

Báo cáo tiền lương toàn cầu 2014/15 | Phụ trương Khu vực Châu Á – Thái Bình Dương

Tiền lương khu vực Châu Á – Thái Bình Dương: Phát triển năng động nhưng không đồng đều

Tốc độ tăng lương của khu vực Châu Á – Thái Bình Dương trong hai năm vừa qua tiếp tục đạt mức cao so với các khu vực khác trên thế giới. Theo Báo cáo tiền lương toàn cầu 2014/15 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), tiền lương trong khu vực tăng gần 2,5 lần kể từ đầu thế kỷ. Đối với một khu vực có 706 triệu lao động làm công ăn lương và gia đình họ, mức tăng lương đáng kể từ tăng trưởng kinh tế đã giúp nâng cao thu nhập và cải thiện mức sống được cải thiện – mặc dù bất bình đẳng vẫn là một mối quan ngại cùng với đó sự phân bổ hạn chế của lợi nhuận.¹

Phụ trương Báo cáo tiền lương toàn cầu 2014/15 của ILO tóm tắt những diễn biến quan trọng về tiền lương của khu vực Châu Á – Thái Bình Dương.² Thứ nhất, phụ trương này bàn về khu vực trong tương quan chung của thế giới và tìm hiểu vai trò của công việc làm công ăn lương đối với lao động nữ và nam trong cả khu vực Châu Á – Thái Bình Dương. Thứ hai, phụ trương này trình bày chi tiết xu hướng phát triển của 3 tiểu khu vực: Đông Á, Đông Nam Á – Thái Bình Dương và Nam Á. Thứ ba, khái quát thông điệp chính và đưa ra kết luận chính sách.

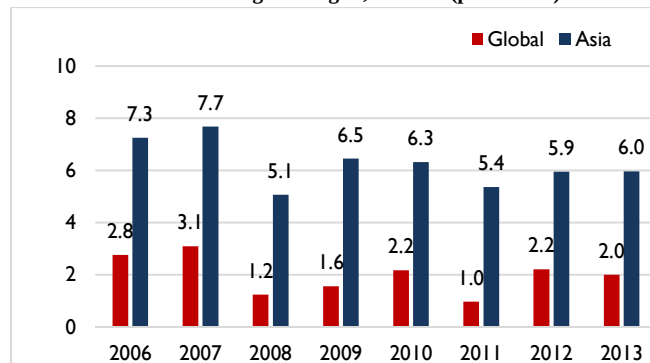
Tốc độ tăng lương dẫn đầu của khu vực Châu Á – Thái Bình Dương

Là một trong những khu vực năng động nhất trên thế giới, Châu Á – Thái Bình Dương trở nên vượt trội so với các khu vực khác về tăng trưởng tiền lương thực tế trong vài năm gần đây³. Đối với các nền kinh tế đang phát triển và mới nổi trong khu vực, tiền lương thực tế tăng 6,0% năm 2014 và 5,9% năm 2012, tương đương với mức tăng của những năm trước.⁴ Mức tăng này cao hơn đáng kể so với mức tăng trung bình trên thế

giới (Biểu đồ 1). Mức tăng này cũng giúp khu vực Châu Á – Thái Bình Dương tách khỏi nhóm các quốc gia phát triển có tiền lương thực tế trì trệ do ảnh hưởng của khủng hoảng kinh tế toàn cầu 2008/09.⁵ Ví dụ như tại Nhật Bản, tiền lương thực tế giảm 0,8% trong năm 2013.

Mặc dù, về tổng thể khu vực gặt hái nhiều phát triển tích cực, nhưng bức tranh vẫn còn nhiều mảng tối. Thứ nhất, tiền lương và thu nhập ở nhiều quốc gia trong khu vực thấp hơn rất nhiều so với các quốc gia phát triển. Cho dù trong thập kỷ vừa qua, với mức tăng lương nhanh chóng, thì một phần ba số lao động trong khu vực vẫn không thể vượt qua được ngưỡng nghèo quốc tế với sức mua tương đương 2\$/ngày.⁶ Thứ hai, tăng trưởng năng động của khu vực chủ yếu là nhờ Trung Quốc, nền kinh tế lớn nhất khu vực; mức tăng lương ở các quốc gia khác còn rất khiêm tốn. Thứ ba, bất bình đẳng gia tăng và các thể chế xác lập tiền lương hoạt động tương đối yếu tại nhiều quốc gia đồng nghĩa với lợi ích của tăng trưởng đã không được phân bổ rộng rãi.⁷

Hình 1. Mức tăng trưởng trung bình của tiền lương thực tế của khu vực Châu Á – Thái Bình Dương và thế giới, 2006-13 (phần trăm)



Nguồn: ILO: Dữ liệu tiền lương toàn cầu 2014/15, dựa trên số liệu thống kê quốc gia.

¹ Phụ trương này do ông Malte Luebker soạn thảo với sự đóng góp của Fernanda Bárcia de Mattos, Sukti Dasgupta, Phu Huynh, Kristen Sobeck và Cuntao Xia. Patrick Belser và John Ritchotte là người phản biện; và những ý kiến hữu ích của Uma Rani Amara, Anne Boyd, Suneetha Eluri, Sophy Fisher, Tite Habiakare, Coen Kompier, David Lamotte, Tim de Meyer, Wolfgang Schiefer, Reiko Tsushima và Sher Verick.

² Xem ILO: *Báo cáo tiền lương toàn cầu 2014/15: Bất bình đẳng về tiền lương và thu nhập* (Geneva, 2014).

³ Ngoại lệ duy nhất là Đông Âu và Trung Á, nơi có tốc độ tăng lương mạnh từ đầu thế kỷ này. Tuy nhiên, điều này chủ yếu là do sụt giảm lớn về sức mua của người lao động trong giai đoạn chuyển đổi những năm 90.

⁴ Ước tính tốc độ tăng lương ở khu vực dựa trên tốc độ tăng lương trung bình thực tế theo tính toán của các nguồn thống kê quốc gia. Quyền số của

tiền lương trung bình phụ thuộc vào quy mô tiền lương của quốc gia trong khu vực hoặc tiểu khu vực (ví dụ: tổng tiền lương của người lao động). Trong phạm vi có thể, số liệu tiền lương bao gồm tất cả người lao động và các ngành. Đối với những số liệu không sẵn có, sử dụng số liệu ngành và hoặc một bộ phận lao động. Dữ liệu tiền lương của các cơ quan thống kê quốc gia đã được kiểm nghiệm mức độ chính xác. Xem ILO: *Báo cáo tiền lương toàn cầu 2012/13* (Geneva, 2012), Phụ lục.

⁵ Về nhóm quốc gia, xem thêm ILO: *Báo cáo tiền lương toàn cầu 2014/15*, Phụ lục I.

⁶ Xem ILO: *Chỉ số chính của Thị trường lao động*, Phiên bản 8, 2013, Bảng R9.

⁷ Thảo luận sâu hơn về vai trò của tiền lương đối với bất bình đẳng thu nhập, xem ILO: *Báo cáo tiền lương toàn cầu 2014/15*, như đã nêu, Phần II.

Thêm vào đó, cũng có thể cảm nhận được ảnh hưởng của khủng hoảng kinh tế thế giới lên khu vực Châu Á – Thái Bình Dương. Xu hướng tăng trưởng hiện nay ở mức 6,0% là thấp hơn so với thời kỳ tiền khủng hoảng 2006 và 2007, lúc đó mức tăng trưởng vượt 7%. Cụ thể, những năm hậu khủng hoảng, mức tăng lương của tiểu khu vực Đông Nam Á – Thái Bình Dương bị chững lại, tới hai năm vừa qua mới đạt được đà tăng trở lại. Tiền lương tăng sẽ giúp ích trong việc đẩy mạnh nhu cầu nội địa và giảm phụ thuộc vào xuất khẩu – được coi như một nguồn tăng trưởng.

Bảng 1. Tăng trưởng tích lũy của tiền lương thực tế ở khu vực Châu Á – Thái Bình Dương và thế giới, 1999-2013 (Chỉ số, 1999=100)

	2005	2010	2011	2012	2013
Thế giới	113,0	125,8	127,0	129,8	132,4
Các nền kinh tế phát triển	103,3	106,5	106,0	106,0	106,3
Châu Á	149,8	205,7	216,7	229,6	243,3
Đông Á	165,2	245,4	261,6	281,7	301,8
Đông Nam Á-Thái Bình Dương	124,8	136,6	139,9	145,1	152,8
Nam Á	114,4	147,9	152,8	155,1	158,8

Nguồn: ILO: Dữ liệu tiền lương toàn cầu 2014/15, dựa trên số liệu thống kê quốc gia.

Trong dài hạn, việc duy trì tăng lương kể từ đầu thế kỷ đồng nghĩa rằng lương thực tế tại khu vực Châu Á – Thái Bình Dương tăng gấp 2.4 lần so với năm 1999 (Bảng 1). Trong khi tiền lương toàn cầu tăng một phần ba và các nền kinh tế phát triển chỉ đạt mức tăng khiêm tốn 6.3%. Tuy nhiên, mức tăng này không đồng đều trong khu vực. Với tăng trưởng nhanh

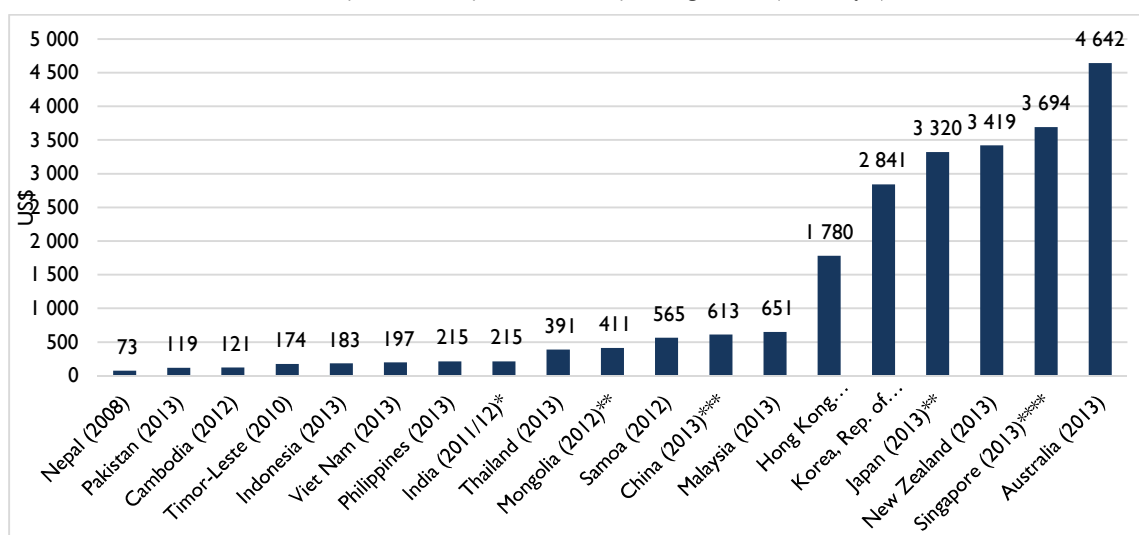
chóng của Trung Quốc, tiền lương thực tế ở tiểu khu vực Đông Á đã tăng gấp ba lần so với đầu thế kỷ. Ngược lại, thu nhập trung bình của lao động làm công ăn lương tại Đông Nam Á – Thái Bình Dương và Nam Á chỉ tăng hơn một nửa.

Bất bình đẳng lớn vẫn tồn tại giữa các quốc gia

Dù tăng trưởng cao, lương của người lao động ở nhiều quốc gia trong khu vực Châu Á – Thái Bình Dương vẫn rất thấp. Đáng tiếc, do những khác biệt trong định nghĩa và phạm vi tính toán, nên việc so sánh tiền lương trung bình giữa các quốc gia trong khu vực không dễ dàng. Biểu đồ 2 trình bày thông tin về những mức lương của các nước với số liệu so sánh được, chủ yếu tổng hợp được từ Điều tra Lực lượng Lao động.⁸

Ở mức thấp nhất, người lao động làm công ăn lương ở Nepal năm 2008 có thu nhập 73\$/tháng, tiếp theo là Pakistan 119\$ (2013) và Campuchia 121\$ (2012). Vì tiền lương ở mức thấp, hai quốc gia này cũng nằm trong nhóm các nước có tỷ lệ lao động nghèo cao nhất thế giới.⁹ Tiền lương của người lao động thường xuyên ở Ấn Độ và người lao động ở các quốc gia như Indonesia, Việt Nam và Thái Lan cao hơn (Biểu đồ 2). Các quốc gia có thu nhập từ mức khá trở lên là Trung Quốc (613\$) và Malaysia (651\$) có mức lương cao hơn nhiều trong năm 2013, mặc dù không đạt mức lương như các nền kinh tế có thu nhập cao là các quốc gia có tiền lương trung bình từ 1.780\$ (Hong Kông) đến 4.642\$ (Australia).

