

Ưu Tiên Toàn Cầu Về Mức Lương Đủ Sống: Giải Pháp Do Công Đoàn Dẫn Dắt



BÁO CÁO TỌA ĐÀM





© 2025 Liên minh Sàn lương Châu Á (AFWA)

Tài liệu này được cấp phép theo Giấy phép Creative Commons Ghi nhận đóng góp – Phi thương mại – Không phái sinh 4.0 Quốc tế. Theo các điều khoản của giấy phép này, người sử dụng được phép sao chép và phân phối lại tài liệu dưới bất kỳ hình thức hoặc định dạng nào, với các điều kiện sau: (1) Ghi nhận nguồn: Phải ghi rõ nguồn, cung cấp liên kết tới giấy phép và nêu rõ nếu có bất kỳ chỉnh sửa nào. Việc ghi nhận nguồn phải được thực hiện một cách hợp lý và không hàm ý rằng bên cấp phép ủng hộ người sử dụng hoặc mục đích sử dụng. (2) Phi thương mại: Không được sử dụng tài liệu cho các mục đích thương mại. (3) Không phái sinh: Nếu chỉnh sửa, chuyển thể hoặc xây dựng dựa trên tài liệu này, không được phân phối lại bản đã chỉnh sửa. Toàn văn giấy phép có thể tham khảo tại:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode>

Liên minh Sàn lương Châu Á (AFWA) được thành lập năm 2007 với tư cách là một liên minh lao động – xã hội toàn cầu do phong trào công đoàn châu Á dẫn dắt, hoạt động xuyên quốc gia giữa các quốc gia sản xuất hàng may mặc (như Bangladesh, Campuchia, Ấn Độ, Indonesia, Myanmar, Pakistan và Sri Lanka) và các khu vực tiêu dùng (Hoa Kỳ và châu Âu). Liên minh được thành lập nhằm giải quyết tình trạng tiền lương ở mức nghèo đói, phân biệt đối xử về giới và những hạn chế đối với quyền tự do hiệp hội trong các mạng lưới sản xuất may mặc toàn cầu.

Website: asia.floorwage.org

Email: contact@asia.floorwage.org

Giới thiệu

Trong hai ngày 21–22 tháng 8 năm 2025, các lãnh đạo công đoàn và tổ chức của người lao động đến từ châu Á, châu Phi và Mỹ Latinh đã tham dự tọa đàm “Ưu tiên toàn cầu về mức lương đủ sống: Giải pháp do công đoàn dẫn dắt” tại Nemuru Grand Suites, Jakarta, Indonesia. Tọa đàm do Liên minh Sàn lương Châu Á (AFWA) tổ chức, nhằm phản hồi trực tiếp trước quyết định mang tính lịch sử của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) năm 2024 về việc triển khai thực thi mức lương đủ sống. Các đại biểu tham gia tọa đàm nhằm cùng nhau xây dựng một cách nhìn nhận chung về vấn đề tiền lương và thống nhất một chiến lược do chính người lao động dẫn dắt, hướng tới việc thúc đẩy mức lương đủ sống trong chuỗi cung ứng may mặc toàn cầu. Tọa đàm quy tụ đại diện của các tổ chức công đoàn và người lao động đến từ Bangladesh, Campuchia, Ấn Độ, Indonesia, Pakistan, Sri Lanka, Maroc, Honduras và Mexico.

Tọa đàm tập trung vào chuỗi cung ứng toàn cầu trong các ngành may mặc, dệt may và da giày - những lĩnh vực tiêu biểu của mô hình sản xuất thâm dụng lao động, hiện sử dụng khoảng 70-75 triệu lao động trên toàn thế giới, phần lớn tập trung tại các quốc gia thuộc Nam Bán cầu. Phụ nữ chiếm khoảng 70-80% lực lượng lao động trong ngành này và chủ yếu tập trung ở những vị trí có mức lương thấp nhất, điều kiện việc làm bấp bênh nhất và mức độ bóc lột cao nhất trong quá trình sản xuất. Hoạt động sản xuất may mặc được tổ chức trong các chuỗi giá trị toàn cầu do các nhãn hàng chi phối, dựa trên mô hình gia công bên ngoài với chi phí lao động thấp. Trong nhiều thập kỷ, ngành này đã vận hành như một “phòng thí nghiệm” cho quyền lực của các tập đoàn xuyên quốc gia, thể hiện qua các thực hành như ép giá quyết liệt, đe dọa dịch chuyển sản xuất, hợp đồng ngắn hạn và hệ thống sản xuất phân mảnh. Chính vì quy mô lớn, lực lượng lao động mang tính nữ hóa cao và vai trò then chốt đối với các nền kinh tế định hướng xuất khẩu, ngành may mặc vừa phản ánh rõ nét cơ chế kìm nén tiền lương mang tính hệ thống trong chuỗi cung ứng toàn cầu, vừa là một mặt trận chiến lược để thúc đẩy các giải pháp mang tính ràng buộc và xuyên quốc gia, có khả năng tạo ra tác động lan tỏa sang các ngành khác.

Những bài học, yêu cầu và chiến lược rút ra từ ngành may mặc có giá trị tham chiếu trực tiếp đối với người lao động trong nhiều ngành khác, nơi các mô hình tích lũy tư bản vẫn đang dựa trên lao động bị định giá thấp và thiếu an toàn việc làm. Chủ trương ba bên của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) năm 2024 về việc hiện thực hóa mức lương đủ sống đã khẳng định đây là một quyền phổ quát của người lao động, áp dụng cho tất cả các ngành nghề. Theo cách tiếp cận này, mức lương đủ sống được hiểu là mức thu nhập đáp ứng các nhu cầu thiết yếu của hộ gia đình, bao gồm lương thực, nhà ở, chăm sóc y tế, giáo dục và các chi phí cơ bản khác. Việc lấy ngành may mặc làm điểm xuất phát cho thảo luận giúp các đại biểu gắn chương trình nghị sự rộng hơn này với những thực tiễn sản xuất cụ thể, đồng thời xây dựng các chiến lược có khả năng định hình chính sách công, thương lượng tập thể và khuôn khổ điều tiết lao động trên phạm vi liên ngành.

Trong hai ngày thảo luận chuyên sâu, các đại biểu đã chia sẻ nhiều ghi nhận và kinh nghiệm thực tiễn liên quan đến mức tiền lương, tình trạng bất ổn việc làm, cũng như tác động của các hiệp định thương mại và thực hành thu mua của các nhãn hàng trong những bối cảnh quốc gia khác nhau. Các trao đổi phản ánh hàng loạt vấn đề phổ biến mà người lao động đang phải đối mặt, như mất sinh kế, chế độ làm việc theo ca mang tính bóc lột, gánh nặng nợ của hộ gia đình, mức lương tối thiểu thấp xa so với nhu cầu sống cơ bản, tình trạng lao động phi chính thức, thiếu vắng các cơ chế bảo vệ an sinh xã hội, chuỗi cung ứng bị phân mảnh và những thực hành công đoàn thiếu dân chủ.

