



Hội đồng Quản trị

Phiên thứ 350, Geneva, ngày 4–14 tháng 3 năm 2024

Ban Phát triển chính sách

POL

Phân ban Việc làm và bảo trợ xã hội

Ngày: 5 tháng 3 năm 2024

Bản gốc: Tiếng Anh

Mục đầu tiên trong Chương trình nghị sự

Báo cáo của Cuộc họp chuyên gia về chính sách tiền lương, bao gồm lương đủ sống

(Geneva, ngày 19–23 tháng 2 năm 2024)

Mục đích của tài liệu

Tài liệu này cung cấp thông tin về Cuộc họp chuyên gia về chính sách tiền lương, bao gồm lương đủ sống diễn ra tại Geneva từ ngày 19 đến ngày 23 tháng 2 năm 2024. Cuộc họp đã thông qua các kết luận được nêu trong phần phụ lục. Xem dự thảo quyết định ở đoạn 5.

Mục tiêu chiến lược liên quan: Toàn bộ.

Kết quả chính liên quan: Kết quả 6: Bảo vệ bình đẳng mọi người trong lao động.

Hàm ý chính sách: Có, xem dự thảo quyết định ở đoạn 5.

Hàm ý pháp lý: Không.

Hàm ý tài chính: Không.

Hành động tiếp theo cần thực hiện: Xem dự thảo quyết định ở đoạn 5.

Tác giả: Ban Bình đẳng và điều kiện làm việc (WORKQUALITY).

Các tài liệu liên quan: [Conclusions concerning the second recurrent discussion on labour protection, 2023 \(ILC.111/Resolution IV\)](#); [GB.349/INS/3/2](#); [GB.349/INS/20](#).

► Bối cảnh

1. Tại Kỳ họp lần thứ 349 (tháng 10–tháng 11 năm 2023), Hội đồng Quản trị đã quyết định triệu tập Cuộc họp các chuyên gia về chính sách tiền lương, bao gồm lương đủ sống.¹ Quyết định được đưa ra sau cuộc thảo luận định kỳ lần thứ hai về bảo vệ lao động, diễn ra trong Khóa họp thứ 111 của Hội nghị Lao động Quốc tế (2023), và trao cho Văn phòng Lao động quốc tế nhiệm vụ đóng góp "các nghiên cứu được bình duyệt về các khái niệm và ước tính về tiền lương đủ sống, cũng như hỗ trợ kỹ thuật cho các quốc gia thành viên, theo yêu cầu, phù hợp với nghị quyết năm 2022 về Thảo luận định kỳ lần thứ ba về việc làm, và trên cơ sở đó, đề xuất lên Hội đồng Quản trị để xem xét về một cuộc thảo luận ba bên tiếp theo về chính sách tiền lương, bao gồm lương đủ sống."²
2. Cuộc họp các chuyên gia diễn ra tại Geneva từ ngày 19 đến ngày 23 tháng 2 năm 2024. Cuộc họp bao gồm tám chuyên gia do các Chính phủ đề cử, tám chuyên gia do nhóm Người sử dụng lao động đề cử và tám chuyên gia do nhóm Người lao động đề cử. Một số chuyên gia có cố vấn đi cùng. Cuộc họp một Chủ tọa độc lập chủ trì, là bà Zaskia Nathalie Cely (Ecuador). Các Phó Chủ tọa là ông Matthias Thorns (chuyên gia phía Người sử dụng lao động, Samsung), ông Plamen Dimitrov (chuyên gia phía Người lao động, Liên đoàn Công đoàn Độc lập tại Bulgaria) và bà Charlotte Bernhard (chuyên gia phía Chính phủ đến từ Chính phủ Hà Lan). Ngoài ra còn có các quan sát viên Chính phủ từ 36 Quốc gia thành viên và đại diện từ Tổ chức Người sử dụng lao động Quốc tế (IOE) và Liên đoàn Công đoàn Quốc tế (ITUC). Ngoài ra, đại diện của các tổ chức liên chính phủ và phi chính phủ quốc tế đã tham dự cuộc họp với tư cách là quan sát viên.³ Về thành phần theo giới, 32% đại biểu, chuyên gia và cố vấn tham gia cuộc họp là phụ nữ. Phân tích theo nhóm, 26% đại diện người sử dụng lao động, 33% đại diện người lao động và 33% chuyên gia và cố vấn của các chính phủ là phụ nữ. Với nhóm quan sát viên từ các chính phủ, tổ chức liên chính phủ và tổ chức phi chính phủ quốc tế, 65,3% là phụ nữ. Để tạo điều kiện thuận lợi cho công việc của Cuộc họp, Văn phòng Lao động Quốc tế đã chuẩn bị bản báo cáo tổng quan, công bố trên trang web của ILO.⁴
3. Phù hợp với mục tiêu là cung cấp hướng dẫn về chính sách tiền lương, bao gồm lương đủ sống, cuộc họp đã xem xét các điểm trong chương trình nghị sự đã được Hội đồng quản trị phê duyệt:
 - (a) Xem xét các nguyên tắc chính của quy trình thiết lập tiền lương, cũng như các yếu tố và thông số cần được tính đến để có các thông lệ thiết lập tiền lương thỏa đáng, bao gồm nhu cầu của người lao động và gia đình họ và các yếu tố kinh tế, chẳng hạn như năng suất lao động và chi phí lao động; và cải thiện hệ thống thiết lập tiền lương.
 - (b) Rà soát các sáng kiến gần đây về lương đủ sống, bao gồm các khía cạnh như định nghĩa về tiền lương đủ sống mà các sáng kiến này sử dụng, phạm vi địa lý của chúng, loại tác nhân tham gia, các cơ chế được sử dụng trong quá trình thực hiện, các phương pháp được sử dụng và cụ thể hơn là liệu các sáng kiến này có dựa trên việc sử dụng các số liệu ước tính hay tiêu chuẩn hay không.
 - (c) Cung cấp hướng dẫn về định nghĩa lương đủ sống; về vai trò của lương đủ sống trong quy trình thiết lập tiền lương rộng hơn; về các nguyên tắc chính của quy trình thiết lập tiền lương mà các sáng kiến về tiền lương đủ sống nên tuân theo; về cách sử dụng khái niệm tiền lương đủ sống theo quan điểm của ILO và cách sử dụng kết hợp các khái niệm này và đồng thời tính đến các yếu tố kinh tế trong quy trình thiết lập tiền lương, cũng như vai trò của đối thoại xã hội.
 - (d) Xem xét ILO có thể cung cấp thêm hỗ trợ cho các đối tác và tăng cường vai trò lãnh đạo toàn cầu của mình về vấn đề chính sách tiền lương, bao gồm cả lương đủ sống ra sao.⁵

