

Các yếu tố tác động tới an ninh công việc của người lao động tại các khu công nghiệp vùng đồng bằng sông Hồng và Đông Nam bộ

Trần Thị Thanh Tuyền^(*)

Tóm tắt: Bài viết trình bày kết quả nghiên cứu¹ về các yếu tố tác động tới an ninh công việc tại các khu công nghiệp vùng đồng bằng sông Hồng và Đông Nam bộ ở Việt Nam. Kết quả nghiên cứu cho thấy, có tám yếu tố tác động tới an ninh công việc gồm: Gia đình, họ hàng; Môi trường làm việc; Trợ giúp từ công đoàn; Quan hệ đồng nghiệp; Chính sách phúc lợi của doanh nghiệp; Chính sách đào tạo của doanh nghiệp; Chính sách đào tạo nghề của địa phương; và Nỗ lực cá nhân của người lao động.

Từ khóa: An ninh công việc, Lao động việc làm, Khu công nghiệp, Lao động khu công nghiệp, Đồng bằng sông Hồng, Đông Nam bộ, Việt Nam

Abstract: This paper presents research results on factors affecting job security in industrial zones in the Red River Delta and Southeast Vietnam, which reveals eight factors including family and relatives; work environment; help from the Union; co-worker relationship; corporate welfare policy; enterprise training policy; local vocational training policy; and employees' effort.

Keywords: Job Security, Employment, Industrial Park, Labor in Industrial Zones, Red River Delta, Southeast, Vietnam

Mở đầu

An ninh công việc (ANCV) là một vấn đề toàn cầu, có vai trò quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội của tất cả các quốc gia trên thế giới. Đảm bảo ANCV góp phần tạo ra sự ổn định và hiệu quả trong hoạt động sản xuất, tăng sự hài lòng, cam

kết của người lao động (NLD) với tổ chức, góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và tạo ra sự thịnh vượng của mỗi quốc gia.

Trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam hiện nay, việc hình thành nhiều khu công nghiệp (KCN) thu hút số lượng lớn lao động đặt ra vấn đề ANCV đối với NLD trong khu vực này. Tính đến đầu tháng 9/2021, cả nước có 397 KCN được thành lập, trong đó có 291 KCN đã đi vào hoạt động và 106 KCN đang trong quá trình xây dựng. Các KCN trên địa bàn cả nước đã tạo việc làm cho khoảng 4,07 triệu lao động trực tiếp, chiếm khoảng 10% lao động từ 15 tuổi trở lên của cả nước, trong đó có khoảng 456 nghìn lao động nước ngoài,

^(*) Trung tâm Nghiên cứu và Tư vấn về Phát triển; Email: tuyenthanhtran2017@gmail.com

¹ Số liệu khảo sát được sử dụng là một phần dữ liệu của Đề tài cấp nhà nước “An ninh việc làm đối với người lao động tại các khu công nghiệp trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”, mã số KX.01.39, do TS. Nguyễn Thị Thanh Hương chủ nhiệm, Viện Nghiên cứu Phát triển bền vững Vùng, Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam chủ trì, thực hiện từ tháng 01-12/2019.

chiếm 11,2% số lao động làm việc tại các KCN (Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2021).

Đông Nam bộ và đồng bằng sông Hồng là hai vùng có số lượng KCN lớn nhất cả nước. Theo Báo cáo tình hình thành lập và phát triển KCN, khu kinh tế tính tới cuối năm 2020 của Bộ Kế hoạch và Đầu tư, đứng đầu là vùng Đông Nam bộ có 117 KCN, chiếm 31,71% trong tổng số KCN của cả nước; tiếp đến là vùng đồng bằng sông Hồng có 90 KCN, chiếm 24,39% trong tổng số KCN của cả nước (Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2020). Ở hai vùng này cũng tồn tại nhiều vấn đề bất cập liên quan tới lao động, việc làm của NLD tại các KCN như lương thưởng, nhà ở, thời gian làm việc, chế độ bảo hiểm, đào tạo nghề, ô nhiễm môi trường, tiếp cận dịch vụ xã hội... (Lê Tuyền Cừ, 2011).

Bài viết trình bày kết quả nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng tới ANCV tại 4 KCN, trong đó 2 KCN ở vùng đồng bằng sông Hồng là KCN Bình Xuyên 2 (tỉnh Vĩnh Phúc), KCN Đồng Văn 2 (tỉnh Hà

Nam) và 2 KCN ở vùng Đông Nam bộ gồm KCN Biên Hòa 2 và Amata (thuộc thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai).