Tổng hợp các kinh nghiệm được chia sẻ cho thấy, mặc dù điều kiện cụ thể giữa các quốc gia có sự khác biệt, nhưng các cơ chế kìm nén tiền lương lại vận hành theo những logic mang tính hệ thống và có phạm vi toàn cầu. Trên cơ sở đó, tọa đàm không chỉ là không gian để ghi nhận và phản ánh các hình thức bất công đang tồn tại, mà còn là diễn đàn nhằm xây dựng và làm rõ các chiến lược hành động mang tính tập thể. Các đại biểu nhấn mạnh rằng, trong nhiều thập kỷ qua, những nỗ lực kêu gọi chính phủ và người sử dụng lao động vẫn chưa mang lại mức tiền lương thỏa đáng cho người lao động. Con đường phía trước vì vậy không thể tiếp tục dựa vào các kiến nghị đơn lẻ, mà đòi hỏi phải hình thành một chương trình nghị sự chung của Nam Bán cầu, được đặt nền tảng trên sức mạnh của công đoàn, sự đoàn kết quốc tế và các nghĩa vụ có tính ràng buộc đối với các nhãn hàng.

ILO và cuộc đấu tranh lịch sử vì công bằng tiền lương



Kể từ khi được thành lập, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) luôn khẳng định rằng tiền lương phải bảo đảm mức sống đầy đủ và thỏa đáng cho người lao động và gia đình của họ. Xuất phát từ các phong trào đấu tranh của người lao động và bối cảnh tái thiết sau chiến tranh, Hiệp ước Versailles đã xác lập nguyên tắc rằng mọi người lao động đều có quyền được hưởng mức thu nhập đủ để bảo đảm một mức sống phù hợp và thỏa đáng trong bối cảnh quốc gia của mình. Ở cốt lõi, tầm nhìn này phủ nhận việc coi lao động như một loại hàng hóa có thể dễ dàng thay thế.

Tuy nhiên, qua nhiều thập kỷ, cách tiếp cận của ILO đối với vấn đề tiền lương đã dần lệch khỏi các nguyên tắc nền tảng ban đầu. Khi các hệ thống lương tối thiểu được mở rộng tại các quốc gia thuộc Nam bán cầu, chúng thường được ~~định hình như công cụ~~ giảm nghèo, thay vì là cơ chế bảo đảm mức sống đầy đủ cho người lao động. Ở nhiều quốc gia đang phát triển, lương tối thiểu dần trở thành giải pháp thay thế cho thương lượng tập thể, trái ngược với nhiều nước châu Âu, nơi các khuôn khổ công đoàn mạnh khiến mức lương sàn theo luật định giữ vai trò ít trung tâm hơn. Đồng thời, những chuyển dịch trong chính sách kinh tế toàn cầu đã thúc đẩy các chính phủ và người sử dụng lao động coi lương tối thiểu là “trần” của các tiêu chuẩn lao động, thay vì là “sàn” tối thiểu cần được bảo đảm.

Hệ quả là, trong thực tiễn, sự phân biệt giữa “mức lương đủ sống” và “lương tối thiểu” ngày càng bị xóa nhòa. Thay vì được xác định trên cơ sở bảo đảm mức sống đầy đủ cho người lao động, các chuẩn mực tiền lương ngày càng bị hạ thấp xuống mức chỉ đủ duy trì sự tồn tại tối thiểu. Điều này cho phép các nhà nước, người sử dụng lao động và các nhãn hàng toàn cầu hợp thức hóa tiền lương ở mức nghèo đói dưới danh nghĩa “năng lực cạnh tranh”, thay vì đặt trọng tâm vào công bằng xã hội.

Các đại biểu tham dự tọa đàm nhấn mạnh rằng năm 2024 đánh dấu một bước ngoặt then chốt. Tại Cuộc họp Nhóm Chuyên gia về Chính sách Tiền lương của ILO vào tháng 2, đại diện chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động đã đạt được thỏa thuận ba bên đầu tiên về việc triển khai thực thi mức lương đủ sống. Thỏa thuận này khẳng định rằng mức lương đủ sống phải vượt lên trên các nhu cầu cơ bản, bao gồm nhà ở, chăm sóc sức khỏe, giáo dục và trách nhiệm chăm sóc, đồng thời phải được bảo đảm trong thời giờ làm việc bình thường. Đây là một chuyển dịch mang tính thực chất trong chính sách lao động toàn cầu và tạo ra điểm tựa chiến lược quan trọng cho các phong trào xã hội.

Tuy nhiên, các đại biểu cũng thống nhất rằng bước tiến này mới chỉ mang tính khởi điểm. Trong trường hợp thiếu các nghĩa vụ ràng buộc đối với các nhãn hàng đang vận hành trong chuỗi cung ứng toàn cầu, cũng như thiếu cơ chế thực thi hiệu quả từ phía các chính phủ, các cam kết của ILO khó có thể vượt ra khỏi vai trò định hướng chính sách và tạo ra chuyển biến thực tế. Đối với ngành may mặc, nơi các nhãn hàng toàn cầu nắm quyền chi phối về giá mua, tiến độ sản xuất và mặt bằng tiền lương thông qua chuỗi cung ứng, việc triển khai tiền lương đủ sống chỉ có thể phát huy hiệu quả khi được dẫn dắt bởi người lao động và các tổ chức công đoàn. Thỏa thuận đạt được tại ILO giúp mở rộng không gian chính sách và tạo điều kiện thuận lợi cho hành động tập thể, nhưng khả năng chuyển hóa thỏa thuận này thành các cam kết có tính ràng buộc và có thể thực thi trên thực tế phụ thuộc quyết định vào vai trò và sức mạnh của các phong trào người lao động.



