



Tổ chức
Lao động
Quốc tế

► Báo cáo trọng điểm của ILO

► Báo cáo Tiền lương toàn cầu

2024-25

Bất bình đẳng về
tiền lương đang
giảm trên toàn cầu

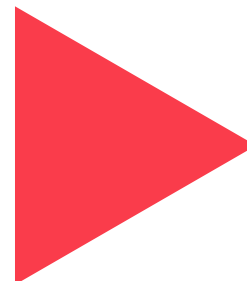
Tóm tắt báo cáo



Báo cáo Tiền lương toàn cầu

Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế • Geneva

Tóm tắt Báo cáo



► Phần I. Xu hướng tiền lương gần đây

Báo cáo Tiền lương toàn cầu lần này cho thấy sau thời gian giá cả tăng liên tục khiến việc tăng trưởng tiền lương thực tế đi theo chiều hướng tiêu cực, tiền lương trung bình danh nghĩa ở cấp độ toàn cầu đã tăng trưởng trở lại ở mức nhanh hơn lạm phát. Lạm phát giảm dần từ năm 2023 và được dự đoán sẽ trở nên rõ ràng hơn vào năm 2024. Sự suy giảm này xảy ra theo tốc độ khác nhau trên toàn cầu, với tốc độ tăng giá chậm lại rõ rệt ở các nước có thu nhập cao, trong khi lạm phát – tuy đang giảm dần – vẫn còn rất nặng nề ở nhiều quốc gia mới nổi và đang phát triển. Mặc dù những biện pháp kiểm chế lạm phát có làm nguội đà phục hồi sau đại dịch nhưng tăng trưởng kinh tế toàn cầu vẫn khá tốt, đạt 3,3% vào năm 2023 và dự kiến sẽ chỉ giảm nhẹ xuống còn 3,2% vào năm 2024.

Tăng trưởng tiền lương thực tế trên toàn cầu, sau khi giảm xuống còn -0,9% vào năm 2022, đã phục hồi vào năm 2023, đánh dấu mức tăng 1,8%. Nếu không tính Trung Quốc – quốc gia với mức tăng trưởng tiền lương nhanh chóng đã ảnh hưởng đáng kể đến mức trung bình toàn cầu – thì tăng trưởng tiền lương thực tế toàn cầu tăng từ -1,5% năm 2022 lên 1,3% năm 2023. Vẫn còn có sự khác biệt rõ rệt về tăng trưởng tiền lương thực tế giữa các nền kinh tế G20 tiên tiến và các nền kinh tế mới nổi. Trong khi các nền kinh tế G20 tiên tiến ghi nhận mức suy giảm

tiền lương thực tế trong hai năm liên tiếp (-2,8% năm 2022 và -0,5% năm 2023), thì tăng trưởng tiền lương thực tế ở các nền kinh tế G20 mới nổi đạt mức dương trong cả hai năm (1,8% năm 2022 và 6,0% năm 2023).

Dữ liệu sơ bộ trong hai quý đầu năm 2024 cho thấy tăng trưởng tiền lương thực tế toàn cầu đạt mức tăng 2,7% năm 2024 – đây là mức tăng lớn nhất trong hơn 15 năm qua. Nếu không tính Trung Quốc, tăng trưởng tiền lương thực tế toàn cầu vào năm 2024 ước tính là 2,3%. Ngoài ra, sau hai năm suy giảm, từ năm 2024, tiền lương thực tế ở các nền kinh tế G20 tiên tiến đã tăng trở lại đạt mức 0,9%, trong khi các nền kinh tế G20 mới nổi ghi nhận mức tăng 5,9%.

Khi xem xét dữ liệu cấp khu vực, tăng trưởng tiền lương thực tế cũng không đồng nhất, với mức lương trung bình tăng nhanh hơn ở Châu Á – Thái Bình Dương, Trung-Tây Á, và Đông Âu so với phần còn lại của thế giới. Châu Phi, Châu Á – Thái Bình Dương, Trung-Tây Á là những khu vực có mức lương trung bình thực tế tăng trong năm 2022, trong khi mức lương trung bình thực tế giảm ở tất cả các khu vực còn lại, với mức giảm từ -0,8% ở Đông Âu đến -3,7% ở Bắc-Nam-Tây Âu. Năm 2023, tiền lương thực tế tăng trưởng dương trở lại ở hầu hết các khu vực, ngoại trừ Châu Phi, Bắc Mỹ và Bắc-Nam-Tây Âu. Các khu vực này có mức sụt giảm lần lượt là -2,4, 0,0 và -0,2%. Mức lương trung bình thực tế tăng ở tất cả các khu vực vào năm 2024, với mức tăng từ 0,3% ở Bắc Mỹ đến 17,9% ở Trung-Tây Á. Riêng Châu Phi và các quốc gia Ả Rập có mức lương trung bình thực tế ổn định không tăng.

