

# Mức lương đủ sống

## Dự thảo chỉ báo

ASC đang đề xuất một bộ chỉ báo để cập về vấn đề tiền lương cho người lao động làm việc tại các trang trại có chứng nhận ASC. Các chỉ báo này đã được xây dựng thông qua sự hợp tác với Tổ công tác kỹ thuật (TWG) gồm các chuyên gia. Một bổ sung đáng kể là các chỉ báo bây giờ bao gồm khái niệm Mức lương Đủ sống và yêu cầu các trang trại có chứng nhận ASC, còn gọi là các Đơn vị được chứng nhận (UoC), phải giám sát thù lao chiếu theo các mốc tiêu chuẩn về mức lương đủ sống. Các chỉ báo không yêu cầu phải chi trả mức lương đủ sống ngay lập tức, nhưng thay vào đó phải thể hiện sự cải thiện tăng dần dần, hướng đến chi trả một mức lương đủ sống thông qua kế hoạch cải thiện tiền lương. Chỉ báo về bảo vệ thai sản cũng đã được điều chỉnh.

Tài liệu này trước hết đưa ra các chỉ báo được điều chỉnh, sau đó là một phụ lục vạch ra phương pháp đo lường tiền lương.

### Chỉ báo dự thảo:

**3.8.1:** UoC phải trả lương (chưa tính lương ngoài giờ và thưởng) bằng mức lương tối thiểu hợp pháp trở lên; nếu luật pháp chưa quy định mức lương tối thiểu, UoC phải tính toán mức lương, có tham khảo ý kiến của người lao động hoặc các tổ chức đại diện người lao động.

**3.8.2:** UoC phải giám sát mức thù lao của mọi người lao động theo phương pháp được vạch ra ở Phụ lục X.

**3.8.3:** UoC phải đánh giá mức thù lao chiếu theo các mốc tiêu chuẩn về mức lương đủ sống (theo danh sách tiêu chuẩn trên trang web của ASC), ít nhất mỗi năm một lần.

**3.8.4:** UoC phải xây dựng và triển khai một kế hoạch cải thiện tiền lương, trong trường hợp mức thù lao nằm dưới tiêu chuẩn về mức lương đủ sống cho bất kỳ loại người lao động nào.

**3.8.5:** UoC phải báo cáo thường niên về dữ liệu tiền lương người lao động cho ASC, theo đúng quy trình nộp dữ liệu của ASC.

**3.8.6:** UoC phải trả lương trực tiếp cho người lao động theo cách hợp pháp và định kỳ, nhưng tối thiểu là mỗi tháng. Nghiêm cấm trì hoãn, chậm trễ trả lương hay giữ lương dưới bất kỳ hình thức nào.

**3.8.7:** UoC phải lưu chứng từ thanh toán và biên nhận của tất cả người lao động, bao gồm thông tin về lương, tạm ứng, khoản vay, số giờ làm việc và tính toán bất kỳ khoản khấu trừ nào, cũng như công khai các thông tin này cho người lao động.

**3.8.8:** UoC phải đảm bảo rằng mọi người lao động đều được hưởng chế độ nghỉ thai sản tối thiểu 14 tuần, bao gồm sự đảm bảo họ được quay lại công việc. Tiền lương trong giai đoạn này tối thiểu phải bằng  $\frac{2}{3}$  thu nhập trước đây của họ.

## Phụ lục X: Phương pháp Đo lường Tiền lương

### Thông tin chung

Phương pháp đo lường tiền lương của ASC được xây dựng theo phương pháp của Anker Research Institute (ARI – Học viện Nghiên cứu Anker) về đo lường mức lương phổ biến (hiện đang được chi trả cho người lao động). Bạn có thể đọc đầy đủ về phương pháp này [tại đây](#). Sổ tay Triển khai của ASC cung cấp thông tin bổ sung về các yếu tố cần xem xét khi thực hiện tính toán, ASC khuyến nghị sử dụng biểu mẫu trực tuyến của ASC hoặc là [Ma trận Tiền lương IDH](#) làm công cụ tính tiền lương.

