



BỘ CÔNG THƯƠNG

TRƯỜNG ĐẠI HỌC SAO ĐỎ

Địa chỉ:

- Số 1: Số 76, Nguyễn Thị Duệ, Thái Học 2, phường Sao Đỏ, thành phố Chí Linh, tỉnh Hải Dương.
- Số 2: Số 72, đường Nguyễn Thái Học, phường Thái Học, thành phố Chí Linh, tỉnh Hải Dương.
- Điện thoại: (0220) 3882 269 Fax: (0220) 3882 921 Website: <http://saodo.edu.vn> Email: info@saodo.edu.vn



Tạp chí

NGHIÊN CỨU KHOA HỌC

ĐẠI HỌC SAO ĐỎ

SCIENTIFIC JOURNAL - SAO DO UNIVERSITY

P. ISSN 1859-4190

E. ISSN 2815-553X

P. ISSN 1859-4190
E. ISSN 2815-553X

SỐ 2 (81)
2023



SỐ 2 (81) 2023

TẠP CHÍ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC

P.ISSN 1859-4190 - E.ISSN 2815-553X



Địa chỉ Tòa soạn:

Trường Đại học Sao Đỏ.
Số 76, Nguyễn Thị Duệ, Thái Học 2, phường Sao Đỏ, thành phố Chí Linh, tỉnh Hải Dương.
Điện thoại: (0220) 3587213, Fax: (0220) 3882 921, Hotline: 0912 107858/0936 847980.
Website: <http://tapchikhcn.saodo.edu.vn>/Email: tapchikhcn@saodo.edu.vn.

Giấy phép xuất bản số: 620/GP-BTTTT ngày 17/9/2021 của Bộ Thông tin và Truyền thông.
In 2.000 bản, khổ 21 x 29,7cm, tại Công ty TNHH in Tre Xanh, cấp ngày 17/02/2011.

SỐ 2 (81)
2023

P. ISSN 1859-4190
E. ISSN 2815-553X

■ Tổng Biên tập

TS. Đỗ Văn Đĩnh

■ Phó Tổng biên tập

TS. Nguyễn Thị Kim Nguyễn

■ Thư ký Tòa soạn

TS. Ngô Hữu Mạnh

■ Hội đồng Biên tập

NGND.TS. Đinh Văn Nhung - Chủ tịch Hội đồng

GS.TS. Phạm Thị Ngọc Yến

PGS.TSKH. Trần Hoài Linh

PGS.TS. Nguyễn Quốc Cường

PGS.TS. Nguyễn Văn Liễn

GS.TSKH. Thân Ngọc Hoàn

GS.TSKH. Bành Tiến Long

GS.TS. Trần Văn Địch

GS.TS. Phạm Minh Tuấn

PGS.TS. Nguyễn Doãn Ý

GS.TS. Đinh Văn Sơn

PGS.TS. Trần Thị Hà

PGS.TS. Trương Thị Thủy

TS. Vũ Quang Thập

PGS.TS. Nguyễn Thị Bất

GS.TS. Đỗ Quang Khang

TS. Bùi Văn Ngọc

PGS.TS. Ngô Sỹ Lương

PGS.TS. Khuất Văn Ninh

GS.TSKH. Phạm Hoàng Hải

PGS.TS. Đoàn Ngọc Hải

PGS.TS. Nguyễn Ngọc Hà

GS.TS. Yu Ming Zhang

TS. Nguyễn Văn Anh

■ Ban Biên tập

ThS. Đoàn Thị Thu Hằng - Trưởng ban

ThS. Đào Thị Vân

■ Editor-in-Chief

Dr. Do Van Dinh

■ Vice Editor-in-Chief

Dr. Nguyen Thi Kim Nguyen

■ Office Secretary

Dr. Ngo Huu Manh

■ Editorial Board

People's Teacher, Dr. Dinh Van Nhung - Chairman

Prof.Dr. Pham Thi Ngoc Yen

Assoc.Prof.Dr.Sc. Tran Hoai Linh

Assoc.Prof.Dr. Nguyen Quoc Cuong

Assoc.Prof.Dr. Nguyen Van Lien

Prof.Dr.Sc. Than Ngoc Hoan

Prof.Dr.Sc. Banh Tien Long

Prof.Dr. Tran Van Dich

Prof.Dr. Pham Minh Tuan

Assoc.Prof.Dr. Nguyen Doan Y

Prof.Dr. Dinh Van Son

Assoc.Prof.Dr. Tran Thi Ha

Assoc.Prof.Dr. Truong Thi Thuy

Dr. Vu Quang Thap

Assoc.Prof.Dr. Nguyen Thi Bat

Prof.Dr. Do Quang Khang

Dr. Bui Van Ngoc

Assoc.Prof.Dr. Ngo Sy Luong

Assoc.Prof.Dr. Khuat Van Ninh

Prof.Dr.Sc. Pham Hoang Hai

Assoc.Prof.Dr. Doan Ngoc Hai

Assoc.Prof.Dr. Nguyen Ngoc Ha

Prof.Dr. Yu Ming Zhang

Dr. Nguyen Van Anh

■ Editorial

MSc. Doan Thi Thu Hang - Head

MSc. Dao Thi Van

THẺ LỆ GỬI BÀI

TẠP CHÍ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC, TRƯỜNG ĐẠI HỌC SAO ĐỎ

Tạp chí Nghiên cứu khoa học, Trường Đại học Sao Đỏ (P. ISSN 1859-4190, E. ISSN 2815-553X), thường xuyên công bố kết quả, công trình nghiên cứu khoa học và công nghệ của các nhà khoa học, cán bộ, giảng viên, nghiên cứu sinh, học viên cao học, sinh viên ở trong và ngoài nước.