Báo cáo cho thấy, trung bình, năng suất lao động ở các nước có thu nhập cao tăng nhanh hơn tiền lương thực tế trong giai đoạn 1999-2024 (29% so với 15%). Khoảng cách giữa mức tăng năng suất và mức tăng tiền lương thực tế chủ yếu phát sinh trong giai đoạn 1999 – 2006, sau đó hai mức tăng này tiến triển đồng thời – ngoại trừ những khác biệt tạm thời trong thời gian khủng hoảng tài chính năm 2008 – 2009 hay khủng hoảng COVID-19.

Trong năm 2022 và 2023, thêm nhiều quốc gia đã điều chỉnh mức lương tối thiểu, cho thấy rằng chính sách tiền lương tối thiểu thường để ứng phó với vấn đề gia tăng lạm phát. Tuy nhiên, trong hầu hết các trường hợp, đối với người nhận mức lương tối thiểu, những thay đổi này không đủ để bù đắp chi phí sinh hoạt tăng cao. Dựa trên mẫu nghiên cứu gồm 160 quốc gia, dữ liệu cho thấy gần 60% các nước này đã điều chỉnh tăng (các) mức lương tối thiểu vào năm 2022. Tuy nhiên, chỉ một phần tư trong số các quốc gia có tăng lương này đạt được mức tăng lương tối thiểu theo giá trị thực. Ở 55% các quốc gia trong mẫu nghiên cứu, năm 2023, mức lương tối thiểu đã tăng theo giá trị thực nhưng trong hầu hết các trường hợp, mức tăng này không đủ lớn để bù đắp cho sự suy giảm trong hai năm trước đó.

Điều chỉnh mức lương tối thiểu để bảo vệ sức mua của những người có thu nhập thấp, đồng thời tính đến các yếu tố kinh tế, vẫn là ưu tiên hàng đầu. Điều này đặc biệt quan trọng vì Báo cáo xác nhận rằng cuộc khủng hoảng chi phí sinh hoạt năm 2021 và 2022 có tác động mạnh hơn đến những người có thu nhập thấp và gia đình họ. Nhóm này dành phần lớn thu nhập để mua các hàng hóa và dịch vụ thiết yếu – mà giá cả của những mặt hàng này lại tăng nhanh hơn chỉ số giá tiêu dùng bình quân.

► Phần II. Xu hướng bất bình đẳng về thu nhập từ lao động trong thế kỷ XXI

Phần II của Báo cáo cung cấp các phân tích cấp độ toàn cầu, khu vực và quốc gia về bất bình đẳng tiền lương và thu nhập từ lao động trong giai đoạn một phần tư đầu tiên của thế kỷ XXI. Trong khi tiền lương chỉ liên quan đến người lao động được trả lương, khái niệm "thu nhập từ lao động" bao gồm thu nhập của cả người lao động làm công hưởng lương và không làm công hưởng lương (chiếm khoảng 48% lực lượng lao động). Giảm bất bình đẳng thu nhập hộ gia đình là mục tiêu của nhiều nhà hoạch định chính sách trên toàn thế giới. Vì thu nhập từ lao động là nguồn sinh kế chính của hầu hết các hộ gia đình trên toàn thế giới¹, nên bất bình đẳng trong thu nhập từ lao động là một yếu tố quan trọng quyết định bất bình đẳng thu nhập hộ gia đình nói chung. Phần II của Báo cáo mở đầu bằng việc tìm hiểu bất bình đẳng về tiền lương, sau đó mở rộng phân tích để nghiên cứu bất bình đẳng về thu nhập từ lao động. Báo cáo sử dụng các thước đo bất bình đẳng khác nhau, cụ thể là tỷ lệ người lao động được trả lương thấp, tỷ lệ Palma² và bốn thước đo dựa trên các thập phân vị.

1. Thu nhập hộ gia đình có thể bao gồm một hoặc nhiều mục sau: thu nhập từ lao động, thu nhập từ đầu tư (ví dụ: lãi từ tiền vốn hoặc lãi từ việc cho thuê tài sản), tiền an sinh xã hội, lương hưu, trợ cấp hưu trí, các khoản phúc lợi và kiều hối.
2. Tỷ lệ Palma là thước đo bất bình đẳng được tính bằng tỷ lệ giữa phần thu nhập (tiền lương theo giờ) của nhóm 10% thu nhập cao nhất và nhóm 40% thu nhập thấp nhất.

