



TẠP CHÍ

ISSN 2815 - 5610

NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

Phản ứng chính sách về quản lý tiền lương trong các doanh nghiệp trước tác động của đại dịch Covid-19 ở một số quốc gia trên thế giới

Ảnh hưởng của Covid-19 đến chính sách lao động tiền lương trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam

Thu nhập của người lao động Việt Nam trong bối cảnh đại dịch Covid-19

SỐ 09
08/2022

<http://ulsa.edu.vn>

**TẠP CHÍ NGUỒN NHÂN LỰC
VÀ AN SINH XÃ HỘI**

*Journal of Human Resources and
Social Protection*



Tạp chí ra hàng tháng
Số 09 - Tháng 08/2022

TỔNG BIÊN TẬP

PGS. TS. Lê Thanh Hà

PHÓ TỔNG BIÊN TẬP

TS. Đoàn Thị Mai Hương

HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

PGS. TS. Lê Thanh Hà

GS.TS. Trần Ngọc Anh

GS.TS. Phạm Quang Trung

GS.TS. Ngô Thắng Lợi

GS.TS. Nguyễn Hữu Minh

GS.TS. Đinh Văn Sơn

TS. Đoàn Thị Mai Hương

TS. Đỗ Thị Tươi

TS. Nguyễn Trung Hải (79)

THƯ KÝ TÒA SOẠN

TS. Nguyễn Xuân Hương

Tòa soạn: số 43 Trần Duy Hưng,
phường Trung Hòa, quận Cầu Giấy,
Thành phố Hà Nội

Điện thoại: 024.35564584

Email: phongkhhtqt@ulsa.edu.vn

Giấy phép xuất bản số:

438/GP-BTTTT ngày 13 tháng 7 năm 2021

Chế bản và in tại Công ty TNHH In Vietcolor

TRONG SỐ NÀY:

- 2** *Phản ứng chính sách về quản lý tiền lương trong các doanh nghiệp trước tác động của đại dịch Covid-19 ở một số quốc gia trên thế giới*

Dương Thị Hương

- 10** *Ảnh hưởng của Covid-19 đến chính sách lao động tiền lương trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam*

Bùi Quốc Anh, Vũ Thị Ánh Tuyết, Trương Thị Tâm

- 19** *Thu nhập của người lao động Việt Nam trong bối cảnh đại dịch Covid-19*

Nguyễn Thị Hằng, Nguyễn Thùy Hương

- 29** *Ảnh hưởng của thù lao đến chia sẻ kiến thức và lòng trung thành của nhân viên*

Phạm Văn Thiệu

- 37** *Giải pháp nâng cao thu nhập cho người lao động trong các doanh nghiệp sản xuất thâm dụng lao động tại Việt Nam*

Nguyễn Thị Thúy Nga, Nguyễn Thị Thanh Nga

- 46** *Tác động của đại dịch Covid-19 đến tiền lương của lao động làm công hưởng lương trong các ngành thâm dụng lao động*

Hà Thị Thu Hương, Trần Thị Minh Phương

- 54** *Tiền lương đủ sống: Lý luận và hàm ý chính sách đối với Việt Nam trong bối cảnh đại dịch Covid-19*

Hà Duy Hào

**JOURNAL OF HUMAN
RESOURCES AND SOCIAL
PROTECTION**



Monthly Publication
Vol 09 - 08/2022

EDITOR-IN-CHIEF

Asso. Prof. Dr. Le Thanh Ha

DEPUTY EDITOR-IN-CHIEF

Dr. Doan Thi Mai Huong

EDITORIAL BOARD

Asso. Prof. Dr. Le Thanh Ha

Prof. Dr. Tran Ngoc Anh

Prof. Dr. Pham Quang Trung

Prof. Dr. Ngo Thang Loi

Prof. Dr. Nguyen Huu Minh

Prof. Dr. Dinh Van Son

Dr. Doan Thi Mai Huong

Dr. Do Thi Tuoi

Dr. Nguyen Trung Hai (79)

EDITORIAL SECRETARY

Dr. Nguyen Xuan Huong

Journal Office:

No.43 Tran Duy Hung Road,
Trung Hoa Ward, Cau Giay Distr., Hanoi.

Tel: +84 (0) 24 35564584

Email: phongkhhtqt@ulsa.edu.vn

Publishing License

No. 438/GP-BTTTT dated 13th July 2021

Printed at Vietcolor Ltd. Company.

TABLE OF CONTENTS:

- 2 *Wage management policy responses of enterprises to impacts of Covid-19 in some countries in the world*
Duong Thi Huong
- 10 *Impacts of Covid-19 on labor and wage policies of labor-intensive enterprises in Vietnam*
Bui Quoc Anh, Vu Thi Anh Tuyet, Truong Thi Tam
- 19 *Income of Vietnamese workers in the Covid-19 pandemic*
Nguyen Thi Hang, Nguyen Thuy Huong
- 29 *Affects of labor remuneration on knowledge sharing and employee's loyalty*
Pham Van Thieu
- 37 *Solutions to increase income for employees in labor-intensive enterprises in Vietnam*
Nguyen Thi Thuy Nga, Nguyen Thi Thanh Nga
- 46 *Impacts of the Covid-19 pandemic on wages of employees in labor-intensive industries*
Ha Thi Thu Huong, Tran Thi Minh Phuong
- 54 *Living wage: Theory and policy implications for Vietnam in the context of Covid-19*
Ha Duy Hao

PHẢN ỨNG CHÍNH SÁCH VỀ QUẢN LÝ TIỀN LƯƠNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP TRƯỚC TÁC ĐỘNG CỦA ĐẠI DỊCH COVID-19 Ở MỘT SỐ QUỐC GIA TRÊN THẾ GIỚI

ThS. Dương Thị Hường

Viện Khoa học Lao động và Xã hội

duonghuong8586@yahoo.com.vn

Tóm tắt: Trước tác động của đại dịch Covid-19, các quốc gia đã có những phản ứng chính sách quản lý tiền lương trong các doanh nghiệp kịp thời để giúp duy trì hoạt động của doanh nghiệp, đảm bảo an ninh việc làm và thu nhập cho người lao động trong điều kiện bình thường mới. Bài viết sẽ cung cấp một số nội dung cơ bản về quản lý tiền lương trong các doanh nghiệp và phản ứng chính sách quản lý tiền lương trong các doanh nghiệp trước tác động của đại dịch Covid-19, từ đó rút ra một số hàm ý chính sách cho Việt Nam.

Từ khóa: Doanh nghiệp, tiền lương doanh nghiệp, quản lý tiền lương doanh nghiệp, đại dịch Covid-19.

WAGE MANAGEMENT POLICY RESPONSES OF ENTERPRISES TO IMPACTS OF COVID-19 IN SOME COUNTRIES IN THE WORLD

Abstract: Facing the impacts of the Covid-19 pandemic, countries have had timely policy responses to wage management in enterprises to maintain business operations, ensure job security and income for employees in the new normal. The article will provide some basic content on wage management in enterprises and wage management policy response in enterprises to the impacts of the Covid-19 pandemic, thereby drawing some policy implications for Vietnam.

Keywords: enterprise, wages in enterprises, corporate wages management, Covid-19 pandemic.

Mã bài báo: JHS - 54

Ngày nhận bài sửa: 14/6/2022

Ngày nhận bài: 15/5/2022

Ngày duyệt đăng: 20/7/2022

Ngày nhận phản biện: 31/5/2022

1. Giới thiệu

Từ cuối năm 2019 đến nay, thế giới phải đối mặt với những khó khăn, thách thức khó lường của đại dịch Covid-19. Dịch bệnh không chỉ gây ra cuộc khủng hoảng về y tế mà còn kéo theo nhiều tác động tiêu cực đến tình hình kinh tế - xã hội. Đại dịch Covid-19 khiến cho việc làm và thu nhập của người lao động ở cả khu vực chính thức và phi chính thức trong các ngành kinh tế bị ảnh hưởng nặng nề. Tiền lương trong các doanh nghiệp cũng chịu những tác động rất lớn trước khủng hoảng do Covid-19 gây ra, vì vậy các quốc gia đã có những phản ứng chính sách quản lý tiền lương trong các doanh nghiệp kịp thời để giúp duy trì hoạt động của doanh nghiệp, đảm bảo an ninh việc làm và thu nhập cho người lao động trong điều kiện bình thường

mới. Bài viết này tập trung nghiên cứu kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới về phản ứng chính sách quản lý tiền lương trong các doanh nghiệp trước tác động của đại dịch Covid-19 và rút ra một số hàm ý chính sách cho Việt Nam.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Khái niệm tiền lương và quản lý tiền lương trong doanh nghiệp

Theo Từ điển giải nghĩa kinh tế - kinh doanh (Anh - Việt) (1996), các khái niệm tiền lương, tiền công, giá cả sức lao động và thu nhập từ công ăn việc làm là những khái niệm đồng nghĩa (Wages), gọi chung là giá cả sức lao động. Tiền lương, tiền công trong kinh tế thị trường liên quan đến quan hệ lao động hay hẹp hơn là quan hệ công nghiệp, quan hệ chủ - thợ. Nói

một cách khác, tiền lương và tiền công thuộc quan hệ lao động, giữa một bên là người sử dụng lao động và một bên là người lao động trên thị trường lao động.

Các nhà kinh tế thị trường xã hội cho rằng tiền lương, tiền công là kết quả của các bên thỏa thuận như một giá tối thiểu nằm trên mức cân bằng của thị trường lao động. Như vậy, trên thị trường lao động, tiền lương, tiền công không chỉ được ấn định bằng tương tác tự do giữa cung và cầu, mà có thể là thông qua thỏa thuận tiền lương tiêu chuẩn giữa giới thợ (công đoàn) và giới chủ sử dụng lao động.

Dưới góc độ của kinh tế học, tiền lương được xem xét với phạm vi rộng hơn bao gồm cả tính chất kinh tế và tính chất xã hội. Kinh tế học cũng quan niệm tiền lương là một loại chi phí, nhưng là chi phí cho con người - yếu tố động nhất, có vai trò lớn nhất trong tất cả các yếu tố sản xuất mà doanh nghiệp sử dụng. Theo họ, tính chất quan trọng của số tiền trả cho yếu tố sức lao động (tức tiền lương), phụ thuộc vào vai trò có tính quyết định của yếu tố sức lao động. Con người không chỉ xác định mục tiêu của sản xuất kinh doanh, thiết kế các quy định sản xuất, mà còn trực tiếp sử dụng các yếu tố vật chất khác và điều hành toàn bộ guồng máy của sản xuất kinh doanh. Vì vậy, những chi phí để sử dụng nhân lực cần được phân tích và xem xét toàn diện, tùy thuộc vào vai trò của yếu tố sức lao động trong guồng máy sản xuất kinh doanh đó.

Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) thì tiền lương được xác định là sự trả công hay thu nhập (không quá coi trọng tên gọi hay cách tính) và phụ thuộc vào pháp luật mỗi quốc gia.

Từ các quan niệm nêu trên, có thể khái quát: *Tiền lương là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động do người chủ sử dụng lao động trả cho người lao động trên cơ sở thỏa thuận, căn cứ vào giá trị công việc, kết quả hoàn thành có tính đến yếu tố thị trường và phù hợp với quy định của pháp luật.*

Quản lý tiền lương trong doanh nghiệp là một khâu trong quản trị nhân sự. Đó là quá trình thực hiện việc trả tiền lương, tiền thưởng cho người lao động trong doanh nghiệp bao gồm: *tính lương, xây dựng hệ thống lương, quyết toán thuế, trích nộp bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế...* Tuy nhiên, trên thực tế, việc quản trị tiền lương đâu chỉ đơn giản như vậy mà hơn hết công việc này còn liên quan trực tiếp đến quản lý thông tin của người lao động đồng thời gián tiếp duy trì mối quan hệ với người lao động. Qua đó, tạo

nền tảng cho việc thực hiện những hành động về điều chỉnh nhân sự trong doanh nghiệp. Việc chi trả tiền lương hợp lý, phù hợp có tác dụng tích cực thúc đẩy người lao động hăng say trong công việc, tăng năng suất lao động và sự gắn kết của nhân viên với công ty.

2.2. Vai trò của tiền lương và quản lý tiền lương trong doanh nghiệp

Tiền lương có vai trò quan trọng đối với người lao động và cả doanh nghiệp. Tiền lương có tác dụng bù đắp lại sức lao động cho người lao động. Đồng thời, tiền lương cũng có tác dụng to lớn trong động viên khuyến khích người lao động yên tâm làm việc. Người lao động chỉ có thể yên tâm dồn hết sức mình cho công việc nếu công việc ấy đem lại cho họ một khoản đủ để trang trải cuộc sống. Thực tế hiện nay, tiền lương được coi như một thước đo chủ yếu về trình độ lành nghề và thâm niên nghề nghiệp.

Đối với doanh nghiệp, tiền lương được coi là một bộ phận của chi phí sản xuất. Vì vậy, chi cho tiền lương là chi cho đầu tư phát triển. Hay tiền lương là một đòn bẩy quan trọng để nâng cao hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp. Mặt khác, tổ chức tiền lương trong doanh nghiệp công bằng và hợp lý sẽ góp phần duy trì, củng cố và phát triển lực lượng lao động của mình (Dung, 2022).

Công tác quản lý tiền lương có hiệu quả sẽ được thể hiện qua rất nhiều phương diện, có thể kể đến như: hệ thống tiền lương và tiền công tốt, quy chế thưởng phạt rõ ràng, công minh, thái độ, phản ứng của đội ngũ nhân viên trong công việc, bù đắp và ghi nhận những nỗ lực của nhân viên, kết nối thành tích của nhân viên với doanh nghiệp... Khi việc quản lý tiền lương được thực hiện tốt, doanh nghiệp có thể thu về rất nhiều lợi ích to lớn như: (i) Thu hút được nhân tài đến làm việc; (ii) Duy trì được đội ngũ nhân viên đang làm việc cho công ty một cách ổn định; (iii) Đảm bảo đối xử công bằng với tất cả nhân viên; (iv) Nâng cao năng suất và chất lượng lao động, từ đó mang đến hiệu quả cao cho công việc; (v) Tạo điều kiện thuận lợi để toàn thể nhân viên gắn bó, phát triển cùng doanh nghiệp; (vi) Tạo cơ sở bền vững để doanh nghiệp có thể phát triển ngày một lớn mạnh hơn.

3. Phương pháp nghiên cứu

Để đạt được mục tiêu nghiên cứu, bài viết sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể sau:

Phương pháp tổng quan tài liệu: Nghiên cứu và tổng quan các công trình/báo cáo nghiên cứu khoa học

trong và ngoài nước, các bài báo, các văn bản pháp lý và các quy định liên quan đến các vấn đề về phản ứng chính sách quản lý tiền lương trong các doanh nghiệp trước tác động của đại dịch Covid-19 nhằm: (i) hệ thống hóa một số vấn đề lý luận về quản lý tiền lương trong doanh nghiệp; (ii) làm rõ kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới và rút ra bài học cho Việt Nam về phản ứng chính sách quản lý tiền lương trong các doanh nghiệp trước tác động của đại dịch Covid-19.

Phương pháp phân tích tổng hợp: phân tích tổng hợp thực trạng và phản ứng chính sách ứng phó trước tác động của đại dịch Covid-19 đến tiền lương trong các doanh nghiệp ở một số quốc gia.

4. Thực trạng vấn đề nghiên cứu

4.1. Tác động của đại dịch Covid-19 đến tiền lương trong các doanh nghiệp ở các quốc gia

Bức tranh về nền kinh tế toàn cầu đã trải qua hơn hai năm đầy biến động với “gam màu tối” là chủ đạo do ảnh hưởng trầm trọng bởi dịch Covid-19. Theo báo cáo “Tiền lương toàn cầu 2020 - 2021” của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), đại dịch Covid-19 đã khiến làm giảm tiền lương toàn cầu. Cuộc khủng hoảng tác động đặc biệt nặng nề đến tiền lương của phụ nữ và nhóm lao động vốn được trả lương thấp. Với những nước áp dụng những biện pháp quyết liệt để duy trì việc làm, có thể thấy rõ tác động chính mà khủng hoảng gây nên là tình trạng sụt giảm tiền lương thay vì mất việc hàng loạt.

Cuộc khủng hoảng Covid-19 đã tác động đáng kể đến tiền lương doanh nghiệp và thiết lập tiền lương trong các doanh nghiệp trên toàn châu Âu vào năm 2020, ảnh hưởng đặc biệt đến những người lao động trong các doanh nghiệp, nghề nghiệp và lĩnh vực lương thấp.

Tác động của đại dịch đối với cấu trúc, quy trình và thực tiễn quản lý tiền lương trong các doanh nghiệp cho đến nay vẫn còn hạn chế ở hầu hết các quốc gia. Kịch bản kinh tế không chắc chắn, cùng với những khó khăn vốn có trong thương lượng trực tuyến, đã dẫn đến việc hoãn các thỏa thuận tập thể đến năm 2021, đặc biệt là ở cấp công ty. Tiền lương thực tế duy trì xu hướng tích cực trong suốt năm 2020 ở hầu hết các nước EU, với mức tăng khiêm tốn, trong khi mức tăng cao hơn được quan sát thấy trong khu vực công. Các cơ chế hỗ trợ tiền lương do các chính phủ đưa ra cũng góp phần hỗ trợ tiền lương trong khu vực tư nhân cho những người lao động bị giảm

giờ làm hoặc bị tạm thời cho thôi việc. Việc thiết lập tiền lương và tiền lương được kỳ vọng sẽ đóng một vai trò quan trọng trong việc tạo điều kiện thúc đẩy quá trình phục hồi một cách toàn diện và nhanh chóng. Một mặt, cơ chế ấn định tiền lương phải có khả năng đáp ứng linh hoạt với các điều kiện mới để giảm tác động của tình trạng mất việc làm. Nhưng đồng thời, điều quan trọng là phải duy trì mức tiền lương để duy trì thu nhập và đáp ứng nhu cầu. Cân bằng hai yêu cầu này không phải là một nhiệm vụ dễ dàng, bởi những khó khăn mà các doanh nghiệp và chính phủ phải trải qua khi đối mặt với nhiệm vụ đối mới các thỏa ước tập thể và đàm phán hoặc quyết định tăng lương tối thiểu.

Về cơ cấu thương lượng tập thể về tiền lương, hầu như không có bất kỳ thay đổi nào ở các nước EU, Na Uy và Anh. So với các cuộc khủng hoảng trước đây, không có xu hướng phân cấp đối với thương lượng tập thể nào được quan sát thấy. Mặc dù các tuyên bố về sự linh hoạt hơn liên quan đến thiết lập tiền lương đã được đưa ra (ví dụ như ở Hà Lan), nhưng những tuyên bố này không tạo thành áp lực lớn hơn để đẩy thương lượng tập thể xuống cấp công ty. Các cơ chế phối hợp hiện tại cũng vẫn được duy trì.

Trong khi cơ cấu thương lượng tập thể về tiền lương và cơ chế phối hợp vẫn ổn định, quá trình thương lượng các thỏa ước tập thể đột ngột bị dừng lại trong thời gian đại dịch. Ở nhiều quốc gia, việc gia hạn và đàm phán các thỏa thuận tiền lương đã bị hoãn đến cuối năm 2020 hoặc đầu năm 2021, đặc biệt là ở Síp, Phần Lan, Đức, Ý, Hà Lan, Bồ Đào Nha, Tây Ban Nha và Thụy Điển. Hai lý do chính được các đối tác xã hội đưa ra cho việc hoãn đàm phán. Đầu tiên, và quan trọng nhất, xét đến những bất ổn xung quanh diễn biến kinh tế, thật khó để đàm phán tăng lương mà không có những dự báo đáng tin cậy về lạm phát, năng suất hoặc tăng trưởng GDP. Thứ hai, những khó khăn kỹ thuật liên quan đến khoảng cách và thương lượng ảo khiến quá trình này trở nên khó khăn. Mặc dù, việc ngừng thương lượng tập thể đã ảnh hưởng đến thương lượng về tiền lương ở tất cả các cấp, nó đặc biệt nghiêm trọng trong trường hợp thương lượng cấp công ty, như minh họa trong trường hợp của Pháp, nơi chính phủ áp dụng các biện pháp tạo điều kiện thuận lợi cho thương lượng từ xa và ký kết các thỏa ước tập thể. Việc hoãn ấn định tiền lương, cùng với những khó khăn đối mặt với nhiều lĩnh vực và sự bất ổn xung quanh nền kinh tế, dẫn đến

một mùa thương lượng đặc biệt khó khăn vào năm 2021. Những thỏa thuận tập thể đã được ký kết thành công trong năm 2020 (ở Áo, Bun-ga-ri, Êt-tô-ni-a và Đức) có xu hướng tăng lương vừa phải hoặc đóng băng tiền lương.

Trong khoảng thời gian từ tháng 2 năm 2020 đến tháng 2 năm 2021, người lao động trong các doanh nghiệp lĩnh vực giải trí và khách sạn bị giảm tiền lương và mất việc làm lớn nhất. Công nhân lương thấp, giờ làm việc thấp bị ảnh hưởng nặng nề nhất trong cuộc suy thoái Covid-19. Những công nhân có mức lương trung bình thấp nhất và những công việc có số giờ làm việc trung bình thấp nhất bị ảnh hưởng nặng nề nhất và vẫn bị thiệt hại nặng nề nhất một năm sau đó. Trong lĩnh vực bị ảnh hưởng nặng nề nhất là giải trí và khách sạn, phụ nữ da đen, phụ nữ gốc Tây Ban Nha, và người Mỹ gốc Á và người dân các đảo Thái Bình Dương (cả nam và nữ) đều bị thiệt hại không tương xứng. Sự phân biệt nghề nghiệp - thực tế là những người lao động này ít có khả năng được tìm thấy trong các nghề quản lý được trả lương cao hơn, ngay cả trong lĩnh vực giải trí và khách sạn - khiến họ phải đối mặt với tình trạng mất việc tồi tệ nhất (Elise Gould & Melat Kassa, 2020).

Giảm thu nhập và chậm trả lương cũng là điều phổ biến ở các công nhân may mặc vẫn đang làm việc trong quý 2 năm 2020. Phụ nữ là đối tượng chiếm phần lớn trong số người lao động, đã bị ảnh hưởng nặng nề bởi Covid-19, làm trầm trọng thêm sự bất bình đẳng hiện có về thu nhập, khối lượng công việc, sự phân biệt nghề nghiệp và phân bổ công việc chăm sóc không được trả lương. Cuộc khủng hoảng Covid-19 đã ảnh hưởng nặng nề đến ngành may mặc ở khu vực Châu Á - Thái Bình Dương, với việc doanh số bán lẻ tại các thị trường xuất khẩu chủ chốt giảm mạnh ảnh hưởng đến người lao động và doanh nghiệp trong toàn bộ chuỗi cung ứng. Mặc dù, các chính phủ trong khu vực đã chủ động đối phó với cuộc khủng hoảng, nhưng nghiên cứu “Hiệu ứng gợn sóng của chuỗi cung ứng: Covid-19 đang ảnh hưởng như thế nào đến công nhân và nhà máy may mặc ở Châu Á và Thái Bình Dương” đánh giá tác động của cuộc khủng hoảng Covid-19 đối với chuỗi cung ứng, nhà máy và người lao động tại 10 quốc gia sản xuất hàng may mặc lớn trong khu vực: Băng-la-đét, Campuchia, Trung Quốc, Ấn Độ, In-đô-nê-si-a, My-an-ma, Pa-kít-tan, Phi-lip-pin, Xri-Lan-ca và Việt Nam cho thấy việc đóng cửa hàng nghìn nhà máy trên khắp khu vực là

tạm thời hoặc vô thời hạn. Tình trạng sa thải và sa thải công nhân đã tăng mạnh, trong khi các nhà máy đã mở cửa trở lại thường hoạt động với khả năng giảm lực lượng lao động.

Được trả lương thấp và không được bảo trợ xã hội, công nhân dệt may được thuê ở các nước có chi phí thấp đang phải trả giá đắt do cuộc khủng hoảng Covid-19 đang ảnh hưởng đến toàn bộ ngành công nghiệp may mặc. Hơn một năm sau khi đại dịch Covid-19 bùng phát, những người lao động này ngày nay đang phải đối mặt với tình trạng mất việc làm và thu nhập trên diện rộng, sa thải mà không được bồi thường và bạo lực công đoàn, khiến họ càng rơi vào cảnh nghèo đói. Sau sự sụt giảm doanh số bán quần áo, các thương hiệu và nhà bán lẻ trong lĩnh vực này đã đình chỉ hoặc từ chối thanh toán cho các đơn đặt hàng của họ từ các nhà cung cấp của họ, nhiều trong số đó nằm ở Châu Á (Trung Quốc, Ấn Độ, In-đô-nê-xi-a, Mi-an-ma, Pa-kít-tan, Phi-lip-pin, Xri-Lan-ca và Cam-pu-chia), và sử dụng cuộc khủng hoảng như một cái cớ để gây thêm áp lực lên giá. Kể từ khi dịch bùng phát, các nhà cung cấp đã sa thải 10% công nhân của họ. Ngoài ra, những người lao động này không được hưởng lợi từ bất kỳ bảo trợ xã hội nào cho phép họ vượt qua cuộc khủng hoảng này. Họ phải đối mặt với một tình huống khó xử: đi làm trong những nhà máy không đảm bảo an toàn về sức khỏe và bị nhiễm Covid-19 hoặc ở nhà và không được trả lương.

Trong toàn bộ chuỗi giá trị, họ là những người đang phải trả giá cho cuộc khủng hoảng. Trong thời gian bình thường, những người lao động này đã được trả lương thấp nhất trên thế giới. Khủng hoảng đã khiến tình hình của họ càng trở nên tồi tệ hơn. Nợ lương tăng chóng mặt. Mạng lưới Chiến dịch quần áo sạch quốc tế, trong đó Collectif Éthique sur l'Étiquette là thành viên của Pháp, đã tính toán rằng từ 3,2 tỷ đến 5,8 tỷ USD tiền lương đã không được trả cho hàng triệu công nhân trong ba tháng đầu tiên của đại dịch (Nayla Ajaltouni, 2021).

4.2. Các phản ứng chính sách về quản lý tiền lương tại doanh nghiệp ở các quốc gia

4.2.1. Các chiến lược quản lý tiền lương doanh nghiệp ở Trung Quốc trong bối cảnh đại dịch Covid-19

a. Các chiến lược quản lý điều chỉnh tiền lương **Chuyển vị trí và điều chỉnh lương**

Trước các khó khăn, thách thức đặt ra trong bối cảnh Covid-19, các nhà quản lý nhân sự Trung Quốc đã thực hiện các chiến lược quản lý tiền lương

doanh nghiệp. Căn cứ vào những quy định nhất định, người sử dụng lao động có thể xem xét điều chỉnh vị trí việc làm và theo đó là tiền lương, tiền công của người lao động. Điều 40 trong *Luật Hợp đồng Lao động* của Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa (CHND Trung Hoa) ngụ ý rằng người sử dụng lao động có thể chuyển vị trí của một nhân viên với những điều chỉnh tương ứng đối với tiền lương và tiền công của người đó, nếu người lao động bị phát hiện không có khả năng thực hiện nhiệm vụ, hoặc nếu nhân viên bị ốm hoặc thương tật không liên quan đến công việc và không thể đảm nhận nhiệm vụ công việc ban đầu sau khi hoàn thành thời gian điều trị y tế quy định. Tuy nhiên, điều quan trọng cần lưu ý khi thực hiện việc này là cần đặc biệt thận trọng, tránh những kiện tụng lao động có thể xảy ra khiến người sử dụng lao động gặp bất lợi.

Người sử dụng lao động nên tuân thủ nghiêm ngặt các thủ tục pháp lý và đảm bảo hoạt động tuân thủ các quy định của địa phương. Ví dụ, người sử dụng lao động nên thực hiện các vòng đánh giá về hiệu suất của nhân viên ở các vị trí khác nhau và lưu giữ đầy đủ bằng chứng về tính hợp lý của việc chuyển công việc và điều chỉnh lương. Để giảm rủi ro pháp lý, bạn nên tham khảo ý kiến của chuyên gia pháp lý địa phương.

Điều chỉnh lương trong bối cảnh đại dịch Covid-19

Trong đại dịch Covid-19, khi một công ty ngừng hoạt động vì những lý do không liên quan đến nhân viên của mình nói chung, người sử dụng lao động vẫn phải trả lương cho nhân viên như bình thường trong kỳ trả lương đầu tiên (thường là một tháng), bất kể nhân viên có làm việc hay không. Tuy nhiên, trường hợp việc tạm ngừng hoạt động tiếp tục kéo dài hơn một kỳ trả lương thì người sử dụng lao động có quyền điều chỉnh tiền lương của người lao động phù hợp với quy định trả lương tương ứng của địa phương tùy thuộc vào việc người lao động có lao động bình thường hay không (Điều 12 của *Quy định tạm thời về trả lương*).

Trong thời gian đặc biệt này, người sử dụng lao động có quyền thương lượng với người lao động để thay đổi nội dung hợp đồng lao động của họ, chẳng hạn như giảm tiền lương và thời giờ làm việc. Tất nhiên, việc thay đổi hợp đồng lao động phải được thực hiện bằng văn bản. Bên cạnh đó, người sử dụng lao động cũng có thể xem xét việc điều chỉnh hệ thống trả công cho người lao động khi có sự thương lượng bình đẳng với công đoàn và đại diện người lao động.

b. Giảm chi phí lao động và chi phí tiền lương một cách hợp pháp

Ngoài các chiến lược trên, có những cách hợp pháp khác để giúp giảm chi phí lao động và chi phí tiền lương trong thời kỳ đại dịch:

(i) Tận dụng các chế độ nghỉ phép hàng năm, nghỉ phúc lợi và nghỉ bù trong đại dịch Covid-19: Các doanh nghiệp không đáp ứng điều kiện làm việc từ xa được phép thương lượng với nhân viên của mình về việc ưu tiên nghỉ phép năm có lương hoặc nghỉ phúc lợi...

(ii) Điều chỉnh giờ làm hoặc áp dụng ca làm việc: Các công ty cũng có thể cân nhắc việc giảm giờ làm hoặc sắp xếp ca làm việc cho nhân viên, để mức lương của nhân viên có thể được điều chỉnh cho phù hợp thông qua thương lượng. Nếu hệ thống giờ làm việc tiêu chuẩn không được áp dụng cho doanh nghiệp, nó có thể áp dụng cho phòng nhân sự và an sinh xã hội địa phương để áp dụng các hệ thống giờ làm việc khác, chẳng hạn như hệ thống giờ làm việc toàn diện và hệ thống giờ làm việc không cố định.

(iii) Tận dụng cơ cấu tiền lương của nhân viên: Các công ty cũng có thể điều chỉnh cơ cấu tiền lương của nhân viên. Ví dụ, người sử dụng lao động có thể điều chỉnh mức lương, tiền thưởng, hoa hồng hoặc phụ cấp thay đổi theo hiệu suất tùy theo điều kiện làm việc thực tế của người lao động thông qua thương lượng lẫn nhau.

(iv) Đàm phán về giờ làm việc của nhân viên trong môi trường làm việc từ xa: Doanh nghiệp có thể thiết lập hệ thống định tuyến viễn thông trong thời gian có dịch bệnh. Theo hệ thống này, người sử dụng lao động có thể thương lượng với người lao động về tiêu chuẩn giờ làm việc và trả lương cho người lao động theo số giờ hiệu quả mà người lao động đã làm.

(v) Chậm trả lương vì lý do bất khả kháng, khó khăn trong sản xuất, hoạt động hoặc các lý do khác, người sử dụng lao động có thể hoãn trả lương trong thời gian gia hạn theo quy định của địa phương.

c. Người sử dụng lao động nên trả lương như thế nào cho những nhân viên không thể đi làm do thời gian cách ly/ kiểm dịch dịch bệnh

Để bảo vệ tối đa quyền và lợi ích hợp pháp của cả người lao động và người sử dụng lao động, trên cơ sở chỉ đạo của chính phủ trung ương, chính phủ các khu vực đã ban hành một loạt chính sách và quy định tương ứng nhằm làm rõ các vấn đề quản lý nguồn nhân lực theo Covid-19, bao gồm quản lý nghỉ việc, trả lương...

Theo ý kiến về việc xử lý thích hợp các vấn đề liên quan đến quan hệ lao động liên quan đến dịch bệnh (Ren She Bu Fa, 2020) được ban hành bởi bảy Bộ, bao gồm Bộ Nhân lực và An sinh xã hội và Tòa án Nhân dân Tối cao Trung Quốc:

Đối với những trường hợp không được cách ly theo quy định của pháp luật nhưng do chính phủ áp dụng các biện pháp khẩn cấp theo quy định của pháp luật như đóng cửa, đóng cửa vùng dịch dẫn đến không thể trở lại làm việc hoặc tiếp tục công việc của các doanh nghiệp chậm trễ thì xử lý tùy theo các trường hợp khác nhau...

Nếu doanh nghiệp chưa tiếp tục làm việc hoặc nếu doanh nghiệp đã làm việc trở lại nhưng người lao động không trở lại làm việc và không thể cung cấp lao động bình thường bằng các phương tiện khác thì doanh nghiệp phải tham khảo ý kiến của người lao động theo các quy định có liên quan của nhà nước, trả lương trong thời gian tạm ngừng sản xuất:

- (Nếu thời gian tạm dừng) trong một chu kỳ trả lương thì trả lương theo tiêu chuẩn quy định của hợp đồng lao động; và:
- (Nếu quá thời gian tạm dừng) có nhiều chu kỳ trả lương thì doanh nghiệp chi trả sinh hoạt phí, thực hiện chế độ sinh hoạt phí theo quy định của địa phương có liên quan.

Tham khảo các quy định của tỉnh Chiết Giang, tỉnh Hồ Bắc và tỉnh Thiểm Tây, người sử dụng lao động phải trả trợ cấp sinh hoạt ở mức 70 ~ 80 phần trăm mức lương tối thiểu của địa phương. Việc tính ngày bắt đầu và ngày kết thúc sản xuất của người sử dụng lao động được tính liên tục từ ngày tạm ngừng sản xuất đến ngày trước khi tiếp tục sản xuất.

- Trong đó, thời gian trả lương tối đa không quá 30 ngày (không kể ngày nghỉ, ngày nghỉ theo quy định và các hình thức nghỉ phép khác).
- Nếu ngày trả lương của người sử dụng lao động rơi vào khoảng thời gian này thì không ảnh hưởng đến việc tính lương theo từng giai đoạn theo tiêu chuẩn trả lương tạm ngừng sản xuất, công việc có liên quan.

Nếu người lao động tiếp tục làm việc sau khi tạm ngừng lao động, sản xuất và việc tạm ngừng sản xuất, kinh doanh lại xảy ra sau khi tiếp tục làm việc thì phải tính toán lại. Hai khoảng thời gian tạm ngừng công việc và tiếp tục sản xuất không được cộng dồn để tính.

Cần lưu ý, mặc dù doanh nghiệp phải thương lượng với người lao động trước khi trả trợ cấp sinh

hoạt (chứ không phải trả đủ lương) cho người lao động không thể thực hiện nhiệm vụ bình thường trong nhiều chu kỳ trả lương, nhưng không có yêu cầu bắt buộc nào là phải đạt được thỏa thuận. Khi khẳng định quyền và lợi ích của mình, người lao động cần tuân thủ nghiêm ngặt các quy định có liên quan và phân biệt chặt chẽ các nội hàm khác nhau của thời gian điều trị cách ly, thời gian theo dõi y tế và thời gian theo dõi tại nhà - để tránh xảy ra tình trạng “lạm dụng quyền”.

4.2.2. Áp dụng các chương trình trợ cấp tiền lương tạm thời để thúc đẩy duy trì việc làm

Một số quốc gia đã áp dụng các khoản trợ cấp tiền lương đặc biệt (WS) có thể được các công ty sử dụng cho số giờ làm việc (như trợ cấp lương tiêu chuẩn) cũng như cho số giờ không làm việc (các chương trình làm việc ngắn hạn - STW). Trợ cấp được dành cho các công ty bị sụt giảm đáng kể trong doanh thu. Quy mô của trợ cấp thường không phụ thuộc vào sự suy giảm hoạt động kinh doanh cho dù dưới hình thức giảm doanh số bán hàng hoặc giảm giờ làm việc. Các doanh nghiệp thường có thể sử dụng trợ cấp để hỗ trợ việc làm của những người lao động không đạt tiêu chuẩn hoặc để thuê lại những công nhân bị sa thải gần đây.

Úc và Niu Di-lân đã đưa ra hình thức trợ cấp một lần, đóng vai trò như một mức lương tối thiểu cho tất cả nhân viên. Người sử dụng lao động đủ tiêu chuẩn phải tiếp tục trả lương như bình thường cho số giờ làm việc hoặc trả mức trợ cấp nếu mức này cao hơn. Ở Ca-na-da và E-xtô-ni-a, trợ cấp là một tỷ lệ cố định của tiền lương thông thường (tương ứng là 75% và 70%), bất kể việc giảm thời gian làm việc. Ở Ai-len, mức trợ cấp thay đổi theo thu nhập của người lao động, đạt tối đa 85% thu nhập bình thường thuận đối với những người có thu nhập thấp nhất. Tại Ba Lan, người sử dụng lao động được yêu cầu trả ít nhất 50% mức lương thông thường cho những người lao động bị tạm ngừng công việc (nhiều hơn đối với số giờ giảm ít hơn) và được nhà nước hoàn trả một phần.

Có nhiều lý do khác nhau khiến các quốc gia này lựa chọn các chương trình WS tạm thời. Thứ nhất, ngoại trừ Hà Lan, các quốc gia này không có hoặc ít kinh nghiệm về các chương trình STW: Úc và E-xtô-ni-a chưa bao giờ có chương trình STW; Ca-na-da, Ai-len, Ba Lan và Niu Di-lân đã vận hành các chương trình STW trong cuộc khủng hoảng tài chính toàn cầu, nhưng chúng không được sử dụng rộng rãi. Thứ hai, các

công ty ở hầu hết các quốc gia này thường phải đối mặt với chi phí sa thải tương đối thấp và do đó có thể có động lực yếu để tham gia vào các chương trình STW thường liên quan đến một số chi phí thủ tục và trong một số trường hợp, các công ty phải đóng góp tài chính rõ ràng. Cuối cùng, WS được cho là một hình thức hỗ trợ linh hoạt hơn cho các công ty có thể quản lý giờ làm việc của họ một cách tự do mà không cần bất kỳ yêu cầu báo cáo nào. Họ cũng cung cấp các khuyến khích mạnh mẽ hơn cho các công ty để duy trì giờ làm việc và tăng thời gian đó một cách nhanh chóng khi các điều kiện được cải thiện. Tuy nhiên, các chương trình này cũng cung cấp các khuyến khích cho các công ty có mức giảm doanh số tối thiểu cần thiết để áp dụng trợ cấp cho tất cả người lao động, có khả năng gây lãng phí các nguồn lực quý giá (OECD, 2020).

