

Tác động của việc tăng lương tối thiểu vùng tối các doanh nghiệp

Đỗ Minh Ngọc

Đại học Giao thông vận tải

Ngày 16 tháng 11 năm 2018, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 157/2018/NĐ-CP về việc chính thức tăng mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động (NLD) làm việc trong các doanh nghiệp từ ngày 01/01/2019. Nội dung bài báo tập trung nghiên cứu về những thay đổi của việc tăng lương tối thiểu vùng đối với doanh nghiệp từ ngày 01/01/2019 và các tác động của nó đến các doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay.

1. Đặt vấn đề

Nghị định số 157/2018/NĐ-CP đã được ban hành nhằm điều chỉnh tăng mức lương tối thiểu vùng cho Người lao động làm việc trong các Doanh nghiệp kể từ ngày 01/01/2019. Theo Nghị định này, mức lương tối thiểu vùng mới này sẽ chia làm 4 mức (tương ứng với 4 vùng) với mức chênh từ 160.000-200.000 đồng so với năm 2018 tùy từng khu vực. Theo Bộ Lao động, Thương binh và xã hội, mức tăng lương tối thiểu vùng năm 2019 tương ứng với tỷ lệ phần trăm tăng từ 5 - 5,8% so với mức của năm 2018 và tùy theo từng vùng, trong đó mức bình quân tăng là 5,3%. Việc xây dựng mức tăng lương tối thiểu được tính toán dựa trên cơ sở bù đủ trượt giá sinh hoạt năm 2018. Dự kiến mức bù khoảng 3,5% - 4% để bảo đảm tiền lương thực tế cho người lao động. Đồng thời cải thiện theo mức tăng năng suất lao động xã hội khoảng 1,3% - 1,8%, qua đó thực hiện lộ trình điều chỉnh bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ. Tuy nhiên, việc tăng lương tối thiểu vùng trong năm 2019 cũng gây ra không ít áp lực cho các đối tượng sử dụng lao động trong việc cân đối chi phí sản xuất kinh doanh, đảm bảo lợi nhuận và ổn định hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.

2. Tác động của việc tăng lương tối thiểu vùng

Việt Nam hiện đang duy trì hai loại lương tối thiểu, đó là lương tối thiểu chung (từ năm 2015 gọi là lương cơ sở) và lương tối thiểu vùng. Lương tối thiểu chung được sử dụng làm căn cứ xác định mức lương khởi điểm bậc 1 trong hệ thống thang, bảng lương do Nhà nước quy định dành cho cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và NLD trong các doanh nghiệp nhà nước đến trước khi Nghị định 49/2013/NĐ-CP thay thế Nghị định 205/2004/NĐ-CP. Lương tối thiểu vùng áp dụng đối với NLD làm việc ở doanh nghiệp,

hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các cơ quan tổ chức có thuê mướn lao động theo hợp đồng lao động (HDLĐ). Ở Việt Nam, lương tối thiểu không chỉ là mức sàn trong hệ thống trả công lao động nhằm bảo vệ NLD thu nhập thấp, mà là căn cứ để xác định tiền lương trong hệ thống thang, bảng lương do Nhà nước quy định hoặc do doanh nghiệp tự xây dựng và làm căn cứ để trích nộp các khoản bảo hiểm, phí công đoàn, tinh tiền làm thêm giờ...