Khái niệm ANCV được sử dụng trong nghiên cứu là *tình trạng công việc của NLD được duy trì ít nhất trong vòng 12 tháng mà không bị đe dọa bởi bất kỳ khả năng chấm dứt công việc bất hợp lý nào từ các khía cạnh như chính sách lao động địa phương, chính sách doanh nghiệp, môi trường làm việc, đặc điểm công việc và các vấn đề liên quan tới bản thân NLD như đặc điểm cá nhân NLD, mạng lưới quan hệ xã hội và nỗ lực cá nhân và nhu cầu duy trì công việc.*

1. Phương pháp nghiên cứu

Các phương pháp sử dụng trong nghiên cứu gồm: Phân tích tài liệu thứ cấp, phân tích các bên liên quan, phỏng vấn sâu (PVS - 45 mẫu), thảo luận nhóm và khảo sát bằng bảng hỏi (638 NLD). Nghiên cứu sử dụng mô hình EFA để đánh giá các nhân tố ảnh hưởng tới ANCV. Mô hình sử dụng 17 nhân tố và các giả thuyết được xây dựng như sau:

Nội dung
Quan hệ đồng nghiệp (QHDNchung) có tác động dương (+) đến ANCV
Quan hệ cấp trên (QHCTchung) có tác động dương (+) đến ANCV
Môi trường làm việc (MTLVchung) có tác động dương (+) đến ANCV
Chính sách nhà nước về hợp đồng lao động (NNHDchung) có tác động dương (+) đến ANCV
Chính sách nhà nước về bảo hiểm (NNBHchung) có tác động dương (+) đến ANCV
Chính sách của chính quyền địa phương đào tạo nghề (NNDPchung) có tác động dương (+) đến ANCV
Sự giúp đỡ của công đoàn công ty (CDGDchung) có tác động dương (+) đến ANCV
Sự bảo vệ của công đoàn công ty (CDBVchung) có tác động dương (+) đến ANCV
Chính sách của công ty về đào tạo nghề (CSDTchung) có tác động dương (+) đến ANCV
Chính sách công ty về lương, thưởng (CSTLchung) có tác động dương (+) đến ANCV
Chính sách của công ty về phúc lợi (CSPLchung) có tác động dương (+) đến ANCV
Chính sách của công ty về sa thải, ép nghỉ việc (CSSTchung) có tác động dương (+) đến ANCV
Chính sách của công ty về hợp đồng lao động (CSHDchung) có tác động dương (+) đến ANCV
Chính sách của công ty về hỗ trợ sau sa thải (CSST2chung) có tác động dương (+) đến ANCV
Sự hỗ trợ từ họ hàng (GDHHchung) có tác động dương (+) đến ANCV
Sự hỗ trợ từ bạn bè (GDHH_BBchung) có tác động dương (+) đến ANCV
Nỗ lực cá nhân (NLCNchung) có tác động dương (+) đến ANCV

2. Kết quả nghiên cứu

Kết quả phân tích hồi quy đánh giá ảnh hưởng của 17 biến độc lập tới biến phụ thuộc cho thấy với 17 giả thuyết ban đầu, có 8 giả thuyết được chấp nhận là H1, H2, H3, H5, H6, H7, H8 tương ứng với các biến: QHDHchung, MTLVchung, CDGDchung, CSDPchung, CSPLchung, CSDTchung, QHDNchung và NLCNchung và theo thứ tự tác động GDHHchung (0,244)> MTLVchung (0,214)>CDGDchung (0,111)>QHDNchung >0,106)>CSPLchung (0,101)>CSDTchung (0,081)>NNDPchung (0,080)>NLCNchung (0,062).

Phương trình hồi quy chuẩn hóa như sau: $ANCVchung = 0,244 * GDHHchung + 0,214 * MTLVchung + 0,111 * CDGDchung + 0,106 * QHDNchung + 0,101 * CSPLchung + 0,081 * CSDTchung + 0,080 * NNDPchung + 0,062 * NLCNchung$.

Nhìn vào phương trình hồi quy trên có thể thấy, các nhân tố đều có tác động cùng chiều (+) tới ANCV và thứ tự các nhân tố ảnh hưởng tới ANCV như sau: (i) Hỗ trợ từ gia đình, họ hàng; (ii) Môi trường làm việc

của công ty; (iii) Sự giúp đỡ từ công đoàn công ty; (iv) Quan hệ đồng nghiệp tại công ty; (v) Chính sách phúc lợi của công ty; (vi) Chính sách đào tạo của công ty; (v) Chính sách đào tạo nghề của địa phương; (viii) Nỗ lực cá nhân.

