

TIỀN LƯƠNG ĐỦ SỐNG: LÝ LUẬN VÀ HÀM Ý CHÍNH SÁCH ĐỐI VỚI VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH ĐẠI DỊCH COVID-19

TS. Hà Duy Hào

Trường Đại học Lao động - Xã hội

haoulsa@gmail.com

Tóm tắt: Hiện nay, Việt Nam thực hiện hoạch định chính sách tiền lương thông qua công cụ quan trọng là tiền lương tối thiểu. Tuy nhiên, nhiều năm qua, có thể thấy tiền lương tối thiểu còn nhiều hạn chế, chủ yếu chỉ bù trượt giá, chưa trở thành nguồn sinh kế cơ bản tương ứng với giá trị sức lao động của người lao động. Thay vì sử dụng tiền lương tối thiểu, một số nước phát triển gần đây đã sử dụng một khái niệm mới trong hoạch định chính sách tiền lương là “lương đủ sống” với hiệu quả cao. Hầu hết các nhà chuyên môn trong lĩnh vực lao động - tiền lương đều coi mức lương đủ sống là hướng đi đúng chuẩn mực của các thị trường lao động Việt Nam, trong điều kiện phát triển và hội nhập. Nó có thể sẽ là chuẩn mực lương chung, trả cho nhiều loại lao động làm công ăn lương của thị trường lao động Việt Nam. Bài viết nhằm hệ thống hóa lý luận và đánh giá kinh nghiệm của một số quốc gia về quy định tiền lương đủ sống. Từ đó, rút ra những hàm ý chính sách cho Việt Nam trong hoạch định chính sách tiền lương để mang lại hiệu quả cực hơn, đảm bảo đời sống của người lao động và gia đình họ. Đồng thời, đảm bảo cho doanh nghiệp phát triển bền vững.

Từ khóa: Tiền lương đủ sống, lý luận về tiền lương đủ sống, hàm ý chính sách về tiền lương đủ sống.

LIVING WAGE: THEORY AND POLICY IMPLICATIONS FOR VIETNAM IN THE CONTEXT OF COVID-19

Abstract: Currently, Vietnam implements wage policy making through the important tool of minimum wage. However, over the past years, it can be seen that the minimum wage has many limitations, mainly compensating for price slippage, and has not yet become a basic source of livelihood corresponding to the labor value. Instead of using the minimum wage, some developed countries have recently used a new concept in wage policy making: "living wage" with high efficiency. Most experts in the field of labor - wages consider a living wage as the standard direction of Vietnam's labor markets in development and integration conditions. It will likely be the common wage standard, paying for many types of salaried workers in the Vietnam's labor market. The article aims to evaluate the experience of some countries on living wage regulations. Thereby, drawing policy implications for Vietnam in wage policy making to bring more positive effects and ensure the lives of workers and their families. At the same time, it also ensure the sustainable development of the business.

Keywords: living wage, theory of living wage, policy implications of living wage.

Mã bài báo: JHS - 60

Ngày nhận bài sửa: 10/7/2022

Ngày nhận bài: 25/5/2022

Ngày duyệt đăng: 20/7/2022

Ngày nhận phản biện: 19/6/2022

1. Giới thiệu

Đại hội XIII của Đảng đề ra mục tiêu: "Phát huy tối đa nhân tố con người, coi con người là trung tâm, chủ thể, nguồn lực quan trọng nhất và mục tiêu của sự phát triển; phải có cơ chế, chính sách phát huy tinh thần cống hiến vì đất nước; mọi chính sách của Đảng, Nhà nước đều phải hướng vào nâng cao đời sống vật chất, tinh thần và hạnh phúc của nhân dân". Đây chính là cơ sở quan trọng của vấn đề "lương đủ sống" ở Việt Nam. Ngày 12 tháng 4 năm 2022, Hội đồng Tiền lương Quốc gia bỏ phiếu thống nhất trình Chính phủ phương án đề xuất tăng lương tối thiểu vùng thêm 6% từ ngày 1.7.2022, tức tăng 180.000 - 260.000 đồng so với hiện nay. Đây là một đề xuất rất quan trọng và kịp thời sau 2 năm gián đoạn việc tăng lương tối thiểu vùng do Covid-19 khiến đời sống của người lao động gặp rất nhiều khó khăn. Tuy nhiên, mức lương tối thiểu mới chỉ là mức lương thấp nhất được trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu. Điều này cho thấy lương tối thiểu mới chỉ đáp ứng mức sống tối thiểu về mặt sinh học (bao gồm thực phẩm, nhà ở và nhu cầu thiết yếu như quần áo...). Trong khi đó, lương đủ sống cần nhiều hơn thế. Tiền lương đủ sống đang được công nhận ở các nước phát triển và có xu hướng nổi lên ở các nước đang phát triển thông qua các Tổ chức về trách nhiệm xã hội và các Tập đoàn đa quốc gia. Tiền lương đủ sống cũng bắt đầu được đề cập đến ở Việt Nam, tuy nhiên đang trong quá trình nghiên cứu và do các tổ chức quốc tế thực hiện. Tiền lương đủ sống cần được nhìn nhận và nghiên cứu thêm ở Việt Nam để có thể đề xuất những chính sách, biện pháp quản lý và khả năng áp dụng.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Khái niệm mức lương đủ sống