Mức độ bất bình đẳng về tiền lương vẫn còn cao trên toàn thế giới

Sử dụng dữ liệu khảo sát gần đây về tiền lương theo giờ ở 82 quốc gia (chiếm khoảng 76% lực lượng lao động làm công hưởng lương toàn cầu), Báo cáo cho thấy mức độ bất bình đẳng về tiền lương khác nhau đáng kể giữa các quốc gia. Các nước thu nhập thấp có mức độ bất bình đẳng tiền lương cao nhất và các nước thu nhập cao có mức độ bất bình đẳng tiền lương thấp nhất. Những phát hiện này khá nhất quán khi sử dụng các phương pháp đo lường bất bình đẳng tiền lương khác nhau. Bình quân ở các nước có thu nhập thấp, gần 22% người lao động làm công hưởng lương được trả ít hơn một nửa mức lương trung vị theo giờ của nước đó, trong khi tỷ lệ này giảm xuống lần lượt còn 17%, 11% và 3% ở các nước có thu nhập trung bình thấp, thu nhập trung bình cao và thu nhập cao. Trung bình, sự bất bình đẳng về tiền lương trong nhóm lao động có mức lương từ trung bình đến cao thì cao hơn so với trong nhóm lao động có mức lương này có ý nghĩa chính sách quan trọng, vì các chính sách khác nhau có thể có hiệu quả trong việc giảm bất bình đẳng tiền lương tại các điểm khác nhau trên dải phân bố tiền lương.

Trong tất cả các quốc gia thuộc các nhóm thu nhập khác nhau được phân tích, phụ nữ và người lao động có việc làm phi chính thức thường chiếm tỷ lệ cao ở cuối dải phân bố tiền lương; và do đó, họ được phân loại là nhóm người lao động được trả lương thấp. Tình trạng thu nhập của người lao động di cư khác nhau tùy thuộc vào mức thu nhập của nước sở tại. Người lao động làm công hưởng lương di cư chiếm tỷ lệ cao trong nhóm lao động có mức lương thấp ở các nước thu nhập trung bình cao và thu nhập cao, trong khi ở các nước có thu nhập thấp và thu nhập trung bình thấp, họ lại chiếm tỷ lệ lớn trong nhóm có mức lương cao nhất. Tuy nhiên, điều này có thể chưa tính đến tình hình của người tị nạn – những người có thể không được đưa vào các thống kê được sử dụng trong báo cáo này. Ở các nước thu nhập thấp và trung bình, tỷ lệ người lao động có việc làm phi chính thức trong nhóm lao động có mức lương thấp là trên 90%, trong khi tỷ lệ này chiếm 49 – 75% trong tổng số người lao động làm công hưởng lương.

Do dữ liệu khảo sát hạn chế, Báo cáo không bao gồm các ước tính về tình trạng phi chính thức ở các nước có thu nhập cao.

Ước tính chênh lệch tiền lương theo giới ở 10 nhóm (thập phân vị) phân bố tiền lương khác nhau cho thấy nam giới kiếm được nhiều tiền hơn phụ nữ ở tất cả các quốc gia thuộc các phân khúc thu nhập khác nhau và trong toàn bộ thang lương. Trong số các quốc gia có thu nhập trung bình thấp và trung bình cao, khoảng cách tiền lương theo giới cao hơn trong nhóm lao động có lương thấp (nơi phụ nữ thường được tuyển dụng vào các ngành nghề được trả lương thấp, với tình trạng phi chính thức cao), và thấp hơn trong nhóm lao động có tiền lương cao (nơi một số ít phụ nữ có trình độ học vấn cao kiếm được mức lương cao, có thể trong khu vực công – nơi mà lương có khả năng công bằng hơn). Ở các quốc gia có thu nhập cao, khoảng cách tiền lương theo giới có xu hướng thấp hơn trong nhóm lao động có mức lương thấp nhất so với nhóm lao động có mức lương cao nhất.

