



TẠP CHÍ

NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

ISSN 2815 - 5610

▶ *Đánh giá về thù lao lao động của công nhân sản xuất tại các doanh nghiệp da giày ứng phó với đại dịch Covid-19*

▶ *Trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp dệt may đối với người lao động trong bối cảnh Covid-19: Tiếp cận từ hệ thống thù lao*

▶ *Tiền lương và năng suất lao động doanh nghiệp ngành chế biến thực phẩm trong bối cảnh dịch Covid-19*

SỐ 08
07/2022

<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 08 - Tháng 07/2022

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 Hường

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

Điện thoại: 024.35564584

Email: phongkhtqt@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** *Đánh giá về thù lao lao động của công nhân sản xuất tại các doanh nghiệp da giày ứng phó với đại dịch Covid-19*

Đoàn Thị Yến, Nguyễn Thị Hồng (88)

- 11** *Trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp dệt may đối với người lao động trong bối cảnh Covid-19: Tiếp cận từ hệ thống thù lao*

Đỗ Thị Tươi

- 17** *Tiền lương và năng suất lao động doanh nghiệp ngành chế biến thực phẩm trong bối cảnh dịch Covid-19*

Nghiêm Thị Ngọc Bích, Bùi Đức Thịnh

- 24** *Thực trạng tuân thủ trách nhiệm xã hội doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động của các doanh nghiệp may Việt Nam trước và sau Covid-19*

Nguyễn Thị Thúy, Hoàng Thị Thương

- 36** *Tác động của đại dịch Covid-19 và những vấn đề đặt ra đối với quản trị tiền lương trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam*

Nguyễn Hoàng Mai

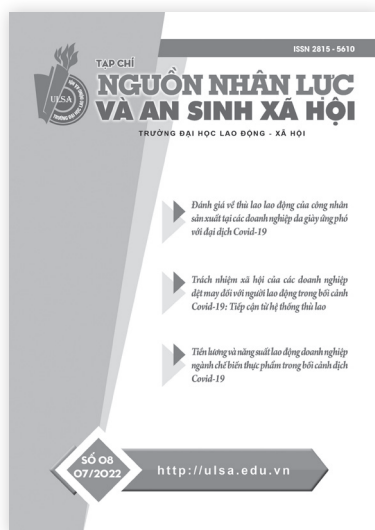
- 45** *Tổ chức tiền lương tại các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội*

Vũ Hồng Phong, Nguyễn Thu Trang

- 53** *Tác động của tiền lương đến kết quả làm việc của người lao động tại một số doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh*

Nguyễn Thị Cẩm Nhung

**JOURNAL OF HUMAN
RESOURCES AND SOCIAL
PROTECTION**



Monthly Publication

Vol 08 - 07/2022

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** *Assessment on labor remuneration of production workers at leather and footwear businesses in response to Covid-19 pandemic*

Doan Thi Yen, Nguyen Thi Hong (88)

- 10** *Social responsibilities of textile and garment businesses with employees in the context of Covid-19: Approach from labor remuneration system*

Do Thi Tuoi

- 17** *Wages and productivity of food processing enterprises in the Covid-19 pandemic*

Nghiem Thi Ngoc Bich, Bui Duc Thinh

- 24** *The situation of social responsibility compliance in the labor field of Vietnam Garment enterprises before and after Covid-19*

Nguyen Thi Thuy, Hoang Thi Thuong

- 36** *Impacts of the Covid-19 pandemic and issues for salary administration in labor-intensive enterprises in Vietnam*

Nguyen Hoang Mai

- 45** *Salary organization at non-state enterprises in Hanoi*

Vu Hong Phong, Nguyen Thu Trang

- 53** *Impacts of salary on working performance of employees in some enterprises in Bac Ninh province*

Nguyen Thi Cam Nhung

ĐÁNH GIÁ VỀ THÙ LAO LAO ĐỘNG CỦA CÔNG NHÂN SẢN XUẤT TẠI CÁC DOANH NGHIỆP DA GIÀY ỨNG PHÓ VỚI ĐẠI DỊCH COVID-19

TS. Đoàn Thị Yến

Trường Đại học Lao động - Xã hội

doanyenulsa@gmail.com

TS. Nguyễn Thị Hồng (88)

Trường Đại học Lao động - Xã hội

hong174ulsa@gmail.com

Tóm tắt: Đại dịch Covid-19 đã có những ảnh hưởng không nhỏ tới lao động - việc làm, thu nhập của người lao động. Công nhân sản xuất trong các doanh nghiệp da giày cũng không ngoại lệ. Nhiều doanh nghiệp da giày gặp khó khăn về nguồn vốn, về thực hiện các đơn hàng do đứt gãy chuỗi cung ứng và dịch bệnh cũng khiến nhiều công nhân phải nghỉ việc. Để duy trì sản xuất, doanh nghiệp da giày đã xây dựng một hệ thống thù lao ứng phó với tình hình cũng như hoàn cảnh thực tiễn của doanh nghiệp. Trên cơ sở khảo sát 350 công nhân sản xuất đang làm việc tại 6 doanh nghiệp da giày trên địa bàn Hà Nội, nghiên cứu đã cho thấy được những suy nghĩ, đánh giá của công nhân về hệ thống thù lao lao động của doanh nghiệp trong bối cảnh Covid-19 trên 4 khía cạnh, bao gồm tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi và điều kiện làm việc. Qua đó, đưa ra một số đề xuất, khuyến nghị về thù lao lao động của công nhân sản xuất ngành da giày.

Từ khóa: Công nhân sản xuất, doanh nghiệp da giày, thù lao lao động, Covid-19

ASSESSMENT ON LABOR REMUNERATION OF PRODUCTION WORKERS AT LEATHER AND FOOTWEAR BUSINESSES IN RESPONSE TO COVID-19 PANDEMIC

Abstract: The Covid-19 pandemic has had a significant impact on labor - employment as well as workers' incomes. Production workers in leather and footwear businesses are no exception. Many leather and footwear businesses face difficulty in capital funding and fulfilling orders due to supply chain disruptions and epidemics cause many workers to quit their jobs. In order to maintain production, leather and footwear businesses have built a remuneration system to respond to the epidemic situation as well as the actual circumstances of their businesses. Based on a survey of 350 production workers working at 6 leather and footwear businesses in Hanoi, the research has shown the workers' evaluations and thoughts about the remuneration system offered by the businesses in the context of Covid - 19 on 4 aspects of the remuneration system, including salaries, bonuses, benefits and working conditions. Thereby, the research proposed some recommendations of labor remuneration for workers working in the leather and footwear industry.

Keywords: production workers, leather and footwear businesses, labor remuneration, Covid-19

Mã bài báo: JHS - 47

Ngày nhận sửa bài: 10/6/2022

Ngày nhận bài: 15/5/2022

Ngày duyệt đăng: 20/6/2022

Ngày nhận phản biện: 27/5/2022

1. Đặt vấn đề

Da giày là một trong những nhóm ngành hàng xuất khẩu chủ lực, tạo việc làm cho hàng triệu lao động và đóng góp quan trọng vào quá trình phát triển kinh tế của đất nước. Ngành da giày là một trong hai ngành sử dụng nhiều lao động nhất hiện nay tại Việt Nam. Với hơn 3,5 triệu lao động công nghiệp thì dệt may có khoảng 2 triệu lao động toàn ngành công nghiệp chế biến chế tạo và da giày có khoảng 1.4 triệu lao động (chiếm 18%). Ngoài ra, còn có gần 1,5 triệu người kinh doanh thương mại dịch vụ liên quan đến hai ngành này. Đây cũng là hai ngành có kim ngạch xuất khẩu rất lớn. Năm 2019, hai ngành đã đạt gần 60 tỷ USD, chiếm trên 22% kim ngạch xuất khẩu cả nước, trong đó dệt may đạt gần 39 tỷ USD và da giày đạt gần 20 tỷ USD. Cả hai ngành đang đứng trước cơ hội to lớn, khi nhiều FTA thế hệ mới được ký kết với thị trường xuất khẩu rộng lớn và thuế suất giảm dần về 0% (Hiệp hội Da - Giày - Túi xách Việt Nam (2020)). Tuy nhiên, đại dịch Covid-19 đã làm ngưng trệ xuất khẩu, làm gián đoạn chuỗi cung ứng toàn cầu, ảnh hưởng đặc biệt nghiêm trọng đến doanh nghiệp và người lao động trong nhóm này. Với các doanh nghiệp còn hoạt động sản xuất, cũng bị suy giảm do người lao động phải làm việc giãn cách, đồng thời phát sinh nhiều chi phí do đứt gãy chuỗi cung ứng nguyên phụ liệu, chi phí phòng chống Covid (xét nghiệm, tiêm chủng, lo ăn, ở 3 tại chỗ cho người lao động...). 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. Đặc biệt, do tác động của làn sóng dịch Covid-19 lần thứ 4, nhiều doanh nghiệp da giày đã không thể trụ vững, chuỗi cung ứng trong nước và quốc tế bị đứt gãy, người lao động mất việc làm, giảm thu nhập, trên 60% người lao động di cư muốn hoặc đã về quê. Trong 03 tháng cuối năm 2021, ngành da giày phải đối diện với vấn đề thiếu lao động trầm trọng do người lao động có xu hướng về quê tránh dịch. Trước bối cảnh đó, các doanh nghiệp da giày đã nỗ lực xây dựng hệ thống thù lao cho người lao động nhằm ứng phó với tình hình, cũng như hỗ trợ giảm bớt khó khăn mà người lao động gặp phải.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Thù lao lao động

Tiếp cận theo khoa học tổ chức, thù lao đã được xem như một phần thưởng quan trọng để thúc đẩy hành vi của nhân viên (Chen. C, 2006). Thù lao từ lâu được xem là một trong những phần thưởng quan trọng nhất trong tổ chức (Heneman & Judge, 2000) vì nó cho phép nhân viên đạt được những phần thưởng (Lawler,

1971). Nhiều tác giả đã thừa nhận khái niệm về thù lao theo quan điểm riêng của họ (ví dụ, Mohelska, H. và Sokolova, M, 2016; Petty, G.C. và cộng sự, 2005). Hầu hết các khái niệm về thù lao liên quan đến tiền lương, phúc lợi, khen thưởng không định kỳ và phần thưởng phi vật chất.

Ở Việt Nam, thù lao lao động được hiểu là tất cả những khoản thu nhập mà người lao động nhận được từ phía người sử dụng lao động thông qua việc bán sức lao động của mình (Hà, 2009). Hay thù lao lao động là tất cả những lợi ích mà người lao động nhận được thông qua mối quan hệ thuê mướn giữa họ và doanh nghiệp (Tươi, 2020).

Do đó, có thể hiểu thù lao lao động là các khoản thu nhập gồm các khoản tài chính và phi tài chính, là những khoản người lao động được nhận một cách trực tiếp hoặc gián tiếp. Đó là phần lợi ích người lao động nhận được do họ tham gia vào quá trình lao động. Thông thường, thù lao lao động được tiếp cận theo hai phần là thù lao tài chính và thù lao phi tài chính.

Thù lao tài chính bao gồm thù lao tài chính trực tiếp và thù lao tài chính gián tiếp. Thù lao tài chính trực tiếp có thể kể đến như tiền lương, tiền hoa hồng và tiền thưởng. Thù lao tài chính gián tiếp gồm các chính sách như: bảo hiểm nhân thọ, y tế, các loại trợ cấp xã hội; các loại phúc lợi như kế hoạch về hưu, an sinh xã hội, đền bù cho công nhân làm việc trong môi trường độc hại, làm việc thay ca, làm việc ngoài giờ, làm việc vào ngày nghỉ lễ...; các trợ cấp về giáo dục; trả lương trong trường hợp vắng mặt vì nghỉ hè, nghỉ lễ, ốm đau, thai sản...

Thù lao phi tài chính: Các doanh nghiệp không chỉ đơn thuần quan tâm đến lương bổng với tư cách là thù lao tài chính, mà còn phải quan tâm đến những đãi ngộ phi tài chính. Đặc biệt, có khá nhiều doanh nghiệp ngày càng coi trọng công cụ thù lao phi tài chính. Đó chính là bản thân công việc, và môi trường làm việc... Bản thân công việc có hấp dẫn không, có thách thức đòi hỏi sức phấn đấu không, nhân viên có được giao trách nhiệm không, công nhân có cơ hội được cấp trên nhận biết thành tích của mình hay không, họ có cảm giác vui khi hoàn thành công việc không, và họ có cơ hội thăng tiến không. Khung cảnh làm việc cũng là một yếu tố quan trọng trong xã hội hiện nay trên thế giới. Đó là các chính sách hợp tình hợp lý, việc kiểm tra khéo léo, đồng nghiệp hợp ý, vị trí công việc thích hợp, điều kiện làm việc thuận lợi, thời gian làm việc linh hoạt...

Sự kết hợp hài hòa giữa thù lao tài chính và thù lao phi tài chính sẽ góp phần tăng hiệu quả quản trị thù lao của doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp da giày.

2.2. Đánh giá thù lao lao động của doanh nghiệp ứng phó với Covid-19

Thù lao lao động có vai trò rất quan trọng đối với bản thân người lao động, doanh nghiệp và xã hội. Do đó, khi xây dựng và ban hành chính sách thù lao lao động, doanh nghiệp cần đảm bảo hài hòa lợi ích của các bên tham gia là người lao động, doanh nghiệp và xã hội. Theo Tươi (2020), đánh giá một hệ thống thù lao hiệu quả thường dựa trên các tiêu chí như mức độ tạo động lực lao động thông qua hệ thống thù lao, mức độ hài lòng của người lao động đối với hệ thống thù lao, hiệu suất tiền thù lao, tỷ lệ lao động thôi việc... Trong quá trình triển khai thực hiện hệ thống thù lao cần phải thường xuyên theo dõi, quản lý và điều chỉnh để luôn có một hệ thống thù lao linh hoạt.

Trong bối cảnh Covid-19, cả doanh nghiệp và người lao động đều bị ảnh hưởng nặng nề. Ngoài những hỗ trợ của Nhà nước, hệ thống thù lao của doanh nghiệp không chỉ nhằm mục đích là duy trì hoạt động sản xuất kinh doanh mà còn mang tính chất hỗ trợ cho người lao động đang làm việc tại doanh nghiệp. Do đó, trong bài viết này, tiêu chí đánh giá thù lao lao động được các tác giả thiết kế không tập trung vào việc đem lại doanh thu hay lợi nhuận cho doanh nghiệp, mà thiết kế dưới góc độ đảm bảo quyền lợi cho người lao động - những người được hưởng và tiếp nhận chính sách. Nhóm tác giả đánh giá khoản thù lao chủ yếu bao gồm: (1) tiền lương; (2) tiền thưởng; (3) phúc lợi; (4) Điều kiện và thời gian làm việc. Các tiêu chí đánh giá được đưa ra:

Tính linh hoạt, phù hợp với thực tiễn: Cơ cấu của hệ thống thù lao phải phù hợp với thực tiễn của doanh nghiệp. Doanh nghiệp cần phải xác định các mức thù lao hợp lý căn cứ vào khả năng tài chính. Thời kỳ Covid-19, nhiều doanh nghiệp gặp phải khó khăn, nhiều đơn hàng bị hủy hoặc hoãn, do đó, nguồn thu của doanh nghiệp không đảm bảo. Trước tình hình đó, doanh nghiệp cần phải linh hoạt về cơ cấu các khoản thù lao, đảm bảo quyền lợi cho người lao động tối đa nhất có thể.

Tính kịp thời: Doanh nghiệp cần phải trả lương, thưởng, các chế độ phúc lợi khác kịp thời, đúng lúc, đảm bảo hỗ trợ người lao động khi họ gặp khó khăn nhất. Hỗ trợ ngay khi người lao động gặp khó khăn sẽ giúp cho họ giảm bớt được gánh nặng tài chính. Bằng nhiều hình thức khác nhau, doanh nghiệp tạo được niềm tin về sự quan tâm, sát sao của lãnh đạo doanh nghiệp với đời sống cán bộ công nhân viên.

Tính công bằng: Sự công bằng luôn được là một trong những nguyên tắc phân phối thù lao quan trọng để đảm bảo hệ thống thù lao hiệu quả. Trong bối cảnh Covid-19, việc phân phối thù lao vẫn cần đảm bảo tính công bằng: công bằng với sự đóng góp của người lao

động, công bằng với tất cả các đối tượng, công bằng theo mức độ khó khăn và công bằng so với những người lao động đang làm việc tại những doanh nghiệp khác.

Tính công khai, minh bạch: Các chính sách thù lao, đặc biệt là chính sách thù lao mang tính chất động viên, khích lệ hay hỗ trợ, trợ cấp, doanh nghiệp cần đảm bảo sự công khai, rõ ràng và minh bạch. Các chính sách hỗ trợ, khích lệ cần đảm bảo rằng tất cả người lao động đều được biết và nắm rõ thông tin.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp thu thập dữ liệu

Đối với dữ liệu sơ cấp

Bài viết tập trung đánh giá thù lao lao động của công nhân sản xuất tại các doanh nghiệp da giày ứng phó với đại dịch Covid-19. Do đó, các tác giả tiến hành khảo sát lấy mẫu thuận tiện 350 công nhân sản xuất đang làm việc tại 6 doanh nghiệp da giày trên địa bàn Hà Nội, bao gồm: Công ty TNHH Mỹ Anh, Công ty Cổ phần Dệt may Huy Đức, Công ty Dệt may Viettex, Công ty TNHH Babeeni Việt Nam, Công ty Cổ phần May Chiến Thắng và Công ty TNHH Sản xuất Thương mại Dệt may Paltex. Bảng hỏi được xây dựng dựa trên thang đo Likert 5 điểm từ rất không đồng ý đến rất đồng ý. Nội dung bảng hỏi được thiết kế nhằm lấy thông tin đánh giá của người lao động về các khoản thù lao lao động như tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi, điều kiện làm việc với các tiêu chí đánh giá đã được đề cập ở trên.

Đối với dữ liệu thứ cấp

Ngoài dữ liệu sơ cấp thu thập bằng phiếu khảo sát, nhóm tác giả còn sử dụng các dữ liệu thứ cấp liên quan gồm các báo cáo, đánh giá về tác động của Covid-19 đến lao động - việc làm ngành da giày. Các dữ liệu này được thu thập từ những nguồn tin cậy như Tổng cục Thống kê, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Viện Công nhân và Công đoàn, Hiệp hội Da - Giày - Túi xách Việt Nam (Lefaso)...

3.2. Phương pháp phân tích dữ liệu

Các dữ liệu thu thập được nhóm tác giả sử dụng phần mềm excel để tổng hợp, phân tích, so sánh đối chiếu. Bằng cách dùng các chỉ số kỹ thuật như tỷ lệ %, hệ số chênh lệch, nhóm tác giả rút ra những đánh giá, kết luận về thù lao lao động của công nhân sản xuất tại các doanh nghiệp da giày trên địa bàn Thành phố Hà Nội trong bối cảnh Covid-19.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Tác động của Covid-19 đến lao động, việc làm ngành da giày Việt Nam

Da giày là ngành thâm dụng lao động của Việt Nam chịu ảnh hưởng từ đại dịch Covid-19. Theo thống kê của Hiệp hội Da - Giày - Túi xách Việt Nam (Lefaso) và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, tính đến tháng

8/2020 có tới hơn 1 triệu người lao động (NLĐ) trong tổng số 1,4 triệu lao động của ngành công nghiệp da giày, túi xách (75% lao động nữ) bị mất việc hoặc thiếu việc làm. Số còn lại chỉ làm việc với 50 - 60% công suất, khiến thu nhập giảm, ảnh hưởng nghiêm trọng đến đời sống của gần 3 triệu hộ gia đình người lao động. Từ tháng 5/2021, dịch Covid-19 bùng phát trở lại (đợt thứ 4) và diễn biến phức tạp tại nhiều địa phương trên cả nước. Từ cuối tháng 5/2021, dịch Covid bùng phát mạnh tại các tỉnh phía Nam và việc thực hiện giãn cách xã hội kéo dài hơn 5 tháng theo chỉ thị 16 của Chính phủ đã khiến 80% các nhà máy sản xuất da giày tại Thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương, Long An, Tiền Giang... (là những địa phương tập trung nhiều doanh nghiệp da giày lớn trong các khu công nghiệp, chiếm gần 70% sản lượng và kim ngạch xuất khẩu của ngành) phải đóng cửa do không đủ điều kiện thực hiện quy chế “3 tại chỗ” và “Một cung đường, hai điểm đến”. Tại các địa phương miền Trung và miền Bắc, các doanh nghiệp da giày chỉ

hoạt động với công suất 50 - 80 %, do phải giãn cách xã hội và thiếu lao động (Lefaso, 2021).

Từ tháng 10 năm 2021, tình hình dịch bệnh được cải thiện tại các tỉnh phía nam, các địa phương và doanh nghiệp đẩy mạnh phục hồi sản xuất trong điều kiện “bình thường mới” trên tinh thần sống chung với dịch bệnh theo Nghị định 128/2021/NĐ-CP ngày 11/10/2021 của Chính phủ. Nhiều lao động bỏ về quê tránh dịch bệnh trong các tháng 8 và 9 đã quay lại sản xuất, các doanh nghiệp đã tăng cường tuyển dụng lao động và tận dụng các chính sách hỗ trợ của nhà nước, tạo điều kiện cho người lao động trở lại làm việc trên cơ sở tuân thủ các quy định về an toàn dịch bệnh theo hướng dẫn của Bộ Y tế. Đặc biệt, là tận dụng tốt các ưu đãi từ các hiệp định FTA (nhất là Hiệp định CPTPP và EVFTA) để đẩy mạnh xuất khẩu trong các tháng cuối. Tính chung cả năm 2021, chỉ số sản xuất công nghiệp ngành da giày tăng 5,2% so với năm 2020, nhưng vẫn thấp hơn mức tăng 9,9% của năm 2019.

Bảng 1. Số doanh nghiệp hoạt động có kết quả sản xuất kinh doanh

Sản xuất da giày	2015	2016	2017	2018	2019	8/2020
Tổng số doanh nghiệp	1.684	1.908	2.095	2.293	2.608	2.359
Tổng số lao động (người)	1.140.794	1.209.227	1.264.375	1.318.389	1.375.900	1.426.477
Số lao động nữ (người)	908.115	949.665	989.316	1.012.804	1.042.560	1.069.858
Thu nhập bình quân 1 tháng của người lao động (1000 đồng)	5.127,00	6.238,00	6.634,00	7.511,00	7.420,79	6.165.176
Tổng thu nhập năm của người lao động toàn ngành (tỷ đồng)	67.680,00	88.291,00	98.500,00	116.372,00	119.093,24	113.669,86

Nguồn: Tổng cục Thống kê, 2020

Dịch bệnh đã ảnh hưởng tới hơn 94% người lao động tham gia khảo sát. Trong đó, hơn 60% ngừng việc, 27% làm việc ba tại chỗ và 6% làm việc luân phiên. Có tới 81% người lao động cho biết tiền thưởng, phụ cấp, tiền làm thêm giờ đều bị giảm hơn một nửa. Trước sự tác động của Covid-19 đến thu nhập, đã có gần 50% người lao động phải tiết kiệm triệt để các khoản chi tiêu trong gia đình; gần 26% người lao động phải sử dụng đến tiền tiết kiệm, 20,1% người lao động phải vay mượn người thân/ngân hàng. Đáng chú ý, 1,4% người lao động phải vay tín dụng đen với lãi suất cao để trang trải cuộc sống.

4.2. Đánh giá của công nhân sản xuất về thù lao lao động tại các doanh nghiệp da giày trong bối cảnh Covid-19

4.2.1. Tiền lương

Trước đại dịch Covid-19, tiền lương của công nhân sản xuất trong các doanh nghiệp da giày khoảng 4 - 10 triệu đồng/tháng, tùy vào vị trí việc làm, kinh nghiệm

làm việc cũng như địa bàn làm việc (công nhân đóng gói giày da, mức lương trung bình từ 5 - 7 triệu đồng/tháng; công nhân đánh bóng giày, mức lương trung bình từ 6 - 9 triệu đồng/tháng; công nhân đứng sản xuất giày, mức lương trung bình từ 6 - 10 triệu đồng/tháng). Tuy nhiên, trải qua 4 đợt dịch Covid-19 bùng phát, mức lương cho công nhân sản xuất có sự thay đổi đáng kể. Một số người lao động phải nghỉ việc do cắt giảm nhân sự, một số người lao động khác thì bị giảm lương, nợ lương do doanh nghiệp thiếu nguồn chi trả. Nhiều công nhân được trả chưa đến 3 - 4 triệu đồng/tháng dẫn đến đời sống vô cùng khó khăn (Lefaso, 2021). Với đa số doanh nghiệp còn hoạt động, nhiều lao động đã bị ảnh hưởng bởi các biện pháp cắt giảm chi phí từ giảm lương, thời gian làm việc cho tới nghỉ việc không lương.

Khảo sát 350 công nhân sản xuất đang làm việc tại các doanh nghiệp da giày trên địa bàn Hà Nội cho kết quả như sau:

Bảng 2. Đánh giá của công nhân sản xuất về tiền lương nhận được giai đoạn Covid-19*Đơn vị tính: người*

Nội dung đánh giá	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý
Trả lương đúng với hợp đồng lao động đã thỏa thuận	49	146	52	46	57
Trả lương phù hợp với thực tiễn hoạt động của công ty	10	25	89	157	69
Trả lương đúng hạn cho người lao động	36	112	55	126	46
Trả lương công bằng giữa những người lao động trong công ty	43	118	67	63	59
Trả lương công khai và minh bạch	10	43	101	106	90

Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát của nhóm tác giả

Kết quả khảo sát về tiền lương cho thấy rằng, tiền lương trong giai đoạn Covid-19 có sự thay đổi nhiều so với trước khi đại dịch, có 195/300 công nhân sản xuất tham gia khảo sát (chiếm 65%) không đồng ý với ý kiến công ty trả lương đúng với hợp đồng lao động. Đối với ý kiến trả lương đúng hạn cho người lao động thì có 148/350 người đồng ý và rất đồng ý (chiếm 42,3%). Tình trạng phân phối tiền lương của các doanh nghiệp da giày là vấn đề cũng cần được quan tâm hơn. Có 161/350 công nhân được khảo sát (chiếm 46%) không đồng ý với ý kiến trả lương công bằng giữa những người lao động đang làm việc tại công ty. Tuy nhiên, cũng có nhiều ý kiến cho rằng việc trả lương như vậy đúng với tình hình thực tiễn của công ty (226/350 số người khảo sát đồng ý với ý kiến trên - chiếm 75%). Số doanh nghiệp vẫn duy trì nguyên tắc trả lương rõ ràng, công khai và minh bạch để tạo niềm tin cho người lao động với 196/350 công nhân sản xuất đồng ý (chiếm 56%).

Qua đánh giá của công nhân sản xuất có thể thấy rằng, trong bối cảnh Covid-19, nhiều doanh nghiệp da giày đã có sự thay đổi về chi trả tiền lương. Mặc dù nhiều doanh nghiệp đã cố gắng đảm bảo quyền lợi cho công nhân sản xuất nhưng với những khó khăn trong việc xử lý các đơn hàng, đứt chuỗi cung ứng, một số doanh nghiệp da giày đã trả lương chưa đúng với hợp

đồng lao động, chậm trả lương và trả lương chưa công bằng, chưa gắn với hiệu suất làm việc. Đây là những vấn đề mà doanh nghiệp da giày cần quan tâm hơn nữa để giữ chân và thu hút lao động trong bối cảnh bình thường mới.

4.2.2. Tiền thưởng

Trong giai đoạn Covid-19, mặc dù gặp nhiều khó khăn nhưng nhiều doanh nghiệp da giày vẫn cố gắng chăm lo cho đời sống người lao động. Ngoài cố gắng chi trả tiền lương đúng hạn, doanh nghiệp vẫn duy trì trả thưởng, nhằm mục đích khích lệ, động viên cũng như tri ân sự gắn bó của người lao động khi doanh nghiệp gặp khó khăn nhất.

Theo khảo sát của Viện Công nhân và Công đoàn (2021), ở một số doanh nghiệp da giày, mức thưởng Tết cho người lao động từ 1 - 1,5 tháng lương, có doanh nghiệp 3 tháng lương hay ước tính thực nhận 12 - 16 triệu đồng trong dịp Tết năm 2020, nhưng mặt bằng chung, tiền thưởng của công nhân sản xuất giảm nhiều so với thời điểm trước khi dịch bùng phát. Nhiều doanh nghiệp nhỏ trong ngành thưởng Tết dưới mức 4 triệu đồng. Nhà máy ngưng sản xuất nhiều tháng do dịch, thưởng Tết Nhâm Dần của lao động dệt may, da giày 4 - 6 triệu đồng mỗi người, giảm 30% so với năm trước - một công nhân da giày làm việc ở Hà Nội đã bày tỏ.

Bảng 3. Đánh giá của công nhân sản xuất về tiền thưởng nhận được giai đoạn Covid-19*Đơn vị tính: người*

Nội dung đánh giá	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý
Trả thưởng phù hợp với tình hình thực tiễn của công ty	15	46	131	79	52
Trả thưởng kịp thời, đúng lúc	44	62	102	100	42
Trả thưởng công bằng, gắn với hiệu suất làm việc	23	51	116	119	41
Trả thưởng công khai, minh bạch	19	58	103	120	50

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả

Kết quả khảo sát 350 công nhân sản xuất cho thấy có những đánh giá khác nhau về tiền thưởng mà người lao động nhận được. Cụ thể, với ý kiến trả thưởng phù hợp với tình hình thực tiễn của công ty thì có 131/350 người đồng ý (chiếm 37,4%) và 61/350 người không đồng ý (chiếm 17,4%); ý kiến trả thưởng kịp thời, đúng lúc có 142/350 người đồng ý (chiếm 40,6%) và 106/350 không đồng ý (chiếm 30,3%); ý kiến trả thưởng công bằng, gắn với hiệu suất làm việc có 160/350 người đồng ý (chiếm 45,7%) và 73/350 không đồng ý (chiếm 21,1%); ý kiến trả thưởng công khai và minh bạch có 170/350 người đồng ý (chiếm 48,5%) và 77/350 không đồng ý (chiếm 22%).

Với kết quả khảo sát trên, công nhân sản xuất đánh giá khá cao nỗ lực trả thưởng cho người lao động. Mức thưởng linh hoạt, phù hợp với thực tiễn công ty; trả thưởng kịp thời, đúng lúc; thưởng công bằng gắn với thành tích, hiệu quả làm việc và việc trả thưởng cũng được các doanh nghiệp công khai rõ ràng, minh bạch. Tuy nhiên, một số doanh nghiệp da giày chưa thực hiện tốt chế độ tiền thưởng.

4.2.3. Phúc lợi

Trong thời gian dịch bệnh, nhiều doanh nghiệp đã chủ động đảm bảo được việc phòng chống dịch, đồng thời cũng đảm bảo được quyền lợi cho người lao động. Các doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp da giày nói riêng đã chung tay với cả nước

đóng góp vào quỹ vắc xin; thực hiện tiêm chủng, xét nghiệm Covid-19 miễn phí cho người lao động; hỗ trợ lương thực, thực phẩm. Công đoàn cơ sở đã kết hợp với chủ doanh nghiệp tổ chức kịp thời các hoạt động chăm lo công nhân lao động tại các khu nhà trọ, tạm ngừng việc không hưởng lương và gặp nhiều khó khăn do dịch bệnh; vận động chủ nhà trọ giảm giá thuê phòng, điện nước, chăm lo đời sống tinh thần và cho con của đoàn viên công đoàn bị ảnh hưởng trực tiếp bởi dịch bệnh Covid-19. Các cấp công đoàn đã tổ chức nhiều hoạt động như “Tết sum vầy”, “Tắm vé nghĩa tình”... Trước những khó khăn của công nhân, Công đoàn công ty đã tổ chức nhiều chương trình hỗ trợ người lao động có hoàn cảnh khó khăn như: hỗ trợ tiền trọ, thu nhập tăng thêm, tặng quà cho người lao động bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh... Các công đoàn cơ sở cũng chủ động tổ chức nhiều chương trình phúc lợi cho đoàn viên, công nhân, người lao động; tăng cường đối thoại với doanh nghiệp để mang lại nhiều lợi ích hơn cho người lao động.

Theo kết quả khảo sát, nhiều doanh nghiệp đã thực hiện tốt chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế (BHXH, BHYT) cho người lao động, nhưng vẫn còn doanh nghiệp trốn đóng, nợ đọng BHXH, BHYT; Nhiều người lao động không nhận được hỗ trợ bằng tiền hay hiện vật từ người sử dụng lao động khi bị giảm lương hoặc mất việc làm.

Bảng 4. Đánh giá của công nhân sản xuất về phúc lợi nhận được giai đoạn Covid-19

Đơn vị tính: người

Nội dung đánh giá	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý
Công ty chi trả các khoản phúc lợi phù hợp với tình hình thực tiễn của công ty	47	64	88	82	69
Công ty duy trì đóng BHXH, BHYT... cho người lao động đúng hạn	30	57	120	86	57
Phúc lợi của công ty đã hỗ trợ đáng kể cho người lao động trong bối cảnh Covid-19	29	52	103	93	73
Phúc lợi công bằng và công khai với tất cả người lao động trong công ty	14	78	94	108	56

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả

Đánh giá của công nhân sản xuất về chế độ phúc lợi cho thấy: có 144/350 người đồng ý (chiếm 41,1%) và 111/350 người không đồng ý (chiếm 31,7%) với ý kiến công ty chi trả các khoản phúc lợi phù hợp với tình hình thực tiễn của công ty; có 143/350 người đồng ý (chiếm 40,8%) và 87/350 người không đồng ý (chiếm 24,8%) với ý kiến công ty duy trì đóng BHXH, BHYT... cho người lao động đúng hạn; có 166/350 người đồng ý (chiếm 47,4%) và 81/350 người không

đồng ý (chiếm 23,1%) với phúc lợi của công ty đã hỗ trợ đáng kể cho người lao động trong bối cảnh Covid-19; có 164/350 người đồng ý (chiếm 46,9%) và 92/350 người không đồng ý (chiếm 26,3%) với ý kiến phúc lợi công bằng và công khai với tất cả mọi người trong công ty.

Như vậy, kết quả khảo sát cho thấy một số doanh nghiệp rất chủ động chăm lo cho đời sống người lao động. Dưới các hình thức phụ cấp, trợ cấp khác nhau,

nhiều doanh nghiệp đã tạo được niềm tin, sự gắn bó của người lao động với công việc, với tổ chức. Bên cạnh đó, một số doanh nghiệp chưa thực hiện đúng trách nhiệm với người lao động và xã hội. Tình trạng nợ các khoản phúc lợi bắt buộc còn tồn tại; chi trả cho các nhóm đối tượng hưởng trợ cấp, phụ cấp cứng nhắc, thiếu linh hoạt. Chính điều này đã làm giảm động lực cũng như sự gắn bó của người lao động với doanh nghiệp.

4.2.4. Điều kiện và thời gian làm việc

Dịch Covid-19 đã ảnh hưởng tới các phương án tổ chức làm việc của các doanh nghiệp da giày. Một số người lao động phải ngừng việc; một số khác do doanh nghiệp duy trì sản xuất nên cấm chùng theo phương thức “3 tại chỗ”, “1 cung đường, 2 điểm đến” hoặc tổ chức làm việc luân phiên. Đối với những công nhân F0 nghỉ ở nhà điều trị Covid-19, một số công ty vẫn tạo điều kiện cho họ nghỉ ngơi, hỗ trợ về vật chất và giải quyết chế độ nghỉ ốm đau theo quy định. Mặt khác, công ty bố trí người lao động ở tổ này hỗ trợ tổ khác có nhiều người F0 nghỉ cách ly điều trị. Bên cạnh đó, vẫn có nhiều lao động phải tạm nghỉ việc do bị mắc Covid-19, thuộc diện F1, F2, hoặc không thể đi làm do doanh nghiệp không bảo đảm các điều kiện tổ chức làm việc theo mô hình “ba tại chỗ”.

Trong bối cảnh dịch diễn biến phức tạp, Hiệp hội Da - Giày - Túi xách Việt Nam đã đề xuất phương án mở cửa sản xuất với 3 giai đoạn. Giai đoạn 1, đưa lao động

vào sản xuất không quá 30% công suất trong 2 tuần đầu, trên cơ sở đánh giá, rút kinh nghiệm trong quá trình thực hiện, tiếp tục triển khai giai đoạn 2 và 3 với 50% và 70% công suất. Theo đó, khi có ca mắc mới, doanh nghiệp phải đảm bảo các điều kiện thực hiện phong tỏa theo quy mô dịch tại dây chuyền, phân xưởng hay toàn bộ cơ sở sản xuất, trong đó khu vực phong tỏa có người lao động mắc hoặc nghi mắc Covid-19, phải tách biệt với các dây chuyền, phân xưởng khác và đảm bảo vệ sinh môi trường, khử khuẩn không để lây nhiễm chéo giữa các dây chuyền, phân xưởng. Đảm bảo điều kiện sinh hoạt, ăn uống, thuốc điều trị tại chỗ và được hưởng các chế độ lao động dành cho người mắc, nghi mắc Covid-19 tiếp tục tham gia sản xuất tại khu vực phong tỏa theo quy định.

Kết quả khảo sát 350 công nhân sản xuất về điều kiện lao động và thời gian làm việc trong bối cảnh Covid-19. Có 150/350 người đồng ý (chiếm 42,9%) và 107/350 người không đồng ý (chiếm 30,6%) với ý kiến công ty bố trí nơi làm việc hợp lý, đảm bảo an toàn phòng chống dịch. Có 132/350 người đồng ý (chiếm 37,7%) và 107/350 người không đồng ý (chiếm 30,6%) với ý kiến công ty sắp xếp thời gian làm việc linh hoạt, hợp lý trong mùa dịch. Có 117/350 người đồng ý (chiếm 33,4%) và 112/350 người không đồng ý (chiếm 32%) với ý kiến công ty trang bị bảo hộ lao động cho công nhân.

Bảng 5. Đánh giá của công nhân sản xuất về điều kiện và thời gian làm việc giai đoạn Covid-19

Đơn vị tính: người

Nội dung đánh giá	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý
Công ty bố trí nơi làm việc hợp lý, đảm bảo an toàn phòng chống dịch	28	79	93	105	45
Công ty sắp xếp thời gian làm việc linh hoạt, hợp lý trong mùa dịch	45	62	111	76	56
Công ty trang bị bảo hộ lao động đầy đủ cho công nhân	35	77	121	95	22

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả

Thông qua đánh giá của công nhân sản xuất, có thể thấy rằng, một số doanh nghiệp đã làm khá tốt về việc sắp xếp bố trí nơi làm việc, nơi ăn ở, sinh hoạt, đảm bảo “3 tại chỗ” cho công nhân. Cùng với đó, doanh nghiệp đã chủ động cung cấp trang bị bảo hộ đầy đủ, đảm bảo an toàn suốt mùa dịch; sắp xếp thời gian làm việc hợp lý, linh hoạt vừa đủ duy trì sản xuất, vừa duy trì tình trạng có việc làm cho công nhân. Tuy nhiên, cũng không ít doanh nghiệp còn lơ là trong việc tạo điều kiện và môi trường làm việc an toàn. Nhiều công nhân làm việc trong trạng thái lo sợ bị lây nhiễm; thời gian làm việc chưa khoa học dẫn đến tâm

lý chán nản. Đây cũng là một trong những nguyên nhân gây tình trạng nhiều công nhân da giày nghỉ việc dẫn đến doanh nghiệp da giày thiếu hụt lao động khi chuyển sang trạng thái bình thường mới.

