

ĐỀ XUẤT BỘ TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ SỰ ẢNH HƯỞNG CỦA ĐẠI DỊCH COVID ĐẾN LAO ĐỘNG TRONG NGHỀ KẾ TOÁN

Nguyễn Thị Chinh Lam

Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông

Tóm tắt: Lao động luôn là yếu tố trung tâm trong các đơn vị tổ chức, khi muốn cải thiện hoạt động của tổ chức thì yếu tố hàng đầu cần xem xét đến là nghiên cứu về người lao động. Khi thế giới trải qua đại dịch covid, các đơn vị tổ chức bị ảnh hưởng nặng nề trong đó yếu tố trực tiếp bị tác động là người lao động. Bộ phận kế toán luôn được đánh giá có tính ổn định trong các tổ chức, tuy nhiên trước sự ảnh hưởng của covid lao động thuộc bộ phận này cũng chịu những ảnh hưởng nhất định. Thông qua việc tìm hiểu nghiên cứu các công trình trong nước và nước ngoài, kết hợp đồng thời với phương pháp phỏng vấn chuyên sâu, tác giả đề xuất bộ tiêu chí đánh giá sự ảnh hưởng của covid đến lao động, bộ tiêu chí gồm: thu nhập, cơ hội nghề nghiệp, phương thức làm việc, sức khỏe, kết quả công việc, sự ứng phó, với mỗi tiêu chí được mô tả chi tiết bởi các chỉ tiêu cụ thể

Từ khóa: ảnh hưởng của covid, lao động nghề kế toán, lao động, nghề kế toán, tiêu chí đánh giá...

I. MỞ ĐẦU

Đại dịch Covid-19 đã có những tác động tiêu cực sâu rộng tới nhiều lĩnh vực của nền kinh tế Việt Nam, từ các đơn vị thuộc lĩnh vực sản xuất đến lĩnh vực dịch vụ, thương mại, xây lắp. Sự tác động này làm cho hoạt động của các doanh nghiệp bị gián đoạn, hoạt động cầm chừng, nhiều

đơn hàng bị hủy bỏ, giá thành bị nâng cao... Kéo theo sự khó khăn trong động của doanh nghiệp là sự khó khăn của người lao động, trong đó có lao động thuộc bộ phận kế toán, thông thường kế toán luôn được coi là bộ phận có tính ổn định, tuy nhiên trước những tác động của đại dịch covid thì lao động trong nghề kế toán cũng có những ảnh hưởng nhất định.

Do vậy, vấn đề nghiên cứu những tiêu chí đánh giá sự ảnh hưởng của covid đến lao động trong nghề kế toán là hết sức cần thiết nhằm đo lường mức độ tác động và những thay đổi của lao động trong lĩnh vực kế toán trước và sau khi đại dịch

II. CƠ SỞ LÝ LUẬN

Người lao động có một vai trò hết sức quan trọng đến hoạt động, sự tồn tại và phát triển của các đơn vị, tổ chức. Người lao động luôn là yếu tố trung tâm, xem xét đến đầu tiên khi muốn cải tổ thay đổi một đơn vị, tổ chức.

Trong quá trình đóng góp sức lao động vào sự tồn tại, phát triển của các đơn vị tổ chức thì người lao động cũng sự tác động của rất nhiều các yếu tố như:

1, Yếu tố bên trong:

- Mục tiêu của đơn vị, tổ chức: Trước sự phát triển của xã hội, mỗi đơn vị cần có mục tiêu

Tác giả liên hệ: Nguyễn Thị Chinh Lam

Email: lamntc@ptit.edu.vn

Đến tòa soạn: 17/08/2022, chỉnh sửa: 19/9/2022, chấp nhận đăng: 26/9/2022.

riêng phù hợp theo từng thời kỳ và phải hiểu rõ được những mục tiêu đó. Tất cả các bộ phận đều cần dựa vào những định hướng của đơn vị, tổ chức để đưa ra các mục tiêu riêng của mỗi phòng ban, bộ phận riêng nhưng vẫn cần có sự phối hợp thống nhất với tổng thể. Đặc biệt, đơn vị cần đầu tư nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, vật lực, bằng cách hiện đại hóa các trang thiết bị, tập trung đầu tư đào tạo nhân lực chất lượng cao phù hợp nhu cầu của tổ chức.

- Văn hóa đơn vị, tổ chức: Văn hoá đơn vị tổ chức được xây dựng dựa trên hai yếu tố: định hướng, chiến lược (sứ mệnh, tầm nhìn) và những giá trị mà tổ chức đang có (giá trị tổ chức). Văn hóa tổ chức chi phối các mối quan hệ, thái độ và hành vi ứng xử của tất cả các thành viên trong tổ chức, phản ánh quá khứ và định hình tương lai cho tổ chức.

2, Các yếu tố bên ngoài

- Yếu tố kinh tế: Sự tồn tại và phát triển của đơn vị tổ chức đóng góp vào sự phát triển chung của nền kinh tế nhưng cũng chịu sự tác động rất lớn từ nền kinh tế. Nền kinh tế ổn định sẽ là tiền đề để các đơn vị tổ chức có những kế hoạch dài hơi trong việc tuyển dụng, bố trí, sắp xếp và đào tạo người lao động

- Yếu tố công nghệ: Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra một cách mạnh mẽ, mang đến sự tiến bộ nhanh chóng của khoa học kỹ thuật, công nghệ làm tăng áp lực cạnh tranh giữa các đơn vị. Điều này mang đến yêu cầu các đơn vị, tổ chức phải có đầu tư phù hợp cho việc cải tiến và đổi mới kỹ thuật, công nghệ cùng với đó là nguồn nhân lực và lao động có trình độ mới có thể đảm bảo khả năng vận hành hệ thống công nghệ kỹ thuật một cách tối ưu, tận dụng hết công suất của máy móc phục vụ sản xuất, đảm bảo hoạt động.

