

MỐI QUAN HỆ GIỮA TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU VÀ NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG: NGHIÊN CỨU TỪ MỘT SỐ QUỐC GIA

ĐOÀN THỊ YẾN*

Bài viết phân tích mối quan hệ giữa tiền lương tối thiểu và năng suất lao động dựa trên cách tiếp cận lý thuyết và từ kinh nghiệm quốc tế, đặc biệt dựa trên báo cáo của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) năm 2025. Kết quả phân tích cho thấy, việc tăng lương tối thiểu có tác động tích cực đến năng suất lao động thông qua nâng cao động lực làm việc, giảm tỷ lệ nghỉ việc và thúc đẩy đầu tư vào vốn nhân lực. Bài viết cũng chỉ ra mối quan hệ này phụ thuộc đáng kể vào bối cảnh kinh tế, cấu trúc thị trường lao động và mức độ tăng lương, trên cơ sở đó, đề xuất một số khuyến nghị chính sách nhằm tối ưu hóa vai trò của lương tối thiểu trong việc thúc đẩy năng suất lao động và phát triển bền vững.

Từ khóa: Tiền lương tối thiểu; năng suất lao động; kinh nghiệm quốc tế; mối quan hệ; giá trị tham khảo.

This article analyzes the relationship between minimum wages and labor productivity from theoretical perspectives and international experience, with particular reference to the International Labor Organization (ILO) 2025 report. The analysis shows that minimum wage increases positively affect labor productivity by boosting work motivation, reducing employee turnover rates, and promoting investment in human capital. The article also indicates that this relationship depends significantly on the economic context, labor market structure, and the magnitude of wage increases. On that basis, it proposes several policy recommendations to optimize the role of minimum wages in promoting labor productivity and sustainable development.

Keywords: Minimum wages; labor productivity; international experience; relationship; reference value.

NGÀY NHẬN: 20/5/2026 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 25/7/2026 NGÀY DUYỆT ĐĂNG: 17/8/2026

Email: yendt@ulsa.edu.vn

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.368.2026.1616>

1. Đặt vấn đề

Tiền lương tối thiểu là một trong những công cụ quan trọng của Nhà nước nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu cho người lao động, góp phần điều tiết và ổn định thị trường lao động. Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), việc thiết lập mức lương tối thiểu cần dựa trên hai nhóm yếu tố cơ bản, bao gồm: (1) Nhu cầu

của người lao động và gia đình họ; (2) Các yếu tố kinh tế như năng suất lao động, tăng trưởng kinh tế và mục tiêu việc làm. Cách tiếp cận này giúp bảo đảm sự cân bằng giữa bảo đảm cuộc sống của người lao động, cải thiện phúc

* PGS. TS, Trường Đại học Lao động - Xã hội

lợi xã hội và duy trì khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp (ILO, 2025).

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và cạnh tranh hiện nay, vai trò của tiền lương tối thiểu càng quan trọng hơn. *Một mặt*, tăng lương tối thiểu có thể giúp nâng cao thu nhập và tăng cường động lực làm việc của người lao động; *mặt khác*, tăng lương tối thiểu có thể làm gia tăng chi phí sản xuất và ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của một số doanh nghiệp. Do đó, việc điều chỉnh lương tối thiểu sẽ thúc đẩy hay kìm hãm năng suất lao động vẫn là chủ đề gây nhiều tranh luận. Bài viết hướng tới làm rõ mối quan hệ giữa tiền lương tối thiểu và năng suất lao động thông qua việc tổng hợp cơ sở lý thuyết và từ thực tiễn kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới.

2. Một số lý thuyết về tiền lương

2.1. Lý thuyết tân cổ điển

Theo lý thuyết tân cổ điển, tiền lương được xác định bởi năng suất cận biên của lao động (tức là giá trị sản phẩm bổ sung mà một đơn vị lao động tạo ra trong quá trình sản xuất). Doanh nghiệp tối đa hóa lợi nhuận bằng cách thuê lao động cho đến khi tiền lương bằng với giá trị sản phẩm cận biên. Trong thị trường cạnh tranh hoàn hảo, mức lương cân bằng được xác định tại giao điểm của cung và cầu lao động (Clark, 1899). Khi Nhà nước áp đặt mức lương tối thiểu cao hơn mức cân bằng, chi phí lao động sẽ tăng, điều này dẫn đến một số doanh nghiệp giảm nhu cầu tuyển dụng và sử dụng lao động.