Giảm bất bình đẳng về tiền lương trong phạm vi mỗi nước có xu hướng phổ biến hơn trong thế kỷ XXI

Sử dụng mẫu gồm 72 quốc gia (chiếm khoảng 73% lực lượng lao động làm công hưởng lương toàn cầu), Báo cáo cho thấy khoảng hai phần ba trong số các quốc gia này có giảm bất bình đẳng về tiền lương kể từ đầu thế kỷ XXI. Phát hiện này khá nhất quán khi sử dụng các phương pháp đo lường bất bình đẳng khác nhau. Mặc dù mức giảm bất bình đẳng tiền lương được thấy ở tất cả các quốc gia thuộc các nhóm thu nhập khác nhau, nhưng điều này rõ rệt hơn ở các quốc gia có thu nhập thấp và trung bình thấp. Tùy thuộc vào phương pháp đo lường bất bình đẳng, mức giảm bất bình đẳng về tiền lương hàng năm dao động từ 0,7 đến 0,3% ở các nước có thu nhập cao, từ 1,3 đến 0,3 ở các nước có thu nhập trung bình cao và từ 9,6 đến 3,2 ở các nước có thu nhập thấp. Thay đổi hàng năm về bất bình đẳng tiền lương ở các nước có thu nhập trung bình thấp gần bằng 0, dao động từ giảm 0,9% đến tăng 0,3%, tùy thuộc vào phương pháp đo lường bất bình đẳng được sử dụng. Ở cấp độ toàn cầu, mức giảm trung bình nằm trong khoảng 1,7 – 0,5% một năm.

Với một vài trường hợp ngoại lệ, sự giảm bất bình đẳng về tiền lương được thấy cả ở nhóm lao động có mức lương cao nhất và mức lương thấp nhất. Tuy nhiên, tính trung bình, sự bất bình đẳng trong nhóm lao động có mức lương cao thì giảm nhiều hơn so với trong nhóm có mức lương thấp. Ở cấp độ toàn cầu, bất bình đẳng tiền lương tính theo tỷ lệ $D9/D5^3$ (đo lường bất bình đẳng tiền lương ở phần trên của dải phân bố tiền lương) đã giảm, trung bình, ở mức giảm 0,6% mỗi năm. Nếu tỷ lệ $D5/D1$ được sử dụng (đo lường bất bình đẳng tiền lương ở phần dưới của phân phối tiền lương), thì mức giảm là 0,5% mỗi năm. Phân tích tăng trưởng tiền lương thực tế dọc theo các thập phân vị của dải phân bố tiền lương theo quốc gia cho thấy rằng, ở tất cả các quốc gia thuộc mọi nhóm thu nhập, tăng trưởng tiền lương thực tế diễn ra nhanh hơn ở các thập phân vị thấp nhất, chậm hơn ở các thập phân vị khoảng giữa, và chậm hơn nữa ở các thập phân vị cao hơn. Phát hiện này phù hợp với xu hướng giảm bất bình đẳng tiền lương.

Giảm bất bình đẳng về tiền lương trong dải phân bố tiền lương toàn cầu

Phân bố tiền lương toàn cầu năm 2021 – trong đó xếp hạng tiền lương theo giờ của người lao động trên toàn thế giới sau khi chuyển đổi về một loại tiền tệ chung⁴ – cho thấy mức độ bất bình đẳng về tiền lương khá cao. Dải phân bố tiền lương cho thấy một tỷ lệ lớn người lao động làm công hưởng lương tập trung ở phần thấp nhất của phân phối và tỷ lệ người lao động kiếm được các mức lương cao hơn chỉ chiếm thiểu số. Năm 2021, ở cấp độ toàn cầu, 10% người lao động hưởng lương thấp nhất kiếm được dưới 250 đô la Mỹ (tính theo sức mua tương đương-PPP)/tháng cho công việc toàn thời gian, trong khi đó 10% người lao động hưởng lương cao nhất kiếm được trên 4.199 đô la Mỹ (theo PPP)/tháng cho công việc toàn thời gian. Mức trung vị trong phân phối tiền lương toàn cầu là 846 đô la Mỹ (theo PPP)/tháng cho công việc toàn thời gian.

Trong khi phân phối tiền lương toàn cầu coi tất cả người lao động làm công hưởng lương nằm ở cùng một quốc gia, trên thực tế, người lao động làm công hưởng lương từ các quốc gia có thu nhập thấp, thu nhập trung bình và thu nhập cao lần lượt tập trung chủ yếu ở phần dưới, phần giữa và phần trên cùng của phân phối tiền lương toàn cầu. Có sự chênh lệch đáng kể trong mức lương của người lao động từ các quốc gia thuộc các nhóm thu nhập khác nhau, như có thể thấy thông qua mức lương trung vị ở các quốc gia có thu nhập thấp, thu nhập trung bình và thu nhập cao, lần lượt ở mức 201 đô la Mỹ, 630 đô la Mỹ và 3.333 đô la Mỹ (theo PPP). Điều đó có nghĩa là sức mua của những người có thu nhập trung vị ở các nước thu nhập thấp bằng khoảng 6% sức mua của người có thu nhập trung vị ở các nước có thu nhập cao. Trong trường hợp của các quốc gia có thu nhập trung bình, sức mua của người lao động có mức lương trung vị ở quốc gia có thu nhập trung bình chưa bằng 20% sức mua của người có mức lương trung vị ở các quốc gia có thu nhập cao. Những chênh lệch đáng chú ý này giữa các quốc gia thuộc các nhóm thu nhập khác nhau giải thích cho mức độ bất bình đẳng tiền lương cao được quan sát thấy trong phân phối tiền lương toàn cầu.

