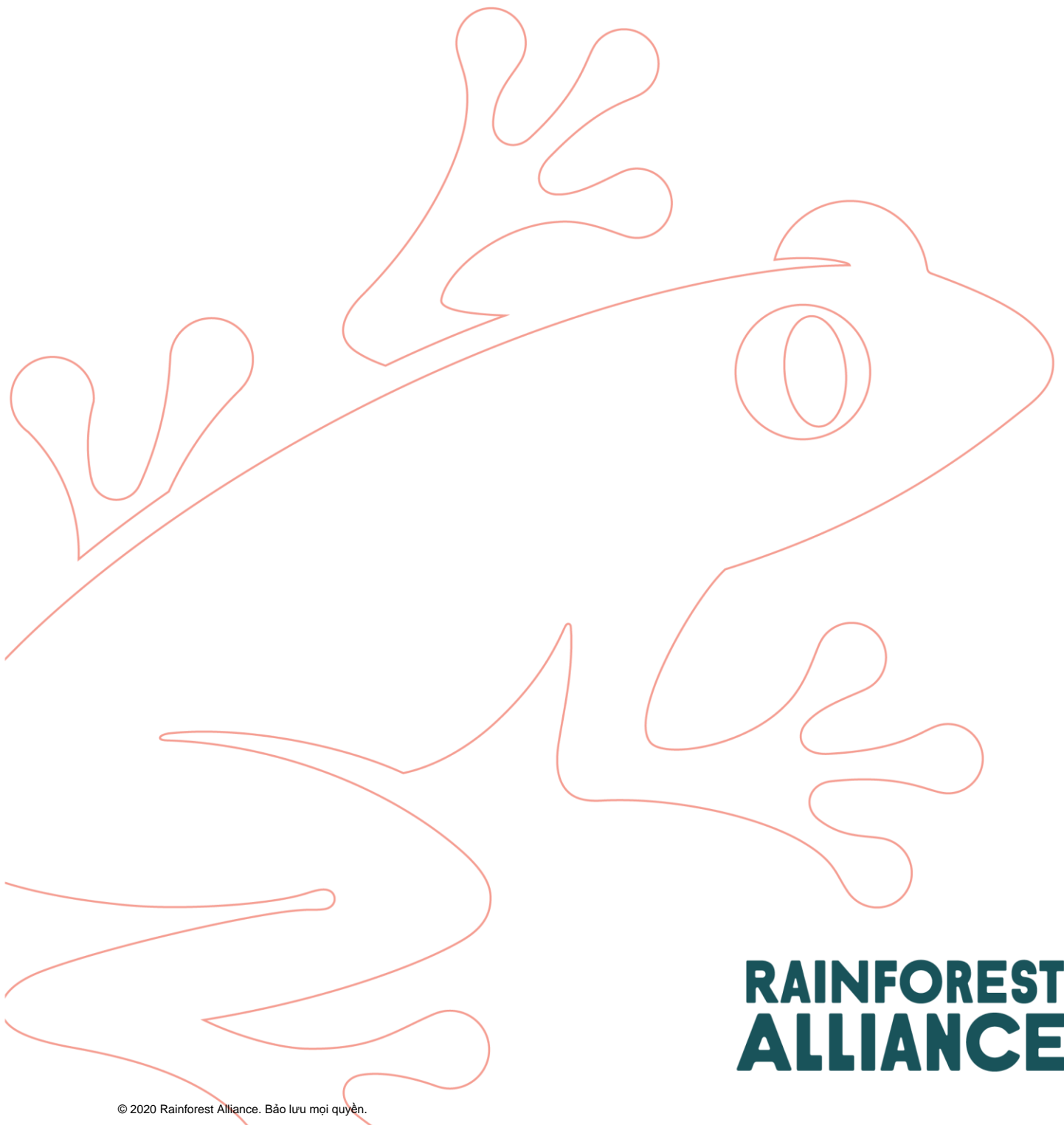


PHỤ LỤC S9

PHƯƠNG PHÁP ĐO LƯỜNG THÙ LAO VÀ KHOẢNG CHÊNH LỆCH VỚI THU NHẬP CƠ BẢN

Phiên Bản 1.1



**RAINFOREST
ALLIANCE**



Phần Ghi Chú Miễn Trừ Trách Nhiệm Dịch Thuật

Nếu bạn có bất kỳ thắc mắc nào liên quan đến ý nghĩa chính xác của nội dung thông tin trong bản dịch này, vui lòng xem bản tiếng Anh chính thức để làm rõ. Mọi sai lệch hoặc khác biệt về mặt ý nghĩa trong bản dịch này đều không có giá trị ràng buộc và không có giá trị đối với mục đích thanh tra đánh giá hoặc chứng nhận.

