

ASSESSMENT OF FACTORS AFFECTING EMPLOYEES' PERCEPTION OF COVID-19 IN VIETNAM IN 2020

Trinh Thi Huong^{1*}, Dinh Cong Minh¹, Nguyen Hoang Viet², Luu Hoang Minh², Ngo Hoang Long²

¹Thuongmai University

²Hanoi National University of Education

ARTICLE INFO		ABSTRACT
Received:	20/10/2022	The COVID-19 pandemic has affected workers across all industries. This study focuses on analyzing the factors that affect employees' perception of the impact of the COVID-19 pandemic, including reducing working hours, decreasing income, and switching to remote working. The study is based on the Labor Force survey 2020 with employees in three main economic types of the country through the logistic regression model. The research results show a decrease in average monthly income in the second quarter of 2020. In addition, most workers experienced decreased revenue and reduced working hours, and more than half switched to working online. The results show that human resources and the legality of the labor contract have a positive and statistically significant impact on employees' perception of the COVID-19 pandemic, particularly on their reduced working hours and income. Investment in human capital and comprehensive pandemic response policies are essential in post-pandemic economic recovery.
Revised:	06/12/2022	
Published:	06/12/2022	
KEYWORDS		
COVID-19 pandemic		
Perception		
Logistic regression		
Labor Force Survey		
COVID-19 impact		

ĐÁNH GIÁ YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG NHẬN THỨC VỀ ĐẠI DỊCH COVID-19 CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI VIỆT NAM NĂM 2020

Trịnh Thị Hương^{1*}, Đinh Công Minh¹, Nguyễn Hoàng Việt², Lưu Hoàng Minh², Ngô Hoàng Long²

¹Trường Đại học Thương mại

²Trường Đại học Sư phạm Hà Nội

THÔNG TIN BÀI BÁO	TÓM TẮT
Ngày nhận bài: 20/10/2022	Đại dịch COVID-19 đã ảnh hưởng đến người lao động trên mọi ngành nghề. Nghiên cứu này tập trung phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng nhận thức của người lao động về ảnh hưởng đại dịch COVID 19 lên các vấn đề giảm giờ làm, thu nhập, chuyển hình thức làm việc sang trực tuyến. Nghiên cứu thực hiện trên bộ số liệu Điều tra Lao động việc làm 2020 với các đối tượng lao động tại ba loại hình kinh tế chính của cả nước. Kết quả nghiên cứu cho thấy sự sụt giảm thu nhập trung bình hàng tháng trong quý 2 năm 2020. Kết quả chỉ ra, hầu hết lao động bị giảm thu nhập, giảm giờ làm và hơn một nửa chuyển đổi sang làm việc trực tuyến. Thông qua mô hình hồi quy logistic, các yếu tố như chất lượng nguồn nhân lực và tính pháp lý, đảm bảo của hợp đồng lao động có tác động dương và có ý nghĩa thống kê tới nhận thức của người lao động về giảm giờ làm và giảm thu nhập. Từ đó, đầu tư cho nguồn vốn con người và các chính sách đối phó với đại dịch toàn diện đóng vai trò quan trọng trong phục hồi kinh tế sau đại dịch.
Ngày hoàn thiện: 06/12/2022	
Ngày đăng: 06/12/2022	
TỪ KHÓA	
Đại dịch COVID-19	
Nhận thức	
Hồi quy logistic	
Điều tra lao động việc làm	
Ảnh hưởng COVID-19	

DOI: <https://doi.org/10.34238/tnu-jst.6726>

* Corresponding author. Email: trinhthihuong@tmu.edu.vn

1. Giới thiệu

Nghiên cứu về việc làm và lao động đóng vai trò quan trọng trong các chỉ tiêu kinh tế - xã hội của các quốc gia cũng như trong nghiên cứu khoa học xã hội. Việc làm và thị trường lao động chịu tác động của nhiều yếu tố vi mô, vĩ mô, trong và ngoài nước, do đó, chủ đề nghiên cứu này được các chính phủ cũng như các nhà khoa học thường xuyên bổ sung minh chứng khoa học. Đại dịch COVID-19 khởi phát từ cuối năm 2019 và đã tác động lớn đến đời sống kinh tế và sức khỏe của người dân trên thế giới và Việt Nam. Nhiều nghiên cứu về thị trường lao động trước đó cho thấy, người lao động có sự khác biệt trong trình độ giáo dục, thu nhập và hưởng các mức phúc lợi xã hội khác nhau [1]. Trong đại dịch COVID-19, công việc người lao động bị ảnh hưởng nặng nề hơn qua các đợt giãn cách toàn xã hội [2], đặc biệt là các đối tượng yếu thế như người lao động nghèo thuần túy, lao động di cư, lao động dân tộc thiểu số,...[3]. Ngoài tâm lý lo lắng về công việc, người lao động cũng bị ảnh hưởng về tâm lý lo âu ảnh hưởng sức khỏe trong khoảng thời gian giãn cách. Trong bối cảnh đó, Chính phủ và các bộ/ban ngành của Việt Nam cùng với nhiều nhóm nghiên cứu đã bổ sung một số câu hỏi về ảnh hưởng của đại dịch COVID-19 vào một số cuộc điều tra định kỳ để có các đánh giá kịp thời về ảnh hưởng của đại dịch [2], [4].

