

TÁC ĐỘNG CỦA ĐẠI DỊCH COVID-19 ĐẾN TIỀN LƯƠNG CỦA LAO ĐỘNG LÀM CÔNG HƯỞNG LƯƠNG TRONG CÁC NGÀNH THÂM DỤNG LAO ĐỘNG

ThS. Hà Thị Thu Hường

Viện Khoa học Lao động và Xã Hội

huonghtt@molisa.gov.vn

TS. Trần Thị Minh Phương

Trường Đại học Lao động - Xã hội

minhphuong.ulsa@gmail.com

Tóm tắt: Đại dịch Covid-19 đã ảnh hưởng đến hầu hết các lĩnh vực sản xuất, kinh doanh, dịch vụ, các hoạt động kinh tế, tác động đến tiền lương của người lao động khiến nhiều doanh nghiệp và người lao động đối mặt với nhiều rủi ro, buộc họ phải thay đổi để thích ứng, an toàn, hòa nhập trong điều kiện bình thường mới. Một số tác động được kể tới như: mất việc, tạm ngừng việc, giảm giờ làm, giảm thu nhập, người lao động phải chuyển sang làm công việc khác, phải làm thêm các công việc khác ngoài công việc chính để đảm bảo thu nhập... Thị trường lao động của Việt Nam hiện nay đa phần là lao động phổ thông, nhiều ngành thâm dụng lao động ở mức cao, các doanh nghiệp đang cố gắng thực hiện nhiều giải pháp để thúc đẩy sản xuất kinh doanh, phát triển kinh tế - xã hội, trong đó doanh nghiệp giữ vai trò then chốt, người lao động là vốn quý, cung - cầu lao động phải phù hợp với nhiều điều kiện mới. Bài viết tập trung nghiên cứu tác động của đại dịch Covid-19 đến tiền lương của người lao động trong các ngành thâm dụng lao động. Từ đó đưa ra một số giải pháp và khuyến nghị.

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

IMPACTS OF THE COVID-19 PANDEMIC ON WAGES OF EMPLOYEES IN LABOR- INTENSIVE INDUSTRIES

Abstract: The Covid-19 pandemic has affected most of the fields of production, business, services, economic activities. It impacts on workers' wages that causes many businesses and workers to face with risks, forcing them to change to adapt, be safe, and integrate into the new normal. Some impacts are mentioned such as: job loss, job suspension, reduced working hours, reduced income; employees have to switch to other jobs, do other jobs besides the main job to ensure income... Currently, Vietnam's labor market is mostly unskilled workers, many labor-intensive industries have high demand of workers, businesses are trying to implement many solutions to promote production and business and socio-economic development in which enterprises play a key role, employees are precious capital, labor supply and demand must be suitable with many new conditions. The article focuses on studying the impact of the Covid-19 pandemic on the wages of workers in labor-intensive industries. Thereby, some solutions and recommendations are given.

Keywords: Covid-19 pandemic, wages, employees, labor-intensive businesses.

Mã bài báo: JHS - 59

Ngày nhận bài sửa: 30/6/2022

Ngày nhận bài: 28/5/2022

Ngày duyệt đăng: 20/7/2022

Ngày nhận phản biện: 14/6/2022

1. Giới thiệu

Tiền lương, thu nhập giúp đời sống của người lao động (NLĐ) được cải thiện và yên tâm làm việc. Tiền lương có vai trò rất quan trọng trong điều phối lực lượng lao động. Tuy nhiên, tiền lương, thu nhập, đời sống của NLĐ làm công ăn lương vẫn còn đặt ra nhiều khó khăn, nhất là trong dịch bệnh Covid-19 từ năm 2020 đến nay. Đại dịch Covid-19 ảnh hưởng mạnh mẽ đến tình hình kinh tế - xã hội nói chung và trong lĩnh vực lao động, việc làm nói riêng. Thất nghiệp gia tăng, số người không có việc làm, thu nhập giảm làm cho đời sống của người lao động khó khăn hơn, đặc biệt là đối với người lao động trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động.

Theo báo cáo “Xu hướng lao động và xã hội Việt Nam 2021 triển vọng 2030 của Viện Khoa học Lao động và Xã hội và ILO”, dịch Covid-19 đã tác động đến thị trường lao động, lực lượng lao động sụt giảm do một lượng lao động buộc phải rời khỏi thị trường, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động và số người có việc làm giảm trong khi tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức, tỷ lệ thất nghiệp và tỷ lệ thiếu việc làm đều tăng. Các ngành bị ảnh hưởng nhiều nhất là các ngành thâm dụng lao động như du lịch, bán lẻ, dệt may, da giày, chế biến gỗ, điện tử và chế biến thực phẩm. Từ giữa năm 2020, tác động của dịch Covid-19 rõ nét hơn khi tiền lương của người lao động trong hầu hết các ngành đều giảm. Bài viết thể hiện quan điểm của tác giả tập trung nghiên cứu về tiền lương của người lao động làm công hưởng lương trong các ngành thâm dụng lao động, phân tích được thực trạng tiền lương và có liên hệ trong dịch bệnh Covid-19. Từ đó đưa ra một số giải pháp và khuyến nghị chính sách.