1. Tạp chí xuất bản 01 số/quý bằng hai ngôn ngữ tiếng Việt và tiếng Anh. Tạp chí nhận đăng các bài báo khoa học thuộc các lĩnh vực: Điện - Điện tử - Tự động hóa; Cơ khí - Động lực; Kinh tế; Triết học - Xã hội học - Chính trị học; Các lĩnh vực khác gồm: Công nghệ thông tin; Hóa học - Công nghệ thực phẩm; Ngôn ngữ học; Toán học; Vật lý; Văn hóa - Nghệ thuật - Thể dục thể thao...
2. Bài nhận đăng là những công trình nghiên cứu khoa học chưa công bố trong bất kỳ ấn phẩm khoa học nào.
3. Tòa soạn chỉ nhận bài báo gửi online trên website <http://tapchikhcn.saodo.edu.vn>. Bài báo gửi về toà soạn dưới dạng file điện tử (*.doc *.docx và *.pdf); cuối bài báo, tác giả ghi rõ thông tin địa chỉ liên hệ, số điện thoại, email và cập nhật thông tin trên website. Bài báo phải được trình bày đúng định dạng, rõ ràng; Trường hợp bài báo phải chỉnh sửa theo thể lệ hoặc theo yêu cầu của Phản biện thì tác giả sẽ cập nhật trên website. Người phản biện sẽ do toà soạn mời. Toà soạn không gửi lại bài nếu không được đăng.
4. Các công trình thuộc đề tài nghiên cứu có Cơ quan quản lý cần kèm theo giấy phép cho công bố của cơ quan (Tên đề tài, mã số, tên chủ nhiệm đề tài, cấp quản lý,...).
5. Tên bài báo trình bày bằng hai ngôn ngữ (tiếng Việt và tiếng Anh), font Arial, cỡ chữ 14, in đậm, căn giữa.
6. Tên tác giả (không ghi học hàm, học vị), font Arial, cỡ chữ 10, in đậm, căn lề phải; cơ quan công tác của các tác giả, font Arial, cỡ chữ 9, in nghiêng, căn lề phải.
7. Chữ "Tóm tắt" in đậm, font Arial, cỡ chữ 10; Nội dung tóm tắt của bài báo không quá 10 dòng, trình bày bằng hai ngôn ngữ (tiếng Việt và tiếng Anh), font Arial, cỡ chữ 10, in thường.
8. Chữ "Từ khóa" in đậm, nghiêng, font Arial, cỡ chữ 10; Có từ 03÷05 từ khóa, font Arial, cỡ chữ 10, in nghiêng, ngăn cách nhau bởi dấu chấm phẩy, cuối cùng là dấu chấm.
9. Nội dung bài báo viết bằng tiếng Việt hoặc tiếng Anh; Nếu là bài báo viết bằng tiếng Việt: Tiêu đề tiếng Việt trước, tiếng Anh sau; Tóm tắt tiếng Việt trước, tiếng Anh sau; Từ khóa tiếng Việt trước, tiếng Anh sau; Nếu là bài báo viết bằng tiếng Anh: Tiêu đề tiếng Anh trước, tiếng Việt sau; Tóm tắt tiếng Anh trước, tiếng Việt sau; Từ khóa tiếng Anh trước, tiếng Việt sau.
10. Bài báo được đánh máy trên khổ giấy A4 (21 × 29,7cm) có độ dài không quá 8 trang, font Arial, cỡ chữ 10, giãn dòng At least 12pt, Before 3pt, After 3pt; căn lề trên 2.5cm, dưới 2.5cm, trái 3cm, phải 2cm; hình vẽ phải rõ ràng, đủ nét và được định dạng dưới dạng file ảnh (*.jpg); Phương trình, công thức phải soạn thảo bằng Mathtype hoặc Equation; Phần nội dung bài báo được chia thành 02 cột, khoảng cách cột là 1cm; Trong trường hợp hình vẽ, hình ảnh có kích thước lớn, bảng biểu có độ rộng lớn hoặc công thức, phương trình dài thì cho phép trình bày dưới dạng 01 cột.
11. Tài liệu tham khảo được sắp xếp theo thứ tự tài liệu được trích dẫn trong bài báo.
 - Nếu là sách/luận án: Tên tác giả (năm), Tên sách/luận án/luận văn, Nhà xuất bản/Trường/Viện, lần xuất bản/tái bản.
 - Nếu là bài báo/báo cáo khoa học: Tên tác giả (năm), Tên bài báo/báo cáo, Tạp chí/Hội nghị/Hội thảo, Tập/Kỷ yếu, số, trang.
 - Nếu là trang web: Phải trích dẫn đầy đủ tên website và đường link, ngày cập nhật.
12. Định dạng mẫu bài báo tham khảo tại địa chỉ http://tapchikhcn.saodo.edu.vn/news/detail/198/format_paper
Bài báo sau khi xuất bản sẽ được công bố trên <http://tapchikhcn.saodo.edu.vn>.

THÔNG TIN LIÊN HỆ:

Ban Biên tập Tạp chí Nghiên cứu khoa học, Trường Đại học Sao Đỏ

Phòng 203, Tầng 2, Nhà B1, Trường Đại học Sao Đỏ.

Địa chỉ: Số 76, Nguyễn Thị Duệ, Thái Học 2, phường Sao Đỏ, thành phố Chí Linh, tỉnh Hải Dương.

Điện thoại: (0220) 3587213, Fax: (0220) 3882921, Hotline: 0912 107858/0936 847980.

Website: <http://tapchikhcn.saodo.edu.vn>

Email: tapchikhcn@saodo.edu.vn

Tạp chí Nghiên cứu khoa học, Trường Đại học Sao Đỏ, Số 2 (81) 2023

Địa chỉ Tòa soạn:

Trường Đại học Sao Đỏ.

Số 76, Nguyễn Thị Duệ, Thái Học 2, phường Sao Đỏ, thành phố Chí Linh, tỉnh Hải Dương.

Điện thoại: (0220) 3587213, Fax: (0220) 3882 921, Hotline: 0912 107858/0936 847980.

Website: <http://tapchikhcn.saodo.edu.vn>/Email: tapchikhcn@saodo.edu.vn.

Giấy phép xuất bản số: 620/GP-BTTTT ngày 17/9/2021 của Bộ Thông tin và Truyền thông.
In 2.000 bản, khổ 21 × 29,7cm, tại Công ty TNHH in Tre Xanh, cấp ngày 17/02/2011.