Biểu đồ 2. Tiền lương bình quân hàng tháng của các quốc gia trong khu vực Châu Á – Thái Bình Dương với số liệu so sánh được, năm 2013 hoặc năm gần nhất (Đô la Mỹ \$)



* Tiền lương bình quân ngày hoặc thu nhập của người lao động thường xuyên tuổi từ 15 đến 59, nhân với hệ số 313/12. Tỷ giá dựa theo Niên giám Thống kê, Ấn Độ 2014.

** Dựa trên khảo sát doanh nghiệp với phạm vi rộng; đối tượng là người lao động làm việc toàn thời gian tại Hồng Kông (Trung Quốc) và Nhật Bản.

*** Dựa trên các khảo sát doanh nghiệp, tính toán quyền số việc làm trung bình của các đơn vị đô thị và công ty tư nhân (Hộp thông tin 2).

**** Dựa trên các báo cáo hành chính của Quỹ Tiết kiệm Trung ương (CPF).

Nguồn: ILO: Dữ liệu tiền lương toàn cầu 2014/15, dựa trên số liệu thống kê quốc gia.

⁸ Đây là tập hợp con các quốc gia trong Dữ liệu tiền lương toàn cầu, bao gồm các chỉ số khác về tiền lương (như chỉ số tiền công, tiền lương trong một lĩnh vực cụ thể) làm đại diện cho tốc độ tăng lương cho nền kinh tế tương ứng.

⁹ Xem ILO: *Báo cáo tiền lương toàn cầu 2012/13*, Như đã nêu, Trang 40. No Dữ liệu về việc làm đối nghèo trong số người lao động làm công ăn lương ở Nepal.

Hộp thông tin 1: Tiền lương và điều kiện làm việc của ngành may trong khu vực Châu Á

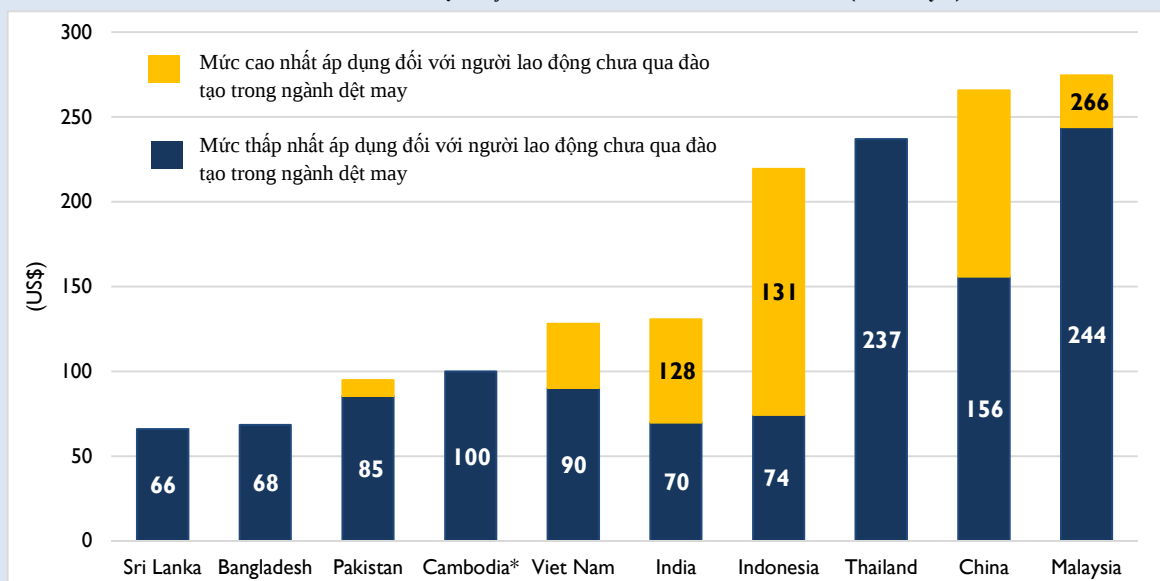
Công nghiệp dệt may ở Châu Á đang có những bước chuyển mình rõ rệt. Chuyển dịch kinh tế và nhân khẩu học ở Trung Quốc và sự gia tăng của tầng lớp người tiêu dùng giàu có ở các thị trường mới nổi đã giúp tăng cường sức cạnh tranh. Những cơ hội mới đang đến với các quốc gia có thu nhập thấp hơn trong khu vực. Tuy nhiên, việc thu hút thành công các nhãn hàng quốc tế và mở rộng thị trường xuất khẩu phụ thuộc chủ yếu vào lựa chọn chính sách của các quốc gia này. Trong lịch sử ngành này dựa trên tiền lương thấp và điều kiện làm việc tối thiểu, nhưng giá nhân công thấp không phải là yếu tố duy nhất ảnh hưởng đến quyết định đặt hàng. Các nhãn hàng dệt may quốc tế ngày càng ưu tiên năng suất và độ tin cậy của nguồn hàng, đồng thời các nhãn hàng này không muốn đánh mất danh tiếng của mình chỉ vì điều kiện làm việc nghèo nàn của người lao động.

Những thay đổi gần đây tại Bangladesh và Campuchia đã minh chứng cho sự năng động này. Vào tháng 4 năm 2013, sự kiện sập khu thương mại Rana làm 1.135 người thiệt mạng ở ngoại ô Dhaka đã hối thúc cộng đồng trong nước và quốc tế phải đưa ra những hành động kịp thời để cải thiện an toàn lao động tại nơi làm việc ở Bangladesh, nơi có hơn 4 triệu lao động trong ngành dệt may, theo Hiệp định dệt may Accord của quốc gia này. Đầu năm 2014 ở Campuchia, bạo lực đã bùng phát trong cuộc biểu tình đòi tăng lương. Ủy ban Tư vấn Lao động nước này - cơ quan đưa ra đề xuất điều chỉnh tiền lương tối thiểu - đã tăng cường cơ chế xác lập tiền lương tối thiểu thông qua việc điều chỉnh hàng năm dựa trên đối thoại ba bên và số liệu thống kê.

Chuỗi sự kiện này đã khơi dậy trách nhiệm xã hội và tuân thủ pháp luật để thu hút quyết định đặt hàng của các nhãn hàng quốc tế. Người tiêu dùng và các nhãn hiệu may mặc đa quốc gia đòi hỏi thay đổi trong cách thức hoạt động của ngành công nghiệp này. Dẫn tới yêu cầu tăng lương và cải thiện điều kiện làm việc trong cả khu vực. Tiền lương tối thiểu hàng tháng cho lao động may chưa qua đào tạo ở Sri Lanka và Bangladesh thấp hơn 70\$. Ở Campuchia, Pakistan và Việt Nam, lương tối thiểu nằm trong khoảng từ 85\$ đến 128\$, thấp hơn rất nhiều so với lương tối thiểu của ngành dệt may Trung Quốc (156\$)

Thêm vào đó, sản xuất dệt may ở Châu Á có đặc điểm là thời gian làm việc dài, hiệu quả làm việc thấp. Ở Campuchia, Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào, Pakistan và Việt Nam, hơn một nửa số lao động làm công ăn lương trong ngành này làm việc quá 48 giờ một tuần. Do lương cơ bản thấp, người lao động thường làm thêm giờ để có thêm thu nhập. Tuy nhiên, làm việc thêm giờ gây ảnh hưởng tới sức khỏe và an toàn của người lao động; bên cạnh đó còn làm giảm mong muốn áp dụng các biện pháp tăng năng suất lao động. Xét cho cùng, tiền lương khá, điều kiện làm việc tốt hơn và tăng cường nâng cao năng suất lao động là phương thức duy nhất giúp đảm bảo duy trì đà tăng lương trong ngành may của khu vực Châu Á.

Bảng B1-1. Tiền lương tối thiểu hàng tháng áp dụng cho ngành dệt may của 10 nước xuất khẩu dệt may lớn nhất Châu Á, tính tới 01/01/2014 (Đô la Mỹ \$)



* Số liệu của Campuchia áp dụng từ 01/02/2014

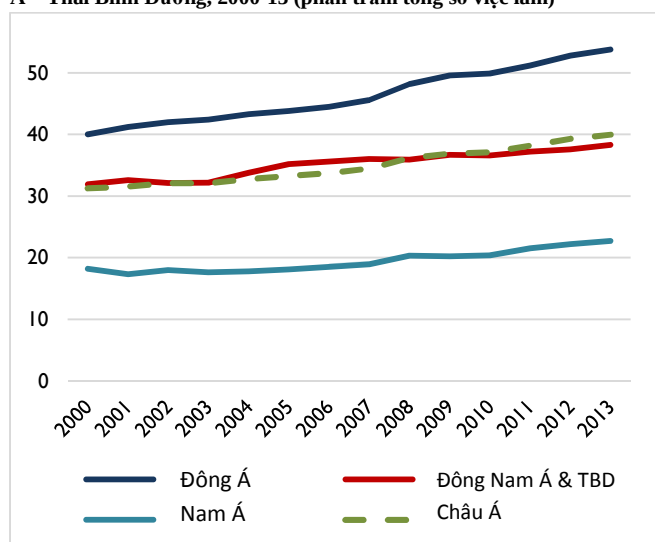
Ghi chú: Mức cao nhất và thấp nhất áp dụng đối với người lao động chưa qua đào tạo trong ngành dệt may. Đối với các quốc gia áp dụng tiền lương tối thiểu theo khu vực địa lý, lấy tỷ lệ áp dụng của các doanh nghiệp dệt may lớn.

Nguồn: ILO: Tiền lương ngành dệt may Châu Á: Đi tìm yếu tố mới cho sức cạnh tranh (Bảng Cốc, sắp xuất bản)

Lao động làm công ăn lương tăng trong khu vực Châu Á – Thái Bình Dương

Ngoài tăng trưởng tiền lương của các quốc gia khu vực Châu Á – Thái Bình Dương, số lượng lao động làm công ăn lương – và vì vậy hưởng lợi từ tăng trưởng tiền lương – đã tăng lên đáng kể. Nguyên nhân tạo ra xu hướng này là tăng cường liên kết thương mại giữa khu vực với thế giới và chuyển dịch cơ cấu nhanh chóng của ngành nông nghiệp sang ngành công nghiệp và dịch vụ có giá trị gia tăng cao hơn. Điều này làm thay đổi thị trường lao động của nhiều nước trong khu vực, do số lượng ngày càng tăng của người lao động chuyển từ tự làm (lao động tự làm hoặc lao động gia đình) sang làm công ăn lương, thường (không phải luôn luôn) có thu nhập và điều kiện làm việc tốt hơn. Ngành dệt may là một ví dụ điển hình cho công việc làm công ăn lương mà điều kiện làm việc và tiêu chuẩn an toàn sức khỏe vẫn là một điều đáng lo ngại. (Hộp thông tin 1).

Biểu đồ 3. Xu hướng lao động làm công ăn lương trong khu vực Châu Á – Thái Bình Dương, 2000-13 (phần trăm tổng số việc làm)



Nguồn: ILO: Các chỉ số về Thị trường lao động, Phiên bản 8, 2013, Bảng R3.