- Yếu tố chính trị: Một đơn vị tồn tại luôn cần đảm bảo hoạt động theo luật pháp. Luật pháp có ảnh hưởng to lớn và trực tiếp đối với các hoạt

động và công tác quản trị nguồn nhân lực của đơn vị. Hệ thống luật pháp yêu cầu các đơn vị buộc phải quan tâm đến quyền lợi của nhân viên và môi trường sinh thái.

- Yếu tố văn hóa xã hội: Văn hóa xã hội ảnh hưởng rất lớn đến công tác quản trị nhân lực. Trình độ học vấn của dân số được nâng cao sẽ có thể làm tăng chất lượng nguồn nhân lực, một trong những yếu tố tạo nên lợi thế về năng lực cạnh tranh của đơn vị khi tham gia hoạt động trên thị trường quốc tế. Cấu trúc của đơn vị cũng chịu ảnh hưởng của sự thay đổi của nền văn hóa xã hội, lối sống của người dân.

III. TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU

1, Các công trình nghiên cứu trong nước

Mặc dù đây là một mảng nội dung mới trong nghiên cứu nhưng tại Việt Nam đã có những tác giả nghiên cứu, cụ thể:

Năm 2020, Đỗ Thị Thùy Trang (Đại học Kinh tế, Đại học quốc gia Hà Nội) đã thực hiện công trình nghiên cứu: *Tác động của đại dịch Covid - 19 đến thị trường xuất khẩu hạt điều Việt Nam*. Vấn đề nghiên cứu nhằm đưa ra thực trạng xuất khẩu của ngành điều Việt Nam trước và trong đại dịch Covid - 19. Bên cạnh đó, tìm hiểu, đánh giá và phân tích tác động của đại dịch Covid - 19 đến những phương diện như nhu cầu, thị trường xuất khẩu, khó khăn.. đến thị trường hạt điều. Từ vấn đề đó đề xuất các giải pháp, kiến nghị những chính sách thích hợp nhằm giải quyết vấn đề cho thị trường hạt điều Việt Nam xuất khẩu. Công trình đã đề ra các mục tiêu: Tìm hiểu và phân tích giá trị kinh tế, vị thế của ngành điều xuất khẩu đối với nền kinh tế quốc dân; Tìm hiểu thực trạng xuất khẩu hạt điều trước và trong đại dịch qua sản lượng, kim ngạch đến các quốc gia trên thế giới; Xác định, phân tích các tác động của đại dịch Covid- 19 đến ngành điều xuất khẩu; Đề xuất những giải pháp hữu hiệu cho thị trường

hạt điều xuất khẩu đối với doanh nghiệp và Nhà nước.

Trong đó, phần câu hỏi nghiên cứu số 3 của đề tài: ***Đại dịch Covid – đã tác động đến ngành điều Việt Nam trên những phương diện nào?*** Khi thực hiện đề tài, tác giả đã mô tả những biến đổi trước khi có đại dịch và sau khi đại dịch diễn ra ngành xuất khẩu điều ở Việt Nam. Phần thực hiện nhiệm vụ này của tác giả Đỗ Thùy Trang có giá trị tham khảo cho phần nghiên cứu của đề tài nghiên cứu vì hiện nay các đề tài nghiên cứu về sự ảnh hưởng của covid mới chỉ dừng ở con số thống kê, chưa có nhiều đề tài nghiên cứu chuyên sâu, do vậy để đánh giá về sự ảnh hưởng của covid cần xem xét những khía cạnh liên quan đến người lao động trước và khi đại dịch diễn ra.

Năm 2021 trên tạp chí Khoa học Công nghệ Xây dựng nhóm tác giả gồm: Nguyễn Văn Tâm, Nguyễn Bảo Ngọc, Nguyễn Quốc Toàn, Lê Văn Quý đã công bố công trình: Đánh giá ảnh hưởng của đại dịch covid-19 đến các doanh nghiệp xây dựng quy mô vừa và nhỏ tại Việt Nam.

Để đánh giá tác động của đại dịch COVID-19 đến các doanh nghiệp xây dựng (DNXD) có quy mô vừa và nhỏ tại Việt Nam. Nhóm tác giả tiến hành thiết kế bảng hỏi để thu thập những dữ liệu cần thiết cho nghiên cứu. Bảng hỏi được chia làm hai phần chính: Phần I bao gồm các thông tin nhân khẩu học của những người được khảo sát như: họ tên, độ tuổi, kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực xây dựng, trình độ chuyên môn, vị trí tham gia trong dự án, thông tin về dự án ...; Phần 2 bao gồm những câu hỏi nhằm đánh giá ảnh hưởng của dịch COVID -19 đến các khía cạnh khác nhau của doanh nghiệp xây dựng như: tình hình sản xuất kinh doanh, chi phí sản xuất kinh doanh, tình hình sử dụng lao động và các giải pháp mà doanh nghiệp thực hiện trong quá trình diễn ra đại dịch COVID-19. Một nghiên cứu thử nghiệm trước khi khảo sát đại trà đã được thực hiện bằng cách lấy ý kiến của năm chuyên gia có nhiều năm kinh nghiệm trong lĩnh vực xây dựng

tại Việt Nam (>10 năm kinh nghiệm). Các chuyên gia tiến hành đánh giá tổng quát bảng hỏi, sự phù hợp về nội dung, hình thức trình bày, ngôn ngữ dễ hiểu, . . . Sau khi nhận được ý kiến phản hồi của chuyên gia, nhóm tác giả đã tổng hợp và bảng hỏi được hiệu chỉnh.