LIÊN NGÀNH ĐIỆN - ĐIỆN TỬ - TỰ ĐỘNG HÓA

- Ứng dụng các mô hình tính toán lượng tử phối hợp với thuật toán one - versus - all để xây dựng công cụ nhận dạng và phân loại 5 Trần Hoài Linh
- Ứng dụng xử lý ảnh và mô hình faster P-CNN trong hệ thống chẩn đoán lỗi chi tiết sản phẩm cơ khí 12 Đỗ Văn Đình
Phạm Văn Nam
Nguyễn Văn Thành
Nguyễn Huy Nam
Nguyễn Văn Dũng
- Ứng dụng học sâu trong phát hiện bệnh trên cây lúa sử dụng YOLOv5 19 Trịnh Công Đồng
Mạc Tuấn Anh
Giáp Đăng Khánh
Nguyễn Thanh Hoàng
Nguyễn Trọng Các
Bùi Đăng Thành
- Nghiên cứu hiệu quả thay thế động cơ phòng nổ không đồng bộ 3 pha bằng động cơ đồng bộ nam châm vĩnh cửu khởi động trực tiếp 24 Trần Hữu Phúc
Trần Thanh Tuyền
Trần Hữu Phan
Nguyễn Trọng Các

NGÀNH CÔNG NGHỆ THÔNG TIN

- Phân lớp người dùng tiềm năng của hệ thống học trực tuyến vuihoc 29 Hoàng Thị Ngọc Diệp
Trần Duy Khánh
Phạm Huy Hoàng
Trần Đình Khang

LIÊN NGÀNH CƠ KHÍ - ĐỘNG LỰC

- Nghiên cứu ảnh hưởng của chế độ cắt đến độ nhám bề mặt khi gia công vật liệu hợp kim đồng - Crom (C18150) trên máy phay CNC cao tốc 37 Mạc Văn Giang
- Ứng dụng mô phỏng số kết hợp với công nghệ Synchronous trong thiết kế và tối ưu hóa cơ cấu Cam 44 Nguyễn Văn Hinh
Mạc Văn Giang
- Nghiên cứu khí động học trên xe ô tô 50 Đỗ Tiến Quyết
Nguyễn Lương Căn
Lê Đức Thắng

Xác định thông số công nghệ may tối ưu cho đường may 301 trên quan điểm giảm thiểu độ trượt trên vải tơ tằm

55 Nguyễn Thị Hiền
Tạ Văn Hiến
Đỗ Thị Tần

NGÀNH TOÁN HỌC

Tính chất toán tử tích chập của phép biến đổi Fourier cosine và Laplace

61 Nguyễn Kiều Hiền

NGÀNH KINH TẾ

Chính sách an sinh xã hội đối nông dân Việt Nam, kinh nghiệm từ Trung Quốc

67 Phạm Thị Hồng Hoa
Nguyễn Minh Tuấn

Giải pháp thúc đẩy thực hành ESG (Environmental - Social - Governance) tại doanh nghiệp

75 Nguyễn Thị Ngọc Mai
Trần Thị Hằng

Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Hải Dương

83 Nguyễn Thị Huệ

Thực trạng chuyển đổi số ngành ngân hàng tại Việt Nam

89 Lương Thị Hoa

LIÊN NGÀNH HÓA HỌC - CÔNG NGHỆ THỰC PHẨM

Tổng hợp, nghiên cứu tính chất quang học và độ bền của tế bào năng lượng mặt trời dựa trên vật liệu cluster và perovskite

96 Phạm Thị Điệp

NGÀNH GIÁO DỤC

Nâng cao chất lượng dạy học các học phần thực hành cho sinh viên khối ngành kỹ thuật tại Trường Đại học Sao Đỏ

104 Phạm Thị Hường
Nguyễn Thị Phương Oanh
Nguyễn Thị Hồng Nhung

LIÊN NGÀNH TRIẾT HỌC - XÃ HỘI HỌC - CHÍNH TRỊ HỌC

Tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng trí thức yêu nước của xã hội cũ phục vụ sự nghiệp kháng chiến, kiến quốc - sự vận dụng của Đảng Cộng sản Việt Nam trong thời kỳ đổi mới đất nước

111 Phạm Văn Dự
Vũ Văn Chương

Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về văn hóa vào xây dựng lối sống văn hóa cho sinh viên Việt Nam hiện nay

117 Phùng Thị Lý

Sự vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục của Đảng trong đổi mới giáo dục đại học ở Việt Nam hiện nay

123 Nguyễn Thị Hải Hà

TITLE FOR ELECTRICITY - ELECTRONICS - AUTOMATION

- Application of quantum computation models and one-versus-all approach to implement multi-class pattern recognition solutions 5 Tran Hoai Linh
- Application of image processing and faster R-CNN network model in error diagnosis system for mechanical product components 12 Do Van Dinh
Pham Van Nam
Nguyen Van Thanh
Nguyen Huy Nam
Nguyen Van Dung
- Using deep learning for rice leaf diseases detection using YOLOv5 19 Trinh Cong Dong
Mac Tuan Anh
Giap Dang Khanh
Nguyen Thanh Huong
Nguyen Trong Cac
Bui Dang Thanh
- Effectiveness research replacement of explosion – proof ventilation fan asynchronous motor 3 phase by line-start permanent magnet synchronous motor 24 Tran Huu Phuc
Tran Thanh Tuyen
Tran Huu Phan
Nguyen Trong Cac

TITLE FOR INFORMATION TECHNOLOGY

- Classify potential users of online learning system vuihoc 29 Hoang Thi Ngoc Diep
Tran Duy Khanh
Pham Huy Hoang
Tran Dinh Khang

TITLE FOR MECHANICAL AND DRIVING POWER ENGINEERING

- Study on the effect of cutting mode to rough surface when machining copper - chromium alloy materials (C18150) on high speed CNC milling machines 37 Mac Van Giang
- Application of digital simulation combined with Synchronous technology in designing and optimizing of the Cam mechanism 44 Nguyen Van Hinh
Mac Van Giang
- Study aerodynamics on the car 50 Do Tien Quyet
Nguyen Luong Can
Le Duc Thang
- Determination of optimal sewing technology parameters for seam 301 from the point of view of minimizing slip on silk fabrics 55 Nguyen Thi Hien
Ta Van Hien
Do Thi Tan

TITLE FOR MATHEMATICS

Convolution operator properties of the Fourier cosine transform and the Laplace 61 Nguyen Kieu Hien

