



ISSN 2815 - 5610

TẠP CHÍ

# NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

*Tác động bất bình đẳng của Covid-19 đến thị trường lao động Việt Nam*

*Ảnh hưởng của dịch Covid-19 đến việc làm của một số nước trên thế giới. Kinh nghiệm rút ra đối với Việt Nam*

*Ảnh hưởng của dịch Covid-19 đến việc tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện của lao động phi chính thức*

SỐ 11  
10/2022

<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 11 - Tháng 10/2022**

**TỔNG BIÊN TẬP**

PGS. TS. Lê Thanh Hà  
**PHÓ TỔNG BIÊN TẬP**  
TS. Doãn 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 Thăng Lợi  
GS.TS. Nguyễn Hữu Minh  
GS.TS. Đinh Văn Sơn  
TS. Doãn Thị Mai Hương  
TS. Đỗ Thị Tươi  
TS. Nguyễn Trung Hải (79)

**THƯ KÝ TÒA SOẠN**

TS. Nguyễn Xuân Hương

Tòa soạn: số 43 Trần Duy Hưng,  
phường Trung Hòa, quận Cầu Giấy,  
Thành phố Hà Nội  
Điện thoại: 024.35564584

Email: phongkhhqt@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 Tác động bất bình đẳng của Covid-19 đến thị trường lao động Việt Nam  
**Nguyễn Thị Minh Hòa, Hà Tuấn Anh,  
Vũ Mạnh Thắng**
- 12 Ảnh hưởng của dịch Covid-19 đến việc làm của một số nước trên thế giới - Kinh nghiệm rút ra đối với Việt Nam  
**Nguyễn Thị Ánh Tuyết, Ngô Thị Mai**
- 20 Ảnh hưởng của dịch Covid-19 đến việc tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện của lao động phi chính thức  
**Nghiêm Thị Ngọc Bích, Đào Phương Hiền**
- 27 Nghiên cứu việc làm của nhân viên bán hàng tại các doanh nghiệp bán lẻ trên địa bàn Hà Nội trong bối cảnh đại dịch Covid-19  
**Đoàn Thị Yến, Đoàn Tố Như,  
Nguyễn Thị Minh Huyền**
- 36 Tác động của đại dịch Covid-19 đến thị trường lao động ở Việt Nam  
**Nguyễn Thị Hằng, Trần Thị Thảo**
- 46 Đánh giá các chính sách hỗ trợ của Chính phủ đối với doanh nghiệp trong dịch Covid-19  
**Bùi Đức Thịnh**
- 52 Cơ chế phát triển cộng đồng trong xây dựng nông thôn mới từ thực tiễn tỉnh Quảng Trị và Hòa Bình  
**Nguyễn Khắc Toàn**

**JOURNAL OF HUMAN  
RESOURCES AND SOCIAL  
PROTECTION**



Monthly Publication  
**Vol 11 - 10/2022**

**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: phongkhtqt@ulsa.edu.vn

Publishing License

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

Printed at Vietcolor Ltd. Company.

## TABLE OF CONTENTS:

- 2 *The unequal impact of Covid-19 on Vietnam's labor market*  
**Nguyen Thi Minh Hoa, Ha Tuan Anh,  
Vu Manh Thang**
- 12 *Impacts of the Covid-19 on employments of some countries  
in the world - Experiences for Vietnam*  
**Nguyen Thi Anh Tuyet, Ngo Thi Mai**
- 20 *Impacts of Covid-19 on participation in voluntary social  
insurance of informal workers*  
**Nghiem Thi Ngoc Bich, Dao Phuong Hien**
- 27 *Research on employment of sellers at retail businesses in Hanoi  
in the context of the Covid-19 pandemic*  
**Doan Thi Yen, Doan To Nhu,  
Nguyen Thi Minh Huyen**
- 36 *Impact of the Covid-19 pandemic on the labor market  
in Vietnam*  
**Nguyen Thi Hang, Tran Thi Thao**
- 46 *Assessment of the Government's support policies for businesses  
during the Covid-19 epidemic*  
**Bui Duc Thinh**
- 52 *Community development mechanism in building new-style  
rural areas from the reality in Quang Tri and Hoa Binh  
province*  
**Nguyen Khac Toan**

# TÁC ĐỘNG BẤT BÌNH ĐẲNG CỦA COVID-19 ĐẾN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM

**TS. Nguyễn Thị Minh Hòa**

Trường Đại học Lao động - Xã hội  
nguyenthiminhhoa1212@yahoo.com

**ThS. Hà Tuấn Anh**

Trường Đại học Kinh tế quốc dân  
havietnga03@neu.edu

**ThS. Vũ Mạnh Thắng**

Trường Đại học Lao động - Xã hội  
manhthangvu.ldxh@gmail.com

**Tóm tắt:** Đại dịch Covid-19 đã ảnh hưởng nghiêm trọng đến thị trường lao động trên toàn thế giới, Việt Nam không phải là ngoại lệ. Dựa trên dữ liệu của Tổng cục Thống kê, bài viết phân tích tác động tiêu cực của Covid-19 đến việc làm, sự tham gia của lực lượng lao động, thu nhập. Kết quả nghiên cứu cho thấy, tất cả các nhóm lao động đều bị ảnh hưởng, song lao động thanh niên, lao động nữ và lao động có trình độ học vấn thấp có tỷ lệ thất nghiệp và mức độ rút khỏi thị trường lao động tăng cao hơn, đồng thời tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của cả 3 nhóm này giảm tương đối mạnh trong suốt thời gian diễn ra đại dịch. Hậu quả là thu nhập của các nhóm này cũng giảm mạnh. Phân tích chi tiết về cú sốc trên thị trường lao động đối với các nhóm lao động khác nhau trong dịch Covid-19 mang ý nghĩa rất quan trọng, là căn cứ để xuất chính sách phát triển nguồn nhân lực, giúp tăng khả năng thích ứng của các nhóm lao động dễ bị tổn thương đối với các cú sốc trên thị trường lao động.

**Từ khóa:** Covid-19; thị trường lao động; bất bình đẳng

## THE UNEQUAL IMPACT OF COVID-19 ON VIETNAM'S LABOR MARKET

**Abstract:** The Covid-19 pandemic has seriously affected the labor market worldwide and Vietnam is no exception. Based on data from the General Statistics Office, the paper analyzes the negative impact of Covid-19 on employment, labor force participation, and income. The results show that all labor groups are affected, but young workers, female workers and workers with low education have higher unemployment rates and level of withdrawal from the labor market. At the same time, there is a relatively strong decline in the labor force participation rates of all three groups during the pandemic. As a result, the incomes of these groups also fell sharply. A detailed analysis of the shock on the labor market for different labor groups during the Covid-19 is very important and serves as a basis for proposing human resource development policies to increase the adaptability of vulnerable labor groups to shocks in the labor market.

**Keywords:** Covid-19; labor market; inequality

Mã bài báo: JHS - 67

Ngày nhận sửa bài: 26/8/2022

Ngày nhận bài: 31/7/2022

Ngày duyệt đăng: 15/9/2022

Ngày nhận phản biện: 15/8/2022

## 1. Giới thiệu

Giai đoạn 2020-2021, thị trường lao động thế giới phát triển trong bối cảnh gặp phải cú sốc lớn, bắt nguồn từ đại dịch Covid-19. Dịch bệnh này đã ảnh hưởng nghiêm trọng đến thị trường lao động trên thế giới, ở tất cả các nền kinh tế. Những tác động này có sự khác biệt lớn đối với các nhóm lao động (IMF, 2021), có thể gây ra hiệu ứng bất bình đẳng ngày càng trầm trọng (ILO, 2020). Xét trên góc độ y học, virus không phân biệt nạn nhân của nó là ai, thì trên góc độ kinh tế - xã hội lại khiến những bất bình đẳng đang hiện hữu trở nên trầm trọng hơn, đặc biệt là với những người nghèo nhất và những người không có quyền lực trong xã hội (ILO, 2020a).

Một trong những khía cạnh về bình đẳng cơ hội thuộc lĩnh vực lao động - việc làm, theo đó mọi người đều có việc làm thỏa đáng (decent work) - là những công việc có mức lương đảm bảo cuộc sống cơ bản, bình đẳng, an toàn và có nhân phẩm (Oxfam). Tuy nhiên, Covid-19 đã, đang và sẽ có tác động sâu rộng đến kết quả thị trường lao động. Ngoài những lo lắng khẩn cấp về sức khỏe của người lao động và gia đình của họ, virus và những cú sốc kinh tế tiếp theo sẽ tác động đến việc làm trên ba khía cạnh chính: (i) Số lượng việc làm (cả thất nghiệp và thiếu việc làm); (ii) Chất lượng công việc (ví dụ tiền lương và khả năng tiếp cận bảo trợ xã hội); và (iii) Ảnh hưởng đến các nhóm dễ bị tổn thương hơn bởi thị trường lao động bất lợi (ILO, 2020).

Những tác động trên đối với thị trường lao động tại Việt Nam cũng không phải là ngoại lệ. Theo Tổng cục Thống kê (2021), kể từ đầu đại dịch Covid-19 vào quý I/2020, Việt Nam đã trải qua 4 đợt bùng phát, đặc biệt đợt dịch lần thứ 4 kéo dài và phức tạp, ảnh hưởng nặng nề nhất đến thị trường lao động. Hậu quả là nhiều doanh nghiệp không còn khả năng chống đỡ với tác động của dịch Covid-19, đóng cửa sản xuất kinh doanh, kéo theo hàng chục nghìn người lao động mất việc làm. Số lao động có việc làm trong quý III/2021 giảm xuống mức thấp nhất trong nhiều năm qua.

Vì vậy, nghiên cứu làm rõ tác động của đại dịch Covid-19 đến thị trường lao động Việt Nam đối với các nhóm lao động khác nhau là cần thiết, làm rõ căn cứ để xuất các chính sách giúp cho nhóm lao động dễ bị tổn thương có khả năng thích ứng trước các cú sốc đối với thị trường lao động.

## 2. Tổng quan tình hình nghiên cứu

*Bất bình đẳng* là hiện tượng phân bố không công bằng và/hoặc bất công các nguồn lực và cơ hội giữa các thành viên của một xã hội nhất định (Koh, 2020). Bất bình đẳng được hiểu là sự chênh lệch và khoảng cách trong tiếp cận và lợi ích về các mặt đời sống giữa các cá nhân, các gia đình, giữa các nhóm dân cư trong một quốc gia và giữa các quốc gia. Các nghiên cứu cho thấy, bất bình đẳng có thể làm giảm tăng trưởng kinh tế và gia tăng đói nghèo, cản trở việc hưởng thụ hạnh phúc và quyền con người (Oxfam).

Bất bình đẳng có bản chất kinh tế xã hội, không chỉ liên quan đến khả năng tiếp cận các dịch vụ thiết yếu như y tế, giáo dục hoặc nhà ở, mà còn liên quan đến thu nhập và khả năng tiếp cận các phương tiện sống, đặc biệt liên quan đến việc làm (ILO, 2021). Trong những thập kỷ gần đây, bất bình đẳng ngày càng tăng ở nhiều quốc gia đã nổi lên như một mối quan tâm lớn. Thảm họa về kinh tế và xã hội do đại dịch Covid-19 gây ra kể từ đầu năm 2020 càng làm gia tăng mối quan ngại này và trong nhiều trường hợp, một số bất bình đẳng đã tồn tại từ trước tiếp tục được nghiên cứu một cách sâu sắc hơn, trong bối cảnh đại dịch có xu hướng làm trầm trọng thêm tình trạng bất bình đẳng trên thị trường lao động (ILO, 2021).

*Thị trường lao động* liên quan đến sự tương tác giữa các cá nhân tìm kiếm việc làm để có thu nhập và người sử dụng lao động muốn tìm người lao động có kỹ năng phù hợp nhất cho quá trình sản xuất (Dixon & O'Mahony, 2020), hoặc đơn giản hơn, là nơi mua và bán các dịch vụ lao động (Fields, 2011). Kết quả thị trường lao động được hiểu là kết quả hoạt động của thị trường lao động, cụ thể là việc làm, tiền lương, phúc lợi và tính phi chính thức (Aleman-Castilla, 2020), thất nghiệp và thiếu việc làm, chuyển đổi thời gian làm việc cũng như đề cập tới sự phân phối công bằng (Dixon & O'Mahony, 2020)

Các cú sốc tiêu cực không mong muốn trên thị trường lao động do cuộc khủng hoảng Covid-19 gây ra, chẳng hạn như thất nghiệp, giảm giờ làm và lương thấp hơn v.v..., được cho là có ảnh hưởng lớn đến tăng trưởng và quan trọng hơn, nó tác động một cách không cân xứng tới lực lượng lao động (Kapoor, 2020; Carlsson-Szlezak và nnk., 2020; ILO, 2020).

Các nghiên cứu cụ thể theo từng quốc gia, châu lục giúp minh họa những tổn thất và nguyên nhân trên thị trường lao động của nhóm lao động dễ bị tổn thương do tác động của Covid-19.

Nghiên cứu tác động của đại dịch Covid-19 đến thị trường lao động Châu Âu cho thấy, đại dịch ảnh hưởng không tương xứng đến thanh niên và những người có trình độ học vấn thấp. Việc làm của lao động thanh niên giảm, trong khi đó việc làm của lao động lớn tuổi lại tăng lên. Việc làm cũng giảm đáng kể đối với lao động có trình độ học vấn thấp, trong khi tỷ lệ này lại tăng đối với lao động trình độ cao (Ando và nnk., 2022). Tại thị trường lao động Hoa Kỳ cũng có xu hướng việc làm tương tự đối với các nhóm lao động này (Ando và nnk., 2022; Gene Falk và nnk., 2021). Trong thời gian dịch Covid-19, những nhân viên có trình độ học vấn cao có thể làm việc từ xa, vì vậy họ có xác suất bị cho nghỉ việc thấp hơn đáng kể. Điều này cũng có thể hiểu rằng, làm việc từ xa có vai trò khá quan trọng đối với cơ hội tiếp tục được làm việc. Nghiên cứu của Shinya Kotera (2022) cho thấy, tại thị trường lao động Nhật Bản, mất việc làm không chỉ tập trung ở nhóm lao động có độ tuổi trẻ hơn, mà còn ở nhóm lao động già trên 65 tuổi.

Ở hầu hết các thị trường lao động như ở Châu Âu, Hoa Kỳ, Nhật Bản, lao động thanh niên không chỉ có mức giảm sút việc làm cao nhất, mà còn có cả mức tăng tỷ lệ thất nghiệp trung bình lớn nhất (Ando và nnk., 2022; Gene Falk và nnk., 2021; Shinya Kotera và nnk., 2022). Tuy nhiên, tỷ lệ thất nghiệp của lao động có kỹ năng thấp lại có mức gia tăng khác nhau, phụ thuộc vào việc họ tiếp tục tìm kiếm việc làm, đăng ký thất nghiệp hay nhiều người trong số họ ngừng tìm kiếm việc làm và rời bỏ thị trường lao động. Ngược lại so với ở Châu Âu, tỷ lệ thất nghiệp của lao động có trình độ tay nghề thấp ở Hoa Kỳ tăng cao hơn so với những người lao động có trình độ học vấn cao hơn (Ando và nnk., 2022; Gene Falk và nnk., 2021).

Mặc dù, nhìn chung tại thị trường lao động Châu Âu cũng như trên thế giới, có xu hướng khá tương đồng là giảm việc làm và tăng tỷ lệ thất nghiệp do tác động của Covid-19. Tuy nhiên, từ góc độ giới, tồn tại mức độ khác biệt khá cao giữa các quốc gia. Ở Đức, Bồ Đào Nha và Vương quốc Anh, nam giới bị sụt giảm việc làm lớn hơn và có tỷ lệ thất nghiệp tăng cao hơn nữ giới. Ngược lại, ở Phần Lan, Hungary, Iceland và Romania, nữ giới chịu tác động tiêu cực hơn (Ando và nnk., 2022). Tại Hoa Kỳ, nhìn chung nữ giới cũng bị ảnh hưởng tiêu cực hơn bởi đại dịch, mặc dù sự khác biệt theo giới không rõ rệt như giữa các nhóm tuổi và phân theo kỹ năng (Ando và nnk.,

2022; Gene Falk và nnk., 2021). Trong khi đó, tại Nhật Bản, tỷ lệ thất nghiệp tăng gần gấp đôi ở nam so với nữ. Bên cạnh đó, nhiều lao động nữ, đặc biệt là lao động thanh niên và lao động trên 65 tuổi, rời bỏ lực lượng lao động nhiều hơn là đăng ký thất nghiệp (Shinya Kotera và nnk., 2022).

Kết quả nghiên cứu của Shinya Kotera và nnk. (2022) cũng cho thấy, những người tham gia vào các hoạt động phát triển bản thân (như tự học tập và nâng cao kỹ năng v.v...) có cơ hội tìm được việc làm cao hơn trong thời kỳ đại dịch so với những người không tham gia. Điều này nhấn mạnh tầm quan trọng của đào tạo nghề và nâng cao kỹ năng để có thể tiếp tục tham gia hoặc quay lại thị trường lao động, đặc biệt là trong các giai đoạn khủng hoảng.

Các nghiên cứu cho thấy rằng, tác động của đại dịch Covid-19 rất không đồng đều giữa các quốc gia, giữa các nhóm dân cư, nhưng có một điểm chung là người lao động có tay nghề thấp, trẻ và nữ giới bị ảnh hưởng nặng nề hơn. Tỷ lệ thất nghiệp trong các nhóm dân số này đã tăng một cách thiếu cân đối, làm trầm trọng thêm các xu hướng bất bình đẳng tiềm ẩn trên thị trường lao động (Ando và nnk., 2022).

Theo Bluedorn và nnk. (2021), một số khác biệt giữa các quốc gia có thể là do các yếu tố cấu trúc, chẳng hạn như thành phần giới của việc làm trong ngành, sự sẵn có của các lựa chọn thay thế chăm sóc trẻ em với giá cả phải chăng và các quy định về việc làm có tác động khác nhau theo giới.

### 3. Phương pháp nghiên cứu

Đo lường bất bình đẳng chủ yếu liên quan đến việc so sánh các phân bố thống kê của một chỉ số kinh tế hoặc xã hội cụ thể. Các phép so sánh thường liên quan đến sự phân bố giữa các cá nhân hoặc hộ gia đình và liên quan đến các phương pháp định lượng. Động lực để xem xét đo lường bất bình đẳng bao gồm cả phân tích lý thuyết và thực tế, dựa trên mối quan tâm của các nhà kinh tế lý thuyết và ứng dụng, các nhà khoa học xã hội khác và cả các nhà phân tích chính sách (Cowel, 2015).

Các phương pháp nghiên cứu được sử dụng bao gồm:

- Phương pháp tổng hợp, phân tích từ các thông tin có sẵn;
- Phương pháp thu thập, phân tích dữ liệu thứ cấp giai đoạn 2020-2021 (số liệu của Tổng cục Thống kê) liên quan đến việc làm, thất nghiệp theo nhóm tuổi, giới tính, trình độ chuyên môn, ngành nghề. Các

thông tin này được sử dụng để so sánh, đánh giá sự khác biệt về mức độ tham gia thị trường lao động, có việc làm, thu nhập và thất nghiệp v.v... theo tuổi, giới tính, trình độ chuyên môn. Trên cơ sở đó, làm rõ tác động bất bình đẳng của đại dịch Covid-19 đến thị

trường lao động Việt Nam: lao động, việc làm, thất nghiệp, thu nhập giữa các nhóm lao động khác nhau như lao động nam, lao động nữ, lao động thanh niên, lao động có trình độ học vấn thấp, theo nhóm ngành.

#### 4. Kết quả nghiên cứu

**Bảng 1.** Lực lượng lao động Việt Nam theo giới tính và lao động thanh niên quý I/2020 - quý IV/2021

	Quy mô lực lượng lao động (triệu người)								Tỷ trọng trong tổng số LĐTB/ quý (%)	Chênh lệch số LĐ quý III.2021 so quý I.2020 (triệu người)	Tỷ trọng trong tổng số LĐ giảm (%)
	2020				2021						
	Quý I	Quý II	Quý III	Quý IV	Quý I	Quý II	Quý III	Quý IV			
LLLĐ	55.30	53.10	54.60	55.10	51.00	51.10	49.10	50.70	100,00	-6.2	100,00
Nam	29.20	28.20	28.70	28.90	27.00	27.30	26.40	27.20	53,07	-2.8	45,16
Nữ	26.10	24.90	25.90	26.20	24.00	23.80	22.70	23.50	46,93	-3.4	54,84
LĐ 15-24	7.03	5.88	5.65	5.83	5.65	5.21	4.81	5.07	10,75	-2.22	35,81

Nguồn: Tổng cục Thống kê (2020, 2021). Báo cáo điều tra lao động, việc làm quý IV/2020, quý I/2021;

Tổng cục Thống kê (2021, 2022); Báo cáo tác động của dịch Covid-19 đến tình hình lao động, việc làm quý I, II, III/2021; Quý I/2022

Nhiều lao động buộc phải rời bỏ thị trường lao động dưới tác động của đại dịch Covid-19, đặc biệt là lao động nữ và lao động thanh niên

Đại dịch Covid-19 và các biện pháp ngăn chặn liên quan có tác động tiêu cực, tức thì đến thị trường lao động Việt Nam, đặc biệt diễn biến của đợt dịch lần thứ 4 kéo dài và phức tạp vào quý III/2021, kéo theo nhiều doanh nghiệp, dịch vụ không thiết yếu buộc phải đóng cửa. Hậu quả là số người tham gia lực lượng lao động quý III/2021 bị sụt giảm nghiêm trọng.

Bảng 1 cho thấy, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên trong quý III/2021 chỉ đạt 49,1 triệu người, giảm hơn 6 triệu lao động so với quý I/2020, mức thấp nhất trong hai năm 2020 và 2021. Số lượng lao động rút khỏi lực lượng lao động tăng đối với tất cả các nhóm lao động, nhưng mức độ này lớn hơn ở lao động nữ và lao động thanh niên. So với quý I/2020, số lượng lao động tại quý III/2021 giảm tới 6,2 triệu người, trong đó lao động nam, lao động nữ và lao động thanh niên (15-24 tuổi) giảm lần lượt là 2,8; 3,4 và 2,22 triệu người. Đáng lưu ý là trung bình trong hai năm, tỷ lệ lao động nam trong tổng lực lượng lao động là 53,07%, cao hơn so với lao động nữ (46,93%), nhưng

lao động nam lại chiếm tỷ trọng thấp hơn nữ trong tổng số lao động rời bỏ thị trường lao động, tương ứng là 45,16% và 54,84%. Đặc biệt, lao động thanh niên chỉ chiếm 10,75% tổng lực lượng lao động của cả nước (trung bình của 2 năm), nhưng lại chiếm tới 35,81% tổng số lực lượng lao động giảm. Điều này cho thấy, thanh niên rất khó có thể tìm được việc làm trong bối cảnh đại dịch Covid-19 và chấp nhận tạm thời rời khỏi lực lượng lao động.

Các nghiên cứu đã chỉ ra, việc đi học không thường xuyên của trẻ em là yếu tố “kéo” khiến không ít lao động nữ bắt buộc hoặc quyết định không tham gia thị trường lao động (OECD, 2021). Rõ ràng, lao động nữ Việt Nam cũng như ở các quốc gia khác rời bỏ lực lượng lao động, ngoài việc lo sợ dịch Covid-19, không đủ điều kiện để hưởng trợ cấp thất nghiệp, chủ yếu để chăm sóc gia đình, con cái trong thời gian xảy ra đại dịch bởi gánh nặng từ việc đóng cửa trường học. Dịch Covid-19 đã làm tăng gánh nặng của việc chăm sóc không được trả công, và dường như phần lớn điều này lại tiếp tục đè lên vai người phụ nữ. Thực tế, phụ nữ vốn đã đảm nhiệm hầu hết các công việc chăm sóc không được trả công trước dịch Covid-19, dao động

từ khoảng 60% ở Canada đến 90% ở Ấn Độ (ILO và OECD, 2019), và 62% ở Việt Nam (UN Women, 2016). Khi các trường học và cơ sở giữ trẻ đóng cửa,

thời gian dành cho việc chăm sóc, giám sát và hướng dẫn việc học của trẻ tăng lên v.v..., nhưng phần lớn gánh nặng bổ sung này đều do phụ nữ đảm nhiệm.

**Bảng 2.** Lao động từ 15 tuổi trở lên có việc làm theo giới tính và nhóm tuổi 15-24, quý I/2020 - quý I/2021

	Quy mô lực lượng lao động (triệu người)								Tỷ trọng trong tổng số LĐ có việc làm TB/quý (%)	Chênh lệch số LĐ có việc làm giữa quý III/2021 và quý I/2020 (triệu người)	Tỷ trọng trong tổng việc làm giảm (%)
	2020				2021						
	Quý I	Quý II	Quý III	Quý IV	Quý I	Quý II	Quý III	Quý IV			
Chung	54.2	51.8	53.3	54.0	49.9	49.8	47.2	49.1	100,00	-4.4	100,00
Nam	28.7	27.5	28.1	28.5	26.4	26.4	25.1	26.2	52,99	-2.3	52,27
Nữ	25.5	24.3	25.2	25.5	23.5	23.4	22.1	22.9	47,01	-2.1	47,73
LĐ 15-24	6.5	5.5	5.2	5.4	5.2	4.8	4.4	4.6	10,16	-1.7	38,63

Nguồn: Tổng cục Thống kê (2021). Báo cáo tình hình lao động, việc làm quý II, II và IV năm 2021;

Tổng cục Thống kê (2020, 2021); Báo cáo điều tra lao động, việc làm quý IV năm 2020, quý I năm 2021

**Số người có việc làm giảm mạnh, song có sự khác biệt theo giới tính, độ tuổi, lao động nữ và lao động thanh niên bị mất việc làm cao hơn**

Cú sốc đại dịch Covid-19 tác động đến việc làm không đồng đều giữa các nhóm lao động. Trên toàn thế giới, thanh niên và những người có kỹ năng thấp bị ảnh hưởng nặng nề hơn, trung bình, một phần phản ánh sự khác biệt về thành phần lực lượng lao động giữa các ngành. Ở các nền kinh tế đang phát triển, mức độ bất ổn về việc làm của phụ nữ tăng trung bình nhiều hơn nam giới (IMF, 2021).

Bảng 2 cho thấy, việc làm của thanh niên (15-24 tuổi) trung bình chiếm hơn 10% tổng số việc làm của cả nước, nhưng chiếm tới hơn 38% tổng số việc làm bị mất đi trong giai đoạn cao điểm của dịch Covid-19 vào quý III/2021 so với quý I/2020. Việc làm bị mất của lao động nữ chiếm 47,73% tổng số việc làm bị mất, cao hơn mức trung bình việc làm của lao động nữ trong nền kinh tế (47,1%). Lao động trẻ nhiều khả năng bị mất việc hơn, chủ yếu bởi vì họ chiếm ưu thế trong các lĩnh vực bị ảnh hưởng nặng nề như lưu trú và dịch vụ ăn uống, cũng như thương mại bán buôn và bán lẻ, hơn nữa trình độ chuyên môn của lao động thanh niên thấp, tỷ lệ lao động qua đào tạo mặc dù được cải thiện nhưng cũng chỉ đạt 4,3% ở nhóm lao động 15-19 tuổi và 25,4% ở nhóm lao động 20-24 tuổi vào năm 2021 (Tổng cục Thống kê, 2021a).

**Bảng 3.** Tỷ lệ người từ 15 tuổi trở lên bị ảnh hưởng tiêu cực theo ngành kinh tế quý I, quý II và quý III năm 2021

Đơn vị: %

	Quý I/2021	Quý II/2021	Quý III/2021
Nông nghiệp	7,5	8,9	26,4
Công nghiệp	16,5	24,6	53,9
Dịch vụ	20,4	30,6	62,7

Nguồn: Tổng cục Thống kê (2021). Báo cáo Tác động của dịch Covid-19 đến tình hình lao động, việc làm tại Việt Nam quý II, III năm 2021

**Có sự bất bình đẳng đáng kể về tác động của dịch Covid-19 giữa các ngành, trong đó dịch vụ là ngành bị ảnh hưởng nặng nhất**

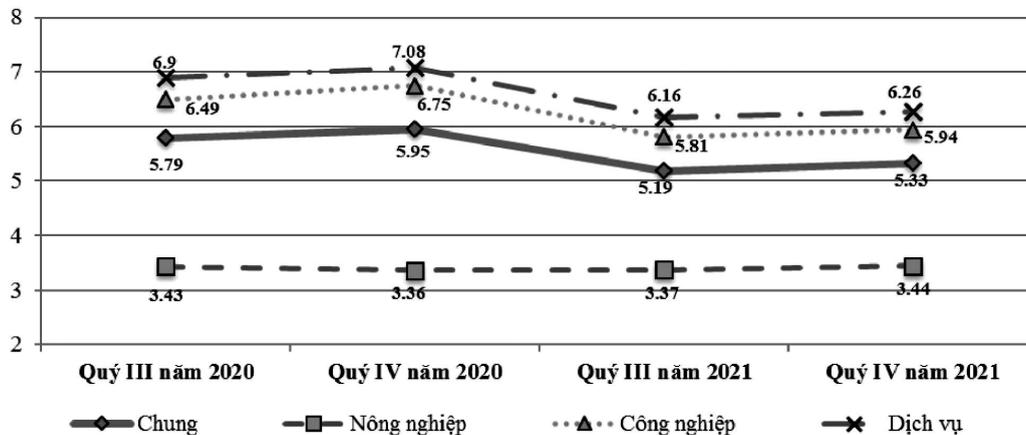
Bảng 3 cho thấy, quý III/2021, lao động ở tất cả các ngành đều bị ảnh hưởng tiêu cực bởi dịch Covid-19, trong đó lao động ngành nông nghiệp ít chịu tác động xấu của đại dịch nhất nhưng tỷ lệ lao động bị tác động vẫn lên tới 26,4% tổng số lao động của lĩnh vực này, tăng gấp hơn 3,5 lần so với quý I/2021. Tiếp đến là ngành công nghiệp với tỷ lệ bị ảnh hưởng là 53,9%, chịu ảnh hưởng nặng nề nhất là lao động ngành nông nghiệp với 62,7%, tăng gấp hơn ba lần so với quý I/2021. Trong lĩnh vực dịch vụ thì loại hình cung cấp dịch vụ trực tiếp, ngoại

trừ dịch vụ chăm sóc y tế, đã có sự sụt giảm lớn về lao động, việc làm, đặc biệt là phụ nữ bị ảnh hưởng nặng nề nhất, phản ánh tỷ lệ việc làm của họ lớn hơn trong các ngành này với 60,8% lao động nữ làm việc

trong lĩnh vực dịch vụ cá nhân, bảo vệ và bán hàng (Tổng cục Thống kê, 2021b).

**Tác động việc làm kéo theo thu nhập của lao động ngành dịch vụ bị ảnh hưởng nhiều nhất**

**Hình 1.** Thu nhập bình quân tháng của người lao động theo khu vực kinh tế, các quý năm 2020 và năm 2021 (triệu đồng)



Nguồn: Tổng cục Thống kê (2021). Thông cáo báo chí tình hình lao động, việc làm quý IV năm 2021 và chỉ số phát triển con người Việt Nam 2016-2020

Số liệu của Tổng cục Thống kê cho thấy, tại quý III/2021, các ngành kinh tế đều ghi nhận mức sụt giảm thu nhập bình quân của người lao động thấp nhất, giảm sâu nhất là ngành dịch vụ, tiếp đến là thu nhập của người lao động ngành công nghiệp và nông nghiệp (hình 1). Đồng thời, trong lĩnh vực dịch vụ thì ngành vận tải, kho bãi và ngành dịch vụ lưu trú và ăn uống có thu nhập bình quân giảm mạnh nhất so với quý II/2021, giảm lần lượt là 20,3% và 21,2%, tương

ứng giảm 1,6 triệu đồng và 1,2 triệu đồng (Tổng cục Thống kê, 2021c). Như vậy, thu nhập bình quân của người lao động trong một số ngành kinh tế vốn đã chịu tác động từ các đợt dịch Covid-19 lần trước, quý III/2021 tiếp tục gặp nhiều khó khăn hơn với mức thu nhập bình quân giảm sâu.

Tác động việc làm dẫn đến tổn thất thu nhập lớn cho người lao động, song không cân xứng, khoảng cách giới về thu nhập có xu hướng gia tăng

**Bảng 4.** Thu nhập bình quân/tháng theo giới tính, quý IV/2020 - quý IV/2021

	Quý IV/2020	Quý I/2021	Quý II/2021	Quý III/2021	Quý IV/2021
Chung (triệu đồng)	5,95	6,3	6,1	5,19	5,33
Nam (Em) (triệu đồng)	6,70	7,3	7,1	6,00	6,20
Nữ (Ew) (triệu đồng)	5,15	5,4	4,9	4,30	4,40
Chênh lệch tiền lương theo giới tính (Ew-Em) (triệu đồng)	-1,55	-1,9	-2,2	-1,70	-1,80
Chỉ số khoảng cách giới Ew/Em	0,77	0,74	0,69	0,72	0,71

Nguồn: Tổng cục Thống kê (2021). Báo cáo tác động của dịch Covid-19 đến tình hình lao động, việc làm quý I, II, III và IV năm 2021

Bảng trên cho thấy, thu nhập bình quân tháng của lao động nữ luôn thấp hơn của lao động nam, bất kể trước và trong đại dịch Covid-19. Tình trạng

giảm thu nhập của nữ giới cũng diễn ra nghiêm trọng hơn so với của nam giới, ngay cả khi nền kinh tế bắt đầu hồi phục. Chênh lệch tiền lương theo

giới chưa có dấu hiệu giảm, trong quý IV/2021, thu nhập bình quân tháng của lao động nam cao hơn của lao động nữ gấp hơn 1,4 lần (tương ứng 6,2 triệu và 4,4 triệu đồng) hay so với quý IV/2020, thu nhập bình quân của lao động nữ quý IV/2021 giảm gần gấp 2 lần so với lao động nam, tương ứng là 14,6% và 7,5%.

Chỉ số khoảng cách giới về thu nhập có xu hướng giảm từ 0,77 quý IV/2020 xuống còn 0,71 quý IV/2021, cho thấy nữ giới vẫn tiếp tục có thu nhập thấp hơn so với nam giới, chịu tác động nặng nề hơn bởi dịch Covid-19, và nguy cơ bất bình đẳng giới về thu nhập có xu hướng gia tăng.

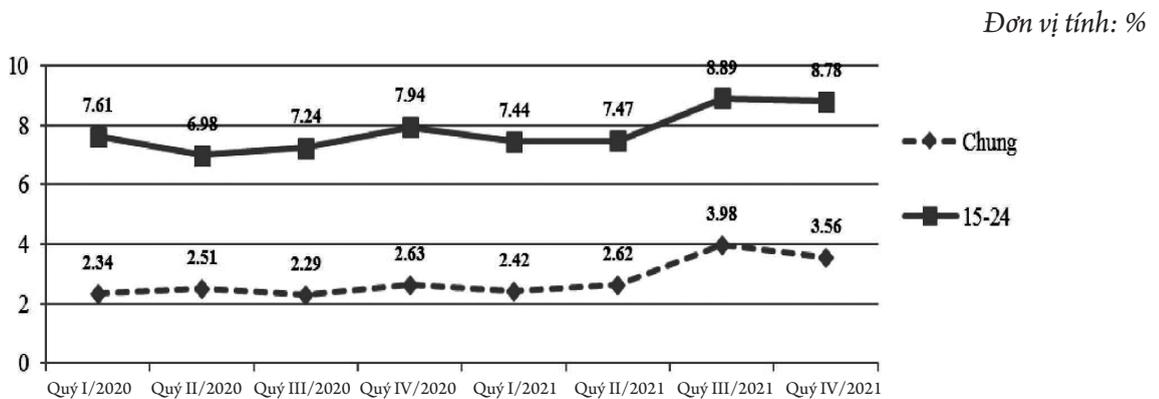
Giới tính không phải là nguyên nhân dẫn đến sự chênh lệch về thu nhập giữa lao động nam và nữ trong bối cảnh đại dịch Covid-19, mà là kết quả của những khác biệt giữa lao động nữ và lao động nam ngoài về trình độ chuyên môn, vị thế việc làm, số giờ làm việc, họ chiếm đại diện quá nhiều trong các ngành bị ảnh hưởng nghiêm trọng bởi dịch Covid-19 như bán buôn và bán lẻ, dịch vụ lưu trú và ăn uống, và các dịch vụ liên quan đến sinh hoạt.

**Lao động thanh niên và những người có kỹ năng thấp, lao động nữ nằm trong số những đối tượng bị ảnh hưởng nặng nề nhất, với tỷ lệ thất nghiệp gia tăng lớn hơn**

Các tác động việc làm do đại dịch gây ra rất không đồng đều giữa các nhóm lao động. Đặc biệt, thanh niên và những người có kỹ năng thấp đã bị ảnh hưởng nặng nề hơn, tỷ lệ thất nghiệp gia tăng lớn hơn và giảm tỷ lệ tham gia lực lượng lao động. Kết quả của các nghiên cứu cho thấy, lao động nữ ở các nền kinh tế đang phát triển có tỷ lệ thất nghiệp tăng cao hơn một chút và tỷ lệ tham gia lao động giảm nhiều hơn so với nam giới (IMF, 2021).

Hình 2 cho thấy, ở Việt Nam, tỷ lệ thất nghiệp thanh niên tăng cao, lên tới gần 9% vào quý III/2021, và giảm không đáng kể so với mức giảm tỷ lệ thất nghiệp chung khi nền kinh tế đã dần đi vào ổn định. Điều này nói lên rằng, cơ hội việc làm cho nhiều người trẻ tuổi vốn đã bấp bênh và không an toàn, khi gặp phải các cú sốc kinh tế như đại dịch Covid-19 thì họ có thể gặp khó khăn hơn trên thị trường lao động so với nhóm lao động trưởng thành.