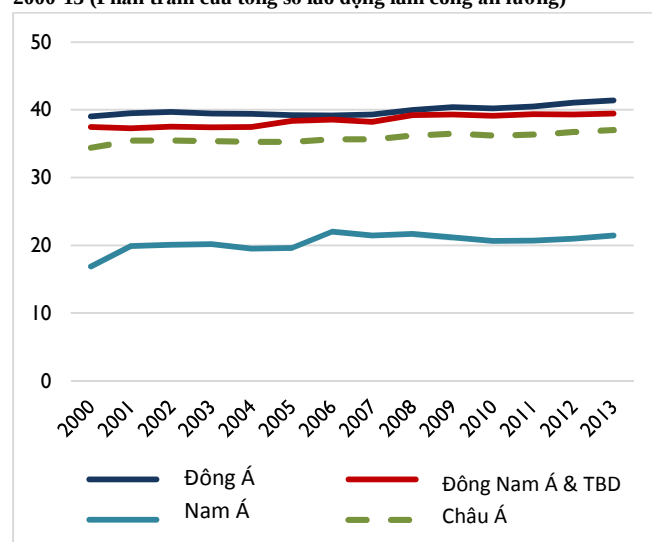
Tính đến năm 2013, khu vực Châu Á – Thái Bình Dương có hơn 706 triệu lao động làm công ăn lương, chiếm 40% tổng số lao động có việc làm (Biểu đồ 3). Con số này năm 2000 chỉ là 469 triệu lao động làm công ăn lương, tương đương với 31,3% tổng số lao động có việc làm. Số lượng lao động làm công ăn lương tăng vượt trội ở Đông Á, chiếm tỷ trọng từ 40% đến 53,8% lao động có việc làm theo từng thời kỳ. Mức tăng lớn cũng được ghi nhận ở khu vực Đông Nam Á – Thái Bình Dương, từ 31,9% đến 38,3%. Ở Nam Á, số lượng lao động làm công ăn lương chỉ chiếm 22,7% tổng số lao động có việc làm, mức tăng khiêm tốn so với 18,2% năm 2000.¹⁰

¹⁰ Tuy nhiên, cần chú ý rằng ước tính của KILM về lao động làm công ăn lương ở Ấn Độ không bao gồm lao động làm công ăn lương không thường xuyên. Điều này làm giảm số lượng LĐ làm công ăn lương ở khu vực Nam Á.

Nữ giới ít có khả năng có việc làm được trả lương và lương thấp hơn nam giới.

Trong lịch sử, vị thế việc làm có sự phân hóa giới tính mạnh mẽ, phụ nữ thường có khả năng làm công việc dễ bị tổn thương (ví dụ như lao động tự làm hoặc lao động gia đình). Bởi lẽ công việc làm công ăn lương thường có điều kiện làm việc tốt hơn và thu nhập ổn định hơn là công việc tự làm (thường có trong khu vực kinh tế không chính thức), quyền tiếp cận với công việc làm công ăn lương là một chỉ số quan trọng về bình đẳng giới trong thị trường lao động.¹¹ Biểu đồ 4 cho thấy, nam giới và nữ giới có sự tiếp cận với công việc làm công ăn lương rất chênh lệch. Trong khu vực Châu Á – Thái Bình Dương, nữ giới chỉ chiếm 37% tổng số lao động làm công ăn lương, nam giới chiếm 63%. Quá trình xóa bỏ bất bình đẳng giới còn diễn ra chậm, tỷ lệ hiện nay chỉ tăng nhẹ so với con số 35,4% lao động nữ làm công ăn lương năm 2000.

Biểu đồ 4. Tỷ trọng nữ giới trong số lao động làm công ăn lương, 2000-13 (Phần trăm của tổng số lao động làm công ăn lương)

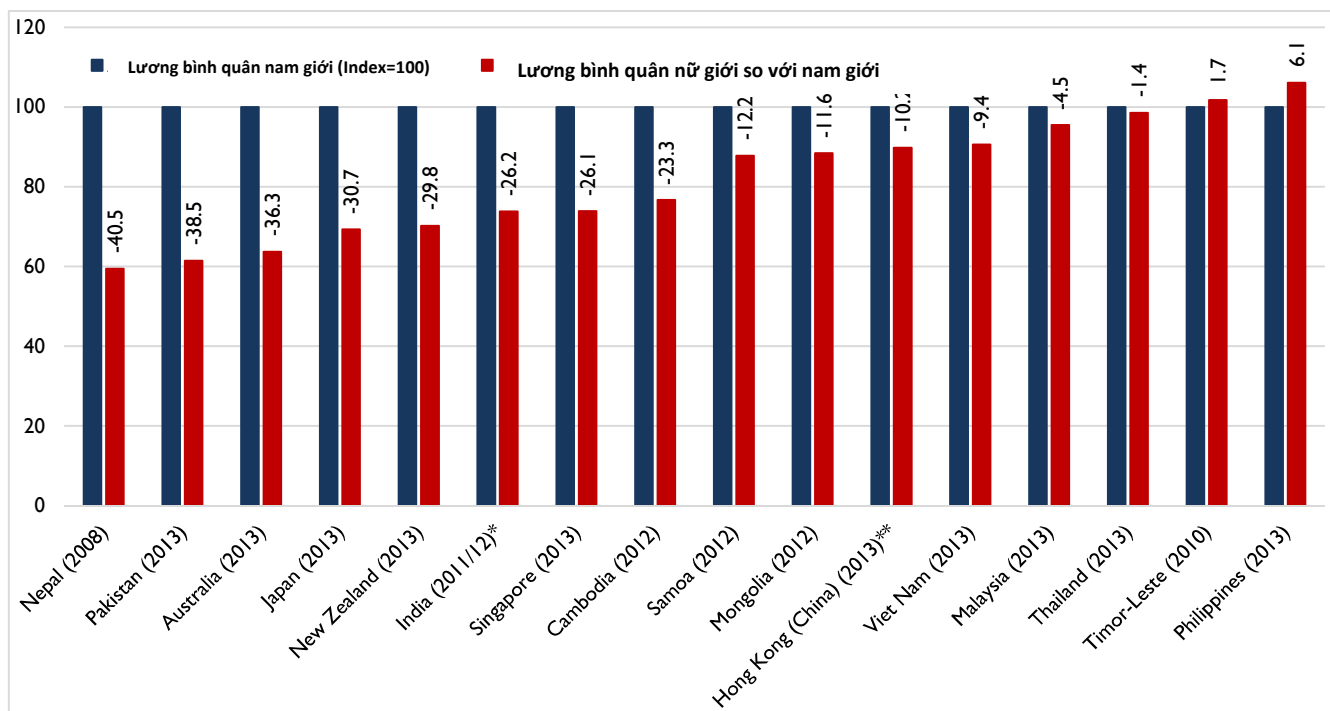


Nguồn: ILO: Các chỉ số về Thị trường lao động, Phiên bản 8, 2013, Bảng R3.

Có hai nguyên nhân dẫn tới mức chênh lệch lớn này. Thứ nhất, phụ nữ có ít khả năng gia nhập thị trường lao động hơn nam giới. Thứ hai, khi phụ nữ tham gia thị trường lao động, họ thường phải tự làm và ít có khả năng nhận được công việc làm công ăn lương. Bất bình đẳng giới rất rõ rệt ở Nam Á, nữ giới chỉ chiếm 21,5% tổng lao động làm công ăn lương, dù đã tăng chậm từ thập kỷ trước đến nay. Ở Đông Á, nữ giới chiếm 41,4% tổng số lao động làm công ăn lương và ở Đông Nam Á – Thái Bình Dương, tỷ trọng của lao động nữ làm công ăn lương hiện nay chiếm 39,5%. Trong cả hai tiểu khu vực này, tỷ lệ lao động nữ lao động làm công ăn lương tăng nhanh hơn một chút so với nam giới.

¹¹ Ví dụ, xem Mục tiêu Phát triển Thiên nhiên kỷ 3 “Thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho nữ giới” và tiểu mục 3.2 “Tỷ lệ nữ giới trong lao động làm công ăn lương ở khu vực phi lương thực”.

Hình 5. Bất bình đẳng giới về tiền lương ở khu vực Châu Á – Thái Bình Dương, 2013 hoặc năm gần nhất (phần trăm)



* Dựa trên tiền lương trung bình hàng ngày hoặc thu nhập của lao động thường xuyên (mã hoạt động: 31, 71, 72) trong độ tuổi từ 15 đến 59, nhân với hệ số 313/12.

** Dựa trên khảo sát bảng lương với phạm vi rộng: đối tượng là người lao động làm việc toàn thời gian.

Ghi chú: Số liệu đưa dữ liệu chưa điều chỉnh về bất bình đẳng giới tính về tiền lương, nữ giới có lương thấp hơn nam giới, tính theo phần trăm lương trung bình của nam giới.
Nguồn: ILO: Dữ liệu tiền lương toàn cầu 2014/15, dựa trên số liệu thống kê quốc gia.

Đối với những phụ nữ có khả năng tìm được công việc làm công ăn lương mỗi lo ngại lớn nhất là họ thường nhận lương thấp hơn so với những đồng nghiệp nam giới. Bất bình đẳng giới về tiền lương, hay nói cách khác là thu nhập của nữ giới thấp hơn so với nam giới rất phổ biến ở Nepal và Pakistan, phụ nữ được trả lương thấp hơn 40,5% và 38,5% so với nam giới (Biểu đồ 5). Cũng như vậy, ở Australia lương trung bình hàng tháng của phụ nữ ở thấp hơn so với nam giới là 36,3%, ở Nhật là 30,7% và New Zealand là 29,8%. Chênh lệch này xuất phát từ hệ quả của sự khác biệt trong số giờ lao động. Ở các nền kinh tế phát triển, phụ nữ chủ yếu làm việc bán thời gian (do trách nhiệm nuôi con) gây ra những tác động tiêu cực lên thu nhập hàng tháng của họ. Tuy nhiên, bất bình đẳng giới cũng phản ánh sự chênh lệch về mức lương. Điều này có thể được giải thích một phần bởi sự khác biệt trong các nét đặc thù dễ thấy như giáo dục hay kinh nghiệm và một phần phản ánh sự phân biệt đối xử trong thị trường lao động.¹² Ở một số quốc gia bất bình đẳng giới khá thấp, ví dụ như Việt Nam (-9.4%), Malaysia (-4.5%) và Thái Lan (-1.4%). Số liệu cho thấy thu nhập của nữ giới ở Đông Timor cao hơn nam giới 1.7% và ở Philippines là 6.1%.

Sự phân biệt ngành nghề cũng là một phần nguyên nhân của bất bình đẳng giới về tiền lương bởi vì nhiều phụ nữ làm các

ngành lương thấp. Ví dụ, ở khu vực Châu Á – Thái Bình Dương, cứ 13 phụ nữ có một người làm giúp việc gia đình - một nghề thường có thời gian làm việc dài và lương thấp.¹³ Công ước số 189 về Lao động giúp việc gia đình năm 2011 khuyến nghị rằng người lao động giúp việc nên được hưởng lương tối thiểu ngành hoặc quốc gia, tuy nhiên đôi khi họ lại bị áp dụng mức lương thấp hơn của người lao động khác. Thực tế chỉ có khoảng 12% lao động giúp việc gia đình hưởng đúng tiền lương tối thiểu, tập trung ở Hồng Kông (Trung Quốc), Philippines và một số bang của Ấn Độ như Andhra Pradesh, Bihar, Jharkhand, Karnataka, Kerala, Odisha và Rajasthan.¹⁴

Đông Á: Tiền lương tăng trưởng cao nhờ Trung Quốc

Tăng trưởng tiền lương mạnh nhất nằm ở khu vực Đông Á, với mức tăng trung bình là 7,7% (2012) và 7,1% (2013) trong hai năm trở lại đây (Biểu đồ 6), theo đà tăng trưởng xấp xỉ 7% từ năm 2008. Thực tế mức tăng hàng năm này đã giảm nhẹ so với mức tăng trưởng 9% thời kỳ tiền khủng hoảng. Cũng như trước đây, Trung Quốc là động lực chính đằng sau

¹² Xem thêm chi tiết trong ILO: Báo cáo tiền lương toàn cầu 2014/15, như đã nêu, Chương 10.

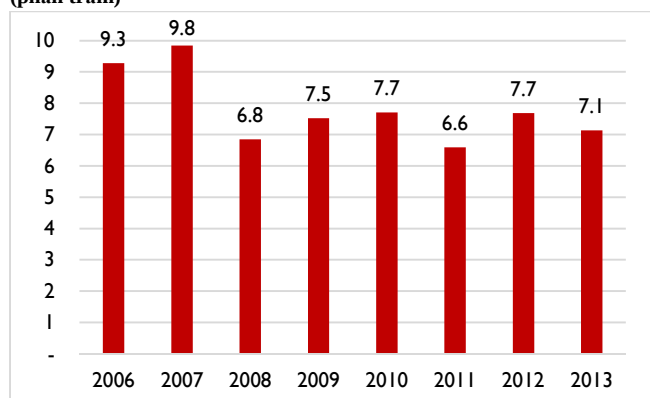
¹³ Xem ILO: Lao động giúp việc gia đình trên thế giới (Geneva, 2013).

