

TIỀN LƯƠNG THẤP VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP

✍ NGUYỄN THANH TÙNG*

Ngày nhận: 11/7/2022

Ngày phản biện: 12/8/2022

Ngày duyệt đăng: 30/8/2022

Tóm tắt: Nhiều nghiên cứu và thực tế đã chỉ ra, tiền lương còn ảnh hưởng trực tiếp đến cuộc sống cá nhân của người lao động. Tiền lương thấp, buộc người lao động phải chi tiêu dè xẻn, giảm chi phí sinh hoạt, không thể cải thiện các nhu cầu thiết yếu như ăn, mặc, đi lại, chi phí chăm sóc con cái, chi phí học hành, v.v... Đồng thời, họ phải làm thêm giờ để cải thiện thu nhập. Việc làm thêm giờ khiến họ không đủ thời gian nghỉ ngơi, vì ngoài thời gian làm việc, họ còn phải chăm sóc con cái, gia đình, công việc ở nhà, không có thời gian để giải trí, hoặc tham gia các hoạt động xã hội, hoạt động vui chơi, cho nên tinh thần và thể chất của người lao động luôn căng thẳng và mệt mỏi. Trên cơ sở phân tích những tác động của tiền lương thấp đến cuộc sống của người lao động trong các doanh nghiệp, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm cải thiện cuộc sống của người lao động thông qua việc xác định mức lương đủ sống cho người lao động.

Từ khóa: Tiền lương thấp, người lao động, tác động của tiền lương thấp.

LOW WAGES AND PROBLEMS FOR THE EMPLOYEES IN BUSINESSES

Abstract: The reality and many studies have shown that wages also have direct influence on workers' personal life. The fact of having low wages forces workers to spend sparingly by reducing their living costs and failing to improve their essential needs such as food, clothing, transportation, childcare, education, etc... At the same time, they have to work overtime in order to increase their income. In addition to working time, workers also have to spend their time taking care of children and family. As a result, they do not have enough time to rest and participate in any social or recreational activities. Both mental and physical health of workers are not good because they always feel stressed and tired. On the basis of analyzing the impacts of low wages on workers' lives, the author proposes some recommendations through identifying a living wage for them.

Keywords: Low wages, workers, impact of low wages.

1. Đặt vấn đề

Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước đã có nhiều chủ trương, chính sách nhằm bảo đảm việc làm, nâng cao mức sống và từng bước cải thiện điều kiện làm việc cho công nhân lao động. Các nghiên cứu, khảo sát cho thấy tiền lương, thu nhập của người lao động không ngừng được nâng cao qua các năm. Tuy nhiên, sau 2 năm đại dịch Covid-19 bùng phát ở Việt Nam, mặt trái của vấn đề tiền lương đã được bộc lộ, tiền lương thấp gây ra nhiều hệ lụy trong cuộc sống của người lao động làm việc trong các loại hình doanh nghiệp. Kết quả khảo sát của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tháng 3 - 4/2022 đã làm rõ vấn đề này.

2. Thực trạng tiền lương, thu nhập và chi tiêu của người lao động

Kết quả khảo sát của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam năm 2022 cho thấy tiền lương thực nhận

người lao động nhận đã cao hơn mức lương tối thiểu hiện hành, cụ thể tiền lương cơ bản hàng tháng của người lao động (làm đủ giờ công, ngày công) nhận được trung bình là 5.792 nghìn đồng, trừ phụ cấp 5% nguy hiểm và 7% đào tạo thì tiền lương của người lao động làm đủ giờ và ngày công nhận được trung bình là 5.097 nghìn đồng. Ngoài tiền lương cơ bản nêu trên, người lao động còn nhận được tiền làm thêm giờ, tiền chuyên cần và các khoản phụ cấp, trợ cấp, hỗ trợ khác từ doanh nghiệp với nhiều tên gọi khác nhau để tăng thu nhập, giữ chân người lao động, những khoản này chiếm tỷ trọng khoảng 26,6% tổng thu nhập của người lao động nhưng các khoản này thường không tính vào mức đóng bảo hiểm (trừ phụ cấp trách nhiệm, chức vụ). Cụ thể:

Tiền làm thêm giờ: Có 46,2% người lao động tham gia khảo sát cho biết có làm thêm giờ, số ngày

* Viện Công nhân và Công đoàn

làm thêm giờ trung bình 1 tháng là 12,08 ngày; mỗi ngày làm thêm trung bình 2,55 giờ, với mức tiền trung bình 1.241 nghìn/người/tháng.

