

ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING THE EFFICIENCY OF USING ACCOUNTING SOFTWARE IN VIETNAMESE SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES

Le Viet Ha

Abstract. Accounting software plays a particularly important role in supporting accounting activities, reducing implementation time, reducing processing costs and increasing labor productivity. In the context of today's international economic integration, small and medium enterprises in Vietnam still account for a large proportion in the national economy. These businesses need to deploy accounting software as a tool to improve the competitiveness among businesses. The paper has proposed and tested the factor model affecting the effectiveness of accounting software implementation in small and medium enterprises in Vietnam. The research results show that the effectiveness of accounting software deployment depends on four factors: software quality, managerial commitment, service quality and users' abilities.

Keywords: Software quality; Deployment effectiveness; Accounting software.

TÁC ĐỘNG CỦA CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU VÙNG ĐẾN HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG CỦA CÁC DOANH NGHIỆP DỆT MAY TẠI TỈNH THỪA THIÊN HUẾ

Hà Ngọc Thùy Liên¹, Nguyễn Hoàng Ngọc Linh

Ngày nhận bài: 23/01/2019

Ngày nhận bản sửa: 28/02/2019

Ngày duyệt đăng: 25/03/2019

Tóm tắt. Bài nghiên cứu này tập trung tìm hiểu tác động của chính sách tiền lương tối thiểu vùng đến hiệu quả hoạt động của các doanh nghiệp dệt may tại tỉnh Thừa Thiên Huế, một trong những ngành trọng điểm trong định hướng phát triển của Tỉnh. Dựa trên phương pháp nghiên cứu định tính, nhóm tác giả đã tiến hành phỏng vấn sâu 7 doanh nghiệp, 3 chuyên gia, đồng thời thu thập các tài liệu thứ cấp liên quan. Kết quả nghiên cứu trong trường hợp này phản ánh 2 đặc điểm lớn: (1) lương tối thiểu vùng tăng tác động trực tiếp đến việc tăng chi phí của doanh nghiệp, làm giảm doanh thu cũng như lợi nhuận của doanh nghiệp; và (2) tốc độ tăng năng suất lao động không tương xứng với tốc độ tăng tiền lương, khiến các doanh nghiệp hoạt động giảm hiệu quả, giảm khả năng cạnh tranh, dẫn đến nhiều hệ lụy và các tác dụng ngược có thể xảy ra. Từ đó, nghiên cứu đưa ra một số khuyến nghị nhằm đảm bảo chính sách này hiệu quả hơn trong thực tế.

Từ khóa: Tiền lương tối thiểu; Tiền lương tối thiểu vùng; Doanh nghiệp dệt may.

1. Giới thiệu

Chính sách tiền lương tối thiểu luôn là một vấn đề đã và đang rất được quan tâm bởi nhiều quốc gia trên thế giới, với mục đích quan trọng chính là bảo vệ những người lao động yếu thế trong xã hội. Tổ chức lao động quốc tế (ILO) đã đưa ra công ước số 131 và khuyến nghị số 135 liên quan đến việc ấn định tiền lương tối thiểu vào năm 1970. Việt Nam không nằm ngoài xu thế đó, chính sách này đã được luật hóa tại Bộ Luật lao động số 10/2012/QH13.

Thực tế cho thấy, cùng với 4 lần cải cách tiền lương từ năm 1960 đến nay, tiền lương tối thiểu vùng theo đó cũng được điều chỉnh tăng dần nhằm từng bước nâng cao

¹ Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế, email: hangocthuylie@gmail.com

đời sống cho người lao động. Tuy nhiên, nó lại tạo áp lực trực tiếp lên chi phí cho phía các doanh nghiệp. Trong khi đó, doanh nghiệp Việt Nam có đến khoảng 98% là doanh nghiệp nhỏ và vừa (Tổng cục thống kê, 2017), vốn có nội lực chưa cao nay lại càng thêm khó khăn. Mặt khác, những ngành gia công, thâm dụng lao động như dệt may, da giày, thủy sản là những ngành có tỷ trọng chi phí lao động cao, dễ bị tổn thương nhất khi tăng tiền lương tối thiểu vùng.

Nghiên cứu này lựa chọn đối tượng nghiên cứu là các doanh nghiệp dệt may tỉnh Thừa Thiên Huế (TT Huế). Đây là địa phương đang được định hướng để trở thành một trong những trung tâm dệt may của miền Trung (theo quyết định số 921/QĐ-UBND). Số liệu của Sở Công Thương Tỉnh TT Huế cho hay, trong năm 2018, ngành Dệt may Tỉnh TT Huế vẫn tiếp tục phát huy tốc độ tăng trưởng khá với giá trị sản xuất ước đạt 13.550 tỷ đồng (theo giá so sánh năm 2010), tăng 13,9% so với cùng kỳ năm 2017. Trong giai đoạn từ 2010 đến 2018, giá trị xuất khẩu ngành dệt may luôn chiếm trên 70% tổng kim ngạch xuất khẩu của tỉnh, riêng năm 2018 chiếm 78,38%. Cụ thể, giá trị xuất khẩu năm 2018 ước đạt 676,0 triệu USD, tăng 4,45% so với năm 2017. Không những thế, với đặc điểm thâm dụng lao động, ngành dệt may hiện tạo ra việc làm ổn định cho hơn 20.000 lao động trên toàn tỉnh (Nguyễn Tuấn, 2019). Như vậy, ngành dệt may góp phần giúp cho tỉnh TT Huế phát triển kinh tế và tạo ra số lượng lớn công ăn việc làm cho người dân, giúp xóa đói giảm nghèo, đảm bảo an sinh xã hội. Với vị thế to lớn đó, việc đánh giá tác động của chính sách tiền lương tối thiểu các doanh nghiệp dệt may của tỉnh là điều vô cùng cần thiết.

2. Các khái niệm, nghiên cứu liên quan, phương pháp nghiên cứu và khung phân tích

2.1. Các khái niệm và lý thuyết liên quan

Tiền lương tối thiểu

Điều 91, chương VI, bộ Luật lao động Việt Nam năm 2012: “*Mức lương tối thiểu là mức thấp nhất trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất, trong điều kiện lao động bình thường và phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ*”. Lương tối thiểu thường được tính toán dựa trên nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, điều kiện kinh tế - xã hội và mức tiền lương trên thị trường lao động, Chính phủ công bố mức lương tối thiểu vùng trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia.