TITLE FOR ECONOMICS

Social security policy for Vietnamese farmers, experience from China 67 Pham Thi Hong Hoa
Nguyen Minh Tuan

Solutions to promote ESG (Environmental - Social - Governance) practice at Enterprises 75 Nguyen Thi Ngoc Mai
Tran Thi Hang

Research on factors affecting the income of workers in industrial zones in Hai Duong province 83 Nguyen Thi Hue

The current situation of digital transformation of the banking industry in Vietnam 89 Luong Thi Hoa

TITLE FOR CHEMISTRY AND FOOD TECHNOLOGY

Synthesis and study of optical properties, durability of solar cells based on cluster and perovskite materials 96 Pham Thi Diep

TITLE FOR EDUCATION

Improving the quality of teaching and learning practical modules for engineering students at Sao Do University 104 Pham Thi Huong
Nguyen Thi Phuong Oanh
Nguyen Thi Hong Nhung

TITLE FOR PHILOSOPHY - SOCIOLOGY - POLITICAL SCIENCE

Ho Chi Minh's thought on using patriotic intellectuals of the old society to serve the cause of resistance war and national construction - the application of the Communist Party of Vietnam in the period of national renewal 111 Pham Van Du
Vu Van Chuong

Applying Ho Chi Minh's thought on culture to build a cultural lifestyle for Vietnamese students today 117 Phung Thi Ly

The application of Ho Chi Minh's thought on education by the Party in the reform of higher education in Vietnam today 123 Nguyen Thi Hai Ha

Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Hải Dương

Research on factors affecting the income of workers in industrial zones in Hai Duong province

Nguyễn Thị Huế

Tác giả liên hệ: nguyenthihue85dhsd@gmail.com

Trường Đại học Sao Đỏ

Ngày nhận bài: 18/4/2023

Ngày nhận bài sửa sau phân biện: 16/6/2023

Ngày chấp nhận đăng: 30/6/2023

Tóm tắt

Nghiên cứu nhằm giải quyết bài toán nâng cao thu nhập, cải thiện chất lượng cuộc sống của người lao động (NLĐ) trong các khu công nghiệp (KCN) hiện nay ở tỉnh Hải Dương. Kết quả cho thấy có 5 yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của NLĐ trong các KCN của Hải Dương: Ngành nghề làm việc của công nhân, kinh nghiệm làm việc, trình độ chuyên môn của công nhân, dân tộc và môi trường làm việc. Trong đó, kinh nghiệm và trình độ chuyên môn ảnh hưởng lớn nhất đến thu nhập của NLĐ. Từ kết quả nghiên cứu, tác giả đã đề xuất các giải pháp nâng cao thu nhập của NLĐ, đảm bảo an sinh xã hội và ổn định cuộc sống của công nhân trong thời gian tới.

Từ khóa: Thu nhập; người lao động; khu công nghiệp; tỉnh Hải Dương.

Abstract

The research aims to solve the problem of raising income and improving the quality of life of workers in industrial parks today in Hai Duong province. The results show that there are 5 factors affecting the income of workers in Hai Duong's industrial zones: Occupations of workers, work experience, professional qualifications of workers, ethnicity and ethnicity. work environment. In which, experience and professional qualifications have the greatest influence on the income of employees. From the research results, the author has proposed solutions to improve workers' incomes, ensure social security and stabilize workers' lives in the coming time.

Keywords: Income; employees; industrial park; Hai Duong province.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Xã hội ngày càng phát triển thì lao động trở thành một nhu cầu thiết yếu để tồn tại, thông qua lao động NLĐ được trả lương, đây là nguồn thu nhập để họ tái sản xuất sức lao động. Có thể nói, ngoài tiền lương là nguồn thu nhập chính để đảm bảo đời sống cho NLĐ, thì trong tổng thu nhập của NLĐ còn có các khoản thu nhập khác như tiền thưởng, tiền lãi cổ phần do lao động đóng góp, tiền phụ cấp các loại, bảo hiểm xã hội, tiền trợ cấp xã hội, an sinh xã hội, phúc lợi xã hội,...

Hải Dương - một tỉnh thuộc vùng kinh tế trọng điểm phía Bắc, hiện tại đã có 14 KCN được thành lập. Theo Định hướng quy hoạch phát triển các KCN giai đoạn 2021-2025, tầm nhìn đến năm 2050, tỉnh Hải Dương có trên 30 KCN với tổng diện tích đất công nghiệp khoảng 10.000 ha được phân bổ rộng khắp trên địa bàn tỉnh. Giải quyết việc làm là một trong những chính sách quan

trọng đối với Hải Dương. Tỉnh hiện có 1.035.234 người trong độ tuổi lao động trên tổng dân số là 1.785.818 người, chiếm tỷ lệ 58% dân số toàn tỉnh. Các KCN đã góp phần quan trọng trong giải quyết việc làm, đào tạo nguồn nhân lực, nâng cao thu nhập, đời sống và trình độ của người lao động [9]. Trong những năm qua, các doanh nghiệp trong KCN đã tạo việc làm thường xuyên tại nhà máy cho trên 100.000 lao động (trong đó lao động địa phương chiếm trên 70%) với mức thu nhập trung bình trên 7 triệu đồng/tháng/người. Hiện nay, các doanh nghiệp trong KCN đã mang lại thu nhập trên 700 tỷ đồng/tháng cho người lao động tỉnh Hải Dương [9]. Tuy nhiên, thu nhập của NLĐ chưa thật sự đảm bảo chi tiêu trong gia đình cũng như cần phải có một khoản tích lũy, từ đó dẫn đến đời sống của NLĐ chưa cao.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Cơ sở lý thuyết

2.1.1. Thu nhập và vai trò của thu nhập

- Lương và thu nhập của người lao động.