¹ GB.349/INS/20, 4–6.

² ILO, ILC.111/Resolution IV, đoạn. 24(j) của kết luận.

³ Xem danh sách đại biểu [Final list of participants](#).

⁴ MEWPLW/2024, 2024

⁵ Báo cáo của Cuộc họp sẽ được hoàn thiện vào tháng 4/2024.

4. Hội nghị đã nhất trí thông qua các kết luận sau: xác định các thiết chế chính và các nguyên tắc của ILO về thiết lập tiền lương; phác thảo khái niệm về lương đủ sống; xác định các nguyên tắc mà việc ước tính tiền lương đủ sống cần tuân thủ và những cân nhắc chung về phương pháp ước tính tiền lương đủ sống; xem xét các sáng kiến về lương đủ sống hiện tại; đưa ra hướng dẫn triển khai tiền lương đủ sống; và đưa ra các khuyến nghị cho hành động trong tương lai của Văn phòng ILO. Các kết luận này được trình bày trong phần phụ lục.

► Dự thảo Quyết định

5. **Hội đồng Quản trị:**
 - (a) ghi nhận các kết luận của Cuộc họp các chuyên gia về chính sách tiền lương, bao gồm lương đủ sống, và ủy quyền cho Tổng giám đốc công bố và phổ biến các kết luận này;
 - (b) yêu cầu Tổng giám đốc xem xét hướng dẫn của Hội đồng Quản trị liên quan đến các hoạt động trong tương lai của ILO về chính sách tiền lương, bao gồm lương đủ sống.

► Phụ lục

Các kết luận

1. Cuộc họp của các chuyên gia về chính sách tiền lương, bao gồm mức lương đủ sống, họp tại Geneva từ ngày 19-23 tháng 2 năm 2024, đã nhắc lại rằng chính sách tiền lương luôn là một chủ đề trọng tâm của ILO kể từ khi thành lập vào năm 1919 - như được phản ánh trong Hiến chương ILO, một số Tuyên bố của tổ chức, cũng như trong các tiêu chuẩn lao động quốc tế.
2. Lời nói đầu của Hiến chương ILO kêu gọi đưa ra quy định về “mức lương đủ sống”. Tuyên bố Philadelphia (1944) kêu gọi ILO thúc đẩy “các chính sách liên quan đến tiền lương và thu nhập, giờ làm việc và các điều kiện làm việc khác được tính toán để đảm bảo chia sẻ công bằng thành quả của tiến bộ cho tất cả mọi người, và mức lương đủ sống tối thiểu cho tất cả những người lao động làm công hưởng lương và những đối tượng cần bảo vệ tương tự”. Tuyên bố Thế kỷ của ILO về Tương lai của Việc làm (2019) được đưa ra nhân dịp kỷ niệm 100 năm thành lập ILO nêu rõ rằng “tất cả người lao động phải được hưởng bảo vệ đầy đủ theo Chương trình nghị sự về Việc làm Thỏa đáng, có tính đến... mức lương tối thiểu đầy đủ, theo luật định hoặc như đã thương lượng”. Danh sách các tiêu chuẩn lao động quốc tế của ILO áp dụng cho tất cả các ngành hoặc một số ngành cụ thể có liên quan đến tiền lương được trình bày trong phần Phụ lục. Mặc dù ILO có khuôn khổ pháp lý về tiền lương rất rộng, nhưng việc thực hiện khuôn khổ này một cách hiệu quả vẫn là một thách thức, bao gồm cả trong các chuỗi cung ứng.
3. Trong những năm qua, xu hướng phát triển của tiền lương thực tế đã trở nên tích cực hơn. Trên toàn cầu, tiền lương thực tế đã tăng hàng năm kể từ năm 2006, cho đến khi giảm vào năm 2022 do lạm phát giá cả tăng nhanh. Trong giai đoạn này, trung bình, tiền lương thực tế đã tăng nhanh hơn ở các nước đang phát triển so với các nước thu nhập cao. Sự chuyển đổi cơ cấu và một loạt các cải cách chính sách toàn diện đã dẫn đến tăng trưởng năng suất trung bình như một yếu tố chính cho phép tăng tiền lương thực tế. Tuy nhiên, ở nhiều quốc gia thu nhập cao, tương quan giữa tăng năng suất và tiền lương lại trở nên tách rời, và tỷ trọng thu nhập lao động trong GDP suy giảm. Hàng triệu người lao động trên thế giới, dù là trong nền kinh tế chính thức hay phi chính thức, vẫn đang được trả mức lương rất thấp và vẫn đang sống trong cảnh nghèo đói. Tiền lương thỏa đáng là trọng tâm của phát triển kinh tế và xã hội, và là điều cần thiết để giảm nghèo đói và bất bình đẳng, cũng như đảm bảo điều kiện sống thỏa đáng và thúc đẩy công bằng xã hội.