Vấn đề tiền lương đủ sống được Sidney và Beatrice Webb đề cập từ năm 1911: mức lương đối với người lao động là mức lương cần có đủ để sống, đáp ứng các nhu cầu về ăn, ở, mặc cho họ và gia đình (Sidney & Beatrice Webb, 1911)

Năm 1919, tiền lương đủ sống cũng đã được đề cập trong Điều lệ của ILO: "Trách nhiệm của Tổ chức Lao động Quốc tế là thúc đẩy các quốc gia, các chương trình quốc tế hướng đến các chính sách

liên quan đến tiền lương và thu nhập, thời giờ và điều kiện làm việc, đảm bảo sự phân chia công bằng thành quả lao động và có được mức lương đủ sống cho tất cả mọi người lao động" (ILO, 1919)

Theo Anker (2011), tiền lương đủ sống là tiền lương đủ để đảm bảo cho người lao động và gia đình họ có cuộc sống cơ bản bền vững phù hợp với mức độ phát triển kinh tế. Cuộc sống cơ bản bền vững được hiểu là đảm bảo các nhu cầu sống như lương thực, thực phẩm, nhà ở, quần áo, nước sạch, vệ sinh, chăm sóc y tế, giáo dục cho trẻ em, đi lại và một phần nhỏ cho dự phòng các phát sinh trong cuộc sống; mức lương đủ sống phải là mức được trả theo thời gian làm việc quy định, không bao gồm lương làm thêm giờ và phải được điều chỉnh để bắt kịp với sự thay đổi của giá cả và phát triển kinh tế (Anker, 2011).

Mức lương đủ sống là mức lương thấp nhất được trả cho một người làm việc toàn thời gian đủ để trang trải những chi phí cơ bản cần thiết - bao gồm thực phẩm đủ dinh dưỡng, nhà ở phù hợp, các tiện ích, chăm sóc sức khỏe, quần áo, đi lại và giáo dục, quan hệ xã hội, cùng với một khoản tiền tiết kiệm cho tương lai và các sự việc bất khả kháng xảy ra. Mức lương đủ sống không phải là xa xỉ. Đó là mức tối thiểu mà tất cả mọi người làm việc đều cần có để thoát nghèo. Một mức lương đủ sống là mức lương công nhân kiếm được trong một tuần làm việc tiêu chuẩn (tối đa không quá 48 giờ) và đủ để trang trải một mức sống tử tế cho người lao động và gia đình họ.

Tóm lại, mức lương đủ sống được hiểu là thu nhập tối thiểu cần thiết để người lao động đáp ứng các nhu cầu cơ bản của họ. Mục tiêu của mức lương đủ sống là cho phép người lao động có được mức sống cơ bản thông qua việc làm mà không cần trợ cấp của chính phủ.

Về mặt kinh tế, tiền lương đủ sống tương tự như tiền lương tối thiểu vì nó là giá sàn cho sức lao động. Tuy nhiên, lương đủ sống là cơ sở để người lao động không chỉ nuôi sống bản thân, mà còn để nuôi gia đình.