Xu hướng ở cấp độ quốc gia

Những phân tích ở cấp độ quốc gia được chia sẻ tại tọa đàm cho thấy cuộc khủng hoảng tiền lương không phải là hệ quả của những thất bại chính sách mang tính riêng lẻ, mà bắt nguồn từ một mô hình sản xuất toàn cầu mang tính hệ thống. Tại nhiều quốc gia ở châu Á, châu Phi và Mỹ Latinh, mức lương tối thiểu được ấn định thấp hơn đáng kể so với chi phí sinh hoạt thực tế. Trong khi đó, lạm phát gia tăng, gánh nặng nợ của hộ gia đình và khối lượng công việc chăm sóc không được trả công tiếp tục làm xói mòn thu nhập thực của người lao động. Trong bối cảnh này, các thực hành thu mua của các nhãn hàng, bao gồm ép giá, áp đặt hợp đồng ngắn hạn và đe dọa dịch chuyển sản xuất, được xác định là động lực trung tâm dẫn đến tình trạng kìm hãm tiền lương trên diện rộng. Cơ chế này vận hành một cách nhất quán giữa các khu vực, bất chấp sự khác biệt về luật tiền lương quốc gia hay tốc độ tăng trưởng kinh tế.



Các đại biểu không xem đây là những vấn đề riêng lẻ của từng quốc gia. Những gì được chia sẻ tại tọa đàm cho thấy nhiều vấn đề lặp lại ở các nước khác nhau, bao gồm tình trạng làm thêm giờ bắt buộc và kéo dài, các cơ chế bảo vệ an sinh xã hội bị suy yếu, việc thuê lao động qua nhiều khâu trung gian, khiến người lao động khó xác định ai là bên phải chịu trách nhiệm về tiền lương và điều kiện làm việc của mình, và lạm phát tăng nhanh hơn tiền lương. Người lao động ở nhiều khu vực cho biết rằng ngay cả khi số liệu chính thức cho thấy tiền lương có tăng, thì thu nhập thực tế của hộ gia đình vẫn không đủ để chi trả các chi phí thiết yếu như lương thực, nhà ở, chăm sóc sức khỏe và giáo dục.

Các đại biểu tại tọa đàm nhấn mạnh rằng cuộc khủng hoảng tiền lương hiện nay tác động không đồng đều, trong đó lao động nữ chịu ảnh hưởng nặng nề nhất. Không chỉ đối mặt với chênh lệch tiền lương, phụ nữ còn phải gánh vác khối lượng lớn công việc chăm sóc không được trả công và có mức độ phơi nhiễm cao hơn đối với bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới (GBVH). Những dữ liệu được chia sẻ vì thế không nhằm phản ánh các chỉ số kinh tế đơn thuần, mà được sử dụng như bằng chứng thực tiễn cho thấy sự tồn tại của một mô hình mang tính xuyên quốc gia, trong đó tiền lương bị duy trì một cách có hệ thống ở mức thấp hơn chi phí cần thiết để tái sản xuất sức lao động. Từ đó, các đại biểu cho rằng vấn đề tiền lương không thể được giải quyết riêng rẽ ở từng quốc gia. Khi các nước sản xuất bị đặt vào thế cạnh tranh với nhau trong chuỗi cung ứng toàn cầu, tiền lương sẽ tiếp tục bị ép xuống. Điều này cho thấy nhu cầu cấp thiết phải tăng cường sự phối hợp giữa các quốc gia sản xuất, nhằm ngăn chặn việc bị đối đầu lẫn nhau và thiết lập các mức sàn tiền lương có tính ràng buộc, vượt lên trên ngưỡng sinh tồn tối thiểu.



Lương tối thiểu và Thu nhập quốc dân bình quân (GNI)

Việc so sánh mức lương tối thiểu trong ngành may mặc với thu nhập quốc dân bình quân đầu người (GNI) cho thấy rõ tình trạng tiền lương bị kìm hãm một cách có hệ thống, ngay cả tại những quốc gia mà ngành này đóng vai trò then chốt trong nền kinh tế. Tại Bangladesh, mức lương tối thiểu chỉ đạt 113 USD mỗi tháng, tương đương 0,48 lần GNI, mặc dù ngành may mặc tạo ra tới 80% tổng kim ngạch xuất khẩu của cả nước. Ở Ấn Độ, tỷ lệ này là 0,54, với mức lương tối thiểu duy trì ở mức 130 USD mỗi tháng, trong khi GNI bình quân đầu người lên tới 10.030 USD. Pakistan có tỷ lệ cao hơn, đạt 1,12, phản ánh vai trò dẫn dắt của ngành dệt may – may mặc trong tiến trình công nghiệp hóa; tuy nhiên, mức lương thực tế khoảng 122 USD mỗi tháng vẫn không đủ đáp ứng các nhu cầu sinh hoạt ngày càng gia tăng của hộ gia đình. Sri Lanka ghi nhận tỷ lệ thấp nhất tại khu vực Nam Á, chỉ 0,27, tương ứng với mức lương khoảng 42 USD mỗi tháng, trong khi GNI bình quân đầu người xấp xỉ 14.000 USD. Những số liệu này cho thấy, ngay cả khi năng lực tạo ra giá trị và thu nhập quốc gia tăng lên, tiền lương của người lao động trong ngành may mặc vẫn bị giữ ở mức rất thấp so với khả năng chi trả của nền kinh tế.

Tại Campuchia, tỷ lệ giữa lương tối thiểu ngành may mặc và thu nhập quốc dân bình quân đầu người đạt 1,21, phản ánh vai trò quan trọng của ngành này trong chiến lược công nghiệp hóa quốc gia. Tuy nhiên, với mức lương khoảng 208 USD mỗi tháng, các hộ gia đình công nhân vẫn không đáp ứng được các nhu cầu tiêu dùng cơ bản. Ở Indonesia, tỷ lệ 0,63 cho thấy sự chênh lệch đáng kể về tiền lương giữa các vùng, đồng thời phản ánh xu hướng các nhãn hàng dịch chuyển đơn hàng sang những địa phương có mức lương thấp hơn. Myanmar ghi nhận tỷ lệ 0,51, với mức lương tối thiểu 97 USD mỗi tháng không đủ để bảo đảm ngay cả các nhu cầu sinh tồn tối thiểu. Việt Nam cũng có tỷ lệ 0,51, với mức lương tối thiểu 167 USD mỗi tháng, thấp hơn đáng kể so với chuẩn lương đủ sống do Liên minh Sàn lương Châu Á (AFWA) xác định là 12,4 triệu đồng mỗi tháng, tương đương khoảng 469 USD.