I. Các thiết chế quan trọng và các nguyên tắc của ILO về thiết lập tiền lương

4. Theo các tiêu chuẩn lao động quốc tế, việc thiết lập mức lương phải dựa trên các thiết chế và nguyên tắc sau:
 - (a) **Thương lượng tập thể và đối thoại xã hội ba bên:** Thương lượng tập thể và/hoặc việc ấn định mức lương tối thiểu theo luật định thông qua đối thoại xã hội ba bên cần được hợp thức để thiết lập và điều chỉnh mức lương. Các thông lệ quốc gia rất khác nhau. Ở một số quốc gia, đối thoại xã hội ba bên chủ yếu diễn ra trong hệ thống thiết lập mức lương tối thiểu theo luật định; ở một số quốc gia khác, việc thiết lập mức lương chỉ được thực hiện bởi các đối tác xã hội thông qua thương lượng tập thể. Ở hầu hết các quốc gia, mức lương tối thiểu theo luật định và thương lượng tập thể về tiền lương cùng tồn tại.
 - Thương lượng tập thể, với nền tảng là quyền tự do hiệp hội, là một cơ chế quan trọng để xác định tiền lương. Thương lượng tập thể thiện chí nhằm mục đích đạt được các thỏa ước mà các bên cùng chấp nhận được có thể giúp các thành tựu của tăng trưởng kinh tế được phân phối công bằng hơn. Một quy trình thương lượng tập thể chặt chẽ và có thông tin đầy đủ đòi hỏi tất cả các đối tác xã hội đều có quyền tiếp cận những thông tin giống nhau. Theo yêu cầu

của các tổ chức của người lao động, người sử dụng lao động khu vực công và tư phải cung cấp thông tin về tình hình kinh tế và xã hội của đơn vị thương lượng và toàn bộ doanh nghiệp, khi cần thiết, để các cuộc thương lượng có ý nghĩa. Trong trường hợp việc tiết lộ một số thông tin này có thể gây bất lợi cho doanh nghiệp, việc chia sẻ thông tin có thể được thực hiện với điều kiện có cam kết rằng thông tin đó sẽ được coi là bí mật ở mức độ cần thiết. Thông tin được cung cấp có thể được các bên tham gia thương lượng tập thể thống nhất sao cho quyền tự chủ của mỗi bên được tôn trọng và đảm bảo môi trường thuận lợi cho thương lượng tập thể. Mức độ bao phủ của thương lượng tập thể đã giảm trong những thập kỷ gần đây.