Trong nội dung nghiên cứu, nhóm tác giả đưa ra 3 góc độ mà đại dịch covid đã tác động đến doanh nghiệp xây dựng gồm: Tác động của đại dịch COVID -19 đến tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp xây dựng. Tác động của đại dịch COVID -19 đến chi phí sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp xây dựng. Tác động của đại dịch COVID -19 đến tình hình sử dụng lao động của doanh nghiệp xây dựng

Trong đó phân tác động đến tình hình sử dụng lao động của doanh nghiệp xây dựng được thể hiện trên những khía cạnh: Kết quả khảo sát cho thấy, một số các giải pháp đã được các doanh nghiệp thực hiện khi đại dịch diễn ra: (1) sắp xếp lại hoặc cắt giảm bớt nhân sự; (2) giảm lương người lao động; (3) giảm các chế độ khen thưởng; (4) phúc lợi; giảm các chi phí khác (quảng cáo, đào tạo, ...); (5) chậm thanh toán các khoản lương và phụ cấp cho người lao động.

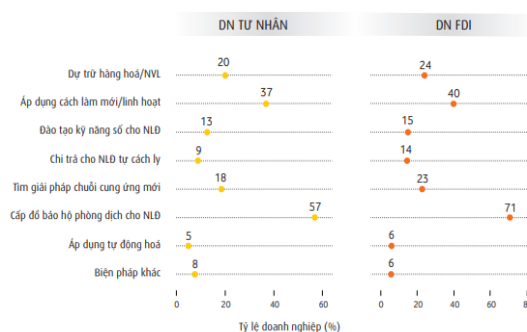
Phần nội dung nghiên cứu này có giá trị tham khảo khi mở rộng sang cho loại lao động tính theo ngành nghề đó là nghề kế toán.

Năm 2020, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) và Ngân hàng Thế giới (World Bank) đã hợp tác điều tra và công bố báo cáo: Tác động của dịch bệnh Covid -19 đối với doanh nghiệp Việt Nam. Báo cáo là kết quả của quá trình điều tra khảo sát hết sức công phu, các dữ liệu công bố về sự ảnh hưởng của đại dịch đến các doanh nghiệp Việt Nam hết sức chi tiết cụ thể: từ việc phân loại doanh nghiệp, mức ảnh hưởng đến từng loại hình doanh nghiệp, đến quy mô doanh nghiệp... Trong đó, báo cáo có nêu đến sự ảnh hưởng của đại dịch covid - 19 đến lực lượng lao động. Kết quả khảo sát cho thấy rằng 35% doanh nghiệp tư nhân và 22% doanh nghiệp

FDI đã phải cho người lao động nghỉ việc. Dù tác động của dịch Covid-19 là rất nghiêm trọng, nhưng vẫn có một bộ phận đáng kể doanh nghiệp duy trì được lực lượng lao động. Việc thực hiện biện pháp cho người lao động nghỉ việc do tình hình kinh doanh suy giảm gây ra bởi dịch Covid-19 là điều mà một bộ phận doanh nghiệp phải làm, song có sự khác biệt nhất định theo quy mô và khu vực kinh tế. Cụ thể, các doanh nghiệp tư nhân quy mô nhỏ, siêu nhỏ là nhóm có tỷ lệ phải thực hiện biện pháp này cao nhất, lần lượt ở mức 36% và 35%. Trong khu vực FDI, 26% doanh nghiệp quy mô vừa và 32% doanh nghiệp quy mô lớn phải thực hiện biện pháp này, cao đáng kể so với các nhóm doanh nghiệp quy mô siêu nhỏ, nhỏ.

Trong báo cáo cũng nêu ra các biện pháp mà doanh nghiệp đã thực hiện để giảm thiểu tác động tiêu cực của Dịch Covid-19. Cụ thể là về các biện pháp như dự trữ hàng hoá hoặc nguyên vật liệu, triển khai phương pháp, mô hình làm việc mới/linh hoạt, đào tạo người lao động về kỹ năng số để triển khai các phương pháp làm việc trực tuyến; chi trả cho người lao động tự cách ly; tìm các giải pháp chuỗi cung ứng mới/thay thế, cung cấp khẩu trang, đồ bảo hộ và các hướng dẫn tuân thủ vệ sinh phòng dịch cho người lao động, tăng cường tự động hoá các công đoạn sản xuất kinh doanh bằng việc sử dụng robot và thiết bị điện tử... Hầu hết các doanh nghiệp đã áp dụng một hoặc nhiều biện pháp để giảm thiểu tác động tiêu cực của dịch Covid-19. Có tới 92% doanh nghiệp tư nhân và 96% doanh nghiệp FDI cho biết đã thực hiện một hoặc nhiều biện pháp được nêu ở trên.

Các biện pháp cụ thể đã tiến hành để giảm thiểu tác động tiêu cực của dịch bệnh Covid-19 theo khu vực kinh tế



Hình 1: Các biện pháp giảm tác động tiêu cực của covid theo khu vực kinh tế

Năm 2014, Chử Thị Liên, Quyền Đình Hà đã công bố nghiên cứu “Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng việc làm của người lao động trong các cơ sở sản xuất kinh doanh phi chính thức ở Hà Nội” trên Tạp kinh tế và phát triển số 6 tập 12.

Để đánh giá về chất lượng việc làm của người lao động trong các cơ sở sản xuất kinh doanh phi chính thức ở Hà Nội, nhóm tác giả đã đúc rút và đề xuất các nhóm yếu tố sau:

(1) Tiền lương, thu nhập và phúc lợi (đo lường bởi 7 biến Tn1-Tn7): Tiền lương là chỉ tiêu phản ánh năng suất của việc làm, an ninh thu nhập của người lao động, yếu tố này được đánh giá ở mức khá ở khoảng 7/10 điểm. Các yếu tố như được hưởng lương ngày nghỉ lễ, nghỉ tết, nghỉ phép; được nhận tiền thưởng và phúc lợi khác ngoài lương cũng là chỉ tiêu an ninh thu nhập bằng các khoản thu nhập tăng thêm.