4.2.3. Vai trò hỗ trợ của nhà nước trong việc duy trì mức tiền lương

Nhìn chung, mức lương thực tế trung bình ở hầu hết các nước EU đều tăng vào năm 2020, mặc dù với tốc độ thấp hơn so với năm 2019 (ví dụ: ở C'roat-chi-a, E-xtô-ni-a, Pháp, Lát-vi-a, Li-thua-ni-a, Lút-xăm-bua, Hà Lan, Ba Lan và Anh). Trong giai đoạn đầu của đại dịch, tiền lương thực tế đã giảm ở nhiều quốc gia. Sự sụt giảm này được kích hoạt bởi các yếu tố như tỷ lệ thất nghiệp gia tăng, giảm một phần lương có thể thay đổi, đặc biệt là đối với các vị trí quản lý (ví dụ như ở Bỉ và Pháp), giảm thời gian làm thêm và kéo dài thời gian làm việc ngắn hạn. (ví dụ như ở Đức và Man-ta). Tuy nhiên, sự sụt giảm tiền lương rất khác nhau giữa các ngành, trong đó khu vực Horeca (khách sạn, nhà hàng và dịch vụ ăn uống) có mức giảm lương trung bình lớn nhất ở hầu hết các quốc gia (Molina, Oscar, 2021).

Bất chấp sự sụt giảm tiền lương thực tế trong những tháng đầu tiên của đại dịch, một số cơ chế đã góp phần duy trì mức lương và tăng lương thực tế ở hầu hết các quốc gia. Ở một số quốc gia như Đan Mạch và Hà Lan, tỷ lệ tiền lương được thỏa thuận trước trong thương lượng tập thể có trách nhiệm bảo vệ mức tăng lương thực tế vào năm 2020. Yếu tố thứ hai góp phần vào việc tăng lương thực tế vào năm 2020 là sự tồn tại của các khoản trả thưởng. Ở một số quốc gia, đặc biệt là Áo, đây là một yếu tố trong việc duy trì mức lương. Trong trường hợp của Ai-len, tiền thưởng chỉ được cấp trong lĩnh vực siêu thị và bán lẻ lớn.

Yếu tố quan trọng nhất để duy trì mức lương cho một bộ phận lớn lực lượng lao động là cơ chế hỗ trợ tiền lương. Các khoản này được áp dụng dưới hình thức tín dụng thuế (ví dụ, ở Séc) hoặc trợ cấp tiền lương. Các khoản trợ cấp và bổ sung tiền lương đã được tạo ra từ đầu ở một số quốc gia: ví dụ chương trình 60/40 ở Bun-ga-ri; chương trình Biện pháp Khẩn cấp Tạm thời để duy trì công việc (Tijdelijke Noodmaatregel Voor Werkgelegenheid hoặc NOW) ở Hà Lan; Chương trình Trợ cấp Tiền lương Tạm thời (TWSS) ở Ai-len; và chương trình Chắc chắn ở C'roat-chi-a. Ở các nước khác, các cơ chế hiện có đã được mở rộng và sửa đổi để nâng cao hiệu quả trong hoàn cảnh hiện tại (chẳng hạn như ở Đan Mạch và Đức). Tỷ lệ thay thế của các chương trình này thay đổi đáng kể giữa các quốc gia và trong một số trường hợp chỉ áp dụng cho một số ngành (chẳng hạn như ở Bun-ga-ri). Hơn nữa, việc đánh giá việc mở rộng cơ chế hỗ trợ tiền lương là khó khăn do thiếu dữ liệu so sánh và tính đa dạng của các chính sách được thực hiện.

Một số chương trình này cũng đã được điều chỉnh trong quá trình diễn ra đại dịch. Ví dụ, trong trường hợp của Ai-len, TWSS sau đó đã được thay thế bằng một hỗ trợ trợ cấp thấp hơn được gọi là Chương trình Trợ cấp Tiền lương Việc làm (EWSS), có hiệu lực từ tháng 9 năm 2020 trở đi. Trong trường hợp của Bun-ga-ri, tỷ lệ 60/40 đã được mở rộng sang các lĩnh vực khác vào tháng 6 và với mức độ bao phủ cao hơn (bao gồm 80% mức lương).

4.2.4. Tăng cường đối thoại xã hội ở các doanh nghiệp

Mặc dù lĩnh vực may mặc ở châu Á nhìn chung được đánh dấu bằng mức độ thương lượng tập thể thấp ở cả cấp ngành và cấp nhà máy, đối thoại xã hội dường như đã giúp tăng cường ứng phó với khủng hoảng ở các quốc gia có cơ chế đối thoại. Bản tóm tắt kêu gọi đối thoại xã hội có ý nghĩa và toàn diện hơn ở cấp quốc gia và cấp ngành ở các quốc gia trong khu vực. Các khuyến nghị khác được nhấn mạnh bao gồm sự cần thiết phải tiếp tục hỗ trợ các doanh nghiệp, cũng như mở rộng bảo trợ xã hội cho người lao động và đặc biệt là phụ nữ. “Kêu gọi Hành động” toàn cầu gần đây, một sáng kiến quốc tế đa bên do ILO hỗ trợ, cũng được coi là một ví dụ đầy hứa hẹn về những nỗ lực đoàn kết trong toàn ngành để giải quyết vượt qua cuộc khủng hoảng.

5. Một số bài học kinh nghiệm rút ra cho Việt Nam

Trước các khó khăn, thách thức đặt ra trong bối cảnh Covid-19, các doanh nghiệp cần có các chiến lược ứng phó kịp thời để quản lý tiền lương doanh nghiệp một cách hiệu quả. Căn cứ vào những quy định pháp lý, người sử dụng lao động có thể xem xét điều chỉnh vị trí việc làm và theo đó là tiền lương, tiền công của người lao động cho phù hợp.

Người sử dụng lao động có thể thương lượng với người lao động để thay đổi nội dung hợp đồng lao động của họ trong trường hợp cần thiết để khắc phục khó khăn, chẳng hạn như giảm tiền lương và thời giờ làm việc. Bên cạnh đó, người sử dụng lao động cũng có thể xem xét việc điều chỉnh hệ thống trả công cho người lao động khi có sự thương lượng bình đẳng với công đoàn và đại diện người lao động.

Doanh nghiệp có thể học hỏi những cách khác để giúp giảm chi phí lao động và chi phí tiền

lương trong thời kỳ đại dịch một cách hợp pháp (Tận dụng các chế độ nghỉ phép hàng năm, nghỉ phúc lợi và nghỉ bù trong đại dịch Covid-19. Các doanh nghiệp không đáp ứng điều kiện làm việc từ xa được phép thương lượng với nhân viên của mình về việc ưu tiên nghỉ phép năm có lương hoặc nghỉ phúc lợi. Các công ty cũng có thể cân nhắc việc giảm giờ làm hoặc sắp xếp ca làm việc cho nhân viên, để mức lương của nhân viên có thể được điều chỉnh cho phù hợp thông qua thương lượng. Đàm phán về giờ làm việc của nhân viên trong môi trường làm việc từ xa...

Tham khảo kinh nghiệm ở một số nước áp dụng các chương trình trợ cấp tiền lương tạm thời để thúc đẩy duy trì việc làm.

Nâng cao vai trò hỗ trợ của nhà nước trong việc duy trì mức tiền lương

Tăng cường đối thoại xã hội ở các doanh nghiệp giúp doanh nghiệp ứng phó với khủng hoảng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Allan Xu & Chenchen Liu. (2020). *Strategies for Managing Enterprise Downsizing and Salary Reduction in China After Covid-19*. <https://www.china-briefing.com/news/managing-enterprise-downsizing-and-salary-reduction-plans-in-china-after-covid-19/>
- David Niu. (2021). *Challenges of Traditional HR and Payroll Management in Post-COVID Era*. <https://www.china-briefing.com/news/challenges-of-traditional-hr-and-payroll-management-in-post-covid-era/>
- Dung, T. M. (2022). *Vai trò của quản lý tiền lương trong doanh nghiệp*. <https://tranminhduong.vn/vai-tro-cua-quan-ly-tien-luong-trong-doanh-nghiep/>
- Elise Gould & Melat Kassa. (2020). *Low-wage, low-hours workers were hit hardest in the COVID-19 recession: The State of Working America 2020 employment report*. <https://www.epi.org/publication/swa-2020-employment-report/>
- Eurofound. (2021). *Covid-19: Implications for employment and working life*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/covid-19-implications-for-employment-and-working-life>
- ILO. (2020). *Báo cáo mới của ILO: Covid-19 làm giảm tiền lương toàn cầu*. https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/Pressreleases/WCMS_762890/lang-vi/index.htm
- Molina, Oscar. (2021). *Impact of the Covid-19 crisis on wages and wage setting*. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2021/impact-of-the-covid-19-crisis-on-wages-and-wage-setting>
- Nayla Ajaltouni. (2021). *Textile workers, victims of Covid-19 with no safety net*. <https://ideas4development.org/en/textile-workers-covid19/>
- OECD. (2020). *Job retention schemes during the Covid-19 lockdown and beyond*. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/job-retention-schemes-during-the-covid-19-lockdown-and-beyond-0853ba1d/>
- Từ điển giải nghĩa kinh tế - kinh doanh (Anh - Việt). (1996). NXB Khoa học và Kỹ thuật Hà Nội

ẢNH HƯỞNG CỦA COVID-19 ĐẾN CHÍNH SÁCH LAO ĐỘNG TIỀN LƯƠNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP THÂM DỤNG LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

TS. Bùi Quốc Anh

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

quocanh.molisa@gmail.com

TS. Vũ Thị Ánh Tuyết

Học viện Ngân hàng

tuyetvta@hvn.edu.vn

ThS. Trương Thị Tâm

Trường Đại học Lao động - Xã hội

truongtamulsa18@gmail.com.vn

Tóm tắt: Đại dịch Covid-19 tác động tiêu cực làm đứt gãy cung cầu đối với thị trường lao động Việt Nam, gián đoạn sản xuất đối với doanh nghiệp đặc biệt là doanh nghiệp thâm dụng lao động chủ yếu sản xuất gia công phụ thuộc vào thị trường thế giới. Nghiên cứu này, khái quát về lý thuyết chính sách lao động, tiền lương và quản trị lao động tiền lương trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động; phân tích ảnh hưởng của Covid-19 đối với thị trường lao động một số ngành thâm dụng lao động như dệt may, da giày, gỗ, du lịch; phát hiện, khám phá, chỉ rõ những phản ứng nhằm hạn chế, giảm thiểu tác động tiêu cực của Covid-19 từ cơ quan quản lý nhà nước và doanh nghiệp thâm dụng lao động; nhận định những thách thức hậu Covid-19 với đối doanh nghiệp, khuyến nghị một số giải pháp.

Từ khóa: Covid-19; chính sách lao động; tiền lương; quản trị lao động, tiền lương.

IMPACTS OF COVID-19 ON LABOR AND WAGE POLICIES OF LABOR-INTENSIVE ENTERPRISES IN VIETNAM

Abstract: The Covid-19 pandemic has had a negative impact and disrupted supply and demand on the Vietnam's labor market, disrupted production to businesses, especially outsourcing production labor-intensive businesses that depend on the world market. This study gives an overview of the theory of labor, wages policy; wage and labor administration in labor-intensive enterprises; analyzing the impact of Covid-19 on the labor market of some labor-intensive industries such as textiles, footwear, wood, tourism; detecting, exploring and specifying responses to limit and minimize the negative impacts of Covid-19 from state management agencies and labor-intensive enterprises; identifying post-Covid-19 challenges for businesses, recommending some solutions.

Keywords: Covid-19; labor and wage policies; labor and wage administration.

Mã bài báo: JHS - 55

Ngày nhận bài sửa: 19/6/2022

Ngày nhận bài: 25/5/2022

Ngày duyệt đăng: 20/7/2022

Ngày nhận phản biện: 7/6/2022

1. Đặt vấn đề

Đại dịch Covid-19 là cú sốc lớn trên toàn thế giới: cú sốc về sức khỏe và cú sốc về kinh tế. Theo ước tính, khoảng 25 triệu người có thể thất nghiệp trên toàn thế giới do ảnh hưởng của dịch Covid-19 (Tổ chức

Lao động Quốc tế - ILO, 2020). Đỉnh điểm của dịch Covid-19 ở Vũ Hán, gần 5 triệu người ở Trung Quốc đã mất việc làm vào 2 tháng đầu năm 2020 (Cheng, 2020); gần 900.000 công nhân Tây Ban Nha và hơn 10 triệu lao động Mỹ đã mất việc làm vào tháng 3

năm 2020 (Keeley, 2020; Weissmann, 2020).

Ở Việt Nam, đại dịch Covid-19 đã và đang tác động tiêu cực đến tổng thể nền kinh tế và nguồn cung - cầu của thị trường lao động, ảnh hưởng trầm trọng đến nguồn cung sản xuất hàng hóa và dịch vụ, tác động mạnh tới nhu cầu tiêu dùng và đầu tư. Trong các ngành chịu ảnh hưởng bởi Covid-19, ngành thâm dụng lao động như dệt may, da giày, thủy sản... với doanh nghiệp sử dụng lao động có trình độ thấp tham gia các chuỗi cung ứng hàng hóa xuất khẩu, bị chậm tiến độ, hủy đơn hàng đang chịu tác động dây chuyền nặng nề nhất. Thu nhập bình quân tháng của lao động Quý II năm 2021 đạt 6,1 triệu đồng, giảm 226.000 đồng so với quý trước (Tổng cục Thống kê - GSO, 2021). Như vậy, dịch Covid-19 gây ra tình trạng mất việc làm lớn, giảm thu nhập của lao động trên toàn thế giới (ILO, 2020).

Đã có nhiều nghiên cứu trong và ngoài nước về ảnh hưởng của Covid-19 đến thị trường lao động, tuy nhiên các nghiên cứu về ảnh hưởng Covid-19 đến doanh nghiệp thâm dụng lao động chưa phổ biến. Bài viết làm rõ hiện trạng việc làm, lao động, tiền lương, thu nhập của một số doanh nghiệp thâm dụng lao động như dệt may, da giày, gỗ, du lịch... Những khó khăn, thách thức của doanh nghiệp này trong quản lý tiền lương (chấm dứt hợp đồng, cắt giảm hợp đồng, không có nguồn trả lương... khó khăn khi khôi phục lực lượng lao động). Phản ứng chính sách lao động, tiền lương của Nhà nước để hỗ trợ doanh nghiệp, phản ứng quản trị lao động tiền lương của doanh nghiệp thâm dụng lao động để thích ứng bối cảnh và một số khuyến nghị giải pháp trong bối cảnh hậu Covid-19.

2. Nội dung

2.1. Cơ sở lý thuyết về chính sách lao động tiền lương trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động

2.1.1. Doanh nghiệp thâm dụng lao động

Khái niệm doanh nghiệp thâm dụng lao động

Thâm dụng lao động (Labor-Intensive): Thâm dụng lao động dùng để chỉ một quá trình hoặc ngành công nghiệp đòi hỏi một lượng lớn lao động để sản xuất hàng hóa hoặc dịch vụ. Mức độ thâm dụng lao động thường được cân nhắc cùng với lượng vốn yêu cầu để sản xuất hàng hóa hoặc dịch vụ: tỉ lệ chi phí lao động yêu cầu càng cao, doanh nghiệp càng thâm dụng lao động.

Doanh nghiệp thâm dụng lao động (Labor-Intensive enterprise): là doanh nghiệp trong quá trình hoạt động đòi hỏi một lượng lớn lao động để

sản xuất hàng hóa hoặc dịch vụ, tỉ lệ chi phí lao động trong doanh nghiệp yêu cầu cao.

Đặc điểm của doanh nghiệp thâm dụng lao động

Các ngành công nghiệp hoặc quá trình thâm dụng lao động đòi hỏi nhiều nỗ lực về thể chất để hoàn thành các công việc cần thiết. Trong các ngành thâm dụng lao động, các chi phí liên quan đến việc tìm kiếm những cá nhân cần thiết lớn hơn nhiều chi phí vốn liên quan đến tìm kiếm những cá nhân quan trọng và chi phí sản xuất số lượng lớn.

Trong khi nhiều công việc thâm dụng lao động không cần đòi hỏi trình độ kỹ năng hoặc trình độ học vấn cao, thì vẫn có một số ngành đòi hỏi những điều này. Những tiến bộ trong công nghệ và năng suất của người lao động đã đưa một số ngành công nghiệp ra khỏi tình trạng thâm dụng lao động, nhưng nhiều ngày vẫn còn tình trạng thâm dụng lao động.

Các ngành công nghiệp thâm dụng lao động bao gồm nhà hàng, khách sạn, nông nghiệp và khai thác mỏ.

Các nền kinh tế kém phát triển, nói chung, có xu hướng sử dụng nhiều lao động hơn. Tình trạng này khá phổ biến vì thu nhập thấp có nghĩa là nền kinh tế hoặc doanh nghiệp không thể đủ khả năng đầu tư vào nguồn vốn.

Nhưng với thu nhập thấp và lương thấp, một doanh nghiệp có thể vẫn cạnh tranh bằng cách sử dụng nhiều lao động. Hoặc các công ty ít sử dụng lao động hơn và sử dụng thâm dụng vốn nhiều hơn.

Trước cuộc cách mạng công nghiệp, 90% lực lượng lao động thuộc ngành nông nghiệp. Sản xuất thực phẩm cần rất nhiều lao động. Phát triển công nghệ và tăng trưởng kinh tế đã làm tăng năng suất lao động, giảm cường độ lao động và tạo điều kiện cho công nhân chuyển dần sang ngành sản xuất và ngành dịch vụ.

Một doanh nghiệp thâm dụng lao động khi tổng chi phí lao động phát sinh lớn hơn các chi phí khác của doanh nghiệp. Một doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động có xu hướng có tỷ lệ chi phí biến đổi cao, dưới dạng tiền lương. Có ít doanh nghiệp thâm dụng lao động hơn so với trường hợp trước đây, vì những cải tiến về hiệu quả và sự ra đời của tự động hóa đã làm giảm tỷ trọng chi phí lao động ở nhiều doanh nghiệp.

2.1.2. Chính sách lao động tiền lương trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động

Chính sách lao động tiền lương trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động thể hiện, thông qua việc các doanh nghiệp cân tuân thủ mức lương tối thiểu

vùng, quyết định mức tiền lương cụ thể, phù hợp với đặc điểm doanh nghiệp và nhu cầu phát triển đội ngũ lao động của doanh nghiệp.

Doanh nghiệp chủ động xây dựng các loại tiêu chuẩn, xây dựng đơn giá tiền lương trên cơ sở định mức lao động, chủ động lựa chọn các hình thức trả lương và tiền thưởng phù hợp với từng loại công việc của doanh nghiệp. Phối hợp với công đoàn thương lượng và kí kết thỏa ước lao động tập thể, trong đó có nội dung tiền lương, tiền thưởng định mức lao động, nâng bậc lương.

Việc xây dựng và thực hiện đầy đủ quy chế trả lương và quy chế tiền thưởng tại doanh nghiệp đóng vai trò hết sức quan trọng trong quản lý tiền lương của doanh nghiệp. Quy chế do doanh nghiệp tự xây dựng và kết hợp với thực hiện quy chế dân chủ ở doanh nghiệp, lấy ý kiến rộng rãi của người lao động và thỏa ước với Ban chấp hành công đoàn doanh nghiệp trước khi công bố áp dụng, xuất trình theo yêu cầu thanh tra Nhà nước về lao động.

Kiểm tra, thanh tra thực hiện chính sách tiền lương

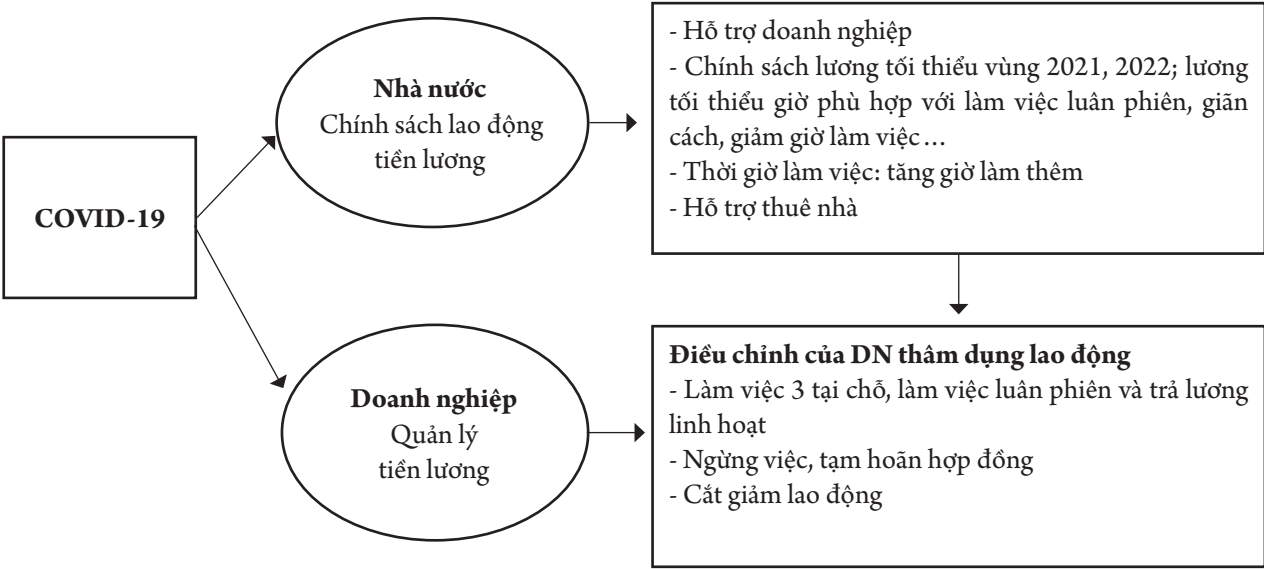
và thực hiện thuế thu nhập cá nhân theo quy định của Nhà nước, căn ghi đầy đủ tiền lương và thu nhập hàng tháng của người lao động. Thực hiện đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người lao động theo quy định của Nhà nước.

Doanh nghiệp có nhiệm vụ tổng hợp, báo cáo tình hình quản lý lao động - tiền lương và thu nhập năm trước của doanh nghiệp cho cấp có thẩm quyền vào quý I hàng năm.

2.2. Ảnh hưởng của Covid-19 đến chính sách lao động tiền lương trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động

Trong khung phân tích (hình 1) khi Covid-19 ảnh hưởng, để duy trì ổn định thị trường lao động, Nhà nước có phản ứng chính sách vĩ mô tài khóa, tiền tệ, thị trường lao động..., trong đó có chính sách về lao động, tiền lương. Bản thân doanh nghiệp chống lại tác dụng tiêu cực của Covid-19 thông qua điều chỉnh quản trị lao động, tiền lương như tổ chức làm luân phiên, giảm tiền lương, tạm hoãn hợp đồng, ngừng việc... để duy trì doanh nghiệp, lực lượng nhân sự.

Hình 1. Khung phân tích ảnh hưởng Covid-19 đến doanh nghiệp thâm dụng lao động



Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất.

2.2.1. Ảnh hưởng Covid-19 đến một số ngành thâm dụng lao động

Bảng 1. Số lượng lao động trong các ngành thâm dụng lao động

Đơn vị tính: Người

Năm	Ngành					
	Dệt may	Da giày	Gỗ	Điện tử	Du lịch	Tổng
2018	2.550.061	1.401.850	471.393	621.904	69.087	5.114.295
2020	2.962.831	1.712.499	428.151	914.903	67.634	6.086.018
2021	2.990.780	1.702.509	571.604	873.249	50.001	6.188.142

Nguồn: Nhóm tác giả tính từ số liệu lao động - việc làm năm 2021 của Tổng cục Thống kê

Bảng 1 cho thấy số lượng lao động trong một số ngành thâm dụng lao động là khoảng 6,2 triệu người. Ngành dệt may với gần 3 triệu lao động, ngành da giày với khoảng 1,7 triệu lao động, ngành điện tử với 873.000 lao động... đây cũng là những ngành sử dụng lao động trình độ thấp, tham gia sản xuất trong chuỗi hàng hóa. Nên khi đại dịch xảy ra, cung cầu bị đứt gãy, đơn hàng bị hủy, chậm. Người lao động của các ngành thâm dụng lao động chịu ảnh hưởng nặng nề từ dịch bệnh Covid-19.

Ảnh hưởng Covid-19 đến ngành dệt may: Covid-19 bùng phát, dẫn đến các chuỗi sản xuất ở các khu vực gần như đứt gãy. Nhiều doanh nghiệp phải đóng cửa, lao động buộc phải nghỉ việc trong quý III/2021 nên không đảm bảo tiến độ giao hàng cho các đơn hàng đã ký và một số nhãn hàng đã chuyển đơn hàng sang thị trường khác, gây thiệt hại lớn cho doanh nghiệp và ảnh hưởng xấu tới thu nhập, đời sống của người lao động. Các doanh nghiệp ngành dệt may hầu hết đóng cửa vì lực lượng lao động đông, điều kiện cơ sở vật chất không thể đáp ứng được yêu cầu “3 tại chỗ”. Nếu huy động 20 - 30% quân số cũng không giải quyết được đơn hàng so sản lượng quá ít, chỉ tổ chức sản xuất “3 tại chỗ” trong khoảng 3 tuần để hoàn thành các đơn hàng dở dang. Các doanh nghiệp ngành sợi, dệt duy trì sản xuất “3 tại chỗ” với khoảng 50% công nhân, huy động 80% công suất nhà máy.

Ảnh hưởng Covid-19 đến ngành da giày: Theo Hiệp hội Da - Giày - Túi xách Việt Nam, từ cuối tháng 5/2021, dịch Covid-19 bùng phát mạnh và thực hiện giãn cách xã hội kéo dài tại các tỉnh phía Nam khiến 80% các nhà máy sản xuất da giày tại

TP. Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương, Long An, Tiền Giang phải đóng cửa. Trong khi đó, các địa phương này chiếm gần 70% sản lượng và kim ngạch xuất khẩu của ngành. Tại các tỉnh, thành phố khu vực miền Trung và miền Bắc, doanh nghiệp da giày hoạt động với công suất 50 - 80%. Các doanh nghiệp da giày bị thiệt hại lớn do phải ngừng/giảm sản xuất, bị khách hàng hủy đơn hàng xuất khẩu, trong khi vẫn phải chịu các chi phí duy trì nhà máy, trả lương cho người lao động.

Ảnh hưởng covid-19 đến ngành gỗ: Kết quả khảo sát của Hiệp hội Gỗ vào tháng 8/2021 với 360 doanh nghiệp tại Bình Dương, Đồng Nai, Hồ Chí Minh, Bình Định cho thấy 50% doanh nghiệp dừng sản xuất, những doanh nghiệp còn lại duy trì phương án “3 tại chỗ, 2 tại chỗ” chỉ bố trí được 50 - 60% lao động, giảm công suất 30 - 50%, đồng thời chi phí duy trì tăng 30% cho ăn ở, test Covid-19 (bình quân tăng 6 triệu/lao động).

Ảnh hưởng Covid-19 đến ngành du lịch: Sau 2 năm bị ảnh hưởng bởi đại dịch Covid-19, ngành du lịch Việt Nam sụt giảm đáng kể. Theo báo cáo của Tổng cục Thống kê, doanh thu ngành du lịch Việt Nam trong năm 2020 chỉ đạt 17,9 tỷ đồng, giảm 59,5% so với năm 2019, tổng số khách du lịch quốc tế trong năm 2020 chỉ đạt 3,8 triệu người, giảm 78,7% so với năm trước, lượng khách nội địa chỉ đạt 56 triệu lượt, giảm 44% so với năm 2019. Tổng thu ngành du lịch trong 9 tháng đầu năm 2021 đạt 4,6 nghìn tỷ đồng, giảm 64% so với cùng kỳ năm 2020. Về nhân lực, theo kết quả bảng 2.2 chỉ ra so với thời điểm trước đại dịch ngành du lịch đã cắt giảm 19.086 lao động.

Bảng 2. Tiền lương bình quân người lao động trong ngành thâm dụng lao động

Đơn vị tính: nghìn đồng/người/tháng

Tiền lương bình quân theo năm	Ngành				
	Dệt may	Da giày	Gỗ	Điện tử	Du lịch
2018	5.279	6.001	4.320	6.580	8.885
2020	6.091	6.754	5.164	7.276	8.297
2021	5.584	5.651	3.815	8.169	4.560

Nguồn: Nhóm tác giả tính từ số liệu lao động, việc làm năm 2021 của Tổng cục Thống kê

Bảng 2 cho thấy, tiền lương của người lao động năm 2021 trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động sụt giảm so với thời điểm năm 2020, cụ thể: tiền lương bình quân ngành dệt may giảm 0,507 triệu đồng, da giày giảm 1,104 triệu đồng, ngành gỗ giảm 1,349 triệu đồng, ngành du lịch sụt giảm lớn nhất, với mức giảm

3,737 triệu đồng. Ngành điện tử ít chịu ảnh hưởng của Covid-19 có mức tăng 0,894 triệu đồng (doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ trực tuyến trên nền tảng Internet, công nghệ có mức tăng cao hơn).

2.2.2. Chính sách lao động tiền lương của Nhà nước và điều chỉnh của doanh nghiệp thâm dụng lao động

➤ Chính sách lao động tiền lương của Nhà nước

Đại dịch Covid-19 đặt ra thách thức chưa từng có tiền lệ và những khó khăn vô cùng to lớn đối với toàn bộ nền kinh tế. Chính phủ đã có những bước đi kiên quyết và đúng đắn nhằm thực hiện mục tiêu kép chiến thắng dịch bệnh trên cả hai mặt trận y tế và kinh tế. Bên cạnh các giải pháp tài khóa, tiền tệ, nhà nước đã có phản ứng chính sách khẩn trương, linh hoạt hỗ trợ doanh nghiệp như ban hành các chính sách nhằm thích ứng ổn định thị trường lao động, chính sách hỗ trợ doanh nghiệp, người lao động:

(1) Nhóm chính sách hỗ trợ

Chính sách hỗ trợ trực tiếp người dân, người lao động và doanh nghiệp theo Nghị quyết số 42/NQ-CP, Quyết định số 15/2020/QĐ-TTg (áp dụng trong năm 2020) và Nghị quyết 68/NQ-CP, Quyết định 23/2021/QĐ-TTg, Nghị quyết 116/NQ-CP (áp dụng trong gần một năm). Các chính sách này cùng với hai nhóm chính sách lớn là chính sách tài khóa (miễn, cắt, giảm thuế, phí, lệ phí, tiền thuê đất...) và chính sách hỗ trợ tín dụng (hỗ trợ giải ngân, giãn nợ, hỗ trợ lãi suất) đã phần nào hỗ trợ các doanh nghiệp duy trì ổn định sản xuất, bảo đảm việc làm cho người lao động, góp phần san sẻ những khó khăn cho người lao động.

Số liệu thống kê của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chỉ ra kết quả khả quan trong thực hiện chính sách hỗ trợ doanh nghiệp và người lao động, cụ thể:

Công tác chăm lo, bảo đảm đời sống nhân dân được chú trọng; tính cả năm 2021 và 4 tháng đầu năm 2022, Chính phủ đã hỗ trợ cho trên 49,69 triệu lượt người lao động, 728,466 nghìn lượt người sử dụng lao động với tổng kinh phí trên 81,6 nghìn tỷ đồng, bao gồm: thực hiện Nghị quyết số 68/NQ-CP (sửa đổi tại Nghị quyết số 126/NQ-CP còn gọi là gói 26.000 tỷ đồng) và Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg (sửa đổi tại Quyết định số 33/2021/QĐ-TTg), toàn quốc có 381.660 lượt người sử dụng lao động, trên 36,67 triệu lượt người lao động và các đối tượng khác được hỗ trợ với tổng kinh phí là 42.869 tỷ đồng; thực hiện Nghị quyết số 116/NQ-CP (còn gọi là gói 38.000 tỷ đồng) và Quyết định số 28/2021/QĐ-TTg, có 346.664 lượt người sử dụng lao động và gần 12,98 triệu lượt người lao động được hỗ trợ với tổng kinh phí trên 38.430 tỷ đồng từ nguồn Quỹ bảo hiểm thất nghiệp.

Số liệu tổng hợp kết quả thực hiện chính sách hỗ trợ trong lĩnh vực quan hệ lao động, lao động, tiền

lương cho thấy các gói hỗ trợ được triển khai gấp rút, có hiệu quả tích cực

- *Nhóm chính sách về bảo hiểm:* Tổng kinh phí hỗ trợ 3 chính sách về bảo hiểm là 6.199 tỷ đồng hỗ trợ cho 378.094 đơn vị sử dụng lao động và trên 11,46 triệu người lao động.

Cơ quan bảo hiểm xã hội đã rà soát và thông báo cho 375.335 đơn vị sử dụng lao động với 11.097.775 người lao động được giảm mức đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp từ tháng 7/2021 đến hết tháng 6/2022 với tổng số tiền (tạm tính) khoảng 4.322 tỷ đồng.

Chính sách tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất đã được thực hiện với tổng số 2.729 đơn vị sử dụng lao động và 365.383 người lao động, tổng kinh phí 1.864 tỷ đồng.

Tại 13 tỉnh, thành phố, 30 đơn vị sử dụng lao động được phê duyệt hỗ trợ trên 13 tỷ đồng để đào tạo nghề, duy trì việc làm cho 3.200 người lao động.

- *Nhóm chính sách hỗ trợ bằng tiền:* Tổng kinh phí thực hiện chính sách hỗ trợ bằng tiền là trên 31.753 tỷ đồng, hỗ trợ trên 23,99 triệu đối tượng.

Kết quả cho thấy có 1,62 triệu người lao động tạm hoãn hợp đồng lao động, nghỉ việc không hưởng lương được hỗ trợ với tổng số tiền 5.803 tỷ đồng; 710.345 người lao động ngừng việc được hỗ trợ 982 tỷ đồng; 3.716 người lao động chấm dứt hợp đồng lao động được hỗ trợ trên 14,8 tỷ đồng; 51.670 người lao động đang mang thai và 592.205 trẻ em dưới 6 tuổi là con của người lao động đã được hỗ trợ bổ sung với mức 01 triệu đồng/người.

- *Nhóm chính sách cho vay vốn:* Số liệu của Ngân hàng Chính sách xã hội cho thấy trên cả nước đã giải ngân được 4.788 tỷ đồng (đạt 64,2% tổng kinh phí dự kiến cho vay theo Nghị quyết số 68/NQ-CP) với 3.561 lượt người sử dụng lao động vay để trả lương cho gần 1,22 triệu lượt người lao động, trong đó: Vay vốn để trả lương ngừng việc với tổng số tiền giải ngân là 262 tỷ đồng với 1.267 lượt người sử dụng lao động vay để trả lương ngừng việc cho 73.460 lượt người lao động; Vay vốn phục hồi sản xuất kinh doanh đối với người sử dụng lao động phải ngừng hoạt động theo Chỉ thị số 16/CT-TTg với tổng số tiền giải ngân là 4.242 tỷ đồng với 1.912 lượt người sử dụng lao động vay để trả lương cho 1.074.013 lượt người lao động; Vay vốn phục hồi sản xuất kinh doanh của 05 lĩnh vực (vận tải, hàng không, du lịch, dịch vụ lưu trú, xuất khẩu lao động) với tổng số tiền giải ngân là 284 tỷ

đồng với 382 lượt người sử dụng lao động vay để trả lương cho 71.475 lượt người lao động.

(2) *Chính sách lương tối thiểu vùng, lương tối thiểu theo giờ*

Theo lộ trình tăng lương, năm 2019 mức tăng bình quân 5,3%; năm 2020 mức tăng bình quân 5,5%. Tuy nhiên, để chia sẻ khó khăn cho doanh nghiệp, ngày 28/8/2020, trên cơ sở phân tích tình hình kinh tế, xã hội, tác động đại dịch Covid-19, Hội đồng tiền lương quốc gia đã thảo luận và thống nhất có Báo cáo số 06/BC-HĐTLQG khuyến nghị Chính phủ không điều chỉnh tiền lương tối thiểu vùng năm 2021. Việc này để tạo điều kiện cho doanh nghiệp phục hồi, người lao động duy trì việc làm, tái tham gia thị trường lao động.

Trong bối cảnh này, tác động từ dịch bệnh Covid-19, một bộ phận người lao động rơi vào

hoàn cảnh rất khó khăn do phải ngừng việc, mất việc, nghỉ việc không hưởng lương kéo dài, thu nhập giảm sút trong khi giá cả hàng hóa dịch vụ ngày càng tăng cao. Từ thực tiễn trên, ngày 10/6/2022, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có Tờ trình số 41/TTr-LĐTBXH trình Chính phủ ban hành Nghị định số 38/2022/NĐ-CP ngày 12/6/2022 quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động, trong đó mức lương tối thiểu nêu trên (bảng 3) tăng bình quân 6% (tương ứng tăng từ 180.000 đồng - 260.000 đồng) so với mức lương tối thiểu hiện hành. Mức điều chỉnh lương tối thiểu nêu trên gồm tăng 5,3% để bảo đảm đủ mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ (tính đến hết năm 2023) và tăng thêm 0,7% để cải thiện thêm tiền lương cho người lao động.

Bảng 3. Tiền lương tối thiểu vùng 2019 - 2022

Đơn vị: nghìn đồng/người/tháng

Vùng	Năm			01/7/2022	
	2019	2020	2021	Tháng	Giờ
I	4180	4420	4420	4680	22,5
II	3710	3920	3920	4160	20
III	3520	3430	3430	3640	17,5
IV	2920	3070	3070	3250	15,6

Nguồn: Nhóm tác giả, tổng hợp mức tiền lương tối thiểu hàng năm

Mức điều chỉnh này có sự chia sẻ hài hòa lợi ích của người lao động và doanh nghiệp, vừa cải thiện đời sống cho người lao động, vừa chú trọng đến việc bảo đảm duy trì, phục hồi và phát triển sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Về lương tối thiểu giờ được áp dụng đối với người lao động trả lương theo giờ. Đối với hình thức trả lương khác (theo tuần hoặc theo ngày hoặc theo sản phẩm hoặc lương khoán) thì do doanh nghiệp lựa chọn quy đổi sang mức lương tháng hoặc giờ bảo đảm không thấp hơn mức lương tối thiểu tháng hoặc mức lương tối thiểu giờ (không thay đổi hình thức trả lương mà chỉ quy đổi ra mức lương tháng hoặc giờ để đối chiếu, kiểm chứng mức độ tuân thủ mức lương tối thiểu).

(3) *Chính sách hỗ trợ thuê nhà*

Ngày 28/3/2022, Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 08/2022/QĐ-TTg quy định về việc thực hiện chính sách hỗ trợ tiền thuê nhà cho người lao động. Theo đó, 2 nhóm đối tượng sẽ được nhận hỗ trợ là người lao động đang làm việc trong doanh

nh nghiệp sẽ nhận được 500.000 đồng/người/tháng và người lao động quay trở lại thị trường lao động được nhận 1.000.000 đồng/người/tháng; thời gian hỗ trợ tối đa 03 tháng; phương thức chi trả hằng tháng. Đây là chương trình nhằm hỗ trợ doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ kinh doanh có nhân lực để kịp thời phục hồi sản xuất kinh doanh; thúc đẩy tăng trưởng, ưu tiên một số ngành, lĩnh vực tạo động lực để phục hồi phát triển kinh tế - xã hội, thời gian thực hiện trong 6 tháng đầu năm 2022. Trên cơ sở các văn bản hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 63 địa phương đã ban hành Kế hoạch triển khai, cụ thể: kinh phí đề nghị là 123,612 tỷ, UBND cấp tỉnh phê duyệt 30,935 tỷ, và giải ngân 9,262 tỷ.