Giả thuyết H1: Quan hệ đồng nghiệp ở công ty có tác động cùng chiều đến ANCV của NLĐ. Kết quả ước lượng cho thấy mối quan hệ giữa Quan hệ đồng nghiệp (QHDHchung) và ANCV (ANCVchung) là 0,106 ở mức ý nghĩa thống kê Sig. = 0,005 < 0,05 nên giả thuyết H1 được ủng hộ với mẫu dữ liệu khảo sát. Như vậy, quan hệ đồng nghiệp là một trong những yếu tố có ảnh hưởng đến ANCV, khi một công ty chú trọng đến quan hệ đồng nghiệp trong tổ chức thì ANCV sẽ được nâng lên.

Kết quả từ PVS, thảo luận nhóm đối với cán bộ Ban Quản lý KCN các tỉnh, lãnh đạo các công ty cũng như công nhân đang làm việc tại các KCN cũng cho thấy, hầu hết người trả lời đều cho biết mối quan hệ lao động giữa đồng nghiệp tại nơi làm việc đều tốt đẹp và có sự tương trợ lẫn nhau.

Bảng 1. Kết quả phân tích mô hình hồi quy bằng phương pháp enter

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	Thống kê cộng tuyến	
	B	Độ lệch chuẩn	Beta			Độ chấp nhận	Hệ số phóng đại phương sai
Hằng số	.068	.112		.604	.546		
QHDNchung	.106	.037	.092	2.833	.005	.851	1.175
CSPLchung	.101	.033	.121	3.073	.002	.585	1.709
CSDTchung	.081	.024	.118	3.325	.001	.710	1.408
NLCNchung	.062	.024	.088	2.625	.009	.808	1.237
MTLVchung	.214	.040	.190	5.398	.000	.727	1.375
NNDPchung	.080	.022	.125	3.712	.000	.789	1.267
CDGDchung	.111	.032	.129	3.467	.001	.655	1.526
GDHHchung	.244	.028	.295	8.793	.000	.804	1.244
R	0,689						
R Square	0,474						
Adjusted R Square	0,467						
F (Sig)	0,000						

NLĐ tại các KCN ở vùng Đông Nam bộ đánh giá cao mối quan hệ của đồng nghiệp hơn so với lao động tại khu vực đồng bằng sông Hồng. Nếu như kết quả PVS NLĐ tại các KCN ở vùng Đông Nam bộ cho thấy không có trường hợp nào phản ánh về khó khăn, vướng mắc đến từ đồng nghiệp thì một số trường hợp NLĐ tại khu vực đồng bằng sông Hồng lại cho biết họ có gặp cản trở trong công việc từ phía đồng nghiệp và điều này đã khiến họ phải dừng hoặc chuyển đổi việc làm.

Giả thuyết H3: Môi trường làm việc của công ty có tác động cùng chiều đến ANCV của NLĐ. Kết quả ước lượng cho thấy mối quan hệ giữa Môi trường làm việc (MTLVchung) và ANCV (ANCVchung) là 0,241 ở mức ý nghĩa thống kê Sig. = 0,000 < 0,05 nên giả thuyết H3 được ủng hộ với mẫu dữ liệu khảo sát. Như vậy, môi trường làm việc là một trong những yếu tố ảnh hưởng đến ANCV, khi một công ty có chú trọng đến môi trường làm việc thì ANCV sẽ được nâng lên.

Môi trường làm việc được đánh giá là khá tốt, đặc biệt tại các doanh nghiệp FDI. Doanh nghiệp trong nước phần lớn là doanh nghiệp vừa và nhỏ nên “môi trường làm việc không tốt bằng các doanh nghiệp nước ngoài” (Thảo luận nhóm lao động làm việc tại KCN Bình Xuyên 2, tỉnh Vĩnh Phúc) do doanh nghiệp có nguồn vốn vừa phải, cần tập trung vào phát triển sản xuất, kinh doanh nên chưa chú trọng nhiều tới môi trường làm việc. Phần lớn người được PVS đều cho biết môi trường làm việc tại các doanh nghiệp đảm bảo như nhà xưởng rộng rãi, sạch sẽ, không gian xung quanh có cây xanh, đảm bảo không khí trong lành, không có khói, bụi, tiếng ồn, trang thiết bị lao động đầy đủ đảm bảo an toàn và trang phục bảo hộ lao động được cấp đầy

đủ. Tuy nhiên, tại tất cả KCN đều có các trường hợp khẳng định đã phải nghỉ việc do môi trường làm việc không đáp ứng như “sản xuất nhựa nó độc hại nên xin nghỉ” (PVS lao động nam, KCN Bình Xuyên 2, tỉnh Vĩnh Phúc), hay “môi trường làm việc quá nóng bức, không thể tăng cân được nên phải nghỉ” (PVS lao động nữ tại KCN Biên Hòa 2, tỉnh Đồng Nai).