Tiền hỗ trợ đời sống, có 11,1% người lao động được nhận tiền hỗ trợ đời sống từ doanh nghiệp với mức hỗ trợ trung bình là 329 nghìn đồng/người/tháng;

Tiền phụ cấp trách nhiệm, công việc: 21,6% người lao động được nhận tiền phụ cấp trách nhiệm, mức trung bình nhận được là 586 nghìn đồng/người/tháng.

Tiền phụ cấp nặng nhọc, độc hại: 13,5% người lao động được nhận tiền phụ cấp độc hại, mức phụ cấp trung bình là 322 nghìn đồng/tháng, ngoài ra, một số doanh nghiệp bồi dưỡng bằng hiện vật, tại chỗ thông thường là sữa đặc có đường, sữa tươi, bánh,...

Tiền chuyên cần: 62,9% người lao động được nhận tiền chuyên cần, mức hỗ trợ trung bình mỗi người đạt 383 nghìn đồng/tháng. Hầu hết các doanh nghiệp đều có tiền chuyên cần nhưng không phải người lao động nào cũng có thể được nhận và nhận đủ do điều kiện để nhận được rất khắt khe, trừ trường hợp người lao động nghỉ phép có lương ra thì khi người lao động nghỉ 1 ngày với bất kỳ lý do nào khác đều bị trừ ½ tiền trợ cấp chuyên cần và nghỉ từ 2 ngày trở lên trong tháng là không được nhận tiền trợ cấp chuyên cần.

Tiền nhà ở: 25,8% người lao động được nhận tiền hỗ trợ nhà ở, với mức hỗ trợ trung bình là 325 nghìn đồng/người/tháng (chủ yếu là lao động phải thuê nhà trọ và những người nhập cư tại các khu đô thị, khu công nghiệp tập trung).

Tiền đi lại, xăng xe: 54,3% người lao động được nhận tiền hỗ trợ xăng xe, đi lại, với mức hỗ trợ trung bình là 264 nghìn đồng/tháng.

Tiền thưởng năng suất: 15,4% người lao động được nhận tiền thưởng năng suất, hiệu quả công việc theo tháng (có nơi gọi là phụ cấp thành tích), với mức thưởng trung bình là 606 nghìn đồng/tháng.

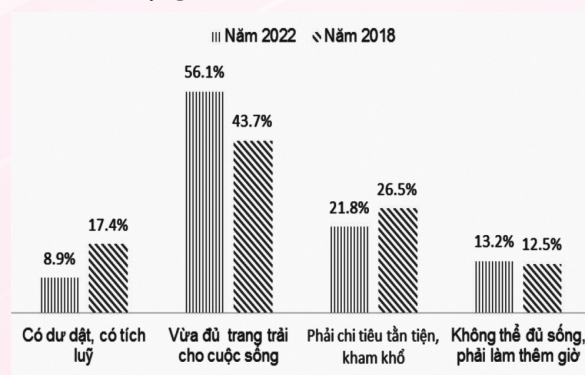
Các khoản phụ cấp, hỗ trợ khác: 15,4% người lao động được nhận tiền hỗ trợ khác (như tiền môi trường, tiền ngôn ngữ, tiền đi sớm về muộn, hỗ trợ nuôi con nhỏ, tiền đời sống, phụ cấp thâm niên), nhưng tỷ lệ người được hưởng thấp, số tiền trung bình (cộng dồn, có thể 2-3 khoản) với số tiền trung bình là 348 nghìn đồng/tháng.