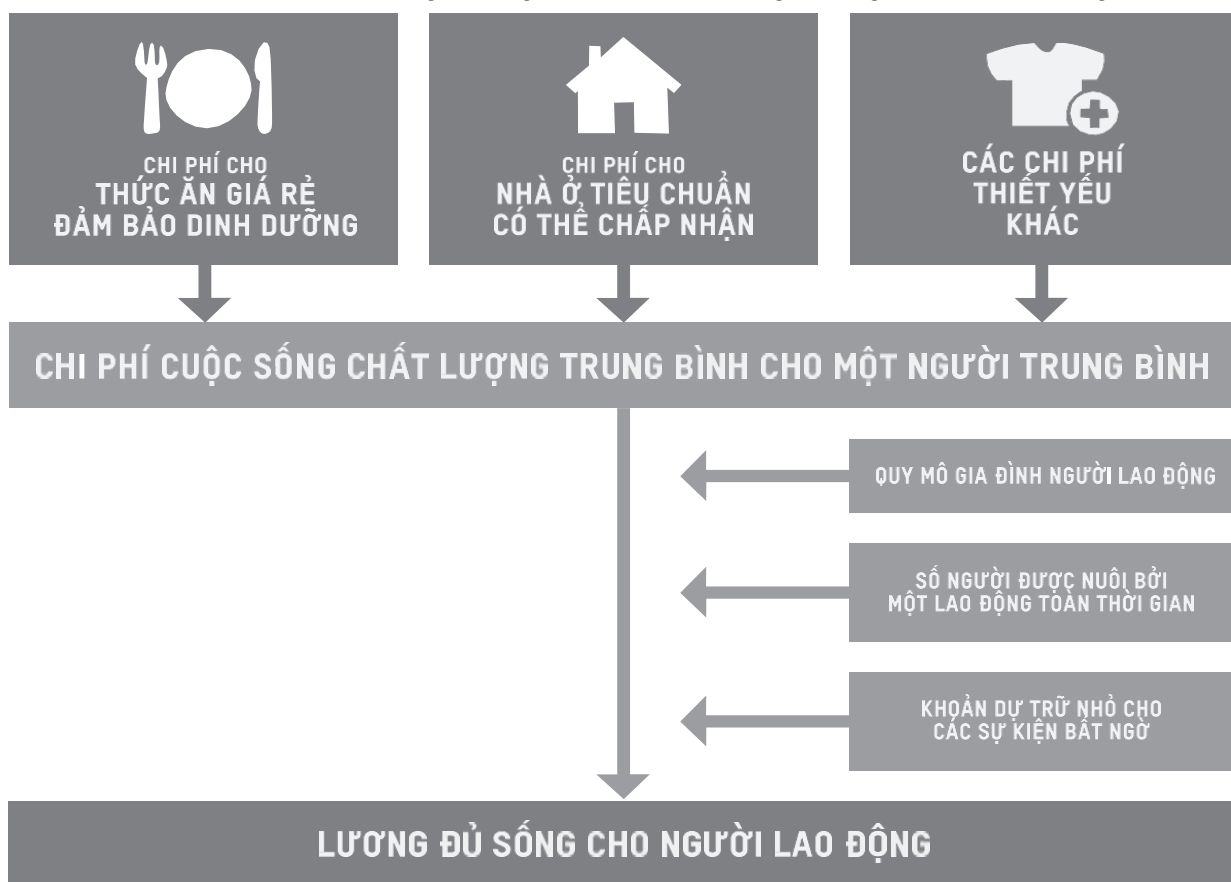
2.2. Phương pháp xác định mức lương đủ sống

Có nhiều cách khác nhau để ước tính mức lương đủ sống, nhưng có hai phương pháp chính hiện nay là Sàn lương châu Á và Liên minh Lương đủ sống toàn cầu

(còn được gọi là phương pháp Anker). Cả hai phương pháp này đều đáng tin cậy; tuy nhiên, mức lương đủ

sống của sàn lương châu Á thường cao hơn do sự khác biệt về chi tiết, cách tiếp cận và tính toán.

Hình 1. Mô hình ước tính mức lương đủ sống theo Liên minh lương đủ sống toàn cầu và phương pháp Anker



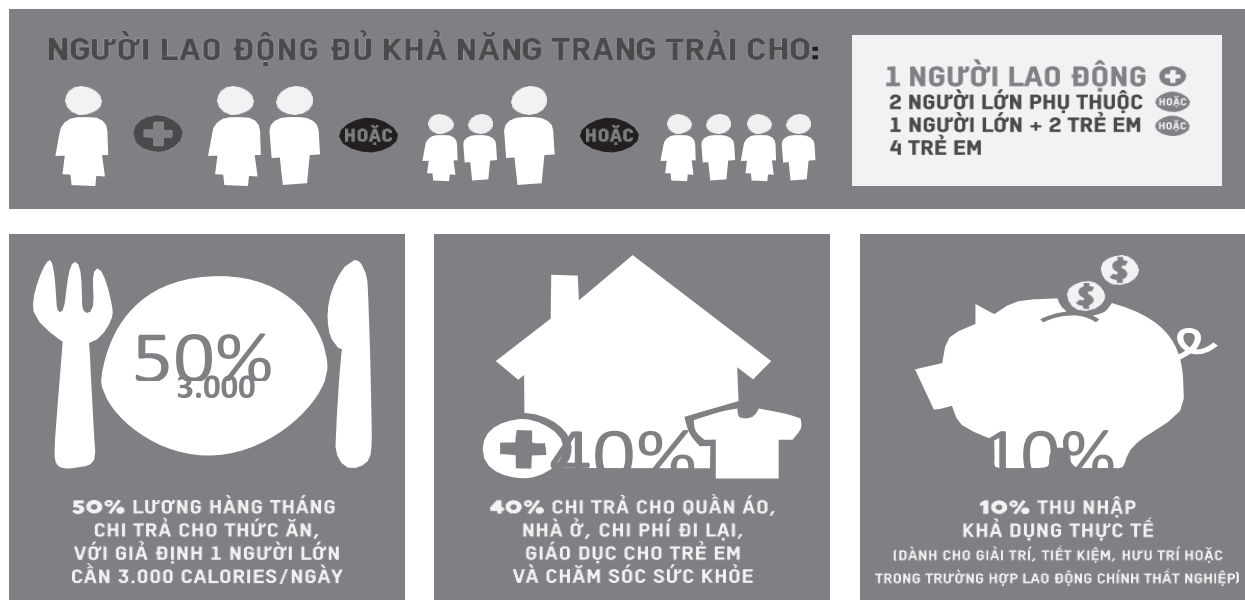
Nguồn: Oxfam và nhóm chuyên gia thuộc Viện Công nhân và Công đoàn (2019)