2. Cơ sở lý thuyết về tiền lương và ngành thâm dụng lao động

2.1. Lý thuyết về tiền lương

Smith (1904) chỉ ra rằng xã hội có ba giai cấp tương ứng với ba hình thức thu nhập: địa chủ - địa tô, nhà tư bản - lợi nhuận và công nhân - tiền lương. Trong đó lương là thu nhập của người lao động lại phụ thuộc vào trình độ phát triển kinh tế của mỗi quốc gia, có nghĩa là nếu tốc độ tăng của cải của quốc gia tăng thì lương tăng và ngược lại. Ngoài ra, lương cũng bị ảnh hưởng bởi một số đặc điểm liên quan đến lao động như điều kiện lao động, tính chất công việc, trình độ chuyên môn, nghề nghiệp. Tại Việt Nam, theo Quân & Điềm, (2010) tiền lương có thể được hiểu là khoản tiền mà người lao động nhận được khi họ đã hoàn thành một công việc nào đó.

Theo quy định tại Điều 90 Bộ luật Lao động (2019): “Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao

gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác”. Như vậy, tiền lương được hiểu là số tiền mà người lao động được người sử dụng lao động trả tương ứng với số lượng và chất lượng lao động mà họ đã đóng góp.

Trong cơ chế thị trường, sức lao động trở thành hàng hóa, loại hàng hóa đặc biệt. Giá cả sức lao động chính là tiền lương, tiền công. Từ những khái niệm và nhận thức về tiền lương nêu trên có thể rút ra được là về bản chất, tiền lương trong cơ chế thị trường gồm:

- Tiền lương là giá cả sức lao động, hay biểu hiện bằng tiền của giá trị lao động mà người sử dụng lao động trả cho người lao động.

- Tiền lương phụ thuộc vào quan hệ cung - cầu lao động trên thị trường lao động, nhưng không được trả thấp hơn mức lương tối thiểu đủ sống do luật pháp quy định.

- Tiền lương được xác định thông qua cơ chế thỏa thuận giữa các bên trong quan hệ lao động.

Thu nhập là các khoản tiền bổ sung vào tiền lương nhằm quán triệt hơn nguyên tắc phân phối thu nhập của người lao động và nhằm khuyến khích người lao động nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm và tiết kiệm nguyên, vật liệu trong quá trình sản xuất. Cùng với tiền lương, các khoản thu nhập ngoài lương góp phần thỏa mãn nhu cầu vật chất cho người lao động và phân định rõ chất lượng công việc của người lao động đóng góp cho tổ chức.

2.2. Lý thuyết về ngành thâm dụng lao động

Thâm dụng lao động là hoạt động sản xuất đòi hỏi lượng lao động đầu vào cao hơn để thực hiện các hoạt động sản xuất so với lượng vốn cần thiết. Các ngành thâm dụng lao động bao gồm nông nghiệp, nhà hàng, khách sạn, khai thác mỏ và các ngành khác đòi hỏi nhiều nhân lực để sản xuất hàng hóa và dịch vụ. Các ngành thâm dụng lao động phụ thuộc phần lớn vào công nhân và nhân viên của doanh nghiệp, đòi hỏi đầu tư và thời gian cao hơn để đào tạo và huấn luyện công nhân sản xuất hàng hóa và dịch vụ theo các tiêu chuẩn quy định. Sản xuất thâm dụng lao động cũng đòi hỏi nhiều thời gian hơn để hoàn thành một đơn vị sản xuất vì sản xuất nói chung diễn ra ở quy mô nhỏ.

Đặc điểm của ngành 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.

Nhiều công việc thâm dụng lao động không cần đòi hỏi trình độ kỹ 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 ngành 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.

Thâm dụng lao động, lợi thế lao động giá rẻ phải bắt đầu từ tư duy kinh tế, cụ thể là từ tư duy tăng trưởng bao trùm, bền vững và mô hình mới thay vì đi con đường cũ, đẩy vốn vào để lấy tăng trưởng, việc làm.

