



CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG TẠI VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH KINH TẾ THỊ TRƯỜNG VÀ HỘI NHẬP



International
Labour
Organization

Báo cáo tóm lược - Tháng 11/2014

Trong bối cảnh Việt Nam ngày càng hội nhập sâu rộng hơn vào kinh tế khu vực và toàn cầu, các chính sách và thực tiễn điều chỉnh tiền lương cần được cải thiện để tạo sự cân bằng giữa thúc đẩy sự phát triển của doanh nghiệp và giúp người lao động cũng được hưởng thành quả công bằng từ tăng trưởng năng suất của doanh nghiệp. Xác lập tiền lương cần dựa trên cơ sở khoa học vững chắc, phản ánh nhu cầu của người lao động và gia đình họ, cũng như nhu cầu của doanh nghiệp và thị trường lao động nói chung.

Vai trò ngày càng quan trọng của tiền lương tại Việt Nam

Tại Việt Nam, chỉ khoảng một phần ba số lao động có việc làm là được hưởng lương – nguồn thu nhập chính của họ. Tỷ lệ này khá thấp so với trung bình trên thế giới (khoảng hơn 50%). Tuy nhiên, Việt Nam sẽ nhanh chóng thu hẹp khoảng cách này với thế giới bởi tỷ lệ lao động làm công ăn lương trên tổng số lao động có việc làm được dự báo là sẽ tăng nhanh trong những thập niên tới. Năm 2013, số lao động làm công ăn lương chiếm 34,8% tổng số lao động có việc làm, tăng đáng kể so với mức 16,8% vào năm 1996.

Hình 1: Tỷ lệ lao động làm công ăn lương trên tổng số lao động có việc làm, giai đoạn 1993-2013, tại các nước ASEAN

	Tỷ lệ lao động làm công ăn lương trên tổng số lao động có việc làm (%)			Biến thiên thay đổi	
	1993	2003	2013	1993-2003	2003-13
Brunei Darussalam	94,9
Campuchia	10,3	22,9	40,6	+12,6	+17,7
Indonesia	31,0	34,9	46,5	+3,9	+11,6
Lào	9,7	11,7	15,6	+2,1	+3,9
Malaysia	71,4	76,2	73,9	+4,8	-2,4
Myanmar	36,5
Philippines	...	50,1	58,2	...	+8,1
Singapore	85,4	85,1	85,1	-0,3	± 0,0
Thái Lan	34,3	40,5	41,4	+6,2	+0,9
Việt Nam	16,8	21,9	34,8	+5,1	+12,9

Nguồn: ADB và ILO (2014), Báo cáo Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới việc làm tốt hơn và thịnh vượng chung, ILO: Bangkok

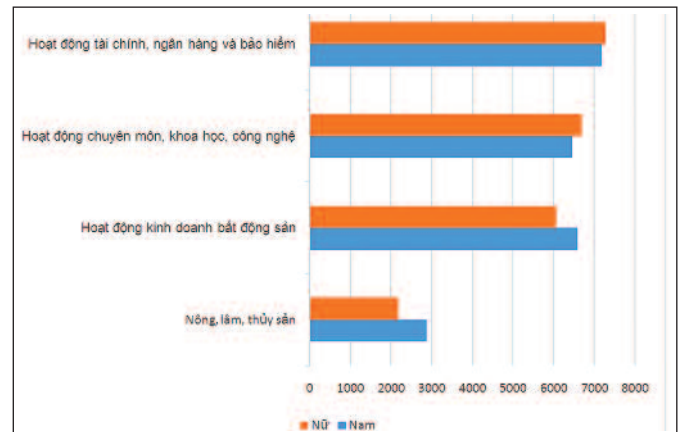
Ngành nông nghiệp chiếm khoảng một nửa lực lượng lao động nhưng tỷ lệ lao động làm công ăn lương của ngành này chỉ chiếm hơn 10% trong tổng số lao động làm công ăn lương tại Việt Nam. Theo Điều tra Lực lượng Lao động

năm 2013, lao động trong ngành nông, lâm, thủy sản cũng thuộc nhóm lao động có mức lương bình quân hàng tháng thấp nhất (2,63 triệu đồng), trong khi lao động ngành “hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm” có mức lương 7,23 triệu đồng/tháng.

Ngành “hoạt động chuyên môn, khoa học, công nghệ” và “hoạt động kinh doanh bất động sản” cũng là các ngành trong nhóm có mức lương bình quân hàng tháng cao nhất, tương ứng là 6,53 triệu đồng và 6,4 triệu đồng.