So sánh phân phối tiền lương toàn cầu năm 2021 với mức tương đương năm 2006, các ước tính cho thấy, ở cấp độ toàn cầu, tiền lương thực tế đã tăng trên toàn bộ dải phân bố tiền lương trong giai đoạn này, trong khi bất bình đẳng tiền lương giảm. Mức lương trung vị thực tế tăng từ 525 đô la Mỹ (theo PPP)/tháng cho công việc toàn thời gian năm 2006 lên 825 đô la Mỹ (theo PPP)/tháng năm 2021, trong khi mức độ bất bình đẳng tiền lương, được đo bằng tỷ lệ $D9/D1$, giảm 28%. Nhìn vào sự phát triển của bất bình đẳng tiền lương ở nửa trên và nửa dưới của dải phân bố tiền lương toàn cầu, có thể thấy rằng việc giảm bất bình đẳng tiền lương một cách tổng thể đã được thúc đẩy bởi sự giảm bất bình đẳng ở nhóm thuộc phân khúc trên (được đo bằng tỷ lệ $D9/D5$) – giảm 35% – trong giai đoạn được nghiên cứu. Mặt khác, bất bình đẳng tiền lương ở phân khúc dưới (được đo bằng tỷ lệ $D5/D1$) đã tăng 11% trong cùng thời kỳ.

3. Các tỷ lệ được đề cập ở đây là tỷ lệ giữa các thập phân vị của dải phân bố tiền lương. Ví dụ: tỷ lệ $D9/D5$ được tính bằng cách chia tiền lương của nhóm thuộc phân khúc trên của phân vị thứ chín (ở đoạn 90%) trong dải phân bố tiền lương cho tiền lương trung vị (phân khúc trên của phân vị thứ năm, ở đoạn 50%).

4. Tiền lương được chuyển đổi sang đô la quốc tế (PPP đô la Mỹ) bằng cách sử dụng các hệ số chuyển đổi ngang giá sức mua. Các yếu tố chuyển đổi PPP chuyển đổi các loại tiền tệ khác nhau thành một loại tiền tệ chung và trong quá trình này, cân bằng sức mua của chúng bằng cách kiểm soát sự khác biệt về mức giá giữa các quốc gia.

Việc bổ sung lao động ngoài nhóm làm công hưởng lương vào phân tích làm tăng mức độ bất bình đẳng về thu nhập từ lao động

Ở các nước thu nhập thấp và trung bình, việc phân tích bất bình đẳng về thu nhập từ lao động – thay vì phân tích bất bình đẳng tiền lương – cung cấp một phép đo đầy đủ hơn và phù hợp với chính sách hơn. Điều này là do người lao động ngoài nhóm làm công hưởng lương – bao gồm chủ sử dụng lao động, lao động tự làm, lao động gia đình hoặc lao động trong hợp tác xã – chiếm một tỷ lệ đáng kể (và, trong một số trường hợp, họ chiếm đa số) lực lượng lao động. Lý tưởng nhất là nghiên cứu về bất bình đẳng về thu nhập từ lao động nên bao gồm tất cả những người lao động ngoài nhóm làm công hưởng lương. Tuy nhiên, do hạn chế về dữ liệu, lao động gia đình bị loại trừ khỏi phân tích, điều này có khả năng dẫn đến việc đánh giá không đầy đủ bất bình đẳng về thu nhập từ lao động và ước tính không đầy đủ số phụ nữ trong nhóm có thu nhập thấp.