5. Một số khuyến nghị

Đại dịch Covid-19 đã ảnh hưởng nhiều đến cuộc sống và công việc của người lao động, cũng như hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Là một ngành thâm dụng lao động, các doanh nghiệp da giày cần phải các phương án, các chính sách hợp lý để ứng phó với đại dịch nhằm duy trì sự tồn tại và ổn định của doanh nghiệp, cũng như đảm bảo quyền lợi của người

lao động. Một trong những vấn đề cần chú trọng đó là xây dựng hệ thống thù lao lao động hiệu quả đảm bảo tính linh hoạt, phù hợp với thực tiễn, công bằng, công khai, kịp thời. Trong phạm vi bài viết này, nhóm tác giả có một số đề xuất sau:

Về tiền lương, tiền lương là một trong các loại thù lao cơ bản cần được đảm bảo cho người lao động. Vì vậy, bằng mọi cách doanh nghiệp cần cố gắng đảm bảo khoản thù lao này để duy trì cuộc sống của người lao động, cũng như duy trì nguồn nhân lực hoạt động sản xuất của doanh nghiệp. Để có thể thực hiện được đề xuất này, các doanh nghiệp một mặt cần: (1) duy trì quỹ lương dự phòng; (2) cần có những phương án sản xuất kinh doanh dự phòng đảm bảo tính linh hoạt để giúp doanh nghiệp có thể ứng phó với đại dịch; (3) tận dụng công nghệ thông tin để duy trì và nâng cao hiệu quả hoạt động. Qua đó, tạo nguồn, đảm bảo nguồn cho việc trả lương cho công nhân sản xuất; (4) Ngoài ra, trong trạng thái bình thường mới, doanh nghiệp cần nhận thức rõ tiền lương là công cụ đòn bẩy để thúc đẩy công nhân sản xuất nâng cao năng suất lao động, hiệu quả làm việc. Vì vậy, tiền lương cần phải được rõ ràng, gắn với năng suất lao động của công nhân.

Về tiền thưởng, các doanh nghiệp nên áp dụng mức thưởng một cách linh hoạt tùy theo từng hình thức thưởng khác nhau. Thưởng ở đây không chỉ là mặt vật chất, tiền bạc mà có thể là một vị trí cao hơn trong doanh nghiệp. Vì vậy, tổ chức phải hiểu rõ được tâm tư, nguyện vọng và mong muốn của người lao động để từ đó có hình thức thưởng phù hợp nhất và đem lại động lực lao động lớn hơn cho người lao động.

Về phúc lợi, các doanh nghiệp nên: (1) Thực hiện các chế độ hỗ trợ, phúc lợi người lao động (trả lương

ngừng việc, hỗ trợ bằng tiền đối với một số ngày nhất định khi tạm hoãn, nghỉ việc không lương); (2) Doanh nghiệp có thể áp dụng các biện pháp ngừng việc có trả lương, hoặc tạm hoãn/nghỉ việc không lương thay cho việc chấm dứt hợp đồng lao động để “giữ chân” lao động; (3) Cần thực hiện các chế độ bảo đảm an toàn phòng, chống dịch cho người lao động để người lao động yên tâm sản xuất, kinh doanh; (4) Có chính sách thu hút, hỗ trợ người lao động tham gia thị trường lao động, đặc biệt là lao động vào làm việc trong các khu công nghiệp, khu chế xuất như: Hỗ trợ một phần trực tiếp bằng tiền mặt cho lao động chi phí đi lại, chi phí thuê nhà, chi phí y tế (xét nghiệm, cách ly); các nhu yếu phẩm thiết yếu...

Về điều kiện và thời gian làm việc, các doanh nghiệp cần: (1) Xây dựng thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi hợp lý nhằm cải thiện sức khỏe, phục hồi khả năng lao động cho người lao động; (2) Công tác y tế và bảo hiểm xã hội cần được quan tâm và thực hiện đúng theo quy định của Nhà nước. Chăm lo cải thiện điều kiện, sức khỏe công nhân nhất là những công nhân làm việc trong việc trong môi trường độc hại, chính sách hỗ trợ nhà ở, điện nước, giữ trẻ và phương tiện đi lại bảo đảm an toàn phòng dịch; (3) Các hoạt động giải trí là cần thiết để giúp nhân viên giải tỏa căng thẳng trong bối cảnh đại dịch và để củng cố tinh thần của họ. Theo đó, các doanh nghiệp có trách nhiệm với xã hội cần chia sẻ nội dung giải trí với nhân viên, tổ chức các cuộc thi, buổi hòa nhạc và các sự kiện khác ở định dạng trực tuyến; (4) Doanh nghiệp cần thấu hiểu và giải quyết sự lo lắng và bất an của người lao động, đồng thời đẩy mạnh các hoạt động hỗ trợ sức khỏe tinh thần, cần duy trì các kênh trao đổi hai chiều để nắm bắt ý kiến của người lao động.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Chen, C. (2006). Job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants' turnover intentions: a note. *Journal of Air Transport Management*, 12, 274 - 276.
- Heneman, H. G. III, & Judge, T. A. (2000). *Compensation attitudes*. In S. L. Rynes & B.
- Hiệp hội Da - Giày - Túi xách Việt Nam (2021). *Báo cáo tổng kết xuất - nhập khẩu của ngành da giày và hoạt động của Hiệp hội Lefaso*.
- Hà, L. T. (2009). *Giáo trình Quản trị nhân lực*. NXB. Lao động - Xã hội.
- Lawler, E. E. III. (1981). *Pay and organizational development*. Reading, MA: Addison-Wesley
- Mohelska, H., & Sokolova, M. (2016). Pay and offer of benefits as significant determinants of job satisfaction - A case study in the Czech republic. *Ekonomie a management*, 1, 108 - 120.
- Petty, G.C., Brewer, E.W. and Brown, B. (2005). Job satisfaction among employees of a youth development organization. *Child and Youth Care Forum*, Vol. 34 No. 1.
- Tươi, Đ. T. (2020). *Giáo trình Quản trị thù lao lao động trong doanh nghiệp*. NXB. Lao động
- Tổng cục Thống kê. (2020). *Niên giám thống kê 2020*. NXB. Thống kê.
- Viện Công nhân và Công đoàn. (2021). *Khảo sát tiền lương, đời sống người lao động ngành dệt may, da giày Hà Nội*.

TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA CÁC DOANH NGHIỆP DỆT MAY ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH COVID-19: TIẾP CẬN TỪ HỆ THỐNG THÙ LAO

TS. Đỗ Thị Tươi

Trường Đại học Lao động - Xã hội

dothituoai@gmail.com

Tóm tắt: Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp là một trong những chìa khóa để doanh nghiệp có thể phát triển không chỉ phạm vi trong nước mà còn cả quốc tế. Các doanh nghiệp ngày càng chú trọng và quan tâm hơn đến việc thực hiện trách nhiệm xã hội. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp không chỉ là đòi hỏi tất yếu của xã hội đối với doanh nghiệp, mà còn là tiêu chuẩn củng cố uy tín cho chính các doanh nghiệp để hội nhập và phát triển. Các doanh nghiệp dệt may cũng không ngoại lệ. Là một trong những ngành thâm dụng lao động, các doanh nghiệp dệt may đặc biệt chú trọng đến trách nhiệm xã hội đối với người lao động. Tuy nhiên, 2 năm trải qua đại dịch Covid-19, việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp dệt may có sự thay đổi. Nghiên cứu dưới đây thể hiện quan điểm của tác giả về trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp dệt may đối với người lao động trong bối cảnh Covid-19, tiếp cận từ hệ thống thù lao.

Từ khóa: Trách nhiệm xã hội, Covid-19, ngành dệt may, hệ thống thù lao

SOCIAL RESPONSIBILITIES OF TEXTILE AND GARMENT BUSINESSES WITH EMPLOYEES IN THE CONTEXT OF COVID-19: APPROACH FROM LABOUR REMUNERATION SYSTEM

Abstract: Corporate social responsibility is one of the keys for businesses to develop not only domestically but also internationally. Enterprises are paying more and more attention to the implementation of social responsibility. Corporate social responsibility is not only an indispensable requirement of society to businesses, but also a standard to strengthen the reputation of enterprises themselves for integration and development. Textile enterprises are no exception. As one of the labor-intensive industries, textile enterprises pay special attention to social responsibility for employees. However, after 2 years of experiencing Covid-19, the implementation of social responsibility of textile and garment enterprises has changed. The following research presents the author's view of the social responsibility of textile enterprises towards employees in the context of Covid-19, approached from the remuneration system.

Keywords: social responsibility, Covid-19, textile and garment industry, remuneration system

Mã bài báo: JHS - 48

Ngày nhận sửa bài: 8/6/2022

Ngày nhận bài: 15/5/2022

Ngày duyệt đăng: 20/6/2022

Ngày nhận phản biện: 24/5/2022

1. Đặt vấn đề

Ngành công nghiệp dệt may Việt Nam trong những năm gần đây đã có những bước tiến tích cực cả về sản xuất và xuất khẩu. Trong đó, tốc độ tăng trưởng trong sản xuất ngành dệt may bình quân giai đoạn 2016 - 2020 đạt 7,9%/năm, riêng năm 2018 tăng trên 33%. Với mục tiêu phát triển thành ngành mũi nhọn tập trung cho xuất khẩu, tạo thêm việc làm cho xã hội, tăng khả năng cạnh

tranh và hội nhập sâu rộng vào thị trường quốc tế. Để làm được điều này, toàn ngành đã xác định thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, trong đó trách nhiệm đối với người lao động là chìa khóa quan trọng để doanh nghiệp phát triển bền vững.

Năm 2020, ngành dệt may là một trong những ngành chịu tác động tiêu cực và kéo dài của dịch Covid-19. Trong năm 2021, ngành dệt may đã có nhiều tín hiệu

khởi sắc hơn so với cùng kỳ năm trước nhờ chuỗi sản xuất phục hồi với đơn hàng truyền thống tăng trở lại. Tuy nhiên, trong bối cảnh dịch bệnh Covid-19, nhiều doanh nghiệp dật may rơi vào tình trạng khó khăn, hoạt động sản xuất kinh doanh giảm sút nghiêm trọng ảnh hưởng khá nhiều đến việc thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động. Trên cơ sở khảo sát 300 người lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp dật may, bài viết đã đánh giá được tình hình thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp dật may đối với người lao động trong bối cảnh Covid-19 thông qua hệ thống thù lao.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp là thuật ngữ xuất hiện lần đầu tiên vào năm 1953. Tuy nhiên, từ đó cho đến nay, thuật ngữ trách nhiệm xã hội đang được hiểu theo nhiều cách khác nhau.

Theo Ngân hàng thế giới (2003) thì trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp là sự cam kết của doanh nghiệp vào việc phát triển kinh tế bền vững, thông qua những hoạt động nhằm nâng cao chất lượng đời sống của người lao động và các thành viên gia đình họ, cho cộng đồng và toàn xã hội. Kotler & Lee (2005) lại cho rằng trách nhiệm xã hội là sự cam kết cải thiện phúc lợi cộng đồng thông qua các hoạt động kinh doanh tự nguyện và sự đóng góp các nguồn lực của doanh nghiệp.

Trách nhiệm xã hội còn được định nghĩa là sự kết hợp của các nguyên tắc, thực hành và chiến lược giúp một công ty tăng cường mối quan hệ với các bên liên quan, cũng như với môi trường (Ghosh và cộng sự, 2019). Hoạt động kinh doanh của một công ty có mối liên hệ chặt chẽ với các khía cạnh đạo đức và môi trường, và về mặt này, trách nhiệm xã hội được coi là thành phần quan trọng trong các chiến lược kinh doanh và hoạt động điều hành của công ty (Kim và cộng sự, 2017). Trong bối cảnh hiện nay, việc đảm bảo cân bằng giữa lợi nhuận kinh doanh và lợi ích xã hội được coi là một chiến lược trách nhiệm xã hội đáng khen ngợi đối với sự phát triển của doanh nghiệp về lâu dài (He & Harris, 2020).

Như vậy, hiện nay có khá nhiều quan điểm và khái niệm về trách nhiệm xã hội khác nhau, nhưng tựu trung lại có thể hiểu trách nhiệm xã hội doanh nghiệp như sau: Một là, sự tự cam kết của doanh nghiệp thông qua việc xây dựng và thực hiện hệ thống các quy định về quản lý của doanh nghiệp, bằng phương pháp quản lý thích hợp trên cơ sở tuân thủ pháp luật hiện hành, nhằm kết hợp hài hòa lợi ích của doanh nghiệp, người lao động, Nhà nước và xã hội. Hai là, việc ứng xử trong quan hệ lao động của doanh nghiệp nhằm đảm bảo lợi ích của người lao động, doanh nghiệp, khách hàng và cộng đồng; bảo vệ người tiêu dùng và tuân thủ các quy định của pháp luật nhằm đạt được mục tiêu chung là phát triển bền vững.

2.2. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp là cam kết của doanh nghiệp đối với đạo đức kinh doanh và đóng góp vào phát triển kinh tế bền vững, nâng cao chất lượng cuộc sống cho người lao động và gia đình, cộng đồng địa phương và xã hội nói chung. Theo đó, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động là trách nhiệm xã hội đối với người lao động là cam kết của doanh nghiệp trong việc thực hiện những nghĩa vụ của doanh nghiệp đối với người lao động, đảm bảo các quyền lợi về vật chất và tinh thần của người lao động trong sự hài hòa lợi ích với các bên liên quan.

Người lao động có năng lực, có trình độ, chuyên môn cao chính là yếu tố quyết định đến năng suất và chất lượng sản phẩm, dịch vụ của doanh nghiệp. Việc cam kết cao về môi trường làm việc, phúc lợi tốt, cơ hội thăng tiến cho người lao động là một thách thức với doanh nghiệp ở các nước đang phát triển, trong đó có Việt Nam do có số lượng lớn lao động phổ thông, giản đơn còn lực lượng lao động có trình độ tay nghề, chuyên môn tốt đặc biệt trong các lĩnh vực kỹ thuật cao lại thiếu và chất lượng không đồng đều.

Doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm xã hội với người lao động thông qua chi phí phúc lợi cho cán bộ công nhân viên, người lao động. Doanh nghiệp quan tâm, chăm lo tới đời sống tinh thần, sức khỏe không chỉ đối với người lao động mà còn quan tâm tới con cái, cha mẹ của họ. Một số doanh nghiệp còn đưa việc thực hiện trách nhiệm xã hội với người lao động vào chiến lược sản xuất kinh doanh của họ thông qua các chính sách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao, đáp ứng được yêu cầu công việc. Những doanh nghiệp này họ đã nhận thức được tầm quan trọng của việc thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động bởi họ hiểu rõ rằng năng suất và chất lượng sản phẩm, dịch vụ của doanh nghiệp được quyết định bởi đội ngũ lao động có trình độ tay nghề giỏi, chuyên môn cao. Trên thế giới đã có không ít doanh nghiệp đã luôn chú trọng đến yếu tố đạo đức kinh doanh, xây dựng môi trường làm việc tốt, bền vững, thiết lập mối quan hệ tốt, cởi mở với nhân viên, người lao động, tạo điều kiện giúp họ thỏa sức sáng tạo, cống hiến, do vậy đã thu hút, tuyển dụng được nhiều người tài về cho doanh nghiệp, mang lại các giá trị cao trong hoạt động sản xuất kinh doanh cho doanh nghiệp.

2.3. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động trong bối cảnh Covid-19 tiếp cận từ hệ thống thù lao

Như đã đề cập ở mục 2.2, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động thể hiện ở nhiều khía cạnh, nội dung khác. Hệ thống thù lao là một trong

những nội dung quan trọng nhất, thể hiện doanh nghiệp đảm bảo quyền lợi của người lao động trong quá trình làm việc. Thù lao lao động có thể coi là một đòn bẩy quan trọng để nâng cao hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp. Thù lao lao động có ảnh hưởng lớn đến lựa chọn công việc, tình hình thực hiện công việc của người lao động. Từ đó, quyết định đến chất lượng sản phẩm, hiệu quả sản xuất của doanh nghiệp. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bối cảnh Covid-19 thể hiện tập trung ở 3 vấn đề:

Tiền lương: doanh nghiệp phải đảm bảo trả lương cho người lao động đúng với quy định của pháp luật, trong đó, mức lương thấp nhất phải cao hơn hoặc bằng mức lương tối thiểu của doanh nghiệp. Đồng thời, trả lương phải đảm bảo tính công bằng, tránh tình trạng nợ lương, chậm trả lương cho người lao động.

Khuyến khích tài chính: Doanh nghiệp cần áp dụng các chương trình khuyến khích tài chính khác nhau nhằm khuyến khích, động viên người lao động. Các chương trình khuyến khích tài chính phải linh hoạt, đúng đối tượng và gắn với mục tiêu của doanh nghiệp.

Phúc lợi: Phúc lợi của doanh nghiệp là yếu tố không chỉ thu hút và còn tạo sự gắn bó, trung thành của người lao động với tổ chức. Trong bối cảnh Covid-19, phúc lợi thể hiện được sự quan tâm, trách nhiệm của doanh nghiệp đối với đời sống của người lao động. Phúc lợi có nhiều chương trình khác nhau như bảo hiểm, chăm sóc sức khỏe, nhà ở... cho cán bộ công nhân viên.

Thù lao lao động là yếu tố không thể thiếu để tạo động lực làm việc cho người lao động. Doanh nghiệp cần thực hiện đúng trách nhiệm của mình để đảm bảo quyền

lợi cho người lao động ngay cả khi doanh nghiệp gặp khó khăn (chẳng hạn khó khăn do Covid-19). Với bối cảnh cụ thể thì việc thiết kế một hệ thống thù lao lao động phải linh hoạt, đảm bảo cạnh tranh và phù hợp với thực tiễn.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nguồn thu thập số liệu, số liệu được thu thập bao gồm các số liệu thứ cấp và số liệu sơ cấp. Số liệu thứ cấp được thu thập từ các báo cáo của Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Viện Công nhân và Công đoàn... Số liệu sơ cấp dựa trên khảo sát của tác giả. Tác giả đã xây dựng phiếu khảo sát gửi tới 300 người lao động đang làm việc tại 5 doanh nghiệp dệt may, bao gồm 30 lao động quản lý, 50 nhân viên và 220 công nhân sản xuất. Phiếu khảo sát được thiết kế gồm các câu hỏi khác nhau nhằm khai thác đánh giá của người lao động về tình hình thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trên các khía cạnh như tiền lương, tiền thưởng và phúc lợi.

Số liệu sau khi thu thập được, tác giả đã sử dụng phương pháp thống kê mô tả, phân tích và đánh giá để đạt được mục tiêu nghiên cứu.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Tình hình tiền lương và thu nhập của người lao động tại các doanh nghiệp may mặc trong bối cảnh Covid-19

May mặc là một trong năm ngành thâm dụng lao động nhất hiện nay tại Việt Nam bên cạnh các ngành: sản xuất và chế biến thực phẩm, da giày, chế biến gỗ và sản xuất sản phẩm điện tử. Chịu tác động chung của Covid-19, tiền lương của người lao động của ngành dệt may nói riêng và các ngành còn lại nói chung đều có xu hướng giảm xuống (Bảng 1).

Bảng 1. Tiền lương bình quân của lao động làm công hưởng lương phân theo 5 ngành thâm dụng lao động
ĐVT: nghìn đồng

Ngành thâm dụng lao động\Năm	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Sản xuất, chế biến thực phẩm	2.876	3.428	3.767	4.054	4.290	4.733	5.150	6.013	6.112	5.901
Dệt may	3.562	3.720	4.084	4.217	4.700	4.960	5.324	6.087	6.270	6.165
Da giày	3.765	4.084	4.511	4.630	5.075	5.508	5.998	6.699	6.826	6.649
Chế biến gỗ	2.687	2.997	3.451	3.502	3.706	4.386	4.460	5.227	5.445	5.049
Sản xuất sản phẩm điện tử	4.566	4.881	5.123	5.208	6.052	6.112	6.527	7.364	7.368	7.242

Nguồn: Nguyễn Thị Huyền, 2021

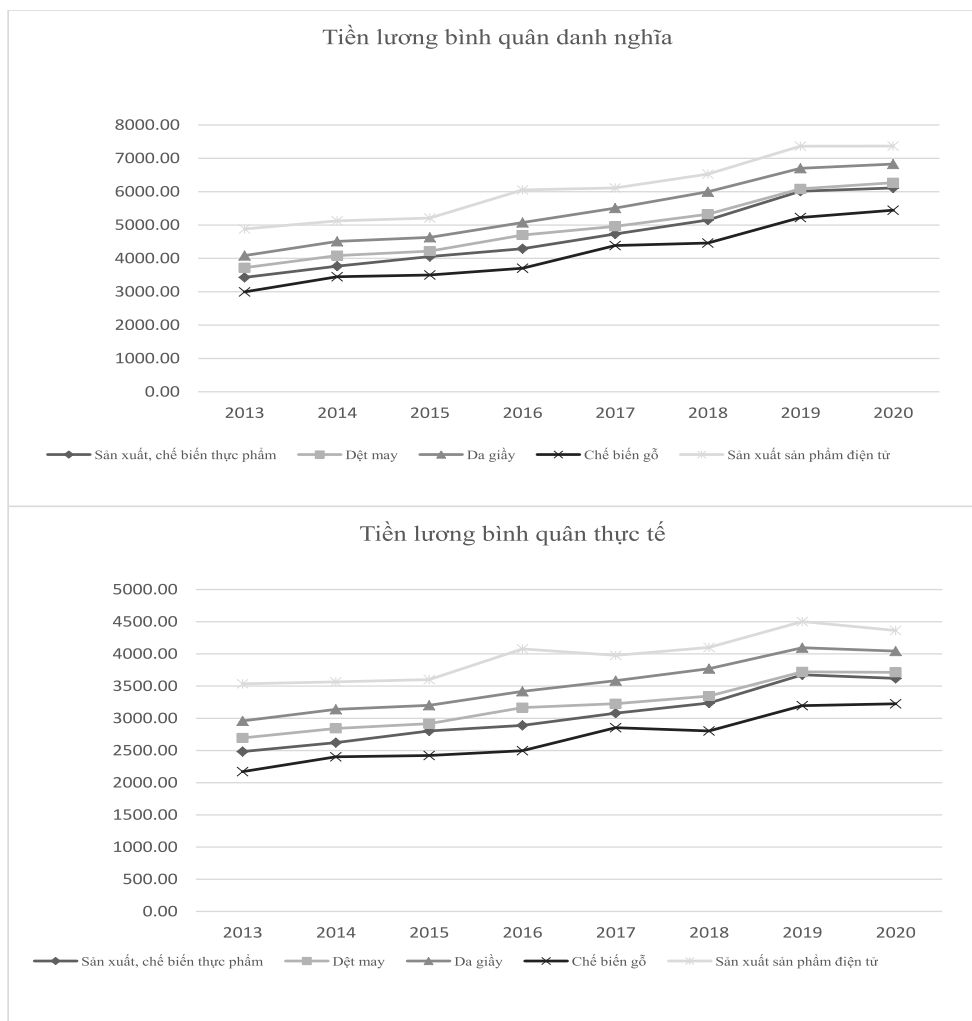
Không tính năm 2021 do tác động của đại dịch Covid-19, sản xuất và chế biến thực phẩm, dệt may và da giày là 3 ngành có tốc độ gia tăng tiền lương thực tế tăng đều qua các năm từ 2013 - 2020. Đến năm 2021, chịu tác động chung của Covid-19, ngành dệt may cũng như các ngành thâm dụng lao động khác bị ảnh hưởng nặng nề.

Do đó, tiền lương bình quân chung của toàn ngành giảm xuống so với năm 2020. Trong đó, ngành chế biến gỗ là ngành có mức giảm cao nhất so với 4 ngành còn lại, mức tiền lương bình quân của người lao động giảm 7,2% so với năm 2020, cao hơn mức giảm chung của ngành công nghiệp chế biến chế tạo. Ngành dệt may có mức giảm

thấp nhất trong 5 ngành, cụ thể: tiền lương bình quân năm 2021 thấp hơn 1,67% so với năm 2021. Một trong những lý do dẫn đến kết quả này đó là doanh nghiệp dệt may đã kịp thời chuyển sang cung cấp các sản phẩm phục

vụ bảo vệ sức khỏe như khẩu trang y tế, trang phục bảo hộ, găng tay y tế. Chính vì vậy, mức độ giảm tiền lương của ngành dệt may thấp hơn so với các ngành thâm dụng lao động khác.

Hình 1. Tiền lương bình quân thực tế và danh nghĩa một số ngành thâm dụng lao động



Nguồn: Nguyễn Thị Huyền, 2021

Tuy nhiên, 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 5,91%/năm), tiếp theo là ngành chế biến gỗ (5,84%/năm), da giày (4,94%/năm). Sản xuất sản phẩm điện tử và dệt may là 2 ngành có tốc độ gia tăng tiền lương bình quân thực tế thấp nhất (lần lượt đạt 3,64%/năm và 4,91%/năm).

Kết quả nghiên cứu khảo sát của Oxfam và nhóm chuyên gia thuộc Viện Công nhân và Công đoàn (2019), có tới 69% công nhân cho biết họ không có đủ tiền để trang trải nhu cầu sinh hoạt của mình, 31% không tiết kiệm được gì từ tiền lương, 37% luôn ở trong tình trạng vay nợ bạn bè và 96% không bao

giờ hoặc hiếm khi đi ăn hàng. Đặc biệt, có 23% công nhân đang sống trong các điều kiện nhà ở tạm bợ và 44% cho biết đang sử dụng nước giếng và nước mưa. Lương cơ bản của công nhân may đạt khoảng 5,1 triệu đồng, chiếm tới 64% tổng thu nhập, đây là khoản chắc chắn mà người lao động được nhận hàng tháng. Các khoản phụ cấp, lương tăng ca, thưởng khác chiếm đến 36% tổng thu nhập. Đây là khoản có thể bị trừ hoặc không nhận được vào những giai đoạn ít việc. Qua đó, cho thấy cuộc sống của người công nhân may mặc rất bấp bênh. Hơn nữa, nếu tính mức chênh lệch giữa thu - chi trong tháng, có tới 80% lao động ngành may có thu nhập thực tế dưới 5 triệu/tháng; trong đó có hơn 10% có mức chi lớn hơn mức thu.

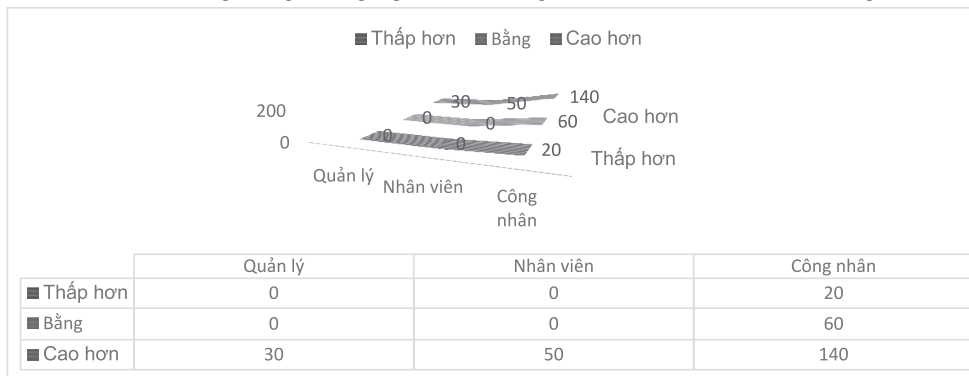
4.2. Đánh giá tình hình thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp dệt may đối với người lao động trong bối cảnh Covid-19 thông qua hệ thống thù lao

Kết quả khảo sát 300 người lao động (30 lao động quản lý, 50 nhân viên và 220 công nhân) đánh giá tình hình thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp dệt may đối với người lao động trong thời gian Covid-19 bùng phát cho kết quả như sau:

Về tiền lương

Đối với cán bộ quản lý và nhân viên, tiền lương nhận được đều cao hơn mức lương tối thiểu vùng. Đối với công nhân, có 140/220 người (chiếm 63,7%) nhận được tiền lương cao hơn mức lương tối thiểu vùng; 60/220 người (chiếm 27,3%) nhận được tiền lương bằng mức lương tối thiểu và 20/220 người (chiếm 9,1%) nhận được tiền lương thấp hơn mức lương tối thiểu vùng.

Hình 2. Tiền lương hàng tháng người lao động nhận được so với tiền lương tối thiểu



Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Với thời hạn trả lương, có 201/300 người lao động được trả lương đúng kỳ hạn của hợp đồng lao động (chiếm 66%); 71/300 người lao động được trả lương chậm so với kỳ hạn và được thực hiện đền bù theo lãi suất (chiếm 23,7%); 28/300 người lao động được trả lương chậm so với kỳ hạn và không được thực hiện đền bù theo lãi suất (chiếm 9,3%).

Với sự công bằng trong trả lương, có 212/300 người lao động cho rằng doanh nghiệp đã trả lương công bằng (chiếm 70,7%); 29,3% người lao động cho rằng doanh nghiệp trả lương không công bằng. Tìm hiểu nguyên nhân vấn đề này thì có 62/88 người (chiếm 22,7%) cho biết doanh nghiệp trả lương chưa gắn với mức độ phức tạp của công việc và điều kiện làm việc; 41/88 người (46,6%) cho biết doanh nghiệp trả lương chưa gắn với năng lực của người lao động và 12/88 người (13,6%) cho biết doanh nghiệp trả lương chưa gắn với kết quả thực hiện công việc cũng như mức độ đóng góp của từng người.

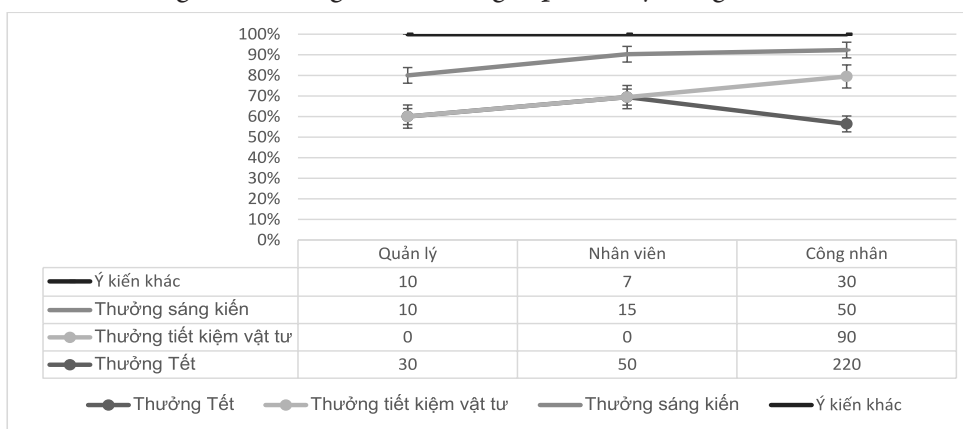
Như vậy, trong thời gian dịch bệnh Covid-19, bên cạnh sự nỗ lực của nhiều doanh nghiệp trong việc thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động thì vẫn còn có một số doanh nghiệp chưa thực hiện đúng cam kết này. Một vài doanh nghiệp thực hiện trả lương thấp cho người lao động, trả lương chậm, thậm chí không thực hiện đền bù theo lãi suất. Bên cạnh đó, một số

doanh nghiệp chưa thực sự trả lương công bằng. Việc trả lương thấp không đúng thỏa thuận hay trả lương chậm có nhiều nguyên nhân khác nhau. Một trong những nguyên nhân có thể dẫn đến tình trạng trên đó là ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 đến kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của nhiều doanh nghiệp dệt may bị ngưng trệ. Doanh nghiệp cần có những phương hướng, chiến lược kinh doanh hiệu quả nhằm phục hồi ngành dệt may sau đại dịch Covid-19. Tuy nhiên, về phân phối tiền lương chưa công bằng, các doanh nghiệp cần xây dựng hệ thống tiền lương hiệu quả, phương án phân phối tiền lương cho các nhóm đối tượng khác nhau và đảm bảo mức độ đóng góp cũng như năng lực của từng người.

Về khuyến khích tài chính

Tuy gặp nhiều khó khăn trong giai đoạn dịch bệnh Covid-19 nhưng các doanh nghiệp dệt may vẫn nỗ lực để trả thưởng cho người lao động. 100% người lao động tham gia khảo sát đều cho biết doanh nghiệp có trả thưởng trong thời gian dịch bệnh Covid-19. Tuy nhiên, việc áp dụng các hình thức cũng như chương trình khuyến khích tài chính khác nhau. Hình thức phổ biến mà các doanh nghiệp sử dụng đó là trả thưởng. 100% lượt lựa chọn của người lao động là doanh nghiệp thưởng bằng tiền mặt và 35% lượt lựa chọn (105/300 người) là doanh nghiệp thưởng bằng hiện vật.

Hình 3. Các chương trình thưởng của doanh nghiệp dệt may trong bối cảnh đại dịch Covid-19



Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Các chương trình thưởng của doanh nghiệp khá đa dạng. 100% người lao động tham gia khảo sát được nhận thưởng tết. Trong khi đó, có 90/300 lượt lựa chọn thưởng tiết kiệm vật tư là công nhân (chiếm 30%); 75/300 lượt lựa chọn được thưởng do có sáng kiến cải tiến làm lợi cho doanh nghiệp (chiếm 25%); 53/300 lượt lựa chọn thưởng khác như phân chia năng suất, lợi nhuận...

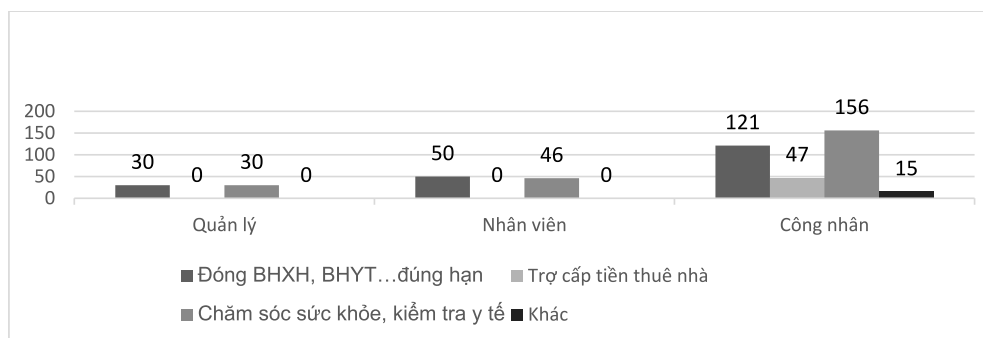
Đánh giá mức độ hài lòng của người lao động về tiền thưởng thì có 189/300 người lao động hài lòng (chiếm 63%) và 111/300 người lao động không hài lòng (chiếm 37%). Trong số người lao động có ý kiến không hài lòng thì tỷ lệ công nhân chiếm đa số với 87/111 người (78,3%); lao động quản lý là 3 người (chiếm 2,7%) và nhân viên 21 người (chiếm 18,9%). Số người lao động không hài lòng về thưởng của doanh nghiệp chủ yếu là các nguyên nhân như thưởng không công bằng, chưa gắn với thành tích (chiếm 52,7%); mức thưởng thấp (chiếm 46,3%) và trả thưởng chậm (21,2%).

Qua đánh giá của người lao động về thực hiện các chương trình khuyến khích tài chính của doanh nghiệp dệt may, có thể thấy rằng, các doanh nghiệp đã chủ động xây dựng các chương trình khuyến khích khác nhau cho người lao động. Đa số doanh nghiệp dệt may đã thực hiện khá tốt trách nhiệm xã hội đối với người lao động thông qua các hình thức thưởng, đặc biệt trong bối cảnh Covid-19. Tuy nhiên, có những khó khăn chung nên vẫn còn một số doanh nghiệp chưa thể xây dựng các chương trình khuyến khích phù hợp để tạo động lực làm việc cho người lao động.

Về phúc lợi

Kết quả khảo sát về tình hình thực hiện các chương trình phúc lợi của doanh nghiệp dệt may cũng cho thấy được trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. 278/300 người lao động (chiếm 92,7%) nhận được các khoản phúc lợi của doanh nghiệp. Trong đó, các loại phúc lợi cũng khác nhau.

Hình 4. Các chương trình phúc lợi phổ biến tại các doanh nghiệp dệt may trong giai đoạn Covid-19



Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Các khoản phúc lợi mà doanh nghiệp dệt may áp dụng đó là duy trì đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người lao động đúng hạn (201/278 lượt lựa chọn chiếm 72,3%); chăm sóc sức khỏe, kiểm tra y tế (232/278 lượt lựa chọn chiếm 83,4%), trợ cấp tiền thuê

nhà ở (47/278 lượt lựa chọn chiếm 19,6%) và một số chương trình phúc lợi khác như (thuốc điều trị Covid, hỗ trợ tiền thuê nhà cho công nhân...).

Đánh giá mức độ hài lòng về các chương trình phúc lợi của doanh nghiệp thì cho thấy 177/300 người lao động

hài lòng (chiếm 59%) và 123/300 người lao động không hài lòng (41%). Nguyên nhân chủ yếu bao gồm phúc lợi chưa kịp thời (45,6% tổng số lượt lựa chọn); chương trình phúc lợi không phù hợp (12,8% tổng số lượt lựa chọn) và mức trợ cấp phúc lợi không thỏa đáng (57,3% tổng số lượt lựa chọn).

Phúc lợi là một trong những khoản thù lao quan trọng của người lao động. Các doanh nghiệp cần đảm bảo các khoản phúc lợi bắt buộc mà người lao động được hưởng như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp... Tùy vào từng điều kiện cụ thể của doanh nghiệp, doanh nghiệp có thể triển khai thêm các chương trình phúc lợi tự nguyện. Kết quả khảo sát cho thấy một số doanh nghiệp đã thực hiện đúng cam kết của mình đối với người lao động như đóng bảo hiểm đúng kỳ hạn và thực hiện chăm sóc sức khỏe cũng như đời sống của người lao động. Tuy nhiên, một số doanh nghiệp vẫn lơ là trong việc đóng bảo hiểm, chậm đóng và trốn đóng bảo hiểm cho người lao động vẫn còn. Mặc dù có những khó khăn nhất định do đại dịch Covid-19, các doanh nghiệp vẫn cần đảm bảo những quyền lợi của người lao động theo đúng cam kết.

5. Kết luận

Đại dịch Covid-19 đã ảnh hưởng nhiều đến đời sống, công việc và tinh thần của người lao động nói chung và người lao động trong ngành dệt may nói riêng. Chính vì vậy, để đảm bảo thực hiện đúng cam kết về trách nhiệm xã hội đối với người lao động, đòi hỏi các doanh nghiệp cần có sự chủ động trong các hoạt động nâng cao và triển khai các chính sách mới, các biện pháp khắc phục mới để thực hiện hiệu quả chiến lược sản xuất kinh doanh, qua đó nhằm mục đích đáp ứng được mong đợi và nhu cầu của người lao động. Có rất nhiều giải pháp để thể hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với người lao động trong bối cảnh đại dịch Covid-19 chuyển sang trạng thái bình thường mới, tác giả khuyến nghị một số giải pháp sau đối với các doanh nghiệp dệt may như sau:

Chú trọng tới vai trò và quyền lợi của người lao

động: các công ty cần có chế độ lương bổng, phúc lợi thỏa đáng, đáp ứng nhu cầu của cuộc sống và tạo động lực để người lao động hứng thú với công việc; xây dựng môi trường làm việc an toàn, vệ sinh; giờ làm việc và nghỉ ngơi đảm bảo đúng quy định; đóng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế đầy đủ. Doanh nghiệp cần duy trì và giữ vững những ưu điểm đã đạt được tuy nhiên, cần phải tăng cường hơn nữa công tác đảm bảo về thời hạn trả lương, các chế độ lương, thưởng ngoài giờ, cân đối giữa phần thưởng và cống hiến, luôn tôn trọng nhân viên và thực hiện đầy đủ các chế độ về bảo hiểm cho nhân viên. Đặc biệt, với đặc thù ngành dệt may có phần lớn lao động là nữ nên các chế độ về thai sản, bảo hiểm cần được chú trọng hơn. Khi người lao động được đáp ứng về thu nhập, môi trường làm việc thì họ sẽ cống hiến hết mình cho doanh nghiệp.