¹⁴ Những bang này đã thiết lập mức lương tối thiểu cho người lao động giúp việc gia đình. Hơn nữa, ở các bang Assam, Haryana, Manipur và Tamil Nadu

đã đưa lao động giúp việc gia đình vào danh mục việc làm được điều chỉnh trong Luật Tiền lương tối thiểu năm 1948 nhưng đến nay vẫn chưa xác lập mức cụ thể. Ở một vài bang (Maharashtra, Himachal Pradesh và Madhya Pradesh) đã xác nhận việc sẽ đưa nghề này vào danh mục và xác lập mức lương.

tăng trưởng ở Đông Á – quy mô lớn của quốc gia này tạo ảnh hưởng mạnh tới ước tính của khu vực và toàn cầu.

Biểu đồ 6. Mức tăng tiền lương thực tế ở Đông Á, 2006-13 (phần trăm)



Nguồn: ILO: Dữ liệu tiền lương toàn cầu 2014/15, dựa trên số liệu thống kê quốc gia.

Trong khi người lao động Trung Quốc đang hưởng mức tăng tiền lương 2 con số đến năm 2009, nhịp độ đã chậm xuống khi nền kinh tế nước này hạ nhiệt trong hai năm qua. Tiền lương bình quân thực tế tại các doanh nghiệp nhà nước và các đơn vị đô thị tăng 7,3% trong năm 2013, thấp hơn mức 9,0% năm 2012. Người lao động làm công ăn lương tại các doanh nghiệp tư nhân, thường có lương thấp hơn đáng kể, có mức tăng 10,9% trong năm 2013, so với mức 14,0% năm 2012 (Hộp thông tin 2).

Nhịp độ tăng tiền lương nhanh tại Trung Quốc khiến nhiều nhà quan sát tuyên bố về “kết thúc của lao động giá rẻ”, trong khi các bên khác cho rằng tăng trưởng tiền lương đã đi quá xa, khiến cho mức lương của Trung Quốc trở nên “quá cao”. Điều đáng lo ngại ở đây là với mức lương quá cao, khả năng cạnh tranh quốc gia sẽ bị suy yếu, nhất là trong các lĩnh vực thâm dụng lao động như ngành dệt may. Tiền lương của Trung Quốc hiện nay đang cao hơn Bangladesh, Campuchia và một số quốc gia xuất khẩu hàng may mặc (Hộp thông tin 1).

Tuy nhiên, với sự chuyển đổi nhanh chóng của nền kinh tế, việc đem Trung Quốc ra so sánh với các quốc gia kém phát triển nhất Châu Á là rất khập khiễng. Trung Quốc có nguồn “lao động thặng dư” rất lớn từ các vùng nông thôn, các doanh nghiệp ở thành phố ngày càng cạnh tranh nhau để thu hút lao động nông thôn di cư. Do thiếu đầu tư vào giáo dục cho vùng nông thôn, tình trạng thiếu hụt lao động vẫn tồn tại nhất là đối với lao động đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp, dẫn tới tiền lương tiếp tục bị đẩy lên.

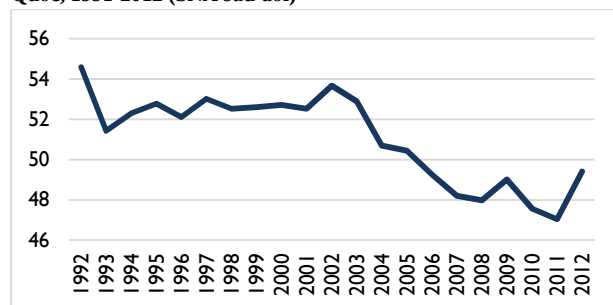
Thêm vào đó, câu hỏi liệu tiền lương đã “quá cao” hay chưa không thể trả lời tách bạch. Ở Nhật Bản hay Hàn Quốc, tiền lương cao hơn rất nhiều so với Trung Quốc (Biểu đồ 2) và vẫn cạnh tranh tốt trong nền kinh tế toàn cầu, họ đã vượt xa so với bước đầu của hiện đại hóa khi mà ngành dệt may còn giữ vai trò quan trọng hơn rất nhiều so với hiện tại.

Một trong những thước đo phổ biến nhất để đánh giá chi phí cạnh tranh của một quốc gia là chỉ phí lao động đơn vị thực tế (ULC), theo đó tiền lương được xem xét trong mối quan hệ với năng suất lao động.¹⁵ Chỉ số này được tính dựa trên tổng tiền chi cho người lao động chia cho tổng giá trị gia tăng, hoặc GDP. Một cách khác để xem xét số liệu thống kê tương tự là tỷ trọng tiền chi cho người lao động trong thu nhập quốc dân, do đó, chỉ số này được biết đến là tỷ trọng lao động.¹⁶

Quan niệm kinh tế chính thống cho rằng, tiền lương tăng theo năng suất lao động và do đó, tỷ trọng lao động ổn định qua thời gian.¹⁷ Trên thực tế, đó là trường hợp của Trung Quốc trong những năm 90 đến năm 2003, khi tỷ trọng lao động dao động trong khoảng 52-53% (Biểu đồ 7). Tuy nhiên, sau đó, tỷ trọng lao động rớt xuống mức thấp 47,0% vào năm 2011. Với những số liệu vừa được đưa ra, tỷ trọng lao động năm 2012 đạt 49,4%.¹⁸

Liên quan tới vấn đề năng suất, mặc dù Trung Quốc trong những năm gần đây tăng lương nhanh, nhưng giá nhân công vẫn thấp hơn nhiều so với mức những năm 90 và đầu những năm 2000. Hiện tại Trung Quốc cạnh tranh dựa trên năng suất cao, hơn là giá nhân công rẻ. Nó cũng đồng nghĩa với việc lợi thế so sánh của quốc gia chuyển dịch sang các ngành có giá trị gia tăng cao (như thiết bị viễn thông hay sản xuất ô tô) và tách khỏi cách ngành công nghiệp thâm dụng lao động như dệt may. Do đó, quốc gia này đang đi theo con đường phát triển của các quốc gia mới công nghiệp hóa ở Châu Á.

Hình 7. Tỷ trọng lao động hay chi phí lao động đơn vị thực tế ở Trung Quốc, 1991-2012 (SNA sửa đổi)



Nguồn: Ước tính của ILO dựa trên dữ liệu trực tuyến của NBS (đăng tải 21/01/2013) và Niên giám số liệu Trung Quốc 2012 và 2013 (Bảng 2-30) và 2014 (Bảng 3-26).

¹⁵ Ngoài lương, chi phí cho người lao động còn bao gồm phần đóng góp bảo hiểm xã hội của người sử dụng lao động. Xem thêm chi tiết ILO: *Báo cáo tiền lương toàn cầu 2012/13*, Như đã nêu, Phụ lục II.

¹⁶ Xem ILO: *Báo cáo tiền lương toàn cầu 2014/15*, Như đã nêu, Phần I.

¹⁷ Tuy nhiên, điều này được rất nhiều nghiên cứu thực chứng đưa vào vấn đề nghi vấn về việc giảm tỷ trọng lao động ở các nền kinh tế đang phát triển

và mới nổi (ILO: *Báo cáo tiền lương toàn cầu 2012/13*, Như đã nêu, Phụ lục II).

¹⁸ Dữ liệu năm 2012 ‘Dòng chảy của các tài khoản quỹ (Giao dịch vật chất)’ ấn bản này sẽ được lưu hành sau khi *Báo cáo tiền lương toàn cầu 2014/15* của ILO phát hành.

Hộp thông tin 2: Tầm quan trọng ngày càng tăng của các DN tư nhân trong thống kê tiền lương của Trung Quốc

Một phần trong nghiên cứu của ILO về tiền lương là thu thập và phổ biến thông tin về xu hướng tiền lương giữa các khu vực trên thế giới. Ở nhiều quốc gia, số liệu về tiền lương có một số nguồn khác nhau. Đối với cơ sở dữ liệu tiền lương toàn cầu mà bản Báo cáo Tiền lương Toàn cầu và phần Phụ trương này trích dẫn, điều này đồng nghĩa với việc phải lựa chọn xem sử dụng nguồn số liệu nào. Những thành viên xây dựng bộ số liệu luôn tuân theo một nguyên tắc chung đó là lựa chọn nguồn dữ liệu có tính đại diện phổ phát nhất – thường được trao đổi bởi các cán bộ thống kê quốc gia.

Đối với Trung Quốc, trong quá khứ việc lựa chọn nguồn dữ liệu này khá đơn giản. Từ năm 2000, hơn 90% tổng số việc làm tại đô thị được phản ánh trong chuỗi số liệu tiền lương cho các đơn vị đô thị bao gồm các DN nhà nước, các DN tập thể và các DN trong danh mục “khác” bao gồm các hình thức sở hữu DN, như là hợp tác xã, tổng công ty trách nhiệm hữu hạn, các đơn vị vốn nước ngoài và liên doanh. Tuy nhiên, việc làm tại các DN tư nhân có vốn đầu tư trong nước (không được tính vào các đơn vị đô thị) đã tăng khoảng 10% trên tổng số lao động làm công ăn lương ở thành thị năm 2000, và tăng một phần ba vào năm 2012 (Bảng B2-1)

Điều đó có nghĩa rằng phải tính đến các DN tư nhân, đặc biệt khi có sự khác biệt lớn so với các đơn vị đô thị. Thứ nhất, ở mức 4,290 NDT (692\$) vào năm 2013, tiền lương bình quân hàng tháng của các DN nhà nước và các đơn vị đô thị khác cao hơn 57% so với các DN tư nhân (2,726 NDT tương đương 440\$). Thứ hai, khoảng cách lớn này đã được thu hẹp do tiền lương ở các DN tư nhân đã tăng 10.9\$ trong năm 2013, vượt xa tốc độ tăng của các đơn vị đô thị (7.3%).

Với thay đổi đó, không còn có thể giả định rằng dữ liệu tiền lương của nhóm các đơn vị đô thị là một chỉ số đại diện phổ quát cho xu hướng tiền lương cho toàn bộ kinh tế đô thị của Trung Quốc. Để lấp đầy chỗ trống dữ liệu, Cục Thống kê Quốc gia Trung Quốc (NBS) đã phát hành chuỗi số liệu thứ hai về tiền lương trong khối DN tư nhân. Điều này cho phép các nhà nghiên cứu kết hợp hai chuỗi số liệu và ước tính tiền lương bình quân tại đô thị, sử dụng tỷ trọng việc làm tương ứng việc làm như quyền số (Bảng B2-1)

Bảng B2-1. Lao động và tiền lương ở các đơn vị đô thị và DN tư nhân ở Trung Quốc, 2000-13

	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Lao động đô thị								
Lao động tại các đơn vị đô thị và DN tư nhân (triệu, cuối năm)	128.8	148.6	173.2	181.2	191.2	213.3	227.9	263.1
Tỷ trọng của các đơn vị đô thị (%)	90.2	76.7	70.4	69.4	68.3	67.6	66.8	68.7
Tỷ trọng của các DN tư nhân (%)	9.8	23.3	29.6	30.6	31.7	32.4	33.2	31.3
Tiền lương bình quân hàng tháng								
Đơn vị đô thị (NDT)	778	1 517	2 408	2 687	3 045	3 483	3 897	4 290
DN tư nhân (NDT)	..	..	1 423	1 517	1 730	2 046	2 396	2 726
Đơn vị đô thị và DN tư nhân* (NDT)	..	..	2 117	2 329	2 627	3 018	3 400	3 800
Tốc độ tăng lương thực tế**								
Đơn vị đô thị (NDT)	11.3	12.5	10.7	12.6	9.8	8.6	9.0	7.3
DN tư nhân (NDT)	..	..	..	7.6	10.5	12.3	14.0	10.9
Đơn vị đô thị và DN tư nhân* (NDT)	..	..	..	11.0	9.3	9.1	9.7	9.0

* Đánh giá của ILO, dựa trên tiền lương trung bình của cả hai loại DN và tỷ trọng của hai loại này trên tổng số lao động đô thị.

