

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

ThS. Nguyễn Thị Thúy Nga

Trường Đại học Lao động - Xã hội

ngaquyen280501@gmail.com

TS. Nguyễn Thị Thanh Nga

Trường Đại học Lao động - Xã hội

nga8554183@yahoo.com.vn

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

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

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

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

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

Mã bài báo: JHS - 58

Ngày nhận bài sửa: 16/6/2022

Ngày nhận bài: 15/5/2022

Ngày duyệt đăng: 20/7/2022

Ngày nhận phản biện: 29/5/2022

1. Giới thiệu

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

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

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

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

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

2.1. Tổng quan vấn đề nghiên cứu

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2. Khung lý thuyết

*** Một số khái niệm**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Phương pháp nghiên cứu

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

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

4. Kết quả nghiên cứu

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

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

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

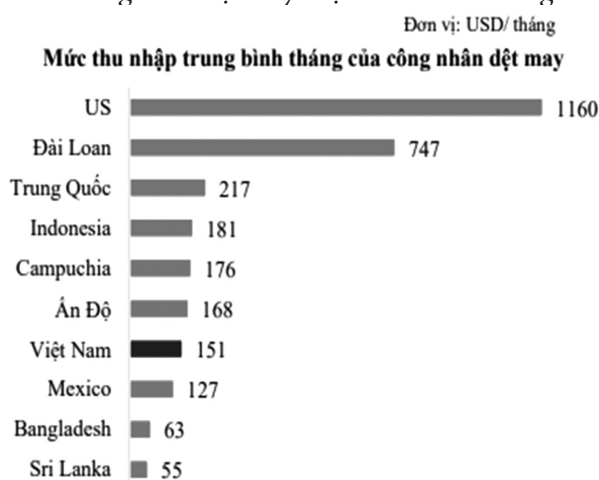
Theo báo cáo tổng kết ngành năm 2021 của Hiệp hội Da - Giày - Túi xách Việt Nam (Lefaso) tính chung cả năm 2021 chỉ số sản xuất công nghiệp các doanh nghiệp da giày tăng 5,2% so với cả năm 2020, nhưng vẫn thấp hơn mức tăng 9,9% của năm 2019. Năm 2021 tổng kim ngạch xuất khẩu da giày đạt 20,78 tỷ USD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

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

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

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

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



Nguồn: shenglufashion, VCBS tổng hợp

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

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

Đơn vị tính: Nghìn đồng/Người/Tháng

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

Nguồn: Báo cáo của Tổng cục Thống kê

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1. Đối với bản thân người lao động

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

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

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

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

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

5.2. Đối với doanh nghiệp

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.4. Về phía Nhà nước

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

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

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

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

TÀI LIỆU THAM KHẢO

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