Đại dịch Covid-19 đã làm cho người lao động lo lắng về sức khỏe và những người thân của họ, lo lắng về mất việc làm và thu nhập, thay đổi cách sống của con người. Vì vậy, doanh nghiệp cần thấu hiểu và giải quyết sự lo lắng và bất an của họ, đồng thời đẩy mạnh các hoạt động hỗ trợ sức khỏe tinh thần, cần duy trì các kênh trao đổi hai chiều để nắm bắt ý kiến của người lao động. Trong bối cảnh này, trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp thể hiện ở việc hỗ trợ tinh thần và tâm lý của người lao động.

Thời kỳ hậu Covid-19, doanh nghiệp cũng cần tổ chức những cuộc họp định kỳ để đánh giá công việc, khuyến khích người lao động trao đổi nhiều hơn, ghi nhận sự đóng góp của người lao động qua các cuộc trao đổi, đối thoại... để từ đó họ tích cực hơn trong việc đưa ra các ý kiến. Định kỳ nên 6 tháng/lần, phòng/bộ phận quản lý nhân sự trong doanh nghiệp có thể lấy phiếu đánh giá phản hồi của người lao động về nội quy, công việc, chính sách và đề xuất của người lao động. Thông qua phiếu đánh giá này, doanh nghiệp sẽ có cơ sở để thay đổi cho phù hợp hơn, đáp ứng được nhu cầu và nguyện vọng của người lao động./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- He, H., & Harris, L. (2020). The Impact of Covid-19 Pandemic on Corporate Social Responsibility and Marketing Philosophy. *Journal of Business Research*. doi:10.1016/j.jbusres.2020.05.030
- Kim, H. L., Rhou, Y., Uysal, M., & Kwon, N. (2017). An examination of the links between corporate social responsibility (CSR) and its internal consequences. *International Journal of Hospitality Management*, 61, 26-34.
- Kotler, P. & Lee, N. (2005). *Corporate Social Responsibility: Doing the Most Good for Your Company and Your Cause*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Ghosh B, Herzig C & Mangena M. (2019). Controlling for sustainability strategies: findings from research and directions for the future. *Journal of Management Control*. 30(1):5-24. doi: 10.1007/s00187-019-00279-8.
- Huyền, N. T. (2021). *Báo cáo tổng hợp nhiệm vụ thường xuyên 2021, xu hướng tiền lương giai đoạn 2012 - 2021 và dự báo giai đoạn 2022 - 2025*. Viện Khoa học Lao động - Xã hội.
- The world bank Group. (2003). *Corporate Social Responsibility Practice*. <http://www.worldbank.org/privatesector>.

TIỀN LƯƠNG VÀ NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG DOANH NGHIỆP NGÀNH CHẾ BIẾN THỰC PHẨM TRONG BỐI CẢNH DỊCH COVID-19

ThS. Nghiên Thị Ngọc Bích

Trường Đại học Lao động - Xã hội

ngocbich2406.uls@gmail.com

TS. Bùi Đức Thịnh

Trường Đại học Lao động - Xã hội

ducthin0105@gmail.com

Tóm tắt: Bài viết này sử dụng số liệu điều tra lao động việc làm hàng năm của Tổng cục Thống kê để phân tích vấn đề tiền lương và năng suất lao động của người lao động trong các doanh nghiệp ngành chế biến thực phẩm trong bối cảnh dịch Covid-19. Kết quả phân tích trong giai đoạn 2015 - 2021 cho thấy: ngành công nghiệp chế biến thực phẩm cũng là một ngành tương đối an toàn trong giai đoạn dịch bệnh diễn ra, số doanh nghiệp nói chung vẫn tăng lên, trong đó doanh nghiệp siêu nhỏ tăng nhanh hơn cả, doanh nghiệp với quy mô lớn lại có xu hướng giảm về số lượng. Lao động trong ngành này có xu hướng giảm sau đại dịch. Tuy nhiên, tiền lương và năng suất lao động vẫn có xu hướng tăng lên. Tốc độ tăng tiền lương trước thời điểm dịch bệnh cao hơn so với khi dịch bệnh diễn ra. Bài viết cũng đưa ra một số giải pháp hướng tới cải thiện, nâng cao tiền lương và năng suất lao động, nhằm khuyến khích người lao động, giúp họ khắc phục được những khó khăn sau dịch bệnh.

Từ khóa: dịch Covid-19, tiền lương, ngành chế biến thực phẩm

WAGES AND PRODUCTIVITY OF FOOD PROCESSING ENTERPRISES IN THE COVID-19 PANDEMIC

Abstract: This article uses the annual employment survey data of the General Statistics Office to analyze the issue of wages and labor productivity of workers in food processing enterprises in the context of Covid-19. The analysis results of the period 2015 - 2021 show that the food processing industry is a relatively safe industry during the epidemic period, the number of businesses still increases in general, in which micro enterprises grew faster than most, large enterprises tended to decrease in number. Labor in this industry tends to decrease after the pandemic. However, wages and labor productivity still tend to increase. Wage growth rate before the pandemic was higher than when the epidemic took place. The article also proposed some solutions to improve and raise wages and labor productivity in order to encourage and help workers overcome difficulties after the pandemic.

Keywords: Covid-19, wage, food processing industry

Mã bài báo: JHS - 49

Ngày nhận sửa bài: 8/6/2022

Ngày nhận bài: 15/5/2022

Ngày duyệt đăng: 20/6/2022

Ngày nhận phản biện: 25/5/2022

1. Giới thiệu

Dịch bệnh Covid-19 đã có những diễn biến phức tạp và gây ra hậu quả nặng nề với hàng loạt các quốc gia, Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) nhận định, Covid-19 đã khiến hàng triệu người lao động trên

thế giới bị thất nghiệp, thiếu việc làm và lâm vào tình trạng nghèo đói. Tình trạng thiếu việc làm cũng được dự báo tăng theo diện rộng và tiền lương, thu nhập của người lao động bị giảm mạnh ở cả khu vực kinh tế chính thức và phi chính thức.

Do có tiềm năng rất lớn nên thị trường ngành sản xuất, chế biến thực phẩm (CBTP) của Việt Nam có sức hút rất lớn với nhà đầu tư nước ngoài. Trong những năm qua, đã có rất nhiều thương vụ M&A ngành thực phẩm sáp nhập và mua lại các công ty CBTP diễn ra và xu hướng này được dự báo sẽ còn tiếp diễn trong những năm tới. Điển hình là các thương vụ CJ Group (Hàn Quốc) mua 65% cổ phần của Công ty TNHH Thực phẩm Minh Đạt và mua 47,33% cổ phần của Công ty cổ phần Chế biến hàng xuất khẩu Cầu Tre; Daesang Corp (Hàn Quốc) mua 100% cổ phần của Công ty cổ phần Thực phẩm Đức Việt; Earth Chemical (Nhật Bản) mua 100% cổ phần của Công ty cổ phần Á Mỹ Gia... tạo ra những bước tiến phát triển đáng kể trong ngành này.

Trước ảnh hưởng của đại dịch Covid-19, ngành CBTP được đánh giá là lĩnh vực chịu tác động thấp nhất bởi là nhu cầu thiết yếu của người tiêu dùng hàng ngày. Việt Nam có dân số trẻ, thu nhập trung bình ngày càng tăng, tạo ra một thị trường tiêu dùng có mức tăng trưởng tự nhiên ổn định, đặc biệt ở một số đô thị lớn như Thành phố Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh. Tuy nhiên, trong điều kiện dịch bệnh như hiện nay ít nhiều ảnh hưởng đến tiền lương và thu nhập của người lao động trong ngành công nghiệp này.

2. Tổng quan tác động của dịch Covid-19

Chỉ sau hơn 4 tháng xuất hiện, dịch viêm phổi cấp tính Covid-19 đã có mặt tại 212 quốc gia và vùng lãnh thổ với tổng số ca nhiễm đến ngày 10/4/2020 là hơn 1,4 triệu người và hơn 85 nghìn người tử vong (WHO, 2020). Mặc dù mức độ ảnh hưởng của dịch bệnh đối với các doanh nghiệp cho thấy sự nghiêm trọng cần đánh giá kỹ lưỡng và khẩn trương tìm kiếm giải pháp để các doanh nghiệp có thể vượt qua thời gian khó khăn này nhưng là vấn đề mới xuất hiện, chưa có nghiên cứu chi tiết nào về sự ảnh hưởng của dịch bệnh đối với hoạt động của các doanh nghiệp.

Nghiên cứu của Muhammad Umar Farooq, Amjad Hussain, Tariq Masood- "Supply chain operations management in Pandemics: A State-of-the Art Review Inspired by Covid-19" cho thấy tác động của đại dịch Covid-19 đến chuỗi cung ứng toàn cầu và hiệu quả quản lý chuỗi cung ứng. Nghiên cứu cho thấy, trước đại dịch, các cơ sở sản xuất, doanh nghiệp buộc phải đóng cửa, bên cạnh đó là sự vắng mặt của người lao động dẫn đến sự sụt giảm trong hoạt động và mức độ sản xuất. Các hoạt động hậu cần cho hàng hóa, dịch vụ cũng bị xáo trộn.

Nghiên cứu "Impact of the Covid-19 pandemic on agricultural exports" (Lin Ben-xi và Yu Yvette Zhang)

cho thấy những tác động quan trọng của đại dịch Covid-19 đến thị trường xuất khẩu nông sản. Nghiên cứu chỉ ra rằng, một số mặt hàng nông sản sẽ không bị ảnh hưởng, thậm chí tăng trưởng mạnh vì đó là những nhu yếu phẩm thiết yếu trong cuộc sống con người. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh, xuất khẩu mặt hàng này cũng sẽ phải chịu nhiều thách thức hơn trong đại dịch. Song song với đó, nghiên cứu thông qua số liệu cũng ghi rõ rằng, các doanh nghiệp nhỏ lẻ thì sẽ chịu tác động nghiêm trọng hơn là những doanh nghiệp lớn. Có thể thấy, đại dịch Covid-19 có tác động tiêu cực đến cả chủ thể và mặt hàng xuất khẩu.

Đại dịch Covid-19 dẫn đến người lao động bị mất việc làm do sa thải lao động trong các ngành định hướng xuất khẩu hoặc những lĩnh vực có liên quan (World Bank, tháng 4/2020). Những biến động từ đại dịch Covid-19 dẫn đến việc làm bị ảnh hưởng (mất việc làm hiện tại vĩnh viễn, mất việc tạm thời, giảm thời gian làm việc, giảm năng suất, sản lượng trong và kể cả sau thời gian dịch bệnh đã được giải quyết...) và một bộ phận lớn người lao động sẽ bị mất hoặc giảm thu nhập từ công việc trong một thời gian dài (GIZ, 2020).

ILO (2020a) đề cập đến các biện pháp phong tỏa một phần hay toàn diện do đại dịch Covid-19 gây ảnh hưởng tiêu cực đến người lao động thông qua 3 biểu hiện: một bộ phận người lao động bị mất công việc đang làm vĩnh viễn, một bộ phận lao động không có việc làm tạm thời và họ có thể quay trở lại làm việc khi tình hình dịch bệnh được kiểm soát, và nhóm lao động không mất công việc nhưng số ngày làm việc của họ bị giảm sút trong thời gian dịch bệnh do giãn cách xã hội hoặc do năng lực sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp sụt giảm. ILO (2020b) còn cho biết, mức độ tác động lớn hơn của đại dịch Covid-19 có thể ảnh hưởng đến sinh kế của 4,6-10,3 triệu lao động. Người lao động bị giảm số giờ làm, giảm lương, hoặc trong trường hợp xấu nhất là mất việc (ILO, 2020a).

3. Phương pháp nghiên cứu

Các tác giả bài viết này sử dụng phương pháp phân tích thống kê thông qua việc khai thác và sử dụng thông tin từ số liệu điều tra lao động việc làm của Tổng cục Thống kê. Bên cạnh đó bài viết sử dụng phương pháp phân tích định tính từ các nguồn thông tin trên các tạp chí, báo cáo kết quả nghiên cứu của các tổ chức, cá nhân trong giai đoạn 2015 - 2021. Trên cơ sở các tiếp cận định tính và số liệu thứ cấp, các tác giả bài viết tiến hành tổng hợp, phân tích, đánh giá tác động của đại dịch Covid-19 đến thu nhập của người lao động trong ngành công nghiệp CBTP.

4. Cơ sở khoa học và thực tiễn về tác động của dịch Covid-19 đến thu nhập của người lao động trong ngành công nghiệp chế biến thực phẩm ở Việt Nam

4.1. Dịch Covid-19

Covid-19 (bệnh vi-rút corona 2019) là một bệnh do vi-rút có tên Sars-CoV-2 gây ra và được phát hiện vào tháng 12 năm 2019 ở Vũ Hán, Trung Quốc. Căn bệnh này rất dễ lây lan và đã nhanh chóng lan ra khắp thế giới.

Covid-19 thường gây ra các triệu chứng hô hấp, có thể cảm thấy giống như cảm lạnh, cúm hoặc viêm phổi. Covid-19 có thể tấn công không chỉ phổi và hệ hô hấp của con người, các bộ phận khác của cơ thể cũng có thể bị ảnh hưởng bởi căn bệnh này.

+ Hầu hết những người bị Covid-19 có các triệu chứng nhẹ, nhưng một số người trở nên nặng.

+ Một số người, kể cả những người có triệu chứng nhẹ hoặc không có triệu chứng có thể bị hội chứng hậu Covid - hoặc “di chứng Covid”.

+ Những người cao tuổi hoặc người có các bệnh lý nền nhất định có nguy cơ cao mắc bệnh nghiêm trọng do Covid-19.

+ Khoảng hơn 6 triệu người trên thế giới tử vong do dịch Covid-19

Dịch Covid-19 lây lan rất nhanh, vì thế để hạn chế dịch bệnh diễn ra, các hoạt động như phong tỏa khu vực, giãn cách xã hội là những biện pháp mà Việt Nam và nhiều quốc gia trên thế giới áp dụng với mục đích hạn chế và đẩy lùi dịch bệnh. Tuy nhiên, cách thức này sẽ làm cho các hoạt động sản xuất, kinh doanh bị đình trệ, gây ảnh hưởng xấu đến đời sống của người lao động, đặc biệt là những lao động làm trong nhà máy, xí nghiệp có dây chuyền sản xuất. Các hoạt động lao động cần sự có mặt của họ thì mới vận hành được. Việc người lao động tạm ngừng việc, nghỉ việc làm cho tiền lương và thu nhập của họ bị ảnh hưởng ít nhiều.

4.2. Tiền lương

Dưới góc độ pháp lý, tiền lương được ghi nhận là một chế định trong Bộ luật Lao động. Theo quy định tại Điều 90 Bộ luật Lao động nước ta quy định: “Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận. Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định. Tiền lương trả cho người lao động căn cứ vào năng suất lao động và chất lượng công việc. Người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau”.

Như vậy, tiền lương được hiểu là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động căn cứ vào

năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc và điều kiện lao động, được xác định theo sự thỏa thuận hợp pháp của hai bên, bao gồm mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác và tiền lương không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định. Quy định này đã hướng tiền lương theo nguyên tắc thị trường được quyết định do thỏa thuận của cả hai bên.

4.3. Doanh nghiệp ngành chế biến thực phẩm

CBTP là quá trình xử lý thực phẩm đã qua sơ chế hoặc thực phẩm tươi sống theo phương pháp công nghiệp hoặc thủ công để tạo thành nguyên liệu thực phẩm hoặc sản phẩm thực phẩm.

Theo Quyết định 27/2018/QĐ-TTg “Quyết định ban hành hệ thống ngành kinh tế Việt Nam” thì: Ngành CBTP là các hoạt động xử lý các sản phẩm của ngành nông nghiệp, ngành chăn nuôi gia súc và thủy sản thành thực phẩm và đồ uống phục vụ cho con người và động vật. Bao gồm sản xuất ra các sản phẩm thực phẩm trung gian khác nhau mà không phải là thực phẩm trực tiếp, các hoạt động tạo ra các phụ phẩm có giá trị nhỏ hơn hoặc lớn hơn (ví dụ như da sống có từ giết mổ gia súc, bánh dầu từ sản xuất dầu).

Ngành này cũng gồm: Các hoạt động liên quan đến các loại sản phẩm khác nhau như: thịt, cá, hoa quả và rau, mỡ và dầu, sản phẩm sữa, sản phẩm bột gạo xay, cho động vật ăn, sản phẩm thực phẩm khác và đồ uống. Sản xuất có thể được thực hiện cho chính mình cũng như là cho bên thứ ba như trong giết mổ truyền thống.

Một vài hoạt động được xem như là sản xuất (ví dụ như chúng được thực hiện trong các hiệu bánh mỳ, cửa hàng bánh ngọt và các cửa hàng chế biến thịt... nơi mà bán sản phẩm của họ) mặc dù có sự bán lẻ sản phẩm tại các cửa hàng của người sản xuất. Tuy nhiên, khi quá trình chế biến là rất nhỏ và không dẫn tới quá trình biến đổi thực sự được phân loại vào ngành khác.

Ngành CBTP là ngành thuộc lĩnh vực kỹ thuật - chế biến đóng vai trò quan trọng trong đời sống xã hội. Đây ngành nghiên cứu về cách chế biến và bảo quản các loại thực phẩm, các loại nông sản; kiểm tra và đánh giá chất lượng nông phẩm trong quá trình chế biến; nghiên cứu các chế biến sản phẩm mới; vận hành dây chuyền chế biến và bảo quản thực phẩm đạt tiêu chuẩn an toàn.

Doanh nghiệp ngành CBTP là những doanh nghiệp được thành lập theo quy định tại điều 4 trong Luật số 59/2020/QH14 “Luật Doanh nghiệp” và hoạt động trong lĩnh vực CBTP.

4.4. Ảnh hưởng của dịch Covid-19

Đại dịch Covid-19 đã gây nên hai cú sốc lớn trên toàn thế giới: cú sốc về sức khỏe và cú sốc về kinh tế (Mahendra và Rajeswari, 2020). Theo ước tính, khoảng

25 triệu người có thể thất nghiệp trên toàn thế giới do ảnh hưởng của dịch Covid-19 (ILO, 2020). Điển hình, trong thời kỳ 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). Bên cạnh đó, ảnh hưởng của dịch Covid-19 còn làm giảm thu nhập của người lao động, giảm năng suất lao động. Trước khi xảy ra đại dịch, tại Thái Lan, thu nhập trung bình hàng tháng của người lao động có việc làm phi chính thức là 13.507 THB. Tuy nhiên, trong giai đoạn đại dịch bùng phát, con số này chỉ còn 3.586 THB, tương đương với 27% mức thu nhập trước đại dịch (Wichaya và

cộng sự, 2020). Tại Việt Nam, 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 (TCTK, 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).

4.5. Kết quả nghiên cứu

4.5.1. Doanh nghiệp ngành chế biến thực phẩm

Năm 2021, cả nước có 9.894 doanh nghiệp hoạt động trong ngành sản xuất CBTP, tăng 3,3% so với năm 2020. Số doanh nghiệp năm 2020 tăng 3,9% so với năm 2019. Thời điểm dịch bệnh chưa diễn ra, số doanh nghiệp năm 2019 tăng 15,01% so với năm 2018. Tương tự, số doanh nghiệp hoạt động ngành CBTP các năm sau thường tăng cao hơn năm trước với tốc độ tăng trên 7%.

Bảng 1. Số lượng và tốc độ tăng của doanh nghiệp hoạt động ngành chế biến thực phẩm

Đơn vị: doanh nghiệp

Năm	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Tốc độ tăng TB năm (%)
DN siêu nhỏ	2.884	3.238	3.588	4.478	5.449	6.188	6.448	15,88
DN nhỏ	2.953	3.029	3.191	3.156	3.275	2.900	2.955	-0,21
DN vừa	157	173	173	163	169	153	165	-0,43
DN lớn	372	368	383	358	336	337	326	-2,48
Tổng	6.366	6.808	7.335	8.155	9.229	9.578	9.894	8,31

Nguồn: Tính toán từ Điều tra doanh nghiệp 2015 - 2021, TCTK

Giai đoạn 2015 - 2021, số doanh nghiệp hoạt động trong ngành sản xuất CBTP tăng từ 6.336 doanh nghiệp năm 2015 lên 9.894 doanh nghiệp năm 2021, đáp ứng nhu cầu sản xuất số doanh nghiệp tăng bình quân mỗi năm khoảng 7,0%, tương ứng tăng 495 doanh nghiệp/năm. Xu hướng doanh nghiệp hoạt động trong ngành sản xuất CBTP có nhiều thay đổi qua các năm, xu hướng số lượng các doanh nghiệp tăng, điều này phản ánh nhu cầu CBTP ở Việt Nam trong thời gian qua tương đối cao.

Mặc dù do ảnh hưởng của dịch Covid-19, nhưng ngành chế biến thực phẩm vẫn là ngành có nhu cầu tiêu dùng tương đối cao. Do vậy, năm 2020 và 2021 tốc độ tăng của các doanh nghiệp là tương đối thấp nhưng số lượng vẫn tăng mà không bị giảm. Doanh nghiệp siêu nhỏ có xu hướng tăng nhanh trong giai đoạn 2015 - 2021,

điều này có thể thấy các doanh nghiệp này hoạt động tốt trong thời kỳ dịch bệnh. Các doanh nghiệp nhỏ, vừa có xu hướng giảm nhưng không nhiều. Doanh nghiệp lớn chịu ảnh hưởng của dịch bệnh dẫn đến việc số lượng doanh nghiệp có xu hướng giảm rõ rệt. Một số doanh nghiệp phá sản hay ngừng hoạt động khi dịch bệnh diễn ra.

4.5.2. Lao động trong doanh nghiệp ngành chế biến thực phẩm

Dịch Covid-19 xuất hiện ở Việt Nam từ đầu năm 2020 đã ảnh hưởng đến lao động trong doanh nghiệp hoạt động ngành CBTP. Năm 2021, tổng số lao động trong ngành sản xuất CBTP đạt 494.394 người, giảm 30.074 người so với năm 2020. Tương tự, so với 2019, số lao động trong những doanh nghiệp này năm 2020 giảm 18.856 lao động. Tuy nhiên, giai đoạn trước năm 2019, số lao động liên tục tăng.

Bảng 2. Số lượng và tốc độ tăng của lao động trong doanh nghiệp hoạt động ngành chế biến thực phẩm

Đơn vị: người

Năm	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Tốc độ tăng TB năm (%)
DN siêu nhỏ	13.841	15.289	16.062	19.831	25.514	24.678	22.586	10,87
DN nhỏ	143.298	147.292	149.737	148.739	150.034	136.559	135.530	-1,12
DN vừa	38.913	42.995	41.797	40.833	41.846	38.108	40.540	-0,42
DN lớn	331.028	339.222	341.029	339.677	325.930	325.123	295.738	-1,66
Tổng	527.080	544.798	548.625	549.080	543.324	524.468	494.394	-0,99

Nguồn: Tính toán từ Điều tra doanh nghiệp 2015 - 2021, TCTK

Giai đoạn 2015 - 2021, số lao động có xu hướng thay đổi giữa các loại hình doanh nghiệp. Tốc độ tăng trung bình hàng năm giai đoạn 2012 - 2019 đối với loại hình doanh nghiệp siêu nhỏ là khoảng 16%/năm, doanh nghiệp nhỏ là 1%/năm, doanh nghiệp vừa là 0,9%/năm, doanh nghiệp lớn giảm (0,3)/năm. Tuy nhiên, đến năm 2020, thời điểm dịch Covid-19 diễn ra tại Việt Nam, số lao động trong tổng các doanh nghiệp có xu hướng giảm đi, năm 2021 giảm hơn so với năm 2020. Loại hình doanh nghiệp lớn có số lao động cao nhất, tuy nhiên chịu ảnh hưởng khá lớn từ dịch Covid-19. Cụ thể, năm 2021 số lao động trong loại hình doanh nghiệp này giảm 29.385 lao động so với năm 2020, năm 2020 giảm 807 lao động so với năm 2019. Nhìn chung tính cả giai đoạn 2015 - 2021, lao động trong doanh nghiệp lớn giảm với tỷ lệ bình quân năm cao nhất là (1,66)%. Lao động trong doanh nghiệp vừa giảm ít nhất là (0,42)%.

Cũng do tác động của dịch Covid-19, số lao động doanh nghiệp siêu nhỏ năm 2021 có xu hướng giảm so với năm 2020 và giảm hơn so với năm 2019. Nhưng những doanh nghiệp này lại có tín hiệu khả quan hơn trong việc sử dụng lao động trước, trong và sau thời kỳ

dịch bệnh diễn ra. Nhìn chung, giai đoạn 2015 - 2021, chỉ có lao động ở loại hình doanh nghiệp siêu nhỏ có xu hướng tăng bình quân năm, cụ thể mức tăng bình quân năm là 10,87%.

Có thể thấy, ngành chế biến thực phẩm là ngành tiêu dùng các sản phẩm thiết yếu nên vẫn rất cần cho đời sống sinh hoạt, vì thế số doanh nghiệp và số lao động cũng chịu tác động của dịch bệnh nhưng không nhiều.

4.5.3. Tiền lương trong doanh nghiệp ngành chế biến thực phẩm

Ngoài những ảnh hưởng về việc làm của người lao động, không chỉ sẽ có nhiều người lao động bị mất việc làm, ngừng việc, dừng việc... thì tiền lương của người lao động trong doanh nghiệp chế biến thực phẩm cũng bị ảnh hưởng bởi những tác động tiêu cực của dịch Covid-19.

Tiền lương bình quân của người lao động trong doanh nghiệp hoạt động ngành CBTP là 108,39 triệu vào năm 2021, tăng 2,16 triệu/năm so với năm 2020. Tiền lương bình quân của lao động trong các doanh nghiệp hoạt động ngành này cao hơn tiền lương bình quân của người lao động nói chung.

Bảng 3. Tiền lương bình quân của người lao động trong doanh nghiệp hoạt động ngành chế biến thực phẩm

Đơn vị: triệu đồng/người/năm

Doanh nghiệp	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Tốc độ tăng TB/ năm (%)
DN siêu nhỏ	36,14	44,50	47,56	56,14	59,47	72,96	56,75	9,60
DN nhỏ	54,26	61,13	69,70	76,15	81,48	87,12	89,21	8,78
DN vừa	61,75	66,64	75,83	91,06	84,61	96,74	107,51	9,41
DN lớn	72,00	81,19	92,48	96,65	108,92	117,71	120,74	9,17
Tổng	65,53	73,62	83,77	89,14	97,23	106,24	108,39	8,92

Nguồn: Tính toán từ Điều tra doanh nghiệp 2015 - 2021, TCTK

Tiền lương có sự khác biệt giữa các loại hình doanh nghiệp. Doanh nghiệp siêu nhỏ có mức tiền lương bình quân năm thấp nhất, sau đó là doanh nghiệp nhỏ và doanh nghiệp vừa. Doanh nghiệp lớn có mức tiền lương cao nhất. Mức tăng tiền lương bình quân các năm của doanh nghiệp ngành chế biến thực phẩm nói chung và các loại hình doanh nghiệp nói riêng đều có xu hướng tăng. Điều này một phần là do việc điều chỉnh tiền lương tối thiểu của Nhà nước.

Trước khi dịch Covid-19 diễn ra, tốc độ tăng tiền lương bình quân của người lao động giai đoạn 2015-2019 đạt 10,3%/năm, trong đó doanh nghiệp siêu nhỏ đạt tốc độ tăng cao nhất là 13,07%/năm, sau đó đến doanh nghiệp nhỏ là 10,9%/năm. Doanh nghiệp vừa có tốc độ tăng tiền lương đạt 9,8%/năm và doanh nghiệp lớn cũng có mức tăng tiền lương rất cao đạt 10,5%/năm. Có được mức tăng cao như trên là trong giai đoạn này

là do xu hướng nguồn vốn cho sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp hoạt động trong ngành sản xuất CBTP có nhiều thay đổi qua các năm, tốc độ tăng của nguồn vốn cho sản xuất kinh doanh tăng mạnh trong giai đoạn 2015 - 2016 và ổn định giai đoạn 2017 - 2019.

Dịch bệnh diễn ra, tuy loại hình doanh nghiệp này ít chịu ảnh hưởng do nhu cầu tiêu dùng nhu yếu phẩm của người dân, nhưng một số các doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp quy mô lớn cũng chịu ảnh hưởng đáng kể, có thể kể đến việc giảm số lượng các doanh nghiệp lớn như đã nói ở trên. Có thể thấy, trước diễn biến của dịch bệnh, tiền lương của người lao động nói chung cũng có những thay đổi, tuy tốc độ tăng bình quân không cao nhưng cũng đạt mức cao hơn mức tiền lương chung của người lao động. Tiền lương của người lao động trong các loại hình doanh nghiệp vẫn đạt mức tăng trưởng dương, đó là tín hiệu đáng mừng cho ngành

chế biến thực phẩm trước bối cảnh đại dịch diễn ra.

4.5.4. Năng suất lao động trong doanh nghiệp ngành chế biến thực phẩm

Có nhiều cách xác định năng suất lao động của người lao động. Năng suất lao động tính theo doanh thu được

xác định bằng cách lấy doanh thu chia cho tổng số lao động. Năng suất lao động là yếu tố quan trọng quyết định lâu dài đến tiền lương thực tế. Tuy nhiên, động lực tiền lương và năng suất thường khác nhau trong thực tế do một loạt các yếu tố kinh tế và thể chế.

Bảng 4. Năng suất lao động tính theo doanh thu của người lao động trong doanh nghiệp hoạt động ngành chế biến thực phẩm

Đơn vị: triệu đồng

Năm	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Tốc độ tăng TB/ năm (%)
DN siêu nhỏ	1.430	1.022	1.644	2.000	1.861	2.577	3.095	16,55
DN nhỏ	1.940	2.083	2.390	2.517	2.794	3.023	2.947	8,00
DN vừa	1.827	1.839	1.893	1.970	1.896	2.077	2.221	3,02
DN lớn	1.572	1.753	1.929	1.733	1.900	2.073	2.086	4,26
Tổng	1.687	1.829	2.044	1.976	2.141	2.277	2.374	5,54

Nguồn: Tính toán từ Điều tra doanh nghiệp 2015 - 2021, TCTK

Do tác động của dịch Covid-19, nhiều doanh nghiệp đã phải cắt giảm nhân sự, giờ làm việc để tiết kiệm chi phí. Nhiều doanh nghiệp phải bố trí lại ca, ekip làm việc, địa điểm làm việc và chấp nhận chi phí phát sinh để phòng tránh việc bị lây nhiễm. Tuy nhiên, có thể thấy, năng suất lao động tính theo doanh thu của người lao động trong các doanh nghiệp ngành CBTP giai đoạn 2015 - 2021 đều tăng, trung bình tăng 5,54%. Tốc độ tăng có sự khác biệt giữa các loại hình doanh nghiệp trong đó cao nhất là loại hình doanh nghiệp siêu nhỏ (16,55%) thấp nhất là loại hình doanh nghiệp vừa (3,02%). Như vậy, năng suất lao động tính theo doanh thu của người lao động trong các doanh nghiệp ngành CBTP không bị ảnh hưởng của dịch Covid-19. Điều này chứng tỏ ngành CBTP thích ứng tương đối tốt với dịch Covid-19.

5. Kết luận và một số khuyến nghị

Dựa vào kết quả tính toán của nhóm nghiên cứu về tiền lương và năng suất lao động của người lao động trong các doanh nghiệp ngành chế biến thực phẩm trong bối cảnh dịch Covid-19 ta có thể thấy: tốc độ tăng của các doanh nghiệp là tương đối thấp nhưng số lượng vẫn tăng mà không bị giảm, số lao động trong tổng các doanh nghiệp có xu hướng giảm đi. Tuy nhiên, tiền lương của người lao động trong các loại hình doanh nghiệp vẫn đạt mức tăng trưởng dương, tuy tốc độ tăng bình quân không cao nhưng cũng đạt mức cao hơn mức tiền lương chung của người lao động. Năng suất lao động tính theo doanh thu của người lao động trong các doanh nghiệp ngành CBTP không bị ảnh hưởng của dịch Covid-19.

Để tiếp tục tồn tại và phát triển trong giai đoạn sau này, các doanh nghiệp ngành chế biến thực phẩm cần

lưu ý đến những việc làm sau:

Thứ nhất, doanh nghiệp cần có giải pháp để phòng chống lây nhiễm. Doanh nghiệp cần đảm bảo nguồn nhân lực làm việc thông qua phương án bố trí mật bằng sản xuất hoặc cung cấp dịch vụ để giảm thiểu rủi ro nếu chẳng may có nhân viên bị lây nhiễm thì các hoạt động ở các bộ phận khác vẫn có thể tiếp tục được.

Thứ hai, tái cấu trúc doanh nghiệp. Doanh nghiệp có thể phát triển sản phẩm mới phù hợp với nhu cầu của thị trường trong giai đoạn dịch bệnh, thay đổi phương thức kinh doanh từ truyền thống sang trực tuyến, đáp ứng nhu cầu khách hàng; tìm kiếm các nguồn cung thay thế, các khu vực thị trường mới.

Thứ ba, tăng cường chuyển đổi số. Trước mong muốn về sự an toàn trong dịch bệnh và duy trì công việc thì các doanh nghiệp cần triển khai chuyển đổi số, chuyển đổi hình thức làm việc để tạo ra một thể cân bằng mới trong hoạt động của mình.

Thứ tư, các doanh nghiệp cần xây dựng kế hoạch kinh doanh liên tục dựa trên các kịch bản thị trường khác nhau và từ đó có các giải pháp tương ứng, cần có giải pháp, chính sách hỗ trợ để bảo đảm an sinh xã hội, sức khỏe cho người lao động trong trạng thái “bình thường mới”. Do đó, để thu hút lao động quay trở lại, các doanh nghiệp nên thực hiện các biện pháp nhằm “giữ chân” lao động như: chủ động giữ thông tin, liên lạc thông qua các hội nhóm trên mạng xã hội; áp dụng các biện pháp ngừng việc có trả lương, hoặc tạm hoãn/nghỉ việc không lương thay cho việc chấm dứt hợp đồng lao động.

Thứ năm, doanh nghiệp cần xây dựng chế độ tiền lương hiệu quả, xác định thang lương theo vị trí công

việc, theo năng lực. Việc ban hành quy chế trả lương thành văn bản và phổ biến đến tất cả nhân viên. Quy chế trả lương, thưởng càng rõ ràng, minh bạch thì tinh thần và động lực của nhân viên càng cao. Tuy nhiên, cơ chế hoặc chính sách trả lương nên được xem xét và đánh giá, sửa đổi sao cho phù hợp với bối cảnh và tình hình mới.

Chính phủ Việt Nam đã phản ứng nhanh đối với việc hạn chế những ảnh hưởng tiêu cực của dịch Covid-19 đối với các doanh nghiệp thông qua việc đưa ra Chỉ thị 11 về các nhiệm vụ, giải pháp cấp bách tháo gỡ khó khăn cho sản xuất kinh doanh, đảm bảo an sinh xã hội, ứng

phó với dịch Covid-19 (Chính phủ, 2020). Tuy nhiên, Để các doanh nghiệp ngành CBTP phát triển sau đại dịch, Chính phủ cần thực hiện tốt vai trò lãnh đạo và điều tiết trong nền kinh tế để đảm bảo một môi trường kinh doanh ổn định, có những giải pháp dài hạn để giúp các doanh nghiệp phát triển ổn định, đưa ra một số dự báo về tình hình kinh tế theo các kịch bản để các doanh nghiệp làm căn cứ xây dựng kế hoạch hoạt động cho thời gian tới, giảm thuế thu nhập cho doanh nghiệp, hỗ trợ cho vay vốn với lãi suất thấp thông qua các gói hỗ trợ doanh nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ben-xi, L. & Zang, Y.Y. (2020). Impact of the Covid-19 pandemic on agricultural exports. *Journal of Integrative Agriculture*, 19 (12), 2937 - 2945.
- Chính phủ. (2020). *Chỉ thị số 11-CT-TTg về các nhiệm vụ, giải pháp cấp bách tháo gỡ khó khăn cho sản xuất kinh doanh, bảo đảm an sinh xã hội ứng phó với dịch Covid-19*, ban hành ngày 4 tháng 3 năm 2020.
- Chính phủ. (2018). Quyết định 27/2018/QĐ-TTg, *Quyết định ban hành hệ thống ngành kinh tế Việt Nam*.
- 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-unemploymentspikes.html>
- Farooq, M.U., Umar, M., Hussain A. & Masood, T. (2020). Supply chain operations management in Pandemics: A State-of-the Art Review Inspired by Covid-19. *Sustainability*. 2021; 13(5):2504. <https://doi.org/10.3390/su13052504>.
- Hiếu, N.T., Anh, T.T., Đông, Đ.T., và Tùng, H.S. (2020). Ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 đối với hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp: Nghiên cứu thực tiễn ở miền Bắc Việt Nam. *Kinh tế và Phát triển*, số 274 tháng 4/2020.
- ILSSA & GIZ. (2020). *Đánh giá tác động của dịch Covid-19 đến lao động phi chính thức tại Việt Nam*.
- ILO. (2020a). *Báo cáo theo dõi nhanh số 2 của ILO: Covid-19 và thế giới việc làm*. Cập nhật dự báo và phân tích, Tổ chức lao động Quốc tế. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/--ilo-hanoi/documents/briefingnote/wcms_741174.pdf.
- ILO. (2020b). *Đại dịch Covid-19 với thị trường lao động Việt Nam*. Cập nhật dự báo và phân tích, Tổ chức lao động Quốc tế. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/--ilo-hanoi/documents/briefingnote/wcms_742136.pdf.
- Keeley, G. (2020, April 2). *Spain sees historic rise in unemployment as nearly 900,000 lose jobs since coronavirus lockdown*. The Independent. <http://www.independent.co.uk/news/world/europe/spain-coronavirus-lockdownunemployment-job-loss-update-a9442146.html>.
- Lin, B.X, Zhang, Y.Y. (2020). Impact of the Covid-19 pandemic on gricultural exports. *Journal of Integrative Agriculture*.
- Muhammad, U.F., Hussain, A., Masood, T., Habib, M.S, (2021). Supply Chain Operations Management in Pandemics: A State-of-the-Art Review Inspired by Covid-19, *Sustainability, MDPI*, vol. 13(5), pages 1 - 33, February.
- Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2019). Luật số 45/2019/QH1, *Bộ luật Lao động*.
- Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2020). Luật số 59/2020/QH14, *Luật Doanh nghiệp*.
- S. Mahendra Dev & Rajeswari Sengupta. (2020). *Covid-19: Impact on the Indian economy*. Indira Gandhi Institute of Development Research, Mumbai Working Papers 2020-013. Indira Gandhi Institute of Development Research, Mumbai, India.
- Sơn, L.V. (2020). *Sử dụng cách tiếp cận đối ngẫu dự báo cầu lao động của ngành chế biến thực phẩm: Tiếp cận từ phía doanh nghiệp*. [Luận án tiến sĩ]. Trường Đại học Kinh tế quốc dân.
- Tổng cục thống kê. *Số liệu điều tra doanh nghiệp 2015-2021*.
- Weissmann, J. (2020, April 2). *6.6 Million Americans filed for unemployment last week*. Slate. <https://slate.com/business/2020/04/unemployment-jobs-numbers-economy-coronavirus.html>
- Wichaya, K. , Rungnapa, T. , Borvorn, S. & David, E. (2020). Covid-19 and its impact on informal sector workers: a case study of Thailand. *Asia Pacific Journal of Social Work and Development*.
- World Bank Group. (2020). *The Global Economic Outlook During the Covid-19 Pandemic: A Changed World*.
- World Health Organization. (2020). *Covid-19 health equity impact policy brief: informal workers, Europe*.

