

TÁC ĐỘNG CỦA ĐẠI DỊCH COVID-19 VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA ĐỐI VỚI QUẢN TRỊ TIỀN LƯƠNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP THÂM DỤNG LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

Nguyễn Hoàng Mai

Trường Đại học Công đoàn

n.hoang.mai@gmail.com

Tóm tắt: Đại dịch Covid-19 đã tác động nghiêm trọng đến sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp thâm dụng lao động. Với đặc trưng sử dụng lực lượng lớn lao động trực tiếp và lệ thuộc năng suất lao động của lực lượng này, các doanh nghiệp thâm dụng lao động đã gặp rất nhiều khó khăn khi lực lượng lao động bị lây nhiễm, khi sản xuất trong điều kiện đảm bảo giãn cách và phụ thuộc vào các chỉ thị giãn cách của nhà nước. Hoạt động quản trị nhân lực nói chung, hoạt động quản trị tiền lương nói riêng không diễn ra trong điều kiện bình thường và không thực hiện được theo kế hoạch. Nhiều vấn đề đặt ra cho các doanh nghiệp thâm dụng lao động trong quản trị tiền lương như: vấn đề hoàn thiện nhân sự quản trị tiền lương; vấn đề duy trì và hoàn thiện các quy chế nội bộ phục vụ cho quản trị tiền lương; vấn đề đổi mới quản trị tiền lương thông qua áp dụng phần mềm quản trị tiền lương; khả năng nghiên cứu và phát triển các chiến lược quản trị tiền lương giúp chủ động ứng phó với các sự cố bất ngờ như Covid-19. Trong khuôn khổ của bài viết, tác giả tổng hợp và đánh giá về tác động của đại dịch Covid-19 đến các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam, qua đó, đề xuất một số gợi ý về giải pháp nhằm hoàn thiện quản trị tiền lương trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam hiện nay.

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

IMPACTS OF THE COVID-19 PANDEMIC AND ISSUES FOR SALARY ADMINISTRATION IN LABOR-INTENSIVE ENTERPRISES IN VIETNAM

Abstract: The Covid-19 pandemic has seriously affected the sustainable development of businesses, especially labor-intensive enterprises. With the characteristics of using a large workforce directly and depending on its productivity, labor-intensive businesses have faced with many difficulties when the workforce is infected and production activities are in conditions of ensuring distance and depending on the distance directives of the State. Human resource management activities in general and salary administration activities in particular do not take place under normal conditions and cannot be carried out as planned. Some problems arise for labor-intensive businesses in payroll management such as perfecting personnel of the salary management; maintaining and completing internal regulations for salary administration; salary management innovation through the application of salary management software; the ability to research and develop payroll management strategies in response to unexpected events proactively like Covid-19.

Within the framework of the article, the author summarizes and evaluates the impact of the Covid-19 pandemic on labor-intensive enterprises in Vietnam, thereby, proposing some recommendations to improve the situation of payroll management in labor-intensive enterprises in Vietnam in present.

Keywords: Covid-19 Pandemic, labor - intensive enterprises, salary administration.

Mã bài báo: JHS - 51

Ngày nhận sửa bài: 10/6/2022

Ngày nhận bài: 17/5/2022

Ngày duyệt đăng: 20/6/2022

Ngày nhận phản biện: 29/5/2022

1. Đặt vấn đề

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) khẳng định cuộc khủng hoảng thị trường lao động do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 còn lâu mới kết thúc và tăng trưởng việc làm sẽ không đủ để bù đắp cho những thiệt hại ít nhất còn phải kéo dài đến năm 2023. Trong Báo cáo của ILO về “*Triển vọng xã hội và việc làm thế giới: Xu hướng 2021*” vào tháng 6 năm 2021, Tổng giám đốc ILO nhấn mạnh, thế giới cần một chiến lược toàn diện và có sự phối hợp, dựa trên các chính sách lấy con người làm trung tâm, được hỗ trợ bởi hành động và kinh phí. Không thể có sự phục hồi thực sự nếu không có sự phục hồi của những công việc tốt (ILO, 2021).

Theo Thông cáo báo chí của Tổng cục Thống kê (ngày 06.01.2022) về *Tình hình lao động và việc làm quý IV năm 2021 và Chỉ số phát triển con người (HDI) Việt Nam giai đoạn 2016 - 2020* cho thấy người lao động có thu nhập bình quân đạt 5,3 triệu đồng/1 tháng và ghi nhận trên cả nước có gần 1,5 triệu người trong độ tuổi lao động thất nghiệp. Tổng cục Thống kê cũng đã nhận định tỷ lệ lao động thiếu việc làm giữa các khu vực cũng như sự gia tăng mạnh tỷ lệ thất nghiệp trong năm 2021 đều do tác động sâu sắc của diễn biến phức tạp, kéo dài của đại dịch Covid-19, điều này đã tác động sâu sắc đến đời sống người lao động (Tổng cục Thống kê, 2022).

Qua các báo cáo của ILO và Việt Nam cho thấy những tác động của đại dịch Covid-19 đã gây ra những ảnh hưởng lớn đến thị trường lao động nói chung và thu nhập của người lao động nói riêng tại Việt Nam và trên toàn thế giới, đặc biệt là các doanh nghiệp thâm dụng lao động. Để hồi phục, các doanh nghiệp thâm dụng lao động cần rà soát lại chất lượng và hiệu quả của quá trình quản trị nội bộ, cần xem xét đổi mới các hoạt động quản trị nhân lực, đặc biệt là quản trị tiền lương trong bối cảnh hậu đại dịch Covid-19.

Trong phạm vi của bài viết, tác giả xin đưa ra một số phân tích để thấy được những tác động của đại dịch Covid-19 đến các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam trong hơn hai năm qua và một số vấn đề đặt ra trong công tác quản trị tiền lương tại các doanh nghiệp này.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Quản trị tiền lương là một hoạt động thuộc quản trị nhân lực, thực hiện hiệu quả quản trị tiền lương sẽ giúp nâng cao chất lượng, hiệu quả quản trị nhân lực và góp phần phát triển doanh nghiệp bền vững, đặc biệt là mô hình doanh nghiệp thâm dụng lao động. Vì vậy, đây là vấn đề thu hút sự quan tâm của nhiều nhà quản lý và đặc biệt là các nhà nghiên cứu. Vấn đề trả công cũng được các nhà quản trị và tổ chức trong nước quan tâm,

nghiên cứu với nhiều công trình khoa học, đề tài nghiên cứu về áp dụng theo nhiều cấp độ và hướng tiếp cận khác nhau, cùng những quan điểm và đặc trưng riêng như: Tươi (2013), “*Phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong doanh nghiệp ở Hà Nội*” bàn về lý luận cơ bản của tiền lương và các phương pháp tính trả lương cho người lao động trong doanh nghiệp dựa trên yếu tố thị trường của từng phương pháp; Phong (2011), “*Nghiên cứu tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội*”, chỉ ra các đặc thù của các nhóm doanh nghiệp đang nghiên cứu tác động đến tiền lương, thu nhập của người lao động, từ đó làm căn cứ để đưa ra giải pháp có tính lý luận cao và thực hiện.