Tại Honduras, tỷ lệ đạt mức cao nhất trong nhóm, 1,40, cho thấy vai trò nổi bật của các ngành thâm dụng lao động chi phí thấp trong cơ cấu kinh tế quốc gia; tuy vậy, mức lương hiện hành vẫn không đủ để đáp ứng các nhu cầu sinh hoạt của hộ gia đình. Mexico có tỷ lệ 0,38, với mức lương khoảng 240 USD mỗi tháng, thấp hơn nhiều so với mức chi tiêu thực tế. Ở Maroc, tỷ lệ 0,93 bị suy giảm hiệu lực bởi tình trạng lao động phi chính thức phổ biến và việc trả lương thấp hơn quy định. Tổng hợp dữ liệu từ các quốc gia thuộc Nam Bán cầu cho thấy vấn đề không nằm ở năng lực tạo ra thu nhập hay giá trị kinh tế, mà ở việc tiền lương của người lao động bị nén một cách có chủ đích thông qua chiến lược định giá của các nhãn hàng và cách thức tổ chức chuỗi cung ứng toàn cầu.

Quốc gia	Đồng tiền	PPP		Lương tối thiểu		GNI/người (USD)		Tỷ lệ lương tối thiểu/GNI (%)
		USD	Năm	Tiền nội tệ)	PPP\$	PPP (USD)	Năm	
Bangladesh	BDT	3.299	2024	12.500	37.890	9,43	2023	48
Ấn Độ	INR	1.990	2024	9.000	45.226	10,03	2023	54
Pakistan	PKR	6.486	2024	37.000	57.046	6,11	2023	112
Sri Lanka	LKR	8.749	2024	27.500	31.432	13,99	2023	27
				Trung bình Nam Á	42.899			
Campuchia	KHR	1.509	2023	833.664	55.239	5,46	2023	121
Indonesia	IDR	5.143	2023	3.315.728	64.466	15,21	2023	51
Myanmar	MMK	49.970	2021	195.000	39.023	5,8	2023	81
Việt Nam	VND	7.161	2024	4.410.000	61.586	14,4	2023	51
				Trung bình Đông Nam Á	55.079			
				Trung bình châu Á	48.312			
Honduras	HNL	1.239	2024	10.457	84.399	7,21	2023	140
Mexico	MXN	1.099	2024	8.364	76.106	24,17	2023	38
				Trung bình Mỹ Latinh	80.252			
Morocco	MAD	404	2024	3.010	74.505	9,6	2023	93

Giới và Tiền lương đủ sống

Trên tất cả các khu vực được đại diện tại tọa đàm, các đại biểu khẳng định rằng cuộc đấu tranh vì mức lương đủ sống không thể tách rời khỏi đặc điểm mang tính giới của các chuỗi cung ứng toàn cầu. Phụ nữ chiếm đa số trong lực lượng lao động ngành may mặc, nhưng lại chủ yếu tập trung ở những vị trí có mức lương thấp, việc làm thiếu ổn định và mức độ bảo vệ hạn chế. Các chia sẻ từ nhiều quốc gia cho thấy thu nhập của lao động nữ thấp hơn nhiều so với nhu cầu sinh hoạt của hộ gia đình, buộc các gia đình phải dựa vào lao động chăm sóc không được trả công và các nguồn thu nhập phi chính thức để duy trì cuộc sống. Nhiều đại biểu nhấn mạnh rằng tiền công của phụ nữ thậm chí không đạt tới các ngưỡng sinh tồn tối thiểu, qua đó làm gia tăng tình trạng nghèo đói và sự phụ thuộc kinh tế.

Những chênh lệch này không phải hiện tượng cá biệt mà được duy trì bởi các điều kiện mang tính cấu trúc trong chuỗi cung ứng, bao gồm làm thêm giờ mang tính bắt buộc, thời gian làm việc kéo dài quá mức, cũng như các hình thức việc làm phi chính thức hoặc thông qua các tầng thầu phụ.

Các lao động nữ cho biết ca làm việc kéo dài và yêu cầu tăng ca bắt buộc làm gia tăng nguy cơ bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới, cả trong không gian nhà máy lẫn trong quá trình đi lại. Bên cạnh đó, việc thiếu các cơ chế bảo vệ hiệu quả đối với lao động mang thai và người thực hiện trách nhiệm chăm sóc tiếp tục làm trầm trọng thêm tình trạng bấp bênh và dễ bị tổn thương của phụ nữ trong ngành.



Song song với đó, các đại biểu chỉ ra rằng những rào cản phổ biến đối với quyền tự do hiệp hội, bao gồm đe dọa, trả đũa, các biện pháp phá hoại công đoàn và việc hạn chế sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo công đoàn, đang làm suy yếu nghiêm trọng năng lực thương lượng tập thể. Điều này trực tiếp cản trở khả năng cải thiện tiền lương của người lao động. Các đại biểu nhấn mạnh rằng những cơ chế này không phải là hiện tượng ngẫu nhiên, mà là các đặc điểm được duy trì có chủ đích của mô hình chuỗi cung ứng toàn cầu, vốn dựa trên lao động giá rẻ và lực lượng lao động mang tính nữ hóa.

Tọa đàm đạt được sự đồng thuận rõ ràng rằng việc hiện thực hóa mức lương đủ sống đòi hỏi phải trực diện với những nền tảng mang tính giới của cơ chế nén lương. Bất kỳ khuôn khổ tiền lương nào có tính khả tín đều cần tính đến chi phí duy trì đời sống của lao động nữ và những người phụ thuộc, bảo đảm các cơ chế phòng ngừa và bảo vệ trước bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới, đồng thời tạo điều kiện để không gian tổ chức của người lao động trở nên dễ tiếp cận, có tính đại diện và có khả năng thực thi trên thực tế. Công bằng giới không phải là một nội dung bổ trợ bên lề của chương trình tiền lương, mà là điều kiện tiên quyết để mức lương đủ sống có thể được hiện thực hóa.



Phương pháp luận của ILO

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) định nghĩa mức lương đủ sống là mức thu nhập đủ để đáp ứng các nhu cầu của hộ gia đình trong khuôn khổ thời gian làm việc bình thường. Theo đó, người lao động không phải dựa vào làm thêm giờ để đạt được một mức sống đầy đủ. Khác với lương tối thiểu hoặc các ngưỡng nghèo, ILO tiếp cận tiền lương đủ sống như một chuẩn mực bảo đảm mức sống thỏa đáng và an sinh xã hội, thay vì chỉ đáp ứng nhu cầu sinh tồn tối thiểu.

Phương pháp luận của ILO được xây dựng theo quy trình ba bước, dựa trên dữ liệu quốc gia về thu nhập và chi tiêu của hộ gia đình. Trước hết, ILO tính toán chi phí bình quân trên đầu người cho bốn nhóm nhu cầu thiết yếu. Chi phí lương thực được xác định dựa trên các chuẩn dinh dưỡng của Tổ chức Y tế Thế giới (WHO) và Tổ chức Lương thực và Nông nghiệp Liên Hợp Quốc (FAO), trong khi chi phí nhà ở được ước tính theo các hướng dẫn của UN-Habitat. Các nhu cầu thiết yếu khác, bao gồm chăm sóc y tế, giáo dục và các chi phí sinh hoạt cơ bản, được xác định dựa trên cơ cấu chi tiêu trung vị của hộ gia đình ở cấp quốc gia.

