▶ Tổng thuật của ILO

Tháng 10 năm 2022

Thiết lập mức lương thỏa đáng: Những câu hỏi về lương đủ sống

Giới thiệu

Bản tổng thuật này đưa ra quan điểm của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) về những câu hỏi về lương đủ sống và mô tả cách thức ILO thúc đẩy việc xác định mức lương thỏa đáng có tính đến nhu cầu của người lao động và gia đình của họ cũng như các yếu tố kinh tế. Hỗ trợ kỹ thuật của ILO đến các thành viên của Tổ chức cũng nhằm tăng cường khung thể chế quốc gia và thúc đẩy đối thoại xã hội dựa trên bằng chứng về chủ đề này.

Xác định mức lương thỏa đáng là cơ chế cần thiết để đảm bảo các tiêu chuẩn sống và thu nhập thỏa đáng cho người lao động nữ và nam và gia đình họ. Đồng thời cần đảm bảo sự bền vững của các doanh nghiệp tạo việc làm cho những người lao động này.

Bản tổng thuật này cũng chỉ ra rằng *thu nhập*[1] đủ sống tối thiểu có thể đạt được thông qua nhiều cơ chế khác nhau, bao gồm tiền lương, thu nhập từ công việc của người lao động tự làm chủ và các phúc lợi xã hội.

Nhiệm vụ của ILO

Tầm quan trọng của mức lương đủ sống đã được nhấn mạnh trong nhiều tài liệu quan trọng của ILO kể từ khi thành lập Tổ chức.

Lời mở đầu của Hiến chương ILO được thông qua năm 1919 cho rằng "hòa bình phổ quát và lâu dài chỉ có thể được thiết lập dựa trên công bằng xã hội" và do đó kêu gọi cải thiện khẩn cấp các điều kiện lao động, bao gồm "cung cấp tiền lương đủ sống thỏa đáng".

Năm 1944, các thành viên ILO đã thông qua *Tuyên bố Philadelphia*[2] và sau đó đưa vào Hiến chương ILO. Đây là tuyên bố về mục đích của ILO, trong đó khẳng định "nghĩa vụ chính thức" của ILO là thúc đẩy "các chính sách về tiền lương và thu nhập, thời giờ và các điều kiện làm việc khác được tính toán để đảm bảo chia sẻ công bằng thành quả của sự tiến bộ cho tất cả mọi người, và mức lương đủ sống tối thiểu cho tất cả những người có việc làm và cần được bảo vệ như vậy".

Từ đó đến nay, nhiều tài liệu và tuyên bố của ILO được thông qua – bao gồm *Tuyên bố Thế kỷ của ILO vì Tương lai Việc làm*[3] năm 2019– đã tái khẳng định nhiệm vụ được nêu trong Hiến chương ILO và Tuyên bố Philadelphia.

Mặc dù phiên bản Hiến chương ILO hiện nay không đề cập đến cách xác định mức lương thỏa đáng, nhưng cho đến năm 1946, Hiến chương đã quy định rằng mức lương đủ sống tương xứng có nghĩa là "việc trả cho người làm công một mức lương đủ để duy trì mức sống hợp lý tại thời điểm và trong bối cảnh đất nước của họ"[4].

Định nghĩa này tương tự như các định nghĩa khác được đưa ra gần đây, tất cả đều hướng tới ý tưởng về mức lương giúp người lao động và gia đình họ đạt được mức sống tối thiểu[5]. Ví dụ, *Liên minh Lương đủ sống Toàn cầu* định nghĩa mức lương đủ sống là "mức thù lao nhận được cho một tuần làm việc tiêu chuẩn của người lao động ở một nơi cụ thể đủ để họ có thể trang trải mức sống thỏa đáng cho bản thân và gia đình"[6].