Từ năm 2020 đến nay, hầu hết các doanh nghiệp ở Việt Nam đều chịu ảnh hưởng ít nhiều bởi đại dịch Covid-19, đã có một số bài báo, bài viết, kết quả khảo sát và đánh giá, phân tích bước đầu về tác động của đại dịch Covid-19 đến doanh nghiệp Việt Nam và một số vấn đề đặt ra như: “*Bài toán nào để Việt Nam thoát khỏi “lao động giá rẻ”*” trên Báo Dân trí (2022); “*Tận dụng hiệu quả các Hiệp định thương mại tự do*” của Khởi (2022); “*Tác động của dịch bệnh Covid-19 đối với doanh nghiệp Việt Nam, Một số phát hiện chính từ điều tra doanh nghiệp 2020*” của Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI), Ngân hàng Thế giới (2021); Báo cáo về “*Triển vọng xã hội và việc làm thế giới: Xu hướng 2021*” của Tổ chức Lao động Quốc tế; Thông cáo báo chí về “*Tình hình lao động và việc làm quý IV năm 2021 và Chỉ số phát triển con người (HDI) Việt Nam giai đoạn 2016 - 2020*” của Tổng cục Thống kê (2022).

Qua việc tìm hiểu các công trình đã nghiên cứu có liên quan đến chủ đề “*Tác động của đại dịch Covid-19 và những vấn đề đặt ra đối với quản trị tiền lương trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam*” cho thấy, cho đến hiện nay chưa có nghiên cứu về vấn đề này ở trong nước và ngoài nước, các công trình đã nghiên cứu trong nước chỉ mới tiếp cận các vấn đề sau: Những lý luận cơ bản về tiền lương, tiền công, các hình thức trả lương, các nhân tố ảnh hưởng đến công tác trả lương tại các doanh nghiệp. Phản ánh được thực trạng và phân tích được công tác trả lương tại một số đơn vị, doanh nghiệp để từ đó đưa ra được những giải pháp cơ bản nhằm hoàn thiện công tác trả lương tại các doanh nghiệp, đơn vị được nghiên cứu. Vì vậy, cần nghiên cứu về công tác quản trị tiền lương trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động cũng như tác động của đại dịch Covid-19 đến các doanh nghiệp thâm dụng lao động để rút ra các bài học kinh nghiệm, các giải pháp nhằm góp phần khắc phục hậu quả tác động tiêu cực của đại dịch Covid-19 đến các doanh nghiệp thâm dụng lao động và đề xuất

các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản trị tiền lương tại các doanh nghiệp này trong bối cảnh hiện nay.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:

- *Phương pháp thống kê - phân tích*: Phân tích các số liệu thống kê đã thu thập được từ các Cơ quan, tổ chức như Tổng cục Thống kê, Bộ Y tế, Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Tổ chức Lao động Quốc tế, Tổ chức Y tế Thế giới nhằm đưa ra những đánh giá, nhận xét cơ bản trên những số liệu đó. Bài viết cũng tiếp cận các nghiên cứu về tiền lương, tiền công trong các doanh nghiệp, các vấn đề về Hiệp định Thương mại tự do thế hệ mới (Khôi, 2022; Phong, 2011; Tươi, 2013) để đối chiếu, đánh giá thực tiễn vấn đề nghiên cứu.

- *Phương pháp so sánh tổng hợp*: Căn cứ trên các thông tin, tài liệu, kiến thức thu thập được trên sách báo, mạng internet, các quy định của Nhà nước về đại dịch Covid-19, về quản trị doanh nghiệp, quản trị tiền lương... Từ đó tiến hành phân tích, tổng hợp các tài liệu thu thập được nhằm làm rõ vấn đề nghiên cứu.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Đặc trưng của các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam hiện nay

Các doanh nghiệp thâm dụng lao động được hiểu là các doanh nghiệp có sử dụng lượng lớn lao động để sản xuất hàng hóa hoặc dịch vụ, mức độ thâm dụng lao động sẽ là cao khi tỉ lệ chi phí lao động yêu cầu cao. Ở Việt Nam, các doanh nghiệp thâm dụng lao động thường hoạt động trong các lĩnh vực nhà hàng, khách sạn, chăm sóc y tế, xây dựng, khai thác mỏ, dệt may, da giày, chế biến thủy hải sản, chế biến lương thực - thực phẩm, hóa dược - cao su nhựa, điện tử - công nghệ thông tin... Doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam có những đặc điểm chung của các doanh nghiệp thâm dụng lao động trên thế giới như: sử dụng nguồn lực lao động đòi hỏi nhiều nỗ lực về thể chất để hoàn thành các công việc theo nhiệm vụ lao động; đa phần công việc thâm dụng lao động không yêu cầu người lao động phải có trình độ kĩ năng hoặc học vấn cao, nhưng lại đòi hỏi doanh nghiệp cần đầu tư cả về thời gian và nguồn lực để huấn luyện người lao động đáp ứng các tiêu chuẩn quy định khi tham gia sản xuất hàng hóa và dịch vụ; người lao động phải tham gia vào phần lớn các khâu của quá trình sản xuất hàng hóa hoặc dịch vụ dù có các công cụ lao động đi kèm, điều này cũng đòi hỏi doanh nghiệp tốn nhiều thời gian hơn để hoàn thành một đơn vị sản xuất nói chung; Chi phí doanh nghiệp bỏ ra cho vấn đề lao động bao gồm tất cả các chi phí cần có để đảm bảo hoàn thành công việc của người lao động, việc quản trị doanh nghiệp về chi phí này cho thấy có thể điều chỉnh

mức chi phí này trong trường hợp thị trường bị suy yếu, đây là đặc trưng thể hiện sự linh hoạt trong kiểm soát chi phí của các doanh nghiệp thâm dụng lao động.