Giả thuyết H6: Chính sách đào tạo nghề của địa phương có tác động cùng chiều đến ANCV của NLĐ. Kết quả ước lượng cho thấy mối quan hệ giữa Chính sách đào tạo nghề của địa phương (NNDPchung) và ANCV (ANCVchung) là 0,080 ở mức ý nghĩa thống kê Sig. = 0,000 < 0,05 nên giả thuyết H6 được ủng hộ với mẫu dữ liệu khảo sát. Như vậy, chính sách đào tạo nghề của địa phương là một trong những yếu tố có ảnh hưởng đến ANCV, khi địa phương chú trọng đến chính sách đào tạo nghề thì ANCV sẽ được nâng lên.

Trên thực tế, tất cả các địa phương được khảo sát đều không có chương trình đào tạo nghề riêng dành cho lao động tại các KCN. Nhằm đáp ứng nhu cầu đầu vào về chất lượng nguồn nhân lực, các chương trình đào tạo nghề tại hệ trung cấp và cao đẳng thường có sự kết hợp với doanh nghiệp trong quá trình xây dựng chương trình đào tạo và nội dung đào tạo của trường như mời doanh nghiệp tham gia vào xây dựng chương trình đào tạo. Mặc dù vậy, chương trình đào tạo tại các trường trung cấp và cao đẳng dạy nghề tại các tỉnh vẫn được đánh giá là chưa phù hợp với yêu cầu chất lượng nguồn nhân lực đầu vào của các doanh nghiệp. Chính vì vậy, hầu hết các công ty/doanh nghiệp tại các KCN đều phải tiến hành đào tạo lại, đào tạo tại chỗ, ngắn hạn cho các lao động mới tuyển dụng.

Đối với tỉnh có chính sách đào tạo nghề tốt như Hà Nam, chất lượng đào tạo nghề ngày càng được nâng cao. Do có sự phối hợp tốt giữa doanh nghiệp và các trường đào tạo nghề nên “hàng năm, số lượng sinh viên được đào tạo đều được doanh nghiệp tuyển dụng hết vào làm việc” (Thảo luận nhóm Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh Hà Nam).

Giả thuyết H7: Sự giúp đỡ công đoàn công ty có tác động cùng chiều đến ANCV của NLĐ. Kết quả ước lượng cho thấy mối quan hệ giữa Công đoàn giúp đỡ (CDGDchung) và ANCV (ANCVchung) là 0,111 ở mức ý nghĩa thống kê Sig. = 0,0051 < 0,05 nên giả thuyết H7 được ủng hộ với mẫu dữ liệu khảo sát. Như vậy, công đoàn giúp đỡ là một trong những yếu tố có ảnh hưởng đến ANCV, khi một công ty chú trọng đến phát triển tổ chức công đoàn, tạo điều kiện giúp đỡ NLĐ thì ANCV sẽ được nâng cao.

Ngoại trừ các công ty có số lượng lao động quá ít, quy mô sản xuất quá nhỏ, các công ty, doanh nghiệp có quy mô vừa và lớn tại các KCN đều có tổ chức công đoàn, đặc biệt là các doanh nghiệp tại các KCN Amata và Biên Hòa 2 thuộc vùng Đông Nam bộ. Công đoàn không chỉ giúp đỡ NLĐ trong bảo vệ quyền lợi, làm cầu nối giữa quản lý doanh nghiệp và NLĐ, trung gian hòa giải mâu thuẫn giữa chủ doanh nghiệp và NLĐ, mà còn có vai trò quan trọng trong việc giúp đỡ, hỗ trợ đời sống vật chất và tinh thần của NLĐ như thăm hỏi ốm đau, tổ chức các hoạt động văn nghệ, vui lễ tết, cưới xin... Bên cạnh đó, công đoàn còn có vai trò vận động quyên góp giúp đỡ một phần các trường hợp khó khăn để họ có thêm kinh phí trang trải cuộc sống. Một nam công nhân cho biết: “Với một số công nhân gặp khó khăn, công

đoàn vận động lo tiền xe về Tết và tổ chức tặng quà giá trị từ 500.000-1.000.000đồng/người” (PVS lao động nam, KCN Bình Xuyên 2, tỉnh Vĩnh Phúc).

Giả thuyết H9: Chính sách đào tạo của công ty có tác động cùng chiều đến ANCV của NLĐ. Kết quả ước lượng cho thấy mối quan hệ giữa Chính sách đào tạo của công ty (CSDTchung) và ANCV (ANCVchung) là 0,081 ở mức ý nghĩa thống kê Sig. = 0,001 < 0,05 nên giả thuyết H9 được ủng hộ với mẫu dữ liệu khảo sát. Như vậy, chính sách đào tạo của công ty là một trong những yếu tố có ảnh hưởng đến ANCV, khi công ty chú trọng tới chính sách đào tạo thì ANCV sẽ được nâng lên.