1 Khái niệm thu nhập rộng hơn khái niệm tiền lương và thường bao gồm tất cả các khoản thu mà một hộ gia đình hoặc các thành viên nhận được, chứ không chỉ tiền lương.
2 Xem https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf
3 Xem https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf
4 Đây là các thuật ngữ được sử dụng trong Điều 427 của Hiệp ước Versailles (Hay còn gọi là "Hiến chương lao động"). Điều khoản này sau đó trở thành Điều 41 của Hiến chương ILO. Điều 41 sau đó được bãi bỏ khi Tuyên bố Philadelphia được đưa vào Hiến chương ILO.
5 Xem https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_235303/lang--en/index.htm
6 Xem https://www.global Livingwage.org/about/what-is-a- Living-wage/

Cách tiếp cận của ILO trong việc thiết lập mức lương thỏa đáng: nhu cầu của người lao động và gia đình họ, và các yếu tố kinh tế

Trong những năm qua, ILO đã áp dụng một số tiêu chuẩn lao động quốc tế và cung cấp tư vấn kỹ thuật cho các thành viên về chính sách tiền lương. Bằng cách này, ILO nhấn mạnh tầm quan trọng của việc tính đến cả nhu cầu của người lao động và gia đình họ - là điều mà khái niệm về mức lương đủ sống đề cập đến - cũng như các yếu tố kinh tế.

Khi ILO xây dựng *Công ước (Số 26)*[7] và *Khuyến nghị (Số 30)*[8] đầu tiên về tiền lương tối thiểu cho người lao động làm việc trong các ngành trả lương thấp mà không có thỏa thuận nào về quy định tiền lương hiệu quả theo thỏa ước tập thể, ILO lưu ý rằng mức lương nên "có tính đến sự cần thiết của việc tạo điều kiện cho những người lao động liên quan duy trì mức sống phù hợp", nhưng cũng lưu ý rằng "sẽ phản tác dụng nếu thiết lập mức lương tối thiểu vượt quá khả năng chi trả của ngành"[9].

Công ước Ấn định Mức lương tối thiểu số 131[10] của ILO được thông qua năm 1970 kêu gọi việc xác định mức lương tối thiểu cần tính đến:

> (a) nhu cầu của người lao động và gia đình họ, có tính đến mức lương chung trong nước, chi phí sinh hoạt, các chế độ an sinh xã hội và mức sống tương đối của các nhóm xã hội khác;
>
> (b) các yếu tố kinh tế, bao gồm các yêu cầu phát triển kinh tế, mức năng suất, mong muốn đạt được và duy trì tỷ lệ có việc làm cao.

Tương tự như vậy, *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 Doanh nghiệp đa quốc gia của ILO*[11]*)* đưa ra hướng dẫn về tiền lương như sau:

"Tiền lương, phúc lợi và điều kiện làm việc do các doanh nghiệp đa quốc gia đưa ra trong quá trình hoạt động của họ không được kém thuận lợi hơn cho người lao động so với mức lương do những người sử dụng lao động tương đương ở nước sở tại đưa ra. Ở những nơi không có người sử dụng lao động tương đương, họ phải cung cấp mức lương, phúc lợi và điều kiện làm việc tốt nhất có thể. Các yếu tố được xem xét bao gồm: (a) nhu cầu của người lao động và gia đình họ, có tính đến mức lương chung trong nước, chi phí sinh hoạt, các chế độ an sinh xã hội và mức sống tương đối của các thành phần xã hội khác; và (b) các yếu tố kinh tế, bao gồm các yêu cầu phát triển kinh tế, mức năng suất và mong muốn đạt được và duy trì tỷ lệ có việc làm cao. Trường hợp người sử dụng lao động cung cấp cho người lao động những tiện nghi cơ bản như nhà ở, chăm sóc y tế hoặc thực phẩm, thì những tiện nghi này phải đạt tiêu chuẩn tốt" (Điều 41).

Phụ nữ hái lá chè trong vườn chè, Assam, Ấn Độ © Panos, Abbie Trayler-Smith

Thông qua tư vấn kỹ thuật, ILO đã và đang hỗ trợ nhiều quốc gia, đặc biệt là trong việc xác định mức lương tối thiểu[12]. Trong công việc này, ILO có các biện pháp tăng cường năng lực cho các thể chế quốc gia như ủy ban ba bên về lương tối thiểu, cải thiện các khía cạnh thể chế của hệ thống lương tối thiểu, chẳng hạn như phạm vi pháp lý, số lượng mức lương, hoặc tính thường xuyên và tần suất điều chỉnh lương. ILO cũng thúc đẩy đối thoại xã hội dựa trên bằng chứng, bao gồm thông qua việc sử dụng dữ liệu và thông tin vững chắc về cả nhu cầu của người lao động và gia đình họ, cũng như các yếu tố kinh tế.