Tâm lý của người lao động là một chủ đề quan trọng trong nghiên cứu động cơ làm việc [5]. Trong bối cảnh đại dịch COVID-19, Umaña-Hermosilla và cộng sự [6] cho rằng, nhận thức của người lao động về ảnh hưởng của đại dịch được hiểu là những quan điểm, kỳ vọng của người dân và doanh nghiệp vào những chính sách của Chính phủ trong bối cảnh đại dịch. Đồng thời, người lao động cũng nhận thấy sự biến động về công việc, thu nhập trong bối cảnh dịch bệnh. Từ các ảnh hưởng này, người lao động sẽ đưa đến những quyết định về hành vi bảo vệ cá nhân trước đại dịch như tạm nghỉ công việc [7], hoặc dịch chuyển khu vực làm việc [8]. Nhận thức về đại dịch cũng là nhân tố dẫn tới tình trạng di cư gia tăng [8]. Bằng mô hình hồi quy logistic, An và Sun [8] cho thấy, nông dân sẽ có xu hướng làm việc tại những nơi mà có rủi ro mất mát thấp hơn về sức khỏe, thay vì thu nhập. Tuy nhiên, một số đối tượng người lao động vẫn có sự di chuyển vùng làm việc đến những khu vực có nguy cơ dịch bệnh cao do động viên về thu nhập. Tương tự, nghiên cứu của Tušl và cộng sự [9], thông qua mô hình hồi quy logistic, cho thấy, 30% số người được điều tra lo lắng về công việc và cuộc sống cá nhân. Đồng thời, 10 - 13% số người được hỏi trả lời về việc cuộc sống của họ đã được cải thiện trong đại dịch COVID-19. Trong đó, người lao động trẻ, sống độc thân và bị giảm thời gian nghỉ ngơi có xu hướng lo lắng hơn trong đại dịch COVID-19. Yếu tố khiến người lao động cảm nhận tích cực về ảnh hưởng của đại dịch là do họ sống cùng bố mẹ, được tăng thời gian thư giãn và tăng các công việc ngắn hạn.

Tại Việt Nam, theo Tổ chức Lao động quốc tế [10], tính đến nửa cuối tháng 4/2020, có 25% số doanh nghiệp tham gia khảo sát đã phá sản hoặc tạm ngừng kinh doanh. Từ đó, các doanh nghiệp trên tiến hành các biện pháp đối phó như giảm số người làm, giảm giờ làm,... Về phía người lao động, hầu hết người lao động đều bị ảnh hưởng của đại dịch COVID-19 do những lo lắng và dịch bệnh lan rộng chưa có tiền lệ trong nhiều thập kỷ của thị trường lao động. Các đối tượng dễ bị tổn thương hơn trong đại dịch COVID-19 là người lao động tạm thời, lao động ngắn hạn, lao động di cư, người lao động lớn tuổi, lao động nữ, hoặc lao động có con nhỏ, có thai,... Các nghiên cứu của các cá nhân cũng cho thấy các tác động của đại dịch đến mọi mặt của đời sống của người lao động. Nghiên cứu của Trần Xuân Bách và cộng sự [2] cũng đã cho biết 66,9% người tham gia điều tra bị giảm thu nhập trong đợt giãn cách xã hội toàn quốc lần đầu tiên. Các đối tượng có thể chịu tác động ít hơn về thu nhập là người lao động sở hữu bằng cấp giáo dục cao và có hợp đồng lao động không thời hạn. Ngược lại, đối tượng nữ giới và người mắc các bệnh mãn tính chịu tác động nặng nề hơn từ chính sách giãn cách toàn xã hội. Đặng Hải Anh và Nguyễn Việt Cường [3] đã nhấn mạnh rằng những giãn cách xã hội dẫn đến gia tăng thất nghiệp, tỷ lệ sa thải việc làm tạm thời và giảm chất lượng việc làm. Cụ thể, các lần giãn cách xã hội đã làm giảm số giờ lao động và thu nhập của người lao động. Đồng thời, nghiên cứu cũng chỉ ra phụ nữ có nguy cơ mất việc vĩnh viễn và lo lắng về khả năng mất việc cao hơn nam giới.

Vấn đề lao động và việc làm được Tổng cục Thống kê Việt Nam tiến hành điều tra thường xuyên và có báo cáo theo từng quý trong năm đối với tất cả các khu vực kinh tế trong cả nước và tại 63 tỉnh thành. Trong bối cảnh đại dịch COVID-19, với mục tiêu cập nhật kịp thời các tác động của đại dịch tới người lao động, Tổng cục Thống kê đã bổ sung một số câu hỏi điều tra về ảnh hưởng của đại dịch từ quý I năm 2020. Thông qua bộ số liệu Điều tra lao động và việc làm 2020 [4] thực hiện bởi Tổng cục Thống kê Việt Nam, chúng tôi quan tâm đến các nhận thức về các tác động phổ biến nhất đối với người lao động do đại dịch COVID-19: giảm thu nhập, giảm giờ làm hay chuyển đổi các hình thức làm việc. Đánh giá về thực trạng và các yếu tố ảnh hưởng đến nhận thức của người lao động về đại dịch là rất quan trọng đối với các chính sách về điều hành vĩ mô và chính sách an sinh xã hội trong bối cảnh đại dịch. Đồng thời, các đánh giá này cũng góp phần cung cấp thêm bằng chứng khoa học để phát triển thị trường lao động bền vững trong bối cảnh đại dịch tương tự. Do sự đa dạng của các loại hình doanh nghiệp, nghiên cứu này hạn chế trên người lao động làm việc trong các khu vực doanh nghiệp Nhà nước (DNNN), khu vực doanh nghiệp tư nhân (DNTN) và khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI, Foreign direct investment) trên toàn quốc. Các khu vực kinh tế này có tầm quan trọng lớn trong nền kinh tế Việt Nam [1]. Cụ thể, nghiên cứu tập trung các mục tiêu sau:

- Nghiên cứu tổng quan về tác động của đại dịch COVID-19 tới nhận thức của người lao động về ảnh hưởng của đại dịch COVID-19 trên thế giới cũng như tại Việt Nam.
- Áp dụng mô hình hồi quy logistic trong đánh giá yếu tố chi phối nhận thức của người lao động trong ba khu vực kinh tế về tác động của đại dịch COVID-19.
- Từ kết quả phân tích, chúng tôi đưa ra một số khuyến nghị và giải pháp đối với chính sách hỗ trợ người lao động trong ứng phó đại dịch COVID-19.