- Đối thoại xã hội ba bên là trung tâm của một hệ thống thiết lập tiền lương tối thiểu theo luật định đầy đủ. Các quy trình thiết lập tiền lương thông qua đối thoại xã hội phải duy trì và tôn trọng quyền tự chủ và vai trò quan trọng của các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động. Mặc dù phần lớn các quốc gia thành viên ILO chỉ thiết lập mức lương tối thiểu sau khi tham vấn với các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động, công tác tham vấn này vẫn cần cải thiện hiệu quả hơn.
- (b) **Cần tính đến nhu cầu của người lao động và gia đình, cũng như các yếu tố kinh tế khác:** Nhu cầu của người lao động và gia đình họ, cũng như các yếu tố kinh tế khác cần phải được xem xét khi thiết lập mức lương. Theo quy định tại Công ước về Ấn định mức lương tối thiểu năm 1970 (Số 131) – hiện vẫn là một chuẩn mực để thiết lập hệ thống lương tối thiểu, các yếu tố cần được xem xét khi ấn định mức lương tối thiểu là:
- nhu cầu của người lao động và gia đình, có tính đến mức lương chung của quốc gia, chi phí sinh hoạt, phúc lợi an sinh xã hội và mức sống tương đối của các nhóm khác;
 - các yếu tố kinh tế, bao gồm các yêu cầu về phát triển kinh tế, mức năng suất, mong muốn đạt được và duy trì mức độ việc làm cao.
- (c) **Đảm bảo bình đẳng giới và không phân biệt đối xử:** Chính sách tiền lương và cơ chế thiết lập tiền lương phải thúc đẩy bình đẳng giới, công bằng và không phân biệt đối xử.
- (d) **Sử dụng dữ liệu và số liệu thống kê chắc chắn và đáng tin cậy, phục vụ cách tiếp cận dựa trên bằng chứng:** Để thiết kế và thực hiện các chính sách tiền lương thỏa đáng, đòi hỏi dữ liệu mang tính đại diện, số liệu thống kê và phân tích số liệu kịp thời và đáng tin cậy. Đáng tiếc là, ở nhiều quốc gia, các cơ quan thống kê quốc gia thiếu nguồn lực thực hiện và cũng không có số liệu kịp thời.
- (e) **Cân nhắc bối cảnh quốc gia và nguyên nhân gốc rễ của việc trả lương thấp:** Khi nói đến quy trình thiết lập mức lương, không có giải pháp chung nào có thể áp dụng cho tất cả các nước; đồng thời, các nguyên nhân gốc rễ của việc trả lương thấp cũng cần được giải quyết.

II. Mức lương đủ sống theo ILO

5. Theo Hiến chương ILO và Tuyên bố Philadelphia, và nhất quán với tinh thần của Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền (UDHR), ILO nêu rõ khái niệm về mức lương đủ sống là:
 - mức lương cần thiết để đảm bảo mức sống thỏa đáng cho người lao động và gia đình họ, có tính đến bối cảnh quốc gia và được tính cho công việc thực hiện trong giờ làm việc bình thường;
 - được tính toán theo các nguyên tắc của ILO về ước tính mức lương đủ sống, như được nêu dưới đây;
 - mức lương đạt được thông qua quá trình thiết lập theo các nguyên tắc của ILO về thiết lập mức lương.
6. “Giờ làm việc bình thường” đề cập đến thời gian mà người sử dụng lao động áp dụng theo thời gian làm việc hợp pháp, được quy định trong luật và thông lệ quốc gia. Định nghĩa này không bao gồm giờ làm thêm.
7. Khái niệm về mức lương đủ sống phù hợp với tinh thần của Điều 7 Công ước quốc tế về Các Quyền kinh tế, xã hội và văn hóa (trong đoạn này gọi tắt là “Công ước”). Theo đó, các quốc gia thành viên

“công nhận quyền của mọi người được hưởng các điều kiện làm việc công bằng và thuận lợi, đặc biệt đảm bảo: (a) hưởng thù lao trả cho tất cả người lao động, ở mức tối thiểu, với (i) tiền lương công bằng và thù lao bình đẳng cho công việc có giá trị ngang nhau, không phân biệt đối với bất kỳ nhóm nào, đặc biệt là phụ nữ được đảm bảo các điều kiện làm việc không kém hơn nam giới, với mức lương bình đẳng cho công việc ngang nhau; (ii) điều kiện sống thoả đáng cho bản thân và gia đình theo quy định của Công ước hiện tại”; và cũng phù hợp với Điều 23 (đoạn 3) của Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền (UDHR), trong đó công nhận “... quyền được hưởng thù lao công bằng và thuận lợi đảm bảo cho bản thân [người lao động] và gia đình của họ sống thoả đáng với nhân phẩm...”. Công ước và UDHR là các văn kiện nhân quyền được quốc tế công nhận. Phù hợp với Nguyên tắc hướng dẫn của Liên Hợp Quốc về Kinh doanh và Nhân quyền và Tuyên bố ba bên của ILO về Các nguyên tắc liên quan đến Doanh nghiệp đa quốc gia và Chính sách xã hội (Tuyên bố MNE), các quốc gia có nghĩa vụ bảo vệ quyền con người; và tất cả các doanh nghiệp - bất kể quy mô, lĩnh vực, bối cảnh hoạt động, quyền sở hữu và cơ cấu - đều phải tôn trọng quyền con người trong suốt quá trình hoạt động của mình.