Phân tích dữ liệu mới nhất có sẵn từ khoảng năm 2020 ở 50 quốc gia cho thấy người lao động không thuộc nhóm làm công hưởng lương chiếm phần lớn trong số những người có việc làm ở các quốc gia thu nhập thấp và trung bình, trong khi ở các quốc gia có thu nhập cao, họ chỉ chiếm tỷ lệ nhỏ. Ở các quốc gia thu nhập thấp, lao động tự làm và lao động gia đình – hầu hết là phụ nữ – chiếm tỷ lệ lớn. Mặc dù người lao động làm công hưởng lương có rải rác ở tất cả các thập phân vị nhưng nhóm làm công hưởng lương này chủ yếu nằm ở nửa trên của dải thu nhập từ lao động. Ở phần lớn các quốc gia thu nhập trung bình thấp, tỷ lệ lao động tự do cao hơn so với lao động làm công hưởng lương. Nhóm làm công hưởng lương chỉ chiếm khoảng 30 – 40% tổng số người lao động trong hầu hết các thập phân vị của thang phân bố thu nhập từ lao động. Ở các nước có thu nhập trung bình cao, lao động làm công hưởng lương – chiếm từ 50 đến 90% tổng số người lao động – đại diện cho phần lớn người lao động trong hầu hết các thập phân vị của thang thu nhập từ lao động.

Ở hầu hết các quốc gia, sự phân bố nam giới và phụ nữ trong thang thu nhập từ lao động rõ ràng là không bình đẳng. Thứ nhất, ở phần lớn các quốc gia, tỷ lệ phụ nữ làm công hưởng lương thấp hơn nam giới. Thứ hai, cũng ở hầu hết các quốc gia, tỷ lệ nam giới làm công hưởng lương tăng lên khi chúng ta chuyển từ thu nhập thấp hơn sang thu nhập cao hơn trong thang phân bố thu nhập từ lao động. Ngoài ra, so với chênh lệch tiền lương theo giới, khoảng cách về thu nhập theo giới giữa phụ nữ và nam giới tăng lên ở tất cả các quốc gia thuộc các nhóm thu nhập khác nhau khi người lao động ngoài nhóm làm công hưởng lương được bổ sung vào tính toán. Nhìn chung, các ước tính xác nhận rằng ở các nước thu nhập thấp và trung bình, lao động tự làm là nữ chiếm tỷ lệ lớn, tình trạng này thường liên quan đến việc làm trong khu vực kinh tế phi chính thức – nơi người lao động phải đối mặt với điều kiện làm việc tồi tệ hơn.

Khi so sánh việc làm chính thức so với phi chính thức, dữ liệu cho thấy rằng, đối với hầu hết các quốc gia, lao động làm công hưởng lương trong khu vực chính thức nằm ở nửa trên của thang thu nhập từ lao động. Ngược lại, ở hầu hết tất cả các quốc gia mới nổi và đang phát triển có trong Báo cáo, lao động tự do thường làm công việc phi chính thức và chủ yếu nằm ở nửa dưới của thang thu nhập từ lao động. Cũng giống như trường hợp chênh lệch lương theo giới, chênh lệch thu nhập giữa lao động chính thức và phi chính thức cũng tăng lên khi bổ sung lao động ngoài nhóm làm công hưởng lương vào tính toán, đặc biệt là ở các nước thu nhập thấp và trung bình cao. Nhìn chung, bằng chứng cho thấy rằng ở các nước thu nhập thấp và thu nhập trung bình, người lao động có việc làm phi chính thức là lao động tự làm nằm ở cuối của dải phân bố thu nhập từ lao động. Điều này khẳng định rằng việc làm phi chính thức rõ ràng có liên quan đến điều kiện làm việc kém hơn.

Với cân nhắc rằng lao động ngoài nhóm làm công hưởng lương được phân bố không cân xứng ở phần dưới của dải thu nhập theo giới từ lao động, và với tỷ lệ cao của phụ nữ và người lao động có việc làm phi chính thức, không có gì đáng ngạc nhiên khi thấy rằng sự bất bình đẳng (theo kết quả đo lường) tăng lên khi bổ sung người lao động ngoài nhóm làm công hưởng lương vào tính toán. Điều này đúng đối với

phần lớn các quốc gia thuộc ba nhóm thu nhập được xem xét trong phân tích này: thu nhập thấp, trung bình thấp và trung bình cao. Do đó, ở các quốc gia có thu nhập thấp nơi các ước tính cho thấy tỷ lệ lao động làm công hưởng lương chịu mức lương thấp là khoảng 17 – 26%, việc bổ sung lao động ngoài nhóm làm công hưởng lương làm tăng tỷ lệ người lao động chịu mức lương thấp lên 19 – 47%. Một so sánh tương tự cho thấy ở các nước có thu nhập trung bình thấp, tỷ lệ người lao động hưởng mức lương thấp, ở mức 3,4 – 28%, khi chỉ xem xét lao động làm công hưởng lương. Tỷ lệ này tăng lên thành 5 – 51% khi tính cả những lao động ngoài nhóm làm công hưởng lương. Tương tự, trong số các quốc gia có thu nhập trung bình cao, tỷ lệ người lao động hưởng mức lương thấp là 2 – 29%, nhưng sẽ chuyển thành 5 – 41% khi lao động ngoài nhóm làm công hưởng lương được thêm vào tính toán. Khi sử dụng các phương pháp đo lường bất bình đẳng khác, kết quả dẫn đến kết luận tương tự.