Đặc biệt đối với doanh nghiệp có hiệu quả hoạt động sản xuất - kinh doanh thấp hoặc với những người lao động có năng lực lao động hạn chế, năng suất lao động, hiệu quả làm việc thấp, từ đó, có thể gây ra thất nghiệp (Stigler, 1946). Lập luận này phụ thuộc nhiều vào giả định thị trường lao động cạnh tranh hoàn hảo và có thể không phù hợp đối với các doanh nghiệp mạnh, có hoạt động sản xuất, kinh doanh tốt, doanh nghiệp đang có lợi thế cạnh tranh cao,...

2.2. Lý thuyết lương hiệu quả

Lý thuyết này cho thấy, doanh nghiệp có thể chủ động trả lương cao hơn mức cân bằng thị trường nhằm nâng cao năng suất lao động. Theo George (1982), tiền lương không chỉ là chi phí mà còn là công cụ tạo động lực lao động, khi mức lương cao hơn giúp hình thành “chuẩn mực công bằng”, từ đó khuyến khích người lao động nỗ lực làm việc hơn. Các cơ chế chính bao gồm: (1) Tăng động lực làm việc và giảm hành vi “làm việc cầm chừng”; (2) Giảm tỷ lệ nghỉ việc, tiết kiệm chi phí tuyển dụng, đào tạo; (3) Thu hút và giữ chân người lao động có chất lượng cao; (4) Nâng cao sự gắn kết của người lao động với tổ chức (Shapiro & Stiglitz, 1984).

ILO (2025) cũng nhấn mạnh, mức lương cao hơn có thể củng cố cam kết và sự hài lòng của người lao động, từ đó cải thiện hiệu quả sản xuất. Như vậy, khác với Lý thuyết tân cổ điển, Lý thuyết tiền lương hiệu quả khẳng định tiền lương cao không những không làm giảm việc làm mà có thể nâng cao năng suất lao động trong điều kiện nhất định.

2.3. Lý thuyết chi phí điều chỉnh

Lý thuyết chi phí điều chỉnh nhấn mạnh tiền lương không chỉ ảnh hưởng đến quyết định cung - cầu lao động mà còn tác động đến chi phí vận hành của doanh nghiệp. Khi mức lương tối thiểu tăng, tỷ lệ nghỉ việc có xu hướng giảm, giúp doanh nghiệp tiết kiệm đáng kể chi phí tuyển dụng, đào tạo và thích nghi công việc. Theo Dale Mortensen & Christopher Pissarides (1994), trong mô hình tìm kiếm - ghép cặp, chi phí thay thế lao động là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến quyết định tiền lương và sử dụng lao động.

Nghiên cứu thực nghiệm của Arindrajit Dube & cộng sự (2016) cho thấy, việc tăng tiền lương tối thiểu có thể làm giảm đáng kể tỷ lệ nghỉ việc, đặc biệt ở nhóm lao động thu nhập thấp. Điều này tạo điều kiện cho các doanh nghiệp tích lũy vốn nhân lực thông qua việc duy trì, giữ chân người lao động có kinh

nghiệm, có kỹ năng, từ đó, giúp doanh nghiệp cải thiện năng suất lao động trong dài hạn.

3. Kết quả nghiên cứu của một số quốc gia về điều chỉnh tiền lương tối thiểu đến năng suất lao động

Một là, tiền lương tối thiểu có xu hướng tác động tích cực đến động lực làm việc và năng suất lao động.

Nhiều nghiên cứu thực nghiệm đã cung cấp bằng chứng cho thấy, tồn tại mối quan hệ tích cực giữa tiền lương tối thiểu và năng suất lao động, đặc biệt thông qua kênh tác động đến hành vi và động lực làm việc của người lao động. Georgiadis (2013), khi nghiên cứu tác động của việc áp dụng tiền lương tối thiểu tại Vương quốc Anh trong ngành chăm sóc sức khỏe nhận thấy, việc tăng tiền lương không chỉ cải thiện thu nhập mà còn làm tăng đáng kể động lực làm việc của người lao động. Owens & Kagel (2010), thông qua các thí nghiệm hành vi, theo kết quả nghiên cứu: mức lương cao hơn có thể khuyến khích người lao động gia tăng nỗ lực làm việc ngay cả khi không có sự giám sát chặt chẽ. Kết quả này cho thấy, tiền lương không chỉ đóng vai trò là chi phí sản xuất mà còn là một công cụ quản trị, tạo động lực lao động, ảnh hưởng trực tiếp đến mức độ nỗ lực và hiệu suất làm việc của cá nhân người lao động.