Bên cạnh những đặc trưng của các doanh nghiệp thâm dụng lao động nói chung, các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam có những đặc trưng riêng xuất phát từ bối cảnh của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, sự tham gia tích cực các hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới ở Việt Nam và đặc biệt là hệ quả của đại dịch Covid-19:

Thứ nhất, cơ hội tham gia thị trường xuất khẩu của các doanh nghiệp thâm dụng lao động ngày càng được mở rộng. Các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam vẫn đang tận dụng được lợi thế “lao động giá rẻ” để tích cực đổi mới nhằm thích nghi và tham gia vào hoạt động xuất khẩu theo FTA. Bản chất của các FTA là văn bản thể hiện sự thỏa thuận giữa các quốc gia ký kết về việc cắt giảm và xóa bỏ hàng rào thuế quan cũng như phi thuế quan theo lộ trình nhằm tiến tới hình thành khu vực mậu dịch tự do. Sự tham gia vào 15 FTA (tính đến hết tháng 4 năm 2022) đã giúp Việt Nam phát huy được các tiềm năng, năng lực để xuất khẩu hàng hóa tới nhiều thị trường xuất khẩu như: Trung Quốc, Liên minh Châu Âu, Vương quốc Anh và Bắc Ai-len, Hàn Quốc, Ấn Độ, Niu-di-lân, Ca-na-đa, Mê-xi-cô, Hoa Kỳ... Cho dù chịu ảnh hưởng bởi đại dịch Covid-19, tổng kim ngạch xuất khẩu của Việt Nam năm 2021 đạt 336 tỷ USD, tăng gần 20% so với năm 2020, thặng dư khoảng 4 tỷ đô, Việt Nam bước chân vào nhóm 20 nền kinh tế có quy mô thương mại lớn nhất thế giới (Khôi, 2022). Trong số các doanh nghiệp hưởng lợi từ điểm sáng trong xuất khẩu hàng hóa có phần lớn là các doanh nghiệp thâm dụng lao động, chủ yếu ở các lĩnh vực sản xuất hàng hóa và dịch vụ về nông nghiệp (gạo, nông sản...), chế biến thủy hải sản, dệt may, da giày, điện tử...

Thứ hai, các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam lệ thuộc vào nguồn lao động ở Việt Nam qua các thời kỳ. Do nhu cầu của doanh nghiệp thâm dụng lao động cần sử dụng nhiều lao động nên hiện tượng thiếu lao động, đói lao động có xu hướng xảy ra thường xuyên vào các dịp lễ, Tết và sau lễ, Tết. Điều này tác động không nhỏ đến các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam, hầu hết các chiến lược quan hệ lao động được đặt ra lúc này nhằm tháo gỡ việc thiếu đói lao động và điều chỉnh đơn giá tiền lương, tăng các chi phí hỗ trợ nhu cầu sinh hoạt để thu hút người lao động. Tuy nhiên, điều này lại làm gia tăng sự cạnh tranh về tuyển dụng lao động giữa các doanh nghiệp thâm dụng lao động trong cùng lĩnh vực ngành nghề và trên cùng địa bàn hoạt động. Việc thực hiện các chiến lược này cũng

đòi hỏi các doanh nghiệp phải cân đối được nguồn lực tài chính với hiệu suất lao động mang lại từ lực lượng lao động có phát sinh chi phí.

Thứ ba, các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam hiện nay chịu nhiều ảnh hưởng bởi các chính sách hạn chế việc tiếp tục sử dụng phương thức thâm dụng lao động trong sản xuất, đặc biệt đối với các doanh nghiệp thâm dụng lao động trong lĩnh vực công nghiệp. Việc phải chủ động điều chỉnh phương thức sản xuất thâm dụng lao động do bị lệ thuộc các chính sách mới của Nhà nước và các chính quyền địa phương trong xu hướng giảm thâm dụng lao động ở một số ngành và lĩnh vực là một thách thức lớn với các doanh nghiệp này hiện nay. Để cạnh tranh được với các doanh nghiệp thâm dụng vốn (doanh nghiệp sử dụng nhiều máy móc, thiết bị và hệ thống sản xuất cao, phức tạp trong quá trình sản xuất để tự động hóa và tạo ra lượng lớn hàng hóa, dịch vụ), các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam cần tối ưu hóa chi phí đào tạo và giáo dục người lao động, thuê thêm người lao động, thuê người lao động làm việc tạm thời để tăng khối lượng đầu ra hoặc yêu cầu người lao động làm thêm giờ nhằm tăng sản lượng trong ngắn hạn. Điều này phụ thuộc nhiều vào năng lực đào tạo của doanh nghiệp, của các cơ sở đào tạo nghề của Nhà nước và tư nhân, và cũng lệ thuộc vào nhu cầu của người lao động khi tham gia vào quan hệ lao động tại các doanh nghiệp thâm dụng lao động. Phần lớn các doanh nghiệp ở Việt Nam chọn phương thức sản xuất là thâm dụng lao động đều có hạn chế về tiềm lực tài chính nên không đủ khả năng đầu tư vào nguồn vốn để mua các thiết bị và máy móc thay thế sức lao động. Đây là giới hạn cho cơ hội phát triển của các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam nếu không tìm được các phương án quản trị chiến lược phù hợp.

4.2. Tác động của đại dịch Covid-19 đến các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam

Các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam trước hết cũng chịu nhiều ảnh hưởng, tác động chung của đại dịch Covid-19 như các doanh nghiệp thâm dụng vốn khác. Theo Báo cáo “*Tác động của dịch bệnh Covid-19 đối với doanh nghiệp Việt Nam năm 2020*” của Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) và Ngân hàng Thế giới (WB) cho thấy tác động của dịch Covid-19 với các doanh nghiệp ở một số ngành là đặc biệt lớn. Qua khảo sát chọn mẫu với 10.197 doanh nghiệp trên toàn quốc, có tới 87,2% doanh nghiệp tiếp nhận ảnh hưởng ở mức “phần lớn” hoặc “hoàn toàn tiêu cực”; 11% doanh nghiệp nhận định “không bị ảnh hưởng gì” và chỉ khoảng 2% doanh nghiệp ghi nhận tác động “hoàn toàn tích cực” hoặc “phần lớn tích cực”.

Trong số đó, tỷ lệ các doanh nghiệp trong một số lĩnh vực ngành nghề chịu ảnh hưởng tác động lớn bởi dịch Covid-19 gồm: 97% trong ngành May mặc; 96% trong ngành Thông tin truyền thông; 94% trong ngành Sản xuất thiết bị điện; 95% trong ngành Nông nghiệp/thủy sản (VCCI & WB, 2021).

Thực tiễn và kết quả khảo sát của VCCI và WB đều cho thấy các tác động của Covid-19 đến các doanh nghiệp rất đa dạng, gồm nhiều vấn đề như: khó tiếp cận khách hàng; bị ảnh hưởng về dòng tiền, vấn đề nhân công, người lao động, dịch chuyển chuyên gia; chuỗi cung ứng bị gián đoạn; suy giảm đơn hàng, giảm sản lượng, phải trì hoãn, giãn tiến độ đầu tư thậm chí hủy dự án đang hoặc sẽ thực hiện; khó tiếp cận giao thương ngoài nước; phát sinh thêm chi phí phòng ngừa dịch Covid-19. Vì những tác động này nên có doanh nghiệp bị gián đoạn, ngưng trệ hoạt động, thậm chí dừng hoạt động, có nguy cơ bị phá sản vì vấp phải những rủi ro về khả năng thanh toán, đặc biệt là chi phí trả lãi vay ngân hàng. Trong các tác động trên thì tác động đến vấn đề lao động chiếm 38% (VCCI & WB, 2021).