Chính phủ Hà Lan đang hỗ trợ ILO trong lĩnh vực này thông qua các dự án hợp tác phát triển nhằm thúc đẩy việc thiết lập mức lương thỏa đáng, bao gồm thông qua việc sử dụng các chỉ số tốt hơn về nhu cầu của người lao động và gia đình họ (xem hộp 1 & 2).

7 Công ước về Bộ máy ấn định mức lương tối thiểu, 1928 (Số 26). Có tại đây: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C026#:~:text=Each%20Member%20of%20the%20International,no%20arrangements%20exist%20for%20the

8 Khuyến nghị về Bộ máy ấn định mức lương tối thiểu, 1928 (Số 30). Có tại đây: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312368

9 Xem https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_557250/lang--en/index.htm

10 Xem https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131#:~:text=Article%202-,1.,2.

11 Xem https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang--en/index.htm

12 Xem Hướng dẫn Chính sách Lương tối thiểu tại đây: https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/lang--en/index.htm

Hộp 1: Các chỉ số về nhu cầu của người lao động và gia đình họ: dự án do Hà Lan tài trợ

Dự án hợp tác phát triển do Hà Lan tài trợ từ năm 2018 đến năm 2021 giúp ILO phát triển phương pháp ước tính nhu cầu của người lao động và gia đình họ, bên cạnh các yếu tố kinh tế, chủ yếu nhằm mục đích xác lập mức lương tối thiểu. Các quốc gia thí điểm của dự án bao gồm Costa Rica, Ethiopia, Ấn Độ, Indonesia và Việt Nam.

Phương pháp này sử dụng dữ liệu từ các cơ quan thống kê quốc gia và đề xuất một khuôn khổ có thể thích ứng ở cấp quốc gia để đảm bảo quyền sở hữu quốc gia và hỗ trợ đối thoại xã hội dựa trên bằng chứng giữa chính phủ và các đối tác xã hội.

Ngoài ra, một loạt nghiên cứu đã được thực hiện liên quan đến tiền lương và điều kiện làm việc trong ngành sản xuất chuối, cà phê và chè. Các báo cáo góp phần nâng cao hiểu biết về mức lương phổ biến và điều kiện làm việc trong các lĩnh vực được lựa chọn này để cung cấp cơ sở kiến thức cho việc thiết lập mức lương tối thiểu phù hợp, theo luật định hoặc do thương lượng được, ở các quốc gia thí điểm.

Phương pháp luận và một số nghiên cứu khác có sẵn trên trang web của dự án.[13]

Phụ nữ làm việc trong nhà máy may tại thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam © Panos, Mark Henley

Hộp 2: Thiết lập mức lương thỏa đáng: sáng kiến do Hà Lan hỗ trợ

Ra mắt vào tháng 10 năm 2022 với sự hỗ trợ của Bộ Ngoại thương và Hợp tác Phát triển Hà Lan, dự án "Thiết lập mức lương thỏa đáng" kéo dài 4 năm với mục tiêu nâng cao mức sống cho người lao động và gia đình họ thông qua một chiến lược dựa trên ba trụ cột.

Thứ nhất, dự án hỗ trợ các cơ chế xác định tiền lương, bao gồm tiền lương tối thiểu và thương lượng tập thể, trong việc sử dụng tốt hơn các dữ liệu và bằng chứng về nhu cầu của người lao động và gia đình họ cũng như các yếu tố kinh tế. Vì tiền lương theo luật định hoặc theo thỏa thuận chỉ có thể cải thiện mức sống của người lao động khi tiền lương được chi trả đầy đủ, dự án cũng thúc đẩy sự tuân thủ thông qua các nghiên cứu về tỷ lệ tuân thủ, phổ biến thông tin về mức lương theo luật định và mức lương thương lượng được bên cạnh việc đào tạo về các dịch vụ thanh tra lao động.

Ngoài ra, dự án góp phần xác định các yếu tố và điều kiện quốc gia cho phép tăng lương ở cấp độ vĩ mô và hỗ trợ các biện pháp nâng cao năng suất tại một số doanh nghiệp được lựa chọn, tập trung ưu tiên – nhưng không nhất thiết – vào chuỗi cung ứng nông nghiệp và may mặc, với mục đích tạo ra một hiệu ứng rõ rệt. Bằng cách này, dự án sẽ không chỉ hỗ trợ các cơ chế xác định tiền lương mà còn hỗ trợ năng lực của các quốc gia và doanh nghiệp trong việc trả lương cao hơn.

