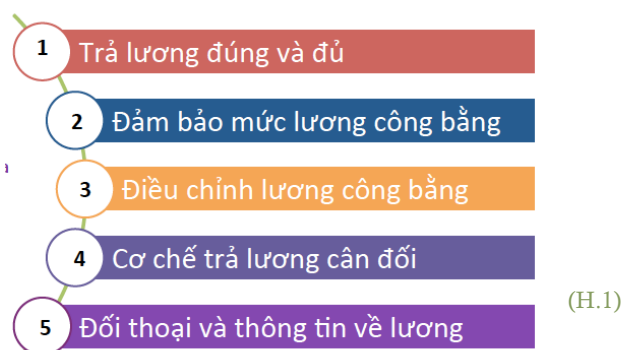


CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN XÁC ĐỊNH MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU VÙNG Ở VIỆT NAM



Cần nghiên cứu cách tiếp cận mới nếu Việt nam tiến đến mục tiêu Lương Sinh hoạt hay Công bằng

05 nhóm
khía cạnh
cơ bản của
Lương
Công bằng
của Mạng
Lưới
Lương
Công bằng
Quốc tế –
FWN 2012



Các thuật ngữ cần lưu ý khi áp dụng trong thực tiễn

1. **Lương tối thiểu** – Trên thực tế cần được hiểu là mức lương thấp nhất nhằm mục đích bảo vệ những nhóm lao động yếu thế nhất, có vị thế yếu nhất để đảm phán về thu nhập với người sử dụng lao động, và/hoặc có nguy cơ thu nhập rơi xuống dưới ngưỡng nghèo.
2. **Lương đủ sống** – Nên được gọi là “lương sinh hoạt” để khẳng định rõ mục tiêu bảo vệ người lao động có nguy cơ thu nhập nằm dưới mức sinh hoạt tối thiểu hay thu nhập không theo kịp giá cả sinh hoạt trên thị trường.
3. **Lương công bằng** – Được hiểu là tổng thu nhập của người lao động được tạo thành dựa trên 02 mục tiêu (i) mục tiêu đảm bảo việc làm và thu nhập của người lao động ở mức trên ngưỡng nghèo hoặc trên mức sinh hoạt tối thiểu và (ii) năng lực đàm phán về các điều kiện làm việc về lương hay ngoài lương cao hơn quy định của chính phủ, trên cơ sở công bằng (theo luật định) về vị thế đàm phán với người sử dụng lao động

...”Tăng mức lương tối thiểu cần kèm theo các giải pháp đồng bộ ... để vừa đảm bảo tăng thu nhập thực tế và năng suất lao động của người lao động... vừa tăng năng lực sản xuất của doanh nghiệp..

1. Tăng **MỨC** lương tối thiểu không đồng nghĩa với tăng **THU NHẬP THỰC TẾ**
2. Tăng **MỨC** lương tối thiểu không đồng nghĩa với tăng **NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG**
3. Chỉ tập trung vào **MỨC** lương tối thiểu sẽ khiến doanh nghiệp tìm cách **VI PHẠM** và hạn chế đầu tư vào đào tạo và tuân thủ
4. Cần nghiên cứu các cơ chế **ĐI KÈM** với tăng mức lương tối thiểu để đảm bảo tăng thu nhập, việc làm và năng suất lao động.
5. Cần nghiên cứu gợi ý về tính mức **LƯƠNG SINH HOẠT** của người lao động gắn với **NĂNG SUẤT SẢN XUẤT** của doanh nghiệp



1. Tăng MỨC lương tối thiểu không đồng nghĩa với tăng THU NHẬP THỰC TẾ

Năm 2014 Respect Vietnam nghiên cứu tác động của tăng lương tối thiểu lên thu nhập thực tế và năng suất của người lao động tại 10 doanh nghiệp dệt may và da giày đang tham gia Dự án FLA 3.0 Vietnam về Tuân thủ lao động bền vững trong Chuỗi cung (FLA Vietnam). Nghiên cứu này được thực hiện theo phương pháp Thảo luận Nhóm (Focus Group Discussion).