(2) Thời gian làm việc (đo lường bởi 7 biến Tg1-Tg7); là chỉ tiêu quan trọng của chất lượng việc làm, giờ làm việc dài hoặc không tuân theo tiêu chuẩn sẽ ảnh hưởng đến sức khỏe và cuộc sống của người lao động, giờ làm việc ít trong khi thu nhập không cao sẽ cho thấy tình trạng thiếu việc làm của người lao động. Kết quả khảo sát cho thấy thời gian làm việc về phân bố cũng như số giờ khá phù hợp với điểm đánh giá khá cao (8-9/10 điểm).

(3) Tham gia các chính sách bảo hiểm và bảo đảm việc làm (đo lường bởi 9 biến Bh1- Bh9): Người lao động được tham gia chính sách an sinh

xã hội cũng là một khía cạnh quan trọng của chất lượng của việc làm ví dụ như bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế v.v. Khi các khả năng rủi ro đến với người lao động, những chính sách này có tính chất nhằm giảm thiểu rủi ro thông qua các chương trình bảo hiểm, tín dụng đặc biệt... sẽ giúp họ giảm bớt những khó khăn về kinh tế. Tuy nhiên, kết quả đánh giá yếu tố này của người được hỏi rất thấp, dưới 2/10 điểm.

(4) Môi trường và điều kiện làm việc (đo lường bởi 5 biến Dk1-Dk5): Rủi ro thương tích hoặc tử vong có thể tồn tại trên tất cả các loại hình công việc và do đó các chỉ số về sự an toàn của công việc là chỉ số quan trọng đo lường chất lượng của việc làm. Đặc biệt với những công việc chứa nhiều rủi ro về thương tích hoặc ảnh hưởng sức khỏe cần trang bị thiết bị, kiến thức về an toàn vệ sinh lao động. Thực tế cho thấy yếu tố này chưa được quan tâm trong các cơ sở SXKD phi chính thức với điểm đánh giá thấp.

(5) Cơ hội đào tạo và phát triển kỹ năng (đo lường bởi 3 biến Pt1-Pt3): Nhiều người lao động tham gia vào một công việc với mong muốn và nguyện vọng để có cơ hội phát triển hơn nữa kỹ năng và khả năng của mình. Người lao động có thể nâng cao kỹ năng qua các cơ hội đào tạo được cho là quan trọng đối với nghề nghiệp hoặc sự phát triển của cá nhân họ.

(6) Mối quan hệ nơi làm việc (đo lường bởi 4 biến Qh1-Qh4): Quan hệ và đối thoại giữa những người lao động với nhau, cũng như thông tin liên lạc giữa người lao động và cấp trên, là yếu tố quan trọng cho sự thỏa mãn của người lao động về việc làm. Nó không chỉ cải thiện sự thỏa mãn trong công việc mà còn cải thiện hiệu suất công việc. Mặc dù người lao động trong các cơ sở SXKD có mối quan hệ tại nơi làm việc khá tốt nhưng vai trò, tiếng nói của họ đối với các quyết định liên quan đến cơ sở còn hạn chế

Một công trình nghiên cứu về nội dung liên quan cũng rất đáng chú ý đó là: “**Đánh giá**

nhANH tác động của đại dịch COVID-19 tới doanh nghiệp và người lao động trong một số ngành kinh tế chính: Ứng phó, điều chỉnh và khả năng phục hồi”. Đánh giá này do Đỗ Quỳnh Chi, Trung tâm Nghiên cứu Quan hệ lao động (ERC), thực hiện theo hợp đồng với Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) tại Việt Nam báo cáo được xuất bản năm 2020. Với mục tiêu phân tích các tác động của đại dịch Covid-19, quá trình điều chỉnh và ứng phó của doanh nghiệp và người lao động trước các tác động, nghiên cứu dựa trên hai khảo sát mẫu: khảo sát với 292 người lao động và 58 doanh nghiệp trong các ngành du lịch, dệt may, điện tử, chế biến hải sản và chế biến gỗ trong nửa cuối tháng 4/2020. Các phát hiện chính của nghiên cứu về người lao động bao gồm:

Ba cú sốc kinh tế do đại dịch Covid-19 gây ra đã có ảnh hưởng lớn tới DN và người lao động (NLĐ) Việt Nam: ¼ doanh nghiệp tham gia khảo sát đã phá sản hoặc tạm ngừng kinh doanh. Khoảng 2/3 số DN đã áp dụng các biện pháp cắt giảm chi phí lao động. Đối với các DN vẫn hoạt động, các biện pháp giảm chi phí như cho người lao động nghỉ việc không lương hoặc giảm giờ làm đã tác động đến trên 30% người lao động. Cả hai khảo sát doanh nghiệp và người lao động cho thấy người lao động tạm thời và trong ngắn hạn dễ bị tổn thương nhất trước các biện pháp cắt giảm chi phí của doanh nghiệp. Tuy nhiên 36,2% người sử dụng lao động có dấu hiệu lầy có đại dịch để loại bỏ các lao động mà họ cho là có năng lực kém. Người lao động lớn tuổi và lao động nữ cũng là mục tiêu áp dụng hình thức nghỉ việc tạm thời (có lương hoặc không lương) và chấm dứt hợp đồng lao động: 6,9% người sử dụng lao động và 9,9% người lao động cho rằng tuổi cao là tiêu chí để áp dụng các biện pháp cắt giảm và 2,4% người lao động cho rằng lao động nữ có thai hoặc có con nhỏ thường bị lựa chọn để cắt giảm. Tác động đối với lao động nữ và gia đình rất nặng nề. Có tới 83% người lao động nữ cho biết họ bị giảm thu nhập hoặc mất việc làm; trong số đó

32,3% là người kiếm tiền chính hoặc duy nhất trong gia đình. Người lao động di cư gặp phải thách thức kép: một mặt thu nhập và việc làm của họ bị đe dọa (87,9% người lao động di cư đã mất việc hoặc giảm lương); mặt khác họ bị chia cắt khỏi gia đình ở quê hương vì các biện pháp giãn cách xã hội và phong tỏa. Đa số doanh nghiệp (63,4% trong khảo sát doanh nghiệp và 54,1% trong khảo sát người lao động) đưa ra quyết định cắt giảm chi phí lao động một cách đơn phương hoặc chỉ tham vấn với quản lý bộ phận; tuy nhiên trên 60% người lao động chấp nhận ngay quyết định của doanh nghiệp.