Trên thực tế, phần lớn lao động được tuyển dụng vào các KCN là lao động phổ thông và các công ty không có chương trình đào tạo dài hạn cho đối tượng này. Thông thường, lao động mới được tuyển sẽ được đào tạo ngắn hạn từ 1-2 tuần hoặc một tháng theo hình thức cầm tay chỉ việc và lao động cũ đào tạo cho lao động mới. “Công nhân khi mới vào làm có được đào tạo với thời gian từ vài ba ngày đến khoảng 2 tháng tùy vào vị trí công việc, cụ thể: vị trí vận hành máy phải mất 1-2 tháng, còn bộ phận đóng gói chỉ mất 1-2 ngày là làm được” (Thảo luận nhóm Công ty Quang Quân, KCN Đồng Văn 2, tỉnh Hà Nam). Lao động phổ thông khi được tuyển vào các công ty/doanh nghiệp tại các KCN phải trải qua quá trình đào tạo, học việc lại từ đầu. Quá trình học việc có vai trò quan trọng giúp đảm bảo ANCV của NLĐ trong thời gian tiếp theo làm việc tại công ty.

Giả thuyết H11: Phúc lợi của công ty có tác động cùng chiều đến ANCV của NLĐ. Kết quả ước lượng cho thấy mối quan hệ giữa Chính sách phúc lợi của công ty (CSPLchung) và ANCV (ANCVchung) là

0,101 ở mức ý nghĩa thống kê Sig. = 0,002 < 0,05 nên giả thuyết H11 được ủng hộ với mẫu dữ liệu khảo sát. Như vậy, chính sách phúc lợi của công ty là một trong những yếu tố có ảnh hưởng đến ANCV, khi công ty chú trọng tới chính sách phúc lợi thì ANCV sẽ được nâng lên.

Chế độ bảo hiểm được các công ty, doanh nghiệp đảm bảo đầy đủ và thực hiện khá tốt theo quy định của Nhà nước. Ngoài chế độ tiền lương, các chế độ phụ cấp cho nhà ở, tiền gửi xe, tiền tăng ca... cũng được thực hiện với các mức quy định tùy thuộc vào từng công ty. Các hoạt động văn hóa, thể thao, du lịch và thăm hỏi lễ tết, người ốm đau được thực hiện tại hầu hết các công ty. Theo cán bộ Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Hà Nam, “chế độ phúc lợi của công nhân trong KCN tốt hơn ở ngoài”. Chế độ phúc lợi của công ty có vai trò quan trọng ảnh hưởng tới sự hài lòng của NLĐ đối với công việc và khả năng duy trì công việc. Một lao động nam cho biết, lý do nghỉ việc một phần cũng do chế độ đãi ngộ của công ty không tốt. “Cụ thể như là ngày Quốc Khánh mừng 2/9, ngày lễ mà không thấy công ty nói gì” (PVS nam KCN Bình Xuyên 2, tỉnh Vĩnh Phúc).

Giả thuyết H15: Yếu tố gia đình, họ hàng có tác động cùng chiều đến ANCV của NLĐ. Kết quả ước lượng cho thấy mối quan hệ giữa Hỗ trợ từ gia đình, họ hàng (GDHHchung) và ANCV (ANCVchung) là 0,244 ở mức ý nghĩa thống kê Sig. = 0,000 < 0,05 nên giả thuyết H15 được ủng hộ với mẫu dữ liệu khảo sát. Như vậy, sự hỗ trợ từ gia đình, họ hàng là một trong những yếu tố có ảnh hưởng đến ANCV, khi có sự hỗ trợ từ gia đình, họ hàng nhiều thì ANCV sẽ được nâng lên.

Mặc dù yếu tố gia đình, họ hàng không có tác động trực tiếp tới ANCV của

NLĐ nhưng lại có tác động gián tiếp rất lớn. Quyết định tiếp tục duy trì hay dừng việc, chuyển đổi công việc có liên quan rất nhiều tới yếu tố gia đình. Kết quả từ các cuộc PVS cho thấy, có nhiều NLĐ cho biết họ lựa chọn công việc hiện tại là do được ở cùng gia đình, người thân. Một cán bộ quản lý cũng khẳng định: “do công ty tuyển dụng đa số là nữ, có gia đình, thậm chí là những người ở xung quanh công ty (xa nhất cũng chỉ 10km) và không phải làm ca nên đa số mọi người đều hài lòng với thời gian làm việc và khối lượng công việc được giao” (Thảo luận nhóm cán bộ Công ty Star Engineer, tỉnh Vĩnh Phúc). Tại tỉnh Hà Nam, một lao động nam cũng cho biết: “không muốn đi xa, muốn gần con, ở nhà có vợ chồng con thì vẫn tốt hơn, đi làm xa cũng đc nhưng mất công” (PVS lao động nam, KCN Đồng Văn 2, tỉnh Hà Nam).