Mặc dù tỷ lệ chênh lệch lương theo giới ở Việt Nam chỉ ở mức chưa đến 10%, nhưng đối với ngành nông nghiệp – ngành có mức lương rất thấp, con số này là 32% (mức chênh lệch lớn nhất so với tất cả các ngành). Tuy nhiên, trong hai ngành có mức lương cao nhất (ngành “hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm” và ngành “hoạt động chuyên môn, khoa học, công nghệ”), lao động nữ lại được trả lương cao hơn nam giới một chút (tương ứng 3,4% và 1,4%)

Hình 2: Thu nhập bình quân hàng tháng, 2013, theo một số ngành kinh tế tại Việt Nam (Nghìn đồng)



Nguồn: Tổng cục thống kê: Điều tra Lực lượng lao động 2013

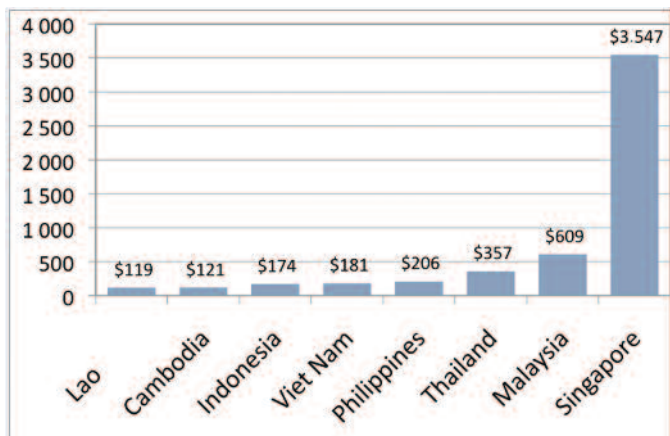
Tiền lương và hội nhập kinh tế

Mức tiền lương có ảnh hưởng rất lớn đến mức sống. Từ năm 2005, trong các nước ASEAN, tiền lương thực tế (sau khi đã loại trừ yếu tố lạm phát) tăng trưởng rất

thấp. Hai năm vừa qua, tiền lương thực tế tại Indonesia, Thái Lan và Việt Nam tăng mạnh một phần là do lương tối thiểu tăng cao.

Tại Việt Nam, năm 2012, mức lương bình quân đạt 3,8 triệu đồng/tháng (181 USD), cao hơn Lào (119 USD), Campuchia (121 USD) và Indonesia (174 USD). Tuy nhiên, mức lương bình quân của Việt Nam vẫn thấp hơn Thái Lan (357 USD), Malaysia (609 USD) và Singapore (3.547 USD).

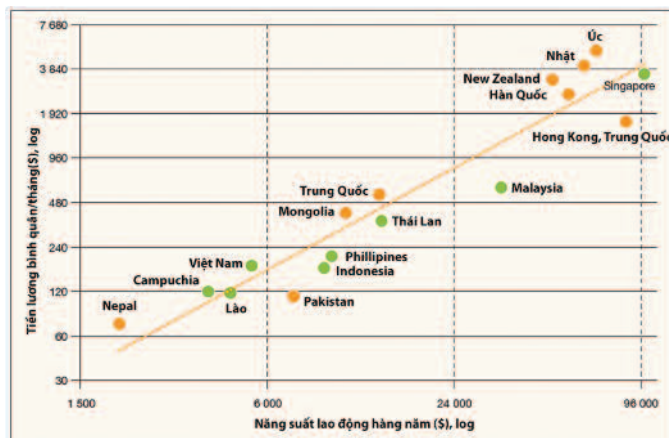
Hình 3: Tiền lương bình quân/tháng, 2012, tại các nước ASEAN (\$)



Nguồn: ADB và ILO (2014), Báo cáo Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới việc làm tốt hơn và thịnh vượng chung, ILO: Bangkok

Sự khác biệt lớn về tiền lương giữa các quốc gia thành viên ASEAN phản ánh những khác biệt lớn trên nhiều phương diện trong đó có năng suất lao động. Những quốc gia ứng dụng công nghệ mới, đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng, thực hiện cải cách cơ cấu và nâng cao kỹ năng của lực lượng lao động cũng là những quốc gia tạo ra nền tảng cho hoạt động hiệu quả của doanh nghiệp – và chuyển đổi sang các lĩnh vực có giá trị gia tăng cao hơn.