So sánh thu nhập với chi tiêu của người lao động và gia đình, cho thấy, chỉ có 8,9% người lao động tham gia khảo sát cho biết họ có dư dật, tiết kiệm từ tiền lương và thu nhập; 56,1% cho biết tiền lương và thu nhập chỉ vừa đủ trang trải cho cuộc sống; 21,8%

cho biết họ phải chi tiêu tằn tiệt, kham khổ mới đủ và còn tới 13,2% cho biết thu nhập hiện nay không đủ sống phải làm thêm giờ, thêm việc khác.

Nếu so sánh với kết quả khảo sát của “Báo cáo về tình hình lao động, tiền lương, thu nhập, chi tiêu và đời sống của người lao động trong các doanh nghiệp năm 2018” do Bộ phận giúp việc và thành viên Hội đồng thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam thực hiện năm 2018 thì tỷ lệ người lao động tham gia khảo sát cho biết họ có tích lũy, tiết kiệm từ tiền lương năm 2022 giảm tới 8,5% (17,4% năm 2018 và 8,9% năm 2022) tức là giảm đi gần một nửa, trong khi đó tỷ lệ người lao động cho biết thu nhập của họ không đủ chi tiêu và phải làm thêm giờ năm 2022 tăng 0,7% so với năm 2018. Mức độ hài lòng về tiền lương giảm 3,5% so với kết quả khảo sát năm 2018.

Biểu đồ: So sánh mức độ tích lũy của người lao động năm 2018 và năm 2022



Nguồn: Kết quả khảo sát của TLĐLĐVN năm 2018 và năm 2022

3. Tiền lương thấp và những vấn đề đặt ra đối với công nhân lao động

Tiền lương và thu nhập là yếu tố quyết định mọi khía cạnh cuộc sống của người lao động từ vấn đề ăn, ở đến học hành, chăm sóc con cái, nghiên cứu đã chỉ hệ lụy của tiền lương thấp đối với người lao động, cụ thể:

Thứ nhất, tiền lương thấp, buộc người lao động phải vay mượn kể cả vay tín dụng đen với lãi suất cao để trang trải cuộc sống

Để ứng phó với tình cảnh tiền lương không bù đắp được cho chi tiêu, người lao động đã sử dụng mọi cách có thể để xoay sở, họ cố gắng chi tiêu ở mức dè xẻn, tối thiểu từ việc mua các loại quần áo rẻ, kém chất lượng bày bán ở vỉa hè gần các doanh nghiệp, các khu công nghiệp đến việc hạn chế đi

chơi hoặc chi tiêu cho các hoạt động vui chơi, giải trí; thậm chí ít về thăm gia đình hoặc về quê thăm người thân vì các chi phí liên quan đến tàu xe, đi lại; nợ tiền thuê nhà;... Khảo sát của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cho thấy, có 11,2% người lao động tham gia khảo sát thường xuyên (hàng tháng) phải đi vay tiền để ổn định cuộc sống; 35,6% người lao động thỉnh thoảng (3-4 tháng/lần) phải đi vay tiền; 35,6% người lao động thỉnh thoảng phải vay tiền. Đối với những lao động phải vay tiền để trang trải cuộc sống thì nguồn vay chủ yếu của họ là từ người thân, bạn bè, chiếm 77,2%; tiếp theo là vay từ ngân hàng, từ quỹ công đoàn và từ các khác. Đặc biệt có 1,4% người lao động cho biết họ phải đi vay từ các cá nhân trong cộng đồng với lãi suất cao để trang trải cuộc sống. Điều này để lại hệ lụy rất lớn đối với lao động, đẩy họ vào vòng luẩn quẩn vay nợ khó thoát ra được khi họ phải đi vay và trả lãi suất rất cao.

Thứ hai, tiền lương thấp buộc người lao động phải làm thêm giờ nhiều, ảnh hưởng tới sức khỏe và từ chối quyền được nghỉ ngơi, vui chơi của người lao động