2. Mô hình và phương pháp nghiên cứu

2.1. Dữ liệu nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu là người lao động trong độ tuổi 15 tới 60, đang làm việc trong các khu vực DNNN, DNTN và FDI trong cả 63 tỉnh thành. Số liệu được trích xuất từ bộ số liệu Điều tra lao động việc làm năm 2020 được Tổng cục Thống kê thu thập số liệu vào năm 2021 [4]. Đây là bộ số liệu điều tra được tiến hành thường xuyên và báo cáo định kỳ theo quý của Tổng cục Thống kê. Trong bối cảnh đại dịch COVID-19, bộ số liệu Điều tra việc làm đã bổ sung một số câu hỏi về nhận thức của người lao động về đại dịch COVID-19, dưới dạng câu hỏi Có/Không, để kịp thời báo cáo ảnh hưởng của đại dịch tới thị trường lao động. Các câu hỏi này được hướng dẫn bổ sung bởi Tổ chức Lao động Quốc tế (International Labour Organization) [4], [11].

Sau quá trình xử lý sạch số liệu, chúng tôi quan tâm đến ba loại nhận thức phổ biến nhất của người lao động do đại dịch COVID-19 là: giảm giờ làm, nghỉ giãn việc, nghỉ luân phiên, thu nhập thấp hơn và chuyển từ hình thức làm việc trực tiếp sang trực tuyến và thu được 74.124 biến quan sát (người lao động) để sử dụng cho nghiên cứu. Chi tiết các biến quan sát trong Bảng 1 và có tham khảo các nghiên cứu trước đó khi sử dụng cùng bộ số liệu.

2.2. Mô hình hồi quy logistic trong đánh giá nhận thức về ảnh hưởng của đại dịch COVID-19 của người lao động

Kế thừa các nghiên cứu đã tiến hành trước đó về lựa chọn mô hình hồi quy logistic trong các nghiên cứu về nhận thức, tâm lý của người lao động [6], [12], nghiên cứu này sử dụng mô hình hồi quy logistic. Cụ thể, chúng tôi sử dụng mô hình hồi quy

$$P(Y = 1|X_1, X_2, \dots, X_k) = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \dots + \beta_k X_{ki})}} \quad (1)$$

Trong đó, P là xác suất; Y lần lượt là 3 loại nhận thức về tác động của đại dịch, bao gồm giảm giờ làm, nghỉ giãn việc, nghỉ luân phiên, thu nhập thấp hơn và chuyển từ hình thức làm việc trực tiếp sang trực tuyến; X_j bao gồm các biến quan sát như trong Bảng 1.

Mô hình (1) được viết lại dưới dạng mô hình có vế phải dạng tuyến tính và vế trái có dạng số chênh (odd ratios) như sau:

$$\ln \frac{p_i}{1-p_i} = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_k X_{ki} \quad (2)$$

Trong đó:

$$p_i = \frac{e^{\beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_k X_{ki}}}{1 + e^{\beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_k X_{ki}}} \quad (3)$$

Trong cách viết ở (2), ước lượng mô hình hồi quy được tiến hành thông qua phương pháp bình phương hợp lý cực đại [13]. Phương pháp chọn từng bước đưa vào dần (stepwise forward selection), kiểm định đa cộng tuyến thông qua chỉ số VIF, kiểm định Hosmer-Lemeshow và hệ số Pseudo R^2 được sử dụng để lựa chọn mô hình hồi quy phù hợp. Các tính toán được thực hiện trên phần mềm Rstudio, phiên bản 4.0.2 và các gói lệnh.

Tương tự như giải thích ý nghĩa của các hệ số hồi quy trong các mô hình tuyến tính cổ điển, ý nghĩa các hệ số hồi quy trong (2) được giải thích khi cố định ảnh hưởng của các nhân tố khác và chỉ quan tâm biến X_j như sau:

Nếu $\beta_j = 0$: xác suất $Y = 1$ hoặc độ chênh không phụ thuộc vào X_j ;

Nếu $\beta_j > 0$: xác suất $Y = 1$ và độ chênh tăng khi X_j tăng;

Nếu $\beta_j < 0$: xác suất $Y = 1$ và độ chênh giảm khi X_j tăng.

Cụ thể, khi xem xét biến X_j tăng 1 đơn vị và các yếu tố khác không đổi, số chênh sẽ thay đổi e^{β_j} , trong đó, β_j là hệ số ước lượng của biến X_j từ mô hình (2), số chênh này còn được gọi là hệ số nguy cơ tương đối (relative risk ratios: RRR).