Cuối cùng, dự án thực hiện một số nghiên cứu được bình duyệt khoa học nhằm góp phần hiểu rõ hơn về mức lương đủ sống, cung cấp hỗ trợ kỹ thuật cho các Quốc gia Thành viên về vấn đề này và tương tác với các sáng kiến về mức lương đủ sống hiện có, mời họ xem xét dữ liệu và thông tin về nhu cầu của người lao động và gia đình của họ và các yếu tố kinh tế, tham gia đối thoại xã hội dựa trên bằng chứng về tiền lương đủ sống.

Ở cấp quốc gia, dự án cung cấp hỗ trợ kỹ thuật ở bốn quốc gia thí điểm – Costa Rica, Côte d'Ivoire, Ấn Độ và Việt Nam. Ở cấp độ toàn cầu, dự án phát triển một loạt các công cụ để hỗ trợ thực hiện các hoạt động theo kế hoạch ở các quốc gia và thực hiện nghiên cứu về các khía cạnh khác nhau liên quan đến khái niệm và ước tính mức lương đủ sống.

Thông tin thêm có tại trang web của dự án[14].

13 Xem https://www.ilo.org/global/topics/wages/projects/WCMS_826265/lang--en/index.htm
14 Xem https://www.ilo.org/global/topics/wages/projects/WCMS_864021/lang--en/index.htm

Các sáng kiến về lương đủ sống gần đây

Nhiều sáng kiến trên khắp thế giới tìm cách thúc đẩy mức lương đủ sống thông qua các cơ chế khác nhau, bao gồm mức lương tối thiểu theo luật định, thương lượng tập thể hoặc cơ chế tự nguyện.

Ví dụ, *Liên minh Mức lương đủ sống Toàn cầu* (GLWC) khuyến khích các nỗ lực của nhiều bên liên quan để đạt được mức lương đủ sống trong chuỗi cung ứng toàn cầu; *Fairtrade* hoặc *Rainforest Alliance* cung cấp các chương trình chứng nhận bao gồm mức lương đủ sống; *Sáng kiến Thương mại Bền vững (IDH)* thúc đẩy mức lương đủ sống bằng cách tập hợp các chính phủ và xã hội dân sự lại với nhau; *sáng kiến ACT* thúc đẩy mức lương đủ sống trong ngành dệt may thông qua thương lượng tập thể toàn ngành; và thông qua *Think Lab* về tiền lương đủ sống, *Hiệp ước Toàn cầu của Liên hợp quốc* cung cấp không gian trao đổi ý kiến giữa một số doanh nghiệp đa quốc gia ngày càng nhiều đã công bố ý định đảm bảo rằng tiền lương đủ sống được trả trong chuỗi cung ứng của họ. Trên đây chỉ là một vài ví dụ.

Để xác định mức lương đủ sống ở một địa phương cụ thể - và tính toán khoảng cách có thể có giữa mức lương đủ sống và mức lương hiện hành - các công ty đa quốc gia và các sáng kiến về mức lương đủ sống thường dựa vào "các mức chuẩn" về lương đủ sống.

Các mức chuẩn này thường ước tính chi phí sinh hoạt cho một gia đình có quy mô xác định ở một địa phương cụ thể - ước tính chi phí thực phẩm, nhà ở, y tế, giáo dục và các hàng hóa, dịch vụ thiết yếu khác hoặc các sự kiện không lường trước được. Mức chuẩn liên quan đến một số giả định quan trọng về số lao động trong mỗi hộ gia đình và số người làm công ăn lương. Ví dụ, một mức lương cụ thể có thể đủ để đáp ứng nhu cầu của gia đình nếu trong gia đình ấy có hai người đi làm hưởng lương, nhưng không đủ nếu chỉ có một người đi làm.

Việc sử dụng các mức chuẩn này gặp nhiều khó khăn bởi vì các giả định và phương pháp luận khác nhau có thể dẫn đến các kết quả rất khác nhau. Bên cạnh đó, có nhiều địa điểm chưa có mức chuẩn được xác định gần đây; và một số tổ chức xây dựng những mức chuẩn này để kinh doanh, do đó số liệu không dễ dàng có sẵn cho người sử dụng lao động và người lao động ở nước đó.