THỰC TRẠNG TUÂN THỦ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI TRONG LĨNH VỰC LAO ĐỘNG CỦA CÁC DOANH NGHIỆP MAY VIỆT NAM TRƯỚC VÀ SAU COVID-19

ThS. Nguyễn Thị Thúy

Cơ sở 2 Trường Đại học Lao động - Xã hội

thuynt@ldxh.edu.vn

ThS. Hoàng Thị Thương

Cơ sở 2 Trường Đại học Lao động - Xã hội

thuonght@ldxh.edu.vn

Tóm tắt: Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) là một xu hướng tất yếu mà các doanh nghiệp phải thực hiện để phát triển, nâng cao uy tín, xây dựng thương hiệu và hình ảnh trên thị trường. Tuy nhiên, việc đáp ứng và tuân thủ yêu cầu về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động luôn là một bài toán khó đối với những ngành thâm dụng lao động như ngành may mặc đặc, biệt là trong bối cảnh đại dịch Covid-19 đã gây ra những tác động rất lớn tới doanh nghiệp và người lao động ở hầu hết các lĩnh vực kinh tế. Bài viết này đề cập đến nội dung trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động và thực trạng thực hiện các nội dung này của các doanh nghiệp may mặc Việt Nam trước và sau đại dịch Covid-19. Bài viết gợi mở định hướng thúc đẩy việc thực hiện tuân thủ tốt các nội dung trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động của các doanh nghiệp ngành may mặc.

Từ khóa: Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động; Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp; doanh nghiệp may mặc; Covid-19.

THE SITUATION OF SOCIAL RESPONSIBILITY COMPLIANCE IN THE LABOR FIELD OF VIETNAM GARMENT ENTERPRISES BEFORE AND AFTER COVID-19

Abstract: Corporate Social Responsibility (CSR) is an inevitable trend that businesses must follow to develop, improve reputation, build brand and image in the market. However, meeting and complying with doanh CSR requirements in the labor sector is always a difficult problem for labor-intensive industries such as apparel, especially in the context of the Covid-19 pandemic. There are a lot of huge impacts on businesses and workers in almost all economic sectors. This article deals with the content of CSR in the labor sector and the actual situation of implementing these standards by Vietnamese garment enterprises before and after the Covid- 19 pandemic. The article proposed some suggestion towards promoting the better implementation of CSR contents in the labor field of garment enterprises in the future.

Keywords: Corporate Social Responsibility in the labor; Corporate Social Responsibility; garment enterprises; Covid-19.

Mã bài báo: JHS - 50

Ngày nhận sửa bài: 12/6/2022

Ngày nhận bài: 15/5/2022

Ngày duyệt đăng: 20/6/2022

Ngày nhận phản biện: 28/5/2022

1. Đặt vấn đề

Xu hướng toàn cầu hóa hiện nay đã thúc đẩy hoạt động thương mại giữa các quốc gia trên toàn thế giới, ngoài ra sự phát triển của công nghệ thông tin đã làm sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp ngày càng trở nên gay gắt. Nhiều quốc gia phát triển trên thế giới đưa ra các tiêu chuẩn khắt khe về hàng hóa nhập khẩu vì thế để được bán hàng trên các thị trường này doanh nghiệp phải đạt được các tiêu chuẩn mà thế giới công nhận về nhiều khía cạnh như: tiêu chuẩn chất lượng sản phẩm, tiêu chuẩn bảo vệ môi trường, trách nhiệm với người lao động... Việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đang là vấn đề được quan tâm trên thế giới cũng như ở Việt Nam.

Thế nhưng, cú sốc mang tên “Đại dịch Covid-19” diễn ra khiến mọi hoạt động sống ở những nơi nó đi qua bị đảo lộn và ảnh hưởng nghiêm trọng. Trong lĩnh vực kinh tế, Covid-19 tạo ra cho doanh nghiệp những cuộc khủng hoảng lớn, những cú sốc khó gượng gượng. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê năm 2020, các chỉ số kinh tế chính của Việt Nam vào đầu năm 2020 sụt giảm mạnh so với cùng thời điểm các năm trước đó. Điều này cho thấy hoạt động kinh tế nước ta tại thời điểm đó bị ảnh hưởng nặng nề và một số lĩnh vực gần như dừng hẳn do các quy định giãn cách, đóng cửa, phong tỏa... của Chính phủ để ứng phó và phòng chống dịch. Kinh tế tri thức dần tới lạm phát tăng lên rõ rệt, bình quân năm 2020, chỉ số giá tiêu dùng tăng 3,23% so với năm 2019. Khảo sát của Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) với hơn 700 doanh nghiệp cho thấy 83,3% doanh nghiệp bị thu hẹp thị trường, 52,5% bị giảm thanh khoản và 45,1% bị gián đoạn nguồn cung (VCCI, 2020).

Trong lĩnh vực lao động, những ngành “thâm dụng lao động” là ngành chịu ảnh hưởng trực tiếp bởi đại dịch Covid-19 ở hầu hết các ngành sản xuất công nghiệp. Cụ thể, trong một nghiên cứu của chuyên gia ILO với 200 doanh nghiệp thuộc Hiệp hội Dệt May Việt Nam (VITAS) trong năm 2020 cho thấy: 74% các doanh nghiệp dệt may bị tụt giảm đơn hàng từ 30% trở lên. Vào thời điểm tháng 3 năm 2020 hơn 70% doanh nghiệp đã phải cho lao động nghỉ việc (Chi, 2020). Không chỉ có vậy, theo đại diện của tổ chức công đoàn ngành Dệt May Việt Nam năm 2020, 60% các doanh nghiệp thành viên bị ảnh hưởng trực tiếp bởi Covid-19 và có thời điểm, các công đoàn viên đã bị cho nghỉ hưởng trợ cấp tới 2,3 tháng (VITAS, 2020). Những số liệu kể trên cho thấy một bức tranh

ảm đạm của ngành cũng như những hậu quả rất nặng nề về việc làm và thu nhập của người lao động ngành may mặc trong bối cảnh đại dịch Covid-19. Thêm nữa, đặc thù là một ngành thâm dụng lao động, các vấn đề về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, bảo đảm và chăm lo tốt hơn cho cuộc sống của nhân viên của các doanh nghiệp ngày càng trở nên cấp bách. Việt Nam vẫn là một bài toán khó, một gánh nặng lớn đối với các doanh nghiệp ngành may mặc. Dưới tác động của đại dịch, doanh nghiệp đang phải dốc toàn lực cho việc tìm kiếm đơn hàng, phục hồi sản xuất và cắt giảm tối đa chi phí do vậy việc tuân thủ và thực hiện tốt các vấn đề về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động càng trở nên khó khăn. Như vậy, việc doanh nghiệp trong ngành tiếp tục nhìn nhận vấn đề này một cách nghiêm túc và nỗ lực thực hiện sẽ không chỉ góp phần ổn định nguồn nhân lực nội bộ mà còn thúc đẩy việc mở rộng kinh doanh một cách bền vững ra thị trường thế giới.

2. Cơ sở lý luận về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động

2.1. Khái niệm trách nhiệm xã hội doanh nghiệp

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đã được giới nghiên cứu, chính phủ các quốc gia, các tổ chức quốc tế, cộng đồng doanh nghiệp và người tiêu dùng đề cập tới từ đầu thập niên 60 của thế kỷ XX và được sử dụng rộng rãi từ đầu những năm 1970. Ban đầu, trách nhiệm xã hội chỉ được tập trung cho giới kinh doanh.

Tác giả Archie Carroll (1979) đã đưa ra khái niệm trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp “là tất cả các vấn đề kinh tế, pháp lý, đạo đức và những lĩnh vực khác mà xã hội trông đợi ở doanh nghiệp trong mỗi thời điểm nhất định”. Theo đó, mô hình trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp là một “kim tự tháp” 4 tầng bao gồm *trách nhiệm kinh tế, pháp lý, đạo đức và từ thiện*. Cụ thể: (i) Trách nhiệm kinh tế, bao gồm hiệu quả kinh doanh, lợi nhuận và mức tăng trưởng... được doanh nghiệp cân nhắc đầu tiên bởi vì doanh nghiệp được thành lập để tìm kiếm lợi nhuận cho các cổ đông; (ii) Trách nhiệm tuân thủ pháp luật có thể xem là một phần của bản “cam kết” giữa doanh nghiệp và xã hội nhằm tạo ra sự công bằng trong cạnh tranh; (iii) Trách nhiệm đạo đức là những giá trị mà các thành viên trong xã hội chia sẻ cùng nhau nhưng không được đưa vào các bộ luật hay văn bản dưới luật; (iv) Trách nhiệm từ thiện là những hành vi tự nguyện của doanh nghiệp với hy vọng sẽ làm cho xã hội tốt đẹp hơn, như ủng hộ và nhận người khuyết tật vào làm việc hay tài trợ cho

các dự án phi lợi nhuận phục vụ cộng đồng... Mô hình này khá cụ thể, có tính khả thi cao cho doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm xã hội và các nhà hoạch định chính sách về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp.

Tuy nhiên, đề xuất của Archie Carroll (1991) khiến doanh nghiệp có thể hiểu rằng, để phấn đấu thực hiện được nghĩa vụ ở cấp cao hơn thì doanh nghiệp phải thỏa mãn được cấp thấp hơn trước và có sự phân biệt khá rạch ròi giữa đạo đức và từ thiện, giữa nghĩa vụ kinh tế và nghĩa vụ pháp lý. Trên thực tế, các yếu tố trên vẫn lồng ghép vào nhau và nhiều khi tồn tại song song trong cùng một sự việc chỉ bằng cách nhìn vấn đề ở những góc khác nhau.

Chính vì vậy, Matten & Moon (2008) đã đưa ra định nghĩa: “Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp là một khái niệm chùm bao gồm nhiều khái niệm khác như: đạo đức kinh doanh, doanh nghiệp làm từ thiện, công dân doanh nghiệp, tính bền vững và trách nhiệm môi trường. Đó là một khái niệm động và luôn được thử thách trong từng bối cảnh kinh tế, chính trị, xã hội đặc thù”. Khái niệm này bước đầu đề cập đến tính động trong tiêu chuẩn về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, thừa nhận khái niệm này có sự biến đổi theo thời gian và không gian. Tuy nhiên, khái niệm này chưa được cụ thể hóa và chưa làm rõ được cách ứng xử trong trường hợp có sự khác nhau giữa các tiêu chuẩn về đạo đức, pháp lý. Điều này khiến việc thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp gặp những khó khăn.

Ngày nay, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp không chỉ là làm từ thiện hay coi trọng bảo vệ môi trường mà còn bao hàm nhiều khía cạnh, được thể hiện một cách cụ thể trong ISO 26000 (ra đời năm 2010) bao gồm 07 khía cạnh: (i) Bảo vệ môi trường; (ii) Đóng góp cho cộng đồng xã hội; (iii) Kinh doanh trung thực; (iv) Bảo đảm lợi ích và an toàn cho người tiêu dùng; (v) Đối xử tốt với người lao động; (vi) Đảm bảo quyền con người; (vii) Thực hành quản trị công ty tốt và minh bạch. Nội hàm của trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp được đề cập trong tiêu chuẩn ISO 26000 tương đối rõ ràng nhằm giúp cho các doanh nghiệp căn cứ vào bộ tiêu chí đó để thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp.

Như vậy, trách nhiệm xã hội được hiểu là toàn bộ trách nhiệm của doanh nghiệp về những ảnh hưởng đến xã hội từ các quyết định và hoạt động của họ. Để thực hiện những trách nhiệm này, trước hết phải tôn trọng pháp luật và các cam kết với các bên có lợi ích

liên quan; có khả năng gắn kết hoạt động kinh doanh với việc giải quyết các vấn đề xã hội, đạo đức, bảo vệ môi trường, bảo vệ quyền con người và đáp ứng các mối quan tâm của khách hàng, nhằm mục đích tối đa hóa lợi ích của các chủ sở hữu doanh nghiệp, bên có liên quan và toàn xã hội; xác định rõ, ngăn ngừa và giảm thiểu tác động tiêu cực có thể từ hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

2.2. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động

Trách nhiệm đối với người lao động là một trong những nội dung khởi nguồn và chủ đạo của trách nhiệm xã hội doanh nghiệp. Trách nhiệm xã hội trong lĩnh vực lao động đề cập đến trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc đảm bảo lợi ích chính đáng cho người lao động cả ở hiện tại và tương lai (Kiệm & cộng sự, 2017). Đến nay, nhiều bộ tiêu chuẩn quốc tế về lao động đã được ban hành và được sử dụng rộng rãi trên toàn cầu. Cụ thể: Tổ chức Trách nhiệm Quốc tế (SAI) đã ban hành bộ tiêu chuẩn SA 8000 trong đó đề cập đến các yêu cầu về trách nhiệm xã hội doanh nghiệp nhằm cải thiện điều kiện làm việc trên toàn cầu bao gồm yêu cầu về lao động cưỡng bức, lao động trẻ em, về phân biệt đối xử, thời giờ làm việc, phúc lợi, sức khỏe và an toàn, thỏa ước tập thể... (Social Accountability International, 2013). Trong bộ tiêu chuẩn của WRAP (Worldwide Responsible Accredited Production) - Trách nhiệm toàn cầu về sản xuất may mặc - có 12 nguyên tắc, trong đó có 8 nguyên tắc quy định về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động. Bộ quy tắc ứng xử BSCI (Business Social Compliance Initiative) của Hiệp hội Ngoại thương châu Âu có 10 quy tắc về vấn đề sử dụng lao động. Các bộ tiêu chuẩn này đều đặt ra yêu cầu về các nội dung tương tự bộ tiêu chuẩn SA 8000.

Nhìn chung, trách nhiệm đối với người lao động thể hiện trên cả ba khía cạnh cơ bản là kinh tế, pháp lý và đạo đức. Để đảm bảo lợi ích chính đáng cho người lao động, trước hết doanh nghiệp có trách nhiệm chấp hành nghiêm các văn bản luật liên quan đến lĩnh vực lao động, ngoài ra doanh nghiệp cũng có trách nhiệm đáp ứng những quyền lợi cao hơn của người lao động ngoài phạm vi luật định. Ở Việt Nam, theo Bộ luật Lao động (Quốc hội, 2019) một số trách nhiệm pháp lý chủ yếu mà doanh nghiệp phải thực hiện trong sử dụng lao động theo luật định như sau: (i) Xây dựng chế độ sử dụng lao động rõ ràng, minh bạch, đầy đủ; (ii) Bảo đảm quyền và lợi ích căn bản cho người lao

động, bao gồm: Ký kết hợp đồng lao động và tham gia bảo hiểm cho người lao động theo đúng quy định; Thực hiện đúng các điều khoản trong hợp đồng về bố trí việc làm, xin nghỉ việc và cho nghỉ việc; Phát lương đầy đủ, đúng chế độ, đúng hạn; xây dựng cơ chế tăng lương hàng năm phù hợp với quy định của nhà nước và tiền lương trung bình của xã hội. Doanh nghiệp có trách nhiệm nỗ lực tối đa trong việc gia tăng thu nhập cho người lao động chứ không chỉ đáp ứng theo khung quy định của nhà nước; (iii) Chấp hành đúng quy định về chế độ làm việc của nhân viên: thời gian làm việc, thời gian nghỉ giải lao, nghỉ hàng tuần, nghỉ chế độ bảo hiểm và cuối cùng là (iv) Không vi phạm các hành vi bị nghiêm cấm trong sử dụng lao động như lao động cưỡng bức, phân biệt đối xử, lao động trẻ em...

Người lao động bên cạnh việc đòi hỏi được hưởng các quyền lợi cơ bản, chính đáng theo quy định pháp luật thì còn có những mong muốn cao hơn về chính sách đãi ngộ, điều kiện làm việc, đào tạo và phát triển con người, chế độ ưu tiên, sự chia sẻ và sự tôn trọng... Những quyền lợi này mặc dù cũng đã được quy định phân lớn không có những giới hạn cụ thể và việc đo lường mức độ thực hiện của doanh nghiệp về các vấn đề này thật không dễ dàng. Vì vậy, doanh nghiệp cần có những quyết sách và hành động mang tính tự nguyện, thể hiện trách nhiệm đạo đức đối với nhân viên của mình.

2.3. Trách nhiệm xã hội trong lĩnh vực lao động của các doanh nghiệp may mặc

Nội dung trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động đối với doanh nghiệp ngành may mặc ở Việt Nam có những đặc thù nhất định. Theo Better work Việt Nam, tổ chức thường xuyên theo dõi và hỗ trợ các doanh nghiệp ngành may thông qua các hoạt động giám sát tuân thủ bộ luật lao động và những quy định quốc tế về sử dụng lao động. Nội dung trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động thông thường được chia thành hai nhóm lớn: Một là những yêu cầu tuân thủ gắn với quy định của các tiêu chuẩn quốc tế như sử dụng lao động trẻ em, phân biệt đối xử, lao động cưỡng bức hoặc vấn đề tự do liên kết và thương lượng tập thể. Nhóm thứ hai thường gắn với các quy định trong từng quốc gia liên quan đến điều kiện làm việc, tiền lương, hợp đồng lao động, thời giờ làm việc và an toàn vệ sinh lao động (Better work Viet Nam, 2019). Cụ thể:

Về sử dụng lao động trẻ em: Doanh nghiệp không được sử dụng (trực tiếp hoặc gián tiếp) trẻ em dưới độ tuổi tối thiểu hoàn tất chương trình học tập

bắt buộc theo quy định của pháp luật, là dưới 15 tuổi, trừ những trường hợp ngoại lệ được ILO công nhận áp dụng. Cần phải thiết lập các quy trình xác minh độ tuổi thiết thực như là một phần của quy trình tuyển dụng, mà không làm giảm giá trị hoặc thiếu tôn trọng người lao động dưới bất kỳ hình thức nào. Nguyên tắc này nhằm bảo vệ trẻ em không bị bóc lột. Trẻ em cần được quan tâm đặc biệt trong trường hợp sa thải, vì trẻ có thể chuyển sang một công việc nguy hiểm hơn như mại dâm hoặc buôn ma túy. Khi sa thải trẻ, các đối tác kinh doanh cần xác định một cách chủ động, các biện pháp để đảm bảo việc bảo vệ trẻ bị ảnh hưởng. Nếu thích hợp, họ có thể tạo việc làm khá tốt cho các thành viên trưởng thành trong gia đình của trẻ bị ảnh hưởng.

Về phân biệt đối xử tại nơi làm việc: Các doanh nghiệp không phân biệt, loại trừ hoặc dành ưu tiên nhất định cho những cá nhân dựa vào giới tính, độ tuổi, tôn giáo, chủng tộc, đẳng cấp, nguồn gốc, tầng lớp xã hội, tình trạng khuyết tật, nguồn gốc sắc tộc và dân tộc, quốc tịch, tư cách thành viên trong các hiệp hội hoặc bất kỳ tổ chức hợp pháp nào khác, các liên kết hoặc quan điểm chính trị, định hướng giới tính, trách nhiệm gia đình, tình trạng hôn nhân, bệnh tật hoặc bất kỳ điều kiện nào khác có thể phát sinh sự phân biệt đối xử. Đặc biệt là người lao động không bị quấy rối hoặc kỷ luật dựa trên bất kỳ nguyên nhân nào được trình bày ở trên.

Về lao động cưỡng bức: Lao động cưỡng bức là việc người lao động bị ép buộc làm việc trái với nguyện vọng và ý muốn cá nhân của họ. Cụ thể như không được tham gia hoặc hỗ trợ sử dụng lao động cưỡng bức hoặc lao động bắt buộc, bao gồm lao động tù nhân, không được lưu giữ các giấy tờ tùy thân gốc hay yêu cầu nhân viên đóng các khoản tiền phí “đặt cọc” cho tổ chức trước khi bắt đầu làm việc. Không được phép lưu giữ lại dù một phần lương, phúc lợi, tài sản hoặc giấy tờ của nhân viên nhằm mục đích ép buộc người lao động tiếp tục làm việc cho tổ chức. Người lao động không phải gánh chịu bất kỳ một khoản chi phí tuyển dụng nào. Nhân viên phải được quyền rời khỏi nơi làm việc sau khi hoàn thành ngày làm việc tiêu chuẩn, và được tự do chấm dứt quan hệ lao động sau khi đã đưa ra thông báo hợp lý cho tổ chức. Nghiêm cấm doanh nghiệp tham gia hoặc hỗ trợ buôn bán người.

Về tự do liên kết và thương lượng tập thể: Tất cả nhân viên đều có quyền thành lập, tham gia và tổ chức (các) công đoàn theo ý nguyện và nhân danh họ để thương lượng tập thể với tổ chức. Doanh nghiệp

phải (bắt buộc) tôn trọng quyền này và phải (bắt buộc) thông báo một cách hiệu quả cho nhân viên về việc họ được tự do tham gia các tổ chức của người lao động theo ý nguyện và không bị bất kỳ hậu quả hoặc sự trả đũa nào từ tổ chức. Tổ chức không được (bắt buộc) can thiệp bằng bất kỳ hình thức nào vào việc thành lập, hoạt động hoặc quản lý của (các) tổ chức người lao động hoặc việc thương lượng tập thể.

Trong trường hợp quyền tự do hội đoàn và thương lượng tập thể bị giới hạn bởi luật pháp, tổ chức phải (bắt buộc) cho phép người lao động tự do bầu chọn những đại diện của họ. Tổ chức phải (bắt buộc) bảo đảm các thành viên của công đoàn, các đại diện của người lao động và bất kỳ nhân viên nào có tham gia vào việc tổ chức người lao động sẽ không bị phân biệt đối xử, quấy rối, đe dọa hoặc trả đũa vì là thành viên tổ chức công đoàn, đại diện người lao động hoặc tham gia vào việc tổ chức người lao động, và phải bảo đảm rằng những đại diện đó được tiếp cận các thành viên của họ tại nơi làm việc.

Về điều kiện làm việc và an toàn, vệ sinh lao động: Doanh nghiệp cần tôn trọng quyền được có các điều kiện làm việc và sinh hoạt lành mạnh của người lao động và các cộng đồng địa phương. Những cá nhân dễ bị tổn thương như người lao động trẻ tuổi, những người mới và sắp làm mẹ, và những người mắc khuyết tật, cần phải được bảo vệ đặc biệt. Các doanh nghiệp bắt buộc phải cung cấp một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh và phải thực hiện những biện pháp hữu hiệu để ngăn ngừa những nguy cơ tiềm ẩn ảnh hưởng đến sức khỏe và an toàn, cũng như ngăn ngừa những tổn thương hoặc bệnh nghề nghiệp phát sinh từ, liên quan đến hoặc xảy ra trong quá trình làm việc. Cần phải giảm thiểu hoặc loại trừ nguyên nhân của các mối nguy hiểm trong môi trường làm việc, trong mức độ hợp lý với thực tế cho phép, dựa trên những kiến thức phổ biến về an toàn và sức khỏe của ngành công nghiệp và những mối nguy hiểm đặc trưng.

Về tiền lương: Các doanh nghiệp cần tôn trọng quyền của người lao động nhận được thù lao công bằng, cũng như các quyền lợi xã hội được cho phép hợp pháp. Tuân thủ (ít nhất ở mức tối thiểu) các quy định về tiền lương do Chính phủ quy định, ví dụ như mức lương tối thiểu, hoặc các tiêu chuẩn ngành được phê duyệt trên cơ sở thương lượng tập thể, tùy vào điều kiện nào cao hơn. Phải thanh toán tiền lương đúng kỳ hạn, đều đặn và đầy đủ một cách hợp pháp. Các khoản khấu trừ sẽ chỉ được phép theo các điều

kiện và trong phạm vi pháp luật quy định hoặc ấn định trong thỏa thuận tập thể.

Về hợp đồng lao động: Các nhà máy, doanh nghiệp phải tuân thủ các quy định của pháp luật Việt Nam về hợp đồng lao động. Cụ thể, tất cả lao động phải được giao kết hợp đồng lao động đầy đủ, phải đảm bảo rằng các hợp đồng lao động của họ có đầy đủ tất cả những điều khoản và điều kiện bắt buộc theo luật quy định. Ngoài ra, việc tính trợ cấp thôi việc, đóng bảo hiểm thất nghiệp một cách chính xác. Xây dựng và thực hiện đúng quy trình tổ chức đối thoại tại nơi làm việc. Tổ chức đối thoại thường xuyên giữa quản lý và công nhân để duy trì một mối quan hệ lao động hài hòa. Tuân thủ các quy định của pháp luật về kỷ luật lao động hoặc người lao động bị ngược đãi tại nơi làm việc. Không để xảy ra tình trạng người lao động bị quấy rối tại nơi làm việc...

Về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi: Doanh nghiệp cần đảm bảo rằng người lao động không phải làm việc nhiều hơn 48 giờ mỗi tuần ngoài một số trường hợp ngoại lệ do ILO định rõ hoặc quy định cụ thể trong Bộ luật Lao động của nước sở tại có thể vượt quá giới hạn giờ làm việc được quy định trên, đó là những trường hợp được phép làm thêm giờ. Làm thêm giờ được hiểu là ngoại lệ, tự nguyện, có trả lương ở mức cao hơn mức thông thường và sẽ không có khả năng xảy ra nguy hiểm lao động cao hơn đáng kể. Người lao động có quyền nghỉ giải lao vào mỗi ngày làm việc và quyền có ít nhất một ngày nghỉ trong mỗi tuần, trừ một số trường hợp ngoại lệ được xác định rõ trong thỏa ước tập thể.

Tóm lại, nội dung trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động của doanh nghiệp ngành may mặc bao gồm 2 nhóm với 8 nội dung chính cần tuân thủ thực hiện. Người lao động là một bộ phận cơ hữu của doanh nghiệp, giữa hai nhóm lợi ích này có mối quan hệ chặt chẽ và tác động qua lại rất mạnh mẽ. Khi doanh nghiệp gia tăng quyền lợi cho nhân viên thì doanh nghiệp sẽ thu lại được sự cống hiến nhiệt tình, tức là nhân viên sẽ góp phần làm gia tăng lợi ích cho doanh nghiệp. Bản thân sự đóng góp của người lao động cho doanh nghiệp cũng chính là đóng góp cho xã hội. Nói cách khác, người lao động cũng tham gia vào quá trình gánh vác trách nhiệm xã hội cùng với doanh nghiệp.

3. Phương pháp nghiên cứu

Trong nghiên cứu có tiến hành tổng quan các lý thuyết, thu thập, phân tích và sử dụng các nguồn số liệu bao gồm các số liệu thống kê, báo cáo nghiên

cứu và báo cáo tuân thủ của Better Work giai đoạn 2017 - 2021 nhằm so sánh và đánh giá mức độ tuân thủ của các doanh nghiệp may mặc Việt Nam trước và sau khi chịu tác động của đại dịch Covid-19 từ đó đánh giá thực trạng thực hiện các nội dung thuộc về trách nhiệm xã hội trong lĩnh vực lao động của doanh nghiệp may mặc Việt Nam.

4. Thực trạng thực hiện trách nhiệm xã hội trong lĩnh vực lao động của các doanh nghiệp ngành may mặc Việt Nam

4.1. Vài nét về ngành may mặc Việt Nam

Sau thế kỷ 20, ngành dệt may trở thành ngành công nghiệp sản xuất quy mô lớn. Toàn ngành có những thay đổi đột phá, từ trang phục được may theo số đo từng người với chi phí đắt đỏ đến việc sản xuất phục vụ nhu cầu đại chúng với chi phí thấp, từ kiểu dáng, mẫu mã, chất liệu, màu sắc đến thời gian sử dụng và phát triển các sản phẩm mới cũng liên tục được thay đổi. Công đoạn sản xuất liên tục dịch chuyển về nơi có chi phí sản xuất thấp, từ Bắc Mỹ và Tây Âu sang Nhật Bản rồi chuyển sang Hồng Kông, Đài Loan và Hàn Quốc, tới Trung Quốc, và chuyển dần tới các nước Nam Á và châu Mỹ Latinh. Mảng may tại các công ty may mặc được đánh giá là thâm dụng lao động. Các công ty may ở châu Á trong đó có Việt Nam thường tham gia vào chuỗi giá trị ở khâu gia công. Công tác

ngghiên cứu và thiết kế sản phẩm (chiếm giá trị gia tăng cao hơn) thường được thực hiện tại các quốc gia phát triển như Mỹ, EU, Nhật Bản.

Về phương thức sản xuất hàng may mặc:

Theo báo cáo năng lực cạnh tranh ngành may mặc Việt Nam của Công ty Cổ phần chứng khoán FPTIS (2017), các doanh nghiệp sản xuất hàng may mặc theo 4 phương thức chính: CMT, FOB, ODM và OBM. Trong đó chủ yếu là may gia công (CMT = Cut - Make - Trim) đây là phương thức sản xuất đơn giản nhất với giá trị gia tăng thấp nhất, thông thường đơn giá gia công CMT là 25% giá trị xuất khẩu và lợi nhuận sau thuế của các doanh nghiệp CMT chỉ đạt 1 - 3% đơn giá gia công. Khi sản xuất theo phương thức này, bên đặt hàng/ người mua hàng sẽ cung cấp cho doanh nghiệp nguyên vật liệu, mẫu thiết kế và các yêu cầu cụ thể, doanh nghiệp sản xuất chỉ cắt, may và hoàn thiện sản phẩm. Sản phẩm sản xuất xong sẽ được người mua hàng đến thu gom và phân phối. Tuy nhiên, ở Việt Nam, các doanh nghiệp chủ yếu theo phương thức FOB và may gia công thuần túy CMT.

Về lao động, ngành may mặc là ngành thâm dụng lao động:

Ngành Dệt may nói chung và lĩnh vực may mặc nói riêng có đặc điểm là sử dụng rất nhiều lao động trong đó chủ yếu là lao động nữ. Cụ thể:

Bảng 1. Thống kê số lao động tại thời điểm 31/12 hàng năm phân theo ngành kinh tế

TT	Chỉ tiêu	2017	2018	2019	Tỷ lệ
	Tổng quy mô lao động (người)	14.518.326	14.817.812	15.151.631	100%
1	Công nghiệp chế biến, chế tạo (người)	7.082.889	7.303.704	7.557.711	50%
2	Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác (người)	1.974.586	2.034.627	2.044.143	13%
3	Xây dựng (người)	1.858.922	1.679.718	1.624.298	11%
4	Sản xuất trang phục ngành may mặc (người)	1.467.767	1.560.751	1.598.372	11%
4.1	Số lượng lao động nữ (người)	1.167.516	1.235.543	1.256.829	8%
4.2	Tỷ lệ lao động nữ	80%	79%	79%	79%

Nguồn: Tổng cục Thống kê 2020

Theo số liệu trên ta thấy, ngành may mặc sử dụng lượng lao động rất lớn hàng năm, đứng thứ 4 trong danh sách những ngành thâm dụng lao động nhất Việt Nam. Trong đó, tỷ lệ lao động nữ chiếm đa số (gần 80%). Tuy nhiên, trình độ nguồn nhân lực thuộc nhóm ngành này lại thấp nhất so với các ngành công nghiệp khác. Lao động có trình độ đại học trở lên chỉ chiếm 1,4% lao động của ngành. Đây cũng là

ngành có năng suất lao động thấp thứ hai sau ngành chế biến gỗ (GSO, 2020).

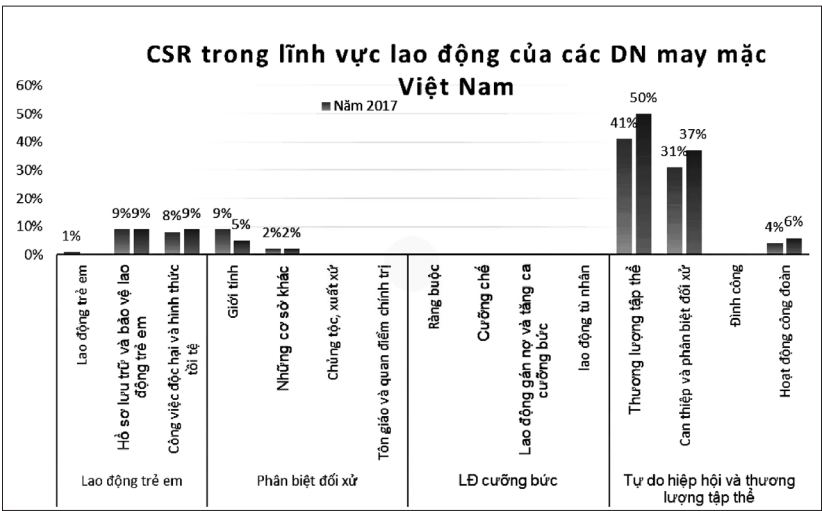
4.2. Thực trạng thực hiện trách nhiệm xã hội trong lĩnh vực lao động của các doanh nghiệp may mặc Việt Nam giai đoạn trước Covid-19 (2017 - 2019)

Vì là ngành thâm dụng lao động do vậy các nội dung trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động vẫn là một "bài toán khó" đối với các doanh nghiệp

ngành may mặc ở Việt Nam cũng như ở rất nhiều các quốc gia khác trong khu vực và trên thế giới. Qua các báo cáo tuân thủ của tổ chức Better work Việt Nam cho

thấy rõ thực trạng thực hiện các trách nhiệm xã hội trong lĩnh vực này của các doanh nghiệp trong ngành còn tồn tại rất nhiều vấn đề. Cụ thể như sau:

Hình 1. So sánh mức độ tuân thủ tiêu chuẩn quốc tế về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động của các doanh nghiệp may mặc Việt Nam năm 2017 và 2019



Nguồn: Tác giả tổng hợp từ báo cáo tuân thủ Betterwork Việt Nam năm 2017 và năm 2019

Về lao động trẻ em:

Các trường hợp lao động trẻ em tại các nhà máy may ở Việt Nam rất ít và thường liên quan đến những lao động dưới độ tuổi lao động hợp pháp, hoặc lao động chưa thành niên (trên độ tuổi tối thiểu làm việc) nhưng làm việc trong điều kiện đặc biệt được pháp luật quy định cấm sử dụng đối tượng này. Về lao động trẻ em, mối quan tâm chính là thiếu sự giám sát và bảo vệ người lao động dưới 18 tuổi, vẫn còn là điểm quan trọng mà một số lượng không nhỏ các nhà máy chưa tuân thủ. Các nhà máy có hệ thống xác minh độ tuổi yếu kém và không đáng tin cậy thường bị bỏ sót các điều kiện làm việc của người lao động chưa thành niên, ví dụ họ không được làm việc quá 8 giờ mỗi ngày và 40 giờ mỗi tuần. Phân tích các trường hợp lao động trẻ em gần đây cũng cho thấy rủi ro phát sinh từ những điểm không được lưu ý như tuyển dụng lao động tạm thời của các giám đốc sản xuất, ngoài tầm kiểm soát của các nhân viên nhân sự và giám sát việc sử dụng lao động của những nhà thầu phụ cung cấp các dịch vụ tại nhà máy như nhà thầu cung cấp bữa ăn. Nếu không có sự giám sát thường xuyên và đầy đủ trong các thực hành tuyển dụng lao động này, các nhà máy có thể phải chịu rủi ro lớn, trong việc đảm bảo không có lao động trẻ em và các vi phạm tương tự trong phạm vi nhà máy. Tuy nhiên tỷ lệ vi phạm tiêu chuẩn này khoảng 9%, tình trạng vi

phạm năm 2019 có giảm đi so với năm 2017, đặc biệt không còn tồn tại vấn đề doanh nghiệp sử dụng lao động trẻ em bất hợp pháp.

Về vấn đề phân biệt đối xử:

Đây là một điểm sáng của các doanh nghiệp dệt may bởi gần như rất ít doanh nghiệp trong ngành để xảy ra vi phạm này (khoảng 9% năm 2017 và giảm xuống còn 5% trong năm 2019). Hình thức phân biệt đối xử phổ biến nhất trong các nhà máy may mặc tại Việt Nam là dựa trên giới, nhưng để tìm hiểu và xác minh mức độ vi phạm không phải là một việc dễ dàng. Các trường hợp ưu tiên một giới tính trong tuyển dụng thường được phát hiện khá dễ dàng. Tuy nhiên, các vấn đề như quấy rối tình dục phần lớn vẫn bị che giấu, những nỗ lực để công khai vấn đề này thường bị cản trở bởi nhận thức thấp (kể cả ở cấp quản lý và cấp người lao động) và sự sợ hãi của nạn nhân. Trong khi đó, mặc dù một số ít nhà máy bị phát hiện là công khai đi ngược lại các quy định liên quan đến quyền và bảo vệ thai sản của lao động nữ, thì nhiều doanh nghiệp khác đang tiếp tục áp dụng các cách tinh vi khác để tránh phát sinh “các chi phí” khi tuyển dụng lao động nữ đang mang thai. Ví dụ như việc khám thai để sàng lọc lao động nữ đang mang thai trong quá trình tuyển dụng và từ chối trả đầy đủ các khoản tiền thưởng và tăng lương cho các lao động nữ mới sinh con và quay trở lại làm việc sau thời gian

ngghi thai sản. Một hình thức của phân biệt đối xử gần đây trở nên phổ biến là việc người sử dụng lao động đưa ra các chính sách và quy định tác động tiêu cực đến những phụ nữ phải nghỉ làm do việc mang thai và làm mẹ. Ví dụ như khi tính thưởng, phụ cấp thì không tính đến thời gian nghỉ thai sản, nghỉ khám thai hoặc nghỉ cho con bú hằng ngày. Việc loại trừ các khoảng thời gian nghỉ chế độ của lao động nữ chẳng hạn, khi tính tiền thưởng hoặc tăng lương, là hành vi phân biệt đối xử, bởi vì chỉ có lao động nữ mới bị ảnh hưởng tiêu cực của quy định này.

Về vấn đề lao động cưỡng bức:

Lao động cưỡng bức hiếm khi được ghi nhận tại các doanh nghiệp, nhà máy may mặc. Trong kỳ báo cáo hiện tại, không có bằng chứng rõ ràng nào để xác định trường hợp có lao động cưỡng bức tại các nhà máy được đánh giá. Khi đánh giá về lao động cưỡng bức, Better Work xem xét đến sự ép buộc, bao gồm các vấn đề như hạn chế người lao động tự do đi lại, tăng ca ép buộc và người lao động có thể chấm dứt công việc với thông báo hợp lý hay không. Mặc dù việc ép buộc tăng ca đã được ghi nhận trong những năm trước đây, nhưng những thực hành cưỡng bức lao động như vậy lại không được phát hiện trong giai đoạn này.