Liên minh Lương đủ sống toàn cầu (GLWC) tập hợp sự tham gia của các tổ chức Thương mại công bằng quốc tế, Hội đồng chứng nhận quản lý rừng (FSC), Dệt tốt, Mạng lưới nông nghiệp bền vững/ Liên minh rừng nhiệt đới (SAN/RA) và Chứng nhận canh tác bền vững UTZ, cùng với Trách nhiệm xã hội quốc tế (SAI), hướng tới cải thiện mức lương trong các chuỗi cung ứng toàn cầu. GLWC hợp tác với Richard và Martha Anker để xây dựng phương pháp tính toán mức lương đủ sống. Mỗi mức lương đủ sống sau khi được GLWC ủy quyền tính toán sẽ được công bố công khai để tăng cơ hội hợp tác hướng tới mục tiêu tiền lương đủ sống trên toàn cầu.

Liên minh Sàn lương châu Á (AFWA) là liên minh quốc tế của các tổ chức công đoàn và các nhà hoạt động vì quyền lao động cùng nhau phối hợp hành động hướng tới mục tiêu lương đủ sống cho công nhân may mặc. AFWA bắt đầu vào năm 2005, khi đó các tổ chức công đoàn và các nhà hoạt động

vì quyền lao động từ khắp châu Á cùng nhau thảo luận và thống nhất một chiến lược cải thiện cuộc sống của công nhân ngành may. AFWA xác định công thức tính và phương pháp riêng của mình để tính mức lương đủ sống. Nhận thức rằng cách thức tổ chức ngành công nghiệp may mặc trên thế giới đang tạo ra trở ngại nghiêm trọng về khả năng cải thiện tiền lương và điều kiện làm việc của người lao động ở các nước đang phát triển, AFWA tính toán mức lương đủ sống - tính theo đồng đô la với sức mua tương đương - cho một loạt các quốc gia châu Á. Mục tiêu của AFWA là vận động để có mức lương đủ sống trên toàn châu Á để ngăn chặn tình trạng cải thiện tiền lương ở một nước dẫn tới dịch chuyển vốn - các công ty chuyển sang nước khác, chạy khỏi nơi có tiền lương hoặc chi phí tăng lên ở quốc gia họ đang hoạt động. Mục đích của Sàn lương châu Á là tạo ra một mặt bằng xã hội, một sân chơi bình đẳng, bằng cách tạo ra sự cân bằng về tiền lương.

Hình 2. Sản lượng châu Á (AFW) được tính giả định



Nguồn: Oxfam và nhóm chuyên gia thuộc Viện Công nhân và Công đoàn (2019)

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu sau để thực hiện mục tiêu nghiên cứu của mình:

Thứ nhất, phương pháp logic - lịch sử: được sử dụng nhằm tổng quan các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước, cũng như các lý thuyết về tiền lương đủ sống.

Thứ hai, phương pháp phân tích - tổng hợp: được sử dụng để tổng hợp kinh nghiệm về xác định tiền lương đủ sống của một số quốc gia trên thế giới.

Thứ ba, phương pháp tổng hợp và nghiên cứu chuẩn tắc: được sử dụng để rút ra các hàm ý chính sách đối với Việt Nam trong việc xác định tiền lương đủ sống.

4. Nội dung nghiên cứu

4.1. Kinh nghiệm về tiền lương đủ sống ở một số quốc gia

Tại Mỹ, tiền lương đủ sống được hình thành và khởi xướng từ các phong trào do các nghiệp đoàn/công đoàn và tổ chức các nhà thờ BUILD phát động tại Baltimore năm 1994 để bảo vệ người lao động đang làm việc tại các công trình xây dựng của thành phố được trả mức lương quá thấp, không đủ đảm bảo cuộc sống cho họ và gia đình. Mặc dù có việc làm nhưng họ phải nhận sự hỗ trợ từ các chương trình từ thiện của nhà thờ về ăn, ở. Các tổ chức này đã thành công trong việc đấu tranh đòi Chính quyền thành phố trả tiền lương đủ sống cho người lao động. Từ thành công tại Baltimore, phong trào này đã lan rộng ra các thành phố khác và có hơn 100 thành phố ban hành sắc lệnh “Tiền lương đủ sống”. Hiện tại, 50 bang ở Mỹ đều công bố mức lương