3. Phương pháp nghiên cứu

Dựa trên số liệu của Tổng cục thống kê từ 2012 - 2021,

tác giả thực hiện phương pháp phân tích thống kê mô tả về tiền lương bình quân của các ngành thâm dụng lao động. Đồng thời, tác giả cũng sử dụng các phương pháp toán để xử lý số liệu điều tra của Tổng cục Thống kê.

4. Tiền lương của lao động làm công hưởng lương trong các ngành thâm dụng lao động

Hiện nay, tại Việt Nam, năm ngành thâm dụng lao động nhất bao gồm sản xuất và chế biến thực phẩm, dệt may, da giày, chế biến gỗ và sản xuất sản phẩm điện tử. Mặc dù thu hút số lượng lớn lao động, thu nhập bình quân/tháng của lao động trong các doanh nghiệp này vẫn thấp hơn khá nhiều so với thu nhập bình quân của lao động trong toàn ngành kinh tế. Năm 2021, thu nhập bình quân của lao động làm công ăn lương trong năm ngành thâm dụng lao động đạt 6396,82 nghìn đồng/người/tháng, thấp hơn 354 nghìn đồng/người/tháng so với mức trung bình trong cả nước.

Xét theo từng ngành, ngoại trừ ngành sản xuất sản phẩm điện tử, thu nhập bình quân tháng của lao động làm công hưởng lương trong bốn ngành còn lại đều thấp hơn mức thu nhập trung bình của lao động làm công hưởng lương cả nước. Mức chênh lệch cao nhất ở ngành chế biến gỗ vào năm 2021 (thấp hơn 1.894 nghìn đồng/người/tháng).

Bảng 1. Tiền lương bình quân danh nghĩa trong các ngành thâm dụng lao động

ĐVT: triệu đồng

Ngành	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Sản xuất, chế biến thực phẩm	3,429	3,768	4,054	4,290	4,733	5,150	6,013	6,113	5,589
Dệt may	3,721	4,084	4,218	4,700	4,960	5,325	6,088	6,271	5,916
Da giày	4,084	4,511	4,630	5,075	5,509	5,999	6,699	6,827	6,324
Chế biến gỗ	2,997	3,451	3,502	3,706	4,387	4,460	5,227	5,446	4,856
Sản xuất sản phẩm điện tử	4,882	5,124	5,209	6,053	6,112	6,527	7,364	7,369	7,464
TLTB cả nước	4,113	4,488	4,698	5,023	5,372	5,776	6,629	6,611	6,750

Nguồn: Số liệu điều tra lao động việc làm - Tổng cục Thống kê 2013 - 2021

Trong năm ngành thâm dụng lao động hiện nay, lao động làm công hưởng lương trong ngành sản xuất sản phẩm điện tử luôn có mức lương bình quân cao nhất và cách biệt với lao động trong các ngành còn lại trong toàn giai đoạn. Mức lương bình quân đạt

đỉnh vào năm 2021 với mức tiền lương danh nghĩa 7.464 (nghìn đồng/người/tháng) và tiền lương thực tế 4.989 (nghìn đồng/người/tháng). Tiếp theo là lao động làm công hưởng lương trong ngành sản xuất da giày và lao động làm công hưởng lương trong ngành

dệt may. Hai ngành có mức tiền lương bình quân thấp nhất là chế biến gỗ và sản xuất, chế biến thực phẩm.

Xét về tốc độ gia tăng tiền lương thực tế, ngành sản xuất và chế biến thực phẩm có tốc độ gia tăng tiền lương cao nhất trong toàn giai đoạn (bình quân 6,3%/năm),

tiếp theo là ngành chế biến gỗ (6,22%/năm), dệt may (5,97%/năm). Sản xuất sản phẩm điện tử và da giày là hai ngành có tốc độ gia tăng tiền lương bình quân thực tế thấp nhất (lần lượt đạt 5,45%/năm và 5,62%/năm).

Bảng 2. Tiền lương bình quân thực tế trong các ngành thâm dụng lao động

DVT: triệu đồng

Ngành	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Sản xuất, chế biến thực phẩm	2,292	2,519	2,710	2,868	3,164	3,443	4,020	4,086	3,736
Dệt may	2,487	2,730	2,819	3,142	3,316	3,559	4,069	4,191	3,954
Da giày	2,730	3,015	3,095	3,393	3,682	4,010	4,478	4,563	4,227
Chế biến gỗ	2,003	2,307	2,341	2,477	2,932	2,981	3,494	3,640	3,246
Sản xuất sản phẩm điện tử	3,263	3,425	3,482	4,046	4,086	4,363	4,923	4,925	4,989
Cả nước	2,867	3,000	2,450	3,114	3,192	3,319	3,703	3,608	3,616