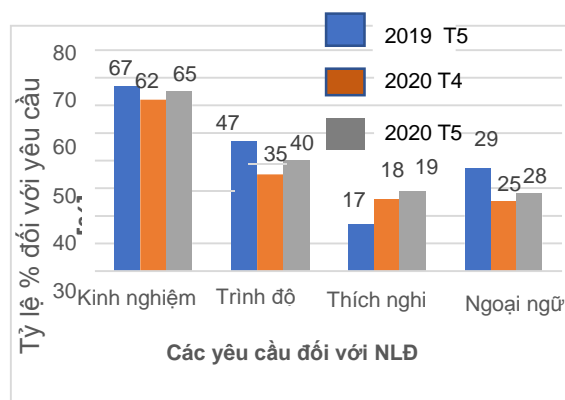
2. Các công trình nghiên cứu nước ngoài

Nghiên cứu sự ảnh hưởng của covid đã được các nhà nghiên cứu ở các nước quan tâm và các công trình nghiên cứu có mức độ chuyên sâu:

Năm 2021, Joanna Rosak-Szyrocka Đại học Công nghệ Czestochowa, Ba Lan và các cộng sự đã công bố kết quả nghiên cứu: việc làm và tác động thị trường lao động của covid-19- phần 1 - nghiên cứu tại Ba Lan trên tạp chí CzOTO số 03.

Dựa trên không gian nghiên cứu là lao động tại Ba Lan vào khoảng thời gian năm 2019- 2020 khi đại dịch diễn ra, nhóm tác giả đã thống kê mô tả những biến động về lao động: số lượng thất nghiệp, chi phí lương bị cắt giảm... Tuy nhiên, một điểm đáng chú ý đó là sự thay đổi trong yêu cầu công việc, bắt nguồn từ bối cảnh hoạt động của các doanh nghiệp (chịu sự ảnh hưởng của giãn cách, các đơn hàng bị hủy bỏ). Trong những tháng đầu tiên sau khi đại dịch bùng phát ở Ba Lan, các yêu cầu của người sử dụng lao động đối với người lao động giảm mạnh và hơn nữa, các công ty bắt đầu nhìn vị trí người lao động không chỉ đơn giản yêu cầu cho vị trí công việc mà yêu cầu thêm vào kỹ năng. Hiện nay, khi tình hình kinh tế đã trở lại hoạt động thông thường thì các doanh nghiệp tiếp tục có sự thay đổi về yêu cầu đối với người lao động khi trở lại hoặc tiếp nhận vào làm việc. Yêu cầu phổ biến nhất mà người sử dụng lao động đặt ra đối với người lao động

là kinh nghiệm chuyên môn (65%) và trình độ học vấn phù hợp (40%). Nó cũng có thể được nhìn thấy cái đó các yêu cầu của thích nghi có tăng đáng kể (từ 17% đến 29%), trong khi các yêu cầu của hiểu biết một ngoại ngữ có giảm đi.



Hình 2: Các yêu cầu đối với người lao động

Năm 2022, Ion Popa Khoa Quản lý, Đại học Nghiên cứu Kinh tế Bucharest, Romania và cộng sự đã công bố kết quả nghiên cứu trên Tạp chí quốc tế về nghiên cứu môi trường và sức khỏe cộng đồng (*International Journal of Environmental Research and Public Health*): Mô hình nghiên cứu các tác động đại dịch COVID - 19 đối với lao động - sức khỏe và hiệu suất: các tiếp cận PLS-SEM.

Mục đích của bài báo này là điều tra tác động của đại dịch COVID-19 đối với sức khỏe và tinh thần của người lao động, cũng như hiệu quả làm việc của họ. Hơn nữa, bài báo nhằm mục đích làm nổi bật liệu các yếu tố căng thẳng liên quan đến sức khỏe và công việc có làm trung gian cho các mối quan hệ trên hay không. Với mục đích thu thập dữ liệu, một bảng câu hỏi có cấu trúc đã được sử dụng. Các kết quả đầu tiên của nghiên cứu cho thấy rằng những ảnh hưởng của đại dịch mà người lao động cảm thấy không ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe tinh thần và thể chất của họ. Mặt khác, các tác động của đại dịch COVID-19 mà người lao động cảm thấy đã ảnh hưởng đến kết quả công việc chung của Các phát hiện của nghiên cứu có thể cung cấp một quan điểm

hữu ích cho các tổ chức và người lao động của họ để áp dụng các biện pháp hiệu quả nhất nhằm giảm thiểu các tác động do đại dịch gây ra. Trong đó, các biến được mô tả bởi các thang đo như sau: Hiệu ứng COVID-19 (ngừng hoạt động tại nơi làm việc; giảm lương; thất nghiệp kỹ thuật; thay đổi lối sống thông qua các mối quan hệ giữa các cá nhân, thay đổi do sự cô lập, khoảng cách xã hội, v.v; sự thay đổi thái độ của những người xung quanh), căng thẳng liên quan đến sức khỏe yếu tố (sợ bị ốm / bệnh; sợ ai đó gần gũi bị ốm / bệnh); sự căng thẳng có liên quan đến công việc (sợ bị giảm thu nhập; sợ mất việc làm; sợ phải xa những người thân thiết; sợ ở nhà trong thời gian dài; sợ bắt đầu thất nghiệp); ảnh hưởng đến sức khỏe tinh thần (cảm thấy buồn cảm thấy lo lắng, tôi cảm thấy bồn chồn, tuyệt vọng, không thể thư giãn, cảm thấy mất kiên nhẫn); ảnh hưởng đến thể chất (mệt mỏi, suy nhược, sốt ...) và cuối cùng là ảnh hưởng đến hiệu suất chung của công việc.