**Hình 2.** Tỷ lệ thất nghiệp chung và tỷ lệ thất nghiệp thanh niên, quý I/2020 - quý IV/2021



Nguồn: Tổng cục Thống kê (2021). Báo cáo tình hình lao động, việc làm quý II, III và IV năm 2021

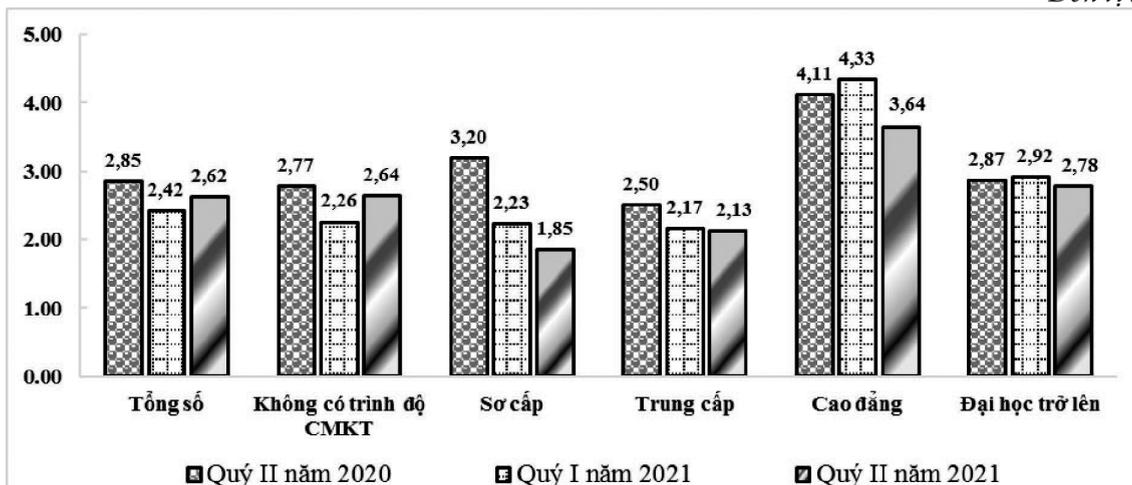
Tổng cục Thống kê (2021). Báo cáo điều tra lao động quý IV năm 2020 và quý I năm 2021

Hình 3 cho thấy, quý II/2021 chỉ có nhóm lao động không có trình độ chuyên môn kỹ thuật có tỷ lệ thất nghiệp cao hơn so với quý trước, tăng 0,38 điểm phần trăm; trong khi đó, các nhóm lao động có trình độ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng và đại học trở lên có tỷ lệ thất nghiệp giảm so với quý trước, tương ứng là 0,38; 0,04; 0,69 và 0,14 điểm phần trăm. Những con số này phản ánh thực trạng rằng, khi nền kinh

tế gặp cú sốc, lao động không có trình độ gặp nhiều khó khăn hơn về cơ hội việc làm so với lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật. Đại dịch cũng làm trầm trọng thêm tình trạng việc làm bấp bênh, không ổn định đối với lao động phổ thông, gây tổn hại tới lao động kỹ năng thấp, những lao động không có khả năng làm việc từ xa hay công việc của họ đang đối mặt với những thách thức về khả năng tự động hóa.

**Hình 3.** Tỷ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi phân theo trình độ chuyên môn

Đơn vị tính: %



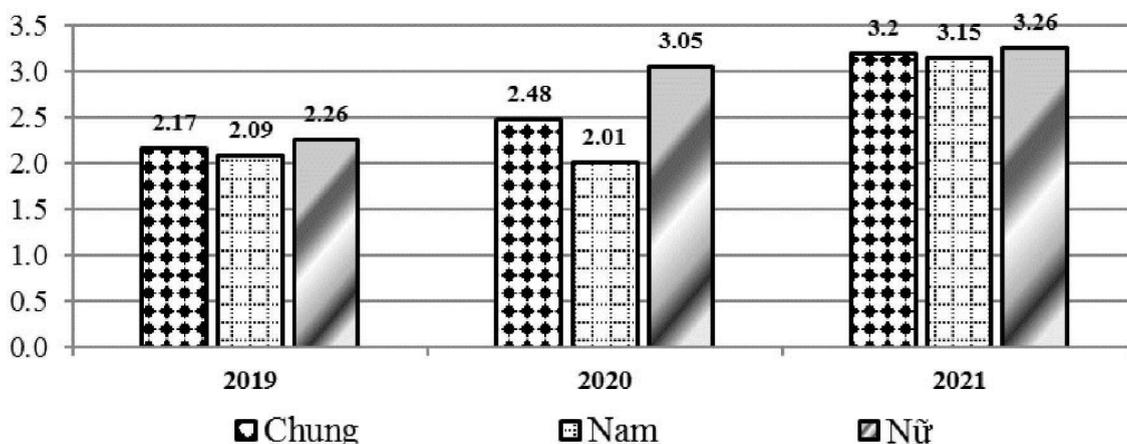
Nguồn: Tổng cục Thống kê (2021). Báo cáo tình hình lao động, việc làm quý II năm 2021

Phụ nữ vẫn thiếu cơ hội tiếp cận với giáo dục và cơ hội việc làm, liên tục đối mặt với sự phân chia lao động theo giới và gánh vác hầu hết các công việc chăm sóc gia đình không được trả công. Mặc dù nhiều phụ nữ

rời bỏ lực lượng lao động, tuy nhiên tỷ lệ thất nghiệp của nữ giới vẫn cao hơn nam giới ở cả trước và trong 2 năm diễn ra dịch Covid-19.

**Hình 4.** Tỷ lệ thất nghiệp của lao động theo giới tính, 2019-2021

Đơn vị tính: %



Nguồn: Tổng cục Thống kê (2021a). Niên giám thống kê (2021); Tổng cục Thống kê (2021b). Báo cáo điều tra lao động, việc làm năm 2020, NXB Thống kê

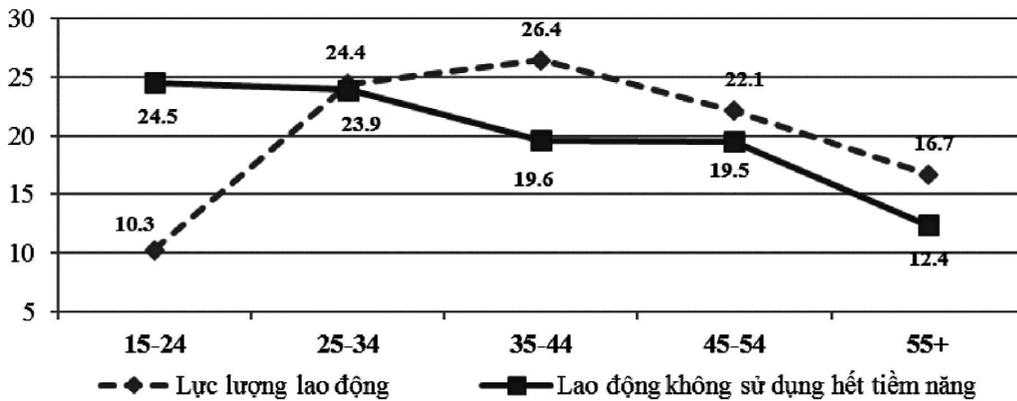
**Lao động thanh niên chiếm tỷ trọng cao nhất trong tổng số lực lượng lao động không sử dụng hết tiềm năng của cả nước**

Hình trên cho thấy, đến quý I/2022 vẫn còn một bộ phận không nhỏ lực lượng lao động tiềm năng chưa được khai thác, đặc biệt là nhóm lao động trẻ; việc tận dụng nhóm lao động này trở nên hạn chế hơn trong bối cảnh dịch Covid-19. Tính đến quý 1/2022, lao

động thanh niên chiếm tỷ trọng nhỏ nhất trong tổng số lao động của cả nước (10,3%), nhưng chiếm tới 24,5% tổng số lao động không sử dụng hết tiềm năng, cao gấp hơn 4 lần mức chung của cả nước (Tổng cục Thống kê, 2022), tiếp đến là nhóm lao động 25-34 chiếm 23,9% tổng số lao động không sử dụng hết tiềm năng. Vì vậy, việc nghiên cứu các chính sách để sử dụng hiệu quả nhóm lao động này càng trở nên cần thiết.

**Hình 5.** Cơ cấu tuổi của lực lượng lao động và Cơ cấu lao động không sử dụng hết tiềm năng, quý I/2022

Đơn vị tính: %



Nguồn: Tổng cục Thống kê (2022). Báo cáo tác động của dịch Covid-19 đến tình hình lao động, việc làm quý I/2022

Sự suy giảm nhiều hơn về tỷ lệ tham gia lực lượng lao động, việc làm và giờ làm việc, khiến phụ nữ dễ bị tổn thương hơn nam giới trước những thiệt hại nặng nề về thu nhập. Điều này có thể làm trầm trọng thêm bất bình đẳng bởi tình trạng vốn đã bấp bênh do phụ nữ đã có thu nhập trung bình thấp hơn nam giới, tỷ lệ nghèo cao hơn và khó khăn hơn trong việc được hỗ trợ thu nhập.

Một số tác động này phản ánh tính chất không đối xứng, theo ngành và nghề nghiệp của cú sốc Covid-19, trong đó các lĩnh vực đòi hỏi kỹ năng ít hơn có xu hướng bị ảnh hưởng nặng nề hơn. Theo đó, lao động trẻ và kỹ năng thấp, lao động nữ chịu tác động lớn nhất. Tác động không cân xứng của đại dịch Covid-19 đối với các nhóm dễ bị tổn thương ở Việt Nam phù hợp với những phát hiện của IMF (2021), ILO (2020) cũng như một số nghiên cứu khác.

## 5. Kết luận và hàm ý chính sách

### 5.1. Kết luận

Đại dịch Covid-19 đã ảnh hưởng nặng nề đến thị trường lao động Việt Nam, vào quý IV/2021, việc làm và thu nhập trung bình vẫn còn thấp hơn đáng kể so với mức trước đại dịch, song mức độ tác động của đại dịch cũng khác nhau đối với các nhóm lao động khác nhau, trong đó lao động nữ, lao động thanh niên và trình độ học vấn thấp bị giảm thu nhập nhiều hơn và có nguy cơ mất việc làm cao hơn.

Một đặc điểm nổi bật của cú sốc đại dịch đối với thị trường lao động Việt Nam là tác động đến các ngành kinh tế cũng rất khác nhau, theo đó, ngành dịch vụ tiếp xúc nhiều như dịch vụ lưu trú, ăn uống, và sản xuất bị ảnh hưởng nặng nề nhất cả về việc làm

và thu nhập. Tác động của đại dịch cũng khác nhau đối với các nhóm lao động khác nhau. Trong khi lao động nữ, lao động trẻ, lao động trình độ chuyên môn thấp bị giảm thu nhập nhiều hơn và có nguy cơ mất việc làm cao hơn, điều này được lý giải bởi sự đại diện tương đối lớn hơn của họ trong các ngành bị ảnh hưởng nhiều nhất, đặc biệt là trong các ngành dịch vụ tiếp xúc trực tiếp.

Trong tương lai gần, hậu quả đối với những nhóm lao động dễ bị tổn thương hơn này có khả năng nghiêm trọng, vì họ phải đối mặt với tổn thất thu nhập và khó tìm kiếm cơ hội việc làm ổn định ngay cả sau khi đại dịch dịu đi, khi mà một số ngành và loại công việc bị thu hẹp, những ngành khác phát triển nhưng đòi hỏi phải có khả năng làm việc từ xa hay được tự động hóa.

### 5.2. Hàm ý chính sách

Cải thiện các dịch vụ chăm sóc và hỗ trợ trẻ em khi phụ nữ có con dưới 15 tuổi buộc phải rời khỏi lực lượng lao động một cách không tương xứng trong thời gian trường học đóng cửa bởi các tình trạng khẩn cấp;

Thực thi các chính sách thị trường lao động chủ động như chương trình đào tạo nhằm hỗ trợ duy trì và nâng cấp kỹ năng, phát huy vai trò của dịch vụ việc làm công trong kết nối cung cầu lao động sẽ hỗ trợ mạnh mẽ trong việc bảo vệ những lao động dễ bị tổn thương, đồng thời tạo điều kiện chuyển đổi việc làm trong bối cảnh chuyển đổi số, có khả năng làm việc từ xa. Việc đảm bảo lực lượng lao động được đào tạo lại và nâng cao kỹ năng hiệu quả sẽ là điều cần thiết để giải quyết các vấn đề về kỹ năng không phù hợp đang gia tăng và để nâng cao kỹ năng kỹ thuật số. Điều này



# ẢNH HƯỞNG CỦA DỊCH COVID-19 ĐẾN VIỆC LÀM CỦA MỘT SỐ NƯỚC TRÊN THẾ GIỚI - KINH NGHIỆM RÚT RA ĐỐI VỚI VIỆT NAM

ThS. Nguyễn Thị Ánh Tuyết  
Trường Đại học Lao động - Xã hội  
nguyenthianhtuyethr@gmail.com  
ThS. Ngô Thị Mai  
Trường Đại học Lao động - Xã hội  
ngomai1984.uls@gmail.com

**Tóm tắt:** Đại dịch Covid-19 đã ảnh hưởng nghiêm trọng đến tất cả các lĩnh vực kinh tế - xã hội ở tất cả các quốc gia trên toàn thế giới, đặc biệt là lao động và việc làm. Hàng triệu người lao động giảm giờ làm, giảm thu nhập, thậm chí mất việc làm. Theo ước tính, khoảng 25 triệu người thất nghiệp trên toàn thế giới do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 (Tổ chức Lao động Quốc tế - ILO, 2020). Trước tình hình đó, mỗi quốc gia đều có cách ứng phó riêng để nhằm khôi phục, phát triển kinh tế và giảm tỷ lệ thất nghiệp. Bài viết tập trung trình bày về ảnh hưởng của Covid-19 đến lĩnh vực lao động và việc làm ở một số nước trên thế giới. Từ đó, rút ra bài học kinh nghiệm đối với Việt Nam nhằm hỗ trợ doanh nghiệp, người lao động phục hồi sản xuất, góp phần cải thiện tình hình lao động và việc làm.

**Từ khóa:** Covid-19; thất nghiệp; lao động và việc làm.

## IMPACTS OF THE COVID-19 ON EMPLOYMENTS OF SOME COUNTRIES IN THE WORLD. EXPERIENCES FOR VIETNAM

**Abstract:** The Covid-19 pandemic has seriously affected all socio-economic fields of all countries in the world, especially labor and employment. Millions of workers have been reduced working hours and income, even lost their jobs. It is estimated that around 25 million people are unemployed worldwide due to the impact of the Covid-19 pandemic (International Labor Organization – ILO, 2020). Faced with that situation, each country has its own response to restore, develop the economy and reduce the unemployment rate. The article focuses on the impact of Covid-19 on the labor and employment in some countries over the world. On that basis, lessons learned for Vietnam in supporting businesses and workers to restore production, contributing to improve the labor and employment situation.

**Keywords:** Covid-19; unemployment; labor and employment.

Mã bài báo: JHS - 68

Ngày nhận sửa bài: 14/9/2022

Ngày nhận bài: 20/8/2022

Ngày duyệt đăng: 20/9/2022

Ngày nhận phản biện: 6/9/2022

### 1. Giới thiệu

Dịch bệnh viêm đường hô hấp cấp do chủng mới của virus Corona (Covid-19) xuất hiện vào tháng 12/2019 và đến ngày 31/01/2020, Tổ chức Y tế Thế giới (WHO) đã tuyên bố tình trạng y tế khẩn cấp mang tính toàn cầu. Đại dịch Covid-19 bùng phát và diễn biến

phức tạp đã ảnh hưởng toàn diện, sâu rộng đến tất cả quốc gia trên thế giới. Tác động của đại dịch Covid-19 đã khiến cho việc làm bị giảm sút, tỷ lệ thất nghiệp tăng đột biến, hàng triệu người lao động trên thế giới mất việc làm. Để giảm bớt những tác động tiêu cực của dịch Covid-19 trong giai đoạn vừa qua, nhìn chung tất cả

các nước đã áp dụng một loạt các chính sách tài khóa và chính sách tiền tệ để thúc đẩy nền kinh tế. Các quốc gia khác nhau sẽ có những quy mô thực thi khác nhau. Chính phủ các nước đã nỗ lực thực hiện các chính sách hỗ trợ người thất nghiệp và an sinh xã hội (trợ cấp thất nghiệp, trợ cấp xã hội, chương trình việc làm công, nhà ở xã hội...). Tại Việt Nam, đại dịch Covid-19 đã và đang ảnh hưởng nghiêm trọng đến tình hình lao động và việc làm khiến người lao động gặp không ít khó khăn. Chính phủ đã có nhiều chính sách nhằm phục hồi nền kinh tế và hỗ trợ người lao động, tuy nhiên vẫn còn nhiều hạn chế. Chính vì vậy, việc nghiên cứu ảnh hưởng của Covid-19 đến việc làm của một số nước trên thế giới từ đó làm cơ sở rút ra bài học kinh nghiệm cho Việt Nam là rất cần thiết và có ý nghĩa trong giai đoạn hiện nay.

## **2. Cơ sở lý thuyết và tổng quan nghiên cứu**

### **2.1. Cơ sở lý thuyết**

Việc làm là một trong những vấn đề cơ bản nhất của mọi quốc gia nhằm góp phần đảm bảo an toàn, ổn định và phát triển xã hội. Hội nghị thượng đỉnh Copenhagen tháng 3 năm 1995 tại Đan Mạch coi việc mở rộng việc làm là một trong những nội dung cơ bản nhất trong chiến lược phát triển kinh tế xã hội của các nước trên thế giới.

Theo Luật Việc làm năm 2013: “Mọi hoạt động tạo ra nguồn thu nhập không bị pháp luật nghiêm cấm được coi là việc làm”. Với khái niệm trên, các hoạt động được xác định là việc làm bao gồm:

- Làm những công việc được trả công dưới dạng tiền hoặc hiện vật.
- Những công việc tự làm để mang lại lợi ích cho bản thân hoặc tạo ra thu nhập cho gia đình mình nhưng không được trả công cho công việc đó.

Quan niệm này sẽ làm cho nội dung của việc làm được mở rộng và tạo khả năng to lớn để giải phóng tiềm năng lao động, giải quyết việc làm cho người lao động. Theo quan niệm của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), người có việc làm là người làm trong các lĩnh vực, ngành nghề, dạng hoạt động có ích, không bị pháp luật ngăn cấm, đem lại thu nhập để nuôi sống bản thân và gia đình, đồng thời đóng góp một phần cho xã hội. Như vậy, để có việc làm không chỉ vào cơ quan nhà nước, trong các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế, mà còn ngay tại gia đình do chính người lao động tạo ra để có thu nhập. Nói chung, bất cứ nghề nào cần thiết cho xã hội mang lại thu nhập cho người lao động và không bị pháp luật nghiêm cấm thì đó là việc làm. Nó không hạn chế mặt không gian, ở đây người

lao động được tự do hoạt động liên doanh, liên kết, tự do thuê mướn lao động, theo pháp luật và sự hướng dẫn của nhà nước để tạo việc làm cho mình và thu hút thêm lao động xã hội theo quan hệ cung cầu trên thị trường lao động.

Tạo việc làm theo nghĩa rộng bao gồm những vấn đề liên quan đến việc phát triển và sử dụng có hiệu quả nguồn lao động. Quá trình đó diễn ra từ giáo dục, đào tạo và phổ cập nghề nghiệp, trang thiết bị cho người lao động về trình độ chuyên môn, tay nghề đó có thể tạo ra và hưởng thụ những giá trị lao động mà mình tạo ra.

Tạo việc làm theo nghĩa hẹp chủ yếu chuyển vào đối tượng thất nghiệp, chưa có việc làm hoặc thiếu việc làm nhằm tạo thêm việc làm cho người lao động duy trì tỉ lệ thất nghiệp ở mức thấp.

Người có việc làm:

- Người có việc làm bao gồm những người đủ 15 tuổi trở lên trong nhóm dân số hoạt động kinh tế mà trong một tuần lễ trước điều tra.
- Đang làm việc để nhận tiền lương, tiền công hoặc lợi nhuận bằng tiền hay hiện vật.
- Đang làm những công việc sản xuất kinh doanh của gia đình mình để thu lợi nhuận nhưng không được trả công cho công việc đó.
- Đã có việc làm trước đó nhưng đang trong thời gian nghỉ đã được sự cho phép của nhà quản lý và sẽ trở lại làm việc sau thời gian nghỉ phép.

Đối lập với việc làm, thất nghiệp là tình trạng có tính quy luật của nền kinh tế thị trường. Có nhiều quan niệm khác nhau về thất nghiệp. Theo Tổ chức Lao động Quốc tế ILO, thất nghiệp là tình trạng tồn tại của những người lao động muốn có việc làm nhưng không tìm được việc làm vì những lý do ngoài ý muốn của họ, do đó không có thu nhập. Như vậy, thất nghiệp là những người có khả năng lao động, có nhu cầu lao động nhưng hiện tại không có việc làm, đang tích cực tìm việc hoặc đang chờ đợi trở lại làm việc. Thực tế ở nước ta sau ảnh hưởng của đại dịch Covid-19, giải quyết tình trạng thất nghiệp luôn là vấn đề bức thiết. Dưới góc độ chính sách việc làm, để hạn chế thất nghiệp, Chính phủ vừa phải tạo ra nhiều việc làm mới vừa phải tránh tình trạng người lao động đứng trước nguy cơ mất việc làm.

### **2.2 Tổng quan nghiên cứu**

Đại dịch Covid-19 đã và đang ảnh hưởng lớn đến sự phát triển kinh tế - xã hội của các quốc gia trên thế giới. Các chính sách nhằm giải quyết khó khăn và tháo gỡ cho thị trường lao động và việc làm là vấn đề được rất nhiều quốc gia quan tâm. Một số đề tài nghiên cứu về

lao động việc làm trong đại dịch Covid-19 như:

Theo Dung (2021) “Ảnh hưởng của Covid-19 đến thị trường lao động và một số giải pháp khắc phục”, tác giả phân tích tác động của đại dịch đến thị trường lao động Việt Nam nói chung thông qua nguồn cung và nguồn cầu lao động. Từ đó, tác giả đề xuất một số giải pháp khắc phục.

Theo Nhân (2021) “Tác động của đại dịch Covid-19 đến lao động, việc làm và một số giải pháp đề xuất”, đã phân tích tác động của đại dịch đến tình trạng thiếu việc làm, thất nghiệp gia tăng..., từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm tháo gỡ khó khăn cho thị trường lao động trong bối cảnh đại dịch vẫn còn diễn biến khó lường.

Theo Bình (2021) “Tác động của đại dịch Covid-19 tới lao động, việc làm ở một số nhóm dễ bị tổn thương”, tác giả đã phân tích tác động của đại dịch đến lao động và việc làm nói chung, đặc biệt là nhóm lao động dễ bị tổn thương như: lao động di cư, lao động khu vực phi chính thức, người nghèo, phụ nữ...

Nhìn chung, tác giả của các công trình nghiên cứu trên đã có những cách tiếp cận khác nhau về vấn đề lao động, việc làm. Đó là nguồn tài liệu giúp nhóm tác giả có được những thông tin cần thiết để kế thừa và phát triển bài viết của mình.

### 3. Phương pháp nghiên cứu

Các tác giả tiến hành nghiên cứu tài liệu về ảnh hưởng của dịch Covid-19 đến việc làm của một số quốc gia như Mỹ, Canada, Hàn Quốc thông qua các báo cáo của Viện Khoa học Lao động Xã hội, thực trạng việc làm tại Việt Nam thông qua dữ liệu của Tổng cục Thống kê, các bài báo khoa học trên các tạp chí. Nghiên cứu sử dụng phương pháp tổng hợp, so sánh để phân tích dữ liệu thu thập được từ nhiều nguồn khác nhau. Các dữ liệu được kiểm tra dựa theo các tiêu chí về tính chính xác, tính phù hợp và tính cập nhật với chủ đề nghiên cứu. Sau đó, thực hiện đối chiếu, so sánh để có được sự nhất quán, đảm bảo các dữ liệu phản ánh được nội dung phân tích với độ tin cậy cao và có nguồn trích dẫn rõ ràng.

**Bảng 1.** Tỷ lệ thất nghiệp của Mỹ 2020-2021 (theo tháng)

Đơn vị: %									
Tháng/năm	1/2020	2/2020	3/2020	4/2020	5/2020	6/2020	7/2020	8/2020	9/2020
<b>2020</b>	3.5	3.5	4.4	14.8	13.3	11.1	10.2	8.4	7.8
Tháng/năm	1/2021	2/2021	3/2021	4/2021	5/2021	6/2021	7/2021	8/2021	9/2021
<b>2021</b>	6.3	6.2	6	6.1	5.8	5.9	5.4	5.2	4.8

Nguồn: Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2021)

## 4. Ảnh hưởng của dịch Covid-19 đến việc làm của một số quốc gia trên thế giới

### 4.1. Ảnh hưởng của dịch Covid-19 đối với việc làm ở Mỹ

#### 4.1.1. Tình hình dịch Covid-19

Trường hợp đầu tiên được xác nhận về sự bùng phát đại dịch toàn cầu của bệnh virus corona 2019 (Covid-19) tại Mỹ đã được công bố vào ngày 21 tháng 1 năm 2020. Các ca nhiễm bệnh đã được xác nhận ở tất cả 50 tiểu bang của Mỹ, quận Columbia và tất cả các vùng lãnh thổ hải ngoại của Mỹ. Các ca nhiễm Covid-19 được phát hiện tại Mỹ trong quãng thời gian từ giữa tháng 1 đến đầu tháng 2/2020, đợt dịch đầu tiên đã nhanh chóng bùng phát đầu tháng 4/2020 và Mỹ trở thành tâm dịch của thế giới. Chính phủ liên bang đã phải sử dụng nhiều biện pháp mạnh để kiềm chân virus SARS-CoV-2. Làn sóng thứ hai tấn công nước Mỹ, lúc cao điểm có tới hơn 65.000 ca/ngày và có xu hướng ổn định lại vào giữa tháng 9/2020. Tuy nhiên, làn sóng thứ ba thực sự là cú sốc lớn bởi sự xuất hiện các biến thể mới với tốc độ lây lan nhanh hơn. Từ tháng 11/2020, nước Mỹ liên tục có những ngày ghi nhận tới hàng trăm nghìn ca mắc mới, đỉnh điểm là hơn 310.000 ca/ngày, và gần 4.500 ca tử vong trong 24 giờ.

Đến tháng 4/2021, mặc dù đã đẩy mạnh chiến dịch tiêm chủng song kết quả chưa đạt được như mong đợi. Trong làn sóng dịch lần thứ 4, Mỹ tiếp tục là quốc gia chịu tác động nặng nề nhất của dịch Covid-19 với gần 47 triệu ca mắc và 768.670 ca tử vong (số liệu cập nhật ngày 3/11/2021). Tính đến ngày 31/12/2021, Mỹ có số ca nhiễm bệnh và tổng số ca tử vong nhiều nhất thế giới. Giải pháp kiểm chế dịch thông qua mở rộng độ bao phủ vắc-xin trong cộng đồng. Bên cạnh đó, giới chức y tế Mỹ triển khai tiêm vắc-xin ngừa Covid-19 của hãng Pfizer/BioNTech cho trẻ từ 5-11 tuổi từ ngày 8/11/2021.

#### 4.1.2. Vấn đề việc làm

Tháng 3-4/2020, khi đại dịch Covid-19 bắt đầu bùng phát, cũng như hầu hết các nước trên thế giới, Mỹ loay hoay trước những ảnh hưởng của dịch bệnh tới thị trường lao động.

Tỷ lệ thất nghiệp tăng hơn 4 lần so với trước đại dịch, từ 3,5% vào tháng 2/2020 lên đến 14,7% (tương đương 23,1 triệu lao động) vào thời điểm cao điểm là tháng 4/2020. Đây cũng là mức thất nghiệp cao nhất kể từ năm 1948, là năm bắt đầu báo cáo số liệu thất nghiệp của Mỹ. Năm 2021, với triển vọng nhanh chóng tạo được miễn dịch cộng đồng, kinh tế có dấu hiệu hồi phục khi các yêu cầu giãn cách xã hội dần được dỡ bỏ và doanh nghiệp khôi phục lại hoạt động sản xuất kinh doanh. Tháng 9/2021, tỷ lệ thất nghiệp ở Mỹ giảm xuống 4,8% (tương đương 7,7 triệu người) vẫn cao hơn trước đại dịch (là 3,5% và 5,7 triệu vào tháng 2/2020). Để bảo vệ người lao động, chính phủ Mỹ đã có nhiều chính sách hỗ trợ như: chính sách trợ cấp thất nghiệp với người lao động mất việc làm. Theo đó, thời gian hưởng bảo hiểm thất nghiệp đối với người lao động tại Mỹ tăng thêm 13 tuần so với trước đây, ngoài mức hưởng như

quy định hiện tại, mỗi tuần họ được nhận thêm 600 USD, kéo dài tối đa 4 tháng. Một số đối tượng không thuộc diện được nhận trợ cấp thất nghiệp trước đây như người làm việc trong lĩnh vực biểu diễn, người làm nghề tự do (freelancer), nhân viên bán thời gian, tài xế Uber... cũng được hưởng trợ cấp này. Bên cạnh đó, chính phủ Mỹ cũng hỗ trợ doanh nghiệp thông qua các khoản cho vay và trợ cấp...

Bước vào năm 2021 với triển vọng sẽ nhanh chóng tạo được miễn dịch cộng đồng khi vắc-xin phòng Covid-19 đầu tiên được cấp phép, Mỹ là một trong những quốc gia đi đầu trong việc triển khai tiêm vắc-xin rộng rãi. Cùng với đó, kinh tế có dấu hiệu hồi phục khi các yêu cầu giãn cách xã hội dần được dỡ bỏ và doanh nghiệp khôi phục lại hoạt động sản xuất kinh doanh. Thị trường lao động ở Mỹ cùng vì thế mà trở nên sôi động hơn. Tỷ lệ thất nghiệp ở Mỹ quay về mức 5,13% vào quý 3/2021.

**Bảng 2.** Chỉ số thị trường lao động Mỹ theo quý

Tên chỉ số cơ bản	Đơn vị	Q1-2020	Q2-2020	Q3-2020	Q4-2020	Q1-2021	Q2-2021	Q3-2021
Tỷ lệ dân số không hoạt động kinh tế	%	25.7	28.0	27.3	27.0	27.0	26.7	26.5
Lực lượng lao động	Nghìn người	163,875	158,158	160,327	160,607	160,310	161,003	
Tỷ lệ lao động có việc làm trên dân số trong độ tuổi lao động	%	71.3	62.4	66.4	67.9	68.4	68.9	
Tỷ lệ thất nghiệp	%	3.80	<b>13.07</b>	8.80	6.77	6.17	5.93	5.13

Nguồn: Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2021)

Tỷ lệ thất nghiệp của Mỹ có xu hướng giảm cho thấy các chính sách mà Chính phủ Mỹ ban hành hỗ trợ người lao động đã phần nào giúp cuộc sống của người lao động bớt khó khăn và chương trình tiêm chủng vắc-xin hiệu quả đã thúc đẩy thị trường lao động hồi phục. Đây là một trong những kinh nghiệm mà các nước khác có thể học hỏi để hạn chế ảnh hưởng tiêu cực từ đại dịch Covid-19.

#### **4.2. Tác động của dịch Covid-19 đối với việc làm ở Canada**

##### **4.2.1. Tình hình dịch Covid-19**

Đại dịch Covid-19 (Corona) đã ảnh hưởng sâu sắc đến cuộc sống cũng như nền kinh tế của tất cả các quốc gia trên thế giới, và Canada cũng không nằm ngoài ảnh hưởng của dịch Covid-19. Theo cập nhật mới nhất, tình hình dịch bệnh ở Canada

tính đến ngày 11/09/2022 Canada đã ghi nhận 4,23 triệu ca nhiễm Covid-19, trong đó có 44.611 người đã tử vong. Trong đó, Ontario là tỉnh bang có số ca nhiễm bệnh cao nhất cả nước, xếp thứ hai đó là Quebec. Tính trên cả nước đến thời điểm 12/9/2022, Canada đã có khoảng 83% dân số được tiêm đầy đủ hai mũi vắc xin, đối với trẻ em trên 12 tuổi đã được tiêm là khoảng 85,5%. Điều này cho thấy Chính phủ Canada rất chú trọng việc tiêm chủng cho công dân nhằm đảm bảo an toàn sức khỏe và khôi phục nền kinh tế.

##### **4.2.2. Vấn đề việc làm**

Đối mặt với đại dịch Covid-19, Canada đã phải đối mặt với tình trạng suy thoái kinh tế và khủng hoảng về việc làm. Điều này thể hiện rõ nét qua tỷ lệ thất nghiệp của Canada từ tháng 4/2020.

**Bảng 3.** Tỷ lệ thất nghiệp của Canada 2020-2021 (theo tháng)

Tháng/năm	1/2020	2/2020	3/2020	4/2020	5/2020	6/2020	7/2020	8/2020	9/2020
<b>Canada</b>	5.6	5.7	7.9	13.1	13.7	12.5	10.9	10.2	9.2
Tháng/năm	1/2021	2/2021	3/2021	4/2021	5/2021	6/2021	7/2021	8/2021	9/2021
<b>Canada</b>	9.4	8.2	7.5	8.1	8.2	7.8	7.5	7.1	6.9

Nguồn: Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2021)

Trước khi đại dịch Covid-19 bùng phát vào tháng 2/2020, Canada có tỷ lệ thất nghiệp là 5,7%. Tỷ lệ này tăng lên mức đỉnh vào tháng 5/2020 khi thị trường lao động rơi vào thời kỳ suy thoái. Tỷ lệ thất nghiệp tháng 5/2020 của Canada lên tới 13,7%. Một trong những điểm sáng có thể thấy rõ là tỷ lệ thất nghiệp các tháng cuối năm 2020 đã có xu hướng giảm chỉ còn 9,2% vào tháng 9/2020 và tỷ lệ thất nghiệp đã giảm xuống 6,9% vào tháng 9/2021.

Dịch Covid-19 ở Canada đã khiến cho cuộc sống của người lao động ảnh hưởng nghiêm trọng. Không chỉ đảo lộn cuộc sống của người lao động, mà tất cả các doanh nghiệp đều lao đao, thua lỗ, một số thì đứng trên bờ vực phá sản. Chính phủ Canada đã kịp thời, nhanh chóng xử lý và đưa ra các gói hỗ trợ như:

- Trợ cấp tiền thuê nhà khẩn cấp (trợ cấp này sẽ cung cấp các khoản thanh toán trực tiếp cho những người thuê nhà và chủ sở hữu bất động sản đủ điều kiện trong thời gian ảnh hưởng của dịch Covid-19 ở Canada)

- Chương trình bảo hiểm việc làm (với mức trợ cấp 300USD/tuần)

Hỗ trợ người lao động và gia đình có thu nhập thấp (\$32,244 cho những người lao động Canada

còn độc thân, không có con cái; \$42,197 cho các gia đình chỉ có một nguồn thu nhập; và \$56,197 cho các gia đình có thu nhập kép).

### 4.3. Tác động của dịch Covid-19 đối với việc làm ở Hàn Quốc

#### 4.3.1. Tình hình dịch Covid-19

Đầu năm 2020, Hàn Quốc là điểm nóng thứ hai về dịch Covid-19 trên thế giới. Nhưng hiện họ là một trong số rất ít quốc gia thành công trong việc thực hiện mục tiêu kép phòng chống dịch và duy trì phát triển kinh tế mà không phải thực hiện các biện pháp phong tỏa, đóng cửa biên giới. Có thể thấy công tác phòng chống Covid-19 của Hàn Quốc tập trung vào 4 mũi chính: Truy vết và xét nghiệm thần tốc; Phân loại cách ly và điều trị; Thực hiện các mức độ giãn cách xã hội và duy trì trạng thái bình thường mới; Triển khai tiêm vắc-xin diện rộng.

Từ năm 2021, dịch có dấu hiệu bùng phát trở lại, tuy nhiên chính phủ cũng đã nỗ lực kiểm soát vấn đề này. Tính đến ngày 22/3/2022, đã có 32,42 triệu người, tương đương 63,2% dân số Hàn Quốc, được tiêm mũi tăng cường vắc-xin. Số người tiêm đủ liều cơ bản là 44,46 triệu người, chiếm 86,6%.

#### 4.3.2. Vấn đề việc làm

**Bảng 4.** Tỷ lệ thất nghiệp của Hàn Quốc 2020-2021 (theo tháng)

Tháng/năm	1/2020	2/2020	3/2020	4/2020	5/2020	6/2020	7/2020	8/2020	9/2020
<b>Hàn Quốc</b>	3.9	3.4	3.8	3.8	4.3	4.2	4.1	3.3	4
Tháng/năm	1/2021	2/2021	3/2021	4/2021	5/2021	6/2021	7/2021	8/2021	9/2021
<b>Hàn Quốc</b>	5.4	4	3.9	3.7	3.8	3.7	3.3	2.8	3

Nguồn: Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2021)

Cũng giống như các quốc gia khác, khi dịch Covid-19 bùng phát, tỷ lệ thất nghiệp của Hàn Quốc tăng từ 3,4% vào tháng 2/2020 lên mức cao nhất là 5,4% vào tháng 1/2021 và bắt đầu giảm về 3% vào tháng 9/2021. Trong tháng 9/2021, số người thất nghiệp là 756.000 người, giảm 244.000 người so với một năm trước đó. Tính đến tháng 9/2021, theo số liệu của Cục Thống kê Hàn Quốc, tăng trưởng việc làm của nước này đã đạt mức cao, cho thấy sự phục hồi của

thị trường lao động sau đại dịch Covid-19. Số lượng lao động có việc làm trong tháng 9/2021 là 27 triệu người, tăng 671 nghìn người so với cùng kỳ năm trước.

Để đạt được những kết quả trên, Hàn Quốc đã thực hiện triển khai một loạt các chính sách như: hạn chế tập trung đông người, xét nghiệm quy mô lớn với bộ kit test nhanh, tập trung áp dụng biện pháp cách ly tế bắt buộc với những người đã mắc bệnh và những người tiếp xúc gần, đeo khẩu trang, Chính phủ hỗ trợ phiếu mua hàng

cho hàng triệu hộ gia đình thu nhập thấp, thúc đẩy các nghiên cứu y tế... Bên cạnh đó, để ổn định thị trường lao động và kiểm soát tỷ lệ thất nghiệp, Chính phủ Hàn Quốc đã thực hiện một loạt các hỗ trợ tài chính dành cho các công ty bị ảnh hưởng bởi Covid-19 như: hỗ trợ để duy trì việc làm cho các công ty vừa và nhỏ ở bất kể ngành nghề nào nhằm khuyến khích các công ty giảm giờ làm việc hoặc tạm ngừng công việc thay vì sa thải công nhân. Ngoài ra, Chính phủ Hàn Quốc còn mở rộng hỗ trợ cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ bằng cách cung cấp các khoản vay và bảo lãnh do chính phủ tài trợ, kéo dài thời gian đáo hạn các khoản vay, hỗ trợ và gia hạn nộp thuế doanh nghiệp, nới lỏng và tinh giản các thủ tục hành chính... Các chương trình hỗ trợ tài khóa để duy trì việc làm như: tăng tài trợ cho chương trình Quỹ Ổn định Việc làm, chương trình hỗ trợ một phần tiền lương của nhân viên và việc đưa ra trợ cấp ổn định việc làm khẩn cấp, cung cấp 500.000 won (420 đô la Mỹ)/tháng trong ba tháng để người lao động nghỉ việc không lương tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Các thủ tục hành chính được sắp xếp hợp lý, giải quyết nhanh chóng cho doanh nghiệp và người lao động.