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Thống kê mô tả các biến quan sát

Bảng 1. Thống kê mô tả các biến quan sát

		Doanh nghiệp Nhà nước	Doanh nghiệp tư nhân	Doanh nghiệp FDI
Số quan sát		4877	48947	21200
Thu nhập (nghìn đồng/tháng)		8109,3 (4115,9)	7226,6 (3663,1)	7230,3 (297,0)
Tuổi (Năm)		37,64 (9,1)	34,68 (9,31)	31,85 (8,2)
Tổng thời gian dành cho công việc chính (Giờ/tuần)		44,34 (9,2)	46,5 (10,5)	47,49 (10,4)
Giới tính (%)	Nam	61,7	53,6	36,2
	Nữ	38,3	46,4	63,8
Tình trạng hôn nhân (%)	Đã kết hôn	81,8	72,5	70,4
	Khác	18,2	27,5	29,6
	Tiểu học	7,4	13,3	19,3
	THCS	12,1	20	30,4
Trình độ giáo dục (%)	THPT	11,2	18,8	30,7
	Cao đẳng	19,9	15,9	5,8
	Đại học	49,4	32,1	13,8
Nơi sống (%)	Thành thị	68,7	57,2	38,2
	Nông thôn	31,3	42,8	61,8
	HĐLĐ không xác định thời hạn	76,2	32,3	27,6
Loại hợp đồng lao động (%) (HĐLĐ)	HĐLĐ 1 năm đến dưới 3 năm	16,9	45,4	62,2
	HĐLĐ 3 tháng đến dưới 1 năm	3,0	8,1	7,8
	HĐLĐ dưới 3 tháng	2,5	5,3	1,7
	Không có HĐLĐ	1,5	8,9	0,7
Người lao động được nhận nguyên lương khi nghỉ phép, nghỉ ốm (%)	Có	86,1	59,6	70,5
	Không	13,9	40,4	29,5

		Doanh nghiệp Nhà nước	Doanh nghiệp tư nhân	Doanh nghiệp FDI
Người lao động tham gia Có		93,6	76,5	94,8
đóng bảo hiểm xã hội (BHXH) tại nơi làm việc (%)	Không	6,4	23,5	5,2
Loại hình BHXH (%)	BHXH tự nguyện	8,8	28,5	6,9
	BHXH bắt buộc	91,2	71,5	93,1
Thời gian đã làm công việc (%)	Dưới 12 tháng	4	9,5	10,4
	Từ 12 tháng đến dưới 3 năm	9,6	20,6	21,7
	3 năm trở lên	86,4	69,9	68,0
	Từ 10 đến 19 người	9,3	18,1	0,6
Quy mô doanh nghiệp (%)	Từ 20 đến 49 người	19,9	23,6	2,1
	50 người trở lên	70,8	58,3	97,3
Tỷ lệ người làm nhiều hơn 1 công việc (%)		3,7	3,1	2,5
	Tây Nguyên	11,6	3,2	0,4
Vùng sinh thái (%)	Đồng bằng sông Cửu Long	8,1	15,1	10,9
	Bắc Trung Bộ	17,9	20	7,9
	Trung du và miền núi Bắc Bộ	19,8	12,7	12,8
	Đồng bằng sông Hồng	23,7	29,6	31,1
	Đông Nam Bộ	18,9	19,6	36,9

(Nguồn: Tác giả tính toán từ bộ số liệu Điều tra lao động việc làm năm 2020)

Bảng 1 thống kê các biến sử dụng trong nghiên cứu. Lao động làm việc tại DNNN có mức thu nhập trung bình cao nhất trong các loại hình, cùng với đó là độ tuổi trung bình cũng cao nhất. Tại DNNN và DNTN, tỉ lệ lao động nam chiếm phần lớn và ở các doanh nghiệp FDI thì ngược lại. Tỷ lệ người kết hôn cao, chiếm khoảng 70 đến 82%. DNNN và DNTN có tỉ lệ lao động trình độ đại học cao (lần lượt là 49,4% và 32,1%). Tuy nhiên, tại doanh nghiệp FDI thì tỷ lệ lao động có trình độ THCS và THPT cao hơn. Lao động tại DNNN và DNTN chủ yếu đến từ thành thị, còn đối với các doanh nghiệp FDI thì lao động nông thôn chiếm đa số.

Về tình trạng hợp đồng lao động, tỷ lệ HĐLĐ không xác định thời hạn là cao hơn HĐLĐ ngắn hạn (dưới 3 năm) tại DNNN. Trong khi đó, đối với khu vực DNTN và FDI, HĐLĐ ngắn hạn và trung hạn chiếm phần lớn. Lao động tại DNNN và FDI có tỉ lệ nhận nguyên lương khi nghỉ phép nhiều hơn lao động tại DNTN. Đối với cả ba loại hình doanh nghiệp, tỉ lệ lao động tham gia đóng BHXH đều rất cao.

Thời gian làm việc được chia làm 3 mức chính: dưới 12 tháng, từ 12 tháng đến 3 năm và trên 3 năm. Phần lớn lao động ở cả ba loại hình doanh nghiệp có thời gian làm việc trên 3 năm, và quy mô doanh nghiệp cũng trên 50 người. Ở cả ba loại hình, tỷ lệ người làm nhiều hơn 1 công việc là thấp. Xét theo 6 vùng sinh thái, DNNN và DNTN phân bố tập trung ở đồng bằng sông Hồng, còn doanh nghiệp FDI là ở Đông Nam Bộ.

Tất cả các loại hình doanh nghiệp trong nghiên cứu này đều bị ảnh hưởng bởi đại dịch COVID-19. Tỷ lệ người lao động giảm thu nhập thấp nhất tại các DNNN. Ở cả 3 loại hình, tỷ lệ lao động chuyển từ làm việc trực tiếp sang trực tuyến là rất cao (Hình 1). Ở 2 quý đầu năm 2020, tỷ lệ lao động giảm thu nhập do giảm giờ làm, và chuyển hình thức làm việc trực tuyến ở cả 3 loại hình đều dưới 20%. Tỷ lệ này tăng đột biến ở quý III ở cả 3 loại hình, và giảm nhẹ ở quý IV đối với các DNTN và FDI.