** Tốc độ tăng tiền lương bình quân thực tế, ví dụ như lương danh nghĩa giảm với CPR cho hộ gia đình đô thị

Nguồn: Cục Thống kê Quốc gia Trung Quốc (NBS) và đánh giá của ILO dựa trên dữ liệu của NBS

Ước tính mới về lao động đô thị khẳng định tiền lương đã tăng mạnh ở khu vực đô thị Trung Quốc với tốc độ trung bình đạt 9,6% trong 5 năm qua. Tốc độ này rất sát so với xu hướng quan sát được thông qua chuỗi số liệu về đơn vị đô thị, với tỷ lệ tăng hàng năm đạt 9,5% trong cùng kỳ. Ban đầu, kết quả này dường như phản trực giác. Nhưng thực tế, dữ liệu tiền lương tăng trưởng nhanh ở các DN tư nhân (với tốc độ trung bình là 11.1%) dẫn tới tốc độ tăng lương tổng thể nhanh hơn. Ngoài ra, có sự dịch chuyển lao động từ khu vực đơn vị đô thị lương cao sang DN tư nhân lương thấp. Hai xu hướng đối nghịch nhau làm hài hòa hóa việc tăng lương tổng thể.

¹ Việc sử dụng dữ liệu về đơn vị đô thị cần cẩn trọng do phạm vi bao phủ theo ILO: Báo cáo tiền lương toàn cầu 2012/12. Bản in mới nhất đưa ra cả hai nguồn.

Đối với người lao động Trung Quốc, việc tỷ trọng lao động sụt giảm có nghĩa rằng mức tăng trưởng của tiền lương đã đi sau tăng trưởng năng suất lao động và tỷ trọng này giảm trong tương quan với nền kinh tế đang mở rộng. Đây là mối quan ngại chính đáng đối với các nhà hoạch định chính sách, vì thu nhập được chuyển trực tiếp thành nhu cầu tiêu dùng – một nguồn tăng trưởng mà Trung Quốc phải nắm bắt trong bối cảnh đầu tư quá mức và nền kinh tế toàn cầu suy yếu, đây là điều sẽ hạn chế tăng trưởng xuất khẩu trong tương lai.

Trái ngược với tình hình trong lục địa, tiền lương ở Hồng Kông (Trung Quốc) giảm 0.2% năm 2013, so với mức tăng khiêm tốn năm trước đó là 0.4%. Cũng tương tự, tăng trưởng tiền lương trong ngành khách sạn và nhà hàng ở Macau (Trung Quốc) hết sức mờ nhạt trong vài năm trở lại đây. Đài Loan (Trung Quốc) cũng có tình trạng tương tự, tiền lương giảm 1,7% năm 2012 và 0,6% năm 2013 sau khi điều chỉnh lạm phát.

Ở Hàn Quốc, nơi người lao động bị suy giảm sức mua sau khủng hoảng, tiền lương đã tăng trở lại trong 2 năm qua, ở mức 3,1% năm 2012 và 2,5% năm 2013. Điều này trùng hợp với việc tích cực áp dụng tiền lương tối thiểu, ảnh hưởng trực tiếp tới thu nhập của 2,6 triệu người lao động Hàn Quốc và tác động lên lương của rất nhiều người lao động được trả cao hơn mức tiền lương tối thiểu. Đến năm 2010, điều chỉnh tiền lương tối thiểu đã không theo kịp tốc độ tăng giá. Trong những năm gần đây, tốc độ tăng trưởng của tiền lương tối thiểu đã vượt xa lạm phát, với mức điều chỉnh danh nghĩa là 6,0% năm 2012, 6,1% năm 2013 và 7,2% năm 2014.¹⁹

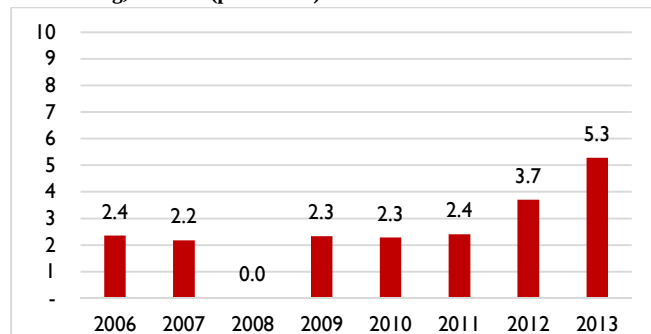
Đông Nam Á – Thái Bình Dương: Lương tối thiểu tăng dẫn tới tăng lương

Lương tối thiểu cũng đóng vai trò quan trọng trong việc phục hồi tốc độ tăng tiền lương ở tiểu khu vực Đông Nam Á – Thái Bình Dương. Mặc dù khủng hoảng kinh tế thế giới qua đi để lại những dấu ấn của mình ở khu vực phụ thuộc xuất khẩu này, hầu hết các quốc gia Đông Nam Á lấy lại được tốc độ tăng trưởng kinh tế đều đặn từ năm 2010. Đối với 5 nền kinh tế lớn nhất khu vực (Indonesia, Malaysia, Philippines, Thái Lan và Việt Nam – ASEAN-5), IMF ghi nhận mức tăng trưởng 5,8% trong giai đoạn 2010-2013, tiếp nối đà tăng trưởng của các quốc gia này trước khủng hoảng 2006-07. Tuy nhiên, tốc độ tăng lương vẫn trì trệ ở khoảng 2,3% trong suốt thời kỳ, với tốc độ tăng lương thực tế 0% vào năm 2008 (Biểu đồ 8).

Kết quả là tốc độ tăng lương giảm so với tăng năng suất lao động ở các nhóm nước trong ASEAN²⁰. Có sự chênh lệch lớn giữa các quốc gia và các ngành, ví dụ như ngành sản xuất tại Thái Lan. Tiền lương thực tế không tăng trong khoảng 10 năm tính đến

năm 2011, dù năng suất tăng gần 50% cùng kỳ. Mâu thuẫn với lý thuyết chính thống, việc tăng vốn trong sản xuất (vốn đầu tư sâu) không thể lý giải điều này. Số liệu chỉ ra rằng tỷ lệ vốn sản lượng, một thước đo cho thâm dụng vốn, đã giảm từ năm 2001 (Hộp thông tin 3).

Biểu đồ 8. Tốc độ tăng lương bình quân thực tế ở Đông Nam Á – Thái Bình Dương, 2006-13 (phần trăm)



Nguồn: ILO: Dữ liệu tiền lương toàn cầu 2014/15 (Geneva, ILO, 2014), dựa trên số liệu thống kê quốc gia.

Việc không có kết nối giữa tăng năng suất lao động và tiền lương có thể được lý giải là do các thể chế xác lập tiền lương hoạt động yếu kém ở một số quốc gia trong khu vực. Do thiếu thương lượng tập thể hiệu quả nên các chính phủ chủ yếu dựa vào tiền lương tối thiểu để nâng tiền lương. Trong trường hợp của Thái Lan, việc đưa ra mức lương tối thiểu mới 300 baht năm 2012-13 dẫn tới tiền lương thực tế tăng mạnh năm 2012 với mức 8,5% và năm 2013 với mức 5,8%. Điều chỉnh tiền lương tối thiểu giúp thu hẹp khoảng cách giữa tiền lương và năng suất lao động trong ngành sản xuất (Hộp thông tin 3).

Malaysia cũng áp dụng chính sách tiền lương tối thiểu từ đầu năm 2013,²¹ một chính sách giải quyết khoảng cách giữa tiền lương và năng suất lao động và được thiết kế để hỗ trợ cho sự chuyển dịch sang vị thế nước có thu nhập cao bằng việc thúc đẩy nhu cầu trong nước. Điều này đóng góp vào tốc độ tăng tiền lương thực tế của ngành sản xuất với tỷ lệ 5.3% năm 2013. Tiền lương tăng 4,8% trong cả nền kinh tế năm 2013, và cao hơn tốc độ tăng 3,9% của năm 2012.²²

Tốc độ tăng lương tối thiểu ở Việt Nam cũng khá cao, tiền lương tối thiểu thực tế đã tăng khoảng 10% trong cả hai năm 2013 và 2014, và sắp tới tiền lương đối thiểu sẽ tăng ở mức độ tương tự vào 01/01/2015. Tuy nhiên, theo số liệu thống kê của chính phủ, kể cả mức lương mới từ 2.15 triệu đồng đến 3.1 triệu đồng năm 2015 vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu sống tối thiểu của người lao động - mục tiêu mà Hội đồng Tiền lương Quốc gia muốn đạt được trong những năm tới.²³

¹⁹ Xem Hội đồng Tiền lương tối thiểu: *Mức tiền lương tối thiểu qua các năm* (2014), trực tuyến trên trang web <http://www.minimumwage.go.kr/eng/sub04.html> [truy cập 24/11/2014].

²⁰ Xem ADB và ILO: *Cộng đồng ASEAN 2015: quản lý hội nhập hướng tới việc làm tốt hơn và thịnh vượng chung* (Băng Cốc, ILO, 2014), trang 70.

²¹ Tiền lương tối thiểu mới được áp dụng toàn bộ vào năm 2014; một số miễn trừ được áp dụng năm 2013

²² Xem Tổng cục thống kê Malaysia: *Báo cáo khảo sát tiền công và tiền lương Malaysia 2013* (Putrajaya, 2014). Tiền lương danh nghĩa đã được điều chỉnh theo CPI từ IMF: Triển vọng kinh tế toàn cầu, tháng 04/2014.

²³ Ủy ban kỹ thuật của Hội đồng Tiền lương Quốc gia: *Báo cáo về điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng năm 2015* (Hà Nội, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, 2014).

Hộp thông tin 3: Năng suất lao động và tiền lương trong ngành sản xuất của Thái Lan

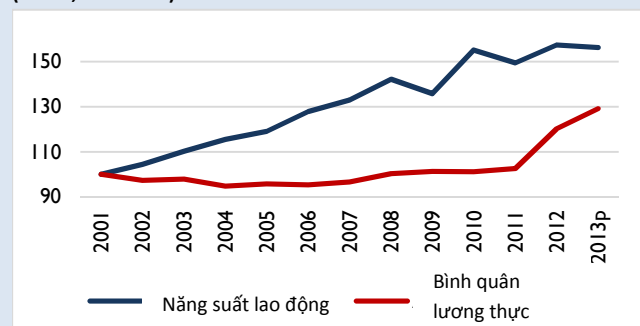
Thái Lan đã trở thành một trung tâm khu vực của một số ngành công nghiệp sản xuất then chốt, như ngành chế biến lương thực thực phẩm, sản xuất ô tô, linh kiện máy tính và hoá chất. Ngành sản xuất sử dụng hơn 5,4 triệu lao động trong năm 2012 và chiếm 29,1% GDP, tương đương 114 tỷ \$.¹ Đóng góp vào thành công này phải kể đến yếu tố vô cùng quan trọng – tăng trưởng ấn tượng về năng suất lao động, tăng hơn 50% kể từ năm 2001.

Tuy nhiên, người lao động trong ngành sản xuất không nhận được lợi nhuận tương ứng. Tiền lương thực tế vẫn giữ nguyên cho tới năm 2011 (Hình 3-1, Bảng A). Hậu quả là tỷ trọng lao động giảm, và tỷ lệ giá trị gia tăng mà người lao động nhận dưới dạng tiền lương và đóng góp của người sử dụng lao động cho hệ thống an sinh xã hội cũng giảm. Giai đoạn 2001-2012, tỷ lệ này đã giảm từ 45,3% xuống 32,7% (Hình 3-1, Bảng B).

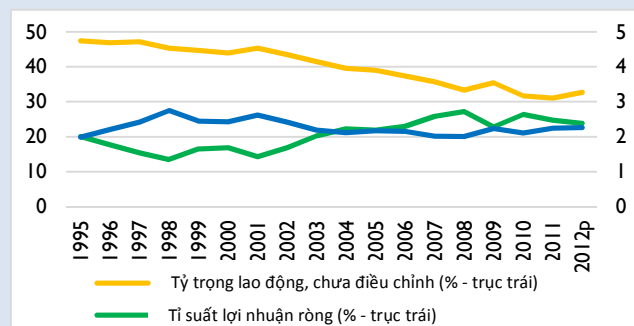
Tại sao không có mối tương quan giữa năng suất lao động và tiền lương? Câu trả lời có thể là bởi lĩnh vực sản xuất thâm dụng vốn ngày càng nhiều. Điều này lý giải tại sao tỷ lệ giá trị gia tăng cho người lao động giảm đi, còn tỷ lệ vốn của người chủ sở hữu tăng lên. Tuy nhiên, dữ liệu không hỗ trợ luận điểm này. Biểu đồ B chỉ ra xu hướng nguồn vốn ròng so với giá trị gia tăng, cho thấy tỷ lệ vốn-sản lượng giảm từ cuối thập niên 90.² Do đó, lĩnh vực sản xuất sẽ ít thâm dụng vốn hơn.