Một số mức chuẩn khác được công bố rộng rãi nhưng không tham khảo ý kiến của người lao động và người sử dụng lao động trong chuỗi cung ứng trong quá trình xây dựng những mức chuẩn này. Ngoài ra còn có mối quan ngại rộng hơn rằng các mức chuẩn không nên được sử dụng như một sự thay thế "kỹ thuật" cho đối thoại xã hội hoặc thương lượng tập thể hai bên ở nước đó mà nên

Công nhân đóng gói đậu để xuất khẩu tại một nhà máy ở phía nam Addis Ababa, Ethiopia © Panos, Sven Torfinn

được sử dụng như nguồn thông tin để thúc đẩy đối thoại xã hội dựa trên bằng chứng.

Cũng cần lưu ý rằng mức lương đủ sống là một mục tiêu luôn vận động . Nhu cầu thường được ước tính thông qua "các thước đo tuyệt đối" xác định số lượng tối thiểu của một số hàng hóa và dịch vụ nhất định. Tuy nhiên, nhu cầu và nguyện vọng của người lao động và gia đình họ phát triển theo mức thu nhập và mức tiêu dùng ở quốc gia nơi họ sinh sống. Đây cũng là lý do tại sao các nước giàu định nghĩa nghèo đói là một khái niệm tương đối, chẳng hạn như đặt chuẩn nghèo ở một tỷ lệ nhất định so với trung vị thu nhập hộ gia đình. Bởi vì lạm phát giá cả làm xói mòn giá trị thực của tiền lương danh nghĩa nên các giá trị các mức chuẩn hiện có cần được cập nhật thường xuyên để đảm bảo sự phù hợp.

Sự tham gia của ILO vào các sáng kiến về lương đủ sống

Với tư cách là tổ chức chính của Liên hợp quốc giải quyết các vấn đề về lao động và tiền lương, và do ILO có nhiệm vụ theo Hiến chương là thúc đẩy mức lương đủ sống thỏa đáng, ILO đang tham gia vào nhiều sáng kiến về mức lương đủ sống. Gần đây, ILO cũng đã được các Thành viên của mình yêu cầu "đóng góp để có hiểu biết tốt hơn về tiền lương đủ sống bằng cách thực hiện các nghiên cứu được bình duyệt khoa học về các khái niệm và ước tính về khía cạnh đó, đồng thời cung cấp hỗ trợ cho các Quốc gia Thành viên khi có yêu cầu"[15].

15 Xem nghị quyết và kết luận của Ủy ban Thảo luận định kỳ: Việc làm có tại đây: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/committees/việc làm/lang--en/index.htm

Khi tham gia vào các sáng kiến về lương đủ sống và trong quá trình hướng tới mức lương đủ sống, ILO mong muốn nêu bật các thông lệ thiết lập tiền lương tốt, bao gồm những điều sau:

Tính đến nhu cầu của người lao động và gia đình họ: ILO có nhiệm vụ theo Hiến chương là thúc đẩy công bằng xã hội, bao gồm cả "lương đủ sống thỏa đáng". Lương đủ sống nghĩa là mức lương phải đủ để người lao động có thể trang trải được mức sống tối thiểu thỏa đáng. Dó đó, lương đủ sống là một phần cơ bản trong chương trình nghị sự về công bằng xã hội và là mục tiêu thiết yếu của chính sách tiền lương. Vì vậy, việc xây dựng bằng chứng về chi phí sinh hoạt là rất quan trọng để cung cấp thông tin cho các cuộc thảo luận về tính thỏa đáng của tiền lương, bao gồm cả trong các quy trình thiết lập tiền lương theo luật định và quy trình thiết lập tiền lương thông qua thương lượng tập thể.

Tính đến các yếu tố kinh tế: Đồng thời, các yếu tố kinh tế cũng cần được tính đến khi xác định tiền lương, bao gồm khả năng chi trả của nhiều doanh nghiệp, cũng như các cân nhắc rộng hơn về mặt kinh tế bao gồm tăng trưởng kinh tế, năng suất, tỷ lệ có việc làm và hiện trạng khu vực phi chính thức. Như được phản ánh trong Công ước về Ấn định Mức lương tối thiểu số 131 của ILO 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 Doanh nghiệp đa quốc gia của ILO), cần phải xem xét cả nhu cầu của người lao động và gia đình họ cũng như các yếu tố kinh tế khi ấn định tiền lương.