Có thể thấy công trình nghiên cứu của nhóm tác giả đã nghiên cứu các yếu tố trực tiếp gắn kết với người lao động như về thể chất, tinh thần, hiệu suất làm việc.. bị ảnh hưởng như thế nào khi đại dịch covid diễn ra.

Natalia Kristina, Victoria Nova Beoang, Nursanita (Indonesia, 2020) đã công bố kết quả nghiên cứu “các yếu tố ảnh hưởng đến nghề nghiệp kế toán trong công ty kế toán dịch vụ”. Mục đích của nghiên cứu là xác định các yếu tố ảnh hưởng đến nghề nghiệp của kế toán trong các công ty kế toán dịch vụ. Các yếu tố được đo lường trong nghiên cứu này: Sử dụng các biến về khen thưởng tài chính, đào tạo chuyên môn, công nhận nghề nghiệp, giá trị xã hội, môi trường làm việc, cân nhắc thị trường lao động, vai trò giới, tính cách và động lực bản thân.

Nghiên cứu trên cho thấy những đặc điểm của lao động nghề kế toán chịu sự tác động nào trong nghề nghiệp của họ và mức độ ảnh hưởng của

các yếu tố, điều này tạo nên sự khác biệt trong nghề nghiệp kế toán so với các nghề khác.

3, Những kết luận rút ra từ các công trình nghiên cứu

Với khoảng thời gian diễn ra đại dịch từ năm 2019 đến hết năm 2021, những ảnh hưởng của nó vẫn chưa được thống kê đầy đủ nhưng có thể thấy ảnh hưởng khá tiêu cực đến nhiều mặt trong đời sống: kinh tế, giáo dục, xã hội... Hiện nay có những công trình nghiên cứu về ảnh hưởng nhưng chưa chuyên sâu mà mới chỉ dừng ở góc độ thống kê số liệu.

Các công trình nghiên cứu đã chỉ ra sự ảnh hưởng nhưng theo nhóm ngành (dệt may, sản xuất, xây dựng..) nhưng chưa theo tính chất nghề nghiệp, lao động sẽ bị ảnh hưởng theo tình hình chung của doanh nghiệp tuy nhiên mỗi nhóm nghề nghiệp khác nhau sẽ có sự ảnh hưởng khác nhau (cụ thể nhóm nghề nghiệp kế toán sẽ có sự khác biệt với nhóm nghề kinh doanh, sản xuất trực tiếp...).

Nội dung nghiên cứu của các tác giả có điểm chung đều nghiên cứu sự tác động của covid cả ở giai đoạn trong đại dịch và sau đại dịch (đều này làm rõ hơn sự ảnh hưởng không chỉ mang tính tiêu cực mà còn chỉ ra những thay đổi mang tính cải thiện buộc người lao động phải xem xét), mặc dù nghề kế toán là nghề có tính phổ thông yêu cầu về trình độ, tính chuyên nghiệp không quá cao nhưng cũng cần thiết xem xét sự thay đổi ứng phó của người lao động khi trải qua đại dịch

IV. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nhằm tìm hiểu vấn đề trên, tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu tại bàn (research on desk), tác giả đã thu thập các văn bản, tài liệu liên quan đến vấn đề nghiên cứu, tìm hiểu các kết quả nội dung đã được công bố, sau đó chỉ ra những vấn đề và có những đề xuất. Bên cạnh việc tìm hiểu các công trình nghiên cứu về các nội dung có liên quan, tác giả đã tham khảo ý kiến của các chuyên gia, đây là những nhà khoa học

tìm hiểu về nhân lực, quản trị nhân lực, có kinh nghiệm trong nghiên cứu khoa học. Thông qua việc phỏng vấn các nhà khoa học, các hướng nghiên cứu tìm hiểu được gợi mở: có đặc điểm gì khác biệt trong sự tác động của covid đến lao động nghề kế toán? Lao động nghề kế toán có gì khác biệt so với các ngành nghề khác?..

IV. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Thông qua quá trình nghiên cứu tìm hiểu các công trình về những vấn đề liên quan kết hợp với phương pháp phỏng vấn chuyên sâu (nhóm đối tượng là những nhà quản trị nhân sự thuộc các doanh nghiệp, nhà nghiên cứu về nhân lực) có thể đưa ra nhóm các nhân tố được coi là các khía cạnh bị ảnh hưởng, tác động bởi đại dịch covid cho lao động trong nghề kế toán như sau:

Thu nhập của người lao động: Thu nhập là khoản của cải thường được tính thành tiền mà một cá nhân, doanh nghiệp hoặc một nền kinh tế nhận được trong một khoảng thời gian nhất định từ công việc, dịch vụ hoặc hoạt động nào đó. Cũng giống như các loại hình lao động khác tại các đơn vị tổ chức khi đại dịch diễn ra thì yếu tố thu nhập bị tác động rất rõ ràng, lao động trong nghề kế toán cũng bị ảnh hưởng trên các góc độ như sự sụt giảm của tổng thu nhập, sự gián đoạn trong quá trình thanh toán, sự cắt giảm trong các khoản phụ cấp liên quan công việc.