#### 4.4. Tác động dịch Covid-19 đối với việc làm ở Việt Nam

##### 4.4.1. Tình hình dịch Covid-19

Dịch Covid-19 diễn ra trên phạm vi toàn cầu, lan rộng đến 215 quốc gia và vùng lãnh thổ, ảnh hưởng trầm trọng đến mọi hoạt động kinh tế - xã hội của tất cả các quốc gia. Tại Việt Nam, tính đến ngày 15 tháng 9 năm 2022, Việt Nam đã có 11.448.034 ca nhiễm và 43.132 ca tử vong được công bố chính thức. Việt Nam đã trải qua 4 đợt dịch bùng phát với quy mô, địa bàn và mức độ lây lan qua mỗi đợt đều có xu hướng phức tạp hơn. Ba đợt dịch đầu có quy mô nhỏ, số nhiễm ở mức độ thấp, mỗi đợt chỉ diễn ra trong thời gian ngắn và ở một số địa phương nên tác động đối với kinh tế - xã hội

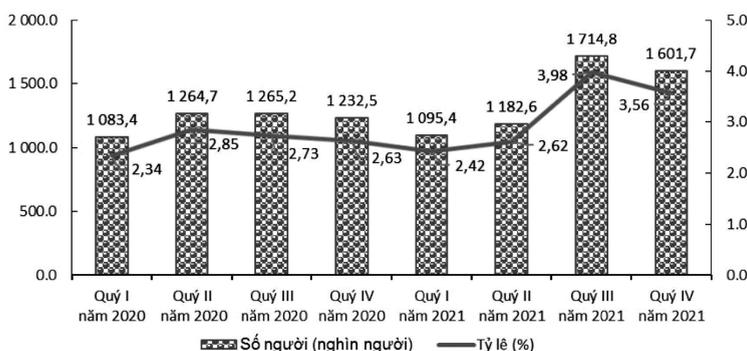
không nghiêm trọng bằng đợt dịch thứ 4. Đợt dịch thứ 4 có sự xuất hiện của biến chủng Delta lây lan nhanh, mạnh, diễn biến hết sức phức tạp, kéo dài trên nhiều địa phương khiến các ca lây nhiễm tăng nhanh trong thời gian ngắn, vượt hơn nhiều so với dự báo. Dịch bệnh đã tác động nghiêm trọng đến sinh mạng, sức khỏe, đời sống của nhân dân và ảnh hưởng sâu sắc mọi mặt kinh tế - xã hội của đất nước. Đặc biệt, làm đình trệ hoạt động sản xuất, tác động tiêu cực đến việc làm, sinh kế, tâm lý nhân dân, nhất là người lao động, cộng đồng doanh nghiệp.

##### 4.4.2. Vấn đề việc làm

Trước khi có đại dịch: Năm 2018, tỷ lệ thất nghiệp chung cả nước là 2%, trong đó tỷ lệ thất nghiệp khu vực thành thị là 2,95%; khu vực nông thôn là 1,55%. Năm 2019, tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động là 2,17%, trong đó ở khu vực thành thị là 3,11%, khu vực nông thôn là 1,69%. Khi đại dịch Covid-19 bùng phát tại Việt Nam đã ảnh hưởng trực tiếp đến tình hình lao động và việc làm trong tất cả các ngành và tại mọi miền trong nước từ nông thôn đến thành thị. Trong đó, ảnh hưởng rõ rệt nhất là vào quý II /2020, khi tình hình diễn biến phức tạp, nhiều ca lây nhiễm nguy hiểm trong cộng đồng và đặc biệt là việc áp dụng quy định giãn cách toàn xã hội càng làm cho tỷ lệ thất nghiệp tăng cao.

Đặc biệt, đợt dịch bùng phát vào tháng 4/2021 đã khiến tỷ lệ thất nghiệp tăng đột biến vào quý III/2021 lên mức 3,98. Lực lượng lao động, số người có việc làm quý IV/2021 tăng so với quý trước và giảm so với cùng kỳ năm trước. Tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm giảm so với quý trước và tăng so với cùng kỳ năm trước. Việc nền kinh tế bị ngưng trệ, nhiều doanh nghiệp phải cho lao động ngừng, giãn hoặc nghỉ việc. Điều này làm cho tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động tăng kỷ lục trong vòng 5 năm gần đây, cùng với đó là việc nhiều lao động rời bỏ thị trường lao động. (Hình 1)

**Hình 1.** Số người và tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động các quý năm 2020 và năm 2021

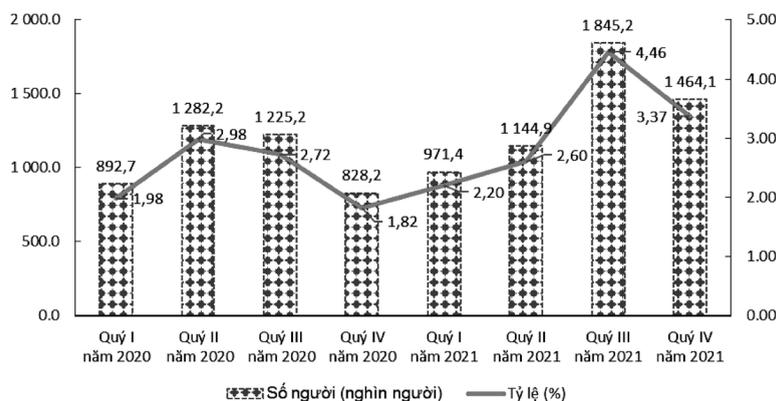


Nguồn: Tổng cục Thống kê (2021)

Trong quý IV/2021, sau khi phủ rộng vắc-xin mũi 2 và các biện pháp giãn cách xã hội đã được nới lỏng, số người từ 15 tuổi trở lên có việc làm trong quý IV/2021 là 49,1 triệu người, tăng 1,82 triệu người so với quý trước và giảm 1,79 triệu người so với cùng kỳ năm trước. Lao động có việc làm ở khu vực thành thị là 17,9 triệu người, tăng 890,1 nghìn người so với quý trước và tăng 498,9 nghìn người so với cùng kỳ năm trước; số có việc làm ở nông thôn là 31,1 triệu người, tăng 934,5 nghìn người so với quý trước và giảm 2,3 triệu người so với cùng kỳ năm trước.

Số người lao động thiếu việc làm quý III/2021 là cao nhất với tỷ lệ 4,46%. Số người thiếu việc làm trong độ tuổi quý IV/2021 là gần 1,5 triệu người, giảm 381,1 nghìn người so với quý trước và tăng 635,9 nghìn người so với cùng kỳ năm trước. Tỷ lệ thiếu việc làm của lao động trong độ tuổi quý IV/2021 là 3,37%. Tỷ lệ thiếu việc làm của lao động trong độ tuổi ở khu vực thành thị cao hơn so với khu vực nông thôn (tương ứng là 4,06% và 2,95%). Đây là quý thứ 3 liên tiếp thị trường lao động chứng kiến tình trạng tỷ lệ thiếu việc làm ở khu vực thành thị cao hơn khu vực nông thôn. (Hình 2)

**Hình 2.** Số người và tỷ lệ thiếu việc làm trong độ tuổi lao động, các quý năm 2020 và 2021



Nguồn: Tổng cục Thống kê (2021)

Trong năm 2021, tình hình dịch kéo dài và phức tạp hơn trong năm 2020 khiến hàng triệu người mất việc, lao động trong các ngành tiếp tục giảm. Sau cơn bão đại dịch, nhiều người lao động đã quay trở lại thị trường và có việc làm khiến tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm năm 2021 giảm so với quý trước và tăng so với cùng kỳ năm trước. Tuy nhiên, tính chung cả năm 2021, trước diễn biến phức tạp và kéo dài của đợt dịch Covid-19 lần thứ tư khiến tình hình lao động việc làm năm 2021 gặp nhiều khó khăn hơn so với năm 2020. Lực lượng lao động, số người có việc làm giảm; tỷ lệ thiếu việc làm và thất nghiệp tăng so với năm trước. Mặc dù Chính phủ đã có các chính sách chủ động thích ứng linh hoạt trong phòng chống Covid-19, vừa thực hiện phục hồi, phát triển kinh tế - xã hội, nhưng tính chung cả năm 2021, thị trường lao động vẫn gặp nhiều khó khăn với tỷ lệ thất nghiệp năm 2021 cao hơn năm trước, trong đó khu vực thành thị vượt mốc 4%. Điều này trái với xu hướng thị trường lao động thường được quan sát ở nước ta, với tình trạng thiếu việc làm ở khu vực nông thôn thường nghiêm trọng hơn so với thành thị.

## 5. Bài học kinh nghiệm rút ra cho Việt Nam

Việt Nam là một trong các quốc gia có cách ứng phó linh hoạt và kịp thời với dịch Covid-19 và đạt được nhiều thành công. Việt Nam đã trải qua 4 đợt dịch Covid-19 bùng phát với quy mô, địa bàn và mức độ lây lan qua mỗi đợt đều có xu hướng phức tạp hơn. Ở các giai đoạn 1, 2, 3, Việt Nam áp dụng triệt để 5 nguyên tắc chiến lược “ngăn chặn - phát hiện - cách ly - khoanh vùng - dập dịch và điều trị hiệu quả”. Trong đợt dịch thứ tư, Việt Nam đã thực hiện quyết liệt việc phòng, chống dịch thông qua: SK + vắc-xin, thuốc điều trị + công nghệ + ý thức của nhân dân với các trụ cột: Xét nghiệm, cách ly, điều trị; đồng thời kết hợp hài hòa giữa phòng ngự và tấn công.

Mặc dù đã đạt được nhiều thành công, nền kinh tế đã từng bước dần phục hồi và có nhiều khởi sắc nhưng thị trường lao động Việt Nam đã bị ảnh hưởng tiêu cực sau đại dịch. Để giải quyết vấn đề lao động việc làm, từ bài học kinh nghiệm của các nước, Việt Nam nên tập trung vào một số vấn đề sau:

Một là, hỗ trợ phát triển hệ thống thông tin thị

trường lao động, kết nối cung cầu lao động. Theo đó, hoàn thiện hệ thống thông tin thị trường lao động thông qua việc xây dựng, triển khai giải pháp để số hóa, cập nhật thông tin dữ liệu về người lao động; lưu trữ và quản lý dữ liệu tập trung theo cấp tỉnh, cấp vùng và trung ương; có sự kết nối, chia sẻ với cơ sở dữ liệu dân cư, đăng ký doanh nghiệp, bảo hiểm xã hội; tổ chức các hoạt động phân tích, dự báo thị trường lao động để kịp thời cung cấp thông tin định hướng cho các chủ thể tham gia thị trường lao động, thúc đẩy mạnh mẽ các hoạt động giao dịch việc làm, kết nối cung - cầu lao động.

*Hai là*, tập trung tháo gỡ khó khăn cho doanh nghiệp sản xuất, cải cách quy trình, thủ tục để doanh nghiệp tiếp cận các chính sách hỗ trợ đơn giản, thuận tiện, kịp thời nhằm kích thích nền kinh tế, cũng như nhu cầu sử dụng lao động. Những biện pháp này không chỉ giúp các doanh nghiệp và người lao động thoát khỏi nguy cơ phá sản, mất việc và giảm thu nhập, mà còn tạo động lực thúc đẩy sản xuất kinh doanh phát triển.

*Ba là*, triển khai nhanh các gói hỗ trợ đặc thù, đa dạng hóa các hình thức trợ cấp, mở rộng các chương trình đào tạo hướng nghiệp phù hợp với nhiều đối tượng lao động, tạo động lực cho người lao động làm việc, góp sức vào quá trình phục hồi và phát triển kinh tế.

*Bốn là*, thị trường lao động Việt Nam có khoảng 75% lao động không được đào tạo chuyên môn kỹ thuật. Đây là hạn chế lớn của nền kinh tế Việt Nam trong bối cảnh đại dịch vẫn đang lan rộng và Cách mạng công nghiệp

4.0 đang diễn ra mạnh mẽ. Chất lượng nguồn lao động chưa cao sẽ là rào cản ngăn cách cơ hội thích ứng và bắt kịp với các xu hướng công nghệ mới, các phương thức kinh doanh mới của thế giới. Vì vậy, Việt Nam cần tích cực đổi mới, triển khai các chính sách đào tạo, đào tạo lại nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thích ứng với yêu cầu tăng trưởng và phát triển kinh tế.

## 6. Kết luận và kiến nghị

Việc làm có vai trò quan trọng trong đời sống xã hội, nó không thể thiếu đối với từng cá nhân và toàn bộ nền kinh tế, là vấn đề cốt lõi và xuyên suốt trong các hoạt động kinh tế, có mối quan hệ mật thiết với kinh tế và xã hội, nó chi phối toàn bộ mọi hoạt động của cá nhân và xã hội. Nền kinh tế luôn phải đảm bảo tạo cầu việc làm cho từng cá nhân để bảo đảm cho nền kinh tế có xu hướng phát triển bền vững, ngược lại nó cũng duy trì lợi ích và phát huy tiềm năng của người lao động. Trong quá trình phục hồi nền kinh tế sau ảnh hưởng tiêu cực của đại dịch Covid-19, doanh nghiệp và người lao động rất cần các chính sách hỗ trợ của Nhà nước để ổn định sản xuất và đảm bảo việc làm. Thông qua kinh nghiệm thực tiễn từ một số quốc gia trên thế giới, Đảng và Nhà nước trong thời gian tới cần tiếp tục nghiên cứu, triển khai quyết liệt thực hiện các gói, chính sách hỗ trợ người dân, doanh nghiệp đã ban hành. Điều này sẽ thúc đẩy ổn định nền kinh tế, hỗ trợ doanh nghiệp vượt qua khó khăn để ổn định và phát triển sản xuất, kinh doanh, đảm bảo an sinh xã hội, giải quyết việc làm, hỗ trợ người dân chịu tác động của dịch bệnh Covid-19.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- EBRD. (2020). *Support for SMEs in the Covid-19 crisis: the case of the Republic of Korea*. <https://www.ebrd.com/documents/admin/policies-to-support-smes-in-the-republic-of-korea-during-covid19.pdf>
- ILO. (2020). *Báo cáo nhanh Covid-19 và Việc làm: Tác động và Ứng phó*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/briefingnote/wcms\\_740946.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/briefingnote/wcms_740946.pdf)
- Nhàn, N.T.T. (2021). *Tác động của đại dịch Covid-19 đến lao động, việc làm và một số giải pháp đề xuất*. <https://tapchitaichinh.vn/su-kien-noi-bat/tac-dong-cua-dai-dich-covid19-den-lao-dong-viec-lam-va-mot-so-giai-phap-de-xuat-339494.html>
- Tâm, Đ.T.T. (2021). *Ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 đến tình hình lao động. Thực trạng và giải pháp*. <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/anh-huong-cua-dai-dich-covid-19-den-tinh-hinh-lao-dong-thuc-trang-va-giai-phap-88925.htm>
- Tổng cục Thống kê. (2021). *Thông cáo báo chí tình hình việc làm quý I, II, III/2021*, <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2021/04/thong-bao-cao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-i-2021/>.
- Tổng cục Thống kê. (2022). *Thông cáo báo chí tình hình việc làm quý IV/2021*. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2022/01/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iv-nam-2021-va-chi-so-phat-trien-cong-nguoi-viet-nam-2016-2020>.
- Viện Khoa học Lao động và Xã hội. (2021). *Thông tin tham khảo về tình hình dịch Covid-19 và vấn đề lao động, việc làm ở một số quốc gia*.
- Viện Khoa học Lao động và Xã hội. (2022). *Báo cáo tác động của dịch Covid-19 đến tình hình lao động, việc làm quý 1/2022*.

# ẢNH HƯỞNG CỦA DỊCH COVID-19 ĐẾN VIỆC THAM GIA BẢO HIỂM XÃ HỘI TỰ NGUYỆN CỦA LAO ĐỘNG PHI CHÍNH THỨC

ThS. Nghiêm Thị Ngọc Bích  
Trường Đại học Lao động - Xã hội  
ngocbich2406.ulsa@gmail.com

ThS. Đào Phương Hiền  
Trường Đại học Lao động - Xã hội  
phuonghien1810@gmail.com

**Tóm tắt:** Bài viết này sử dụng số liệu số liệu điều tra lao động việc làm hàng năm của Tổng cục Thống kê và số liệu của Bảo hiểm xã hội Việt Nam để phân tích ảnh hưởng của dịch Covid-19 đến việc tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện của lao động phi chính thức. Kết quả phân tích cho thấy: lao động phi chính thức bị ảnh hưởng của dịch Covid-19 thì khả năng tham gia BHXH tự nguyện sẽ giảm xuống, có sự khác biệt về tuổi, giới tính, trình độ chuyên môn, khu vực sinh sống... của người lao động khi tham gia BHXH tự nguyện. Việc tham gia BHXH tự nguyện phụ thuộc nhiều vào chính sách BHXH, công tác truyền thông, đặc điểm người lao động và thu nhập của họ. Vì thế, các giải pháp của Nhà nước hướng đến đổi mới các chính sách, nâng mức hỗ trợ người dân tham gia BHXH tự nguyện, đẩy mạnh công tác truyền thông... là những giải pháp giúp cho người lao động phi chính thức có điều kiện tham gia BHXH tự nguyện nhiều hơn, giúp họ có tự chủ cuộc sống khi về già.

**Từ khóa:** Dịch Covid-19, bảo hiểm xã hội tự nguyện, lao động phi chính thức

## IMPACTS OF COVID-19 ON PARTICIPATION IN VOLUNTARY SOCIAL INSURANCE OF INFORMAL WORKERS

**Abstract:** This article uses the annual employment survey data of the General Statistics Office and data of the Vietnam Social Insurance to analyze the impact of the Covid-19 on participation in voluntary social insurance of informal workers. The analysis results show that: the ability of participating in voluntary social insurance of informal workers affected by the Covid-19 epidemic will decrease, there are differences in age, gender, professional qualifications and living area... of employees when participating in voluntary social insurance. Participation in voluntary social insurance is highly dependent on social insurance policies, communication work, characteristics of employees and their income. Therefore, the solutions of the State towards renewing policies, raising the level of support for people participating in voluntary social insurance, promoting communication, etc. are solutions to help informal workers have better conditions to participate in voluntary social insurance, help them take control in life as getting old.

**Keywords:** Covid-19, voluntary social insurance, informal worker

Mã bài báo: JHS - 69  
Ngày nhận sửa bài: 25/8/2022

Ngày nhận bài: 31/7/2022  
Ngày duyệt đăng: 15/9/2022

Ngày nhận phản biện: 16/8/2022

## 1. Giới thiệu

Covid-19 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. Dịch Covid-19 đã lan ra nhiều thành phố của Trung Quốc và nhiều quốc gia, vùng lãnh thổ (bên ngoài lục địa Trung Quốc), ảnh hưởng đến hầu hết các lĩnh vực trong đời sống xã hội. Dịch 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 (PCT).

Lao động PCT là một trong những đối tượng dễ bị tổn thương trước các biến động của thị trường do khả năng tiếp cận được với các nguồn trợ giúp của đối tượng này rất hạn chế (Omobowale và cộng sự, 2020). Trong đợt dịch Covid-19 này, các quốc gia bao gồm cả Việt Nam thực hiện biện pháp giãn cách xã hội, người lao động khu vực PCT và gia đình họ bị tác động. Sự thiếu hụt hoặc sụt giảm tiếp cận các dịch vụ xã hội do những nguy cơ rủi ro từ bệnh dịch và tình trạng giãn cách xã hội theo quy định của Chính phủ đã ảnh hưởng không nhỏ đến nhóm lao động này khiến họ phải đối mặt với nhiều nguy cơ và khó khăn hơn do tính chất công việc và năng lực thích ứng của bản thân họ. Hơn nữa, ảnh hưởng của đại dịch và quy định giãn cách xã hội đến việc làm và thu nhập của người lao động và hộ gia đình.

Trên thực tế, những người lao động làm việc ở khu vực PCT thường có thu nhập thấp và bấp bênh, do đó khi gặp các rủi ro (ốm đau, thai sản, nuôi con nhỏ, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thất nghiệp...) trong cuộc sống ảnh hưởng rất lớn đến họ, nhưng họ chưa được bảo vệ bởi hệ thống an sinh xã hội. Lực lượng lao động di cư làm việc trong khu vực PCT có nhu cầu tiếp cận và tham gia bảo hiểm xã hội nhưng họ có thể gặp phải những rào cản riêng khiến cho việc tiếp cận với bảo hiểm xã hội (BHXH) tự nguyện chưa được thực hiện.

## 2. Tổng quan nghiên cứu

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.

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 (Ilssa & GIZ, 2020). Trước đại dịch Covid-19, lao động PCT phải đối mặt với những bất ổn nặng nề về sức khỏe, đời sống, việc làm và thu nhập. ILO (2020) ước tính thu nhập của lao động PCT giảm 60% trên toàn cầu, 82% ở các nước có thu nhập trung bình, thấp, 28% ở các nước có thu nhập trên trung bình và 76% ở các nước thu nhập cao (ILO, 2020). Bên cạnh đó, nhiều nhà nghiên cứu cũng đã khẳng định, dịch Covid-19 làm giảm một lượng lớn việc làm của lao động PCT ở nhiều quốc gia trên thế giới (Bussolo và cộng sự, 2020). Cụ thể, tại các quốc gia Senegal, Mali và Burkina Faso ở châu Phi, lao động PCT có tỷ lệ mất việc làm lần lượt là 42%, 34% và 48%; trong khi đó, con số tương ứng của lao động chính thức là 4%, 8% và 8% (Balde và cộng sự, 2020; Huệ và cộng sự, 2022).

## 3. Phương pháp nghiên cứu

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 định lượng, bài viết tiến hành tổng hợp, phân tích, đánh giá ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 đến việc tham gia BHXH tự nguyện của lao động phi chính thức.

## 4. Cơ sở khoa học và thực tiễn về tác động của dịch Covid-19 đến việc tham gia bảo hiểm xã hội của lao động phi chính thức

### 4.1. Lao động phi chính thức

**Khu vực kinh tế phi chính thức:** được định nghĩa là khu vực hoạt động của tất cả các cơ sở sản xuất kinh doanh không có tư cách pháp nhân, sản xuất ít nhất một hoặc một vài sản phẩm và dịch vụ để bán hoặc trao đổi, không đăng ký kinh doanh (không có giấy phép kinh doanh). Ở Việt Nam, các cơ sở sản xuất kinh doanh hoạt động trong khu vực này chủ yếu là hộ sản xuất kinh doanh cá thể phi nông nghiệp và các tổ hợp tác.

Theo khung khái niệm của ILO, lao động PCT bao gồm các nhóm sau đây:

(1) Lao động tự làm trong các đơn vị sản xuất kinh doanh của chính họ thuộc khu vực kinh tế PCT;

(2) Người chủ làm việc trong các đơn vị sản xuất kinh doanh của chính họ thuộc khu vực kinh tế PCT;

(3) Lao động gia đình, không kể họ làm việc trong đơn vị sản xuất kinh doanh thuộc khu vực kinh tế chính thức hay khu vực kinh tế PCT;

(4) Xã viên của hợp tác xã thuộc khu vực kinh tế PCT;

(5) Lao động làm công ăn lương với công việc PCT trong các đơn vị sản xuất kinh doanh chính thức, lao động làm công ăn lương trong các đơn vị sản xuất kinh doanh thuộc khu vực kinh tế PCT, hay lao động làm thuê công việc gia đình trong các hộ gia đình;

(6) Người tự làm tham gia vào quá trình sản xuất ra sản phẩm vật chất và dịch vụ dùng cho nhu cầu tự tiêu dùng của chính hộ gia đình họ.

Như vậy, người lao động PCT với những đặc điểm dễ nhận thấy như: việc làm bấp bênh, thiếu ổn định, không có hợp đồng lao động hoặc hợp đồng thỏa thuận miệng, thu nhập thấp, thời gian làm việc dài, cơ sở SXKD trong khu vực này thường có quy mô rất nhỏ hoặc siêu nhỏ, không đăng ký kinh doanh, không đóng BHXH, BHYT, không chi trả các chế độ phụ cấp và các khoản phúc lợi xã hội khác cho người lao động... khiến cho nhóm lao động ở khu vực PCT dễ bị ảnh hưởng hơn so với nhóm lao động ở khu vực chính thức.

#### **4.2. Bảo hiểm xã hội tự nguyện**

BHXH tự nguyện là loại hình bảo hiểm xã hội do Nhà nước tổ chức mà người tham gia bảo hiểm được quyền lựa chọn mức đóng, phương thức đóng phù hợp với tài chính của mình.

Căn cứ theo khoản 4, Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13 ban hành ngày 20/11/2014 quy định công dân Việt Nam từ đủ 15 tuổi trở lên, không nằm trong nhóm đối tượng tham gia BHXH bắt buộc đều có thể tham gia BHXH tự nguyện. Và khi nào cần tham gia BHXH tự nguyện thì người lao động căn cứ theo đúng quy định nêu trên xem mình thuộc nhóm đối tượng nào để có thể đóng BHXH.

Căn cứ Điều 4, Luật BHXH Việt Nam 2014 quy định bảo hiểm xã hội tự nguyện được hưởng 02 chế độ: hưu trí và tử tuất. BHXH bắt buộc người lao động sẽ được hưởng các chế độ bao gồm: ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí, tử tuất. Có thể thấy, so với chế độ BHXH bắt buộc, người tham gia BHXH tự nguyện được hưởng ít quyền lợi (không có chế độ ốm đau, thai sản, bệnh nghề nghiệp, tai nạn lao động). Tuy nhiên, với những lợi ích to lớn mà loại hình bảo hiểm này đem lại thì mọi người vẫn nên tham gia BHXH tự nguyện, nếu không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc.

Căn cứ Điều 87, Luật BHXH Việt Nam 2014 quy định chi tiết mức đóng BHXH tự nguyện cho người lao động như sau: người lao động quy định tại khoản 4 Điều 2 của Luật này, hằng tháng đóng bằng 22% mức thu nhập tháng do người lao động lựa chọn để đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất; mức thu nhập tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội thấp nhất bằng mức chuẩn hộ nghèo của khu vực nông thôn và cao nhất bằng 20 lần mức lương cơ sở. Người lao động được chọn một trong các phương thức đóng sau đây: hàng tháng, 03 tháng một lần, 06 tháng một lần, 12 tháng một lần.

#### **4.3. Ảnh hưởng của dịch Covid-19 đến tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện của lao động phi chính thức**

Năm 2021, lao động làm việc ở khu vực PCT có khoảng 27,52 triệu người. Có sự khác biệt về tham gia lao động giữa nam và nữ. Số lao động PCT là nam đạt hơn 15 triệu người, chiếm 55,04% trong tổng số việc làm phi chính thức. Nhóm 60 tuổi trở lên có số lượng tham gia khu vực PCT cao nhất, đạt khoảng 14,51%, ở nhóm này, số lao động nam tương đương với lao động nữ trong khi hầu hết ở các nhóm tuổi, số lao động là nam luôn cao hơn nữ trong khu vực này.

**Bảng 1.** Số lao động phi chính thức phân theo nhóm tuổi và giới tính (người)

Nhóm tuổi	Nam	Nữ	Tổng
Từ 15-19	522.542	304.498	827.040
Từ 20-24	842.231	532.412	1.374.643
Từ 25-29	1.260.480	814.595	2.075.075
Từ 30-34	1.666.804	1.120.493	2.787.297
Từ 35-39	1.868.012	1.447.760	3.315.773
Từ 40-44	1.828.910	1.539.617	3.368.527
Từ 45-49	1.902.484	1.611.266	3.513.750
Từ 50-54	1.737.620	1.535.797	3.273.417
Từ 55-59	1.522.915	1.472.495	2.995.410
60 trở lên	1.996.594	1.997.331	3.993.925
<b>Tổng</b>	<b>15.148.591</b>	<b>12.376.264</b>	<b>27.524.855</b>

Nguồn: Điều tra lao động việc làm quý 1, 2 và 3 năm 2021

Lao động làm việc ở khu vực phi chính thức tập trung nhiều ở khu vực nông thôn hơn thành thị. Có tới 77,04% lao động làm việc ở khu vực phi chính thức ở khu vực nông thôn, lao động tập trung nhiều ở khu vực này vì đây là nơi có nhiều làng nghề truyền thống và các hộ kinh doanh cá thể phi nông nghiệp, các tổ hợp tác.

**Bảng 2.** Cơ cấu lao động phi chính thức phân theo khu vực và giới tính (%)

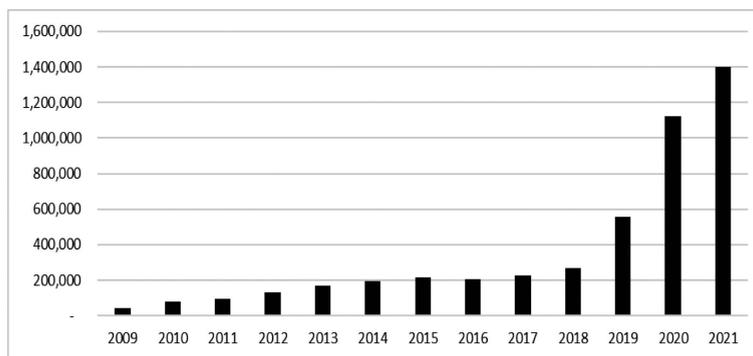
	Nam	Nữ	Tổng
Thành thị	22,04	24,09	22,96
Nông thôn	77,96	75,91	77,04
<b>Tổng</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

Nguồn: Điều tra lao động việc làm quý 1, 2 và 3 năm 2021

Tỷ lệ lao động làm việc ở khu vực phi chính thức trong khu vực thành thị chiếm khoảng 22,96%, lao động phi chính thức chủ yếu làm các công việc dịch vụ, tự cấp tự túc, không đăng ký kinh doanh. Đây là nhóm lao động dễ bị tổn thương trong thị trường lao động khi nền kinh tế chịu ảnh hưởng của các cú sốc. Thu nhập bình quân tháng của lao động PCT khoảng 5,1 triệu đồng, thấp hơn 1,6 lần so với lao động chính thức. Đặc biệt, trong bối cảnh dịch Covid-19, thu nhập bình quân tháng của lao động PCT giảm hơn so với thu nhập bình quân của lao động chính thức, giảm tương ứng 8,4% và 4,7% so với cùng kỳ năm trước (TCTK, 2020).

Ảnh hưởng của dịch Covid-19, tốc độ tăng số người tham gia BHXH tự nguyện có xu hướng chậm lại. Số người tham gia BHXH tự nguyện mặc dù có tăng nhưng còn dưới mức tiềm năng, nhiều đối tượng thuộc diện tham gia BHXH tự nguyện nhưng chưa tham gia. Năm 2017, trước thời điểm có Nghị quyết số 28-NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương khóa XII về cải cách chính sách BHXH (Nghị quyết số 28), số người tham gia BHXH tự nguyện là hơn 200 nghìn người. Từ khi Nghị quyết số 28 được ban hành, thực hiện giao chỉ tiêu đến từng địa phương, số người tham gia BHXH tự nguyện không ngừng tăng, năm 2018 là năm đầu tiên thực hiện Nghị quyết số 28, cả nước có 270 nghìn người tham gia, tăng hơn 52 nghìn người (23,6%) so với năm 2017. Năm 2021, có hơn 1,4 triệu người tham gia BHXH tự nguyện, tăng 28% so với cùng kỳ năm 2020, chỉ đạt 2,94% lực lượng lao động trong độ tuổi là nông dân và lao động khu vực phi chính thức.

**Hình 1.** Số người tham gia BHXH tự nguyện hằng năm



Đơn vị: Người

Nguồn: Bảo hiểm Xã hội Việt Nam

Lao động phi chính thức làm trong các ngành xây dựng, công nghiệp chế biến chế tạo và bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác bị ảnh hưởng nặng nề nhất. Tính đến hết tháng

8/2021, số lao động ở khu vực phi chính bị ảnh hưởng của dịch Covid-19 là 11,4 triệu người (bao gồm: mất việc, tạm nghỉ việc, thay đổi hình thức làm việc, thay đổi thu nhập ...).

Có thể thấy, số người tham gia BHXH tự nguyện phụ thuộc nhiều vào chính sách BHXH, công tác truyền thông, vào đặc điểm người lao động và thu nhập của họ. Tuy nhiên, đại dịch Covid-19 đã tác động tiêu cực đến mọi mặt đời sống kinh tế - xã hội và ảnh hưởng không nhỏ tới công tác vận động, phát

triển người tham gia BHXH tự nguyện. Bảng dưới đây cho thấy kết quả ước lượng ảnh hưởng của một số yếu tố của người lao động đến tham gia BHXH tự nguyện của người lao động bằng mô hình logit từ số liệu điều tra lao động việc làm năm 2021 được thể hiện dưới đây:

**Bảng 3.** Ước lượng tham gia BHXH tự nguyện của người lao động ở khu vực phi chính thức

Tên biến	Giải thích biến	Khả năng tham gia BHXH tự nguyện
lnincome	Logarit của thu nhập	0.165*** (0.0133)
impactCovid	Chịu tác động của Covid-19	-0.129*** (0.0275)
age	Tuổi	0.169*** (0.00744)
age2	Tuổi bình phương	-0.00171*** (7.85e-05)
2.gender	Nữ	0.232*** (0.0222)
Trình độ	Nhóm đại học trở lên là nhóm so sánh	
1. CMKTGR	Chưa qua đào tạo	0.0351 (0.0326)
2. CMKTGR	Công nhân kỹ thuật không bằng, nghề dưới 3 tháng	2.034*** (0.0298)
3. CMKTGR	Sơ cấp/Giấy phép lái xe ô tô	2.044*** (0.0357)
4. CMKTGR	Trung cấp	0.798*** (0.104)
5. CMKTGR	Cao đẳng	1.405*** (0.0807)
2. Thành thị, nông thôn	Khu vực nông thôn	0.592*** (0.0411)
2. vùng	Miền núi phía Bắc	0.868*** (0.0484)
3. vùng	Miền Trung	1.137*** (0.0417)
4. vùng	Tây Nguyên	0.718*** (0.0504)
5. vùng	Đông Nam Bộ	-0.114 (0.110)
6. vùng	Đồng bằng Sông Cửu Long	1.573*** (0.0430)
1. di cư	Là lao động di cư	2.274*** (0.0516)
2. quý	Quý 2	-0.635*** (0.0276)
3. quý	Quý 3	0.329*** (0.0231)
Constant		-12.82*** (0.207)
Observations		16,761
Standard errors in parentheses		
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1		

Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra lao động, việc làm hằng quý của TCTK năm 2021

Ảnh hưởng của dịch Covid-19: Từ kết quả ước lượng cho thấy người lao động bị ảnh hưởng của Covid-19 thì khả năng tham gia BHXH tự nguyện sẽ giảm xuống. Dịch Covid-19 không chỉ ảnh hưởng đến khu vực chính thức mà cả ở khu vực phi chính thức, đó là giảm giờ làm, giảm thu nhập, mất việc làm ở khu vực phi chính thức. Người lao động mất nguồn thu trong đại dịch, nó cũng làm giảm số người tham gia BHXH tự nguyện. Kết quả ước lượng theo quý cũng cho thấy việc tham gia BHXH tự nguyện giảm ở quý 2 (so với quý 1) và tăng trở lại ở quý 3, cho thấy yếu tố dịch bệnh nhìn chung làm suy giảm kinh tế hộ gia đình và người lao động nhưng nó cũng cho thấy trước đại dịch khi người lao động trải qua những khó khăn (quý 1, 2) thì đến quý 3 tỷ lệ tham gia của người lao động có xu hướng tăng lên để giảm thiểu rủi ro.

Ảnh hưởng của thu nhập: khi thu nhập tăng lên thì người lao động khu vực phi chính thức có xu hướng tham gia BHXH tự nguyện cao hơn, kết quả có ý nghĩa thống kê. Như vậy, thu nhập của người lao động là yếu tố quan trọng để người lao động quyết định tham gia BHXH tự nguyện, người lao động làm việc ở khu vực phi chính thức cơ bản làm công việc bấp bênh, thu nhập thấp nên nếu thu nhập đảm bảo cuộc sống và có tiết kiệm được thì người lao động mới có thể tham gia BHXH tự nguyện, điều này cũng phù hợp với các kết quả nghiên cứu định tính.

Tuổi của người lao động cho thấy, tuổi tăng thì khả năng tham gia BHXH tự nguyện tăng lên, nhưng đến một ngưỡng tuổi nhất định, thì tuổi tăng lên thì khả năng người đó tham gia BHXH tự nguyện lại giảm dần. Kết quả cũng đúng với xu thế chung khi ban đầu tuổi tăng lên thì khả năng thu nhập tăng dần và có khả năng tham gia BHXH tự nguyện, khi tuổi tăng đến ngưỡng nhất định, thu nhập có xu hướng giảm dần cùng với các khả năng khác như có thể không quan tâm đến BHXH, đã có đủ tích lũy cho tuổi già hay có con cái đảm bảo về mặt tài chính nên khả năng tham gia BHXH tự nguyện cũng giảm theo và theo chính sách đóng hưởng của BHXH tự nguyện. Vì vậy, việc dự báo đối tượng tham gia cũng cần quan tâm đến độ tuổi của người lao động trong khu vực phi chính thức.

Lao động nữ trong khu vực phi chính thức cũng có xu hướng tham gia BHXH tự nguyện cao hơn so với nam giới. Lý giải cho kết quả này, lao động nữ trong khu vực phi chính thức có xu hướng tiết kiệm hơn so với nam giới. Bên cạnh đó, nữ giới có thể nắm quyền về chi tiêu nên nhiều khả năng quyết định việc tham gia BHXH tự nguyện.

Xét về trình độ chuyên môn kỹ thuật với nhóm so sánh là nhóm có trình độ đại học trở lên, nhóm chưa qua đào tạo có khả năng tham gia BHXH tự nguyện cao hơn, tuy nhiên kết quả không có ý nghĩa thống kê; các nhóm còn lại bao gồm công nhân kỹ thuật không bằng, nghề dưới 3 tháng, sơ cấp/giấy phép lái xe ô tô, trung cấp, cao đẳng đều có khả năng tham gia BHXH tự nguyện đều cao hơn nhóm đại học. Lý giải nguyên nhân này là do nhóm đại học trở lên có trình độ cao nhất trong các nhóm, do đều là lao động phi chính thức, tuy nhiên lao động này có nhiều thông tin hơn và có thể tham gia các hình thức bảo hiểm khác (thương mại, nhân thọ). Do đó, khả năng tham gia BHXH tự nguyện thấp hơn các nhóm có trình độ khác.

Xét về khu vực sinh sống, nhóm lao động phi chính thức ở khu vực nông thôn có nhiều khả năng tham gia BHXH tự nguyện hơn so với nhóm ở thành thị, kết quả ước lượng có ý nghĩa thống kê. Lao động ở nông thôn có thể ít phải chịu các áp lực về thuê nhà, các chi phí cao so với thành thị. Do đó, nhiều khả năng tiết kiệm của họ cũng tốt hơn dẫn đến khả năng tham gia BHXH tự nguyện cao hơn.

Theo địa lý kinh tế, với vùng Đồng bằng sông Hồng là nhóm so sánh, thì lao động phi chính thức ở khu vực miền núi phía Bắc, miền Trung, Tây Nguyên, và Đồng bằng sông Cửu Long có khả năng tham gia BHXH tự nguyện cao hơn và kết quả có ý nghĩa thống kê. Đối với vùng Đông Nam Bộ, khả năng tham gia BHXH tự nguyện của lao động phi chính thức ở vùng này thấp hơn so với Đồng bằng sông Hồng, tuy nhiên kết quả không có ý nghĩa thống kê.

### **5. Kết luận và một số khuyến nghị**

Lao động PCT là nhóm đối tượng bị ảnh hưởng nhiều nhất trong đợt dịch Covid-19. Người lao động PCT hầu hết không có hợp đồng lao động mà chủ yếu là thỏa thuận bằng miệng. Các doanh nghiệp sử dụng lao động PCT thời vụ để giảm các chi phí về BHXH và các chi phí khác. Chính sách BHXH bắt buộc hiện chỉ áp dụng cho đối tượng có hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc từ 1 tháng trở lên. BHXH tự nguyện được coi là chính sách bổ sung cho BHXH bắt buộc nhằm thu hút đông đảo bộ phận lao động còn lại của nền kinh tế tham gia.

Nhìn chung, khi đại dịch xảy ra, tốc độ tăng số người tham gia BHXH tự nguyện có xu hướng giảm xuống, nguyên nhân là do việc làm và thu nhập của họ bị ảnh hưởng. Nhiều người lao động PCT cho rằng có việc làm là tốt rồi, không cần yêu cầu gì nhiều

cho bản thân. Nhiều người lao động còn thiếu hiểu biết về chính sách cộng thêm thu nhập bấp bênh, không ổn định khiến họ chưa sẵn sàng tham gia hoặc tham gia với mức thấp. Do đó, cần nâng cao nhận thức của người lao động và xem việc tham gia BHXH tự nguyện như một điểm tựa về già cho mình.