3.2. Thu nhập của người lao động và nhận thức về ảnh hưởng của đại dịch COVID -19

Chúng tôi cũng tiến hành so sánh trung bình thu nhập của người lao động theo loại hình kinh tế và theo quý điều tra thông qua kiểm định t-test. Bảng 2 thể hiện sự chênh lệch trung bình về thu nhập của từng quý so với các quý sau đó và trong từng khu vực doanh nghiệp. Ví dụ, đối với khu vực DNNN, giá trị giao của quý 1 và quý 2 là 741,76*** và giá trị này có nghĩa là thu nhập trung bình của người lao động ở quý 1 cao hơn quý 2 là 741,76 ngàn đồng và sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê ở mức p-value < 1%. Lao động tại DNTN có thu nhập trung bình của quý 1 lớn

hơn trung bình từng quý còn lại trong năm (p -value < 1%), trung bình thu nhập quý 2 thấp hơn cả quý 3 và 4 (p -value < 1%). Tương tự, thu nhập trung bình quý 3 cũng thấp hơn quý 4. Thu nhập trung bình của lao động trong FDI cũng cho kết quả tương tự (Bảng 2). Bảng so sánh trung bình thu nhập qua các quý cho thấy, lao động tại DNTN và doanh nghiệp FDI có thu nhập quý 1 cao hơn tất cả các quý còn lại trong năm. Tuy nhiên, thu nhập giảm mạnh nhất trong quý 2 và sau đó có xu hướng phục hồi trong quý 3 và quý 4. Điều này được giải thích là do đợt giãn cách toàn xã hội đầu tiên vào tháng 4/2020 được tiến hành trên cả nước. Tuy nhiên, các đợt giãn cách xã hội tiếp theo được Chính phủ Việt Nam tiến hành trên từng khu vực dịch bệnh, do đó đã có ảnh hưởng tích cực đến toàn bộ thị trường lao động. Ngược lại, kết quả phân tích trung bình ở Bảng 2 cho thấy, người lao động tại DNNN có thu nhập giảm khi so sánh quý trước và quý sau.

3.3. Yếu tố ảnh hưởng nhận thức về ảnh hưởng của đại dịch

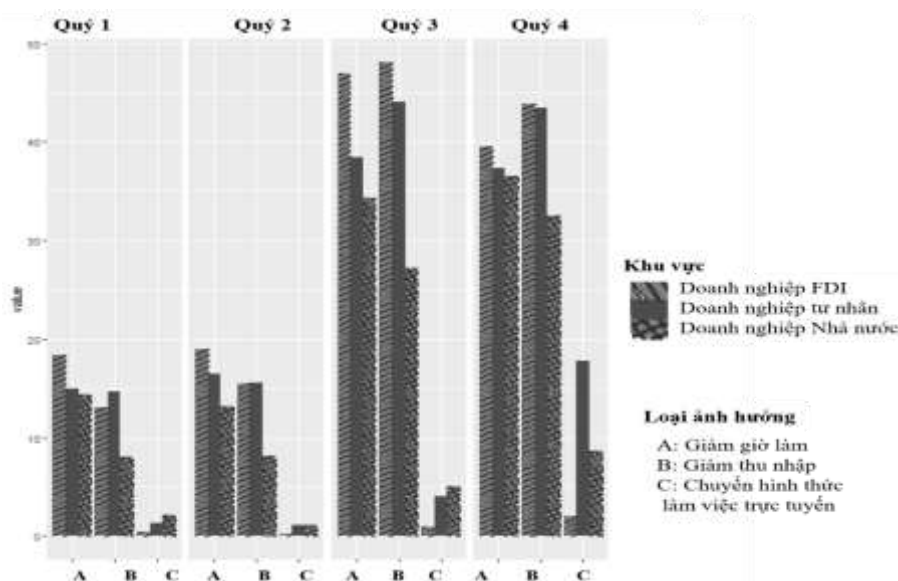
Mô hình thực nghiệm trong Bảng 3 thỏa mãn điều kiện kiểm định đa cộng tuyến. Do sử dụng số lượng biến phụ thuộc giống nhau cho cả 3 loại hình doanh nghiệp cho từng loại ảnh hưởng bởi đại dịch COVID-19, nên kiểm định Hosmer -Lemeshow không đạt được ở 2 trên tổng số 9 mô hình hồi quy (p -value < 0,01). Hệ số hồi quy trong Bảng 3 là hệ số ước lượng khi sử dụng mô hình (2). Để thuận tiện phân tích, chúng tôi sử dụng dấu của hệ số lượng và hệ số nguy cơ tương đối (relative risk ratios: RRR, được tính bằng hàm mũ của hệ số). Kết quả hồi quy cho thấy, các yếu tố như tổng thời gian làm việc ở cả 3 loại hình doanh nghiệp có hệ số âm, tức là tăng tổng thời gian làm công việc chính làm giảm lo lắng của người lao động về các loại ảnh hưởng. Cụ thể, nếu tổng thời gian dành cho công việc chính tăng lên 1 giờ thì xác suất nhận thức về ảnh hưởng của COVID-19 trong vấn đề giờ làm tại 3 loại hình doanh nghiệp giảm thêm khoảng 0,99% đối với DNNN, 1,98% đối với DNTN và 0,99% đối với doanh nghiệp FDI. Hơn nữa, tại các DNTN, so sánh lao động nam giới và lao động nữ giới thì xác suất nhận thức về sự ảnh hưởng là rất thấp, khả năng nhận thức giảm đi 7,69% ở mức ý nghĩa 5%. Tại cả 3 loại hình doanh nghiệp, trình độ học vấn thay đổi cũng làm thay đổi nhận thức của người lao động đối với đại dịch. Mặt khác, phúc lợi xã hội cũng tác động không nhỏ tới nhận thức của người lao động tại DNNN và DNTN. Xét khu vực DNTN, thời gian làm việc tại doanh nghiệp càng lâu thì xác suất nhận thức khi bị giảm giờ làm càng lớn. Ngoài ra, xu hướng chung trong xác suất tăng lên giữa hai loại hình doanh nghiệp cho thấy rằng, các đối tượng lao động tại thành thị có khả năng nhận biết rõ rệt hơn các đối tượng ở nông thôn khi bị giảm giờ làm. Kết quả hồi quy cho ra một số các kết luận đáng chú ý, so với khu vực Tây Nguyên, khả năng người lao động nhận thức được tình trạng giảm giờ làm do COVID-19 đều có xu hướng tăng lên tại các DNTN và FDI. Kết quả nghiên cứu phù hợp với các nghiên cứu trước cho rằng, với các loại hợp đồng lao động càng có tính bảo đảm cao, thì nhận thức của người lao động về ảnh hưởng của đại dịch lên lao động việc làm do bị giảm thu nhập càng giảm [13]. Không những vậy, sự bảo đảm pháp lý của một người lao động với công ty cũng làm giảm khả năng nhận thức của người đó đối với tác động của COVID-19 lên lao động việc làm.