Bên cạnh những tác động chung như các doanh nghiệp thâm dụng vốn, các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam còn chịu ảnh hưởng riêng và chủ yếu đến từ vấn đề nhân công, nguồn lao động và những vấn đề phát sinh liên quan đến hai yếu tố này. Tính đến thời điểm hiện tại, có thể tạm chia đại dịch Covid-19 ra thành ba giai đoạn chính (theo cách tiếp cận từ tác động của chính sách và quản lý của Nhà nước về ứng phó với đại dịch Covid-19): giai đoạn đầu đại dịch với các hoạt động truy vết, cách ly, phong tỏa nghiêm ngặt, chưa có vắc-xin; giai đoạn thứ hai là thích nghi, vừa sản xuất vừa đảm bảo an toàn dịch bệnh, thực hiện cách ly với người lao động bị dương tính và xét nghiệm diện rộng với người lao động làm cùng đơn vị, đã có vắc-xin; giai đoạn thứ ba là hoạt động sản xuất bình thường và không còn là đại dịch, Covid-19 lúc này được coi là bệnh đặc định, bỏ quy định khai báo y tế và cách ly. Qua các giai đoạn khác nhau thì sự tác động, ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 đến các doanh nghiệp thâm dụng lao động có những khác biệt nhất định.

Ở giai đoạn thứ nhất, có thể xác định giai đoạn này bắt đầu từ thời điểm Tổng giám đốc Ghebreyesus của Tổ chức Y tế Thế giới (WHO) họp báo ngày 11.3.2020 công bố đại dịch toàn cầu (WHO, 2020), ở giai đoạn này, do sự hiểu biết về y học với Covid-19 trên toàn thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng đều hạn chế, vấn đề tính mạng và sức khỏe người dân được đặt lên trên hết, sản xuất phải tuân thủ theo các quyết định quản lý nhà nước về dịch bệnh nên với đặc trưng sử dụng nhiều

lao động của các doanh nghiệp thâm dụng lao động đã không tránh khỏi những tác động nặng nề. Với phương thức cách ly triệt để và phong tỏa quy mô rộng để đảm bảo kiểm soát chặt chẽ nguy cơ lây nhiễm, chỉ cần doanh nghiệp nằm trên địa bàn có người bị nhiễm hoặc người lao động trong doanh nghiệp bị nhiễm (F0), hoặc tiếp xúc trực tiếp với người bị nhiễm (trở thành F1), tiếp xúc gần với F1 (trở thành F2) thì đều sẽ đưa đi cách ly trực tiếp, những người nghỉ có tiếp xúc hoặc tiếp xúc với F2 sẽ tự cách ly ở nhà và theo dõi chặt chẽ, điều này dẫn đến sự đình trệ sản xuất của các doanh nghiệp. Nhiều chi phí phát sinh không mong đợi đối với các doanh nghiệp nói chung nhưng chi phí liên quan đến người lao động thì các doanh nghiệp thâm dụng lao động tổn nhiều hơn, cụ thể: chi phí trả lương, trả tiền tự cách ly cho người lao động dù quá trình sản xuất đình trệ, người lao động đi cách ly hoặc không tham gia sản xuất; Chi phí mua sắm các thiết bị y tế và thuốc phòng dịch đảm bảo an toàn, vệ sinh phòng dịch cho người lao động (xét nghiệm định kỳ, đo nhiệt, khử trùng, khẩu trang y tế, vệ sinh môi trường...); chi phí mua dự trữ hàng hóa, nguyên vật liệu; Chi phí sắp xếp bố trí lại nơi làm việc đảm bảo 5K (Khẩu trang - Khử khuẩn - Khoảng cách - Không tập trung - Khai báo y tế); chi phí đào tạo kỹ năng làm việc trực tuyến cho người lao động và chi phí mua, quản trị phần mềm; chi phí duy trì các hoạt động đảm bảo an ninh cơ sở vật chất trong giai đoạn phong tỏa; chi phí hỗ trợ hoạt động của tổ Covid-19 tại doanh nghiệp để phối hợp cùng các cấp công đoàn, chính quyền sở tại trong cung cấp thông tin phòng dịch; chi phí nộp phạt chậm tiến độ hàng hóa; chi phí chuyển đổi tự động hóa một phần. Bên cạnh đó, một số doanh nghiệp thâm dụng lao động ở giai đoạn khó khăn, thua lỗ nặng có thể phát sinh các chi phí khác như: chi phí mất từ giảm giá hàng tồn kho; chi phí tái cấu trúc hoạt động của doanh nghiệp; chi phí thanh lý tài sản cố định và các khoản đầu tư; chi phí thuê tư vấn giải quyết các vấn đề của doanh nghiệp như: xử lý các vấn đề kế toán công ty trong đó có kế toán tiền lương; xử lý các vấn đề liên quan đến các khoản vay đến hạn;... Giai đoạn này nhiều doanh nghiệp thâm dụng lao động tại Chí Linh, Hải Dương và các khu công nghiệp trọng điểm phía Nam đã bị ảnh hưởng vô cùng nặng nề.

Ở giai đoạn thứ hai, do thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng đã bước đầu có những hiểu biết về Covid-19, đã có vắc-xin, vấn đề tính mạng và sức khỏe người dân vẫn tiếp tục được đặt lên trên hết nhưng nền kinh tế cần được hỗ trợ khôi phục và duy trì sản xuất, với các biện pháp phòng chống dịch linh hoạt hơn của Nhà nước, các doanh nghiệp thâm dụng lao động đã nỗ lực

quay trở lại sản xuất bằng việc thông báo người lao động quay lại. Với phương thức cách ly mới, một số các chi phí vẫn tiếp tục phát sinh cùng các doanh nghiệp thâm dụng lao động như các chi phí phát sinh ở giai đoạn thứ nhất, bên cạnh đó phát sinh một số khoản chi phí khác như: chi phí mua vắc-xin tiêm cho người lao động (nhiều doanh nghiệp chủ động đăng ký mua để kịp ổn định nguồn lực sản xuất thay vì để người lao động chờ lịch tiêm ở địa phương cư trú); chi phí cải tạo cơ sở vật chất để bố trí đảm bảo giãn cách tại nơi sản xuất: nhiều doanh nghiệp thâm dụng lao động mất thêm rất nhiều chi phí nhằm bố trí chỗ ngủ, nghỉ và ăn uống, thuốc men cho người lao động khi thực hiện phương án “*ba tại chỗ*” (sản xuất, cách ly, ăn nghỉ tại chỗ). Những chi phí phát sinh đều là không mong đợi đối với các doanh nghiệp nói chung nhưng chi phí liên quan đến người lao động thì các doanh nghiệp thâm dụng lao động tổn nhiều hơn, cụ thể: chi phí trả lương, trả tiền tự cách ly cho người lao động dù quá trình sản xuất đình trệ hoặc không thông suốt, gián đoạn, người lao động đi điều trị hoặc không tham gia sản xuất ổn định; giá các thiết bị y tế và thuốc phòng dịch tăng cao do khan hiếm làm chi phí đảm bảo an toàn, vệ sinh phòng dịch cho người lao động như xét nghiệm, đo thân nhiệt, khử trùng, khẩu trang y tế... càng tăng; một số các chi phí vẫn tiếp tục phát sinh như giai đoạn trước gồm: chi phí mua dự trữ hàng hóa, nguyên vật liệu; chi phí sắp xếp bố trí lại nơi làm việc đảm bảo 5K; chi phí quản trị phần mềm và đào tạo người lao động làm việc trực tuyến; chi phí duy trì các hoạt động đảm bảo an ninh cơ sở vật chất và an toàn chống dịch trong giai đoạn sản xuất vừa trực tiếp vừa trực tuyến...