Hiện nay, người tham gia BHXH tự nguyện có thể lựa chọn mức thu nhập tháng làm căn cứ đóng BHXH tự nguyện phù hợp với điều kiện tài chính của mình. Căn cứ theo Nghị định 07/2021/NĐ-CP quy định chuẩn nghèo đa chiều giai đoạn 2021-2025, từ 1/1/2022 mức chuẩn nghèo của khu vực nông thôn là 1,5 triệu đồng/tháng (năm 2021 là 700.000 đồng/tháng). Vậy mức đóng BHXH tự nguyện tối thiểu là 330.000 đồng/người/tháng, mức đóng tối đa là 6.556.000 đồng/tháng. Người dân có thể đóng định kỳ hằng tháng; 3 tháng một lần; 6 tháng một lần; 12 tháng một lần; nhiều năm một lần (không quá 5 năm/lần). Với ý nghĩa nhân văn và lợi ích thiết thực này, chính sách BHXH tự nguyện đang dần trở thành sự lựa chọn tối ưu với người lao động tự do.

Cần thực hiện một số giải pháp nhằm tăng cường, thu hút người lao động nói chung và lao động PCT nói riêng tham gia BHXH tự nguyện:

*Thứ nhất*, nghiên cứu, sửa đổi bổ sung chính sách theo hướng giảm thời gian đóng BHXH để đủ điều kiện hưởng lương hưu hàng tháng xuống còn 15 năm,

tiến tới còn 10 năm; nhằm tạo điều kiện và khuyến khích người lao động tham gia.

*Thứ hai*, nâng mức hỗ trợ người dân tham gia BHXH tự nguyện phù hợp với khả năng của ngân sách Nhà nước; thực hiện thí điểm gói BHXH tự nguyện ngắn hạn linh hoạt để đáp ứng tốt hơn nhu cầu của người dân; gắn quyền lợi tham gia BHXH tự nguyện với các ưu đãi khác của Nhà nước (ví dụ: ưu đãi vay vốn sản xuất kinh doanh).

*Thứ ba*, tuyên truyền, vận động các đối tượng tham gia BHXH tự nguyện, đặc biệt là lao động PCT, coi đây như một điểm tựa sinh sống về già cho người lao động, giúp họ nhận thức được tầm quan trọng của việc tham gia BHXH.

*Thứ tư*, giao chỉ tiêu phát triển tham gia BHXH cho các địa phương, trong đó có việc tham gia BHXH của đối tượng lao động PCT.

*Thứ năm*, tăng hỗ trợ và bảo vệ thu nhập của lao động phi chính thức trong bối cảnh đại dịch Covid-19 và hậu đại dịch để họ có thể tiếp tục tham gia BHXH tự nguyện.

*Thứ sáu*, chuyên nghiệp hóa đội ngũ làm công tác thu BHXH tự nguyện; tiếp tục cải cách hành chính, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác thu BHXH tự nguyện; đẩy mạnh việc thực hiện thu và chi BHXH tự nguyện qua ngân hàng; đa dạng mạng lưới cung cấp dịch vụ.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Balde, R., Boly, M., & Avenyo, E. K. (2020). Labour market effects of Covid-19 in sub-Saharan Africa: An informality lens from Burkina Faso, Mali and Senegal, *Maastricht Economic and Social Research Institute on Innovation and Technology (UNU-MERIT)*, The Netherlands.
- Ban chấp hành Trung ương. (2018). NQ 28 – NQ/TW. *Nghị quyết hội nghị lần thứ bảy ban chấp hành trung ương khóa XII về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội.*
- Bussolo, M., Kotia, A., & Sharma, S. (2021). *Workers at risk: Panel data evidence on the Covid-19 labour market crisis in India*, World Bank.
- Chính phủ. (2021). NĐ 07/2021/NĐ-CP. *Nghị định quy định chuẩn nghèo đa chiều giai đoạn 2021-2025.*
- ILO. (2020). *Covid-19 và việc làm: Tác động và ứng phó*
- Ilssa, GIZ. (2020). *Đánh giá tác động của dịch Covid-19 đến lao động phi chính thức ở Việt Nam.*
- Huệ, H.T., Huy, N.Q., Hiền, P.T.T., Huyền, N.T.T., & Anh, P.N. (2022). *Việc làm và thu nhập của lao động phi chính thức trong bối cảnh đại dịch Covid-19 tại Việt Nam. Lao động - Việc làm của Việt Nam trong bối cảnh mới. Trường Đại học Kinh tế quốc dân, tr(73-87).* Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân.
- Omobowale, A.O., Oyelade, O.K., Omobowale, M.O. & Falase, O.S. (2020). Contextual reflections on Covid-19 and informal workers in Nigeria. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(9), 1041-1057.
- Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2014). Luật số 58/2014/QH13, *Luật Bảo hiểm xã hội.*
- Tổng cục thống kê. (2020). *Thông cáo báo chí Tình hình Lao động việc làm Quý II và 6 tháng đầu.*
- Tổng cục thống kê. (2021). *Số liệu điều tra lao động, việc làm.*
- World Bank. (2020). *Đánh giá nhanh tác động của đại dịch Covid-19 tới doanh nghiệp và người lao động trong một số ngành kinh tế chính: Ứng phó, điều chỉnh và khả năng phục hồi*
- World Health Organization. (2020). *Covid-19 health equity impact policy brief: informal workers*, Europe.

# NGHIÊN CỨU VIỆC LÀM CỦA NHÂN VIÊN BÁN HÀNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP BÁN LẺ TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI TRONG BỐI CẢNH ĐẠI DỊCH COVID-19

**TS. Đoàn Thị Yến**

Trường Đại học Lao động - Xã hội  
doanyenulsa@gmail.com

**CN. Đoàn Tố Như**

Trường Đại học Lao động - Xã hội  
doannhu.1979@gmail.com

**ThS. Nguyễn Thị Minh Huyền**

Trường Đại học Lao động - Xã hội  
minhhuyen\_1109@yahoo.com

---

**Tóm tắt:** Quy mô doanh nghiệp bán lẻ tại Hà Nội được đánh giá là phát triển khá mạnh trong giai đoạn 2016-2020 và kỳ vọng sẽ tiếp tục tăng trưởng trong những năm tiếp theo. Mặc dù vậy, do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19, hoạt động tại các doanh nghiệp bán lẻ trên địa bàn vẫn còn nhiều bất cập. Một trong những vấn đề nổi cộm đó là việc làm của nhân viên bán hàng. Dựa trên các dữ liệu thứ cấp và sơ cấp thu thập được từ 346 nhân viên bán hàng tại 06 doanh nghiệp bán lẻ (Yến, 2022), bài viết đã phân tích khái quát về việc làm của nhân viên bán hàng tại các doanh nghiệp bán lẻ trên địa bàn Thành phố Hà Nội trong bối cảnh Covid-19, sự thay đổi về số lượng và chất lượng việc làm của nhân viên bán hàng. Thông qua các luận cứ khoa học và thực tiễn được phân tích, bài viết đã đề xuất một số khuyến nghị nhằm đảm bảo việc làm của nhân viên bán hàng bối cảnh trong và sau Covid-19.

*Từ khóa:* Covid-19, doanh nghiệp bán lẻ, nhân viên bán hàng, việc làm

---

## RESEARCH ON EMPLOYMENT OF SELLERS AT RETAIL BUSINESSES IN HANOI IN THE CONTEXT OF THE COVID-19 PANDEMIC

**Abstract:** It is evaluated that the scale of retail businesses in Hanoi have developed quite strongly in the period of 2016-2020 and expected to continue to grow in the following years. However, due to the impact of the Covid-19 pandemic, operations of retail businesses in the area still have some shortcomings. One of the hot issues is the employment of sellers. Basing on primary and secondary data collected from 346 sellers at 6 retail businesses (Yen, 2022), the article outlines the main features of the overall picture of sellers' employment at retail businesses in Hanoi in the context of Covid-19, the change in quantity and quality of the sellers' employment. Through the scientific and practical arguments analyzed, the article proposed some solutions to ensure the employment of sellers during and after Covid-19.

**Keywords:** Covid-19, retail businesses, sellers, employment

---

Mã bài báo: JHS - 70

Ngày nhận sửa bài: 24/8/2022

Ngày nhận bài: 30/7/2022

Ngày duyệt đăng: 20/9/2022

Ngày nhận phản biện: 15/8/2022

## 1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh đại dịch Covid-19, ngành bán lẻ có vai trò quan trọng vì góp phần không làm đứt gãy chuỗi cung ứng sản xuất và tiêu thụ hàng hóa. Đặc biệt là cung cấp các mặt hàng thiết yếu cho người dân khi thực hiện giãn cách xã hội để phòng chống dịch Covid-19. Theo khảo sát của Công ty Cổ phần Báo cáo Đánh giá Việt Nam (Vietnam Report, 2021), có gần 42% doanh nghiệp bán lẻ chịu tác động nghiêm trọng của đại dịch Covid-19; 50% doanh nghiệp đánh giá tác động nghiêm trọng vừa phải và chỉ hơn 8% doanh nghiệp bị tác động ít, không đáng kể. Thành phố Hà Nội là một trong những tỉnh/thành chịu ảnh hưởng nhiều nhất bởi đại dịch. Việc làm của người lao động trong các doanh nghiệp bán lẻ, đặc biệt là nhân viên bán hàng chịu ảnh hưởng nặng nề (nhiều nhân viên bán hàng bị mất việc, ngừng việc hoặc giảm thời gian làm việc, nghỉ luân phiên). Bên cạnh đó, các doanh nghiệp thực hiện chuyển đổi hình thức bán hàng, từ bán hàng trực tiếp truyền thống sang bán hàng online. Hình thức việc làm thay đổi, chất lượng việc làm cũng thay đổi theo. Nhân viên bán hàng (NVBH) đang phải dần thích nghi với cách làm việc mới. Có nhiều nhân viên bán hàng có thể thích nghi và bắt nhịp được sự thay đổi này, nhưng vẫn có không ít người còn thụ động, khó thích nghi, dẫn đến doanh số bán hàng giảm, thu nhập giảm.

## 2. Cơ sở lý thuyết

### 2.1. Doanh nghiệp bán lẻ và nhân viên bán hàng trong các doanh nghiệp bán lẻ

Bán lẻ là hoạt động bán hàng hóa cho người tiêu dùng hoặc các hộ tiêu dùng từ một địa điểm cố định (cửa hàng, ki-ốt) hay một địa điểm khác (bán trực tiếp) và các dịch vụ phụ liên quan. Bán lẻ bao gồm tất cả những hoạt động liên quan đến việc bán hàng hoá hay dịch vụ trực tiếp cho người tiêu dùng cuối cùng để họ sử dụng vào mục đích cá nhân, không kinh doanh (Kotler và Armstrong, 2013). Doanh nghiệp kinh doanh bán lẻ (gọi tắt là doanh nghiệp bán lẻ) là những tổ chức kinh doanh hợp pháp thực hiện hoạt động bán hàng hóa trực tiếp cho người tiêu dùng cuối cùng nhằm mục đích sinh lợi. Lao động trực tiếp của hoạt động kinh doanh bán lẻ là nhân viên bán hàng.

Nhân viên bán hàng là người chăm sóc cửa hàng, chăm sóc, tư vấn cho khách hàng những sản phẩm, dịch vụ của doanh nghiệp để họ yêu thích và mua hàng. Công việc của nhân viên bán hàng là sắp xếp, trình bày các sản phẩm trong cửa hàng sao cho khoa học, đẹp mắt; tiếp đón, chăm sóc, tư vấn, giới thiệu một cách tốt nhất về sản phẩm, dịch vụ của doanh nghiệp cho khách hàng; chốt đơn và chăm sóc khách hàng sau khi mua hàng; thực hiện các công việc khác do cấp trên chỉ định.

### 2.2. Việc làm của nhân viên bán hàng tại các doanh nghiệp bán lẻ

#### Số lượng việc làm

Số lượng việc làm của nhân viên bán hàng tại các doanh nghiệp bán lẻ được biểu hiện bằng số lượng nhân viên bán hàng đã tuyển dụng vào doanh nghiệp hoặc số lượng nhân viên bán hàng mà doanh nghiệp bán lẻ cần. Số lượng nhân viên bán hàng nhiều hay ít tùy thuộc vào quy mô hoạt động, cách bố trí, sử dụng nhân viên bán hàng của từng doanh nghiệp bán lẻ.

#### Chất lượng việc làm

Chất lượng việc làm là một trong những vấn đề được đặc biệt quan tâm trong thời gian gần đây. Nhiều tổ chức, cá nhân đã xây dựng khung đo lường chất lượng việc làm như: UNECE (2015) cung cấp một bộ chỉ số gồm 5 yếu tố: an toàn và đạo đức lao động; thu nhập và lợi ích từ việc làm; thời gian làm việc và cân bằng giữa công việc và cuộc sống; bảo đảm việc làm và bảo trợ xã hội; các mối quan hệ liên quan đến việc làm và động lực làm việc. OECD (2015) đo lường chất lượng việc làm thông qua ba yếu tố: chất lượng thu nhập, an ninh thị trường lao động và chất lượng của môi trường làm việc. Trên cơ sở đó, một số nghiên cứu sau này đã vận dụng và phát triển khung đánh giá chất lượng việc làm. Tâm (2019) đánh giá chất lượng việc làm trong kỷ nguyên 4.0 gồm: điều kiện lao động và cường độ làm việc; thu nhập và lợi ích từ công việc; sức khỏe và an toàn của việc làm; cân bằng công việc, cuộc sống; các quyền cơ bản khác của NLĐ.

Nhìn chung, các khung đo lường chất lượng việc làm ở các nghiên cứu trên đều xuất phát từ nội hàm của khái niệm chất lượng việc làm là những lợi ích tài chính và phi tài chính của người lao động. Do đó, có sự tương đồng khá lớn giữa các khung đo lường này. Dựa trên các khung đo lường, nhóm tác giả đã lựa chọn 3 khía cạnh chính phản ánh chất lượng việc làm của nhân viên bán hàng trong bối cảnh Covid-19, cụ thể:

(1) Hình thức việc làm: Đây là một yếu tố quan trọng về chất lượng việc làm. Hình thức việc làm cho biết cách thức nhân viên bán hàng triển khai công việc của mình. Hiện nay, dưới thời kỳ số hóa, vị trí nhân viên bán hàng có nhiều hình thức việc làm khác nhau như làm việc trực tiếp, online và kết hợp cả hai.

(2) Thời gian và cường độ làm việc: thể hiện ở số giờ làm việc mỗi ngày, mỗi tháng, khối lượng công việc, mức độ căng thẳng, áp lực trong công việc. Thời gian và cường độ làm việc cũng là một trong những nội dung phản ánh sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống.

(3) Thu nhập cũng là một nội dung quan trọng phản ánh chất lượng việc làm. Thu nhập bao gồm tiền lương, thưởng và các phúc lợi tài chính. Thu nhập đảm

bảo cuộc sống, ổn định, thu nhập cao, có tính cạnh tranh phản ánh chất lượng việc làm tốt và ngược lại.

### 3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết thu thập thông tin thứ cấp từ các công trình nghiên cứu, các báo cáo của về việc làm của nhân viên bán hàng tại các doanh nghiệp bán lẻ trên địa bàn Hà Nội giai đoạn 2019-2021. Thông tin sơ cấp được kế thừa từ kết quả nghiên cứu đề tài khoa học cấp trường năm 2022 do tác giả làm chủ nhiệm (kết quả điều tra 346 phiếu đối với nhân viên bán hàng tại 6 doanh nghiệp bán lẻ trên địa bàn Hà Nội).

Bài viết sử dụng các phương pháp phân tích: phân tổ thống kê; phân tích số tương đối, số tuyệt đối; phân tích so sánh, phân tích biến động, ... để phân tích thực trạng việc làm của nhân viên bán hàng tại các doanh nghiệp bán lẻ trong bối cảnh Covid-19. Từ đó, đề xuất một số khuyến nghị nhằm đảm bảo việc làm của nhân viên bán hàng trong các doanh nghiệp bán lẻ trên địa bàn Hà Nội.

## 4. Thực trạng việc làm của nhân viên bán hàng tại các doanh nghiệp bán lẻ trên địa bàn Hà Nội

### 4.1. Thực trạng số lượng việc làm

Đại dịch Covid-19 đã tác động mạnh mẽ đến số lượng việc làm của người lao động nói chung và nhân viên bán hàng tại các doanh nghiệp bán lẻ. Theo báo cáo của Palexy (2020), dưới tác động của đại dịch, nhiều doanh nghiệp trong ngành bán lẻ phải đóng cửa một số cửa hàng, cắt giảm nhân sự tối đa, hoặc phá sản. Có tới 73% các nhà bán lẻ phải đóng cửa ít nhất một vài cửa hàng. Cụ thể, số lượng cửa hàng của doanh nghiệp đóng cửa từ 80% - 100% lên đến 18,2% doanh nghiệp, số lượng cửa hàng của doanh nghiệp đóng cửa từ 40% đến 60% chiếm 9,1%, từ 20% đến 40% chiếm 9,1%; đóng cửa dưới 20% chiếm 36,4%; không bị ảnh hưởng chiếm 27,3%. 82% các nhà bán lẻ có sự thay đổi về nhân sự, các doanh nghiệp cắt giảm số lượng nhân viên từ 60% - 80% chiếm 9,1%.

**Bảng 1.** Sự thay đổi số lượng nhân viên bán hàng tại một số doanh nghiệp bán lẻ trên địa bàn Hà Nội năm 2020-2021

STT	Tên doanh nghiệp bán lẻ	Số lượng NVBH		Mức độ tăng/giảm	
		Năm 2020	Năm 2021	Người	%
1	Công ty Cổ phần Dịch vụ Thương mại Tổng hợp VinCommerce (siêu thị Vinmart)	1268	1175	-93	-7,3
2	Công ty Cổ phần thực phẩm sạch Cleverfood	271	163	-108	-39,8
3	Công ty TNHH Thương mại Đầu tư Goldfruit Việt Nam	182	117	-65	-35,7
4	Công ty Cổ phần bán lẻ kỹ thuật số FPT (FPT Shop)	1235	1001	-234	-18,9
5	Công ty TNHH Thương mại VHC (siêu thị điện máy HC)	180	123	-57	-31,7
6	Công ty Cổ phần Đầu tư Thế giới di động (Điện máy Xanh)	1490	1197	-293	-19,7

Nguồn: Đoàn Thị Yến (2022)

Số lượng nhân viên bán hàng tại các doanh nghiệp bán lẻ trên địa bàn Hà Nội có xu hướng giảm khi đợt dịch Covid-19 thứ 3,4 bùng phát trở lại. Đối với nhóm mặt hàng tiêu dùng nhanh: hệ thống siêu thị Vinmart giảm 93 người tương ứng với 7,3% số nhân viên bán hàng; Công ty Cổ phần Thực phẩm sạch Cleverfood giảm 108 người tương ứng với 39,8%; Công ty TNHH Thương mại Đầu tư Goldfruit Việt Nam giảm 65 người tương ứng với 35,7%. Đối với nhóm mặt hàng điện tử, lâu bền: chuỗi cửa hàng FPT Shop giảm 234 người tương ứng với 18,9%; hệ thống siêu thị điện máy HC

giảm 57 người tương ứng với 31,7%; hệ thống Điện máy Xanh của Công ty Cổ phần Thế giới di động giảm 293 người tương ứng với 19,7% (Bảng 1). Số lượng nhân viên bán hàng giảm xuống chủ yếu xuất phát từ nguyên nhân ảnh hưởng của Covid-19, nhiều doanh nghiệp phải đóng cửa, đứt gãy chuỗi cung ứng; nhiều doanh nghiệp phải thay đổi phương thức làm việc. Do đó, nhu cầu sử dụng nhân viên bán hàng giảm.

Kết quả khảo sát 346 nhân viên bán hàng tại 6 doanh nghiệp bán lẻ (176 nhân viên thuộc các doanh nghiệp nhóm hàng tiêu dùng nhanh và 170 nhân viên

thuộc các doanh nghiệp thuộc nhóm hàng tiêu dùng lâu bền) về tình trạng số lượng việc làm của nhân viên bán hàng trong bối cảnh Covid-19 cũng cho thấy sự thay đổi này. Khi được hỏi “Anh/Chị đánh giá như thế nào về số lượng nhân viên bán hàng của doanh nghiệp

trong bối cảnh Covid-19”, có 47/346 người đánh giá tình trạng vừa đủ (chiếm 13,6%); 166/346 người đánh giá tình trạng thiếu nhân viên bán hàng (chiếm 48,0%) và 133/346 người đánh giá tình trạng thừa nhân viên bán hàng (chiếm 38,4%) (Bảng 2).

**Bảng 2.** Đánh giá số lượng việc làm của nhân viên bán hàng theo nhóm mặt hàng bán lẻ

Tiêu chí đánh giá	Nhóm DNBL hàng tiêu dùng nhanh		Nhóm DNBL hàng tiêu dùng lâu bền	
	Số ý kiến	Tỷ lệ %	Số ý kiến	Tỷ lệ %
Vừa đủ	14	7,95	33	19,41
Thiếu nhân viên bán hàng	121	68,75	45	26,47
Thừa nhân viên bán hàng	41	23,30	92	54,12

Nguồn: Đoàn Thị Yến (2022)

Kết quả khảo sát cũng cho thấy sự khác biệt về tình trạng việc làm của nhân viên bán hàng giữa các nhóm doanh nghiệp bán lẻ trong bối cảnh Covid-19. Đối với nhóm doanh nghiệp bán lẻ hàng tiêu dùng nhanh, có 14/176 người đánh giá ở mức độ vừa đủ (chiếm 7,95%); 121/176 người đánh giá tình trạng thiếu nhân viên bán hàng (68,75%) và 41/176 người đánh giá tình trạng thừa nhân viên bán hàng (chiếm 23,3%). Đối với nhóm tiêu dùng hàng bền lâu như điện tử, điện lạnh có kết quả khác biệt: có 33/170 người đánh giá ở mức độ vừa đủ số nhân viên bán hàng (chiếm 19,41%); có 45/170 người đánh giá tình trạng thiếu nhân viên bán hàng (chiếm 26,47%); có 92/170 người đánh giá tình trạng thừa nhân viên bán hàng (chiếm 54,12%). Theo kết quả này, các doanh nghiệp bán lẻ hàng tiêu dùng nhanh vẫn thiếu nhiều nhân viên bán hàng hơn. Lý do chính, nhóm tiêu dùng nhanh chủ yếu là các mặt hàng về lương thực, thực phẩm..., những mặt hàng này luôn là đồ thiết yếu cho mọi gia đình. Đặc biệt, trong thời gian giãn cách xã hội, nhiều gia đình có xu hướng tích trữ lương thực. Ngược lại, đối với các doanh nghiệp mặt hàng lâu bền (như tivi, tủ lạnh, máy giặt, điều hòa...), nhu cầu chi tiêu mua sắm của người dân có xu hướng giảm, trừ một số mặt hàng như laptop, máy vi tính. Các doanh nghiệp bán lẻ hàng bền lâu cũng gặp khó khăn như đứt gãy chuỗi cung ứng, việc chuyển đổi phương thức làm việc từ trực tiếp sang online cũng làm giảm đáng kể số lượng việc làm của nhân viên bán hàng.

#### 4.2. Thực trạng chất lượng việc làm

##### 4.2.1. Hình thức việc làm

Với tâm lý tránh tiếp xúc gần với tác nhân gây bệnh, người dân có xu hướng lựa chọn sử dụng phương thức trực tuyến để đặt hàng thay vì mua hàng tại điểm bán truyền thống, đã tác động đến xu hướng tăng trưởng của thương mại điện tử so với các thời điểm đại dịch. Xu

hướng này thúc đẩy các doanh nghiệp chủ động thay đổi chiến lược cũng như phương thức kinh doanh.

Khi được hỏi “Mức độ sẵn sàng của Anh/Chị khi doanh nghiệp thay đổi hình thức làm việc?” thì có 201/346 người trả lời sẵn sàng và rất sẵn sàng (chiếm 58,09%); 69/346 người trả lời ở mức bình thường (chiếm 19,94%) và 76/346 người trả lời không sẵn sàng và rất không sẵn sàng (chiếm 21,97%). Lý giải nguyên nhân chưa sẵn sàng bán hàng online đó là chưa tự tin về công nghệ để làm việc (59/76 lượt lựa chọn, chiếm 77,6%); thói quen làm việc bán hàng truyền thống khó thay đổi (31/76 lượt lựa chọn, chiếm 40,8%); không có đủ phương tiện để bán hàng online như máy tính, internet... (9/76 lượt lựa chọn, chiếm 11,8%).

Khi được hỏi “Doanh nghiệp có tiến hành đào tạo online về công nghệ cho nhân viên bán hàng khi chuyển đổi hình thức làm việc không?” thì có chỉ có 97/346 người trả lời là có (chiếm 28,03%) và 249/346 người trả lời là không (chiếm 71,97). Kết quả này cho thấy rằng đa phần các doanh nghiệp bán lẻ chưa chủ động trang bị cho người lao động có đủ những kiến thức và kỹ năng cần thiết để sử dụng công nghệ phục vụ cho bán hàng online. Kết quả này cũng góp phần lý giải tại sao vẫn còn một số nhân viên bán hàng chưa tự tin khi bán hàng online trên nền tảng công nghệ số.

Như vậy, trong bối cảnh đại dịch Covid-19, các doanh nghiệp bán lẻ đã chủ động áp dụng công nghệ số, thay đổi phương thức làm việc như bán hàng đa kênh, đa phương tiện, vừa online (trực tuyến) vừa offline (trực tiếp tại điểm bán lẻ) và đã làm giảm tác động tiêu cực của đại dịch Covid-19 đến việc làm của nhân viên bán hàng. Tuy nhiên, việc này cũng tạo ra không ít tâm lý đối với nhân viên bán hàng, đặc biệt là những nhân viên có trình độ sử dụng công nghệ thông tin còn thấp.

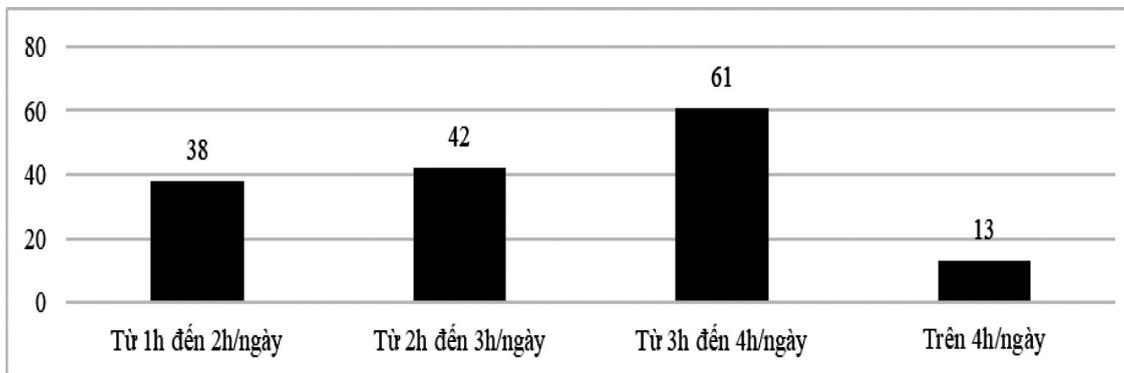
##### 4.2.2. Thời gian và cường độ làm việc

Về thời gian làm việc

Khi được hỏi “Anh/Chị có phải làm thêm giờ trong mùa dịch không?” thì có 154/346 người trả lời là có (chiếm 44,51) và 192/346 người trả lời là không (chiếm 55,49%). Trong số 154 người có làm thêm giờ trong mùa dịch thì có 136 nhân viên bán

hàng đang làm việc tại các doanh nghiệp bán lẻ hàng tiêu dùng nhanh và 18 nhân viên bán hàng đang làm việc tại các doanh nghiệp bán lẻ hàng tiêu dùng lâu bền. Thời gian làm thêm giờ của nhân viên bán hàng cũng khác nhau.

**Hình 1.** Thời gian làm thêm giờ trung bình của nhân viên bán hàng trong mùa dịch



Nguồn: Đoàn Thị Yến (2022)

Theo kết quả khảo sát (Hình 1), có 38/154 người lao động phải làm thêm 1 giờ đến 2 giờ/ngày (chiếm 24,7%); có 42/154 nhân viên bán hàng phải làm thêm từ 2 giờ đến 3 giờ/ngày (chiếm 27,3%); có 61/154 nhân viên bán hàng phải làm thêm từ 3 giờ đến 4 giờ/ngày (chiếm 39,6%) và có 13/154 nhân viên bán hàng phải làm thêm trên 4 giờ /ngày (chiếm 8,44%). Căn cứ vào Bộ luật Lao động năm 2019, có thể thấy một số doanh nghiệp bán lẻ sử dụng lao động làm thêm giờ không đúng với quy định.

#### Về cường độ làm việc

Cường độ làm việc của nhân viên bán hàng trong mùa dịch cũng là vấn đề cần quan tâm. Cường độ làm việc thể hiện ở khối lượng công việc trong ngày, sự căng thẳng khi làm việc và tốc độ thực hiện công việc. Đánh giá cường độ làm việc của nhân viên bán hàng qua khảo sát 346 nhân viên đang làm việc tại 6 doanh nghiệp bán lẻ trên địa bàn Hà Nội cho kết quả như sau:

Với ý kiến “Anh/Chị thường xuyên phải xử lý khối lượng công việc lớn?” có 72/346 nhân viên bán hàng không đồng ý và rất không đồng ý (chiếm 20,8%); 197/346 nhân viên bán hàng đồng ý và rất đồng ý (chiếm 56,9%). Với ý kiến “Anh/Chị thường xuyên căng thẳng, áp lực công việc trong quá trình làm việc?” có 78/346 nhân viên bán hàng trả lời không đồng ý và rất không đồng ý (chiếm 22,6%); 167/346 nhân viên bán hàng đồng ý và rất đồng ý (chiếm 48,2%). Ý kiến “Anh/Chị thực hiện công việc với tốc độ nhanh?” có 82/346 nhân viên bán hàng trả lời là không đồng ý và rất không đồng ý (chiếm 23,7%); 131/346 nhân viên bán hàng đồng ý và rất đồng ý (chiếm 37,8%). Tuy nhiên, cường độ làm việc căng thẳng cũng rất khác nhau giữa

hai nhóm doanh nghiệp bán lẻ hàng tiêu dùng nhanh và tiêu dùng lâu bền. Khối lượng công việc nhiều, dẫn đến cường độ làm việc của nhân viên bán hàng tiêu dùng nhanh nhiều áp lực hơn, căng thẳng hơn so với nhóm nhân viên bán hàng tiêu dùng lâu bền.

#### 4.2.3. Thực trạng thu nhập

##### Tiền lương

Tham gia khảo sát về tiền lương trong giai đoạn bùng phát Covid-19, có 165/346 nhân viên bán hàng cho biết tiền lương của họ giữ nguyên (chiếm 47,7%). Số lao động trả lời được tăng lương là 98/346 người (chiếm 28,3%) và 83/346 người cho biết họ có việc làm nhưng tiền lương giảm (chiếm 24%).

Ở các nhóm doanh nghiệp bán lẻ khác nhau cũng có sự thay đổi về tiền lương khác nhau. Cụ thể, trong số nhân viên bán hàng có tiền lương giữ nguyên thì 92/165 nhân viên là thuộc nhóm doanh nghiệp bán lẻ hàng tiêu dùng nhanh (chiếm 55,8%), và 44,2% là nhân viên bán hàng thuộc nhóm doanh nghiệp bán lẻ hàng tiêu dùng lâu bền. Mặt khác, trong số nhân viên bán hàng có tiền lương tăng thì có 73/98 nhân viên là của nhóm doanh nghiệp bán hàng tiêu dùng nhanh (chiếm 74,5%) và 25/98 nhân viên là của nhóm doanh nghiệp bán hàng tiêu dùng lâu bền (chiếm 25,5%). Trong số nhân viên bán hàng có tiền lương giảm thì có 11/83 nhân viên là của nhóm doanh nghiệp bán hàng tiêu dùng nhanh (chiếm 13,3%) và 72/83 nhân viên là của nhóm doanh nghiệp bán hàng tiêu dùng lâu bền (chiếm 86,7%). Kết quả này phản ánh, số nhân viên bán hàng tiêu dùng nhanh được tăng lương trong mùa dịch nhiều hơn số nhân viên bán hàng tiêu dùng lâu bền. Đồng thời, số nhân

viên bán hàng tiêu dùng lâu bền bị giảm lương trong mùa dịch nhiều hơn số nhân viên bán hàng tiêu dùng nhanh.

Kết quả tìm hiểu thêm về mức độ giảm tiền lương của 83 nhân viên bán hàng trong mùa dịch: 13,6% nhân viên bán hàng trả lời tiền lương của họ bị giảm dưới 20%; 55,4% nhân viên cho là bị giảm tiền lương từ 20% đến dưới 50% và tập trung vào nhóm lao động

đang duy trì làm việc online. Số nhân viên bán hàng có lương giảm trên 50% hoặc nhận lương tùy thuộc vào sản phẩm bán được trong tháng chiếm tỷ lệ tương ứng lần lượt là 4,8% và 26,2%.

Kết quả khảo sát 346 nhân viên bán hàng đang làm việc tại các doanh nghiệp bán lẻ trên địa bàn Hà Nội về tình trạng trả lương cho người lao động được thể hiện ở Bảng 3.

**Bảng 3.** Đánh giá của nhân viên bán hàng về tiền lương giai đoạn Covid-19

Chi tiêu	Mức độ		Rất đồng ý		Đồng ý		Bình thường		Không đồng ý		Rất không đồng ý	
	Ý kiến	%	Ý kiến	%	Ý kiến	%	Ý kiến	%	Ý kiến	%	Ý kiến	%
Trả lương công khai và minh bạch	38	11,0	192	55,5	44	12,7	49	14,1	13	3,8		
Trả lương công bằng giữa những người lao động trong công ty	51	14,7	170	49,1	82	33,3	34	9,8	12	3,5		
Trả lương đúng hạn cho người lao động	60	17,3	175	50,7	69	28,0	37	10,7	5	1,4		
Trả lương phù hợp với thực tiễn của công ty	72	29,8	168	48,6	66	26,8	118	34,1	43	12,4		

Nguồn: Đoàn Thị Yến (2022)

Kết quả khảo sát cho thấy, tiền lương trong giai đoạn Covid-19 có sự thay đổi nhiều so với trước khi đại dịch bùng nổ. Đối với ý kiến trả lương đúng hạn cho người lao động, có 51/346 người đồng ý (chiếm 14,7%) và 170/346 người rất đồng ý (chiếm 49,1%). Tình trạng phân phối tiền lương của các doanh nghiệp bán lẻ là vấn đề cũng cần được quan tâm hơn. Có 175/346 nhân viên bán hàng được khảo sát (chiếm 50,7%) đồng ý và 60/346 nhân viên rất đồng ý (chiếm 17,3%) với ý kiến trả lương công bằng giữa những người lao động đang làm việc tại công ty. Cũng khá nhiều ý kiến cho rằng việc trả lương như vậy đúng với tình hình thực tiễn của công ty, với 72/346 người được khảo sát rất đồng ý (chiếm 29,8%) và 168/346 người được khảo sát đồng ý (chiếm 48,6%). Nhiều doanh nghiệp gặp khó khăn nên việc chi trả mức lương cho người lao động không đúng với hợp đồng lao động là điều dễ hiểu. Bên cạnh đó, nhiều 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 230/346 nhân viên bán hàng đồng ý và rất đồng ý (chiếm 66,5%).

#### Tiền thưởng

Kết quả khảo sát 346 nhân viên bán hàng về tình hình trả thưởng của các doanh nghiệp bán lẻ. Khi được hỏi “Anh/Chị đã nhận được những khoản tiền thưởng nào trong mùa dịch?” thì có 179/346 nhân viên

lựa chọn thưởng theo kết quả thực hiện công việc (quý/năm), chiếm 51,7%; 77/346 lượt lựa chọn thưởng cho ý kiến sáng tạo (chiếm 22,3%) và 305/346 nhân viên nhận được tiền thưởng tết từ công ty (chiếm 88,2%). Mức tiền thưởng bình quân (tháng/quý) của nhân viên bán hàng nhận được cũng có sự thay đổi trong thời gian Covid-19 bùng phát. Có 47/346 nhân viên bán hàng cho biết tiền thưởng của họ không thay đổi so với trước khi dịch bùng phát (chiếm 13,6%). Có 60/346 nhân viên có tiền thưởng tăng so với trước dịch (chiếm 17,3%) và 239/346 người cho biết họ nhận được tiền thưởng nhưng mức tiền thưởng giảm (chiếm 69,1%). Trong số 239 nhân viên bị giảm tiền thưởng, có 84/239 nhân viên giảm do mức dưới 20% (chiếm 35,1%); 75/239 nhân viên giảm 20-50% (chiếm 31,3%); 80/239 nhân viên giảm từ 50% trở lên so với trước dịch (chiếm 33,5%).

Tương tự tiền lương, mức độ thay đổi tiền thưởng cũng có sự khác nhau giữa các nhóm doanh nghiệp bán lẻ. Cụ thể, trong số nhân viên bán hàng có tiền thưởng không thay đổi so với trước dịch thì 26/47 nhân viên là thuộc nhóm doanh nghiệp bán lẻ hàng tiêu dùng nhanh (chiếm 55,3%) và 44,7% là nhân viên bán hàng thuộc nhóm doanh nghiệp bán lẻ hàng tiêu dùng bền lâu. Bên cạnh đó, trong số nhân viên bán hàng có tiền thưởng tăng thì có 48/60 nhân viên là của nhóm

doanh nghiệp bán hàng tiêu dùng nhanh (chiếm 80%) và có 12/60 nhân viên là của nhóm doanh nghiệp bán hàng tiêu dùng lâu bền (chiếm 20%). Trong số nhân viên bán hàng có tiền thưởng giảm so với trước dịch thì có 102/239 nhân viên là của nhóm doanh nghiệp bán hàng tiêu dùng nhanh (chiếm 42,7%) và có 137/239 nhân viên là của nhóm doanh nghiệp bán hàng tiêu dùng lâu bền (chiếm 57,3%).

Kết quả khảo sát cũng cho thấy có những đánh giá khác nhau về tiền thưởng mà nhân viên bán hàng nhận được (Bảng 4). Cụ thể, với ý kiến trả thưởng phù hợp với tình hình thực tiễn của công ty thì có 187/346

người đồng ý (chiếm 54,0%), 29/346 người rất đồng ý (chiếm 8,4%) và 65/346 người không đồng ý (chiếm 18,8%); ý kiến trả thưởng kịp thời, đúng lúc có 105/346 người đồng ý (chiếm 30,3%), 55/346 người rất đồng ý (chiếm 14,4%), 99/346 không đồng ý và rất không đồng ý (chiếm 28,6%); ý kiến trả thưởng công bằng, gắn với hiệu suất làm việc có 141/346 người đồng ý và rất đồng ý (chiếm 40,8%), 63/346 ý kiến không đồng ý và rất không đồng ý (chiếm 18,2%); ý kiến trả thưởng công khai và minh bạch có 187/346 người đồng ý và rất đồng ý (chiếm 54,0%) và 56/346 không đồng ý và rất không đồng ý (chiếm 16,2%).