Hình 4: Năng suất lao động và tiền lương bình quân/tháng, 2012 hoặc năm gần nhất (\$)



Ghi chú: Biểu đồ chỉ bao gồm những số liệu có thể so sánh được từ các cuộc điều tra lực lượng lao động của các nước. Tất cả các số liệu là của năm 2012, ngoại trừ Lào (2010), Nepal (2008) và Pakistan (2011)

Nguồn: ADB và ILO (2014), Báo cáo Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới việc làm tốt hơn và thịnh vượng chung, ILO: Bangkok

Là một thành viên của ASEAN với các mối quan hệ thương mại ngày càng sâu rộng, Việt Nam có thể đạt tăng trưởng cao và thịnh vượng trong thập niên tới. Năm 2015, Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC) sẽ được hiện thực hóa nhằm hướng tới mục tiêu xây dựng một thị trường và một nền sản xuất chung duy nhất cho toàn khu vực. Tự do thương mại và đầu tư sẽ ảnh hưởng mạnh tới nền kinh tế và thị trường lao động trong thập niên tới.

Với những thay đổi mạnh mẽ về mặt cấu trúc do AEC mang lại và các chính sách hỗ trợ đúng đắn, Việt Nam có thể gia tăng khả năng cạnh tranh trên các thị trường quốc tế trên cơ sở năng suất cao hơn và điều kiện làm việc tốt hơn. Các thể chế và chính sách xác lập tiền lương đóng một vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy thay đổi cấu trúc, hiện đại hoá công nghiệp và hội nhập kinh tế.

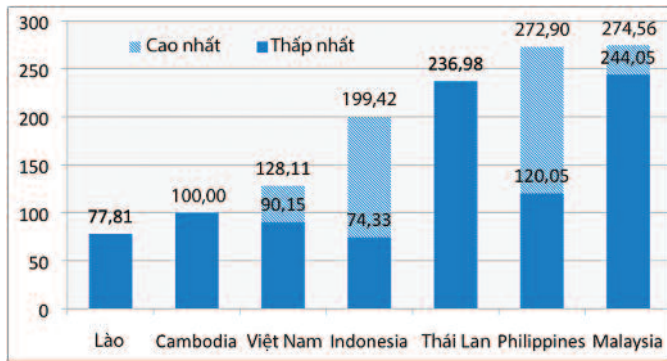
Tiền lương tối thiểu và lao động dễ bị tổn thương

Mức lương tối thiểu là một công cụ chính sách quan trọng nhằm đảm bảo đủ thu nhập cho những lao động nghèo khó nhất. Bộ luật Lao động 2012 quy định “Mức lương tối thiểu là mức thấp nhất trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất, trong điều kiện lao động bình thường và phải đảm bảo nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ”. Việt Nam cam kết từng bước tăng lương tối thiểu, dần đáp ứng nhu cầu

sống tối thiểu của người lao động.

Mức lương tối thiểu tại Việt Nam cao hơn so với các nước Lào, Cambodia và Myanmar, nhưng lại thấp hơn so với các nước phát triển nhất trong khu vực ASEAN.

Hình 5: Tiền lương tối thiểu theo tháng, 2014 tại các nước ASEAN



Nguồn: ADB và ILO (2014), Báo cáo Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới việc làm tốt hơn và thịnh vượng chung, ILO: Bangkok

Sự ra đời của Hội đồng tiền lương quốc gia vào năm 2013 đánh dấu sự cải thiện đáng kể của cơ chế xác định tiền lương tối thiểu tại Việt Nam. Hội đồng tạo điều kiện cho công đoàn và đại diện giới sử dụng lao động thương lượng về tiền lương tối thiểu và đưa ra khuyến nghị. Hiện tại, Việt Nam áp dụng mức lương tối thiểu vùng (kể từ 1/1/2015, mức lương tối thiểu dao động từ 2,15 triệu đồng đến 3,1 triệu đồng tùy theo từng vùng).

Khi điều chỉnh mức lương tối thiểu, cần phải xem xét một loạt các yếu tố kinh tế và xã hội để cân bằng lợi ích của người lao động và doanh nghiệp. Báo cáo đánh giá các phương pháp xác định nhu cầu sống tối thiểu của người lao động tại Việt Nam chỉ ra rằng các kết quả tính toán còn nhiều bất cập¹. Một nghiên cứu khác² cho thấy việc tăng lương tối thiểu trong giai đoạn 2001-2012 đã dẫn tới tăng mức lương bình quân thực tế đối với cả doanh nghiệp trả lương thấp và doanh nghiệp trả lương cao, đồng thời làm giảm nhẹ số việc làm. Tuy nhiên, tăng lương tối thiểu có tác động rất ít đến doanh thu và lợi nhuận của doanh nghiệp trong dài hạn.