Bạn muốn biết thêm thông tin?

Để biết thêm thông tin về Rainforest Alliance, hãy truy cập www.rainforest-alliance.org, liên hệ info@ra.org hoặc liên hệ với Văn Phòng Rainforest Alliance tại Amsterdam theo địa chỉ De Ruijterkade 6, 1013AA Amsterdam, Hà Lan.

Tên Văn bản:		Mã số Văn bản:	Phiên bản:
Phụ lục S9 Phương pháp Đo lường Thủ lao và Khoảng Chênh lệch với Mức lương Cơ bản		SA-S-SD-10-V1.1VN	1.1
Ngày phát hành lần đầu:	Ngày sửa đổi:	Ngày Hiệu lực:	Ngày hết hạn:
Ngày 30 tháng 06 năm 2020	Ngày 15 tháng 03 năm 2022	Ngày 15 tháng 03 năm 2022	Cho đến khi có thông báo thêm
Người soạn thảo:		Người phê duyệt:	
Rainforest Alliance Phòng Tiêu chuẩn và Đảm bảo		Giám Đốc Phòng Tiêu chuẩn và Đảm bảo	
Tài liệu Liên quan/Liên kết với:			
SA-S-SD-1 Tiêu chuẩn Nông nghiệp Bền vững Rainforest Alliance 2020, các yêu cầu đối với trang trại SA-S-SD-9 Công cụ Ma trận Tiền lương SA-S-SD-11 Mức chuẩn Lương Cơ bản theo Quốc gia			
Thay thế cho:			
SA-S-SD-10-V1 Phụ lục S9 Phương pháp Đo lường Thủ lao và Khoảng Chênh lệch với Mức lương Cơ bản			
Được áp dụng cho:			
Các Đơn vị Sở hữu Chứng nhận Trang trại			
Quốc gia/Khu vực:			
Tất cả			
Các loại cây trồng:		Loại hình Chứng nhận:	
Tất cả		Chứng nhận nhóm (trang trại quy mô lớn và ban quản lý nhóm) Chứng nhận đơn lẻ	

Các phụ lục mang tính ràng buộc và phải tuân thủ để được chứng nhận.

Nghiêm cấm mọi hình thức sử dụng nội dung này, bao gồm việc sao chép, sửa đổi, phân phát hoặc tái bản khi chưa được Rainforest Alliance đồng ý trước bằng văn bản.

Tài liệu này được phỏng theo Hướng Dẫn về Ma Trận Tiền Lương IDH Phiên Bản 2, tháng 06 năm 2020.



Mục Lục

1. Giới Thiệu	4
Mục Đích.....	4
Các Định Nghĩa Chính.....	4
2. Cách điền vào công cụ?	5
1. Thông Tin Chung:	5
2. Các Hạng Mục Công Việc:.....	5
3. Số lượng người lao động:.....	6
4. Tiền Thưởng và Tiền Lương Mùa Thu Hoạch:.....	6
5. Phúc lợi bằng hiện vật 1:	8
6. Phúc lợi bằng hiện vật 2:	9
Kết quả:.....	9



1. GIỚI THIỆU

Phụ Lục S9 giải thích cách điền thông tin vào Phụ Lục S8: Công cụ Ma trận Tiền lương để Phân tích khoảng Chênh lệch với Mức lương Cơ bản là một phần của yêu cầu cốt lõi 5.4.1 thuộc các yêu cầu đối với Trang trại trong Tiêu chuẩn Nông nghiệp Bền vững Rainforest Alliance (RA SAS) năm 2020. Phụ lục S8: Công cụ Ma trận Tiền lương ban đầu được IDH và Rainforest Alliance phát triển để đo khoảng chênh lệch giữa tổng gói thù lao của người lao động và mức chuẩn lương cơ bản. Trong tài liệu này, Công cụ Ma trận Tiền lương cũng được gọi là “Công Cụ”.