Mặc dù sự bất bình đẳng (theo đo lường) tăng lên khi bổ sung người lao động ngoài nhóm làm công hưởng lương vào tính toán, dữ liệu cho thấy rằng ở hầu hết các quốc gia thuộc mỗi nhóm thu nhập được xem xét – và đặc biệt là ở các quốc gia thu nhập trung bình thấp và trung bình cao – bất bình đẳng về thu nhập từ lao động đã giảm trong giai đoạn một phần tư đầu tiên của thế kỷ XXI. Ví dụ, ở các nước có thu nhập trung bình thấp, tỷ lệ lao động hưởng lương thấp giảm 4 – 11% mỗi năm. Ở các nước có thu nhập trung bình cao, tỷ lệ lao động hưởng lương thấp giảm 0,1 – 11% mỗi năm. Ước tính sự thay đổi trong tỷ lệ Palma dẫn đến kết quả tương đương.

► Phần III. Con đường phía trước

Mặc dù các phương pháp đo lường bất bình đẳng khác nhau đều củng cố cho phát hiện rằng bất bình đẳng về tiền lương và thu nhập từ lao động đã giảm ở một số quốc gia kể từ đầu thế kỷ, nhưng những thách thức về dữ liệu đo lường và ước tính sự thay đổi bất bình đẳng cho thấy cần có thêm nghiên cứu để giúp xác nhận phát hiện này. Trên

toàn thế giới, phần lớn các cơ quan thống kê quốc gia thu thập dữ liệu có thể được sử dụng để phân tích sự bất bình đẳng, chẳng hạn như thông qua điều tra lao động – việc làm, điều tra cơ sở sản xuất kinh doanh và/hoặc khảo sát thu nhập và chi tiêu hộ gia đình. Những dữ liệu này là nguồn thông tin quan trọng để nghiên cứu các xu hướng bất bình đẳng gần đây. Tuy nhiên, các nguồn dữ liệu khác nhau này có điểm mạnh và điểm yếu riêng, và tần suất thu thập dữ liệu cũng khác nhau tùy theo từng quốc gia. Trong tương lai, sẽ cần nhiều nghiên cứu hơn để hiểu rõ hơn các xu hướng toàn cầu và khu vực về bất bình đẳng tiền lương và thu nhập từ lao động, và xác định các động lực đằng sau những thay đổi này.

Báo cáo cho thấy, mặc dù đã có sự giảm bất bình đẳng tiền lương trong giai đoạn một phần tư đầu tiên của thế kỷ XXI, mức độ bất bình đẳng tiền lương hiện tại – và, ở một phạm vi rộng hơn, là mức độ bất bình đẳng về thu nhập từ lao động – vẫn ở mức cao không thể chấp nhận được. Ở các quốc gia có thu nhập cao, nơi phần lớn người lao động là người làm công hưởng lương, sự giảm bất bình đẳng tiền lương đã góp phần làm giảm bất bình đẳng thu nhập hộ gia đình nói chung. Ở các quốc gia có thu nhập thấp, người làm công hưởng lương vẫn chiếm thiểu số trong tổng lực lượng lao động; trong khi đó, ở nhiều quốc gia có thu nhập trung bình, người làm công hưởng lương chiếm chưa đến một nửa tổng số lực lượng lao động. Phân tích của chúng tôi về phân phối tiền lương toàn cầu cho thấy rằng ngay cả khi bất bình đẳng tiền lương ở cấp độ toàn cầu đã giảm kể từ đầu thế kỷ, bất bình đẳng tiền lương lại tăng lên ở phần cuối của dải phân phối tiền lương. Điều này được thúc đẩy bởi mức tăng trưởng tiền lương thực tế thấp trong nhóm các quốc gia có thu nhập thấp. Việc giảm bất bình đẳng tiền lương toàn cầu trong tương lai sẽ phụ thuộc vào việc cải thiện tiền lương ở các quốc gia có thu nhập thấp này. Khi mở rộng bức tranh để bổ sung thêm nhiều triệu người lao động ngoài nhóm làm công hưởng lương, những phát hiện của chúng tôi chỉ ra rằng kết quả đo lường bất bình đẳng về thu nhập từ lao động chắc chắn sẽ gia tăng.