**Bảng 4.** Đánh giá của nhân viên bán hàng về tiền thưởng giai đoạn Covid-19

Chi tiêu	Mức độ		Rất đồng ý		Đồng ý		Bình thường		Không đồng ý		Rất không đồng ý	
	Ý kiến	%	Ý kiến	%	Ý kiến	%	Ý kiến	%	Ý kiến	%	Ý kiến	%
Trả thưởng công khai và minh bạch	54	15,6	133	38,4	103	29,8	29	8,4	27	7,8		
Trả thưởng công bằng, gắn với hiệu quả làm việc	19	5,5	122	35,3	142	41,0	49	14,2	14	4,0		
Trả thưởng kịp thời, đúng lúc	50	14,4	105	30,3	92	26,6	73	21,1	26	7,5		
Trả thưởng phù hợp với thực tiễn của công ty	29	8,4	187	54,0	56	16,2	65	18,8	9	2,6		

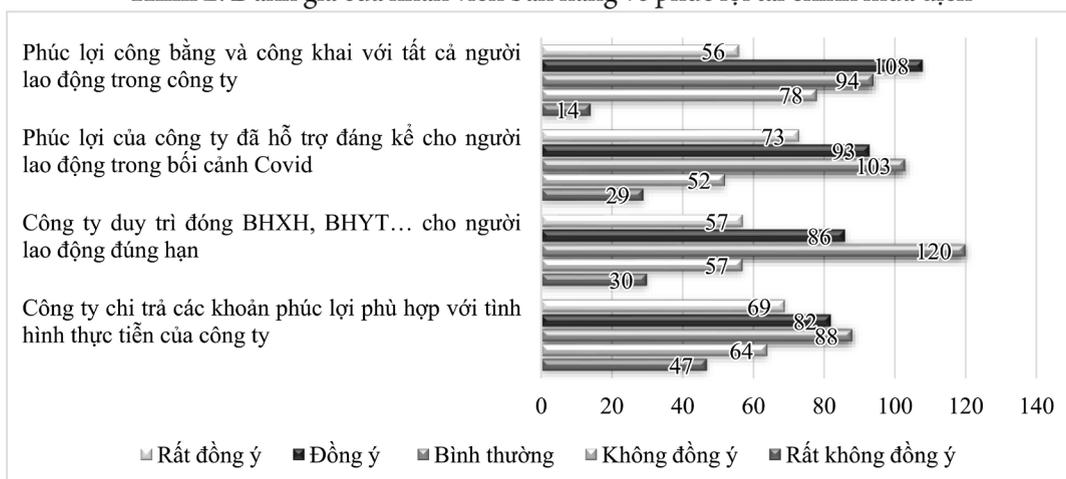
Nguồn: Đoàn Thị Yến, 2022

Với kết quả khảo sát trên, nhân viên bán hàng đánh giá khá cao nỗ lực trả thưởng cho người lao động của doanh nghiệp bán lẻ. Tuy nhiên, một số doanh nghiệp bán lẻ cũng chưa thực hiện chế độ tiền thưởng tốt.

#### Các phúc lợi tài chính

Kết quả khảo sát về phúc lợi tài chính của nhân viên bán hàng tại các doanh nghiệp bán lẻ thể hiện ở Hình 2.

**Hình 2.** Đánh giá của nhân viên bán hàng về phúc lợi tài chính mùa dịch



Nguồn: Đoàn Thị Yến (2022)

Đánh giá của nhân viên bán hàng về chế độ phúc lợi tài chính: có 178/346 người đồng ý (chiếm 51,4%) và 93/346 người không đồng ý (chiếm 26,9%) với ý kiến công ty chi trả các khoản phúc lợi

phù hợp với tình hình thực tiễn; có 186/346 người đồng ý (chiếm 53,8%) và 80/346 người không đồng ý (chiếm 23,1%) với ý kiến công ty duy trì đóng BHXH, BHYT... cho người lao động đúng hạn; có

159/346 người đồng ý (chiếm 46%) và 92/346 người không đồng ý (chiếm 26,6%) với phúc lợi của công ty đã hỗ trợ đáng kể cho người lao động trong bối cảnh Covid-19; có 192/346 người đồng ý (chiếm 55,5%) và 88/346 người không đồng ý (chiếm 25,4%) với ý kiến phúc lợi công bằng và công khai với tất cả mọi người trong công ty.

## **5. Một số kết luận và khuyến nghị**

### **5.1. Kết luận**

Trên cơ sở phân tích trên, có thể tổng hợp một số đánh giá về việc làm của nhân viên bán hàng tại các doanh nghiệp bán lẻ trên địa bàn Hà Nội trong bối cảnh Covid-19:

Số lượng nhân viên bán hàng tại các doanh nghiệp bán lẻ trên địa bàn Hà Nội có xu hướng giảm trong mùa dịch. Mức độ giảm nhân viên bán hàng của nhóm doanh nghiệp bán lẻ hàng tiêu dùng lâu bền nhanh hơn nhóm doanh nghiệp bán lẻ hàng tiêu dùng nhanh. Tuy nhiên, tại một số vị trí nhân viên bán hàng (tại các quầy lương thực, thực phẩm) thì số lượng nhân viên vẫn chưa đáp ứng so với nhu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp. Ngược lại, đối với nhóm doanh nghiệp bán lẻ hàng tiêu dùng lâu bền, tình trạng thừa nhân viên bán hàng vẫn còn ở các vị trí khi chuyển sang làm việc online và một số gian hàng không có khách tiêu dùng.

Hình thức việc làm của nhân viên bán hàng có sự thay đổi đáng kể. Thay vì bán hàng truyền thống, trực tiếp tiếp xúc với khách hàng, nhiều vị trí nhân viên bán hàng đã chuyển sang bán hàng online, bán hàng trên kênh đa phương tiện, ... Tuy nhiên, một số nhân viên bán hàng chưa sẵn sàng khi chuyển đổi hình thức việc làm. Lý do là chưa tự tin về năng lực sử dụng công nghệ số, thói quen bán hàng truyền thống khó thay đổi và do doanh nghiệp chưa chú trọng đào tạo công nghệ số, kỹ năng số cho nhân viên. Vì vậy, đã làm giảm hiệu quả làm việc của nhân viên bán hàng.

Thời gian và cường độ làm việc: Nhóm doanh nghiệp bán lẻ hàng tiêu dùng nhanh thường xuyên phải làm tăng ca để đáp ứng khối lượng công việc trong mùa dịch. Trong khi nhóm doanh nghiệp bán lẻ hàng tiêu dùng lâu bền thì nhân viên bán hàng luân phiên nhau giảm giờ làm, thậm chí nghỉ việc. Tương ứng với điều này, nhân viên bán hàng tại các doanh nghiệp bán lẻ hàng tiêu dùng nhanh cũng có cường độ làm việc nhanh hơn với khối lượng công việc lớn, sự căng thẳng và áp lực công việc nhiều.

Về thu nhập: Tiền lương của nhân viên bán hàng có sự thay đổi trong thời gian dịch bệnh. Một số nhân viên bán hàng có tiền lương tăng, nhưng với số lượng ít. Đa phần tiền lương của nhân viên bán

hàng giảm, thậm chí có người giảm hơn 80% so với bình thường. Tiền lương của nhân viên bán hàng tại các doanh nghiệp bán lẻ hàng tiêu dùng lâu bền giảm nhiều hơn. Tiền thưởng của nhân viên bán hàng cũng giảm, một số trường hợp giảm mạnh. Các phúc lợi tài chính bắt buộc như BHXH, BHYT được nhiều doanh nghiệp chú trọng, đảm bảo đúng hạn cho nhân viên. Các khoản hỗ trợ, trợ cấp ở một số doanh nghiệp cũng giúp nhân viên bán hàng giảm bớt khó khăn. Tuy nhiên, vẫn còn một số doanh nghiệp nợ đóng BHXH, BHYT cho người lao động nói chung và nhân viên bán hàng nói riêng, chưa chú trọng hỗ trợ, quan tâm đến đời sống nhân viên.

### **5.2. Một số khuyến nghị đảm bảo việc làm cho nhân viên bán hàng tại các doanh nghiệp bán lẻ trên địa bàn Hà Nội trong bối cảnh đại dịch Covid-19**

Trên cơ sở nghiên cứu thực trạng việc làm của nhân viên bán hàng tại các doanh nghiệp bán lẻ trên địa bàn Hà Nội, bối cảnh bình thường mới, và chuyển đổi số của Việt Nam. Bài viết đề xuất một số khuyến nghị nhằm đảm bảo việc làm cho nhân viên bán hàng tại các doanh nghiệp bán lẻ trên địa bàn Hà Nội trong bối cảnh đại dịch Covid-19, cụ thể:

*Tăng cường chuyển đổi số trong các doanh nghiệp:* Doanh nghiệp cần tăng cường sử dụng công nghệ số qua việc đầu tư cơ sở hạ tầng công nghệ số và cung cấp các dịch vụ qua công nghệ số. Tăng cường đầu tư cả về vật chất, cơ chế chính sách, nhân lực để xây dựng hệ thống thông tin. Thúc đẩy hình thức việc làm sử dụng công nghệ số, internet.

*Hỗ trợ nhân viên bán hàng cải thiện kỹ năng và kỹ năng số phù hợp:* Doanh nghiệp bán lẻ cần tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng người lao động về các kỹ năng công nghệ thông tin và thương mại điện tử, cách tiếp cận khách hàng trong kinh doanh trực tuyến, đặc biệt đào tạo lao động có kỹ năng bán hàng online, kỹ năng hỗ trợ khách hàng trong quá trình mua hàng, đảm bảo quy trình đơn giản, nhanh gọn; Chú trọng bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao bằng cách: hoạch định chiến lược tuyển dụng, kết nối giữa doanh nghiệp và nhà trường để có phương án đào tạo, sử dụng nhân lực trung hạn, dài hạn.

*Tăng cường bố trí việc làm linh hoạt:* Bố trí sắp xếp việc làm linh hoạt là giải pháp tương đối hiệu quả đối với các doanh nghiệp bán lẻ trong bối cảnh đại dịch Covid - 19. Theo đó, việc làm linh hoạt bao gồm: thời gian làm việc linh hoạt và hình thức làm việc linh hoạt. Hình thức làm việc linh hoạt được thể hiện rõ về sự thay đổi không gian và địa điểm làm việc.

Doanh nghiệp bán lẻ có thể sắp xếp cho nhân viên làm việc tại nhà bằng các sử dụng công nghệ thông tin và internet. Nhân viên bán hàng không cần đến cửa hàng, siêu thị hay showroom mà vẫn có thể tiếp cận với số lượng lớn khách hàng. Hình thức này là cần thiết cho các doanh nghiệp bán lẻ để đảm bảo doanh số bán hàng mà vẫn đảm bảo an toàn cho nhân viên vào mùa dịch.

*Mở rộng mạng lưới cửa hàng, đa dạng hóa các kênh bán hàng để đảm bảo việc làm cho nhân viên bán hàng:* Hiện nay, bán lẻ đa kênh sẽ là xu thế nổi bật của thị trường bán lẻ, kết hợp giữa trực tuyến (online) và trực tiếp (offline). Các doanh nghiệp ngành bán lẻ không chỉ kinh doanh sản phẩm mà còn kinh doanh cả trải nghiệm của khách hàng. Mặc dù thương mại điện tử có phát triển mạnh mẽ nhưng phần lớn người tiêu dùng vẫn thích được tiếp cận, trải nghiệm thực tế sản phẩm. Vì vậy, việc mở rộng mạng lưới cửa hàng, đa dạng hóa các kênh bán hàng là cần thiết đối với các doanh nghiệp bán lẻ để tăng cơ hội có việc làm cho nhân viên bán hàng.

*Đảm bảo thu nhập*

*Đảm bảo tiền lương hàng tháng:* các doanh nghiệp bán lẻ cần có các giải pháp chiến lược, làm tăng nguồn thu, đảm bảo trả lương hàng tháng cho người lao động. Việc thay đổi chiến lược kinh doanh thích ứng với mùa dịch và nhu cầu tiêu dùng sẽ giúp cho các nhà bán lẻ tăng nguồn thu, duy trì và đảm bảo tiền lương hàng tháng. Doanh nghiệp cũng có thể linh hoạt phân phối quỹ tiền lương, xây dựng phương án trả lương phù hợp cho người lao động/nhân viên bán hàng. Việc linh hoạt thời gian trả lương giúp doanh nghiệp giảm gánh nặng tài chính trong một thời gian nhất định. Doanh nghiệp bán lẻ

có thể trả lương cho 1/2 khối nhân viên bán hàng vào đầu tháng, 1/2 nhân viên còn lại vào giữa tháng giảm áp lực trả lương trong một thời điểm. Bên cạnh đó, đối với nhân viên bán hàng doanh nghiệp nên trả lương theo doanh số bán hàng của nhân viên.

*Thay đổi chương trình khuyến khích tài chính:* Để duy trì và thu hút đội ngũ nhân viên bán hàng trong thời gian tới, doanh nghiệp bán lẻ cần thay đổi các chương trình khuyến khích tài chính theo hướng: (1) Bổ sung thêm hình thức khen thưởng trên hiệu quả công việc theo tháng, quý, năm trên cơ sở kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, và mức độ hoàn thành công việc của nhân viên bán hàng. (2) Thưởng cho nhân viên tìm được nơi cung ứng, tiêu thụ, ký kết hợp đồng; (3) Hình thức thưởng nên đa dạng, có thể thưởng cho nhân viên bằng cổ phiếu hoặc trái phiếu.

*Đảm bảo các chế độ phúc lợi:* Doanh nghiệp bán lẻ cần triển khai các chương trình phúc lợi cùng chế độ đãi ngộ xứng đáng góp phần thu hút và giữ chân nhân viên bán hàng. Chú trọng chăm lo cho nhân viên bán hàng thông qua nhiều chính sách phúc lợi cạnh tranh so với mặt bằng chung của thị trường lao động. Điều này đã giúp doanh nghiệp thu hút được đội ngũ nhân viên bán hàng đã nghỉ việc quay trở lại làm việc. Doanh nghiệp bán lẻ cũng cần tập trung gia tăng những phúc lợi thuộc nhóm bảo vệ sức khỏe cho cán bộ nhân viên, cụ thể nhân viên bán hàng vì nhân viên bán hàng thuộc nhóm đối tượng dễ lây nhiễm bệnh nhất. Tăng cường các biện pháp phòng dịch như khử khuẩn tại nơi làm việc, đo thân nhiệt, tuân thủ giãn cách không gian làm việc nhằm đảm bảo sức khỏe cho người lao động.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Công ty Cổ phần Báo cáo Đánh giá Việt Nam. (2021). *Doanh nghiệp ngành bán lẻ tìm cách phục hồi tăng trưởng hậu Covid-19*. <https://vietnamreport.net.vn/Doanh-nghiep-nganh-ban-le-tim-cach-phuc-hoi-tang-truong-hau-Covid19-10056-1006.html>
- Kotler, P. and Armstrong, G. (2013). *Principle of Marketing*. 15th Edition, Prentice Hall.
- OECD. (2015). *Enhancing job quality in emerging economies*. Chapter 5, OECD Employment Outlook 2015, OECD Publishing, Paris. [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2015-9-en](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-9-en)
- Palex. (2020). Báo cáo chuyên sâu ngành bán lẻ. Khảo sát về ảnh hưởng của dịch Covid-19 tới các nhà bán lẻ tại Việt Nam. *Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ - Kinh tế - Luật và Quản lý*, 5(2) :1395-1403
- Tâm, N.H. (2019). Chất lượng việc làm trong kỷ nguyên 4.0: Một số nhận định từ nhóm doanh nghiệp FDI. *Tạp chí Giáo dục*, số 11
- UNECE. (2015). *Handbook on Measuring Quality of Employment: A Statistical Framework*. United Nations, New York and Geneva.
- Yến, Đ.T. (2022). *Nghiên cứu việc làm, thu nhập của nhân viên bán hàng tại các doanh nghiệp bán lẻ trên địa bàn Thành phố Hà Nội trong bối cảnh đại dịch Covid-19*. Đề tài cấp trường, Trường Đại học Lao động - Xã hội.

# TÁC ĐỘNG CỦA ĐẠI DỊCH COVID-19 ĐẾN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

**ThS. Nguyễn Thị Hằng**

Trường Đại học Lao động - Xã hội

hangnt.uls@gmail.com

**ThS. Trần Thị Thảo**

Trường Đại học Lao động - Xã hội

tranthaohrm@gmail.com

**Tóm tắt:** Đại dịch Covid-19 đã tác động rất lớn đến nền kinh tế - xã hội của tất cả các quốc gia trên thế giới. Tại Việt Nam, sự bùng phát và kéo dài của đại dịch có tác động tiêu cực đến hầu hết các lĩnh vực, trong đó thị trường lao động bị ảnh hưởng khá nghiêm trọng. Trên cơ sở sử dụng số liệu điều tra lao động, việc làm hàng năm của Tổng cục Thống kê, nghiên cứu đã cho thấy ảnh hưởng tiêu cực của đại dịch Covid-19 đến thị trường lao động Việt Nam: số người tham gia lực lượng lao động giảm sâu, tỷ lệ thiếu việc làm và thất nghiệp tăng cao, thu nhập người lao động giảm sút; hàng loạt doanh nghiệp phải cắt giảm lao động, thậm chí nhiều doanh nghiệp rơi vào tình trạng phá sản, phải rút khỏi thị trường lao động... Qua việc tổng hợp, đánh giá tác động của đại dịch Covid-19 đến thị trường lao động, bài viết đưa ra một số đề xuất, khuyến nghị nhằm khôi phục và phát triển thị trường lao động Việt Nam trong tình hình mới.

**Từ khóa:** Covid-19; tác động; thị trường lao động

## IMPACT OF THE COVID-19 PANDEMIC ON THE LABOR MARKET IN VIETNAM

**Abstract:** The Covid-19 pandemic had a great impact on the socio-economic conditions of all countries in the world. In Vietnam, the outbreak and prolongation of the pandemic have had a negative impact on most sectors, in which the labor market has been severely affected. On the basis of using the annual labor and employment survey data of the General Statistics Office, the study has shown the negative impact of the Covid-19 pandemic on the Vietnamese labor market: the number of people participating in the force labor decreased deeply, the rate of underemployment and unemployment increased, workers' income decreased; a series of businesses had to cut workers, even many businesses fell into bankruptcy, withdrew from the labor market... Through the synthesis and assessment of the impact of the Covid-19 pandemic on the labor market, the article makes some proposals and recommendations to restore and develop the Vietnamese labor market in the new situation.

**Keywords:** Covid-19; impact; labour market

**Mã bài báo:** JHS - 71

**Ngày nhận sửa bài:** 15/9/2022

**Ngày nhận bài:** 31/7/2022

**Ngày duyệt đăng:** 20/9/2022

**Ngày nhận phản biện:** 6/9/2022

### 1. Giới thiệu

Đại dịch Covid-19 bùng phát và diễn biến phức tạp đã ảnh hưởng toàn diện, sâu rộng đến tất cả các quốc gia trên thế giới, làm cho nền kinh tế toàn cầu rơi vào

suy thoái nghiêm trọng. Tại Việt Nam, đại dịch xuất hiện ngay trong quý đầu tiên của năm 2020 và kéo dài liên tục với 4 đợt bùng phát đã ảnh hưởng tiêu cực đến tất cả các lĩnh vực kinh tế - xã hội, trong đó thị trường

lao động là một trong những lĩnh vực chịu tác động khá nặng nề. Số liệu thống kê cho thấy, đại dịch Covid-19 đã gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến hầu hết người lao động và doanh nghiệp, khiến cho nguồn cung - cầu lao động bị suy giảm nghiêm trọng. Tính trong quý II năm 2021, khoảng 12,8 triệu người từ 15 tuổi trở lên bị ảnh hưởng tiêu cực như mất việc làm, nghỉ việc tạm thời, luân chuyển công việc, giảm giờ, giảm thu nhập ...; quy mô nguồn nhân lực giảm 0,7% trong khi số lao động thất nghiệp/thiếu việc làm tăng cao hơn 1,6% so với quý II năm 2019 (Tổng cục Thống kê, 2020). Bên cạnh tác động đến người lao động, hoạt động sản xuất kinh doanh và tinh thần khởi nghiệp của người dân cũng bị ảnh hưởng nghiêm trọng. Theo báo cáo của Cục Quản lý đăng ký kinh doanh thì năm 2021 cả nước có 116.839 doanh nghiệp đăng ký thành lập mới, giảm 13,4% so với năm 2020, mức thấp nhất kể từ năm 2017 đến nay. Đại dịch cũng làm cho tình hình tài chính của doanh nghiệp ảnh hưởng nghiêm trọng, nhiều công ty phải đóng cửa, chuỗi cung ứng bị phá vỡ, công nhân mất việc do bị cô lập tại quê nhà... Do đó, bài viết tập trung nghiên cứu tác động của đại dịch Covid-19 đến thị trường lao động Việt Nam, từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm giúp khôi phục và phát triển thị trường lao động Việt Nam trong trạng thái bình thường mới.

## **2. Cơ sở lý luận và tổng quan nghiên cứu**

### **2.1. Cơ sở lý luận**

#### *Khái niệm thị trường lao động*

Trong hệ thống các thị trường thì thị trường lao động là thị trường quan trọng nhất, bởi lao động chính là nhân tố quyết định sự hoạt động và phát triển của tất cả các loại thị trường. Có rất nhiều quan niệm khác nhau về thị trường lao động:

Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) định nghĩa: “Thị trường lao động là thị trường trong đó có các dịch vụ lao động được mua bán và thông qua quá trình để xác định mức độ có việc làm của lao động, cũng như mức độ của tiền công”. Quan điểm này đã đề cao mức độ, khả năng lao động nhiều hay ít, cường độ lao động cao hay thấp để làm căn cứ xác định mức tiền công của người lao động.

Theo Leo Maglen: “Thị trường lao động là một hệ thống trao đổi giữa những người có việc làm hoặc những người đang tìm việc làm (cung lao động) với những người đang sử dụng lao động hoặc đang tìm kiếm lao động để sử dụng (cầu lao động). Quan niệm này đề cập nhiều đến vấn đề trong lĩnh vực thuê mướn lao động, trong đó nhu cầu của những người đang có

việc làm nhưng mong muốn có việc làm mới với mức thu nhập cao hơn, điều kiện và môi trường làm việc tốt hơn hoặc những người chưa có việc làm và mong muốn tìm được việc làm. Mặt khác, người sử dụng lao động có nhu cầu tuyển dụng những lao động phù hợp, đáp ứng đầy đủ những điều kiện đặt ra.

Theo Đại từ điển kinh tế thị trường (1988) thì: “Thị trường lao động là nơi mua bán sức lao động diễn ra giữa người lao động (cung lao động) và người sử dụng lao động (cầu lao động)”. Định nghĩa này tương đồng với quan niệm của Leo Maglen, theo đó đều nhấn mạnh, khẳng định hàng hóa được trao đổi trên thị trường lao động là sức lao động và mối quan hệ trên thị trường lao động được xác định là quan hệ giữa cung và cầu lao động.

Theo Cầu (2008) cho rằng: “Thị trường lao động là tập hợp các hoạt động nhằm trao đổi, mua bán hàng hóa sức lao động giữa người sử dụng sức lao động và người lao động; thông qua đó, giá cả, điều kiện và các quan hệ hợp đồng lao động được xác định”. Quan niệm này nhìn chung đã nhấn mạnh vai trò của cung và cầu lao động tác động lẫn nhau, trao đổi, mua bán sức lao động trên nguyên tắc ngang giá, thông qua hợp đồng lao động là cơ sở pháp lý để hai bên phải có nghĩa vụ thực hiện.

Từ các quan niệm nêu trên có thể khái quát: “Thị trường lao động là nơi mà người có nhu cầu tìm việc làm và người có nhu cầu sử dụng lao động trao đổi với nhau, mua bán dịch vụ lao động thông qua các hình thức xác định giá cả và các điều kiện thỏa thuận khác trên cơ sở một hợp đồng lao động bằng văn bản hoặc bằng miệng, thông qua các dạng hợp đồng hay thỏa thuận khác (Tiệp, 2010)

Đây là một quan niệm tương đối toàn diện, xác định điều kiện hình thành thị trường lao động là cầu về lao động gặp cung về lao động để trao đổi về dịch vụ lao động, thống nhất giá cả sức lao động. Do đó, thị trường lao động chịu ảnh hưởng bởi rất nhiều yếu tố trong đó có sự phát triển kinh tế xã hội của quốc gia.

#### *Các yếu tố của thị trường lao động*

Thị trường lao động được cấu thành từ các yếu tố: cung lao động, cầu lao động, các quan hệ giao dịch cung - cầu lao động, giá cả sức lao động và thông tin thị trường lao động. Trong đó có hai yếu tố cơ bản nhất đó là cung lao động và cầu lao động.

Cung lao động là tổng số lượng lao động đang tham gia và sẵn sàng tham gia vào thị trường lao động ở những thời điểm nhất định.

Cầu lao động là nhu cầu sức lao động của một quốc gia, một địa phương, một ngành hay một doanh nghiệp trong khoảng thời gian nhất định, nhu cầu lao động là khả năng thuê mượn lao động trên thị trường lao động.

#### *Các chủ thể tham gia vào thị trường lao động*

Người lao động (cung lao động) là người tham gia vào thị trường lao động để bán sức lao động của mình trong một khoảng thời gian nhất định, với mục đích có tiền lương, tiền công để đảm bảo nuôi sống bản thân và chi phí cho các nhu cầu khác.

Người sử dụng lao động (cầu lao động) là các tổ chức kinh tế, bao gồm: các doanh nghiệp, công ty, tổ chức, đơn vị, cá nhân có nhu cầu thuê lao động để sản xuất kinh doanh trong một khoảng thời gian nhất định, với mục đích chủ yếu là lợi nhuận.

Nhà nước tham gia vào thị trường lao động với vai trò điều tiết cung - cầu lao động, tạo ra thể chế thị trường, ban hành các chính sách hỗ trợ thúc đẩy phát triển thị trường lao động, đồng thời kiểm tra xử lý các vi phạm, khắc phục những hạn chế, bất cập của thị trường lao động.

#### **2.2. Tổng quan nghiên cứu**

Thị trường lao động và những yếu tố cấu thành luôn là vấn đề được nhiều người quan tâm, nghiên cứu, đặc biệt là những biến động của chúng trong bối cảnh đại dịch Covid-19 bởi nó có ảnh hưởng trực tiếp đến việc làm của người lao động và sự tồn tại phát triển của doanh nghiệp nói chung và sự phát triển kinh tế - xã hội nói riêng. Một số đề tài nghiên cứu có thể kể đến như: Dung (2022) “Tác động của đại dịch Covid-19 đến thị trường lao động Việt Nam”. Bài viết đã chỉ ra tác động của đại dịch Covid-19 đến cân đối cung - cầu lao động, thất nghiệp, thiếu việc làm, giảm thu nhập, ... và một số giải pháp nhằm khôi phục và phát triển thị trường lao động. Tuy nhiên, bài báo mới chỉ ra số liệu năm 2021 và phân tích còn chưa sâu.

Dung (2021) “Ảnh hưởng của Covid-19 đến thị trường lao động và một số giải pháp khắc phục”. Bài viết phân tích những ảnh hưởng tiêu cực của đại dịch Covid-19 đối với người lao động và doanh nghiệp, từ đó đề xuất một số giải pháp khắc phục ảnh hưởng của dịch Covid-19 đến thị trường lao động, góp phần hỗ trợ doanh nghiệp và người lao động phục hồi sản xuất sau đại dịch.

Như & Dân (2021) “Tác động của Covid-19 tới Việt Nam: Nhìn từ góc độ thu nhập, việc làm của người lao động”. Bài báo đã phân tích các tác động của khủng hoảng dịch bệnh tới khía cạnh việc làm, số giờ làm việc

và thu nhập của người lao động, đặc biệt với nhóm lao động nữ và nhóm lao động có trình độ thấp. Tuy nhiên, bài báo mới chỉ phân tích trong năm 2019 và 2020, các giải pháp đề xuất còn chung chung.

#### **3. Phương pháp nghiên cứu**

Bài viết sử dụng phương pháp thu thập tài liệu, thống kê mô tả để thực hiện nghiên cứu, đánh giá tác động của đại dịch Covid-19 đến thị trường lao động ở Việt Nam. Nguồn dữ liệu sử dụng trong bài chủ yếu là các số liệu thứ cấp được thu thập 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 số liệu từ các nguồn thông tin trên các tạp chí, báo cáo kết quả nghiên cứu của các tổ chức, cá nhân để làm rõ vấn đề nghiên cứu.

#### **4. Thực trạng tác động của đại dịch Covid-19 đến thị trường lao động Việt Nam**

##### **4.1. Tác động của đại dịch Covid-19 đến người lao động - nguồn cung lao động**

##### *Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động suy giảm nghiêm trọng*

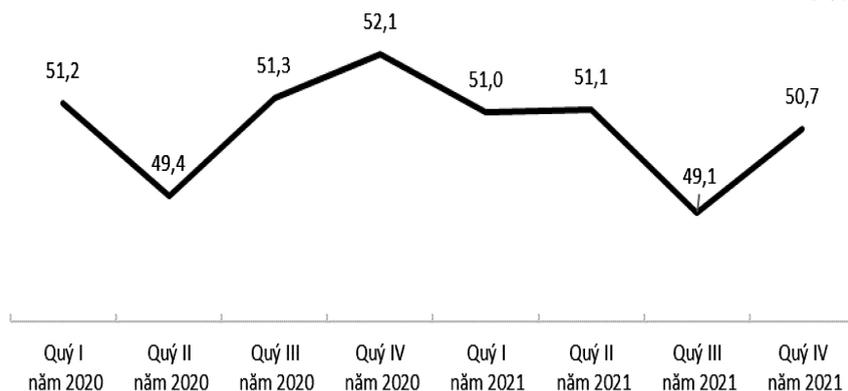
Đại dịch Covid-19 xuất hiện và diễn biến phức tạp đã tác động trực tiếp đến tỷ lệ tham gia lực lượng lao động. Kết quả thống kê cho thấy, lực lượng lao động quý II năm 2020 là 49,4 triệu người, giảm gần 2 triệu người so với quý trước (quý I năm 2020, 51,2 triệu, tỉ lệ tham gia lao động là 75,4%) và giảm 2,4 triệu người so với cùng kỳ năm trước (Tổng cục Thống kê). Đây là năm ghi nhận mức giảm sâu kỷ lục của lực lượng lao động, là mức giảm chưa từng có trong thập kỷ vừa qua. Ước tính tỷ lệ tham gia lực lượng lao động quý II năm 2020 chỉ đạt 72,3%, giảm 3,1% so với quý trước và giảm 4,1% so với cùng kỳ năm trước.

Lực lượng lao động có xu hướng tăng lên ở quý III năm 2020, do dịch bệnh đã trong tâm kiểm soát, lực lượng lao động đã phục hồi nhanh chóng và tăng lên mức 52,1 triệu người. Mặc dù kết quả là tăng nhưng lực lượng lao động vẫn giảm so với cùng kỳ năm trước. Ước tính trong năm 2020 tỷ lệ tham gia lực lượng lao động đạt khoảng 74%, giảm 2,8 điểm phần trăm so với năm 2019.

Thị trường lao động chứng kiến sự sụt giảm nghiêm trọng lần thứ hai về lực lượng lao động là vào quý III năm 2021 khi dịch Covid-19 bùng phát lần thứ tư. Lực lượng lao động chỉ đạt 49,1 triệu người - mức thấp nhất kể từ khi dịch xuất hiện. Sự sụt giảm nghiêm trọng về số người tham gia lực lượng lao động trong quý III năm 2021 làm tỷ lệ tham gia lực lượng lao động trong quý này xuống thấp nhất trong 10 năm trước đó với 65,6%, giảm 2,9 điểm phần trăm so với quý trước và giảm 3,9 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm trước.

**Hình 1.** Lực lượng lao động các quý, năm 2020 và 2021

Đơn vị tính: triệu người



Nguồn: Tổng cục Thống kê

Hàng triệu người lao động không có việc làm, tỷ lệ lao động có việc làm giảm xuống mức thấp nhất trong nhiều năm qua.

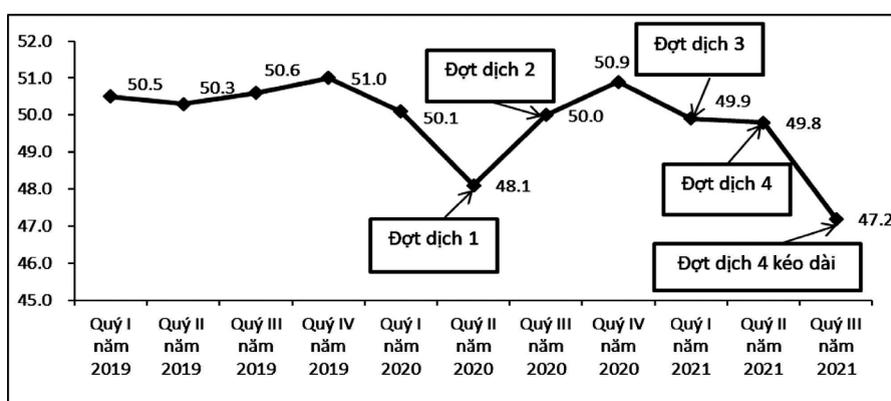
Kể từ khi dịch Covid-19 bắt đầu khởi phát cho đến nay, Việt Nam đã trải qua 4 đợt bùng phát của đại dịch, trong đó đợt bùng phát thứ nhất và đợt thứ tư ảnh hưởng nặng nề nhất đến thị trường lao động. Mỗi đợt dịch kéo dài và diễn biến phức tạp đã làm cho nhiều doanh nghiệp không còn sức chống đỡ và phải rời khỏi thị trường, hàng vạn lao động phải về quê do mất việc, số lao động có việc làm giảm mạnh. Điển hình như quý III năm 2021 số lao động có việc làm tiếp tục giảm sâu chưa từng thấy từ trước tới nay, giảm gần 2,6 triệu người so với quý trước và giảm 2,7 triệu người so với cùng kỳ năm trước. Số lượng lao động có việc làm quý III là 47,2 triệu người, xuống mức thấp nhất trong nhiều năm qua.

Cũng trong quý III năm 2021, xu hướng chuyển dịch cơ cấu việc làm bị đảo chiều, cụ thể: lao động

có việc làm trong ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản đạt 14,5 triệu người, tăng 673,1 nghìn người so với quý trước và tăng 479,0 nghìn người so với cùng kỳ năm trước; ngành công nghiệp và xây dựng là 15,7 triệu người, giảm 952,5 nghìn người so với quý trước và giảm 960,1 nghìn người so với cùng kỳ năm trước; ngành dịch vụ là 17,1 triệu người giảm 2,3 triệu người so với quý trước và cùng kỳ năm trước. Giãn cách xã hội kéo dài trong 3 tháng của quý III đã làm trầm trọng hơn thị trường lao động và ảnh hưởng mạnh tới ngành công nghiệp, xây dựng và dịch vụ, số lao động trong hai ngành này đều giảm mạnh chưa từng có trong nhiều năm gần đây. Ngược lại, lao động trong ngành nông nghiệp lại có xu hướng tăng, trái ngược với những xu hướng thường thấy trước đây, chủ yếu là do số lao động mất việc tại các tỉnh thành phía Nam quay trở về địa phương và làm việc trong ngành nông nghiệp.

**Hình 2.** Lao động có việc làm các quý, năm 2020 và 2021

Đơn vị tính: triệu người



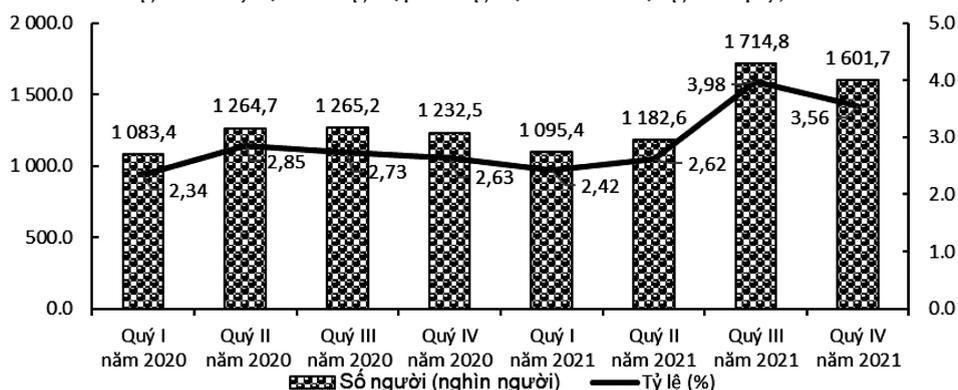
Nguồn: Tổng cục Thống kê

Tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm tăng đột biến  
 - Hàng triệu người lao động thất nghiệp do ảnh hưởng của đại dịch.

Đại dịch Covid-19 bùng phát và kéo dài khiến thị trường lao động Việt Nam những năm 2020, 2021 phải đối mặt với nhiều khó khăn, thách thức. Đặc biệt là số lượng và tỷ lệ thất nghiệp tăng đột biến, vượt xa con số 2% như thường thấy. Theo thống kê, tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động năm 2020 là 2,48%,

cao hơn 0,31 điểm phần trăm so với năm 2019. Tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động khu vực thành thị là 3,88%, tăng 0,77 điểm phần trăm. Số người thất nghiệp trong độ tuổi lao động năm 2021 hơn 1,4 triệu người, tăng 203.700 người so với năm trước. Tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động là 3,22%, tăng 0,54 điểm phần trăm so với năm trước. Tỷ lệ thất nghiệp ở khu vực thành thị 4,42%, cao hơn 1,94 điểm phần trăm so với khu vực nông thôn.

**Hình 3.** Số người và tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động các quý, năm 2020 và 2021



Nguồn: Tổng cục Thống kê

Tỷ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi ở mức 3,98% ở quý III năm 2021 là mức tăng cao nhất trong vòng 10 năm trở lại đây, khiến cơ hội tìm kiếm việc làm của người lao động càng khó khăn hơn. Trước khi đại dịch xảy ra, mặc dù có những giai đoạn nền kinh tế phải đối mặt nhiều khó khăn nhưng tỷ lệ thất nghiệp vẫn chỉ tăng lên đến 2,82% (trong quý I năm 2011). Trong năm 2020 và 6 tháng đầu năm 2021, mặc dù bị tác động nhiều bởi đại dịch Covid-19, tỷ lệ thất nghiệp cả nước cũng vẫn dao động xung quanh con số 2%, với mức cao nhất được ghi nhận trong quý II năm 2020 là 2,85%. Mặc dù Chính phủ đã có các chính sách chủ động thích ứng linh hoạt trong phòng chống Covid-19, vừa thực hiện phục hồi, phát triển kinh tế xã hội nhưng tính chung cả năm 2021 thị trường lao động vẫn còn gặp nhiều khó khăn, với tỷ lệ thất nghiệp năm sau cao hơn năm trước, trong đó khu vực thành thị vượt mốc 4%.

- Tỷ lệ thất nghiệp thanh niên (15-24 tuổi) duy trì ở mức cao.