Mức lương người lao động nhận được không đáp ứng được nhu cầu sống tối thiểu của người lao động là lý do người lao động phải chấp nhận làm thêm giờ nhiều để bù đắp chi tiêu trong tháng. Khảo sát của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cho thấy, có 44,1% người lao động cho biết họ có làm thêm giờ với số ngày phải làm thêm giờ trong 1 tháng trung bình là 12,08 ngày/tháng. Người làm thêm ít nhất là 1 ngày trong tháng và người làm thêm nhiều nhất là 26 ngày trong tháng (gần như ngày nào cũng làm thêm). Số giờ làm thêm trung bình trong ngày là 2,55 giờ và người làm thêm nhiều nhất là 4 giờ/ngày và có một số trường hợp phải làm thêm cả ngày chủ nhật hoặc thêm 01 ca (từ 8 - 12 tiếng). Việc làm thêm giờ nhiều cộng với chế độ dinh dưỡng không được đảm bảo làm suy giảm sức khỏe của người lao động, khiến người lao động kiệt sức sau một ngày làm việc. Điều này làm xấu thêm tình trạng sức khỏe của người lao động đã bị nhiễm Covid-19, bị ảnh hưởng "hậu Covid-19". Nhiều người lao động cho biết họ cảm thấy hụt hơi, nhanh mệt hơn so với trước khi nhiễm Covid-19. Ngoài ra, một số doanh nghiệp giữa giờ làm việc, cho phép người lao động nghỉ 5 hoặc 10 phút vào buổi sáng và buổi chiều để thư giãn, đi vệ sinh, uống nước... nhưng nhiều khi vì sức ép sản xuất mà người lao động thường không nghỉ giữa giờ mà làm thông luôn. Đặc biệt là đối với những doanh nghiệp tính lương dựa trên sản phẩm. Nếu

muốn đi vệ sinh, người lao động cũng đi nhanh chóng để quay về chỗ làm việc để không ảnh hưởng tới sản lượng của chuyển và của cá nhân.

Thứ ba, tiền lương thấp, không đủ sống, không có tích lũy khiến rất nhiều người lao động phải rút bảo hiểm xã hội một lần

Bảo hiểm xã hội là sự bảo đảm bù đắp một phần hoặc thay thế thu nhập của người lao động khi họ bị giảm hoặc mất thu nhập do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thất nghiệp, hết tuổi lao động hoặc chết, mức hỗ trợ dựa trên cơ sở đóng góp vào quỹ bảo hiểm xã hội do Nhà nước tổ chức thực hiện. Thời gian gần đây, có nhiều nghiên cứu chỉ ra nhiều hệ lụy của rút bảo hiểm xã hội một lần đối với người lao động như rút bảo hiểm xã hội 1 lần sẽ khiến người lao động không có nguồn thu nhập cơ bản và thường xuyên khi về già và nhiều phúc lợi khác như nhận thẻ bảo hiểm y tế miễn phí khi hết độ tuổi lao động; thân nhân mất cơ hội nhận trợ cấp mai tang, tử tuất,... nhưng việc rút bảo hiểm xã hội một lần không còn là một hiện tượng mà dần hình thành một xu hướng. Ngoài những lý do liên quan đến cơ chế chính sách thì một nguyên nhân không thể không nhắc đến đó là vì tiền lương thấp, người lao động không có tích lũy nên khi gặp biến cố trong cuộc sống như ốm đau, tai nạn,... hoặc thậm chí chỉ là không đủ tiền đóng học đầu năm cho con, người lao động cũng phải sử dụng đến biện pháp rút bảo hiểm xã hội một lần. Thực tế này đã được chứng minh trong kết quả khảo sát của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khi có hơn 1/5 số người được khảo sát (20,2%) cho biết họ đã từng rút bảo hiểm xã hội một lần (sau đó vẫn tiếp tục tham gia bảo hiểm xã hội khi có việc, nghĩa là tham gia lại từ đầu). Điều này cho thấy cuộc sống của họ rất khó khăn.