Sau các phiên họp vào tháng 7/2018, Hội đồng tiền lương quốc gia đã chốt được mức tăng lương tối thiểu vùng năm 2019. Theo đó, lương tối thiểu vùng năm 2019 sẽ tăng thêm trung bình 5,3% so với mức lương tối thiểu năm 2018 được quy định tại Nghị định 141/2017/NĐ-CP. Với mức tăng lương này, lương tối thiểu cũng áp dụng đối với người lao động làm việc trong khối doanh nghiệp sẽ tăng trung bình khoảng 175.000 đồng/tháng. Tại các phiên họp trước đó, trong khi Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam đề xuất tăng lương tối thiểu vùng thêm 7-8% thì Phòng Thương mại và công nghiệp Việt Nam (VCCI) chỉ đồng ý với mức tăng 2% với lý do muốn tạo đà cho doanh nghiệp phát triển trong năm tới. Phải đến phiên họp cuối cùng vào ngày 13/08/2018, đại diện Hai bên mới tìm được tiếng nói chung, thống nhất mức tăng lương tối thiểu vùng lên 5,3%.

Ngày 16/11/2018, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 157/2018/NĐ-CP về việc chính thức tăng mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc trong các doanh nghiệp từ ngày 01/01/2019. Theo đó, đối tượng áp dụng của Nghị định này bao gồm:

- Người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động theo Quy định của Bộ luật Lao động;
- Doanh nghiệp thành lập, tổ chức quản lý và hoạt động theo Luật Doanh nghiệp;
- Hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã, tổ hợp tác, trang

trại, hộ gia đình, cá nhân và các tổ chức khác của Việt Nam có thuê mướn lao động theo hợp đồng lao động;

- Cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế và cá nhân người nước ngoài tại Việt Nam có thuê mướn lao động theo hợp đồng lao động (trừ trường hợp điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên có quy định khác với quy định của Nghị định này).

Chỉ tính từ ngày 01/01/2010 đến nay, qua các năm thay đổi, mức lương tối thiểu vùng đối với các doanh nghiệp trong nước đã tăng từ 4,0 lần đến 4,26 lần (tùy theo từng vùng).

Bảng 1: Mức lương tối thiểu vùng từ năm 2010 đến nay

Năm	Mức lương (đồng/tháng)				Nghị định
	Vùng I	Vùng II	Vùng III	Vùng IV	
2010	980.000	880.000	810.000	730.000	97/2009/NĐ-CP
2011	1.350.000	1.200.000	1.050.000	830.000	108/2010/NĐ-CP
2012	2.009.000	1.780.000	1.550.000	1.400.000	70/2011/NĐ-CP
2013	2.350.000	2.100.000	1.800.000	1.650.000	103/2012/NĐ-CP
2014	2.700.000	2.400.000	2.100.000	1.900.000	182/2013/NĐ-CP
2015	3.100.000	2.750.000	2.400.000	2.150.000	103/2014/NĐ-CP
2016	3.500.000	3.100.000	2.700.000	2.400.000	122/2015/NĐ-CP
2017	3.750.000	3.320.000	2.900.000	2.580.000	153/2016/NĐ-CP
2018	3.980.000	3.530.000	3.090.000	2.760.000	141/2017/NĐ-CP
2019	4.180.000	3.710.000	3.250.000	2.920.000	157/2018/NĐ-CP

Tiền lương tối thiểu được hiểu là mức lương thấp nhất trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường, đảm bảo định mức lao động và đủ để đáp ứng nhu cầu sống tối thiểu của NLD và gia đình họ. Việc tăng lương tối thiểu sẽ tác động không nhỏ tới các Doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp vừa và nhỏ với đặc thù sử dụng nhiều lao động. Nhiều doanh nghiệp cho rằng, việc tăng lương tối thiểu vùng liên tục trong thời gian vừa qua sẽ làm tăng thêm chi phí đầu vào làm sức cạnh tranh của doanh nghiệp bị ảnh hưởng và làm các doanh nghiệp không chủ động được việc ký kết các hợp đồng hợp tác với các đối tác; là gánh nặng của doanh nghiệp trong việc mở rộng quy mô sản xuất và nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh.