Nghiên cứu của Arindrajit Dube & cộng sự (2016) chỉ ra rằng, việc tăng tiền lương tối thiểu không làm giảm đáng kể việc làm mà còn góp phần cải thiện hiệu quả làm việc thông qua giảm luân chuyển lao động và tăng sự ổn định trong công việc. Khi người lao động gắn bó lâu dài hơn, họ tích lũy được kinh nghiệm làm việc và nâng cao hiệu suất làm việc. David Card & Alan (1995) trong nghiên cứu kinh điển về thị trường lao động tại Hoa Kỳ đã chỉ ra việc tăng tiền lương tối thiểu không làm giảm việc làm trong ngành thức ăn nhanh, và còn có thể cải thiện tinh thần làm việc và chất lượng dịch vụ. Organisation for Economic Co-operation and Development (2019) tổng hợp bằng chứng từ

nhiều quốc gia cho thấy, tiền lương cao hơn có thể thúc đẩy năng suất thông qua việc cải thiện động lực làm việc, giảm vắng mặt và tăng sự hài lòng trong công việc. Tương tự, ILO (2025) nhấn mạnh tiền lương hợp lý đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao cam kết và hiệu suất của người lao động, đặc biệt trong các ngành thâm dụng lao động.

Những bằng chứng trên phù hợp với lý thuyết lương hiệu quả, theo đó, việc trả lương cao hơn mức cân bằng thị trường có thể giúp doanh nghiệp nâng cao năng suất lao động thông qua việc cải thiện động lực làm việc, giảm hành vi né tránh công việc, làm việc chăm chỉ và tăng mức độ gắn kết của người lao động đối với doanh nghiệp.

Hai là, tiền lương tối thiểu có thể góp phần làm giảm tỷ lệ nghỉ việc và thúc đẩy tích lũy kỹ năng của người lao động.

Nhiều nghiên cứu thực nghiệm đã chỉ ra việc tăng tiền lương tối thiểu góp phần làm giảm tỷ lệ nghỉ việc của người lao động. Theo Dube & cộng sự (2012), khi mức lương tối thiểu tăng 10% thì tỷ lệ nghỉ việc của người lao động giảm khoảng 2%. Điều này phản ánh sự gia tăng mức độ gắn kết của người lao động với doanh nghiệp. Brochu & Green (2013) phát hiện rằng, chính sách lương tối thiểu giúp giảm cả tình trạng sa thải và nghỉ việc không tự nguyện ở nhóm lao động trẻ. Portugal & Cardoso (2006) cho thấy, xu hướng giảm đáng kể tỷ lệ nghỉ việc trong nhóm lao động thanh niên khi mức lương tối thiểu được điều chỉnh tăng.

Việc giảm luân chuyển lao động mang lại nhiều lợi ích cho cả doanh nghiệp và người lao động. Đối với doanh nghiệp, điều này giúp tiết kiệm chi phí tuyển dụng và đào tạo lại lao động mới; đồng thời, duy trì sự ổn định trong tổ chức sản xuất của doanh nghiệp. Đối với người lao động, thời gian làm việc dài hơn tại một doanh nghiệp sẽ tạo điều kiện cho họ tích lũy nhiều kinh nghiệm, nâng cao kỹ năng và cải thiện hiệu suất làm việc. Nhờ đó, năng suất lao động có xu hướng được tăng lên trong

dài hạn, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.

Ba là, tiền lương tối thiểu có thể tác động đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.

Ở cấp độ doanh nghiệp, điều chỉnh tiền lương tối thiểu không chỉ ảnh hưởng đến chi phí lao động mà còn có thể tác động đến năng suất lao động thông qua nhiều cơ chế khác nhau. Riley & Bondibene (2017), khi nghiên cứu tại Vương quốc Anh cho thấy, việc điều chỉnh tăng tiền lương tối thiểu đã góp phần cải thiện hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp thông qua quá trình tái phân bổ nguồn lực. Các doanh nghiệp có xu hướng thay thế lao động kém hiệu quả bằng lao động có trình độ, kỹ năng cao hơn, đồng thời tăng cường đầu tư vào công nghệ và tổ chức sản xuất nhằm bù đắp chi phí lao động gia tăng. Điều này dẫn đến sự cải thiện trong hiệu quả sử dụng đầu vào và năng suất tổng thể.