Người phân biện: 1. PGS.TS. Lưu Ngọc Trịnh

2. TS. Nguyễn Minh Tuấn

Có rất nhiều nghiên cứu về thu nhập của người lao động, mỗi nghiên cứu sẽ đưa ra các khái niệm về thu nhập và tiền lương của lao động khác nhau. Smith (1904) chỉ ra rằng xã hội có 3 giai cấp tương ứng với 3 hình thức thu nhập: Địa chủ - địa tô, nhà tư bản - lợi nhuận và công nhân - tiền lương. Trong đó, lương là thu nhập của người lao động lại phụ thuộc vào trình độ phát triển kinh tế của mỗi quốc gia, có nghĩa là nếu của cải của quốc gia tăng thì lương tăng và ngược lại. Ngoài ra, lương cũng bị ảnh hưởng bởi một số đặc điểm liên quan đến lao động như điều kiện lao động, tính chất công việc, trình độ chuyên môn nghề nghiệp. Tại Việt Nam, theo Nguyễn Ngọc Quân và Nguyễn Văn Điềm (2010), tiền lương có thể được hiểu là khoản tiền mà người lao động nhận được khi họ đã hoàn thành một công việc nào đó. Ngoài ra, căn cứ theo Khoản 1, Điều 90 Bộ luật Lao động 2019: "Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác".

Theo Samuelson và Nordhalls (2001), thu nhập là luồng tiền lương, trả lãi, cổ tức và các nguồn thu khác mà một cá nhân hay một quốc gia nhận được trong một khoảng thời gian nhất định (thường là một năm). Tại Việt Nam, theo Tổng cục Thống kê (2014), thu nhập của người lao động được định nghĩa như sau: "Thu nhập từ việc làm là khoản tiền công dưới dạng tiền mặt hoặc hiện vật trả cho người làm công ăn lương đối với thời gian hoặc công việc đã làm, cùng với khoản tiền trả cho thời gian không làm việc như nghỉ phép hoặc nghỉ hè hàng năm, nghỉ lễ hoặc các thời gian nghỉ khác được trả lương, bao gồm cả những khoản tiền công khác được nhận thường xuyên có tính chất như lương trước khi người chủ khấu trừ (các khoản mà người chủ đã đóng cho người làm công ăn lương như: Thuế, đóng bảo hiểm xã hội, tiền đóng cho chế độ hưu trí, phí bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội trả thay lương (trả cho người lao động trong thời gian nghỉ việc vì ốm đau, thai sản, tan rạn lao động), phí đoàn thể và các khoản nghĩa vụ khác của người làm công ăn lương). Không tính vào thu nhập từ việc làm các khoản: Tiền bảo hiểm xã hội và tiền cho chế độ hưu trí mà người chủ đã đóng cho người làm công ăn lương và đã nhận được từ các khoản này, tiền chi trả cho kết thúc hợp đồng, các khoản phúc lợi không thường xuyên (như tiền thưởng cuối năm, tiền biếu,...)".

Tóm lại, thu nhập của người lao động trong nghiên cứu này là tất cả các khoản tiền lương mà doanh nghiệp, người sử dụng lao động trả cho người lao động căn cứ theo số lượng và chất lượng công việc mà họ đã thực hiện, bên cạnh lương còn có các khoản tiền phụ cấp, các khoảng tiền thưởng,... được tính chung vào thu nhập của người lao động.

- Vai trò của thu nhập

Thứ nhất, các khoản thu nhập góp phần thực hiện đầy đủ hơn nguyên tắc phân phối theo lao động vì nó phản ánh nguyên tắc cơ bản của phân phối lao động.

Thứ hai, nó là đòn bẩy để phát triển kinh tế. Bởi lẽ, việc thực hiện đầy đủ các hình thức và chế độ thu nhập thể hiện sự đãi ngộ thỏa đáng của công ty đối với người lao động, vì vậy sẽ khuyến khích họ trong công việc. Khi mà tất cả các doanh nghiệp cùng nâng cao sản xuất, kinh tế của quốc gia sẽ phát triển.

Thứ ba, thu nhập thúc đẩy người lao động thực hiện tốt mục tiêu của doanh nghiệp đề ra. Khi xây dựng phương án thưởng, phạt doanh nghiệp có thể đề ra các mục tiêu phát triển công ty để lao động có động lực làm việc, phấn đấu hoàn thành.

Thứ tư, các khoản thu nhập giúp người lao động yên tâm công tác, nhờ đó mà năng suất lao động sẽ ổn định và tăng lên.

2.1.2. Các nghiên cứu về thu nhập của lao động

Theo Sandra Polaski (2014), một trong các mục tiêu quốc gia là phải tạo đủ công ăn việc làm bền vững cho mọi người, những người có khả năng làm việc và mong muốn làm việc, bởi cách tốt nhất để thoát nghèo là có được việc làm tốt, từ lao động phổ thông đến những công việc tạo ra năng suất cao hơn, và yếu tố chính để thu hút người lao động đến với việc làm đó chính là tiền công, tiền lương và thu nhập tăng thêm.

Tiền lương của một người phụ thuộc vào tuổi tác của người đó. Tiền lương tương đối thấp khi người lao động còn trẻ, tăng lên khi họ trưởng thành và tích lũy được vốn con người, sau đó có thể giảm nhẹ đối với lao động đã lớn tuổi. Thông thường người lao động làm việc trong cùng một ngành nghề thì thu nhập của người lao động còn phụ thuộc vào chuyên môn (loại hình công việc) và kinh nghiệm công tác của người lao động.

Bùi Thị Thu Minh, Lê Nguyễn Đoàn Khôi (2014) cho rằng, nghiên cứu động lực làm việc của nhân viên trực tiếp sản xuất có tầm quan trọng trong thu hút và giữ chân người tài. Nghiên cứu đã tiến hành phân tích kết quả thu thập được từ quan sát, kiểm định độ tin cậy của thang đo và phân tích nhân tố. Sau đó phân tích tương quan, hồi quy tuyến tính bội theo hồi quy đa biến thông thường, nghiên cứu đã phát hiện ra 07 nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên trực tiếp sản xuất là: Văn hóa doanh nghiệp, công việc, cơ hội đào tạo và phát triển, điều kiện làm việc, lương và chế độ phúc lợi, mối quan hệ với đồng nghiệp, và mối quan hệ lãnh đạo. Trong đó, lương và chế độ phúc lợi cùng với văn hóa doanh nghiệp là các yếu tố tác động mạnh nhất.