Cơ hội nghề nghiệp: Cơ hội nghề nghiệp là những thời cơ quan trọng trong những thời điểm thích hợp mang lại cơ hội, may mắn để bạn có được sự nghiệp thành công. Cơ hội nghề nghiệp có thể đến bất kỳ lúc nào mà bạn không hề hay biết, nó không nằm trong dự định và tầm kiểm soát của bạn. Có những người may mắn gặp cơ hội khi mới chỉ bước vào đời nhưng có những người phải nỗ lực, đánh đổi rất nhiều thứ mới gặp được cơ hội nghề nghiệp. Vậy nên cơ hội nghề nghiệp không đơn thuần là sự may mắn của mỗi người mà còn do quá trình nỗ lực, phấn đấu của mỗi người quyết định. Khi đại dịch diễn ra nó đã tác động đến cơ hội nghề nghiệp trong đó có

nghề kế toán điều này được thể hiện ở những khía cạnh: cơ hội tìm kiếm việc làm, cơ hội tìm kiếm thêm việc làm, cơ hội thay đổi việc làm, cơ hội chuyển đổi vị trí công việc ở mức cao hơn (kế toán tổng hợp, kế toán trưởng, trưởng phòng kế toán).

Một khía cạnh nữa cần xem xét khi nghiên cứu sự ảnh hưởng của covid đến lao động nghề kế toán đó là phương thức làm việc, phương thức làm việc được hiểu là cách người lao động trải qua để đạt được mục tiêu công việc. Trước đại dịch diễn ra, công việc kế toán thường gắn với hình ảnh làm việc tại văn phòng, công sở có tính cố định, làm việc trên hệ thống giấy tờ tài liệu hữu hình, ít khai thác các tính năng công nghệ hiện đại, nếu có là ở khâu nộp tờ khai đến cơ quan thuế, khai thác các phần mềm (với mảng phần mềm kế toán nhiều đơn vị đã trang bị cho kế toán, tuy nhiên vẫn còn khá nhiều đơn vị chưa áp dụng do chi phí gia hạn quyền sử dụng còn cao cộng thêm khả năng sử dụng còn hạn chế). Khi đại dịch covid diễn ra cùng với quy định khắt khe về giãn cách, phương thức làm việc của kế toán có những thay đổi: kế toán giảm thời gian làm việc tập trung tại văn phòng, thay đổi phương thức trao đổi thông tin với các bộ phận trong đơn vị, tăng cường ứng dụng các công nghệ hiện đại để xử lý công việc.

Sự tác động có tính chất rõ ràng từ nguồn gốc, bản chất của covid đến người lao động đó là về sức khỏe, do vậy khi nghiên cứu sự ảnh hưởng đến lao động trong nghề kế toán khía cạnh này cũng cần xem xét. Phần này có thể xem xét ở 2 khía cạnh sự ảnh hưởng đến sức khỏe tinh thần và thể chất.

Một trong những khía cạnh cần làm rõ cũng là sự khác biệt của nghề kế toán trước sự tác động của covid -19 đó là kết quả công việc. Kết quả làm việc là kết quả của việc tiến hành các công việc mà tổ chức giao trách nhiệm thực hiện cho nhân sự của tổ chức (Cascio, 1989), Armstrong (1991), kết quả của một công việc là việc hoàn

thiện một nhiệm vụ được giao tại thời điểm nào đó. Kết quả làm việc là đầu ra hoặc là kết quả của hành vi thực hiện công việc. Hành vi này được thực hiện bởi từng cá nhân riêng lẻ, xuất phát từ việc được giao trách nhiệm thực hiện từ tổ chức. Kết quả làm việc có thể đo lường được, là những tiêu chuẩn dự báo hoặc những tiêu chuẩn chủ chốt được qui định trong một khuôn khổ, là công cụ để đánh giá hiệu quả của từng cá nhân, nhóm và tổ chức. Đối với công việc của kế toán vấn đề đánh giá kết quả cũng khá rõ ràng dựa trên mỗi phần hành nhiệm vụ, điều này có thể đưa ra các chỉ tiêu đánh giá như: sự hoàn thành đúng hạn nội dung các báo cáo kế toán (bảng lương, bảng tập hợp chi phí, bảng thống kê doanh thu), hoàn thành việc nộp các báo cáo với cơ quan Nhà nước (các tờ kê khai thuế, báo cáo tài chính, thống kê doanh nghiệp...), đảm bảo sự đầy đủ chính xác của các báo cáo, bảo quản lưu trữ tài liệu đầy đủ, không bị thất lạc.

Một yếu tố nữa mà các nghiên cứu trong và ngoài nước cũng có đề cập đến đo lường sự phản ứng, ứng phó của người lao động với sự tác động của covid. Yếu tố này cho biết khi đại dịch diễn ra thái độ của người lao động chấp nhận nó như thế nào, chấp nhận với những thay đổi do môi trường điều kiện làm việc, điều kiện sinh sống đã thay đổi. Trong các nghiên cứu cho thấy phụ nữ là nhóm đối tượng bị ảnh hưởng nhiều hơn khi đại dịch covid xảy ra mà nhóm đối tượng nữ chiếm phần nhiều trong lực lượng lao động ngành kế toán. Với yếu tố về sự ứng phó của lao động nghề kế toán có thể đưa ra các chỉ tiêu: Sự chấp nhận với những ảnh hưởng, có sự chuẩn bị ứng phó khi đại dịch diễn ra, có sự chuẩn bị khi đại dịch kết thúc (người lao động nghề kế toán có thể nhận diện những thay đổi trong công việc, điều kiện làm việc, điều kiện sinh sống để có những chuẩn bị cần thiết).