Hình B3-1. Tiền lương, năng suất, và các chỉ số liên quan ở Thái Lan

Biểu đồ A: Năng suất lao động và tiền lương tối thiểu, 2001-13
(Chỉ số, 2001=100)



Biểu đồ B: Tỷ trọng lao động, tỷ lệ doanh thu và tỷ lệ vốn-sản lượng
1995-2012



Ghi chú: Tiền lương thực tế là tiền lương danh nghĩa điều chỉnh theo sức mua, sử dụng chỉ số giá tiêu dùng (CPI). Năng suất lao động được tính trong điều kiện thực tế. Tỷ trọng lao động được tính bằng tiền lương của người lao động chia cho giá trị gia tăng; Tỷ lệ lợi nhuận ròng được tính bằng lãi hoạt động ròng (bao gồm thu nhập hỗn hợp) chia cho nguồn vốn ròng theo chi phí thay thế hiện tại; Tỷ lệ vốn-sản lượng được tính bằng cách chia nguồn vốn ròng cho GDP theo chi phí yếu tố đầu vào. Tỷ trọng lao động được thể hiện dưới dạng chưa điều chỉnh. Tuy nhiên, từ năm 2000 khi tỷ lệ lao động làm công ăn lương duy trì ở khoảng 75%, việc điều chỉnh không làm thay đổi xu hướng tiền lương. Nguồn: Ngân hàng Thái Lan, Bảng EC_EI_029 và bảng EC_EI_027; Cơ quan Thống kê Quốc gia Thái Lan: Khảo sát lực lượng lao động (Bảng Cốc, nhiều năm), bảng 14. Ủy ban Phát triển Kinh tế và Xã hội Quốc gia Thái Lan (NESDB): *Nguồn vốn của Thái Lan 2012* (Bảng Cốc, như trên) và NESDB: *Số liệu quốc gia Thái Lan 2012* (Bảng Cốc, như trên).

Vì vậy, cách giải thích chính thống về tỷ trọng lao động giảm không thuyết phục. Thay vào đó, tăng năng suất giúp tăng lợi nhuận hơn là tăng lương. Từ cuối những năm 90, tính theo lãi hoạt động ròng (sau khi khấu trừ tài sản), doanh thu hàng năm trên nguồn vốn ròng đã tăng từ 15% đến hơn 25%.³ Nói cách khác, lợi nhuận thu về trên lượng vốn ban đầu trong năm 2011 tăng gấp hai phần ba so với thập kỷ trước, trong khi lương thực tế của người lao động hoàn toàn không thay đổi cho tới 2011.

Điều gì giải thích cho phân phối lệch của tăng năng suất lao động? Các nhà nghiên cứu thuộc Đại học Chulalongkorn chỉ ra rằng chính hoạt động yếu kém của các thể chế thị trường lao động của Thái Lan là lời đáp cho câu hỏi này.⁴ Dưới 2% lực lượng lao động tham gia công đoàn và thương lượng tập thể còn rất yếu. Điều này cho phép người sử dụng lao động đơn phương xác lập tiền lương. Cho tới năm 2012/13, tiền lương tối thiểu mới tăng khi người sử dụng lao động bị buộc phải chuyển một phần lợi nhuận từ tăng năng suất lao động cho người lao động. Sức mạnh thương lượng của người lao động bị suy yếu do việc sử dụng hợp đồng thầu phụ và người lao động nước ngoài nhập cư.

Nguồn: Dựa trên ADB và ILO: *Cộng đồng ASEAN 2015: quản lý hội nhập hướng tới việc làm tốt hơn và thịnh vượng chung* (Bảng Cốc, ILO, 2014) pp. 68-69.

¹ Xem NESDB: *Tài khoản quốc gia Thái Lan 2012* (Bảng Cốc, như trên).

² Một nghiên cứu của NESDB đã khẳng định kết luận này. Tỷ lệ vốn-sản lượng tăng dần hoặc đầu tư cần tăng GDP theo từng đơn vị, đã giảm xuống từ kế hoạch quốc gia lần thứ 9 năm 2002. Trong hai kế hoạch trước đó, tỷ lệ vốn-sản lượng tăng dần đạt mức 1,7%, dấu hiệu của thâm dụng vốn. Xem NESDB: *Nguồn vốn của Thái Lan* (Bảng Cốc, như trên), bảng 4.

³ Trong khi số liệu này bao gồm thu nhập hỗn hợp của các DN tự doanh, thì thành tố cấu thành việc làm của lĩnh vực này không có thay đổi đáng kể, từ năm 2000. Do đó, xu hướng tiền lương không bị ảnh hưởng do các điều chỉnh.

⁴ S. Boonyamanond et al.: *tiền lương, năng suất, bình đẳng ở Thái Lan* (Bảng Cốc, ILO, Tháng 9/2013), ấn bản chưa công bố.

Hộp thông tin 4: Thu nhập tiền lương tại các quốc đảo Thái Bình Dương

Thu nhập của người lao động làm công ăn lương tại các quốc đảo Thái Bình Dương là bao nhiêu?. Theo như phụ lục thống kê của bản báo cáo này, có rất ít thông tin về thu nhập tiền lương tại các quốc gia này, và thông tin về các nhóm lao động và bất bình đẳng giới còn ít hơn. Thiếu dữ liệu đáng tin cậy về tiền lương là trở ngại chính đối với các nhà hoạch định chính sách ở Kiribati hay Tuvalu, để đưa ra mức lương tối thiểu.

Tuy nhiên, theo số liệu Khảo sát Chi tiêu và Thu nhập Hộ gia đình (HIES), tiền lương là nguồn thu nhập chính của các hộ gia đình ở Thái Bình Dương. Mặc dù những báo cáo hiện có của HIES không cung cấp dữ liệu về tiền lương trung bình, nhưng các dữ liệu này được phân loại thành các nhóm thu nhập hộ gia đình điển hình. Tiền lương và tiền công là nguồn thu nhập duy nhất của 7/11 quốc gia được kể tới trong Bảng B4-1. Tại Fiji, Nhà nước liên bang Micronesia và Palau tiền lương chiếm hơn một nửa thu nhập của các hộ gia đình; ở Nauru tỷ lệ này xấp xỉ ba phần tư. Thu nhập từ công việc tự làm là nguồn thu nhập chủ yếu của các quốc gia như Kiribati, Quần đảo Solomon, Đông Timor và Vanuatu.

Bảng B4-1. Các nguồn thu nhập theo tỷ lệ trên tổng thu nhập, một số quốc đảo Thái Bình Dương, số liệu mới nhất (Phần trăm)

Quốc gia (năm)	Thu nhập từ tiền lương và tiền công	Thu nhập từ công việc tự làm	Thu nhập từ trợ cấp	Thu nhập khác
Fiji (2008-09)	53.7	16.4	8.5	21.4
Kiribati (2006)	41.1	44.9	11.9	2.1
Micronesia (2005)	52.7	30.1	17.0	0.2
Nauru (2006)	74.2	11.3	8.3	6.2
Palau (2006)	57.8	5.6	15.5	2.9
Samoa (2008)*	46.8	23.3	27.1	2.8
Quần đảo Solomon (2005-06)	27.5	48.0	24.5	0.0
Timor-Leste (2011)	21.7	58.8	19.5	0.0
Tonga (2009)	35.3	26.9	35.3	2.5
Tuvalu (2004-05)	47.0	15.5	9.1	28.5
Vanuatu (2006)	35.1	54.0	4.8	6.1

*Tính toán "thu nhập cơ bản", gồm giá trị ước tính thu được từ các doanh nghiệp cùng với thu nhập từ công việc trả lương hiện tại và trước đây.

Ghi chú: Thu nhập từ "tiền thuê nhà" không bao gồm trong tổng số.

Nguồn: Cục thống kê Quốc đảo Fiji: *Báo cáo HIES 2008-09 của Fiji* (Suva, 2011); Cơ quan thống kê Kiribati: *Báo cáo phân tích HIES 2006 của Kiribati* (Tarawa, 2008); Micronesia, Cục thống kê: *Báo cáo phân tích HIES, 2005* (Palikir, 2007); Cơ quan thống kê Quốc gia Nauru: *Báo cáo HIES của Nauru 2006* (Yaren, 2007); Palau Bộ tài chính: *Báo cáo HIES 2006 của Cộng hòa Palau* (Koror, 2007); Cục thống kê Samoa: *Báo cáo HIES 2008* (Apia, n.d.); Cục thống kê Quần đảo Solomon: *HIES 2005/6: Báo cáo quốc gia* (Honiara, 2006); Vụ thống kê quốc gia, Bộ tài chính Đông Timor: *HIES Đông Timor 2011* (Dili, 2013); Vụ thống kê Vương quốc Tonga: *Báo cáo HIES 2009* (Nukunono, 2012); Vụ thống kê Trung ương, Bộ tài chính, Tuvalu: *HIES 2004/2005, Báo cáo cuối cùng* (Funafuti, 2005); Cơ quan thống kê quốc gia Vanuatu: *Báo cáo chính về HIES 2006* (Port Vila, 2006).

Để hiểu rõ vai trò của tiền lương trong đời sống của các quốc đảo ở Thái Bình Dương, cần có dữ liệu thống kê đầy đủ hơn về các mức lương, phân bổ lương và bất bình đẳng giới. Trong khi đó Khảo sát Lực lượng lao động, công cụ giúp lựa chọn chính sách, lại không được thực hiện thường xuyên do năng lực hạn chế, ngân sách có hạn và chi phí thu thập dữ liệu lớn vì dân số phân tán. Do đó, để thu thập thông tin đầy đủ về tiền lương và người lao động làm công ăn lương dùng cho báo cáo HIES cần có một cách làm khả thi hơn. Ban thư ký Cộng đồng Thái Bình Dương đóng vai trò quan trọng, đóng góp vào thành công trong việc thu thập các chỉ số thống nhất về kinh tế và xã hội ở các quốc đảo Thái Bình Dương.

Tại Indonesia, tiền lương tối thiểu ở mức 2,2 triệu rupiah (tương đương 210\$) bắt đầu có hiệu lực từ đầu năm 2013. Mức tăng 37,6% đã điều chỉnh theo lạm phát gây ra tranh cãi lớn. Tuy nhiên, tiền lương tối thiểu thực tế chỉ tăng khiêm tốn 3,0% trong năm 2014 – và điều chỉnh lương tối thiểu ở một số quận lân cận vùng Trung tâm và phía tây Java rất hạn chế.

Campuchia là quốc gia có tiền lương tối thiểu tăng nhanh nhất trong khu vực Đông Nam Á. Tại đây người biểu tình đã xuống đường đòi tăng lương tối thiểu thu hút sự quan tâm của cộng đồng quốc tế. Hàng loạt điều chỉnh nâng lương tối thiểu trong ngành da giày và dệt may đã được thực hiện từ 61\$ lên 80\$

(tháng 05/2013) và 100\$ (tháng 02/2014); và dự kiến mức 128\$ sẽ có hiệu lực vào tháng 01/2015. Trong tương lai, Ủy ban Tư vấn Lao động (LAC) hoạt động theo cơ chế ba bên sẽ rà soát tiền lương tối thiểu hàng năm.

Với các tác động cộng gộp của việc tăng lương tối thiểu tại một số các nước lớn, tiền lương ở Đông Nam Á - Thái Bình Dương ghi nhận tốc độ tăng 3,7% năm 2012 và 5,3% năm 2013. Qua đó, các nền kinh tế đang phát triển trong khu vực đã tận dụng những khoảng trống sau khi Trung Quốc tăng lương, dẫn tới chuyển dịch sản xuất dần dần của các ngành

công nghiệp thâm dụng lao động sang các quốc gia khác như Campuchia, Indonesia và Việt Nam.