Thứ tư, tiền lương thấp hạn chế cơ hội tham gia đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn của người lao động

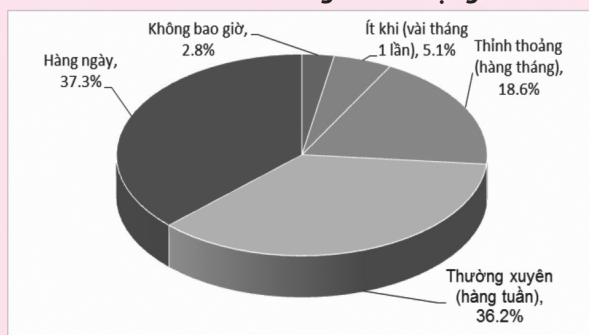
Đặc điểm đội ngũ công nhân, lao động nước ta hiện nay là tỷ lệ lao động qua đào tạo còn thấp, lao động phổ thông được tuyển vào doanh nghiệp được đào tạo kèm cặp để làm việc, không có bằng cấp, chứng chỉ dẫn đến thu nhập thấp. Vậy tại sao người lao động không tham gia học tập, bồi dưỡng để nâng cao tay nghề để cải thiện thu nhập. Nguyên nhân ngoài sự hỗ trợ hạn chế của doanh nghiệp thì một nguyên nhân quan trọng xuất phát từ phía người lao động là do tiền lương thấp, thời gian làm thêm nhiều, người lao động không có điều kiện để tham gia đào tạo nâng cao tay nghề. Điều này đẩy

người lao động vào vòng khó khăn luẩn quẩn là tiền lương thấp, tăng ca nhiều không được tham gia đào tạo; không được đào tạo nên tay nghề không được cải thiện; tay nghề không được cải thiện dẫn đến tiền lương thấp, phải làm thêm giờ nhiều. Một vòng luẩn quẩn khép kín đối với người lao động.

Thứ năm, tiền lương thấp ảnh hưởng đến hạnh phúc gia đình và chất lượng nuôi dưỡng, giáo dục con của người lao động

Tiền lương, thu nhập không chỉ ảnh hưởng đến vấn đề ăn, ở, mặc của người lao động mà ở góc độ nào đó, tiền lương còn quyết định đến hạnh phúc cá nhân của người lao động. Kết quả khảo sát của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cho thấy, trong tổng số 269 NLĐ tham gia khảo sát chưa lập gia đình thì có tới 54,6% cho biết tiền lương và thu nhập hiện tại ảnh hưởng trực tiếp đến quyết định lập gia đình của họ. Họ cho rằng tiền lương, thu nhập thấp nên chưa dám lập gia đình vì e ngại không đủ tài chính đảm bảo cho gia đình sau này. Không chỉ vậy, mặc dù không phải đúng trong mọi trường hợp, nhưng “lo lắng nếu sinh con” là tâm lý khá phổ biến của những người lao động hay nói cách khác tiền lương thấp là yếu tố chi phối đến quyết định sinh con của người lao động. Ngoài ra, khảo sát của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cũng chỉ ra 17,4% NLĐ tham gia khảo sát có con dưới 18 không ở cùng mình (bố/mẹ là công nhân lao động). Một trong những lý do chính dẫn đến tình trạng này là tiền lương và thu nhập không đủ để đảm bảo cuộc sống cho con vì họ không đủ tiền để gửi trẻ hoặc cho con đi học tại địa phương nơi làm việc và không đảm bảo dinh dưỡng cho các con. Cũng theo kết quả khảo sát, tiền lương thấp khiến 3,0% NLĐ tham gia khảo sát có con dưới 6 tuổi cho biết họ chưa bao giờ mua sữa cho con uống và chỉ có 36,6% người trả lời cho biết họ mua sữa cho con uống thường xuyên.

Biểu đồ: Mức độ thường xuyên mua sữa cho con dưới 6 tuổi của người lao động



Nguồn: Kết quả khảo sát của TLĐLĐVN, tháng 3-4/2022

Có thể thấy, tiền lương, thu nhập có tác động rất lớn đến vấn đề hạnh phúc gia đình, nuôi dưỡng và giáo dục con của người lao động. Với tình trạng tiền lương và thu nhập như hiện nay có hơn 1 nửa người lao động có các đặc điểm nhận dạng liên quan (chưa có gia đình, chưa có con, đã có con, có con dưới 18 tuổi, có con dưới 6 tuổi) tham gia khảo sát cho biết các quyết định lập gia đình, sinh con, ở cùng với con của họ bị chi phối bởi tiền lương, thu nhập. Tức là tiền lương thấp không chỉ sẽ ảnh hưởng đến các quyết định cho tương lai về gia đình của họ mà ngay hiện tại nó cũng ảnh hưởng tiêu cực đến vấn đề nuôi dạy, giáo dục và dinh dưỡng của con công nhân. Từ đó ảnh hưởng đến quá trình phát triển và tương lai của trẻ nhỏ.