Yếu tố ảnh hưởng lớn nhất đến thu nhập là kinh nghiệm, nhất là trong các nghề khai thác truyền thống. Bài viết sử dụng phương pháp phỏng vấn trực tiếp sau đó mã hóa số liệu để tính giá trị trung bình, độ lệch chuẩn, giá trị lớn nhất, nhỏ nhất và giá trị phần trăm. So sánh sự khác biệt thông qua kiểm định ANOVA và kiểm định T-test với mức ý nghĩa 5%, ngoài ra còn sử dụng mối tương quan hồi quy đa biến của các biến độc lập ảnh hưởng đến sản lượng và lợi nhuận.

Phạm Lê Thông (2012) đã chọn đối tượng khảo sát là những người làm công ăn lương ở khu vực đồng bằng sông Cửu Long, sử dụng phương pháp thống kê mô tả các biến số trong mô hình, kết quả ước lượng cho thấy học vấn là yếu tố quan trọng quyết định thu nhập cá nhân, từ đó khẳng định giáo dục có lợi ích to lớn đối với người học trong nền kinh tế thị trường.

Nguyễn Quốc Nghi và Bùi Văn Trinh (2010), với phương pháp thu thập dữ liệu phân tầng kết hợp với phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên, sau đó sử dụng mô hình hồi quy tuyến tính để xác định các nhân tố ảnh hưởng đến thu nhập bình quân đầu người của hộ đồng bào dân tộc thiểu số, từ đó đề xuất một số giải pháp nâng cao thu nhập, ổn định đời sống cho người Chăm và người Khmer. Kết quả nghiên cứu là căn cứ khoa học cho các cơ quan, ban ngành hữu quan trong việc hoạch định các chính sách có liên quan đến an sinh xã hội cho người dân tộc thiểu số ở Đồng bằng sông Cửu Long nói riêng và cả nước nói chung.

Đình Phi Hồ (2015), sử dụng mô hình hồi quy tuyến tính với dữ liệu chéo, đã đưa ra khung phân tích với 10 yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của hộ gia đình ở nông thôn. Để mô hình hồi quy đảm bảo khả năng tin cậy tác giả đã sử dụng kiểm định tương quan từng phần của hệ số hồi quy, kiểm định mức độ phù hợp của mô hình, kiểm định hiện tượng đa cộng tuyến, sự tương quan và hiện tượng phương sai của phần dư thay đổi bằng phương pháp so sánh với giá trị chi bình phương. Sau đó tác giả dùng hệ số hồi quy chuẩn hóa chuyển đổi thành dạng phần trăm để xác định thứ tự ảnh hưởng của các yếu tố.

Bảng 1. Các biến sử dụng trong mô hình

Tên biến	Ký hiệu	Cơ sở chọn biến	Kỳ vọng dấu
Thu nhập	Y	Đình Phi Hồ (2015), tổng hợp khảo sát	+
Ngành nghề	X ₁	Phạm Thị Lan và Trương Hoàng Minh (2014)	+
Kinh nghiệm	X ₂	Đình Phi Hồ (2015)	+
Trình độ chuyên môn	X ₃	Đình Phi Hồ (2015), Phạm Lê Thông (2012)	+
Môi trường làm việc	X ₄	Bùi Thị Thu Minh, Lê Nguyễn Đoàn Khôi (2014)	+

Phương pháp thu thập số liệu bằng 220 phiếu khảo sát với các câu hỏi được thiết kế sẵn, tiến hành lấy ý kiến của 220 NLD đang làm việc tại các khu công nghiệp tỉnh Hải Dương, sau đó xử lý số liệu thông qua việc sử dụng hệ số tin cậy Cronbach's Alpha để kiểm định

Bảng 2. Bộ thang đo đánh giá các yếu tố có ảnh hưởng đến thu nhập của NLD tại các khu công nghiệp tỉnh Hải Dương
Mức độ: 1= Hoàn toàn không đồng ý; 2 = Không đồng ý; 3 = Phân vân; 4 = Đồng ý; 5 = Hoàn toàn đồng ý.

STT	Thang đo	Mã hóa	Mức độ đánh giá				
			5	4	3	2	1
1	Ngành nghề	X ₁					
1	Công nghệ dệt may	X ₁₁					
2	Sản xuất giày dép xuất khẩu	X ₁₂					

Chính sách cải cách tiền lương là một yêu cầu tất yếu, khách quan trong công cuộc đổi mới và phát triển đất nước hiện nay, có nhiều cơ sở thuyết phục về lý luận và thực tiễn, cũng như lộ trình và giải pháp thực hiện phù hợp góp phần quan trọng tạo ra động lực thực sự để người lao động trong khu vực nhà nước và doanh nghiệp cống hiến, sáng tạo và phát triển đất nước bền vững.

Trên cơ sở kế thừa và phát huy kết quả nghiên cứu của các tác giả ở trên, tác giả bài viết này sẽ tiếp tục nghiên cứu sâu về các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Hải Dương, để từ đó đề xuất các chính sách tăng thu nhập cho NLD trong thời gian tới.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Dựa trên cơ sở lý thuyết, các nghiên cứu trong và ngoài nước, tác giả kế thừa mô hình hồi quy phù hợp để xác định các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của NLD tại các khu công nghiệp tỉnh Hải Dương như sau. Nghiên cứu các yếu tố tác động đến thu nhập của NLD trong các khu công nghiệp tỉnh Hải Dương dựa trên phương trình hồi quy:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} + \beta_3 X_{i3} + \beta_4 X_{i4} + u$$

Trong đó:

- Biến phụ thuộc là Thunhap: Thu nhập NLD (đơn vị tính: triệu đồng/người/tháng).

- Các biến độc lập X_i (i = 1 - 4) bao gồm: Ngành nghề; kinh nghiệm, trình độ chuyên môn; môi trường làm việc.

Nguồn: Tổng hợp, bổ sung từ các nghiên cứu khảo sát mức độ chặt chẽ mà các mục hỏi trong thang đo tương quan với nhau; sử dụng phân tích hồi quy tuyến tính đa biến để xác định các nhân tố và mức độ tác động của từng nhân tố đến thu nhập cho người lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Hải Dương.