Các chiến lược quốc gia để giảm bất bình đẳng tiền lương cần cân nhắc củng cố các chính sách và thiết chế tiền lương, cũng như giải quyết các nguyên nhân gốc rễ của

việc trả lương thấp. Theo cuộc họp gần đây của ILO dành cho các chuyên gia thuộc đối tác ba bên về chính sách tiền lương, bao gồm cả lương đủ sống:

- ▶ Thương lượng tập thể và/hoặc việc ấn định mức lương tối thiểu theo luật định thông qua đối thoại xã hội ba bên phải trở thành một phương thức thích hợp để ấn định và điều chỉnh tiền lương;
- ▶ Cả yếu tố kinh tế và nhu cầu của người lao động và gia đình họ cần được xem xét trong quá trình ấn định mức lương;
- ▶ Chính sách tiền lương và cơ chế ấn định mức lương cần thúc đẩy bình đẳng giới, công bằng và không phân biệt đối xử;
- ▶ Cần sử dụng dữ liệu và số liệu thống kê đủ tốt để đảm bảo một cách tiếp cận dựa trên bằng chứng; và
- ▶ Bối cảnh quốc gia và nguyên nhân gốc rễ của mức lương thấp cần được xem xét.

Do đó, các chiến lược quốc gia cần vượt ra ngoài khuôn khổ ấn định tiền lương và cần bao gồm nhiều yếu tố hơn, chẳng hạn như tăng năng suất. Điều đó thể đạt được, ví dụ, thông qua việc tạo ra một môi trường thuận lợi cho tinh thần khởi nghiệp và kinh doanh bền vững, cải thiện khả năng tiếp cận tài chính, cũng như những hỗ trợ mạnh mẽ cho đổi mới công nghệ và phát triển kỹ năng từ nguồn lực nhà nước. Đồng thời, các thiết chế thị trường lao động mạnh mẽ và hiệu quả cùng với đối thoại xã hội có thể giúp đảm bảo rằng tăng trưởng năng suất chuyển thành tăng trưởng tiền lương, đặc biệt đối với những người đang nằm ở nhóm dưới của đường phân phối tiền lương. Bối cảnh quốc gia cụ thể sẽ dẫn đến các hành động chính sách khác nhau để giảm bất bình đẳng về tiền lương. Ở cấp quốc gia, dữ liệu được cải thiện cùng với các nghiên cứu chuyên sâu để hiểu nguyên nhân gốc rễ của sự bất bình đẳng và sự phát triển của chúng trong bối cảnh quốc gia cụ thể sẽ là công cụ để thiết kế các chính sách dựa trên bằng chứng.

Cuối cùng, việc giảm bất bình đẳng về thu nhập hộ gia đình cũng đòi hỏi phải phân phối lại thu nhập thông qua hệ thống thuế và trợ cấp xã hội của quốc gia. Khoản phân phối lại thông qua thuế và trợ cấp xã hội phụ thuộc vào nhiều yếu tố, bao gồm số tiền thuế thu được và phân phối lại. Điều này cũng phụ thuộc vào sự tiến bộ của hệ thống thuế (nghĩa là mức độ mà người có thu nhập cao phải nộp thuế thu nhập cao hơn) và mức độ mà trợ cấp xã hội giúp ích cho hộ gia đình có thu nhập thấp nhiều hơn là cho hộ gia đình có thu nhập cao. Tuy nhiên, ở các quốc gia đang phát triển, mức phân phối lại thông qua thuế và trợ cấp xã hội tương đối hạn chế do tỷ lệ lao động tự làm cao, với thu nhập từ lao động của họ – như báo cáo này cho thấy – thậm chí còn thấp hơn so với tiền lương của lao động làm công hưởng lương, và họ chủ yếu làm việc trong khu vực kinh tế phi chính thức. Do đó, cần có các chính sách và biện pháp thúc đẩy năng suất, việc làm thỏa đáng và chính thức hóa nền kinh tế phi chính thức.

Thúc đẩy công bằng xã hội, Tăng cường việc làm thoả đáng

Tổ chức Lao động Quốc tế là một cơ quan Liên hợp quốc hoạt động vì thế giới việc làm. Chúng tôi tập hợp các chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động cùng hướng tới tương lai việc làm với cách tiếp cận lấy con người làm trung tâm thông qua tạo việc làm, quyền lao động, an sinh xã hội và đối thoại xã hội.

ilo.org

Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế
Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Thụy Sĩ