Thứ sáu, tiền lương thấp ảnh hưởng tới khám chữa bệnh đảm bảo sức khỏe của người lao động

Do chịu chi phối của vấn đề tài chính và áp lực thời gian làm việc, nghỉ ngơi nên có 57.2% người lao động cho biết họ chỉ tự mua thuốc về tự chữa bệnh đối với những bệnh nhẹ, thông thường và chỉ đi đến các cơ sở y tế khi bị bệnh nặng và bệnh không tự chữa ở nhà được. Bên cạnh đó còn 5.0% người lao động cho biết họ không làm gì cả vẫn đi làm bình thường và để bệnh tự khỏi.

4. Kiến nghị giải pháp cải thiện tiền lương cho người lao động

Để từng bước khắc phục những tác động của tiền lương thấp đối với người lao động và cải thiện tiền lương cho người lao động, vấn đề quan trọng nhất hiện nay là cần xem xét xây dựng mức lương đủ sống trả cho người lao động. Để làm được điều đó, các bên liên quan cần thực hiện một số giải pháp sau:

Thứ nhất, đối với Chính phủ

- Nghiên cứu xác định tiền lương đủ sống cho người lao động đồng thời xây dựng lộ trình nâng mức lương tối thiểu hiện tại lên mức lương đủ sống;
- Thực hiện tính lương tối thiểu theo cách minh bạch và có sự tham gia hơn của các bên liên quan;
- Tạo môi trường thuận lợi hơn để trao quyền cho công đoàn thực hiện thương lượng tập thể về tiền lương và điều kiện làm việc; đảm bảo an sinh xã hội phổ quát để hỗ trợ thực hiện lương đủ sống;
- Chính phủ tiếp tục chỉ đạo các ban ngành, địa phương tích cực kiểm chế lạm phát, ổn định giá cả thị trường, nhất là các mặt hàng thiết yếu phục vụ đời sống người lao động. Chính quyền địa phương cần quan tâm đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng, như

nhà trẻ, trường học, khu vui chơi giải trí, nơi sinh hoạt văn hoá cộng đồng, tăng cường các dịch vụ công tại các khu công nghiệp tập trung đông công nhân; phối hợp với Công đoàn tổ chức các hoạt động xã hội, hỗ trợ cộng đồng nhằm nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động;

- Có chính sách và tạo điều kiện để doanh nghiệp phát triển, tăng năng suất lao động, góp phần tăng trưởng kinh tế, tiến tới minh bạch hoạt động tài chính của các doanh nghiệp, ngăn ngừa tình trạng tham nhũng, thất thoát do phải chi phí hành chính lớn trong quá trình sản xuất kinh doanh;

- Các cơ quan quản lý nhà nước cần tăng cường kiểm tra, giám sát việc xây dựng thang, bảng lương, quy chế trả lương cho người lao động.

Thứ hai, đối với tổ chức công đoàn

- Nâng cao hiệu quả tham gia xây dựng chính sách tiền lương tối thiểu vùng của công đoàn các cấp;

- Tăng cường tuyên truyền, phổ biến về chính sách tiền lương tối thiểu vùng cho người lao động, cán bộ công đoàn và phối hợp phổ biến cho người sử dụng lao động để từ đó có sự cộng tác phối hợp triển khai thực hiện;

- Nâng cao chất lượng công tác hướng dẫn, chỉ đạo và phối hợp triển khai việc thực hiện chính sách tiền lương tối thiểu vùng của công đoàn các cấp;

- Tăng cường tổ chức các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn các cấp về kiến thức, kỹ năng trong việc tham gia thực hiện chính sách, nâng cao kỹ năng đàm phán, thương lượng về tiền lương và tiền lương tối thiểu vùng.