STT	Thang đo	Mã hóa	Mức độ đánh giá				
			5	4	3	2	1
3	Sản phẩm da cao cấp	X_{13}					
4	Công nghiệp chế biến nông lâm sản	X_{14}					
5	Gốm sứ thủy tinh	X_{15}					
6	Sản xuất nhựa	X_{16}					
7	Sản xuất bao bì	X_{17}					
8	Sản xuất linh kiện điện tử	X_{18}					
II	Kinh nghiệm	X_2					
1	Dưới 1 năm	X_{21}					
2	Từ 1-3 năm	X_{22}					
3	Từ 3-5 năm	X_{23}					
4	Trên 5 năm	X_{24}					
III	Trình độ chuyên môn	X_3					
1	Lao động phổ thông	X_{31}					
2	Sơ cấp	X_{32}					
3	Trung cấp	X_{33}					
4	Cao đẳng	X_{34}					
5	Đại học	X_{35}					
6	Trên đại học	X_{36}					
IV	Môi trường làm việc	X_4					
1	Tốt	X_{41}					
2	Khá	X_{42}					
3	Trung bình	X_{43}					
4	Kém	X_{44}					

Nguồn: Tổng hợp nghiên cứu của tác giả

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Bảng 3. Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha

Chỉ tiêu	Cronbach's Alpha	N of Items
Ngành nghề	0.839	8
Kinh nghiệm	0.792	4
Trình độ chuyên môn	0.884	6
Môi trường làm việc	0.710	4

Nguồn: Tổng hợp nghiên cứu của tác giả

Bảng 4. Kết quả phân tích hồi quy

	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa		t	Sig.	Hệ số đa cộng tuyến	
	B	Sai số chuẩn	Beta				Tolerance	VIF
Hằng số	1.129	0.257	-		4.402	0.000	-	-
X_3	0.216	0.027	0.493		7.911	0.000	0.953	1.049
X_1	0.234	0.035	0.418		6.740	0.000	0.965	1.037
X_2	0.159	0.042	0.249		3.801	0.000	0.866	1.154
X_4	0.112	0.038	0.193		2.986	0.003	0.888	1.127

Nguồn: Tổng hợp nghiên cứu của tác giả

Từ Bảng 4 ta có thể mô tả mối quan hệ giữa các nhân tố ảnh hưởng và các biến độc lập theo phương trình hồi quy chuẩn hóa như sau:

$$Y_i = 0,493X_3 + 0,418X_1 + 0,249X_2 + 0,193X_4$$

Kết quả kiểm định mô hình: (1) tất cả các chỉ số phóng đại phương sai (VIF) của các biến độc lập đều < 10 nên không có hiện tượng đa cộng tuyến; (2) kiểm định ANOVA với mức ý nghĩa sg. = 0,0000 cho thấy mô hình hồi quy tuyến tính bội được xây dựng phù hợp với tập dữ liệu. (3) Hệ số $R^2 = 0,574$ cho biết các biến độc lập giải thích được 75,4% biến thiên của biến phụ thuộc.

Như vậy, trình độ chuyên môn có mức ảnh hưởng lớn nhất tới thu nhập của người lao động, sau đó tới ngành nghề, kinh nghiệm và môi trường làm việc.

4. ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP NÂNG CAO THU NHẬP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH HẢI DƯƠNG

4.1. Đối với doanh nghiệp tại khu công nghiệp tỉnh Hải Dương

Thứ nhất, doanh nghiệp cần đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ.

Doanh nghiệp nên đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cho NLĐ một cách thường xuyên, liên tục và xem đây là một trong những yếu tố cơ bản rèn luyện tay nghề cho đội ngũ NLĐ. Đồng thời, NLĐ cũng cần dành nhiều thời gian cho việc học tập nâng cao trình độ của mình vì trình độ chuyên môn có ảnh hưởng rất lớn đến thu nhập.

Thứ hai, cần có nhiều biện pháp kích thích, động viên NLĐ theo nhóm ngành nghề nhằm nâng cao năng suất lao động để chi trả lương cao hơn.

Nếu doanh nghiệp nào chưa thực hiện các chính sách thu hút thì cần thực hiện, còn nếu những doanh nghiệp nào đã thực hiện thì cần tiếp tục duy trì và phát triển thêm một số biện pháp, như:

Đối với một số bộ phận lao động trực tiếp hiện đang được trả lương khoán theo công việc hoàn thành thì nên xây dựng mức lương tối thiểu hàng tháng cho cả nhóm, nếu họ hoàn thành khối lượng công việc được giao sẽ trả lương tăng thêm. Với việc vận dụng hình thức trả lương khoán kết hợp với thưởng, các doanh nghiệp sẽ khuyến khích được NLĐ làm việc tích cực hơn.

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

Thứ ba, xây dựng chính sách tiền lương linh hoạt, công bằng dựa trên các tiêu chí tính lương trong đó có tiêu chí kinh nghiệm của người lao động.

Hoàn thiện chính sách tiền lương, đặc biệt là công tác tổ chức tiền lương, xây dựng thang bảng lương, xây dựng định mức lao động hợp lý trong các doanh

nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế, nhằm thực hiện nguyên tắc phân phối theo lao động và phân phối theo sự đóng góp, kinh nghiệm của mỗi người. Nghiên cứu quy định chính sách ưu đãi những công nhân bậc cao, những người có tài năng thực sự, tạo động lực khuyến khích công nhân cống hiến năng lực, trí tuệ cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế.

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

Thứ tư, doanh nghiệp cần có giải pháp kích thích về tinh thần, tạo môi trường làm việc thân thiện, an toàn cho NLĐ.

Doanh nghiệp cần cung cấp miễn phí một số dịch vụ, phúc lợi cho NLĐ như y tế, phòng tập thể dục thể thao (bóng bàn, cầu lông,...); Cần tổ chức nhiều hơn các dịch vụ giải trí, như: Tổ chức các bữa tiệc, đi dã ngoại, tham quan du lịch,... nhằm tạo tinh thần thoải mái, thân thiện cho NLĐ. Nhờ đó, NLĐ sẽ gắn bó và cống hiến nhiều hơn cho doanh nghiệp. Mặc dù nhận thấy, việc tham quan du lịch là một trong những biện pháp giúp bản thân NLĐ được thư giãn, biết được những danh lam thắng cảnh nổi tiếng của đất nước, được thưởng thức một số đặc sản vùng, miền,... nhưng do phải gánh nặng nhiều khoản chi tiêu trong gia đình, nên nhiều NLĐ không tự lo được chi phí tham quan du lịch, mà thường trông đợi vào sự tổ chức của doanh nghiệp để tham gia.