III. Phương pháp ước tính mức lương đủ sống

Các nguyên tắc khi ước tính mức lương đủ sống cần tuân theo

8. Ước tính mức lương đủ sống cần chuyển đổi khái niệm mức lương đủ sống thành giá trị tiền tệ quốc gia. Những ước tính này có thể đóng góp và cung cấp thông tin đầu vào cho đối thoại xã hội dựa trên bằng chứng để thiết lập mức lương. Các phương pháp tính mức lương đủ sống phải tuân theo một số nguyên tắc:
 - (a) ước tính nhu cầu của người lao động và gia đình họ thông qua các phương pháp dựa trên bằng chứng;
 - (b) có tham vấn với đại diện các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động và người lao động về ước tính mức lương đủ sống và thu hút sự tham gia của các đối tác xã hội trong suốt quá trình ước tính, nhằm đảm bảo quyền tự chủ quốc gia và/hoặc địa phương;
 - (c) tính minh bạch, bao gồm các chi tiết liên quan đến nguồn dữ liệu và phương pháp xử lý dữ liệu, có nghĩa là dữ liệu phải được rà soát, toàn diện và có thể nhân rộng;
 - (d) độ chắc chắn và đáng tin cậy của dữ liệu về tính đại diện và phương pháp thu thập dữ liệu minh bạch;
 - (e) tính kịp thời khi công khai các ước tính, dữ liệu và phương pháp luận;
 - (f) nêu rõ xem con số ước tính là ước tính gộp hay thuần, cụ thể là có đưa đóng góp an sinh xã hội vào ước tính hay không;
 - (g) điều chỉnh thường xuyên để đảm bảo những thay đổi về chi phí sinh hoạt và mô hình tiêu dùng được tính đến;
 - (h) kiểm soát chất lượng, bao gồm đánh giá và xác nhận quy trình kỹ thuật có tính hợp lý, cũng như rà soát định kỳ để cải tiến liên tục;
 - (i) thúc đẩy bình đẳng giới và không phân biệt đối xử;
 - (j) xem xét bối cảnh khu vực hoặc địa phương và thực tiễn kinh tế - xã hội và văn hóa.

Những cân nhắc chung về phương pháp luận

9. Các phương pháp ước tính mức lương đủ sống phải dựa trên việc xác định và đánh giá một giỏ hàng hóa, sử dụng giá địa phương của ít nhất các hạng mục chi tiêu sau: thực phẩm, nhà ở, y tế và giáo dục, các hàng hóa và dịch vụ thiết yếu khác, phù hợp với bối cảnh quốc gia. Giỏ hàng này phải đảm bảo mức sống thoả đáng cho người lao động và gia đình họ. Đối với một số yếu tố trong giỏ hàng, các tiêu chuẩn quốc tế đã được thiết lập sẵn và nên được sử dụng. Hơn nữa, phương pháp luận phải rõ ràng về quy mô gia đình và số người lao động hưởng lương trong gia đình. Ước tính mức lương đủ sống phải được phân tách theo các hạng mục chi tiêu và được trình bày theo nhiều đơn vị tiền

lượng khác nhau, bao gồm số liệu theo giờ, theo tháng, theo quý và theo năm, và phải là kết quả của một phân tích thực nghiệm chắc chắn về dân số, bao gồm các cuộc khảo sát và điều tra dân số, ở cấp quốc gia hoặc khu vực.

IV. Đánh giá các sáng kiến về mức lương đủ sống hiện tại

10. Trong những năm gần đây, các sáng kiến tự nguyện về mức lương đủ sống đã tăng lên mạnh mẽ, bao gồm cả các sáng kiến của các doanh nghiệp đa quốc gia, sáng kiến riêng lẻ hay tích hợp trong một sáng kiến đa bên. Các sáng kiến này thể hiện các mức độ tiến bộ khác nhau và đã giúp khái niệm mức lương đủ sống được biết đến rộng rãi. Nhiều sáng kiến trong số này đưa ra các ước tính cao hơn mức lương tối thiểu hiện hành theo luật định. Do đó, trong một số trường hợp, bằng cách trả lương dựa trên ước tính mức lương đủ sống, các doanh nghiệp đa quốc gia đã cải thiện mức sống cho nhiều người lao động và gia đình họ. Tuy nhiên, nhiều sáng kiến trong số này vẫn chưa áp dụng các nguyên tắc của ILO về việc thiết lập mức lương, đặc biệt là đối thoại xã hội ba bên và/hoặc thương lượng tập thể, cũng như không tính đến các thiết chế quốc gia khác tham gia vào việc ấn định mức lương như các ủy ban tiền lương tối thiểu. Bối cảnh địa phương và nguyên nhân gốc rễ của mức lương thấp, cũng như các yếu tố kinh tế không phải lúc nào cũng được cân nhắc, đặc biệt là khi đưa mức lương đủ sống vào triển khai. Việc điều chỉnh các sáng kiến về mức lương đủ sống phù hợp với các nguyên tắc của ILO về quy trình thiết lập mức lương là điều cần thiết.