đủ sống, mức lương này được xác định theo giờ và làm cơ sở để khuyến khích, tăng cường thương lượng giữa người lao động và người sử dụng lao động về trả lương. Tiền lương đủ sống được xác định dựa trên chi phí về lương thực, thực phẩm, y tế, thuê nhà ở, đi lại, chăm sóc trẻ em và tiền thuế, với mục tiêu đảm bảo cho mọi người lao động làm việc đủ thời gian có mức lương đủ để sống trên mức nghèo đói và không bị vô gia cư. Năm 2002, Liên minh tiền lương đủ sống toàn cầu được thành lập ở Mỹ gồm 6 tổ chức về tiêu chuẩn bền vững là Fairtrade International, Forest Stewardship Council, GoodWeave, Sustainable Agriculture Network/Rainforest Alliance, Social Accountability International và UTZ Certified cùng hoạt động bảo vệ môi trường và đảm bảo các tiêu chuẩn bền vững. Liên minh này cũng có nhiều dự án thúc đẩy để có mức lương đủ sống. Đến năm 2003, có 122 sắc lệnh về lương đủ sống ở các thành phố của Mỹ và 75 sắc lệnh bổ sung đang được thảo luận (Luce, S., 2017).

Tại Anh, để cải thiện đời sống cho những lao động làm công hưởng lương nghèo, có tiền lương thấp (và có đến 50% trẻ em nghèo sống trong các hộ gia đình có ít nhất một người lớn làm việc), Chính phủ đã cung cấp các gói trợ cấp về nhà ở, tín dụng ưu đãi, tuy nhiên chính sách này vẫn chưa giải quyết cơ bản tình trạng nghèo đói cho lao động làm công hưởng lương. Ảnh hưởng từ thành công của phong trào tiền lương đủ sống ở Mỹ, năm 2001, Liên minh tiền lương đủ sống Anh (bao gồm các tổ chức tôn giáo, Công đoàn và các tổ chức xã hội/nhóm cộng đồng) được thành lập và

đã khởi xướng chiến dịch đấu tranh vì tiền lương đủ sống. Cùng với Liên minh tiền lương đủ sống, các nhà hoạt động chính trị và các nhà cải cách xã hội cũng đấu tranh bảo vệ cho người lao động. Đến năm 2011, Chính phủ đã công bố mức lương đủ sống, làm cơ sở khuyến khích chủ sử dụng lao động trả lương đủ sống cho người lao động. Từ tháng 4/2016, Chính phủ Anh đã quy định mức sàn tiền lương đủ sống hay còn gọi là “tiền lương đủ sống quốc gia” (UK, G., 2016). Dẫn theo Báo cáo của Ủy ban tiền lương đủ sống, 9/2016. “Closing the gap: A living wage that means families don’t go short”, đó là mức lương bắt buộc người sử dụng lao động phải trả bằng hoặc cao hơn cho người lao động từ 25 tuổi trở lên. Tiền lương đủ sống ở Anh do Ủy ban tiền lương đủ sống giám sát, ấn định mức lương đủ sống trên cơ sở tính toán các chi phí cơ bản đảm bảo cuộc sống của người lao động và gia đình họ (Gregg, P., et al, 2016).

Ở Vương quốc Anh và Niu Di-lân, lương đủ sống có nghĩa là một người làm việc 40 giờ một tuần, phải có đủ khả năng trang trải những điều cơ bản cho một cuộc sống khiêm tốn nhưng ở mức khá (chẳng hạn như thức ăn, chỗ ở, tiện ích, giao thông, chăm sóc sức khỏe, giữ trẻ). Người ta định nghĩa lương đủ sống là mức lương tương đương với mức nghèo của một gia đình bốn người. Chính quyền Luân-đôn (GLA) sử dụng là mức ngưỡng lương được tính theo thu nhập bằng 60% mức trung bình và thêm 15% để dự phòng cho các sự kiện không lường trước được. Do đó, từ ngày 1/4/2016, mức lương tối thiểu đã được trả như một mức lương đủ sống bắt buộc ở cấp quốc gia.

Năm 2013, Trường Đại học Manchester đã ra sách trắng “Hướng về chi phí lao động bền vững trong ngành bán lẻ thời trang ở Anh”, họ cho rằng việc cạnh tranh giữa những người mua đã dẫn đến mức lương rất thấp ở những nước sản xuất hàng gia công (như Băng-la-đét, Xri Lan-ca,...), từ đó yêu cầu đặt ra lộ trình đảm bảo mức lương đủ sống kể cả ở những nước này.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, phong trào tiền lương đủ sống cũng lan rộng tới các quốc gia khác thông qua các Tập đoàn đa quốc gia, các nhà cung cấp và sự tham gia của các tổ chức phi chính phủ, các tổ chức về tiêu chuẩn bền vững. Năm 2013, Tổng Công đoàn dệt may, Da giày quốc tế đã xây dựng cẩm nang hướng dẫn thương lượng để đạt mức lương đủ sống và đã giúp người lao động làm việc tại các nhà máy gia công cho các nhãn hàng và các công ty đa quốc gia ở Băng-la-đét, Xri Lan-ca đấu tranh, thương lượng để đạt mức lương đủ sống.