Thu hẹp khoảng cách tiền lương đủ sống có thể cần đến một loạt các biện pháp vượt ra ngoài lĩnh vực chính sách tiền lương. Trường hợp năng suất cơ bản thấp có thể cản trở tăng trưởng tiền lương. Điều này đặc biệt đúng trong nền kinh tế phi chính thức, nơi mà phần lớn các cơ sở sản xuất kinh doanh là các đơn vị nhỏ và năng suất trung bình thấp hơn nhiều so với nền kinh tế chính thức. Khi nói đến chuỗi cung ứng, khả năng trả lương đủ sống của các nhà cung cấp cũng bị ảnh hưởng bởi mức giá mà người mua trả cho hàng hóa và dịch vụ của nhà cung cấp đó.

Do đó, các chiến lược toàn diện để thúc đẩy mức lương đủ sống cũng cần xem xét các biện pháp nâng cao kỹ năng của người sử dụng lao động và người lao động, tăng năng suất của các doanh nghiệp năng suất thấp, thúc đẩy quá trình chuyển đổi sang khu vực kinh tế chính thức và áp dụng các thực hành bền vững tạo điều kiện cho các nhà cung cấp trả mức lương đủ sống. Ở cấp quốc gia, tăng lương bền vững nên được thúc đẩy từ sự kết hợp của các chính sách kinh tế vi mô và vĩ mô góp phần vào tăng trưởng kinh tế cao hơn và phân phối công bằng thành quả của sự tăng trưởng này[16].

Như đã trình bày trong Báo cáo Tiền lương toàn cầu 2020/21, việc không tuân thủ mức lương tối thiểu hiện tại vẫn là một thách thức lớn trên toàn cầu. Trong số 327 triệu người làm công ăn lương ước tính được trả công bằng hoặc thấp hơn mức lương tối thiểu, có tới 266 triệu lao động thực tế được trả thấp hơn mức lương tối thiểu, phần lớn là do không tuân thủ[17].

Tăng cường các thể chế quốc gia và đối thoại xã hội: Chính phủ và các đối tác xã hội nên đóng vai trò định hướng khi xác định các hành động và biện pháp có thể góp phần đạt được mức lương đủ sống. Các thể chế ấn định tiền lương ở cấp quốc gia, chẳng hạn như ủy ban tiền lương tối thiểu hoặc cơ chế thương lượng tập thể, cần được tăng cường và trao quyền trong quá trình này.

Điều này cũng ngụ ý rằng các mức chuẩn hoặc ước tính mức lương đủ sống, nếu có, sẽ phục vụ để cung cấp thông tin - chứ không phải thay thế - đối thoại xã hội dựa trên bằng chứng, bao gồm cả thương lượng tập thể và tạo điều kiện thuận lợi cho việc ấn định mức lương được các bên liên quan coi là tương xứng.

Thúc đẩy thu nhập đủ sống tối thiểu cho tất cả mọi người, thông qua kết hợp các phương pháp: mặc dù đối với nhiều hộ gia đình, tiền lương là phần chính trong tổng thu nhập của họ, nhưng trên toàn cầu, cứ hai người lao động thì có một người là lao động độc lập hoặc lao động gia đình. Trong khu vực kinh tế phi chính thức, tỷ lệ này còn cao hơn. Nhóm lao động này kiếm được thu nhập từ sức lao động của mình nhưng họ không có lương – nghĩa là không có khoản thù lao hoặc thu nhập do người sử dụng lao động trả cho người được thuê mướn.

Công nhân làm mỏ vàng tại Peru © Panos, Eduardo Martino

16 Xem thêm tài liệu của ILO về việc làm thỏa đáng và năng suất có tại đây: https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB341/pol/WCMS_769282/lang--en/index.htm
17 Báo cáo Tiền lương toàn cầu của ILO 2020/21, tr.17 và tr.90-91. Có tại đây: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_762534/lang--en/index.htm