V. Việc triển khai mức lương đủ sống

11. Việc triển khai mức lương đủ sống không nên theo đuổi cách tiếp cận chung-cho-tất-cả, mà cần phản ánh sự khác biệt giữa các địa phương hoặc khu vực trong các quốc gia. Cả đối thoại xã hội ba bên và hai bên, đặc biệt là thương lượng tập thể, là cơ chế quan trọng để hiện thực hoá mức lương đủ sống và duy trì nó trong thực tế. Đối thoại xã hội, bao gồm thương lượng tập thể, góp phần phân phối công bằng các lợi ích thu được thông qua giá trị gia tăng dọc theo chuỗi cung ứng toàn cầu.
12. Bất kỳ chiến lược bền vững nào để thúc đẩy mức lương đủ sống đều phải vượt ra ngoài phạm vi đặc thù của cơ chế thiết lập tiền lương, và phải xem xét nhiều yếu tố hơn, chẳng hạn như tăng trưởng kinh tế bền vững và chuyển đổi cơ cấu, để nâng cao năng suất. Một chiến lược như vậy cũng phải đảm bảo rằng tăng trưởng năng suất sẽ mang lại tăng trưởng tiền lương – điều này chỉ có thể khả thi thông qua các thiết chế thị trường lao động chắc chắn và hiệu quả cùng với đối thoại xã hội.
13. Việc đưa khái niệm mức lương đủ sống vào quá trình thiết lập mức lương trên diện rộng hơn phải dựa trên bằng chứng và tính đến các nguyên tắc chính của ILO về thiết lập mức lương đã đề cập ở trên, đặc biệt là
 - (a) **Xem xét nhu cầu của người lao động và gia đình họ cũng như các yếu tố kinh tế khác trong quá trình thiết lập tiền lương.** Nhu cầu của người lao động và gia đình họ cùng các yếu tố kinh tế là hai trụ cột của quá trình thiết lập tiền lương. Ước tính mức lương đủ sống phải tuân theo các nguyên tắc hoặc yêu cầu đã xác định trước đó, và phải được sử dụng cùng với thông tin về các yếu tố kinh tế.
 - (b) **Tăng cường đối thoại xã hội và trao quyền cho các thiết chế thiết lập tiền lương, đặc biệt là thương lượng tập thể.** Điều này bao gồm nâng cao năng lực cho các thiết chế thiết lập tiền lương và khả năng thương lượng của các đối tác xã hội trong thương lượng tập thể về các vấn đề tiền lương, và/hoặc trong tham gia vào đối thoại xã hội ba bên về chính sách tiền lương. Thương lượng tập thể có thể diễn ra ở nhiều cấp khác nhau và có thể bao gồm các yếu tố khác nhau như hệ thống chi trả tiền lương, cơ cấu tiền lương hoặc thành phần tiền lương.
 - (c) **Thúc đẩy tiến trình tăng dần từ mức lương tối thiểu lên mức lương đủ sống.** Mức lương đủ sống phải đạt được thông qua các quy trình thiết lập theo các nguyên tắc của ILO về thiết lập tiền lương, thông qua đàm phán mức lương tối thiểu theo luật định hoặc thương lượng tập thể, có tính đến bối cảnh quốc gia và các yếu tố kinh tế. Hệ thống thiết lập tiền lương tối thiểu phải được tăng cường theo Công ước 131.

- (d) **Đảm bảo quyền tự chủ quốc gia và/hoặc địa phương.** Việc triển khai mức lương đủ sống phải là một quá trình được duy trì ở cấp quốc gia. Các quốc gia và các địa phương - với sự tham gia của các đối tác xã hội - cần có sự tự chủ để có thể triển khai thành công. Bối cảnh quốc gia và địa phương phải được xem xét kỹ càng.
- (e) **Đảm bảo bình đẳng giới và không phân biệt đối xử.** Việc triển khai mức lương đủ sống nên hướng tới mục tiêu thu hẹp khoảng cách lương theo giới và chấm dứt phân biệt đối xử về tiền lương, dựa trên nguyên tắc trả lương bình đẳng cho công việc có giá trị như nhau.
- (f) **Sử dụng dữ liệu và số liệu thống kê chắc chắn và đáng tin cậy để có cách tiếp cận dựa trên bằng chứng.** Thông tin và dữ liệu là cần thiết để hỗ trợ các thiết chế thiết lập mức lương và triển khai mức lương đủ sống. Thông tin và dữ liệu về các yếu tố kinh tế, đặc điểm thị trường lao động, bối cảnh ngành và hiệu suất doanh nghiệp là cần thiết để thiết lập mức lương dựa trên bằng chứng và điều chỉnh mức lương đủ sống định kỳ.
- (g) **Có tính đến những nguyên nhân gốc rễ và thách thức của mức lương thấp, chẳng hạn như phân phối giá trị không công bằng, năng suất nhân tố tổng hợp thấp, tính phi chính thức, thể chế và hệ thống tuân thủ yếu kém.** Điều này cũng đòi hỏi phải mở rộng diện bao phủ của hệ thống lương tối thiểu cho tất cả người lao động để khắc phục tình trạng một số nhóm người lao động bị loại trừ khỏi diện bao phủ theo luật định. Tạo ra một môi trường thuận lợi cho các doanh nghiệp bền vững, cũng như các biện pháp nâng cao năng suất, là chìa khóa cho phép tăng trưởng tiền lương bền vững và hỗ trợ việc trả lương cao hơn. Hơn nữa, các nỗ lực đưa mức lương đủ sống vào triển khai cần phải đi kèm với các biện pháp khuyến khích chính thức hóa, phù hợp với Khuyến nghị về Chuyển đổi từ nền kinh tế phi chính thức sang nền kinh tế chính thức, 2015 (Số 204).
- (h) **Nhận thức được vai trò của Nhà nước.** Các chính phủ nên đầu tư vào chất lượng và cung cấp các dịch vụ công, bao gồm dịch vụ y tế, giáo dục, an sinh xã hội và cơ sở hạ tầng để góp phần hiện thực hóa mức sống thỏa đáng. Hơn nữa, việc tăng cường các hệ thống tuân thủ - chẳng hạn như thanh tra lao động và các cơ quan có liên quan khác - là chìa khóa để đảm bảo rằng người lao động nhận được mức lương mà họ xứng đáng được hưởng.