Nhiều lao động đang làm việc tại KCN vùng Đông Nam bộ cũng đều đề cao yếu tố gia đình. Một cán bộ quản lý khẳng định: “Công ty thành lập được 3 năm rồi, có người nghỉ, người vô nhiều, các bạn nghỉ do gia đình chuyển nhà, bố mẹ ốm đau, con ốm đau, khi hỏi có phải do công việc nặng nhọc, lương thấp thì đều nói không phải” (Thảo luận nhóm cán bộ Công ty Asahi Keisi, KCN Amata, tỉnh Đồng Nai).

Giả thuyết H17: Nỗ lực cá nhân có tác động cùng chiều đến ANCV của NLĐ. Kết quả ước lượng cho thấy mối quan hệ giữa Nỗ lực cá nhân (NLCNchung) và ANCV (ANCVchung) là 0,62 ở mức ý nghĩa thống kê Sig. = 0,009 < 0,05 nên giả thuyết H17 được ủng hộ với mẫu dữ liệu khảo sát. Như vậy, nỗ lực cá nhân là một trong những yếu tố có ảnh hưởng đến ANCV, khi công ty chú trọng tới chính sách đào tạo cá nhân người lao động cũng như khích lệ tinh thần phấn

đầu vươn lên trong công việc của người lao động thì ANCV sẽ được nâng lên.

Nỗ lực cá nhân của NLD có ảnh hưởng trực tiếp tới ANCV. Ngoài việc tuân thủ theo chính sách, các nguyên tắc và kỷ luật của công ty, NLD cần thiết phải có sự nỗ lực phấn đấu, tự đào tạo để tay nghề được tốt hơn. Với hình thức đào tạo sau tuyển dụng chủ yếu là ngắn hạn và đào tạo tại chỗ do lao động làm việc trước đào tạo lại thì năng lực tự đào tạo là rất quan trọng. Kết quả thảo luận nhóm NLD tại KCN Đồng Văn 2, tỉnh Hà Nam, NLD cũng nhận được phản ánh: “trong quá trình làm cũng có đào tạo nhưng chủ yếu là mình tự học và phải học thôi”.

Như vậy, kết quả phân tích mô hình chỉ ra rằng, yếu tố gia đình là yếu tố có tác động ảnh hưởng lớn nhất đối với ANCV của NLD tại các KCN. Điều này cũng phù hợp với văn hóa của người Việt Nam nói chung, luôn lấy gia đình làm gốc và hướng về gia đình. Mặc dù yếu tố gia đình không tác động trực tiếp tới NLD nhưng trên thực tế, khi quyết định lựa chọn, duy trì hay chấm dứt một công việc, NLD luôn cân nhắc tới khả năng chăm sóc gia đình khi làm công việc của họ. Kết quả nghiên cứu ANCV của NLD tại KCN thuộc tỉnh Bắc Ninh của Nguyễn Thị Thanh Hương (2021) cũng cho thấy, yếu tố gia đình, họ hàng đóng vai trò quan trọng thứ hai trong các yếu tố tác động tới ANCV của NLD tại các KCN.

Tiếp theo, yếu tố môi trường làm việc cũng có vai trò quan trọng trong đảm bảo ANCV cho NLD. Mặc dù phần lớn các doanh nghiệp hoạt động trong các KCN đều xây dựng cơ sở vật chất và đảm bảo điều kiện làm việc theo tiêu chuẩn chất lượng quy định, tuy nhiên một số ngành nghề đặc thù liên quan tới sản xuất, chế

biến nguyên vật liệu hoặc hóa chất không tránh khỏi việc môi trường làm việc bị ô nhiễm. Các doanh nghiệp cũng thực hiện các hỗ trợ độc hại cho các lao động làm việc tại các bộ phận bị ảnh hưởng trực tiếp, tuy nhiên, nhiều lao động vẫn không thể chấp nhận được và buộc phải dừng việc. Trong nghiên cứu về ANCV của NLD tại các KCN, Nguyễn Thị Thanh Hương (2021) cho rằng, yếu tố môi trường làm việc cũng được xác định có vai trò quan trọng nhất trong tác động ảnh hưởng lớn nhất tới ANCV của NLD tại các KCN.