Khi thực hiện tăng lương tối thiểu vùng, doanh nghiệp sẽ chịu các tác động không nhỏ, tăng thêm nhiều gánh nặng cho doanh nghiệp trong hoạt động sản xuất kinh doanh, đặc biệt là với các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động như các doanh nghiệp kinh doanh trong ngành may mặc, thủy sản, da giày, thủ công mỹ nghệ... Điều này sẽ làm ảnh hưởng đến lợi nhuận và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Các vấn đề mà doanh nghiệp sẽ gặp phải khi Nhà nước thực hiện tăng lương tối thiểu vùng có thể kể đến như sau:

- Xây dựng lại thang, bảng lương và tăng mức lương chi trả cho NLD trong doanh nghiệp: Theo Nghị định 49/2017/NĐ-CP, khi xây dựng thang lương, bảng lương, doanh nghiệp cần căn cứ vào mức lương tối thiểu vùng để đảm bảo mức lương thấp nhất của công việc bình thường không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng; của công việc đòi hỏi qua đào tạo, học nghề cao hơn ít nhất 7% lương tối thiểu vùng. Do đó, khi lương tối

thiểu vùng tăng, các doanh nghiệp cần phải xây dựng lại và đăng ký lại thang lương, bảng lương, điều chỉnh tăng mức lương chi trả cho người lao động. Điều này sẽ dẫn đến tăng chi phí nhân công, tăng giá thành sản phẩm trong hoạt động sản xuất kinh doanh, làm giảm lợi nhuận và hạn chế sức cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường.

- Tăng tiền lương đóng Bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN): Cùng với tăng lương tối thiểu vùng ở mức rất cao, tỷ lệ đóng BHXH của người sử dụng lao động cũng tăng theo. Quyết định 595/QĐ-BHXH của Bảo hiểm xã hội Việt Nam quy định mức tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc của người lao động và người sử dụng lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng. Do đó, khi tăng lương tối thiểu vùng, doanh nghiệp phải tăng mức tiền lương đóng bảo hiểm bắt buộc theo quy định hiện hành. Hiện nay, doanh nghiệp và NLD đóng bảo hiểm tổng cộng 32% trên mức lương đóng bảo hiểm (trong đó doanh nghiệp đóng 21,5% gồm BHXH 17,5%, BHYT 3%, BHTN 1%; NLD đóng 10,5%, gồm BHXH 8%, BHYT 1,5%, BHTN 1%). Cụ thể, mức lương tối thiểu mà các doanh nghiệp phải đóng các loại bảo hiểm trích theo lương cho NLD trong đơn vị kể từ ngày 01/01/2019 như sau:

Bảng 2: Mức tối thiểu đóng BHXH kể từ 01/01/2019

Vùng	Lương tối thiểu 2019	Lao động phổ thông	Lao động chuyên môn	Lao động qua đào tạo
1	4.180.000 đồng	4.180.000 đồng	1,07*4.180.000= 4.472.600 đồng	
2	3.710.000 đồng	3.710.000 đồng	1,07*3.710.000= 3.969.700 đồng	
3	3.250.000 đồng	3.250.000 đồng	1,07*3.250.000= 3.477.500 đồng	
4	2.920.000 đồng	2.920.000 đồng	1,07*2.920.000= 3.124.400 đồng	

- Tăng tiền nộp kinh phí công đoàn: Nghị định 191/2013/NĐ-CP của Chính phủ yêu cầu hàng tháng doanh nghiệp phải đóng kinh phí công đoàn bằng 2% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động. Quỹ tiền lương này là tổng mức tiền lương của những người lao động thuộc đối tượng phải đóng bảo hiểm xã hội theo quy định. Như vậy, doanh nghiệp, khi mức tiền lương làm căn cứ đóng BHXH cho người lao động của doanh nghiệp tăng thì tiền nộp kinh phí công đoàn của doanh nghiệp cũng sẽ tăng theo.