Giai đoạn sau năm 2008, chính sách tiền lương tối thiểu được phân chia làm hai phần là lương tối thiểu vùng và lương cơ sở với hàm ý chính sách và cách áp dụng khác nhau.

Mục tiêu của chính sách tiền lương tối thiểu:

+ Tạo ra sự đảm bảo về pháp lý của nhà nước cho người lao động thuộc mọi ngành nghề trong khu vực tồn tại quan hệ lao động, có được một mức sống tối thiểu, nhưng vẫn trong khả năng của nền kinh tế.

+ Là một công cụ điều tiết của nhà nước để loại bỏ sự bóc lột đối với người lao động yếu thế, giảm thiểu sự thiếu công bằng trong thị trường lao động, và điều chỉnh tiền lương phù hợp với mức tăng lạm phát.

Hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp

Hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp được hiểu theo nghĩa chung nhất là các lợi ích mà doanh nghiệp đó đạt được trong một khoảng thời gian hoạt động nhất định. Những lợi ích có thể kể đến là lợi ích về kinh tế, xã hội... Nhưng chung quy lại, tất cả các doanh nghiệp đều có một mục tiêu to lớn và dài hạn là tối đa hóa lợi nhuận của mình.

Như vậy, hiệu quả hoạt động là chênh lệch giữa kết quả thu được và chi phí nguồn lực bỏ ra. Hiệu quả hoạt động được nâng cao trong trường hợp kết quả tăng, chi phí giảm và cả trong trường hợp chi phí tăng nhưng tốc độ tăng kết quả nhanh hơn tốc độ tăng chi phí đã chi ra để đạt được kết quả đó. Ở đây chúng ta hiểu kết quả là doanh thu, hay lợi nhuận.

Chi phí hoạt động doanh nghiệp

Có rất nhiều tiêu chí để phân loại các khoản chi phí hoạt động của doanh nghiệp, nhưng ở nghiên cứu này, tác giả chọn cách phân loại theo nội dung kinh tế (theo yếu tố) để dễ dàng thấy rõ được tác động của chính sách tiền lương tối thiểu vùng đến chi phí tiền lương và các khoản trích theo lương của doanh nghiệp. Các yếu tố đó bao gồm chi phí vật tư mua ngoài, chi phí tiền lương và các khoản trích theo lương, chi phí khấu hao tài sản cố định, chi phí dịch vụ mua ngoài, chi phí bằng tiền khác...

Năng suất lao động

Có rất nhiều khái niệm cũng như cách tính năng suất lao động, nghiên cứu sẽ chọn cách tính năng suất dựa trên giá trị sản xuất tạo ra trong kỳ, được tính bằng công thức sau:

Năng suất lao động = Tổng doanh thu trong kỳ/ Tổng số lao động bình quân trong kỳ.

Chỉ tiêu này cho biết một lao động sẽ tạo ra được bao nhiêu đồng doanh thu cho công ty trong một kỳ, nghiên cứu chọn thời gian trong một năm.

Tác động của chính sách tiền lương tối thiểu đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp

+ *Về chi phí và lợi nhuận của doanh nghiệp:* Theo lý thuyết kinh tế học vi mô, xét trong dài hạn, khi tiền lương tối thiểu tăng lên thì *chi phí biên của doanh nghiệp tăng* lên theo. Lúc này, sản lượng sản xuất ra sẽ giảm và giá bán hàng hóa sẽ tăng, điều tất yếu là *làm giảm doanh thu và lợi nhuận của doanh nghiệp*. Ngoài ra, khi lương tối thiểu tăng, các khoản chi phí đóng các loại bảo hiểm, phí công đoàn cũng tăng lên, gây một áp lực cho phía doanh nghiệp, giảm sức cạnh tranh về giá lao động của doanh nghiệp, nhất là đối với ngành thâm dụng lao động như dệt may.

+ *Về mặt năng suất lao động:* Theo lý thuyết tiền lương hiệu quả, người lao động đảm bảo được sức khỏe tốt, có động lực làm việc và nâng cao tay nghề khi được trả lương cao hơn, từ đó nâng cao năng suất. Ngoài ra, doanh nghiệp cũng sẽ buộc phải tìm cách giảm thiểu chi phí như đầu tư trang thiết bị máy móc hiện đại, tìm tòi nâng cao công nghệ, công tác quản trị doanh nghiệp, quản trị nhân sự hiệu quả hơn khi tiền lương tối thiểu ngày một tăng.

Tuy nhiên, điều này không dễ dàng đạt được trong ngắn hạn, mà cần phải có khoảng thời gian đủ dài. Chính vì vậy mà những lợi ích vừa nêu ở đây khó thấy được ngay, trong khi những tác động tiêu cực đến chi phí và lợi nhuận lại đang ảnh hưởng trực tiếp đến các doanh nghiệp mỗi đợt tăng lương tối thiểu, làm giảm đi sức cạnh tranh đối với trong nước cũng như một số đối thủ cạnh tranh quốc tế như Trung Quốc, Ấn Độ, Banglades, Thái Lan, Lào, Campuchia, Pakistan...

2.2. Tổng quan về các nghiên cứu liên quan

Hiện nay, trên thế giới có khá nhiều nghiên cứu về vấn đề tiền lương tối thiểu nói chung. Theo Sun, W., Wang, X., & Zhang, X. (2015) cho rằng chính sách này giúp tăng

lương, đặc biệt là cho những lao động thu nhập thấp ở Trung Quốc (như phụ nữ hay lao động ở nông thôn), giảm được thời gian làm việc (đặc biệt cho phụ nữ) nhưng không ảnh hưởng đến tổng sản lượng chung. Tuy nhiên, nghiên cứu này có chỉ ra tác động tiêu cực đến số ít doanh nghiệp tư nhân và cá thể. Mặt khác, các kết quả của Dickens, R., Riley, R., & Wilkinson, D. (2015) cho rằng chính sách này sẽ làm giảm việc làm của những lao động dễ tổn thương nhất như phụ nữ làm việc bán thời gian, lao động trẻ, không có kỹ năng. Tác động này sẽ trầm trọng hơn trong những giai đoạn kinh tế suy thoái. Hay nghiên cứu của KalenKoski, C. M. (2016) còn nhấn mạnh thêm, việc chậm trễ trong tìm kiếm lại việc làm và kinh nghiệm làm việc không cao sẽ làm giảm thêm thu nhập trọn đời của những lao động này, đồng thời mất đi các cơ hội được đào tạo từ doanh nghiệp.