Tuy nhiên, đối với các ngành công nghiệp phát triển như dệt may, dư địa để thực hiện những cải tiến về công nghệ và năng suất lao động, từ đó góp phần nâng lương là rất hạn chế. Đặc biệt, ngành dệt may đang chịu sức ép về chi phí, nhất là từ khi giá mặt hàng may mặc toàn cầu đình trệ và lao dốc. Ví dụ, giá nhập khẩu của Mỹ đối với mặt hàng may mặc được sản xuất ở các quốc gia ASEAN đã giảm 3,7% từ tháng 06/2012 đến tháng 10/2014.²⁴ Để giữ cho nền công nghiệp đứng vững, các nhãn hàng quốc tế, đã cam kết thực hiện mức lương đủ sống cho người lao động trong các tuyên bố về trách nhiệm xã hội (CSR),²⁵ cần gánh một phần chi phí gia tăng bằng cách nhận chi phí giao hàng lên tàu (f.o.b) cao hơn.²⁶

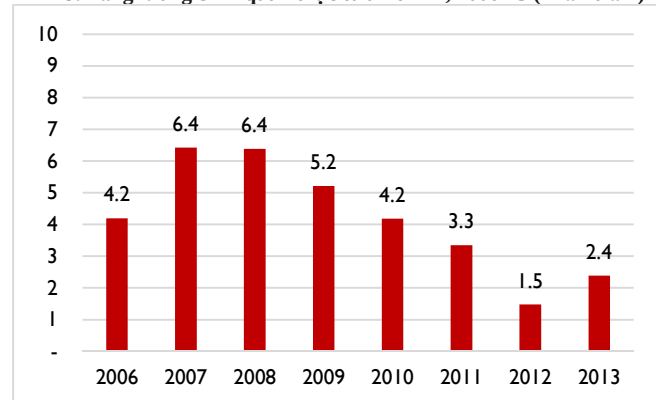
Tại các quốc đảo Thái Bình Dương, Fiji đã đưa ra tiền lương tối thiểu quốc gia 2.00 đô la Fiji/giờ kể từ 01/03/2014 (tương đương 1,05\$).²⁷ Trong khi tiền lương tối thiểu quốc gia không thay thế cho tỷ lệ hiện tại của các ngành và nghề (trong khoảng từ 2.15 đến 4.98 đô la Fiji), mục đích của nó là để khoá lấp chênh lệch tiền lương cho người làm công ăn lương ở những ngành trước đây không được bao phủ. Vanuatu vừa đưa ra tiền lương tối thiểu 170 vatu/giờ (1.70\$), trong khi Kiribati hay Tuvalu cũng có cách làm tương tự. Đáng tiếc rằng, mặc dù tiền lương đóng vai trò quan trọng đối với thu nhập hộ gia đình nhưng thông tin về tiền lương trung bình và tốc độ tăng lương ở các quốc đảo Thái Bình Dương rất khan hiếm (Hộp thông tin 4).

Nam Á: Tốc độ tăng lương chậm lại

Đối với Nam Á, ước tính cấp độ tiêu vùng cho thấy tăng trưởng lương thực tế chậm lại ở mức 1,5% (năm 2012) và 2,4% (2013) (xem biểu đồ 9) so với mức 6,4% trong năm 2007 và 2008, khi tốc độ tăng lương trong tiểu vùng đạt đỉnh cao. Tuy nhiên, những kết quả này phải được xem xét cẩn trọng bởi dữ liệu tiền lương của khu vực Nam Á kém toàn diện hơn so với các khu vực khác của châu Á và Thái Bình Dương và các số liệu năm 2013 của một số nền kinh tế lớn vẫn chưa được cung cấp vào thời điểm xuất bản báo cáo này. Ấn Độ, nền kinh tế lớn nhất khu vực Nam Á, là một ví dụ tốt về điều này. Chương trình Khảo sát Quốc gia (NSSO) về Việc

làm và Thất nghiệp thu thập dữ liệu về lao động làm công ăn lương thường xuyên hai năm một lần.²⁸ Các dữ liệu cho thấy tăng trưởng tiền lương thực tế cộng dồn đạt 37,7% trong giai đoạn 2005/06 và 2011/12. Mức tăng tổng cộng 17,0% cho giai đoạn hai năm 2005/06 đến 2007/08 là mức cao nhất. Mức tăng này giảm xuống còn 11,8% trong hai năm 2007 / 08-2008 / 09 và chỉ còn khoảng 5,2% cho hai năm 2009/10-2011/12 (không có số liệu cho năm 2013). Tuy nhiên, vẫn còn một số bất khoản trước xu hướng giảm lương này – đặc biệt khi mà tiền lương khu vực nông thôn đã tăng mạnh trong vài năm vừa qua (xem Hộp 5).

Hình 9. Tăng lương bình quân thực tế ở Nam Á, 2006-13 (Phần trăm)



Nguồn: ILO; Báo cáo tiền lương quốc gia 2014/15 (Geneva, ILO, 2014), dựa trên thống kê quốc gia.

Tại Ấn Độ, hệ thống lương tối thiểu vẫn còn phức tạp, với hơn 1.600 mức khác nhau được xác định bởi cấp Trung ương và các bang khác nhau, áp dụng cho các ngành công nghiệp hoặc ngành nghề khác nhau (được gọi là "lịch trình"). Mặc dù có số lượng mức lương tối thiểu cao như vậy, hệ thống hiện tại chỉ bao phủ khoảng 2/3 số người lao động làm công ăn lương của cả nước.²⁹ Nhận thức về Luật Tiền lương tối thiểu năm 1948 còn thấp ngay cả đối với những người được hưởng lợi từ nó. Ví dụ, một nghiên cứu của Cục Lao động Ấn Độ cho thấy chưa đến 10% công nhân khai thác và nghiền đá ở Karnataka biết đến mức lương được quy định theo đạo luật này.³⁰

Do đó các nghiên cứu cho rằng việc tuân thủ quy định về lương tối thiểu còn ở mức thấp (mặc dù đã có một số cải thiện trong những năm cuối thập niên 2000).³¹ Để giải quyết những bất cập của hệ thống hiện tại, gần đây Chính phủ Ấn Độ đã lên kế hoạch sửa đổi Luật Tiền lương tối thiểu năm 1948 và thiết lập một sàn quốc gia cho người lao động thuộc mọi các ngành nghề.

lương trung bình cho những năm không có số liệu. ILO sử dụng một phương pháp được xây dựng có sự tham vấn với Bộ thống kê và Thực hiện Chương trình. Chuỗi số liệu lương được điều chỉnh theo mức trung bình giữa chỉ số giá công nhân công nghiệp và lao động nông thôn để có được mức lương trung bình thực tế.

²⁹ Xem U. Rani và cộng sự: "Phạm vi bao phủ và tuân thủ tiền lương tối thiểu tại các nước đang phát triển", Báo cáo Lao động quốc tế (2013, Vol. 152, No. 3-4), trang 381ff.

³⁰ Cục Lao động: Nghiên cứu đánh giá việc thực hiện Luật Tiền lương tối thiểu, 1948 trong ngành công nghiệp khai thác đá ở Karnataka (Chandigarh, Bộ Lao động Việc làm, 2009), p. 63ff.

³¹ Xem U. Rani và cộng sự, trang 390ff.

²⁴ Xem Cục thống kê Lao động Mỹ, *Chỉ số nhập khẩu của Mỹ đối với các nhóm mặt hàng theo nguồn gốc xuất xứ*, Bảng 7, <http://www.bls.gov/web/ximpim supp toc.htm> [Truy cập 3/12/2014].

²⁵ Xem mã số cơ bản của các chương trình sáng kiến công nghiệp chính, như Sáng kiến kinh doanh đồng thuận xã hội (BSCI), Sáng kiến Đạo đức thương mại (ETI) hay Hiệp hội lao động bình đẳng (FLA). Xem tài liệu về các tuyên bố CSR của R. Anker: *Đánh giá mức lương đủ sống: Rà soát phương pháp luận*, Việc làm và điều kiện lao động, Ấn bản Số 29 (Geneva, ILO, 2011).

²⁶ Nói cách khác, giá miễn phí giao hàng lên tàu không bao gồm chi phí vận tải biển.

²⁷ Xem Chính phủ Fiji: *Quan hệ việc làm (Tiền lương tối thiểu quốc gia) Quy định 2014* (Suva, Government Printer, 2014).

²⁸ Để ước tính đối với khu vực, điều này là cần thiết để ước lượng tiền

Hộp thông tin 5: Tăng tiền lương cho người lao động trong lĩnh vực nông nghiệp ở Ấn Độ: Vai trò của MGNREGA

Sau nhiều năm trì trệ, tiền lương thực tế của lao động nông nghiệp và nông thôn ở Ấn Độ đã tăng. Số liệu về tỷ lệ tiền lương trả cho các hoạt động nông nghiệp (như cày, cấy, làm cỏ và thu hoạch) cho thấy tốc độ tăng mạnh từ năm 2007/08. Theo một vài ước tính, tốc độ tăng lương thực tế cho các hoạt động này trung bình đạt 6,8% một năm ở các vùng nông thôn Ấn Độ tính từ thời điểm kể trên. Đây là tốc độ tăng đáng kể so với mức tăng trưởng 0% của thập kỷ trước.¹

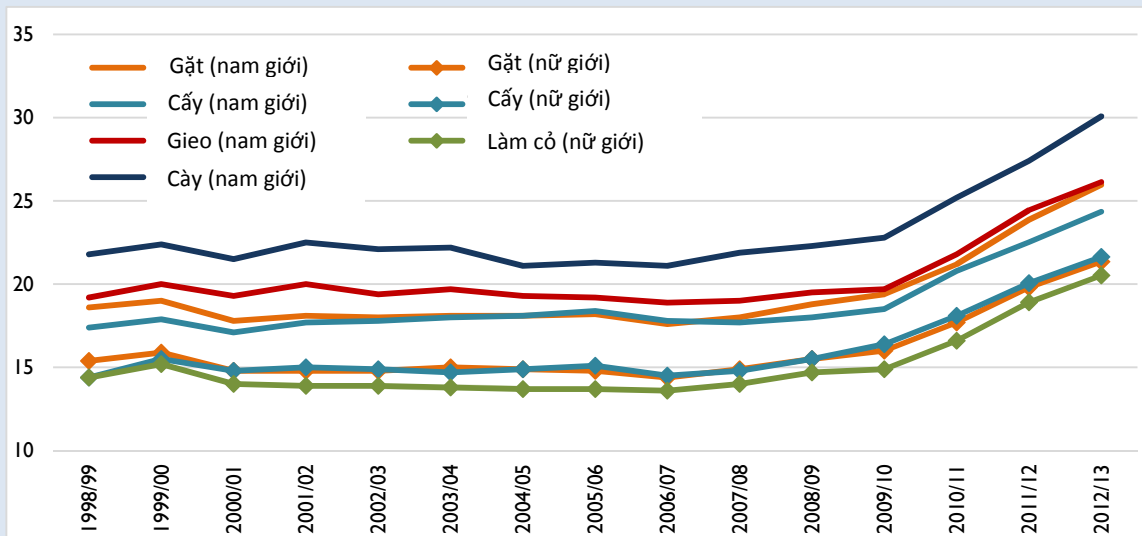
Số liệu Điều tra Lao động nông thôn (Bảng B5-1) cho thấy tốc độ tăng mạnh đối với các hoạt động khác nhau và đối với cả nam giới và nữ giới. Xu hướng này phổ biến ở nhiều bang, trong hầu hết các ngành nghề và đối với cả nam và nữ (trừ các bang Gujarat, Meghalaya và Tripura).² Đặc biệt, tiền lương của nữ giới tăng đáng kể ở một số bang như Bihar, Orissa, West Bengal và Meghalaya (với mức cơ sở thấp hơn). Ở hầu hết các bang, tiền lương cho lao động chưa qua đào tạo tăng nhanh hơn so với các nghề yêu cầu lao động có tay nghề trung bình và lao động có kỹ năng cao.