Như vậy, lĩnh sơ bộ, cứ mỗi đồng lương tối thiểu vùng tăng, doanh nghiệp phải tăng chi phí nhân công ít nhất lên gấp 1,5 lần. Năng lương tối thiểu liên tục và ở mức cao, gắn với các khoản trích nộp theo lương cao sẽ làm giảm lợi nhuận của doanh nghiệp và giảm nguồn thu trực tiếp từ thuế thu nhập doanh nghiệp. Tác động gián tiếp là các doanh nghiệp trong nước không có khả năng đầu tư mở rộng sản xuất tạo việc làm, tuyển dụng lao động để góp phần chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông nghiệp, nông thôn. Trong khi đó, các nhà đầu tư nước ngoài với ưu thế về vốn, công nghệ, quản lý... sẽ dẫn đến lợi các doanh nghiệp trong nước và tận dụng tất cả lợi thế mà các hiệp định tự do thương mại mang lại.

Không thể phủ nhận những tác động tích cực của việc tăng lương tối thiểu vùng trong thời gian vừa qua. Việc tăng lương tối thiểu là tốt đối với người lao động, góp phần bình đẳng hơn mức thu nhập giữa các bộ phận lao động trong xã hội, từ đó cải thiện mức sống cho NLD. Tuy nhiên, việc tăng lương tối thiểu luôn có tác động đa chiều và có nhiều hệ lụy về chi phí, sức cạnh tranh của doanh nghiệp cũng như trong việc ổn định tài chính vi mô và vĩ mô. Vì vậy, song hành với việc thực hiện lộ trình tăng mức lương tối thiểu để đảm bảo mức sống cho NLD cho tới năm 2020, Nhà nước cũng cần có những giải pháp thực tiễn khác cho các doanh nghiệp, giúp doanh nghiệp có tiền đề để ổn định sản xuất, mở rộng quy mô, nâng cao năng lực cạnh tranh và đảm bảo lợi nhuận trong hoạt động kinh doanh. Một số giải pháp bài viết xin được đề cập đến như sau:

Thứ nhất, Nhà nước cần có lộ trình và chính sách tăng mức lương tối thiểu một cách hợp lý. Việc tăng lương tối thiểu vùng có thể được thực hiện gián cách thời gian 2-3 năm/lần chứ không thực hiện liên tục hàng năm, để các doanh nghiệp có thể chủ động hơn về thời gian, tính toán và cơ cấu lại bộ máy, đồng thời chủ động trong việc tính toán lại các nguyên liệu đầu vào, cần đổi lại quỹ lương và có kế hoạch xây dựng nguồn tài chính ổn định. Điều này sẽ giúp các doanh nghiệp ổn định được nguồn vốn, duy trì hoạt động sản xuất và góp phần ổn định hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của mình.

Thứ hai, cần xem xét việc tách tiền lương tối thiểu khỏi hệ thống thang, bảng lương doanh nghiệp tự xây dựng và không lấy tiền lương tối thiểu vùng làm căn cứ đóng các khoản phải trích nộp theo lương. Doanh nghiệp tùy theo quy mô và năng lực của mình, có thể tự xây dựng thang bảng lương chi trả cho người lao động nhưng phải đảm bảo không thấp hơn mức lương tối thiểu theo quy định của Nhà nước. Như vậy, doanh nghiệp vẫn phải chịu trách nhiệm trước pháp luật về việc không được trả lương cho NLD trong doanh nghiệp mình thấp hơn lương tối thiểu Nhà nước quy định và không phải lo đến các khoản chi phí tăng theo (như các khoản chi phí về trích nộp Bảo hiểm xã hội và kinh phí công đoàn) mỗi lần tăng lương tối thiểu. Điều này sẽ làm giảm mức tăng về chi phí nhân công cho doanh nghiệp khi Nhà nước thực hiện tăng lương tối thiểu vùng, giúp doanh nghiệp giảm bớt được gánh nặng chi phí, đảm bảo được tỷ lệ lợi nhuận hợp lý của doanh nghiệp trong quá trình kinh doanh.