Ở giai đoạn thứ ba, tỷ lệ dân cư được tiêm đủ 2 đến 3 mũi vắc-xin, Nhà nước thực hiện chính sách “bình thường mới”, khuyến khích các doanh nghiệp trong đó có doanh nghiệp thâm dụng lao động quay trở lại hoạt động sản xuất. Chấp nhận coi Covid-19 như bệnh đặc định, vận hành bình thường, Chính phủ và Công đoàn ngừng một số chính sách hỗ trợ cho người lao động bị nhiễm như thời kỳ trước. Chính phủ tiếp tục xem xét việc áp dụng chính sách ưu đãi với các doanh nghiệp như miễn giảm thuế, miễn giảm tiền thuê mặt bằng, cho phép chậm đóng kinh phí công đoàn... Theo Báo cáo tác động của dịch Covid-19 đến tình hình lao động, việc làm quý I năm 2022, mặc dù số ca nhiễm Covid-19 gia tăng nhanh tại hầu hết các tỉnh, thành phố do biến chủng Omicron thay thế dần biến thể Delta, nhưng với chiến lược thích ứng an toàn và tăng độ phủ vắc-xin, tỉ lệ bao phủ vaccine phòng Covid-19 cho người từ 18 tuổi trở lên mũi 2 khoảng 99%, và mũi 3 khoảng 50% đã giúp

thị trường lao động quý I năm 2022 dần phục hồi trở lại. Lực lượng lao động, số người có việc làm tăng so với quý trước và so với cùng kỳ năm trước, đặc biệt lao động trong ngành dịch vụ tăng đáng kể so với quý trước, đây là thực trạng khả quan đối với các doanh nghiệp thâm dụng lao động khi thị trường lao động hồi phục thì nguồn cung lao động sẽ tăng. Nhưng sự suy giảm lợi nhuận từ những tác động của các đợt dịch Covid-19 trước kèm theo yêu cầu khởi động và phản ứng nhanh với yêu cầu của khách hàng nhằm trả các đơn hàng đúng hạn, đúng chất lượng tạo ra một sự cạnh tranh gay gắt giữa chính các doanh nghiệp thâm dụng lao động trong cùng lĩnh vực ngành sản xuất hoặc giữa doanh nghiệp thâm dụng lao động với doanh nghiệp thâm dụng vốn trong cùng lĩnh vực ngành sản xuất (Tổng cục Thống kê, 2022).

Như vậy, tính đến thời điểm hiện tại, qua các giai đoạn tác động khác nhau của dịch Covid-19 đến các doanh nghiệp thâm dụng lao động đã đặt ra những bài toán lớn cho các doanh nghiệp này. Chuyên gia kinh tế Phạm Chi Lan (nguyên Phó Chủ tịch VCCI, nguyên thành viên Ban Nghiên cứu của hai cố Thủ tướng) đã có những nhận định về vấn đề này đối với các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam ngay từ giai đoạn đầu của Covid-19. Bà cho rằng vấn đề thâm dụng lao động của nền kinh tế Việt Nam đã được cảnh báo nhiều năm và những biến động lao động, hệ quả phát sinh của nó xảy ra trong bối cảnh hiện nay là hệ quả tất yếu. Bà Lan cho rằng, những biểu hiện “lâm sàng” của tình trạng thâm dụng lao động là các khu công nghiệp lớn phía Nam luôn trong tình trạng đói lao động những dịp lễ, Tết do công nhân trở về quê không quay lại hoặc trở lại chậm so với yêu cầu. Đến khi các thành phố lớn như Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai cùng hàng loạt địa phương đầu tàu kinh tế phía Nam bị tác động nặng của đại dịch, người lao động lũ lượt về quê... thì càng thấy rõ nguy cơ biến động nguy hại thế nào đối với nền kinh tế (Báo Dân trí, 2022).

4.3. Những vấn đề đặt ra và một số giải pháp đối với quản trị tiền lương trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam hậu đại dịch Covid-19

4.3.1. Những vấn đề đặt ra về quản trị tiền lương trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam hậu đại dịch Covid-19

Tiền lương, theo quan điểm của K. Marx, là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động. Trong điều kiện nghiên cứu của kinh tế học hiện đại, tiền lương được xem là giá cả của sức lao động, được xác định bằng quan hệ cung cầu trên thị trường lao động. Trong nền kinh tế thị trường, quan niệm về tiền lương là số lượng tiền tệ mà người sử dụng lao động phải chi trả cho người lao

động để hoàn thành công việc. Từ các khái niệm trên, có thể hiểu quản trị tiền lương trong các doanh nghiệp nói chung và trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động nói riêng là việc thực hiện một chuỗi các hành động liên quan đến lương thưởng trong một doanh nghiệp, bao gồm: tính lương, xây dựng hệ thống lương, quyết toán thuế, trích nộp bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế...

Về bản chất, tiền lương có nhiều chức năng như: tái sản xuất sức lao động; thước đo giá trị xác định hao phí lao động; kích thích và điều tiết lao động; giúp người lao động tích lũy và giúp nhà nước quản lý. Căn cứ vào bản chất của tiền lương, hoạt động quản trị tiền lương đối với các doanh nghiệp sử dụng đông lực lượng lao động như các doanh nghiệp thâm dụng lao động cần vừa đảm bảo tổ chức sử dụng lao động hợp lý, thanh toán tiền lương và các khoản liên quan đúng hạn cho người lao động, tạo động lực quan trọng để người lao động chấp hành tốt kỷ luật lao động, hăng say làm việc từ đó nâng cao năng suất lao động, tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp, vừa đồng thời tạo điều kiện nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động.