Do ảnh hưởng của đại dịch Covid, tỷ lệ thất nghiệp tăng cao, đặc biệt là nhóm tuổi thanh niên (15-24 tuổi). Nhiều thanh niên không có việc làm, không tham gia học tập hoặc đào tạo tăng cao. Theo số liệu thống kê năm 2021, tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên (15-24 tuổi) là 8,48%, tăng 0,52 điểm phần trăm so với năm

trước (năm 2020 là 7,10%). Tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên khu vực thành thị 11,91%, tăng 1,33 điểm phần trăm so với năm trước. Tính riêng đợt bùng phát dịch thứ 4, trong quý III năm 2021, tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên (15-24 tuổi) là 8,89%, cao hơn cùng kỳ năm trước là 0,75 điểm phần trăm và cao gấp hơn 2,2 lần tỷ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi. Tỷ lệ thất nghiệp thanh niên ở khu vực thành thị cao hơn gấp 1,8 lần ở khu vực nông thôn. Cụ thể, ở thành thị, cứ 100 thanh niên trong độ tuổi 15-24 tham gia hoạt động kinh tế thì có khoảng 13 người thất nghiệp, con số này ở khu vực nông thôn là 7 người. Tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên ở Thành phố Hồ Chí Minh trong quý III năm 2021 là 15,12%, cao hơn 1,7 lần so với Thành phố Hà Nội (8,85%).

- Tỷ lệ và số người thiếu việc làm trong độ tuổi lao động tăng cao.

Đại dịch Covid-19 làm tăng đáng kể số lao động thiếu việc làm. Tính chung năm 2020, số lao động thiếu việc làm trong độ tuổi là gần 1,2 triệu người, tăng 277,8 nghìn người so với năm 2019. Tỷ lệ thiếu việc làm của lao động trong độ tuổi là 2,51, trong đó tỷ lệ thiếu việc làm khu vực thành thị là 1,68%; tỷ lệ thiếu việc làm khu vực nông thôn là 2,93% (tỷ lệ thiếu việc làm trong độ tuổi năm 2019 tương ứng là 1,50%; 0,76%; 1,87%).

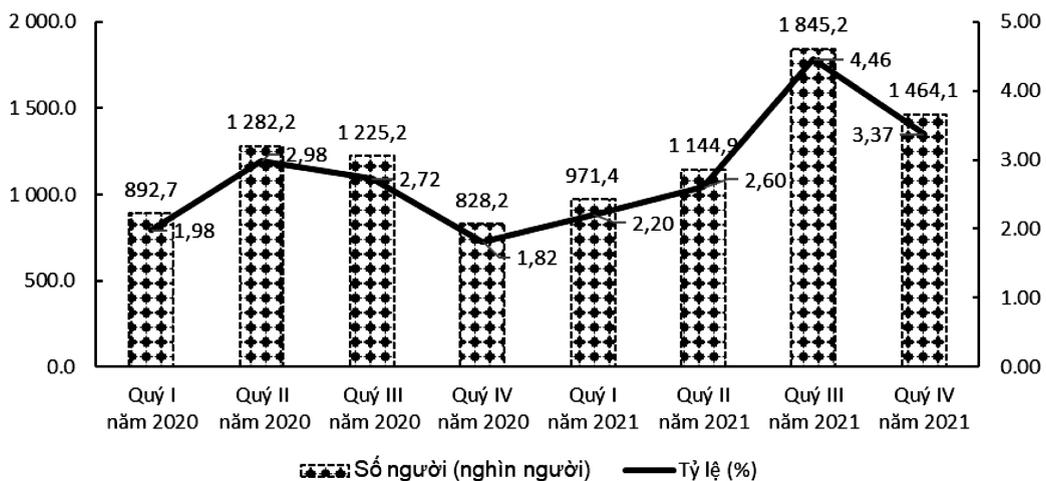
Dịch tiếp tục kéo dài và diễn biến phức tạp trong

năm 2021 đã khiến cho số người thiếu việc làm tiếp tục tăng lên, có đến hơn 1,4 triệu người thiếu việc làm, tăng 370,8 nghìn người so với năm trước. Tỷ lệ thiếu việc làm của lao động trong độ tuổi là 3,10%, tăng 0,71 điểm phần trăm so với năm trước. Đỉnh điểm trong quý III năm 2021, số người thiếu việc làm trong độ tuổi là hơn 1,8 triệu người, tăng 700,3 nghìn người so với quý trước và tăng 620,0 nghìn người so với cùng kỳ năm trước. Tỷ lệ thiếu việc làm trong độ tuổi lao động là 4,46%, tăng 1,86 điểm phần trăm so với quý trước và tăng 1,74 điểm phần trăm so với

cùng kỳ năm trước. Đây cũng là mức cao nhất trong lịch sử 10 năm trước đó.

Đáng chú ý, sự bùng phát nhanh hơn, mạnh hơn, khó kiểm soát hơn của dịch Covid-19 đã khiến cho tỷ lệ thiếu việc làm ở khu vực thành thị cao hơn ở khu vực nông thôn, điều này trái ngược với xu hướng thường thấy trong những năm trước khi đại dịch Covid-19 xảy ra. Số liệu ghi nhận ở quý II, III và IV năm 2021, tỷ lệ thiếu việc làm khu vực thành thị so với nông thôn lần lượt là 2.80%; 5.33%; 4.06% so với 2.49%; 3.94%; 2.95%.

**Hình 4.** Số người và tỷ lệ thiếu việc làm trong độ tuổi lao động các quý, năm 2020 và 2021



Nguồn: Tổng cục Thống kê

Trong 3 khu vực kinh tế, lao động thiếu việc làm trong độ tuổi ở khu vực dịch vụ chiếm tỷ trọng cao nhất với 36,1% (tương đương với hơn 666 nghìn người thiếu việc làm ở quý III năm 2021); sau đó là khu vực công nghiệp và xây dựng với 35,0% (gần 646 nghìn người); thấp nhất là khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản với 28,9% (hơn 533 nghìn người). So với cùng kỳ năm 2020, số lao động thiếu việc làm quý III năm 2021 ở khu vực dịch vụ tăng hơn 339 nghìn người, khu vực công nghiệp và xây dựng tăng hơn 303 nghìn người. Thời gian giãn cách xã hội kéo dài cùng với diễn biến phức tạp của đại dịch trong quý III năm 2021 đã làm nhu cầu và mong muốn được làm thêm giờ của nhiều lao động khu vực dịch vụ và khu vực công nghiệp và xây dựng tăng cao.

Bên cạnh những tác động kể trên, thị trường lao động Việt Nam vẫn còn một bộ phận không nhỏ lực lượng lao động tiềm năng chưa được khai thác, đặc biệt là nhóm lao động trẻ; việc tận dụng nhóm lao động này trở nên hạn chế hơn trong bối cảnh dịch Covid-19. Đồng thời, việc các doanh nghiệp gặp khó khăn phải thực hiện giải pháp ứng phó với dịch

Covid-19 như cắt giảm lao động, giảm lương đặc biệt với các ngành Vận tải hàng không là cao nhất, 99,5%; ngành Du lịch là 43,2%; ngành Dịch vụ lưu trú là 27,8%. Điều này gây ảnh hưởng rất lớn đến nguồn lao động.

#### 4.2. Tác động của đại dịch Covid-19 đến các doanh nghiệp - nguồn cầu lao động

Số lượng doanh nghiệp đăng ký mới sụt giảm nghiêm trọng.

Do tác động của dịch bệnh Covid-19, tình hình sản xuất kinh doanh ở hầu hết các nhóm ngành đều gặp khó khăn, cùng với tâm lý e ngại, thận trọng của các nhà đầu tư khi dịch bệnh diễn biến phức tạp, nên số lượng doanh nghiệp thành lập mới giảm đáng kể. Theo số liệu thống kê từ Cổng thông tin quốc gia về đăng ký doanh nghiệp (2020), tình hình đăng ký doanh nghiệp năm 2020 có sự giảm sút về số lượng doanh nghiệp thành lập mới với 134.941 doanh nghiệp, giảm 2,3% so với năm 2019. Trong đó, có 12/17 ngành có số lượng doanh nghiệp thành lập mới giảm so với năm 2019, trong đó chủ yếu vẫn là các ngành chịu tác động bởi dịch bệnh Covid-19 là:

Nghệ thuật, vui chơi và giải trí (giảm 33,6%); Hoạt động dịch vụ khác (giảm 31,1%); Dịch vụ lưu trú và ăn uống (giảm 22%); Dịch vụ việc làm; du lịch; Cho thuê máy móc thiết bị, đồ dùng và các dịch vụ hỗ trợ khác (giảm 17,7%); Kinh doanh bất động sản (giảm 15,4%) và Giáo dục và đào tạo (giảm 9,5%).

Ở xu hướng ngược lại, 05 ngành có số lượng doanh nghiệp đăng ký trong năm 2020 tăng so với năm 2019 là: Sản xuất, phân phối điện, nước, gas có 5.794 doanh nghiệp (tăng 243%); Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản có 2.640 doanh nghiệp (tăng 30,1%); Khai khoáng có 684 doanh nghiệp (tăng 4,9%); Khoa học, công nghệ; dịch vụ tư vấn, thiết kế; quảng cáo và chuyên môn khác có 11.527 doanh nghiệp (tăng 1,4%) và Xây dựng có 17.080 doanh nghiệp (tăng 0,4%).

Sự tăng trưởng với tỉ lệ cao của số lượng doanh nghiệp đăng ký thành lập ở các ngành kinh doanh này một phần do đây là những ngành nghề kinh doanh thiết yếu. Thêm vào đó là sự chuyển dịch xu hướng kinh doanh trong thời điểm hiện tại từ các ngành bị ảnh hưởng nhiều do dịch bệnh sang những ngành nghề kinh doanh chịu ít rủi ro hơn, đồng thời ngành nghề xây dựng có chiều hướng gia tăng khi giải ngân vốn đầu tư công được đẩy mạnh. Bên cạnh đó, trong bối cảnh khó khăn do đại dịch Covid-19, nông nghiệp tiếp tục khẳng định vai trò trụ đỡ của nền kinh tế, nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, nông nghiệp sạch, hữu cơ được tập trung phát triển, doanh nghiệp nông nghiệp phát triển mạnh.

Tính chung năm 2020, số vốn đăng ký bình quân trên một doanh nghiệp đạt 16,6 tỷ đồng, tăng 32,3% so với năm 2019 và số lao động đăng ký là 1.042.995 lao động, giảm 16,9% so với năm 2019. Điều này cho

thấy mặc dù gặp phải nhiều ảnh hưởng do dịch bệnh nhưng quy mô của doanh nghiệp gia nhập thị trường tiếp tục có xu hướng tăng lên.

Năm 2021, đại dịch Covid-19 tiếp tục bùng phát và kéo dài tiếp tục ảnh hưởng tiêu cực đến các doanh nghiệp. Tính chung năm 2021, cả nước có 116,8 nghìn doanh nghiệp đăng ký thành lập mới với tổng số vốn đăng ký là 1.611,1 nghìn tỷ đồng; giảm 13,4% về số doanh nghiệp, giảm 27,9% về vốn đăng ký so với năm trước và giảm 18,1% về số lao động so với năm trước.

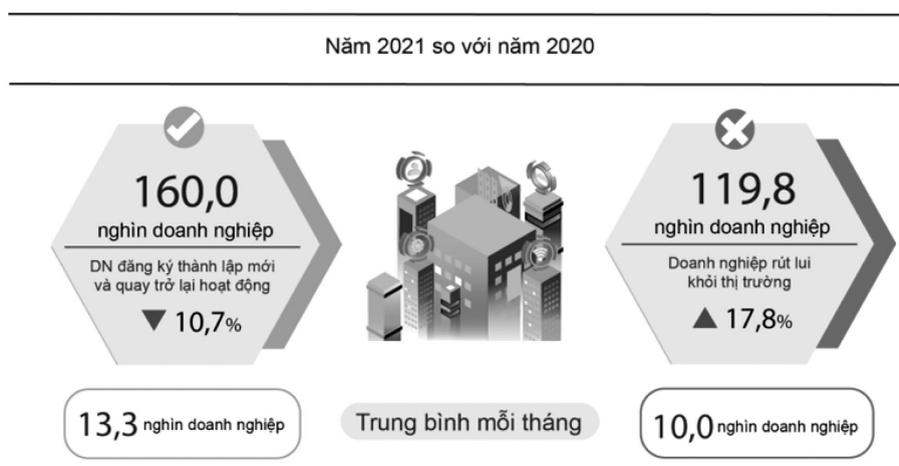
Vốn đăng ký bình quân một doanh nghiệp thành lập mới trong năm 2021 đạt 13,8 tỷ đồng, giảm 16,8% so với năm 2020. Nếu tính cả 2.524,9 nghìn tỷ đồng vốn đăng ký tăng thêm của 43,5 nghìn doanh nghiệp thì tổng số vốn đăng ký bổ sung vào nền kinh tế trong năm 2021 là 4.136 nghìn tỷ đồng, giảm 25,8% so với năm trước.

#### Số doanh nghiệp quay trở lại hoạt động giảm nhẹ

Mặc dù chịu nhiều ảnh hưởng bởi dịch bệnh nhưng hầu hết các lĩnh vực đã có dấu hiệu phục hồi, nhiều doanh nghiệp đã tìm được hướng kinh doanh mới, đặc biệt là các ngành nghề liên quan tới du lịch. Tính trong năm 2020, số doanh nghiệp quay trở lại hoạt động trong là 44.096 doanh nghiệp, tăng 11,9% so với năm 2019. Năm 2021 có 43,1 nghìn doanh nghiệp quay trở lại hoạt động (giảm 2,2% so với năm 2020), nâng tổng số doanh nghiệp thành lập mới và doanh nghiệp quay trở lại hoạt động năm 2021 lên gần 160.000 doanh nghiệp, giảm 10,7% so với năm 2020.

Như vậy, bình quân một tháng có 13,3 nghìn doanh nghiệp thành lập mới và quay trở lại hoạt động. Nhìn chung, đây là kết quả đáng ghi nhận trong bối cảnh rất bất lợi do dịch Covid-19 gây ra.

**Hình 5.** Tình hình đăng ký doanh nghiệp



Nguồn: Tổng cục Thống kê

### *Hàng loạt doanh nghiệp phải cắt giảm lao động*

Đại dịch Covid-19 diễn ra từ đầu năm 2020 đến nay đã gây ra tác động nghiêm trọng đến hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp. Theo báo cáo của Tổng cục Thống kê, tính trong 9 tháng đầu năm 2020, có đến 33,4% doanh nghiệp phải thực hiện các biện pháp cắt giảm lao động so với cùng kỳ năm trước. Đến cuối năm 2020, tỷ lệ doanh nghiệp phải thực hiện các biện pháp cắt giảm lao động so với cùng kỳ năm trước là 36,4%. Tính chung 9 tháng cuối năm 2020, những ngành có số lao động sụt giảm đáng kể là: ngành vận tải hàng không và ngành du lịch giảm 30,4%; ngành dịch vụ lưu trú giảm 29,9%; ngành hoạt động thể thao, vui chơi và giải trí giảm 17,4%; ngành ăn uống giảm 15,4%; ngành xây dựng giảm 14,1%.

Đa số các doanh nghiệp nhỏ và vừa là nhóm phải cắt giảm lao động nhiều nhất, với lao động bình quân 9 tháng giảm khoảng 10,0% so với cùng kỳ năm trước. Trong khi đó, tỷ lệ cắt giảm lao động của nhóm doanh nghiệp lớn ở mức 4,5%.

### *Số doanh nghiệp đăng ký rút lui khỏi thị trường gia tăng*

Sự xuất hiện và gia tăng của dịch bệnh Covid-19 khiến số doanh nghiệp rút lui khỏi thị trường có sự gia tăng đáng kể. Tính trong năm 2020, có 101.719 doanh nghiệp rút lui khỏi thị trường, tăng 13,9% so với năm 2019, bao gồm: 46.592 doanh nghiệp đăng ký tạm ngừng kinh doanh có thời hạn (tăng 62,2% so với năm 2019), 37.663 doanh nghiệp tạm ngừng hoạt động chờ giải thể (giảm 13,8% so với năm 2019), 17.464 doanh nghiệp hoàn tất thủ tục giải thể (tăng 3,7% so với năm 2019). Tính trung bình mỗi tháng có gần 8,5 nghìn doanh nghiệp rút lui khỏi thị trường.

Số doanh nghiệp rút lui khỏi thị trường tiếp tục tăng trong năm 2021. Theo Tổng cục Thống kê, sự bùng phát của đại dịch, cùng với các đợt phong tỏa nghiêm ngặt, giãn cách kéo dài tiếp tục tác động tiêu cực đến các doanh nghiệp, Cụ thể, trong năm 2021 đã có 119,8 nghìn doanh nghiệp rút lui khỏi thị trường, tăng 17,8% so với năm 2020. Trong đó, số doanh nghiệp tạm ngừng kinh doanh có thời hạn là gần 55 nghìn doanh nghiệp, tăng 18% so với năm trước; 48,1 nghìn doanh nghiệp ngừng hoạt động chờ làm thủ tục giải thể, tăng 27,8%; 16,7 nghìn doanh nghiệp hoàn tất thủ tục giải thể, giảm 4,1%, trong đó có 14,8 nghìn doanh nghiệp có quy mô

vốn dưới 10 tỷ đồng, giảm 4%; 211 doanh nghiệp có quy mô vốn trên 100 tỷ đồng, giảm 20,7%. Bình quân một tháng có gần 10 nghìn doanh nghiệp rút lui khỏi thị trường do không thể “cầm cự” trước sự tàn khốc của đại dịch Covid-19. Đây là một con số khá lớn với số lượng người lao động sẽ mất việc làm và mất cơ hội tìm việc trên thị trường lao động.

Phần lớn các doanh nghiệp tạm ngừng kinh doanh là những đơn vị mới thành lập dưới 5 năm, quy mô nhỏ nên sức chống chịu thấp, trong khi phải liên tiếp chịu tác động từ những đợt bùng phát dịch thời gian qua. Trong bối cảnh khó khăn đó, nhiều doanh nghiệp thường chọn cách tạm ngừng kinh doanh để cầm cự, kéo dài thời gian tồn tại và quay lại thị trường khi có cơ hội, chưa “đóng cửa” doanh nghiệp hoàn toàn ở thời điểm này.

Số doanh nghiệp gia nhập thị trường giảm, số lượng doanh nghiệp giải thể, tạm ngừng hoạt động tăng cao do nhiều doanh nghiệp vẫn chọn giải pháp tiếp tục chờ đợi, tạm ngừng hoạt động để nghe ngóng, xem xét diễn biến của thị trường, tìm kiếm những ý tưởng, hướng đi mới hoặc chờ đợi các chính sách hỗ trợ sắp tới từ Nhà nước, rồi mới quyết định tiếp tục kinh doanh hay giải thể doanh nghiệp, chưa “đóng cửa” doanh nghiệp hoàn toàn ở thời điểm này. Phần lớn các doanh nghiệp phải tạm ngừng kinh doanh và giải thể là những doanh nghiệp quy mô nhỏ, mới thành lập nên sức chống chịu thấp.

Có thể thấy, mặc dù gặp phải nhiều ảnh hưởng do dịch bệnh, số lượng doanh nghiệp thành lập mới có sự sụt giảm, nhưng quy mô của doanh nghiệp gia nhập thị trường tiếp tục được mở rộng, số vốn đăng ký tăng thêm tiếp tục tăng lên, số doanh nghiệp thành lập mới và số doanh nghiệp quay trở lại hoạt động có sự gia tăng sau thời điểm thực hiện giãn cách xã hội... đã cho thấy niềm tin của các doanh nghiệp về sự phục hồi kinh tế sau đại dịch. Đây là tín hiệu tích cực cho thấy, mặc dù chịu nhiều ảnh hưởng bởi dịch bệnh nhưng hầu hết doanh nghiệp có dấu hiệu phục hồi, nhiều doanh nghiệp tìm được hướng kinh doanh mới, tăng sức đề kháng cho doanh nghiệp.

### **4.3. Một số khuyến nghị nhằm khắc phục ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 đến thị trường lao động ở Việt Nam**

Đại dịch Covid-19 đã tác động tiêu cực đến các chủ thể tham gia vào thị trường lao động. Sự xuất hiện và kéo dài của đại dịch với nhiều đợt bùng phát

phải giãn cách đã khiến người lao động gặp nhiều khó khăn trong việc tham gia thị trường lao động và đóng góp trong chuỗi sản xuất hàng hóa và dịch vụ; làm đứt gãy chuỗi cung ứng hàng hóa, gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến các doanh nghiệp. Để hỗ trợ các doanh nghiệp phục hồi sản xuất, góp phần giải quyết vấn đề việc làm cho người lao động, cải thiện tình hình việc làm, phát triển thị trường lao động bền vững, tác giả đưa ra một số khuyến nghị như sau:

- Tiếp tục thực hiện đồng bộ, hiệu quả các cơ chế, chính sách phù hợp, nhất là về tài chính, tiền tệ, an sinh xã hội để hỗ trợ người dân, doanh nghiệp, người lao động, đặc biệt là các doanh nghiệp nhỏ và vừa vượt qua khó khăn của đại dịch Covid-19, nhanh chóng khôi phục và phát triển kinh tế - xã hội.

- Triển khai hiệu quả các gói hỗ trợ doanh nghiệp và người lao động phục hồi sau đại dịch; xây dựng và thực hiện các chương trình, chính sách khuyến khích người lao động, đặc biệt là thanh niên tích cực học tập nâng cao trình độ để có các kỹ năng cần thiết đáp ứng yêu cầu phục hồi sản xuất kinh doanh của nền kinh tế.

Đồng thời, nghiên cứu để xây dựng các gói hỗ trợ đặc thù, đa dạng hóa các hình thức trợ cấp, mở rộng các chương trình đào tạo hướng nghiệp phù hợp với nhiều đối tượng, đặc biệt là nhóm lao động yếu thế, bao gồm lao động nữ, lao động không có trình độ chuyên môn kỹ thuật, lao động phi chính thức bị tổn thương do đại dịch nhằm giúp họ sớm vượt qua khó khăn, góp phần ổn định an sinh xã hội, tạo động lực cho người lao động làm việc, giúp phục hồi và phát triển kinh tế.

- Đẩy nhanh việc thực hiện hiệu quả các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh để phục hồi hoạt động kinh tế của tất cả các ngành, đặc biệt là các ngành chịu ảnh hưởng lớn của dịch Covid-9 như ngành Công nghiệp chế biến, chế tạo; Bán buôn và bán lẻ; Dịch vụ lưu trú và ăn uống; Vận tải... Bảo đảm an sinh xã hội, giải quyết việc làm, đào tạo nguồn nhân lực phù hợp với xu thế mới. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp cũng cần đổi mới tổ chức sản xuất, đổi mới công nghệ để tăng hiệu quả, tăng năng lực cạnh tranh; thực hiện tiết kiệm, cắt giảm chi phí, giảm giá thành sản phẩm; đa dạng hóa nguồn nguyên liệu đầu vào; tăng cường liên kết thông qua các chuỗi cung ứng và mạng lưới các hiệp hội doanh nghiệp, ngành hàng và địa phương; thực hiện chuyển đổi số, đầu tư mua sắm thiết bị, đổi mới công nghệ, kỹ thuật

tiên tiến; hiện đại hóa hệ thống quản trị và quy trình hoạt động của doanh nghiệp.

Đồng thời, thực hiện có hiệu quả các chính sách hỗ trợ an sinh xã hội, giải quyết việc làm, tạo điều kiện cho người lao động sớm quay trở lại thị trường, bảo đảm đủ lực lượng lao động khi bước vào giai đoạn tăng cường sản xuất, kinh doanh sau dịch.

- Hỗ trợ kết nối cung - cầu lao động, tập trung hình thành hệ thống thu thập, chia sẻ thông tin về việc làm trống, người tìm việc để phục vụ kết nối, tăng cường tổ chức các phiên giao dịch việc làm; Tổ chức thực hiện các gói hỗ trợ kết nối việc làm thành công để nâng cao hiệu quả, chất lượng tư vấn, giới thiệu việc làm; hiện đại hóa hệ thống Trung tâm dịch vụ việc làm; Phát triển hạ tầng công nghệ thông tin và hạ tầng số của hoạt động kết nối cung - cầu lao động.

- Bên cạnh đó, Chính phủ cần có chính sách khuyến khích các địa phương thiết lập các kênh thông tin chính thống, chuyên ngành để cập nhật cho doanh nghiệp và người lao động về chiến lược phát triển kinh tế, các chính sách hỗ trợ lao động và thu hút lao động, các kế hoạch về xét nghiệm, kiểm soát bệnh dịch của địa phương để họ xây dựng và thực hiện các kế hoạch khôi phục và phát triển sản xuất.

Đồng thời, nghiên cứu các chính sách tài khóa phù hợp để kích cầu đầu tư, mở rộng sản xuất, tạo việc làm cho người lao động, từ đó, kích thích phục hồi tăng trưởng kinh tế.

## **5. Kết luận**

Đại dịch Covid-19 khiến thị trường lao động Việt Nam gặp nhiều sóng gió, ảnh hưởng tiêu cực đến lao động việc làm, đặc biệt là sức khỏe doanh nghiệp và đời sống người lao động. Lần đầu tiên trong 10 năm trở lại, nền kinh tế Việt Nam chứng kiến sự sụt giảm nghiêm trọng về số người tham gia thị trường lao động và số người có việc làm. Thu nhập bình quân của người lao động cũng theo đó bị thâm hụt. Các chỉ tiêu về tỷ lệ thất nghiệp, tỷ lệ thiếu việc làm và tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức đều tăng cao, trái ngược hẳn với xu thế giảm trong các năm gần đây. Do đó, việc triển khai các chính sách, giải pháp hỗ trợ phục hồi, ổn định thị trường lao động trong bối cảnh đại dịch có ý nghĩa rất quan trọng, thể hiện tinh thần đồng hành cùng doanh nghiệp và người dân của Đảng và Chính phủ, đặc biệt trong hoàn cảnh khó khăn, góp phần phục hồi sản xuất, bảo đảm đời sống ổn định cho người dân.

Có thể thấy, đại dịch Covid-19 đã gây ra nhiều

thách thức, khó khăn cho các doanh nghiệp Việt Nam, nhất là các doanh nghiệp mới thành lập, quy mô vốn nhỏ. Tuy nhiên, nguy cơ, thách thức luôn song hành cùng cơ hội. Đây là thời điểm thử thách dành cho các doanh nghiệp Việt Nam. Những bài

học quý giá nhận được từ khoảng thời gian khó khăn này sẽ giúp cho các doanh nghiệp Việt Nam đủ sức khỏe, đủ tiềm lực để phát triển sau biến cố, đổi thay của thị trường, góp phần phục hồi và phát triển thị trường lao động bền vững.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Câu, T. X. (2008). *Giáo trình thị trường lao động*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
- Dung, B. T. (2022). *Tác động của đại dịch Covid-19 đến thị trường lao động Việt Nam*.
- Dung, H. T. (2021). *Ảnh hưởng của Covid-19 đến thị trường lao động và một số giải pháp khắc phục*.
- Hoàng, N. (2020). *Đại dịch Covid-19 ảnh hưởng tiêu cực đến tình hình lao động, việc làm*. <http://baochinhphu.vn/Utilities/PrintView.aspx?distributionid=400408>.
- Như, Đ. T. T. & Dân, Đ. T. H. (2021). *Tác động của Covid-19 tới Việt Nam: Nhìn từ góc độ thu nhập, việc làm của người lao động*.
- ILO. (2020). *Báo cáo nhanh Covid-19 và Việc làm: Tác động và ứng phó*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/briefingnote/wcms\\_740946.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/briefingnote/wcms_740946.pdf).
- Tiếp, N. (2010). *Giáo trình thị trường lao động*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
- Tổ chức lao động quốc tế. (ILO). *Các thể chế lao động và phát triển kinh tế*, Geneva, 1991.
- Tổng cục Thống kê. (2020c). *Báo cáo điều tra lao động việc làm quý I năm 2020*. <https://www.gso.gov.vn/wp-content/uploads/2020/08/BC-LDVL-Quy-1.2020finalf.pdf>.
- Tổng cục Thống kê (2020d), *Báo cáo điều tra lao động việc làm quý II năm 2020*. [https://www.gso.gov.vn/wpcontent/uploads/2020/08/BCLDVL\\_Q2.2020\\_finalf.pdf](https://www.gso.gov.vn/wpcontent/uploads/2020/08/BCLDVL_Q2.2020_finalf.pdf).
- Tổng cục Thống kê. (2020e). *Thông cáo báo chí tình hình lao động việc làm quý III và 9 tháng năm 2020*. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2020/10/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iii-va-9-thang-nam-2020/>.
- Tổng cục Thống kê. (2021). *Báo cáo điều tra lao động việc làm quý IV năm 2020*. [https://www.gso.gov.vn/wp-content/uploads/2021/05/BCLDVL\\_Q4.2020-merge.pdf](https://www.gso.gov.vn/wp-content/uploads/2021/05/BCLDVL_Q4.2020-merge.pdf).
- Tổng cục Thống kê. (2021). *Thông cáo báo chí tình hình lao động việc làm quý III và 9 tháng năm 2021*. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2021/10/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iii-va-9-thang-nam-2021/>.
- Tổng cục Thống kê. (2021). *Báo cáo điều tra lao động việc làm quý IV năm 2021*. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2022/01/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iv-nam-2021-va-chi-so-phat-trien-con-nguoi-viet-nam-2016-2020/>.
- Tổng cục Thống kê. (2022). *Báo cáo điều tra lao động, việc làm quý I năm 2022*. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2022/04/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-i-nam-2022/>. Website: <https://dangkykinhdoanh.gov.vn/vn/Pages/ThongKeDangKy.aspx>
- Viện Nghiên cứu và phổ biến tri thức bách khoa. (1988). *Đại từ điển kinh tế thị trường*, NXB Tri thức Bách khoa, Hà Nội.

# ĐÁNH GIÁ CÁC CHÍNH SÁCH HỖ TRỢ CỦA CHÍNH PHỦ ĐỐI VỚI DOANH NGHIỆP TRONG DỊCH COVID-19

TS. Bùi Đức Thịnh

Trường Đại học Lao động - Xã hội  
ducthinh0105@gmail.com

**Tóm tắt:** Dịch Covid-19 hiện nay đang đặt ra những thách thức chưa từng có tiền lệ và những khó khăn vô cùng to lớn đối với toàn bộ nền kinh tế nói chung và đối với doanh nghiệp nói riêng. Trong thời gian qua, Chính phủ đã có những chính sách hợp lý giúp các doanh nghiệp đối phó với những khó khăn trong thời kỳ dịch Covid-19. Để đánh giá về các chính sách hỗ trợ đối với các doanh nghiệp, bài viết này sử dụng số liệu điều tra Trường Đại học Kinh tế quốc dân kết hợp với JICA để phân tích đánh giá thực trạng của các chính sách ứng phó với Covid-19. Trong các doanh nghiệp được điều tra thì chỉ có 22,25% các doanh nghiệp nhận được hỗ trợ, nhóm nhận được hỗ trợ nhiều nhất là doanh nghiệp thuộc lĩnh vực du lịch; lưu trú, ăn uống (chiếm 36,36%), tiếp đến là doanh nghiệp dệt may (chiếm 24,66%), logistics (chiếm 24,59%), bất động sản (chiếm 24,19%), các lĩnh vực còn lại có tỷ lệ được hỗ trợ thấp hơn so với mức trung bình. Đề xuất khuyến nghị chính sách trong giai đoạn tiếp theo cần chọn lọc, phân loại ngành nghề để hỗ trợ, trên cơ sở đánh giá, khảo sát cụ thể.

**Từ khóa:** dịch Covid-19; chính sách; doanh nghiệp

## ASSESSMENT OF THE GOVERNMENT'S SUPPORT POLICIES FOR BUSINESSES DURING THE COVID-19 EPIDEMIC

**Abstract:** The current Covid-19 epidemic is posing unprecedented challenges and enormous difficulties for the entire economy in general and for businesses in particular. In the past time, the Government has had reasonable policies to help businesses cope with difficulties during the Covid-19 epidemic. To evaluate support policies for businesses, this article uses survey data from the National Economics University in combination with JICA to analyze and evaluate the current situation of policies in responding to the Covid-19. Among the surveyed enterprises, only 22.25% of enterprises received support, the group receiving the most support were enterprises in the tourism sector; accommodation, catering (36.36%), followed by textile enterprises (24.66%), logistics (24.59%), real estate (24.19%), remaining sectors have lower support rates than the average. The article suggested that support policies for the next period should be classified and selected according to industries basing on specific assessment and survey.

**Keywords:** Covid-19 epidemic, policies, businesses

Mã bài báo: JHS - 72

Ngày nhận sửa bài: 12/9/2022

Ngày nhận bài: 31/7/2022

Ngày duyệt đăng: 20/9/2022

Ngày nhận phản biện: 20/8/2022

### 1. Giới thiệu

Đại dịch Covid-19 khởi phát từ Trung Quốc, là quốc gia láng giềng ở phía Bắc Việt Nam. Do khoảng cách địa lý gần gũi và mật độ đi lại, giao thương bình thường giữa hai quốc gia là khá lớn nên Việt Nam không tránh khỏi ảnh hưởng từ sự lây lan của dịch bệnh.

Tại Việt Nam, mặc dù được coi là một trong những nước có những biện pháp khống chế dịch hiệu quả và vẫn giữ được tăng trưởng dương trong năm 2020 nhưng vẫn phải gánh chịu sức ép lớn đến mọi mặt. Tổng số lao

động có việc làm giảm mạnh, tỷ lệ thiếu việc làm và thất nghiệp tăng cao, thu nhập bình quân của người lao động giảm sâu. Nhiều doanh nghiệp, chủ sử dụng lao động rơi vào trạng thái phá sản, nợ lương, nợ ngân hàng... Chính vì thế, Nhà nước đã có một loạt các chính sách hỗ trợ cho các doanh nghiệp và người lao động.

### 2. Tổng quan tác động của dịch Covid 19

Dịch 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 do 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.

ILO (2020) 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 (2020) 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.

### **2.1. Một số khái niệm 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 quý vị. Các bộ phận khác của cơ thể quý vị cũng có thể bị ảnh hưởng bởi căn bệnh này.

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 nhà nước 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 các doanh nghiệp.

### **Doanh nghiệp**

Doanh nghiệp là tổ chức có tên riêng, có tài sản, có trụ sở giao dịch, được thành lập hoặc đăng ký thành lập

theo quy định của pháp luật nhằm mục đích kinh doanh theo quy định tại điều 4 trong Luật Doanh nghiệp số 59/2020/QH14.

### **Chính sách**

Từ điển Bách khoa Việt Nam đã đưa ra khái niệm về chính sách như sau: "Chính sách là những chuẩn tắc cụ thể để thực hiện đường lối, nhiệm vụ. Chính sách được thực hiện trong một thời gian nhất định, trên những lĩnh vực cụ thể nào đó. Bản chất, nội dung và phương hướng của chính sách tùy thuộc vào tính chất của đường lối, nhiệm vụ chính trị, kinh tế, văn hóa..."

Như vậy, có thể hiểu: Chính sách là chương trình hành động do các nhà lãnh đạo hay nhà quản lý đề ra để giải quyết một vấn đề nào đó thuộc phạm vi thẩm quyền của mình.

Những chính sách do các cơ quan hay các cấp chính quyền trong bộ máy nhà nước ban hành nhằm giải quyết những vấn đề có tính cộng đồng được gọi là chính sách công. Có nhiều quan điểm về khái niệm này nhưng có thể hiểu như sau: "Chính sách công là thuật ngữ dùng để chỉ một chuỗi các quyết định hoạt động của nhà nước nhằm giải quyết một vấn đề chung đang đặt ra trong đời sống kinh tế - xã hội theo mục tiêu xác định".

Ở Việt Nam, thuật ngữ chính sách công còn mới mẻ, thông thường chúng ta quen dùng cụm từ đồng nghĩa: Chính sách của nhà nước hoặc chính sách của Đảng và Nhà nước, vì ở nước ta, Đảng Cộng sản là lực lượng chính trị duy nhất lãnh đạo Nhà nước, lãnh đạo xã hội. Đảng lãnh đạo Nhà nước thông qua việc vạch ra đường lối, chiến lược, các định hướng chính sách, đó chính là những căn cứ chỉ đạo để Nhà nước ban hành các chính sách công. Như vậy, về thực chất, các chính sách công là do Nhà ban hành nhưng các chính sách này chính là cụ thể hóa đường lối, chiến lược và các định hướng chính sách của Đảng Cộng sản Việt Nam, nhằm phục vụ lợi ích của nhân dân ta. Từ góc độ chủ thể hoạch định chính sách giữa Đảng và Nhà nước mà có các thuật ngữ: đường lối chính sách, chủ trương chính sách, cơ chế chính sách, chế độ chính sách.

### **2.2. Phương pháp nghiên cứu**

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp phân tích định lượng thông qua việc khai thác và sử dụng thông tin từ số liệu điều tra National Economics University (NEU) năm 2020 của 380 doanh nghiệp tại 3 tỉnh/thành phố: Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh và Thanh Hóa và các số liệu khác từ 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 2020-2021. Trên cơ sở các tiếp cận định tính và định lượng, tác giả dùng phương pháp thống kê mô tả và thống kê phân

tích để đánh giá về các chính sách hỗ trợ đối với các doanh nghiệp.

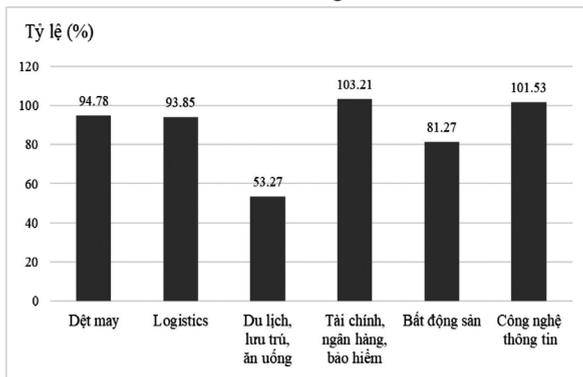
### 3. Thực trạng hoạt động của các doanh nghiệp do ảnh hưởng của dịch Covid-19

Đại dịch Covid-19 đã gây nên nhiều tác động tiêu cực đến kinh tế - xã hội trên thế giới cũng như tại Việt Nam, khiến nhiều doanh nghiệp (DN), người lao động rơi vào vào tình trạng bấp bênh.

Theo Tổng cục Thống kê, trong năm 2020, có 134,9 nghìn doanh nghiệp đăng ký thành lập mới và tổng số lao động đăng ký mới là 1.043 nghìn lao động, giảm 2,3% về số doanh nghiệp, và giảm 16,9% về số lao động so với năm 2019. Tuy nhiên, có tới 101,7 nghìn doanh nghiệp tạm ngừng kinh doanh, tăng 13,9% so với năm trước. Số lượng lao động tính đến cuối quý II năm 2020 giảm 2,4 triệu người so với quý trước đó. Tỷ lệ thất nghiệp chung khoảng 2,26%; cao hơn 0,27 điểm phần trăm so với cùng kỳ (Tổng cục Thống kê, 2020).

Theo điều tra của National Economics University (NEU) năm 2020 cho thấy: phần lớn các doanh nghiệp phải cắt giảm lao động, nặng nề nhất là các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực du lịch, ăn uống, số lao động thời điểm 1/9/2020 chỉ bằng 53,27% so với năm 2019, tiếp theo là lĩnh vực bất động sản 81,27%, lĩnh vực Logistics 93, 85%, dệt may 94,78%, riêng lĩnh vực tài chính, ngân hàng, bảo hiểm và công nghệ thông tin thì số lao động tại thời điểm 1/9/2020 lại tăng so với năm 2019.