Ghi chú: tính theo giá so sánh năm 2010

Nguồn: Số liệu điều tra lao động việc làm - Tổng cục Thống kê 2013 - 2021

Không xét hai năm 2020 và 2021 do tác động của đại dịch Covid-19, sản xuất và chế biến thực phẩm, dệt may và da giày là ba ngành có tốc độ gia tăng tiền lương thực tế tăng đều qua các năm từ 2013 - 2019. Trong khi đó, tiền lương thực tế của lao động làm công hưởng lương trong ngành chế biến gỗ và sản xuất sản phẩm điện tử có sự khác biệt rất lớn trong tốc độ tăng trưởng qua các năm. Đặc biệt, ngành chế biến gỗ có tốc độ tăng tiền lương thực tế đạt hai con số vào các năm 2014 (10,63%), năm 2017 (14,32%) và năm 2019 (14,01%) nhưng lại đạt rất thấp vào các năm tiếp theo như năm 2015 (0,85%), thậm chí giảm vào năm 2018 (-1,79%).

Năm 2020, tiền lương bình quân vẫn tăng nhưng tốc độ gia tăng tiền lương giảm đều ở cả năm ngành thâm dụng lao động. Trong đó, giảm sâu nhất ở ngành sản xuất và chế biến thực phẩm (giảm 15,11%) và giảm ít nhất ở ngành da giày (giảm 9,78%).

Năm 2021, tiền lương bình quân giảm ở tất cả các ngành ngoại trừ ngành sản xuất sản phẩm điện tử. Trong đó, ngành chế biến gỗ giảm sâu nhất, giảm 589 (nghìn đồng/người/tháng), (tiền lương danh nghĩa)

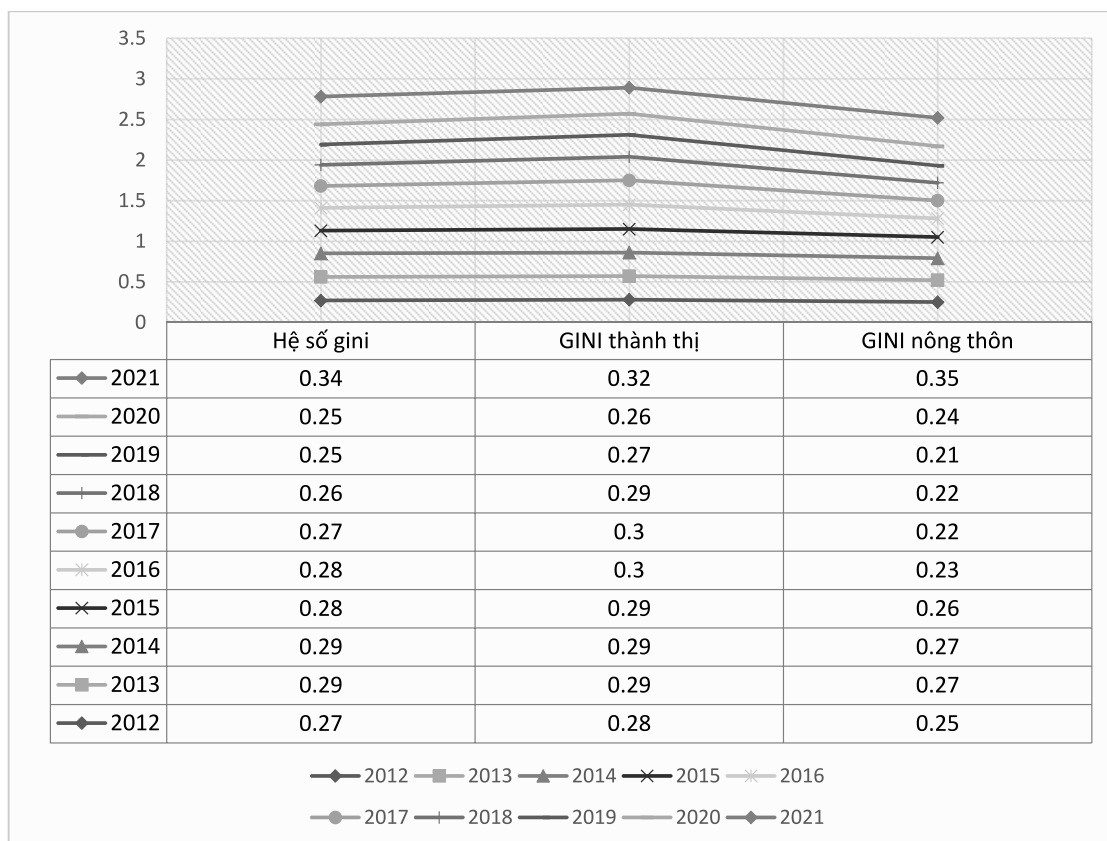
và 394 (nghìn đồng/người/tháng), (tiền lương thực tế). Ngành sản xuất sản phẩm điện tử mặc dù không giảm nhưng mức tăng gần như không đáng kể với tốc độ tăng 1,3% so với năm 2020.