Bảng 2. So sánh trung bình thu nhập của người lao động theo loại hình kinh tế và quý điều tra

		Quý 2	Quý 3	Quý 4
Doanh nghiệp Nhà nước	Quý 1	741,76***	1289,95***	1545,72***
	Quý 2		548,18**	803,95***
	Quý 3			255,77
Doanh nghiệp tư nhân	Quý 1	1009,58***	835,37***	627,53***
	Quý 2		-174,21***	-382,06***
	Quý 3			-207,84***
Doanh nghiệp FDI	Quý 1	1231,13***	1221,87***	562,12***
	Quý 2		-9,26	-669***
	Quý 3			-659,74***

Chú thích: Mức ý nghĩa *10%, **5%, ***1%.

(Nguồn: Nhóm tác giả tính toán từ bộ số liệu Điều tra lao động và việc làm năm 2020)



Hình 1. Tỷ lệ phần trăm người lao động chịu ảnh hưởng của đại dịch COVID-19 theo loại hình kinh tế và quý điều tra

(Nguồn: Tác giả tính toán từ bộ số liệu điều tra lao động việc làm năm 2020)

Bảng 3 cũng cho thấy, các yếu tố khi chuyển đổi hình thức làm việc trực tuyến đã tác động đến xác suất nhận thức ảnh hưởng của đại dịch COVID - 19 ở cả 3 loại hình doanh nghiệp. Các yếu tố như tuổi, tổng thời gian dành cho công việc và giới tính làm giảm nhận thức về ảnh hưởng của đại dịch ở DNTN. Ngoài ra, trình độ giáo dục, quy mô doanh nghiệp và vùng miền cũng có ảnh hưởng tới nhận thức về đại dịch.

Bảng 3. Kết quả hồi quy logistic đối với nhận thức về giảm giờ làm, giảm thu nhập và chuyển đổi hình thức làm việc trực tuyến tại 3 khu vực kinh tế

Biến quan sát	Biến phụ thuộc								
	Giảm giờ làm/ Nghỉ giãn việc/ Nghỉ luân phiên			Giảm thu nhập			Chuyển đổi hình thức làm việc trực tuyến		
	DNN	DNTN	DN FDI	DNN	DNTN	DN FDI	DNN	DNTN	DN FDI
Hệ số chặn	19,13	18,61	16,58	17,53	16,85	15,8	2,79	14,63	2,82
Tuổi	0,00	0,00	0,00	-0,01	-0,01 ***	0,00	0,01	-0,01 **	-0,01 s
Tổng thời gian dành cho công việc chính (Giờ/tuần)	-0,01 **	-0,02 ***	-0,01 ***	0,00	-0,01 ***	-0,01 ***	-0,0003	-0,01 ***	-0,0003
Giới tính (Mặc định: Nam)	-0,04	-0,08 **	-0,08	-0,17	-0,01	-0,0036	-0,0646	-0,14 **	-0,08
Trình độ THCS	-0,26	0,04	-0,25 ***	-0,2	-0,0055	-0,18 **	0,22	0,17	-0,25
Trình độ THPT	-0,32	0,01	-0,28 ***	-0,08	-0,07	-0,2 **	0,51	0,49 ***	0,71
(Mặc định: Cao đẳng)	-0,99 ***	0,27 ***	-0,08	-0,58 **	0,11 *	-0,022	1,09	1,23 ***	1,19 *
Tiểu học)	-0,67 **	0,03	-0,27 **	-0,23	-0,06	-0,021	1,1	1,15 ***	1,38 *
Hợp đồng HĐLĐ từ 1 năm đến dưới 3 năm	-0,16	0,1 **	0,02	0,04	0,17 ***	0,5 ***	-0,18	0,08	0,41 *
(Mặc định: HĐLĐ từ 3 tháng đến dưới 1 năm)	0,38	0,31 ***	0,13	0,09	0,29 ***	0,69 ***	0,26	0,00	0,13
Hợp đồng không các HĐLĐ ngắn hạn	-0,04	0,12	0,08	0,00	0,2 **	0,38 *	0,12	0,15	0,9
định thời hạn) Không có HĐLĐ	-0,55	-0,0098	-0,135	0,18	0,12.	0,6 *	-0,08	0,23.	1,5.
Người lao động tham gia đóng BHXH tại nơi làm việc (Mặc định: Không)	-1,02 **	-0,29 ***	-0,34 ,	-0,2738	0,05	-0,78 ***	0,91	0,06	0,67