Các nguyên tắc hướng dẫn về mức thù lao cho phép trong việc tính toán đo lường mức lương

ASC đã xây dựng các yêu cầu về đo lường tiền lương nhằm xác định tiến độ hướng tới chi trả một mức lương đủ sống. Phương pháp này liệt kê ra các loại thù lao (lương tiền mặt và phúc lợi) có thể kể đến khi tính toán tổng thù lao để so sánh với mốc tiêu chuẩn về mức lương đủ sống. Có thể tính vào hầu hết mọi hình thức lương, tuy nhiên không thể tính vào một số hình thức lương như là tiền tăng ca, tiền thưởng và phúc lợi bị nợ. Còn có một số ít các phúc lợi tương tự như vậy có thể được tính vào tổng thù lao. ARI đã vạch ra bốn điều kiện phải đạt được để thù lao được tính vào trong đo lường mức lương để bù vào mốc lương đủ sống:

Từ tài liệu Mức lương đủ sống ở các nơi trên thế giới của Martha và Richard Anker, [Chương 15 Đánh giá các mức lương phổ biến để so sánh với mức lương đủ sống](#), trang 271:

- **Đảm bảo được nhận:** Người lao động phải có thể trông cậy vào việc nhận lương, phụ cấp, thưởng, hoặc phúc lợi để họ có thể chi trả cho các chi phí sống hiện hành.
- **Được nhận trong vòng một năm:** Người lao động có ít khả năng chi trả hết mọi chi tiêu của họ qua thời gian mà không phải vay mượn và không gặp nguy cơ lớn về việc mắc nợ thường trực. Chúng tôi giả định rằng người lao động có thể chi trả hết mọi khoản chi trong tối đa một năm.
- **Kiểm được qua số giờ làm việc tiêu chuẩn với tốc độ làm việc bình thường:** Định nghĩa lương đủ sống cho thấy mức lương đó phải kiếm được trong thời gian làm việc tiêu chuẩn.
- **Được nhận tiền mặt (ngoại trừ phúc lợi tương đương và bảo hiểm y tế):** Phải có thù lao cho các chi phí sống hiện hành (tức là được trả bằng tiền mặt) hoặc giảm các chi phí sống đó (như là phúc lợi tương đương).

### Lương và phúc lợi được hưởng

Bảng dưới đây liệt kê ra các khoản lương, phúc lợi, thưởng và phụ cấp nào có thể được tính vào tổng thù lao để so sánh với mức lương đủ sống. Mọi dữ liệu về lương và phúc lợi phải được thu thập theo năm rồi tính ra số tiền mỗi tháng để so sánh với dữ liệu mốc tiêu chuẩn về lương.

Lương/Phúc lợi	Luôn tính vào	Không tính vào	Hiếm khi tính vào	Lý do/Chi chú/Ví dụ
Điều chỉnh mức lương cơ bản và bất kỳ chi phí sinh hoạt nào	✓			
Tiền tăng ca và tiền bổ sung cho các ngày nghỉ, cuối tuần và ca đêm		✓		Phải kiếm được mức lương đủ sống từ thời gian làm việc tiêu chuẩn.
Phụ cấp và phúc lợi tiền mặt	✓			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lương tháng 13.</li> <li>• Phụ cấp đi lại bằng tiền mặt.</li> <li>• Phụ cấp nhà ở bằng tiền mặt.</li> <li>• Thưởng lễ Quốc khánh bằng tiền mặt.</li> <li>• Thưởng sinh nhật bằng tiền mặt.</li> </ul>
Thưởng khuyến khích sản xuất			✓	Chỉ nên tính khoản thưởng sản xuất khi phần lớn người lao động đều được nhận và không liên quan tới một cường độ làm việc đặc biệt nhanh hoặc làm tăng ca.
Nghỉ lễ, nghỉ phép năm và nghỉ bệnh		✓		Không cộng vào thu nhập có thể chi tiêu của người lao động. Ngoại lệ là các người lao động có hợp đồng ngắn hạn được trả mức lương ngày cao hơn đối với ngày lễ/ngày nghỉ, khi mức lương mang về được tăng lên.
Nghỉ thai sản		✓		Không cộng vào thu nhập có thể chi tiêu của người lao động.
Lương hưu, quỹ dự phòng và trợ cấp thôi việc		✓		Không nhận được trong vòng một năm.
Các khoản đóng góp của chủ lao động theo yêu cầu của pháp luật, chẳng hạn như cho các chương trình an sinh xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm bồi thường/thương tích cho người lao động		✓		Không cộng vào thu nhập có thể chi tiêu của người lao động.
Chi trả của chủ lao động cho bảo hiểm y tế tư nhân	✓			