Trong khi mục tiêu chính của tiền lương tối thiểu là nhằm bảo vệ người lao động hưởng lương thấp, thì lương cho người lao động có tay nghề ở Việt Nam lại cũng tăng cùng với lương tối thiểu, bởi hầu như chưa có thương lượng tập thể về tiền lương tại Việt Nam. Do đó, lương tối thiểu tăng gây ảnh hưởng rất lớn chi phí tiền lương của doanh nghiệp. Ảnh hưởng này ở Việt Nam lớn hơn so với ở các nước dựa vào thương lượng tập thể để xác định tiền lương cho lao động có tay nghề.

Giá trị của thương lượng tập thể

Tiền lương tối thiểu và thương lượng tập thể là hai thành tố bổ sung cho nhau trong nền kinh tế thị trường. Thương lượng tập thể đem lại cơ hội để điều chỉnh tiền lương cho người lao động có thu nhập trên mức tiền lương tối thiểu – đây là vấn đề then chốt đối với sự phát triển quan hệ lao động hài hòa tại Việt Nam.

Đối thoại và thương lượng tập thể cung cấp cho người lao động và người sử dụng lao động một cơ chế giải quyết tranh chấp mang tính xây dựng và tìm ra giải pháp hai bên cùng có lợi, tối đa hóa lợi ích cho cả hai bên, đồng thời mang lại sự linh hoạt để hai bên thích ứng với hoàn cảnh thay đổi. Do đó, các quốc gia có các thiết chế đối thoại và thương lượng tập thể phát triển đã tìm ra được những giải pháp sáng tạo để đối phó với những tác động trước sự thay đổi nhanh chóng của tình hình kinh tế.

Các thiết chế xác lập tiền lương hiệu quả cũng là điều kiện tiên quyết để tối đa hoá lợi ích của việc hội nhập kinh tế khu vực và quốc tế, đảm bảo rằng những lợi ích đó sẽ đem lại mức lương cao hơn và điều kiện làm việc tốt hơn.

Kế thừa các tiêu chuẩn lao động quốc tế

Cho đến nay, cả thương lượng tập thể về tiền lương và đối thoại định kỳ tại các doanh nghiệp vẫn còn hạn chế tại Việt Nam. Việc thiếu đối thoại và thương lượng thường dẫn tới đình công tự phát khi người lao động tìm cách đạt được những cải thiện về tiền lương và điều kiện làm việc.

Khi tỷ lệ lao động làm công ăn lương gia tăng và nền kinh tế hội nhập sâu hơn vào nền kinh tế toàn cầu, việc cải thiện và mở rộng thương lượng tập thể về tiền lương trở thành một nhu cầu cấp thiết, nhằm thúc đẩy một môi trường quan hệ lao động mang tính xây dựng, ổn định và tối đa hoá lợi ích của hội nhập kinh tế cho các bên.

Trong bối cảnh đó, việc cải thiện khuôn khổ pháp lý và thể chế cho thương lượng tập thể và sự đại diện dân chủ của người lao động, việc nâng cao năng lực cho các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động để họ tham gia hiệu quả vào thoả ước tập thể đóng vai trò rất quan trọng, cũng như việc cải thiện đối thoại và hệ thống giải quyết tranh chấp. Các tiêu chuẩn lao động quốc tế đưa ra các khuôn khổ và công cụ hữu ích để thực hiện điều này. Phê chuẩn những công ước cơ bản, phù hợp, như hơn 150 quốc gia khác đã làm, có thể giúp Việt Nam thực hiện mục tiêu đó.

¹ Richard Anker (2014), “Đánh giá các phương pháp xác định nhu cầu sống tối thiểu của người lao động tại Việt Nam”

² Henrik Hansen, John Rand và Nina Torm (2014), “Tiền lương tối thiểu và tác động đến doanh nghiệp tại Việt Nam”



Văn phòng ILO tại Việt Nam

48-50 Nguyễn Thái Học, Hà Nội

ĐT: +84 4 3 734 0902

Email: hanoi@ilo.org

www.ilo.org/hanoi

Facebook: www.facebook.com/Vietnam.ILO