Có thể khái quát các chỉ tiêu sử dụng đánh giá sự ảnh hưởng của covid đến lao động nghề kế toán như sau:

Mã hóa	Tên chỉ tiêu	Nội dung chi tiết	Nguồn
TN	Thu nhập của NLĐ	TN1: Sự sụt giảm của tổng thu nhập TN2: Sự gián đoạn trong quá trình thanh toán TN3: Sự cắt giảm trong các khoản phụ cấp liên quan công việc	[1] – [3] – [6]
CHNN	Cơ hội nghề nghiệp	CHNN1: Cơ hội tìm kiếm việc làm CHNN2: Cơ hội tìm kiếm thêm việc làm CHNN3: Cơ hội thay đổi việc làm, cơ hội chuyển đổi vị trí công việc ở mức cao hơn	[4] – [5] – [6]
PTLV	Phương thức làm việc	PTLV1: Kế toán giảm thời gian làm việc tập trung tại văn phòng PTLV2: Thay đổi phương thức trao đổi thông tin với các bộ phận trong đơn vị PTLV3: Tăng cường ứng dụng các công nghệ hiện đại để xử lý công việc	[5] – [6] – [2]
SK	Sức khỏe	SK1: Ảnh hưởng đến sức khỏe tinh thần SK2: Ảnh hưởng đến sức khỏe thể chất	[7]
KQCV	Kết quả công việc	KQCV1: Hoàn thành đúng hạn nội dung các báo cáo kế toán KQCV2: Hoàn thành việc nộp các báo cáo với cơ quan Nhà nước KQCV3: Đảm bảo sự đầy đủ chính xác của các báo cáo KQCV4: Bảo quản lưu trữ tài liệu đầy đủ, không bị thất lạc	[7] – tác giả đề xuất
SUP	Sự ứng phó	SUP1: Sự chấp nhận với những ảnh hưởng SUP2: Có sự chuẩn bị ứng phó khi đại dịch diễn ra SUP3: Có sự chuẩn bị khi đại dịch kết thúc	[1] – [2] – [8] – tác giả đề xuất

Bộ tiêu chí trên là kết quả của quá trình phân tích, tổng hợp các công trình nghiên cứu trong nước và nước ngoài kết hợp với quá trình tự tìm hiểu của tác giả. Bộ tiêu chí là cơ sở để tiến hành thu thập dữ liệu thông tin về mức độ ảnh hưởng của đại dịch covid đến lao động trong nghề kế toán, đồng thời có thể vận dụng triển khai sang các nhóm lao động thuộc ngành nghề khác: quản lý nhân sự, hướng dẫn viên du lịch, nhân viên nhà hàng, khách sạn.. đây là những nhóm lao động chịu sự tác động trực tiếp và rõ ràng của đại dịch covid.

V. KẾT LUẬN

Từ đầu năm 2022, nền kinh tế Việt Nam cũng như trên thế giới bắt đầu có dấu hiệu hồi phục sau đại dịch covid, nhiều lĩnh vực hoạt động phục hồi nhanh chóng và những tín hiệu đáng mừng: du lịch, sản xuất hàng tiêu dùng... điều này mang lại những cơ hội việc làm cho người lao động, trong đó có lao động nghề kế toán. Tuy nhiên, việc xem xét những ảnh hưởng mà covid tác động đến lao động nghề kế toán là hết sức cần thiết, bộ chỉ tiêu đánh giá sự ảnh hưởng là một công cụ có thể sử dụng để đo lường sự ảnh hưởng đối với lao động nghề kế toán từ đó có thể vận dụng sang cho các lao động nghề khác.

VI. TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Đỗ Quỳnh Chi (2020), *Đánh giá nhanh tác động của đại dịch COVID-19 tới doanh nghiệp và người lao động trong một số ngành kinh tế chính: Ứng phó, điều chỉnh và khả năng phục hồi*
- [2] Đỗ Thị Thùy Trang, (2020) *Tác động của đại dịch Covid- 19 đến thị trường xuất khẩu hạt điều Việt Nam*
- [3] Nguyễn Văn Tâm, Nguyễn Bảo Ngọc, Nguyễn Quốc Toàn, Lê Văn Quý, (2021), *Đánh giá ảnh hưởng của đại dịch covid-19 đến các doanh nghiệp xây dựng quy mô vừa và nhỏ tại Việt nam*
- [4] Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) và Ngân hàng Thế giới (World

Bank) (2020), *Tác động của dịch bệnh Covid -19 đối với doanh nghiệp Việt Nam.*

- [5] Chử Thị Lâm, Quyền Đình Hà (2014), *Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng việc làm của người lao động trong các cơ sở sản xuất kinh doanh phi chính thức ở Hà Nội*
- [6] Joanna Rosak-Szyrocka (2021), *Việc làm và tác động thị trường lao động của covid-19- phần 1 - nghiên cứu tại Ba Lan*
- [7] Ion Popa (2022), *Mô hình nghiên cứu các tác động đại dịch COVID - 19 đối với lao động - sức khỏe và hiệu suất: các tiếp cận PLS-SEM*
- [8] Natalia Kristina, Victoria Nova Beoang, Nursanita, 2020, *Các yếu tố ảnh hưởng đến nghề nghiệp kế toán trong công ty kế toán dịch vụ*

CRITERIA TO ASSESS THE IMPACT OF COVID PANDEMIC ON THE ACCOUNTING LABOR

Abstract: Labor is always a central factor in organizations, the first factor is considered to study when improvement the organization are employees. When the world went through the covid pandemic, organizations were severely affected in which the directly affected factor was employees. The accounting department is always considered to be stable in organizations, but under the influence of covid, employees in this department also suffer certain effects. Through researching the domestical researchs and foreign projects, combined with in-depth interview method, the author proposes a set of criteria for assessing the impact of covid on labor, a set of criteria including: income, career opportunities, working methods, health, work results, response, with each criterion described in detail by specific criteria.

Keywords: impact of covid; accounting labor; labor, accounting, criteria..



Nguyễn Thị Chinh Lam,

Thạc sĩ: Đại học Kinh tế quốc dân 2008-2010.

Nghiên cứu sinh: Học viện Công nghệ Bưu chính viễn thông.

Hiện đang công tác tại Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông. Hướng nghiên cứu: Kế toán, kiểm toán.