MỤC TIÊU

Mục tiêu của Phụ lục này là để cung cấp cho đơn vị sở hữu chứng nhận sử dụng Công cụ Ma trận Tiền lương các nội dung sau đây cũng như giải thích của các phần này:

- Thuật ngữ được sử dụng trong công cụ
- Loại dữ liệu cần thiết để điền vào công cụ
- Cách công cụ tính khoảng chênh lệch với mức lương cơ bản
- Các ví dụ về tiền thưởng, phúc lợi bằng hiện vật và phụ cấp đủ điều kiện để được bao gồm như khoản thanh toán một phần cho mức lương cơ bản

CÁC ĐỊNH NGHĨA CHÍNH

Sau đây là các định nghĩa chính của các thuật ngữ liên quan đến Mức lương Cơ bản được sử dụng trong công cụ ma trận tiền lương. Bạn có thể thấy một bảng chú giải thuật ngữ đầy đủ được sử dụng trong Tiêu chuẩn ở Bảng Chú giải Thuật ngữ trong Phụ lục S1.

- **Mức lương áp dụng:** Mức lương áp dụng được tính theo mỗi tháng. Trong hầu hết các trường hợp, đây là mức lương tối thiểu áp dụng hoặc mức lương được thương lượng trong Thỏa thuận Thương lượng Tập thể (CBA), tùy theo mức lương nào cao hơn. Nếu không có mức lương tối thiểu áp dụng hoặc CBA thì mức lương tối thiểu áp dụng được coi là mức lương hiện tại được trả.
- **Tổng tiền lương (Lương gộp):** Tiền lương được tính trước khi trừ thuế hoặc các khoản khấu trừ từ tiền lương theo luật định khác (ví dụ: thuế an sinh xã hội hoặc bảo hiểm, các khoản đóng góp cho hệ thống y tế quốc gia, chương trình hưu trí).
- **Tiền thưởng:** Khoản thanh toán tiền lương bổ sung dựa vào hiệu suất (kết quả thực hiện) và/hoặc năng suất. Đây có thể là tiền lương khuyến khích theo mức khoán sản phẩm hoặc dựa vào việc vượt quá chỉ tiêu sản xuất đã định.
- **Phúc lợi bằng hiện vật:** phúc lợi không phải tiền được người sử dụng lao động cung cấp cho người lao động làm giảm chi phí sinh hoạt của người lao động. Các phúc lợi này bao gồm nhưng không giới hạn ở bữa ăn và nguồn lương thực, nhà ở, phương tiện đi lại, dịch vụ trông trẻ, giáo dục trẻ em và chăm sóc y tế.
- **Đơn vị thanh toán:** Đơn vị tính lương của người lao động. Đơn vị này có thể là đơn vị liên quan đến thời gian như giờ, ngày, tuần, nửa tháng, tháng hoặc đơn vị sản phẩm như kg, chùm quả, ha, hộp, v.v.
- **Khoán sản phẩm:** Công việc được thanh toán tỷ lệ thuận với khối lượng công việc đã hoàn thành, tức là dựa vào đơn vị sản phẩm đã hoàn thành thay vì thời gian làm việc. Các đơn vị này có thể là mỗi kg, hộp, ha, v.v.
- **Chỉ tiêu sản xuất:** số lượng đơn vị sản phẩm mà một người lao động phải hoàn thành trong một khoảng thời gian nhất định (ví dụ: một ngày hoặc một tuần) để đủ điều kiện nhận khoản thanh toán cơ bản và/hoặc tiền thưởng. Có thể sử dụng chỉ tiêu sản xuất để xác định cả khoản thanh toán tiền thưởng và số tiền tối thiểu mà một người lao động kiếm được trước khi



nhận được tiền thưởng và phúc lợi. Ví dụ: nhiều người lao động hái chè được thanh toán mức lương hàng ngày và được trả thêm tiền cho mỗi kg chè hái được.