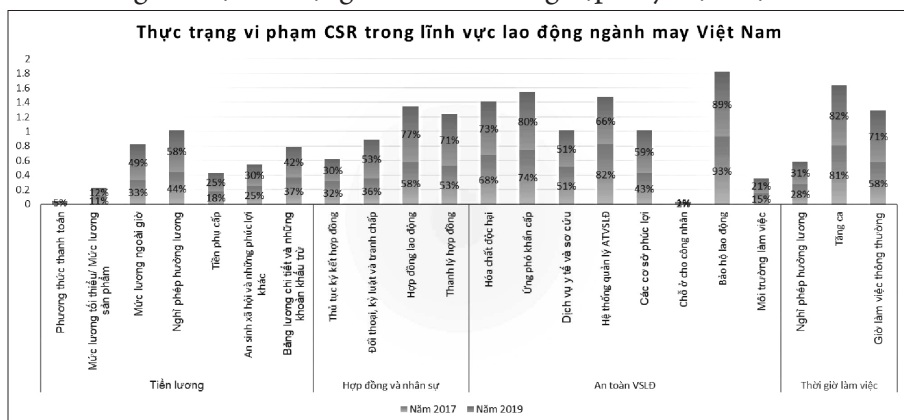
Về tự do hiệp hội và thương lượng tập thể:

Mặc dù vẫn còn khoảng cách giữa luật lao động

quốc gia và các tiêu chuẩn lao động quốc tế về quyền tự do liên kết, nhưng ngành may mặc trong giai đoạn này cũng ghi nhận những phát triển tích cực, giúp các thực hành tại nhà máy phù hợp hơn với quyền được quốc tế công nhận này. Sự can thiệp của quản lý vào công đoàn cơ sở vẫn còn tồn tại trong các nhà máy may mặc Việt Nam; nhưng không còn phổ biến như cách đây 5 năm, và các vi phạm nghiêm trọng như đe dọa và quấy rối cán bộ công đoàn vẫn rất hiếm xảy ra (không có trường hợp nào được ghi nhận trong kỳ báo cáo hiện tại). Tương tự, tỷ lệ các nhà máy không tuân thủ về thương lượng tập thể đã giảm trong kỳ báo cáo hiện tại, mặc dù đây vẫn là thách thức tuân thủ hàng đầu trong nhóm quyền này khi nhiều nhà máy tiếp tục không thực hiện quy định về tham vấn ý kiến của công đoàn và quy trình phê duyệt thỏa ước lao động tập thể, không chia sẻ thông tin của thỏa ước lao động tập thể với người lao động và không thực hiện đầy đủ các điều trong thỏa ước. Theo nhiều cách, điều này phản ánh văn hóa thương lượng chưa thực sự phát triển và hiểu biết về giá trị của thương lượng tập thể còn thấp trong các doanh nghiệp dệt may tại Việt Nam. Theo hình 1 có thể thấy tình trạng vi phạm năm 2019 có xu hướng tăng lên.

Tiếp theo là nhóm các vấn đề gần tiêu chuẩn của quốc gia sở tại được trình bày chi tiết ở hình 2 dưới đây:

Hình 2. So sánh mức độ tuân thủ tiêu chuẩn trong nước về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động của các doanh nghiệp may mặc Việt Nam



Nguồn: Tác giả tổng hợp từ báo cáo tuân thủ Betterwork Việt Nam năm 2017 và năm 2019

Về tiền lương:

Trong những năm qua, sự tuân thủ về lương thường cao hơn các nhóm về điều kiện làm việc khác, ví dụ như an toàn vệ sinh lao động, thời giờ làm việc và hợp đồng. Về cơ bản, điểm tích cực là tất cả các nhà máy đều trả lương cho công nhân đầy đủ và đúng hạn, và gần như tất cả các nhà máy đều đảm bảo

người lao động được quyền nhận được ít nhất bằng mức lương tối thiểu. Vi phạm về bảo hiểm xã hội (đóng góp cho quỹ bảo hiểm xã hội đầy đủ và đúng hạn) và thanh toán tiền làm thêm giờ tuy đã giảm so với năm trước, nhưng vẫn còn ở mức phổ biến. Thách thức tuân thủ lớn nhất trong mảng tiền lương là duy trì một bảng lương chính xác. Năm 2017 có 37% số

nhà máy vi phạm quy định này và tăng lên 42% vào năm 2019. Việc không tuân thủ tiêu chuẩn này là rủi ro cho tính toàn vẹn và liên chính của hệ thống chi trả tại doanh nghiệp và do đó, thường được các nhân hàng coi là một vi phạm nghiêm trọng. Mặc dù đã có nhiều sự cải thiện trong những năm qua, tuy nhiên trong một số trường hợp, vi phạm này khiến nhà máy gặp phải rủi ro lớn trong việc duy trì mối quan hệ đối tác với các nhân hàng.

Về vấn đề hợp đồng lao động:

Nhìn chung các doanh nghiệp trong ngành tuân thủ tương đối tốt các quy định của pháp luật Việt Nam về hợp đồng lao động. Theo báo cáo của Better work (hình 2), năm 2017 có hơn 70% các nhà máy được đánh giá đều đảm bảo rằng tất cả người lao động của họ có hợp đồng lao động. Tuy nhiên, vẫn còn những thách thức trong việc biến các quy định trong các văn bản pháp luật thành các thực hành khả thi ở cấp độ nhà máy. Một số lớn các nhà máy (58% tăng lên 77% vào năm 2019) gặp khó khăn trong việc đảm bảo rằng các hợp đồng lao động của họ có đầy đủ tất cả những điều khoản và điều kiện bắt buộc theo luật quy định. Ngoài ra, 28% các nhà máy cũng gặp khó khăn trong việc tính trợ cấp thôi việc vì họ không thể theo dõi thời gian làm việc mà người lao động không được đóng bảo hiểm thất nghiệp, như trong giai đoạn thử việc, đào tạo, nghỉ thai sản hoặc nghỉ ốm nhiều hơn 14 ngày để tính chính xác trợ cấp thôi việc. Gần một phần ba số nhà máy trong kỳ báo cáo đã không tuân thủ theo các yêu cầu của luật về quy trình tổ chức đối thoại tại nơi làm việc. Tuy nhiên, hầu hết các nhà máy được quan sát đều hiểu tầm quan trọng của việc đối thoại thường xuyên giữa quản lý và công nhân để duy trì một mối quan hệ lao động hài hòa. Họ tổ chức đối thoại hoặc trao đổi thông tin tại nơi làm việc dưới nhiều hình thức khác nhau. Không có nhiều bằng chứng cho thấy các nhà máy vi phạm quy định của pháp luật về kỷ luật lao động hoặc người lao động bị ngược đãi tại nơi làm việc. Tỷ lệ không tuân thủ trong các vấn đề này lần lượt là 7% và 4%. Trong 14 nhà máy, công nhân đã báo cáo rằng họ bị quấy rối bằng lời nói hoặc bị lăng mạ từ phía quản lý thường là quản lý chuyên hoặc quản lý sản xuất của họ. Xu hướng vi phạm năm 2019 này đều tăng lên so với 2017.

Về vấn đề an toàn, vệ sinh lao động (ATVSLĐ):

Lĩnh vực an toàn vệ sinh lao động có số lượng vi phạm nhiều nhất được ghi nhận. Điều này phản ánh sự phức tạp và rủi ro liên quan đến sản xuất hàng

may mặc và da giày, và các quy định khá rộng về ATVSLĐ tại nơi làm việc của Việt Nam. Theo báo cáo tuân thủ của Better work (2017) các vi phạm trải dài ở nhiều nội dung và không có nội dung nào có tỉ lệ vi phạm cao hơn 50%. Các thách thức tập trung chủ yếu trong 4 nhóm, đó là Bảo hộ lao động, Hệ thống Quản lý ATVSLĐ, Ứng phó Khẩn cấp và Các chất nguy hiểm, với các tỷ lệ không tuân thủ tổng hợp lần lượt là 93%, 82%, 74% và 68%. Thách thức phổ biến đối với các nhà máy là thành lập bộ phận ATVSLĐ cơ sở hoạt động tốt. Theo Luật và Nghị định mới về an toàn vệ sinh lao động, tất cả nhà máy phải cử nhân viên có trình độ học vấn hoặc kinh nghiệm kỹ thuật liên quan để phụ trách công tác ATVSLĐ. Trong kỳ báo cáo này, một nửa số nhà máy đã không thực hiện được quy định này. An toàn cháy nổ và ứng phó với các tình huống khẩn cấp tiếp tục là mối quan ngại lớn đối với ngành may mặc và da giày, vì sử dụng nhiều vật liệu dễ cháy và số lượng công nhân có mặt trong một xưởng sản xuất lớn. Trong khi hầu hết các nhà máy đã lắp đặt hệ thống phát hiện và báo cháy, theo phê duyệt của cảnh sát phòng cháy chữa cháy địa phương, vẫn còn nhiều nhà máy đã không thường xuyên kiểm tra và bảo trì để đảm bảo hệ thống này vận hành ổn định. Đây vẫn là vi phạm đối với 35% số nhà máy được đánh giá. Trong khi đó, các nhà máy cũng đã cải tiến trong việc giữ các lối thoát nạn thông thoáng, với tỷ lệ không tuân thủ ở mức 31%, giảm 20 điểm phần trăm so với năm trước. Một điểm tích cực đó là các vi phạm trong lĩnh vực này trong năm 2019 đang có xu hướng giảm đi so với báo cáo năm 2017.

Cuối cùng là về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi:

Đặc điểm của ngành may mặc Việt Nam là thời gian làm việc dài và tăng ca quá mức quy định. Đối với hầu hết các trường hợp, tăng ca là tự nguyện. Tuy nhiên, vi phạm làm thêm giờ quá quy định là nguyên nhân hàng đầu của các trường hợp không tuân thủ trong nhóm này. Theo số liệu thống kê ở hình 2, năm 2017 có 77% số nhà máy được đánh giá không tuân thủ giới hạn tăng ca hàng tháng là 30 giờ và 69% không tuân thủ giới hạn tăng ca hàng năm là 300 giờ. Mặc dù trong một số trường hợp, việc làm thêm giờ quá quy định phản ánh sự yếu kém của khâu kế hoạch sản xuất và duy trì năng suất trong giờ làm việc của nhà máy, nhiều nhà máy lựa chọn vi phạm ở mức độ nhất định (ví dụ như 60 giờ làm việc mỗi tuần bao gồm cả tăng ca và giờ làm

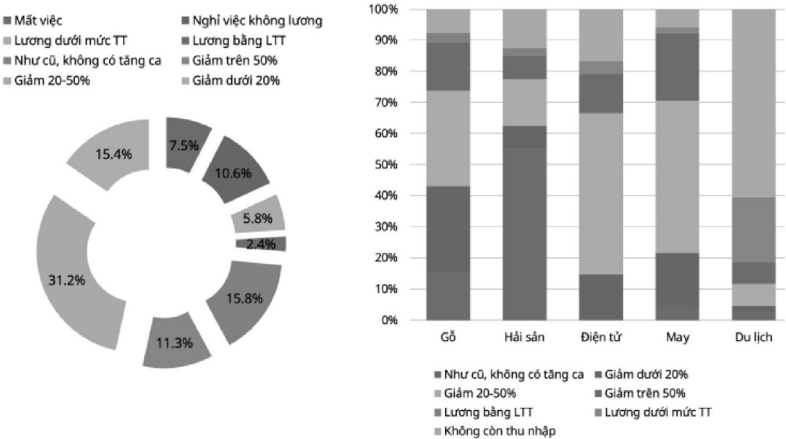
thông thường) và việc này được các nhân hàng đối tác của họ chấp nhận. Điểm tích cực hơn là phần lớn các nhà máy được đánh giá đã đảm bảo nghỉ chế độ theo quy định của pháp luật cho công nhân, đặc biệt là nghỉ của lao động nữ. Hầu hết công nhân tại các nhà máy được đánh giá được xem là đang làm công việc nặng nhọc, độc hại và được hưởng 14 ngày nghỉ hằng năm. 14% số nhà máy không tuân thủ với quy định này, hầu hết là do không thực hiện các quy định chi tiết của luật. Ít hơn 10% số nhà máy được ghi nhận là vi phạm quy định về 1 giờ nghỉ mỗi ngày cho lao động nữ đang cho con bú hoặc 30 phút nghỉ mỗi ngày trong thời gian hành kinh. Vấn đề vi phạm về thời giờ làm việc vốn dĩ vẫn là điều đáng lo

ngại ở các doanh nghiệp thâm dụng lao động như ngành may mặc, xu hướng vi phạm năm 2019 tăng lên so với năm 2017 càng cho thấy cần thiết phải điều chỉnh và xóa bỏ các vi phạm này nhằm đảm bảo quyền lợi và sức khỏe cho người lao động.

4.3. Thực trạng thực hiện trách nhiệm xã hội trong lĩnh vực lao động của các doanh nghiệp may mặc Việt Nam giai đoạn hậu Covid-19 (từ năm 2021 đến nay)

Theo ILO Việt Nam (2022), trong lĩnh vực lao động ngành may mặc chịu tác động nặng nề nhất do đại dịch Covid-19 gây ra và doanh nghiệp đã nỗ lực ứng phó rất nhiều để tồn tại và duy trì hoạt động trong và sau dịch. Cụ thể như sau:

Hình 3. Tác động của Covid-19 tới việc làm và thu nhập của người lao động



Nguồn: Báo cáo nghiên cứu của ILO (Chi, 2020)

Các biện ứng phó của doanh nghiệp bao gồm vay vốn, tìm thị trường hoặc khách hàng mới, thay đổi sản phẩm hoặc hình thức bán hàng. Ngoài việc dừng hoạt động thì các ứng phó chủ yếu ở việc cắt giảm chi phí đặc biệt là các chi phí về lao động. Cụ thể, trên 62% doanh nghiệp cắt giảm giờ làm và chi phí động, gần 45% doanh nghiệp cắt giảm lao động. Việc cắt giảm lương và chậm trả lương diễn ra phổ biến với ngành công nghiệp may mặc ở hầu hết các quốc gia báo cáo lượng đơn đặt hàng, giờ làm việc và lực lượng lao động của họ bị cắt giảm đáng kể trong khoảng thời gian từ tháng 3 đến tháng 6 năm 2020, thu nhập của công nhân nói chung đã giảm.

Ngành công nghiệp may mặc của Việt Nam là một trong những ngành bị ảnh hưởng nặng nề nhất của đất nước, chủ yếu là do đơn đặt hàng bị hủy. Các nhà máy giảm công suất hoặc ngừng hoạt động cũng diễn ra phổ biến. Trước dịch, thu nhập bình quân đầu người

một năm của một công nhân khoảng 4500 đô la Mỹ, nếu tính bình quân cả thu nhập của nhóm lao động gián tiếp con số này là khoảng 5000 đô la Mỹ (VITAS, 2020) cao hơn nhiều so với GDP bình quân đầu người của Việt Nam là 3700 đô la Mỹ/năm (World Bank Viet Nam, 2022). Vốn là một ngành thâm dụng lao động, việc đảm bảo cho “đội quân đồng đảo” ngành may mặc mức thu nhập này luôn là một áp lực rất lớn đối với mỗi doanh nghiệp. Do vậy, khi đại dịch ập tới, việc đứt gãy chuỗi cung ứng, bị hủy đơn hàng hàng loạt, phong tỏa... khiến cho các doanh nghiệp bị thiệt hại kinh tế nặng nề và bài toán đảm bảo việc làm và thu nhập cho người lao động trở nên khó khăn hơn gấp bội. Theo Hiệp hội Dệt may Việt Nam (VITAS), 70% các nhà sản xuất hàng may mặc đã giảm ca và luân chuyển công nhân trong tháng 3, và 10% tiếp theo là vào tháng 4 và tháng 5 (Nguyen, 2020). Vào tháng 7 năm 2020, VITAS báo cáo rằng các nhà máy mở lại

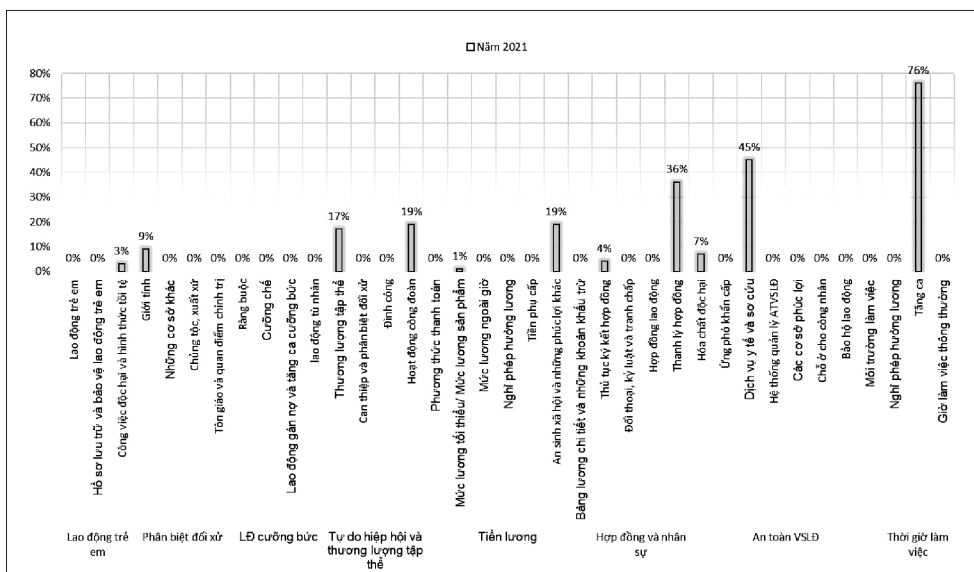
hoạt động với công suất 50 - 60% so với trước dịch và khoảng 500.000 đến 600.000 công nhân vẫn làm việc. Tuy nhiên, VITAS ước tính vào cuối năm 2020 thiệt hại toàn ngành khoảng 8,5 - 12 tỷ đô la Mỹ - hoặc khoảng 22 - 31% hàng dệt may xuất khẩu của cả nước so với năm 2019 (James, 2020).

Việc cắt giảm việc làm và thu nhập của người lao động là “bất khả kháng”, là biện pháp ứng phó cần thiết của doanh nghiệp may trong bối cảnh đại dịch bởi hai lý do: Thứ nhất, việc tìm khách hàng hoặc tạo sản phẩm mới không phải là lựa chọn khả thi của tất cả các doanh nghiệp, nhất là trong một thời gian ngắn. Các doanh nghiệp chế biến thủy sản, dệt may và chế biến gỗ có thể điều chỉnh sản phẩm của mình phù hợp với nhu cầu mới. Ví dụ: một số công ty may tăng cường bán qua mạng và chuyển sang may khẩu trang, quần áo bảo hộ. Tuy nhiên khó khăn về nguyên liệu và vận chuyển là rào cản rất lớn cho việc tiếp tục duy

trì hoạt động kinh doanh. Thứ hai, chi phí lao động chiếm tỉ lệ rất lớn trong tổng chi phí sản xuất trong ngành chế biến chế tạo (30% với sản xuất theo mô hình FOB và 80% với mô hình gia công thuần túy). Do đó, khi các đơn hàng bị trì hoãn hoặc hủy thì việc cắt giảm chi phí lao động trở thành điều không thể tránh khỏi với các doanh nghiệp.

Đại dịch Covid-19 ảnh hưởng nặng nề đến hoạt động sản xuất kinh doanh cũng như việc làm và thu nhập của người lao động trong ngành như đã nêu ở trên khiến cho vấn đề thực hiện Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động càng trở nên khó khăn hơn bao giờ hết, đặc biệt là trong bối cảnh “hậu Covid-19” như thời điểm hiện tại, doanh nghiệp dốc toàn lực nhằm phục hồi lại sản xuất. Theo báo cáo mới nhất của Better work năm 2021 về các vấn đề vi phạm cũng có sự điều chỉnh rõ rệt so với giai đoạn trước dịch. Cụ thể:

Hình 4. So sánh mức độ tuân thủ tiêu chuẩn về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động của các doanh nghiệp may mặc Việt Nam



Nguồn: Tác giả tổng hợp từ báo cáo tuân thủ Betterwork Việt Nam năm 2021

Theo số liệu báo cáo được trình bày ở hình 4, thời kỳ bình thường mới (hậu Covid -19) vấn đề nổi cộm nhất đó là các vi phạm về thời gian tăng ca. Theo thống kê có tới 76% doanh nghiệp đang vi phạm. Lý do của thực trạng này cũng là vì bối cảnh chung của toàn ngành, toàn xã hội trong quá trình khôi phục kinh tế, hoàn thành các đơn hàng bị chậm, bị gián đoạn trong suốt 2 năm dịch diễn ra, đây cũng là yêu cầu “bất khả kháng” có thể huy động tăng ca tối đa tuy nhiên số liệu cho thấy hầu hết các doanh nghiệp đang lạm dụng vấn đề này dẫn đến tỷ lệ vi phạm quy

định khá cao. Các vấn đề cấp thiết tiếp theo là vấn đề chăm sóc y tế, vấn đề an sinh xã hội, thanh lý hợp đồng và giải quyết chế độ chính sách cho người lao động mất việc vẫn còn rất hạn chế. Tỷ lệ vi phạm của các doanh nghiệp trong các nội dung này khá nhiều.

5. Kết luận

Trên đây là một số tổng hợp và phân tích của tác giả về thực trạng thực hiện trách nhiệm xã hội trong lĩnh vực lao động của các doanh nghiệp ngành may mặc trong bối cảnh đại dịch Covid-19. Theo đó có một số kết luận chung như sau:

Thứ nhất: Giai đoạn trước dịch, do là một ngành thâm dụng lao động, lĩnh vực sản xuất chủ yếu là gia công để xuất khẩu do vậy hầu hết các doanh nghiệp trong ngành đều nhận thức được tầm quan trọng của việc tuân thủ và thực hiện các nội dung trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động.

Thứ hai, trong giai đoạn trước Covid-19 các doanh nghiệp ngành may mặc vẫn tồn tại nhiều vấn đề vi phạm. Nhức nhối nhất là vấn đề an toàn vệ sinh lao động, trong đó hạn chế nhất là việc trang bị thiết bị bảo hộ lao động, vấn đề quản lý hệ thống quản lý an toàn vệ sinh lao động. Tiếp theo là vấn đề tăng ca quá nhiều so với quy định của pháp luật.

Cuối cùng là về thực trạng trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động của các doanh nghiệp ngành may mặc thời kỳ hậu Covid-19. Số liệu cho thấy việc tuân thủ của các doanh nghiệp trong ngành cũng vẫn chưa tốt. Vấn đề nổi cộm nhất là tỷ lệ

vi phạm thời gian tăng ca. Đây vốn là nhức nhối khó tránh của ngành may mặc Việt Nam nói riêng và của cả khu vực.

Biến cố như đại dịch Covid-19 vừa qua có thể diễn ra bất ngờ và bất kỳ thời điểm nào khó đoán định trước và sẽ gây những hậu quả rất nặng nề cho doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp thâm dụng lao động. Ngành may là một ngành tiềm năng và là một trong những lĩnh vực xuất khẩu chủ đạo của Việt Nam, do vậy việc tuân thủ tốt các nội dung trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động là hướng đi tối ưu cho việc tồn tại và phát triển của doanh nghiệp may mặc. Những hiện trạng đã được trình bày ở trên cho thấy một thực tế còn nhiều vi phạm, hạn chế cần khắc phục ngay. Cho nên, rất cần có sự vào cuộc và phối hợp của ba bên chính phủ, doanh nghiệp và công đoàn để duy trì quan hệ lao động lành mạnh và sự phát triển bền vững của ngành.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Better work Viet Nam. (2017). *Báo cáo tuân thủ của các doanh nghiệp may mặc Việt Nam năm 2017*. Retrieved from Better work Viet Nam. (2019). *Báo cáo tuân thủ của các doanh nghiệp may mặc Việt Nam năm 2019*. Retrieved from Better work Viet Nam. (2021). *Báo cáo tuân thủ của ngành may mặc Việt Nam năm 2021*.
- Bowen, H. (1953). *Social responsibility of the businessman*. New York, NY: Harper and Row.
- Carroll, A. B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate social performance. *Academy of Management Review*, 4(4), 497-505.
- Carroll, A. B. (1991). *The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders*. *Business Horizons*, 34(4), 39-48.
- Kiểm, Đ., Thủy Đ. T. & Huyền, N. L. T. (2017). *Bài giảng Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động*. Tài liệu nội bộ, Trường Đại học Lao động - Xã hội (cơ sở 2).
- Chi, Đ. Q. (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*. Hà Nội: Báo cáo kết quả nghiên cứu của ILO Việt Nam.
- FPTS. (2017). *Báo cáo tài chính ngành dệt may Việt Nam: Textiles and Clothing Industry Report-Dec.2017*.
- GSO. (2020). *Niên giám thống kê*. Hà Nội: NXB Thống kê.
- ILO Việt Nam. (2022). *Ngành dệt may Châu Á - TBD chịu tác động nặng nề do Covid-19 ảnh hưởng toàn bộ chuỗi cung ứng*. https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/Pressreleases/WCMS_758542/lang--vi/index.htm.
- James, L. J. J., Judd & Christian, Viegeln. (2020). *The supply chain ripple effect: How Covid-19 is affecting garment workers and factories in Asia and the Pacific*. Retrieved from ILO brief
- Matten, D., & Moon, J. (2004). Corporate social responsibility. *Journal of business Ethics*, 54(4), 323-337.
- Matten, D., & Moon, J. (2008). "Implicit" and "explicit" CSR: A conceptual framework for a comparative understanding of corporate social responsibility. *Academy of management Review*, 33(2), 404-424.
- Nguyen, J. Q. L. (2020). "Vietnam's Textile and Garment Industry Hit Hard By Covid-19." *East Asia Forum*, 19 May.
- Quốc hội. (2019). *Bộ luật Lao động*. Hà Nội, NXB Lao động Xã hội.
- VBS. (2020). *CPTPP & ngành Dệt May Việt Nam*. <https://www.vietinbank.vn/sites/sme/viewpdf/1479103335248.pdf>.
- VCBS. (2022). *Báo cáo triển vọng phục hồi ngành dệt may Việt Nam*. <https://vcbs.com.vn/vn/Communication/GetReport?reportId=9520>.
- VCCI. (2020). *Survey Report on the Impacts of Covid-19 on Business Performance*. Retrieved from Viet Nam.
- VITAS. (2020). *Ngành công nghiệp dệt may và những trăn trở*. http://www.vietnamtextile.org.vn/nganh-cong-nghiep-det-may-va-nhung-tran-tro_p1_1-1_2-1_3-656_4-5902.html#a_detail_target.
- World Bank Viet Nam. (2022). *Tổng quan về Việt Nam năm 2022*. <https://www.worldbank.org/vi/country/vietnam/overview#1>.

TÁC ĐỘNG CỦA ĐẠI DỊCH COVID-19 VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA ĐỐI VỚI QUẢN TRỊ TIỀN LƯƠNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP THÂM DỤNG LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

Nguyễn Hoàng Mai

Trường Đại học Công đoàn

n.hoang.mai@gmail.com

Tóm tắt: Đại dịch Covid-19 đã tác động nghiêm trọng đến sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp thâm dụng lao động. Với đặc trưng sử dụng lực lượng lớn lao động trực tiếp và lệ thuộc năng suất lao động của lực lượng này, các doanh nghiệp thâm dụng lao động đã gặp rất nhiều khó khăn khi lực lượng lao động bị lây nhiễm, khi sản xuất trong điều kiện đảm bảo giãn cách và phụ thuộc vào các chỉ thị giãn cách của nhà nước. Hoạt động quản trị nhân lực nói chung, hoạt động quản trị tiền lương nói riêng không diễn ra trong điều kiện bình thường và không thực hiện được theo kế hoạch. Nhiều vấn đề đặt ra cho các doanh nghiệp thâm dụng lao động trong quản trị tiền lương như: vấn đề hoàn thiện nhân sự quản trị tiền lương; vấn đề duy trì và hoàn thiện các quy chế nội bộ phục vụ cho quản trị tiền lương; vấn đề đổi mới quản trị tiền lương thông qua áp dụng phần mềm quản trị tiền lương; khả năng nghiên cứu và phát triển các chiến lược quản trị tiền lương giúp chủ động ứng phó với các sự cố bất ngờ như Covid-19. Trong khuôn khổ của bài viết, tác giả tổng hợp và đánh giá về tác động của đại dịch Covid-19 đến các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam, qua đó, đề xuất một số gợi ý về giải pháp nhằm hoàn thiện quản trị tiền lương trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam hiện nay.

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

IMPACTS OF THE COVID-19 PANDEMIC AND ISSUES FOR SALARY ADMINISTRATION IN LABOR-INTENSIVE ENTERPRISES IN VIETNAM

Abstract: The Covid-19 pandemic has seriously affected the sustainable development of businesses, especially labor-intensive enterprises. With the characteristics of using a large workforce directly and depending on its productivity, labor-intensive businesses have faced with many difficulties when the workforce is infected and production activities are in conditions of ensuring distance and depending on the distance directives of the State. Human resource management activities in general and salary administration activities in particular do not take place under normal conditions and cannot be carried out as planned. Some problems arise for labor-intensive businesses in payroll management such as perfecting personnel of the salary management; maintaining and completing internal regulations for salary administration; salary management innovation through the application of salary management software; the ability to research and develop payroll management strategies in response to unexpected events proactively like Covid-19.

Within the framework of the article, the author summarizes and evaluates the impact of the Covid-19 pandemic on labor-intensive enterprises in Vietnam, thereby, proposing some recommendations to improve the situation of payroll management in labor-intensive enterprises in Vietnam in present.

Keywords: Covid-19 Pandemic, labor - intensive enterprises, salary administration.

Mã bài báo: JHS - 51

Ngày nhận sửa bài: 10/6/2022

Ngày nhận bài: 17/5/2022

Ngày duyệt đăng: 20/6/2022

Ngày nhận phản biện: 29/5/2022

1. Đặt vấn đề

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) khẳng định cuộc khủng hoảng thị trường lao động do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 còn lâu mới kết thúc và tăng trưởng việc làm sẽ không đủ để bù đắp cho những thiệt hại ít nhất còn phải kéo dài đến năm 2023. Trong Báo cáo của ILO về “*Triển vọng xã hội và việc làm thế giới: Xu hướng 2021*” vào tháng 6 năm 2021, Tổng giám đốc ILO nhấn mạnh, thế giới cần một chiến lược toàn diện và có sự phối hợp, dựa trên các chính sách lấy con người làm trung tâm, được hỗ trợ bởi hành động và kinh phí. Không thể có sự phục hồi thực sự nếu không có sự phục hồi của những công việc tốt (ILO, 2021).

Theo Thông cáo báo chí của Tổng cục Thống kê (ngày 06.01.2022) về *Tình hình lao động và việc làm quý IV năm 2021 và Chỉ số phát triển con người (HDI) Việt Nam giai đoạn 2016 - 2020* cho thấy người lao động có thu nhập bình quân đạt 5,3 triệu đồng/1 tháng và ghi nhận trên cả nước có gần 1,5 triệu người trong độ tuổi lao động thất nghiệp. Tổng cục Thống kê cũng đã nhận định tỷ lệ lao động thiếu việc làm giữa các khu vực cũng như sự gia tăng mạnh tỷ lệ thất nghiệp trong năm 2021 đều do tác động sâu sắc của diễn biến phức tạp, kéo dài của đại dịch Covid-19, điều này đã tác động sâu sắc đến đời sống người lao động (Tổng cục Thống kê, 2022).

Qua các báo cáo của ILO và Việt Nam cho thấy những tác động của đại dịch Covid-19 đã gây ra những ảnh hưởng lớn đến thị trường lao động nói chung và thu nhập của người lao động nói riêng tại Việt Nam và trên toàn thế giới, đặc biệt là các doanh nghiệp thâm dụng lao động. Để hồi phục, các doanh nghiệp thâm dụng lao động cần rà soát lại chất lượng và hiệu quả của quá trình quản trị nội bộ, cần xem xét đổi mới các hoạt động quản trị nhân lực, đặc biệt là quản trị tiền lương trong bối cảnh hậu đại dịch Covid-19.

Trong phạm vi của bài viết, tác giả xin đưa ra một số phân tích để thấy được những tác động của đại dịch Covid-19 đến các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam trong hơn hai năm qua và một số vấn đề đặt ra trong công tác quản trị tiền lương tại các doanh nghiệp này.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Quản trị tiền lương là một hoạt động thuộc quản trị nhân lực, thực hiện hiệu quả quản trị tiền lương sẽ giúp nâng cao chất lượng, hiệu quả quản trị nhân lực và góp phần phát triển doanh nghiệp bền vững, đặc biệt là mô hình doanh nghiệp thâm dụng lao động. Vì vậy, đây là vấn đề thu hút sự quan tâm của nhiều nhà quản lý và đặc biệt là các nhà nghiên cứu. Vấn đề trả công cũng được các nhà quản trị và tổ chức trong nước quan tâm,

nghiên cứu với nhiều công trình khoa học, đề tài nghiên cứu về áp dụng theo nhiều cấp độ và hướng tiếp cận khác nhau, cùng những quan điểm và đặc trưng riêng như: Tươi (2013), “*Phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong doanh nghiệp ở Hà Nội*” bàn về lý luận cơ bản của tiền lương và các phương pháp tính trả lương cho người lao động trong doanh nghiệp dựa trên yếu tố thị trường của từng phương pháp; Phong (2011), “*Nghiên cứu tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội*”, chỉ ra các đặc thù của các nhóm doanh nghiệp đang nghiên cứu tác động đến tiền lương, thu nhập của người lao động, từ đó làm căn cứ để đưa ra giải pháp có tính lý luận cao và thực hiện.

Từ năm 2020 đến nay, hầu hết các doanh nghiệp ở Việt Nam đều chịu ảnh hưởng ít nhiều bởi đại dịch Covid-19, đã có một số bài báo, bài viết, kết quả khảo sát và đánh giá, phân tích bước đầu về tác động của đại dịch Covid-19 đến doanh nghiệp Việt Nam và một số vấn đề đặt ra như: “*Bài toán nào để Việt Nam thoát bẫy “lao động giá rẻ”*” trên Báo Dân trí (2022); “*Tận dụng hiệu quả các Hiệp định thương mại tự do*” của Khởi (2022); “*Tác động của dịch bệnh Covid-19 đối với doanh nghiệp Việt Nam, Một số phát hiện chính từ điều tra doanh nghiệp 2020*” của Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI), Ngân hàng Thế giới (2021); Báo cáo về “*Triển vọng xã hội và việc làm thế giới: Xu hướng 2021*” của Tổ chức Lao động Quốc tế; Thông cáo báo chí về “*Tình hình lao động và việc làm quý IV năm 2021 và Chỉ số phát triển con người (HDI) Việt Nam giai đoạn 2016 - 2020*” của Tổng cục Thống kê (2022).

Qua việc tìm hiểu các công trình đã nghiên cứu có liên quan đến chủ đề “*Tác động của đại dịch Covid-19 và những vấn đề đặt ra đối với quản trị tiền lương trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam*” cho thấy, cho đến hiện nay chưa có nghiên cứu về vấn đề này ở trong nước và ngoài nước, các công trình đã nghiên cứu trong nước chỉ mới tiếp cận các vấn đề sau: Những lý luận cơ bản về tiền lương, tiền công, các hình thức trả lương, các nhân tố ảnh hưởng đến công tác trả lương tại các doanh nghiệp. Phản ánh được thực trạng và phân tích được công tác trả lương tại một số đơn vị, doanh nghiệp để từ đó đưa ra được những giải pháp cơ bản nhằm hoàn thiện công tác trả lương tại các doanh nghiệp, đơn vị được nghiên cứu. Vì vậy, cần nghiên cứu về công tác quản trị tiền lương trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động cũng như tác động của đại dịch Covid-19 đến các doanh nghiệp thâm dụng lao động để rút ra các bài học kinh nghiệm, các giải pháp nhằm góp phần khắc phục hậu quả tác động tiêu cực của đại dịch Covid-19 đến các doanh nghiệp thâm dụng lao động và đề xuất

các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản trị tiền lương tại các doanh nghiệp này trong bối cảnh hiện nay.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:

- *Phương pháp thống kê - phân tích*: Phân tích các số liệu thống kê đã thu thập được từ các Cơ quan, tổ chức như Tổng cục Thống kê, Bộ Y tế, Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Tổ chức Lao động Quốc tế, Tổ chức Y tế Thế giới nhằm đưa ra những đánh giá, nhận xét cơ bản trên những số liệu đó. Bài viết cũng tiếp cận các nghiên cứu về tiền lương, tiền công trong các doanh nghiệp, các vấn đề về Hiệp định Thương mại tự do thế hệ mới (Khôi, 2022; Phong, 2011; Tươi, 2013) để đối chiếu, đánh giá thực tiễn vấn đề nghiên cứu.

- *Phương pháp so sánh tổng hợp*: Căn cứ trên các thông tin, tài liệu, kiến thức thu thập được trên sách báo, mạng internet, các quy định của Nhà nước về đại dịch Covid-19, về quản trị doanh nghiệp, quản trị tiền lương... Từ đó tiến hành phân tích, tổng hợp các tài liệu thu thập được nhằm làm rõ vấn đề nghiên cứu.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Đặc trưng của các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam hiện nay

Các doanh nghiệp thâm dụng lao động được hiểu là các doanh nghiệp có sử dụng lượng lớn lao động để sản xuất hàng hóa hoặc dịch vụ, mức độ thâm dụng lao động sẽ là cao khi tỉ lệ chi phí lao động yêu cầu cao. Ở Việt Nam, các doanh nghiệp thâm dụng lao động thường hoạt động trong các lĩnh vực nhà hàng, khách sạn, chăm sóc y tế, xây dựng, khai thác mỏ, dệt may, da giày, chế biến thủy hải sản, chế biến lương thực - thực phẩm, hóa dược - cao su nhựa, điện tử - công nghệ thông tin... Doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam có những đặc điểm chung của các doanh nghiệp thâm dụng lao động trên thế giới như: sử dụng nguồn lực lao động đòi hỏi nhiều nỗ lực về thể chất để hoàn thành các công việc theo nhiệm vụ lao động; đa phần công việc thâm dụng lao động không yêu cầu người lao động phải có trình độ kĩ năng hoặc học vấn cao, nhưng lại đòi hỏi doanh nghiệp cần đầu tư cả về thời gian và nguồn lực để huấn luyện người lao động đáp ứng các tiêu chuẩn quy định khi tham gia sản xuất hàng hóa và dịch vụ; người lao động phải tham gia vào phần lớn các khâu của quá trình sản xuất hàng hóa hoặc dịch vụ dù có các công cụ lao động đi kèm, điều này cũng đòi hỏi doanh nghiệp tốn nhiều thời gian hơn để hoàn thành một đơn vị sản xuất nói chung; Chi phí doanh nghiệp bỏ ra cho vấn đề lao động bao gồm tất cả các chi phí cần có để đảm bảo hoàn thành công việc của người lao động, việc quản trị doanh nghiệp về chi phí này cho thấy có thể điều chỉnh

mức chi phí này trong trường hợp thị trường bị suy yếu, đây là đặc trưng thể hiện sự linh hoạt trong kiểm soát chi phí của các doanh nghiệp thâm dụng lao động.