Trong thời gian thực hiện giãn cách xã hội nhằm hạn chế sự lây lan của dịch Covid-19, các doanh nghiệp thâm dụng lao động vừa bị động do ảnh hưởng các quyết định của Nhà nước về phong tỏa, vừa phải chủ động linh hoạt thực hiện nhiều phương án sản xuất tại chỗ để đảm bảo hoạt động sản xuất kinh doanh. Thực tiễn quá trình quản trị tiền lương cho thấy phát sinh các khoản chi phí như chi phí ăn ở của nhân viên, chi phí xét nghiệm Covid-19, chi phí hỗ trợ cách ly, chi phí mua thiết bị vật tư y tế, chi phí thay đổi cơ sở vật chất hạ tầng đáp ứng yêu cầu sản xuất tại chỗ... Việc sản xuất phụ thuộc nhiều vào số đông lao động, nhưng mức sản xuất thấp hơn đáng kể so với bình thường do đảm bảo giãn cách trong quá trình sản xuất, do chịu ảnh hưởng bởi các vấn đề bị động trong tạm ngừng sản xuất phòng dịch (khó dự kiến được cơ hội tái sản xuất, hoạt động sản xuất mất ổn định). Việc xem xét, cân đối xem có đưa những chi phí phát sinh này vào chi phí giá thành sản phẩm hay không hiện đang là một vấn đề nhiều doanh nghiệp thâm dụng lao động quan tâm.

Tóm lại, công tác quản trị tiền lương trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động thời kỳ hậu Covid-19 muốn đạt hiệu quả cần xem xét đầy đủ các vấn đề:

Thứ nhất là vấn đề hoàn thiện công tác nhân sự quản trị tiền lương: việc phát sinh các chi phí mới từ tác động của dịch Covid-19 làm mất cân đối trong chi phí sản xuất. Các kế hoạch quản trị doanh nghiệp nói chung và quản trị tiền lương theo dự kiến ban đầu của các doanh nghiệp thâm dụng lao động bị động. Các nghiệp vụ về

tiền lương bị phát sinh các nội dung mới chưa có trong tiền lệ và chưa có hướng dẫn của cơ quan nhà nước. Quản trị tiền lương trở thành một công việc khó khăn và gặp nhiều thách thức do việc quản lý và giám sát các vấn đề phát sinh không đồng bộ liên quan đến người lao động: bố trí công việc, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, giãn cách, điều trị; sắp xếp và tính toán lại định mức lao động; xác định tiền lương làm căn cứ tính đóng các bảo hiểm bắt buộc; phụ cấp vào lương và ngoài lương phát sinh...

Thứ hai là vấn đề duy trì và hoàn thiện các quy chế nội bộ phục vụ cho quản trị tiền lương: các doanh nghiệp thâm dụng lao động lệ thuộc vào sự ổn định của việc vận hành nguồn lực lao động lớn, khi đại dịch Covid-19 tạo ra những rối loạn trong công tác quản trị tiền lương cũng là lúc các quy chế nội bộ như: Quy chế làm việc, Quy chế chi tiêu nội bộ, Quy chế khen thưởng, Quy chế trả lương tăng thêm... không còn khả năng phát huy hiệu lực hiệu quả trong giai đoạn bị động bố trí sản xuất. Các khoản trích định kỳ từ lương của người lao động để đóng các phí về bảo hiểm, về quỹ đảng - đoàn thể (nếu có) vấp phải sự không đồng thuận từ phía người lao động, nhiều cuộc ngừng việc tập thể phát sinh càng tạo thêm những khó khăn cho doanh nghiệp. Về phía Nhà nước cũng hoàn toàn bị động và chưa có kinh nghiệm trong xây dựng, ban hành các chính sách và các văn bản pháp quy hướng dẫn hoặc điều chỉnh kịp thời các nghiệp vụ quản trị tiền lương trong doanh nghiệp, các hoạt động kiểm toán với các doanh nghiệp thâm dụng lao động được xem xét thực hiện chậm lại.

Thứ ba là vấn đề quản trị tiền lương thông qua áp dụng phần mềm quản trị tiền lương: một số doanh nghiệp thâm dụng lao động đã tiến hành sử dụng phần mềm quản trị tiền lương từ trước đại dịch Covid-19 để giảm thiểu nhu cầu sử dụng lao động về quản trị nhân sự và tiền lương, tối ưu hóa được việc tự động hóa tính lương và đảm bảo vận hành các chu kỳ trả lương theo luật định, mang lại hiệu quả trong hoạt động. Tuy nhiên, trong đại dịch này, những biến động trong quản trị tiền lương là hoàn toàn không thể lường trước, phần mềm không phát huy tác dụng, thậm chí không thể vận hành trong điều kiện doanh nghiệp bị động về bố trí nguồn lực lao động. Những vấn đề phát sinh về số lượng lao động đông nhưng số giờ, ngày tính công không đồng đều, không ổn định, nhiều lao động không đi làm nhưng thuộc đối tượng phải tiếp tục trả lương theo quy định... đã tạo ra các biến số mới làm nhiều các lệnh tính tiền công, tiền lương theo phần mềm quản trị. Nhiều doanh nghiệp buộc phải tạm ngưng sử dụng phần mềm và quay lại phương pháp thủ công trong quản trị tiền lương, họ đều gặp khó khăn như các doanh nghiệp thâm dụng lao

động khác đang chưa sử dụng phần mềm quản trị tiền lương: quá tải và không đủ nhân viên có đủ kiến thức, kinh nghiệm, kỹ năng để xử lý vấn đề phát sinh.

Tác động của đại dịch Covid-19 cũng cho thấy năng lực hạn chế và sự thiếu quan tâm của các doanh nghiệp trong nghiên cứu, phát triển các chiến lược quản trị tiền lương giúp chủ động ứng phó với các sự cố bất ngờ như đại dịch Covid-19.

5. Một số giải pháp về quản trị tiền lương trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động ở Việt Nam hậu đại dịch Covid-19

Ở thời kỳ hậu Covid-19, các doanh nghiệp thâm dụng lao động cần ý thức rõ ràng tầm quan trọng của hoàn thiện công tác quản trị tiền lương đối với sự phát triển của toàn bộ doanh nghiệp. Hoạt động quản trị tiền lương hậu Covid-19 đã đánh giá được những tác động nhất định của đại dịch Covid-19. Các doanh nghiệp cần nghiên cứu và tìm kiếm các giải pháp phù hợp để thực hiện việc quản trị tiền lương một cách hiệu quả, vừa góp phần tạo động lực làm việc của người lao động, vừa khôi phục quá trình phát triển của hoạt động sản xuất kinh doanh.

5.1. Giải pháp về hoàn thiện công tác nhân sự tham gia thực hiện công tác quản trị tiền lương

Công tác quản trị tiền lương là một trong những công việc vô cùng quan trọng đối với các doanh nghiệp thâm dụng lao động. Vì vậy, làm thế nào để có một lực lượng nhân sự cần thực hiện tốt, có hiệu quả công tác quản trị tiền lương là điều mà các doanh nghiệp thâm dụng lao động cần quan tâm.