Do vậy, các sáng kiến khác nhau thúc đẩy "thu nhập đủ sống" – trái ngược với "lương đủ sống" – tìm cách đảm bảo rằng những người lao động tự làm chủ, như nông dân sản xuất nhỏ không được trả lương, có thể tự trang trải nhu cầu sống bằng cách bán hàng hóa và dịch vụ của họ trên thị trường. Khi cần đảm bảo thu nhập đủ sống tối thiểu cho tất cả mọi người, có thể sử dụng kết hợp nhiều biện pháp khác nhau. Theo định nghĩa của Hội nghị Thống kê Lao động Quốc tế (ICLS) của ILO, thu nhập hộ gia đình có thể được tính bằng tổng của (i) thu nhập từ việc làm (cả được trả lương và tự làm chủ); (ii) thu nhập từ tài sản; (iii) thu nhập từ việc sản xuất các dịch vụ hộ gia đình để tiêu dùng; và (iv) các phúc lợi xã hội hiện tại nhận được[18]. Có thể thấy rằng thu nhập tối thiểu có thể đạt được chẳng hạn bằng cách kết hợp thu nhập từ việc làm và phúc lợi xã hội.

Cần lưu ý rằng bản thân một mức lương nhất định không thể đảm bảo mức sống tối thiểu – nhất là vì một số hộ gia đình có thể không có ai là người làm công ăn lương. Hơn nữa, một số hộ gia đình có thể có nhiều con hơn hoặc có thể có những nhu cầu đặc biệt – và do đó họ cần có thu nhập cao hơn để đáp ứng những nhu cầu này. Trong những trường hợp này, phúc lợi xã hội, chẳng hạn như đảm bảo thu nhập tối thiểu, trợ cấp gia đình, trợ cấp thất nghiệp hoặc trợ cấp tàn tật là những cơ chế quan trọng.

Trên thực tế, thật không may là do không được tiếp cận với bảo trợ xã hội, vẫn còn có hàng tỷ người trên thế giới tiếp tục phải dựa vào thu nhập từ lao động làm nguồn thu nhập duy nhất của họ.

Không nên coi tiền lương đủ sống là "đích đến cuối cùng" của tiền lương: Trả lương đủ sống tối thiểu không nên là mục tiêu cuối cùng của chính sách tiền lương, mà là một trong những mục tiêu chính của nó. Thật vậy, việc "chỉ" chi trả mức lương đủ sống để đáp ứng các nhu cầu tối thiểu của người lao động và gia đình họ trong khi các yếu tố kinh tế cho phép trả mức lương cao hơn sẽ không phù hợp với nguyên tắc trong Tuyên bố Philadelphia của ILO về "chia sẻ công bằng thành quả của sự tiến bộ cho tất cả mọi người".

Khi các yếu tố kinh tế cho phép, thương lượng tiền lương hoặc các cơ chế khác có thể làm cho tiền lương cao hơn mức tối thiểu cơ bản, đảm bảo mô hình tăng trưởng kinh tế toàn diện, sự phát triển của tầng lớp trung lưu và giảm bất bình đẳng về tiền lương. Các ấn bản của Báo cáo Tiền lương Toàn cầu của ILO đã nhấn mạnh vai trò của thương lượng tập thể về tiền lương để có thể đảm bảo rằng tiền lương tăng song hành với năng suất và đóng góp cho cả tăng trưởng kinh tế lẫn phân phối công bằng.

Ngoài ra, còn có nhiều yếu tố khác của chính sách tiền lương rất cần thiết để đảm bảo việc làm thỏa đáng cho tất cả mọi người, bao gồm các biện pháp thúc đẩy trả lương bình đẳng cho công việc có giá trị ngang nhau giữa nam và nữ, hoặc các biện pháp bảo hộ tiền lương để đảm bảo rằng tiền lương có thể dự đoán được, được chi trả kịp thời, đầy đủ và minh bạch.

Trong tương lai, ILO mong muốn tăng cường đóng góp để có hiểu biết tốt hơn về lương đủ sống, đặc biệt là bằng cách tiến hành nghiên cứu và xây dựng hướng dẫn phương pháp luận về vấn đề này, và bằng cách cung cấp hỗ trợ cho các Quốc gia Thành viên khi có yêu cầu.

Người hái chè đội thúng đi qua vườn chè tại Assam, Ấn Độ © Panos, Abbie Trayler-Smith

18 Xem https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_087568.pdf

Công nhân làm việc trong xưởng chế biến cà phê tại Uganda © Panos, Andrew Johnstone

Thông tin liên lạc

Tổ chức Lao động Quốc tế
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
Thụy Sĩ

Ban Điều kiện làm việc và bình đẳng
E: inwork@ilo.org

© Tổ chức Lao động Quốc tế 2022