Tiền lương trong lĩnh vực nông nghiệp tăng (thường được cho rằng) một phần là nhờ của Đạo luật Quốc gia Bảo vệ người lao động nông thôn của Mahatma Gandhi (MGNREGA). Kể từ năm 2006, chương trình này cũng cấp việc làm với đối đa 100 ngày một năm cho 45 triệu hộ gia đình ở nông thôn Ấn Độ. Theo hướng dẫn của chương trình MGNREGA, chính phủ trung ương chi trả hoá đơn tiền lương. Mức lương được điều chỉnh hàng năm và tăng đều kể từ khi chương trình này được thực hiện.⁴

Tuy nhiên, chương trình này không phải là yếu tố duy nhất thúc đẩy tăng lương vùng nông thôn. Người ta cho rằng nhu cầu về lao động của ngành xây dựng tăng vọt đóng vai trò chính trong việc thúc đẩy tăng lương.⁴ Tuy vậy, MGNREGA đem lại cơ hội cho người lao động một việc làm thay thế có mức lương thấp hơn trong lĩnh vực nông nghiệp và tăng lương dự phòng cho họ. Nói cách khác, chương trình này thiết lập một mặt bằng lương thực tế - giải thích lý do vì sao nghiên cứu gần đây cho thấy lương trong lĩnh vực nông nghiệp khá tương đồng với lương MGNREGA và vì sao chương trình này làm tăng lương của các ngành khác, đặc biệt là các ngành có lao động lương thấp.⁵

Đối với các công việc tương tự nhau, nữ giới thường được trả lương thấp hơn đáng kể so với nam giới (Biểu đồ B5-1), vì thế tiền lương tăng giúp giải quyết bất bình đẳng giới ở khu vực nông thôn. Một phần ba số ngày làm việc của chương trình MGNREGA được dành riêng cho phụ nữ, các nghiên cứu khẳng định chương trình này có ảnh hưởng mạnh mẽ tới lao động nữ và tiền lương ở nông thôn Ấn Độ. Nghiên cứu của Khera và Nayak (2009, trang 51) đã kết luận rằng MGNREGA đã đem lại “vô vàn cơ hội cho thu nhập (của người phụ nữ)”.⁶

Hình B5-1. Tỷ lệ tiền lương thực tế của lao động nông nghiệp, nông thôn năm 1998/00 đến 2012/23 (INR, theo giá cố định 1986/87)



Ghi chú: Số liệu 2012/13 được thu thập trong năm nông nghiệp tháng 07 đến tháng 06 năm sau, số liệu trước đó được thu thập từ tháng 05 đến tháng 04 năm sau. Giá trị của năm 1998/88 đến 2010/11 được cung cấp bởi Usami (2012). Giá trị của năm 2011/12 đến 2012/13 được tính toán theo một phương pháp chung dựa trên tiền lương danh nghĩa hàng tháng trên toàn quốc trong năm nông nghiệp từ tháng 07 đến tháng 06 năm sau, quy đổi theo giá cố định năm 1986/87 Sử dụng CPI đối với lao động nông nghiệp; Số liệu CPI năm 2012-13 được thu thập từ tháng 05/2012 đến tháng 04/2013.

Nguồn: Cục Lao động, Vụ lao động nông thôn, “Mức lương nông thôn Ấn Độ” (nhiều ấn bản)

¹ Gulati et al.: *Tăng lương nông nghiệp ở Ấn Độ: Các yếu tố thúc đẩy và kìm hãm* (Ủy ban Chi phí và Giá cả, Bộ nông nghiệp, 2013).

² Y. Usami: “Các xu hướng tiền lương ở nông thôn Ấn Độ: Cập nhật”, trong *Đánh giá nghiên cứu nông nghiệp* (2012, Vol. 2, tái bản 1), trang 171-181.

³ Mức lương MGNREGA hiện tại, xem Báo cáo Ấn Độ, Phần II, Mục 3, Tiểu mục (ii), Số 336 – 13/02/2014.

⁴ Gulati et al.: *Tăng lương nông nghiệp ở Ấn Độ: Các yếu tố thúc đẩy và kìm hãm*, như đã nêu.

⁵ Dutta et al.: *Does India's employment guarantee scheme guarantee employment?* PRWP No. 6003 (Washington D.C., World Bank, 2012) and Berg et al.: *Can rural public works affect agricultural wages*, Working Paper WPS/2012-05 (Oxford, CSAE, Nov. 2013).

⁶ See R. Khera and N. Nayak: *Women workers and perception of the National Rural Employment Guarantee Act*, Economic and Political Weekly (2009, Vol. 44, No. 43, Oct.); S. Dasgupta and R. Sudarshan: *Issues in labour market inequality and women's participation in India's National Rural Employment Guarantee Programme*, Working Paper No. 98 (Geneva, ILO, 2010). Rani U., and P. Belser (2012), “The effectiveness of minimum wages in developing countries: the case of India”, *International Journal of Labour Research*, Vol.4, Issue 1.

Tại Sri Lanka, tiền lương tối thiểu thực tế tăng mạnh từ cuối cuộc nội chiến năm 2009. Đối với người lao động, khi Hội đồng tiền lương xác lập tiền lương tối thiểu, thì chỉ số lương thực tế đã tăng lên mức 36,8% từ năm 2009 đến 2013.³² Tuy nhiên, tiền lương tối thiểu của Sri Lanka vẫn nằm trong nhóm thấp của khu vực Châu Á – Thái Bình Dương – ví dụ minh họa trong ngành dệt may (Hộp thông tin 1). Chỉ số giá trị thực tế 104.9 năm 2014 chỉ cao hơn cận biên so với mức của tháng 12/1978 (chỉ số lúc bấy giờ là 100). Tiền lương thực tế của nhân viên chính phủ trung ương Sri Lanka chỉ tăng một nửa kể từ cuối thập niên 70.³³ Tiền lương tối thiểu cũng nhận được nhiều sự quan tâm của công chúng tại Bangladesh, khi lương tối thiểu được tăng vào tháng 12/2013, tác động lên 4 triệu lao động dệt may của quốc gia này. Lương khởi điểm cho công nhân Bạc 7 là 5,300 taka/tháng (tương đương 68\$), so với 3,000 taka trước kia trong Luật lương tối thiểu vào tháng 11/2010. Tuy nhiên, do giá tiêu dùng tăng, sức mua chỉ tăng 36,4% - thấp hơn nhiều so với điều chỉnh tiền lương danh nghĩa.³⁴

Tại Pakistan, tốc độ tăng lương còn khá thấp. Lương thực tế giảm trong giai đoạn 2009 – 2011 và tăng 2.6% trong năm 2010. Theo Khảo sát Lực lượng lao động mới nhất, tiền lương trung bình đạt 12,118 rupee/tháng năm 2013 (tương đương 119\$). Đối với Nepal, chỉ số tiền công và tiền lương quốc gia (số liệu đã được điều chỉnh theo lạm phát) cho thấy tiền lương tăng mạnh trong năm 2011 ở mức 15,1%, và năm 2012 mức 8,3% nhưng giảm nhẹ trong năm 2013 (-0.2%).

Tóm tắt và triển vọng

Trong hai năm qua, tốc độ tăng lương ở châu Á và Thái Bình Dương đã lại vượt trội so với hầu hết các khu vực khác trên thế giới, nhất là so với các nền kinh tế phát triển. Trong toàn khu vực, tiền lương thực tế bình quân (đã điều chỉnh theo lạm phát) tăng 5,9% năm 2012 và 6,0% năm 2013. Trụ cột chính của tăng trưởng là Trung Quốc. Theo ước tính mới của ILO, kết hợp dữ liệu giữa các doanh nghiệp nhà nước, các đơn vị đô thị với các doanh nghiệp tư nhân, tiền lương bình quân thực tế trong nền kinh tế lớn nhất châu Á, tăng 9,7% (năm 2012) và 9,0% (2013). Mặc dù tiền lương tăng, Trung Quốc vẫn giữ được khả năng cạnh tranh cao. Chi phí lao động theo đơn vị, hay chi phí tiền lương trong tương quan với giá trị gia tăng, hiện tại đã thấp hơn nhiều so với những năm đầu thập kỷ 2000.

Tuy nhiên, tốc độ phát triển nhanh chóng của Trung Quốc đồng nghĩa với việc lợi thế so sánh được chuyển dần khỏi các ngành thâm dụng lao động như may mặc, và hướng tới các ngành có giá trị gia tăng cao hơn như điện tử. Các nước trong khu vực Đông Nam Á đã được hưởng lợi từ xu hướng

này và như trong trường hợp của Campuchia và Việt Nam đã có tăng trưởng đáng kể về xuất khẩu hàng may mặc. Tiền lương trong các nước ASEAN thu nhập thấp hiện nay thấp hơn nhiều so với Trung Quốc. Trong những năm qua, một số nước ASEAN đã tận dụng không gian chính sách tạo ra bởi việc tăng lương ở Trung Quốc và tăng đáng kể lương tối thiểu. Điều này đã đóng góp vào việc phục hồi tăng trưởng tiền lương của tiểu vùng sau nhiều năm trì trệ.

Ngược lại, tăng trưởng tiền lương ở Nam Á có xu hướng giảm. Tuy nhiên, dữ liệu của tiểu vùng này lại không được đầy đủ như các khu vực khác của châu Á-Thái Bình Dương, vì vậy các ước tính ở đây cần được sử dụng một cách cẩn trọng. Ví dụ, trong khi dữ liệu cho Ấn Độ cho thấy tốc độ tăng trưởng lương chậm lại thì dường như lương thực tế của lao động nông nghiệp lại tăng lên.

Cho dù nhiều tiến bộ đáng kể đã được ghi nhận ở hầu hết khu vực châu Á-Thái Bình Dương, các chính phủ phải hành động trên ba mặt trận để thiết lập các chính sách tiền lương theo hướng bền vững :

- (1) Trên toàn khu vực, lương tối thiểu vẫn là một công cụ xác định mức lương quan trọng. Tuy nhiên, lương tối thiểu cũng tạo ra xung đột và tranh cãi. Vì vậy các chính phủ cần phải củng cố các thiết chế xác lập lương tối thiểu thiết lập và ra quyết định dựa trên cơ sở khoa học và đối thoại giữa các tổ chức công đoàn với người sử dụng lao động. Một số nước, đã có những bước đi theo hướng này. Ví dụ, Việt Nam và Malaysia đã thiết lập hai cơ quan ba bên mới để rà soát tiền lương tối thiểu. Tại Ấn Độ, Chính phủ mới đã tuyên bố cần thiết phải xem xét lại Luật Tiền lương tối thiểu năm 1948.
- (2) Trong khi đó, thương lượng tập thể vẫn còn yếu ở hầu hết các nước châu Á-Thái Bình Dương. Điều này có nghĩa là tiền lương tối thiểu vẫn thường là cơ chế duy nhất để xác định mức lương, điều đó làm giảm hiệu quả của lương tối thiểu trong vai trò thiết lập một mặt bằng tiền lương. Tiền lương của người lao động được trả lương cao được xác lập tốt hơn khi không dựa trên sự can thiệp của chính phủ, mà dựa trên các cuộc đàm phán trực tiếp giữa công đoàn và người sử dụng lao động. Các chính phủ cần phải tạo ra một khuôn khổ thuận lợi cho điều này, phù hợp với các nguyên tắc đặt ra trong Công ước của ILO về Quyền Tổ chức và thương lượng tập thể, năm 1949 (số 98).
- (3) Cuối cùng, để hình thành các chính sách tiền lương hiệu quả dựa trên cơ sở khoa học, các chính phủ, công đoàn và hiệp hội người sử dụng lao động cũng cần được truy

³² Xem Ngân hàng trung ương Sri Lanka: *Báo cáo thường niên 2013* (Colombo), Bảng 46.

³³ Như trên.

³⁴ Tiền lương tối thiểu danh nghĩa đã điều chỉnh theo lạm phát dựa trên số liệu của Tổng cục thống kê Bangladesh: *Chỉ số tiêu dùng hàng tháng* (Dhaka).

cập dữ liệu cập nhật và toàn diện về tiền lương. Các quốc gia như Indonesia, Thái Lan hay Việt Nam hiện nay công bố số liệu lương hàng quý dựa trên các mẫu khảo sát mang tính đại diện toàn quốc. Ở Trung Quốc, Tổng cục Thống kê quốc gia đã ghi nhận tầm quan trọng ngày càng tăng của các doanh nghiệp tư nhân bằng việc đưa các

doanh nghiệp này vào cơ sở dữ liệu thu thập. Để so sánh, chỉ có một số ít nước Nam Á công bố số liệu hàng năm về tiền lương trung bình của toàn bộ lao động làm công ăn lương, làm phức tạp thêm công việc phân tích về sự phát triển của tiền lương và hoạch định chính sách.

Thông tin liên hệ

Văn phòng ILO, Khu vực Châu Á – Thái Bình Dương
Toà nhà Liên Hợp Quốc
Đại lộ Rajdamnern Nok, Băng Cốc 10200, Thái Lan
Tel.: +66 2 288 1234 | Fax: +66 2 288 3062
Website: <http://www.ilo.org/asia>
Email: bangkok@ilo.org

Bản quyền © Tổ chức Lao động Quốc tế 2014