Nghiên cứu của Rebecca Riley và Chiara Rosazza Bondibene (2015), chỉ ra kết quả kinh doanh được xem xét bao gồm chi phí lao động, năng suất, lợi nhuận và xác suất thoái vốn của doanh nghiệp. Đây là các tiêu chí có thể tham khảo được cho nghiên cứu này, tuy nhiên yếu tố xác suất thoái vốn tỏ ra không phù hợp với tính có nguồn lao động giá cạnh tranh như TT Huế và yếu tố chi phí lao động là chưa đầy đủ khi nói về hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.

Riêng trường hợp của Việt Nam cũng có một số nghiên cứu liên quan. Del Carpio và cộng sự (2013) đưa ra những tác động cả tích cực và tiêu cực tương tự những nghiên cứu trên, nhưng khác biệt ở chỗ, tác động làm giảm việc làm chỉ ảnh hưởng nhiều đến khu vực doanh nghiệp nhà nước, ít ảnh hưởng đến các doanh nghiệp nước ngoài. Hay nghiên cứu của Nguyễn Hoàng Ngọc Linh (2016), kết quả cho thấy những người có khả năng có lương thấp là phụ nữ, dân tộc thiểu số, lao động kỹ năng, trình độ thấp. Hầu hết các tác động của chính sách đều không như kỳ vọng và không có ý nghĩa về mặt thống kê. Còn dưới góc độ doanh nghiệp và nền kinh tế, chính sách này không gắn liền với năng suất, nên có thể gây ra những hiệu ứng tiêu cực. Và một số nghiên cứu đến từ VERP cũng cho kết quả tương tự về vấn đề năng suất lao động này.

Tuy nhiên, đa số các nghiên cứu trên đều sử dụng phương pháp định lượng, các nghiên cứu về Việt Nam chỉ nghiên cứu chung cho cả nước. Vì vậy, việc chọn đối tượng cụ thể là ngành dệt may tại tỉnh Thừa Thiên Huế cùng phương pháp định tính sẽ giúp nhóm tác giả khai thác những vấn đề đặc thù hơn trong phạm vi địa phương.

2.3. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài sử dụng phương pháp *nghiên cứu định tính*, phỏng vấn sâu quản lý, phòng nhân sự các doanh nghiệp dệt may TT Huế, và các Sở ban ngành liên quan để hiểu rõ các tác động của chính sách tiền lương tối thiểu đến các doanh nghiệp này. Chiến lược “theo dõi quá trình” (process tracing) được sử dụng để thu thập những biểu hiện có thể quan sát được từ thực tế nhằm kiểm chứng lại lý thuyết. Bên cạnh đó, nghiên cứu kết hợp với sử dụng phương pháp thống kê mô tả, vẽ biểu đồ biểu diễn xu hướng của một số chỉ tiêu liên quan để phân tích thông tin, chứng minh cho các lập luận và giả thuyết đưa ra.

Nghiên cứu sử dụng các dữ liệu thứ cấp từ các báo cáo, công bố báo chí, truyền thông của Hội đồng Tiền lương quốc gia, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam (VGCL), Phòng Thương mại và công nghiệp Việt Nam (VCCI), Sở Kế hoạch và Đầu tư của tỉnh TT Huế, Ban Quản Lý Các Khu Công Nghiệp tỉnh Thừa Thiên Huế, Sở Công Thương tỉnh Thừa Thiên Huế, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh TT Huế, của ngành dệt may tỉnh TT Huế ... liên quan đến chính sách tăng tiền lương tối thiểu vùng trong thời gian qua. Bên cạnh đó, tác giả cũng tiến hành tham khảo các lý thuyết và các nghiên cứu trước đây.

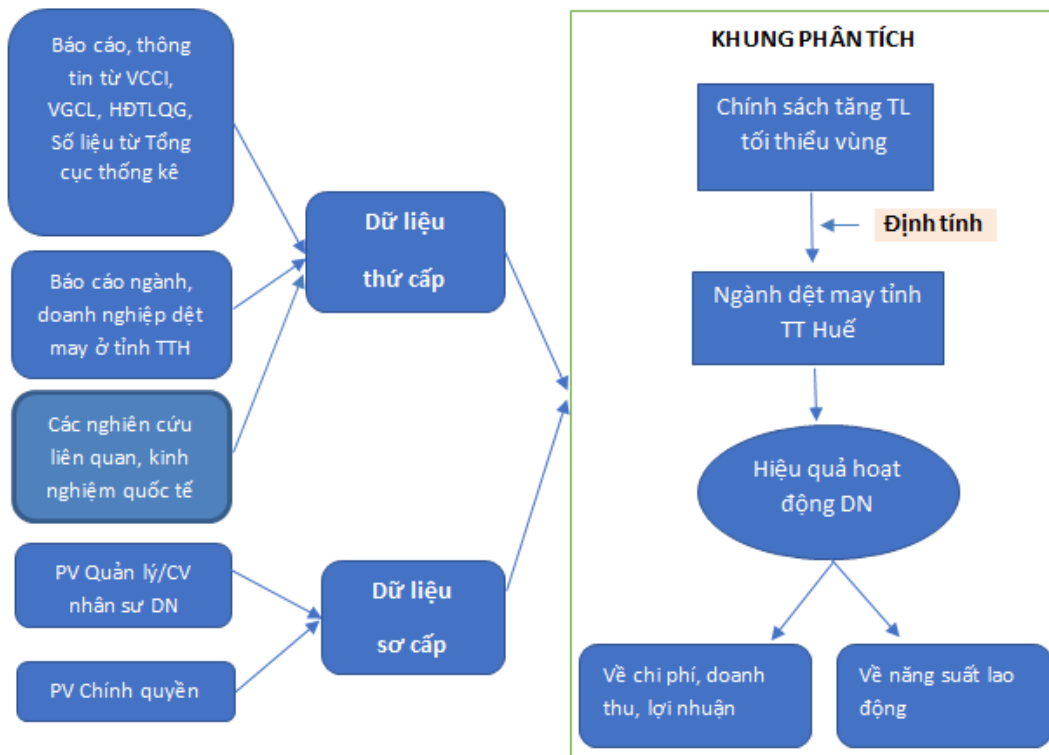
Dữ liệu sơ cấp được thu thập thông qua *phỏng vấn sâu bán cấu trúc* các chuyên gia, là lãnh đạo, quản lý của các doanh nghiệp, cơ quan chức năng liên quan về một số vấn đề chính như sự thay đổi chi phí (tiền lương, các khoản đóng bắt buộc...), lợi nhuận hay những khó khăn gặp phải của doanh nghiệp khi tiền lương tối thiểu vùng tăng, từ đó tìm hiểu những mong muốn, đề xuất của họ. Thông qua đó, nghiên cứu phát hiện được nhiều đặc trưng tại các doanh nghiệp ở địa phương. Thông tin người được phỏng vấn đã được mã hóa để tiến hành phân tích. Cụ thể:

+ *Phỏng vấn Quản lý/chuyên viên Nhân sự tại các doanh nghiệp*: Đề tài tiến hành *chọn mẫu có chủ đích* chứ không chọn mẫu ngẫu nhiên. Hiện tại, tỉnh có khoảng trên 60 doanh nghiệp dệt may đang hoạt động tại địa bàn. Nhưng với giới hạn về nguồn lực và thời gian, nghiên cứu chỉ điều tra được 8 quản lý/chuyên viên Nhân sự của 7 doanh nghiệp bao gồm cả những doanh nghiệp lớn, vừa, nhỏ, siêu nhỏ thuộc vùng 2 và vùng 3². Ngoài ra, nghiên cứu cũng tiến hành điều tra thêm một cơ sở kinh doanh may mặc thuộc khu vực phi chính thức để nhìn nhận bức tranh một cách tổng quát nhất.

² Tại địa bàn các huyện Phong Điền, Quảng Điền, Phú Lộc, Phú Vang và thị xã Hương Thủy, Hương Trà sẽ áp dụng mức lương Vùng 3; tại địa bàn 2 huyện Nam Đông và A Lưới sẽ áp dụng mức lương Vùng 4.

+ *Phỏng vấn người lao động*: Với mục đích so sánh, đối chiếu thông tin từ phía các doanh nghiệp, nghiên cứu tiến hành phỏng vấn thêm người lao động thuộc các doanh nghiệp này. Phương pháp Snowball được sử dụng, do đặc điểm khó tiếp cận của đối tượng này. Số lượng người lao động phỏng vấn được là 8 người.

+ *Phỏng vấn chính quyền*: Nghiên cứu đã trao đổi và xin được thông tin từ phía đại diện của Sở Công thương tỉnh TT Huế, Sở LĐ – TB và XH tỉnh TT Huế và Liên đoàn Lao động Thành phố Huế. Những thông tin thu thập được từ phía chính quyền giúp nghiên cứu có thêm cái nhìn tổng quan, toàn diện hơn về tác động của chính sách tiền lương tối thiểu vùng đến hiệu quả hoạt động của các doanh nghiệp dệt may tại địa phương.



Hình 1: Phương pháp nghiên cứu

Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Tăng lương tối thiểu vùng làm tăng gánh nặng chi phí và giảm lợi nhuận của các doanh nghiệp dệt may Tỉnh Thừa Thiên Huế

Các doanh nghiệp dệt may thuộc ngành thâm dụng lao động, chủ yếu làm hàng gia công với giá trị gia tăng thấp, nên đây là đối tượng bị tác động nhiều nhất khi chính sách lương tối thiểu tăng. Kết quả phỏng vấn 8 quản lý/chuyên viên Nhân sự của 7 doanh nghiệp dệt may trên địa bàn Tỉnh về những khoản chi phí họ phải gánh chịu thêm trước chính sách này như sau:

Bảng 1: Tác động của chính sách lương tối thiểu đến chi phí doanh nghiệp

STT	Loại chi phí	Ý kiến quản lý/phòng nhân sự doanh nghiệp				
		Giảm nhiều	Giảm ít	Không thay đổi	Tăng ít	Tăng nhiều
1	Chi phí tiền lương			62,5%	37,5%	
2	Chi phí bảo hiểm (BHYT, BHXH, BHTN)				25%	75%
3	Chi phí công đoàn				100%	
4	Chi phí xây dựng kế hoạch mới				100%	
5	Chi phí ký kết lại hợp đồng lao động				100%	
6	Chi phí tuyển dụng, đào tạo			75%	25%	
7	Chi phí khác				100%	

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp từ phỏng vấn doanh nghiệp.

Cụ thể, lương tối thiểu vùng tăng sẽ làm tăng chi phí lương và các khoản đóng phí bắt buộc của các doanh nghiệp dệt may của Tỉnh.

Với đặc điểm sản xuất gia công, chi phí trả lương cho người lao động sẽ chiếm một tỷ lệ rất lớn (theo kết quả phỏng vấn, con số này tầm 65% đến 80% tổng chi phí). Mỗi sự thay đổi trong chính sách tiền lương tối thiểu sẽ kéo theo sự biến động lớn trong chi phí tiền lương, các khoản trích đóng bắt buộc, cũng như chi phí hoạt động của các doanh nghiệp dệt may ở đây, đồng nghĩa với việc một phần lợi nhuận của họ bị giảm đi.

Theo nghiên cứu của VERP, xét về tổng thể nền kinh tế, lương tối thiểu tăng 1% có thể làm cho lương trung bình tăng 0,32% và khi lương tối thiểu tăng 100% thì tỷ lệ lợi nhuận trên doanh thu sẽ giảm 2,3 điểm % (VERP, 2016). Riêng với trường hợp Tỉnh TT Huế, kết quả khảo sát các doanh nghiệp dệt may cho thấy khi tiền lương tối thiểu vùng tăng, chi phí của họ bị đội lên (Hộp 1).