(4) *Chính sách mở rộng thời gian làm thêm*

Hiện nay, dịch Covid-19 đã cơ bản được kiểm soát, tình hình kinh tế - xã hội của Việt Nam đã và đang khởi sắc, sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp dần phục hồi và phát triển. Thị trường lao động đang trong tình trạng chênh lệch cung - cầu,

thiếu hụt nguồn cung lao động ở nhiều ngành, địa phương, nhiều lao động do đại dịch Covid-19 phải thôi việc, ngừng việc quay về quê hiện đang thiếu động lực quay trở lại làm việc. Để tháo gỡ khó khăn cho thị trường lao động, trên cơ sở kiến nghị của các doanh nghiệp thâm dụng lao động như Hiệp hội Dệt may, Hiệp hội Da – Giày – Túi xách về tăng số giờ làm thêm, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã tham mưu báo cáo Chính phủ trình Ủy ban Thường vụ Quốc hội ban hành Nghị quyết số 17/2022/UBTVQH15 ngày 23/3/2022 về số giờ làm thêm trong 01 năm, trong 01 tháng của người lao động trong bối cảnh phòng, chống dịch Covid-19 và phục hồi, phát triển kinh tế - xã hội, trong đó đã điều chỉnh thời giờ làm thêm cao hơn thời gian quy định.

Đây là chính sách rất phù hợp tình hình hiện nay nhằm tháo gỡ khó khăn cho người lao động và người sử dụng lao động. Kịp thời huy động lực lượng lao động vào quá trình phục hồi kinh tế của doanh nghiệp và nền kinh tế Việt Nam.

(5) Những kết quả đạt được

Cùng với thực hiện các chính sách trên, đặc biệt là triển khai quyết liệt chiến lược tiêm vắc-xin phòng Covid-19 của Chính phủ, đến nay tình hình dịch bệnh cơ bản đã được kiểm soát, tình hình kinh tế - xã hội đã khởi sắc, hầu hết các ngành, lĩnh vực đang trong giai đoạn phục hồi và tăng trưởng trở lại, thị trường lao động dần có sự phục hồi, trong đó:

- Nguồn cung lao động đang dần tăng trở lại, trong đó quý I năm 2022 lực lượng lao động là 51,2 triệu người, tăng 160 ngàn người so với cùng kỳ năm trước, tăng 440 ngàn người so với quý IV năm 2021; tỷ lệ tham gia lực lượng lao động là 68,1%, tăng 0,4% với quý trước; số lao động có việc làm là 50 triệu người, tăng 132,2 nghìn người so với cùng kỳ năm trước, nhưng chủ yếu ở khu vực phi chính thức.

- Cầu lao động tăng trở lại, trong đó nhu cầu tuyển dụng năm 2022 của doanh nghiệp là gần 1,3 triệu lao động, tăng 18% so với năm 2021, chủ yếu là lao động phổ thông, lao động không yêu cầu có bằng cấp chứng chỉ (chiếm 75%).

- Số lao động thất nghiệp, thiếu việc làm giảm dần, quý I năm 2022 số lao động thất nghiệp trong độ tuổi lao động là 1,1 triệu người (tương đương 2,46%), giảm 489 ngàn người so với quý IV năm 2021.

- Xu hướng chuyển dịch cơ cấu lao động quay trở lại chiều hướng tích cực, giảm lao động trong khu

vực nông nghiệp và tăng lao động trong khu vực công nghiệp, dịch vụ so với quý IV năm 2021 (tỷ lệ lao động nông nghiệp - công nghiệp - dịch vụ là 27,8% - 33,5% - 38,7%).

- Thu nhập của người lao động tăng dần, tăng 6,4 triệu đồng quý I năm 2022, tăng 20,1% so với quý IV/2021 và tăng 2% so với cùng kỳ năm trước.

➤ Các điều chỉnh trong chính sách lao động tiền lương của doanh nghiệp thâm dụng lao động

Trước những khó khăn do đại dịch Covid-19 gây ra để tiếp tục duy trì sản xuất bảo đảm tiến độ bàn giao hợp đồng gia công với đối tác, các doanh nghiệp thâm dụng lao động phải tiến hành điều chỉnh quản trị lao động, tiền lương linh hoạt nhằm thích nghi với khó khăn thách thức trong dịch bệnh như: (1) Làm việc ba tại chỗ, làm việc luân phiên và trả lương linh hoạt; (2) Ngừng việc tạm thời, chi trả lương ngừng việc cho người lao động; (3) Cắt giảm lao động, tạo mọi điều kiện cho người lao động hưởng các chế độ hỗ trợ theo chính sách nhà nước.

(1) Làm việc 3 tại chỗ, làm việc luân phiên và trả lương linh hoạt

Để tháo gỡ khó khăn cho doanh nghiệp nói chung, ngày 14/7/2021 Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) thống nhất ban hành Hướng dẫn số 2242/LĐTBXH-TLĐ-PTM về tổ chức thực hiện vừa cách ly, vừa sản xuất kinh doanh trong doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh. Đối với các doanh nghiệp thâm dụng lao động, việc thực hiện 3 tại chỗ gặp nhiều khó khăn, do trong khi doanh nghiệp chịu thêm nhiều chi phí phát sinh như chi phí test Covid-19, chi phí tổ chức “3 tại chỗ”, chi phí hỗ trợ đời sống người lao động, chi phí logistic tăng cao... đã làm hiệu quả sản xuất kinh doanh sụt giảm nghiêm trọng. Tuy nhiên, để tiếp tục duy trì sản xuất, các doanh nghiệp thâm dụng lao động đã cố gắng điều chỉnh sắp xếp lao động thực hiện 3 tại chỗ và làm việc luân phiên. Theo đó, chế độ tiền lương được thực hiện linh hoạt theo thời gian làm việc, giãn việc và được thanh toán theo từng ngày, từng tuần, khuyến khích người lao động tham gia duy trì sản xuất.

(2) Ngừng việc tạm thời, chi trả lương ngừng việc cho người lao động

Theo báo cáo của Hiệp hội Dệt may, Hiệp hội Da - Giày - Túi xách, Hiệp hội Gỗ..., đối với các

doanh nghiệp có người lao động phải ngừng việc do dịch bệnh Covid-19, các doanh nghiệp đều trả lương ngừng việc theo đúng hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về tiền lương ngừng việc đối với người lao động, trong đó tiền lương của người lao động trong thời gian ngừng việc thực hiện theo khoản 3 Điều 99 Bộ luật Lao động 2019, cụ thể:

- Trường hợp ngừng việc từ 14 ngày trở xuống thì tiền lương ngừng việc được thỏa thuận không thấp hơn mức lương thiếu vùng.

- Trường hợp phải ngừng việc trên 14 ngày thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng phải bảo đảm tiền lương ngừng việc trong 14 ngày đầu tiên không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng.

Riêng đối với một số doanh nghiệp cho người lao động tạm hoãn hợp đồng lao động (chủ yếu là thuộc ngành du lịch) đã thực hiện đầy đủ chế độ đối với người lao động. Trong quý I/2022, khi đại dịch được kiểm soát, ngành du lịch khởi sắc, số trường hợp tạm hoãn hợp đồng lao động đã từng bước quay trở lại làm việc.

(3) Cắt giảm lao động, hỗ trợ người lao động nhận chế độ của Nhà nước

Cắt giảm lao động là phản ứng quản trị không mong muốn của doanh nghiệp thâm dụng lao động, tình trạng cắt giảm nhân lực kể trên, trước mắt có thể giúp các doanh nghiệp bám trụ trên thị trường, nhưng lại tiềm ẩn nguy cơ thất thoát nguồn lao động. Tuy nhiên, trong bối cảnh Covid-19, nhiều doanh nghiệp vẫn phải thực hiện cắt giảm lao động. Ngành dệt may trong năm 2020 cắt giảm 38% lao động. Ngành du lịch phải cắt giảm nhiều lao động nhất, theo khảo sát của Tổ chức lao động Quốc tế (ILO, 2020), ngay vào thời điểm đầu năm 2020, trước ảnh hưởng của dịch bệnh, có đến 18% các doanh nghiệp phải cho toàn bộ các lao động nghỉ việc, 48% cắt giảm từ 50-80% lượng nhân sự. Trong năm 2020, có đến 60% lao động trong lĩnh vực du lịch bị cắt giảm hoặc lâm vào tình trạng thất nghiệp.

Khi thực hiện cắt giảm lao động, các doanh nghiệp đã khẩn trương thực hiện các thủ tục cần thiết để người lao động nhanh chóng được hưởng các chế độ từ quỹ bảo hiểm thất nghiệp. Theo báo cáo của Tập đoàn Dệt may, số tiền người lao động nhận được theo quy định theo Nghị quyết 116-NQ/CP từ quỹ bảo hiểm thất nghiệp là 337,6 tỷ đồng/348 tỷ đồng,

chiếm 97%, số còn lại do vướng mắc thủ tục, đang chờ cơ quan BHXH rà soát giải quyết.

2.3. Thách thức hậu Covid-19 và giải pháp cho doanh nghiệp thâm dụng lao động

2.3.1. Thách thức hậu Covid-19

Bên cạnh những tín hiệu khả quan hậu Covid-19, còn một số vấn đề mà doanh nghiệp thâm dụng lao động phải đối diện:

Thứ nhất, một số địa phương, khu vực, ngành nghề đang xảy ra tình trạng mất cân đối cung cầu, thiếu hụt nguồn cung cục bộ, trong quý I năm 2022 đã xảy ra sự thiếu hụt lao động cục bộ khoảng 120.000 lao động (gần 10% so với nhu cầu tuyển dụng), cao hơn những năm trước khoảng 2-3%, chủ yếu thiếu hụt lao động phổ thông ở ngành dệt may, lắp ráp linh kiện điện tử, chế biến gỗ và một số ngành bị tác động mạnh, phải dừng hoạt động dài như du lịch...

Thứ hai, trình độ người lao động của doanh nghiệp thâm dụng lao động chưa đáp ứng được yêu cầu chuyển dịch cơ cấu công nghệ, nhất là giai đoạn phục hồi, nhiều doanh nghiệp đang rất tích cực thực hiện chuyển đổi số, ứng dụng thành tựu cách mạng công nghiệp 4.0.

Thứ ba, trong thời gian dịch bệnh nhiều lao động thuộc ngành thâm dụng lao động bị cắt giảm đã chuyển đổi sang khu vực phi chính thức chưa trở lại trạng thái trước khi có dịch bệnh và đang thiếu những động lực thu hút quay trở lại làm việc trong ngành thâm dụng lao động.

Thứ tư, trong trạng thái thiếu hụt lao động, xu hướng chuyển dịch lao động từ ngành thâm dụng lao động sang khu vực phi chính thức, tuy nhiên doanh nghiệp thâm dụng lao động chưa có cơ chế khuyến khích, đãi ngộ đủ hấp dẫn để thu hút lao động tham gia vào ngành mình.

2.3.2. Giải pháp cho doanh nghiệp thâm dụng lao động

Để tháo gỡ khó khăn cho các doanh nghiệp thâm dụng lao động trong bối cảnh hậu Covid-19, cần triển khai một số giải pháp, cụ thể:

Về phía Chính phủ

Thứ nhất, cần đánh giá kết quả các chính sách hỗ trợ người lao động, người sử dụng lao động, nhất là tổng kết, đánh giá các chính sách hỗ trợ người dân, người lao động, người sử dụng lao động theo Nghị quyết số 68/NQ-CP ngày 01/7/2021, Nghị quyết số 116/NQ-CP ngày 24/9/2021 của Chính phủ, nghiên cứu, đề xuất cấp có thẩm quyền xem xét các chính sách hỗ trợ mới, nhất là đối với các ngành thâm

dụng lao động, dễ tổn thương, khó phục hồi.

Thứ hai, triển khai chính sách hỗ trợ tiền thuê nhà cho người lao động theo Quyết định số 08/2022/QĐ-TTg ngày 28/3/2022 của Thủ tướng Chính phủ nhanh chóng, kịp thời, chính xác, để người lao động trong ngành thâm dụng lao động có động lực trở lại làm việc.

Thứ ba, tiếp tục điều chỉnh lương tối thiểu vùng, giờ theo lộ trình sát với thực tiễn, bù đắp sự thiếu hụt tiền lương trong giai đoạn Covid-19 (năm 2021 không tăng lương vùng) bảo đảm đời sống người lao động, nhất là lao động trong ngành thâm dụng lao động.

Về phía Bảo hiểm xã hội Việt Nam

Nghị định số 38/2022/NĐ-CP của Chính phủ (có hiệu lực từ ngày 01/7/2022) đã bỏ quy định mức lương thấp nhất của lao động qua đào tạo cao hơn 7% lương tối thiểu vùng, do vậy Bảo hiểm xã hội Việt Nam cần nhanh chóng sửa đổi quy định hướng dẫn quy

trình đóng bảo hiểm xã hội tại Quyết định số 595/QĐ-BHXH để doanh nghiệp có căn cứ thực hiện.

Về phía doanh nghiệp thâm dụng lao động

Để duy trì, giữ chân và thu hút lực lượng lao động, các doanh nghiệp thâm dụng lao động cần triển khai các giải pháp như:

Một là, thúc đẩy, tăng cường đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng ký kết thỏa ước lao động tập thể theo tinh thần giữ nguyên (mặc dù Nghị định số 38/2022/NĐ-CP đã bỏ quy định mức lương thấp nhất của lao động qua đào tạo cao hơn 7% lương tối thiểu vùng) và nâng cao hơn nữa các quyền lợi của người lao động.

Hai là, cải tổ quản trị lao động, tiền lương, thiết kế hệ thống đãi ngộ hấp dẫn nhằm tăng cường thu hút đội ngũ lao động của ngành quay trở lại làm việc. Đồng thời, thu hút lực lượng lao động mới gia nhập thị trường tham gia vào những ngành thâm dụng lao động./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Kế hoạch và Đầu tư. (2022). *Báo cáo Xu hướng triển vọng việc làm và xã hội thế giới năm 2022*
- Bộ Kế hoạch và Đầu tư. (2022). *Báo cáo lao động việc làm quý I năm 2022*
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2022). *Tổng hợp kết quả thực hiện gói hỗ trợ Covid-19 ngày 05/6/2022*
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2022). *Báo cáo giải ngân Quyết định 08/2022/QĐ-TTg ngày 17/6/2022*
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2022). *Quyết định số 257/QĐ-LĐTBXH ngày 28/3/2022*
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội & Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. (2022). *Hướng dẫn số 2886/BLĐTBXH/TLĐLĐVN ngày 17/6/2022 chỉ đạo triển khai Nghị định số 38/2022/NĐ-CP về lương tối thiểu*
- Cheng, E. (2020). *Roughly 5 million people in China lost their jobs in the first 2 months of 2020*, CNBC, retrieved on March 10th 2022. <https://www.cnbc.com/2020/03/16/china-economy-millions-lose-their-jobs-as-unemployment-spikes.html>
- Hiệp hội Dệt may. (2021). *Báo cáo 134/2021/VITAS-CS ngày 28/7/2021*
- Hiệp hội Gia - Giày - Túi xách Việt Nam. (2021). *Báo cáo giải quyết vướng mắc*
- Hiệp hội Gỗ Việt Nam. (2021). *Báo cáo 68/HHG-VP ngày 07/9/2021*
- International Labour Organization. (2020). *ILO monitor: COVID-19 and the world of work, Switzerland*
- Keeley, G (2020), *Spain sees historic rise in unemployment as nearly 900,000 lose jobs since coronavirus lockdown*. The Independent, retrieved on March 10th 2022, from <https://www.independent.co.uk/news/world/europe/spain-coronavirus-lockdown-unemployment-job-loss-update-a9442146.html>.
- Quốc hội XIV. (2019). *Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019*
- Tổ chức Lao động Quốc tế. (2020). *Đánh giá nhanh tác động của đại dịch Covid-19 tới doanh nghiệp và người lao động trong một số ngành kinh tế chính: Ứng phó, điều chỉnh và khả năng phục hồi*
- Tổng cục Thống kê. (2022). *Thông cáo báo chí về lao động việc làm theo quý III, IV năm 2021*

THU NHẬP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH ĐẠI DỊCH COVID-19

ThS. Nguyễn Thị Hằng

Trường Đại học Lao động - Xã hội

Vhangnt.uls@gmail.com

ThS. Nguyễn Thùy Hương

Trường Đại học Lao động - Xã hội

nguyenthuyhuong.889@gmail.com

Tóm tắt: Đại dịch Covid-19 xuất hiện ở Việt Nam, đã và đang ảnh hưởng nghiêm trọng đến tất cả các lĩnh vực kinh tế - xã hội. Thực tế cho thấy, lao động chính là đối tượng bị ảnh hưởng nhiều nhất và nghiêm trọng nhất, đặc biệt là lao động làm việc trong lĩnh vực dịch vụ và công nghiệp - xây dựng. Tác động của đại dịch Covid-19 đã khiến cho việc làm bị giảm sút, tỷ lệ thất nghiệp tăng đột biến, hàng triệu người lao động mất việc làm, phải tạm nghỉ việc hoặc giảm giờ làm..., từ đó ảnh hưởng nghiêm trọng đến thu nhập của người lao động, cuộc sống của họ gặp nhiều khó khăn. Do đó, bài viết tập trung nghiên cứu thu nhập của người lao động ở Việt Nam qua các giai đoạn của đại dịch, từ đó đưa ra một số khuyến nghị nhằm hỗ trợ người lao động vượt qua khó khăn, ổn định cuộc sống và phát triển thu nhập sau đại dịch.

Từ khóa: Covid-19, tác động, thu nhập, người lao động

INCOME OF VIETNAMESE WORKERS IN THE COVID-19 PANDEMIC

Abstract: Apperance of the Covid-19 pandemic in Vietnam has been seriously affecting all socio-economic fields. In fact, the labor force is affected and serious, especially laborers working in the service and industry - construction sectors. The impact of Covid-19 has caused reduction of jobs, spikedly unemployment rate, millions of workers lost their jobs, temporarily stop working or reduced working hours, etc., thereby seriously affecting income of workers, their life is difficult. Therefore, the article focuses on studying the income of workers in Vietnam through the stages of the pandemic, thereby making some recommendations to support workers to overcome difficulties, stabilize their lives and increase income after pandemic.

Keywords: Covid-19, impact, income, employees.

Mã bài báo: JHS - 56

Ngày nhận bài sửa: 12/6/2022

Ngày nhận bài: 20/5/2022

Ngày duyệt đăng: 20/7/2022

Ngày nhận phản biện: 02/6/2022

1. Giới thiệu

Đại dịch Covid-19 được Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) đánh giá là “cuộc khủng hoảng toàn cầu tồi tệ nhất kể từ sau Thế chiến thứ II”. Đại dịch diễn ra thần tốc trên phạm vi toàn cầu nhiều tháng qua, lan rộng đến 215 quốc gia và vùng lãnh thổ, ảnh hưởng trầm trọng đến mọi hoạt động của tất cả các quốc gia. Tại Việt Nam, khủng hoảng Covid-19 xuất hiện trong quý đầu tiên của năm 2020, kéo dài không liên tục như các quốc gia châu Âu, châu Mỹ, nhưng vẫn gây tác động xấu tới nội tại nền kinh tế. Theo báo cáo

Tổng cục Thống kê (2020), tăng trưởng GDP của Việt Nam chỉ đạt 3.82% trong quý I/2020 thấp nhất 10 năm gần đây. Bước sang quý II/2020, Việt Nam đánh dấu sự suy giảm tồi tệ trong tăng trưởng với con số chỉ 0.36%. Kéo theo đó là sự giảm xuống trong lực lượng lao động và thất nghiệp tăng lên. Nhiều nghiên cứu cho thấy, lao động chính là đối tượng dễ bị tổn thương nhất, ảnh hưởng nghiêm trọng nhất khi đại dịch xảy ra. Các vấn đề về việc làm, thất nghiệp, giảm thu nhập..., ảnh hưởng không nhỏ đến đời sống người lao động nói riêng và nền kinh tế xã hội nói

chung. Do đó, bài viết sẽ tập trung xem xét tác động của Covid-19 tới việc làm và thu nhập của người lao động trước và sau đại dịch; từ đó đưa ra một số kiến nghị hướng tới làm giảm tác động tiêu cực của đại dịch này tới cuộc sống của người lao động Việt Nam.

2. Cơ sở lý thuyết và tổng quan nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết và khung phân tích

Học thuyết của Adam Smith (1723 - 1790) chỉ ra rằng xã hội có 3 giai cấp tương ứng với 3 hình thức thu nhập: địa chủ - địa tô, nhà tư bản - lợi nhuận và công nhân - tiền lương. Trong đó, tiền lương là một phần thu nhập của công nhân làm thuê, là một phần của sản phẩm lao động. Nó phụ thuộc vào trình độ phát triển kinh tế của mỗi quốc gia, tức nếu tốc độ tăng của cải của quốc gia tăng thì lương tăng và ngược lại. Và có hai yếu tố quyết định đến mức tiền lương là cầu về lao động và giá cả trung bình của các tư liệu sinh hoạt, ông cũng đã phân biệt sự khác nhau giữa tiền lương thực tế và tiền lương danh nghĩa.

Tại Việt Nam, theo Quân & Điềm (2010), tiền lương có thể được hiểu là khoản tiền mà người lao động nhận được khi họ đã hoàn thành một công việc nào đó. Ngoài ra, căn cứ theo điều 90 Bộ luật Lao động 2019, tiền lương được định nghĩa như sau: “Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác”. Thêm vào đó, theo Yến (2020), một số yếu tố chi phối tiền lương, thu nhập của người lao động chính là sự phát triển của thị trường lao động trong nước và mức độ hội nhập quốc tế, là trình độ phát triển kinh tế chung của đất nước và sự phát triển của các doanh nghiệp nói riêng.

Theo Samuelson và Nordhalls (2001), thu nhập là nguồn tiền lương, trả lãi, cổ tức và các nguồn thu khác mà một cá nhân hay một quốc gia nhận được trong một khoảng thời gian nhất định (thường là một năm). Tại Việt Nam, theo Tổng cục Thống kê (2014), thu nhập người lao động được định nghĩa như sau: “Thu nhập từ việc làm là khoản tiền công dưới dạng tiền mặt hoặc hiện vật trả cho người làm công ăn lương đối với thời gian hoặc công việc đã làm, cùng với khoản tiền trả cho thời gian không làm việc như nghỉ phép hoặc nghỉ hè hàng năm, nghỉ lễ hoặc các thời gian nghỉ khác được trả lương, bao gồm cả những khoản tiền công khác được nhận thường xuyên có tính chất như lương trước khi người

chủ khấu trừ [các khoản mà người chủ đã đóng cho người làm công ăn lương như: thuế, đóng bảo hiểm xã hội, tiền đóng cho chế độ hưu trí, phí bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội trả thay lương (trả cho người lao động trong thời gian nghỉ việc vì ốm đau, thai sản, tai nạn lao động), phí đoàn thể và các khoản nghĩa vụ khác của người làm công ăn lương]”. Không tính vào thu nhập từ việc làm các khoản sau: tiền bảo hiểm xã hội và tiền cho chế độ hưu trí mà người chủ đã đóng cho người làm công ăn lương và những phúc lợi mà người làm công ăn lương đã nhận được từ các khoản này, tiền chi trả cho kết thúc hợp đồng, các khoản phúc lợi không thường xuyên (như tiền thưởng cuối năm, tiền biểu...)”.

Tóm lại, thu nhập của người lao động theo cách hiểu trong nghiên cứu này có nghĩa là tất cả các khoản tiền mà doanh nghiệp, người sử dụng lao động trả cho người lao động căn cứ theo số lượng và chất lượng công việc họ đã thực hiện, bên cạnh lương còn có các khoản tiền phụ cấp, các khoản tiền thưởng..., được tính chung vào thu nhập của người lao động. Do đó, thu nhập chịu ảnh hưởng bởi rất nhiều yếu tố, trong đó có sự phát triển kinh tế xã hội của quốc gia.

2.2. Tổng quan nghiên cứu

Tiền lương, thu nhập là vấn đề được nhiều người quan tâm, đặc biệt trong bối cảnh đại dịch Covid-19 diễn ra bởi nó có ảnh hưởng không nhỏ đến cuộc sống người lao động và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Một số đề tài nghiên cứu về thu nhập người lao động trong đại dịch Covid-19 như:

Theo Bình (2021): “*Tác động của đại dịch Covid-19 tới lao động, việc làm ở một số nhóm dễ bị tổn thương*”. Tác giả phân tích tác động của đại dịch Covid-19 đến lao động, việc làm nói chung, đặc biệt là nhóm lao động dễ bị tổn thương, như: lao động di cư, lao động khu vực phi chính thức, người nghèo, phụ nữ... Tuy nhiên, tác giả chưa đưa ra những giải pháp khắc phục tình trạng đó.

Theo Như & Dân (2021): “*Tác động của Covid-19 tới Việt Nam: Nhìn từ góc độ thu nhập, việc làm của người lao động*”. Bài báo đã phân tích các tác động của khủng hoảng dịch bệnh tới khía cạnh việc làm, số giờ làm việc và thu nhập của người lao động, đặc biệt với nhóm lao động nữ và nhóm lao động có trình độ thấp. Tuy nhiên, bài báo mới chỉ phân tích trong năm 2019 và năm 2020, các giải pháp đề xuất còn chung chung.

Theo Dung (2022): “*Tác động của đại dịch Covid-19 đến thị trường lao động Việt Nam*”. Bài viết nghiên cứu tác động của đại dịch Covid-19 đến cân đối cung - cầu lao động, thất nghiệp, thiếu việc làm, giảm thu nhập... và một số giải pháp nhằm khôi phục và phát triển thị trường lao động.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp thu thập tài liệu, thống kê mô tả để thực hiện so sánh, phân tích sự thay đổi về thu nhập, việc làm của người lao động trong thời gian trước và sau đại dịch Covid-19. Dữ liệu được sử dụng trong bài được thu thập chủ yếu từ các số liệu đã công bố của Tổng cục Thống kê.

4. Thực trạng vấn đề nghiên cứu

4.1. Tình hình lao động, việc làm và thu nhập của người lao động Việt Nam trước đại dịch

Trước đại dịch Covid-19, với sự chuyển dịch tích cực của nền kinh tế trong và ngoài nước, cùng sự chỉ đạo quyết liệt của Chính phủ, thị trường lao động những năm trước đại dịch đã có sự chuyển biến theo hướng tích cực, tỷ lệ thất nghiệp, thiếu việc làm giảm, số người có việc làm tăng; giảm dần sử dụng lao động giản đơn sang sử dụng nhóm lao động có kỹ năng và trình độ cao, chất lượng lao động được nâng cao, thu nhập của người lao động làm công hưởng lương có xu hướng tăng (Tổng cục Thống kê).

Theo Báo cáo Tình hình lao động việc làm quý IV và cả năm 2019 của Tổng cục Thống kê, lực lượng lao động trong nền kinh tế tiếp tục gia tăng, góp phần bổ sung nguồn lực cho phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Tuy vậy, lực lượng lao động qua đào tạo được cấp bằng, chứng chỉ từ sơ cấp trở lên còn thấp, chỉ chiếm 22,8%.

Chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng giảm tỷ trọng lao động trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản nhưng tăng trong khu vực công nghiệp và dịch vụ và đạt mức cao nhất trong vòng 5 năm qua kể từ 2015 trở lại đây. Năm 2019 là năm đầu tiên tỷ trọng lao động trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản giảm xuống thứ hai sau khu vực dịch vụ.

Cũng theo số liệu của Tổng cục Thống kê, quý IV/2019, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên ước đạt 56,1 triệu người, tăng 472,2 nghìn người so với quý trước và tăng 501,8 nghìn người so với cùng kỳ năm trước. Lực lượng lao động trong độ tuổi lao động quý IV năm 2019 ước tính đạt 49,4 triệu người, tăng 278,7 nghìn người so với quý trước và tăng 442,3% so với cùng kỳ năm trước. Trong tổng số người tham

gia lực lượng lao động của quý 4/2019, có 13,2 triệu người đã được đào tạo có bằng, chứng chỉ (từ sơ cấp trở lên) tăng 480,3 nghìn người so với quý III. Tỷ lệ qua đào tạo của lao động khu vực thành thị đạt 41,3%, cao hơn gần 3 lần khu vực nông thôn.

Lao động có việc làm tiếp tục tăng, cơ cấu lao động chuyển dịch nhanh. Tuy nhiên, công việc đòi hỏi kỹ năng còn hạn chế, lao động làm khu vực tự sản tự tiêu trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản vẫn còn chiếm tỷ lệ tương đối cao. Cơ cấu lao động tiếp tục chuyển dịch nhanh theo hướng giảm tỷ trọng lao động trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản, tăng tỷ trọng trong công nghiệp và dịch vụ. Ước tính quý IV, lao động trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản là 18,6 triệu người; trong khu vực dịch vụ gần 20 triệu người, trong khu vực công nghiệp và xây dựng là 16,5 triệu người... Tổng số lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc, có gần 4 triệu lao động đang làm các công việc tự sản tự tiêu trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản, chiếm 7,3% lao động có việc làm, đa số họ ở nông thôn và không có trình độ chuyên môn kỹ thuật, thậm chí 10% trong số đó còn chưa từng bao giờ đi học.

Tỷ lệ thất nghiệp duy trì ở mức thấp, lao động thiếu việc làm và lao động phi chính thức giảm so với cùng kỳ 2018 nhưng tỷ lệ thanh niên không đi học và không đi làm vẫn ở mức cao. Số liệu của Tổng cục Thống kê nêu rõ, số người thất nghiệp trong độ tuổi lao động quý IV/2019 gần 1,11 triệu người, tăng 0,3 nghìn so với quý III và giảm 0,9 nghìn người so với cùng kỳ 2018. Tỷ lệ thất nghiệp là 1,98%. Thất nghiệp của lao động thanh niên trong độ tuổi 15 - 24 quý IV/2019 ước khoảng 390,6 nghìn người. Tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên là 6,31%, giảm so với quý trước và cùng kỳ. Tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên khu vực thành thị là 8,91%. Tỷ lệ thanh niên không có việc làm và không tham gia học tập hoặc đào tạo trong quý IV ước 8,4%, giảm so với quý III, tỷ lệ này ở thành thị thấp hơn nông thôn và ở nữ thanh niên cao hơn nam thanh niên.

Thu nhập bình quân tháng của người lao động tăng so với quý trước và cùng kỳ năm trước, công việc liên quan đến trình độ kỹ năng cao thì thu nhập càng cao

Theo đó, thu nhập bình quân tháng của lao động làm công hưởng lương quý IV/2019 là 6,8 triệu đồng/tháng, tăng 134 nghìn đồng so với quý trước và tăng 819 nghìn đồng so với cùng kỳ năm trước.

Tính chung năm 2019, thu nhập bình quân

tháng của lao động làm công hưởng lương là 6,7 triệu đồng/tháng, trong đó: Thu nhập của lao động nam là 7,1 triệu đồng/tháng, lao động nữ là 6,3 triệu đồng/tháng, lao động thành thị là 7,8 triệu đồng/tháng, lao động nông thôn là 5,9 triệu đồng/tháng.

Thu nhập bình quân tháng của lao động làm công hưởng lương năm 2019 của nhóm “Nhà lãnh đạo trong các ngành, các cấp và các đơn vị” là 11,4 triệu đồng/tháng, tăng 1,7 triệu đồng so với năm trước; nhóm “Nhà chuyên môn kỹ thuật bậc cao” là 9,2 triệu đồng/tháng, tăng 1 triệu đồng; nhóm “Lao động giản đơn” là 4,8 triệu đồng/tháng, tăng 717 nghìn đồng.

Thu nhập bình quân tháng từ công việc làm công hưởng lương năm 2019 của lao động có trình độ từ đại học trở lên là 9,3 triệu đồng/tháng, tăng 1,06 triệu đồng so với năm trước; lao động có trình độ sơ cấp là 7,7 triệu đồng/tháng, tăng 1,08 triệu đồng; lao động chưa học xong tiểu học là 5 triệu đồng/tháng; lao động chưa từng đi học là 4,2 triệu đồng/tháng.

Như vậy, việc chuyển dịch lao động sang khu vực công nghiệp, xây dựng và dịch vụ nhiều hơn, thu nhập của lao động có trình độ cao hơn rất nhiều so với không có trình độ và lao động chung đang cho thấy những chuyển biến theo hướng mới của lao động việc làm trên phạm vi cả nước trong tương lai, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của tình hình phát triển kinh tế - xã hội mới.

4.2. Thu nhập của người lao động Việt Nam dưới tác động của đại dịch Covid-19

Đại dịch Covid-19 xuất hiện tại Việt Nam từ tháng 1 năm 2020 đã ảnh hưởng trực tiếp đến tình hình lao động và việc làm, tác động mạnh mẽ đến thu nhập của người lao động trong các ngành và tại tất cả các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Trong đó, ảnh hưởng rõ rệt nhất vào quý II năm 2020 khi tình hình dịch Covid-19 diễn biến phức tạp, nhiều ca lây nhiễm trong cộng đồng xuất hiện và đặc biệt là việc áp dụng các quy định về giãn cách xã hội được thực hiện triệt để trong tháng 4 năm 2020.

Hàng triệu người lao động bị ảnh hưởng tiêu cực bởi dịch Covid-19, như bị mất việc làm, phải nghỉ giãn việc/nghỉ việc luân phiên, phải tạm nghỉ hoặc tạm ngừng sản xuất kinh doanh, bị giảm giờ làm hay giảm thu nhập... Trong các khu vực kinh tế thì khu vực dịch vụ là chịu ảnh hưởng nặng nề nhất bởi dịch Covid-19 với 68,9% số lao động trong khu vực này bị ảnh hưởng. Ngoài ra, trong các khu vực công nghiệp,

xây dựng và khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản cũng bị ảnh hưởng với 66,4% và 27% (Tổng cục Thống kê, 2020).

Trong bối cảnh dịch Covid-19 diễn biến phức tạp và có ảnh hưởng không tốt tới mọi lĩnh vực của đời sống kinh tế xã hội, nhà nước đã đưa ra những chính sách và các biện pháp mạnh, để kiểm soát và giúp cho công việc khôi phục kinh tế được thuận lợi hơn. Cùng với sự đồng lòng quyết tâm của Đảng, Chính phủ và mọi người dân cũng như cộng đồng doanh nghiệp đã từng bước thực hiện có hiệu quả mục tiêu “vừa phòng chống dịch bệnh, vừa phát triển kinh tế - xã hội”.

4.2.1. Giai đoạn đầu của đại dịch (từ ngày 01/01/2020 đến ngày 31/12/2021)

Số lao động bị ảnh hưởng tiêu cực bởi dịch Covid-19 tăng mạnh

Tính đến tháng 12 năm 2020, cả nước có 32,1 triệu người từ 15 tuổi trở lên bị ảnh hưởng tiêu cực bởi dịch Covid-19 bao gồm người bị mất việc làm, phải nghỉ giãn việc/nghỉ luân phiên, giảm giờ làm, giảm thu nhập... Trong đó, 69,2% người bị giảm thu nhập, 39,9% phải giảm giờ làm/nghỉ giãn việc/nghỉ luân phiên và khoảng 14,0% buộc phải tạm nghỉ hoặc tạm ngừng hoạt động sản xuất kinh doanh.

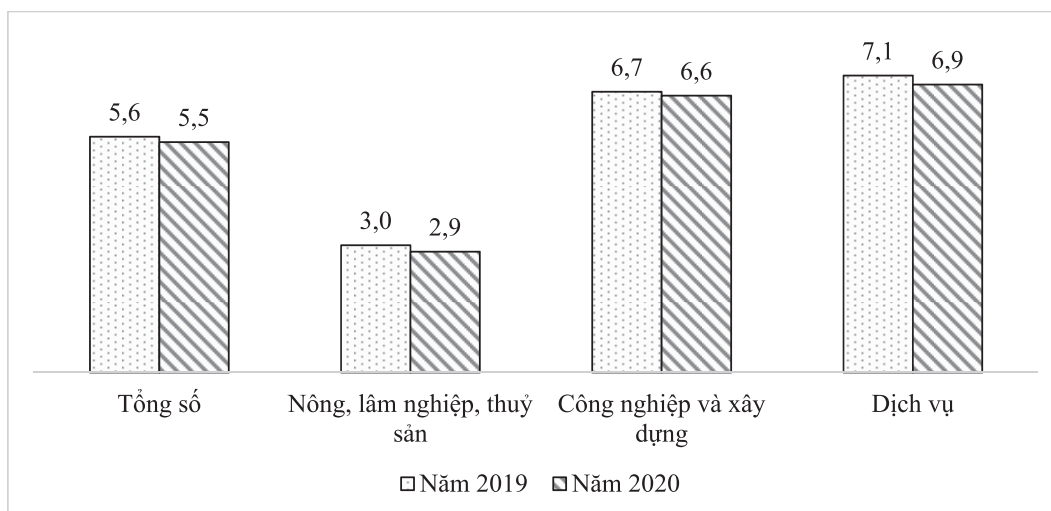
Khu vực dịch vụ chịu ảnh hưởng nặng nề nhất bởi dịch Covid-19 với 71,6% lao động bị ảnh hưởng, tiếp đến là khu vực công nghiệp và xây dựng với 64,7% lao động bị ảnh hưởng; tỷ lệ lao động bị ảnh hưởng trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản là 26,4%.

Thu nhập của người lao động giảm ở cả 3 khu vực kinh tế

Trong bối cảnh ảnh hưởng của đại dịch Covid-19, khiến cho người lao động bị mất cơ hội việc làm, thời gian làm việc bị rút ngắn, bị sa thải hay thất nghiệp... đã ảnh hưởng trực tiếp đến thu nhập của người lao động. Theo Báo cáo của Tổng cục Thống kê, so với năm 2019, thu nhập bình quân tháng của người lao động Việt Nam năm 2020 ở cả ba khu vực kinh tế đều giảm. Cụ thể: Năm 2020, thu nhập bình quân của người lao động là 5,5 triệu đồng, giảm 2,3% so với năm 2019 (giảm 128 nghìn đồng). Thu nhập của người lao động khu vực dịch vụ giảm mạnh nhất là 152 nghìn đồng; tiếp đến là nông, lâm, thủy sản 156 nghìn đồng. Người lao động khu vực công nghiệp và xây dựng giảm thấp nhất với 100 nghìn đồng/người/tháng. Tác động này được minh họa rõ ràng trong hình 1 dưới đây:

Hình 1. Thu nhập bình quân của người lao động theo khu vực kinh tế, 2019 - 2020

Đơn vị: triệu đồng



Nguồn: Tổng cục Thống kê

Thu nhập của người lao động có nhiều biến động trong năm 2021

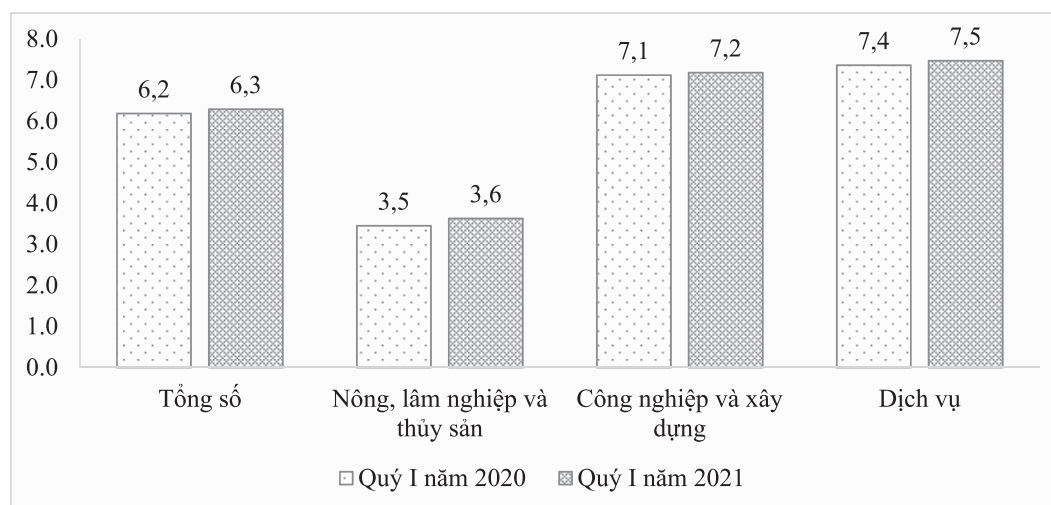
Đầu năm 2021, bất chấp sự bùng phát của đại dịch Covid-19, nhờ các chính sách hỗ trợ kịp thời của chính phủ, thu nhập bình quân của người lao động quý I năm 2021 vẫn tăng so với cùng kỳ năm trước và tăng ở cả ba khu vực kinh tế. Thu nhập bình quân tháng người lao động trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản là 3,6 triệu đồng, tăng 181 nghìn đồng so với cùng kỳ năm trước, lao động trong khu vực công

nh nghiệp và xây dựng có thu nhập bình quân là 7,2 triệu đồng, tăng 112 nghìn đồng và thu nhập bình quân của lao động trong khu vực dịch vụ là 7,5 triệu đồng, tăng 55 nghìn đồng so với cùng kỳ năm trước.

Tính chung quý I năm 2021 so với cùng kỳ năm trước, khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản ghi nhận tốc độ tăng thu nhập bình quân cao nhất, tăng 5,2%; khu vực dịch vụ có tốc độ tăng là 1,5% và khu vực công nghiệp và xây dựng có tốc độ tăng thu nhập bình quân thấp nhất, tăng 0,8%.

Hình 2. Thu nhập bình quân tháng người lao động theo khu vực kinh tế, quý I năm 2020 và 2021

Đơn vị: Triệu đồng



Nguồn: Tổng cục Thống kê

Mặc dù thu nhập bình quân chung tăng nhưng mức tăng này không đều giữa các ngành. Một số ngành vẫn chịu ảnh hưởng nặng nề của dịch Covid-19

và thu nhập của lao động trong ngành đó bị sụt giảm so với cùng kỳ năm trước. Có thể kể đến một số ngành như: nghệ thuật, vui chơi giải trí, giảm 5,2%

(giảm 359 nghìn đồng); vận tải kho bãi giảm 2,7% (giảm 234 nghìn đồng).

Thu nhập bình quân tháng của lao động làm công ăn lương quý I năm 2021 đạt 7,2 triệu đồng, tăng 556 nghìn đồng so với quý trước và tăng 132 nghìn đồng so với cùng kỳ năm trước. Lao động nam có thu nhập bình quân cao gấp 1,2 lần lao động nữ (7,6 triệu đồng so với 6,6 triệu đồng).

Sang quý II/2021, theo Tổng cục Thống kê, diễn biến khó kiểm soát của dịch Covid-19 đã làm gián đoạn đà phục hồi thu nhập bình quân của người lao động. Theo đó, quý II/2021 ghi nhận mức giảm thu nhập bình quân của người lao động so với quý trước. Thu nhập bình quân tháng của lao động quý II/2021 đạt 6,1 triệu đồng, giảm 226 nghìn đồng so với quý I/2021 và tăng 547.000 đồng so với cùng kỳ năm 2020.

Trong quý II năm 2021, hầu hết các ngành kinh tế đều ghi nhận mức giảm thu nhập bình quân của người lao động so với quý trước. Người lao động làm việc ở khu vực công nghiệp và xây dựng bị ảnh hưởng về thu nhập nhiều nhất. Cụ thể lao động khu vực này chỉ đạt 6,7 triệu/tháng, giảm 464.000 đồng so với quý trước.

Lao động khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản lại tăng 80.00 đồng/tháng, đạt 3,7 triệu đồng. Theo Tổng cục Thống kê, đây là khu vực duy nhất có mức thu nhập bình quân tăng so với quý trước.

Thu nhập của lao động làm công ăn lương quý II/2021 đạt 6,8 triệu đồng, giảm 411.000 đồng so với quý trước và tăng 455.000 đồng so với cùng kỳ năm 2020. Thu nhập bình quân của lao động nam làm công hưởng lương cao hơn lao động nữ 1,2 lần và thu nhập bình quân của lao động ở khu vực thành thị cao hơn 1,3 lần so với thu nhập của lao động ở nông thôn.

Diễn biến phức tạp của dịch Covid-19 đã tác động nghiêm trọng đến đời sống của người lao động. Thu nhập bình quân của người lao động quý III năm 2021 chỉ đạt 5,2 triệu đồng, giảm 877 nghìn đồng so với quý trước và giảm 603 nghìn đồng so với cùng kỳ năm trước. Như vậy, thu nhập bình quân của người lao động quý III năm 2021 thấp hơn đáng kể so với quý II năm 2020 (5,2 triệu đồng so với 5,5 triệu đồng), trong khi quý II năm 2020 đã ghi nhận thu nhập bình quân của người lao động là mức thấp nhất trong vòng 10 năm trở lại đây.

Cũng theo đó, hầu hết các ngành kinh tế đều ghi nhận mức sụt giảm thu nhập bình quân của người lao động so với quý trước. Trong đó, người lao động làm

việc trong khu vực dịch vụ bị ảnh hưởng thu nhập nặng nề nhất với mức thu nhập bình quân tháng là 6,2 triệu đồng, giảm 1,0 triệu đồng, tương ứng giảm 14,3% so với quý trước; lao động khu vực công nghiệp và xây dựng có mức thu nhập bình quân là 5,8 triệu đồng, giảm 906 nghìn đồng, tương ứng giảm 13,5% so với quý trước. Những diễn biến khó lường của dịch Covid-19 lần thứ tư đã tác động tới khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản. Đây là khu vực có nhiều yếu tố khởi sắc và ghi nhận tốc độ tăng trưởng ổn định về thu nhập bình quân người lao động tương trong thời gian vừa qua. Tuy nhiên, đến quý III năm 2021 thu nhập bình quân của người lao động chỉ là 3,4 triệu đồng, giảm 340 nghìn đồng, tương ứng giảm 9,2% so với quý trước.

Thu nhập bình quân của người lao động trong một số ngành kinh tế vốn đã chịu tác động từ các đợt dịch Covid-19 lần trước, quý III năm 2021 tiếp tục gặp nhiều khó khăn hơn với mức thu nhập bình quân giảm sâu so với quý trước. Trong đó, lao động ngành vận tải, kho bãi có thu nhập bình quân giảm 20,3%, tương ứng giảm 1,6 triệu đồng; ngành dịch vụ lưu trú và ăn uống có thu nhập bình quân giảm 21,2%, tương ứng giảm 1,2 triệu đồng so với quý trước.

Thu nhập bình quân của lao động làm công ăn lương quý III năm 2021 là 6,0 triệu đồng, giảm 795 nghìn đồng so với quý trước và giảm 525 nghìn đồng so với cùng kỳ năm trước. Thu nhập bình quân của lao động nam làm công hưởng lương cao hơn lao động nữ 1,16 lần (tương ứng 6,4 triệu đồng so với 5,5 triệu đồng); thu nhập bình quân của lao động ở khu vực thành thị cao hơn 1,20 lần so với thu nhập của lao động ở nông thôn (tương ứng 6,6 triệu đồng so với 5,5 triệu đồng).

Thu nhập của người lao động có sự khởi sắc vào những tháng cuối năm. Cụ thể, thu nhập bình quân tháng của người lao động trong quý IV năm 2021 là 5,3 triệu đồng, tăng 139 nghìn đồng so với quý trước và giảm 624 nghìn đồng so với cùng kỳ năm trước.

So với quý III, quý đã chứng kiến mức thu nhập thấp nhất chưa từng có trong nhiều năm trở lại đây, sang quý IV mức thu nhập bình quân của người lao động đã được cải thiện hơn (tăng 139 nghìn đồng/người/tháng). Tuy nhiên, diễn biến phức tạp, kéo dài của dịch Covid-19 tác động sâu sắc đến đời sống của người lao động, so với cùng kỳ năm 2020 mức thu nhập của người lao động sụt giảm nghiêm trọng (giảm 624 nghìn đồng/người/tháng).

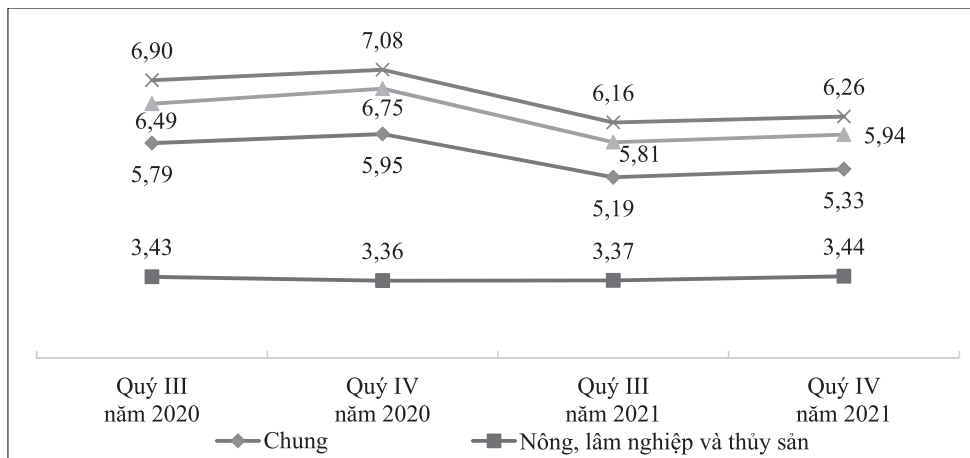
Thu nhập bình quân của người lao động tăng ở cả

ba khu vực kinh tế so với quý trước. Người lao động làm việc trong khu vực công nghiệp và xây dựng có mức thu nhập bình quân tăng cao nhất, với mức thu nhập là 5,9 triệu đồng/người/tháng, tăng 130 nghìn đồng, tương ứng tăng 2,2% so với quý trước. Lao

động khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản có mức thu nhập bình quân là 3,4 triệu đồng, tăng 72 nghìn đồng, tương ứng tăng 2,1%. Lao động khu vực dịch vụ có mức thu nhập bình quân là 6,3 triệu đồng, tăng 108 nghìn đồng, tương ứng tăng 1,7%.

Hình 3. Thu nhập bình quân tháng của người lao động theo khu vực kinh tế, các quý năm 2020 và năm 2021

Đơn vị tính: Triệu đồng



Nguồn: Tổng cục Thống kê

Tính chung năm 2021 thu nhập bình quân tháng của người lao động là 5,7 triệu đồng, giảm 32 nghìn đồng so với năm 2020. Thu nhập bình quân tháng của lao động nam là 6,6 triệu đồng, cao hơn 1,40 lần của lao động nữ (4,7 triệu đồng). Thu nhập bình quân của lao động khu vực thành thị là 7,0 triệu đồng, cao hơn 1,40 lần mức thu nhập bình quân lao động khu vực nông thôn (5,0 triệu đồng).

Xét theo ngành kinh tế, so với năm 2020, lao động trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản duy trì được mức độ tăng trưởng dương ổn định, với mức thu nhập bình quân tháng năm 2021 là 3,6 triệu đồng, tăng 7,1%, tương ứng tăng 236 nghìn đồng. Thu nhập bình quân của lao động khu vực công nghiệp và xây dựng là 6,4 triệu đồng, giảm 201 nghìn đồng, tương ứng giảm 3,0% và lao động trong khu vực dịch vụ có mức thu nhập bình quân là 6,8 triệu đồng, giảm 27 nghìn đồng, tương ứng giảm 0,4%.

Thu nhập bình quân tháng của lao động làm công ăn lương năm 2021 là 6,6 triệu đồng, giảm 45 nghìn đồng so với năm 2020. Lao động nam có mức thu nhập bình quân cao hơn 1,15 lần mức thu nhập bình quân của lao động nữ (7,0 triệu đồng so với 6,0 triệu đồng); lao động khu vực thành thị có thu nhập bình quân cao hơn 1,23 lần lao động khu vực nông thôn (7,3 triệu đồng so với 5,9 triệu đồng).

4.2.2. Giai đoạn sau của đại dịch (bắt đầu từ ngày 01/01/2022)

Với quyết tâm phục hồi và phát triển kinh tế để không lỡ nhịp với đà phục hồi của kinh tế thế giới, Chính phủ đã ban hành Nghị quyết 11/NQ-CP ngày 30/01/2022 về chương trình phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội và triển khai Nghị quyết số 43/2022/QH15 của Quốc hội về chính sách tài khóa, tiền tệ hỗ trợ chương trình. Các bộ, ngành, địa phương đã tập trung xây dựng kế hoạch hành động để thực hiện đồng bộ các giải pháp. Cùng với sự ủng hộ của nhân dân cả nước và niềm tin của cộng đồng doanh nghiệp, việc khôi phục và phát triển kinh tế - xã hội quý I năm 2022 nước ta đã đạt được nhiều kết quả tích cực, hầu hết các ngành, lĩnh vực có xu hướng phục hồi và tăng trưởng trở lại. Nhờ vậy, thu nhập người lao động được cải thiện rõ rệt.

Thu nhập bình quân tháng của người lao động là 6,4 triệu đồng, tăng mạnh so với quý trước và được cải thiện hơn so với cùng kỳ năm trước

Thu nhập bình quân tháng của người lao động quý I là 6,4 triệu đồng, tăng 1 triệu đồng so với quý trước và tăng 110 nghìn đồng so với cùng kỳ năm trước. Thu nhập bình quân tháng của lao động nam cao gấp 1,36 lần thu nhập bình quân tháng của lao động nữ (7,3 triệu đồng so với 5,4 triệu đồng). Thu

nhập bình quân của lao động ở khu vực thành thị cao gấp 1,43 lần khu vực nông thôn (7,9 triệu đồng so với 5,5 triệu đồng).

Thị trường lao động quý I đang dần sôi động trở lại ở nhiều ngành kinh tế, đời sống của người lao động được cải thiện hơn, thu nhập bình quân của người lao động có sự phục hồi mạnh mẽ. Nếu như quý III năm 2021, thị trường lao động đã trải qua những khó khăn chưa từng có trong nhiều năm trở lại đây, với mức thu nhập bình quân của người lao động là 5,2 triệu đồng, là mức sụt giảm nghiêm trọng; đến quý IV năm 2021 thu nhập bình quân của người lao động có dấu hiệu cải thiện hơn, tăng khoảng 139 nghìn đồng so với quý III/2021. Bước sang quý I năm nay, cùng với các chính sách kinh tế thích ứng linh hoạt, thu nhập của người lao động tăng mạnh so với quý trước, tăng 20,1% (tương ứng tăng khoảng 1 triệu đồng/người/tháng).

So với cùng kỳ năm trước, thu nhập bình quân của người lao động tăng khoảng gần 2%, tăng tương ứng khoảng 110 nghìn đồng và tăng 4% so với cùng kỳ năm 2020, tương ứng tăng 216 nghìn đồng/người/tháng.

Thu nhập bình quân tháng của lao động tăng mạnh tại vùng Đông Nam Bộ và Đồng bằng sông Cửu Long, đặc biệt tại Thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai.

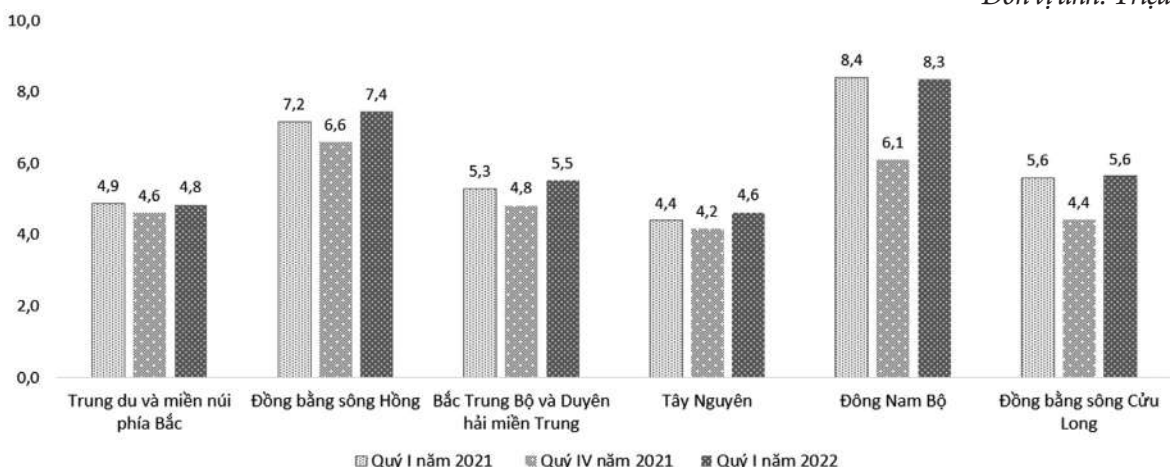
Thu nhập bình quân tháng của lao động vùng Đông Nam Bộ tăng cao nhất trong 6 vùng kinh tế - xã hội, với mức thu nhập bình quân là 8,3 triệu đồng, tăng 36,8%, tương ứng tăng 2,2 triệu đồng so với quý trước. Trong đó, lao động tại Thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương và Đồng Nai có mức thu

nhập bình quân cao nhất cả nước, khoảng hơn 8 triệu đồng/người/tháng. Tại Thành phố Hồ Chí Minh, thu nhập bình quân của lao động là 8,9 triệu đồng/người, tăng 36,5%, tương ứng tăng 2,4 triệu đồng so với quý trước; thu nhập của người lao động tại Bình Dương là 8,6 triệu đồng/người/tháng, tăng 54,0%, tương ứng tăng 3,0 triệu đồng/người/tháng so với quý trước; lao động tại Đồng Nai có thu nhập bình quân là 8,5 triệu đồng, tăng 32,9%, tương ứng tăng 2,1 triệu đồng so với quý trước. Quý I năm nay cũng ghi nhận sự phục hồi mạnh thu nhập bình quân của lao động tại vùng Đồng bằng sông Cửu Long. Trong quý IV năm 2021, lao động tại vùng này vẫn ghi nhận sự sụt giảm thu nhập, đời sống người lao động vẫn tiếp tục chịu nhiều khó khăn do tác động phức tạp và lan rộng của dịch Covid-19; tuy nhiên, sang quý I năm nay thu nhập của lao động tại Đồng bằng sông Cửu Long có nhiều chuyển biến tích cực, với thu nhập bình quân của người lao động là 5,6 triệu đồng, tăng 27,8% so với quý trước.

Mặc dù, trong quý I năm 2022 chứng kiến số ca nhiễm Covid-19 tăng cao tại nhiều tỉnh, thành phố phía Bắc. Tuy vậy, thu nhập của người lao động tại vùng Đồng bằng sông Hồng vẫn có mức tăng trưởng khá, như Hà Nội, Bắc Ninh, Hải Phòng. Thu nhập bình quân của lao động tại Hà Nội là 8,5 triệu đồng, tăng 17,4%, tương ứng tăng 1,3 triệu đồng so với quý trước; lao động tại Bắc Ninh có thu nhập bình quân là 8,2 triệu đồng, tăng 8,3% và thu nhập của lao động tại Hải Phòng là 7,8 triệu đồng/người/tháng, tăng 8,3% so với quý IV năm 2021.

Hình 4. Thu nhập bình quân tháng của người lao động theo vùng kinh tế - xã hội, quý I, quý IV năm 2021 và quý I năm 2022

Đơn vị tính: Triệu đồng



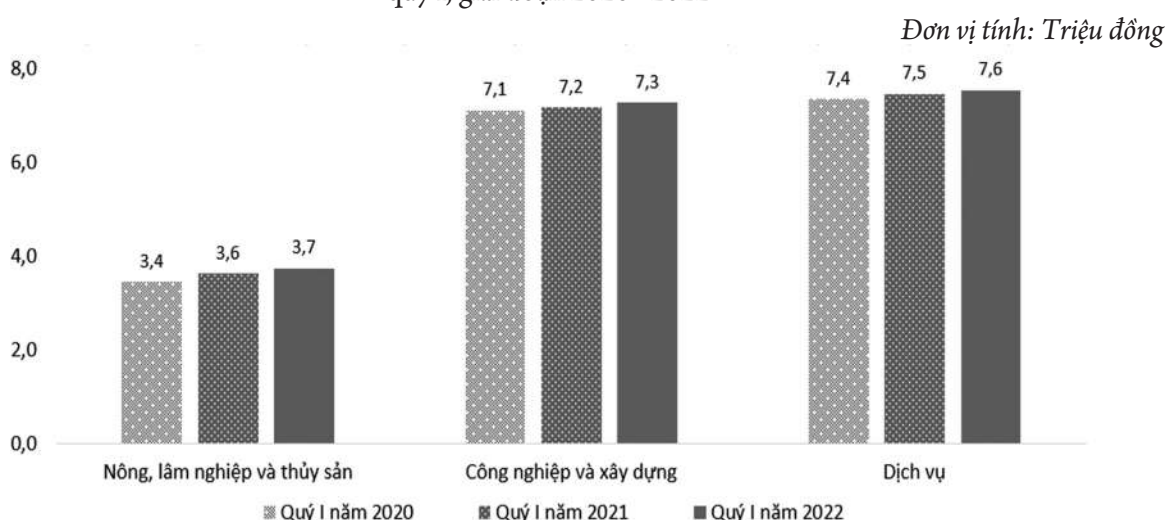
Nguồn: Tổng cục Thống kê

So với quý trước, thu nhập của lao động làm việc trong các ngành kinh tế có sự tăng trưởng khá. Thu nhập bình quân tháng của lao động làm việc trong khu vực công nghiệp và xây dựng là 7,3 triệu đồng, đây là khu vực có tốc độ tăng thu nhập bình quân tăng cao nhất trong ba khu vực kinh tế, tăng 22,6% so với quý trước, tăng tương ứng hơn 1,3 triệu đồng; lao động làm việc trong ngành dịch vụ có thu nhập bình quân là 7,5 triệu đồng, tăng 20,5% so với quý trước, tăng tương ứng gần 1,3 triệu đồng. Lao động làm việc trong ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản có thu nhập bình quân là

3,7 triệu đồng, tăng 8,8% so với quý trước, tăng tương ứng khoảng 301 nghìn đồng.

So với cùng kỳ năm 2021, lao động trong ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản có tốc độ tăng thu nhập bình quân cao nhất trong ba khu vực kinh tế, tăng 3,1%, tương ứng tăng khoảng 114 nghìn đồng; lao động làm việc trong khu vực công nghiệp và xây dựng có thu nhập bình quân tăng 1,4%, tương ứng tăng 100 nghìn đồng; trong khi đó, lao động làm việc trong khu vực dịch vụ có mức thu nhập tăng không nhiều so với cùng kỳ năm trước, tương ứng tăng 78 nghìn đồng/người/tháng.

Hình 5. Thu nhập bình quân tháng của người lao động theo khu vực kinh tế quý I, giai đoạn 2020 - 2022



Nguồn: Tổng cục Thống kê

Thu nhập của người lao động quý I đã có nhiều khởi sắc ở nhiều ngành kinh tế chủ lực so với quý trước. Lao động làm việc trong ngành công nghiệp chế biến, chế tạo có mức thu nhập bình quân là 7,2 triệu đồng, tăng 24,2%, tương ứng tăng 1,4 triệu đồng; lao động làm việc trong ngành bán buôn bán lẻ có thu nhập bình quân là 7,5 triệu đồng, tăng 23,3%, tương ứng tăng 1,4 triệu đồng; lao động làm việc trong ngành tài chính ngân hàng và bảo hiểm có thu nhập bình quân là 10,8 triệu đồng, tăng 16,5%, tăng tương ứng là 1,5 triệu đồng; ngành kinh doanh bất động sản lao động có thu nhập bình quân là 10,7 triệu đồng, tăng 32,8%, tương ứng tăng 2,6 triệu đồng; lao động làm việc trong ngành sản xuất, phân phối điện, khí đốt có thu nhập bình quân là 9,5 triệu đồng, tăng 8,4%, tương ứng tăng 736 nghìn đồng.

5. Kết luận và khuyến nghị

Đại dịch Covid-19 khiến thị trường lao động Việt Nam gặp nhiều sóng gió với hàng triệu người lao

động bị ảnh hưởng tiêu cực do mất việc làm, phải nghỉ giãn việc/nghỉ luân phiên, giảm giờ làm, giảm thu nhập... Lần đầu tiên trong 10 năm qua, nền kinh tế Việt Nam chứng kiến sự sụt giảm nghiêm trọng về số người tham gia thị trường lao động và số người có việc làm. Thu nhập bình quân của người lao động cũng theo đó bị thâm hụt. Các chỉ tiêu về tỷ lệ thất nghiệp, tỷ lệ thiếu việc làm và tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức đều tăng cao trái ngược hẳn với xu thế giảm trong các năm gần đây. Tuy nhiên, với quyết tâm của Chính phủ, sự nỗ lực triển khai chương trình phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội và sự đồng lòng gắng sức của nhân dân, tình hình thị trường lao động dần được phục hồi và đạt được mức tăng trưởng khá.

Kết quả Điều tra lao động việc làm các quý I năm 2022 cho thấy, số lao động bị ảnh hưởng tiêu cực bởi đại dịch Covid-19 đã giảm mạnh, số người gia nhập lực lượng lao động tiếp tục tăng ngay cả khi số ca nhiễm Covid-19 trong cả nước vượt mức hàng chục

ngành ca mỗi ngày. Lao động có việc làm tăng mạnh. Tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm đều giảm. Thu nhập của người lao động đã dần được cải thiện.

Tuy nhiên, để thực hiện mục tiêu kép vừa phát triển kinh tế vừa chiến thắng đại dịch, phát triển thị trường lao động bền vững, tác giả đưa ra một số khuyến nghị giải pháp như sau:

- Tiếp tục tập trung tháo gỡ khó khăn cho doanh nghiệp sản xuất, triển khai đồng bộ các giải pháp cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh, hỗ trợ doanh nghiệp và người lao động, đẩy nhanh Chương trình phục hồi và phát triển kinh tế.

- Tích cực triển khai các gói hỗ trợ đặc thù, đa dạng hóa các hình thức trợ cấp, mở rộng các chương trình đào tạo hướng nghiệp phù hợp với nhiều đối tượng, đặc biệt là lao động nữ, lao động không có trình độ

chuyên môn kỹ thuật, lao động phi chính thức nhằm ổn định an sinh xã hội, tạo động lực cho người lao động làm việc, góp sức vào quá trình phục hồi và phát triển kinh tế.

- Tích cực đổi mới, triển khai các chính sách đào tạo, đào tạo lại nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thích ứng với yêu cầu tăng trưởng và phát triển kinh tế.

- Triển khai các chính sách để thu hút lao động tự sản tự tiêu, lao động không tham gia hoạt động kinh tế tham gia thị trường lao động, góp phần nâng cao năng suất lao động xã hội và cải thiện đời sống của người dân.

- Nghiên cứu xây dựng các chương trình chính sách đào tạo phù hợp, nâng cao chất lượng nguồn lao động, đảm bảo năng lực cạnh tranh của nền kinh tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Dung, B. T. (2022). Tác động của đại dịch Covid-19 đến thị trường lao động Việt Nam. *Tạp chí Tài chính*, kỳ 1 tháng 3 năm 2022.
- Hoàng, N. (2020). Đại dịch Covid-19 ảnh hưởng tiêu cực đến tình hình lao động, việc làm. <http://baochinhphu.vn/Utilities/PrintView.aspx?distributionid=400408>.
- ILO. (2020). Báo cáo nhanh Covid-19 và Việc làm: Tác động và Ứng phó. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/briefingnote/wcms_740946.pdf.
- Kỷ yếu Hội thảo khoa học. (2020). Covid-19, đại dịch và những vấn đề đặt ra đối với phát triển bền vững. Hà Nội.
- Như, Đ. T. & Dân, Đ. T. H. (2021). Tác động của Covid-19 tới Việt Nam: Nhìn từ góc độ thu nhập, việc làm của người lao động. Các kết quả nghiên cứu khoa học và ứng dụng công nghệ. *Tạp chí Công thương*, số 12 tháng 5 năm 2021.
- Quân, N. N. & Điểm, N. V. (2010). *Giáo trình quản trị nhân lực*. NXB Đại học Kinh tế Quốc dân.
- Yến, Đ. T. (2020). *Giáo trình nguyên lý tiền lương*. NXB Đại học Lao động - Xã hội
- Tổng cục Thống kê. (2019a). Thông cáo báo chí Kết quả Tổng điều tra Dân số và Nhà ở năm 2019. <https://www.gso.gov.vn/su-kien/2019/12/thong-cao-bao-chi-ket-qua-tong-dieu-tra-dan-so-va-nha-o-nam-2019/>.
- Tổng cục Thống kê. (2020c). Báo cáo điều tra lao động việc làm quý I năm 2020. [https://www.gso.gov.vn/wp-content/uploads/2020/08/BC-LDVL-Quy-1.2020 finalf.pdf](https://www.gso.gov.vn/wp-content/uploads/2020/08/BC-LDVL-Quy-1.2020%20finalf.pdf).
- Tổng cục Thống kê. (2020d). Báo cáo điều tra lao động việc làm quý II năm 2020. [https://www.gso.gov.vn/wpcontent/uploads/2020/08/BCLDVL_Q2.2020 finalf.pdf](https://www.gso.gov.vn/wpcontent/uploads/2020/08/BCLDVL_Q2.2020%20finalf.pdf)
- Tổng cục Thống kê. (2020e). Thông cáo báo chí tình hình lao động việc làm quý III và 9 tháng năm 2020. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2020/10/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iii-va-9-thang-nam-2020/>
- Tổng cục Thống kê. (2021). Báo cáo điều tra lao động việc làm quý IV năm 2021. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2022/01/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iv-nam-2021-va-chi-so-phat-trien-con-nguoi-viet-nam-2016-2020/>
- Tổng cục Thống kê (2022). (2022, tháng 4, 12). Báo cáo điều tra lao động việc làm quý I năm 2022. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2022/04/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-i-nam-2022/>.

ẢNH HƯỞNG CỦA THÙ LAO LAO ĐỘNG ĐẾN CHIA SẺ KIẾN THỨC VÀ LÒNG TRUNG THÀNH CỦA NHÂN VIÊN

ThS. Phạm Văn Thiệu

Trường Đại học Lao động - Xã hội

thieupv.uls@gmail.com

Tóm tắt: Sử dụng dữ liệu thu thập được từ 103 đáp viên làm việc cho các doanh nghiệp thâm dụng lao động ngành may, tác giả xác nhận thù lao lao động và chia sẻ kiến thức có ảnh hưởng đến lòng trung thành của nhân viên. Bên cạnh đó, thù lao lao động cũng có ảnh hưởng đến sự chia sẻ kiến thức của nhân viên. Từ kết quả đó, tác giả đề xuất các khuyến nghị giúp doanh nghiệp tạo dựng lòng trung thành của nhân viên, thúc đẩy sự chia sẻ kiến thức trong tập thể người lao động.

Từ khóa: thù lao lao động, chia sẻ kiến thức, lòng trung thành của nhân viên.

AFFECTS OF LABOR REMUNERATION ON KNOWLEDGE SHARING AND EMPLOYEE'S LOYALTY

Abstract: Using data collected from 103 respondents working for sewing labor-intensive enterprises, the author confirms that labor remuneration and knowledge sharing have affects the loyalty of employees. Besides, labor remuneration also affects the sharing of employees' knowledge. From that result, the author proposes some recommendations to help businesses create employees' loyalty, promote the sharing of knowledge in the employee collective.

Keywords: compensation, knowledge sharing, employee's loyalty.

Mã bài báo: JHS - 57

Ngày nhận bài sửa: 12/6/2022

Ngày nhận bài: 15/5/2022

Ngày duyệt đăng: 20/7/2022

Ngày nhận phản biện: 28/5/2022

1. Giới thiệu

Thời điểm cuối năm 2019, tại thành phố Vũ Hán những ca Covid-19 đầu tiên được phát hiện (La và cộng sự, 2020). Kể từ khi xuất hiện đến nay, Covid-19 đã có những tác động tiêu cực và dai dẳng đối với nền kinh tế toàn cầu và Việt Nam cũng không là ngoại lệ. Về khía cạnh việc làm, theo báo cáo của Tổng cục Thống kê (2022), tính tới thời điểm quý 1 năm 2022 Việt Nam vẫn còn hơn 16,9 triệu người bị tác động tiêu cực bởi đại dịch, có 0,9 triệu người bị mất việc, chiếm 1,2%; 5,1 triệu người phải tạm nghỉ hoặc tạm ngừng sản xuất kinh doanh, chiếm 6,7%; 5,7 triệu người bị cắt giảm giờ làm hoặc buộc phải nghỉ giãn việc, nghỉ luân phiên, chiếm 7,6% và 13,7 triệu lao động bị giảm thu nhập, chiếm 18,3%.

Tương chừng như những khó khăn đó sẽ được giải quyết khi Việt Nam đạt tỷ lệ bao phủ vắc-xin cao

(Việt Nam là một trong sáu nước có tỷ lệ bao phủ vắc-xin cao nhất thế giới (Bộ Y tế, 2022) và Chính phủ ban bố trạng thái “bình thường mới”, nhưng những khó khăn mới trong lĩnh vực lao động việc làm lại nảy sinh, điển hình là tình trạng thiếu lao động khi các doanh nghiệp phục hồi sản xuất, ảnh hưởng nặng nề nhất là các doanh nghiệp thâm dụng lao động như ngành dệt may, da giày, lắp ráp linh kiện điện tử (lao động chỉ đáp ứng khoảng 65% - 70% nhu cầu (Hanh, 2022)). Nhiều giải pháp đã được thực hiện để giải quyết tình trạng trên, như: tăng giờ làm thêm (Chính phủ tăng từ tối đa 40 giờ lên 72 giờ làm thêm trong một tháng), doanh nghiệp về địa phương vùng sâu, vùng xa để tuyển dụng... Song song với các biện pháp tuyển dụng lao động còn thiếu đó, thì giữ chân những lao động đang có cũng là giải pháp quan trọng không kém, bởi nếu tuyển dụng được mà không giữ

được người thì doanh nghiệp sẽ ở trong vòng “luẩn quẩn” của vấn đề thiếu hụt lao động. Việc giữ chân nhân viên được ví như trái tim của sự thành công doanh nghiệp (Khalid & Nawab, 2018). Đầu tư các nỗ lực nhân sự vào việc giữ chân nhân viên ít tốn kém hơn so với cho phép họ rời khỏi công ty (Hinkin & Tracey, 2000).

Để giữ chân nhân viên thì tạo dựng lòng trung thành cho họ là việc quan trọng. Mặc dù lòng trung thành của nhân viên là một lĩnh vực đã được nghiên cứu rộng rãi, nhưng vì sự đa dạng của bối cảnh kinh tế, địa lý, văn hóa xã hội nên luôn tạo ra một bối cảnh thích hợp để nghiên cứu thêm. Mặc dù các câu hỏi và giả thuyết nghiên cứu có thể xuất hiện tương tự nhau nhưng kết quả rất đa dạng trong các hoàn cảnh khác nhau (Ineson và cộng sự, 2013).

Từ những lý do trên, tác giả thực hiện nghiên cứu thực nghiệm lòng trung thành của nhân viên thuộc các doanh nghiệp thâm dụng lao động (ngành may). Nghiên cứu hướng đến mục tiêu củng cố lý thuyết về sự ảnh hưởng của hai yếu tố là thù lao lao động và chia sẻ kiến thức đến lòng trung thành của nhân viên.

2. Cơ sở lý thuyết

Lòng trung thành của nhân viên

Lòng trung thành của nhân viên nếu tiếp cận theo góc độ thái độ được hiểu là một thiên hướng tâm lý hướng tới sự gắn bó hoặc cam kết với tổ chức (Allen & Meyer, 1990; Leck & Saunders, 1992). Còn theo cách tiếp cận hành vi, lòng trung thành của nhân viên là một hiện tượng có thể quan sát được, rõ ràng và được vật chất hóa trong mối quan hệ giữa nhân viên với tổ chức (Rusbult và cộng sự, 1988).

Sweetman (2001) cho rằng các nhân viên trung thành có các loại hành vi khiến doanh nghiệp thành công như họ làm việc chăm chỉ, ở lại muộn, đi xa hơn để làm hài lòng khách hàng và giới thiệu công ty cho bạn bè của họ như một nơi tốt để làm việc. Còn theo Sutanto và cộng sự (2010), có năm yếu tố chính thể hiện cho nguồn nhân lực có lòng trung thành là: (1) Nhân viên ở trong một công ty cụ thể; (2) Nhân viên biết rõ về việc kinh doanh của công ty và khách hàng của công ty; (3) Nhân viên đóng vai trò duy trì mối quan hệ khách hàng có lợi nhuận cho công ty; (4) Nhân viên là một tài sản vô hình không thể bắt chước bởi các đối thủ cạnh tranh; (5) Nhân viên quảng bá công ty của mình, cả về sản phẩm, dịch vụ, như một nơi làm việc lý tưởng.

Trong bài viết này, lòng trung thành của nhân

viên được tác giả sử dụng theo góc nhìn thái độ, nhìn nhận lòng trung thành của nhân viên là nhân viên có cảm giác gắn bó với tổ chức của mình (Hart & Thompson, 2007).

Thù lao lao động

Theo Tươi (2021) thù lao lao động bao gồm tất cả những lợi ích người lao động nhận được thông qua mối quan hệ thuê mướn giữa họ và doanh nghiệp. Những lợi ích này có thể phân chia thành, thù lao tài chính (là những khoảng thù lao được doanh nghiệp trả bằng vật chất, như: lương cơ bản, phụ cấp lương, tiền thưởng, phúc lợi...) và thù lao phi tài chính (là những lợi ích tinh thần người lao động nhận được thông qua công việc như: môi trường làm việc, cơ hội phát triển, nội dung công việc...). Trong phạm vi nghiên cứu này, tác giả giới hạn nghiên cứu thù lao lao động ở góc độ thù lao tài chính.

Người lao động dường như rất nhạy cảm với thù lao tài chính, phần thưởng hữu hình như mức lương cạnh tranh và tiền thưởng có liên quan đến lòng trung thành của người lao động (Lam và cộng sự, 2001). Một số học giả khi nghiên cứu về lòng trung thành đã cho thấy thù lao lao động ảnh hưởng đến lòng trung thành của nhân viên. Nghiên cứu của Manurung và cộng sự (2017) đã phát hiện ra rằng thù lao lao động có ảnh hưởng tích cực và đáng kể đối với lòng trung thành của nhân viên, những người nhận đủ thù lao lao động có ý thức trung thành lớn hơn với công ty. Kết quả nghiên cứu của Pratama và cộng sự (2015), cũng cho kết quả tương tự thù lao lao động có ảnh hưởng tích cực và quan trọng đối với lòng trung thành của nhân viên vì nhân viên nhận được nhiều thù lao sẽ nhiệt tình làm việc và trở thành trung thành hơn với công ty. Do vậy, tác giả đề xuất giả thuyết như sau:

H1: Thù lao lao động ảnh hưởng tích cực đến lòng trung thành của nhân viên.

Chia sẻ kiến thức

Yếu tố thù lao tài chính không phải là công cụ duy nhất để tạo dựng lòng trung thành, yếu tố phi tài chính cũng quan trọng không kém (Poe, 2003), trong đó có thể kể đến hoạt động chia sẻ kiến thức, thông qua đó giúp người lao động được nâng cao năng lực làm việc, hoàn thiện bản thân. Các nhà nghiên cứu khác nhau sử dụng những tên gọi khác nhau để mô tả về chia sẻ kiến thức, như: trao đổi kiến thức, khuếch tán kiến thức, phân phối kiến thức và giao dịch kiến thức (Salopek & Dixon, 2000). Hiện nay, cũng có nhiều cách hiểu khác nhau về chia sẻ kiến thức (Jalili,

2019), chia sẻ kiến thức là việc các nhân viên tri thức chia sẻ kiến thức của họ với đồng nghiệp hoặc nhóm của họ (Wu & Zhu, 2012). Chia sẻ kiến thức là hành động làm cho kiến thức cần thiết có thể tiếp cận được với những người khác trong các tổ chức (Olatokun & Nneamaka, 2013).

Việc tạo dựng lòng trung thành cho những nhân viên sở hữu kiến thức có giá trị có vai trò quan trọng đối với tổ chức vì những nỗ lực của họ trong việc khiến nhân viên của mình chia sẻ kiến thức. Vì vậy, vấn đề lòng trung thành cũng quan trọng như có thái độ tích cực đối với việc chia sẻ kiến thức. Nhân viên có lòng trung thành cao ít có khả năng rời đi, và thường sẵn sàng chia sẻ kiến thức của họ trong tổ chức. Quan điểm quản lý nguồn nhân lực chiến lược giả định rằng có thể phát triển một tập hợp các chiến lược quản trị thù lao lao động để tạo điều kiện chia sẻ kiến thức (Anvari và cộng sự, 2014). Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất giả thuyết như sau:

H2: Thù lao lao động ảnh hưởng tích cực đến chia sẻ kiến thức.

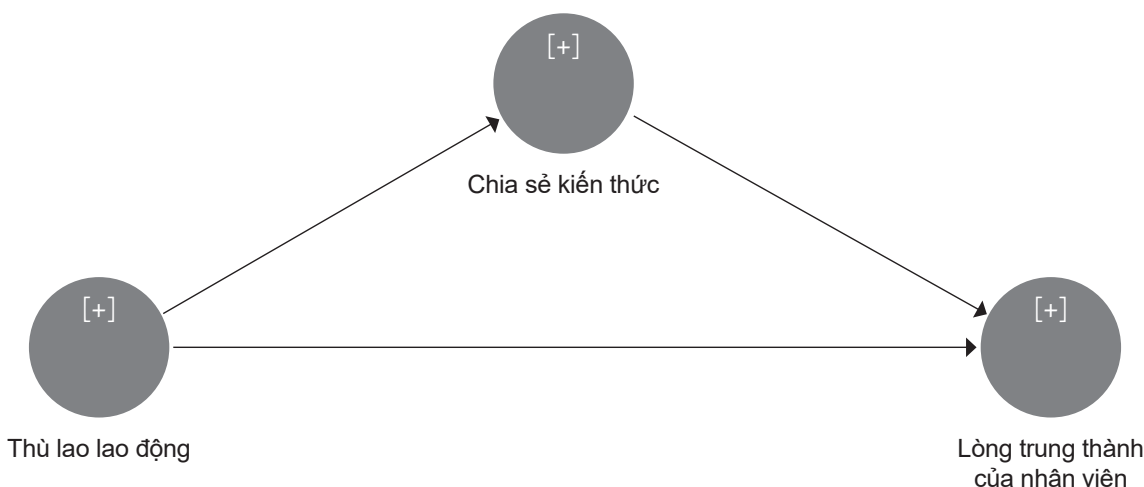
Tài nguyên kiến thức được lưu trữ trong đầu các nhân viên tri thức, bởi vậy nó có tính di động cao do dễ dàng mang đi khỏi doanh nghiệp khi họ nghỉ (Matzler và cộng sự, 2003). Vì vậy, việc củng cố lòng trung thành của nhân viên càng trở nên quan trọng. Cung cấp cho người lao động kiến thức là ưu điểm của các nước phát triển (Drucker và cộng sự, 1997). Một nghiên cứu về lòng trung thành của nhân viên làm việc ở các ngân hàng của Xin(g)-ga-po đã chỉ ra trong nhiều yếu tố ảnh hưởng đến lòng trung thành của nhân viên có yếu tố thuộc về nhân viên được đào tạo, nâng cao kiến thức (Prabhakar, 2016). Do vậy, tác giả đề xuất giả thiết:

H3: Chia sẻ kiến thức ảnh hưởng tích cực đến lòng trung thành của nhân viên.

Mô hình nghiên cứu

Từ những lập luận như trên, tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như hình 1.

Hình 1. Mô hình nghiên cứu



Nguồn: Đề xuất của tác giả

3. Phương pháp nghiên cứu

Mẫu và thu thập dữ liệu

Để kiểm tra mô hình nghiên cứu của mình, chúng tôi đã sử dụng cách tiếp cận một phần bình phương nhỏ nhất (PLS) bằng cách sử dụng Smart PLS phiên bản 3.3.9. Phần mềm này được sử dụng như một công cụ để kiểm tra các giả thuyết, mô hình có thể được dự đoán với cỡ mẫu nhỏ (30 - 50) (Hair, và cộng sự, 2014, trích theo Sabuhari và cộng sự, 2020). Tập dữ liệu đáp ứng tiêu chí rằng kích thước mẫu phải lớn hơn ít nhất 10 lần so với số

lượng đường dẫn cấu trúc lớn nhất hướng vào bất kỳ cấu trúc nào (Chin và cộng sự, 2003).

Dữ liệu trong nghiên cứu được thu thập theo phương pháp thuận tiện, bằng cách gửi phiếu bảng hỏi trực tuyến (thông qua công cụ google biểu mẫu) tới những nhân viên văn phòng của các doanh nghiệp ngành may, trên địa bàn huyện Hóc Môn. Thời gian thu thập dữ liệu từ 02 tháng 4 năm 2022 đến 20 tháng 4 năm 2022. Sau khi gửi, tác giả thu về được 103 phiếu hợp lệ (thỏa mãn lớn hơn số phiếu tối thiểu

cần thiết) thì dừng lại (do khó khăn trong việc tiếp cận đáp viên).

Đo lường

Các mục hỏi trong nghiên cứu được sử dụng kế thừa các nghiên cứu của những nhà nghiên cứu trước, dịch và hiệu chỉnh phù hợp bối cảnh Việt Nam. Cụ thể, thù lao lao động đo lường theo thang đo của Ramli (2019) hiệu chỉnh theo bốn mục hỏi (Tiền lương của tôi tương xứng với công việc tôi làm; Tiền lương của tôi cao hơn những người được trả bởi các công ty tương tự; Khuyến khích tài chính thúc đẩy nhân viên nỗ lực trong công việc; Công ty có các khoản phúc lợi để thúc đẩy nhân viên), chia sẻ kiến thức đo lường theo Ineson và cộng sự (2013) với bốn mục hỏi (Khi tôi học các giải quyết các vấn đề liên quan đến công việc của mình, tôi sẽ nói với các đồng nghiệp khác; Chia sẻ kiến thức về quy trình làm việc là một thói quen trong tổ chức của tôi; Các nhà lãnh đạo của tổ chức tôi làm việc sẵn sàng chia sẻ kiến thức về quy trình làm việc khi tôi yêu cầu giúp đỡ; Các nhà lãnh đạo của tổ chức tôi làm việc sẵn sàng chia sẻ các kỹ năng về quy trình làm việc khi tôi yêu cầu giúp đỡ), yếu tố cuối cùng, lòng trung thành của nhân viên đo lường theo thang đo bốn mục (Tôi đã sẵn sàng để nỗ lực nhiều hơn những gì thường được mong đợi để giúp tổ chức này thành công; Tôi coi công ty này là sự nghiệp của mình; Tôi quan tâm đến sự tồn tại và phát triển của công ty;

Tôi cảm thấy rất trung thành với công ty) của Jun và cộng sự (2006).

4. Kết quả nghiên cứu

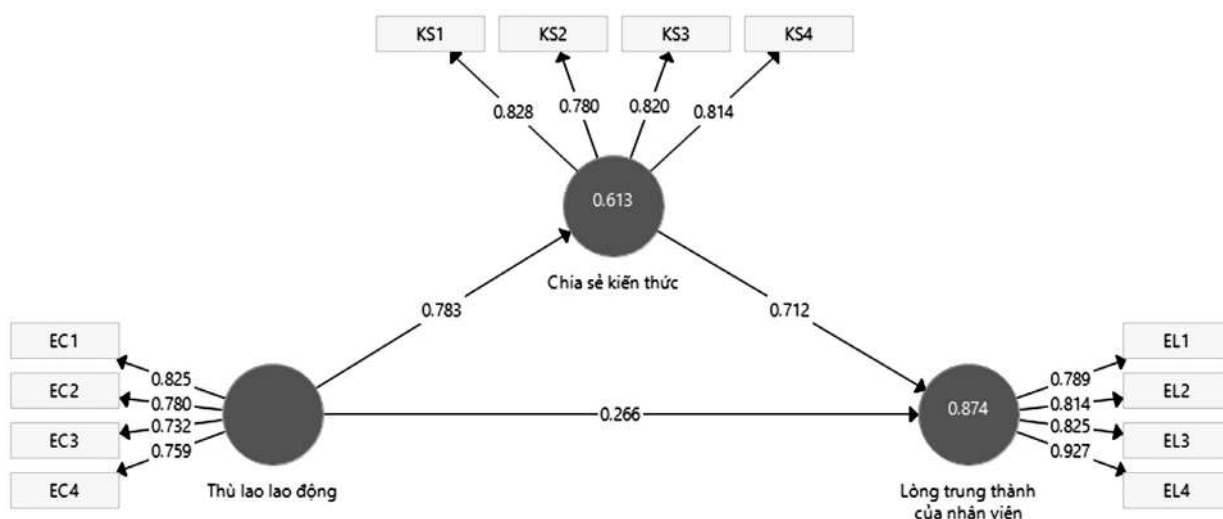
Thống kê mô tả

103 phiếu trả lời thu về hợp lệ có thống kê mô tả như sau: 45,6% giới tính của đáp viên là nam, còn lại là nữ; 65% đáp viên có trình độ đại học, 17,5% trình độ cao đẳng, số đáp viên có trình độ thạc sĩ và trung cấp cùng là 8,7%; 52,4% đáp viên có thâm niên làm việc cho doanh nghiệp từ 01 đến nhỏ hơn 03 năm, 21,4% có thâm niên làm việc từ 03 đến nhỏ hơn 05 năm, 13,6% có thâm niên nhỏ hơn 01 năm, và 12,6% đáp viên có thâm niên làm việc từ 05 năm đến nhỏ hơn 10 năm; về quy mô nhân lực của doanh nghiệp đáp viên làm việc, 73,8% đáp viên làm việc cho doanh nghiệp có quy mô nhân lực trên 200 lao động, 14,6% thuộc về doanh nghiệp quy mô từ 101 đến 200 lao động, 10,7% đáp viên làm việc cho doanh nghiệp có từ 11 đến 100 lao động; về độ tuổi của đáp viên, 50,5% đáp viên có độ tuổi từ 31 đến 35 tuổi, 29,1% đáp viên trong độ tuổi từ 25 đến 30 tuổi, 15,5% đáp viên có độ tuổi từ 36 đến 40 tuổi, 3,9% đáp viên nhỏ hơn 25 tuổi, còn số nhỏ đáp viên thuộc độ tuổi trên 55 tuổi.

Mô hình đo lường

Kết quả phân tích nhân tố khẳng định được thực hiện để kiểm tra độ tin cậy và tính hợp lệ của dữ liệu. Hệ số tải trong hình 2 cho thấy rằng tất cả các mục có tải nhân tố trên mức ngưỡng tối thiểu là 0,7 (Hair và cộng sự, 2017).

Hình 2. Kết quả phân tích nhân tố khẳng định



Nguồn: Tính toán của tác giả

Hệ số tin cậy tổng hợp (CR) và phương sai trung bình trích xuất (AVE) được đưa ra trong

Bảng 1 cũng cao hơn ngưỡng, lần lượt là 0,7 và 0,5

Bảng 1. Hệ số tin cậy tổng hợp và phương sai trung bình trích xuất

	Cronbach's Alpha	Hệ số tin cậy tổng hợp	Phương sai trung bình trích xuất
Chia sẻ kiến thức	0,826	0,885	0,657
Lòng trung thành của nhân viên	0,86	0,906	0,707
Thù lao lao động	0,777	0,857	0,6

Nguồn: Tính toán của tác giả

Cuối cùng, giá trị phân biệt đạt được bằng cách kiểm tra hai chỉ số Cross-loading và chỉ số Fornell-Larcker, được đưa ra trong Bảng 2 và Bảng 3.

Bảng 2. Giá trị Cross-Loading

Biến đo lường	Chia sẻ kiến thức	Lòng trung thành của nhân viên	Thù lao lao động
EC1	0,618	0,685	0,825
EC2	0,601	0,615	0,78
EC3	0,631	0,629	0,732
EC4	0,574	0,62	0,759
EL1	0,697	0,789	0,679
EL2	0,79	0,814	0,643
EL3	0,764	0,825	0,728
EL4	0,837	0,927	0,718
KS1	0,828	0,749	0,728
KS2	0,78	0,726	0,604
KS3	0,82	0,784	0,61
KS4	0,814	0,725	0,589

Nguồn: Tính toán của tác giả

Bảng 3. Giá trị Fornell-Larcker

	Chia sẻ kiến thức	Lòng trung thành của nhân viên	Thù lao lao động
Chia sẻ kiến thức	0,811		
Lòng trung thành của nhân viên	0,920	0,841	
Thù lao lao động	0,783	0,823	0,775

Nguồn: Tính toán của tác giả

Mô hình cấu trúc

** Đánh giá sự đa cộng tuyến*

Khi các chỉ số VIF nhỏ hơn 5 thì không có hiện tượng đa cộng tuyến (Hair Jr và cộng sự, 2017).

Bảng 4. Chỉ số VIF

	Chia sẻ kiến thức	Lòng trung thành của nhân viên
Chia sẻ kiến thức		2,582
Thù lao lao động	1,000	2,582

Nguồn: Tính toán của tác giả

Như vậy, mô hình không có sự đa cộng tuyến.

** Đánh giá mối quan hệ trong mô hình cấu trúc*

Để kiểm tra các giả thuyết mô hình cấu trúc PLS được sử dụng. Trong nghiên cứu này, có ba giả thuyết

đã được đề xuất. Mức ý nghĩa 5% được đề xuất để làm căn cứ chấp nhận hoặc bác bỏ các giả thuyết. Bảng 5 cho thấy tác động trực tiếp, chúng ta thấy rằng tất cả các giả thuyết H1, H2, và H3 đều được chấp nhận.

Bảng 5. Kiểm định tác động trực tiếp

	Mẫu ban đầu (O)	Trung bình mẫu (M)	Độ lệch chuẩn (STDEV)	Kiểm định T ($ O/STDEV $)	Giá trị P
Chia sẻ kiến thức -> Lòng trung thành của nhân viên	0,712	0,71	0,055	13,019	0,000
Thù lao lao động -> Chia sẻ kiến thức	0,783	0,783	0,039	20,146	0,000
Thù lao lao động -> Lòng trung thành của nhân viên	0,266	0,267	0,058	4,555	0,000

Nguồn: Tính toán của tác giả

* Đánh giá hệ số xác định

Giá trị R^2 biến thiên trong khoảng từ 0 - 1, giá trị càng cao càng chứng tỏ được sự chính xác trong việc dự báo của mô hình.

Bảng 6. Giá trị R^2

	R bình phương hiệu chỉnh
Chia sẻ kiến thức	0,609
Lòng trung thành của nhân viên	0,872

Nguồn: Tính toán của tác giả

Như vậy, mô hình có thể dự báo được 87,2% lòng trung thành của nhân viên và 60,9% về hành vi chia sẻ kiến thức của nhân viên.

* Đánh giá hệ số tác động

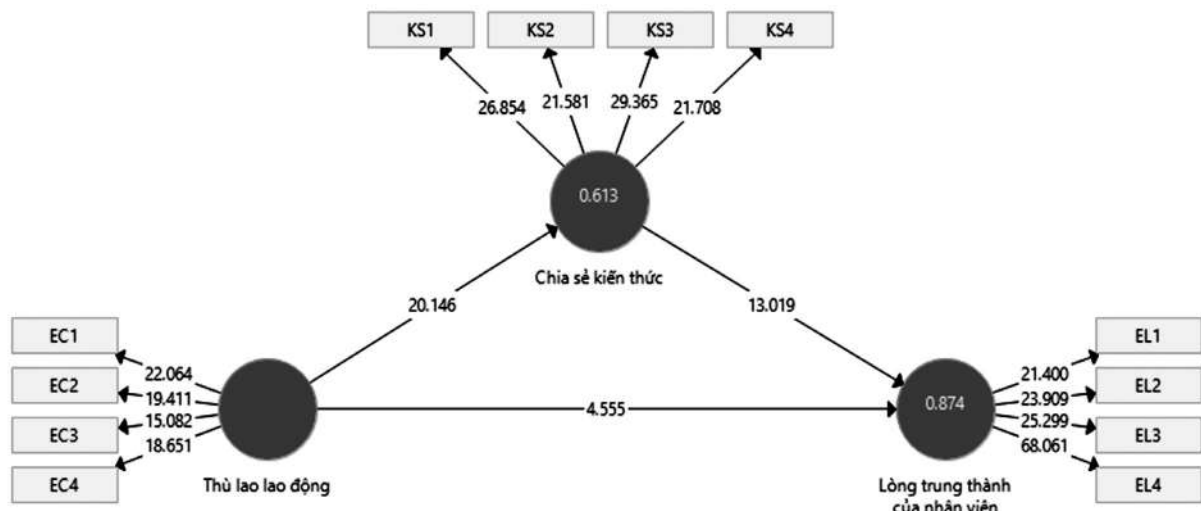
Theo Cohen (1988) thì các giá trị f^2 là 0,02; 0,15; và 0,35 tương ứng với tác động nhỏ, trung bình và lớn.

Bảng 7. Hệ số tác động f^2

	Chia sẻ kiến thức	Lòng trung thành của nhân viên
Chia sẻ kiến thức		1,563
Thù lao lao động	1,582	0,218

Nguồn: Tính toán của tác giả

Tóm lại, mô hình tác động của thù lao lao động đến chia sẻ kiến thức và lòng trung thành của nhân viên có thể được biểu diễn như hình 3.

Hình 3. Mô hình cấu trúc

Nguồn: Tính toán của tác giả

5. Kết luận và khuyến nghị

Thù lao lao động có ảnh hưởng tích cực đến lòng trung thành của nhân viên và chia sẻ kiến thức, đồng thời, chia sẻ kiến thức cũng có ảnh hưởng tích cực đến lòng trung thành của nhân viên. Kết quả này cho thấy sự tương đồng với nghiên cứu của Ramadian và cộng

sự (2020), khi thù lao lao động có ảnh hưởng tích cực đến chia sẻ kiến thức của nhân viên; tương đồng với nghiên cứu của Ineson và cộng sự (2013) thù lao lao động ảnh hưởng tích cực đến lòng trung thành của nhân viên; nghiên cứu của Pelealu (2022) chia sẻ kiến thức có ảnh hưởng tích cực đến lòng trung

thành của nhân viên. Để tạo dựng lòng trung thành đối với nhân viên thì trong các yếu tố của thù lao lao động, trả lương tương xứng với công việc đóng vai trò quan trọng nhất, đối với chia sẻ kiến thức thì đó là sự cởi mở, chia sẻ và hỗ trợ của lãnh đạo với nhân viên về kiến thức mà nhân viên còn thiếu.

Để nâng cao lòng trung thành của nhân viên, doanh nghiệp có thể tập trung vào thù lao lao động và tăng cường sự chia sẻ kiến thức trong nhân viên, cụ thể:

Thứ nhất, tăng cường các chương trình khuyến khích tài chính. Một số chương trình khuyến khích tài chính các doanh nghiệp thường xây dựng và áp dụng như: chương trình tăng lương cá nhân, chương trình thưởng cá nhân, khuyến khích nâng cao năng lực, phân chia lợi nhuận,...

Thứ hai, trả lương tương xứng theo vị trí việc làm của người lao động. Để trả lương tương xứng với vị trí việc làm, doanh nghiệp cần xác định được hai yếu tố: (1) mức lương thị trường của vị trí tương ứng (làm cơ sở trả lương tương xứng với bên ngoài), và (2) xác định các yếu tố ảnh hưởng đến giá trị công việc (làm cơ sở trả lương tương xứng với các vị trí bên trong doanh nghiệp). Khi người lao động được nhận lương tương xứng với bên ngoài sẽ tăng mức độ trung thành

với doanh nghiệp, mức lương tương xứng bên trong sẽ giúp người lao động nỗ lực nhiều hơn trong công việc nhờ cảm nhận được đối xử công bằng.

Thứ ba, thực hiện các chương trình phúc lợi. Ngoài việc giúp tăng lòng trung thành của nhân viên thì các chương trình phúc lợi cũng có vai trò tạo động lực cho người lao động trong thực hiện công việc, tăng tính gắn kết giữa người lao động với nhau, giữa người lao động với doanh nghiệp, tăng cường trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp từ đó nâng cao thương hiệu, uy tín doanh nghiệp trên thương trường... Một số chương trình phúc lợi có thể thực hiện như: bảo hiểm xã hội, bảo hiểm nhân thọ, chương trình bán hàng giảm giá, chương trình khuyến học cho con cán bộ, nhân viên...

Thứ tư, thúc đẩy các hoạt động chia sẻ kiến thức trong doanh nghiệp. Không chỉ giúp tăng cường lòng trung thành của nhân viên, chia sẻ kiến thức còn giúp doanh nghiệp giảm sự phụ thuộc vào cá nhân người lao động, tăng cường hiệu quả công việc, mức độ hài lòng của người lao động được nâng cao khi năng lực được cải thiện... Một số hoạt động chia sẻ kiến thức có thể áp dụng như: phụ cấp đứng lớp cho huấn luyện viên, xây dựng chuẩn quy trình làm việc, tổ chức buổi chia sẻ kiến thức định kỳ, tủ sách doanh nhân...

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Anvari, R., Mansor, N. N. A., Rahman, S. A. Bt. P. A., Rahman, R. H. B. A., & Chermahini, S. H. (2014). Mediating Effects of Affective Organizational Commitment and Psychological Contract in the Relationship between Strategic Compensation Practices and Knowledge Sharing. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 129, 111–118. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.655>
- Bộ Y tế. (2022). Thành quả 1 năm tiêm chủng vắc-xin phòng Covid-19 của Việt Nam - Tin liên quan - Cổng thông tin Bộ Y tế. https://moh.gov.vn/tin-lien-quan/-/asset_publisher/vjYyM7O9aWnX/content/thanh-qua-1-nam-tiem-chung-vaccine-phong-covid-19-cua-viet-nam
- Chin, W. W., Marcolin, B. L., & Newsted, P. R. (2003). A Partial Least Squares Latent Variable Modeling Approach for Measuring Interaction Effects: Results from a Monte Carlo Simulation Study and an Electronic-Mail Emotion/Adoption Study. *Information Systems Research*, 14 (2), 189–217. <https://doi.org/10.1287/isre.14.2.189.16018>
- Cohen, S. (1988). *Perceived stress in a probability sample of the United States*.
- Drucker, P. F., Dyson, E., Handy, C., Saffo, P., & Senge, P. M. (1997). Looking ahead: Implications of the present. *Harvard Business Review*, 75(5), 18–27.
- Hair, J., Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B., & Chong, A. Y. L. (2017). An updated and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research. *Industrial Management & Data Systems*.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. SAGE publications.
- Hanh, H. T. H. (2022). Giải quyết việc làm cho người lao động hồi hương từ các tỉnh thành trong thời buổi dịch Covid-19.
- Hart, D. W., & Thompson, J. A. (2007). Untangling employee loyalty: A psychological contract perspective. *Business Ethics Quarterly*, 17(2), 297 – 323.
- Hinkin, T. R., & Tracey, J. B. (2000). The cost of turnover: Putting a price on the learning curve. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 41(3), 14 – 21.
- Ineson, E. M., Benke, E., & László, J. (2013). Employee loyalty in Hungarian hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 32, 31 – 39.

- Jalili, Y. A. (2019). I rather share my knowledge: Applying gamification approach and nudge theory to develop an incentive system. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*.
- Jun, M., Cai, S., & Shin, H. (2006). TQM practice in maquiladora: Antecedents of employee satisfaction and loyalty. *Journal of Operations Management*, 24(6), 791 - 812. <https://doi.org/10.1016/j.jom.2005.09.006>
- Khalid, K., & Nawab, S. (2018). Employee participation and employee retention in view of compensation. *SAGE Open*, 8(4), 2158244018810067.
- La, V. P., Pham, T. H., Ho, M.T., Nguyen, M. H., Nguyen, K. L., Vuong, T.T., Tran, T., Khuc, Q., Ho, M.T., & Vuong, Q.H. (2020). Policy response, social media and science journalism for the sustainability of the public health system amid the COVID-19 outbreak: The Vietnam lessons. *Sustainability*, 12 (7), 2931.
- Lam, T., Zhang, H., & Baum, T. (2001). An investigation of employees' job satisfaction: The case of hotels in Hong Kong. *Tourism Management*, 22 (2), 157 - 165.
- Leck, J. D., & Saunders, D. M. (1992). Hirschman's loyalty: Attitude or behavior? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 5(3), 219 - 230.
- Manurung, S. P., & Kasenda, R. K. (2017). The effect of direct and indirect compensation to employee's loyalty (Case Study at Directorate of Human Resources in PT. Pos Indonesia (Persero) Jalan Cilaki No. 73 Bandung). *Journal of Indonesian Applied Economics*, 7(1), 84 - 102.
- Matzler, K., Hinterhuber, H. H., Friedrich, S. A., & Stahl, H. K. (2003). Core issues in German strategic management research. *Problems and Perspectives in Management*, 1, 148 - 160.
- Olatokun, W. M., & Nneamaka, E. I. (2013). Analysing lawyers' attitude towards knowledge sharing. *South African Journal of Information Management*, 15(1), 1 - 11.
- Pelealu, D. R. (2022). The Effect of Knowledge Management System and Knowledge Sharing on Employee Performance and Loyalty. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJIJSE)*, 5(1), 371 - 389.
- Poe, A. C. (2003). Keeping hotel workers: It takes more than money to retain lower-paid employees. *HR Magazine*, 48(2), 91 - 93.
- Prabhakar, A. (2016). Analysis of high job satisfaction relationship with employee loyalty in context to workplace environment. *International Journal of Applied Research*, 2(4), 640 - 643.
- Pratama, A., Suryoko, S., & Widiartanto, W. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara Persero Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4 (1), 283 - 293.
- Ramadian, A., Eliyana, A., Hamidah, A. D. B., & Rakawuri, R. (2020). The effect of compensation strategy implementation on knowledge sharing through affective commitment and psychological contracts. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 699 - 712.
- Ramli, A. H. (2019). Compensation, job satisfaction and employee performance in health services. *Business and Entrepreneurial Review*, 18 (2), 177 - 186. <https://doi.org/10.25105/ber.v18i2.5335>
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous III, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599 - 627.
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1775 - 1786.
- Salopek, J. J., & Dixon, N. M. (2000). Common knowledge: How companies thrive by sharing what they know. *Training & Development*, 54(4), 63 - 64.
- Sutanto, E. M., Stefanus, T., & Saputra, S. (2010). Analisis Pemotivasian dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 176 - 193.
- Sweetman, K. J. (2001). Employee loyalty around the globe. *MIT Sloan Management Review*, 42(2), 16.
- Tổng cục Thống kê. (2022). Báo cáo tác động của dịch Covid-19 đến tình hình lao động, việc làm quý I năm 2022. General Statistics Office of Vietnam. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2022/04/bao-cao-tac-dong-cua-dich-covid-19-den-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-i-nam-2022/>
- Tươi, Đ. T. (2021). Giáo trình Quản trị thù lao lao động trong doanh nghiệp. NXB Lao động.
- Wu, Y., & Zhu, W. (2012). An integrated theoretical model for determinants of knowledge sharing behaviours. *Kybernetes*.

GIẢI PHÁP NÂNG CAO THU NHẬP CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP SẢN XUẤT THÂM DỤNG LAO ĐỘNG TẠI VIỆT NAM

ThS. Nguyễn Thị Thúy Nga

Trường Đại học Lao động - Xã hội

ngaquyen280501@gmail.com

TS. Nguyễn Thị Thanh Nga

Trường Đại học Lao động - Xã hội

nga8554183@yahoo.com.vn

Tóm tắt: Thu nhập của người lao động là động lực thúc đẩy người lao động hăng say làm việc, tìm tòi, học hỏi, phát huy khả năng sáng tạo của bản thân, nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh cho doanh nghiệp. Thu nhập chịu tác động bởi các yếu tố như: môi trường của doanh nghiệp, thị trường lao động, bản thân người lao động, bản thân công việc và điều kiện làm việc của doanh nghiệp. Tuy nhiên, thu nhập của người lao động trong ngành sản xuất thâm dụng lao động như dệt may, da giày, điện tử... còn thấp, thời gian làm thêm và tăng ca nhiều, đời sống khó khăn. Do vậy, để góp phần nâng cao mức thu nhập cho mỗi cá nhân đồng thời giúp doanh nghiệp ngày một đi lên trong cơ chế thị trường với sự cạnh tranh gay gắt hiện nay, nhóm tác giả đã đưa ra một số đề xuất đối với người lao động, doanh nghiệp và các bên liên quan nhằm hoàn thiện hơn nữa việc trả lương, thưởng.

Từ khóa: thu nhập người lao động, nâng cao thu nhập, doanh nghiệp thâm dụng lao động.

SOLUTIONS TO INCREASE INCOME FOR EMPLOYEES IN LABOR-INTENSIVE ENTERPRISES IN VIETNAM

Abstract: Employees' income is the motivation to motivate them to work enthusiastically, explore, learn, promote their own creativity, improve the efficiency of production and business for enterprises. Income is influenced by factors such as the enterprise's environment, the labor market, the employees themselves, the job itself and the firm's working conditions. However, the income of workers in the labor-intensive manufacturing industry such as textiles, footwear, electronics is still low, with much overtime hours and difficult life. Therefore, in order to contribute to raise the income for each individual and also help businesses go up in the current market mechanism with fierce competition, the authors have made some suggestions for workers, businesses and related parties in order to further improve the payment of salaries and bonuses.

Keywords: employee's income, increase income, labor - intensive businesses.

Mã bài báo: JHS - 58

Ngày nhận bài sửa: 16/6/2022

Ngày nhận bài: 15/5/2022

Ngày duyệt đăng: 20/7/2022

Ngày nhận phản biện: 29/5/2022

1. Giới thiệu

Nâng cao thu nhập cho người lao động là việc làm cần thiết và là chiến lược quan trọng đối với mỗi doanh nghiệp. Thu nhập của người lao động là công cụ mà

doanh nghiệp có thể sử dụng để kích thích, khai thác tối đa khả năng làm việc của người lao động. Việc nâng cao thu nhập cho người lao động ngoài lợi ích thiết thực mà người lao động nhận được còn đem lại nhiều hiệu quả

cho doanh nghiệp. Thu nhập cao sẽ là động lực thúc đẩy người lao động học hỏi, tìm tòi, phát huy óc sáng tạo, nâng cao trình độ tay nghề của bản thân. Đồng thời, nâng cao thu nhập cho người lao động sẽ làm họ có tinh thần trách nhiệm hơn, hăng hái hơn trong sản xuất. Nhờ đó, năng suất lao động của doanh nghiệp được tăng lên, hiệu quả sản xuất kinh doanh cao, đưa doanh nghiệp ngày càng phát triển

Tại Việt Nam hiện nay, nhiều doanh nghiệp chưa chú trọng đến vấn đề này. Họ làm mọi cách để tối đa hóa lợi nhuận nhưng người lao động lại chưa được trả lương một cách thỏa đáng. Thậm chí một số doanh nghiệp còn tìm cách bớt xén tiền lương của lao động qua các hình thức phạt rất vô lý. Việc làm này sẽ gây ảnh hưởng xấu trong chiến lược phát triển doanh nghiệp về lâu dài. Những doanh nghiệp nhận thức được tầm quan trọng của thu nhập đối với người lao động, quan tâm đến lợi ích của người lao động sẽ có được sự phát triển ổn định và lâu bền. Vì vậy, trong bài viết này, nhóm tác giả đã xem xét tổng quan một số doanh nghiệp thâm dụng lao động tiêu biểu, cụ thể là các doanh nghiệp dệt may và da giày. Đây là những doanh nghiệp sản xuất có đặc điểm thâm dụng lao động lớn nhất và có nhiều đóng góp cho nền kinh tế; nhận dạng các yếu tố quyết định và ảnh hưởng tới thu nhập của người lao động; đồng thời phân tích thực trạng thu nhập hiện nay của người lao động, từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp sản xuất thâm dụng lao động.

2. Tổng quan vấn đề nghiên cứu và khung lý thuyết

2.1. Tổng quan vấn đề nghiên cứu

Nâng cao thu nhập cho người lao động là vô cùng cần thiết trong từng thời kỳ lịch sử khác nhau và bất kỳ xã hội nào. Chính vì vậy, đến nay có rất nhiều nhà khoa học, nhà quản lý trong và ngoài nước đã nghiên cứu đến vấn đề này. Tuy nhiên, trong phạm vi bài viết nhóm tác giả chỉ giới thiệu một số công trình nghiên cứu tiêu biểu.

Mankiw (2003), năng suất lao động là điều kiện để thay đổi thu nhập, như vậy các nhân tố tác động đến năng suất lao động cũng chính là các nhân tố tác động đến thu nhập và cho rằng sự khác biệt trong thu nhập giữa các nước chính là do khác biệt về năng suất lao động.

Quân (2019), chính sách cải cách tiền lương là một yêu cầu tất yếu, khách quan trong công cuộc đổi mới và phát triển đất nước hiện nay, có nhiều cơ sở thuyết phục về lý luận và thực tiễn, cũng như lộ trình và giải pháp thực hiện phù hợp, góp phần quan trọng tạo ra động lực thực sự để người lao động trong khu vực nhà nước và doanh nghiệp cống hiến, sáng tạo và phát triển đất nước bền vững. Theo Viện Công nhân và Công đoàn (2018) tình trạng tiền lương thấp phổ biến trong ngành may đang

làm cho công nhân và gia đình họ bị mắc kẹt trong vòng nghèo đói; trong một ngành công nghiệp đang bùng nổ và sinh lợi nhưng công nhân ngành may vẫn phải vật lộn mỗi ngày chỉ để kiếm đủ ăn. Phước (2017) cho rằng, khả năng thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh trên địa bàn thành phố Trà Vinh chỉ ở mức độ trung bình và thấp.

Bình (2017) đã chỉ ra kinh nghiệm giải quyết việc làm và nâng cao thu nhập cho lao động nông thôn của một số quốc gia trên thế giới cũng như tại một số địa phương ở Việt Nam, từ đó tác giả rút ra kinh nghiệm và đưa ra một số giải pháp nhằm giải quyết việc làm và nâng cao thu nhập cho lao động nông thôn tại huyện Hạ Hòa, tỉnh Phú Thọ.

Hà (2020), với phương pháp thu thập số liệu bằng 300 phiếu khảo sát với các câu hỏi được thiết kế sẵn, tác giả tiến hành lấy ý kiến của 300 người lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp trong Khu Công nghiệp Long Đức, thành phố Trà Vinh, sau đó xử lý số liệu thông qua phân tích hồi quy đa biến để phân tích các yếu tố ảnh hưởng tới thu nhập của người lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Trà Vinh, từ đó đề xuất các chính sách tăng thu nhập cho người lao động trong thời gian tới.

Nhiên (2020) đã chỉ ra các hoạt động mà công đoàn tổng công ty đã tham gia cùng chuyên môn giám sát chế độ chính sách, đơn giá tiền lương, tiền thưởng, chủ động đề xuất kiến nghị những giải pháp có lợi cho người lao động nhằm giữ chân người lao động trong giai đoạn hiện nay.

Nhìn chung tác giả của những công trình nghiên cứu trên đã có những cách tiếp cận khác nhau về vấn đề nâng cao thu nhập cho người lao động. Đó là những nguồn tài liệu giúp nhóm tác giả có được những thông tin cần thiết để kế thừa và phát triển bài viết của mình. Tuy nhiên, trong các công trình trên, chưa có công trình nào nghiên cứu về các giải pháp nâng cao thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp sản xuất thâm dụng lao động. Mặt khác, mỗi loại hình doanh nghiệp lại có đặc điểm khác nhau nên kết quả nghiên cứu ở loại hình doanh nghiệp này khác với doanh nghiệp khác. Xuất phát từ thực tế đó, nhóm tác giả đã tìm hiểu các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập, đưa ra các giải pháp nâng cao thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp sản xuất thâm dụng lao động để nghiên cứu.

2.2. Khung lý thuyết

*** Một số khái niệm**

Theo Samuelson & Nordhaus (2001), thu nhập là luồng tiền lương, trả lãi, cổ tức và các nguồn thu khác mà một cá nhân hay một quốc gia nhận được trong một khoảng thời gian nhất định (thường là một năm). Tại Việt Nam, theo Tổng cục Thống kê (2014), thu nhập

người lao động được định nghĩa như sau: Thu nhập từ việc làm là khoản tiền công dưới dạng tiền mặt hoặc hiện vật trả cho người làm công ăn lương đối với thời gian hoặc công việc đã làm, cùng với khoản tiền trả cho thời gian không làm việc như nghỉ phép hoặc nghỉ hè hàng năm, nghỉ lễ hoặc các thời gian nghỉ khác được trả lương, bao gồm cả những khoản tiền công khác được nhận thường xuyên có tính chất như lương trước khi người chủ khấu trừ (các khoản mà người chủ đã đóng cho người làm công ăn lương như: thuế, đóng bảo hiểm xã hội, tiền đóng cho chế độ hưu trí, phí bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội trả thay lương (trả cho người lao động trong thời gian nghỉ việc vì ốm đau, thai sản, tai nạn lao động), phí đoàn thể và các khoản nghĩa vụ khác của người làm công ăn lương. Như vậy, thu nhập do lao động là giá trị tiền người lao động được nhận khi tham gia vào thị trường lao động. Khi tiến hành hoạt động lao động, được thể hiện thông qua ký kết với người sử dụng lao động. Khi nhận về các thu nhập, đồng nghĩa với việc người lao động đã thực hiện các nghĩa vụ được thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Thu nhập này phản ánh các giá trị mà người lao động nhận được. Thu nhập càng cao thể hiện các đóng góp giá trị của họ trong lao động càng nhiều.

Nâng cao thu nhập là tăng tổng thu và thu nhập thực tế của người lao động kỳ sau cao hơn kỳ trước. Để nâng cao chất lượng cuộc sống, người lao động phải cần có thu nhập, mức thu nhập của mỗi người khác nhau thì chất lượng cuộc sống của họ được hưởng cũng khác nhau. Tăng thu nhập là điều kiện hàng đầu để cải thiện và nâng cao mức sống, là cơ sở để tăng tích lũy và tăng đầu tư cho quá trình sản xuất tiếp theo. Vì vậy, nâng cao thu nhập cho người lao động là cần thiết và giải quyết các vấn đề xã hội đối với cá nhân và doanh nghiệp.

Thâm dụng lao động (Labor Intensive) dùng để chỉ một quá trình hoặc một ngành công nghiệp đòi hỏi một lượng lớn lao động để sản xuất hàng hóa hay dịch vụ. Mức độ thâm dụng lao động thường được cân nhắc cùng với lượng vốn yêu cầu để sản xuất hàng hóa hoặc dịch vụ: tỉ lệ chi phí lao động yêu cầu càng cao, doanh nghiệp càng thâm dụng lao động

*** Các yếu tố quyết định và ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động**

Mức thu nhập của người lao động có tác dụng quan trọng đối với bản thân người lao động và doanh nghiệp, là động lực khuyến khích con người hăng say làm việc với tinh thần trách nhiệm cao nhưng cũng là một trong những nguyên nhân gây ra sự bất mãn, trì trệ trong sản xuất hoặc người lao động sẽ chuyển đến làm việc cho doanh nghiệp khác nếu không được trả thu nhập thỏa đáng. Các yếu tố quyết định và ảnh hưởng đến thu nhập

của người lao động bao gồm: môi trường của công ty, thị trường lao động, bản thân người lao động, bản thân công việc và điều kiện làm việc của công ty.

Môi trường công ty: Đây là yếu tố có tính chất quyết định đến mức thu nhập của một nhân viên trong doanh nghiệp. Việc quyết định mức thu nhập của một người lao động là bao nhiêu phụ thuộc vào chính sách giá cả, khả năng chi trả của công ty. Ngoài ra, còn phải kể đến bầu không khí văn hóa và cơ cấu tổ chức của công ty. Trên cơ sở xem xét vị thế của công ty trên thị trường, xem xét khả năng tài chính của công ty, ban lãnh đạo sẽ đưa ra một mức thu nhập hợp lý có thể cao hơn, bằng hoặc thấp hơn mức thu nhập trung bình trên thị trường.

Thị trường lao động: Đây là yếu tố khách quan đối với mức thu nhập của người lao động. Yếu tố này ảnh hưởng lớn tới mức thu nhập của mỗi nhân viên nhưng lại không nằm trong tầm kiểm soát của doanh nghiệp hay bản thân người lao động. Yếu tố này bao gồm mức lương tối thiểu do chính phủ quy định, tổ chức công đoàn, sức ép xã hội, thực trạng phát triển của nền kinh tế và các quy định của pháp luật.

Bản thân người lao động: sẽ quyết định mức thu nhập của họ. Trong các doanh nghiệp, mức lương và phúc lợi người lao động được hưởng tùy thuộc vào sự hoàn thành công việc, mức thâm niên, kinh nghiệm của người lao động. Đồng thời, những người lao động có trình độ, năng lực chuyên môn và kỹ năng tay nghề càng cao, có thể đáp ứng được các yêu cầu của doanh nghiệp thì thu nhập của họ sẽ càng cao.

Bên cạnh đó, mức thu nhập của mỗi người lao động còn tùy thuộc vào bản thân công việc mà họ đảm nhận và điều kiện làm việc của doanh nghiệp. Điều kiện làm việc tốt sẽ giúp người lao động yêu thích, hăng hái với công việc hơn, có thể sử dụng các phương pháp và thao tác lao động tiên tiến, góp phần nâng cao năng suất lao động, từ đó cải thiện thu nhập của người lao động.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết nghiên cứu thực tiễn và sử dụng các nguồn tài liệu thứ cấp của các cơ quan, tổ chức khác nhau, tập trung chủ yếu vào: (1) Hệ thống báo cáo, số liệu của Tổng cục Thống kê, Hiệp hội Da - Giày - Túi xách Việt Nam, Hiệp hội May mặc Việt Nam... về tình hình xuất khẩu và phát triển ngành may mặc, da giày của Việt Nam; (2) Website, các tài liệu tham khảo khác có liên quan đến thu nhập người lao động.

Ngoài ra, nhóm tác giả sử dụng các phương pháp nghiên cứu phân tích, thống kê truyền thống tiến hành làm rõ tình hình thu nhập của người lao động cũng như những giải pháp cần thiết nhằm nâng cao thu nhập cho người lao động trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động hiện nay.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Tổng quan về các doanh nghiệp sản xuất thâm dụng lao động tiêu biểu tại Việt Nam

Nền sản xuất của Việt Nam dựa vào lợi thế nhân công giá rẻ, đã duy trì một thời gian dài những loại hình sản xuất lấy hình thức lắp ráp, gia công giản đơn làm phương thức sản xuất chủ yếu. Trước yêu cầu hội nhập, đòi hỏi năng suất, chất lượng lao động cao để tham gia vào chuỗi sản phẩm toàn cầu thì việc sản xuất thâm dụng nói trên sẽ đẩy doanh nghiệp vào nguy cơ giảm sút năng lực cạnh tranh và sản xuất thiếu bền vững. Hình thức doanh nghiệp thâm dụng lao động tại Việt Nam khá phổ biến nhưng điển hình theo quy mô lao động phải kể đến các doanh nghiệp như may mặc, da giày, lắp ráp điện tử... Dệt may và da giày là những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nhất của nước ta, tạo việc làm cho 2,5 triệu lao động, luôn là ngành xuất khẩu chủ lực và giải quyết việc làm, đóng góp quan trọng vào phát triển kinh tế - xã hội trong những năm gần đây.

Với sự nỗ lực của mình, các doanh nghiệp dệt may Việt Nam đã vượt qua khó khăn, duy trì đà tăng trưởng tốt trong năm 2021, với kim ngạch xuất khẩu ước đạt 39 tỷ USD, tăng 11,2% so với năm 2020 và tăng 0,3% so với năm 2019. Giữ được vị trí trong top 3 các nước xuất khẩu dệt may và được nhiều tổ chức quốc tế đánh giá ở vị trí cao nhất trong cơ hội phục hồi năm 2022 (Anh, 2021). Hiện tại, các doanh nghiệp dệt may Việt Nam đang sử dụng khoảng 2,5 triệu lao động trên cả nước, tạo ra kim ngạch xuất khẩu 40 tỷ USD, thặng dư thương mại (kim ngạch xuất khẩu trừ đi nhập khẩu nguyên phụ liệu cho dệt may) đạt gần 20 tỷ USD, là ngành có thặng dư cao nhất trong các ngành xuất khẩu do có tỷ lệ nội địa hoá khá quan trọng. Đồng thời đang chi trả thu nhập cho người lao động khoảng 3800 USD/người/năm. Với mục tiêu khả thi có thể đạt kim ngạch xuất khẩu khoảng 70 tỷ USD đến năm 2030, các doanh nghiệp dệt may hoàn toàn có thể sử dụng khoảng 4 triệu lao động trực tiếp (tăng 1,5 triệu so với hiện nay) và tạo việc làm cho 1,5 triệu lao động dịch vụ phục vụ ngành. Cùng với tỷ lệ hưu trí tự nhiên 5%/năm, mỗi năm các doanh nghiệp dệt may có thể tạo việc làm cho 250.000 - 300.000 việc làm mới (Trường, 2022).

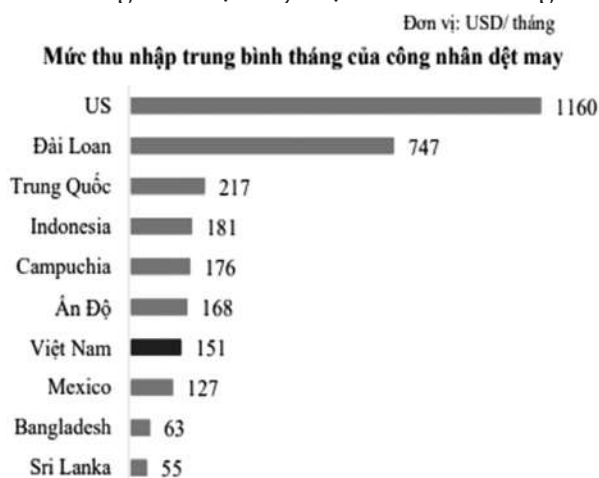
Theo báo cáo tổng kết ngành năm 2021 của Hiệp hội Da - Giày - Túi xách Việt Nam (Lefaso) tính chung cả năm 2021 chỉ số sản xuất công nghiệp các doanh nghiệp da giày tăng 5,2% so với cả năm 2020, nhưng vẫn thấp hơn mức tăng 9,9% của năm 2019. Năm 2021 tổng kim ngạch xuất khẩu da giày đạt 20,78 tỷ USD (tăng 4,6% so với năm 2020). Trong đó, xuất khẩu giày dép đạt 17,77 tỷ USD (tăng 6,1%); xuất khẩu valy, túi, cặp đạt gần 3,01 tỷ USD (giảm 3,2%) so với năm 2020. Mức tăng trưởng

xuất khẩu đạt cao nhất tại thị trường Bắc Mỹ (19,6%), tiếp đến là thị trường châu Âu (10,8%), thị trường châu Đại Dương (8,9%) (Khuê, 2022). Song, 70% đến 80% kim ngạch xuất khẩu của ngành đến từ các doanh nghiệp FDI, mặc dù số doanh nghiệp da giày FDI chỉ chiếm 10% tổng số doanh nghiệp da giày cả nước. Đây là kết quả đáng khích lệ trong bối cảnh đợt dịch Covid-19 lần thứ tư bùng phát khiến 80% số doanh nghiệp sản xuất da giày, túi xách tại các địa phương (tập trung nhiều doanh nghiệp lớn và chiếm gần 70% sản lượng cũng như kim ngạch xuất khẩu toàn ngành) phải tạm dừng hoạt động trong nhiều tháng. Căn cứ tình hình kinh tế thế giới và diễn biến, kiểm soát dịch bệnh Covid-19 cũng như kết quả ký kết các đơn hàng của các doanh nghiệp năm 2022, Lefaso dự kiến năm 2022 tăng trưởng toàn ngành da giày - túi xách sẽ tăng 10 - 15% so với năm 2021, đạt khoảng 23 - 25 tỷ USD.

4.2. Thực trạng thu nhập người lao động trong các doanh nghiệp sản xuất thâm dụng lao động hiện nay

Ở các nước, ngành dệt may, da giày thực hiện từ công đoạn nghiên cứu thị trường, thiết kế mẫu mã, sản xuất và bán sản phẩm, còn ở Việt Nam chủ yếu là gia công sản phẩm. Do đó, các doanh nghiệp dệt may, da giày Việt Nam sử dụng nhiều lao động phổ thông, trình độ lao động ở mức vừa phải dẫn đến hiệu quả và thu nhập không cao, thời gian làm thêm và tăng ca nhiều, đời sống khó khăn. Mức thu nhập bình quân của lao động trong các doanh nghiệp dệt may nằm trong nhóm thấp nhất thế giới (tính đến hết quý III.2021).

Hình 1. Mức thu nhập trung bình tháng của công nhân dệt may Việt Nam so với thế giới



Nguồn: shenglufashion, VCBS tổng hợp

Mức thu nhập bình quân của người lao động trong các doanh nghiệp sản xuất thâm dụng lao động qua các năm còn thấp so với mức thu nhập bình quân của toàn bộ ngành kinh tế, điều này thể hiện rõ thông qua bảng 1:

Bảng 1. Thu nhập bình quân của lao động làm công ăn lương phân theo ngành kinh tế

Đơn vị tính: Nghìn đồng/Người/Tháng

	2016	2017	2018	2019	2020
Tổng số	5.639	6.067	6.557	7.558	6.523
Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản	4.498	5.253	4.883	7.905	4.938
Khai khoáng	4.431	6.304	6.469	7.426	9.030
Công nghiệp chế biến, chế tạo	4.930	5.520	5.904	6.641	6.285
Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, nước nóng, hơi nước và điều hòa không khí	8.160	9.274	9.449	10.987	8.743
Cung cấp nước	6.562	8.294	7.235	6.219	6.977
Xây dựng	5.637	5.968	6.543	7.761	6.541
Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác	5.437	6.045	6.510	6.911	6.569
Vận tải, kho bãi	6.417	6.904	7.551	9.589	6.810
Dịch vụ lưu trú, ăn uống	4.304	4.720	5.167	5.969	5.192
Thông tin và truyền thông	8.367	8.059	9.616	9.907	8.549
Hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm	8.303	9.752	9.523	9.661	10.448
Hoạt động kinh doanh bất động sản	5.430	9.181	7.094	12.270	6.156
Hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ	6.805	7.429	7.613	8.929	7.898
Hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ	5.478	5.939	7.000	7.827	5.364
Hoạt động của Đảng Cộng sản, tổ chức chính trị - xã hội, quản lý nhà nước, an ninh quốc phòng, đảm bảo xã hội bắt buộc	6.627	6.652	7.325	9.054	7.080
Giáo dục và đào tạo	5.830	6.057	6.106	7.134	6.690
Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội	7.060	7.019	8.199	7.320	7.408
Nghệ thuật, vui chơi và giải trí	5.688	5.592	7.111	8.243	7.033
Hoạt động dịch vụ khác	3.738	4.660	4.702	5.505	4.751
Hoạt động làm thuê các công việc trong các hộ gia đình, sản xuất sản phẩm vật chất và dịch vụ tự tiêu dùng của hộ gia đình	3.186	3.212	3.465	4.221	3.896
Hoạt động của các tổ chức và cơ quan quốc tế	7.014	12.600	7.000	13.273	6.130

Nguồn: Báo cáo của Tổng cục Thống kê

Theo báo cáo của Tổng cục Thống kê, trong quý III/2021 và 9 tháng đầu năm 2021, thị trường lao động Việt Nam chịu ảnh hưởng nghiêm trọng do diễn biến phức tạp của dịch Covid-19 lần thứ 4 và thời gian giãn cách xã hội kéo dài. Tình hình lao động việc làm quý III của thị trường lao động cho thấy, số người có việc làm giảm đáng kể so với quý trước và cùng kỳ năm trước; tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm tăng lên mức cao nhất kể từ khi dịch xuất hiện đến nay. Đặc biệt, thu nhập bình quân tháng của người lao động sụt giảm nghiêm trọng so với quý trước và cùng kỳ năm trước. Cụ thể, quý III/2021, hầu hết các ngành kinh tế đều ghi nhận mức sụt giảm thu nhập bình quân của người

lao động so với quý trước và cùng kỳ năm trước. Theo đó, người lao động làm việc trong khu vực dịch vụ bị ảnh hưởng về thu nhập nặng nhất với mức thu nhập bình quân đạt 6,2 triệu đồng/tháng, giảm 13,5% so với quý trước. Lao động khu vực công nghiệp và xây dựng có mức thu nhập bình quân đạt 5,8 triệu đồng/tháng, giảm 13,2% so với quý trước. Thu nhập bình quân của lao động quý III/2021 đạt 5,2 triệu đồng/tháng, giảm 847.000 đồng so với quý trước và giảm 573.000 đồng so với cùng kỳ năm trước. Gần 2 năm dịch Covid-19 hoành hành, con số lao động phải rút bảo hiểm xã hội một lần vốn dĩ đã tăng nhanh lại càng tăng nhanh hơn. Theo khảo sát của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam,

hầu hết người lao động có thu nhập vừa đủ hoặc phải hết sức tần tiện, phải làm thêm giờ mới có thể đủ trang trải cuộc sống. Khảo sát của Viện Công nhân và Công đoàn năm 2020 cho thấy: Có tới 65,6% công nhân lao động hiện đang phải thuê nhà trọ để ở, trong đó, 3,6% công nhân lao động đang phải ở nhà thiếu kiên cố hoặc nhà đơn sơ, với điều kiện chật chội, ẩm thấp, thiếu ánh sáng, tiện nghi sinh hoạt; 22,9% công nhân lao động đang phải dùng nguồn nước giếng đất, giếng khoan; 97% công nhân lao động ở trọ đều trả tiền thông qua chủ nhà trọ với giá tiền điện cao hơn khá nhiều so với ký trực tiếp với công ty điện lực nhà nước. Sự hài lòng đối với cuộc sống của công nhân lao động nhìn chung đã được cải thiện, nhưng còn ở mức trung bình: 6,3/10 (Tiến, 2022).

Không chỉ thiếu thốn về vật chất, tiền lương không đủ sống còn gây ra những hệ lụy về tâm lý, sức khỏe cho người lao động. Đa số người lao động đều mong muốn thu nhập của họ đủ trang trải cuộc sống trong điều kiện làm việc bình thường, trong giờ làm việc tiêu chuẩn và cường độ làm việc phù hợp nhưng không dám lên tiếng vì sợ ảnh hưởng đến việc làm. Họ buộc phải mong muốn công ty có thêm nhiều đơn hàng để có thể làm thêm giờ để đủ định mức. Nếu điều kiện lao động kém và lương quá thấp thì người lao động sẽ nghĩ việc để tìm kiếm cơ hội tốt hơn. Ngoài ra, tiền lương thấp còn ảnh hưởng tiêu cực đến cuộc sống cá nhân cả về mặt vật chất và tinh thần của người lao động. Đặc biệt, không chỉ bị mắc kẹt trong cuộc sống khó khăn, mức lương thấp còn khiến người lao động dễ bị bóc lột và phải “chịu đựng” những hành vi không công bằng hay bị lạm dụng để đối lấy việc làm... Vấn đề tiền lương sẽ ảnh hưởng tới tâm trạng của người lao động, gây tâm lý ức chế hoặc không thoải mái, ảnh hưởng đến năng suất và chất lượng công việc.

Để cải thiện thu nhập, không ít lao động phải xoay sở làm thêm do mức lương nhận được không đủ sống. Kết quả nghiên cứu cho thấy: 65% công nhân nói rằng họ thường xuyên làm thêm giờ, 22% không sử dụng thời gian nghỉ giữa giờ, nếu có đi vệ sinh thì nhanh chóng để quay về làm việc, 28% lo lắng về việc làm quá nhiều giờ trong ngày và ảnh hưởng của làm thêm giờ tới sức khỏe (Hàn & Thư, 2022).

Báo cáo tình hình lao động, tiền lương, thu nhập, chi tiêu và đời sống của công nhân lao động năm 2022 do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam thực hiện trong tháng 3.2022 cho thấy: Nếu không làm thêm giờ, tiền lương cơ bản của công nhân lao động chỉ ở mức trung bình 4,92 triệu đồng/tháng. Với mức

này, họ không thể trang trải cuộc sống cho bản thân và gia đình nên tuyệt đại đa số công nhân lao động đều phải làm thêm giờ để có tiền bù đắp chi tiêu trong tháng. Hầu hết những gia đình công nhân sẽ rơi vào khó khăn, túng quẫn ngay cả khi họ không làm thêm giờ (Tiến, 2022). Đặc biệt, trong thời gian qua, dịch Covid-19 đã tác động sâu sắc tới đời sống, việc làm, thu nhập của công nhân lao động và gia đình họ. Một bộ phận lớn công nhân lao động đã bị rơi vào hoàn cảnh rất khó khăn. Điều tra năm 2021 của Viện Công nhân và Công đoàn cho thấy: có 5,2% người được hỏi cho biết rất ít khi trong bữa ăn của họ có thịt cá (chỉ khoảng 1 - 2 lần/tuần) và 34,1% cho biết thỉnh thoảng (3 lần thịt cá/tuần); hơn 50% công nhân lao động được khảo sát cho biết tiền lương không đủ để bảo đảm 100% yêu cầu chi phí học hành cho con của họ; 6,8% cho biết thu nhập hiện tại hoàn toàn không đủ cho họ mua thuốc và khám chữa bệnh; 41,2% cho biết họ chỉ đủ tiền để mua một số loại thuốc cơ bản. Nhiều người lao động không dám đi khám vì không có tiền (Tiến, 2022).

Đi làm muộn, quên quẹt thẻ chấm công, nghỉ ốm hay không đạt định mức, tất cả chỉ là một trong rất nhiều cách khác nhau để doanh nghiệp khấu trừ thu nhập của người lao động. Thực tế, người lao động vẫn có thể đạt mức thu nhập 10 - 12 triệu đồng/tháng nhưng họ phải làm việc hết sức, không có thời gian nghỉ ngơi để tái tạo sức lao động, hoặc những lao động có kỹ năng thâm niên công việc và trình độ chuyên môn tốt mới được trả mức thu nhập này.

Tình trạng doanh nghiệp lợi dụng kéo dài thời gian thử việc, trả lương thấp hơn quy định, trốn tránh và chiếm dụng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm nhân thọ của người lao động... làm ảnh hưởng đến quyền lợi và gây mất lòng tin ở họ. Do làm việc cực nhọc, thu nhập thấp, nên chỉ sau một thời gian, lao động ở các địa phương khác sau các kỳ nghỉ, nhất là dịp tết nghỉ việc không trở lại nhà máy. Riêng trong quý I/2022, thiếu hụt lao động cục bộ khoảng 120.000 lao động, cao hơn những năm trước khoảng 2 - 3%.

Ở đây, cần bàn thêm là thay vì phải đổi mới công nghệ, phải nâng cao tay nghề cho công nhân, phải tái cấu trúc nhân sự sao cho hợp lý... thì phân đông doanh nghiệp chỉ chú trọng đến việc mở rộng sản xuất bằng cách tăng nhân công, vì đây là cách đơn giản và chi phí thấp nhất trong ngắn hạn. Chính điều này đã và đang làm cho các doanh nghiệp phải sử dụng quá nhiều lao động hơn mức mà họ thực sự cần. Hậu quả là chế độ của người lao động như lương, thưởng... bị đẩy xuống

mức thấp nhất để bảo đảm lợi nhuận cho doanh nghiệp. Các doanh nghiệp chỉ tăng lương, thưởng... khi nào áp lực họ bắt buộc phải tăng, chứ không phải họ quan tâm đến cuộc sống của người lao động. Chính điều này khiến các doanh nghiệp đã và đang phải trả giá khi người lao động quay lưng lại với mình và tìm sang những doanh nghiệp khác hoặc rời bỏ thành phố để về quê sinh sống. Khi cung thấp hơn cầu, các doanh nghiệp mới bắt đầu phải điều chỉnh lương, thưởng... để thu hút người lao động nhưng hiện nay số lao động doanh nghiệp tuyển dụng được thực ra là giành giật của nhau do công nhân “nhảy việc” mà thôi.

5. Kết luận và khuyến nghị nhằm nâng cao thu nhập cho người lao động

Nhìn chung, đời sống của người lao động vẫn còn gặp nhiều khó khăn, nhất là đời sống của người lao động trong các doanh nghiệp dệt may, da giày, với mức thu nhập chỉ vừa đủ cho các khoản chi phí sinh hoạt hàng ngày và hầu như không còn dư dật để mua sắm nâng cao chất lượng cuộc sống. Đặc biệt, đối với lao động nhập cư, họ phải thuê nhà để ở, sử dụng điện nước với giá kinh doanh của chủ nhà trọ. Chỉ có 56,1% người lao động cho biết tiền lương và thu nhập chỉ vừa đủ trang trải cho cuộc sống. Để bảo đảm cuộc sống, 11,2% người lao động cho biết thường xuyên (hàng tháng) phải đi vay tiền; 35,6% người lao động thỉnh thoảng (từ 3 - 4 tháng/lần) phải đi vay. Bên cạnh đó, có hơn 1/5 số người được khảo sát (21,4%) 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) (Hân & Thư, 2022).

Mặc dù trong những năm qua, tiền lương tối thiểu luôn được nâng lên nhưng vấn đề quan tâm nhất hiện nay của người lao động là việc cải thiện thu nhập. Để làm được việc này đòi hỏi phải có sự đồng bộ các giải pháp từ cả phía người lao động, doanh nghiệp cũng như các tổ chức hiệp hội doanh nghiệp, nhà nước.

5.1. Đối với bản thân người lao động

Để có mức thu nhập ổn định đồng thời theo kịp sự phát triển nhanh nhạy của khoa học kỹ thuật, người lao động cần trang bị cho mình những tri thức kỹ năng cần thiết nhằm nâng cao mức thu nhập cho bản thân, người lao động cần chú ý những điểm sau:

- Phải sử dụng triệt để và có hiệu quả quỹ thời gian làm việc, góp phần tăng thu nhập thông qua tăng hiệu quả công việc của người lao động. Đây là biện pháp tích cực và dễ thực hiện nhất nhằm nâng cao mức thu nhập của bản thân người lao động.

- Tăng năng suất lao động cá nhân. Để làm được

điều này người lao động phải có kỹ năng, trạng thái sức khỏe nhất định nhằm đáp ứng được các yêu cầu của quá trình sản xuất. Ngoài ra cần có cường độ lao động cao, có thái độ lao động đúng đắn, có tinh thần trách nhiệm với công việc, nhiệm vụ được giao. Đặc biệt người lao động cần phải tôn trọng kỷ luật lao động, nội quy, quy chế của doanh nghiệp để ra và phải có sự gắn bó với doanh nghiệp.

- Phải có ý thức tự học hỏi, đúc rút kinh nghiệm nâng cao trình độ thực hiện mức lao động, phát huy sáng kiến kỹ thuật trong sản xuất. Do khoa học kỹ thuật ngày càng phát triển theo hướng hiện đại hóa, nếu không muốn tụt hậu trong công việc thì người lao động cần thường xuyên học hỏi nhằm ứng dụng tối đa công suất của máy móc thiết bị, tiết kiệm nguyên liệu, tiết kiệm thời gian hao phí...

5.2. Đối với doanh nghiệp

Nâng cao thu nhập cho người lao động luôn là câu hỏi hóc búa đối với mỗi nhà quản lý. Thu nhập của người lao động được ổn định sẽ làm cho họ gắn bó hơn với doanh nghiệp, làm việc hăng hái và hết mình hơn. Để có thể tăng mức thu nhập cho người lao động, doanh nghiệp cần chú ý các biện pháp sau:

- Doanh nghiệp cần đảm bảo cho người lao động có việc làm thường xuyên và ổn định. Tạo việc làm cho người lao động có ý nghĩa hết sức quan trọng vì đây chính là tạo cơ hội cho người lao động thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình, tạo điều kiện để người lao động tăng thu nhập, nâng cao mức sống. Để làm được điều này, doanh nghiệp cần chú trọng nghiên cứu và mở rộng thị trường, thay đổi mẫu mã, nâng cao chất lượng sản phẩm nhằm tạo uy tín trên thị trường, thu hút sự quan tâm, chú ý của khách hàng.

- Doanh nghiệp cần đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao tay nghề cho người lao động một cách thường xuyên, liên tục và xem đây là một trong những yếu tố cơ bản giúp người lao động tự hoàn thiện kỹ năng làm việc của bản thân, đồng thời giúp doanh nghiệp có một đội ngũ lao động đồng bộ, có chất lượng cao và đảm bảo theo sự phát triển của khoa học kỹ thuật.

- Doanh nghiệp xây dựng chính sách tiền lương linh hoạt, công bằng. Hoàn thiện chính sách tiền lương, đặc biệt là công tác tổ chức tiền lương, xây dựng thang bảng lương, xây dựng định mức lao động trong các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế, nhằm thực hiện nguyên tắc phân phối theo lao động và phân phối theo sự đóng góp của mỗi người. Nghiên cứu quy định chính sách ưu đãi những công nhân bậc

cao, những người có tài năng thực sự, tạo động lực khuyến khích công nhân cống hiến năng lực, trí tuệ cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế.

Doanh nghiệp cần minh bạch về cách tính tiền lương đảm bảo có sự tham gia tích cực của người lao động và tổ chức công đoàn. Nhiều doanh nghiệp trả lương kén, có cách tính lương phức tạp dẫn đến người lao động không tính được tiền lương của mình nhưng người lao động có quyền được biết tiền lương của mình được tính như thế nào. Do vậy, doanh nghiệp cần tìm hiểu và tuân thủ đúng các quy định của pháp luật, cần lưu ý đến các vấn đề như mức lương tối thiểu Nhà nước quy định, lương thử việc, lương thời vụ, lương trong kỳ thai sản, ốm đau, nghỉ việc; bên cạnh đó, doanh nghiệp cần trưng cầu ý kiến của người lao động để biết được ưu, nhược điểm của cơ chế trả lương hiện tại và những vấn đề cần khắc phục.

- Doanh nghiệp cần có biện pháp kích thích, động viên người lao động nâng cao năng suất lao động nhằm chi trả lương cao hơn. Nâng cao năng suất lao động là mục tiêu hàng đầu của mỗi doanh nghiệp. Tăng năng suất lao động sẽ giúp làm giảm giá thành sản phẩm, tiết kiệm chi phí tiền lương trong một đơn vị sản phẩm. Tăng năng suất lao động còn cho phép giảm số người làm việc, tiết kiệm quỹ tiền lương, đồng thời tăng mức thu nhập cho từng lao động do hoàn thành vượt mức sản lượng. Nếu doanh nghiệp nào chưa thực hiện các chính sách thu hút thì cần thực hiện, những doanh nghiệp nào đã thực hiện tiếp tục duy trì và phát triển thêm một số biện pháp, như: Đối với một số bộ phận lao động trực tiếp hiện đang được trả lương khoán theo công việc hoàn thành thì nên xây dựng mức lương tối thiểu hàng tháng cho cả nhóm, nếu họ hoàn thành khối lượng công việc được giao sẽ trả lương tăng thêm. Với việc vận dụng hình thức trả lương khoán kết hợp với thưởng, các doanh nghiệp sẽ khuyến khích được người lao động làm việc tích cực hơn.

Kích thích theo kết quả kinh doanh của doanh nghiệp được áp dụng chung cho tất cả người lao động trong doanh nghiệp, sẽ giúp cho mỗi người lao động hiểu được mối quan hệ giữa lợi ích cá nhân với kết quả chung của doanh nghiệp.

Doanh nghiệp nên gia tăng việc tiếp nhận và giải đáp các thắc mắc từ phía người lao động bằng nhiều hình thức, như: hộp thư góp ý kín, email chung dành cho doanh nghiệp - điều này rất thiết thực và giúp cho lãnh đạo nắm bắt được tâm tư, nguyện vọng, thắc mắc

từ phía người lao động, từ đó có biện pháp giải quyết và tháo gỡ tạo tâm lý tin tưởng và yên tâm làm việc. Có chính sách đầu tư phát triển nhà ở cho những gia đình công nhân nghèo, đảm bảo mọi công nhân có nơi ở ổn định, vì qua khảo sát cho thấy còn rất nhiều công nhân phải ở trọ hoặc ở nhờ nhà người thân.

- Doanh nghiệp tạo môi trường làm việc thân thiện, an toàn cho người lao động. Đầu tư trang thiết bị, sửa chữa và bổ sung cơ sở vật chất, tăng cường công tác an toàn, vệ sinh lao động... sẽ khiến người lao động cảm thấy an tâm và hăng say lao động, tránh tình trạng người lao động chưa thật sự thấy thoải mái trong công việc, bởi họ chịu sự quản lý chặt chẽ của những người quản lý trực tiếp, họ không có cơ hội sáng tạo và phát triển ý tưởng. Đồng thời, cho phép họ áp dụng các phương pháp và các thao tác lao động tiên tiến, góp phần nâng cao năng suất lao động.

5.3. Đối với các Hiệp hội doanh nghiệp và tổ chức công đoàn cơ sở

Cần làm việc với các doanh nghiệp để tính toán trả một mức lương đủ sống cho người lao động. Khi thương lượng về giá đơn hàng, quản lý công ty cần tính toán số thời gian trung bình cần thiết để sản xuất ra sản phẩm đó. Sau đó sử dụng số liệu này để tính toán số lượng sản phẩm có thể sản xuất hợp lý trong một ngày với 8 giờ làm việc bình thường. Trên cơ sở đó, các doanh nghiệp cần cam kết không giảm báo giá dưới mức giá tiêu chuẩn khi cạnh tranh đơn hàng. Bên cạnh đó, các hiệp hội doanh nghiệp cần lên tiếng và hành động để ngăn chặn cạnh tranh không lành mạnh về giá giữa các doanh nghiệp trong cùng một ngành hàng dẫn tới “cuộc chạy đua xuống đáy”, gây ảnh hưởng xấu tới điều kiện lao động và lương của công nhân.

Đối với các tổ chức công đoàn cơ sở thì cần nâng cao vai trò, trách nhiệm của tổ chức công đoàn. Lực lượng lao động trẻ tại khu công nghiệp, đa số có nguồn gốc xuất thân từ nông thôn ra đô thị làm việc, do đó thay đổi tâm lý cộng đồng (quan hệ giao tiếp, lối sống), tâm lý cá nhân (sự thích nghi, sự năng động, biết nắm bắt cơ hội, nhận thức, sự chuẩn bị tâm lý...) đòi hỏi tổ chức công đoàn cần tập trung giáo dục công nhân về kỷ luật lao động, tác phong công nghiệp. Bên cạnh đó, Ban Chấp hành công đoàn cơ sở cần tích cực thương lượng, xác lập định mức lao động và đơn giá tiền lương công bằng; đảm bảo cho công nhân tham gia vào quá trình thương lượng tập thể; giám sát doanh nghiệp về chính sách tiền lương của họ, đảm bảo rằng doanh nghiệp không sử dụng chiến thuật

“lách luật” trong quá trình thực hiện cam kết về lương đủ sống hoặc các tiêu chuẩn, cam kết khác; thông báo cho khách hàng (đối tác của doanh nghiệp) về hành vi không tuân thủ pháp luật của doanh nghiệp hoặc tranh thủ sự hỗ trợ của khách hàng để yêu cầu doanh nghiệp thực hiện chính sách lương đủ sống.

5.4. Về phía Nhà nước

Thực tế, từ trước đến nay ngành dệt may đều chủ động tăng ca làm thêm giờ khi đơn hàng nhiều, thời gian giao hàng gấp. Đặc thù lao động ngành dệt may chủ yếu là nữ. Trong các dây chuyền sản xuất của doanh nghiệp dệt may thường thiếu hụt 20 - 30%, do lao động nữ được nghỉ thời gian mang thai, hưởng chế độ thai sản hoặc nuôi con nhỏ. Chưa kể, do dịch bệnh đang diễn biến phức tạp khiến nguồn lao động trong doanh nghiệp càng thiếu hụt nghiêm trọng. Do đó, để đáp ứng đơn hàng, nhiều doanh nghiệp phải bố trí thời gian làm thêm giờ vượt mức 300 giờ/năm và phải làm giải trình với đối tác, khách hàng. Do vậy, việc Chính phủ quy định tăng số giờ làm rất phù hợp tình hình thực tế hiện nay, giúp “hợp thức hóa” để doanh nghiệp lẫn người lao động chủ động thực hiện. Tuy nhiên, trong quy định cần “mở” để doanh nghiệp và người lao động thực hiện theo thỏa ước lao động, không nên áp đặt thêm quy định làm tăng chi phí, gánh nặng cho phía doanh nghiệp.

Cải thiện đời sống công nhân trong ngành dệt may, da giày là thách thức lớn bởi họ không phải là

người thiết kế mà chỉ may đo từng bộ phận của sản phẩm. Vì họ nằm trong chuỗi thấp nhất về giá trị sản phẩm nên tiền lương thấp là đương nhiên. Để tránh rủi ro liên quan đến thu nhập của công nhân dệt may, da giày, đối với những khoản phải đóng góp, Nhà nước nên cân đối và miễn giảm cho họ. Một điều rất đáng lo đối với những người lao động làm trong ngành này đó là sau một thời gian làm việc ở nhà máy nếu bị sa thải sẽ không biết đi đâu, nhất là khi trình độ tay nghề không thể thực hiện được một chiếc áo hoàn thiện. Hiện nay, đang có tình trạng lao động tuổi trên 35 bị sa thải, Nhà nước nên nắm bắt vấn đề để hỗ trợ chuyển đổi việc bằng phương thức phù hợp.

Như vậy, cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao thu nhập cho người lao động là một trong những nhiệm vụ quan trọng nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Đây cũng là những yếu tố then chốt trong thúc đẩy phát triển sản xuất, nâng cao hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Các doanh nghiệp không chỉ tăng lương cơ bản, tăng chế độ phụ cấp, xăng xe, thâm niên... mà còn tạo điều kiện cho người lao động học tập nâng cao trình độ, làm cho thu nhập người lao động tăng lên đáng kể. Khi lương tăng, thu nhập tăng, đời sống của người lao động được cải thiện, họ sẽ yên tâm, gắn bó với doanh nghiệp, từ đó nâng cao hiệu quả, năng suất lao động.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Anh, M. (2021). *Dệt May Việt Nam: Vượt khó, tăng trưởng ấn tượng*. <https://thuonghieucongluan.com.vn/de-t-may-vie-t-nam-vuo-t-kho-tang-truo-ng-a-n-tuo-ng-a159596.html>.
- Bình, N.T. H. (2017). *Giải pháp giải quyết việc làm và nâng cao thu nhập cho người lao động nông thôn tại huyện Hạ Hòa tỉnh Phú Thọ*. Luận văn thạc sĩ.
- Bộ Kế hoạch và Đầu tư. (2021). *Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội quý II và 6 tháng đầu năm 2021*. Báo cáo số 141/BC-TCTK ngày 28 tháng 6 năm 2021, Tổng cục Thống kê.
- Hà, N. H. (2020). *Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng tới thu nhập của người lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Trà Vinh*. <https://www.tapchicongthuong.vn/bai-viet/nghien-cuu-cac-yeu-to-anh-huong-den-thu-nhap-cua-nguoi-lao-dong-tai-cac-khu-cong-nghiep-tinh-tra-vinh-69224.htm>
- Hàn, B. & Thư, A. (2022). *Lương thấp, người lao động không đủ trang trải nhu cầu sống tối thiểu*. <https://laodong.vn/cong-doan/luong-thap-nguoi-lao-dong-khong-du-trang-trai-nhu-cau-song-toi-thieu-1033140.lđo>
- Khuê, V. (2022). *Ngành da giày đặt mục tiêu xuất khẩu 25 tỷ USD*. <https://vneconomy.vn/nganh-da-giay-dat-muc-tieu-xuat-khau-25-ty-usd.htm>
- Mankiw, G. (2003). *Nguyên lý kinh tế học*. Nhà xuất bản Thống kê.
- Phước, T. V. (2017). *Các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh trên địa bàn thành phố Trà Vinh*. Luận văn thạc sĩ.
- Samuelson, P., & Nordhaus, D. (2001). *Macroeconomics* (19th ed). New York, NY. McGrawHill.
- Tiến, V. M. (2022). *Bản vẽ “lương đủ sống” cho người lao động*. <https://daibieunhandan.vn/kinh-te-xa-hoi/ban-ve-luong-du-song-cho-nguoi-lao-dong-i287684/>
- Tổng cục Thống kê. (2021). *Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội quý III và 9 tháng đầu năm 2021*.
- Trường, L. T. (2022). *Vai trò các ngành thâm dụng lao động trong cơ cấu nền kinh tế Việt Nam giai đoạn 2021 - 2030: Vận hành 3 trụ cột kinh tế - an sinh - môi trường*. <https://vinatex.com.vn/vai-tro-cac-nganh-tham-dung-lao-dong-trong-co-cau-nen-kinh-te-viet-nam-giai-doan-2021-2030-van-hanh-3-tru-cot-kinh-te-an-sinh-moi-truong/>

TÁC ĐỘNG CỦA ĐẠI DỊCH COVID-19 ĐẾN TIỀN LƯƠNG CỦA LAO ĐỘNG LÀM CÔNG HƯỞNG LƯƠNG TRONG CÁC NGÀNH THÂM DỤNG LAO ĐỘNG

ThS. Hà Thị Thu Hường

Viện Khoa học Lao động và Xã Hội

huonghtt@molisa.gov.vn

TS. Trần Thị Minh Phương

Trường Đại học Lao động - Xã hội

minhphuong.ulsa@gmail.com

Tóm tắt: Đại dịch Covid-19 đã ảnh hưởng đến hầu hết các lĩnh vực sản xuất, kinh doanh, dịch vụ, các hoạt động kinh tế, tác động đến tiền lương của người lao động khiến nhiều doanh nghiệp và người lao động đối mặt với nhiều rủi ro, buộc họ phải thay đổi để thích ứng, an toàn, hòa nhập trong điều kiện bình thường mới. Một số tác động được kể tới như: mất việc, tạm ngừng việc, giảm giờ làm, giảm thu nhập, người lao động phải chuyển sang làm công việc khác, phải làm thêm các công việc khác ngoài công việc chính để đảm bảo thu nhập... Thị trường lao động của Việt Nam hiện nay đa phần là lao động phổ thông, nhiều ngành thâm dụng lao động ở mức cao, các doanh nghiệp đang cố gắng thực hiện nhiều giải pháp để thúc đẩy sản xuất kinh doanh, phát triển kinh tế - xã hội, trong đó doanh nghiệp giữ vai trò then chốt, người lao động là vốn quý, cung - cầu lao động phải phù hợp với nhiều điều kiện mới. Bài viết tập trung nghiên cứu tác động của đại dịch Covid-19 đến tiền lương của người lao động trong các ngành thâm dụng lao động. Từ đó đưa ra một số giải pháp và khuyến nghị.

Từ khóa: đại dịch Covid-19, tiền lương, người lao động, doanh nghiệp thâm dụng lao động.

IMPACTS OF THE COVID-19 PANDEMIC ON WAGES OF EMPLOYEES IN LABOR- INTENSIVE INDUSTRIES

Abstract: The Covid-19 pandemic has affected most of the fields of production, business, services, economic activities. It impacts on workers' wages that causes many businesses and workers to face with risks, forcing them to change to adapt, be safe, and integrate into the new normal. Some impacts are mentioned such as: job loss, job suspension, reduced working hours, reduced income; employees have to switch to other jobs, do other jobs besides the main job to ensure income... Currently, Vietnam's labor market is mostly unskilled workers, many labor-intensive industries have high demand of workers, businesses are trying to implement many solutions to promote production and business and socio-economic development in which enterprises play a key role, employees are precious capital, labor supply and demand must be suitable with many new conditions. The article focuses on studying the impact of the Covid-19 pandemic on the wages of workers in labor-intensive industries. Thereby, some solutions and recommendations are given.

Keywords: Covid-19 pandemic, wages, employees, labor-intensive businesses.

Mã bài báo: JHS - 59

Ngày nhận bài sửa: 30/6/2022

Ngày nhận bài: 28/5/2022

Ngày duyệt đăng: 20/7/2022

Ngày nhận phản biện: 14/6/2022

1. Giới thiệu

Tiền lương, thu nhập giúp đời sống của người lao động (NLĐ) được cải thiện và yên tâm làm việc. Tiền lương có vai trò rất quan trọng trong điều phối lực lượng lao động. Tuy nhiên, tiền lương, thu nhập, đời sống của NLĐ làm công ăn lương vẫn còn đặt ra nhiều khó khăn, nhất là trong dịch bệnh Covid-19 từ năm 2020 đến nay. Đại dịch Covid-19 ảnh hưởng mạnh mẽ đến tình hình kinh tế - xã hội nói chung và trong lĩnh vực lao động, việc làm nói riêng. Thất nghiệp gia tăng, số người không có việc làm, thu nhập giảm làm cho đời sống của người lao động khó khăn hơn, đặc biệt là đối với người lao động trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động.

Theo báo cáo “Xu hướng lao động và xã hội Việt Nam 2021 triển vọng 2030 của Viện Khoa học Lao động và Xã hội và ILO”, dịch Covid-19 đã tác động đến thị trường lao động, lực lượng lao động sụt giảm do một lượng lao động buộc phải rời khỏi thị trường, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động và số người có việc làm giảm trong khi tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức, tỷ lệ thất nghiệp và tỷ lệ thiếu việc làm đều tăng. Các ngành bị ảnh hưởng nhiều nhất là các ngành thâm dụng lao động như du lịch, bán lẻ, dệt may, da giày, chế biến gỗ, điện tử và chế biến thực phẩm. Từ giữa năm 2020, tác động của dịch Covid-19 rõ nét hơn khi tiền lương của người lao động trong hầu hết các ngành đều giảm. Bài viết thể hiện quan điểm của tác giả tập trung nghiên cứu về tiền lương của người lao động làm công hưởng lương trong các ngành thâm dụng lao động, phân tích được thực trạng tiền lương và có liên hệ trong dịch bệnh Covid-19. Từ đó đưa ra một số giải pháp và khuyến nghị chính sách.

2. Cơ sở lý thuyết về tiền lương và ngành thâm dụng lao động

2.1. Lý thuyết về tiền lương

Smith (1904) chỉ ra rằng xã hội có ba giai cấp tương ứng với ba hình thức thu nhập: địa chủ - địa tô, nhà tư bản - lợi nhuận và công nhân - tiền lương. Trong đó lương là thu nhập của người lao động lại phụ thuộc vào trình độ phát triển kinh tế của mỗi quốc gia, có nghĩa là nếu tốc độ tăng của cải của quốc gia tăng thì lương tăng và ngược lại. Ngoài ra, lương cũng bị ảnh hưởng bởi một số đặc điểm liên quan đến lao động như điều kiện lao động, tính chất công việc, trình độ chuyên môn, nghề nghiệp. Tại Việt Nam, theo Quân & Điềm, (2010) tiền lương có thể được hiểu là khoản tiền mà người lao động nhận được khi họ đã hoàn thành một công việc nào đó.

Theo quy định tại Điều 90 Bộ luật Lao động (2019): “*Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao*

gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác”. Như vậy, tiền lương được hiểu là số tiền mà người lao động được người sử dụng lao động trả tương ứng với số lượng và chất lượng lao động mà họ đã đóng góp.

Trong cơ chế thị trường, sức lao động trở thành hàng hóa, loại hàng hóa đặc biệt. Giá cả sức lao động chính là tiền lương, tiền công. Từ những khái niệm và nhận thức về tiền lương nêu trên có thể rút ra được là về bản chất, tiền lương trong cơ chế thị trường gồm:

- Tiền lương là giá cả sức lao động, hay biểu hiện bằng tiền của giá trị lao động mà người sử dụng lao động trả cho người lao động.

- Tiền lương phụ thuộc vào quan hệ cung - cầu lao động trên thị trường lao động, nhưng không được trả thấp hơn mức lương tối thiểu đủ sống do luật pháp quy định.

- Tiền lương được xác định thông qua cơ chế thỏa thuận giữa các bên trong quan hệ lao động.

Thu nhập là các khoản tiền bổ sung vào tiền lương nhằm quán triệt hơn nguyên tắc phân phối thu nhập của người lao động và nhằm khuyến khích người lao động nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm và tiết kiệm nguyên, vật liệu trong quá trình sản xuất. Cùng với tiền lương, các khoản thu nhập ngoài lương góp phần thỏa mãn nhu cầu vật chất cho người lao động và phân định rõ chất lượng công việc của người lao động đóng góp cho tổ chức.

2.2. Lý thuyết về ngành thâm dụng lao động

Thâm dụng lao động là hoạt động sản xuất đòi hỏi lượng lao động đầu vào cao hơn để thực hiện các hoạt động sản xuất so với lượng vốn cần thiết. Các ngành thâm dụng lao động bao gồm nông nghiệp, nhà hàng, khách sạn, khai thác mỏ và các ngành khác đòi hỏi nhiều nhân lực để sản xuất hàng hóa và dịch vụ. Các ngành thâm dụng lao động phụ thuộc phần lớn vào công nhân và nhân viên của doanh nghiệp, đòi hỏi đầu tư và thời gian cao hơn để đào tạo và huấn luyện công nhân sản xuất hàng hóa và dịch vụ theo các tiêu chuẩn quy định. Sản xuất thâm dụng lao động cũng đòi hỏi nhiều thời gian hơn để hoàn thành một đơn vị sản xuất vì sản xuất nói chung diễn ra ở quy mô nhỏ.

Đặc điểm của ngành thâm dụng lao động

Các ngành công nghiệp hoặc quá trình thâm dụng lao động đòi hỏi nhiều nỗ lực về thể chất để hoàn thành các công việc cần thiết.

Trong các ngành thâm dụng lao động, các chi phí liên quan đến việc tìm kiếm những cá nhân cần thiết lớn

hơn nhiều chi phí vốn liên quan đến tìm kiếm những cá nhân quan trọng và chi phí sản xuất số lượng lớn.

Nhiều công việc thâm dụng lao động không cần đòi hỏi trình độ kỹ năng hoặc trình độ học vấn cao, thì vẫn có một số ngành đòi hỏi những điều này. Những tiến bộ trong công nghệ và năng suất của người lao động đã đưa một số ngành công nghiệp ra khỏi tình trạng thâm dụng lao động, nhưng nhiều ngành vẫn còn tình trạng thâm dụng lao động. Các ngành công nghiệp thâm dụng lao động bao gồm nhà hàng, khách sạn, nông nghiệp và khai thác mỏ.

Các nền kinh tế kém phát triển, nói chung có xu hướng sử dụng nhiều lao động hơn. Tình trạng này khá phổ biến vì thu nhập thấp có nghĩa là nền kinh tế hoặc doanh nghiệp không thể đủ khả năng đầu tư vào nguồn vốn. Nhưng với thu nhập thấp và lương thấp, một doanh nghiệp có thể vẫn cạnh tranh bằng cách sử dụng nhiều lao động. Hoặc các công ty ít sử dụng lao động hơn và sử dụng thâm dụng vốn nhiều hơn.

Thâm dụng lao động, lợi thế lao động giá rẻ phải bắt đầu từ tư duy kinh tế, cụ thể là từ tư duy tăng trưởng bao trùm, bền vững và mô hình mới thay vì đi con đường cũ, đẩy vốn vào để lấy tăng trưởng, việc làm.

3. Phương pháp nghiên cứu

Dựa trên số liệu của Tổng cục thống kê từ 2012 - 2021,

tác giả thực hiện phương pháp phân tích thống kê mô tả về tiền lương bình quân của các ngành thâm dụng lao động. Đồng thời, tác giả cũng sử dụng các phương pháp toán để xử lý số liệu điều tra của Tổng cục Thống kê.

4. Tiền lương của lao động làm công hưởng lương trong các ngành thâm dụng lao động

Hiện nay, tại Việt Nam, năm ngành thâm dụng lao động nhất bao gồm sản xuất và chế biến thực phẩm, dệt may, da giày, chế biến gỗ và sản xuất sản phẩm điện tử. Mặc dù thu hút số lượng lớn lao động, thu nhập bình quân/tháng của lao động trong các doanh nghiệp này vẫn thấp hơn khá nhiều so với thu nhập bình quân của lao động trong toàn ngành kinh tế. Năm 2021, thu nhập bình quân của lao động làm công ăn lương trong năm ngành thâm dụng lao động đạt 6396,82 nghìn đồng/người/tháng, thấp hơn 354 nghìn đồng/người/tháng so với mức trung bình trong cả nước.

Xét theo từng ngành, ngoại trừ ngành sản xuất sản phẩm điện tử, thu nhập bình quân tháng của lao động làm công hưởng lương trong bốn ngành còn lại đều thấp hơn mức thu nhập trung bình của lao động làm công hưởng lương cả nước. Mức chênh lệch cao nhất ở ngành chế biến gỗ vào năm 2021 (thấp hơn 1.894 nghìn đồng/người/tháng).

Bảng 1. Tiền lương bình quân danh nghĩa trong các ngành thâm dụng lao động

ĐVT: triệu đồng

Ngành	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Sản xuất, chế biến thực phẩm	3,429	3,768	4,054	4,290	4,733	5,150	6,013	6,113	5,589
Dệt may	3,721	4,084	4,218	4,700	4,960	5,325	6,088	6,271	5,916
Da giày	4,084	4,511	4,630	5,075	5,509	5,999	6,699	6,827	6,324
Chế biến gỗ	2,997	3,451	3,502	3,706	4,387	4,460	5,227	5,446	4,856
Sản xuất sản phẩm điện tử	4,882	5,124	5,209	6,053	6,112	6,527	7,364	7,369	7,464
TLTB cả nước	4,113	4,488	4,698	5,023	5,372	5,776	6,629	6,611	6,750

Nguồn: Số liệu điều tra lao động việc làm - Tổng cục Thống kê 2013 - 2021

Trong năm ngành thâm dụng lao động hiện nay, lao động làm công hưởng lương trong ngành sản xuất sản phẩm điện tử luôn có mức lương bình quân cao nhất và cách biệt với lao động trong các ngành còn lại trong toàn giai đoạn. Mức lương bình quân đạt

đỉnh vào năm 2021 với mức tiền lương danh nghĩa 7.464 (nghìn đồng/người/tháng) và tiền lương thực tế 4.989 (nghìn đồng/người/tháng). Tiếp theo là lao động làm công hưởng lương trong ngành sản xuất da giày và lao động làm công hưởng lương trong ngành

dệt may. Hai ngành có mức tiền lương bình quân thấp nhất là chế biến gỗ và sản xuất, chế biến thực phẩm.

Xét về tốc độ gia tăng tiền lương thực tế, ngành sản xuất và chế biến thực phẩm có tốc độ gia tăng tiền lương cao nhất trong toàn giai đoạn (bình quân 6,3%/năm),

tiếp theo là ngành chế biến gỗ (6,22%/năm), dệt may (5,97%/năm). Sản xuất sản phẩm điện tử và da giày là hai ngành có tốc độ gia tăng tiền lương bình quân thực tế thấp nhất (lần lượt đạt 5,45%/năm và 5,62%/năm).

Bảng 2. Tiền lương bình quân thực tế trong các ngành thâm dụng lao động

DVT: triệu đồng

Ngành	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Sản xuất, chế biến thực phẩm	2,292	2,519	2,710	2,868	3,164	3,443	4,020	4,086	3,736
Dệt may	2,487	2,730	2,819	3,142	3,316	3,559	4,069	4,191	3,954
Da giày	2,730	3,015	3,095	3,393	3,682	4,010	4,478	4,563	4,227
Chế biến gỗ	2,003	2,307	2,341	2,477	2,932	2,981	3,494	3,640	3,246
Sản xuất sản phẩm điện tử	3,263	3,425	3,482	4,046	4,086	4,363	4,923	4,925	4,989
Cả nước	2,867	3,000	2,450	3,114	3,192	3,319	3,703	3,608	3,616

Ghi chú: tính theo giá so sánh năm 2010

Nguồn: Số liệu điều tra lao động việc làm - Tổng cục Thống kê 2013 - 2021

Không xét hai năm 2020 và 2021 do tác động của đại dịch Covid-19, sản xuất và chế biến thực phẩm, dệt may và da giày là ba ngành có tốc độ gia tăng tiền lương thực tế tăng đều qua các năm từ 2013 - 2019. Trong khi đó, tiền lương thực tế của lao động làm công hưởng lương trong ngành chế biến gỗ và sản xuất sản phẩm điện tử có sự khác biệt rất lớn trong tốc độ tăng trưởng qua các năm. Đặc biệt, ngành chế biến gỗ có tốc độ tăng tiền lương thực tế đạt hai con số vào các năm 2014 (10,63%), năm 2017 (14,32%) và năm 2019 (14,01%) nhưng lại đạt rất thấp vào các năm tiếp theo như năm 2015 (0,85%), thậm chí giảm vào năm 2018 (-1,79%).

Năm 2020, tiền lương bình quân vẫn tăng nhưng tốc độ gia tăng tiền lương giảm đều ở cả năm ngành thâm dụng lao động. Trong đó, giảm sâu nhất ở ngành sản xuất và chế biến thực phẩm (giảm 15,11%) và giảm ít nhất ở ngành da giày (giảm 9,78%).

Năm 2021, tiền lương bình quân giảm ở tất cả các ngành ngoại trừ ngành sản xuất sản phẩm điện tử. Trong đó, ngành chế biến gỗ giảm sâu nhất, giảm 589 (nghìn đồng/người/tháng), (tiền lương danh nghĩa)

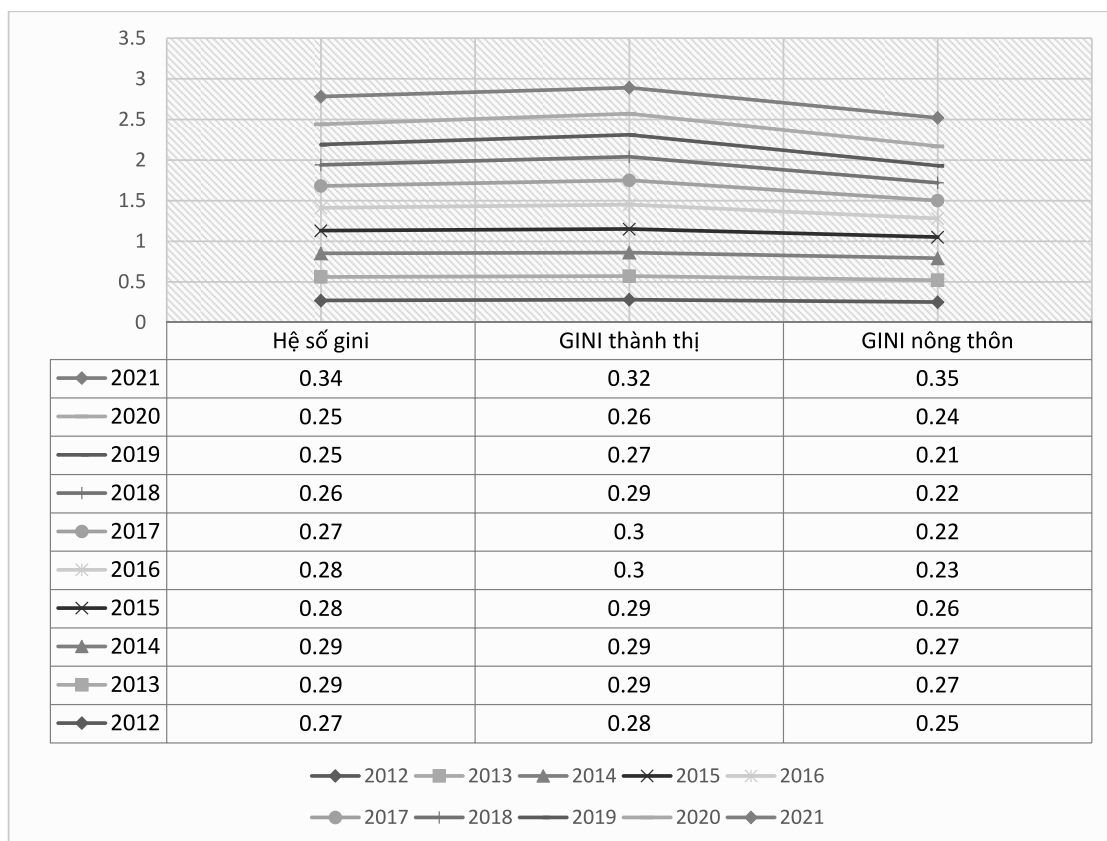
và 394 (nghìn đồng/người/tháng), (tiền lương thực tế). Ngành sản xuất sản phẩm điện tử mặc dù không giảm nhưng mức tăng gần như không đáng kể với tốc độ tăng 1,3% so với năm 2020.

5. Thực trạng bất bình đẳng thu nhập

Xét trên cả nước, trong giai đoạn 2012 - 2021, hệ số Gini của nhóm lao động làm công hưởng lương giao động không đáng kể theo xu hướng giảm dần từ 0,29 (năm 2013) xuống 0,25 (vào hai năm 2019 và 2020) và tăng lên 0,34 (năm 2021). Hệ số này nằm trong khoảng thấp của hệ số Gini tại các nước trên thế giới (0,2 - 0,4 theo World bank). Điều đó chứng tỏ phân hóa giàu nghèo trong nhóm lao động làm công hưởng lương tại Việt Nam là không cao và có xu hướng giảm dần đều qua các năm.

Xét theo khu vực, khu vực thành thị có hệ số Gini cao hơn so với khu vực nông thôn chứng tỏ mức phân hóa giàu nghèo trong nhóm lao động làm công hưởng lương ở thành thị cao hơn so với nông thôn. Tuy nhiên, mức cao hơn không đáng kể (0,02 - 0,07). Ở cả hai khu vực, hệ số Gini đều có xu hướng giảm dần từ 2013 - 2020.

Hình 1. Các hệ số bất bình đẳng thu nhập



Nguồn: Số liệu điều tra lao động việc làm - Tổng cục Thống kê 2012 - 2021

Tuy nhiên, năm 2021 ghi nhận mức tăng đáng kể của hệ số bất bình đẳng thu nhập (tăng 0,09 điểm) so với năm 2020. Đặc biệt, Gini ở khu vực nông thôn tăng rất nhanh và cao hơn khu vực thành thị cũng trong năm này.

Mặc dù tiền lương trung bình thấp hơn nhưng

mức độ phân hóa thu nhập trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động cũng thấp hơn mức độ phân hóa trong toàn ngành kinh tế nói chung. Hệ số Gini trong nhóm năm ngành thâm dụng lao động là 0,243, thấp hơn 0,1 điểm so với hệ số Gini trong toàn ngành kinh tế.

Bảng 3. Hệ số bất bình đẳng thu nhập và tỷ lệ lao động hưởng lương thấp trong các ngành thâm dụng lao động năm 2021

Ngành	Gini	Tỷ lệ hưởng lương thấp(%)
Cả nước	0,34	15,05
Sản xuất, chế biến thực phẩm	0,32	22,20
Dệt may	0,21	9,94
Da giày	0,19	10,00
Chế biến gỗ	0,38	34,64
Sản xuất sản phẩm điện tử	0,18	3,51
5 ngành thâm dụng lao động	0,24	12,18

Nguồn: Số liệu điều tra lao động việc làm - Tổng cục Thống kê 2021

Xét riêng trong năm ngành thâm dụng lao động, chế biến gỗ mặc dù là ngành có mức tiền lương bình quân thấp nhất nhưng cũng là ngành có mức độ phân

hóa thu nhập cao nhất (Gini bằng 0,38). Trong khi đó ngành sản xuất sản phẩm điện tử và da giày có mức phân hóa rất thấp (lần lượt là 0,18 và 0,19).

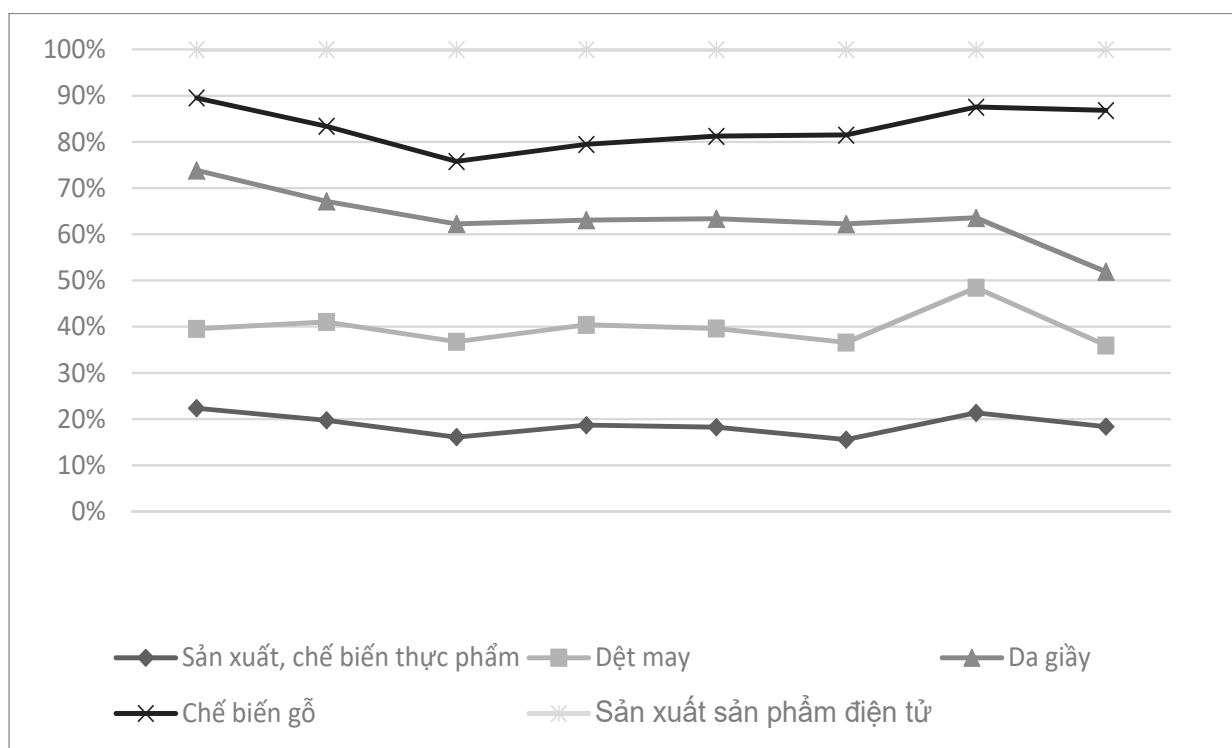
Năm 2021, mức tiền lương thấp trong toàn ngành kinh tế được xác định bằng 3.879 nghìn đồng/người/tháng. Tỷ lệ người lao động có mức tiền lương thấp trong các ngành thâm dụng lao động thấp hơn 2,87% so với trong toàn ngành kinh tế. Trong đó, ngành sản xuất sản phẩm điện tử chỉ có 3,51% lao động hưởng lương thấp. Tuy nhiên, ngành chế biến gỗ và sản xuất chế biến thực phẩm có tỷ lệ lao động hưởng lương thấp cao hơn rất nhiều tỷ lệ chung của toàn ngành kinh tế (lần lượt là 34,64 và 22,20%).

6. Một số tác động của Covid-19 tới tiền lương của lao động làm công hưởng lương trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động

Theo kết quả điều tra lao động việc làm của Tổng cục Thống kê, năm 2021, đại dịch Covid-19 tác động mạnh tới tiền lương của lao động làm công hưởng lương trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động. Một số tác động được kể tới như: mất việc, tạm ngừng việc, giảm giờ làm, giảm thu nhập, người lao động phải chuyển sang làm công việc khác, phải làm thêm các công việc khác ngoài công việc chính để đảm bảo thu nhập...

Hình 2. Tác động của Covid-19 tới tiền lương của lao động làm công hưởng lương trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động

DVT: tỷ lệ %



Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra lao động việc làm của Tổng cục Thống kê 2021

Trong những tác động này, thu nhập giảm, giờ làm bị giảm do nghỉ giãn việc, nghỉ luân phiên và tạm ngừng việc được ghi nhận có mức ảnh hưởng tới nhiều người lao động nhất trong cả năm nhóm doanh nghiệp thâm dụng lao động.

Ngành da giày ghi nhận mức giảm thu nhập trên diện rộng với 50,90% người lao động ghi nhận bị giảm thu nhập, có 39,99% bị giảm giờ làm và 32,13% phải tạm ngừng việc. Tiếp đến là ngành dệt may với các tỷ lệ lần lượt là 48,70%; 32,42% và 26,16%. Ngành sản

xuất điện tử thứ ba với các tỷ lệ lần lượt là 46,10%; 38,03% và 20,44%. Ngành sản xuất, chế biến thực phẩm đứng thứ tư với các tỷ lệ lần lượt là 41,96%; 25,26% và 24,27%. Cuối cùng là ngành chế biến gỗ các tỷ lệ lần lượt là 36,80%; 21,23% và 19,99%. Các tác động khác như mất việc, chuyển sang làm công việc hưởng lương/hưởng công khác, làm thêm, tự làm.... diễn ra ít hơn và tỷ lệ thấp. Cao nhất là ngành chế biến gỗ người lao động 5,68% ghi nhận tự làm nông, lâm nghiệp và thủy sản để bán.

Bảng 4. Đặc điểm của nhóm lao động chịu tác động của Covid-19 trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động

DVT: tỷ lệ %

Đặc điểm của lao động bị tác động của Covid-19	Tỷ lệ trong nhóm bị ảnh hưởng		Tỷ lệ trong tổng số lao động	
	Giảm thu nhập	Mất việc	Giảm thu nhập	Mất việc
Theo giới tính				
Nam	31,10	32,28	44,51	6,13
Nữ	68,90	67,72	47,01	5,80
Theo trình độ chuyên môn kỹ thuật				
Không có chuyên môn kỹ thuật	77,83	82,70	46,20	6,27
Sơ cấp	11,28	10,20	49,59	5,34
Trung cấp	3,33	2,67	47,43	4,73
Cao đẳng	3,50	2,25	47,49	3,80
Đại học trở lên	4,06	2,18	42,33	3,17
Theo loại hợp đồng lao động				
Hợp đồng không xác định thời hạn	23,53	21,48	48,22	5,66
Hợp đồng 1 năm đến dưới 3 năm	49,51	38,78	47,25	4,85
Hợp đồng 3 tháng đến dưới 1 năm	6,83	10,90	47,79	9,89
Hợp đồng dưới 3 tháng	0,96	2,05	40,70	13,20
Hợp đồng giao khoán công việc	2,61	2,84	44,53	6,75
Thỏa thuận miệng	12,38	16,82	47,19	8,42
Không có hợp đồng lao động	4,19	7,11	40,96	10,51

Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra lao động việc làm của Tổng cục Thống kê các năm 2012 - 2021

Xét riêng nhóm lao động bị ảnh hưởng mất việc và giảm thu nhập qua đại dịch Covid-19 ở các doanh nghiệp thâm dụng lao động, không có quá nhiều sự khác biệt giữa nam giới và nữ giới. Tỷ lệ lao động nữ bị giảm thu nhập cao hơn không đáng kể so với lao động là nam giới (2,5%). Trong khi đó, nam giới bị mất việc nhiều hơn so với nữ giới nhưng tỷ lệ chênh lệch không đáng kể (0,33%).

Tương tự như phân theo giới tính, tỷ lệ người lao động bị đại dịch Covid-19 tác động làm giảm thu nhập cũng không có sự chênh lệch đáng kể phân theo trình độ lao động. Tuy nhiên, tỷ lệ này lại có sự khác biệt trong nhóm đối tượng bị mất việc làm. Cụ thể, tỷ lệ người lao động không có trình độ chuyên môn kỹ thuật bị mất việc làm trong giai đoạn Covid-19 cao hơn so với nhóm lao động đã qua đào tạo. Đặc biệt, tỷ lệ này cao gấp đôi với nhóm có trình độ đại học và trên đại học.

Theo loại hợp đồng lao động, những lao động có hợp đồng dài hạn bị giảm thu nhập nhiều hơn lao

động không có hợp đồng hoặc hợp đồng dưới 3 tháng, hợp đồng khoán việc. Tuy tỷ lệ bị giảm thu nhập thấp hơn so với nhóm lao động có hợp đồng lao động dài hạn, nhóm lao động không có hợp đồng lao động, thỏa thuận miệng và hợp đồng lao động dưới 3 tháng chịu tác động tiêu cực hơn khi đại dịch Covid-19 xảy ra. Cụ thể, tỷ lệ mất việc làm xảy ra cao nhất ở nhóm có hợp đồng lao động dưới 3 tháng (13,20%), tiếp đến là nhóm lao động không có hợp đồng lao động (10,51%). Lao động có hợp đồng lao động từ 1 đến 3 năm và nhóm lao động có hợp đồng lao động không xác định thời hạn có tỷ lệ mất việc làm thấp nhất trong các nhóm phân theo loại hợp đồng lao động với tỷ lệ mất việc tương ứng là 4,85% và 5,66%.

7. Kết luận

Đại dịch Covid-19 tác động mạnh tới tiền lương của lao động làm công hưởng lương trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động. Một số tác động được kể tới như: mất việc, tạm ngừng việc, giảm giờ làm, giảm thu nhập, người lao động phải chuyển sang làm công

việc khác, phải làm thêm các công việc khác ngoài công việc chính để đảm bảo thu nhập... Không chỉ vậy, từ cuối năm 2019, dịch bệnh Covid-19 đã khiến cho nhiều người lao động bắt đầu bị mất việc làm, giảm thu nhập, trong khi lại phát sinh chi phí phòng chống dịch bệnh cộng với giá cả các mặt hàng thiết yếu liên tục tăng cao dẫn đến đời sống khó khăn.

Bất bình đẳng trong thu nhập ở các doanh nghiệp thâm dụng lao động dường như thấp hơn, tỷ lệ lao động hưởng mức lương thấp ở các doanh nghiệp này cũng thấp hơn so với các doanh nghiệp cả nước, ngoại trừ nhóm lao động trong các doanh nghiệp chế biến gỗ.

Không có sự chênh lệch đáng kể về tác động của Covid-19 tới tiền lương và thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động khi xét theo giới tính, trình độ... Tuy nhiên, những tác động như mất việc, tạm ngừng việc, giảm thu nhập lại có sự khác biệt rõ rệt khi xét theo loại hợp đồng lao động của người làm công hưởng lương theo hướng tiêu cực hơn đối với nhóm lao động không có hợp đồng lao động, thỏa thuận miệng và hợp đồng lao động dưới 3 tháng.

Nỗ lực triển khai chương trình phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội theo tinh thần của Nghị quyết 11/NQ-CP của các cấp, các ngành, các địa phương cùng với các chính sách nới lỏng giãn cách xã hội và hoàn thành tiềm vắ xin trong những tháng cuối năm 2021 và đầu năm 2022 đã tạo điều kiện cho thị trường lao động dần phục hồi và đạt được mức tăng trưởng khá: lao động có việc làm tăng mạnh; tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm đều giảm; thu nhập của người lao động đã dần được cải thiện.

Mặc dù có nhiều khởi sắc nhưng thị trường lao động Việt Nam vẫn còn tiềm ẩn một số yếu tố thiếu bền vững. Đại dịch Covid-19 đã làm bộc lộ rõ những nhóm lao động yếu thế nhất trong thị trường lao động

nói chung và lao động trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động nói riêng. Trong thời gian tới, vấn đề bảo vệ người lao động phi chính thức được bảo đảm an toàn vệ sinh lao động, tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo đảm an toàn, an ninh và an sinh xã hội cần đặc biệt được lưu tâm khi dịch bệnh, khi những rủi ro về dịch bệnh, tác động của biến đổi khí hậu và các nguy cơ khác vẫn luôn tiềm ẩn.

8. Khuyến nghị chính sách

Một là, cần thực hiện đồng bộ, hiệu quả các cơ chế, chính sách hỗ trợ về tài chính, an sinh xã hội cho toàn thể người lao động trong các tổ chức, đặc biệt là các doanh nghiệp thâm dụng lao động gặp khó khăn trong dịch Covid-19. Xây dựng các gói hỗ trợ đặc thù cho nhóm lao động yếu thế, nhằm giúp họ sớm ổn định cuộc sống.

Hai là, thực hiện các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh để phục hồi hoạt động kinh tế (theo Nghị quyết 42/NQ-CP) của tất cả các ngành, đặc biệt là các ngành thâm dụng lao động chịu ảnh hưởng lớn của dịch Covid-19 như ngành công nghiệp chế biến, chế tạo; bán buôn và bán lẻ; dịch vụ lưu trú và ăn uống; vận tải...

Ba là, tập trung hỗ trợ người sử dụng lao động đào tạo, đào tạo lại người lao động đáp ứng yêu cầu mới; đẩy mạnh kết nối cung, cầu lao động trong nước, gắn với thị trường lao động quốc tế.

Bốn là, doanh nghiệp và người lao động cần nắm bắt nhu cầu lao động của nền kinh tế trong bối cảnh chuyển đổi phương thức sản xuất đáp ứng yêu cầu mới. Các doanh nghiệp cần thay đổi cách thức sắp xếp công việc để bảo vệ sức khỏe của người lao động. Sớm ổn định và thích ứng với điều kiện bình thường mới.

Năm là, cần xây dựng các gói hỗ trợ đặc thù cho các doanh nghiệp thâm dụng lao động, nhóm lao động yếu thế nhằm giúp họ sớm ổn định cuộc sống./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

ILO. (2020-2021) *Báo cáo Tiền lương toàn cầu*.

Quần, N.N & Diễm, N.V (2010). *Giáo trình quản trị nhân lực*. Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân.

Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2019). *Bộ luật số: 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019. Bộ luật Lao động*.

Smith, A. (1904). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations* (5 th ed.). London, UK: Methuen & Co., Ltd.

Tổng cục Thống kê. (2013-2021). *Số liệu điều tra Lao động Việc làm các năm 2013 - 2021*.

Tổng cục Thống kê. (2021). *Báo cáo Tình hình kinh tế Việt Nam (2021)*.

Viện Khoa học Lao động và Xã hội & ILO. (2021). *Xu hướng lao động và xã hội Việt Nam 2021 triển vọng 2030*.

WB. (2022) *Cập nhật tình hình phát triển kinh tế Việt Nam*. <https://thitruongtaichinhhtiente.vn/wb-kinh-te-viet-nam-du-bao-tang-truong-7-5-nam-2022-41792.html>

TIỀN LƯƠNG ĐỦ SỐNG: LÝ LUẬN VÀ HÀM Ý CHÍNH SÁCH ĐỐI VỚI VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH ĐẠI DỊCH COVID-19

TS. Hà Duy Hào

Trường Đại học Lao động - Xã hội

haoulsa@gmail.com

Tóm tắt: Hiện nay, Việt Nam thực hiện hoạch định chính sách tiền lương thông qua công cụ quan trọng là tiền lương tối thiểu. Tuy nhiên, nhiều năm qua, có thể thấy tiền lương tối thiểu còn nhiều hạn chế, chủ yếu chỉ bù trượt giá, chưa trở thành nguồn sinh kế cơ bản tương ứng với giá trị sức lao động của người lao động. Thay vì sử dụng tiền lương tối thiểu, một số nước phát triển gần đây đã sử dụng một khái niệm mới trong hoạch định chính sách tiền lương là “lương đủ sống” với hiệu quả cao. Hầu hết các nhà chuyên môn trong lĩnh vực lao động - tiền lương đều coi mức lương đủ sống là hướng đi đúng chuẩn mực của các thị trường lao động Việt Nam, trong điều kiện phát triển và hội nhập. Nó có thể sẽ là chuẩn mực lương chung, trả cho nhiều loại lao động làm công ăn lương của thị trường lao động Việt Nam. Bài viết nhằm hệ thống hóa lý luận và đánh giá kinh nghiệm của một số quốc gia về quy định tiền lương đủ sống. Từ đó, rút ra những hàm ý chính sách cho Việt Nam trong hoạch định chính sách tiền lương để mang lại hiệu quả tích cực hơn, đảm bảo đời sống của người lao động và gia đình họ. Đồng thời, đảm bảo cho doanh nghiệp phát triển bền vững.

Từ khóa: Tiền lương đủ sống, lý luận về tiền lương đủ sống, hàm ý chính sách về tiền lương đủ sống.

LIVING WAGE: THEORY AND POLICY IMPLICATIONS FOR VIETNAM IN THE CONTEXT OF COVID-19

Abstract: Currently, Vietnam implements wage policy making through the important tool of minimum wage. However, over the past years, it can be seen that the minimum wage has many limitations, mainly compensating for price slippage, and has not yet become a basic source of livelihood corresponding to the labor value. Instead of using the minimum wage, some developed countries have recently used a new concept in wage policy making: "living wage" with high efficiency. Most experts in the field of labor - wages consider a living wage as the standard direction of Vietnam's labor markets in development and integration conditions. It will likely be the common wage standard, paying for many types of salaried workers in the Vietnam's labor market. The article aims to evaluate the experience of some countries on living wage regulations. Thereby, drawing policy implications for Vietnam in wage policy making to bring more positive effects and ensure the lives of workers and their families. At the same time, it also ensure the sustainable development of the business.

Keywords: living wage, theory of living wage, policy implications of living wage.

Mã bài báo: JHS - 60

Ngày nhận bài sửa: 10/7/2022

Ngày nhận bài: 25/5/2022

Ngày duyệt đăng: 20/7/2022

Ngày nhận phản biện: 19/6/2022

1. Giới thiệu

Đại hội XIII của Đảng đề ra mục tiêu: "Phát huy tối đa nhân tố con người, coi con người là trung tâm, chủ thể, nguồn lực quan trọng nhất và mục tiêu của sự phát triển; phải có cơ chế, chính sách phát huy tinh thần cống hiến vì đất nước; mọi chính sách của Đảng, Nhà nước đều phải hướng vào nâng cao đời sống vật chất, tinh thần và hạnh phúc của nhân dân". Đây chính là cơ sở quan trọng của vấn đề "lương đủ sống" ở Việt Nam. Ngày 12 tháng 4 năm 2022, Hội đồng Tiền lương Quốc gia bỏ phiếu thống nhất trình Chính phủ phương án đề xuất tăng lương tối thiểu vùng thêm 6% từ ngày 1.7.2022, tức tăng 180.000 - 260.000 đồng so với hiện nay. Đây là một đề xuất rất quan trọng và kịp thời sau 2 năm gián đoạn việc tăng lương tối thiểu vùng do Covid-19 khiến đời sống của người lao động gặp rất nhiều khó khăn. Tuy nhiên, mức lương tối thiểu mới chỉ là mức lương thấp nhất được trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu. Điều này cho thấy lương tối thiểu mới chỉ đáp ứng mức sống tối thiểu về mặt sinh học (bao gồm thực phẩm, nhà ở và nhu cầu thiết yếu như quần áo...). Trong khi đó, lương đủ sống cần nhiều hơn thế. Tiền lương đủ sống đang được công nhận ở các nước phát triển và có xu hướng nổi lên ở các nước đang phát triển thông qua các Tổ chức về trách nhiệm xã hội và các Tập đoàn đa quốc gia. Tiền lương đủ sống cũng bắt đầu được đề cập đến ở Việt Nam, tuy nhiên đang trong quá trình nghiên cứu và do các tổ chức quốc tế thực hiện. Tiền lương đủ sống cần được nhìn nhận và nghiên cứu thêm ở Việt Nam để có thể đề xuất những chính sách, biện pháp quản lý và khả năng áp dụng.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Khái niệm mức lương đủ sống

Vấn đề tiền lương đủ sống được Sidney và Beatrice Webb đề cập từ năm 1911: mức lương đối với người lao động là mức lương cần có đủ để sống, đáp ứng các nhu cầu về ăn, ở, mặc cho họ và gia đình (Sidney & Beatrice Webb, 1911)

Năm 1919, tiền lương đủ sống cũng đã được đề cập trong Điều lệ của ILO: "Trách nhiệm của Tổ chức Lao động Quốc tế là thúc đẩy các quốc gia, các chương trình quốc tế hướng đến các chính sách

liên quan đến tiền lương và thu nhập, thời giờ và điều kiện làm việc, đảm bảo sự phân chia công bằng thành quả lao động và có được mức lương đủ sống cho tất cả mọi người lao động" (ILO, 1919)

Theo Anker (2011), tiền lương đủ sống là tiền lương đủ để đảm bảo cho người lao động và gia đình họ có cuộc sống cơ bản bền vững phù hợp với mức độ phát triển kinh tế. Cuộc sống cơ bản bền vững được hiểu là đảm bảo các nhu cầu sống như lương thực, thực phẩm, nhà ở, quần áo, nước sạch, vệ sinh, chăm sóc y tế, giáo dục cho trẻ em, đi lại và một phần nhỏ cho dự phòng các phát sinh trong cuộc sống; mức lương đủ sống phải là mức được trả theo thời gian làm việc quy định, không bao gồm lương làm thêm giờ và phải được điều chỉnh để bắt kịp với sự thay đổi của giá cả và phát triển kinh tế (Anker, 2011).

Mức lương đủ sống là mức lương thấp nhất được trả cho một người làm việc toàn thời gian đủ để trang trải những chi phí cơ bản cần thiết - bao gồm thực phẩm đủ dinh dưỡng, nhà ở phù hợp, các tiện ích, chăm sóc sức khỏe, quần áo, đi lại và giáo dục, quan hệ xã hội, cùng với một khoản tiền tiết kiệm cho tương lai và các sự việc bất khả kháng xảy ra. Mức lương đủ sống không phải là xa xỉ. Đó là mức tối thiểu mà tất cả mọi người làm việc đều cần có để thoát nghèo. Một mức lương đủ sống là mức lương công nhân kiếm được trong một tuần làm việc tiêu chuẩn (tối đa không quá 48 giờ) và đủ để trang trải một mức sống tử tế cho người lao động và gia đình họ.

Tóm lại, mức lương đủ sống được hiểu là thu nhập tối thiểu cần thiết để người lao động đáp ứng các nhu cầu cơ bản của họ. Mục tiêu của mức lương đủ sống là cho phép người lao động có được mức sống cơ bản thông qua việc làm mà không cần trợ cấp của chính phủ.

Về mặt kinh tế, tiền lương đủ sống tương tự như tiền lương tối thiểu vì nó là giá sàn cho sức lao động. Tuy nhiên, lương đủ sống là cơ sở để người lao động không chỉ nuôi sống bản thân, mà còn để nuôi gia đình.

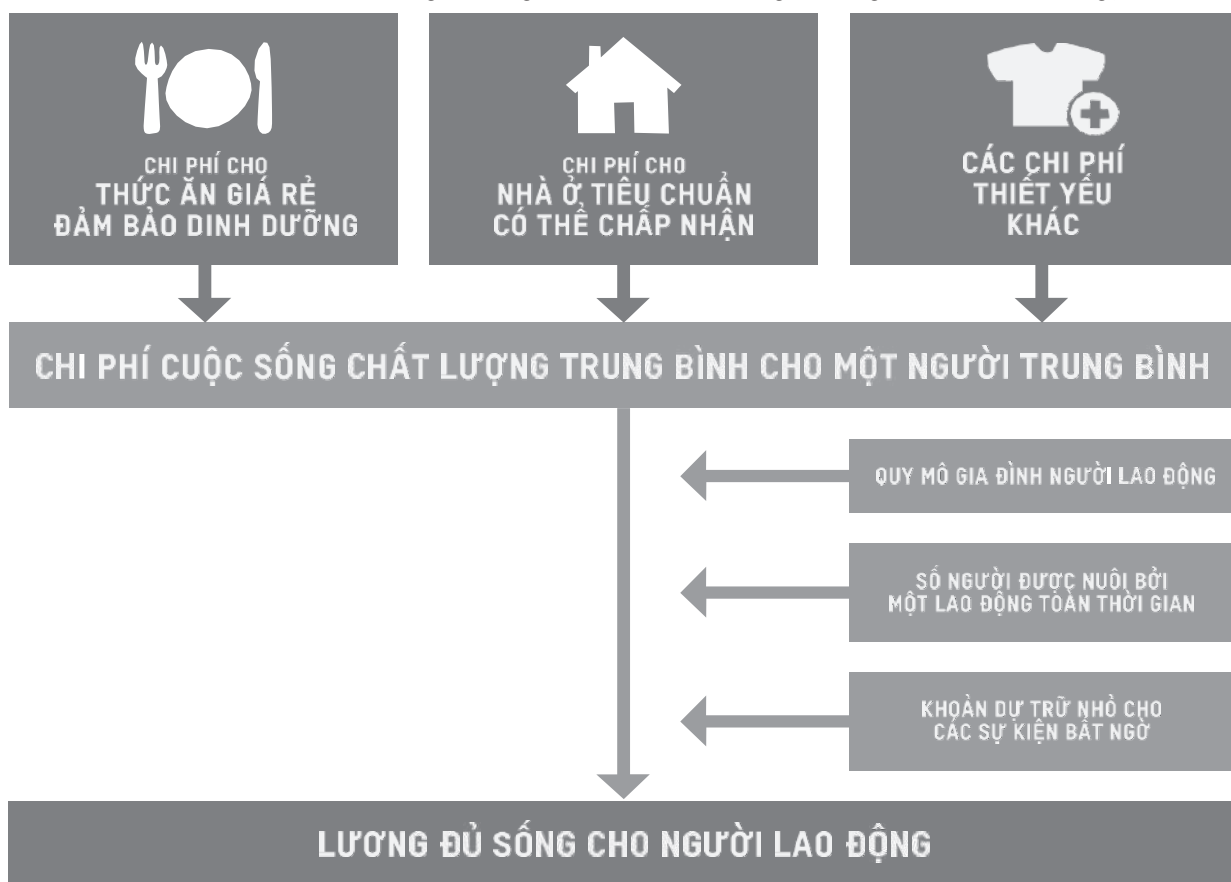
2.2. Phương pháp xác định mức lương đủ sống

Có nhiều cách khác nhau để ước tính mức lương đủ sống, nhưng có hai phương pháp chính hiện nay là Sàn lương châu Á và Liên minh Lương đủ sống toàn cầu

(còn được gọi là phương pháp Anker). Cả hai phương pháp này đều đáng tin cậy; tuy nhiên, mức lương đủ

sống của sàn lương châu Á thường cao hơn do sự khác biệt về chi tiết, cách tiếp cận và tính toán.

Hình 1. Mô hình ước tính mức lương đủ sống theo Liên minh lương đủ sống toàn cầu và phương pháp Anker



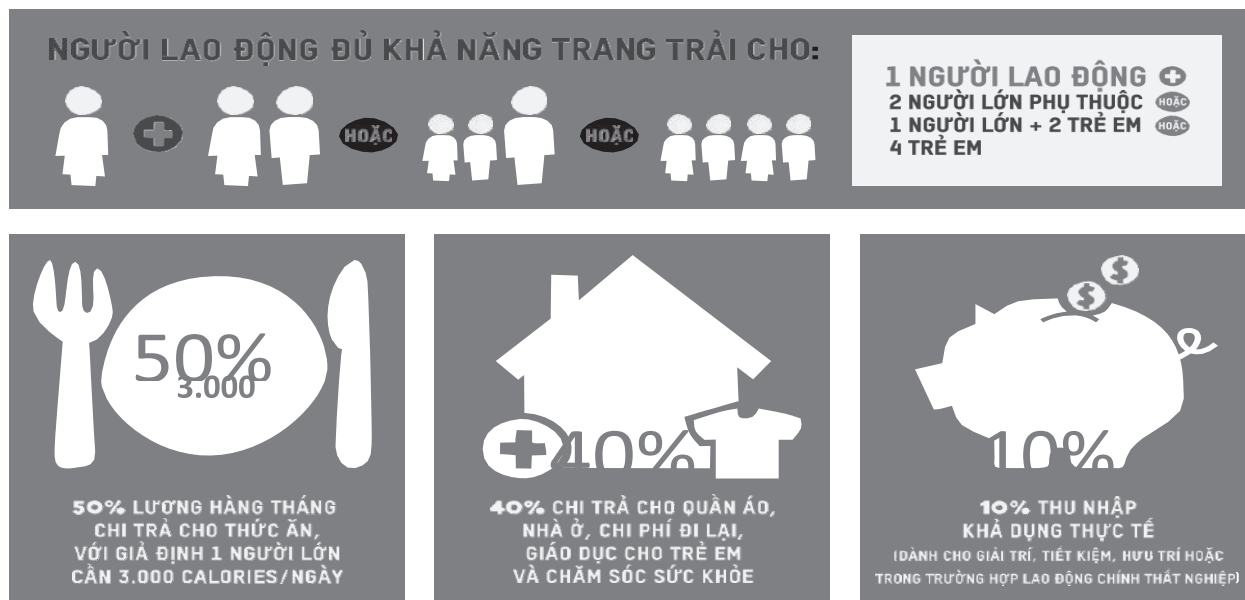
Nguồn: Oxfam và nhóm chuyên gia thuộc Viện Công nhân và Công đoàn (2019)

Liên minh Lương đủ sống toàn cầu (GLWC) tập hợp sự tham gia của các tổ chức Thương mại công bằng quốc tế, Hội đồng chứng nhận quản lý rừng (FSC), Dệt tốt, Mạng lưới nông nghiệp bền vững/ Liên minh rừng nhiệt đới (SAN/RA) và Chứng nhận canh tác bền vững UTZ, cùng với Trách nhiệm xã hội quốc tế (SAI), hướng tới cải thiện mức lương trong các chuỗi cung ứng toàn cầu. GLWC hợp tác với Richard và Martha Anker để xây dựng phương pháp tính toán mức lương đủ sống. Mỗi mức lương đủ sống sau khi được GLWC ủy quyền tính toán sẽ được công bố công khai để tăng cơ hội hợp tác hướng tới mục tiêu tiền lương đủ sống trên toàn cầu.

Liên minh Sàn lương châu Á (AFWA) là liên minh quốc tế của các tổ chức công đoàn và các nhà hoạt động vì quyền lao động cùng nhau phối hợp hành động hướng tới mục tiêu lương đủ sống cho công nhân may mặc. AFWA bắt đầu vào năm 2005, khi đó các tổ chức công đoàn và các nhà hoạt động

vì quyền lao động từ khắp châu Á cùng nhau thảo luận và thống nhất một chiến lược cải thiện cuộc sống của công nhân ngành may. AFWA xác định công thức tính và phương pháp riêng của mình để tính mức lương đủ sống. Nhận thức rằng cách thức tổ chức ngành công nghiệp may mặc trên thế giới đang tạo ra trở ngại nghiêm trọng về khả năng cải thiện tiền lương và điều kiện làm việc của người lao động ở các nước đang phát triển, AFWA tính toán mức lương đủ sống - tính theo đồng đô la với sức mua tương đương - cho một loạt các quốc gia châu Á. Mục tiêu của AFWA là vận động để có mức lương đủ sống trên toàn châu Á để ngăn chặn tình trạng cải thiện tiền lương ở một nước dẫn tới dịch chuyển vốn - các công ty chuyển sang nước khác, chạy khỏi nơi có tiền lương hoặc chi phí tăng lên ở quốc gia họ đang hoạt động. Mục đích của Sàn lương châu Á là tạo ra một mặt bằng xã hội, một sân chơi bình đẳng, bằng cách tạo ra sự cân bằng về tiền lương.

Hình 2. Sản lượng châu Á (AFW) được tính giả định



Nguồn: Oxfam và nhóm chuyên gia thuộc Viện Công nhân và Công đoàn (2019)

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu sau để thực hiện mục tiêu nghiên cứu của mình:

Thứ nhất, phương pháp logic - lịch sử: được sử dụng nhằm tổng quan các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước, cũng như các lý thuyết về tiền lương đủ sống.

Thứ hai, phương pháp phân tích - tổng hợp: được sử dụng để tổng hợp kinh nghiệm về xác định tiền lương đủ sống của một số quốc gia trên thế giới.

Thứ ba, phương pháp tổng hợp và nghiên cứu chuẩn tắc: được sử dụng để rút ra các hàm ý chính sách đối với Việt Nam trong việc xác định tiền lương đủ sống.

4. Nội dung nghiên cứu

4.1. Kinh nghiệm về tiền lương đủ sống ở một số quốc gia

Tại Mỹ, tiền lương đủ sống được hình thành và khởi xướng từ các phong trào do các nghiệp đoàn/công đoàn và tổ chức các nhà thờ BUILD phát động tại Baltimore năm 1994 để bảo vệ người lao động đang làm việc tại các công trình xây dựng của thành phố được trả mức lương quá thấp, không đủ đảm bảo cuộc sống cho họ và gia đình. Mặc dù có việc làm nhưng họ phải nhận sự hỗ trợ từ các chương trình từ thiện của nhà thờ về ăn, ở. Các tổ chức này đã thành công trong việc đấu tranh đòi Chính quyền thành phố trả tiền lương đủ sống cho người lao động. Từ thành công tại Baltimore, phong trào này đã lan rộng ra các thành phố khác và có hơn 100 thành phố ban hành sắc lệnh “Tiền lương đủ sống”. Hiện tại, 50 bang ở Mỹ đều công bố mức lương

đủ sống, mức lương này được xác định theo giờ và làm cơ sở để khuyến khích, tăng cường thương lượng giữa người lao động và người sử dụng lao động về trả lương. Tiền lương đủ sống được xác định dựa trên chi phí về lương thực, thực phẩm, y tế, thuê nhà ở, đi lại, chăm sóc trẻ em và tiền thuế, với mục tiêu đảm bảo cho mọi người lao động làm việc đủ thời gian có mức lương đủ để sống trên mức nghèo đói và không bị vô gia cư. Năm 2002, Liên minh tiền lương đủ sống toàn cầu được thành lập ở Mỹ gồm 6 tổ chức về tiêu chuẩn bền vững là Fairtrade International, Forest Stewardship Council, GoodWeave, Sustainable Agriculture Network/Rainforest Alliance, Social Accountability International và UTZ Certified cùng hoạt động bảo vệ môi trường và đảm bảo các tiêu chuẩn bền vững. Liên minh này cũng có nhiều dự án thúc đẩy để có mức lương đủ sống. Đến năm 2003, có 122 sắc lệnh về lương đủ sống ở các thành phố của Mỹ và 75 sắc lệnh bổ sung đang được thảo luận (Luce, S., 2017).

Tại Anh, để cải thiện đời sống cho những lao động làm công hưởng lương nghèo, có tiền lương thấp (và có đến 50% trẻ em nghèo sống trong các hộ gia đình có ít nhất một người lớn làm việc), Chính phủ đã cung cấp các gói trợ cấp về nhà ở, tín dụng ưu đãi, tuy nhiên chính sách này vẫn chưa giải quyết cơ bản tình trạng nghèo đói cho lao động làm công hưởng lương. Ảnh hưởng từ thành công của phong trào tiền lương đủ sống ở Mỹ, năm 2001, Liên minh tiền lương đủ sống Anh (bao gồm các tổ chức tôn giáo, Công đoàn và các tổ chức xã hội/nhóm cộng đồng) được thành lập và

đã khởi xướng chiến dịch đấu tranh vì tiền lương đủ sống. Cùng với Liên minh tiền lương đủ sống, các nhà hoạt động chính trị và các nhà cải cách xã hội cũng đấu tranh bảo vệ cho người lao động. Đến năm 2011, Chính phủ đã công bố mức lương đủ sống, làm cơ sở khuyến khích chủ sử dụng lao động trả lương đủ sống cho người lao động. Từ tháng 4/2016, Chính phủ Anh đã quy định mức sàn tiền lương đủ sống hay còn gọi là “tiền lương đủ sống quốc gia” (UK, G., 2016). Dẫn theo Báo cáo của Ủy ban tiền lương đủ sống, 9/2016. “Closing the gap: A living wage that means families don’t go short”, đó là mức lương bắt buộc người sử dụng lao động phải trả bằng hoặc cao hơn cho người lao động từ 25 tuổi trở lên. Tiền lương đủ sống ở Anh do Ủy ban tiền lương đủ sống giám sát, ấn định mức lương đủ sống trên cơ sở tính toán các chi phí cơ bản đảm bảo cuộc sống của người lao động và gia đình họ (Gregg, P., et al, 2016).

Ở Vương quốc Anh và Niu Di-lân, lương đủ sống có nghĩa là một người làm việc 40 giờ một tuần, phải có đủ khả năng trang trải những điều cơ bản cho một cuộc sống khiêm tốn nhưng ở mức khá (chẳng hạn như thức ăn, chỗ ở, tiện ích, giao thông, chăm sóc sức khỏe, giữ trẻ). Người ta định nghĩa lương đủ sống là mức lương tương đương với mức nghèo của một gia đình bốn người. Chính quyền Luân-đôn (GLA) sử dụng là mức ngưỡng lương được tính theo thu nhập bằng 60% mức trung bình và thêm 15% để dự phòng cho các sự kiện không lường trước được. Do đó, từ ngày 1/4/2016, mức lương tối thiểu đã được trả như một mức lương đủ sống bắt buộc ở cấp quốc gia.

Năm 2013, Trường Đại học Manchester đã ra sách trắng “Hướng về chi phí lao động bền vững trong ngành bán lẻ thời trang ở Anh”, họ cho rằng việc cạnh tranh giữa những người mua đã dẫn đến mức lương rất thấp ở những nước sản xuất hàng gia công (như Băng-la-đét, Xri Lan-ca,...), từ đó yêu cầu đặt ra lộ trình đảm bảo mức lương đủ sống kể cả ở những nước này.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, phong trào tiền lương đủ sống cũng lan rộng tới các quốc gia khác thông qua các Tập đoàn đa quốc gia, các nhà cung cấp và sự tham gia của các tổ chức phi chính phủ, các tổ chức về tiêu chuẩn bền vững. Năm 2013, Tổng Công đoàn dệt may, Da giày quốc tế đã xây dựng cẩm nang hướng dẫn thương lượng để đạt mức lương đủ sống và đã giúp người lao động làm việc tại các nhà máy gia công cho các nhãn hàng và các công ty đa quốc gia ở Băng-la-đét, Xri Lan-ca đấu tranh, thương lượng để đạt mức lương đủ sống.

Tại Úc, một phán quyết từ năm 1907 đã thiết lập rằng người sử dụng lao động có nghĩa vụ trả cho nhân viên của mình mức lương đảm bảo cho họ mức sống hợp lý. Mục tiêu là nhằm tạo cho “một con người trong một cộng đồng văn minh được sống trong sự thoải mái thanh đạm được ước tính theo tiêu chuẩn hiện tại. Và điều đó không phụ thuộc vào khả năng trả lương của người sử dụng lao động”.

Ở châu Á, năm 2009, liên minh “Mức lương sàn châu Á” được thiết lập, có các hiệp hội thành viên ở Băng-la-đét, Cam-pu-chia, Hồng Kông (Trung Quốc), Ấn Độ, In-đô-nê-xi-a, Ma-lai-xi-a, Pa-kít-xtan, Phi-líp-pin, Xri Lan-ca, Thái Lan và Thổ Nhĩ Kỳ, cùng một số người ủng hộ ở châu Âu và Bắc Mỹ. Chiến dịch nhằm vào các nhà tuyển dụng đa quốc gia không trả mức lương đủ sống cho công nhân các nước đang phát triển của họ, tập trung vào sản xuất hàng dệt may.

4.2. Hàm ý chính sách đối với Việt Nam

Cùng với quá trình hội nhập, Việt Nam đã và đang trở thành điểm đến hấp dẫn của các dòng vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài, số doanh nghiệp nước ngoài đầu tư vào Việt Nam ngày càng gia tăng, từ gần 12.000 doanh nghiệp năm 2016 đã tăng lên gần 25.179 doanh nghiệp năm 2021; số doanh nghiệp Việt Nam gia công cho các nhãn hàng quốc tế cũng phát triển nhanh chóng. Với xu hướng trả mức lương đủ sống cho người lao động tại các nước phát triển và ảnh hưởng đến các nước đang phát triển thông qua phong trào của các tổ chức quốc tế, tổ chức tiêu chuẩn trách nhiệm xã hội, các công ty đa quốc gia... vấn đề tiền lương đủ sống ở Việt Nam đang được một số tổ chức quan tâm nghiên cứu.

Thực trạng trên cho thấy, theo xu hướng quốc tế, vấn đề tiền lương đủ sống đã được nghiên cứu và khởi xướng ở Việt Nam, tuy nhiên mức độ ảnh hưởng chưa cao và diễn biến chậm.

Tuy nhiên, cùng với quá trình hội nhập và xu hướng phát triển tiền lương đủ sống, trong quá trình hoạch định chính sách tiền lương, Việt Nam cần tham khảo thêm kinh nghiệm từ các quốc gia đã áp dụng mức lương đủ sống để có giải pháp phù hợp; xây dựng chính sách khuyến khích, ghi nhận những doanh nghiệp, đặc biệt chú trọng những doanh nghiệp là chi nhánh của các công ty đa quốc gia hoặc gia công cho các nhãn hàng có cam kết, đưa tiêu chuẩn về mức lương đủ sống (Chính phủ cần tác động gián tiếp thông qua các tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ, các nhãn hàng tác động đến người sử dụng lao động ở các doanh nghiệp gia công, công ty đa quốc gia nhằm đạt được cam kết thực hiện mức lương đủ sống); khuyến khích doanh nghiệp thúc

đẩy áp dụng mức lương đủ sống, đạt được thông qua các giải pháp thương lượng, để cao thực hiện trách nhiệm xã hội của từng doanh nghiệp, từng ngành.

Trong giai đoạn hiện nay, Việt Nam là nước đang phát triển thuộc nhóm nước có thu nhập trung bình thấp. Dù có tăng trưởng kinh tế trong nhiều năm nhưng quy mô nền kinh tế (GDP) năm 2019 vẫn rất khiêm tốn đạt 267 tỷ USD, bình quân đầu người đạt 2.786 USD/người. Sau 30 năm đổi mới, nền kinh tế nước ta đứng thứ 46 trên thế giới, nhưng quy mô dân số đứng thứ 15 trên thế giới. Do đó, cơ hội và thách thức đan xen nhau trong quá trình phát triển, vậy làm thế nào để thoát khỏi bẫy thu nhập bình quân cả thời kỳ dân số vàng và thời kỳ dân số già (trước khi già đã già). Vì vậy, mức lương đủ sống cần được xem xét trong bối cảnh chung của nền kinh tế trong từng thời kỳ, đồng thời cần có sự hài hòa giữa người làm công ăn lương và người thất nghiệp, giữa người làm việc trong khu vực công và khu vực công.

Ở Việt Nam, mức lương tối thiểu vùng cũng được thiết lập chủ yếu nhằm đảm bảo mức sống tối thiểu. Tuy nhiên, với cú sốc như đại dịch Covid-19 và tình trạng bão giá như hiện nay, đặt ra yêu cầu cần tính toán và xây dựng mức lương đủ để bảo đảm cuộc sống cho người lao động. Trên thực tế, tính toán mức tăng lương tối thiểu làm sao để người lao động có mức lương đủ sống là bài toán phức tạp.

Theo quy định tại Điều 91 Bộ luật Lao động 2019: 1) Mức lương tối thiểu là mức lương thấp nhất được trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội; 2) Mức lương tối thiểu được xác lập theo vùng, ấn định theo tháng, giờ; 3) Mức lương tối thiểu được điều chỉnh dựa trên mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ; tương quan giữa mức lương tối thiểu và mức lương trên thị trường; chỉ số giá tiêu dùng, tốc độ tăng trưởng kinh tế; quan hệ cung, cầu lao động; việc làm và thất nghiệp; năng suất lao động; khả năng chi trả của doanh nghiệp; 4) Chính phủ quy định chi tiết Điều 91 Bộ luật Lao động 2019; quyết định và công bố mức lương tối thiểu trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia.

Với quy định nêu trên cho thấy, về mục tiêu mức lương tối thiểu là phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ. Về tiêu chí xác định và điều chỉnh mức lương tối thiểu là nhu cầu sống tối thiểu; điều kiện kinh tế - xã hội (thường được

xem xét trên một số tiêu chí như: GDP bình quân đầu người, tốc độ tăng GDP, năng suất lao động, mức độ lạm phát được tính chủ yếu thông qua chỉ số giá tiêu dùng, mức sống dân cư, việc làm và thất nghiệp, tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, mức độ cạnh tranh quốc gia và một số tiêu chí khác nếu thấy cần thiết) và tiêu chí mức tiền công trên thị trường thường được xác định thông qua điều tra, thống kê mức tiền lương trung bình, mức tiền lương thấp nhất và đánh giá các vướng mắc khi thực hiện mức lương tối thiểu của năm trước. Về cơ chế xác định thông qua hoạt động đối thoại, thương lượng giữa các bên trong Hội đồng tiền lương quốc gia để bảo đảm hài hòa lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động, bảo đảm môi trường đầu tư thuận lợi tăng việc làm, bảo đảm thu nhập, cải thiện đời sống của người lao động, góp phần tăng trưởng kinh tế và ổn định xã hội. Về cơ chế này đã tập hợp phân tích ý kiến, kiến nghị của các bên để tìm ra phương án điều chỉnh hài hòa mà cả người lao động và người sử dụng lao động chấp nhận được. Cơ chế xác định lương tối thiểu thông qua tư vấn của Hội đồng tiền lương quốc gia là cơ chế rất tiến bộ. Tuy nhiên, hoạt động của Hội đồng tiền lương quốc gia sẽ quyết định rất nhiều đến kết quả của đối thoại, thương lượng cũng như mức điều chỉnh tiền lương tối thiểu để tư vấn cho Chính phủ. Qua hoạt động của Hội đồng tiền lương quốc gia thời gian vừa qua cho thấy tiếng nói đồng thuận và chia sẻ còn rất khó khăn do cách tiếp cận của các bên còn khác nhau và đôi khi tạo ra căng thẳng trong đối thoại thương lượng ở mức độ không cần thiết. Cụ thể:

Đại diện cho người lao động luôn lấy tiêu chí lương tối thiểu phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ làm tiêu chí chính trong thương lượng. Với cách tiếp cận này mức điều chỉnh tiền lương tối thiểu thường đề xuất rất cao. Tuy nhiên, trong kinh tế thị trường thì không chỉ nhấn mạnh đến nhu cầu mà phải xem xét đến khả năng đáp ứng mong muốn ấy tức là khả năng chi trả của doanh nghiệp và rộng hơn là điều kiện kinh tế - xã hội cũng như mặt bằng tiến công trên thị trường, đây là những tiêu chí đã được quy định trong Bộ luật Lao động làm căn cứ để xác định mức điều chỉnh hàng năm.

Đối với đại diện cho người sử dụng lao động cách tiếp cận thường nhấn mạnh hơn đến khía cạnh khó khăn của doanh nghiệp, khả năng của doanh nghiệp và của nền kinh tế khi năng suất lao động còn tăng thấp, giá trị sáng tạo chưa cao và đặc biệt tỷ lệ lạm phát. Điểm gặp nhau duy nhất giữa hai bên đều đồng thuận xem xét

điều chỉnh mức lương tối thiểu nhưng khác nhau là tỷ lệ và lộ trình điều chỉnh hàng năm hay một số năm.

Đối với vai trò của cơ quan quản lý nhà nước, đặc biệt là bộ phận kỹ thuật cần tổng hợp, cung cấp nhiều thông tin hơn cho các thành viên của Hội đồng tiền lương quốc gia cũng như cộng đồng doanh nghiệp, người lao động và dư luận chung hiểu hơn các căn cứ, khó khăn vướng mắc trong việc thực hiện việc điều chỉnh tiền lương tối thiểu cũng như chuẩn bị các phương án điều chỉnh và đánh giá tác động của phương án. Vai trò của cơ quan quản lý nhà nước như vai điều chỉnh quá trình thương lượng, tư vấn cho các bên các căn cứ, tính hợp lý của từng phương án. Vai trò thuyết phục của cơ quan quản lý nhà nước trong Hội đồng tiền lương quốc gia là hết sức quan trọng và là chỗ dựa của các bên trong quá trình thương lượng.

Trong lịch sử nước ta, đã có 4 lần cải cách chính sách tiền lương vào các năm 1960, 1985, 1993 và 2004. Mỗi cuộc cải cách đều có mục tiêu và yêu cầu phù hợp với từng thời kỳ, nhưng tựu chung lại là nhằm tăng lương cho người làm công ăn lương và bảo đảm cân đối vĩ mô của đất nước hoặc khả năng của doanh nghiệp, gắn liền với nền kinh tế. Tiền lương đi đôi với năng suất và hiệu quả công việc, tiền lương phải trở thành nguồn thu nhập chính của người làm công ăn lương. Tuy nhiên, nhìn chung có thể nhận định có những lĩnh vực chưa đạt mục tiêu. Tiền lương vẫn chưa là nguồn thu nhập chính của những người làm công ăn lương chủ yếu sống bằng tiền lương, chưa trở thành động lực để nâng cao năng suất lao động và hiệu quả công việc. Chúng ta đang chuẩn bị thực hiện cải cách chính sách tiền lương lần thứ 5 (giai đoạn 2021 - 2030) theo Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 về cải cách chính sách

tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp với mục tiêu chung là xây dựng hệ thống chính sách tiền lương quốc gia một cách khoa học, minh bạch, phù hợp với tình hình thực tiễn đất nước, đáp ứng yêu cầu phát triển của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và chủ động hội nhập quốc tế. Như vậy có thể thấy, mức lương đủ sống luôn là mục tiêu của cải cách chính sách tiền lương ở Việt Nam nhưng để đạt được cần cả một quá trình với quyết tâm chính trị cao và bằng nhiều biện pháp quyết liệt, đồng bộ và thời điểm đạt được mục tiêu này khó có sự thống nhất tùy theo tính chất, điều kiện của từng khu vực.

5. Kết luận

Có thể nói, vấn đề tiền lương đủ sống ở Việt Nam hiện nay đang rất được quan tâm. Tuy nhiên, việc áp dụng mức lương đủ sống ở Việt Nam theo tiêu chuẩn quốc tế là chưa khả thi. Nguyên nhân đầu tiên là do khái niệm “lương đủ sống” còn khá mới và hiện đang được áp dụng chủ yếu ở các nước phát triển như Anh, Mỹ và một số nước khác nên cần một thời gian đủ dài mới có thể thành công. Nguyên nhân thứ hai là nhận thức của chúng ta về mức lương đủ sống còn hạn chế. Tiền lương đủ sống không được hiểu là tiền lương bảo đảm cho người lao động và gia đình họ một cuộc sống đàng hoàng, bảo đảm quyền con người và quyền hưởng thụ cuộc sống. Để phù hợp với xu thế của thế giới, đảm bảo phát triển kinh tế cũng như đảm bảo đời sống của người lao động, đòi hỏi chúng ta phải có sự thay đổi trong cách thức thực hiện chính sách tiền lương. Vì vậy, mức lương đủ sống cần được nhìn nhận và nghiên cứu sâu hơn ở Việt Nam để từ đó đưa ra các chính sách và biện pháp quản lý cụ thể nhằm áp dụng hiệu quả vào thực tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Anker, R. (2011). *Estimating a living wage: A methodological review*. Geneva: ILO.
- Better Work Vietnam: Ngành may mặc: *Báo cáo Tổng hợp về Tuân thủ lần thứ chín/ Tổ chức Lao động Quốc tế; Tổ chức Tài chính Quốc tế* - Geneva: ILO, 2017.
- Fair Labor Association. (2019). *Toward Fair Compensation in Vietnam: Insights on Reaching a Living Wage*. Washington, DC: Fair Labor Association.
- Gregg, P., Kelly, G., Dowden, J., Kendrick, F., O'Grady, F., Robb, A., ... & Wickham, R. (2016). *Closing the Gap: A Living Wage that means families don't go short*.
- Kaufman, B. E. (2013). Sidney and Beatrice Webb's institutional theory of labor markets and wage determination. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 52(3), 765-791.
- Luce, S. (2017). Living wages: a US perspective. *Employee Relations*, Vol. 39 No. 6, pp. 863-874. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2017-0153>
- Oxfam & nhóm chuyên gia thuộc Viện Công nhân và Công đoàn. (2019). *Tiền lương không đủ sống và hệ lụy - Nghiên cứu một số doanh nghiệp may xuất khẩu ở Việt Nam*.
- Thompson, J., & Chapman, J. (2006). The economic impact of local living wages. *Briefing Paper*. Washington, DC: Economic Policy Institute.
- Tổ chức Lao động Quốc tế. (1928). *Hiến chương thành lập Tổ chức lao động quốc tế năm 1919*.
- UK, G. (2016). *National minimum wage and national living wage rates*. URL: www.gov.uk/national-minimum-wage-rates.

QUY ĐỊNH BÀI VIẾT GỬI ĐĂNG TRÊN TẠP CHÍ NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

I. HÌNH THỨC CỦA BÀI BÁO

- Bài viết bằng tiếng Việt, soạn thảo trên Word, font Times New Roman (Unicode); cỡ chữ 12; trên khổ giấy A4; lề trên, dưới, trái, phải: 2,54 cm; giãn dòng: 1,5 lines. Mật độ chữ bình thường, không được nén hoặc kéo giãn khoảng cách giữa các chữ.

- Nội dung bài viết cô đọng, súc tích, theo cấu trúc của bài báo khoa học; không quá 15 trang đánh máy giấy A4 (bao gồm cả bảng biểu, hình vẽ, chú thích, tài liệu tham khảo).

II. KẾT CẤU VÀ CÁC THÀNH PHẦN NỘI DUNG CỦA BÀI BÁO

1. Tên bài báo: tên bài báo cần phải ngắn gọn (không nên quá 20 chữ/words), rõ ràng và phải phản ánh nội dung chính của bài báo. Tên bài báo phải viết chữ in hoa, cỡ chữ 12, in đậm, căn giữa trang.

2. Tên tác giả, cơ quan công tác, địa chỉ email (Trường hợp có nhiều tác giả cũng nêu đầy đủ).

3. Tóm tắt bài viết: phần tóm tắt bài báo gồm 2 phần tiếng Việt và tiếng Anh. Tóm tắt bằng tiếng Việt có độ dài từ 150 đến 250 từ, phản ánh khái quát những nội dung chính trong bài báo và thể hiện rõ những kết quả, đóng góp, điểm mới của bài báo.

4. Từ khóa: từ khóa là những từ được cho là quan trọng đối với nội dung nghiên cứu đặc trưng cho chủ đề của bài viết đó. Tác giả đưa ra một số từ khóa (khoảng 3 - 6 từ khóa) của bài viết. Từ khóa có cỡ chữ 12, chữ thường, cách mỗi từ là dấu phẩy.

5. Nội dung bài báo: có thể có hình thức khác nhau nhưng đảm bảo các nội dung sau: Giới thiệu; Tổng quan nghiên cứu và hoặc cơ sở lý thuyết; Phương pháp nghiên cứu; Kết quả nghiên cứu (Thực trạng vấn đề nghiên cứu); Kết luận hoặc /và giải pháp/khuyến nghị/hàm ý và Tài liệu tham khảo.

III. CÁC QUY ĐỊNH VỀ KỸ THUẬT TRÌNH BÀY

1. Quy định về đánh số đề mục

Trong phần nội dung chính của bài viết, các đề mục lớn phải là chữ in đậm, căn trái và được đánh số liên tục theo chữ số Ả-rập. Các tiểu mục cấp 1 (ví dụ: 1.1) là chữ in đậm và nghiêng. Các tiểu mục cấp 2 (ví dụ: 1.1.1) là chữ in nghiêng nhưng không in đậm.

2. Quy định về trình bày bảng biểu, hình vẽ, ký hiệu, công thức

Quy định trình bày bảng, hình vẽ

- Các bảng dữ liệu trình bày trong bài báo được ghi thống nhất là Bảng. Các bảng dữ liệu phải là định dạng bảng (table) trong phần mềm Microsoft Word.

- Các đồ thị, biểu đồ, sơ đồ trong bài báo được ghi thống nhất là Hình.

- Các bảng/hình trong bài báo phải được dẫn nguồn.

3. Quy định về trình bày trích dẫn, tài liệu tham khảo

Việc trích dẫn tài liệu tham khảo được thể hiện ở trích dẫn trong bài và tài liệu tham khảo. Tạp chí áp dụng cách trích dẫn kiểu APA.

IV. HÌNH THỨC GỬI BÀI, NHẬN BÀI

Bài viết gửi về Ban Biên tập theo địa chỉ email: tapchinguonnhanluc@ulsa.edu.vn

- Quy định thể lệ viết bài Tạp chí, tác giả vui lòng xem chi tiết tại website của Trường:

<http://ulsa.edu.vn/>



TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC
LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC
LAO ĐỘNG - XÃ HỘI