Doanh nghiệp nên gia tăng việc tiếp nhận và giải đáp các thắc mắc từ phía NLĐ bằng nhiều hình thức, như: hộp thư góp ý kín, email chung dành cho doanh nghiệp - điều này rất thiết thực và giúp cho lãnh đạo kịp thời nắm bắt được tâm tư, nguyện vọng, thắc mắc từ phía NLĐ, từ đó có biện pháp giải quyết và tháo gỡ tạo tâm lý tin tưởng và yên tâm làm việc; Có chính sách đầu tư phát triển nhà ở cho những gia đình công nhân nghèo, đảm bảo mọi công nhân đều có nơi ở ổn định.

Đầu tư trang thiết bị, sửa chữa và bổ sung cơ sở vật chất, tăng cường công tác an toàn, vệ sinh lao động,... sẽ khiến NLĐ cảm thấy an tâm và hăng say lao động; tránh tình trạng NLĐ chưa thật sự thấy thoải mái trong công việc, bởi họ chịu sự quản lý chặt chẽ của những người quản lý trực tiếp, họ không có cơ hội sáng tạo và phát triển ý tưởng.

4.2. Giải pháp cho Liên đoàn Lao động tỉnh Hải Dương

Liên đoàn Lao động tỉnh Hải Dương cần tăng cường hơn nữa công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc chấp hành pháp luật lao động của doanh nghiệp trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh. Đặc biệt, cần lưu ý những hành vi vi phạm pháp luật làm ảnh hưởng đến quyền lợi NLĐ, vì lợi nhuận mà “xem nhẹ” NLĐ.

4.3. Giải pháp cho Hiệp hội doanh nghiệp và tổ chức Công đoàn cơ sở

Hiệp hội doanh nghiệp và các tổ chức Công đoàn cơ sở cần làm việc với các công ty để tính toán trả một mức lương đủ sống cho NLĐ. Khi thương lượng về giá đơn hàng, quản lý công ty cần tính toán số thời gian trung bình cần thiết để sản xuất ra sản phẩm đó. Sau đó, sử dụng số liệu này để tính toán số lượng sản phẩm có thể sản xuất hợp lý trong một ngày với 8 giờ làm việc bình thường. Trên cơ sở đó, các công ty cần cam kết không giảm giá dưới mức giá tiêu chuẩn khi cạnh tranh đơn hàng.

Các tổ chức công đoàn cơ sở: Nâng cao vai trò, trách nhiệm của Tổ chức Công đoàn cơ sở để phát huy lực lượng lao động trẻ tại khu công nghiệp. Đa số lực lượng lao động này có nguồn gốc xuất thân từ nông thôn ra đô thị làm việc, do đó họ có sự thay đổi tâm lý cộng đồng (quan hệ giao tiếp, lối sống), tâm lý cá nhân (sự thích nghi, sự năng động, biết nắm bắt cơ hội, nhận thức, sự chuẩn bị tâm lý,...). Vì vậy, đòi hỏi tổ chức công đoàn cần tập trung giáo dục công nhân về kỷ luật lao động, tác phong công nghiệp. Bên cạnh đó, Ban Chấp hành công đoàn cơ sở cần tích cực thương lượng, xác lập định mức lao động và đơn giá tiền lương công bằng; đảm bảo NLĐ được tham gia vào quá trình thương lượng tập thể; giám sát doanh nghiệp về chính sách tiền lương của họ; thông báo cho khách hàng (đối tác của doanh nghiệp) về hành vi không tuân thủ pháp luật của doanh nghiệp hoặc tranh thủ sự hỗ trợ của khách hàng để yêu cầu doanh nghiệp thực hiện chính sách lương đủ sống.

AUTHOR INFORMATION

Nguyen Thi Hue

*Corresponding Author: nguyenthihue85dhsd@gmail.com

Sao Do University.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Nguyễn Thị Kim Ánh (2017), *Giải pháp tạo động lực cho NLĐ tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ trên địa bàn TP. Đà Nẵng dựa trên tháp nhu cầu của Maslow*, Tapchicongthuong.vn.
- [2]. Bùi Thị Thu Minh, Lê Nguyễn Đoàn Khôi (2014), *Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên trực tiếp sản xuất ở Tổng công ty Lắp máy Việt Nam (LILAMA)*, ctu.edu.vn.
- [3]. Đinh Phi Hổ (2015), *Tác động tín dụng chính thức đến thu nhập của nông hộ ở Việt Nam*, ctu.edu.vn.
- [4]. Nguyễn Quốc Nghi và Bùi Văn Trinh (2010), *Các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của người dân tộc thiểu số ở đồng bằng sông Cửu Long*, Tạp chí khoa học Trường Đại học Cần Thơ.
- [5]. Chử Thị Lân, Quyền Đình Hà (2014), *Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng việc làm của NLĐ trong các cơ sở sản xuất kinh doanh phi chính thức ở Hà Nội*, tapchicongthuong.vn.
- [6]. Sandra Polaski (2014), *Chính sách tiền lương toàn cầu, khu vực và quốc gia - xu hướng và thách thức*, Hội thảo Tiền lương quốc gia Việt Nam, Hà Nội, tháng 11, 2014.
- [7]. Phạm Lê Thông (2008), *Ảnh hưởng của trình độ học vấn đối với thu nhập của NLĐ ở đồng bằng sông Cửu Long*, nghiên cứu kinh tế số 412 - tháng 9/2012.
- [8]. <https://kinhtevadubao.vn/nang-cao-hieu-qua-hoat-dong-trong-cac-kcn-tinh-hai-duong3422.html>
- [9]. <http://laodongxahoi.net/tu-buc-tranh-thi-truong-lao-dong-o-hai-duong-nghi-ve-bai-toan-nan-giai-trong-ket-noi-cung-cau-lao-dong-1309807.html>