5. Thực trạng bất bình đẳng thu nhập

Xét trên cả nước, trong giai đoạn 2012 - 2021, hệ số Gini của nhóm lao động làm công hưởng lương giao động không đáng kể theo xu hướng giảm dần từ 0,29 (năm 2013) xuống 0,25 (vào hai năm 2019 và 2020) và tăng lên 0,34 (năm 2021). Hệ số này nằm trong khoảng thấp của hệ số Gini tại các nước trên thế giới (0,2 - 0,4 theo World bank). Điều đó chứng tỏ phân hóa giàu nghèo trong nhóm lao động làm công hưởng lương tại Việt Nam là không cao và có xu hướng giảm dần đều qua các năm.

Xét theo khu vực, khu vực thành thị có hệ số Gini cao hơn so với khu vực nông thôn chứng tỏ mức phân hóa giàu nghèo trong nhóm lao động làm công hưởng lương ở thành thị cao hơn so với nông thôn. Tuy nhiên, mức cao hơn không đáng kể (0,02 - 0,07). Ở cả hai khu vực, hệ số Gini đều có xu hướng giảm dần từ 2013 - 2020.

Hình 1. Các hệ số bất bình đẳng thu nhập



Nguồn: Số liệu điều tra lao động việc làm - Tổng cục Thống kê 2012 - 2021

Tuy nhiên, năm 2021 ghi nhận mức tăng đáng kể của hệ số bất bình đẳng thu nhập (tăng 0,09 điểm) so với năm 2020. Đặc biệt, Gini ở khu vực nông thôn tăng rất nhanh và cao hơn khu vực thành thị cũng trong năm này.

Mặc dù tiền lương trung bình thấp hơn nhưng

mức độ phân hóa thu nhập trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động cũng thấp hơn mức độ phân hóa trong toàn ngành kinh tế nói chung. Hệ số Gini trong nhóm năm ngành thâm dụng lao động là 0,243, thấp hơn 0,1 điểm so với hệ số Gini trong toàn ngành kinh tế.

Bảng 3. Hệ số bất bình đẳng thu nhập và tỷ lệ lao động hưởng lương thấp trong các ngành thâm dụng lao động năm 2021

Ngành	Gini	Tỷ lệ hưởng lương thấp(%)
Cả nước	0,34	15,05
Sản xuất, chế biến thực phẩm	0,32	22,20
Dệt may	0,21	9,94
Da giày	0,19	10,00
Chế biến gỗ	0,38	34,64
Sản xuất sản phẩm điện tử	0,18	3,51
5 ngành thâm dụng lao động	0,24	12,18

Nguồn: Số liệu điều tra lao động việc làm - Tổng cục Thống kê 2021

Xét riêng trong năm ngành thâm dụng lao động, chế biến gỗ mặc dù là ngành có mức tiền lương bình quân thấp nhất nhưng cũng là ngành có mức độ phân

hóa thu nhập cao nhất (Gini bằng 0,38). Trong khi đó ngành sản xuất sản phẩm điện tử và da giày có mức phân hóa rất thấp (lần lượt là 0,18 và 0,19).