- **Thù lao:** Tổng giá trị tài chính (tiền lương, phúc lợi bằng tiền và bằng hiện vật) mà người lao động nhận được trong một khoảng thời gian cụ thể.
- **Hạng mục công việc:** Phân loại nhóm người lao động theo kỹ năng, loại công việc được thực hiện và tiền lương
- **Mức lương cơ bản:** Thù lao nhận được cho một tuần làm việc tiêu chuẩn của một người lao động đủ để chi trả cho một mức sống thỏa đáng cho người lao động đó và gia đình họ.¹
- **Tuần làm việc tiêu chuẩn:** Số giờ làm việc mỗi tuần (hoặc tháng) theo tiêu chuẩn của quốc gia hoặc ngành và không được trả theo mức lương làm thêm giờ. Tuần làm việc tiêu chuẩn của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) là 48 giờ.
- **Mức chuẩn lương cơ bản:** Số tiền được coi là đủ để cung cấp mức lương cơ bản/đủ sống. Tiêu chuẩn này được tính bằng nội tệ cho mỗi quốc gia. Rainforest Alliance sử dụng mức chuẩn lương cơ bản do Liên minh Mức lương Cơ bản Toàn cầu (GLWC) lập ra. Có thể tìm thấy tiêu chuẩn này trong *Phụ lục S10 của Rainforest Alliance: Mức chuẩn Lương Cơ bản theo Quốc gia*.

2. CÁCH ĐIỀN VÀO CÔNG CỤ?

1. Thông Tin Chung:

Trong trang Thông tin chung, xin lưu ý:

“*Tên Đơn vị Sở hữu Chứng nhận*” phải cùng tên mà bạn đăng ký với Hệ thống Quản lý Chứng nhận của Rainforest Alliance (RACP).

“*Người liên hệ*” phải là người hoàn thành công cụ này.

“*Sản phẩm*” đề cập đến cây trồng đang được chứng nhận. Đây có thể là bất kỳ cây trồng nào thuộc phạm vi hoạt động của hệ thống quản lý chứng nhận của Rainforest Alliance. Có thể thêm nhiều cây trồng nếu đơn vị sở hữu chứng nhận (CH) đã chứng nhận một số cây trồng.

Trường “*chứng nhận và tiêu chuẩn*” dùng để ghi lại tất cả các tiêu chuẩn khác mà bạn được chứng nhận tại thời điểm điền vào công cụ.

“Thông tin mùa thu hoạch” đề cập đến các ngày gần đúng của (các) kỳ thu hoạch đang được bạn nhập dữ liệu vào công cụ.

2. Các Hạng Mục Công Việc:

Trong công cụ này, bạn sẽ bao gồm các Hạng mục Công việc cho tất cả những người lao động trên trang trại: các hạng mục này bao gồm lao động lâu dài, thời vụ, tạm thời và bán thời gian. Cả người lao động xử lý các sản phẩm được chứng nhận và người lao động không xử lý các sản phẩm được chứng nhận đều được đưa vào. Cả những người lao động được thuê qua đơn vị cung cấp dịch vụ (bao gồm bảo vệ, nhân viên vệ sinh) đều được bao gồm/đưa vào.

Những người lao động làm việc như một phần của chương trình giới thiệu/trao đổi việc làm cộng đồng mà không nhận thù lao bằng tiền sẽ không được bao gồm.

Một hạng mục công việc bao gồm bất kỳ nhóm người nào làm cùng một loại công việc và được trả cùng một số tiền mỗi giờ/ngày hoặc cùng một mức khoán sản phẩm và nhận phúc lợi bằng hiện vật như nhau. Một hạng mục có thể chỉ bao gồm một người lao động.

¹ 15 ILO, 2011



Lưu ý! Nếu vai trò hàng ngày của một người lao động thường liên quan đến nhiều công việc có các giá trị thù lao khác nhau và các hình thức trả lương theo giờ hoặc mức khoán sản phẩm khác nhau, bạn có thể nhập thông tin từng người lao động này vào công cụ dưới dạng một hạng mục riêng chỉ định một nhận dạng duy nhất (vui lòng không nhập tên).

Nếu có trên 10% tổng số người lao động thuộc cùng một hạng mục công việc thì họ phải được phân chia vào các hạng mục công việc đồng đều có quy mô không quá 10% tổng số người lao động. Điều này nhằm tránh để mức lương trung bình được tính toán chênh lệch quá nhiều so với mức lương thực tế của bất kỳ người lao động nào.