## Phúc lợi tương đương

Phúc lợi tương đương được tính vào mức lương đủ sống bởi vì chúng giúp giảm đi mức lương tiền mặt mà người lao động cần phải trang trải cho các chi phí sinh hoạt. Để xác định các giá trị hợp lý và công bằng cho các phúc lợi tương đương, gia đình Ankers đã xây dựng một cách tiếp cận ba bước:

Từ tài liệu Mức lương đủ sống ở các nơi trên thế giới của Martha và Richard Anker, [Chương 16 Phúc lợi tương đương xem như một phần chi trả cho mức lương đủ sống](#), trang 294:

**BƯỚC 1:** Xác định phúc lợi tương đương được hưởng

Phương pháp Anker gồm có danh sách sau đây về phúc lợi được hưởng:

Phúc lợi tương đương	Có thể tính vào	Không tính vào	Lý do/Ghi chú/Ví dụ
Bữa ăn tại nơi làm việc	✓		Giảm chi phí thức ăn.
Suất ăn hoặc các mặt hàng thực phẩm được phát miễn phí hoặc bán với giá ưu đãi	✓		Giảm chi phí thức ăn.
Nhà ở (bao gồm điện, nước, và chất đốt)	✓		Giảm chi phí nhà ở.
Phương tiện di chuyển đến nơi làm việc (và từ các cơ sở nông nghiệp vào trung tâm thành phố vào dịp cuối tuần)	✓		Giảm chi phí đi lại,
Chăm sóc trẻ.	✓		Giảm chi phí giữ trẻ.
Trường học cho con em người lao động	✓		Giảm chi phí giáo dục.
Phòng khám và chăm sóc y tế mà luật pháp không bắt buộc và không dành riêng cho các vấn đề liên quan đến công việc	✓		Giảm chi phí y tế.
Bảo hiểm y tế mà luật pháp không bắt buộc	✓		Giảm chi phí bảo hiểm.
Chi trả của chủ lao động cho bảo hiểm y tế tư nhân	✓		Giảm chi phí bảo hiểm.
Thị thực hoặc giấy phép làm việc cho lao động nhập cư		✓	Nghĩa vụ của chủ lao động.
Quần áo, trang thiết bị và các vật dụng cho công việc		✓	Nghĩa vụ của chủ lao động.
Ký túc xá hoặc nhà ở chung cho người lao động thời vụ		✓	Không giảm được chi phí nhà ở gia đình.
Nước uống cấp cho người lao động tại nơi làm việc		✓	Nghĩa vụ của chủ lao động.
Đất để làm nhà bếp, vườn		✓	
Đóng góp thiện nguyện cho cộng đồng, không chỉ dành riêng cho người lao động		✓	

Đóng góp của chủ lao động vào Dịch vụ An sinh xã hội hoặc Y tế quốc gia do luật pháp quy định		✓	
Nghỉ mát, nghỉ bệnh, nghỉ thai sản hoặc ngày lễ chung		✓	
Bất kỳ phúc lợi nào khác không làm giảm đi nguồn thu nhập tiền mặt cần thiết cho người lao động trang trải các nhu cầu của họ		✓	

## BƯỚC 2: Định giá trị phúc lợi tương đương

Tổng chi phí chủ lao động chi cho phúc lợi tương đương phải chia cho số lượng người lao động để có được chi phí cho mỗi người lao động.

Hướng dẫn Anker nêu rằng:

- **Giá trị của một phúc lợi tương đương không được vượt quá chi phí mà chủ lao động đã chi:** Hướng dẫn này phù hợp với luật pháp nhà nước của nhiều quốc gia, cũng phù hợp với các yêu cầu của ASC về các phúc lợi tương đương, bao gồm cả thức ăn và nhà ở. Các chủ lao động có thể định giá trị các phúc lợi tương đương bằng chi phí mà họ đã trả cho đối tác hợp đồng cung cấp dịch vụ. Họ cũng có thể ước tính chi phí khi tự cung cấp các phúc lợi.
- Giá trị của một phúc lợi tương đương không được vượt quá chi phí thay thế mà chủ lao động sẽ chi trả nếu mua trên thị trường.
- **Giá trị của một phúc lợi tương đương không được vượt quá chi phí thay thế bữa ăn tương đương nấu tại nhà:** Chi phí chuẩn bị bữa ăn bán ngoài thị trường hầu như luôn cao hơn chi phí chuẩn bị bữa ăn tại nhà vì chi phí lao động và chi phí chung không được tính vào chi phí chuẩn bị bữa ăn tại nhà.
- **Phúc lợi tương đương không thể thấp hơn lựa chọn phụ cấp tiền mặt thay thế trả cho người lao động:** Ví dụ, nếu người lao động được cho lựa chọn ở tại nơi làm việc hoặc nhận phụ cấp nhà ở, thì giá trị tương đương tính cho nhà ở tại nơi làm việc không được thấp hơn số tiền phụ cấp nhà ở.
- Khi một phúc lợi tương đương không phải miễn phí, ví dụ như bữa ăn trợ giá, chăm sóc y tế hoặc nhà ở, mà trong đó người lao động phải đồng chi trả, thì chi phí từ phía người lao động phải được trừ ra.

**BƯỚC 3:** Xác nhận rằng tổng giá trị tiền được ước tính cho các phúc lợi tương đương là thấp hơn các giới hạn tối đa cho phép.

Để đảm bảo rằng người lao động có đủ lượng thu nhập tùy ý (thu nhập mà họ có thể chi tiêu tùy ý) và phù hợp với yêu cầu pháp lý ở nhiều quốc gia, thì tỷ lệ phần trăm trên tổng thu nhập được trả cho người lao động bằng phúc lợi tương đương nên được giới hạn. Theo phương pháp Anker, các giới hạn trên tổng giá trị tiền tệ của các phúc lợi tương đương là như sau:

Từ tài liệu Mức lương đủ sống ở các nơi trên thế giới của Martha và Richard Anker, [Chương 15 Đánh giá các mức lương phổ biến để so sánh với mức lương đủ sống](#), trang 299:

- Cho phép tất cả các phúc lợi tương đương được chấp nhận có giá trị tối đa là 30% tiền lương.
- Cho phép giới hạn tối đa nhà ở bằng 15% tiền lương và 10% cho bất kỳ các phúc lợi tương đương nào khác như là thực phẩm hoặc đi lại.
- Giá trị tối đa của tất cả các phúc lợi tương đương được xem như một phần tiền lương không được khiến số lương tiền mặt trở nên thấp hơn mức lương tối thiểu nếu mức này có trong luật.
- Ở những nơi mà luật không cho phép các phúc lợi tương đương khiến mức lương tiền mặt giảm xuống dưới mức lương tối thiểu, giới hạn này phải được tuân thủ.
- Giá trị của một phúc lợi tương đương không được vượt quá hạn mức qui định cho mục đó trong mốc tiêu chuẩn về mức lương đủ sống.

## Phải bao hàm người lao động nào khi tính toán Mức lương đủ sống

Phương pháp Anker khuyến nghị thu thập dữ liệu ít nhất là về bốn hạng mục công việc lớn nhất (các nhóm nghề nghiệp hoặc công việc có số lượng người lao động lớn nhất) và áp dụng các nguyên tắc sau đây:

- Định nghĩa của ASC về người lao động áp dụng khi xác định nhóm hạng mục.
- Phải bao hàm các nhà thầu phụ và người lao động tạm thời khi tính toán và phải được tính vào như một hạng mục.
- Phải bao hàm những người lao động được trả lương thấp nhất như một hạng mục.
- Phải bao hàm phần lớn người lao động trong các hạng mục được chọn.
- Phải báo cáo tổng phần trăm người lao động được bao hàm trong tính toán.
- Dữ liệu phải tách biệt về giới tính.
- Trừ khi dữ liệu về lương đã được thu thập từ tất cả người lao động, không nên bao hàm các quản lý như một hạng mục công việc trong tính toán này.
- Không bao hàm người học việc trong tính toán.
- Biểu mẫu trực tuyến của ASC và Ma trận Tiền lương IDH cung cấp thêm thông tin để xác định các hạng mục nghề nghiệp.