- Nâng cao chất lượng các bản thoả ước lao động tập thể của doanh nghiệp, chú trọng các nội dung thương lượng về mức, thang, bảng lương, các khoản phụ cấp của người lao động;

- Công đoàn các cấp chủ động và tăng cường phối hợp kiểm tra, giám sát việc thực hiện chế độ tiền lương, tiền lương tối thiểu của doanh nghiệp đối với nghiệp, kiểm tra việc xây dựng chuyển đổi thang, bảng lương theo quy định của pháp luật, có lợi cho người lao động;

- Thường xuyên tổ chức nghiên cứu, khảo sát đánh giá mức sống của người lao động để cung cấp thông tin, góp phần tham gia đề xuất chính sách tiền có hiệu quả; vận động, khuyến khích các doanh nghiệp tăng tỷ lệ tiền lương cơ bản, tiền lương theo hợp đồng trong thu nhập của người lao động, tiến

tới thực hiện trích nộp bảo hiểm theo mức tiền lương quy định;

- Công đoàn cấp trên cơ sở cần có các hoạt động hỗ trợ tích cực, để công đoàn cơ sở nâng cao chất lượng tham gia xây dựng thang, bảng lương, quy chế trả lương, quy chế thưởng, định mức lao động ở doanh nghiệp theo quy định.

Thứ ba, đối với các công ty

- Tích cực và trực tiếp làm việc với khách hàng về vấn đề tăng lương lên mức lương đủ sống cho tất cả người lao động. Các công ty cần thương lượng giá đơn hàng cho phép trả lương đủ sống, và để làm như vậy, công ty cần: cam kết trả lương đủ sống cho công nhân; công bố cam kết của mình với khách hàng khi đàm phán về giá; và tích cực làm việc với công đoàn và người lao động để thương lượng nâng mức lương hiện tại lên mức lương đủ sống, bao gồm cả thương lượng về đơn giá tiền lương sản phẩm và định mức lao động.

- Các công ty cần minh bạch về cách tính đơn giá tiền lương và định mức lao động với người lao động, với sự tham gia thực sự của người lao động và đại diện của họ trong việc tính đơn giá tiền lương và định mức lao động thực hiện trong giờ làm việc tiêu chuẩn để đảm bảo người lao động không bị kiệt sức.

- Các công ty cần liên kết với nhau để cùng nhau yêu cầu khách hàng tăng giá đơn hàng, tránh cạnh tranh nhau về giá. Các hiệp hội doanh nghiệp cần làm việc với các công ty để tính giá tiêu chuẩn cho sản phẩm cơ bản, xác định thời gian trung bình để sản xuất ra sản phẩm đó và xác định đơn giá tối thiểu cho sản phẩm cơ bản hoặc cho một giây sản xuất, sau đó tính toán số lượng sản phẩm có thể sản xuất hợp lý trong một ngày với tám giờ làm việc bình thường.

- Các công ty cần xây dựng định mức lao động cùng với và thương lượng với công đoàn và người lao động, đảm bảo rằng mọi người lao động có thể hoàn thành định mức lao động trong giờ làm việc tiêu chuẩn, với tốc độ làm việc bình thường (và sử dụng thời gian nghỉ giữa giờ của họ).

Thứ tư, đối với khách hàng và nhà hàng cần đảm bảo quyền cơ bản của người lao động trong chuỗi cung ứng; cam kết có trách nhiệm về trả lương đủ sống; xây dựng và công bố lộ trình về lương đủ sống; thực hiện và giám sát tiền lương đủ sống trong chuỗi cung ứng.

5. Kết luận

Nhìn chung, mặc dù NLĐ rất chăm chỉ và tiết kiệm, sẵn sàng tham gia làm thêm giờ khi được huy động, nhưng đời sống vẫn gặp nhiều khó khăn, cho nên dễ gây bức xúc, nhất là các vùng đô thị tập trung. Nghiên cứu cho thấy bức xúc chủ yếu liên quan đến mức tiền lương còn thấp và không có, hoặc có ít các khoản phụ cấp để nâng cao thu nhập bảo đảm cuộc sống. Đây là nguyên nhân chính của trên 50% số cuộc đình công hàng năm. Qua phân tích những tác động và hệ lụy của tiền lương thấp đối với người lao động, tác giả đề xuất một số kiến nghị, giải pháp với Chính phủ, tổ chức công đoàn, các doanh nghiệp và các nhân hàng/khách hàng với mong muốn các bên cùng chung tay cải thiện điều kiện sống cho người lao động bằng một mức lương