Tại Úc, một phán quyết từ năm 1907 đã thiết lập rằng người sử dụng lao động có nghĩa vụ trả cho nhân viên của mình mức lương đảm bảo cho họ mức sống hợp lý. Mục tiêu là nhằm tạo cho “một con người trong một cộng đồng văn minh được sống trong sự thoải mái thanh đạm được ước tính theo tiêu chuẩn hiện tại. Và điều đó không phụ thuộc vào khả năng trả lương của người sử dụng lao động”.

Ở châu Á, năm 2009, liên minh “Mức lương sàn châu Á” được thiết lập, có các hiệp hội thành viên ở Băng-la-đét, Cam-pu-chia, Hồng Kông (Trung Quốc), Ấn Độ, In-đô-nê-xi-a, Ma-lai-xi-a, Pa-kít-xtan, Phi-líp-pin, Xri Lan-ca, Thái Lan và Thổ Nhĩ Kỳ, cùng một số người ủng hộ ở châu Âu và Bắc Mỹ. Chiến dịch nhằm vào các nhà tuyển dụng đa quốc gia không trả mức lương đủ sống cho công nhân các nước đang phát triển của họ, tập trung vào sản xuất hàng dệt may.

4.2. Hàm ý chính sách đối với Việt Nam

Cùng với quá trình hội nhập, Việt Nam đã và đang trở thành điểm đến hấp dẫn của các dòng vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài, số doanh nghiệp nước ngoài đầu tư vào Việt Nam ngày càng gia tăng, từ gần 12.000 doanh nghiệp năm 2016 đã tăng lên gần 25.179 doanh nghiệp năm 2021; số doanh nghiệp Việt Nam gia công cho các nhãn hàng quốc tế cũng phát triển nhanh chóng. Với xu hướng trả mức lương đủ sống cho người lao động tại các nước phát triển và ảnh hưởng đến các nước đang phát triển thông qua phong trào của các tổ chức quốc tế, tổ chức tiêu chuẩn trách nhiệm xã hội, các công ty đa quốc gia... vấn đề tiền lương đủ sống ở Việt Nam đang được một số tổ chức quan tâm nghiên cứu.

Thực trạng trên cho thấy, theo xu hướng quốc tế, vấn đề tiền lương đủ sống đã được nghiên cứu và khởi xướng ở Việt Nam, tuy nhiên mức độ ảnh hưởng chưa cao và diễn biến chậm.

Tuy nhiên, cùng với quá trình hội nhập và xu hướng phát triển tiền lương đủ sống, trong quá trình hoạch định chính sách tiền lương, Việt Nam cần tham khảo thêm kinh nghiệm từ các quốc gia đã áp dụng mức lương đủ sống để có giải pháp phù hợp; xây dựng chính sách khuyến khích, ghi nhận những doanh nghiệp, đặc biệt chú trọng những doanh nghiệp là chi nhánh của các công ty đa quốc gia hoặc gia công cho các nhãn hàng có cam kết, đưa tiêu chuẩn về mức lương đủ sống (Chính phủ cần tác động gián tiếp thông qua các tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ, các nhãn hàng tác động đến người sử dụng lao động ở các doanh nghiệp gia công, công ty đa quốc gia nhằm đạt được cam kết thực hiện mức lương đủ sống); khuyến khích doanh nghiệp thúc

đẩy áp dụng mức lương đủ sống, đạt được thông qua các giải pháp thương lượng, để cao thực hiện trách nhiệm xã hội của từng doanh nghiệp, từng ngành.

Trong giai đoạn hiện nay, Việt Nam là nước đang phát triển thuộc nhóm nước có thu nhập trung bình thấp. Dù có tăng trưởng kinh tế trong nhiều năm nhưng quy mô nền kinh tế (GDP) năm 2019 vẫn rất khiêm tốn đạt 267 tỷ USD, bình quân đầu người đạt 2.786 USD/người. Sau 30 năm đổi mới, nền kinh tế nước ta đứng thứ 46 trên thế giới, nhưng quy mô dân số đứng thứ 15 trên thế giới. Do đó, cơ hội và thách thức đan xen nhau trong quá trình phát triển, vậy làm thế nào để thoát khỏi bẫy thu nhập bình quân cả thời kỳ dân số vàng và thời kỳ dân số già (trước khi già đã già). Vì vậy, mức lương đủ sống cần được xem xét trong bối cảnh chung của nền kinh tế trong từng thời kỳ, đồng thời cần có sự hài hòa giữa người làm công ăn lương và người thất nghiệp, giữa người làm việc trong khu vực công và khu vực công.

Ở Việt Nam, mức lương tối thiểu vùng cũng được thiết lập chủ yếu nhằm đảm bảo mức sống tối thiểu. Tuy nhiên, với cú sốc như đại dịch Covid-19 và tình trạng bão giá như hiện nay, đặt ra yêu cầu cần tính toán và xây dựng mức lương đủ để bảo đảm cuộc sống cho người lao động. Trên thực tế, tính toán mức tăng lương tối thiểu làm sao để người lao động có mức lương đủ sống là bài toán phức tạp.