Bên cạnh những đặc trưng của các doanh nghiệp thâm dụng lao động nói chung, các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam có những đặc trưng riêng xuất phát từ bối cảnh của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, sự tham gia tích cực các hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới ở Việt Nam và đặc biệt là hệ quả của đại dịch Covid-19:

Thứ nhất, cơ hội tham gia thị trường xuất khẩu của các doanh nghiệp thâm dụng lao động ngày càng được mở rộng. Các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam vẫn đang tận dụng được lợi thế “lao động giá rẻ” để tích cực đổi mới nhằm thích nghi và tham gia vào hoạt động xuất khẩu theo FTA. Bản chất của các FTA là văn bản thể hiện sự thỏa thuận giữa các quốc gia ký kết về việc cắt giảm và xóa bỏ hàng rào thuế quan cũng như phi thuế quan theo lộ trình nhằm tiến tới hình thành khu vực mậu dịch tự do. Sự tham gia vào 15 FTA (tính đến hết tháng 4 năm 2022) đã giúp Việt Nam phát huy được các tiềm năng, năng lực để xuất khẩu hàng hóa tới nhiều thị trường xuất khẩu như: Trung Quốc, Liên minh Châu Âu, Vương quốc Anh và Bắc Ai-len, Hàn Quốc, Ấn Độ, Niu-di-lân, Ca-na-đa, Mê-xi-cô, Hoa Kỳ... Cho dù chịu ảnh hưởng bởi đại dịch Covid-19, tổng kim ngạch xuất khẩu của Việt Nam năm 2021 đạt 336 tỷ USD, tăng gần 20% so với năm 2020, thặng dư khoảng 4 tỷ đô, Việt Nam bước chân vào nhóm 20 nền kinh tế có quy mô thương mại lớn nhất thế giới (Khôi, 2022). Trong số các doanh nghiệp hưởng lợi từ điểm sáng trong xuất khẩu hàng hóa có phần lớn là các doanh nghiệp thâm dụng lao động, chủ yếu ở các lĩnh vực sản xuất hàng hóa và dịch vụ về nông nghiệp (gạo, nông sản...), chế biến thủy hải sản, dệt may, da giày, điện tử...

Thứ hai, các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam lệ thuộc vào nguồn lao động ở Việt Nam qua các thời kỳ. Do nhu cầu của doanh nghiệp thâm dụng lao động cần sử dụng nhiều lao động nên hiện tượng thiếu lao động, đói lao động có xu hướng xảy ra thường xuyên vào các dịp lễ, Tết và sau lễ, Tết. Điều này tác động không nhỏ đến các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam, hầu hết các chiến lược quan hệ lao động được đặt ra lúc này nhằm tháo gỡ việc thiếu đói lao động và điều chỉnh đơn giá tiền lương, tăng các chi phí hỗ trợ nhu cầu sinh hoạt để thu hút người lao động. Tuy nhiên, điều này lại làm gia tăng sự cạnh tranh về tuyển dụng lao động giữa các doanh nghiệp thâm dụng lao động trong cùng lĩnh vực ngành nghề và trên cùng địa bàn hoạt động. Việc thực hiện các chiến lược này cũng

đòi hỏi các doanh nghiệp phải cân đối được nguồn lực tài chính với hiệu suất lao động mang lại từ lực lượng lao động có phát sinh chi phí.

Thứ ba, các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam hiện nay chịu nhiều ảnh hưởng bởi các chính sách hạn chế việc tiếp tục sử dụng phương thức thâm dụng lao động trong sản xuất, đặc biệt đối với các doanh nghiệp thâm dụng lao động trong lĩnh vực công nghiệp. Việc phải chủ động điều chỉnh phương thức sản xuất thâm dụng lao động do bị lệ thuộc các chính sách mới của Nhà nước và các chính quyền địa phương trong xu hướng giảm thâm dụng lao động ở một số ngành và lĩnh vực là một thách thức lớn với các doanh nghiệp này hiện nay. Để cạnh tranh được với các doanh nghiệp thâm dụng vốn (doanh nghiệp sử dụng nhiều máy móc, thiết bị và hệ thống sản xuất cao, phức tạp trong quá trình sản xuất để tự động hóa và tạo ra lượng lớn hàng hóa, dịch vụ), các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam cần tối ưu hóa chi phí đào tạo và giáo dục người lao động, thuê thêm người lao động, thuê người lao động làm việc tạm thời để tăng khối lượng đầu ra hoặc yêu cầu người lao động làm thêm giờ nhằm tăng sản lượng trong ngắn hạn. Điều này phụ thuộc nhiều vào năng lực đào tạo của doanh nghiệp, của các cơ sở đào tạo nghề của Nhà nước và tư nhân, và cũng lệ thuộc vào nhu cầu của người lao động khi tham gia vào quan hệ lao động tại các doanh nghiệp thâm dụng lao động. Phần lớn các doanh nghiệp ở Việt Nam chọn phương thức sản xuất là thâm dụng lao động đều có hạn chế về tiềm lực tài chính nên không đủ khả năng đầu tư vào nguồn vốn để mua các thiết bị và máy móc thay thế sức lao động. Đây là giới hạn cho cơ hội phát triển của các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam nếu không tìm được các phương án quản trị chiến lược phù hợp.

4.2. Tác động của đại dịch Covid-19 đến các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam

Các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam trước hết cũng chịu nhiều ảnh hưởng, tác động chung của đại dịch Covid-19 như các doanh nghiệp thâm dụng vốn khác. Theo Báo cáo “*Tác động của dịch bệnh Covid-19 đối với doanh nghiệp Việt Nam năm 2020*” của Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) và Ngân hàng Thế giới (WB) cho thấy tác động của dịch Covid-19 với các doanh nghiệp ở một số ngành là đặc biệt lớn. Qua khảo sát chọn mẫu với 10.197 doanh nghiệp trên toàn quốc, có tới 87,2% doanh nghiệp tiếp nhận ảnh hưởng ở mức “phần lớn” hoặc “hoàn toàn tiêu cực”; 11% doanh nghiệp nhận định “không bị ảnh hưởng gì” và chỉ khoảng 2% doanh nghiệp ghi nhận tác động “hoàn toàn tích cực” hoặc “phần lớn tích cực”.

Trong số đó, tỷ lệ các doanh nghiệp trong một số lĩnh vực ngành nghề chịu ảnh hưởng tác động lớn bởi dịch Covid-19 gồm: 97% trong ngành May mặc; 96% trong ngành Thông tin truyền thông; 94% trong ngành Sản xuất thiết bị điện; 95% trong ngành Nông nghiệp/thủy sản (VCCI & WB, 2021).

Thực tiễn và kết quả khảo sát của VCCI và WB đều cho thấy các tác động của Covid-19 đến các doanh nghiệp rất đa dạng, gồm nhiều vấn đề như: khó tiếp cận khách hàng; bị ảnh hưởng về dòng tiền, vấn đề nhân công, người lao động, dịch chuyển chuyên gia; chuỗi cung ứng bị gián đoạn; suy giảm đơn hàng, giảm sản lượng, phải trì hoãn, giãn tiến độ đầu tư thậm chí hủy dự án đang hoặc sẽ thực hiện; khó tiếp cận giao thương ngoài nước; phát sinh thêm chi phí phòng ngừa dịch Covid-19. Vì những tác động này nên có doanh nghiệp bị gián đoạn, ngưng trệ hoạt động, thậm chí dừng hoạt động, có nguy cơ bị phá sản vì vấp phải những rủi ro về khả năng thanh toán, đặc biệt là chi phí trả lãi vay ngân hàng. Trong các tác động trên thì tác động đến vấn đề lao động chiếm 38% (VCCI & WB, 2021).

Bên cạnh những tác động chung như các doanh nghiệp thâm dụng vốn, các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam còn chịu ảnh hưởng riêng và chủ yếu đến từ vấn đề nhân công, nguồn lao động và những vấn đề phát sinh liên quan đến hai yếu tố này. Tính đến thời điểm hiện tại, có thể tạm chia đại dịch Covid-19 ra thành ba giai đoạn chính (theo cách tiếp cận từ tác động của chính sách và quản lý của Nhà nước về ứng phó với đại dịch Covid-19): giai đoạn đầu đại dịch với các hoạt động truy vết, cách ly, phong tỏa nghiêm ngặt, chưa có vắc-xin; giai đoạn thứ hai là thích nghi, vừa sản xuất vừa đảm bảo an toàn dịch bệnh, thực hiện cách ly với người lao động bị dương tính và xét nghiệm diện rộng với người lao động làm cùng đơn vị, đã có vắc-xin; giai đoạn thứ ba là hoạt động sản xuất bình thường và không còn là đại dịch, Covid-19 lúc này được coi là bệnh đặc định, bỏ quy định khai báo y tế và cách ly. Qua các giai đoạn khác nhau thì sự tác động, ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 đến các doanh nghiệp thâm dụng lao động có những khác biệt nhất định.

Ở giai đoạn thứ nhất, có thể xác định giai đoạn này bắt đầu từ thời điểm Tổng giám đốc Ghebreyesus của Tổ chức Y tế Thế giới (WHO) họp báo ngày 11.3.2020 công bố đại dịch toàn cầu (WHO, 2020), ở giai đoạn này, do sự hiểu biết về y học với Covid-19 trên toàn thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng đều hạn chế, vấn đề tính mạng và sức khỏe người dân được đặt lên trên hết, sản xuất phải tuân thủ theo các quyết định quản lý nhà nước về dịch bệnh nên với đặc trưng sử dụng nhiều

lao động của các doanh nghiệp thâm dụng lao động đã không tránh khỏi những tác động nặng nề. Với phương thức cách ly triệt để và phong tỏa quy mô rộng để đảm bảo kiểm soát chặt chẽ nguy cơ lây nhiễm, chỉ cần doanh nghiệp nằm trên địa bàn có người bị nhiễm hoặc người lao động trong doanh nghiệp bị nhiễm (F0), hoặc tiếp xúc trực tiếp với người bị nhiễm (trở thành F1), tiếp xúc gần với F1 (trở thành F2) thì đều sẽ đưa đi cách ly trực tiếp, những người nghi có tiếp xúc hoặc tiếp xúc với F2 sẽ tự cách ly ở nhà và theo dõi chặt chẽ, điều này dẫn đến sự đình trệ sản xuất của các doanh nghiệp. Nhiều chi phí phát sinh không mong đợi đối với các doanh nghiệp nói chung nhưng chi phí liên quan đến người lao động thì các doanh nghiệp thâm dụng lao động tổn nhiều hơn, cụ thể: chi phí trả lương, trả tiền tự cách ly cho người lao động dù quá trình sản xuất đình trệ, người lao động đi cách ly hoặc không tham gia sản xuất; Chi phí mua sắm các thiết bị y tế và thuốc phòng dịch đảm bảo an toàn, vệ sinh phòng dịch cho người lao động (xét nghiệm định kỳ, đo nhiệt, khử trùng, khẩu trang y tế, vệ sinh môi trường...); chi phí mua dự trữ hàng hóa, nguyên vật liệu; Chi phí sắp xếp bố trí lại nơi làm việc đảm bảo 5K (Khẩu trang - Khử khuẩn - Khoảng cách - Không tập trung - Khai báo y tế); chi phí đào tạo kỹ năng làm việc trực tuyến cho người lao động và chi phí mua, quản trị phần mềm; chi phí duy trì các hoạt động đảm bảo an ninh cơ sở vật chất trong giai đoạn phong tỏa; chi phí hỗ trợ hoạt động của tổ Covid-19 tại doanh nghiệp để phối hợp cùng các cấp công đoàn, chính quyền sở tại trong cung cấp thông tin phòng dịch; chi phí nộp phạt chậm tiến độ hàng hóa; chi phí chuyển đổi tự động hóa một phần. Bên cạnh đó, một số doanh nghiệp thâm dụng lao động ở giai đoạn khó khăn, thua lỗ nặng có thể phát sinh các chi phí khác như: chi phí mất từ giảm giá hàng tồn kho; chi phí tái cấu trúc hoạt động của doanh nghiệp; chi phí thanh lý tài sản cố định và các khoản đầu tư; chi phí thuê tư vấn giải quyết các vấn đề của doanh nghiệp như: xử lý các vấn đề kế toán công ty trong đó có kế toán tiền lương; xử lý các vấn đề liên quan đến các khoản vay đến hạn;... Giai đoạn này nhiều doanh nghiệp thâm dụng lao động tại Chí Linh, Hải Dương và các khu công nghiệp trọng điểm phía Nam đã bị ảnh hưởng vô cùng nặng nề.

Ở giai đoạn thứ hai, do thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng đã bước đầu có những hiểu biết về Covid-19, đã có vắc-xin, vấn đề tính mạng và sức khỏe người dân vẫn tiếp tục được đặt lên trên hết nhưng nền kinh tế cần được hỗ trợ khôi phục và duy trì sản xuất, với các biện pháp phòng chống dịch linh hoạt hơn của Nhà nước, các doanh nghiệp thâm dụng lao động đã nỗ lực

quay trở lại sản xuất bằng việc thông báo người lao động quay lại. Với phương thức cách ly mới, một số các chi phí vẫn tiếp tục phát sinh cùng các doanh nghiệp thâm dụng lao động như các chi phí phát sinh ở giai đoạn thứ nhất, bên cạnh đó phát sinh một số khoản chi phí khác như: chi phí mua vắc-xin tiêm cho người lao động (nhiều doanh nghiệp chủ động đăng ký mua để kịp ổn định nguồn lực sản xuất thay vì để người lao động chờ lịch tiêm ở địa phương cư trú); chi phí cải tạo cơ sở vật chất để bố trí đảm bảo giãn cách tại nơi sản xuất: nhiều doanh nghiệp thâm dụng lao động mất thêm rất nhiều chi phí nhằm bố trí chỗ ngủ, nghỉ và ăn uống, thuốc men cho người lao động khi thực hiện phương án “*ba tại chỗ*” (sản xuất, cách ly, ăn nghỉ tại chỗ). Những chi phí phát sinh đều là không mong đợi đối với các doanh nghiệp nói chung nhưng chi phí liên quan đến người lao động thì các doanh nghiệp thâm dụng lao động tổn nhiều hơn, cụ thể: chi phí trả lương, trả tiền tự cách ly cho người lao động dù quá trình sản xuất đình trệ hoặc không thông suốt, gián đoạn, người lao động đi điều trị hoặc không tham gia sản xuất ổn định; giá các thiết bị y tế và thuốc phòng dịch tăng cao do khan hiếm làm chi phí đảm bảo an toàn, vệ sinh phòng dịch cho người lao động như xét nghiệm, đo thân nhiệt, khử trùng, khẩu trang y tế... càng tăng; một số các chi phí vẫn tiếp tục phát sinh như giai đoạn trước gồm: chi phí mua dự trữ hàng hóa, nguyên vật liệu; chi phí sắp xếp bố trí lại nơi làm việc đảm bảo 5K; chi phí quản trị phần mềm và đào tạo người lao động làm việc trực tuyến; chi phí duy trì các hoạt động đảm bảo an ninh cơ sở vật chất và an toàn chống dịch trong giai đoạn sản xuất vừa trực tiếp vừa trực tuyến...

Ở giai đoạn thứ ba, tỷ lệ dân cư được tiêm đủ 2 đến 3 mũi vắc-xin, Nhà nước thực hiện chính sách “bình thường mới”, khuyến khích các doanh nghiệp trong đó có doanh nghiệp thâm dụng lao động quay trở lại hoạt động sản xuất. Chấp nhận coi Covid-19 như bệnh đặc định, vận hành bình thường, Chính phủ và Công đoàn ngừng một số chính sách hỗ trợ cho người lao động bị nhiễm như thời kỳ trước. Chính phủ tiếp tục xem xét việc áp dụng chính sách ưu đãi với các doanh nghiệp như miễn giảm thuế, miễn giảm tiền thuê mặt bằng, cho phép chậm đóng kinh phí công đoàn... Theo Báo cáo tác động của dịch Covid-19 đến tình hình lao động, việc làm quý I năm 2022, mặc dù số ca nhiễm Covid-19 gia tăng nhanh tại hầu hết các tỉnh, thành phố do biến chủng Omicron thay thế dần biến thể Delta, nhưng với chiến lược thích ứng an toàn và tăng độ phủ vắc-xin, tỉ lệ bao phủ vaccine phòng Covid-19 cho người từ 18 tuổi trở lên mũi 2 khoảng 99%, và mũi 3 khoảng 50% đã giúp

thị trường lao động quý I năm 2022 dần phục hồi trở lại. Lực lượng lao động, số người có việc làm tăng so với quý trước và so với cùng kỳ năm trước, đặc biệt lao động trong ngành dịch vụ tăng đáng kể so với quý trước, đây là thực trạng khả quan đối với các doanh nghiệp thâm dụng lao động khi thị trường lao động hồi phục thì nguồn cung lao động sẽ tăng. Nhưng sự suy giảm lợi nhuận từ những tác động của các đợt dịch Covid-19 trước kèm theo yêu cầu khởi động và phản ứng nhanh với yêu cầu của khách hàng nhằm trả các đơn hàng đúng hạn, đúng chất lượng tạo ra một sự cạnh tranh gay gắt giữa chính các doanh nghiệp thâm dụng lao động trong cùng lĩnh vực ngành sản xuất hoặc giữa doanh nghiệp thâm dụng lao động với doanh nghiệp thâm dụng vốn trong cùng lĩnh vực ngành sản xuất (Tổng cục Thống kê, 2022).

Như vậy, tính đến thời điểm hiện tại, qua các giai đoạn tác động khác nhau của dịch Covid-19 đến các doanh nghiệp thâm dụng lao động đã đặt ra những bài toán lớn cho các doanh nghiệp này. Chuyên gia kinh tế Phạm Chi Lan (nguyên Phó Chủ tịch VCCI, nguyên thành viên Ban Nghiên cứu của hai cố Thủ tướng) đã có những nhận định về vấn đề này đối với các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam ngay từ giai đoạn đầu của Covid-19. Bà cho rằng vấn đề thâm dụng lao động của nền kinh tế Việt Nam đã được cảnh báo nhiều năm và những biến động lao động, hệ quả phát sinh của nó xảy ra trong bối cảnh hiện nay là hệ quả tất yếu. Bà Lan cho rằng, những biểu hiện “lâm sàng” của tình trạng thâm dụng lao động là các khu công nghiệp lớn phía Nam luôn trong tình trạng đói lao động những dịp lễ, Tết do công nhân trở về quê không quay lại hoặc trở lại chậm so với yêu cầu. Đến khi các thành phố lớn như Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai cùng hàng loạt địa phương đầu tàu kinh tế phía Nam bị tác động nặng của đại dịch, người lao động lũ lượt về quê... thì càng thấy rõ nguy cơ biến động nguy hại thế nào đối với nền kinh tế (Báo Dân trí, 2022).

4.3. Những vấn đề đặt ra và một số giải pháp đối với quản trị tiền lương trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam hậu đại dịch Covid-19

4.3.1. Những vấn đề đặt ra về quản trị tiền lương trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam hậu đại dịch Covid-19

Tiền lương, theo quan điểm của K. Marx, là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động. Trong điều kiện nghiên cứu của kinh tế học hiện đại, tiền lương được xem là giá cả của sức lao động, được xác định bằng quan hệ cung cầu trên thị trường lao động. Trong nền kinh tế thị trường, quan niệm về tiền lương là số lượng tiền tệ mà người sử dụng lao động phải chi trả cho người lao

động để hoàn thành công việc. Từ các khái niệm trên, có thể hiểu quản trị tiền lương trong các doanh nghiệp nói chung và trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động nói riêng là việc thực hiện một chuỗi các hành động liên quan đến lương thưởng trong một 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...

Về bản chất, tiền lương có nhiều chức năng như: tái sản xuất sức lao động; thước đo giá trị xác định hao phí lao động; kích thích và điều tiết lao động; giúp người lao động tích lũy và giúp nhà nước quản lý. Căn cứ vào bản chất của tiền lương, hoạt động quản trị tiền lương đối với các doanh nghiệp sử dụng đông lực lượng lao động như các doanh nghiệp thâm dụng lao động cần vừa đảm bảo tổ chức sử dụng lao động hợp lý, thanh toán tiền lương và các khoản liên quan đúng hạn cho người lao động, tạo động lực quan trọng để người lao động chấp hành tốt kỷ luật lao động, hăng say làm việc từ đó nâng cao năng suất lao động, tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp, vừa đồng thời tạo điều kiện nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động.

Trong thời gian thực hiện giãn cách xã hội nhằm hạn chế sự lây lan của dịch Covid-19, các doanh nghiệp thâm dụng lao động vừa bị động do ảnh hưởng các quyết định của Nhà nước về phong tỏa, vừa phải chủ động linh hoạt thực hiện nhiều phương án sản xuất tại chỗ để đảm bảo hoạt động sản xuất kinh doanh. Thực tiễn quá trình quản trị tiền lương cho thấy phát sinh các khoản chi phí như chi phí ăn ở của nhân viên, chi phí xét nghiệm Covid-19, chi phí hỗ trợ cách ly, chi phí mua thiết bị vật tư y tế, chi phí thay đổi cơ sở vật chất hạ tầng đáp ứng yêu cầu sản xuất tại chỗ... Việc sản xuất phụ thuộc nhiều vào số đông lao động, nhưng mức sản xuất thấp hơn đáng kể so với bình thường do đảm bảo giãn cách trong quá trình sản xuất, do chịu ảnh hưởng bởi các vấn đề bị động trong tạm ngừng sản xuất phòng dịch (khó dự kiến được cơ hội tái sản xuất, hoạt động sản xuất mất ổn định). Việc xem xét, cân đối xem có đưa những chi phí phát sinh này vào chi phí giá thành sản phẩm hay không hiện đang là một vấn đề nhiều doanh nghiệp thâm dụng lao động quan tâm.

Tóm lại, công tác quản trị tiền lương trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động thời kỳ hậu Covid-19 muốn đạt hiệu quả cần xem xét đầy đủ các vấn đề:

Thứ nhất là vấn đề hoàn thiện công tác nhân sự quản trị tiền lương: việc phát sinh các chi phí mới từ tác động của dịch Covid-19 làm mất cân đối trong chi phí sản xuất. Các kế hoạch quản trị doanh nghiệp nói chung và quản trị tiền lương theo dự kiến ban đầu của các doanh nghiệp thâm dụng lao động bị động. Các nghiệp vụ về

tiền lương bị phát sinh các nội dung mới chưa có trong tiền lệ và chưa có hướng dẫn của cơ quan nhà nước. Quản trị tiền lương trở thành một công việc khó khăn và gặp nhiều thách thức do việc quản lý và giám sát các vấn đề phát sinh không đồng bộ liên quan đến người lao động: bố trí công việc, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, giãn cách, điều trị; sắp xếp và tính toán lại định mức lao động; xác định tiền lương làm căn cứ tính đóng các bảo hiểm bắt buộc; phụ cấp vào lương và ngoài lương phát sinh...

Thứ hai là vấn đề duy trì và hoàn thiện các quy chế nội bộ phục vụ cho quản trị tiền lương: các doanh nghiệp thâm dụng lao động lệ thuộc vào sự ổn định của việc vận hành nguồn lực lao động lớn, khi đại dịch Covid-19 tạo ra những rối loạn trong công tác quản trị tiền lương cũng là lúc các quy chế nội bộ như: Quy chế làm việc, Quy chế chi tiêu nội bộ, Quy chế khen thưởng, Quy chế trả lương tăng thêm... không còn khả năng phát huy hiệu lực hiệu quả trong giai đoạn bị động bố trí sản xuất. Các khoản trích định kỳ từ lương của người lao động để đóng các phí về bảo hiểm, về quỹ đảng - đoàn thể (nếu có) vấp phải sự không đồng thuận từ phía người lao động, nhiều cuộc ngừng việc tập thể phát sinh càng tạo thêm những khó khăn cho doanh nghiệp. Về phía Nhà nước cũng hoàn toàn bị động và chưa có kinh nghiệm trong xây dựng, ban hành các chính sách và các văn bản pháp quy hướng dẫn hoặc điều chỉnh kịp thời các nghiệp vụ quản trị tiền lương trong doanh nghiệp, các hoạt động kiểm toán với các doanh nghiệp thâm dụng lao động được xem xét thực hiện chậm lại.

Thứ ba là vấn đề quản trị tiền lương thông qua áp dụng phần mềm quản trị tiền lương: một số doanh nghiệp thâm dụng lao động đã tiến hành sử dụng phần mềm quản trị tiền lương từ trước đại dịch Covid-19 để giảm thiểu nhu cầu sử dụng lao động về quản trị nhân sự và tiền lương, tối ưu hóa được việc tự động hóa tính lương và đảm bảo vận hành các chu kỳ trả lương theo luật định, mang lại hiệu quả trong hoạt động. Tuy nhiên, trong đại dịch này, những biến động trong quản trị tiền lương là hoàn toàn không thể lường trước, phần mềm không phát huy tác dụng, thậm chí không thể vận hành trong điều kiện doanh nghiệp bị động về bố trí nguồn lực lao động. Những vấn đề phát sinh về số lượng lao động đông nhưng số giờ, ngày tính công không đồng đều, không ổn định, nhiều lao động không đi làm nhưng thuộc đối tượng phải tiếp tục trả lương theo quy định... đã tạo ra các biến số mới làm nhiều các lệnh tính tiền công, tiền lương theo phần mềm quản trị. Nhiều doanh nghiệp buộc phải tạm ngừng sử dụng phần mềm và quay lại phương pháp thủ công trong quản trị tiền lương, họ đều gặp khó khăn như các doanh nghiệp thâm dụng lao

động khác đang chưa sử dụng phần mềm quản trị tiền lương: quá tải và không đủ nhân viên có đủ kiến thức, kinh nghiệm, kỹ năng để xử lý vấn đề phát sinh.

Tác động của đại dịch Covid-19 cũng cho thấy năng lực hạn chế và sự thiếu quan tâm của các doanh nghiệp trong nghiên cứu, phát triển các chiến lược quản trị tiền lương giúp chủ động ứng phó với các sự cố bất ngờ như đại dịch Covid-19.

5. Một số giải pháp về quản trị tiền lương trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam hậu đại dịch Covid-19

Ở thời kỳ hậu Covid-19, các doanh nghiệp thâm dụng lao động cần ý thức rõ ràng tầm quan trọng của hoàn thiện công tác quản trị tiền lương đối với sự phát triển của toàn bộ doanh nghiệp. Hoạt động quản trị tiền lương hậu Covid-19 đã đánh giá được những tác động nhất định của đại dịch Covid-19. Các doanh nghiệp cần nghiên cứu và tìm kiếm các giải pháp phù hợp để thực hiện việc quản trị tiền lương một cách hiệu quả, vừa góp phần tạo động lực làm việc của người lao động, vừa khôi phục quá trình phát triển của hoạt động sản xuất kinh doanh.

5.1. Giải pháp về hoàn thiện công tác nhân sự tham gia thực hiện công tác quản trị tiền lương

Công tác quản trị tiền lương là một trong những công việc vô cùng quan trọng đối với các doanh nghiệp thâm dụng lao động. Vì vậy, làm thế nào để có một lực lượng nhân sự cần thực hiện tốt, có hiệu quả công tác quản trị tiền lương là điều mà các doanh nghiệp thâm dụng lao động cần quan tâm.

Hậu đại dịch Covid-19, việc tuyển dụng và duy trì ổn định lực lượng lao động, đặc biệt là lao động sản xuất trực tiếp đã khó, việc tuyển dụng được lao động quản trị chất lượng cao, các chuyên gia về quản trị tiền lương lại càng là bài toán mà các doanh nghiệp thâm dụng lao động cần hết sức lưu tâm. Các doanh nghiệp thâm dụng lao động có thể xem xét việc lựa chọn tiêu chuẩn nhân sự tham gia thực hiện công tác quản trị tiền lương là người có “5K” gồm:

Kiến thức (các kiến thức về tiền lương, quản trị tiền lương; kiến thức về vận dụng chính sách pháp luật vào quản trị tiền lương trong doanh nghiệp thâm dụng lao động; kiến thức về quan hệ lao động...)

Kinh nghiệm (đã từng tham gia thực hiện hoạt động quản trị tiền lương; biết xử lý và đề xuất các phương án giải quyết các tình huống trong quản trị tiền lương; biết sử dụng thành thạo các phần mềm phổ biến mà các doanh nghiệp thâm dụng lao động đang áp dụng trong quản trị tiền lương,...)

Kỹ năng (thu thập và xử lý thông tin về lao động và tiền lương; áp dụng đúng, đủ, hiệu quả và linh hoạt

pháp luật về tiền lương vào quản trị tiền lương; vận hành quy trình quản trị tiền lương, xử lý các tình huống phát sinh ...)

Khỏe mạnh (có sức khỏe cả về thể chất và tinh thần để chịu được các áp lực trong quản trị tiền lương với đặc thù của doanh nghiệp thâm dụng lao động; minh mẫn để nghiên cứu, cập nhật, tìm hiểu và vận dụng hiệu quả các quy định của pháp luật và chính sách về tiền lương...)

Khéo léo (khéo tương tác với các nhóm đối tượng trong quản lý về lao động tại doanh nghiệp; khéo trong nắm bắt quan điểm, nhu cầu, nguyện vọng để kết hợp với quá trình đánh giá đảm bảo thuyết phục được các đối tượng cả quản lý và lao động trực tiếp ...)

Các doanh nghiệp có thể lựa chọn phương án tuyển dụng các nhân sự quản trị tiền lương chất lượng cao từ thị trường lao động, hoặc cũng có thể chủ động trong việc đào tạo/đào tạo lại các nhân sự sẵn có nhằm nâng cao chất lượng của đội ngũ này. Để thực hiện hoạt động trên, các doanh nghiệp có thể phối hợp với các trường đại học, các viện, các trung tâm uy tín để ký các hợp đồng đào tạo nguồn nhân lực quản trị tiền lương.

5.2. Giải pháp về hoàn thiện các quy chế nội bộ nhằm đảm bảo quản trị tiền lương hiệu quả

Trước đại dịch Covid-19, sự biến động về quản lý lao động do những giới hạn về phân công lao động và bố trí sản xuất hi hữu xảy ra, thường chỉ diễn ra trong khoảng thời gian ngắn. Vì vậy, các hoạt động xây dựng và ban hành các quy chế nội bộ có tác động trực tiếp đến quản trị tiền lương (Quy chế chi tiêu nội bộ; Quy chế trả lương; Quy chế khen thưởng; Quy chế ban hành và áp dụng định mức lao động; Quy chế quy định về vị trí việc làm; Quy chế làm việc ...) không gặp nhiều khó khăn do đã có quy định và hướng dẫn đầy đủ của pháp luật.

Trong và hậu đại dịch Covid-19, các doanh nghiệp thâm dụng lao động cần chủ động triển khai hội nghị đối thoại, hội nghị người lao động, phối hợp với công đoàn cơ sở, tổ chức đại diện người lao động trong doanh nghiệp, để thăm dò ý kiến của người lao động, nắm bắt nhu cầu nguyện vọng, phối kết hợp với quy định của nhà nước để tiến hành sửa đổi, bổ sung, thay thế các quy chế liên quan nhằm hoàn thiện quản trị tiền lương.

Đối với các khoản chi phí liên quan đến việc phòng chống dịch tại chỗ như mua sắm khẩu trang, quần áo bảo hộ, thuốc sát khuẩn, chi phí xét nghiệm định kỳ ... phát sinh ngoài kế hoạch theo năm kế hoạch, các doanh nghiệp thâm dụng lao động nên ghi nhận các chi phí này vào giá vốn. Hậu đại dịch Covid-19, ban lãnh đạo doanh nghiệp cần đánh giá, xem xét việc chấp nhận các

chi phí này trở thành một phần của quy trình sản xuất và lao động lâu dài hay chỉ là những khoản chi phí phát sinh bất thường cho mục đích phòng dịch.

Nếu doanh nghiệp chấp nhận các khoản chi phí này như là một phần của quy trình sản xuất mới và dự kiến sẽ duy trì trong tương lai dài hạn thì có thể ghi nhận các chi phí này vào giá thành của sản phẩm, điều này cần được cụ thể hóa lại trong tất cả các quy chế nội bộ của doanh nghiệp.

Trường hợp doanh nghiệp lựa chọn xác định các chi phí này chỉ cần thiết cho hoạt động sản xuất kinh doanh trong điều kiện “bất thường” thì sẽ xem là các khoản lỗ hoạt động và ghi nhận thẳng vào giá vốn (lưu ý không đưa các khoản chi phí này vào tính giá thành của sản phẩm) hoặc chi phí bán hàng, chi phí quản lý doanh nghiệp tương ứng theo từng chức năng. Doanh nghiệp cần căn cứ vào công suất sản xuất thực tế để tiến hành ghi nhận định phí sản xuất tương ứng, lúc này cần có các quy định cụ thể. Ví dụ, cần quy định trong quy chế liên quan đến định mức lao động: Nếu mức sản phẩm thực tế sản xuất ra cao hơn công suất bình thường thì cần ghi nhận định phí vào giá thành của sản phẩm; Nếu mức sản phẩm thực tế sản xuất ra thấp hơn công suất bình thường thì định phí sản xuất chỉ được phân bổ cho mỗi đơn vị sản phẩm theo mức công suất bình thường, và phần chi phí không được phân bổ nên ghi nhận vào vốn hàng bán trong kỳ. Từ đó, liên quan đến quản trị tiền lương, đối với các chi phí như lương nhân viên, chi phí điện nước, tiền thuê văn phòng, ... trong thời gian ngừng hoạt động hay trong giai đoạn thực hiện giãn cách, cần ghi nhận tương đương vào chi phí bán hàng hoặc chi phí quản lý doanh nghiệp.

Việc ban hành các quy chế mới cần tuân thủ luật định và thông báo công khai, tổ chức các hoạt động tuyên truyền sâu rộng với lực lượng lao động để phòng ngừa và hạn chế tối đa các rủi ro về xung đột trong nhận thức về thực thi quy định nội bộ của doanh nghiệp. Các doanh nghiệp cũng cần có đề xuất với VCCI để có ý kiến với Nhà nước trong ban hành các văn bản hướng dẫn mới kịp thời, tạo điều kiện pháp lý cho doanh nghiệp trong quản trị tiền lương.

5.3. Giải pháp về áp dụng phần mềm trong quản trị tiền lương

Để quản trị tiền lương hiệu quả thì hoạt động khó nhất là đảm bảo theo dõi sát sao quá trình làm việc của các nhân viên, thiết lập một hệ thống bảng lương chuẩn mực để đánh giá và phân loại tiền lương hợp lý. Để có được những quy định lương chính xác thì các nhà quản trị tiền lương cần phải có kiến thức sâu rộng và hiểu biết một cách rõ ràng các quy định chung của nhà nước về

việc thiết lập chế độ lương từ đó có giải pháp để quản trị tiền lương hiệu quả cho doanh nghiệp.

Đối với các doanh nghiệp thâm dụng lao động, để kiểm soát tốt vấn đề tiền lương, đặc biệt là ứng phó với những biến động của lực lượng lao động, thì giải pháp tối ưu dành cho các nhà quản trị đó chính là sử dụng các phần mềm hỗ trợ quản trị tiền lương. Điều này không chỉ giúp giảm thiểu tuyển dụng và trả công cho các nhà quản trị tiền lương mà còn giúp nâng cao tính chính xác và hiệu suất quản trị. Trong bối cảnh của cuộc cách mạng công nghệ 4.0, việc sử dụng dịch vụ quản trị này sẽ giúp các doanh nghiệp tiết kiệm được thời gian và giải quyết tương đối hiệu quả được những rắc rối trong quá trình tính toán và phân loại lương.

Hiện nay, trên thị trường có nhiều công ty cung cấp các hạng mục dịch vụ phần mềm hợp lý về quản trị tiền lương riêng hoặc đi kèm gói tổng hợp về quản trị nhân sự, các doanh nghiệp cần tìm hiểu kỹ, tham vấn ý kiến chuyên gia hoặc các cơ quan quản lý nhà nước để thực hiện các hoạt động hợp đồng dịch vụ phần mềm đảm bảo bảo mật và nâng cao hiệu quả quản trị tiền lương. Tuy nhiên, các doanh nghiệp phần mềm cũng gặp những khó khăn khi tác động của đại dịch Covid-19 cho thấy những biến số mới mà phần mềm quản trị chưa tính toán đến. Vì vậy, phần mềm quản trị tiền lương cần được tiếp tục nghiên cứu và hoàn thiện để giúp các khách hàng trong đó có các doanh nghiệp thâm dụng lao động tin tưởng hơn vào hiệu quả và tính linh hoạt của phần mềm.

5.4. Giải pháp về nghiên cứu và phát triển các chiến lược quản trị tiền lương giúp chủ động ứng phó với các sự cố bất ngờ như đại dịch Covid-19

Trong và sau đại dịch Covid-19, với nhiều bài học và kinh nghiệm thực tiễn đã nhận được, các doanh nghiệp

thâm dụng lao động cần có kế hoạch, chiến lược cụ thể nhằm hình thành năng lực ứng phó trước các biến cố mới không mong đợi xảy ra (biến cố mới có thể không chỉ như đại dịch Covid-19 mà còn các đại dịch khác, các sự cố khác làm mất năng lực chủ động sản xuất và quản lý lao động).

Bên cạnh đó, các doanh nghiệp thâm dụng lao động cần tổ chức các hội nghị chia sẻ kinh nghiệm ứng phó giữa các doanh nghiệp thâm dụng lao động trong và ngoài nước, tổ chức các hội thảo lấy ý kiến chuyên gia về hỗ trợ các giải pháp quản trị nhân lực, đặc biệt là quản trị tiền lương.

Các doanh nghiệp thâm dụng lao động cần chủ động phối hợp và đề nghị các Hiệp hội doanh nghiệp (nếu là thành viên), đề nghị VCCI; đề nghị các cơ quan quản lý nhà nước ban hành hướng dẫn về các biện pháp áp dụng chính sách và quy định của Nhà nước trong quản trị tiền lương thời kỳ hậu đại dịch Covid-19; đề nghị các cơ quan nhà nước có các biện pháp hỗ trợ thúc đẩy quản trị tiền lương hiệu quả tại doanh nghiệp với đặc trưng thâm dụng lao động. Các biện pháp hỗ trợ của Nhà nước cần tập trung vào việc hoàn thiện chiến lược về quản trị tiền lương nhằm phát huy hiệu quả hoạt động quản trị nhân lực, giúp các doanh nghiệp thâm dụng lao động chủ động trước các vấn đề bất thường tương tự đại dịch Covid-19 gây ra.

Các doanh nghiệp thâm dụng lao động cần đề nghị Nhà nước có biện pháp hỗ trợ cụ thể vào việc ban hành các nhóm chính sách khắc phục tác động xấu và nghiêm trọng, nhất là việc kiểm soát và cân đối giữa thu chi trong sản xuất, khắc phục nguy cơ phá sản, hỗ trợ giải quyết nợ ngân hàng không thể trả, thúc đẩy khả năng phục hồi, quản lý tốt hơn thị trường lao động...

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Báo Dân trí. (2022). *Bài toán nào để Việt Nam thoát bẫy “lao động giá rẻ”?*. https://sldtbxh.quangnam.gov.vn/webcenter/portal/soldtbxh/pages_tin-tuc/chi-tiet-tin?dDocName=PORTAL315010
- Bộ Y tế Việt Nam. (2020, 2021). *Báo cáo thường niên dòng thời gian dịch Covid-19*.
- Khôi, L. H. (2022). *Tận dụng hiệu quả các Hiệp định Thương mại tự do*. <https://www.hanoimoi.com.vn/tin-tuc/Kinh-te/1023174/tan-dung-hieu-qua-cac-hiep-dinh-thuong-mai-tu-do>.
- Phong, V. H. (2011). *Nghiên cứu tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp ngoài Nhà nước trên địa bàn Hà Nội*. [Luận án tiến sĩ]. Trường Đại học Kinh tế quốc dân.
- Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam & Ngân hàng Thế giới. (2021). *Tác động của dịch bệnh Covid-19 đối với doanh nghiệp Việt Nam, Một số phát hiện chính từ điều tra doanh nghiệp 2020*.
- Tổ chức Lao động Quốc tế. (2021). *Báo cáo về Triển vọng xã hội và Việc làm thế giới: Xu hướng 2021*.
- Tổ chức Y tế Thế giới. (2020). <https://baochinhpheu.vn/who-tuyen-bo-covid-19-la-dai-dich-toan-cau-102269461.htm>.
- Tổng cục Thống kê. (2022). *Thông cáo báo chí về Tình hình lao động và việc làm quý IV năm 2021 và Chỉ số phát triển con người (HDI) Việt Nam giai đoạn 2016 - 2020*.
- Tươi, Đ. T. (2015). *Phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong doanh nghiệp ở Hà Nội*. [Luận án tiến sĩ]. Trường Đại học Kinh tế quốc dân.