phù hợp, mức lương đủ sống và một cuộc sống đàng hoàng. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2018), “*Báo cáo về tình hình lao động, tiền lương, thu nhập, chi tiêu và đời sống của người lao động trong các doanh nghiệp năm 2018*”.
- [2] Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2022), “*Báo cáo tiền lương, thu nhập của người lao động và khuyến nghị phương án điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng năm 2022*”.
- [3] Lê Đình Quảng (2022), *Tham luận “Tình hình quan hệ lao động năm 2021 và những tháng đầu năm 2022 ở Việt Nam” tại Hội thảo “Tăng lương và vấn đề ổn định thị trường lao động, phát triển sản xuất kinh doanh*”.
- [4] Vũ Quang Thọ (2022), *Tham luận “Tăng lương tối thiểu đáp ứng yêu cầu xây dựng quan hệ lao động tại Hội thảo “Tăng lương và vấn đề ổn định thị trường lao động, phát triển sản xuất kinh doanh*”.

XÂY DỰNG ĐẢNG VỀ CÁN BỘ...

(Tiếp theo trang 25)

chế bằng cơ chế; quyền hạn phải được ràng buộc bằng trách nhiệm. Coi trọng giáo dục chính trị, tư tưởng, nâng cao ý thức trách nhiệm, lòng tự trọng và danh dự của cán bộ, hình thành văn hoá không chạy chức, chạy quyền.

Ba là, nâng cao chất lượng công tác tham mưu, phát huy vai trò của nhân dân, coi trọng tổng kết thực tiễn, nghiên cứu lý luận xây dựng Đảng về cán bộ. Thường xuyên chăm lo xây dựng, củng cố cơ quan tham mưu và đội ngũ làm công tác cán bộ thật sự trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp. Tăng cường giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện để nâng cao chất lượng đội ngũ làm công tác cán bộ “trung thành, trung thực, gương mẫu, trong sáng, tinh thông” đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới. Kịp thời sơ kết, tổng kết các chỉ thị, nghị quyết, quy định, quy chế và những chủ trương thí điểm, mô hình mới, cách làm hay, sáng tạo, hiệu quả; nâng cao chất lượng nghiên cứu khoa học, xây dựng và phát triển lý luận xây dựng Đảng về cán bộ. Thể chế hoá, cụ thể hoá và tổ chức thực hiện có hiệu quả các quy định của Bộ Chính trị, Ban Bí thư về công tác giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội và nhân dân tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ. Cụ thể hoá và thực hiện có hiệu quả cơ chế dân biết, dân bàn, dân làm, dân

giám sát trong công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ. Kết hợp giữa “xây” và “chống”, lấy “xây” là nhiệm vụ cơ bản, chiến lược lâu dài, đẩy lùi những biểu hiện lệch lạc, sai trái trong công tác cán bộ.

3. Kết luận

Công tác cán bộ cực kỳ quan trọng, là nguyên nhân của mọi nguyên nhân, là gốc của mọi công việc. Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước, của chế độ, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng. Tiếp tục đổi mới công tác xây dựng Đảng, trong đó có xây dựng Đảng về cán bộ theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII có ý nghĩa to lớn, là yêu cầu cấp bách, là nhiệm vụ thường xuyên trong sự nghiệp cách mạng của Đảng hiện nay. □

Tài liệu tham khảo

- (1), (4), (6) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội, 2021, tr.26, 75.
- (2), (3) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 5, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011, tr.269, 273.
- (5) Ban Chấp hành Trung ương, *Kết luận số 21-KL/TW về “Đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị; kiên quyết ngăn chặn, đẩy lùi, xử lý nghiêm cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hoá”*, Hà Nội, 2021.
- (7), (8), (9), (10), (11) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập II, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội, 2021, tr.190-191, 196, 230.