Theo quy định tại Điều 91 Bộ luật Lao động 2019: 1) Mức lương tối thiểu là mức lương thấp nhất được trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội; 2) Mức lương tối thiểu được xác lập theo vùng, ấn định theo tháng, giờ; 3) Mức lương tối thiểu được điều chỉnh dựa trên mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ; tương quan giữa mức lương tối thiểu và mức lương trên thị trường; chỉ số giá tiêu dùng, tốc độ tăng trưởng kinh tế; quan hệ cung, cầu lao động; việc làm và thất nghiệp; năng suất lao động; khả năng chi trả của doanh nghiệp; 4) Chính phủ quy định chi tiết Điều 91 Bộ luật Lao động 2019; quyết định và công bố mức lương tối thiểu trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia.

Với quy định nêu trên cho thấy, về mục tiêu mức lương tối thiểu là phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ. Về tiêu chí xác định và điều chỉnh mức lương tối thiểu là nhu cầu sống tối thiểu; điều kiện kinh tế - xã hội (thường được

xem xét trên một số tiêu chí như: GDP bình quân đầu người, tốc độ tăng GDP, năng suất lao động, mức độ lạm phát được tính chủ yếu thông qua chỉ số giá tiêu dùng, mức sống dân cư, việc làm và thất nghiệp, tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, mức độ cạnh tranh quốc gia và một số tiêu chí khác nếu thấy cần thiết) và tiêu chí mức tiền công trên thị trường thường được xác định thông qua điều tra, thống kê mức tiền lương trung bình, mức tiền lương thấp nhất và đánh giá các vướng mắc khi thực hiện mức lương tối thiểu của năm trước. Về cơ chế xác định thông qua hoạt động đối thoại, thương lượng giữa các bên trong Hội đồng tiền lương quốc gia để bảo đảm hài hòa lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động, bảo đảm môi trường đầu tư thuận lợi tăng việc làm, bảo đảm thu nhập, cải thiện đời sống của người lao động, góp phần tăng trưởng kinh tế và ổn định xã hội. Về cơ chế này đã tập hợp phân tích ý kiến, kiến nghị của các bên để tìm ra phương án điều chỉnh hài hòa mà cả người lao động và người sử dụng lao động chấp nhận được. Cơ chế xác định lương tối thiểu thông qua tư vấn của Hội đồng tiền lương quốc gia là cơ chế rất tiến bộ. Tuy nhiên, hoạt động của Hội đồng tiền lương quốc gia sẽ quyết định rất nhiều đến kết quả của đối thoại, thương lượng cũng như mức điều chỉnh tiền lương tối thiểu để tư vấn cho Chính phủ. Qua hoạt động của Hội đồng tiền lương quốc gia thời gian vừa qua cho thấy tiếng nói đồng thuận và chia sẻ còn rất khó khăn do cách tiếp cận của các bên còn khác nhau và đôi khi tạo ra căng thẳng trong đối thoại thương lượng ở mức độ không cần thiết. Cụ thể:

Đại diện cho người lao động luôn lấy tiêu chí lương tối thiểu phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ làm tiêu chí chính trong thương lượng. Với cách tiếp cận này mức điều chỉnh tiền lương tối thiểu thường đề xuất rất cao. Tuy nhiên, trong kinh tế thị trường thì không chỉ nhấn mạnh đến nhu cầu mà phải xem xét đến khả năng đáp ứng mong muốn ấy tức là khả năng chi trả của doanh nghiệp và rộng hơn là điều kiện kinh tế - xã hội cũng như mặt bằng tiến công trên thị trường, đây là những tiêu chí đã được quy định trong Bộ luật Lao động làm căn cứ để xác định mức điều chỉnh hàng năm.

Đối với đại diện cho người sử dụng lao động cách tiếp cận thường nhấn mạnh hơn đến khía cạnh khó khăn của doanh nghiệp, khả năng của doanh nghiệp và của nền kinh tế khi năng suất lao động còn tăng thấp, giá trị sáng tạo chưa cao và đặc biệt tỷ lệ lạm phát. Điểm gặp nhau duy nhất giữa hai bên đều đồng thuận xem xét

điều chỉnh mức lương tối thiểu nhưng khác nhau là tỷ lệ và lộ trình điều chỉnh hàng năm hay một số năm.

Đối với vai trò của cơ quan quản lý nhà nước, đặc biệt là bộ phận kỹ thuật cần tổng hợp, cung cấp nhiều thông tin hơn cho các thành viên của Hội đồng tiền lương quốc gia cũng như cộng đồng doanh nghiệp, người lao động và dư luận chung hiểu hơn các căn cứ, khó khăn vướng mắc trong việc thực hiện việc điều chỉnh tiền lương tối thiểu cũng như chuẩn bị các phương án điều chỉnh và đánh giá tác động của phương án. Vai trò của cơ quan quản lý nhà nước như vai điều chỉnh quá trình thương lượng, tư vấn cho các bên các căn cứ, tính hợp lý của từng phương án. Vai trò thuyết phục của cơ quan quản lý nhà nước trong Hội đồng tiền lương quốc gia là hết sức quan trọng và là chỗ dựa của các bên trong quá trình thương lượng.