HỘP 1:

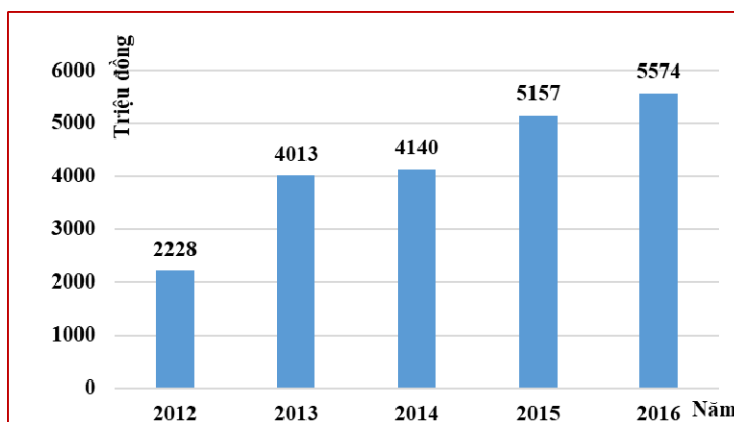
Theo anh DN03, chuyên viên thuộc Phòng Nhân sự Công ty Dệt may Huế, sau mỗi lần tăng lương tối thiểu vùng, Công ty Dệt may Huế bị tăng chi phí rất đáng kể, anh cho hay: “Riêng tiền đóng cho BHXH tăng rất nhiều, như năm 2016 – 2017 tăng 200 triệu đồng/tháng, hay năm 2017 – 2018 tăng đến 500 triệu đồng/tháng”.

Hay theo anh DN08, quản lý của Công ty xuất nhập khẩu Việt Nhật, tuy doanh nghiệp của anh nhỏ thôi nhưng chi phí đóng bảo hiểm bị đội lên cũng rất lớn, đến khoảng 1 tỷ/năm.

Nguồn: kết quả phỏng vấn sâu.

Đặc biệt, lương tối thiểu là căn cứ để xác định mức lương khởi điểm trong hệ thống thang bảng lương, là căn cứ cho các khoản trích đóng cho các loại bảo hiểm và phí công đoàn. Chính vì vậy, doanh nghiệp phải gánh thêm khoản phí này, với tỷ lệ cho các loại bảo hiểm tổng cộng là 32,5% (Doanh nghiệp phải đóng 22% gồm BHXH 18%, BHYT 3%, BHTN 1%; Người lao động đóng 10,5%, gồm BHXH 8%, BHYT 1,5%, BHTN 1%), cộng thêm trích đóng 3% cho kinh phí công đoàn. Chi phí này tăng theo các đợt tăng lương tối thiểu (Hình 2).

Hình 2: Doanh nghiệp chi cho Bảo hiểm và phí công đoàn từ 2012 đến 2016



Nguồn: Số liệu Điều tra Doanh nghiệp Việt Nam, 2012 – 2016.

Đây là một trong những nguyên nhân khiến nhiều doanh nghiệp (nhất là số đông các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ) làm ăn thua lỗ, gây nên hệ lụy chậm đóng hoặc trốn đóng các khoản bảo hiểm và phí công đoàn, ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động trong các doanh nghiệp đó (Theo phỏng vấn đại diện Liên đoàn lao động Thành phố Huế - S04).

Ngoài những chi phí nêu trên, các doanh nghiệp này còn phải chịu thêm nhiều gánh nặng chi phí khác như:

+ Chi phí bù thu nhập cho những người lao động tay nghề còn non kém, mới tuyển vào, trong thời gian đào tạo tay nghề. Theo quy định của pháp luật, các doanh nghiệp phải bù chi phí cho đối tượng này trong vòng 3 tháng đầu, nếu sau đó họ không đáp ứng được yêu cầu công việc thì buộc phải cho ngừng lại hoặc luân chuyển qua bộ phận khác (Theo DN01, DN02, DN03, DN04, DN05, DN06). Còn trong thực tế, không phải doanh nghiệp nào cũng thực hiện điều này một cách nghiêm túc, vẫn có tình trạng một số doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ, hoạt động kém hiệu quả, vẫn tiếp tục sử dụng những lao động chưa đủ tay nghề, nhưng không ký hợp đồng lao động, cũng như thực hiện các quyền lợi liên quan như đóng các loại bảo hiểm cho họ (Theo LĐ07, LĐ08). Như vậy, tình trạng người lao động yếu thế vẫn chịu thiệt thòi và dễ bị tổn thương nhất.

+ Chi phí xây dựng lại bảng lương mới và ký lại hợp đồng lao động. Tuy rằng phía các doanh nghiệp được phỏng vấn cho rằng việc thay đổi lương tối thiểu vùng chỉ khiến họ chỉnh sửa, bổ sung lại phụ lục trong hợp đồng cho người lao động, nhưng việc này cũng tốn kém thêm chi phí thời gian, sức lực và tiền bạc của các doanh nghiệp.

+ Các doanh nghiệp dật may của Tỉnh khi được phỏng vấn còn cho biết thêm họ khá thụ động khi không nắm được lộ trình cũng như mức tăng qua các đợt của lương tối thiểu vùng, khiến việc xây dựng kế hoạch kinh doanh, cũng như việc ước tính lao động sản xuất, tuyển dụng đào tạo cho năm tới của họ cũng gặp không ít cản trở.

+ Bên cạnh đó, doanh nghiệp còn chịu sức ép từ một phía khác nữa đó là giá gia công. Giá gia công thường do phía đối tác đặt hàng đề ra, có xu hướng khó tăng lên, thậm chí ngày càng giảm đi. Trong khi đó, lương tối thiểu lại ngày càng tăng, các doanh nghiệp dật may của Tỉnh đang bị kẹt ở giữa. Những công ty đủ “sức khỏe” thì vẫn có khả năng gồng gánh được và buộc phải nâng cao hiệu quả hoạt động, để đảm bảo được lợi nhuận. Còn những công ty còn non yếu thì nguy cơ thu hẹp sản xuất hoặc phá sản là rất lớn.

+ Kéo theo đó là khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp dật may Tỉnh Thừa Thiên Huế với các doanh nghiệp khác trong và ngoài nước sẽ ngày càng giảm. Khi xu thế hội nhập ngày càng rộng lớn thì sự cạnh tranh không chỉ bó hẹp trong không gian

một nước, các doanh nghiệp còn phải đối mặt với nguy cơ các đối thủ từ nước ngoài nhảy vào chia miếng bánh lợi nhuận trong ngành (Theo DN01, DN03). Nếu như giá cả sức lao động dật may của nước ta nói chung và của Tỉnh TT Huế nói riêng ngày càng tăng thì trong dài hạn, khó có thể giữ được lợi thế cạnh tranh nhân công giá rẻ để thu hút đầu tư.

Tóm lại, chính sách tăng lương tối thiểu vùng làm các doanh nghiệp dật may của Tỉnh phải gánh thêm rất nhiều chi phí, là một trong các yếu tố làm giảm doanh thu cũng như lợi nhuận. Mặc dù qua kết quả khảo sát, các doanh nghiệp này cho rằng việc có chính sách tăng tiền lương, hay việc tăng giảm doanh thu, lợi nhuận còn phụ thuộc rất lớn vào nhiều yếu tố khác, như chính sách cạnh tranh lao động, hiệu quả làm việc được cải thiện nhờ đầu tư trang thiết bị máy móc, nghiên cứu công nghệ mới tiên tiến... Nhưng chính sách tăng lương tối thiểu vùng cũng là một trong các yếu tố tác động. Điều này đồng nghĩa với việc doanh nghiệp chịu thêm áp lực trong việc cân đối chi phí đầu vào để có lợi nhuận (kết quả đầu ra). Nếu không hài hòa được các yếu tố đó, nguy cơ lớn là các doanh nghiệp ở đây sẽ “lách luật”, tìm cách giảm thiểu các khoản chi phí, hoặc sẽ phải sa thải bớt người lao động, thậm chí là đứng trên bờ ngừng sản xuất, phá sản. Cuối cùng, doanh nghiệp còn thì người lao động mới có việc làm, doanh nghiệp làm ăn không hiệu quả và không trụ vững thì người lao động cũng sẽ chịu thiệt thòi. Như vậy, mục đích của chính sách cũng sẽ không thể đạt được.

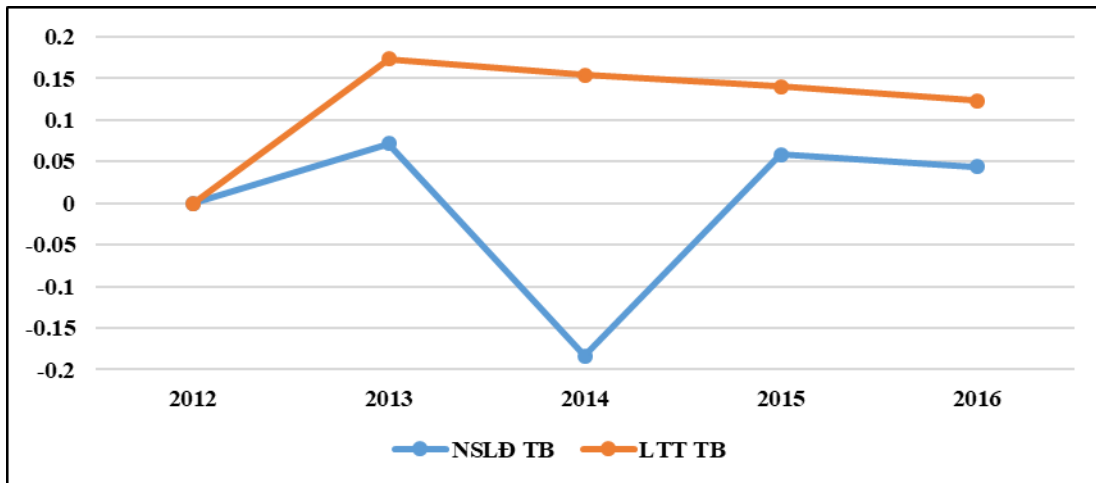
3.2. Tốc độ tăng lương tối thiểu nhanh hơn tốc độ tăng năng suất lao động

Theo lý thuyết tiền lương hiệu quả, việc trả lương cao hơn sẽ giúp người lao động tái tạo sức khỏe tốt để tiếp tục làm việc, tạo động lực cho họ nâng cao năng suất. Đó cũng chính là lý lẽ của các bên đại diện cho người lao động. Nếu như tốc độ tăng lương tối thiểu vùng, tăng thu nhập cho người lao động tương xứng với tốc độ năng suất tăng lên, nâng cao hiệu quả hoạt động chung thì phía doanh nghiệp có lẽ cũng không tiếc để đầu tư cho yếu tố này.

Thực tế chung tại Việt Nam, tốc độ năng suất lao động tăng không tương ứng với tốc độ tăng tiền lương tối thiểu vùng (VERP CS 13). Điều này không những không có lợi mà còn đẩy doanh nghiệp ngày càng vào thế khó khăn, nhất là các doanh nghiệp ngành dật may, với tỷ lệ lớn doanh nghiệp vừa và nhỏ hoạt động chưa bền vững.

Riêng đối với địa bàn Tỉnh TT Huế, tốc độ tăng lương tối thiểu và tốc độ tăng năng suất lao động được thể hiện ở Hình 3.

Hình 3: Tốc độ tăng tiền lương tối thiểu vùng trung bình và năng suất lao động trung bình của ngành dệt may Tỉnh TTH từ 2012 đến 2016



Nguồn: Nhóm tác giả tính toán trên số liệu điều tra Doanh nghiệp Việt Nam 2012 – 2016

Có thể thấy, tốc độ tăng năng suất lao động bình quân của các doanh nghiệp dệt may của Tỉnh Thừa Thiên Huế trong phạm vi dữ liệu cung cấp không theo kịp tốc độ tăng lương tối thiểu hiện nay. Trong giai đoạn từ 2012 – 2016, nếu lấy mốc tính toán là 2012, có thể thấy rằng, tốc độ tăng lương tối thiểu trung bình rơi vào khoảng từ 12% đến 17%, trong khi đó, tốc độ tăng năng suất tính bình quân cho các doanh nghiệp dệt may chỉ tăng nhẹ trong khoảng 4% đến 7%. Cá biệt, có năm 2014, tốc độ tăng năng suất lao động giảm gần 20%, trong khi tốc độ tăng lương vẫn tăng khoảng 15%. Thực tế này tạo ra một mối đe dọa với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp, chứ chưa tính đến việc cạnh tranh với các đối thủ cạnh tranh trong và ngoài nước khác.

Đứng trước những khó khăn này, một số nguy cơ có thể xảy ra như những công ty nhỏ và siêu nhỏ có khả năng “lách luật” và đối phó nhiều hơn, tạo ra lỗ hổng của chính sách. Cụ thể, với một số doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ, không đủ nội lực để gánh phần đội chi phí bảo hiểm và phí công đoàn, nên dù không muốn nhưng buộc lòng họ phải tìm những cách cắt giảm chi phí, như giảm các khoản phúc lợi của người lao động (Theo DN01, DN02, DN07, DN08), dùng những “thủ thuật lách luật” đóng bảo hiểm (Hộp 2); hoặc xảy ra tình trạng xây dựng hai bảng lương để đối phó,...

HỢP 2

Hay theo anh DN08 - quản lý của Công ty xuất nhập khẩu Việt Nhật, các doanh nghiệp nhỏ có thể dùng những “thủ thuật lách luật” đóng bảo hiểm như chuyển một số khoản phụ cấp lương thành tiền thưởng (tiền xăng xe, tiền ăn trưa, trang phục, sinh nhật, cưới hỏi...).

Nguồn: kết quả phỏng vấn sâu.

Không những vậy, một số doanh nghiệp còn chậm đóng hoặc trốn đóng bảo hiểm và phí công đoàn (Theo phỏng vấn đại diện Liên đoàn lao động Thành phố Huế - S04). Xét về lâu dài, các doanh nghiệp hoạt động không hiệu quả buộc phải cắt giảm, sa thải bớt lao động, hoặc đứng trước nguy cơ ngừng sản xuất, phá sản. Đây là những tác động không mong muốn cần được lưu tâm, bởi con số doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ trong ngành dệt may tỉnh TT Huế hiện nay chiếm gần 70% (Tổng cục thống kê, 2016), là đối tượng dễ bị tác động nhất. Như vậy, sức khỏe doanh nghiệp không tốt thì thu nhập và đời sống của người lao động cũng không thể ổn định và khấm khá hơn.

4. Kết luận và khuyến nghị

Chính sách tiền lương tối thiểu vùng hướng đến những mục đích tốt đẹp nhằm bảo vệ quyền lợi cho những lao động yếu thế là điều rất đáng ủng hộ. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu lại chỉ ra rằng chính sách này tạo ra nhiều khó khăn cho phía doanh nghiệp.

Cụ thể hơn, lương tối thiểu vùng tăng lên khiến các doanh nghiệp dệt may của tỉnh TT Huế phải chịu thêm nhiều gánh nặng về chi phí, là một trong các yếu tố làm giảm doanh thu cũng như lợi nhuận của họ. Mặt khác, năng suất lao động có tốc độ tăng không tương xứng với tốc độ tăng lương tối thiểu, càng ảnh hưởng tiêu cực khiến “sức khỏe” doanh nghiệp khó bền vững, làm mất khả năng cạnh tranh với các đối thủ trong và ngoài nước. Không những vậy, rất nhiều hệ lụy hoặc tác dụng ngược có thể xảy ra. Một số doanh nghiệp nhỏ lại có nguy cơ lách luật và đối phó cao hơn, gây ra những lỗ hổng trong chính sách.

Từ đó, nghiên cứu đề ra hướng khuyến nghị liên quan đến hiệu quả hoạt động doanh nghiệp: *Cần xây dựng chính sách đảm bảo hài hòa lợi ích cho cả phía doanh nghiệp và cần hỗ trợ doanh nghiệp giảm thiểu sức ép về chi phí, đồng thời ngày càng phát triển lớn mạnh hơn.*

Khuyến nghị đầu tiên, cần hướng đến xây dựng một chính sách mở rộng mục tiêu, đem lại lợi ích cho nhiều bên chứ không chỉ cho người lao động yếu thế. Quá trình xét tăng lương tối thiểu cần cân nhắc việc đảm bảo hài hòa lợi ích cho cả phía doanh

nghiệp, “sức khỏe” doanh nghiệp có tốt thì công việc và thu nhập cho người lao động mới bền vững.

Thứ hai, nhà nước cần có những biện pháp thúc đẩy, những cơ chế hỗ trợ cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ để họ có nhiều cơ hội tốt cho sự phát triển lớn mạnh hơn, khi họ đủ nội lực thì các nghĩa vụ bắt buộc đối với nhà nước cũng được thực hiện tốt; công ăn việc làm và đời sống của người lao động cũng được ổn định và bền vững hơn.

Thứ ba, đặc biệt cần từ phía doanh nghiệp và người lao động, điều cần làm là nâng cao năng suất lao động, bắt kịp với tốc độ tăng tiền lương; chẳng hạn như doanh nghiệp cần nghiên cứu ứng dụng công nghệ, đầu tư máy móc mới vào sản xuất, chú trọng công tác đào tạo nâng cao tay nghề, chuyên môn cho người lao động, lắng nghe ý kiến đóng góp từ phía người lao động để phát huy tốt nhất hiệu quả công việc.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Đặng Thị Tuyết Nhung (2011), *Nâng cao vị thế của ngành dệt may Việt Nam trong chuỗi giá trị dệt may toàn cầu*, Trường Chính sách công và Quản lý Fulbright.

Del Carpio, X., Nguyen, C., Nguyen, H., & Wang, C. (2013), *The Impact of Minimum Wages on Employment, Wages and Welfare: The Case of Vietnam*.

Dickens, R., Riley, R., & Wilkinson, D. (2015), “A Re-examination of the Impact of the UK National Minimum Wage on Employment”, *Economica*, 82(328), 841-864.

Hoàng Mạnh (2018), “Lương tối thiểu 2019: Đại biểu Bùi Sỹ Lợi dự đoán tăng 6-7”, *Báo Dân trí*, truy cập ngày 06/01/2019 tại địa chỉ: <https://dantri.com.vn/viec-lam/luong-toi-thieu-2019-dai-bieu-bui-sy-loi-du-doan-tang-6-7-20180706000252004.htm>.

KalenKosKi, C. M. (2016), *The effects of minimum wages on youth employment and income*, IZA World of Labor.

Khan, A. N., & Ullah, M. R. (2017), *Export Scenario Between Bangladesh and China: Opportunities of Bangladesh in RMG Sector*, European Scientific Journal, ESJ, 13(28).

Lathrop, Y. (2017). In Support of a \$15 Minimum Wage and Against a Youth Wage in Massachusetts.

