

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

ThS. Dương Thị Hường

Viện Khoa học Lao động và Xã hội

duonghuong8586@yahoo.com.vn

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

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

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

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

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

Mã bài báo: JHS - 54

Ngày nhận bài sửa: 14/6/2022

Ngày nhận bài: 15/5/2022

Ngày duyệt đăng: 20/7/2022

Ngày nhận phản biện: 31/5/2022

1. Giới thiệu

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

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

2. Cơ sở lý thuyết

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Phương pháp nghiên cứu

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

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

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

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

4. Thực trạng vấn đề nghiên cứu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Điều chỉnh lương trong bối cảnh đại dịch Covid-19

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TÀI LIỆU THAM KHẢO

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