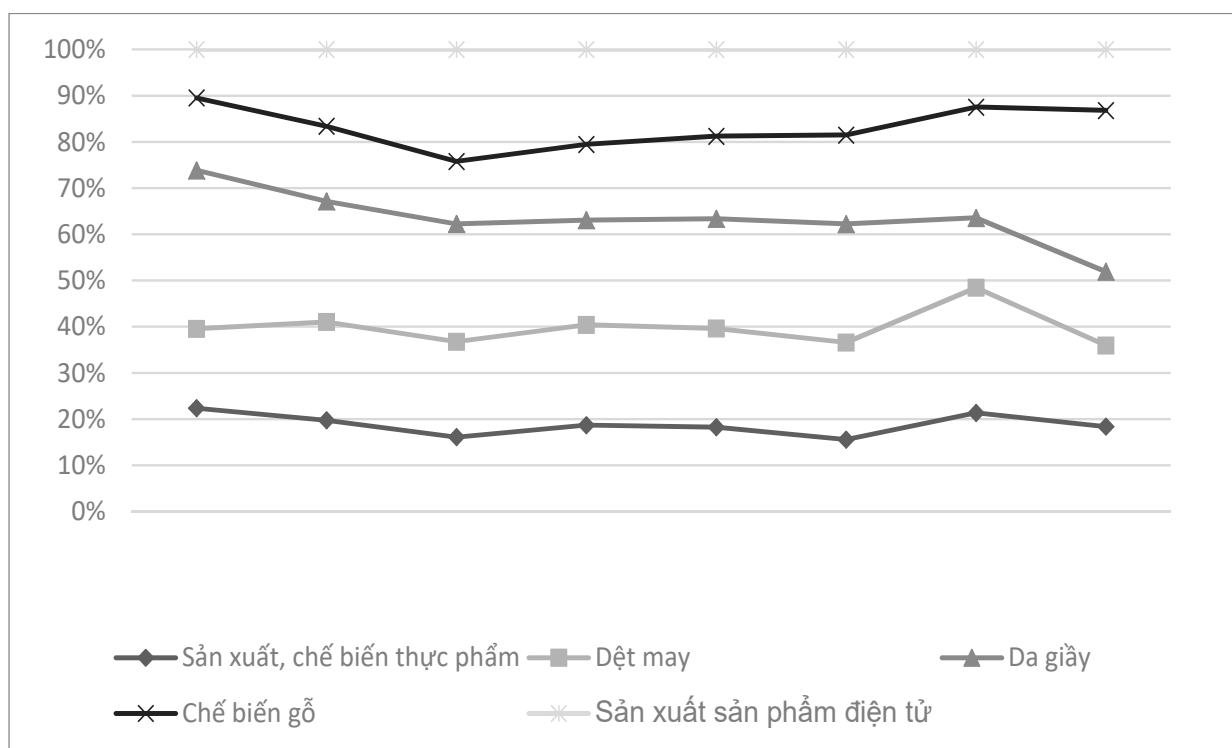
Năm 2021, mức tiền lương thấp trong toàn ngành kinh tế được xác định bằng 3.879 nghìn đồng/người/tháng. Tỷ lệ người lao động có mức tiền lương thấp trong các ngành thâm dụng lao động thấp hơn 2,87% so với trong toàn ngành kinh tế. Trong đó, ngành sản xuất sản phẩm điện tử chỉ có 3,51% lao động hưởng lương thấp. Tuy nhiên, ngành chế biến gỗ và sản xuất chế biến thực phẩm có tỷ lệ lao động hưởng lương thấp cao hơn rất nhiều tỷ lệ chung của toàn ngành kinh tế (lần lượt là 34,64 và 22,20%).

6. Một số tác động của Covid-19 tới tiền lương của lao động làm công hưởng lương trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động

Theo kết quả điều tra lao động việc làm của Tổng cục Thống kê, năm 2021, đại dịch Covid-19 tác động mạnh tới tiền lương của lao động làm công hưởng lương trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động. Một số tác động được kể tới như: mất việc, tạm ngừng việc, giảm giờ làm, giảm thu nhập, người lao động phải chuyển sang làm công việc khác, phải làm thêm các công việc khác ngoài công việc chính để đảm bảo thu nhập...

Hình 2. Tác động của Covid-19 tới tiền lương của lao động làm công hưởng lương trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động

DVT: tỷ lệ %



Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra lao động việc làm của Tổng cục Thống kê 2021

Trong những tác động này, thu nhập giảm, giờ làm bị giảm do nghỉ giãn việc, nghỉ luân phiên và tạm ngừng việc được ghi nhận có mức ảnh hưởng tới nhiều người lao động nhất trong cả năm nhóm doanh nghiệp thâm dụng lao động.

Ngành da giày ghi nhận mức giảm thu nhập trên diện rộng với 50,90% người lao động ghi nhận bị giảm thu nhập, có 39,99% bị giảm giờ làm và 32,13% phải tạm ngừng việc. Tiếp đến là ngành dệt may với các tỷ lệ lần lượt là 48,70%; 32,42% và 26,16%. Ngành sản

xuất điện tử thứ ba với các tỷ lệ lần lượt là 46,10%; 38,03% và 20,44%. Ngành sản xuất, chế biến thực phẩm đứng thứ tư với các tỷ lệ lần lượt là 41,96%; 25,26% và 24,27%. Cuối cùng là ngành chế biến gỗ các tỷ lệ lần lượt là 36,80%; 21,23% và 19,99%. Các tác động khác như mất việc, chuyển sang làm công việc hưởng lương/hưởng công khác, làm thêm, tự làm.... diễn ra ít hơn và tỷ lệ thấp. Cao nhất là ngành chế biến gỗ người lao động 5,68% ghi nhận tự làm nông, lâm nghiệp và thủy sản để bán.