Biến quan sát	Biến phụ thuộc								
	Giảm giờ làm/ Nghỉ giãn việc/ Nghỉ luân phiên			Giảm thu nhập			Chuyển đổi hình thức làm việc trực tuyến		
	DNNN	DNTN	DN FDI	DNNN	DNTN	DN FDI	DNNN	DNTN	DN FDI
Thời gian đã làm công việc (Mặc định: Dưới 12 tháng)	0,46.	0,33 ***	0,44 ***	0,89 **	0,28 ***	0,35 ***	-0,16	0,18 ,	0,32
Từ 12 tháng đến dưới 3 năm									
Từ 3 năm trở lên	0,48.	0,23 ***	0,52 ***	0,81 **	0,24 ***	0,24 **	-0,12	0,2 *	0,48
Nơi sống (mặc định: Nông thôn)	0,31 **	0,21 ***	-0,06	0,00	0,34 ***	0,18 ***	0,5 *	0,49 ***	1,35 ***
Đồng bằng sông Cửu Long	0,09	0,2 *	0,74	-0,21	0,1	-0,2673	-0,05	0,28 *	0,87
Vùng sinh thái (Mặc định: Tây Nguyên)	0,06	0,57 ***	1,89 ***	0,38 *	0,45 ***	-0,09	-0,55	0,09	1,25
Duyên hải Bắc và Nam Trung Bộ									
Trung du và miền núi phía Bắc	-0,0756	0,36 ***	1,12 *	-0,31	0,18 *	-1,29 ***	-0,2808	-0,11	-0,36
Đồng bằng sông Hồng	-0,11	0,52 ***	1,63 ***	0,15	0,3 ***	-0,41	0,64 *	0,48 ***	1,24
Đồng Nam Bộ	-0,73 ***	0,38 ***	1,56 ***	0,61 ***	0,43 ***	-0,22	0,28	0,47 ***	1,23
Hệ số R2-pseudo	0,19	0,19	0,2	0,17	0,16	0,17	0,28	0,33	0,47

Chú thích: Mức ý nghĩa *10%, **5%, ***1%. Mô hình hồi quy có thêm các biến Quý điều tra, Tình trạng hôn nhân, Người lao động làm nhiều hơn 1 công việc, Loại hình bảo hiểm, Người lao động được nhận nguyên lương khi nghỉ phép, nghỉ ốm, Quy mô doanh nghiệp.

(Nguồn: Tác giả tính toán từ bộ số liệu Điều tra lao động việc làm năm 2020)

4. Kết luận

Trong năm đầu tiên của đại dịch COVID-19, người lao động chịu ảnh hưởng nhiều nhất về việc giảm giờ làm, giảm thu nhập và chuyển hình thức làm việc từ trực tiếp sang trực tuyến. Người lao động giảm thu nhập từ Quý 2 do đợt giãn cách xã hội toàn quốc vào tháng 4/2020, sau đó có xu hướng tiếp tục phục hồi hoặc giảm vào các quý cuối năm. Người lao động có thể chuyển từ hình thức làm việc trực tiếp sang trực tuyến có thu nhập cao hơn đối với người lao động tiếp tục làm việc trực tiếp trong đại dịch [3], [4], [14]. Các yếu tố tác động nhiều nhất đối với nhận thức của người lao động về ảnh hưởng của đại dịch là thời gian làm việc, bằng cấp giáo dục của người lao động, loại hợp đồng lao động, thời gian đã làm công việc hiện tại và chính sách về phúc lợi và bảo hiểm của doanh nghiệp, vùng sinh thái. Người lao động có trình độ giáo dục cao hơn có xu hướng giảm hệ số nguy cơ tương đối trong nhận thức giảm giờ làm. Đồng thời, loại hợp đồng lao động và thời gian đã làm cho công việc hiện tại có tác động có ý nghĩa thống kê đến việc tăng khả năng bị ảnh hưởng của người lao động trong DNTN. Chính sách bảo hiểm bắt buộc trong khu vực DNNN và DNNN có tác động dương đến việc giảm khả năng bị ảnh hưởng của người lao động.

Người lao động tham gia BHXH bắt buộc trong khu vực DNNN và FDI sẽ giảm khả năng bị ảnh hưởng về giảm thu nhập. Người lao động ở khu vực thành thị, so với lao động ở khu vực nông thôn có khả năng bị giảm thu nhập nhiều hơn trong khu vực DNTN và FDI. Yếu tố về chính sách phúc lợi của công ty, như người lao động được nhận nguyên lương khi nghỉ phép cũng có tác động tương tự. So với lao động nam giới trong khu vực DNTN, nữ giới có khả năng chuyển sang hình thức làm việc trực tuyến ít hơn nam giới. Người lao động sở hữu bằng cấp cao hơn có khả năng chuyển sang hình thức làm việc trực tuyến cao hơn, đặc biệt là trong khu vực kinh tế DNTN và FDI. Lao động thành thị ở cả ba loại hình có khả năng chuyển sang hình thức làm việc trực tuyến cao hơn. Quy mô DNTN lớn hơn (số lượng lao động nhiều hơn) làm giảm xác suất chuyển sang hình thức lao động trực tuyến. Lao động trong khu vực kinh tế DNNN và FDI ở các vùng kinh tế năng động như Đồng bằng sông Hồng hay Đông Nam Bộ có xu hướng chuyển hình thức làm việc trực tuyến nhiều hơn.