TỔ CHỨC TIỀN LƯƠNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP NGOÀI NHÀ NƯỚC TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI

TS. Vũ Hồng Phong

Trường Đại học Lao động - Xã hội

phongvhulsa@gmail.com

Nguyễn Thu Trang

Tổng Công ty Bảo Việt nhân thọ

nguyenthutrang@baoviet.com.vn

Tóm tắt: Tổ chức tiền lương là một trong những nhân tố quan trọng, quyết định tới sự sống còn của doanh nghiệp. Thực hiện tốt công tác tổ chức tiền lương sẽ giúp cho việc quản lý lao động của doanh nghiệp ngày càng hiệu quả hơn, thúc đẩy người lao động làm việc, nâng cao năng suất, phát huy tính sáng tạo và gắn bó với doanh nghiệp. Bên cạnh đó, tiền lương còn là một yếu tố chi phí sản xuất quan trọng, là một bộ phận cấu thành nên giá thành sản phẩm của doanh nghiệp. Việc xác định đúng chi phí tiền lương sẽ giúp họ cải tiến kỹ thuật, nâng cao chất lượng sản phẩm từ đó giảm được chi phí đầu vào. Trong quá trình nghiên cứu tiền lương tại doanh nghiệp, tác giả nhận thấy công tác tổ chức tiền lương được một số doanh nghiệp thực hiện khá tốt. Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn còn nhiều doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp ngoài nhà nước (DNNN) chưa thực hiện tốt công tác tổ chức tiền lương, chưa kích thích được người lao động nỗ lực trong thực hiện công việc, một số doanh nghiệp còn vi phạm các quy định pháp luật về trả lương.

Từ khóa: Tổ chức tiền lương, Doanh nghiệp ngoài nhà nước

SALARY ORGANIZATION AT NON - STATE ENTERPRISES IN HANOI

Abstract: Salary organization is one of the important factors that determine the survival of an enterprise. Good implementation of salary organization will help the enterprise's labor management become more and more effective, motivate employees to work, improve productivity, promote creativity and stick with the enterprise. In addition, wages are also an important production cost factor, which is an integral part of the product cost of an enterprise. The correct determination of salary costs will help them improve techniques, improve product quality, thereby reducing input costs. In the process of researching salary at enterprises, the author found that the organization of salary is done quite well by some enterprises. However, there are still many enterprises, especially non-state enterprises that have not performed well the work of salary organization, have not stimulated employees to make efforts in performing work. Some businesses also violate the law on salary payment.

Keywords: salary organization, non - state enterprises

Mã bài báo: JHS - 52

Ngày nhận sửa bài: 14/6/2022

Ngày nhận bài: 20/5/2022

Ngày duyệt đăng: 20/6/2022

Ngày nhận phản biện: 02/6/2022

1. Đặt vấn đề

Trong xu thế toàn cầu hóa và hội nhập ngày càng sâu như hiện nay thì nguồn nhân lực là yếu tố cạnh tranh chủ yếu trên thị trường, đóng vai trò quyết định đến sự thành bại của một doanh nghiệp. Các nguồn lực khác có khả năng phát huy được tác dụng của mình hay không là phụ thuộc vào nguồn lực con người. Nguồn lực con người không chỉ mang lại giá trị thặng dư cho doanh nghiệp mà còn quyết định đến khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường. Do đó, để có thể thu hút, duy trì và phát triển các nguồn lực của mình đặc biệt là nguồn nhân lực thì doanh nghiệp phải có các chính sách phù hợp trong đó cần xây dựng và tổ chức thực hiện tốt chính sách tiền lương là yếu tố quan trọng, quyết định đến tạo động lực lao động, từ đó thu hút và giữ chân nhân tài, tăng khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp.

Thực hiện tốt công tác tổ chức tiền lương sẽ giúp cho việc quản lý lao động của doanh nghiệp ngày càng hiệu quả hơn, thúc đẩy người lao động làm việc với năng suất và hiệu quả cao, từ đó nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Bên cạnh đó, tiền lương còn là một yếu tố chi phí sản xuất quan trọng, là một bộ phận cấu thành nên giá thành sản phẩm của doanh nghiệp. Việc xác định đúng chi phí tiền lương sẽ giúp họ cải tiến kĩ thuật, nâng cao chất lượng sản phẩm từ đó giảm được chi phí đầu vào của sản xuất.

Tổ chức tiền lương có thể tiếp cận ở phạm vi vĩ mô và vi mô. Ở phạm vi vĩ mô, tổ chức tiền lương được hiểu là việc thiết lập quan hệ tiền lương và cơ chế quản lý quỹ lương. Còn xem xét ở góc độ vi mô (trong doanh nghiệp) thì công tác tổ chức tiền lương là công tác xây dựng hệ thống các biện pháp liên quan trực tiếp đến việc hình thành và tạo nguồn để trả lương, phân phối quỹ tiền lương cho người lao động. Trong phạm vi bài viết này, tác giả tiếp cận tổ chức tiền lương ở tầm vi mô, cụ thể là tổ chức tiền lương trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng để thực hiện mục tiêu nghiên cứu của mình. Các phương pháp được sử dụng trong bài viết cụ thể gồm:

- Các phương pháp điều tra khảo sát: Thiết kế phiếu điều tra, tiến hành điều tra chọn mẫu 110 doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội nhằm thu thập thông tin đánh giá một cách khách

quan, trung thực những điểm tích cực và những bất hợp lý về tổ chức tiền lương trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội.

- Phương pháp thống kê, phân tích: Bài viết nghiên cứu tiền lương và tổ chức tiền lương trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội. Do vậy, đề tài sẽ sử dụng các phương pháp thống kê, phân tích nhằm tính toán, phân tích, đánh giá về việc xác định quỹ tiền lương, sử dụng quỹ tiền lương và phân phối tiền lương cho người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội.

- Phương pháp so sánh, tổng hợp: Trong quá trình nghiên cứu thực trạng tiền lương và tổ chức tiền lương của các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội, cần đối chiếu, so sánh giữa doanh nghiệp ngoài nhà nước với các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác trong nền kinh tế quốc dân, từ đó rút ra những đặc điểm đặc trưng của các doanh nghiệp ngoài nhà nước cũng như những khác biệt trong tổ chức tiền lương của các doanh nghiệp ngoài nhà nước với các doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

3. Cơ sở lý thuyết về tổ chức tiền lương trong doanh nghiệp

Tổ chức tiền lương là hệ thống các biện pháp trả công lao động căn cứ vào mức độ sử dụng lao động; phụ thuộc vào số lượng, chất lượng lao động nhằm bù đắp chi phí lao động và sự quan tâm vật chất vào kết quả lao động (Tiệp & Hà, 2007).

Tổ chức tiền lương có thể tiếp cận ở tầm vĩ mô và vi mô. Trong phạm vi bài viết này, tác giả tiếp cận nghiên cứu tổ chức tiền lương ở cấp độ vi mô (phạm vi doanh nghiệp). Theo đó, nội dung của tổ chức tiền lương bao gồm: (i) Việc lập kế hoạch quỹ tiền lương; (ii) Sử dụng quỹ tiền lương, và (iii) Phương pháp phân phối tiền lương cho người lao động.

* Các nội dung của tổ chức tiền lương trong doanh nghiệp:

(1) Lập kế hoạch quỹ tiền lương

Quỹ tiền lương là tổng số tiền dùng để trả lương cho người lao động ở doanh nghiệp trong một thời kỳ nhất định.

Hàng năm, các doanh nghiệp phải lập kế hoạch quỹ tiền lương để xác định tổng nguồn tiền lương phải chi trả trong năm kế hoạch, giúp doanh nghiệp chủ động được quỹ tiền lương, không để xảy ra tình trạng thâm hụt quỹ lương, dẫn đến nợ lương người lao động. Trong nền kinh tế thị trường, có thể nói việc

xây dựng quỹ lương đối với một doanh nghiệp sản xuất kinh doanh là rất phức tạp, đòi hỏi phải có một kế hoạch xây dựng hợp lý dựa trên những cơ sở đặc điểm nội tại của doanh nghiệp cũng như các hướng dẫn theo quy định của pháp luật. Kế hoạch quỹ tiền lương có thể thay đổi linh hoạt và được điều chỉnh cho phù hợp khi cần thiết. Các doanh nghiệp sẽ căn cứ vào đặc điểm, kế hoạch sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, lựa chọn phương pháp xây dựng quỹ tiền lương phù hợp. Cụ thể, doanh nghiệp có thể xác định quỹ lương kế hoạch theo các phương pháp sau:

- Lập kế hoạch quỹ lương theo số lao động bình quân và tiền lương bình quân

$$F_K = X_K \cdot L_K \cdot 12$$

Trong đó, F_K là quỹ tiền lương năm kế hoạch

X_K là tiền lương bình quân năm kế hoạch (được xác định trên cơ sở tiền lương bình quân kỳ báo cáo và chỉ số tăng tiền lương bình quân của năm kế hoạch so với năm báo cáo: $X_K = X_1 \times I_{XK}$)

L_K là số lao động bình quân dự kiến kỳ kế hoạch

Phương pháp xác định quỹ tiền lương này đơn giản, dễ hiểu, dễ tính tuy nhiên phương pháp xác định quỹ lương này chỉ dựa vào số lao động bình quân và tiền lương bình quân mà chưa gắn với hiệu quả sản xuất của doanh nghiệp nên chủ yếu áp dụng đối với những doanh nghiệp nhỏ hoặc mang tính ổn định cao.

- *Lập kế hoạch quỹ tiền lương theo doanh thu*

$$F_k = \sum D_{ki} \times K_i$$

Trong đó:

+ F_k : Quỹ lương năm kế hoạch

+ D_{ki} : Doanh thu kế hoạch của sản phẩm thứ i trong kỳ

+ K_i : Tỷ lệ tiền lương trong doanh thu của sản phẩm thứ i trong kỳ kế hoạch

Lập kế hoạch quỹ tiền lương theo phương pháp này đã gắn quỹ lương theo doanh thu nên được áp dụng rộng rãi đối với các doanh nghiệp kinh doanh, thương mại có tiền thu về từ các hoạt động bán hàng hoặc cung cấp dịch vụ. Tuy nhiên, phương pháp này có nhược điểm là việc xác định tỷ trọng tiền lương trên doanh thu khá phức tạp và nếu xác định không đúng sẽ làm giảm hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

- *Lập kế hoạch quỹ lương theo đơn giá tổng hợp*

$$F_K = F_{dg} + F_{bs} + F_{ndg} + F_{dp}$$

Trong đó:

+ F_K : Tổng Quỹ tiền lương năm kế hoạch;

+ F_{dg} : Quỹ tiền lương theo đơn giá năm kế hoạch

+ F_{bs} : Quỹ tiền lương bổ sung theo kế hoạch

+ F_{ndg} : Quỹ tiền lương từ các hoạt động sản xuất - kinh doanh, dịch vụ khác ngoài đơn giá tiền lương được giao theo kế hoạch;

+ F_{dp} : Là quỹ tiền lương dự phòng từ năm trước chuyển sang.

Phương pháp này chủ yếu được áp dụng đối với các doanh nghiệp nhà nước, các doanh nghiệp ngoài nhà nước ít áp dụng vì sự phức tạp của nó.

(2) Phân phối tiền lương

Phân phối tiền lương hay trả lương cho người lao động là cách tiến hành tính trả lương cho người lao động gắn với số lượng và chất lượng sản phẩm do họ hoàn thành hoặc gắn với thời gian làm việc của người lao động... Trong nền sản xuất hiện đại với sự đa dạng của các loại công việc khác nhau, kết quả lao động phong phú và đa dạng, nên việc xác định trả lương theo sản phẩm hay trả lương theo thời gian chỉ mang tính tương đối. Tùy vào cách tiếp cận trong phân phối tiền lương mà doanh nghiệp có thể thực hiện trả lương cho người lao động theo sản phẩm hay theo thời gian; hoặc theo quan điểm thù lao trong quản trị nhân lực có thể xác định trả lương theo đặc tính cá nhân người lao động, trả lương theo công việc và trả lương theo kết quả thực hiện công việc... Các cách tính trả lương này có thể xếp vào nhóm hình thức trả lương theo thời gian hay cũng có thể xếp chúng thuộc nhóm hình thức trả lương theo sản phẩm...

4. Thực trạng tổ chức tiền lương trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội

4.1. Lập kế hoạch quỹ tiền lương

Trong mẫu điều tra 110 doanh nghiệp ngoài nhà nước (DNNNN) trên địa bàn Hà Nội thì có 86 doanh nghiệp lập kế hoạch quỹ tiền lương hàng năm để dự trù nguồn tiền chi trả tiền lương cho người lao động trong năm kế hoạch. Trong đó, phần lớn các doanh nghiệp lập kế hoạch quỹ tiền lương theo doanh thu và lập kế hoạch quỹ tiền lương theo số lao động bình quân và tiền lương bình quân. Số doanh nghiệp lập kế hoạch quỹ tiền lương theo đơn giá tiền lương tổng hợp là rất ít. Nguyên nhân là do các DNNNN chủ yếu là doanh nghiệp nhỏ và vừa, hoạt động trong lĩnh vực thương mại dịch vụ nên việc xác định quỹ tiền lương theo doanh thu hoặc theo số lao động bình quân và tiền lương bình quân sẽ đơn giản và gắn tiền lương với doanh thu nhằm thúc đẩy doanh thu của công ty. Một lý do nữa là những công ty này thường không có bộ phận nhân sự hoặc có thì cán bộ nhân sự

phải kiêm rất nhiều việc cả nhân sự, lao động tiền lương, bảo hiểm và cả các công việc hành chính nên việc xác định quỹ tiền lương theo đơn giá tổng hợp gặp nhiều khó khăn. Việc không lập kế hoạch quỹ tiền lương hoặc lập kế hoạch quỹ tiền lương không phù hợp có thể dẫn tới không dự trù được

nguồn tiền để trả lương, dẫn đến có những tháng, đặc biệt là cuối năm nợ lương người lao động hoặc lập kế hoạch quỹ tiền lương không chi tiết, lập kế hoạch quỹ tiền lương không sát với thực tế, làm bội chi quỹ tiền lương hoặc tiết kiệm quá nhiều quỹ tiền lương.

Bảng 1. Tổng hợp số liệu các doanh nghiệp lập kế hoạch quỹ tiền lương

STT	Lập kế hoạch quỹ tiền lương	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
I	Số doanh nghiệp lập kế hoạch quỹ tiền lương	86	78,18
1	Lập kế hoạch QTL theo lao động bình quân và tiền lương bình quân	35	31,82
2	Lập kế hoạch QTL theo doanh thu	28	25,45
3	Lập kế hoạch QTL theo đơn giá tổng hợp. Trong đó:	23	20,91
3.1	Đơn giá tính theo tổng giá trị sản lượng	18	16,36
3.2	Đơn giá tính theo tổng doanh thu	2	1,82
3.3	Đơn giá tính theo tổng doanh thu - tổng chi phí (Chưa có lương)	2	1,82
3.4	Đơn giá tính theo lợi nhuận	1	0,91
3.5	Đơn giá tính theo giá trị gia tăng	0	0,00
II	Số doanh nghiệp không lập kế hoạch quỹ tiền lương	24	21,82
III	Tổng số doanh nghiệp	110	100,00

Nguồn: Tổng hợp số liệu từ các doanh nghiệp được điều tra của tác giả

4.2. Phân phối tiền lương

Để nghiên cứu về phương pháp phân phối tiền lương của các DNNNN trên địa bàn Hà Nội, nhóm

nghiên cứu đã tiến hành điều tra và thu được kết quả như bảng 2 dưới đây:

Bảng 2. Tổng hợp hình thức và chế độ trả lương của các DNNNN trên địa bàn Hà Nội theo mẫu điều tra

Đơn vị: Doanh nghiệp

Doanh nghiệp	Trả lương sản phẩm	Trả lương thời gian đơn giản	Lương thời gian theo hiệu quả làm việc (HQLV)	Lương cứng theo thỏa thuận	Kết hợp lương thời gian đơn giản và lương thời gian theo HQLV	Tổng số doanh nghiệp
Sản xuất - Xây dựng	16	15	7	4	3	45
Thương mại - Dịch vụ	0	23	14	7	21	65
Tổng số	16	38	21	11	24	110

Nguồn: Tổng hợp số liệu từ kết quả điều tra của tác giả

Bảng số liệu 2 cho thấy có 16 doanh nghiệp sản xuất trong tổng số 44 doanh nghiệp sản xuất thực hiện trả lương sản phẩm (chiếm 37,21% tổng số doanh nghiệp sản xuất). Đối với những doanh nghiệp này thì doanh nghiệp thực hiện trả lương sản phẩm đối với bộ phận trực tiếp sản xuất và kết hợp với trả lương thời gian đối với bộ phận khối văn phòng, bộ phận không trực tiếp làm ra sản phẩm hoặc không thể định mức lao động. Đối với trả lương thời gian thì các doanh nghiệp sản xuất chủ yếu sử dụng hai

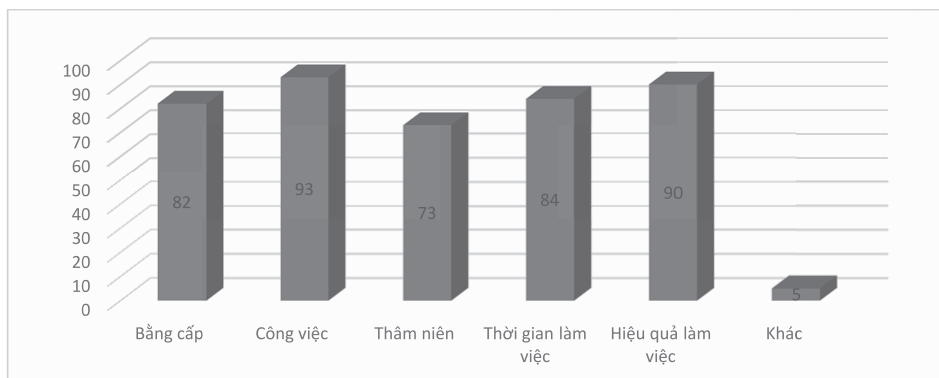
chế độ trả lương là trả lương thời gian đơn giản (15 doanh nghiệp) và trả lương thời gian có tính đến hiệu quả làm việc (7 doanh nghiệp). Ngoài ra, có 3 doanh nghiệp thực hiện trả lương thời gian theo hai phần là một phần trả theo lương cơ bản (lương thời gian đơn giản) và một phần trả lương theo hiệu quả làm việc (đối với khối văn phòng) hoặc trả theo doanh thu (đối với bộ phận kinh doanh, bán hàng).

Đối với các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực thương mại - dịch vụ thì các doanh nghiệp này chỉ trả

lương theo thời gian nhưng các phương pháp sử dụng đa dạng hơn. Trong đó, số doanh nghiệp thực hiện trả lương theo chế độ trả lương thời gian đơn giản là nhiều nhất (23 doanh nghiệp), tiếp đến là các doanh nghiệp sử dụng kết hợp giữa trả lương thời gian đơn giản và trả lương theo hiệu quả làm việc cũng khá nhiều (21 doanh nghiệp); số doanh nghiệp trả lương hoàn toàn theo hiệu quả làm việc là 14 doanh nghiệp và có 7 doanh nghiệp trả lương rất đơn giản, trả theo lương cứng thỏa thuận ghi trong hợp đồng. Trả lương cứng

theo mức thỏa thuận ghi trong hợp đồng lao động thực hiện rất đơn giản, chủ yếu dựa vào thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động khi ký kết hợp đồng lao động, có khi doanh nghiệp cũng không xây dựng thang bảng lương. Trả lương theo mức lương cứng cố định như vậy thì tính hiệu quả không cao do tiền lương không phản ánh đúng hiệu quả làm việc hàng tháng của người lao động nên tính kích thích, tạo động lực lao động thấp, không kích thích được sự nỗ lực của người lao động hàng tháng.

Hình 1. Căn cứ trả lương của các DNNNN trên địa bàn Hà Nội



Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả

Xét về căn cứ thì các doanh nghiệp cũng đã dựa trên nhiều căn cứ và kết hợp nhiều căn cứ để trả lương như công việc (vị trí chức danh), bằng cấp, thâm niên công tác, hiệu quả làm việc và sự nỗ lực cố gắng trong thực hiện công việc. Tuy nhiên, vẫn còn một số doanh nghiệp chỉ căn cứ vào bằng cấp và thâm niên để đàm phán, thỏa thuận mức lương để trả lương hàng tháng cho người lao động mà không căn cứ vào vị trí đảm nhận và hiệu quả làm việc của người lao động hàng tháng.

5. Đánh giá thực trạng tổ chức tiền lương trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội

5.1. Những kết quả đạt được

*** Về việc xác định quỹ tiền lương**

Phần lớn các DNNNN trên địa bàn Hà Nội đã lập kế hoạch quỹ tiền lương hàng năm nhằm dự trù nguồn tiền để trả lương cho người lao động, đảm bảo ổn định tài chính cho doanh nghiệp và đảm bảo đời sống cho người lao động. Các phương pháp xác định quỹ tiền lương ngày càng đa dạng và phù hợp với doanh nghiệp và ngày càng sát với thực tế, đã góp phần giảm thiểu việc bội chi quỹ tiền lương, dẫn đến nợ lương của người lao động.

Quỹ tiền lương được các doanh nghiệp phân ra các

quỹ tiền lương thành phần đảm bảo đúng quy định pháp luật và phù hợp với đặc điểm doanh nghiệp.

*** Về việc phân phối tiền lương**

Các DNNNN trên địa bàn Hà Nội đã áp dụng nhiều hình thức và chế độ trả lương khác nhau. Một số doanh nghiệp đã thực hiện rất việc phân phối tiền lương bằng cả hình thức trả lương sản phẩm và hình thức trả lương thời gian, đảm bảo phù hợp với đặc điểm doanh nghiệp, góp phần nâng cao hiệu quả của trả lương trong doanh nghiệp.

Xét về căn cứ thì các doanh nghiệp cũng đã dựa trên nhiều căn cứ để trả lương và kết hợp nhiều căn cứ để trả lương. Do đó, việc trả lương phản ánh đúng hơn với vị trí, mức độ phức tạp công việc và hiệu quả làm việc của người lao động, từ đó nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh cho doanh nghiệp.

5.2. Một số hạn chế

*** Về lập kế hoạch quỹ tiền lương**

Việc xác định quỹ tiền lương của các DNNNN trên địa bàn Hà Nội chủ yếu theo doanh thu hoặc theo số lao động bình quân và tiền lương bình quân, số doanh nghiệp lập kế hoạch quỹ tiền lương theo đơn giá tiền lương tổng hợp là rất ít.

Việc lập kế hoạch quỹ tiền lương không trên cơ sở tính toán chi tiết mà chỉ ánh chừng mức trích doanh thu hoặc theo tiền lương bình quân dẫn đến việc lập kế hoạch quỹ tiền lương không sát với thực tế.

Vẫn còn một bộ phận DNNNN hiện nay không thực hiện việc lập kế hoạch quỹ tiền lương dẫn đến không dự trù được nguồn tiền để trả lương, dẫn đến tình trạng nợ lương người lao động, đặc biệt là cuối năm.

** Về phân phối tiền lương*

Nhiều doanh nghiệp áp dụng hình thức và chế độ trả lương không thực sự phù hợp nên không phát huy được hiệu quả trong trả lương.

Các phương pháp phân phối tiền lương của các DNNNN chủ yếu là các phương pháp trả lương đơn giản, chưa thực sự gắn với hiệu quả làm việc nên chưa kích thích được người lao động nỗ lực làm việc để nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả làm việc.

Hiện nay vẫn còn một số doanh nghiệp chỉ căn cứ vào bảng cấp và thâm niên để đàm phán, thỏa thuận mức lương để trả lương hàng tháng. Điều này dẫn đến việc trả lương bình quân, không phản ánh đúng năng lực, mức độ phức tạp công việc và hiệu quả làm việc của người lao động.

5.3. Nguyên nhân của những hạn chế

Trước hết, nguyên nhân do các DNNNN chủ yếu là doanh nghiệp nhỏ và vừa, hoạt động trong lĩnh vực thương mại dịch vụ nên việc xác định quỹ tiền lương theo doanh thu hoặc theo số lao động bình quân và tiền lương bình quân sẽ đơn giản hơn, dễ thực hiện hơn và cũng phù hợp với các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực thương mại, dịch vụ.

Thiếu các công cụ cần thiết để trả lương hiệu quả như thiếu hệ thống thang bảng lương, thiếu hệ thống định mức lao động tiên tiến, thiếu bản phân tích công việc và hệ thống tiêu chí đánh giá thực hiện công việc...

Hướng dẫn của Nhà nước về các quy định về tiền lương chưa rõ ràng, cụ thể khiến các DNNNN gặp rất nhiều khó khăn trong việc xác định quỹ tiền lương và phân phối tiền lương để đảm bảo đúng quy định của Nhà nước, phù hợp với đặc điểm doanh nghiệp và nâng cao hiệu quả của trả lương.

- Nhà nước còn thiếu cơ chế, thông tin quản lý tiền lương trong các loại hình DNNNN; các biện pháp chế tài của Nhà nước chưa đủ mạnh để buộc doanh nghiệp phải thực hiện nghiêm chỉnh các quy định của pháp luật về tiền lương.

6. Giải pháp hoàn thiện tổ chức tiền lương trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội

6.1. Hoàn thiện phương pháp lập kế hoạch quỹ tiền lương

Trước hết chủ các doanh nghiệp cần nhận thức rõ vai trò của việc lập kế hoạch quỹ tiền lương trong công tác tổ chức tiền lương, việc lập kế hoạch quỹ tiền lương có ảnh hưởng rất lớn đến sự ổn định nguồn tài chính để trả lương cho người lao động, qua đó giúp doanh nghiệp chủ động được các kế hoạch sản xuất kinh doanh, góp phần thu hút và giữ chân lao động.

Trên cơ sở nhận thức rõ tầm quan trọng của việc lập kế hoạch quỹ tiền lương thì các doanh nghiệp cần lựa chọn phương pháp lập kế hoạch quỹ tiền lương phù hợp với quy mô và đặc điểm của doanh nghiệp.

** Đối với các doanh nghiệp có quy mô nhỏ và đặc điểm sản xuất kinh doanh tương đối ổn định thì các doanh nghiệp có thể thực hiện lập kế hoạch quỹ tiền lương theo số lao động bình quân và tiền lương bình quân.*

$$F_K = X_K \times L_K \times 12$$

Trong đó:

+ F_K là quỹ tiền lương năm kế hoạch

+ X_K là tiền lương bình quân năm kế hoạch (được xác định trên cơ sở tiền lương bình quân kỳ báo cáo và chỉ số tăng tiền lương bình quân của năm kế hoạch so với năm báo cáo: $X_K = X_1 \times I_{XK}$)

+ L_K là số lao động bình quân dự kiến kỳ kế hoạch

Để thực hiện xác định quỹ tiền lương theo phương pháp này thì cần có thống kê lao động và thống kê tiền lương tốt, làm cơ sở cho việc dự đoán tiền lương bình quân và số lao động bình quân ở kỳ kế hoạch.

** Đối với các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực thương mại - dịch vụ có thể áp dụng phương pháp lập kế hoạch quỹ tiền lương theo doanh thu:*

$$F_k = \sum D_{ki} \times K_i$$

Trong đó:

+ F_k : Quỹ lương năm kế hoạch

+ D_{ki} : Doanh thu kế hoạch của sản phẩm thứ i trong kỳ

+ K_i : Tỷ lệ tiền lương trong doanh thu của sản phẩm thứ i trong kỳ kế hoạch

Lập kế hoạch quỹ tiền lương theo phương pháp này đã gắn quỹ lương theo doanh thu nên được áp dụng rộng rãi đối với các doanh nghiệp kinh doanh, thương mại có tiền thu về từ các hoạt động bán hàng hoặc cung cấp dịch vụ. Tuy nhiên, việc xác định quỹ tiền lương theo phương pháp này đòi hỏi phải xác

định chính xác tỷ trọng tiền lương trên doanh thu, nếu xác định không đúng tỷ trọng tiền lương trong doanh thu thì việc sẽ dẫn đến việc xác định quỹ tiền lương không còn chính xác, quỹ lương không phản ánh đúng mức hiệu quả về doanh thu, từ đó sẽ làm giảm hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Việc xác định tỷ trọng tiền lương trong doanh thu (Ki) cần phải xác định rõ mức doanh thu dự kiến, mức lợi nhuận dự kiến (mong muốn đạt được của doanh nghiệp), phần còn lại sẽ là phần tiền lương trong tổng doanh thu. Do đó, các doanh nghiệp sẽ phải đứng trước việc quyết định lợi nhuận kỳ vọng là bao nhiêu để xác định tỷ trọng tiền lương trong doanh thu cho phù hợp.

** Lập kế hoạch quỹ tiền lương theo đơn giá tiền lương tổng hợp:*

$$F_K = F_{dg} + F_{bs} + F_{ndg} + F_{dp}$$

Trong đó:

- + F_K : Tổng Quỹ tiền lương năm kế hoạch;
- + F_{dg} : Quỹ tiền lương theo đơn giá năm kế hoạch
- + F_{bs} : Quỹ tiền lương bổ sung theo kế hoạch
- + F_{ndg} : Quỹ tiền lương từ các hoạt động sản xuất - kinh doanh, dịch vụ khác ngoài đơn giá tiền lương được giao theo kế hoạch;
- + F_{dp} : Là quỹ tiền lương dự phòng từ năm trước chuyển sang.

Lập kế hoạch quỹ tiền lương theo đơn giá tiền lương tổng hợp nếu thực hiện được thì việc xác định quỹ tiền lương đảm bảo độ chính xác cao tuy nhiên phương pháp này khá phức tạp, đòi hỏi phải phân tích kỹ các nguồn hình thành quỹ tiền lương của doanh nghiệp. Để thực hiện lập kế hoạch quỹ tiền lương theo phương pháp này thì các doanh nghiệp cần nghiên cứu kỹ các nghị định, các thông tư hướng dẫn của nhà nước để lập kế hoạch cho đúng quy định và vận dụng phù hợp với đặc điểm doanh nghiệp.

6.2. Hoàn thiện phương pháp phân phối tiền lương

Xuất phát từ những hạn chế đã nêu ở phần thực trạng, nhóm tác giả đề xuất cho việc lựa chọn các hình thức và phương pháp trả lương phù hợp với các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội như sau:

- Đối với các doanh nghiệp sản xuất, đối với những công nhân sản xuất làm những công việc có thể định mức lao động thì doanh nghiệp nên nghiên cứu để áp dụng hình thức trả lương sản phẩm với các chế độ phù hợp như trả lương sản phẩm trực tiếp cá nhân, trả

lương sản phẩm tập thể, trả lương sản phẩm gián tiếp, trả lương sản phẩm có thưởng, trả lương sản phẩm khoán, trả lương sản phẩm lũy tiến.

- Đối với khối gián tiếp của các doanh nghiệp sản xuất và cán bộ nhân viên trong các doanh nghiệp trong lĩnh vực thương mại - dịch vụ thì có thể áp dụng hình thức trả lương thời gian, trả lương theo việc, theo năng lực, theo hiệu quả làm việc hoặc trả lương hỗn hợp. Phần thực trạng đã chỉ rõ hiện nay nhiều doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội đang áp dụng chế độ trả lương thời gian đơn giản. Chế độ trả lương này đơn giản, dễ áp dụng tuy nhiên hiệu quả không thực sự cao do tiền lương của người lao động chỉ phụ thuộc vào mức lương được xếp và ngày làm việc thực tế. Do đó, trong phần này nhóm tác giả đề xuất các phương pháp trả lương để các doanh nghiệp lựa chọn áp dụng cho phù hợp.

+ Đối với các doanh nghiệp nhỏ, không có cán bộ chuyên trách về lao động tiền lương thì có thể áp dụng trả lương theo thời gian đơn giản. Tuy nhiên, các doanh nghiệp áp dụng chế độ trả lương này cần phải quản lý chặt chẽ về thời gian làm việc của người lao động. Cụ thể, doanh nghiệp cần có quy định về quản lý ngày, giờ công; xây dựng bảng chấm công, biểu mẫu về giấy đề nghị tăng ca, bảng xác nhận thời gian làm việc. Doanh nghiệp có thể tiến hành chấm công bằng cách làm cho nhân viên thẻ chấm công để bấm thẻ chấm công những ngày đi làm.

+ Đối với các doanh nghiệp có quy mô, có bộ phận chuyên trách nhân sự và có cán bộ chuyên trách về lao động - tiền lương thì các doanh nghiệp nên áp dụng trả lương hỗn hợp (vừa theo vị trí công việc, vừa theo năng lực và vừa theo hiệu quả làm việc). Trong bài viết này, tác giả giới thiệu phương pháp trả lương 3Ps để các doanh nghiệp tham khảo và áp dụng vào doanh nghiệp cho hiệu quả.

6.3. Hoàn thiện các công cụ và điều kiện cần thiết cho tổ chức tiền lương trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội

** Xây dựng bảng lương chức danh*

Việc xây dựng bảng lương chức danh là rất cần thiết để đảm bảo cho doanh nghiệp có cơ sở để xếp lương, trả lương và có căn để tính đóng, nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người lao động. Bên cạnh đó, việc có bảng lương chức danh phản ánh đúng mức độ phức tạp, tính trách nhiệm của từng vị trí công việc sẽ giúp doanh nghiệp có cơ sở để nâng lương phù hợp, kích thích sự nỗ lực của người lao động, làm người lao

động gắn bó hơn với doanh nghiệp. Do đó, các doanh nghiệp cần xây dựng được hệ thống bảng lương phù hợp với đặc điểm của doanh nghiệp, phản ánh đúng mức độ phức tạp của từng vị trí công việc và phù hợp với quy định của pháp luật.

** Xây dựng hệ thống đánh giá hiệu quả làm việc*

Để trả lương hiệu quả, các doanh nghiệp cần xây dựng hệ thống đánh giá hiệu quả làm việc phù hợp với quy mô, lĩnh vực hoạt động và năng lực của doanh nghiệp. Trong đó, các doanh nghiệp cần lựa chọn phương pháp đánh giá hiệu quả phù hợp. Các phương pháp đánh giá có thể thực hiện tùy theo quy mô và đặc điểm doanh nghiệp: Phương pháp cho điểm, phương pháp thang đo đồ họa, ... và với những doanh nghiệp có quy mô, có điều kiện để vận hành tốt thì có thể lựa chọn hệ thống đánh giá hiệu quả làm việc theo BSC - KPIs. Hệ thống đánh giá hiệu quả làm việc theo BSC - KPIs sẽ lượng hóa tốt và phản ánh chính xác hiệu quả làm việc của từng phòng, ban và từng cá nhân người lao động.

** Xây dựng và hoàn thiện các điều kiện cần thiết để tổ chức tiền lương hiệu quả*

Ngoài việc xây dựng các công cụ trên làm căn cứ

để trả lương thì các DNNNN cần xây dựng và hoàn thiện các nội dung sau:

- Hoàn thiện hệ thống chức danh tiêu chuẩn đối với lao động quản lý, tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật công nhân, phương pháp tính năng suất lao động.

- Xây dựng và hoàn thiện bản phân tích công việc:

- Hoàn thiện quy chế trả lương, tiền thưởng của doanh nghiệp làm căn cứ để thỏa thuận tiền lương trong từng thời kỳ.

- Hoàn thiện hệ thống hạch toán kế toán doanh nghiệp, nếu có thể, theo một chế độ kế toán thống nhất theo hệ thống tài khoản quốc gia (SNA) trong tất cả các loại hình doanh nghiệp để hạch toán đúng, đủ chi phí lao động, chi phí tiền lương ở doanh nghiệp.

- Kiện toàn và nâng cao chất lượng bộ phận chuyên trách về lao động - tiền lương

- Nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn cơ sở ở các DNNNN

- Hình thành và hoàn thiện cơ chế hai bên ở cấp doanh nghiệp và hoàn thiện thỏa ước lao động tập thể ở cấp doanh nghiệp, trong đó có thỏa thuận về tiền lương.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Cục Thống kê Thành phố Hà Nội. (2010). *Báo cáo kết quả điều tra doanh nghiệp Thành phố Hà Nội 4 năm (2005 - 2008)*. NXB Thống kê, Hà Nội.

Phong, V.H. (2011). *Nghiên cứu tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội*. [Luận án tiến sĩ]. Đại học Kinh tế quốc dân.

Tiếp, N. & Hà, L.T. (2007). *Giáo trình Tiền lương - Tiền công*. NXB Lao động - Xã hội.

Tiếp, N. (2008). *Phương pháp nghiên cứu lao động - tiền lương*. NXB Lao động - Xã hội.

Tươi, Đ.T. (2015). *Phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong doanh nghiệp*. NXB Khoa học xã hội.

TÁC ĐỘNG CỦA TIỀN LƯƠNG ĐẾN KẾT QUẢ LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI MỘT SỐ DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH BẮC NINH

ThS. Nguyễn Thị Cẩm Nhung

Trường Đại học Lao động - Xã hội

camnhung.uls@gmail.com

Tóm tắt: Tiền lương là nguồn thu nhập chính, có ảnh hưởng không nhỏ đến đời sống của người lao động. Các doanh nghiệp trả lương chính xác, đúng người, đúng việc tạo sự công bằng, phát huy được khả năng và tinh thần làm việc của người lao động. Tiền lương có mối quan hệ mật thiết với kết quả làm việc của người lao động, đây cũng chính là một yếu tố tạo nên kết quả sản xuất kinh doanh. Vì vậy, tiền lương và kết quả làm việc được các doanh nghiệp hết sức quan tâm. Việc xây dựng một chính sách lương phù hợp tạo điều kiện cho doanh nghiệp giữ chân và thu hút người lao động, khuyến khích họ làm việc tích cực và nâng cao năng suất lao động. Nghiên cứu sử dụng dữ liệu thu thập được từ 219 người lao động làm việc trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh. Kết quả cho thấy tiền lương (mức lương, phương án trả lương và chính sách tăng lương) có tác động đến kết quả làm việc của người lao động. Từ đó, tác giả đề xuất các giải pháp giúp doanh nghiệp nâng cao hiệu quả công tác quản lý tiền lương, cải thiện kết quả làm việc của người lao động.

Từ khóa: Tiền lương, phương án trả lương, chính sách tăng lương, kết quả làm việc

IMPACTS OF SALARY ON WORKING PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN SOME ENTERPRISES IN BAC NINH PROVINCE

Abstract: Salary is the main source of labour's income. It has a significant impact on the living lives of workers. Businesses pay salary accurately to the right people and jobs, creating fairness and promoting the ability and working spirit of employees. Salary has a close relationship with employees' work performance, which is a factor creating business results. Therefore, salary and working performance are of great concern to businesses. The development of a suitable salary policy creates conditions for enterprises to retain and attract employees, encourage them to work actively and improve labor productivity. The study used data collected from 219 respondents working in enterprises in Bac Ninh province. The results show that salary (salary rate, salary payment plan and salary increase policy) has an impact on employee's working performance. Thereby, the author proposes solutions to help enterprises improve the efficiency of salary management and improve the working performance of employees.