Sự giúp đỡ của công đoàn cũng ảnh hưởng lớn tới ANCV của NLD. Trên thực tế, mức lương được chi trả tại các doanh nghiệp trong cùng một KCN sẽ không có sự chênh lệch quá lớn. NLD có xu hướng lựa chọn các doanh nghiệp có tổ chức công đoàn tốt nhằm có được sự giúp đỡ về vật chất cũng như tinh thần trong lúc gặp khó khăn. Hiện nay, phần lớn các doanh nghiệp đều có tổ chức công đoàn, các tổ chức công đoàn đã và đang có những sự trợ giúp tích cực trong bảo vệ quyền lợi cũng như hỗ trợ NLD.

Quan hệ đồng nghiệp có tác động trực tiếp tới ANCV của NLD. Môi trường làm việc tốt sẽ mang lại tâm lý thoải mái, sự hài lòng trong công việc và thúc đẩy NLD hăng say sản xuất, tăng năng suất lao động. Mặc dù ở phần lớn các doanh nghiệp đều có quan hệ lao động tốt giữa các lao động với nhau, đặc biệt là các doanh nghiệp FDI nhưng cũng không tránh khỏi có doanh nghiệp có mâu thuẫn trong quan hệ đồng nghiệp. Thực tế nghiên cứu cũng cho thấy, có các trường hợp NLD khẳng định phải dừng việc do mâu thuẫn, căng thẳng với đồng nghiệp. Điều này cũng được chứng minh trong nghiên cứu về ANCV của Nguyễn Thị Thanh Hương (2021) tại KCN

tỉnh Bắc Ninh, quan hệ đồng nghiệp được xác định là nhóm nhân tố có vai trò quan trọng thứ hai trong tác động tới ANCV của NLD tại KCN.

Song song với sự giúp đỡ của công đoàn, các chính sách phúc lợi của doanh nghiệp cũng đóng vai trò quan trọng trong đảm bảo ANCV của NLD. Ngoài lương, các chính sách phúc lợi xã hội như thể thao, du lịch, thăm hỏi ốm đau, lễ tết, bảo hiểm, thai sản... cũng là một nguồn an sinh xã hội cho NLD. Nguồn an sinh xã hội này không chỉ mang lại đời sống vật chất mà còn tạo ra các giá trị tinh thần. Một NLD chỉ tìm được sự phù hợp của công việc và mong muốn duy trì công việc khi họ được đáp ứng cả về vật chất và tinh thần tại nơi làm việc.

Ngoài các yếu tố xuất phát từ phía doanh nghiệp, chính sách đào tạo nghề địa phương cũng là một yếu tố có tác động tới ANCV. Nếu việc đào tạo nghề của địa phương được gắn với nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp, thì NLD có được nền tảng tốt nhất khi làm việc tại các doanh nghiệp. Với hệ thống kiến thức đã được đào tạo từ trước, phù hợp, NLD có nền móng tốt nhất để phát triển nghề nghiệp và đạt được các mục tiêu mong muốn.

Nghiên cứu của Nguyễn Thị Thanh Hương (2021) cũng cho thấy, nhóm nhân tố xuất phát từ phía công ty đóng góp tới 71% trong mô hình hồi quy đánh giá tác động của các nhân tố tới ANCV của NLD tại các KCN.

Cuối cùng, yếu tố nỗ lực cá nhân có ảnh hưởng trực tiếp tới ANCV của NLD. NLD phải có sự phấn đấu, không ngừng học hỏi, nâng cao tay nghề mới có thể thực hiện công việc một cách hiệu quả và năng suất cao nhất. Trong nghiên cứu về ANCV của Nguyễn Thị Thanh Hương

(2021) ở KCN tại tỉnh Bắc Ninh, yếu tố nỗ lực cá nhân của NLD được xác định là yếu tố có tác động lớn nhất tới ANCV của NLD tại KCN.

3. Kết luận và gợi ý chính sách

Từ kết quả nghiên cứu trên có thể thấy, các yếu tố có ảnh hưởng tới ANCV gồm có: Gia đình, họ hàng; Môi trường làm việc của công ty; Sự giúp đỡ từ công đoàn công ty; Quan hệ đồng nghiệp tại công ty; Chính sách phúc lợi của công ty; Chính sách đào tạo của công ty; Chính sách đào tạo nghề của địa phương; Nỗ lực cá nhân. Do vậy, để đảm bảo ANCV của NLD cũng như ổn định sản xuất của các công ty/doanh nghiệp, cần thiết phải lưu ý tới khía cạnh gia đình của NLD. Nhiều công ty/doanh nghiệp tại các KCN hiện nay ưu tiên tuyển dụng lao động địa phương, đây cũng là một hướng đi hợp lý nhằm đáp ứng nhu cầu gần gũi, chăm sóc gia đình của NLD, góp phần vào đảm bảo ANCV cho NLD và đảm bảo nguồn nhân lực sản xuất thường xuyên cho các doanh nghiệp. Cần có các chính sách tuyển dụng cũng như ưu tiên cho lao động tại địa phương vào làm việc tại các KCN.