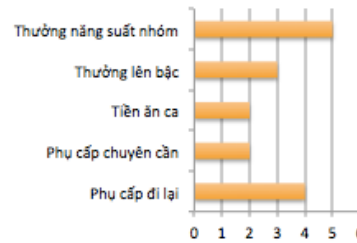
Kết quả cho thấy 06 trong số 10 doanh nghiệp có biểu hiện không thực hiện hoặc cắt giảm một hoặc nhiều hơn một các loại thù lao, thưởng và thu nhập ngoài lương của người lao động, trong khi thực hiện tăng mức lương tối thiểu. Mức cắt giảm dao động từ 8% đến 12%, trong khi đó mức tăng lương tối thiểu năm 2014 rơi vào khoảng 14% so với năm 2013.

Phần lớn người lao động tham gia khảo sát này và 02 khảo sát nhanh mà Respect Vietnam thực hiện trong năm 2015 và 2016 với trên 35 doanh nghiệp (ngẫu nhiên) cho rằng các phần cắt giảm khác không đáng ngại vì nếu doanh nghiệp cắt giảm quá lộ liễu các khoản phụ cấp ngoài lương đã được thống nhất trong số đông người lao động thì họ sẽ đình công để đòi lại quyền lợi đã mất hoặc để doanh nghiệp ngưng hành vi này. Nhưng vấn đề lớn nhất và ngày càng phổ biến lại là doanh nghiệp thường xuyên tăng mức

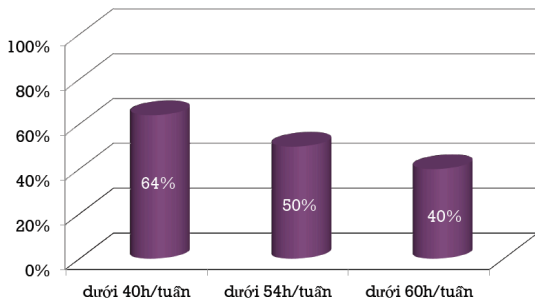
khoản sản phẩm hay định mức sản xuất không báo trước, không đi kèm đào tạo và hướng dẫn. Kết quả là hầu hết công nhân dưới xưởng (và cán bộ quản lý cấp xưởng) đều không đạt chỉ tiêu thưởng sản lượng, thậm chí bị cắt giảm cuối tháng do không đạt tiêu chuẩn. Năm 2014 đa số các công nhân được hỏi cho rằng họ khó có thể đàm phán với công ty để ngăn chặn hành vi này. Nhưng đến đầu năm 2016 đã xuất hiện một số cuộc đình công yêu sách về vấn đề này.

Khi được hỏi cụ thể thu nhập giai đoạn này so với giai đoạn trước khi tăng lương tối thiểu như thế nào. Hơn một nửa công nhân cho rằng thu nhập họ vẫn tăng nhẹ (dưới 10% năm 2014

Công ty cắt giảm khoản nào trong khi tăng lương tối thiểu?



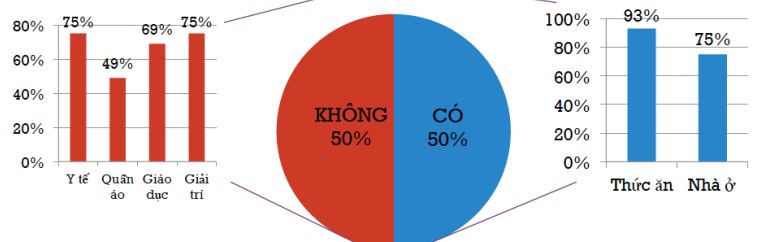
NLD cảm thấy Lương không đủ trang trải nếu làm việc