VI. Khuyến nghị hành động tương lai cho Văn phòng ILO

14. Văn phòng ILO cần tiếp tục cung cấp hỗ trợ nhằm tăng cường quy trình thiết lập mức lương bằng cách:
 - (a) thúc đẩy việc phê chuẩn và thực hiện tất cả các Công ước và các tiêu chuẩn lao động quốc tế có liên quan;
 - (b) cung cấp hỗ trợ kỹ thuật cho các đối tác ba bên để củng cố các thiết chế thiết lập tiền lương, bao gồm ấn định mức lương tối thiểu thông qua đối thoại xã hội hiệu quả hơn, tính cả thương lượng tập thể;
 - (c) đưa ra các hướng dẫn có nội dung về xem xét các chính sách và quy trình thiết lập mức lương;
 - (d) hỗ trợ các chính phủ thu thập dữ liệu và thông tin để thiết lập mức lương dựa trên bằng chứng và thương lượng tập thể có ý nghĩa, phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế có liên quan và chiến lược tổng hợp của ILO nhằm thúc đẩy và thực hiện quyền thương lượng tập thể đã được Hội đồng quản trị ILO thông qua tại Kỳ họp thứ 349, đồng thời đảm bảo tiếp cận dữ liệu và thông tin nói trên cho các đối tác xã hội.
 - (e) xây dựng một khuôn khổ đánh giá thiết lập mức lương có cân nhắc nội dung của Công ước 131, bao gồm nhiều yếu tố kinh tế khác nhau, chẳng hạn như yêu cầu phát triển kinh tế, mức năng suất, mong muốn đạt được và duy trì mức độ việc làm cao, tính bền vững kinh tế của doanh nghiệp, các yếu tố đặc thù của ngành, điều kiện kinh tế vĩ mô và điều kiện thị trường lao động, bao gồm mức độ phi chính thức;

- (f) dựa trên Chiến lược của ILO về Việc làm thỏa đáng trong các chuỗi cung ứng được Hội đồng Quản trị ILO thông qua tại Kỳ họp thứ 347, thúc đẩy việc áp dụng các nguyên tắc của Tuyên bố MNE;
- (g) biên soạn các tài liệu hướng dẫn cho người sử dụng lao động và người lao động về quy trình thiết lập mức lương và nâng cao năng lực, hỗ trợ kỹ thuật cho các đối tác ba bên về thiết lập tiền lương.

15. Văn phòng ILO cần thực hiện hoạt động liên quan đến mức lương đủ sống, gồm:

- (a) nâng cao nhận thức về mức lương đủ sống, bao gồm cả các hoạt động hướng dẫn và phổ biến thông tin;
- (b) tham gia vào các sáng kiến về mức lương đủ sống để thúc đẩy tuân thủ các nguyên tắc về thiết lập mức lương đủ sống của ILO;
- (c) khi được yêu cầu, cung cấp hỗ trợ kỹ thuật cho các đối tác ba bên về phương pháp luận do ILO phát triển để ước tính nhu cầu của người lao động và gia đình họ nhằm phục vụ mục đích thiết lập mức lương đủ sống;
- (d) xem xét lại phương pháp luận của ILO nhằm ước tính nhu cầu của người lao động và gia đình họ để điều chỉnh sao cho phù hợp với các nguyên tắc ước tính mức lương đủ sống;
- (e) xây dựng chiến lược truyền thông về mức lương đủ sống, các nguyên tắc của ILO về thiết lập mức lương và phương pháp luận của ILO để thiết lập mức lương đủ sống. Về khía cạnh này, Bộ phận Hỗ trợ doanh nghiệp của ILO về Các Tiêu chuẩn lao động quốc tế có thể là một công cụ hỗ trợ và là nguồn thông tin hữu ích;
- (f) tiến hành nghiên cứu sâu hơn về xu hướng và diễn biến của mức lương đủ sống, chia sẻ kiến thức và bài học kinh nghiệm; và
- (g) giới thiệu và đẩy mạnh thông tin về kết quả của cuộc họp này trong hệ thống đa phương và thông qua quan hệ với các cơ quan khác của Liên Hợp Quốc, bao gồm cả Liên minh toàn cầu vì Công bằng Xã hội.