Tiếp đến, để có được ANCV tốt nhất cho NLD, cần phải đảm bảo môi trường làm việc, hạn chế tối đa các ảnh hưởng tiêu cực tới sức khỏe của NLD. Ban Quản lý các KCN cần phải có các chính sách nhằm đảm bảo môi trường làm việc an toàn, điều kiện tốt đáp ứng các tiêu chuẩn về cảnh quan, vệ sinh cũng như bảo vệ sức khỏe cho NLD. Các doanh nghiệp cần đặc biệt chú trọng tới vệ sinh môi trường, tạo cảnh quan xanh, sạch, đẹp, khí hậu trong lành nhằm đảm bảo sức khỏe cho NLD cũng như không ô nhiễm đối với môi trường làm việc.

Các tổ chức công đoàn có vai trò quan trọng góp phần đảm bảo ANCV của NLD. Do vậy, cần phát huy tốt hơn nữa vai trò

của tổ chức công đoàn KCN, công đoàn của các doanh nghiệp để công đoàn là cầu nối tốt nhất giữa quản lý doanh nghiệp và NLĐ, hỗ trợ kịp thời các khó khăn, vướng mắc của NLĐ khi mà các chính sách của doanh nghiệp không thể bao phủ hết mọi mặt của lao động, sản xuất và chăm lo đời sống NLĐ. Khi xây dựng các chính sách của doanh nghiệp cần đặt vai trò của công đoàn ở vị trí trung tâm, cần có các nguyên tắc, quy chế hoạt động của công đoàn, trong đó chú trọng vai trò quan trọng là nhịp cầu nối giữa NLĐ và giới chủ doanh nghiệp nhằm giảm thiểu tối đa các mâu thuẫn, mất ANCV của NLĐ.

Các chính sách quản lý của các doanh nghiệp cần thiết phải hướng tới một môi trường làm việc mà ở đó quan hệ giữa những NLĐ được đảm bảo có sự tương trợ, giúp đỡ và đoàn kết nhằm đảm bảo tối đa ANCV của NLĐ. Ngoài ra, các doanh nghiệp cần thiết phải trú trọng tới việc đảm bảo chính sách phúc lợi xã hội cho NLĐ, góp phần vào đảm bảo ANCV cho NLĐ.

Cần thiết phải có sự phối hợp chặt chẽ giữa chính sách đào tạo nghề của địa phương, các tỉnh có KCN và nhu cầu sử dụng lao động thực tế tại các doanh nghiệp trong KCN. Đặc biệt là đào tạo nghề tại các trường cao đẳng, dạy nghề tại các địa phương. Lao động KCN là khu vực thu hút lực lượng lao động lớn tại mỗi tỉnh. Đảm bảo nguồn nhân lực đầu vào sẽ giúp NLĐ đáp ứng tốt được yêu cầu của công việc và

duy trì công việc theo mong muốn. Chính sách của các doanh nghiệp cần hướng tới sự khuyến khích, động viên và tạo động lực cho NLĐ tự đào tạo, nâng cao tay nghề, từ đó có cơ sở để phát triển, thăng tiến, đạt được mức thu nhập và vị trí mong muốn, đảm bảo ANCV. Cần phối hợp với các trường cao đẳng, dạy nghề đưa ra các tiêu chí đào tạo, chất lượng đào tạo và nhu cầu đào tạo để nguồn cung lao động từ các trường được đáp ứng với cầu của lao động tại các doanh nghiệp □

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2021), *Báo cáo tình hình thành lập và phát triển khu công nghiệp, khu kinh tế 9 tháng năm 2021*, <https://www.mpi.gov.vn/Pages/tinbai.aspx?idTin=51938&idcm=207>, truy cập ngày 22/12/2022.
2. Lê Tuyên Cừ (2016), *Điều kiện lao động và đời sống của công nhân khu công nghiệp, khu kinh tế*, <http://khucongnghep.com.vn/nghiencuu/tabid/69/articleType/ArticleView/articleId/396/iu-kin-lao-ng-v-i-sng-ca-cng-nhn-KCN-KKT.aspx>, truy cập ngày 28/5/2018.
3. Nguyễn Thị Thanh Hương (2021), *An ninh công việc của công nhân tại các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm Bắc bộ*, Báo cáo tổng hợp Đề tài khoa học cấp Bộ, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam, 2020.