Hậu đại dịch Covid-19, việc tuyển dụng và duy trì ổn định lực lượng lao động, đặc biệt là lao động sản xuất trực tiếp đã khó, việc tuyển dụng được lao động quản trị chất lượng cao, các chuyên gia về quản trị tiền lương lại càng là bài toán mà các doanh nghiệp thâm dụng lao động cần hết sức lưu tâm. Các doanh nghiệp thâm dụng lao động có thể xem xét việc lựa chọn tiêu chuẩn nhân sự tham gia thực hiện công tác quản trị tiền lương là người có “5K” gồm:

Kiến thức (các kiến thức về tiền lương, quản trị tiền lương; kiến thức về vận dụng chính sách pháp luật vào quản trị tiền lương trong doanh nghiệp thâm dụng lao động; kiến thức về quan hệ lao động...)

Kinh nghiệm (đã từng tham gia thực hiện hoạt động quản trị tiền lương; biết xử lý và đề xuất các phương án giải quyết các tình huống trong quản trị tiền lương; biết sử dụng thành thạo các phần mềm phổ biến mà các doanh nghiệp thâm dụng lao động đang áp dụng trong quản trị tiền lương, ...)

Kỹ năng (thu thập và xử lý thông tin về lao động và tiền lương; áp dụng đúng, đủ, hiệu quả và linh hoạt

pháp luật về tiền lương vào quản trị tiền lương; vận hành quy trình quản trị tiền lương, xử lý các tình huống phát sinh ...)

Khỏe mạnh (có sức khỏe cả về thể chất và tinh thần để chịu được các áp lực trong quản trị tiền lương với đặc thù của doanh nghiệp thâm dụng lao động; minh mẫn để nghiên cứu, cập nhật, tìm hiểu và vận dụng hiệu quả các quy định của pháp luật và chính sách về tiền lương...)

Khéo léo (khéo tương tác với các nhóm đối tượng trong quản lý về lao động tại doanh nghiệp; khéo trong nắm bắt quan điểm, nhu cầu, nguyện vọng để kết hợp với quá trình đánh giá đảm bảo thuyết phục được các đối tượng cả quản lý và lao động trực tiếp ...)

Các doanh nghiệp có thể lựa chọn phương án tuyển dụng các nhân sự quản trị tiền lương chất lượng cao từ thị trường lao động, hoặc cũng có thể chủ động trong việc đào tạo/đào tạo lại các nhân sự sẵn có nhằm nâng cao chất lượng của đội ngũ này. Để thực hiện hoạt động trên, các doanh nghiệp có thể phối hợp với các trường đại học, các viện, các trung tâm uy tín để ký các hợp đồng đào tạo nguồn nhân lực quản trị tiền lương.

5.2. Giải pháp về hoàn thiện các quy chế nội bộ nhằm đảm bảo quản trị tiền lương hiệu quả

Trước đại dịch Covid-19, sự biến động về quản lý lao động do những giới hạn về phân công lao động và bố trí sản xuất hi hữu xảy ra, thường chỉ diễn ra trong khoảng thời gian ngắn. Vì vậy, các hoạt động xây dựng và ban hành các quy chế nội bộ có tác động trực tiếp đến quản trị tiền lương (Quy chế chi tiêu nội bộ; Quy chế trả lương; Quy chế khen thưởng; Quy chế ban hành và áp dụng định mức lao động; Quy chế quy định về vị trí việc làm; Quy chế làm việc...) không gặp nhiều khó khăn do đã có quy định và hướng dẫn đầy đủ của pháp luật.

Trong và hậu đại dịch Covid-19, các doanh nghiệp thâm dụng lao động cần chủ động triển khai hội nghị đối thoại, hội nghị người lao động, phối hợp với công đoàn cơ sở, tổ chức đại diện người lao động trong doanh nghiệp, để thăm dò ý kiến của người lao động, nắm bắt nhu cầu nguyện vọng, phối kết hợp với quy định của nhà nước để tiến hành sửa đổi, bổ sung, thay thế các quy chế liên quan nhằm hoàn thiện quản trị tiền lương.

Đối với các khoản chi phí liên quan đến việc phòng chống dịch tại chỗ như mua sắm khẩu trang, quần áo bảo hộ, thuốc sát khuẩn, chi phí xét nghiệm định kỳ... phát sinh ngoài kế hoạch theo năm kế hoạch, các doanh nghiệp thâm dụng lao động nên ghi nhận các chi phí này vào giá vốn. Hậu đại dịch Covid-19, ban lãnh đạo doanh nghiệp cần đánh giá, xem xét việc chấp nhận các

chi phí này trở thành một phần của quy trình sản xuất và lao động lâu dài hay chỉ là những khoản chi phí phát sinh bất thường cho mục đích phòng dịch.

Nếu doanh nghiệp chấp nhận các khoản chi phí này như là một phần của quy trình sản xuất mới và dự kiến sẽ duy trì trong tương lai dài hạn thì có thể ghi nhận các chi phí này vào giá thành của sản phẩm, điều này cần được cụ thể hóa lại trong tất cả các quy chế nội bộ của doanh nghiệp.

Trường hợp doanh nghiệp lựa chọn xác định các chi phí này chỉ cần thiết cho hoạt động sản xuất kinh doanh trong điều kiện “bất thường” thì sẽ xem là các khoản lỗ hoạt động và ghi nhận thẳng vào giá vốn (lưu ý không đưa các khoản chi phí này vào tính giá thành của sản phẩm) hoặc chi phí bán hàng, chi phí quản lý doanh nghiệp tương ứng theo từng chức năng. Doanh nghiệp cần căn cứ vào công suất sản xuất thực tế để tiến hành ghi nhận định phí sản xuất tương ứng, lúc này cần có các quy định cụ thể. Ví dụ, cần quy định trong quy chế liên quan đến định mức lao động: Nếu mức sản phẩm thực tế sản xuất ra cao hơn công suất bình thường thì cần ghi nhận định phí vào giá thành của sản phẩm; Nếu mức sản phẩm thực tế sản xuất ra thấp hơn công suất bình thường thì định phí sản xuất chỉ được phân bổ cho mỗi đơn vị sản phẩm theo mức công suất bình thường, và phần chi phí không được phân bổ nên ghi nhận vào vốn hàng bán trong kỳ. Từ đó, liên quan đến quản trị tiền lương, đối với các chi phí như lương nhân viên, chi phí điện nước, tiền thuê văn phòng, ... trong thời gian ngừng hoạt động hay trong giai đoạn thực hiện giãn cách, cần ghi nhận tương đương vào chi phí bán hàng hoặc chi phí quản lý doanh nghiệp.

Việc ban hành các quy chế mới cần tuân thủ luật định và thông báo công khai, tổ chức các hoạt động tuyên truyền sâu rộng với lực lượng lao động để phòng ngừa và hạn chế tối đa các rủi ro về xung đột trong nhận thức về thực thi quy định nội bộ của doanh nghiệp. Các doanh nghiệp cũng cần có đề xuất với VCCI để có ý kiến với Nhà nước trong ban hành các văn bản hướng dẫn mới kịp thời, tạo điều kiện pháp lý cho doanh nghiệp trong quản trị tiền lương.