Bảng 4. Đặc điểm của nhóm lao động chịu tác động của Covid-19 trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động

DVT: tỷ lệ %

Đặc điểm của lao động bị tác động của Covid-19	Tỷ lệ trong nhóm bị ảnh hưởng		Tỷ lệ trong tổng số lao động	
	Giảm thu nhập	Mất việc	Giảm thu nhập	Mất việc
Theo giới tính				
Nam	31,10	32,28	44,51	6,13
Nữ	68,90	67,72	47,01	5,80
Theo trình độ chuyên môn kỹ thuật				
Không có chuyên môn kỹ thuật	77,83	82,70	46,20	6,27
Sơ cấp	11,28	10,20	49,59	5,34
Trung cấp	3,33	2,67	47,43	4,73
Cao đẳng	3,50	2,25	47,49	3,80
Đại học trở lên	4,06	2,18	42,33	3,17
Theo loại hợp đồng lao động				
Hợp đồng không xác định thời hạn	23,53	21,48	48,22	5,66
Hợp đồng 1 năm đến dưới 3 năm	49,51	38,78	47,25	4,85
Hợp đồng 3 tháng đến dưới 1 năm	6,83	10,90	47,79	9,89
Hợp đồng dưới 3 tháng	0,96	2,05	40,70	13,20
Hợp đồng giao khoán công việc	2,61	2,84	44,53	6,75
Thỏa thuận miệng	12,38	16,82	47,19	8,42
Không có hợp đồng lao động	4,19	7,11	40,96	10,51

Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra lao động việc làm của Tổng cục Thống kê các năm 2012 - 2021

Xét riêng nhóm lao động bị ảnh hưởng mất việc và giảm thu nhập qua đại dịch Covid-19 ở các doanh nghiệp thâm dụng lao động, không có quá nhiều sự khác biệt giữa nam giới và nữ giới. Tỷ lệ lao động nữ bị giảm thu nhập cao hơn không đáng kể so với lao động là nam giới (2,5%). Trong khi đó, nam giới bị mất việc nhiều hơn so với nữ giới nhưng tỷ lệ chênh lệch không đáng kể (0,33%).

Tương tự như phân theo giới tính, tỷ lệ người lao động bị đại dịch Covid-19 tác động làm giảm thu nhập cũng không có sự chênh lệch đáng kể phân theo trình độ lao động. Tuy nhiên, tỷ lệ này lại có sự khác biệt trong nhóm đối tượng bị mất việc làm. Cụ thể, tỷ lệ người lao động không có trình độ chuyên môn kỹ thuật bị mất việc làm trong giai đoạn Covid-19 cao hơn so với nhóm lao động đã qua đào tạo. Đặc biệt, tỷ lệ này cao gấp đôi với nhóm có trình độ đại học và trên đại học.

Theo loại hợp đồng lao động, những lao động có hợp đồng dài hạn bị giảm thu nhập nhiều hơn lao

động không có hợp đồng hoặc hợp đồng dưới 3 tháng, hợp đồng khoán việc. Tuy tỷ lệ bị giảm thu nhập thấp hơn so với nhóm lao động có hợp đồng lao động dài hạn, nhóm lao động không có hợp đồng lao động, thỏa thuận miệng và hợp đồng lao động dưới 3 tháng chịu tác động tiêu cực hơn khi đại dịch Covid-19 xảy ra. Cụ thể, tỷ lệ mất việc làm xảy ra cao nhất ở nhóm có hợp đồng lao động dưới 3 tháng (13,20%), tiếp đến là nhóm lao động không có hợp đồng lao động (10,51%). Lao động có hợp đồng lao động từ 1 đến 3 năm và nhóm lao động có hợp đồng lao động không xác định thời hạn có tỷ lệ mất việc làm thấp nhất trong các nhóm phân theo loại hợp đồng lao động với tỷ lệ mất việc tương ứng là 4,85% và 5,66%.

7. Kết luận

Đại dịch Covid-19 tác động mạnh tới tiền lương của lao động làm công hưởng lương trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động. Một số tác động được kể tới như: mất việc, tạm ngừng việc, giảm giờ làm, giảm thu nhập, người lao động phải chuyển sang làm công

việc khác, phải làm thêm các công việc khác ngoài công việc chính để đảm bảo thu nhập... Không chỉ vậy, từ cuối năm 2019, dịch bệnh Covid-19 đã khiến cho nhiều người lao động bắt đầu bị mất việc làm, giảm thu nhập, trong khi lại phát sinh chi phí phòng chống dịch bệnh cộng với giá cả các mặt hàng thiết yếu liên tục tăng cao dẫn đến đời sống khó khăn.

Bất bình đẳng trong thu nhập ở các doanh nghiệp thâm dụng lao động dường như thấp hơn, tỷ lệ lao động hưởng mức lương thấp ở các doanh nghiệp này cũng thấp hơn so với các doanh nghiệp cả nước, ngoại trừ nhóm lao động trong các doanh nghiệp chế biến gỗ.