Nếu mức khoán sản phẩm trung bình khác nhau giữa những người lao động thực hiện cùng một công việc với cùng một mức lương thì các hạng mục công việc khác nhau phải được tách biệt và phân loại theo đơn vị trung bình mỗi ngày. Ví dụ: trong một nhà máy chè có 100 người lao động, nơi tất cả 30 người lao động đang đóng gói sản phẩm cuối cùng thì họ phải được phân chia thành các hạng mục công việc riêng biệt dựa trên năng suất và chiếm không quá 10% lực lượng lao động:

Hạng mục Công việc	Số lượng Người lao động	Đơn vị	Giá trị cho mỗi đơn vị	Số đơn vị trung bình mỗi ngày
Đơn vị đóng gói 1	10	Ô	\$1	50
Đơn vị đóng gói 2	10	Ô	\$1	55
Đơn vị đóng gói 3	10	Ô	\$1	60
Hạng mục Công việc	Số lượng Người lao động	Đơn vị	Giá trị cho mỗi đơn vị	Số đơn vị trung bình mỗi ngày

Những người lao động làm nhiều công việc khác nhau có thể được nhóm chung vào một hạng mục công việc miễn là họ nhận được cùng một mức thù lao, tiền thưởng, giờ làm việc và phúc lợi bằng hiện vật.

Có thể có các khu vực làm việc khác nhau. Tuy nhiên, không cần phải phân biệt các hạng mục công việc cho mỗi khu vực làm việc. Bạn có thể liệt kê tất cả bên dưới, chẳng hạn như khu vực làm việc “trang trại” nếu thao tác này thuận tiện hơn cho bạn. Ngoài ra, trong một số trang trại, một người có thể không được liên kết với 1 khu vực làm việc và như vậy, “khu vực” cũng có thể được chỉ định là “trang trại”.

3. Số lượng người lao động:

Công cụ sẽ tự động điền thông tin vào “hạng mục công việc” trong danh sách ở tab 4: Loại công việc. Trong tab này, cần phải nhập số lượng nam giới và nữ giới cho mỗi loại công việc. Công cụ sẽ tính toán tổng số người lao động từ thông tin này.

4. Tiền Thưởng và Tiền Lương Mùa Thu Hoạch:

Nhập mức lương cho mỗi hạng mục công việc tại đây. Thông tin này bao gồm mức lương cơ bản, bất kỳ tiền thưởng nào và số giờ làm việc trung bình.

Tổng tiền lương dưới dạng tiền mặt hàng tháng

Có thể tính lương bằng một số phương pháp dựa trên các đơn vị thanh toán khác nhau. Tất cả dữ liệu tiền lương được thu thập dưới dạng tổng tiền lương (không có khấu trừ).

Ma trận tiền lương tính toán tổng tiền lương trung bình hàng tháng để so sánh với mức chuẩn lương cơ bản cho từng hạng mục công việc. Dữ liệu tiền lương được dựa trên “đơn vị” để ước tính mức lương điển hình. Đơn vị công việc là cơ sở đầu ra trả lương cho người lao động.

Khi tiền lương thay đổi tùy thuộc vào thời điểm trong năm, chẳng hạn như năng suất cao nhất và thấp nhất hoặc chu kỳ trong một năm thì công cụ thu thập dữ liệu về thời gian kéo dài của các “mùa vụ” sản xuất khác nhau này (lên đến bốn mùa vụ) để thu thập dữ liệu tiền lương cho từng mùa vụ. Trong trường hợp tiền lương và tiền công không khác nhau trong mỗi mùa thu hoạch thì không cần phải phân biệt hai khái niệm này và bạn có thể điền tất cả vào cột “tiền lương của mùa thu hoạch đầu tiên”.



Những điểm quan trọng:

- Nếu biết tổng mức lương trung bình hàng tháng cho mỗi người lao động thì có thể đưa trực tiếp thông tin vào bằng cách sử dụng “tháng” làm đơn vị mà mỗi người lao động hoặc hạng mục công việc được trả.
- Nếu không biết mức lương trung bình hàng tháng cho mỗi người lao động thì Công cụ Ma trận Tiền lương có thể giúp thực hiện phép tính này cho các cấu trúc trả lương khác nhau.
- Trong cấu trúc thanh toán dựa trên thời gian, đơn vị sẽ là “giờ”, “ngày”, v.v. Công cụ tự động thực hiện phép tính này. Ví dụ: nếu một người lao động được trả \$15 mỗi ngày và làm việc 26 ngày mỗi tháng thì mức lương trung bình hàng tháng được tự động tính thành \$400.
- Công cụ Ma trận Tiền lương thu thập dữ liệu tiền lương dựa trên các đơn vị để ước tính mức lương điển hình mỗi ngày cho mức khoán sản phẩm. Ví dụ: một số người lao động được trả công bằng những chiếc hộp mà họ đóng gói. Đơn vị sẽ là “hộp”. Trong trường hợp đơn vị là hộp thì “số tiền trả cho mỗi đơn vị” là \$0.10 và “số đơn vị điển hình được sản xuất trong một ngày” là 100 thì Công cụ Ma trận Tiền lương sẽ tính mức lương trung bình hàng ngày là \$10.