Ở bước tiếp theo, các chi phí này được điều chỉnh để phản ánh điều kiện thực tế của hộ gia đình, thông qua quy mô hộ gia đình trung bình ở cấp quốc gia và các thang quy đổi tương đương. Phương pháp của ILO sử dụng mức năng lượng tương đương cho người trưởng thành (Adult Equivalent Energy Intake – AEEI) là 2.950 kcal đối với một nam giới trưởng thành, đồng thời áp dụng thang OECD/Oxford nhằm tính đến hiệu ứng kinh tế theo quy mô trong chi tiêu hộ gia đình.

Ở bước thứ ba, tổng chi phí sinh hoạt của hộ gia đình được phân bổ theo số lượng người lao động làm việc toàn thời gian trong hộ, thường là một người, một người rưỡi hoặc hai người, tùy thuộc vào điều kiện thị trường lao động và mô hình việc làm có phân hóa theo giới. Mục tiêu của bước này là xác định một mức tiền lương có thể bảo đảm đời sống hộ gia đình mà không buộc người lao động phải làm nhiều công việc cùng lúc hoặc kéo dài thời gian làm việc quá mức.

Về mặt triển khai, ILO nhấn mạnh rằng không tồn tại một mô hình tiền lương đủ sống áp dụng chung cho mọi quốc gia hay mọi bối cảnh. Do đó, tiền lương đủ sống cần được xây dựng và thực hiện thông qua đối thoại xã hội, đặc biệt là thông qua thương lượng tập thể trong các cơ chế song phương hoặc ba bên. Khung phương pháp này cũng cho thấy rằng tăng năng suất lao động chỉ có thể chuyển hóa thành tăng tiền lương khi các thiết chế lao động đủ mạnh để bảo đảm quyền thương lượng và thực thi của người lao động.

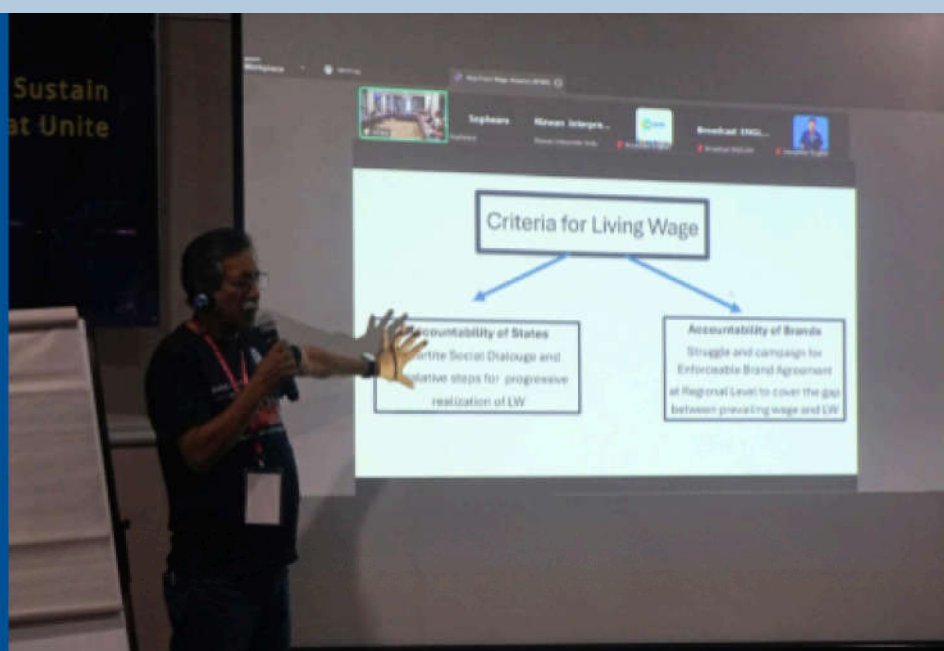
Các đại biểu tham dự tọa đàm ghi nhận tích cực việc ILO sử dụng các tiêu chí rõ ràng, dựa trên bằng chứng thực tiễn để xác định nhu cầu chi tiêu cho lương thực và các nhu cầu phi lương thực. Việc xây dựng chuẩn tiền lương đủ sống xuất phát từ nhu cầu thực tế của hộ gia đình được xem là yếu tố quan trọng, giúp tăng tính chính danh của phương pháp luận, đồng thời tạo điều kiện so sánh giữa các quốc gia trên cùng một cơ sở nhất quán. Nhiều đại biểu bày tỏ sự ủng hộ rõ ràng đối với ngưỡng năng lượng 2.950 kcal, coi đây là nền tảng không thể thiếu trong việc tính toán chi phí sinh hoạt cần thiết. Chuẩn này góp phần ngăn chặn các thực hành xác định tiền lương ở mức quá thấp, khiến suy dinh dưỡng hoặc thiếu tiêu dùng bị xem là điều bình thường trong đời sống của người lao động.

Tuy nhiên, các đại biểu cũng chỉ ra rằng khung phương pháp của ILO còn bộc lộ những hạn chế rõ rệt khi áp dụng trong bối cảnh chuỗi cung ứng toàn cầu. Phương pháp này chưa xử lý được quyền lực mang tính cấu trúc của các nhãn hàng đa quốc gia, chưa bảo đảm việc chi phí lao động gia tăng được chuyển tải đầy đủ vào giá mua và tiền lương tại các quốc gia sản xuất, đồng thời không cung cấp các cơ chế thực thi mang tính xuyên quốc gia. Do đó, dù khung tiếp cận của ILO đã thiết lập một chuẩn tham chiếu quan trọng về mức độ đáp ứng nhu cầu, tính minh bạch và tính hợp pháp trong xác định tiền lương đủ sống, nhưng bản thân khung này chưa đủ để tạo ra chuyển biến mang tính cải cách. Trên cơ sở đó, các đại biểu nhấn mạnh vai trò then chốt của các chiến lược do công đoàn dẫn dắt và được phối hợp xuyên biên giới, không chỉ nhằm hiện thực hóa khung tiền lương đủ sống của ILO, mà còn để thúc đẩy các cơ chế công bằng tiền lương có tính ràng buộc và khả năng thực thi trong thực tiễn.



Phương pháp luận của Liên minh Sàn lương Châu Á (AFWA)

Liên minh Sàn lương Châu Á (AFWA) thúc đẩy một phương pháp xác định tiền lương đủ sống dựa trên cách tiếp cận khu vực, công bằng giới và sự tham gia trực tiếp của người lao động. Tại tọa đàm, phương pháp này được giới thiệu như một minh chứng cụ thể cho khả năng hội tụ giữa các quốc gia sản xuất may mặc ở châu Á, đồng thời gợi mở tiềm năng mở rộng thông qua sự phối hợp liên lục địa giữa các nước sản xuất nhằm hình thành các chuẩn tiền lương đủ sống chung. Kể từ năm 2009, AFWA đã xây dựng các chuẩn tiền lương xuyên biên giới với mục tiêu đối phó với chiến lược dịch chuyển sản xuất của các nhãn hàng toàn cầu và ngăn chặn việc các quốc gia bị đặt vào thế cạnh tranh lẫn nhau bằng tiền lương thấp. Khác với các mô hình mang tính thể chế hoặc dựa trên chuẩn nghèo, phương pháp của AFWA xuất phát từ nhu cầu tiêu dùng thực tế của người lao động và được thiết kế để phục vụ trực tiếp cho thương lượng tập thể, vận động và các thỏa thuận có tính ràng buộc, thay vì chỉ đóng vai trò như một công cụ đo lường kỹ thuật.

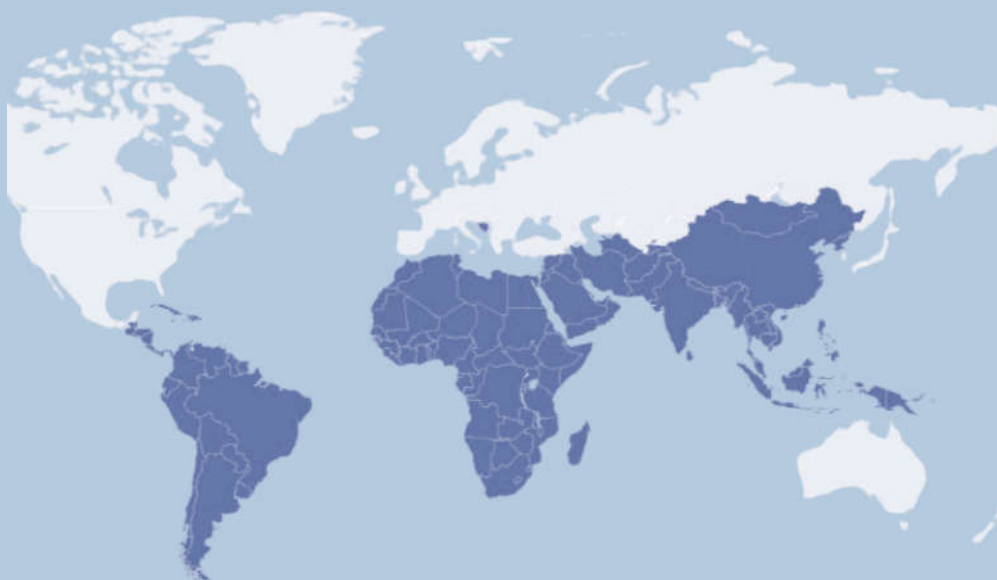


Cách tiếp cận của Liên minh Sàn lương Châu Á (AFWA) được xây dựng dựa trên ba tiêu chí cốt lõi. Thứ nhất là ngưỡng dinh dưỡng 3.000 kcal cho mỗi người trưởng thành. Thứ hai là một hộ gia đình tham chiếu gồm ba đơn vị tiêu dùng. Thứ ba là tỷ lệ một người tạo thu nhập trên ba người phụ thuộc, theo đó một mức lương toàn thời gian phải đủ để duy trì ba đơn vị tiêu dùng trong điều kiện thời gian làm việc bình thường, không dựa vào làm thêm giờ. Trong phương pháp này, một đơn vị tiêu dùng tương đương một người trưởng thành, còn một trẻ em được tính là 0,5 đơn vị tiêu dùng. Trên cơ sở đó, cấu trúc hộ gia đình có thể linh hoạt, chẳng hạn như hai người lớn và hai trẻ em, một người lớn và bốn trẻ em, hoặc bốn người lớn sống chung trong cùng một hộ, tùy theo đặc điểm nhân khẩu học của từng quốc gia. Tỷ lệ 1:3 phản ánh giả định rằng chỉ có một người trong hộ gia đình có thu nhập từ tiền lương, trong khi các thành viên còn lại, thường là phụ nữ, trẻ em và người cao tuổi, chủ yếu tham gia vào công việc chăm sóc không được trả công, học tập hoặc lao động phi chính thức. Các giả định này cho phép chuyển hóa nhu cầu của hộ gia đình thành một chuẩn tiền lương phản ánh đầy đủ các yêu cầu về dinh dưỡng, chăm sóc, tái sản xuất sức lao động và đời sống xã hội trong khuôn khổ giờ làm việc bình thường.

Bên cạnh đó, AFWA áp dụng tỷ lệ chi phí 45:55 giữa lương thực và phi lương thực. Tỷ lệ này được điều chỉnh từ mức 50:50 trước đây nhằm phản ánh sự gia tăng chi phí trong các lĩnh vực như nhà ở, giao thông, chăm sóc y tế, chăm sóc trẻ em, thông tin liên lạc và giáo dục. Dữ liệu ở cấp quốc gia được thu thập thông qua các khảo sát tiêu dùng khu vực, và từ năm 2013, AFWA đã xây dựng chỉ số giá tiêu dùng khu vực nhằm bảo đảm khả năng so sánh giữa các quốc gia. Đến năm 2022, các chi phí về nhà ở, y tế và giáo dục tiếp tục được tích hợp sâu hơn vào nhóm chi phí phi lương thực, phù hợp hơn với mô hình chi tiêu thực tế của các hộ gia đình công nhân.

Xuất phát từ thực tế phụ nữ chiếm đa số trong lực lượng lao động ngành may mặc và đồng thời gánh chịu phần lớn rủi ro việc làm cũng như khối lượng công việc chăm sóc không được trả công, phương pháp luận của AFWA được xây dựng với trọng tâm rõ ràng vào trải nghiệm của lao động nữ. Cách tiếp cận này không coi tiền lương chỉ là mức thu nhập bảo đảm sinh tồn của cá nhân, mà đặt trọng tâm vào chi phí duy trì đời sống của gia đình, cộng đồng và toàn bộ lực lượng lao động. Vì vậy, chuẩn tiền lương của AFWA không nhằm xác lập một mức sống tối thiểu, mà được thiết kế như một công cụ phục vụ thương lượng tiền lương đủ sống và thỏa đáng. Chuẩn này cung cấp cơ sở cụ thể để công đoàn tiến hành thương lượng với người sử dụng lao động và các nhà hàng, đồng thời đặt ra yêu cầu buộc các thực hành thu mua và các cam kết của nhà hàng phải phản ánh đúng chi phí sinh hoạt thực tế cần thiết để bảo đảm mức sống đầy đủ và thỏa đáng cho người lao động.

Những thách thức chung của các quốc gia Nam Bán cầu



Tọa đàm cho thấy sự tương đồng rõ rệt về điều kiện lao động giữa các quốc gia ở châu Á, châu Phi và khu vực Mỹ Latinh. Mặc dù bối cảnh quốc gia khác nhau, người lao động tại các khu vực này đều đang đối mặt với những vấn đề mang tính hệ thống, bao gồm: tiền lương thường xuyên thấp hơn chi phí sinh hoạt tối thiểu; tình trạng lao động phi chính thức, lao động thời vụ và hợp đồng bấp bênh diễn ra phổ biến; làm thêm giờ mang tính cưỡng ép và thời gian làm việc kéo dài quá mức; việc tiếp cận an sinh xã hội và dịch vụ chăm sóc y tế bị hạn chế; bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới tại nơi làm việc; cùng với việc thực thi các quy định pháp luật lao động còn yếu và thiếu hiệu quả. Người lao động từ tất cả các khu vực tham gia tọa đàm đều cho thấy rằng tình trạng tiền lương thấp không phải là hiện tượng đơn lẻ ở từng quốc gia, mà là kết quả của những cơ chế mang tính cấu trúc. Các cơ chế này gắn liền với thực hành định giá của các nhãn hàng toàn cầu và với sự cạnh tranh hạ chuẩn trong các chế độ thương mại quốc tế, qua đó tạo áp lực liên tục nhằm duy trì tiền lương ở mức thấp. Bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới vẫn tồn tại như một vấn đề mang tính hệ thống trong chuỗi cung ứng toàn cầu. Phụ nữ tiếp tục bị tập trung chủ yếu ở những vị trí có mức lương thấp nhất, điều kiện việc làm thiếu ổn định nhất và mức độ bảo vệ thấp nhất. Thực tế này cho thấy lao động nữ đang bị khai thác như một nền tảng trung tâm của mô hình chuỗi cung ứng toàn cầu hiện nay.

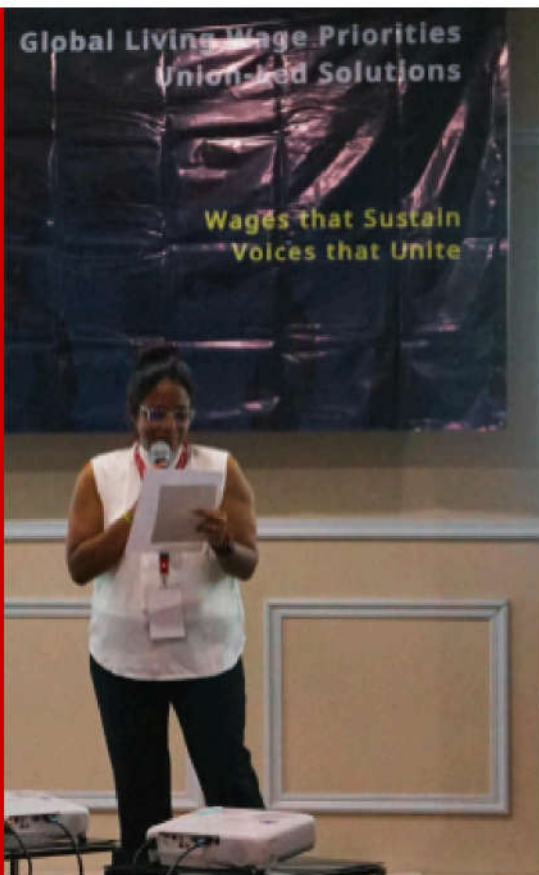


Các công ước của ILO như mục tiêu định hướng

Các đại biểu tham dự tọa đàm nhận định rằng, mặc dù các công cụ hiện hành của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) giữ vai trò nền tảng và không thể thiếu, nhưng chừng đó vẫn chưa đủ để bảo đảm việc thực thi tiền lương đủ sống trong thực tiễn. Nguyên tắc về tiền lương đủ sống được ILO xác lập từ năm 1919 tiếp tục là cơ sở tạo tính chính danh cho các yêu sách về tiền lương của người lao động. Trong khi đó, Công ước số 131 vẫn được xem là điểm tham chiếu then chốt trong việc xác định lương tối thiểu dựa trên nhu cầu của người lao động và chi phí sinh hoạt. Bên cạnh đó, các đại biểu nhấn mạnh rằng Công ước số 87 và Công ước số 98 về quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể là nền tảng không thể tách rời của bất kỳ tiến trình cải thiện tiền lương nào. Việc thiếu vắng các quyền này sẽ trực tiếp làm suy yếu khả năng thương lượng của người lao động và cản trở việc nâng cao tiền lương một cách bền vững. Đồng thời, tọa đàm đặc biệt nhấn mạnh yêu cầu phê chuẩn đầy đủ và thực thi hiệu quả Công ước số 190 về bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc. Trong bối cảnh phụ nữ chiếm đa số trong lực lượng lao động ngành may mặc, họ cũng chính là nhóm chịu mức độ phơi nhiễm cao nhất trước bạo lực, sự trả đũa và các hình thức nén lương mang tính hệ thống. Việc thực thi Công ước 190 vì vậy được xem là điều kiện thiết yếu để tạo ra môi trường lao động an toàn, công bằng và là tiền đề cho các tiến bộ thực chất về tiền lương.

Đồng thời, các đại biểu khẳng định rằng các công ước hiện hành của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), dù có vai trò nền tảng, vẫn chưa đủ để bảo đảm việc hiện thực hóa tiền lương đủ sống trong thực tiễn. Một kết luận quan trọng của tọa đàm là sự thống nhất cao về nhu cầu xây dựng một Công ước riêng của ILO về tiền lương đủ sống. Theo các đại biểu, mặc dù khái niệm tiền lương đủ sống đã xuất hiện rải rác trong nhiều văn kiện hiện có, nhưng các quy định này còn phân tán, thiếu tính ràng buộc pháp lý, chưa có định nghĩa rõ ràng và dễ bị diễn giải theo hướng làm suy yếu nội dung bảo vệ người lao động.