Không có sự chênh lệch đáng kể về tác động của Covid-19 tới tiền lương và thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động khi xét theo giới tính, trình độ... Tuy nhiên, những tác động như mất việc, tạm ngừng việc, giảm thu nhập lại có sự khác biệt rõ rệt khi xét theo loại hợp đồng lao động của người làm công hưởng lương theo hướng tiêu cực hơn đối với nhóm lao động không có hợp đồng lao động, thỏa thuận miệng và hợp đồng lao động dưới 3 tháng.

Nỗ lực triển khai chương trình phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội theo tinh thần của Nghị quyết 11/NQ-CP của các cấp, các ngành, các địa phương cùng với các chính sách nới lỏng giãn cách xã hội và hoàn thành tiềm vắ xin trong những tháng cuối năm 2021 và đầu năm 2022 đã tạo điều kiện cho thị trường lao động dần phục hồi và đạt được mức tăng trưởng khá: lao động có việc làm tăng mạnh; tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm đều giảm; thu nhập của người lao động đã dần được cải thiện.

Mặc dù có nhiều khởi sắc nhưng thị trường lao động Việt Nam vẫn còn tiềm ẩn một số yếu tố thiếu bền vững. Đại dịch Covid-19 đã làm bộc lộ rõ những nhóm lao động yếu thế nhất trong thị trường lao động

nói chung và lao động trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động nói riêng. Trong thời gian tới, vấn đề bảo vệ người lao động phi chính thức được bảo đảm an toàn vệ sinh lao động, tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo đảm an toàn, an ninh và an sinh xã hội cần đặc biệt được lưu tâm khi dịch bệnh, khi những rủi ro về dịch bệnh, tác động của biến đổi khí hậu và các nguy cơ khác vẫn luôn tiềm ẩn.

8. Khuyến nghị chính sách

Một là, cần thực hiện đồng bộ, hiệu quả các cơ chế, chính sách hỗ trợ về tài chính, an sinh xã hội cho toàn thể người lao động trong các tổ chức, đặc biệt là các doanh nghiệp thâm dụng lao động gặp khó khăn trong dịch Covid-19. Xây dựng các gói hỗ trợ đặc thù cho nhóm lao động yếu thế, nhằm giúp họ sớm ổn định cuộc sống.

Hai là, thực hiện các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh để phục hồi hoạt động kinh tế (theo Nghị quyết 42/NQ-CP) của tất cả các ngành, đặc biệt là các ngành thâm dụng lao động chịu ảnh hưởng lớn của dịch Covid-19 như ngành công nghiệp chế biến, chế tạo; bán buôn và bán lẻ; dịch vụ lưu trú và ăn uống; vận tải...

Ba là, tập trung hỗ trợ người sử dụng lao động đào tạo, đào tạo lại người lao động đáp ứng yêu cầu mới; đẩy mạnh kết nối cung, cầu lao động trong nước, gắn với thị trường lao động quốc tế.

Bốn là, doanh nghiệp và người lao động cần nắm bắt nhu cầu lao động của nền kinh tế trong bối cảnh chuyển đổi phương thức sản xuất đáp ứng yêu cầu mới. Các doanh nghiệp cần thay đổi cách thức sắp xếp công việc để bảo vệ sức khỏe của người lao động. Sớm ổn định và thích ứng với điều kiện bình thường mới.

Năm là, cần xây dựng các gói hỗ trợ đặc thù cho các doanh nghiệp thâm dụng lao động, nhóm lao động yếu thế nhằm giúp họ sớm ổn định cuộc sống./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

ILO. (2020-2021) *Báo cáo Tiền lương toàn cầu*.

Quần, N.N & Diễm, N.V (2010). *Giáo trình quản trị nhân lực*. Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân.

Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2019). *Bộ luật số: 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019. Bộ luật Lao động*.

Smith, A. (1904). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations* (5 th ed.). London, UK: Methuen & Co., Ltd.

Tổng cục Thống kê. (2013-2021). *Số liệu điều tra Lao động Việc làm các năm 2013 - 2021*.

Tổng cục Thống kê. (2021). *Báo cáo Tình hình kinh tế Việt Nam (2021)*.

Viện Khoa học Lao động và Xã hội & ILO. (2021). *Xu hướng lao động và xã hội Việt Nam 2021 triển vọng 2030*.

WB. (2022) *Cập nhật tình hình phát triển kinh tế Việt Nam*. <https://thitruongtaichinhhtiente.vn/wb-kinh-te-viet-nam-du-bao-tang-truong-7-5-nam-2022-41792.html>