Coviello & cộng sự (2022) cung cấp bằng chứng ở cấp độ vi mô cho rằng, tiền lương cao hơn có thể làm tăng năng suất lao động cá nhân của người lao động. Khi được trả lương cao hơn, người lao động có xu hướng gia tăng sự nỗ lực làm việc, cải thiện chất lượng thực hiện công việc và giảm các hành vi không hiệu quả trong quá trình làm việc. Ngoài ra, các thỏa ước lao động tập thể với mức lương cao hơn mức tối thiểu cũng có thể góp phần nâng cao năng suất lao động, đặc biệt trong các ngành có mức độ tập trung thị trường cao. Trong những trường hợp này, doanh nghiệp có khả năng chuyển một phần chi phí tăng thêm sang giá bán; đồng thời, tận dụng lợi thế quy mô để đầu tư vào cải tiến công nghệ và quản lý. Các bằng chứng cho thấy, tác động của lương tối thiểu đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp không chỉ mang tính trực tiếp mà còn thông qua việc điều chỉnh các chiến lược trong hoạt động sản xuất và quản trị doanh nghiệp.

Bốn là, những tác động hạn chế và điều kiện ràng buộc.

Mặc dù nhiều bằng chứng cho thấy, tiền

lương tối thiểu có thể tác động tích cực đến năng suất lao động, song tác động này không phải lúc nào cũng theo chiều hướng thuận lợi và còn phụ thuộc vào nhiều điều kiện cụ thể của nền kinh tế. Trên thực tế, nếu mức lương tối thiểu được điều chỉnh tăng quá nhanh hoặc vượt quá khả năng chi trả của doanh nghiệp, chi phí lao động sẽ gia tăng đáng kể, từ đó có thể làm giảm lợi nhuận và hạn chế khả năng đầu tư vào công nghệ, đổi mới sản xuất. Các doanh nghiệp nhỏ và vừa thường chịu tác động mạnh hơn so với các doanh nghiệp lớn do có nguồn lực tài chính hạn chế và khả năng thích ứng thấp hơn. Trong bối cảnh này, việc tăng tiền lương tối thiểu có thể dẫn đến cắt giảm lao động, thu hẹp quy mô sản xuất hoặc chuyển dịch sang khu vực phi chính thức.

Ngoài ra, tác động của tiền lương tối thiểu còn phụ thuộc đáng kể vào các yếu tố như mức độ cạnh tranh trên thị trường lao động, cấu trúc của thị trường lao động và tỷ lệ lao động phi chính thức trong nền kinh tế. Ở những thị trường có mức độ cạnh tranh cao, doanh nghiệp có ít khả năng chuyển chi phí tăng thêm sang giá bán, từ đó chịu áp lực lớn hơn về hiệu quả hoạt động. Ngược lại, trong các ngành có sức cạnh tranh lớn trên thị trường, tác động tiêu cực có thể được giảm nhẹ. Theo ILO (2025), mối quan hệ giữa tiền lương và các biến kinh tế vĩ mô là phức tạp và đa chiều, đòi hỏi việc thiết kế chính sách cần được cân nhắc thận trọng, dựa trên bằng chứng thực nghiệm và điều kiện cụ thể của từng quốc gia.

Năm là, mối quan hệ giữa tiền lương tối thiểu và năng suất lao động ở Việt Nam.

Ở Việt Nam, mối quan hệ này thể hiện trong quá trình hoàn thiện chính sách tiền lương tối thiểu. Bộ luật Lao động năm 2019 quy định mức lương tối thiểu được xác lập trên nhiều yếu tố, trong đó có mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ; đồng thời cho thấy rõ mối liên quan giữa tiền lương tối thiểu và mức tiền lương trên thị trường lao

động, chỉ số giá tiêu dùng, tốc độ tăng trưởng kinh tế, quan hệ cung - cầu lao động, việc làm và năng suất lao động.

Nghiên cứu của ILO sử dụng dữ liệu Điều tra Lao động - Việc làm của Việt Nam giai đoạn 2012 - 2020 cho thấy, mỗi 1% tăng tiền lương tối thiểu làm tiền lương tháng của nhóm lao động có mức lương thấp tăng 0,83% và số giờ làm việc trong tuần giảm 0,38%. Kết quả này gợi ý, doanh nghiệp có thể điều chỉnh thời gian làm việc thay vì giảm số lượng lao động, qua đó tạo khả năng cải thiện năng suất lao động tính theo giờ (ILO, 2024).

Theo nghiên cứu mới nhất của ILO về Việt Nam công bố năm 2026, việc điều chỉnh tiền lương tối thiểu có ảnh hưởng đến chi phí lao động, khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp cũng như khả năng tiếp cận bảo hiểm xã hội của người lao động. Kết quả này củng cố quan điểm, đánh giá chính sách tiền lương tối thiểu không nên chỉ dựa vào tiêu chí tăng hay giảm việc làm mà cần xem xét đồng thời tiền lương thực tế, năng suất lao động, thời giờ làm việc, năng lực cạnh tranh, an sinh xã hội của doanh nghiệp (ILO, 2026).

4. Một số khuyến nghị

Thứ nhất, thiết lập lương tối thiểu dựa trên năng suất lao động.

Việc điều chỉnh mức lương tối thiểu cần được gắn chặt với tốc độ tăng trưởng năng suất lao động nhằm bảo đảm tính bền vững của chính sách. Cụ thể, các cơ quan quản lý có thể sử dụng các chỉ tiêu như GDP bình quân đầu người, năng suất lao động theo ngành hoặc theo khu vực để làm cơ sở xác định mức điều chỉnh tiền lương tối thiểu phù hợp. Cách tiếp cận này giúp cân bằng giữa mục tiêu nâng cao thu nhập cho người lao động và duy trì khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp.

Thứ hai, áp dụng cách tiếp cận dựa trên bằng chứng.

Quá trình xây dựng và điều chỉnh tiền lương tối thiểu cần được triển khai theo cách tiếp cận dựa trên bằng chứng, nhằm bảo đảm

tính khoa học và độ tin cậy của quyết định chính sách. Cụ thể, cần khai thác và tích hợp đa dạng nguồn dữ liệu, bao gồm: dữ liệu thống kê chính thức, dữ liệu hành chính và các cuộc khảo sát thị trường lao động, kết hợp với việc áp dụng các phương pháp nghiên cứu phù hợp để đánh giá tác động của chính sách trước và sau khi thực hiện. Việc chuẩn hóa quy trình thu thập, xử lý và công bố dữ liệu sẽ góp phần nâng cao tính minh bạch, khả năng kiểm chứng. Cách tiếp cận này không chỉ giúp cải thiện chất lượng hoạch định chính sách nói chung và chính sách điều chỉnh tiền lương tối thiểu mà còn tăng cường tính khách quan, hiệu quả trong quá trình thực thi chính sách.

Thứ ba, tăng cường đối thoại xã hội.

Đối thoại giữa Nhà nước, doanh nghiệp và người lao động là cơ chế then chốt bảo đảm việc xác định và điều chỉnh mức lương tối thiểu vừa phù hợp với mục tiêu an sinh và khả năng chi trả của doanh nghiệp. Nhà nước cần nâng cao chất lượng đối thoại theo hướng thực chất, định kỳ và dựa trên bằng chứng. Phát huy vai trò của Hội đồng Tiền lương Quốc gia trong việc thu thập, phân tích dữ liệu thị trường lao động, năng suất và chi phí sinh hoạt làm cơ sở thương lượng. Đồng thời, tăng cường năng lực đại diện của tổ chức công đoàn, hiệp hội doanh nghiệp và bên trung gian (chuyên gia nghiên cứu độc lập) nhằm bảo đảm sự cân bằng giữa các bên. Ở cấp doanh nghiệp, cần thiết lập cơ chế đối thoại định kỳ, minh bạch thông tin về tiền lương và năng suất lao động, từ đó tạo sự đồng thuận và giảm xung đột trong lao động. Cách tiếp cận này góp phần nâng cao tính ổn định của quan hệ lao động và hiệu quả thực thi chính sách.

Thứ tư, hỗ trợ doanh nghiệp thích ứng.

Để giảm thiểu tác động tiêu cực của việc tăng tiền lương tối thiểu, Nhà nước cần có các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp nhỏ và vừa. Các chính sách có thể bao gồm: ưu đãi thuế, hỗ trợ tín dụng, hỗ

trợ các chương trình đào tạo và nâng cao kỹ năng cho người lao động. Đồng thời, Nhà nước mở rộng khả năng tiếp cận tín dụng ưu đãi gắn với điều kiện duy trì việc làm và nâng cao năng suất lao động. Điều này giúp doanh nghiệp cải thiện năng suất và thích ứng tốt hơn với sự thay đổi của chi phí lao động khi điều chỉnh tăng tiền lương tối thiểu.

Nhà nước cần tăng cường đầu tư vào các chương trình hỗ trợ chuyển đổi số, cải tiến quy trình sản xuất và đào tạo lại người lao động. Việc kết hợp giữa các chương trình hỗ trợ tài chính và nâng cao năng lực cạnh tranh dài hạn sẽ giúp doanh nghiệp thích ứng bền vững hơn với các lần điều chỉnh tăng tiền lương tối thiểu.

Thứ năm, chuyển dịch lao động khu vực phi chính thức sang khu vực chính thức.

Trong bối cảnh Việt Nam, nơi khu vực phi chính thức chiếm tỷ trọng lớn, việc thúc đẩy chuyển dịch sang khu vực chính thức là điều kiện quan trọng để nâng cao hiệu quả chính sách tiền lương tối thiểu. Nhà nước cần tiếp tục cải cách thể chế theo hướng đơn giản hóa thủ tục đăng ký kinh doanh, kê khai thuế và tham gia bảo hiểm xã hội, đặc biệt đối với hộ kinh doanh cá thể và doanh nghiệp siêu nhỏ. Bên cạnh đó, tiếp tục tăng cường thực thi pháp luật lao động; đồng thời, thiết kế các chính sách khuyến khích phù hợp như ưu đãi thuế và mở rộng khả năng tiếp cận tín dụng chính thức. Việc đẩy mạnh chuyển đổi số trong quản lý lao động và an sinh xã hội cũng là giải pháp quan trọng nhằm giảm chi phí giao dịch và nâng cao tính minh bạch.

Tài liệu tham khảo:

Akerlof, G. A. (1982). Labor contracts as partial gift exchange. *Quarterly Journal of Economics*, 97(4), 543-569.

Brochu, P., & Green, D. (2013). *The impact of minimum wages on labour market transitions*.

Card, D., & Krueger, A. B. (1995). *Myth and measurement: The new economics of the minimum wage*. Princeton University Press.

Clark, J. B. (1899). *The distribution of wealth*.

Macmillan.

Coviello, D., Deserranno, E., & Persico, N. (2022). Minimum wage and individual worker productivity. *Journal of Political Economy*, 130(9), 2315-2360.

Dube, A., Lester, T. W., & Reich, M. (2012). Minimum wage effects. *Review of Economics and Statistics*, 92(4), 945-964.

Dube, A., Lester, T. W., & Reich, M. (2016). Minimum wage shocks, employment flows, and labor market frictions. *Journal of Labor Economics*, 34(3), 663-704.

Georgiadis, A. (2013). *Efficiency wages and minimum wage*. Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 75(6), 962-979.

ILO (2024). *The impacts of minimum wage increases on employment and labour productivity in Viet Nam*. ILO, Hanoi.

ILO (2025). *Các yếu tố kinh tế trong thiết lập tiền lương*. Geneva: ILO.

ILO (2026). *Impacts of minimum wage in Viet Nam*. Geneva: ILO

Mark F. Owensa, John H. Kagelb (2010). Minimum wage restrictions and employee effort in incomplete labor markets: An experimental investigation. *Journal of Economic Behavior & Organization* 73 (2010) 317-326. doi:10.1016/j.jebo.2009.12.002.

Mortensen, D. T., & Pissarides, C. A. (1994). Job creation and job destruction in the theory of unemployment. *Review of Economic Studies*, 61(3), 397-415.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2019). *OECD Employment Outlook 2019: The future of work*. OECD Publishing.

Portugal, P., & Cardoso, A. R. (2006). *Disentangling the minimum wage puzzle*.

Quốc hội (2019). *Bộ luật Lao động năm 2019*.

Riley, R., & Bondibene, C. R. (2017). *Raising the standard: Minimum wage and firm productivity*.

Shapiro, C., & Stiglitz, J. E. (1984). *Equilibrium unemployment as a worker discipline device*. American Economic Review, 74(3), 433-444.

Stigler, G. J. (1946). *The economics of minimum wage legislation*. American Economic Review, 36(3), 358-365.