5.3. Giải pháp về áp dụng phần mềm trong quản trị tiền lương

Để quản trị tiền lương hiệu quả thì hoạt động khó nhất là đảm bảo theo dõi sát sao quá trình làm việc của các nhân viên, thiết lập một hệ thống bảng lương chuẩn mực để đánh giá và phân loại tiền lương hợp lý. Để có được những quy định lương chính xác thì các nhà quản trị tiền lương cần phải có kiến thức sâu rộng và hiểu biết một cách rõ ràng các quy định chung của nhà nước về

việc thiết lập chế độ lương từ đó có giải pháp để quản trị tiền lương hiệu quả cho doanh nghiệp.

Đối với các doanh nghiệp thâm dụng lao động, để kiểm soát tốt vấn đề tiền lương, đặc biệt là ứng phó với những biến động của lực lượng lao động, thì giải pháp tối ưu dành cho các nhà quản trị đó chính là sử dụng các phần mềm hỗ trợ quản trị tiền lương. Điều này không chỉ giúp giảm thiểu tuyển dụng và trả công cho các nhà quản trị tiền lương mà còn giúp nâng cao tính chính xác và hiệu suất quản trị. Trong bối cảnh của cuộc cách mạng công nghệ 4.0, việc sử dụng dịch vụ quản trị này sẽ giúp các doanh nghiệp tiết kiệm được thời gian và giải quyết tương đối hiệu quả được những rắc rối trong quá trình tính toán và phân loại lương.

Hiện nay, trên thị trường có nhiều công ty cung cấp các hạng mục dịch vụ phần mềm hợp lý về quản trị tiền lương riêng hoặc đi kèm gói tổng hợp về quản trị nhân sự, các doanh nghiệp cần tìm hiểu kỹ, tham vấn ý kiến chuyên gia hoặc các cơ quan quản lý nhà nước để thực hiện các hoạt động hợp đồng dịch vụ phần mềm đảm bảo bảo mật và nâng cao hiệu quả quản trị tiền lương. Tuy nhiên, các doanh nghiệp phần mềm cũng gặp những khó khăn khi tác động của đại dịch Covid-19 cho thấy những biến số mới mà phần mềm quản trị chưa tính toán đến. Vì vậy, phần mềm quản trị tiền lương cần được tiếp tục nghiên cứu và hoàn thiện để giúp các khách hàng trong đó có các doanh nghiệp thâm dụng lao động tin tưởng hơn vào hiệu quả và tính linh hoạt của phần mềm.

5.4. Giải pháp về nghiên cứu và phát triển các chiến lược quản trị tiền lương giúp chủ động ứng phó với các sự cố bất ngờ như đại dịch Covid-19

Trong và sau đại dịch Covid-19, với nhiều bài học và kinh nghiệm thực tiễn đã nhận được, các doanh nghiệp

thâm dụng lao động cần có kế hoạch, chiến lược cụ thể nhằm hình thành năng lực ứng phó trước các biến cố mới không mong đợi xảy ra (biến cố mới có thể không chỉ như đại dịch Covid-19 mà còn các đại dịch khác, các sự cố khác làm mất năng lực chủ động sản xuất và quản lý lao động).

Bên cạnh đó, các doanh nghiệp thâm dụng lao động cần tổ chức các hội nghị chia sẻ kinh nghiệm ứng phó giữa các doanh nghiệp thâm dụng lao động trong và ngoài nước, tổ chức các hội thảo lấy ý kiến chuyên gia về hỗ trợ các giải pháp quản trị nhân lực, đặc biệt là quản trị tiền lương.

Các doanh nghiệp thâm dụng lao động cần chủ động phối hợp và đề nghị các Hiệp hội doanh nghiệp (nếu là thành viên), đề nghị VCCI; đề nghị các cơ quan quản lý nhà nước ban hành hướng dẫn về các biện pháp áp dụng chính sách và quy định của Nhà nước trong quản trị tiền lương thời kỳ hậu đại dịch Covid-19; đề nghị các cơ quan nhà nước có các biện pháp hỗ trợ thúc đẩy quản trị tiền lương hiệu quả tại doanh nghiệp với đặc trưng thâm dụng lao động. Các biện pháp hỗ trợ của Nhà nước cần tập trung vào việc hoàn thiện chiến lược về quản trị tiền lương nhằm phát huy hiệu quả hoạt động quản trị nhân lực, giúp các doanh nghiệp thâm dụng lao động chủ động trước các vấn đề bất thường tương tự đại dịch Covid-19 gây ra.

Các doanh nghiệp thâm dụng lao động cần đề nghị Nhà nước có biện pháp hỗ trợ cụ thể vào việc ban hành các nhóm chính sách khắc phục tác động xấu và nghiêm trọng, nhất là việc kiểm soát và cân đối giữa thu chi trong sản xuất, khắc phục nguy cơ phá sản, hỗ trợ giải quyết nợ ngân hàng không thể trả, thúc đẩy khả năng phục hồi, quản lý tốt hơn thị trường lao động...

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Báo Dân trí. (2022). *Bài toán nào để Việt Nam thoát bẫy “lao động giá rẻ”?*. https://sldtbxh.quangnam.gov.vn/webcenter/portal/soldtbxh/pages_tin-tuc/chi-tiet-tin?dDocName=PORTAL315010
- Bộ Y tế Việt Nam. (2020, 2021). *Báo cáo thường niên dòng thời gian dịch Covid-19*.
- Khôi, L. H. (2022). *Tận dụng hiệu quả các Hiệp định Thương mại tự do*. <https://www.hanoimoi.com.vn/tin-tuc/Kinh-te/1023174/tan-dung-hieu-qua-cac-hiep-dinh-thuong-mai-tu-do>.
- Phong, V. H. (2011). *Nghiên cứu tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp ngoài Nhà nước trên địa bàn Hà Nội*. [Luận án tiến sĩ]. Trường Đại học Kinh tế quốc dân.
- Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam & Ngân hàng Thế giới. (2021). *Tác động của dịch bệnh Covid-19 đối với doanh nghiệp Việt Nam, Một số phát hiện chính từ điều tra doanh nghiệp 2020*.
- Tổ chức Lao động Quốc tế. (2021). *Báo cáo về Triển vọng xã hội và Việc làm thế giới: Xu hướng 2021*.
- Tổ chức Y tế Thế giới. (2020). <https://baochinhpheu.vn/who-tuyen-bo-covid-19-la-dai-dich-toan-cau-102269461.htm>.
- Tổng cục Thống kê. (2022). *Thông cáo báo chí về Tình hình lao động và việc làm quý IV năm 2021 và Chỉ số phát triển con người (HDI) Việt Nam giai đoạn 2016 - 2020*.
- Tươi, Đ. T. (2015). *Phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong doanh nghiệp ở Hà Nội*. [Luận án tiến sĩ]. Trường Đại học Kinh tế quốc dân.