Việc ban hành một Công ước độc lập về tiền lương đủ sống sẽ góp phần xác lập rõ ràng tiền lương đủ sống như một quyền phổ quát của người lao động, đồng thời đặt ra nghĩa vụ cụ thể đối với các chính phủ trong việc xây dựng và thực thi khung pháp luật tương ứng. Quan trọng hơn, một công ước như vậy sẽ mở ra các cơ chế trách nhiệm mới, cho phép mở rộng phạm vi giám sát và thực thi không chỉ trong phạm vi quốc gia, mà còn trên toàn bộ chuỗi cung ứng toàn cầu.



Các đại biểu thống nhất rằng các Công ước của ILO cần được xem là mức sàn tối thiểu, chứ không phải là giới hạn cao nhất của các tiêu chuẩn tiền lương và quyền lao động. Để các công ước này tạo ra tác động thực chất, chúng phải được cụ thể hóa thành những cam kết mang tính ràng buộc và có thể thực thi trong khuôn khổ các chuỗi cung ứng toàn cầu. Điều này đòi hỏi các thỏa thuận giữa nhãn hàng và nhà cung ứng phải bảo đảm việc chuyển tải đầy đủ chi phí tiền lương vào giá mua, đồng thời điều chỉnh các thực hành thu mua sao cho phù hợp với chi phí thực tế của tiền lương đủ sống. Bên cạnh đó, cần thiết lập các cơ chế giám sát và giải quyết khiếu nại do công đoàn dẫn dắt, có khả năng mang lại biện pháp khắc phục cụ thể và hiệu quả cho người lao động. Nếu thiếu các cơ chế như vậy, và nếu không có những công cụ pháp lý được xây dựng trên cơ sở điều kiện sống và làm việc thực tế của người lao động, đặc biệt là lao động nữ, thì các Công ước của ILO có nguy cơ chỉ dừng lại ở ý nghĩa chuẩn mực mang tính biểu trưng, thay vì tạo ra những chuyển biến mang tính cải cách trong thực tiễn.

Xây dựng liên minh vì tác động toàn cầu



Tọa đàm Ưu tiên Toàn cầu về Tiền lương đủ sống: *Giải pháp do Công đoàn dẫn dắt* đã khép lại với bốn cam kết chung của các tổ chức công đoàn và đại diện người lao động đến từ châu Á, châu Phi và Mỹ Latinh.

☒ **Thống nhất bộ tiêu chí tiền lương đủ sống ở cấp toàn cầu**

Các đại biểu thống nhất rằng cần có một bộ tiêu chí chung về tiền lương đủ sống, đồng thời cam kết chủ động làm việc để từng bước tiến tới sự thống nhất về các tiêu chí này. Thay vì tiếp tục dựa vào những công thức quốc gia rời rạc, các công đoàn và tổ chức của người lao động sẽ phối hợp xây dựng một chuẩn tiền lương dựa trên hộ gia đình, trong đó mức lương phải đủ để đáp ứng các nhu cầu thiết yếu của người lao động nếu chỉ làm việc trong thời giờ tiêu chuẩn, không cần làm thêm, và có thể được sử dụng xuyên quốc gia cho mục đích thương lượng, vận động chính sách và thiết lập cơ chế trách nhiệm.

Xác lập ngưỡng dinh dưỡng tối thiểu 2.950 kcal trong tính toán tiền lương đủ sống

Trong quá trình xây dựng các tiêu chí chung về tiền lương đủ sống giữa các quốc gia, các đại biểu thống nhất lựa chọn ngưỡng 2.950 kilocalo cho mỗi người trưởng thành tương đương, theo tham chiếu của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), làm mức dinh dưỡng tối thiểu trong tính toán tiền lương. Các đại biểu cho rằng mọi phương pháp xác định tiền lương đủ sống được áp dụng chung đều không được thấp hơn ngưỡng này. Trong trường hợp có điều chỉnh ở cấp quốc gia, các điều chỉnh đó chỉ được phép nâng cao mức bảo đảm, chứ không được làm giảm yêu cầu về mức sống tối thiểu của người lao động. Việc thống nhất ngưỡng dinh dưỡng tối thiểu được xem là điều kiện cần thiết để bảo đảm rằng tiền lương được xác lập phản ánh đúng chi phí sinh hoạt thực tế, đồng thời tránh tình trạng mức lương quá thấp khiến suy dinh dưỡng hoặc thiếu tiêu dùng bị coi là bình thường trong chính sách tiền lương.

Vận động xây dựng Công ước riêng của ILO về tiền lương đủ sống

Các đại biểu thống nhất nhận định rằng những hướng dẫn mang tính tự nguyện hiện nay không đủ để bảo đảm tiền lương đủ sống trong thực tiễn. Từ đó, tọa đàm đi đến đồng thuận về sự cần thiết phải xây dựng một Công ước riêng của ILO về tiền lương đủ sống. Theo quan điểm chung, một Công ước độc lập sẽ giúp xác lập rõ ràng tiền lương đủ sống như một quyền phổ quát của người lao động, thay vì chỉ là một nguyên tắc được đề cập rải rác trong nhiều văn kiện khác nhau. Công ước này cũng sẽ đặt ra nghĩa vụ pháp lý đối với các chính phủ trong việc ban hành và thực thi khung pháp luật phù hợp, đồng thời tạo nền tảng cho các cơ chế trách nhiệm có thể áp dụng trong bối cảnh chuỗi cung ứng toàn cầu.

Duy trì phối hợp liên khu vực nhằm ngăn chặn cạnh tranh tiền lương xuống đáy

Để thúc đẩy chương trình nghị sự về tiền lương đủ sống một cách hiệu quả và lâu dài, các đại biểu cam kết duy trì sự phối hợp thường xuyên giữa các công đoàn và tổ chức của người lao động tại châu Á, châu Phi và khu vực Mỹ Latinh. Việc phối hợp này nhằm thống nhất các yêu sách về tiền lương, chia sẻ kinh nghiệm và chiến lược hành động, đồng thời hạn chế tình trạng các quốc gia sản xuất bị đặt vào thế cạnh tranh lẫn nhau trong quá trình xác định tiền lương và thương lượng tập thể. Các đại biểu đặc biệt nhấn mạnh rằng tiếng nói và trải nghiệm của lao động nữ phải giữ vai trò trung tâm trong tiến trình này. Với tư cách là lực lượng chiếm đa số trong ngành may mặc toàn cầu, điều kiện sống và làm việc của phụ nữ cần được phản ánh trực tiếp trong việc xây dựng chiến lược và trong các tiến trình thương lượng tập thể ở cả cấp quốc gia và xuyên quốc gia.