Nguyễn Đức Thành, Phạm Thị Tuyết Trinh, Nguyễn Thanh Tùng (2017), *Tiền lương tối thiểu ở Việt Nam: Một số quan sát và nhận xét ban đầu*, VERP CS 13.

Nguyễn Hoàng Ngọc Linh (2017), “Đánh giá tác động chính sách tăng tiền lương tối thiểu vùng lên thu nhập của lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam”, Trường Chính sách công và Quản lý Fulbright.

Nguyễn Trang (2017), “Tăng lương tối thiểu vùng: Lợi ích không chỉ cho người lao động”, *Báo VOV*, truy cập ngày 06/01/2019 tại địa chỉ: <https://vov.vn/tin-24h/tang-luong-toi-thieu-vung-loi-ich-khong-chi-cho-nguoi-lao-dong-660057.vov>.

Nguyễn Tuấn (2019), “Xuất khẩu dệt may Thừa Thiên Huế: Hứa hẹn thành công”, *Báo Công Thương*, truy cập ngày 15/03/2020 tại địa chỉ: <https://congthuong.vn/xuat-khau-det-may-thua-thien-hue-hua-hen-thanh-cong-115088.html>.

Nguyen Viet Cuong (2010), *The impact of a minimum wage Increase on employment, wages and expenditures of low-wage workers in Vietnam*

Rahman, K., & Paul, T. K. (2015), *The Impact of Setting a Minimum Wage on RMG Sector: A Dynamic Panel Analysis*.

Rebecca Riley and Chiara Rosazza Bondibene (2015), *Report to the Low Pay Commission “The impact of the National Minimum Wage on UK Businesses”*, National Institute of Economic and Social Research and Centre For Macroeconomics (2015).

Sun, W., Wang, X., & Zhang, X. (2015), “Minimum wage effects on employment and working time of Chinese workersevidence based on CHNS”, *IZA Journal of Labor & Development*, 4(1), 19.

Trương Văn Cẩm (2015), “Tác động ba chiều của tăng lương tối thiểu vùng”, *Thời báo Kinh tế Sài Gòn*, truy cập ngày 04/01/2019 tại địa chỉ: <https://news.zing.vn/tac-dong-ba-chieu-cua-tang-luong-toi-thieu-vung-post573936.html>.

Võ Phan Nhật Phương (2017), *Nâng cao năng lực cạnh tranh ngành Dệt may Tỉnh Thừa Thiên Huế*, Trường Chính sách công và Quản lý Fulbright.

Vũ Thành TỰ Anh (2015), “Lương tối thiểu & năng suất lao động”, *Thời báo kinh tế sài gòn*, truy cập ngày 20/12/2018 tại địa chỉ: <https://www.thesaigontimes.vn/135128/Luong-toi-thieu--nang-suat-lao-dong.html>.

Vũ Thành TỰ Anh (2018), *Các bài giảng môn Các phương pháp nghiên cứu chính sách công*, Trường Chính sách công và Quản lý Fulbright.

Vũ Thị Diệp (2017), “Đặc điểm ngành Dệt may Việt Nam ảnh hưởng đến phân tích hiệu quả hoạt động”, *Tạp chí công thương Việt Nam*, truy cập ngày 08/01/2019 tại địa chỉ:

<http://tapchicongthuong.vn/bai-viet/dac-diem-nganh-det-may-viet-nam-anh-huong-den-phan-tich-hieu-qua-hoat-dong-47890.htm>

Wilshaw, R., Do Quynh, C., Fowler, P., & Pham Thu, T. (2016), *Labour Rights in Vietnam: Unilever's progress and systemic challenges*.

THE IMPACT OF THE REGIONAL MINIMUM WAGE POLICY ON THE EFFICIENCY OF TEXTILE AND GARMENT ENTERPRISES IN THUA THIEN HUE PROVINCE

Ha Ngoc Thuy Lien, Nguyen Hoang Ngoc Linh

Abstract. This study focuses on evaluating the impact of regional minimum wage policy on the efficiency of textile and garment enterprises in Thua Thien Hue province, one of the key sectors in the development orientation of the province. Based on qualitative research methods, the authors conducted in-depth interviews with 7 enterprises, 3 experts, and collected relevant secondary documents. Research results show 02 major characteristics: (1) an increase in regional minimum wage has a direct impact on increasing the cost of enterprises, reducing their revenue and profitability; and (2) the rate of increase in labor productivity is not commensurate with the rate of minimum wage increase, which makes businesses reduce operational efficiency and reduce competitiveness. Based on the results, this study suggests some recommendations to ensure this policy is more effective in practice.

Keywords: Minimum wage; Regional minimum wage; Textile and garment enterprise.

PHỤ LỤC**1. Thông tin phỏng vấn doanh nghiệp/quản lý nhân sự**

STT	DN thuộc Vùng	Mã PV	Phương thức PV
1	3	DN01	Phỏng vấn trực tiếp tại văn phòng ngày 26/11/2018 và trao đổi qua email.
2		DN02	Phỏng vấn trực tiếp tại văn phòng ngày 26/11/2018. Phỏng vấn thêm qua điện thoại ngày 30/11/2018.
3	3	DN03	Phỏng vấn trực tiếp ngày 18/11/2018 và qua điện thoại ngày 13/01/2019.
4	3	DN04	Phỏng vấn trực tiếp ngày 18/11/2018 và qua điện thoại ngày 13/01/2019.
5	2	DN05	Trao đổi trực tiếp tại văn phòng ngày 03/12/2018.
6	3	DN06	Phỏng vấn qua điện thoại ngày 28/12/2018.
7	2	DN07	Phỏng vấn trực tiếp tại văn phòng ngày 30/11/2018.
8	2	DN08	Phỏng vấn trực tiếp ngày 03/12/2018.

Ngoài ra, nghiên cứu có phỏng vấn thêm một cơ sở nhà may hộ gia đình để có thêm thông tin của khu vực phi chính thức trong ngành Dệt may Tỉnh TTH.

STT	Vùng	Mã PV	Phương thức PV
1	2	TN	Phỏng vấn trực tiếp tại nhà may ngày 30/12/2018.

2. Thông tin phỏng vấn người lao động

STT	Vùng	Mã PV	Phương thức PV
1	3	LĐ01	Phỏng vấn trực tiếp ngày 26/12/2018.
2		LĐ02	Phỏng vấn qua điện thoại ngày