Thứ ba, tỷ lệ trích nộp các khoản bảo hiểm trên lương ở Việt Nam đang ở mức rất cao so với các nước trong khu vực. Hiện nay, mức đóng Bảo hiểm xã hội tại Việt Nam đang là cao nhất trong khu vực ASEAN, doanh nghiệp Việt Nam hiện đang phải đóng là 21,5%, trong khi Malaysia là 13%, Philippines là 10%, Indonesia là 8% và Thái Lan là 5%. Vì vậy, Nhà nước có thể nghiên cứu giảm các khoản trích nộp theo lương

về mức hợp lý để giảm thiểu một phần chi phí đầu vào cho các doanh nghiệp và kiểm tra giám sát việc chi trả các khoản trợ cấp thời việc, trợ cấp thất nghiệp, về hưu trước tuổi một cách chặt chẽ tránh tranh lợi gây vớ vẩn. Mức đóng quá cao hiện nay cũng là một nguyên nhân khiến nhiều doanh nghiệp gặp khó khăn dẫn đến việc doanh nghiệp trốn đóng, chậm đóng bảo hiểm làm ảnh hưởng đến quyền lợi người lao động.

3. Kết luận

Kinh tế Việt Nam năm 2018 có rất nhiều khởi sắc: tăng trưởng kinh tế năm 2018 đạt 7,08% so với năm 2017 - mức tăng cao nhất 11 năm qua; chất lượng tăng trưởng và môi trường đầu tư kinh doanh được cải thiện, doanh nghiệp thành lập mới tăng mạnh. Nền tảng kinh tế vĩ mô được củng cố và từng bước được tăng cường: tỷ lệ thất nghiệp, thiếu việc làm có xu hướng giảm dần, an sinh xã hội được quan tâm thực hiện. Tuy nhiên, Việt Nam vẫn đang thuộc nhóm nước có thu nhập trung bình thấp trong khu vực Đông Nam Á. Lương tối thiểu của ta cũng đứng ở vị trí tương tự, còn thấp so với các nước trong khu vực. Vì vậy, việc tăng lương tối thiểu cho người lao động là một trong những chính sách tất yếu của Chính phủ, nhằm đảm bảo mức sống tối thiểu cho NLD, từng bước cải thiện và nâng cao chất lượng cuộc sống cho người dân. Tuy nhiên, việc tăng lương tối thiểu vùng ở mức cao và liên tục qua hàng năm cũng sẽ gây ra tác động không hề nhỏ cho các doanh nghiệp trong hoạt động sản xuất kinh doanh. Vì vậy, các cơ quan quản lý nhà nước và Người lao động cũng cần chia sẻ khó khăn và gánh nặng với doanh nghiệp, giúp doanh nghiệp vượt qua những thách thức trước mắt, chuẩn bị cho bước phát triển tốt hơn trong tương lai trên cơ sở các bên cùng thương lượng, đạt đến điểm cân bằng, hài hòa lợi ích, vừa đảm bảo được nhu cầu của NLD, vừa đảm bảo được lợi ích và mục tiêu phát triển của doanh nghiệp. Điều này cũng sẽ góp phần thúc đẩy tăng năng suất lao động và tạo động lực lớn cho sự phát triển kinh tế vĩ mô và vĩ mô trong tương lai của Việt Nam./

Tài liệu tham khảo

Quyết định 595/QĐ- BHXH của Bảo hiểm xã hội Việt Nam, ban hành ngày 14 tháng 04 năm 2017;

Nghị định 141/2017/NĐ-CP của Chính phủ ban hành ngày 07 tháng 12 năm 2017;

Nghị định 157/2018/NĐ-CP của Chính phủ ban hành ngày 16 tháng 11 năm 2018;

Báo cáo Tổng quan về kinh tế- xã hội Việt Nam năm 2018 của Tổng cục thống kê ngày 28 tháng 12 năm 2018.