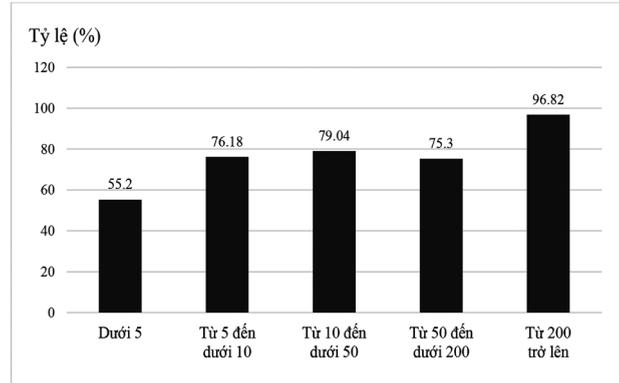
**Hình 1.** Lao động thời điểm 1/9/2020 so với năm 2019, theo ngành sản xuất (%)



Nguồn: Kết quả điều tra của NEU, 2020

Nếu xét theo quy mô thì doanh nghiệp càng nhỏ càng phải cắt giảm nhiều lao động, doanh nghiệp có quy mô dưới 5 lao động phải cắt giảm tới 44,80% so với bình quân năm 2019. Các doanh nghiệp có quy mô từ 5 đến dưới 200 lao động cắt giảm từ 20,96% đến 24,70%, những doanh nghiệp lớn quy mô trên 200 lao động thì chỉ phải cắt giảm 3,18%.

**Hình 2.** Lao động thời điểm 1/9/2020 so với năm 2019, theo quy mô (%)



Nguồn: Kết quả điều tra của NEU, 2020

Trong năm 2020, tình hình dịch bệnh ở Việt Nam được kiểm soát tương đối nhanh chóng cùng với các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp của Chính phủ đã góp phần duy trì tăng trưởng GDP dương. Theo Báo cáo phục vụ Hội nghị của Thủ tướng Chính phủ với doanh nghiệp năm 2021, trong 8 tháng đầu năm 2021, có 85.508 doanh nghiệp rút khỏi thị trường, tăng 24,18% so với cùng kỳ năm 2020, trong đó có 43.165 doanh nghiệp tạm ngừng kinh doanh, tăng 25,89%; 30.147 doanh nghiệp tạm ngừng chờ giải thể, tăng 24,5% và 12.196 doanh nghiệp đã giải thể, tăng 17,81%. Tính riêng TP. HCM, trong 7 tháng đầu năm 2021 có 23.199 doanh nghiệp rút lui khỏi thị trường, tăng 14,8% so với cùng kỳ năm 2020.

### 4. Các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp của Chính phủ trong dịch Covid-19

#### 4.1. Một số chính sách hỗ trợ của Chính phủ trong dịch Covid-19

Cụ thể, trong năm 2020, Quốc hội ban hành Nghị quyết số 116/2020/QH14 về việc giảm thuế thu nhập doanh nghiệp phải nộp của năm 2020 đối với doanh nghiệp; Chính phủ ban hành Nghị quyết số 42/NQ-CP, Nghị quyết số 154/NQ-CP về biện pháp hỗ trợ người dân gặp khó khăn do đại dịch Covid-19; Nghị quyết số 84/NQ-CP về các nhiệm vụ, giải pháp tiếp tục tháo gỡ khó khăn cho sản xuất, kinh doanh, thúc đẩy giải ngân vốn đầu tư công và bảo đảm trật tự an toàn xã hội trong bối cảnh đại dịch Covid-19.

Các biện pháp hỗ trợ DN, người dân giảm chi phí, tăng cường năng lực tài chính có thể thấy rõ qua các quyết sách như: Quyết định số 648/QĐ-BCT của Bộ Công Thương quy định, đối với giá bán lẻ điện cho các ngành sản xuất và kinh doanh, giảm 10% giá bán lẻ điện ở các khung giá giờ cao điểm, giờ bình thường và giờ thấp điểm.

Nhằm chia sẻ khó khăn với các DN và người

lao động, ngày 04/3/2020, Thủ tướng Chính phủ ban hành 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 ASXH ứng phó với dịch Covid-19, theo đó, giao BHXH Việt Nam chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan hướng dẫn thực hiện tạm dừng đóng vào Quỹ Hưu trí và tử tuất đối với đối tượng bị ảnh hưởng bởi dịch Covid-19 đến hết tháng 6 hoặc tháng 12/2020 và không tính lãi phạt chậm nộp theo thẩm quyền và quy định của pháp luật.

Cuối năm 2020, Bộ Tài chính đã xây dựng và ban hành Thông tư số 112/2020/TT-BTC ngày 29/12/2020 quy định kéo dài thời gian giảm 29 khoản phí, lệ phí (đã giảm năm 2020 nêu trên) đến hết ngày 30/6/2021, để hỗ trợ, tháo gỡ khó khăn cho sản xuất kinh doanh, bảo đảm ASXH ứng phó với dịch Covid-19.

Năm 2021, để tiếp tục hỗ trợ, tháo gỡ khó khăn cho đối tượng chịu ảnh hưởng của đại dịch Covid-19, căn cứ quy định pháp luật phí và lệ phí, Bộ Tài chính đã ban hành Thông tư số 47/2021/TT-BTC ngày 24/6/2021 quy định giảm mức thu 30 khoản phí, lệ phí nhằm hỗ trợ, tháo gỡ khó khăn cho đối tượng chịu ảnh hưởng bởi dịch Covid-19. Trong 30 khoản phí, lệ phí nêu trên, có 29 khoản phí, lệ phí đã giảm trong năm 2020 và 6 tháng đầu năm 2021 và bổ sung giảm thêm mức thu 01 khoản phí trong lĩnh vực nông nghiệp.

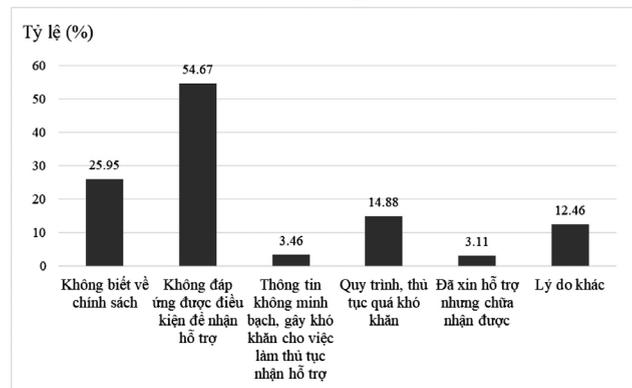
Năm 2021, dịch bệnh vẫn diễn biến phức tạp, Quốc hội, Chính phủ, Thủ tướng tiếp tục ban hành Nghị định số 52/2021/NĐ-CP về gia hạn tiền thuế và tiền thuê đất trong năm 2021, Nghị quyết số 68/NQ-CP về một số chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch Covid-19; Quyết định 23/2021/QĐ-TTg quy định về việc thực hiện một số chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch Covid-19, Nghị quyết số 105/NQ-CP về hỗ trợ doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ kinh doanh trong bối cảnh dịch Covid-19...

#### 4.2. Đánh giá các chính sách hỗ trợ của Chính phủ trong dịch Covid-19 từ phía doanh nghiệp

Để giúp các doanh nghiệp đối phó với những khó khăn trong thời kỳ dịch Covid-19, Chính phủ đã có rất nhiều chính sách hỗ trợ các đối tượng chịu tác động của Covid-19 như phần 2.1. Tuy nhiên, đối với 380 doanh nghiệp được điều tra của National Economics University (NEU) năm 2020 tại 3 tỉnh/thành phố: Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh và Thanh Hóa thì chỉ có 22,25% các doanh nghiệp nhận được hỗ trợ. Trong đó có tới 54,67% các doanh nghiệp không

đáp ứng được điều kiện để nhận được hỗ trợ; 25,95% doanh nghiệp không biết đến các chính sách hỗ trợ, 14,88% doanh nghiệp cho rằng quy trình, thủ tục hỗ trợ còn quá phức tạp nên các doanh nghiệp không muốn tiếp cận các hỗ trợ, còn lại là một số lý do khác doanh nghiệp không được hỗ trợ.

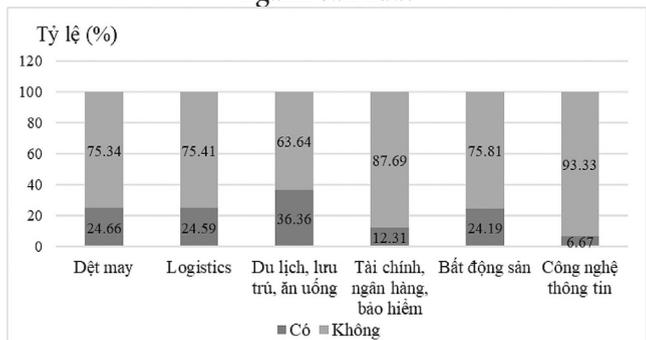
**Hình 3.** Các lý do không nhận được hỗ trợ từ Chính phủ



Nguồn: Kết quả điều tra của NEU, 2020

Tỷ lệ các doanh nghiệp có quy mô lớn nhận được hỗ trợ từ Chính phủ là 34.04% (kết quả điều tra của NEU, 2020) lớn hơn so với các doanh nghiệp có quy mô vừa, nhỏ và siêu nhỏ. Lý do các doanh nghiệp lớn không nhận được hỗ trợ của Chính phủ đến từ việc không đáp ứng được điều kiện nhận hỗ trợ (68,97%) chứ không phải do không có thông tin về chính sách.

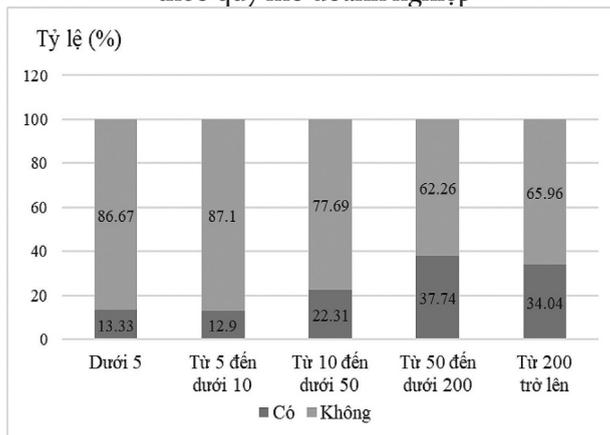
**Hình 4.** Thực trạng nhận hỗ trợ từ Chính phủ, theo ngành sản xuất



Nguồn: Kết quả điều tra của NEU, 2020

Theo kết quả điều tra của NEU, 2020; trong số 22,25% doanh nghiệp được hỗ trợ thì nhóm nhận được hỗ trợ nhiều nhất là doanh nghiệp thuộc lĩnh vực du lịch, lưu trú, ăn uống (chiếm 36,36%), tiếp đến là doanh nghiệp dệt may (chiếm 24,66%), logistics (chiếm 24,59%), bất động sản (chiếm 24,19%), các lĩnh vực còn lại có tỷ lệ được hỗ trợ thấp hơn so với mức trung bình chung, trong đó thấp nhất là nhóm công nghệ (chỉ có 6,67% doanh nghiệp được hỗ trợ).

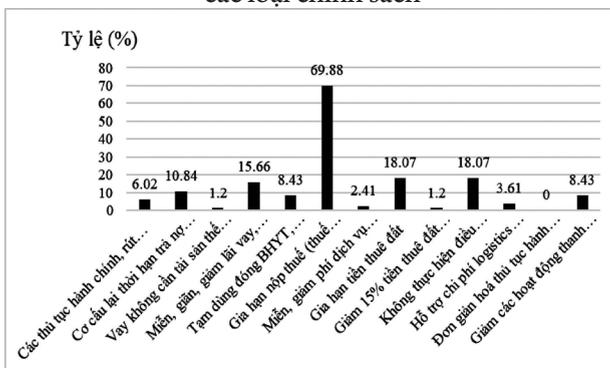
**Hình 5.** Thực trạng nhận hỗ trợ từ Chính phủ, theo quy mô doanh nghiệp



Nguồn: Kết quả điều tra của NEU, 2020

Nếu xét theo quy mô thì doanh nghiệp có quy mô từ 50 đến dưới 200 người có tỷ lệ được hỗ trợ cao nhất (chiếm 37,74), tiếp đến là doanh nghiệp có quy mô lớn (từ 200 người trở lên) chiếm 34,04%, doanh nghiệp có dưới 10 người có tỷ lệ được hỗ trợ chỉ khoảng 13%, các chính sách hỗ trợ không đáng để các doanh nghiệp quy mô nhỏ (kết quả điều tra của NEU, 2020).

**Hình 6.** Thực trạng nhận hỗ trợ từ Chính phủ, theo các loại chính sách

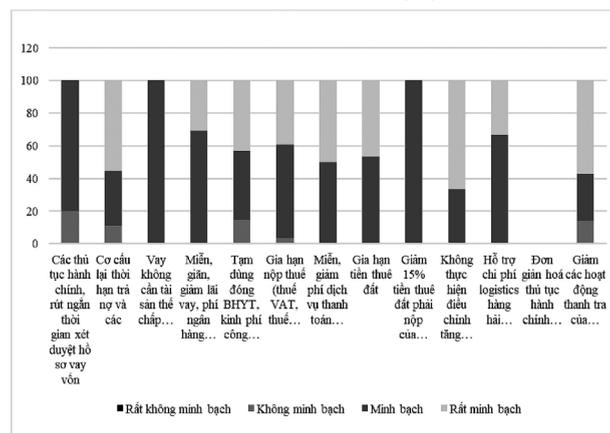


Nguồn: Kết quả điều tra của NEU, 2020

Đối với các chính sách được hỗ trợ thì chính sách liên quan đến gia hạn nộp thuế (thuế VAT, thuế TNDN) có tỷ lệ cao nhất (69,88%), tiếp đến là gia hạn tiền thuê đất và chính sách không thực hiện điều chỉnh tăng giá các yếu tố đầu vào trong sản xuất (điện, nước, xăng,...) đều chiếm tỷ lệ 18,07%, đặc biệt chính sách đơn giản hóa thủ tục hành chính, gia hạn nộp thuế cho hoạt động xuất, nhập khẩu không có doanh nghiệp nào được hỗ trợ có thể do các tỷ lệ các doanh nghiệp có hoạt động xuất khẩu trong mẫu điều tra rất nhỏ so với tổng số (kết quả điều tra của NEU, 2020).

Về cơ bản khi đánh giá về tính minh bạch của các chính sách hỗ trợ, các doanh nghiệp đều cho rằng các chính sách là minh bạch, tuy nhiên cá biệt có một số chính sách như: cải cách thủ tục hành chính, rút ngắn thời gian xét duyệt hồ sơ vay vốn; cơ cấu lại thời hạn trả nợ và các khoản nợ; tạm dừng đóng BHXH, kinh phí công đoàn; giảm các hoạt động thanh tra của cơ quan quản lý tại doanh nghiệp vẫn có tỷ lệ nhất định (khoảng 15%) doanh nghiệp là không minh bạch.

**Hình 7.** Thực trạng thông tin về các gói chính sách hỗ trợ (%)



Nguồn: Kết quả điều tra của NEU, 2020

Về các thủ tục xin hỗ trợ thì đa số các doanh nghiệp cho rằng các thủ tục là đơn giản, đặc biệt các chính sách như gia hạn tiền thuê đất; giảm 15% tiền thuê đất phải nộp năm 2020. Tuy nhiên ở các chính sách khác, tỷ lệ cho rằng thủ tục còn phức tạp vẫn còn cao, đặc biệt các thủ tục hỗ trợ đối với chính sách vay không cần tài sản thế chấp đảm bảo tối đa 50% tiền lương tối thiểu vùng đối với từng người lao động thì 100% ý kiến doanh nghiệp cho rằng thủ tục còn phức tạp (kết quả điều tra của NEU, 2020).

Đánh giá về tác động của các chính sách hỗ trợ đối với các doanh nghiệp, về cơ bản các doanh nghiệp cho rằng các chính sách hỗ trợ có tác động tích cực, đặc biệt là các chính sách: miễn, giảm phí dịch vụ thanh toán điện tử; vay không cần tài sản thế chấp đảm bảo tối đa 50% tiền lương tối thiểu vùng đối với từng người lao động; giảm 15% tiền thuê đất phải nộp của năm 2020. Đa số các doanh nghiệp cho rằng cần thiết có gói hỗ trợ tiếp theo của Chính phủ (Kết quả điều tra của NEU, 2020).

### 5. Kết luận và một số khuyến nghị Kết luận

Các chính sách hỗ trợ được ban hành khá đồng bộ, nhanh chóng. Điều đó thể hiện ở việc ban hành các

ngiht quyết của Chính phủ và các văn bản cụ thể hóa của các bộ, ngành.

Các chính sách hỗ trợ cho đối tượng doanh nghiệp, người lao động được xây dựng khá toàn diện, tổng thể, thực hiện bằng nhiều hình thức đa dạng như hỗ trợ tiền mặt trực tiếp, giảm, giảm thuế, giảm các loại chi phí...

Qua đánh giá tác động của dịch Covid-19 đối với các ngành nghề năm 2020, ta nhận thấy, những ngành nghề chịu tác động tiêu cực theo thứ tự giảm dần, đó là: du lịch, vận tải; dệt may, da giày, bán lẻ; giáo dục - đào tạo. Trong khi đó một số ngành vẫn có cơ hội phát triển tốt (công nghệ thông tin, thương mại điện tử...).

Bên cạnh kết quả đạt được, các chính sách còn một số tồn tại: thủ tục hành chính để xác nhận đối tượng cũng như thủ tục tiếp cận các hỗ trợ của Nhà nước cho các doanh nghiệp còn khá rườm rà, các điều kiện nhận trợ cấp rất nghiêm ngặt, quy trình yêu cầu phức tạp, cơ sở xác định đối tượng để hỗ trợ gặp nhiều khó khăn và khó xác minh. Nguy cơ xác định sai đối tượng, bỏ sót đối tượng rất dễ xảy ra.

#### **Một số khuyến nghị**

Để phát huy hiệu quả của các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp trong đại dịch Covid-19, cần tập trung thực hiện một số vấn đề sau: (i) xây dựng các chính sách hỗ trợ các đối tượng bị ảnh hưởng bởi đại dịch cần xuất phát từ thực tiễn, bảo đảm một chính sách khi được ban hành sẽ được thực thi trên thực tế nhằm khắc phục tình trạng có chính sách nhưng các chủ thể

thụ hưởng thực tế khó tiếp cận. Vì vậy, cần đơn giản hóa thủ tục hành chính, tránh phiền hà cho người dân, doanh nghiệp khi tiếp cận các chính sách hỗ trợ của nhà nước. Điều chỉnh tiêu chí xét duyệt lỏng hơn và ít thủ tục hơn; (ii) chính sách hỗ trợ tín dụng cho doanh nghiệp cần được đặc biệt quan tâm. Khu vực kinh tế hiện gặp một số khó khăn nhất định do sự hỗ trợ của Chính phủ cho các doanh nghiệp và sự hợp tác từ phía ngân hàng đối với các doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp vừa và nhỏ còn hạn chế. Đối với DN gặp khó, tạm ngừng kinh doanh như: du lịch, dịch vụ, nhà hàng, khách sạn, quán ăn, vận tải, hàng không... phải có những chính sách đặc thù hơn, hỗ trợ mạnh hơn; (iii) Các chính sách cần được xây dựng và thực hiện một cách thống nhất trên phạm vi cả nước; các tỉnh, thành phố không tùy tiện xây dựng và áp dụng các biện pháp khác nhau, gây khó khăn cho doanh nghiệp khi lưu thông và tiêu thụ hàng hoá, đảm bảo công khai, minh bạch trong thực hiện các chính sách hỗ trợ. Thông tin về đối tượng hỗ trợ được công bố công khai tại các địa phương để cộng đồng dân cư giám sát. Các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp cần tiếp tục được thực hiện theo hướng tập trung hơn, đúng đối tượng và thực chất hơn, theo sát với nhu cầu của doanh nghiệp. Cần có chọn lọc, phân loại ngành nghề để hỗ trợ, trên cơ sở đánh giá, khảo sát tác động của dịch Covid-19 đến ngành, nghề cụ thể. Cần tránh hiện tượng trục lợi chính sách hỗ trợ và rủi ro đạo đức.

---

### **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

- Anderson, J. E. (2003). *Public policy making: Introduce*. Boston: Houghton
- Dung, V. K. & Đạt, Q. T. (2021). *Chính sách hỗ trợ các đối tượng bị ảnh hưởng bởi đại dịch covid-19*, truy cập tại <https://covid19.vnuhcm.edu.vn/chinh-sach-ho-tro-cac-doi-tuong-bi-anh-huong-boi-dai-dich-covid-19/>
- Hạnh, T & Dương, T. (2021). *Chính sách tài khóa trong bối cảnh dịch: Cần bắt đúng, đúng đối tượng*, truy cập tại <https://www.vietnamplus.vn/chinh-sach-tai-khoa-trong-boi-canhh-dich-can-bat-trung-dung-doi-tuong/757389.vnp>
- ILO. (2020a). *ILO Monitor: Covid-19 and the world of work*. Third edition Updated
- Muhammad Umar Farooq, Amjad Hussain & Tariq Masood. (2020). *Supply chain operations management in Pandemics: A State-of-the Art Review Inspired by Covid-19*.
- NEU & JICA. (2020). *Đánh giá các chính sách với Covid-19 và những kiến nghị*, [https://www.jica.go.jp/vietnam/english/office/topics/c8h0vm0000ecmc4u-att/210305\\_02\\_vn.pdf](https://www.jica.go.jp/vietnam/english/office/topics/c8h0vm0000ecmc4u-att/210305_02_vn.pdf)
- Nhung, H (2021). *Chính sách tài khóa trong bối cảnh dịch Covid-19 - Bài cuối: Tháo gỡ bất cập để tiếp sức doanh nghiệp phục hồi*, <https://ncov.vnanet.vn/tin-tuc/chinh-sach-tai-khoa-trong-boi-canhh-dich-covid-19-bai-cuoi-thao-go-bat-cap-de-tiep-suc-doanh-nghiep-phuc-hoi/2b207f3a-f3e9-4ec5-924c-9b132f072a5c>
- Nga, Đ. T. (2021). *Chính sách đảm bảo an sinh xã hội trong bối cảnh đại dịch Covid-19*, <https://tapchitaichinh.vn/bao-hiem/chinh-sach-dam-bao-an-sinh-xa-hoi-trong-boi-canhh-dai-dich-covid19-336877.html>
- Thu, V. T. (2017). *Bản chất, vai trò của chính sách công*, [https://tcnn.vn/news/detail/35801/Ban\\_chat\\_vai\\_tro\\_cua\\_chinh\\_sach\\_congall.html](https://tcnn.vn/news/detail/35801/Ban_chat_vai_tro_cua_chinh_sach_congall.html)
- Tổng cục Thống kê. (2019, 2020). *Báo cáo tình hình kinh tế xã hội các tháng*.

# CƠ CHẾ PHÁT TRIỂN CỘNG ĐỒNG TRONG XÂY DỰNG NÔNG THÔN MỚI TỪ THỰC TIỄN TỈNH QUẢNG TRỊ VÀ HÒA BÌNH<sup>1</sup>

NCS. Nguyễn Khắc Toàn

Trung ương Hội Nông dân Việt Nam

khactoan.nguyen187@gmail.com

**Tóm tắt:** Trong các văn kiện khác nhau của Đại hội đại biểu toàn quốc Đảng Cộng sản Việt Nam lần thứ XIII đều khẳng định vai trò của nhân dân nói chung và các chủ thể khác nhau nói riêng trong phát triển kinh tế - xã hội. Để có được thành công, cơ chế “Dân biết, Dân bàn, Dân làm, Dân kiểm tra, Dân giám sát, Dân thụ hưởng” cần được thực hiện một cách triệt để. Đây cũng là cơ chế được sinh ra từ phương pháp phát triển cộng đồng trên thế giới hiện nay. Vậy cơ chế phát triển cộng đồng này được thực hiện như thế nào từ thực tế xây dựng nông thôn mới ở hai tỉnh Hòa Bình và Quảng Trị? Việc phát huy cơ chế phát triển cộng đồng này có ý nghĩa và giá trị như thế nào? Trên cơ sở sử dụng dữ liệu thứ cấp từ tổng kết xây dựng nông thôn mới ở hai tỉnh nói trên kết hợp với phỏng vấn sâu một số đối tượng liên quan, bài viết này khẳng định quan điểm cho rằng, ở đâu phát huy đúng, đầy đủ và kịp thời cơ chế phát triển cộng đồng, thì ở đó thành công trong xây dựng nông thôn mới. Ngược lại, ở đâu không vận dụng, vận dụng không đầy đủ và kịp thời cơ chế phát triển cộng đồng, thì ở đó chưa có sự thành công trong xây dựng nông thôn mới.

**Từ khóa:** cách tiếp cận phát triển cộng đồng, cơ chế phát triển cộng đồng, xây dựng nông thôn mới.

## COMMUNITY DEVELOPMENT MECHANISM IN BUILDING NEW-STYLE RURAL AREAS FROM THE REALITY IN QUANG TRI AND HOA BINH PROVINCE

**Abstract:** Various documents of the 13th National Congress of the Communist Party of Vietnam affirm the role of people in general and different subjects in particular in socio-economic development. In order to achieve success, the mechanism of “People knowing, discussing, executing, checking, monitoring and receiving benefits” needs to be implemented thoroughly. This is also a mechanism generated from the community development method in the world today. So, how is this community development mechanism implemented from the reality of building new-style rural areas in Hoa Binh and Quang Tri provinces? What is the meaning and value of promoting this community development mechanism? On the basis of using secondary data from the review of building new-style rural areas in the two provinces mentioned above, combined with in-depth interviews with a few relevant subjects, this article confirms the view that there will be a success in building new-style rural areas in a place where people promote the right, adequate, and timely community development mechanism. On the contrary, there will be no success in a place where the community development mechanism is not applied, or applied in an inadequate and untimely manner.

**Keywords:** community development approach, community development mechanism, building new-style rural areas.

Mã bài báo: JHS - 73

Ngày nhận sửa bài: 12/9/2022

Ngày nhận bài: 19/8/2022

Ngày duyệt đăng: 20/9/2022

Ngày nhận phản biện: 3/9/2022

1. Bài báo này được viết từ kết quả nghiên cứu của đề tài luận án tiến sỹ “Phát triển cộng đồng từ thực tiễn xây dựng nông thôn mới ở Việt Nam”

## 1. Đặt vấn đề

Trước đây ở Việt Nam, đa số các nghiên cứu phát triển cộng đồng gắn với việc triển khai hoặc đánh giá kết quả các chương trình, dự án phát triển, mà chưa nghiên cứu sâu, toàn diện về phát triển cộng đồng trên tất cả các lĩnh vực. Có thể điểm tên một số tài liệu và công trình tiêu biểu liên quan tới vấn đề cần nghiên cứu, trong đó có những công trình mang tính lý luận, đặt nền tảng lý thuyết về phát triển cộng đồng, gồm: Giáo trình Công tác xã hội đại cương của tác giả Nguyễn Hồi Loan và Nguyễn Thị Kim Hoa, Trường Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn; Tô Duy Hợp - Lương Hồng Quang trong công trình nghiên cứu Phát triển cộng đồng - Lý thuyết và vận dụng, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội; Giáo trình Nhập môn công tác xã hội của tác giả Bùi Thị Xuân Mai, Trường Đại học Lao động - Xã hội; Luận án Tiến sĩ “Nghiên cứu xây dựng mô hình quản lý dựa vào cộng đồng cho nghề cá quy mô nhỏ tỉnh Thừa Thiên Huế (LA.08.0313.3)” của Nguyễn Quang Vinh Bình; Luận án Tiến sĩ (LA 11.0762.3) “Nghiên cứu hình thức quản lý dựa vào cộng đồng các công trình cấp nước tập trung tại nông thôn Việt Nam” của Nguyễn Thị Lan Hương; Luận án Tiến sĩ “Nghiên cứu các giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý rừng cộng đồng ở Việt Nam”, LA62.62.60.10 của Võ Đình Tuyên; Luận án Tiến sĩ “Vai trò của phụ nữ trong phát triển cộng đồng trên địa bàn tỉnh Hà Tây” (LA 09.0275.3) của Trần Thị Xuân Lan... Cùng với nhiều báo cáo đánh giá về thực tiễn phát triển cộng đồng tại Israel, Hàn Quốc, Đức, Úc, Nhật Bản đã được tác giả nghiên cứu, tìm hiểu. Tuy nhiên, các tài liệu trên chưa làm rõ nội hàm cơ chế phát triển cộng đồng và mối quan hệ tác động với xây dựng nông thôn mới. Đặc biệt ở góc độ địa phương, chưa có nhiều nghiên cứu cụ thể, chuyên sâu để có những tổng kết, đánh giá khoa học, chính xác về vấn đề này.

“Phát triển cộng đồng” là một thuật ngữ rất đa nghĩa nên đã tạo ra nhiều tranh luận trong giới nghiên cứu khoa học xã hội và nhân văn (Nifle, 2010, 2015). Tuy nhiên, dưới góc nhìn của ngành công tác xã hội, phát triển cộng đồng được hiểu khá rõ theo các quan điểm sau đây: (i) phát triển cộng đồng chính là sự phát triển kinh tế - xã hội của một cộng đồng dựa trên bản chất liên kết hay bản chất đoàn kết của cộng đồng; (ii) phát triển cộng đồng là phát huy sự tham gia của cộng đồng trong các khâu phát triển kinh tế - xã hội; (iii) phát triển cộng đồng coi cộng đồng là chủ thể phát triển nên phải dựa vào sự tham gia quyết định của cộng đồng, thậm chí, dựa vào sự quyết định của cộng đồng được can thiệp; (iv) phát triển cộng đồng chính là trao quyền cho

cộng đồng và (v) phát triển cộng đồng tức là tiếp cận đáp ứng các nhu cầu của cộng đồng.

Từ thực tế xây dựng nông thôn mới ở Hòa Bình, đại diện cho một tỉnh miền núi ở phía Bắc và Quảng Trị, đại diện cho một tỉnh miền Trung giai đoạn 2016-2020, nghiên cứu này có mục tiêu làm rõ cơ chế tham gia của cộng đồng để thấy được tầm quan trọng của phát triển cộng đồng nhằm phát huy trong xây dựng nông thôn mới giai đoạn 2021-2030.

## 2. Phương pháp nghiên cứu

Để tiến hành nghiên cứu này, các phân tích tài liệu, thảo luận nhóm và phỏng vấn sâu các đối tượng cán bộ cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã, cấp thôn đã được tiến hành (bảng 1). Nội dung phân tích tài liệu chủ yếu là các báo cáo đánh giá kết quả 10 năm thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia về xây dựng nông thôn mới (NTM) (2011-2020). Tổ chức thảo luận nhóm, phỏng vấn sâu và trưng cầu ý kiến theo 4 nội dung chính: (i) sự phù hợp của các tiêu chí xây dựng NTM đối với các địa phương cấp xã; (ii) vận dụng bảy nguyên lý PTCĐ; (iii) vận dụng cơ chế PTCĐ “Dân biết, Dân bàn, dân tham gia quyết định, Dân làm, Dân kiểm tra, Dân giám sát, Dân thụ hưởng”; (iv) quy trình cơ bản về PTCĐ. Trong bài báo này, chúng tôi đã sử dụng các dữ liệu liên quan đến nội dung vận dụng cơ chế PTCĐ.

## 3. Chính sách và kết quả cơ chế phát triển cộng đồng trong xây dựng nông thôn mới ở Hòa Bình và Quảng Trị

Căn cứ Nghị quyết số 100/2015/QH13 ngày 12/11/2015 của Quốc hội phê duyệt Chương trình mục tiêu quốc gia về xây dựng nông thôn mới giai đoạn 2016-2020 và Nghị quyết số 32/2016/QH14 ngày 23/11/2016 của Quốc hội về việc tiếp tục nâng cao hiệu lực, hiệu quả thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới, gắn với cơ cấu lại ngành nông nghiệp, Chính phủ và các Bộ, ngành đã ban hành hệ thống văn bản đồng bộ về thực hiện Chương trình nông thôn mới giai đoạn 2016-2020 bao gồm 20 văn bản chính. Ngoài ra, các Bộ, ban ngành trung ương đã có nhiều văn bản hướng dẫn và quy định các yêu cầu, tiêu chí phụ để đạt được mục tiêu nông thôn mới đối với các lĩnh vực khác nhau. Nhìn chung, các nội dung của chương trình nông thôn mới (NTM) giai đoạn 2016-2020 đã đi vào thực chất và chiều sâu, bao quát hết mọi khía cạnh (kinh tế; xã hội; con người; văn hóa; môi trường). Giai đoạn 2016-2020 có nhiều bộ tiêu chí NTM được ban hành và có sự điều chỉnh so với giai đoạn 2011-2015. Chính phủ đã ban hành bộ tiêu chí quốc gia về xã NTM giai đoạn 2016-2020 (Quyết

định 1980/QĐ-TTg), bộ tiêu chí xã NTM kiểu mẫu giai đoạn 2018-2020 (Quyết định 691/QĐ-TTg), bộ tiêu chí huyện NTM và quy định thị xã, thành phố trực thuộc cấp tỉnh hoàn thành nhiệm vụ xây dựng NTM (Quyết định 558/QĐ-TTg), khung tham chiếu NTM cấp thôn (Quyết định 1385/QĐ-TTg).

Bài báo này tập trung đánh giá sự tham gia của người dân vào các khâu khi thực hiện Quyết định 1980/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 17/10/2016 về việc ban hành bộ tiêu chí quốc gia về xã nông thôn mới giai đoạn 2016-2020. Tuy vẫn bao gồm 19 tiêu chí như giai đoạn 2011-2015 nhưng tên và nội dung của một số tiêu chí có sự thay đổi, bao gồm 49 nội dung, tăng 10 nội dung so với giai đoạn trước. Trung ương quy định 7 vùng và cho phép cấp tỉnh quy định chỉ tiêu cụ thể cho 13/49 nội dung (trong 6 tiêu chí) để phù hợp với điều kiện và thực tế đặc thù của địa phương.

Về chính sách cấp tỉnh tại Hòa Bình và Quảng Trị, các văn bản hướng dẫn thực hiện Chương trình NTM đã phù hợp với các văn bản TW và điều kiện địa phương. Để đáp ứng tính đặc thù của địa phương, văn bản của hai tỉnh này có sự khác biệt với văn bản TW ở các nội dung sau:

Tỉnh Hòa Bình đặt mục tiêu 40% xã đạt chuẩn NTM đến năm 2020 (28% đối với vùng Tây Bắc); còn Quảng Trị đặt mục tiêu 50-55% xã đạt chuẩn NTM, tức là thấp hơn so với chỉ tiêu đề ra của TW (59% đối với vùng Bắc Trung Bộ);

Hòa Bình ưu tiên phân bổ vốn cho các xã đăng ký đạt đích NTM, trong khi đó, mặc dù bám sát Quyết định 12/2017/QĐ-TTg (của Thủ tướng Chính phủ ngày 22 tháng 4 năm 2017 ban hành quy định nguyên tắc, tiêu chí, định mức phân bổ vốn ngân sách trung ương và tỷ lệ vốn đối ứng của ngân sách địa phương thực hiện chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới giai đoạn 2016-2020) của TW nhưng sử dụng ngân sách của tỉnh để hỗ trợ thêm cho các xã đăng ký về đích NTM;

Cả Hòa Bình và Quảng Trị đều có sự phân biệt giữa các xã đồng bằng khó khăn, xã thuộc Chương trình 229 (Hòa Bình), xã biên giới, an toàn khu, xã bãi ngang, ven biển (Quảng Trị). Đọc những văn bản của hai tỉnh này cho thấy, chính quyền không quy định rõ tỉ lệ đối ứng của huyện, xã và người dân (Hòa Bình) và của tỉnh, huyện, xã (Quảng Trị). So sánh giữa hai tỉnh ta thấy mức hỗ trợ của Hòa Bình thấp hơn Quảng Trị ở một số loại công trình (đường xã và đường từ trung tâm xã tới huyện; đường trục chính nội đồng; xây dựng, cải tạo nghĩa trang...);

Về định mức hợp tác phát triển sản xuất, Hòa Bình thực hiện theo các mức hỗ trợ của chính sách khuyến nông (Nghị định 02/2010/NĐ-CP của Chính phủ ngày 08 tháng 01 năm 2010 về khuyến nông, sau đó được thay thế bằng Nghị định 83/2018/NĐ-CP của Chính phủ ngày 24 tháng 5 năm 2018 về khuyến nông). Trong khi đó, tỉnh Quảng Trị quy định về mức hỗ trợ phân biệt giữa huyện khó khăn và các huyện khác;

Về tiêu chí thực hiện NTM, cả hai địa phương này đều thực hiện theo văn bản TW. Một sự khác biệt nhỏ nhỏ đó là, Hòa Bình quy định chỉ tiêu phân theo xã khu vực I/II/III, còn Quảng Trị theo xã đồng bằng/miền núi;

Cả hai địa phương này đều ban hành bộ tiêu chí NTM kiểu mẫu/nâng cao (ban hành trước so với văn bản TW). Riêng tỉnh Hòa Bình còn có bộ tiêu chí khu dân cư NTM kiểu mẫu và khu vườn kiểu mẫu;

Cả hai tỉnh đều có kế hoạch tổ chức tập huấn, bồi dưỡng cho tất cả cán bộ tham gia thực hiện xây dựng NTM. Tuy nhiên, Quảng Trị ưu tiên bồi dưỡng cho cán bộ các xã đăng ký về đích NTM.

Phân tích từ Báo cáo của UBND tỉnh Hòa Bình (Báo cáo số 298/BC-UBND ngày 30/9/2019) cho thấy tỉnh Hòa Bình đã đạt vượt chỉ tiêu về số xã được công nhận đạt chuẩn NTM (42,9% so với 40%). Trong khi đó, tỉ lệ bình quân đạt tiêu chí xây dựng NTM cũng gia tăng rõ rệt qua các giai đoạn (15.01 tiêu chí/xã năm 2019 so với 11.5 tiêu chí/xã năm 2015 và chỉ 4.4 tiêu chí/xã năm 2011). Đặc biệt, vào thời kỳ bắt đầu thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia về xây dựng NTM, toàn tỉnh Hòa Bình có tới 124 xã chỉ đạt dưới 5 tiêu chí. Nhưng đến năm 2015 và 2019 thì toàn tỉnh Hòa Bình không còn xã nào đạt dưới 5 tiêu chí.

Theo Báo cáo 298, nổi bật nhất là có sự ổn định của quy hoạch, điện, thông tin và truyền thông, tỉ lệ lao động có việc làm trong độ tuổi lao động, xây dựng cơ sở hạ tầng văn hóa, cơ sở hợp tác thương mại nông thôn, hệ thống chính trị vững mạnh và tiếp cận pháp luật và thủy lợi (dao động từ 93,2 % đến 100% số xã). Ngược lại, một số chỉ tiêu như cơ sở vật chất trường học đạt chuẩn quốc gia, y tế cơ sở, môi trường và an toàn thực phẩm, hình thức tổ chức sản xuất hiện đại, thu nhập và hộ nghèo chỉ đạt ở mức trung bình (dao động từ 49,7% đến 68,1% số xã).

Báo cáo số 298/BC-UBND ngày 30/9/2019 cho thấy rằng, tại tỉnh Hòa Bình, phần đa nguồn lực tài chính được huy động chủ yếu từ ngân sách địa phương, lồng ghép với các nội dung khác và vay tín dụng. Người dân và cộng đồng đóng góp tài chính chiếm 5,9% tổng

ngân sách tại địa phương, vẫn còn thấp hơn mức đóng góp tài chính của Trung ương. So với giai đoạn 2011-2015, sự đóng góp tài chính của người dân Hòa Bình có xu hướng giảm mạnh (từ 17,7% xuống còn 5,9%).

