

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

TS. Bùi Quốc Anh

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

quocanh.molisa@gmail.com

TS. Vũ Thị Ánh Tuyết

Học viện Ngân hàng

tuyetvta@hvn.edu.vn

ThS. Trương Thị Tâm

Trường Đại học Lao động - Xã hội

truongtamulsa18@gmail.com.vn

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

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

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

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

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

Mã bài báo: JHS - 55

Ngày nhận bài sửa: 19/6/2022

Ngày nhận bài: 25/5/2022

Ngày duyệt đăng: 20/7/2022

Ngày nhận phản biện: 7/6/2022

1. Đặt vấn đề

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

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

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

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

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

2. Nội dung

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

2.1.1. Doanh nghiệp thâm dụng lao động

Khái niệm doanh nghiệp thâm dụng lao động

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

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

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

Đặc điểm của doanh nghiệp thâm dụng lao động

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Kiểm tra, thanh tra thực hiện chính sách tiền lương

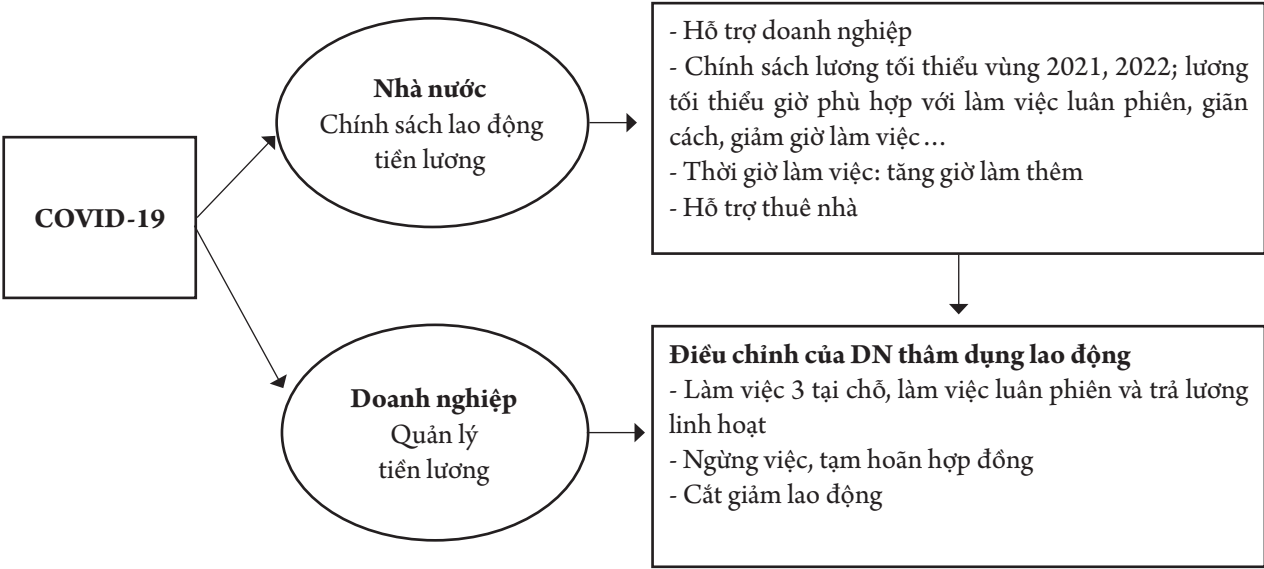
và thực hiện thuế thu nhập cá nhân theo quy định của Nhà nước, căn ghi đầy đủ tiền lương và thu nhập hàng tháng của người lao động. Thực hiện đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người lao động theo quy định của Nhà nước.

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

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

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

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



Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất.

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

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

Đơn vị tính: Người

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Đơn vị tính: nghìn đồng/người/tháng

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

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

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

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

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

➤ Chính sách lao động tiền lương của Nhà nước

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

(1) Nhóm chính sách hỗ trợ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bảng 3. Tiền lương tối thiểu vùng 2019 - 2022

Đơn vị: nghìn đồng/người/tháng

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

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

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

(3) *Chính sách hỗ trợ thuê nhà*

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

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

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

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

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

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

(5) Những kết quả đạt được

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3.1. Thách thức hậu Covid-19

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

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

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

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

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

2.3.2. Giải pháp cho doanh nghiệp thâm dụng lao động

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

Về phía Chính phủ

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

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

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

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

Về phía Bảo hiểm xã hội Việt Nam

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

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

Về phía doanh nghiệp thâm dụng lao động

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

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

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

TÀI LIỆU THAM KHẢO

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