Tuần Làm Việc Tiêu Chuẩn

Để so sánh mức lương với mức chuẩn lương cơ bản, chỉ những mức lương kiếm được trong giờ làm việc theo quy định hoặc một tuần làm việc tiêu chuẩn mới được xem xét. Điều này là do không cần phải làm thêm giờ để đạt được mức lương cơ bản. Do đó, các Đơn vị sở hữu chứng nhận không tính số giờ làm thêm trong phép tính mức lương cơ bản. Các đơn vị sở hữu chứng nhận chỉ nhập số giờ làm việc của người lao động và công cụ tính toán số giờ làm việc theo quy định.

Những điểm quan trọng:

- Giờ làm việc theo quy định tương đương với tuần làm việc tiêu chuẩn hợp pháp do quốc gia xác định, không yêu cầu trả lương làm thêm giờ. Nếu không có tuần làm việc tiêu chuẩn do quốc gia xác định thì sẽ áp dụng tuần làm việc tiêu chuẩn 48 giờ của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO).
- Đối với tất cả các loại cấu trúc trả lương, phải thu thập thông tin về số giờ làm việc mỗi ngày và mỗi tuần vì chúng là cơ sở để tính tiền lương mà một người lao động sẽ nhận được nếu làm việc trong một tuần làm việc tiêu chuẩn.
- Đối với người lao động được trả theo đơn vị thời gian (giờ, tháng, năm, v.v.), tổng tiền lương kiếm được chia cho ngày và giờ làm việc để tính tiền lương mỗi giờ. Sau đó, số tiền này được nhân với số giờ trong giờ làm việc theo quy định. Tiền công hàng tuần tiêu chuẩn tính được đóng vai trò là đơn vị tính toán cơ bản nhất và tạo ra các đơn vị hàng tháng (x 4,35) hoặc hàng năm (x 52,14) tương ứng. Điều quan trọng là cần hiểu rằng những số liệu hàng tháng hoặc hàng năm này biểu thị thời gian làm việc thực tế nhưng đại diện cho một giá trị tích lũy nếu người lao động đã làm việc theo số giờ làm việc quy định cả tháng hoặc cả năm.
- Để tính mức lương tương đương cho số giờ làm việc theo quy định thì tổng tiền lương hàng ngày dự kiến (giá trị cho mỗi đơn vị x số đơn vị mỗi ngày) sẽ được chia cho số giờ làm việc mỗi ngày. Ví dụ: nếu một người lao động được trả \$100 (theo mức khoán sản phẩm hoặc theo cách khác) và làm việc 100 giờ một tuần thì Công cụ Ma trận Tiền lương sẽ tính ra người lao động kiếm được lương \$48 trong 48 giờ làm việc theo quy định. Thực hiện phép tính này cho mỗi hạng mục công việc.

Tiền thưởng

CHỈ có thể bao gồm tiền thưởng hàng tháng hoặc hàng năm trong phép tính thù lao nếu tiền thưởng:

- KHÔNG bắt buộc theo quy định pháp luật
- Nhận được trong một năm
- Được cung cấp thường xuyên và người lao động có thể mong đợi trước
- Không đòi hỏi phải làm thêm giờ
- Thêm vào thu nhập khả dụng của người lao động

Để đưa tiền thưởng hàng năm vào công cụ, hãy chia tỷ lệ tiền thưởng theo số tháng làm việc.

Đủ điều kiện	Không đủ điều kiện
Thưởng năng suất	Chia sẻ lợi nhuận (trừ khi được đảm bảo trước và dựa trên kết quả kinh doanh của năm trước)
Lương tháng thứ 13 và 14	Tiền lương hưu hoặc quỹ dự phòng



Tiền thưởng thâm niên; tiền thưởng để giữ chân người lao động	Tiền thưởng kiếm được khi làm thêm giờ hoặc khoản thanh toán cho công việc làm thêm giờ
Thời gian nghỉ được trả lương bổ sung ngoài những ngày nghỉ bắt buộc theo quy định pháp luật	Những ngày nghỉ được trả lương bắt buộc theo quy định pháp luật (trừ khi trả lương hàng ngày cho người lao động)
Tiền thưởng ngày lễ	Nghỉ phép năm, nghỉ phép ốm
Tiền thưởng ngày lễ quốc khánh, tiền thưởng ngày sinh nhật	Phúc lợi thai sản hoặc phúc lợi dành cho cha mẹ

5. Phúc lợi bằng hiện vật 1:

Nhập các loại phúc lợi khác nhau mà người lao động có thể nhận được cũng như chi phí đối với người sử dụng lao động.

Bước 1: Quyết định xem phúc lợi bằng hiện vật có đủ điều kiện hay không:

Phúc lợi bằng hiện vật CHỈ có thể được coi là thù lao nếu các phúc lợi này:

- KHÔNG bắt buộc theo quy định pháp luật
- được người lao động chấp nhận là có giá trị
- giảm trực tiếp chi phí sinh hoạt cơ bản cho người lao động
- được cung cấp trong giờ làm việc theo quy định
- được cung cấp thường xuyên và người lao động có thể mong đợi trước

Các phúc lợi bằng hiện vật này bao gồm thực phẩm, phương tiện đi lại, nhà ở cho gia đình, chăm sóc sức khỏe, giáo dục con cái và dịch vụ trông trẻ.

Đủ điều kiện	Không đủ điều kiện
Bữa ăn tại nơi làm việc; Thực phẩm được bán với giá ưu đãi; Phiếu thực phẩm	Bữa ăn hoặc giỏ thực phẩm cho ngày lễ Giáng Sinh; nước uống tại nơi làm việc; các cơ sở và hoạt động vui chơi giải trí; trang phục bảo hộ/liên quan đến công việc
Phụ cấp tiền mặt cho nhà ở; Nhà ở (và dịch vụ tiện ích - điện, nhiên liệu, nước) ²	Nhà tập thể hoặc nhà ở chung cho lao động thời vụ; Đất để xây nhà hoặc trồng rau
Dịch vụ chuyên chở (an toàn và đáng tin cậy) hoặc phụ cấp tiền mặt cho dịch vụ chuyên chở (đến và về nhà từ nơi làm việc); Tiền mặt hoặc các khoản phụ cấp khác để về thăm nhà	Nghỉ lễ; Nghỉ phép năm; Nghỉ phép ốm
Phụ cấp trẻ em; Trông trẻ/nhà trẻ; Trường học cho con cái người lao động; Bữa ăn tại nhà trẻ/trường học	Phụ cấp giáo dục/học bổng (trừ khi nhiều người lao động đều được nhận và khoản này giúp trang trải chi phí học tiểu học hoặc trung học),
Giáo dục trẻ em: đồ dùng được tặng, đồng phục, phương tiện đi lại, các dụng cụ học tập khác. ³	
Các dịch vụ y tế không được pháp luật quy định và không liên quan đến tai nạn lao động); Bảo hiểm y tế tư nhân; Chở đến bệnh viện	Các dịch vụ y tế liên quan đến tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp; Các trường học hoặc bệnh viện trên khu đất được chính phủ hỗ trợ

² Nhà ở phải đáp ứng các yêu cầu như trong các yêu cầu của mục 5.7 Nhà Ở theo tiêu chuẩn Nông Nghiệp Bền Vững Năm 2020.

³ Nếu quỹ tài trợ được cung cấp trực tiếp cho một trường học thì tổng số tiền phải được chia cho tổng số học sinh tại trường và sau đó, số tiền cho mỗi học sinh này có thể được phân bổ cho mỗi người con của một người lao động đang theo học tại trường đó. Không giống như các phúc lợi bằng hiện vật khác, các khoản đóng góp hàng năm cho giáo dục của trẻ em được thu và chia cho 12 vì những khoản đóng góp này thường dành cho hàng hóa hoặc dịch vụ được sử dụng cả năm (ví dụ như học phí hàng năm, đồ dùng hoặc đồng phục)



Phụ cấp chuyên cần	Tiền lương hưu, quỹ dự phòng; Trợ cấp hưu trí/trợ cấp thôi việc; visa hoặc giấy phép lao động
Tiền công cơ bản	Tiền làm thêm giờ; Các khoản đóng góp của người lao động theo quy định pháp luật: an sinh xã hội; bảo hiểm thất nghiệp; bồi thường/bảo hiểm thương tật cho người lao động; các khoản đóng góp cho dịch vụ y tế quốc gia.

Bước 2: Ước tính giá trị bằng tiền:

Giá trị của phúc lợi bằng hiện vật được tính dựa trên chi phí hàng tháng cho chủ sử dụng lao động. Nếu người lao động phải trả (thậm chí một phần) cho bất kỳ phúc lợi bằng hiện vật nào thì chi phí đóng góp của họ sẽ được trừ vào chi phí mà chủ sử dụng lao động bỏ ra để cung cấp phúc lợi này. Nếu chủ sử dụng lao động cung cấp tiền mặt cho bất kỳ phúc lợi nào được liệt kê dưới đây trực tiếp cho người lao động thì khoản tiền mặt này sẽ được xem xét trong hạng mục tiền thưởng.

Bước 3: Điền giá trị tiền tệ vào Công Cụ

Những điểm lưu ý quan trọng khi sử dụng Phụ Lục S8: Công cụ Ma trận Tiền lương:

- Người lao động nhận phúc lợi bằng hiện vật:
 - Bạn có thể trả lời “có” ngay cả khi chỉ có 1 người lao động nhận phúc lợi này.
- Số lượng người lao động nhận phúc lợi bằng hiện vật:
 - Tại đây, bạn có thể điền tổng số người lao động nhận phúc lợi này, tổng hợp tất cả những người lao động từ tất cả các hạng mục công việc
- Chi phí hàng năm của chủ sử dụng lao động khi cung cấp phúc lợi này.

Bước 4: Đảm bảo giá trị tổng các phúc lợi nằm trong giới hạn

Trong Tiêu Chuẩn của Rainforest Alliance, tỷ lệ phần trăm tiền lương tối đa được thanh toán bằng hiện vật được quy định là 30%. Lý do giới hạn các khoản phúc lợi bằng hiện vật là để đảm bảo người lao động có quyền tự do lựa chọn cách chi tiêu tiền lương của họ và tránh tình trạng người lao động phải phụ thuộc quá nhiều vào chủ sử dụng lao động.

Trước tiên, hãy luôn kiểm tra xem các khoản phúc lợi bằng hiện vật dưới dạng trả một phần tiền lương có được cho phép theo luật pháp quốc gia hay không. Nếu được cho phép, hãy nhớ đưa các phúc lợi bằng hiện vật vào trong ma trận tiền lương vì khoản thanh toán cho tiền lương **không được vượt quá tỷ lệ phần trăm cho phép và những khoản được chấp nhận theo luật pháp quốc gia**. Ngoại trừ trong những tình huống cực đoan và chỉ khi được luật pháp quốc gia cho phép, tổng giá trị của tất cả các phúc lợi bằng hiện vật có thể được đưa vào ma trận tiền lương khi khoản thanh toán cho tiền lương không vượt quá 30% tổng thù lao (tiền lương, tiền thưởng và phúc lợi bằng hiện vật). Tương tự, các phúc lợi cá nhân không được vượt quá 10% tổng thù lao mà người lao động được trả (ngoài trường hợp có phụ cấp nhà ở, không được vượt quá 15% tiền thù lao).

6. Phúc lợi bằng hiện vật 2:

Nhập các loại phúc lợi khác nhau nhận được cho mỗi người lao động.

Kết quả:

Tab này trình bày các kết quả phát hiện cũng như khoảng chênh lệch với mức lương cơ bản. Tab này sẽ được điền tự động.

Công cụ Ma Trận Tiền Lương trình bày phân tích về khoảng chênh lệch với Mức lương Cơ bản. Thù lao đã tính được so sánh với mức chuẩn Lương Cơ bản áp dụng công bố ở phụ lục S10.



Tại trường “*Nhập Giá Trị Ước Tính Điểm Chuẩn Tổng Mức Lương Cơ Bản Hàng Tháng*”, vui lòng nhập số tiền được chỉ ra ở Phụ Lục S10 đối với quốc gia sở tại của đơn vị sở hữu chứng nhận (CH). Bạn chỉ cần nhập số tiền và không cần nhập đơn vị tiền tệ ở ô này. Xem hình ảnh bên dưới để tham khảo ví dụ. Nếu CH ở Bangladesh, chúng tôi sẽ yêu cầu bạn điền số tiền “13.630”.

Country name	Living Wage Benchmark (local currency, gross wage per month) or applicable wage
Argentina	Applicable wage
Bangladesh	Tk13,630
Belize	Applicable wage

Hình ảnh 1: Trích từ Phụ Lục S10, Phiên Bản 1.1