Keywords: salary, method, salary increase policy, working performance

Mã bài báo: JHS - 53

Ngày nhận sửa bài: 8/6/2022

Ngày nhận bài: 15/5/2022

Ngày duyệt đăng: 20/6/2022

Ngày nhận phản biện: 25/5/2022

1. Giới thiệu

Theo kết quả công bố sơ bộ của Khảo sát mức sống dân cư năm 2020 của Tổng cục Thống kê, tỉnh Bắc Ninh đứng thứ năm cả nước trong các địa phương có thu nhập bình quân đầu người cao nhất cả nước. Theo đó, Bắc Ninh đạt 5,44 triệu đồng/người/tháng với mức tiền lương bình quân là 2,914 triệu đồng/người. Tuy nhiên,

hai năm trở lại đây, tình hình dịch bệnh Covid-19 kéo dài đã ảnh hưởng không nhỏ tới các doanh nghiệp trên cả nước trong đó có Bắc Ninh. Khó khăn trong việc tìm đầu ra của sản phẩm cũng như khó khăn trong việc tổ chức sản xuất đã dẫn tới việc chi trả các khoản chi phí của doanh nghiệp trong đó có chi phí về tiền lương càng trở nên áp lực. Vì lý do đó, rất nhiều doanh nghiệp đã

phải lựa chọn phương án chấm dứt hợp đồng lao động, làm việc luận phiên, giảm lương, không tăng lương và điều chỉnh các phương án trả lương. Những quyết định này dẫn đến tâm lý chán nản, người lao động chủ động bỏ việc, năng suất và kết quả làm việc suy giảm. Trong năm 2020 - 2021, mức tiền lương bình quân của người lao động làm việc tăng so với năm 2018 song khi xét về mức tiền lương theo nguồn thu lại có sự biến động. Mức lương bình quân theo các nguồn thu lại giảm, cụ thể: Mức lương theo nguồn thu từ ngành nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản là 224 nghìn đồng/tháng giảm so với năm 2018 là 40 nghìn đồng/tháng, ngành phi nông, lâm nghiệp và thủy sản là 1.791 nghìn đồng giảm 246 nghìn đồng/tháng và từ nguồn khác cũng giảm từ 647 nghìn đồng/tháng xuống còn 511 nghìn đồng/tháng. Nhìn chung, mức chênh lệch giữa nhóm thu nhập cao nhất với nhóm thu nhập thấp nhất đã được rút ngắn khoảng cách. Năm 2018, thu nhập của nhóm cao nhất gấp 6,93 lần mức thu nhập của nhóm thấp nhất thì năm 2020 - 2021 còn 4,28 lần. Tình hình dịch Covid-19 đã ảnh hưởng rất nhiều đến mức lương của người lao động nói chung, đặc biệt khu vực doanh nghiệp nói riêng.

Đến hết năm 2021, Bắc Ninh có 16 khu công nghiệp tập trung được phê duyệt, có 10 khu đã đi vào hoạt động; thành lập 31 cụm công nghiệp, 21 cụm đã đi vào hoạt động. Các khu, cụm công nghiệp đã thu hút được các nhà đầu tư từ các thị trường lớn như EU, Mỹ, Nhật Bản, Hàn Quốc đóng góp lớn cho sự phát triển chung của tỉnh. Tổng sản phẩm trên địa bàn tỉnh (GRDP) theo giá so sánh quý 1/2022 ước đạt 34.451 tỷ đồng, tăng 7,63% so với cùng kỳ. Trong đó, khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản giảm 1,19% và làm giảm 0,06 điểm phần trăm tăng trưởng; công nghiệp và xây dựng tăng 8,16% và đóng góp 6,21 điểm phần trăm (riêng ngành công nghiệp tăng 9,86% và đóng góp 7,17 điểm phần trăm); dịch vụ tăng 10,56% và đóng góp 1,78 điểm phần trăm; thuế sản phẩm giảm 7,83% và làm giảm 0,31 điểm phần trăm tăng trưởng chung. Đây phần nào phản ánh kết quả làm việc của người lao động trong toàn tỉnh thời gian qua.

Có thể thấy, tiền lương và kết quả làm việc của người lao động là hai phạm trù gắn chặt với người lao động, là vấn đề không chỉ người lao động, doanh nghiệp mà xã hội cũng hết sức quan tâm. Từ lý luận và thực tiễn, tác giả thực hiện nghiên cứu ***“Tác động của tiền lương đến kết quả làm việc của người lao động tại một số doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh”***. Nghiên cứu nhằm củng cố lý thuyết và kiểm chứng về ảnh hưởng của tiền lương đến kết quả làm việc của người lao động.

2. Tổng quan nghiên cứu và khung lý thuyết phân tích về ảnh hưởng của tiền lương đến kết quả làm

việc của người lao động

2.1. Tổng quan nghiên cứu

Theo một số nhà nghiên cứu đã khẳng định tiền lương ảnh hưởng đáng kể đến kết quả làm việc của nhân viên do họ thỏa mãn được nhu cầu, dẫn đến hài lòng với công việc (Ojokuku & Sajuyigbe, 1709; Sajuyigbe và nnk., 2013). Khi nghiên cứu tác động này có hai hướng nghiên cứu chính: hướng thứ nhất nghiên cứu ảnh hưởng trực tiếp của tiền lương hay chính mức lương đến kết quả làm việc của người lao động, hướng nghiên cứu thứ hai với hàm ý rộng hơn của tiền lương bao gồm mức lương, chính sách tăng lương, phương án trả lương, phúc lợi... Tuy nhiên, hướng thứ hai được các nhà nghiên cứu tập trung nhiều hơn vì dường như nó đầy đủ hơn với các yếu tố thuộc về tiền lương.

Tiền lương hay cụ thể là mức lương nhận được, chính sách tăng lương, tiền thưởng và các khoản phụ cấp có tác động trực tiếp và mạnh mẽ đến kết quả làm việc của người lao động (Campbell và nnk., 1990). Trong nghiên cứu này, các tác giả đã chỉ ra tiền lương không chỉ đơn thuần ở mức lương mà người lao động nhận được mà còn thể hiện ở nhiều yếu tố mang tính định tính khác như chính sách tăng lương hay phương án trả lương có ảnh hưởng tích cực đến kết quả làm việc của người lao động. Kết quả làm việc trong nghiên cứu này được đo lường bằng năng suất lao động.

Theo David (2008), người lao động nhận được các khoản tiền lương từ chính sức lao động của họ bỏ ra. Họ dùng khoản tiền lương này để trang trải chi phí cho bản thân và gia đình. Khi các khoản tiền lương đó đảm bảo được cuộc sống của người lao động thì nó thúc đẩy người lao động hoàn thành nhiệm vụ từ đó giúp doanh nghiệp đạt được các mục tiêu đặt ra. Nghiên cứu này cũng cho ra kết quả tương đồng với nghiên cứu của Umar (2012). Cả hai nghiên cứu đều khẳng định kỹ thuật trả lương hay chính là phương án trả lương góp phần duy trì và phát triển năng lực thực hiện công việc của người lao động từ đó nâng cao năng suất lao động cá nhân, qua đó thực hiện hóa được sứ mệnh, mục tiêu của doanh nghiệp.

Idrees và cộng sự (2015) chỉ rằng chính sách tăng lương hợp lý tạo ra động lực để người lao động hiệu quả công việc. Việc xây dựng một chính sách tăng lương tốt là điều kiện tiên quyết để thực hiện chính sách tiền lương hiệu quả, thúc đẩy cá nhân làm việc nỗ lực hơn. Vì vậy, để người lao động có động lực làm việc, nâng cao kết quả làm việc, nhà quản lý cần thoàn thiện hơn chính sách tăng lương theo hướng hợp lý và khoa học.

Có thể thấy rằng, ở góc độ lý thuyết tiền lương với hàm ý rộng như mức lương được nhận, phương án trả lương, chính sách tăng lương có tác động trực tiếp đến kết quả làm việc của người lao động. Tuy nhiên, các

nghiên cứu chủ yếu tập trung ở một số nước phát triển với những phương thức quản lý, đặc điểm lao động khác cũng như loại hình doanh nghiệp khác nhau. Vì vậy, cần nhiều hơn nữa những nghiên cứu nhằm củng cố cơ sở lý thuyết và những bằng chứng thực nghiệm về ảnh hưởng của tiền lương đến kết quả làm việc của người lao động.

2.2. Khung lý thuyết phân tích về ảnh hưởng của tiền lương

Tiền lương

Tiền lương là giá cả sức lao động, được hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa chủ sử dụng lao động (hoặc đại diện của chủ sử dụng lao động) và người lao động, là số tiền mà chủ sử dụng lao động trả cho người lao động khi người lao động thực hiện một công việc nhất định và phải đảm bảo đúng quy định của pháp luật (Tươi & YẾN, 2020).

YẾN (2018) cho rằng tiền lương trong doanh nghiệp là số tiền mà doanh nghiệp trả cho người lao động khi họ đã thực hiện công việc trên cơ sở thỏa thuận giữa doanh nghiệp và người lao động, đảm bảo đúng quy định của pháp luật.

Bài viết này tiếp cận tiền lương của người lao động theo quan điểm đánh giá tiền lương thông qua mức lương nhận được, phương án trả lương và chính sách tăng lương (Nyawa, 2017).

Mức lương nhận được là khoản tiền mà người lao động nhận được từ người sử dụng lao động (doanh nghiệp). Đây chính là mức lương cơ bản do hai bên thỏa thuận và được ghi trong hợp đồng lao động gắn với phương án trả lương.

Phương án trả lương là cách tính trả lương (công thức tính lương hoặc các mức lương) cho người lao động

trong những điều kiện, hoàn cảnh cụ thể nhất định của doanh nghiệp tại những thời điểm nhất định.

Chính sách tăng lương là một trong những chính sách của doanh nghiệp, trong đó đề cập đến các vấn đề như lộ trình tăng lương, khi nào được tăng lương, điều kiện tăng lương, mức lương tăng...

Kết quả làm việc

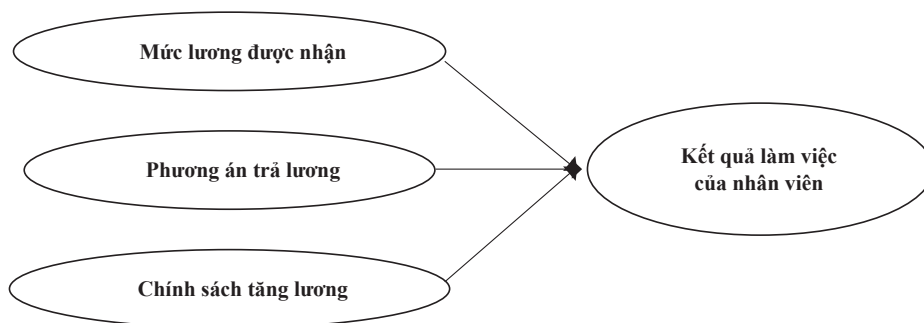
Đến nay vẫn chưa có một khái niệm kết quả làm việc nào mang tính phổ quát cho tất cả các lĩnh vực cũng như ngành nghề. Tùy vào từng cách tiếp cận, kết quả làm việc được định nghĩa khác nhau.

Theo quan điểm truyền thống, kết quả làm việc là sự hoàn thành một nhiệm vụ được giao, được đo lường dựa trên những tiêu chuẩn đã được thiết lập trước như khối lượng sản phẩm đầu ra, chi phí, thời gian để từ đó đánh giá mức độ hiệu quả, hiệu suất của nhân viên. Khái niệm này chỉ nhấn mạnh đến hệ quả mà không quan tâm tới các hành vi dẫn đến hệ quả (Murphy, 1989). Tuy nhiên, một số nghiên cứu theo quan điểm hiện đại, ủng hộ khái niệm kết quả làm việc theo quan điểm hành vi. Các hành vi phù hợp sẽ đem lại kết quả công việc cao.

Vì vậy, các nhà nghiên cứu đã đưa ra rất nhiều chỉ tiêu, phương pháp đo lường kết quả làm việc phù hợp với từng lĩnh vực, từng công việc và nó thường được kết hợp giữa quan điểm truyền thống và hiện đại, nghĩa là kết quả làm việc là sự hoàn thành nhiệm vụ được giao biểu hiện thông qua các hành vi phù hợp, tự nguyện bằng cách vận dụng các kiến thức của cá nhân.

Theo Babin & Boles (1998), kết quả làm việc của người lao động được hiểu là năng suất lao động của họ so với đồng nghiệp, thể hiện ở một số hành vi và kết quả có liên quan đến công việc.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Các giả thuyết nghiên cứu được đưa ra như sau:

Giả thuyết H1: Mức lương nhận được có tác động thuận chiều đến kết quả làm việc của người lao động

Giả thuyết H2: Phương án trả lương có tác động thuận chiều đến kết quả làm việc của người lao động

Giả thuyết H3: Chính sách tăng lương có tác động

thuận chiều đến kết quả làm việc của người lao động

3. Mẫu và phương pháp nghiên cứu

3.1. Mẫu và phương pháp chọn mẫu

Nguồn dữ liệu sơ cấp phục vụ phân tích được thu thập thông qua phiếu khảo sát. Nghiên cứu thiết kế bảng hỏi đóng, các phiếu khảo sát được thiết kế và hỏi trực

tuyển trên googledoc. Bảng hỏi gồm 27 câu hỏi trong đó phần 1 bao gồm các câu hỏi liên quan đến nhân khẩu học và đặc điểm của người tham gia (6 câu hỏi), phần 2 bao gồm các câu hỏi dưới dạng thang đo Likert 5 bậc với 1 là hoàn toàn không đồng ý và 5 là hoàn toàn đồng ý (21 biến quan sát).

Theo Hair và cộng sự (2006), để sử dụng phương pháp phân tích yếu tố khám phá EFA, tỷ lệ mẫu/biến quan sát phải đảm bảo tối thiểu 5:1. Nói cách khác, với một biến quan sát đòi hỏi ít nhất 5 mẫu. Trong nghiên cứu này số lượng biến quan sát là 21, do đó kích thước mẫu tối thiểu phải là 105 mẫu. Để đảm bảo tính tin cậy

của nghiên cứu, 240 phiếu hỏi được phát ra trong tháng 1 - 3/2022. 235 phiếu hỏi được thu về, sau khi làm sạch còn 219 mẫu phiếu hợp lệ, với kích thước mẫu như vậy đủ đảm bảo lớn hơn công thức tính mẫu tối thiểu để chạy phân tích các yếu tố khám phá EFA.

3.2. Thang đo

Đa số các thang đo trong nghiên cứu đều được phát triển dựa trên những nghiên cứu trước. Mỗi biến số đều có thang đo cụ thể. Tác giả đã kế thừa và phát triển thang đo cho phù hợp với bối cảnh nghiên cứu bằng cách tìm hiểu tổng quan tài liệu và thông qua nghiên cứu định tính. Thang đo của các biến được trình bày cụ thể như sau:

Bảng 1. Thang đo và nguồn gốc thang đo các biến

STT	Tên biến và mã hóa	Thang đo	Nguồn gốc thang đo
1	Mức lương nhận được (ML)		
	ML1	Mức lương anh/chị nhận được cạnh tranh so với các doanh nghiệp cùng ngành trên cùng địa bàn	Áp dụng thang đo có hiệu chỉnh của David (2008), có điều chỉnh dựa trên nghiên cứu định tính
	ML2	Doanh nghiệp trả mức lương công bằng đối với mỗi người lao động	
	ML3	Mức lương nhận được tương xứng với mức độ đóng góp của anh/chị	
	ML4	Mức lương nhận được đảm bảo được chi phí tối thiểu của anh/chị	
	ML5	Anh/chị hài lòng với mức lương nhận được	
2	Phương án trả lương (PA)		
	PA1	Anh/chị hiểu rõ phương án trả lương tại doanh nghiệp	Áp dụng thang đo có hiệu chỉnh của David (2008) và kết quả nghiên cứu định tính
	PA2	Phương án trả lương trong doanh nghiệp phù hợp với công việc anh/chị đảm nhận	
	PA3	Phương án trả lương gắn với kết quả làm việc của anh/chị	
	PA4	Phương án trả lương phù hợp với quy định của pháp luật	
	PA5	Phương án trả lương đánh giá đúng mức độ đóng góp của anh/chị	
	PA6	Anh/chị hài lòng với phương án trả lương	
3	Chính sách tăng lương (CS)		
	CS1	Anh/chị hiểu rõ chính sách tăng lương của doanh nghiệp	Áp dụng thang đo có hiệu chỉnh của Woods (2020); Idrees và nnk. (2018) và kết quả nghiên cứu định tính
	CS2	Doanh nghiệp có lộ trình tăng lương rõ ràng	
	CS3	Chính sách tăng lương của doanh nghiệp đảm bảo đầy đủ quyền lợi cho người lao động	
	CS4	Chính sách tăng lương của doanh nghiệp là công bằng	
	CS5	Doanh nghiệp tăng lương dựa trên việc đánh giá thành tích của người lao động	
	CS6	Anh/chị hài lòng với chính sách tăng lương của doanh nghiệp	
4	Kết quả làm việc (KQ)		
	KQ1	Anh/chị thuộc nhóm lao động xuất sắc nhất doanh nghiệp	Babin và Boles (1998) và kết quả nghiên cứu định tính
	KQ2	Anh/chị hiểu các sản phẩm tốt hơn các đồng nghiệp	
	KQ3	Anh/chị được khen thưởng nhiều hơn so với đồng nghiệp của mình	
	KQ4	Anh/chị có năng suất làm việc cao hơn đồng nghiệp của mình	

Nguồn: Tác giả tự xây dựng

3.3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp nghiên cứu hỗn hợp bao gồm cả phương pháp định tính và phương pháp định lượng. Ban đầu tác giả thực hiện một chuỗi các cuộc phỏng vấn chuyên sâu trong giai đoạn nghiên

cứu sơ bộ ở một số doanh nghiệp để điều chỉnh thang đo các yếu tố trong mô hình. Mặc dù, hầu hết các thang đo các khái niệm nghiên cứu đều có ở trong tổng quan nghiên cứu lý thuyết song bước này là cần thiết để làm cho các thang đo nhân tố hợp lý hơn cho bối cảnh

nghiên cứu này. Nghiên cứu định lượng sơ bộ được thực hiện bằng cuộc phỏng vấn mặt đối mặt với các nhà quản trị doanh nghiệp trực tiếp thực thi hoạt động quản lý tiền lương nhằm sàng lọc thang đo và biến quan sát trong mô hình. Hệ số tin cậy cronbach's alpha và phân tích nhân tố khám phá EFA được sử dụng để đánh giá sơ bộ thang đo.

Độ tin cậy của thang đo được đánh giá bằng phương pháp nhất quán nội tại qua hệ số Cronbach's Alpha. Sử dụng phương pháp hệ số tin cậy Cronbach's Alpha sau khi phân tích nhân tố EFA để loại các biến không phù hợp vì các biến rác này có thể tạo ra các yếu tố giả (Thọ, 2013). Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha chỉ cho biết các đo lường có liên kết với nhau hay không; nhưng không cho biết biến quan sát nào cần bỏ đi và biến quan sát nào cần giữ lại. Khi đó, việc tính toán hệ số tương quan giữa biến - tổng sẽ giúp loại ra những biến quan sát nào không đóng góp nhiều cho sự mô tả của khái niệm cần đo (Trọng & Ngọc, 2008).

Các tiêu chí được sử dụng khi thực hiện đánh giá độ tin cậy thang đo là:

- Độ lớn của Cronbach Alpha: trong khoảng (0,8 - 1,0) là rất tốt; từ (0,7 - 0,8) là tốt; và từ 0,6 trở lên là có thể sử dụng trong trường hợp khái niệm nghiên cứu là mới hoặc là mới trong bối cảnh nghiên cứu (Trọng & Ngọc, 2008)

- Loại các biến quan sát có hệ số tương quan biến - tổng nhỏ (nhỏ hơn 0,3); tiêu chuẩn chọn thang đo khi có độ tin cậy Cronbach alpha lớn hơn 0,7 (Alpha càng lớn thì độ tin cậy nhất quán nội tại càng cao) (Nunally & Burnstein, 1994).

Phân tích hồi quy là phương pháp thống kê nghiên cứu mối liên hệ của một biến (gọi là biến phụ thuộc hay biến được giải thích) với một hay nhiều biến khác (gọi là biến độc lập hay biến giải thích).

Phân tích EFA để xác định xem phạm vi, mức độ quan hệ giữa các biến quan sát và các nhân tố cơ sở, qua đó để thấy được cụ thể hơn các thang đo trên có tách thành những nhân tố mới hay rút gọn, giảm bớt đi biến quan sát nào hay không. Những tiêu chí sử dụng

khi chạy phân tích nhân tố khám phá EFA là: Hệ số KMO > 0,5, mức ý nghĩa sig < 0,05, phương pháp trích principal component với phép xoay là Varimax được sử dụng bởi theo Anderson & Gerbing (1988) đây là phương pháp phổ biến đối với ngành khoa học hành vi. Theo Trọng & Ngọc, 2008, hệ số tải nhân tố factor loading là chỉ tiêu để đảm bảo mức ý nghĩa thiết thực của EFA. Với kích thước mẫu là 219, tác giả lựa chọn hệ số factor loading > = 0,5; điểm dừng khi trích các nhân tố có Eigenvalue > 1 được sử dụng.

Theo Thọ & Trang (2013) nếu sử dụng phép quay vuông góc (Varimax với phương pháp thành phần chính (principal component)) và trong đó có biến phụ thuộc thì các nhóm này không có tương quan nhau nghĩa là các biến độc lập và biến phụ thuộc không có quan hệ với nhau. Vì vậy, không được đưa biến phụ thuộc vào chung với biến độc lập để xử lý EFA cùng một lúc khi sử dụng phép quay vuông góc và sử dụng giá trị nhân tố do EFA tạo ra.

Phương trình hồi quy

$$KQ = \beta_0 + \beta_1.ML + \beta_2.PA + \beta_3.CS + \varepsilon$$

Trong đó:

+ KQ: Biến phụ thuộc (Kết quả làm việc)

+ ML: Mức lương nhận được

+ PA: Phương án trả lương

CS chính sách tăng lương

(các yếu tố ML, PA, CS đóng vai trò như là biến giải thích của mô hình hồi quy)

+ β_0 : Hệ số chặn (hệ số tự do)

+ β_1 , β_2 và β_3 : Lần lượt là các trọng số hồi quy tương ứng với các biến giải thích của mô hình

+ ε : Sai số ngẫu nhiên

4. Kết quả chính của nghiên cứu

4.1. Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo

Kết quả xử lý (bảng 2) cho thấy hệ số Cronbach alpha của cả 4 nhân tố cao hơn 0,9. Mặt khác, hệ số tương quan biến - tổng của tất cả các thang đo đều lớn hơn 0,3, do đó tất cả các thang đo trong mô hình nghiên cứu đều đảm bảo độ tin cậy và đạt yêu cầu để phân tích chuyên sâu tiếp theo.

Bảng 2. Tổng hợp đánh giá độ tin cậy thang đo

Thang đo	Số biến quan sát	Hệ số Cronbach alpha	Hệ số tương quan biến - tổng thấp nhất	Kết luận
ML: Mức lương nhận được	5	0,943	0,813	Đạt yêu cầu
PA: Phương án trả lương	6	0,929	0,758	Đạt yêu cầu
CS: Chính sách tăng lương	6	0,944	0,806	Đạt yêu cầu
KQ: Kết quả làm việc	4	0,936	0,834	Đạt yêu cầu

Nguồn: Kết quả xử lý SPSS 20.0 của tác giả

4.2. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA

Bảng 3. Kết quả chạy EFA: Ma trận thành phần xoay

Biến quan sát	Nhân tố		
	1	2	3
PA2	0,830		
PA5	0,820		
PA3	0,802		
PA1	0,778		
PA6	0,771		
PA4	0,766		
CS3		0,878	
CS4		0,858	
CS1		0,794	
CS2		0,790	
CS5		0,772	
CS6		0,711	
ML2			0,862
ML1			0,810
ML4			0,806
ML3			0,806
ML5			0,802
Eigenvalue			1,690
Percentage of Variance Explained (% phương sai trích)			76,755

Nguồn: Kết quả xử lý SPSS 20.0 của tác giả

Kết quả chạy EFA cho thấy ma trận thành phần xoay đã ổn định, từ 17 biến quan sát còn lại đã nhóm lại thành ba thành phần chính lần lượt như sau:

Thành phần chính 1: bao gồm 6 biến quan sát là PA2, PA5, PA3, PA1, PA6 và PA4, thành phần này

được đặt tên là Phương án trả lương và được kí hiệu là F1_PA

Thành phần chính 2: bao gồm 6 biến quan sát là CS3, CS4, CS1, CS2, CS5 và CS6, thành phần này được đặt tên là Chính sách tăng lương và được ký hiệu là F2_CS

Thành phần chính 3: bao gồm 5 biến quan sát đó là ML2, ML1, ML4, ML3 và ML5, thành phần này được đặt tên là Mức lương nhận được và kí hiệu là ML

Phương pháp được áp dụng phổ biến để xác định các thành phần chính (nhân tố) là dựa vào các giá trị riêng và % biến thiên của biến được giải thích bởi các thành phần chính hay dựa vào biểu đồ Scree plot. 3 thành phần chính này có tổng phương sai được giải thích là 76,755 % > 50% và giá trị riêng Eigenvalue = 1,690 > 1 (giá trị riêng của thành phần chính càng có giá trị lớn thì càng giải thích được nhiều sự biến thiên của dữ liệu ban đầu). Số lượng các thành phần chính được giữ lại căn cứ vào giá trị Initial Eigenvalues > 1.

Những con số này chỉ ra rằng việc sử dụng phương pháp EFA là phù hợp, các quan sát đã tạo ra 3 nhân tố chính. Tất cả các biến quan sát được phân tích nhân tố sử dụng phép xoay Varimax với điểm cắt 0,5.

Tiêu chuẩn kiểm định Kaiser = Meyer - Olkin (KMO): Sử dụng nhằm so sánh giữa hệ số tương quan của 2 biến X_i và X_j với hệ số tương quan riêng phần của 2 biến này. KMO có giá trị lớn hơn 0,5 thì việc áp dụng phương pháp thành phần chính (PCA) mới có ý nghĩa, cụ thể là: $0,6 > KMO \geq 0,5$ (có thể sử dụng nhưng hiệu quả kém), $0,7 > KMO \geq 0,6$ (chấp nhận được), $0,8 > KMO \geq 0,7$ (bình thường), $0,9 > KMO \geq 0,8$ (tương đối phù hợp), $KMO \geq 0,9$ (rất phù hợp).

Bảng 4. Hệ số KMO và kiểm định Bartlett

Kaiser – Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,900
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi - Square	3252,554
	Df	136
	Sig.	0,000

Nguồn: Kết quả xử lý SPSS 20.0 của tác giả

Kết quả bảng trên cho thấy giá trị KMO = 0,900 thuộc khoảng từ 0,9 trở lên → Điều này cho thấy rằng việc áp dụng phương pháp thành phần chính là rất phù hợp.

Tiêu chuẩn kiểm định Bartlett: Dùng để xem xét ma trận tương quan có phải là ma trận đơn vị không. Trường hợp ma trận tương quan là ma trận đơn vị thì hệ số tương quan giữa biến X_i và biến X_j bằng không hay không tồn tại mối liên hệ tương quan giữa các biến nên không áp dụng được phương pháp thành phần chính. Kết quả từ bảng trên cho

thấy kiểm định Bartlett có mức ý nghĩa Sig = 0,000 < 0,05 → Ma trận tương quan không phải là ma trận đơn vị và có thể áp dụng phương pháp phân tích thành phần chính cho nghiên cứu này.

4.3. Kết quả hồi quy và kiểm định giả thuyết nghiên cứu

Sau khi phân tích nhân tố, phân tích tương quan, có 03 biến độc lập và 01 biến phụ thuộc được đưa vào kiểm định mô hình. Phân tích hồi quy sẽ xác định câu trả lời cho câu hỏi nghiên cứu đặt ra ban đầu, đồng thời xem xét mô hình được thiết lập có đạt yêu cầu hay không.

Bảng 5. Kết quả ước lượng mô hình hồi quy tuyến tính

Mô hình (Model)		Hệ số hồi quy (Unstandardized Coefficients)		Hệ số ảnh hưởng (Standardized Coefficients)	Thống kê	Mức ý nghĩa Sig.
		B	Sai số chuẩn Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,096	0,146		0,655	0,513
	F1_PA	0,307	0,051	0,296	5,980	0,000
	F2_CS	0,370	0,049	0,361	7,510	0,000
	F3_ML	0,311	0,044	0,336	7,016	0,000

Nguồn: Kết quả xử lý SPSS 20.0 của tác giả

Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính cho thấy: giá trị ở cột Sig của các yếu tố đều thấp hơn 0,05 (tương ứng với khoảng tin cậy 95%). Như vậy, kết quả từ bảng ước lượng mô hình hồi quy đa biến đã cho thấy cả 3 yếu tố đều ảnh hưởng có ý nghĩa thống kê là phương án trả lương, chính sách tăng lương và mức lương nhận được điều này có nghĩa là cả 03 yếu tố ban đầu mà tác giả đã đề xuất đều có ý nghĩa thống kê (với độ tin cậy 95%) trong mô hình nghiên cứu. Như vậy, cả 3 giả thuyết ban đầu đều được chấp nhận.

Mô hình hồi quy đánh giá sự tác động của các nhân tố tới kết quả làm việc của người lao động được viết lại như sau:

$$KQ = 0,096 + 0,307 \cdot F1_PA + 0,370 \cdot F2_CS + 0,311 \cdot F3_ML$$

Kết quả phân tích mô hình hồi quy tuyến tính bội chỉ ra cả 3 yếu tố đều có tác động cùng chiều và tích cực đến kết quả làm việc của người lao động. Như vậy, cả 3 giả thuyết nghiên cứu đặt ra đều được chấp nhận, cụ thể đó là:

Giả thuyết H1: Mức lương nhận được có ảnh hưởng cùng chiều đến sự thỏa mãn của người lao động ở độ tin cậy 95% ($\beta_1 = 0,311 > 0$, Sig. = 0,000 < 0,05). Nói cách khác, nếu mức lương nhận được tăng lên 1 điểm đơn vị thì kết quả làm việc cũng sẽ tăng lên tương ứng 0,311 điểm đơn vị, trong điều kiện các nhân tố khác không thay đổi.

Giả thuyết H2: Phương án trả lương có ảnh hưởng cùng chiều đến kết quả làm việc của người lao động ở độ tin cậy 95% ($\beta_2 = 0,307 > 0$, Sig. = 0,000 < 0,05). Nói cách khác, nếu phương án trả lương tăng lên 1 điểm đơn vị thì kết quả làm việc cũng sẽ tăng lên tương ứng 0,307 điểm đơn vị, trong điều kiện các nhân tố khác không thay đổi.

Giả thuyết H3: Chính sách tăng lương có ảnh hưởng tích cực và cùng chiều đến kết quả làm việc ở độ tin cậy 95% ($\beta_3 = 0,370 > 0$, Sig. = 0,000 < 0,05). Nói cách khác, nếu chính sách tăng lương của doanh nghiệp tăng lên 1 điểm đơn vị thì kết quả làm việc cũng sẽ tăng lên tương ứng 0,370 điểm đơn vị, trong điều kiện các nhân tố khác không thay đổi.

Mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố này đến kết quả làm việc của người lao động không giống nhau và cường độ tác động khác nhau. Cụ thể, trong số ba yếu tố này thì chính sách tăng lương của doanh nghiệp có tác động mạnh nhất với hệ số ảnh hưởng (đã chuẩn hóa) đạt 0,361, tiếp theo là yếu tố mức lương nhận được với hệ số ảnh hưởng là 0,336 và cuối cùng nhân tố ảnh hưởng yếu nhất đó là phương án trả lương với hệ số hồi quy đã chuẩn hóa chỉ đạt 0,296.

5. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả trả lương và kết quả làm việc của người lao động

Trên cơ sở phân tích tác động của các yếu tố tiền lương đến kết quả làm việc của người lao động, tác giả xin đề xuất một số giải pháp nâng cao hiệu quả trả lương và kết quả làm việc của người lao động nhằm thu hút, giữ chân và kích thích người lao động làm việc, gắn bó với doanh nghiệp hơn.

Thứ nhất, các doanh nghiệp nên đưa ra mức lương hợp lý, phù hợp với từng vị trí công việc, năng lực và hiệu quả làm việc của người lao động. Do mỗi công việc trong doanh nghiệp có những yêu cầu khác nhau, trách nhiệm khác nhau, điều kiện làm việc cũng khác nhau... Điều này đòi hỏi các doanh nghiệp phải phân tích, so sánh các công việc trong nội bộ doanh nghiệp thông qua hoạt động đánh giá giá trị công việc.

Thứ hai, doanh nghiệp áp dụng phương án trả lương 3Ps.

- Trả lương theo vị trí công việc (P1 - Pay for Position): Trả lương theo P1 thì mỗi công việc sẽ có một mức lương tương ứng theo giá trị công việc, tạo ra sự tương quan về tiếng lương giữa các công việc khác nhau trong doanh nghiệp. Công việc phức tạp, đòi hỏi nhiều kỹ năng, điều kiện làm việc khó khăn... có mức lương cao hơn và ngược lại. Để tiến hành trả lương theo P1, doanh nghiệp cần xây dựng hệ thống chức danh công việc hợp lý và so sánh mức tiền lương của doanh nghiệp với mức tiền lương trên thị trường.

- Trả lương theo cá nhân người lao động (P2 - Pay for Person): Trả lương theo P2 là trả lương dựa trên khả năng, kiến thức, kỹ năng cũng như tiềm năng của cá nhân cũng như tính linh hoạt nhạy bén của cá nhân người lao

động trong việc thực hiện nhiệm vụ. Trên cơ sở đánh giá năng lực của người lao động sẽ xếp lương tương ứng với công việc người lao động được giao. Vì vậy, để trả lương theo P2 hiệu quả doanh nghiệp cần xây dựng bộ khung năng lực làm căn cứ đánh giá năng lực của người lao động. Khi xếp lương cần giải thích cơ chế tăng lương theo sự tiến bộ và mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của doanh nghiệp; gắn tiền lương với lộ trình công danh, cấp độ năng lực.

- Trả lương theo kết quả thực hiện công việc (P3 - Pay for Performance): Trả lương theo P3 là trả lương theo mức độ hoàn thành công việc của người lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Để đạt được hiệu quả cao, doanh nghiệp cần xây dựng hệ thống đánh giá hiệu quả làm việc chính xác, hợp lý, phản ánh đúng mức độ đóng góp của người lao động vào kết quả cuối cùng của cá nhân và tập thể.

Việc kết hợp 3 phương án trả lương trong doanh nghiệp mang lại hiệu quả cho công tác trả lương. Tuy nhiên, tùy tình hình thực tế của doanh nghiệp có thể lựa chọn từng phương án hoặc hỗn hợp các phương án với nhau nhằm tăng tính hiệu quả trả lương.

Thứ ba, các doanh nghiệp cần coi chính sách tăng lương là một phần quan trọng của chính sách tiền lương. Nó là đòn bẩy động lực làm việc của với người lao động.

Nếu chính sách tăng lương khoa học, hợp lý sẽ phát huy được hiệu quả của chính sách tiền lương. Trong chính sách tiền lương, doanh nghiệp có thể áp dụng các chương trình tăng lương phù hợp với thang bảng lương của doanh nghiệp, cụ thể:

- Doanh nghiệp có thể áp dụng thang bảng lương quy định số lượng và giá trị các bậc lương cụ thể cho tất cả các chức danh trong ngạch lương. Thang bảng lương này là để quản lý, dễ dàng xác định trước hệ số lương, mức tăng lương của từng người lao động và quỹ lương hệ số của tổ chức người lao động và quỹ lương hệ số của tổ chức.

- Doanh nghiệp áp dụng thang bảng lương không quy định số lượng và giá trị bậc lương. Việc tăng lương cho người lao động khi áp dụng thang bảng lương này phụ thuộc vào quyết định của cán bộ quản lý, có thẩm quyền. Vì vậy, doanh nghiệp cần có người quản lý uy tín, đánh giá được năng lực và hiệu quả làm việc của cấp dưới, đồng thời phải công tâm trong việc ra quyết định tăng lương.

- Doanh nghiệp áp dụng thang bảng lương theo từng chức danh công việc: Thang bảng lương này là để quản lý, dễ dàng xác định trước hệ số lương, mức tăng lương của từng chức danh công việc và quỹ lương của tổ chức. Tuy nhiên, để áp dụng hiệu quả, doanh nghiệp cần gắn việc tăng lương với kết quả làm việc của người lao động.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Anderson, J. and Gerbing, D. (1988). Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach. *Psychological Bulletin*, 103, 411 - 423. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.103.3.411>
- Babin, B. J., & Boles, J. S. (1998). Employee Behavior in a Service Environment: A Model and Test of Potential Differences between Men and Women. *Journal of Marketing*, 62 (2), 77 - 91. doi:10.1177/002224299806200206
- Campbell J.P., McHenry, J.J. & Wise, L.L. (1990). Modeling of Job Performance in a Population of Jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313 - 343. doi:10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x
- Cục Thống kê Tỉnh Bắc Ninh. (2021). *Niên giám thống kê tỉnh Bắc Ninh*
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. (2006). *Multivariate data analysis*. Pearson Prentice Hall.
- Idrees, Z., Xiping, X., Shafi, K., Hua, L. & Nazeer, A. (2015). Effect of salary, training and motivation on job performance of employees. *American Journal of Business and Management*, 3(2), 55 - 58.
- Metcalf, D. (2008). Why has the British National Minimum Wage had Little or No Impact on Employment? *Journal of Industrial Relations*, 50(3), 489-512. doi:10.1177/0022185608090003
- Minh, V.T.H. (2017). Mối quan hệ giữa tiền lương, năng suất lao động và hiệu suất sử dụng lao động của doanh nghiệp. *Hội thảo “Xu hướng phân phối thu nhập và tiền lương trong bối cảnh chuyển đổi mô hình tăng trưởng”*, Viện Khoa học Lao động và Xã hội.
- Murphy, K.R. (1989). *Dimensions of Job Performance*. In: Dillon, R.F. and Pelligrino, J.W., Eds, *Testing: Theoretical and Applied Perspectives*. Praeger. New York.
- Nyawa Michael Mangale. (2017). *The effects of compensation on employee productivity: A case study of Kenya Literature Bureau, South Nairobi*. Thesis in management and leadership. The Management University of Africa
- Thọ, N.Đ. (2013). *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong thiết kế và thực hiện*. NXB Lao động - Xã hội
- Thọ, N.Đ. (2013). *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*. NXB Tài chính
- Quế, N.T.N & Quân, T.H.M. (2018). Nghiên cứu về ảnh hưởng của học hỏi khai thác đến kết quả làm việc của giảng viên trong môi trường giáo dục đại học ở Việt Nam. *Tạp chí Khoa học thương mại*, số 119/2018
- Shield, J. (2007). *Managing employee performance and reward concepts, practices, strategies*, New York: Cambridge University Press
- Tổng cục Thống kê. (2022). *Báo cáo tác động của dịch Covid-19 đến tình hình lao động, việc làm quý I năm 2022*. <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, Hà Nội
- Tươi, Đ.T & Yen, Đ.T. (2020). *Giáo trình Nguyên lý Tiền lương*. NXB Lao động, Hà Nội
- Trọng, H. & Ngọc, C.N.M. (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*. Tập 1. NXB Hồng Đức
- Woods, L. (2017). *How can salary influence a worker performance in an administration*, Retrieved from www.work.chron/cansalary-influenceworkers-performance-administration-25950.html
- Yen, Đ.T. (2018). *Đổi mới quản lý nhà nước về tiền lương trong doanh nghiệp*. Đề tài cấp bộ. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

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

ĐỘNG - XÃ HỘI
Social Action