Kết quả nghiên cứu cho thấy, chính sách phát triển thị trường lao động bền vững và tính pháp lý của hợp đồng lao động đóng vai trò quan trọng trong bối cảnh đại dịch COVID-19 cũng như các cú sốc bất thường khác. Do đó, các chính sách về phát triển bền vững nguồn nhân lực, đặc biệt là các đối tượng yếu thế như phụ nữ và lao động di cư, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Đảng và

Chính phủ Việt Nam nên tiếp tục được thực hiện toàn diện ở mọi lĩnh vực và mọi ngành kinh tế. Bên cạnh đó, tính pháp lý của loại hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội có tác động tích cực đến nhận thức bị ảnh hưởng tiêu cực của người lao động. Do đó, các chính sách tiền lương và phúc lợi người lao động nên được tiếp tục bổ sung và hoàn thiện. Cuối cùng, kết quả nghiên cứu chỉ ra người lao động bị chuyển đổi hình thức làm việc từ trực tiếp sang trực tuyến trong đại dịch là xu hướng tất yếu. Hơn nữa, thu nhập của nhóm người lao động có thể làm việc trực tuyến cao hơn so với đối tượng còn lại. Kết quả nghiên cứu này rất có ý nghĩa trong điều kiện xã hội chứng kiến các cú sốc như đại dịch COVID-19, đồng thời phù hợp với Chương trình chuyển đổi số quốc gia của Chính phủ Việt Nam đang thực hiện trên mọi lĩnh vực kinh tế và mọi tỉnh thành.

Mô hình nghiên cứu thực nghiệm này tiến hành trên quan sát người lao động trong năm 2020 và trong thời kỳ đầu của đại dịch COVID-19, cần tiếp tục có các nghiên cứu trên số liệu cập nhật hơn, đặc biệt trong bối cảnh phục hồi kinh tế sau đại dịch. Việc sử dụng các mô hình nghiên cứu có tính đến yếu tố bất thường (các cú sốc) và các nghiên cứu về tâm lý người lao động, sức khỏe tinh thần là rất quan trọng để có các đánh giá đầy đủ về chính sách chống dịch cũng như hỗ trợ người lao động. Đặc biệt, nghiên cứu về nhận thức của đại dịch COVID-19 đến vấn đề di cư là một chủ đề nghiên cứu mở rộng cần thiết để doanh nghiệp và địa phương có các chính sách phù hợp hỗ trợ người lao động.

TÀI LIỆU THAM KHẢO/ REFERENCES

- [1] Q. T. Bui and V. P. A. Do, "Quality of human resources and employment of workers in state-owned enterprises in Vietnam," *J. Econ. Dev.*, vol. 6, no. 288, pp. 53–64, 2021.
- [2] B. X. Tran *et al.*, "Impact of COVID-19 on Economic Well-Being and Quality of Life of the Vietnamese During the National Social Distancing," *Front. Psychol.*, vol. 11, no. September, pp. 1–9, 2020, doi: 10.3389/fpsyg.2020.565153.
- [3] H. A. H. Dang and C. V. Nguyen, "Gender inequality during the COVID-19 pandemic: Income, expenditure, savings, and job loss," *World Dev.*, vol. 140, p. 105296, 2021, doi: 10.1016/j.worlddev.2020.105296.
- [4] General Statistics Office, *Report of labor force survey 2020*. Department of population and labour statistics, 2021.
- [5] A. H. Maslow, *Motivation and personality*. Prabhat Prakashan, 1981.
- [6] B. Umaña-Hermosilla, H. de la Fuente-Mella, C. Elórtégui-Gómez, and M. Fonseca-Fuentes, "Multinomial logistic regression to estimate and predict the perceptions of individuals and companies in the face of the covid-19 pandemic in the Ñuble region, Chile," *Sustain.*, vol. 12, no. 22, pp. 1–20, 2020, doi: 10.3390/su12229553.
- [7] I. Siramaneerat, "Perceptions, knowledge and self-defense behaviors regarding COVID-19 among employees at Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Thailand," *J. Heal. Res.*, vol. 36, no. 5, pp. 794–801, 2021, doi: 10.1108/JHR-09-2020-0426.
- [8] H. An and X. Sun, "Impact of risk perception on migrant workers' employment choice during the COVID-19 epidemic," *Chinese Econ.*, vol. 54, no. 6, pp. 402–414, 2021, doi: 10.1080/10971475.2021.1890358.
- [9] M. Tusl, P. Kerkiseck, R. Brauchli, and G. F. Bauer, "Impact of the COVID-19 crisis on work and private life and its association with mental well-being and self-rated health in German and Swiss employees: a cross-sectional study," *BMC Public Health*, vol. 21, no. 1, pp. 1–15, 2020.
- [10] I. L. Organization, *Quick impact assessment of COVID-19 pandemic on the key economic sectors: Responses, adjustment and resilience of businesses and workers*. International Labour Organization, 2020.
- [11] International Labour Organization, "Monitoring labour markets amid lockdowns to contain the COVID-19 virus: Essential labour force survey content and treatment of special groups," *International Labour Organization*, 2020. [Online]. Available: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_741145/lang--en/index.htm. [Accessed Nov 28, 2022].
- [12] T. H. Trinh, T. N. H. Nguyen, C. M. Dinh, H. L. Ngo, H. V. Nguyen, H. M. Luu, and M. Q. Nguyen, "The perception of covid 19 impact on employees in the private sector in Vietnamese municipal in 2020," in *Proceeding of international conference Vietnam's economic recovery and development in the context of COVID-19 pademic*, 2022, pp. 764-773.
- [13] J. M. Wooldridge, *Introductory econometrics: A modern approach*. Nelson Education, 2016.
- [14] T. H. Trinh, C. M. Dinh, A. T. Hoang, and D. D. Ngo, "Factors effecting income equality between male and female workers in Vietnam in the context of the Covid-19 Pandemic," *TNU Journal of Science and Technology*, vol. 227, no. 12, pp. 96-103, 2022.