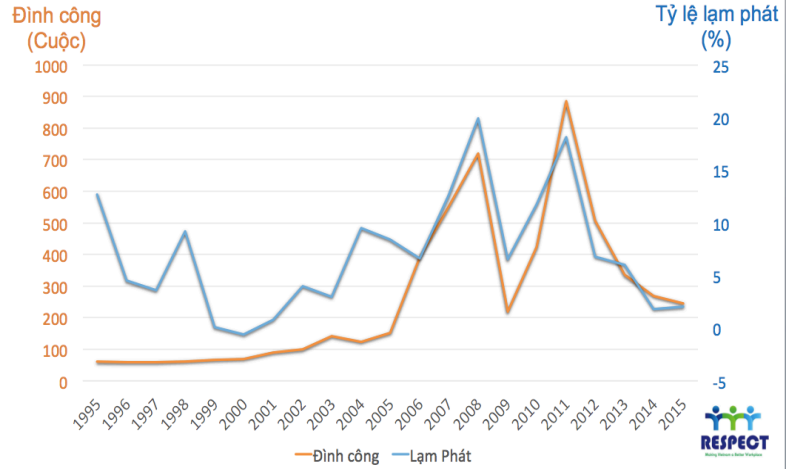
và dưới 5% năm 2015) nhưng họ nhận thấy rất rõ giá thực phẩm, giá nhà trọ, điện nước, v.v. đều liên tục tăng. Không thể tính toán được mức tăng bao nhiêu nhưng đa phần công nhân này không còn tích lũy được như trước. Số công nhân trả lời thu nhập không tăng còn cho thấy một tình trạng khá phổ biến năm 2014 là công nhân nợ đồng nghiệp và dân địa phương nhiều khoản nhỏ, thường xuyên và lãi cao. Kết quả này đồng nhất với nghiên cứu phỏng vấn sâu 100 công nhân tại 03 doanh nghiệp mà Respect Vietnam phối hợp với Đại học Science Po Paris và Hiệp hội Lao động Công bằng (FLA) thực hiện. Trong đó có một phát hiện đáng lưu ý về nguyên nhân một số cuộc đình công xuất phát từ các chủ nợ của người lao động (báo cáo gửi kèm theo yêu cầu).

Lương đủ sống

Mức lương CN nhận được có đủ để đáp ứng những nhu cầu sống cơ bản?



Kết luận: Như vậy có thể thấy chỉ tập trung tăng MỨC lương tối thiểu mà không kèm theo các giải pháp như đảm bảo thực thi các yêu cầu tối thiểu của pháp luật về giờ làm việc thông thường, cơ chế trả lương, các phụ cấp bổ sung ngoài lương đã được thỏa thuận trong hợp đồng lao động hoặc thỏa ước lao động tập thể, và/hoặc hướng dẫn công đoàn, người lao động đàm phán các tiêu chí đánh giá định mức lao động, khoán sản lượng, v.v. thì mục tiêu tăng lương tối thiểu để tăng thu nhập thực tế cho đa số người lao động sẽ khó thành hiện thực



Số liệu tham khảo: Số lượng đình công tăng giảm tương ứng với chỉ số làm phát từ năm 2006 cho đến 2015 (Nghiên cứu thực tế đình công Respect Vietnam - 2015)

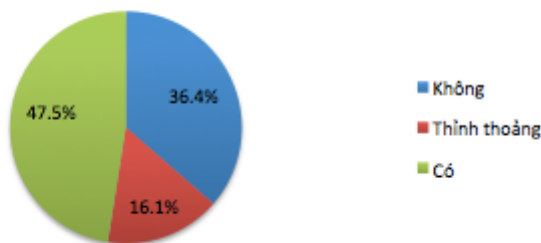
2. Tăng MỨC lương tối thiểu không đồng nghĩa với tăng NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG

Trong 02 năm 2013 và 2014 FLA Vietnam nghiên cứu thực trạng 03 vấn đề cơ bản là (i) Quan hệ lao động, (ii) Giờ làm việc; (iii) Lương Công bằng tại gần 40 doanh nghiệp dệt may da giày tại 13 tỉnh trên toàn quốc, bao phủ hơn 100000 lao động. Trong rất nhiều các kết quả nghiên cứu, phát hiện cơ bản về năng suất lao động theo quan điểm của người lao động được thể hiện trong hai hình dưới đây.

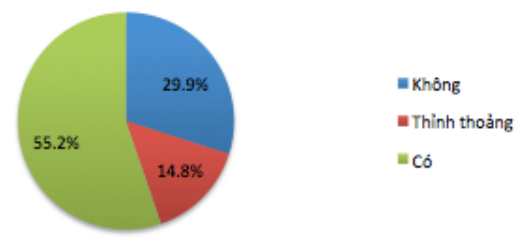
Người lao động chỉ hiểu vấn đề này thông qua hai tiêu chí, số lượng và chất lượng. Hơn 55% cho rằng họ sẽ có thu nhập cao hơn nếu làm nhanh hơn và gần 50% nếu làm tốt hơn. Các cán bộ công đoàn cơ sở khi được hỏi cũng tương đối mù mờ về việc doanh nghiệp đánh giá năng suất lao động cá nhân và tập thể như thế nào. Respect Vietnam đã mở rộng các câu hỏi nghiên cứu của FLA Vietnam với các khái niệm như tiêu chí tính trình độ tay nghề, tính thưởng sản lượng nhóm, công cụ tính khoán cho mỗi cá nhân và định mức lao động cho một số sản phẩm tiêu biểu, năng lực đội nhóm, quan hệ với cá nhân được quyền đánh giá năng lực đội nhóm, tần suất và chất lượng đào tạo hướng dẫn thực hành, năng lực tương tác với máy móc, nguyên phụ liệu cũng như thực trạng cung cấp đủ và đúng hạn của các công cụ sản xuất của nhà máy cho người lao động (báo cáo cung cấp theo yêu cầu).

Kết luận: Như vậy khó có thể kết luận tăng mức lương tối thiểu khuyến khích tăng năng suất lao động, đặc biệt khi việc vi phạm và việc thu thập số liệu liên quan đến các chỉ tiêu nói trên rất thách thức trong thực tế.

Nếu làm TỐT hơn anh/chị có thu nhập cao hơn không?



Nếu làm nhanh hơn anh/chị có thu nhập cao hơn không?

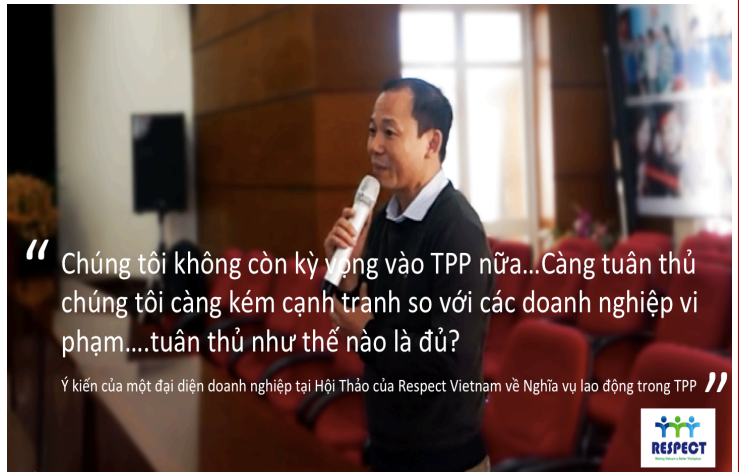


3. Chỉ tập trung vào **MỨC** lương tối thiểu khiến doanh nghiệp tập trung vào **VI PHẠM** và cắt giảm các chi phí đào tạo, tuân thủ để duy trì tổng chi phí dành cho lao động

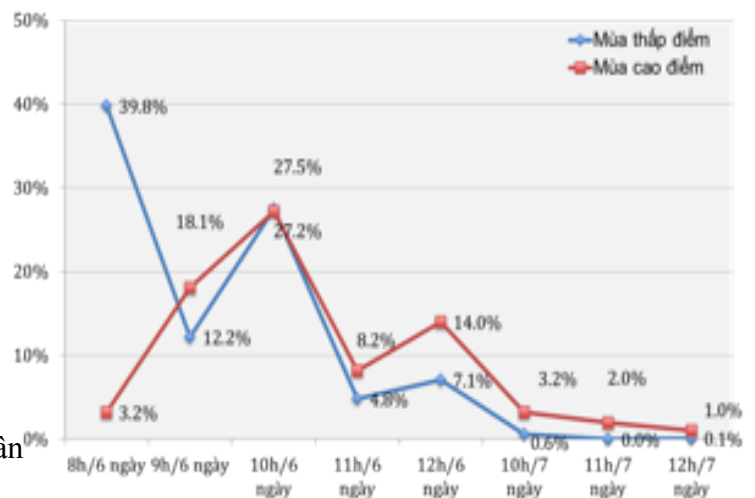
Các doanh nghiệp tham gia trong khuôn khổ các chương trình nghiên cứu nói trên cho biết kế hoạch và thực tế sử dụng quỹ chi phí lao động thường được lên kế hoạch từ năm trước để phù hợp với (i) báo cáo cho nhân hàng và (ii) thực tế đơn hàng (đối với các doanh nghiệp không phải báo cáo với nhân hàng).

Thực tế tăng lương tối thiểu (và chính sách thay đổi cách thức và mức đóng bảo hiểm xã hội) trong 03 năm trở lại đây khiến họ không thể tiếp tục đầu tư vào (i) đào tạo cho người lao động, liên quan đến thi và đào tạo kỹ năng nghề, năng lực tương tác máy móc công nghệ mới, đa phần thường hướng dẫn trên cơ sở kinh nghiệm của người trước lên người sau; (ii) tuân thủ tốt hơn các yêu cầu hiện có của pháp luật và của khách hàng (thông thường yêu cầu cao hơn pháp luật trong nước), bao gồm các chi phí đào tạo kiến thức pháp luật nói chung, kiến thức đối thoại, năng lực hợp tác đội nhóm, được gọi chung là chi phí tuân thủ. Các doanh nghiệp này cho rằng các thù lao ngoài lương là thỏa thuận tự nguyện, nếu nhà máy phải chi nhiều hơn cho các khoản lương chính thức thì giảm hoặc cắt khoản khác là phù hợp, miễn là họ thông báo hoặc đối thoại cởi mở với công nhân (RespectVN 2015).

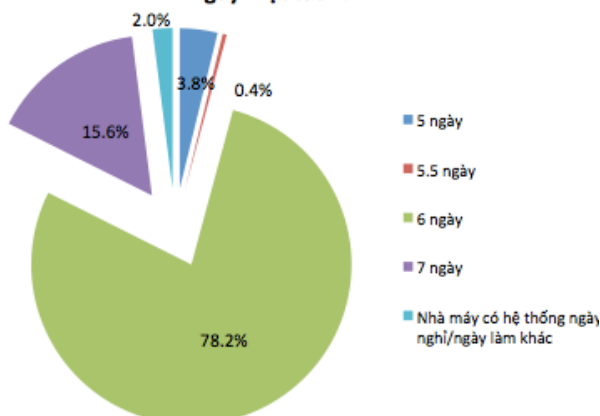
Kết luận: Cần nghiên cứu để đảm bảo hạn chế doanh nghiệp vi phạm và khuyến khích doanh nghiệp tuân thủ nhưng đang nhận thấy chi phí tuân thủ cao khiến khả năng cạnh tranh giảm xuống.



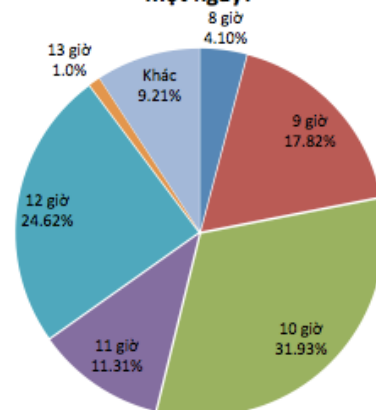
GIỜ LÀM VIỆC VÀO MÙA CAO ĐIỂM VÀ MÙA THẤP ĐIỂM



Khi nhà máy tăng ca, anh/chị phải làm bao nhiêu ngày một tuần?



Khi nhà máy tăng ca, anh/chị phải làm bao nhiêu giờ một ngày?



1 Trả lương đúng và đủ

2 Đảm bảo mức lương công bằng

3 Điều chỉnh lương công bằng

4 Cơ chế trả lương cân đối

5 Đối thoại và thông tin về lương

4. Cần nghiên cứu bộ chỉ số **LƯƠNG CÔNG BẰNG** để đánh giá đa chiều các chính sách tiền lương trong bối cảnh hội nhập quốc tế

Lương công bằng bao gồm 05 nhóm khía cạnh chính (hình bên trái) và 12 chỉ tiêu cơ bản thể hiện mục tiêu đảm bảo công bằng trong trả lương cho người lao động và hiệu suất kinh doanh của doanh nghiệp (hình dưới)

1. Chi trả lương	Khoản lương được trả chính thức, thường xuyên, và đầy đủ cho người lao động
2. Mức lương sinh hoạt	Mức lương đảm bảo mức sống tối thiểu có thể chấp nhận được và được nghiên cứu theo mẫu rộng hoặc theo phương pháp ngoại suy
3. Mức lương tối thiểu	Mức lương tuân theo những quy định tối thiểu về lương và bảo vệ nhóm yếu thế nhất (dễ rơi xuống mức đói nghèo)
4. Mức lương thị trường	Mức lương có thể so sánh được với các mức lương khác ở các doanh nghiệp tương tự trong cùng một khu vực hoặc sản xuất cung mặt hàng
5. Trả lương theo giờ làm việc	Một mức lương không đòi hỏi làm thêm giờ quá mức và trả lương đầy đủ cho giờ làm việc bình thường và giờ làm thêm.
6. Hệ thống trả lương	Mức lương dẫn đến một cơ cấu trả lương cân bằng giữa lương cơ bản, tiền thưởng và các khoản phúc lợi bổ sung. Mức lương phản ánh các trình độ học vấn, tay nghề và kinh nghiệm chuyên môn, cũng như trả cho sự thực hiện công việc của cá nhân và tập thể. Mức lương tuân theo các quy định về việc trả bảo hiểm xã hội, ngày lễ được hưởng lương và không bị chi phối bởi các chế tài kỷ luật về lương.
7. Thông tin về lương theo hợp đồng và lương theo thỏa thuận	Mức lương mà người lao động nhận được đầy đủ thông tin trước đó (thông qua hợp đồng lao động cá nhân), trong quá trình sản xuất (thông qua các kênh thông tin thông thường); vào thời điểm thanh toán lương (với bảng lương chi tiết); và căn cứ trên thỏa ước tập thể giữa người sử dụng lao động và các đại diện của người lao động được chấp nhận một cách tự nguyện
8. Phân biệt đối xử về lương và chênh lệch lương	Một hệ thống lương công bằng cho những công việc như nhau mà không dẫn đến sự phân biệt đối xử về lương và không tạo ra sự chênh lệch quá cao, tăng quá nhanh, không lý giải được trong phạm vi công ty.
9. Mức tăng lương thực tế	Mức lương tăng ít nhất cũng tương đương mức tăng giá.
10. Tỷ trọng tiền lương	Mức lương tăng theo tỷ lệ tăng doanh số của và tăng trưởng lợi nhuận mà không dẫn đến tỷ trọng tiền lương giảm trong quá trình sản xuất kinh doanh
11. Chi phí lương	Mức lương không làm giảm đáng kể chi phí lương trong phạm vi tổng chi phí sản xuất.
12. Lương theo biến động về yếu tố sản xuất	Mức lương tăng theo những thay đổi về cường độ công việc, hàm lượng công nghệ, kỹ năng và nhiệm vụ của lực lượng lao động.

1 Trả lương đúng và đủ

2 Đảm bảo mức lương công bằng

3 Điều chỉnh lương công bằng

4 Cơ chế trả lương cân đối

5 Đối thoại và thông tin về lương

5. Cần xác định lại mục tiêu của **LƯƠNG TỐI THIỂU** và **LƯƠNG SINH HOẠT** tại Việt Nam

Lương tối thiểu nên được hiểu là mức lương được quy định bởi Nhà nước để bảo vệ việc làm và thu nhập của những người lao động yếu thế nhất trong thị trường lao động. Trong khi đó *lương sinh hoạt* (hay được gọi là *lương đủ sống*) lại là mức lương phản ánh giá cả sinh hoạt, điều

kiện và mức sống của người lao động trong một thị trường lao động.

Khái niệm “người lao động thực hiện một công việc giản đơn nhất” trong luật pháp sẽ khiến quy định khó thực thi trong thực tế nếu nhóm người này không được coi là yếu thế nhất và được phân loại một cách cụ thể như “*những người lao động có khả năng rơi xuống dưới ngưỡng nghèo đói*” do họ không có đủ vị thế thương lượng với người sử dụng lao động về mức trả công cho các công việc tạm thời như thực tập, thử việc, hợp đồng miệng, hợp đồng ngắn hạn, chưa nói đến thời hạn của các công việc và hợp đồng này trên thực tế.

Nếu khái niệm mức lương tối thiểu được hiểu theo nghĩa này, các nghiên cứu hay khảo sát sẽ có chất lượng hơn thông qua việc tập trung nghiên cứu việc làm và thu nhập của các nhóm này trong một và nhiều doanh nghiệp.

Ngược lại, phương pháp khảo sát hiện nay chỉ tập trung vào hỏi tất cả hoặc ngẫu nhiên (mẫu dù rộng hay hẹp đều đại diện cho tất cả) người lao động về mức chi tiêu (mức sinh hoạt) và kỳ vọng tăng thu nhập của họ, thì về nguyên tắc kết quả khảo sát sẽ không đáng tin cậy nếu không có phương pháp khảo sát chéo.

Ngoài mong muốn hiện nay của các đối tác xã hội tại Việt Nam là đảm bảo lương tối thiểu tăng theo mức tăng của các chỉ số như giá sinh hoạt, năng suất, v.v. đều cho thấy Việt Nam đang muốn hướng đến *lương sinh hoạt* chứ không chỉ là *lương tối thiểu*. Cách tiếp cận này và đặc biệt là mục tiêu của chính sách cần được nghiên cứu lại để phản ánh đúng bản chất của vấn đề, gọi đúng tên hiện tượng và sau đó là xây dựng, điều chỉnh các cấu phần chính sách một cách phù hợp thực tiễn và theo kịp tiêu chuẩn khu vực và thế giới.

Xây dựng đồng thuận

Về các cách tiếp cận và giải pháp phi truyền thống nhằm hỗ trợ gói giải pháp toàn diện về tuân thủ lao động

Respect Vietnam mong muốn xây dựng và thực hiện một sáng kiến đa đối tác nhằm biến các thách thức thành cơ hội tăng trưởng kinh tế và công bằng xã hội có được từ việc Việt Nam gia nhập các hiệp định thương mại tự do có yếu tố tôn trọng các tiêu chuẩn lao động quốc tế.



RESPECT VIETNAM

Hanoi – Vietnam
info@respectvn.com

Giới thiệu về Respect Vietnam

Respect Vietnam là một sáng kiến được xây dựng từ năm 2013 chuyên cung cấp các giải pháp sáng tạo hỗ trợ phát triển bền vững của cộng đồng, xã hội dân sự và doanh nghiệp tại Việt Nam trước những biến động và thách thức của quá trình hội nhập kinh tế sâu rộng đang diễn ra.

Respect Vietnam đã nghiên cứu xây dựng các giải pháp về Quản lý Xung đột hợp nhất (ICM), Quản lý Xung đột hợp nhất gắn với Hiệu suất làm việc (WE@WORK) và sáng kiến Made in Vietnam with Respect xây dựng đồng thuận về các cách tiếp cận mới nhằm giải quyết thách thức về tuân thủ lao động trong thương mại.