Trong lịch sử nước ta, đã có 4 lần cải cách chính sách tiền lương vào các năm 1960, 1985, 1993 và 2004. Mỗi cuộc cải cách đều có mục tiêu và yêu cầu phù hợp với từng thời kỳ, nhưng tựu chung lại là nhằm tăng lương cho người làm công ăn lương và bảo đảm cân đối vĩ mô của đất nước hoặc khả năng của doanh nghiệp, gắn liền với nền kinh tế. Tiền lương đi đôi với năng suất và hiệu quả công việc, tiền lương phải trở thành nguồn thu nhập chính của người làm công ăn lương. Tuy nhiên, nhìn chung có thể nhận định có những lĩnh vực chưa đạt mục tiêu. Tiền lương vẫn chưa là nguồn thu nhập chính của những người làm công ăn lương chủ yếu sống bằng tiền lương, chưa trở thành động lực để nâng cao năng suất lao động và hiệu quả công việc. Chúng ta đang chuẩn bị thực hiện cải cách chính sách tiền lương lần thứ 5 (giai đoạn 2021 - 2030) theo Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 về cải cách chính sách

tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp với mục tiêu chung là xây dựng hệ thống chính sách tiền lương quốc gia một cách khoa học, minh bạch, phù hợp với tình hình thực tiễn đất nước, đáp ứng yêu cầu phát triển của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và chủ động hội nhập quốc tế. Như vậy có thể thấy, mức lương đủ sống luôn là mục tiêu của cải cách chính sách tiền lương ở Việt Nam nhưng để đạt được cần cả một quá trình với quyết tâm chính trị cao và bằng nhiều biện pháp quyết liệt, đồng bộ và thời điểm đạt được mục tiêu này khó có sự thống nhất tùy theo tính chất, điều kiện của từng khu vực.

5. Kết luận

Có thể nói, vấn đề tiền lương đủ sống ở Việt Nam hiện nay đang rất được quan tâm. Tuy nhiên, việc áp dụng mức lương đủ sống ở Việt Nam theo tiêu chuẩn quốc tế là chưa khả thi. Nguyên nhân đầu tiên là do khái niệm “lương đủ sống” còn khá mới và hiện đang được áp dụng chủ yếu ở các nước phát triển như Anh, Mỹ và một số nước khác nên cần một thời gian đủ dài mới có thể thành công. Nguyên nhân thứ hai là nhận thức của chúng ta về mức lương đủ sống còn hạn chế. Tiền lương đủ sống không được hiểu là tiền lương bảo đảm cho người lao động và gia đình họ một cuộc sống đàng hoàng, bảo đảm quyền con người và quyền hưởng thụ cuộc sống. Để phù hợp với xu thế của thế giới, đảm bảo phát triển kinh tế cũng như đảm bảo đời sống của người lao động, đòi hỏi chúng ta phải có sự thay đổi trong cách thức thực hiện chính sách tiền lương. Vì vậy, mức lương đủ sống cần được nhìn nhận và nghiên cứu sâu hơn ở Việt Nam để từ đó đưa ra các chính sách và biện pháp quản lý cụ thể nhằm áp dụng hiệu quả vào thực tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Anker, R. (2011). *Estimating a living wage: A methodological review*. Geneva: ILO.
- Better Work Vietnam: Ngành may mặc: *Báo cáo Tổng hợp về Tuân thủ lần thứ chín/ Tổ chức Lao động Quốc tế; Tổ chức Tài chính Quốc tế* - Geneva: ILO, 2017.
- Fair Labor Association. (2019). *Toward Fair Compensation in Vietnam: Insights on Reaching a Living Wage*. Washington, DC: Fair Labor Association.
- Gregg, P., Kelly, G., Dowden, J., Kendrick, F., O'Grady, F., Robb, A., ... & Wickham, R. (2016). *Closing the Gap: A Living Wage that means families don't go short*.
- Kaufman, B. E. (2013). Sidney and Beatrice Webb's institutional theory of labor markets and wage determination. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 52(3), 765-791.
- Luce, S. (2017). Living wages: a US perspective. *Employee Relations*, Vol. 39 No. 6, pp. 863-874. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2017-0153>
- Oxfam & nhóm chuyên gia thuộc Viện Công nhân và Công đoàn. (2019). *Tiền lương không đủ sống và hệ lụy - Nghiên cứu một số doanh nghiệp may xuất khẩu ở Việt Nam*.
- Thompson, J., & Chapman, J. (2006). The economic impact of local living wages. *Briefing Paper*. Washington, DC: Economic Policy Institute.
- Tổ chức Lao động Quốc tế. (1928). *Hiến chương thành lập Tổ chức lao động quốc tế năm 1919*.
- UK, G. (2016). *National minimum wage and national living wage rates*. URL: www.gov.uk/national-minimum-wage-rates.