16. Văn phòng ILO cần tiếp tục duy trì các hoạt động của mình, đặc biệt là:

- (a) cung cấp hỗ trợ kỹ thuật cho các đối tác ba bên về phát triển kỹ năng, cải thiện năng suất và tăng cường môi trường thuận lợi cho các doanh nghiệp bền vững, cũng như việc làm, an sinh xã hội và các chính sách kinh tế vĩ mô để tạo ra việc làm thỏa đáng;
- (b) cung cấp hỗ trợ kỹ thuật để hỗ trợ quá trình chuyển đổi từ phi chính thức sang chính thức phù hợp với Khuyến nghị 204;
- (c) hỗ trợ các đối tác ba bên trong việc thu thập dữ liệu, bao gồm thông qua khảo sát lực lượng lao động và cơ sở sản xuất kinh doanh;
- (d) cải thiện hiệu quả của các cơ quan thanh tra lao động và các cơ quan có liên quan khác để tăng cường tuân thủ;
- (e) hỗ trợ các quốc gia thành viên trong việc phát triển và cung cấp các dịch vụ giá cả phải chăng, dễ tiếp cận và dịch vụ công chất lượng.

Phụ lục

Danh sách không đầy đủ các tiêu chuẩn lao động quốc tế liên quan đến chính sách tiền lương và thiết lập tiền lương

Công ước của ILO

Các Công ước cơ bản

- Công ước về Tự do liên kết và Bảo vệ Quyền Tổ chức, 1948 (Số 87) *
- Công ước về Quyền tổ chức và Thương lượng tập thể, 1949 (Số 98)*
- Công ước về Trả công bình đẳng, 1951 (Số 100)*
- Công ước về Phân biệt đối xử trong Việc làm và Nghề nghiệp, 1958 (Số 111)*

Các Công ước quản trị

- Công ước về Thanh tra lao động, 1947 (Số 81)
- Công ước về Tham vấn ba bên (Tiêu chuẩn lao động quốc tế), 1976 (Số 144)
- Công ước về Thanh tra Lao động (Nông nghiệp), 1969 (Số 129)

Các Công ước kỹ thuật

- Công ước về Cơ chế ấn định mức lương tối thiểu, 1928 (Số 26) - [công cụ tạm thời]
- Công ước về Các điều khoản lao động (Hợp đồng công), 1949 (Số 94)
- Công ước về Bảo vệ tiền lương, 1949 (Số 95)
- Công ước về Bộ máy ấn định mức lương tối thiểu (Nông nghiệp), 1951 (Số 99) - [công cụ tạm thời]
- Công ước về Đồn điền, 1958 (Số 110)
- Công ước về Sửa đổi mức lương tối thiểu, 1970 (Số 131)
- Công ước về Quản lý lao động, 1978 (Số 150)
- Công ước về Quan hệ lao động (Dịch vụ công), 1978 (Số 151)
- Công ước về Thương lượng tập thể, 1981 (Số 154)
- Công ước về Bảo vệ quyền lợi của người lao động (Người sử dụng lao động phá sản), 1992 (Số 173)
- Công ước về Việc làm bán thời gian, 1994 (Số 175)
- Công ước về Công việc gia đình, 1996 (Số 177)
- Công ước về Các cơ quan việc làm tư nhân, 1997 (Số 181)
- Công ước về Lao động hàng hải, 2006
- Công ước về Việc làm trong đánh bắt thủy sản, 2007 (Số 188)
- Công ước về Lao động giúp việc gia đình, 2011 (Số 189)

* Là các Công ước có bản dịch tiếng Việt đã được đăng tải trên trang thông tin của ILO. Vui lòng lựa chọn Vietnamese tại trang giao diện đường dẫn đính kèm để tham khảo.

Khuyến nghị của ILO

- Khuyến nghị về Bộ máy ấn định mức lương tối thiểu, 1928 (Số 30) - [công cụ tạm thời]
- Khuyến nghị về Bảo vệ tiền lương, 1949 (Số 85)
- Khuyến nghị về Điều khoản lao động (Hợp đồng công), 1949 (Số 84)
- Khuyến nghị về Bộ máy ấn định mức lương tối thiểu (Nông nghiệp), 1951 (Số 89) - [công cụ tạm thời]
- Khuyến nghị về Đồn điền, 1958 (Số 110)
- Khuyến nghị về Ấn định mức lương tối thiểu, 1970 (Số 135)
- Khuyến nghị của Đại diện Công nhân, 1971 (Số 143)
- Khuyến nghị về Thương lượng tập thể, 1981 (Số 163)
- Khuyến nghị về Bảo vệ quyền lợi của người lao động (Người sử dụng lao động phá sản), 1992 (Số 180)
- Khuyến nghị về Công việc bán thời gian, 1994 (Số 182)
- Khuyến nghị về Công việc gia đình, 1996 (Số 184)
- Khuyến nghị về Chuyển đổi từ nền kinh tế phi chính thức sang chính thức, 2015 (Số 204)