Kết quả thực hiện ở Quảng Trị có một số nét nổi bật, cụ thể như sau: (i) nhóm quy hoạch có 117/117 (100%) xã hoàn thành tiêu chí; (ii) nhóm hạ tầng kinh tế - xã hội (trong lĩnh vực giao thông, có 70/117 (59,8%) xã hoàn thành tiêu chí, tức là tăng 38,4% so với năm 2015; (iii) trong lĩnh vực thủy lợi, có 110/117 (94,02%) xã hoàn thành tiêu chí, tức là tăng 52,14% so với năm 2015; (iv) trong lĩnh vực điện, có 117/117 (100%) xã hoàn thành chỉ tiêu, tức là tăng 8,5% so với năm 2015; (v) trong lĩnh vực trường học, có 69/117 (58,9%) xã hoàn thành chỉ tiêu, tức là tăng 25,6% so với năm 2015; (vi) trong lĩnh vực xây dựng cơ sở vật chất văn hóa, có 68/117 (58,1%) xã hoàn thành các tiêu chí, tức là tăng 35,9% so với năm 2015; (vii) trong lĩnh vực cơ sở hạ tầng thương mại nông thôn, có 97/117 (82,9%) xã hoàn thành chỉ tiêu, tức là tăng 13,7% so với năm 2015; (viii) trong lĩnh vực thông tin và truyền thông, có 91/117 (77,8%) xã hoàn thành chỉ tiêu, tức là tăng 16,24% so với năm 2015).

Tuy vậy, do quy định chỉ tiêu giai đoạn 2016-2020 có sự thay đổi theo hướng nâng cao nên một số địa phương đã không đạt, cụ thể như: (i) nhà ở dân cư chỉ có 88/117 (75,2%) xã hoàn thành chỉ tiêu mặc dù tăng lên 25,6% so với năm 2015; (ii) trong lĩnh vực thu nhập có 83/117 (70,9%) xã đạt chỉ tiêu, tức là chỉ tăng 3,4% so với năm 2015; (iii) về tỉ lệ hộ nghèo, có 74/117 (63,2%) xã đạt chỉ tiêu, mặc dù tăng 41,0% so với năm 2015; (iv) về lao động có việc làm có 111/117 (94,9%) xã đạt chỉ tiêu, tức là tăng 25,6% so với năm 2015; (v) về tổ chức sản xuất, có 75/117 (64,4%) xã đạt chỉ tiêu, tức là tăng 4,27% so với năm 2015; (vi) về giáo dục có 95/117 (81,2%) xã hoàn thành chỉ tiêu, tức là tăng 23,9% so với năm 2015; (vii) về y tế có 111/117 (94,8%) xã hoàn thành chỉ tiêu, tức là tăng 24,8% so với năm 2015; (viii) về lĩnh vực văn hóa, có 116/117 (99,2%) hoàn thành chỉ tiêu, tức là tăng 6,8% so với năm 2015; (ix) về lĩnh vực môi trường và an toàn thực phẩm, có 69/117 (58,9%) xã hoàn thành chỉ tiêu, tức là tăng 28,8% so với năm 2015 (Ủy ban Nhân dân tỉnh Quảng Trị, 2020).

#### **4. Sự ảnh hưởng của việc thực hiện cơ chế phát triển cộng đồng đến xây dựng nông thôn mới ở tỉnh Hòa Bình và tỉnh Quảng Trị**

##### **4.1. Dân biết**

Việc cung cấp thông tin đầy đủ cho người dân về chương trình mục tiêu quốc gia về Xây dựng NTM

đóng vai trò quan trọng. Công tác truyền thông được thực hiện rộng rãi, qua đa dạng các kênh như phát thanh, truyền hình, báo chí, pa nô, khẩu hiệu, họp thôn, họp đoàn thể... Tất cả người dân được khảo sát trên hai tỉnh Hòa Bình và Quảng Trị đều biết được Chương trình NTM. Phong trào của các hội đoàn thể đã góp phần cung cấp thông tin đầy đủ, chi tiết và kịp thời cho người dân thông qua các buổi sinh hoạt (BTAP<sup>1</sup>, CDI<sup>2</sup> và ACDC<sup>3</sup>, 2018: 21). Tại Hòa Bình và Quảng Trị, Mặt trận Tổ quốc đã xây dựng và truyền thông về “Chung sức xây dựng NTM”, “Toàn dân đoàn kết xây dựng NTM, đô thị văn minh”. Trong đó, Hội Phụ nữ cũng có các phong trào truyền thông về “5 không, 3 sạch”, “nhà sạch, vườn đẹp, môi trường trong lành, ngõ xóm văn minh”...

Theo Quyết định số 1600/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 16 tháng 8 năm 2016 phê duyệt chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới giai đoạn 2016-2020, Chương trình NTM phải đảm bảo tính minh bạch, công khai và trách nhiệm trong suốt quá trình thực hiện. Quy định của Luật Ngân sách cũng yêu cầu minh bạch và công khai ngân sách đến các đơn vị và cá nhân liên quan, tức là đến toàn thể cán bộ và nhân dân. Khảo sát sự minh bạch và công khai thông tin về kế hoạch, ngân sách, thời gian thực hiện tại 4 xã thuộc hai tỉnh Hòa Bình và Quảng Trị, việc cung cấp thông tin cho người dân vẫn còn nhiều hạn chế. Đặc biệt, với các công trình tại cấp xã, người dân ở đây lại không có thông tin cụ thể, một số cán bộ thôn chỉ có thể nắm được một số thông tin sơ bộ, khái quát về tổng kinh phí khi họp với cán bộ xã (BTAP, CDI và ACDC, 2018).

Người dân thường nắm bắt thông tin của Chương trình chủ yếu thông qua các cuộc họp ở thôn. Tuy nhiên, khi cán bộ thông không được cung cấp đầy đủ, cụ thể và kịp thời thông tin thì đến người dân lượng thông tin càng thiếu. Cả bốn xã được khảo sát cũng đã thực hiện một số hình thức thông tin qua hệ thống loa phát thanh, bản tin tại xã nhưng chủ yếu tuyên truyền, vận động nhân dân tham gia xây dựng NTM.

Trong khi đó, cán bộ xã cho biết: “*Công khai, minh bạch thì xã mở cổng thông tin điện tử nhưng người dân ít quan tâm. Ở cổng thông tin của huyện, của tỉnh thì xã muốn tìm thông tin này khác lại không thấy*” (nam, cán bộ MTTQ xã Nà Phòn, huyện Mai Châu, tỉnh Hòa Bình). Rõ ràng là, việc xã thực hiện công khai, minh

1. BTAP: Liên minh Minh bạch Ngân sách

2. CDI: Trung tâm Phát triển và Hội nhập

3. ACDC: Trung tâm Hành động vì sự nghiệp cộng đồng

bạc trên cổng thông tin của xã đối với người dân nơi đây là chưa phù hợp, chưa hiểu được tập tính, thói quen và phương thức tìm kiếm tin của người dân. Hơn nữa, việc thông tin truyền từ trên xuống qua cổng thông tin cấp tỉnh, cấp huyện cũng bị thiếu hụt và giảm sút nên cán bộ cấp dưới “tìm không thấy”. Tính minh bạch của tiền đầu tư cũng đóng vai trò hết sức quan trọng, nhưng ở một số địa phương thì “*tiền đầu tư bao nhiêu không thấy thông báo, chỉ thông báo là xã sẽ làm con đường và hỏi chúng tôi xem có muốn làm đường không. Tất nhiên chúng tôi đã trả lời là có nhưng cũng không biết rằng mình có phải hiến đất không, tiền cấp trên hỗ trợ được bao nhiêu, người dân cần đóng góp bao nhiêu tiền, đóng góp sức người và sức của ra sao*” (nam, người dân thôn Phú Thiêng, xã Mò Ó, huyện Đakrông, tỉnh Quảng Trị).

#### **4.2. Dân bàn và Dân tham gia quyết định**

Về tiêu chí “Dân bàn” và “Dân tham gia quyết định”, thực tế khảo sát ở bốn xã đã lựa chọn cho thấy, với những công trình nào giao về cho thôn trực tiếp thực hiện theo cơ chế đặc thù, thì người dân được thảo luận, tham gia góp ý kiến trực tiếp và đề xuất nhiều ý tưởng sáng tạo đồng thời tham gia xây dựng kế hoạch thực hiện, quyết định hình thức tham gia của bản thân phù hợp với điều kiện của các hộ gia đình. Kết quả là người dân tham gia thực hiện các công trình đó rất tích cực và hiệu quả. Ngược lại, ở các công trình do nhà thầu bên ngoài thực hiện, người dân không được tham góp ý kiến cũng như không thể tham gia quyết định kế hoạch thực hiện nên khi cán bộ thôn, cán bộ xã vận động đóng góp tiền mặt, người dân không nhiệt tình tham gia bởi vì họ thiếu niềm tin (BTAP, CDI và ACDC, 2018). Tuy nhiên, cán bộ xã lại cho rằng, nhận thức của người dân về tầm quan trọng của Chương trình xây dựng NTM còn hạn chế hoặc họ chỉ quan tâm, tìm hiểu thông tin thiết thực, gắn liền với lợi ích cụ thể của mình (BTAP, CDI và ACDC, 2018: 55). Như vậy, chúng ta thấy rằng, đánh giá này của cán bộ xã mâu thuẫn với cơ chế “Dân bàn” và “Dân tham gia quyết định”. Việc cán bộ xã thuê các nhà thầu bên ngoài đã đi ngược với quan niệm về người dân là chủ thể của quá trình xây dựng NTM. Khi người dân không được bàn bạc và quyết định vào quá trình xây dựng các công trình mà chính họ sẽ được thụ hưởng thì chắc chắn việc chỉ huy động tiền từ người dân là điều rất khó khăn. Ở những địa bàn như thế của hai tỉnh Hòa Bình và Quảng Trị, nhiều tiêu chí xây dựng NTM đạt ở mức thấp và trung bình là vì vậy.

Về quyết định đóng góp vào chương trình NTM, các hình thức chủ yếu là: tiền mặt, tài sản bao gồm cả hiến đất và công lao động. Phổ biến ở bốn xã được khảo

sát là sự đóng góp bằng hiến đất làm đường, cây cối, thức ăn, nước uống và công lao động. Ở xã nào càng có điều kiện thuận lợi và có sự tham gia bàn bạc của người dân thì xã đó càng về đích trước hoặc đúng thời hạn (xã Cao Rãm, huyện Lương Sơn, tỉnh Hòa Bình và xã Vĩnh Chấp, huyện Vĩnh Linh, tỉnh Quảng Trị). Một điều đáng lưu ý ở xã Vĩnh Chấp, huyện Vĩnh Linh, tỉnh Quảng Trị là có sự đóng góp tích cực của người dân tại chỗ và con em đi làm ăn xa. Rõ ràng, tính cố kết cộng đồng với vốn xã hội co cụm đã giúp cho xã này đạt được 19/19 tiêu chí NTM. Tại thôn Chấp Bắc, người dân đã cùng nhau đóng góp kinh phí để chỉnh trang, làm mới đường làng, ngõ xóm. Dưới sự vận động của các hội đoàn thể, người dân tham gia đảm bảo an ninh trật tự và vệ sinh môi trường (BTAP, CDI và ACDC, 2018).

Với những địa phương miền núi (xã Mò Ó, tỉnh Quảng Trị), do điều kiện kinh tế còn gặp nhiều khó khăn nên việc đóng góp bằng tiền là hết sức hạn chế. Tuy nhiên, việc đóng góp bằng cách hiến đất hoặc ngày công lao động vẫn đạt ở mức khá khi có sự vận động và có sự tham gia bàn bạc.

#### **4.3. Dân làm**

Trong Chương trình mục tiêu quốc gia về xây dựng nông thôn mới, Đảng và Nhà nước đã xác định rất rõ vai trò chủ thể của người dân ở nông thôn. Do vậy, ở những địa phương nào cung cấp thông tin cho người dân đầy đủ và kịp thời dưới nhiều hình thức gần gũi với khả năng và thói quen tiếp thu thông tin của người dân và ở những nơi động viên, khuyến khích người dân tham góp ý kiến, cho phép người dân quyết định hình thức tham gia, thì ở đó các tiêu chí xây dựng NTM về đích sớm hoặc về đích đúng thời điểm kỳ vọng, bởi vì ở đó, người dân tích cực tham gia các hoạt động một cách sáng tạo:

Tại thôn Chấp Bắc, xã Vĩnh Chấp, huyện Vĩnh Linh, tỉnh Quảng Trị, hệ thống đường điện “Thắp sáng đường quê” được xây dựng từ sự đóng góp tình nguyện của người dân để mua bóng đèn và dây điện ở mức 100.000 đồng mỗi hộ. Các hộ gia đình có con em đi làm ăn xa cũng gửi tiền về hỗ trợ cho cha mẹ hoặc anh em ở quê. Nhờ thực hiện một cách chủ động, hệ thống “Thắp sáng đường quê” của thôn đã thắp sáng hầu hết các tuyến đường trong thôn. Để vận hành hệ thống này, kinh phí được lấy từ nguồn quỹ thôn hàng năm. Một nhóm các thanh niên và trung niên có năng lực về điện tử được cử ra để sửa chữa và thay thế bóng điện bị hư hỏng. Có điện, có ánh sáng văn minh đã làm gia tăng tình hình an ninh trật tự của thôn, xóm (BTAP, CDI và ACDC, 2018: 56). Theo Coleman, sự đoàn kết, sẻ chia

của một cộng đồng mà ở đó mọi người liên kết chặt chẽ với nhau bằng con đường tình thân, xóm làng, xúc cảm giúp cho cộng đồng đó làm được nhiều thứ và vượt qua các thử thách trong cuộc sống (Coleman, 1988). Rõ ràng, với hệ thống kết nối vạn vật hiện nay, tình cảm của những con em đi làm ăn xa dành cho thôn, xóm của mình càng được củng cố khi họ tham gia thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng NTM tại quê hương mình.

Về hoạt động vệ sinh môi trường, nhờ có sự tham gia bàn bạc và quyết định cùng với sự vận động của các tổ chức đoàn thể, người dân tại thôn Chấp Bắc phân công nhau vệ sinh đường làng, ngõ xóm vào các ngày cuối tuần. Đặc biệt, để mang lại màu sắc tươi mới cho thôn, xóm, người dân còn tự tổ chức trồng hoa dọc các tuyến đường của thôn và giao cho các đoàn thể quản lý đoạn đường tự quản. Mỗi xóm xây dựng một khu vực thu gom rác thải sinh hoạt từ tiền đóng góp của người dân và có xe thu gom rác vào các ngày 17 và 21 hàng tháng. Tại các cuộc họp thôn, công tác truyền thông, vận động về giữ gìn vệ sinh chung, không vứt rác sinh hoạt ra đường hoặc vô hóa chất ra đồng ruộng được thực hiện thường xuyên và nhận được sự đồng thuận của người dân (BTAP, CDI và ACDC, 2018).

Một trường hợp điển hình là người dân làm chủ thực sự tại huyện Mai Châu, tỉnh Hòa Bình. Vào những năm 2000, huyện này là điểm nóng về tình hình tội phạm, buôn bán, vận chuyển, sử dụng ma túy, trộm cắp tài sản... làm cho cuộc sống của người dân không được bình yên, đứng trước nhiều nguy cơ, rủi ro. Cấp ủy Đảng và chính quyền đã cùng bàn bạc với người dân để thực hiện mô hình Tổ liên gia tự quản từ mô hình "Tổ an ninh" tại các địa bàn thôn, xóm. Mỗi Tổ liên gia tự quản được hình thành từ 10 đến 15 hộ gia đình có mối quan hệ liên kế, gần nhau và khăng khít với nhau. Năm 2007, theo sự tự nguyện và tự giác hoàn toàn của người dân, huyện Mai Châu đã lựa chọn xóm Lâu thuộc xã Mai Hạ và xóm Mỏ thuộc xã Chiềng Châu để xây dựng mô hình Tổ liên gia tự quản. Các tổ này đã thực hiện tích cực để góp phần giữ vững an ninh trật tự trên cơ sở những quy tắc hành động mà tổ tự bàn bạc và thống nhất xây dựng. Bên cạnh đó, tổ còn vận động nhân dân trong xóm giúp nhau phát triển sản xuất, nâng cao đời sống qua cơ chế "dạy cho nhau, học từ nhau" để nâng cao kiến thức, kinh nghiệm sản xuất, giúp đỡ các thành viên trong tổ về ngày công lao động bằng cách làm sống lại hình ảnh của "tổ đổi công" trong những năm kháng chiến chống Mỹ ở miền Bắc. Theo nhà xã hội học quản lý, Peter Blau, nguyên tắc bị áp đặt từ người này

hoặc nhóm này đối với người khác hoặc người khác thì thường không được thực hiện hoặc, nếu có thực hiện thì cũng bị méo mó. Ngược lại, nguyên tắc hành động được những người trong cuộc bàn bạc, thảo luận và tình tạo ra thì được ủng hộ và thực hiện, bởi vì việc tuân thủ nguyên tắc ở đây chính là thể hiện sự tôn trọng danh dự bản thân (Blau, 1962). Nhờ có hành động tích cực của các Tổ liên gia tự quản, sau 10 năm triển khai (2011 - 2020), mô hình này đã trở thành cầu nối giữa nhân dân với cấp ủy, chính quyền và lực lượng công an các cấp ở địa phương, vai trò tự quản của từng hộ gia đình, từng cá nhân từ đó được phát huy tối đa. Chính nhờ sự gắn bó và tương trợ lẫn nhau mà mâu thuẫn, xích mích giữa các tổ viên, hộ gia đình đều được giải quyết thỏa đáng, các tệ nạn xã hội từng bước được đẩy lùi. Theo nhà lý luận về công tác xã hội, Write, sự ảnh hưởng của cộng đồng đối với cá nhân càng lớn khi sự liên kết cộng đồng càng chặt chẽ, bởi vì, sự liên kết chặt chẽ ấy tạo ra những chuẩn mực và giá trị cộng đồng (White, 2014). Đến cuối năm 2019, toàn huyện Mai Châu có khoảng 750 Tổ liên gia tự quản tham gia đảm bảo an ninh trật tự bằng việc phủ kín hoạt động 23/23 xã và thị trấn (UBND huyện Mộc Châu, 2020).

Ngược lại với mô hình thành công khi huy động sức dân với tư cách là chủ thể phát triển cộng đồng, ở cả hai tỉnh Hòa Bình và Quảng Trị, do chính quyền quy định đóng góp rất cao với nhiều hạng mục nên nhân dân không nhiệt tình tham gia. Bản thân nhiều cán bộ chính quyền cấp xã cũng cho rằng quy định đóng góp tài chính quá cao là không phù hợp và gây ra nhiều khó khăn, hệ lụy cho các hộ gia đình nghèo/cận nghèo. Đơn cử tại Hòa Bình, Nghị quyết số 51/2017/NQ-HĐND của Hội đồng Nhân dân tỉnh ban hành ngày 13 tháng 07 năm 2017, mức hỗ trợ của nhà nước cho các xã đồng bằng khó khăn để làm đường trục chính nội đồng là 50%, phần đóng góp còn lại chủ yếu thuộc về

#### **4.4. Dân kiểm tra và giám sát**

Hiến pháp sửa đổi 2013 có những quy định chặt chẽ về giám sát cộng đồng tại Điều 8, cụ thể như: các cơ quan, tổ chức nhà nước, cán bộ, công chức, viên chức phải tôn trọng nhân dân, liên hệ chặt chẽ với nhân dân, lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của nhân dân; kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng, lãng phí, mọi biểu hiện quan liêu, hách dịch, cửa quyền (Quốc hội, 2013).

Như vậy, hoạt động theo dõi, xem xét, đánh giá, kiến nghị của nhân dân, của các tổ chức xã hội, phương tiện truyền thông đại chúng, cộng đồng hoặc cá nhân đối với bộ máy nhà nước và đối với

các cơ quan hành chính công nhằm đảm bảo cho các tổ chức này thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn được giao, đặc biệt phải tôn trọng nhân dân, thực hiện đúng nhà nước của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân (Quốc hội, 2013).

Tổng thể các quy phạm pháp luật điều chỉnh các quan hệ phát sinh trong hoạt động giám sát của chủ thể thực hiện quyền giám sát của xã hội đối với tổ chức và hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước cấu thành pháp luật về giám sát cộng đồng. Lợi ích của giám sát cộng đồng nhằm đảm bảo quyền làm chủ của nhân dân, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động quản lý hành chính nhà nước, bảo vệ quyền, lợi ích của cá nhân, tổ chức, cộng đồng, xã hội và nhà nước (Chính phủ, 2015).

Tại bốn xã được khảo sát, việc giám sát cũng được thực hiện nhưng chỉ có hiệu quả đối với các công trình cấp thôn, tức là giao cho thôn tổ chức thực hiện. Những công trình do thôn thực hiện, thường là các công trình giao thông, được người dân vừa thực hiện vừa giám sát lẫn nhau nên đạt chất lượng cao ((BTAP, CDI và ACDC, 2018: 61). Trước khi thi công, quản lý thôn tổ chức họp dân, phát huy tính dân chủ cơ sở, tổ chức bàn bạc và thống nhất cách làm/phương thức thực hiện nên người dân có đầy đủ thông tin để giám sát. Các thành viên trong thôn phân công nhau bám sát công trình. Khi kết thúc, đại diện cộng đồng, tổ chức đoàn thể và tổ nhóm thợ thi công cùng tham gia nghiệm thu công trình. Như vậy, tính chất cộng đồng ở đây được thể hiện cao nhất, tức là người dân luôn luôn có cảm giác đây là công trình của mình, do mình thực hiện và mình được thụ hưởng. Về phía người dân, sự tham gia giám sát đã tạo cho họ có “cảm giác thuộc về” nơi mình đang sinh sống (White, 2014). Cảm giác thuộc về nơi mình sinh sống chính là tình cảm tự hào về những gì tốt đẹp mà quê hương cho họ, đồng thời bảo vệ quê hương trước những vấn đề hoặc khó khăn. Về phía lãnh đạo xã, khi thực hiện phân cấp, phân quyền và phân trách nhiệm giải trình cho thôn (tiến độ giải ngân, kế hoạch thực hiện, chất lượng máy móc, vật tư, nguyên liệu... của các tổ chức, cá nhân cung ứng), trách nhiệm và sự gắn gũi giữa cán bộ xã với người dân được nâng lên rõ rệt (BTAP, CDI và ACDC, 2018).

Tuy nhiên, qua khảo sát tại bốn xã, giám sát cộng đồng chưa thực sự phát huy hiệu quả đối với các công trình do cấp huyện, cấp tỉnh quản lý, làm chủ đầu tư, hoặc do nhà thầu bên ngoài cộng đồng thi công, hoặc do thiếu cơ chế minh bạch, công khai thông tin, thiếu chế tài phù hợp và đặc biệt thiếu phản hồi nhanh chóng

và hiệu quả. Hơn nữa, ban giám sát đầu tư cũng không được đào tạo nên năng lực còn hạn chế (BTAP, CDI và ACDC, 2018: 56). Theo một cán bộ hội đồng nhân dân cấp huyện: “*Khi cộng đồng không có điều kiện thực hiện chức năng giám sát của mình đối với các công trình cấp huyện, cấp tỉnh, thì Hội đồng nhân dân cấp đó có trách nhiệm giám sát. Tuy nhiên, quả thực là công việc giám sát của Hội đồng nhân dân vẫn còn hình thức mặc dù đã thông qua Nghị quyết*” (Nữ, Vĩnh Linh, Quảng Trị). Luật số 87/2015/QH13 Hoạt động giám sát của Quốc hội và Hội đồng nhân dân ban hành ngày 20 tháng 11 năm 2015 cũng đã quy định rõ vai trò, chức năng và nhiệm vụ giám sát của Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp. Tuy nhiên, những công trình thuộc chương trình mục tiêu quốc gia về xây dựng NTM rất khó giám sát thường ngày, bởi chúng rất đa dạng và mọi mặt của cuộc sống nông thôn.

Tóm lại, ở đâu có giám sát cộng đồng thường xuyên, đầy đủ và kịp thời thì ở đó có công trình tốt và nhân dân được thụ hưởng cao. Ngược lại, ở đâu có sự lơ là giám sát (nhất là các công trình cấp huyện, cấp tỉnh quản lý) thì ở đó vai trò giám sát của cộng đồng thường thiếu hụt, trong khi đó, Hội đồng nhân dân cùng cấp cũng đang thực hiện vai trò, chức năng và nhiệm vụ của mình mang tính hình thức: “*Có những công trình do huyện hoặc tỉnh quản lý trực tiếp, làm chủ đầu tư thì rất chất lượng, nhưng tốn kém như thế nào thì người dân khó biết được*” (nam, cán bộ MTTQ Quảng Trị).

#### 4.5. Dân thụ hưởng

“Dân thụ hưởng” là mục tiêu sau cùng của mọi sự tăng trưởng kinh tế và phát triển xã hội. Mặc dù mới được đưa vào “công thức” “Dân biết, Dân bàn, Dân làm, Dân kiểm tra, Dân giám sát, Dân thụ hưởng” từ Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng, nhưng cụm khái niệm “Dân thụ hưởng” đã được bàn bạc riêng ở trong rất nhiều văn bản pháp quy của Nhà nước. Bản thân Chương trình mục tiêu quốc gia về xây dựng NTM giai đoạn 2011-2015 và giai đoạn 2016-2020 cũng xem nội dung “Dân thụ hưởng” là mục tiêu tối thượng. Đặc biệt giai đoạn 2016-2020, việc quy định hẳn “tiêu chí thứ 20” yêu cầu đánh giá mức độ hài lòng của người dân khi được sử dụng các công trình được thực hiện trong chương trình NTM, đã thể hiện sự gia tăng của dân chủ thực sự. Theo Quyết định số 2540/QĐ-TTg ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Thủ tướng Chính phủ, Mặt trận Tổ quốc lấy ý kiến về sự hài lòng của người dân trên địa bàn xã đối với việc đề nghị công nhận xã đạt chuẩn NTM. Để thực hiện đánh giá mức độ hài lòng của người dân, Hướng dẫn 78/HD-MTTW-BTT

*nội dung, cách thức, quy trình lấy ý kiến về sự hài lòng của người dân đối với kết quả xây dựng nông thôn mới ở cấp huyện, cấp xã ban hành ngày 24 tháng 4 năm 2017* quy định 17 nội dung với 03 mức (hài lòng, không hài lòng và không có ý kiến). Kết quả khảo sát tại bốn xã được lựa chọn cho thấy rằng 90% hài lòng với nội dung câu số 17 và 80% hài lòng với 16 nội dung còn lại.

Trong bốn xã được nghiên cứu, thị xã Cao Răm, huyện Lương Sơn, tỉnh Hòa Bình là xã đầu tiên đã tổ chức việc lấy ý kiến của người dân để hoàn thành thủ tục công nhận đạt chuẩn NTM. Kết quả ở xã này chỉ ra rằng, tại một số thôn, người dân chưa hài lòng với một số công trình giao thông, điện, thủy lợi vì chưa đáp ứng được sự kỳ vọng của họ. Đối với các xã còn lại (Vinh Chập, Vinh Linh, Quảng Trị; Mò Ó, Đakrông, Quảng Trị; Mai Hịch, Mai Châu, Hòa Bình), nhiều người dân cũng chưa thực sự hài lòng về quyền giám sát của họ đối với các công trình do cấp huyện, cấp tỉnh trực tiếp quản lý. Ngược lại, người dân tham gia thực hiện và giám sát công trình nào thì họ hài lòng với việc sử dụng và thụ hưởng công trình đó (BTAP, CDI và ACDC, 2018).

Rõ ràng, bài học và phương châm “lấy dân làm gốc”, “lấy xóm, ấp làm điểm bắt đầu” hoàn toàn phù hợp với cơ chế “Dân thụ hưởng” trong ngành phát triển cộng đồng. Vai trò chủ thể của người dân nông thôn trong quá trình XDNTM thể hiện ở nhiều khía cạnh: (i) nguồn nhân lực phát triển nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp; (ii) nguồn cung cấp dịch vụ nông nghiệp nâng cao thu nhập, ổn định đời sống, làm giảm di cư tự do chiều nông thôn - đô thị; (iii) hưởng lợi hạ tầng cơ sở nông thôn; (iv) thụ hưởng đời sống an ninh, trật tự; (v) các hoạt động văn hóa ngày càng phong phú; (vi) đặc biệt, tình làng nghĩa xóm và sự liên kết cộng đồng được củng cố và phát huy...

Nói tóm lại, người dân của bốn xã khảo sát đã và đang được thụ hưởng cuộc sống vật chất và cuộc sống tinh thần (tâm lý và xã hội) ngày càng tốt hơn. Tuy nhiên, cũng cần khẳng định lại rằng, ở đâu người dân

thực sự là chủ thể phát triển nông thôn thì ở đó cuộc sống của người dân được ấm no, hạnh phúc, an toàn, hòa bình và có nhiều cơ hội phát triển. Ngược lại, ở đâu người dân ở thế bị động thì ở đó có sự xa dân của cán bộ công quyền và mục tiêu xây dựng nông thôn mới khó đạt như kỳ vọng.

## 5. Kết luận

*Thứ nhất*, cơ chế phát triển cộng đồng theo quan niệm của ngành công tác xã hội cơ bản tương đồng với phương châm phát triển kinh tế - xã hội trong Chương trình mục tiêu quốc gia về xây dựng nông thôn mới “Dân biết, Dân bàn, Dân tham gia quyết định, Dân làm, Dân kiểm tra, Dân giám sát, Dân thụ hưởng”. Tuy nhiên, về mặt lý luận, có một sự khác biệt, đó là trong cơ chế phát triển cộng đồng, với tư cách là chủ thể chính giải quyết vấn đề của mình, thì sự tham gia quyết định kế hoạch và hình thức tham gia xây dựng nông thôn mới của mỗi người trong cộng đồng đóng vai trò quan trọng và ý nghĩa.

*Thứ hai*, ở các nội dung xây dựng nông thôn mới do cấp huyện, cấp tỉnh trực tiếp quản lý và thuê tổ chức hoặc cá nhân ngoài cộng đồng thực hiện thì sự tham gia của người dân vào các bước thực hiện là rất hạn chế. Từ đó, mức độ hài lòng của người dân khi thụ hưởng các cơ sở hạ tầng được “người ngoài” xây dựng thường khiêm tốn. Ngược lại, ở các nội dung xây dựng nông thôn mới được giao trực tiếp cho thôn, cho xã quản lý, sự tham gia của người dân vào quá trình thực hiện công trình đầy đủ hơn nên mức độ hài lòng của cộng đồng cũng cao hơn khi thụ hưởng.

*Thứ ba*, qua nghiên cứu bốn xã trên địa bàn hai tỉnh Quảng Trị và Hòa Bình, có thể khái quát rằng, ở đâu vai trò chủ thể của cộng đồng được tôn trọng và phát huy tối đa thì ở đó xây dựng nông thôn mới cũng thành công tối đa. Ngược lại, ở đâu mà người dân bị áp đặt bởi những quy định và cách làm của “những người ngoài cuộc” thì ở đó sự tham gia của cộng đồng trong các khâu trở nên yếu ớt và mức độ thành công của xây dựng nông thôn mới đạt thấp hơn hoặc thậm chí bị thất bại.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

ACDC, CDI và BTAP. (2018). *Báo cáo đánh giá tiếng nói của người dân và cán bộ địa phương về Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới giai đoạn 2016-2020*.  
Blau Peter M và W. Richard Scott. (1962). *Các tổ chức chính thức: Phương pháp tiếp cận so sánh*. Stanford Calif: Stanford University Press.  
Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2017). *Thông tư số 01/2017/TT-BKHĐT ban hành ngày 14/02/2017 hướng dẫn quy trình lập kế hoạch đầu tư cấp xã thực hiện các chương trình mục tiêu quốc gia*.

Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn. (2016). *Quyết định số 4072/QĐ-BNN-VPĐP ban hành ngày 05/10/2016 phê duyệt chương trình khung tập huấn, bồi dưỡng cán bộ xây dựng nông thôn mới các cấp thuộc chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới, giai đoạn 2016-2020*.  
Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn. (2017). *Quyết định số 4781/QĐ-BNN-VPĐP ban hành ngày 21/11/2017 ban hành sổ tay hướng dẫn phát triển sản xuất trong chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới giai đoạn 2016-2020*.

- Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn. (2017). *Quyết định số 69/QĐ-BNN-VPĐP ban hành ngày 09/01/2017 ban hành sổ tay hướng dẫn thực hiện bộ tiêu chí quốc gia về xã nông thôn mới giai đoạn 2016-2020*.
- Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn. (2017). *Thông tư số 05/2017/TT-BNNPTNT ban hành ngày 01/03/2017 hướng dẫn một số nội dung thực hiện chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới giai đoạn 2016-2020*.
- Bộ Tài chính. (2017). *Thông tư 43/2017/TT-BTC ban hành ngày 12/05/2017 quy định quản lý và sử dụng kinh phí sự nghiệp thực hiện chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới giai đoạn 2016-2020*.
- Chính phủ. (2015). *Nghị định số 84/2015/NĐ-CP về giám sát và đánh giá đầu tư*. Ban hành ngày 30 tháng 09 năm 2015.
- Chính phủ. (2016). *Nghị định số 161/2016/NĐ-CP ban hành ngày 02/12/2016 cơ chế đặc thù trong quản lý đầu tư xây dựng đối với một số dự án thuộc các chương trình mục tiêu quốc gia giai đoạn 2016-2020*.
- Chính phủ. (2018). *Nghị định số 120/2018/NĐ-CP ban hành ngày 13/09/2018 về sửa đổi, bổ sung một số điều Nghị định số 77/2015/NĐ-CP ngày 10 tháng 9 năm 2015 của Chính phủ về kế hoạch đầu tư công trung hạn và hằng năm, số 136/2015/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2015 của Chính phủ về hướng dẫn thi hành một số điều của luật đầu tư công và số 161/2016/NĐ-CP ngày 02 tháng 12 năm 2016 của Chính phủ về cơ chế đặc thù trong quản lý đầu tư xây dựng đối với một số dự án thuộc các chương trình mục tiêu quốc gia giai đoạn 2016-2020*.
- Coleman, J. S. (1988). "Social capital in the creation of human capital". *The American Journal of Sociology*. 94(1) Supplement: Organizations and institutions: Sociological and economic approaches to the analysis of social structure 95 - 120.
- Hội đồng nhân dân tỉnh Hòa Bình. (2017). *Nghị quyết số 51/2017/NQ-HĐND ban hành ngày 13 tháng 7 năm 2017 quy định mức hỗ trợ từ ngân sách Nhà nước để thực hiện một số nội dung xây dựng nông thôn mới tỉnh Hòa Bình, giai đoạn 2016-2020*. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Tai-chinh-nha-nuoc/Nghi-quyet-51-2017-NQ-HDND-ho-tro-ngan-sach-thuc-hien-xay-dung-xa-nong-thon-moi-Hoa-Binh-357688.aspx>.
- Thủ tướng Chính phủ (2016). *Quyết định 2540/QĐ-TTg ban hành ngày 30 tháng 12 năm 2016 về việc ban hành Quy định điều kiện, trình tự, thủ tục, hồ sơ xét, công nhận và công bố địa phương đạt chuẩn nông thôn mới; địa phương hoàn thành nhiệm vụ xây dựng nông thôn mới giai đoạn 2016-2020*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2016). *Quyết định số 1600/QĐ-TTg ban hành ngày 16/8/2016 phê duyệt Chương trình Mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới giai đoạn 2016-2020*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2016). *Quyết định số 1730/QĐ-TTg ban hành ngày 05/09/2016 về việc ban hành kế hoạch tổ chức thực hiện phong trào thi đua "cả nước chung sức xây dựng nông thôn mới" giai đoạn 2016-2020*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2016). *Quyết định số 1980/QĐ-TTg ban hành ngày 17/10/2016 về việc ban hành bộ tiêu chí quốc gia về xã nông thôn mới giai đoạn 2016-2020*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2016). *Quyết định số 2540/QĐ-TTg ban hành ngày 30/12/2016 về việc ban hành quy định điều kiện, trình tự, thủ tục, hồ sơ xét, công nhận và công bố địa phương đạt chuẩn nông thôn mới; địa phương hoàn thành nhiệm vụ xây dựng nông thôn mới giai đoạn 2016-2020*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2016). *Quyết định số 41/2016/QĐ-TTg ban hành ngày 10/10/2016 ban hành quy chế quản lý, điều hành thực hiện các chương trình mục tiêu quốc gia*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2016). *Quyết định số 558/QĐ-TTg ban hành ngày 05/05/2016 về việc ban hành tiêu chí huyện nông thôn mới và quy định thị xã, thành phố trực thuộc cấp tỉnh hoàn thành nhiệm vụ xây dựng nông thôn mới*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2017). *Quyết định số 12/2017/QĐ-TTg ban hành ngày 22/04/2017 ban hành quy định nguyên tắc, tiêu chí, định mức phân bổ vốn ngân sách trung ương và tỷ lệ vốn đối ứng của ngân sách địa phương thực hiện chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới giai đoạn 2016-2020*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2017). *Quyết định số 45/QĐ-TTg ban hành ngày 12/01/2017 phê duyệt chương trình khoa học và công nghệ phục vụ xây dựng nông thôn mới giai đoạn 2016-2020 (sửa đổi, bổ sung quyết định số 27/QĐ-TTG ngày 05 tháng 01 năm 2012 của Thủ tướng Chính phủ)*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2018). *Quyết định số 1385/QĐ-TTg ban hành ngày 21/10/2018 phê duyệt đề án hỗ trợ thôn, bản, ấp của các xã đặc biệt khó khăn khu vực biên giới, vùng núi, vùng bãi ngang ven biển và hải đảo xây dựng nông thôn mới và giảm nghèo bền vững giai đoạn 2018-2020*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2018). *Quyết định số 490/QĐ-TTg ban hành ngày 07/05/2018 phê duyệt chương trình môi xã một sản phẩm giai đoạn 2018-2020*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2018). *Quyết định số 691/QĐ-TTg ban hành ngày 05/06/2018 ban hành tiêu chí xã nông thôn mới kiểu mẫu giai đoạn 2018-2020*.
- UBND huyện Mộc Châu. (2020). *Báo cáo thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới giai đoạn 2011-2020*.
- Ủy ban Nhân dân tỉnh Quảng Trị. (2019). *Báo cáo tổng kết 10 năm thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia về xây dựng nông thôn mới giai đoạn 2010-2020 trên địa bàn tỉnh Quảng Trị*.
- Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam - Ban Thường trực. (2017). *Hướng dẫn 78/HD-MTTW-BTT nội dung, cách thức, quy trình lấy ý kiến về sự hài lòng của người dân đối với kết quả xây dựng nông thôn mới ở cấp huyện, cấp xã ban hành ngày 24 tháng 4 năm 2017*.
- White, Cameron. (2014). *Community Education for Social Justice*. Leiden. The Netherlands, DOI: <https://doi.org/10.1007/978-94-6209-506-9v>

# **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](mailto:tapchinguonnhanluc@ulsa.edu.vn)

- Quy định thể lệ viết bài Tạp chí, tác giả vui lòng xem chi tiết tại website của Trường: <http://ulsa.edu.vn/>



TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI