

PHÂN TÍCH CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN THU NHẬP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI KHU CÔNG NGHIỆP SUỐI DẦU, TỈNH KHÁNH HÒA

● NGUYỄN THANH PHONG - PHẠM HỒNG MẠNH

TÓM TẮT:

Nghiên cứu này nhằm tìm kiếm các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động tại khu công nghiệp (KCN) Suối Dầu, tỉnh Khánh Hòa. Bằng việc sử dụng hàm thu nhập được đề xuất bởi Mincer (1974) và bằng phương pháp cứu định lượng với dữ liệu được thu thập từ 210 lao động tại KCN Suối Dầu, tỉnh Khánh Hòa. Kết quả nghiên cứu cho thấy, ngoại trừ yếu tố “Tham gia công đoàn” tác động không có ý nghĩa thống kê đến tiền lương của lao động, các yếu tố trong mô hình nghiên cứu đều tác động có ý nghĩa thống kê đến tiền lương của lao động, gồm: (1) Trình độ học vấn của lao động (2) Kinh nghiệm của lao động; (3) Vị trí công việc (bao gồm 4 nhóm vị trí): (i) Lao động là lãnh đạo, quản lý; (ii) Lao động có chuyên môn cao; (iii) Lao động có kỹ thuật; và (iv) Lao động làm các công việc giản đơn; (4) Lĩnh vực chuyên môn (gồm 4 nhóm lĩnh vực): (i) Lĩnh vực công nghệ; (ii) Lĩnh vực chế biến; (iii) Lĩnh vực may mặc; và (iv) Lĩnh vực khác; (5) Số giờ làm việc trong tháng; và (6) Giới tính của lao động. Từ kết quả phân tích, nghiên cứu đề xuất một số giải pháp để cải thiện thu nhập cho người lao động tại KCN Suối Dầu trong thời gian tới.

Từ khóa: thu nhập, yếu tố, người lao động, khu công nghiệp, tỉnh Khánh Hòa.

1. Đặt vấn đề

Khánh Hòa là tỉnh Duyên hải Nam Trung bộ Việt Nam, phía Bắc giáp với tỉnh Phú Yên, Tây Bắc giáp tỉnh Đắk Lắk, Tây Nam giáp tỉnh Lâm Đồng, phía Nam giáp tỉnh Ninh Thuận và phía Đông giáp với Biển Đông. Khánh Hòa có bờ biển dài hơn 200 km và gần 200 hòn đảo lớn nhỏ cùng nhiều vịnh biển đẹp như Vân Phong, Nha Trang, Cam Ranh,... cùng Khu Du lịch quốc tế Bắc Bán đảo Cam Ranh, với khí hậu ôn hòa, nhiệt độ trung

bình 26°C, có hơn 300 ngày nắng trong năm và nhiều di tích lịch sử văn hóa nổi tiếng khác. Với những lợi thế đó, Khánh Hòa đã trở thành một trong những trung tâm du lịch lớn của Việt Nam (Tỉnh ủy Khánh Hòa, 2022).

Trong quy hoạch phát triển công nghiệp đến năm 2025, Khánh Hòa sẽ tập trung phát triển công nghiệp theo hướng hiện đại, trong đó ưu tiên khuyến khích phát triển công nghiệp phụ trợ, lựa chọn phát triển các ngành, các sản phẩm sử dụng

công nghệ cao, tiết kiệm năng lượng, tiêu tốn ít tài nguyên, thân thiện môi trường, có khả năng tạo ra giá trị kinh tế cao. Khánh Hòa cũng đã có định hướng phát triển công nghiệp gắn với phát triển bền vững, không thu hút đầu tư bằng mọi giá; luôn dành quỹ đất cho phát triển giai đoạn tiếp theo và đón những dự án lớn, công nghệ hiện đại góp phần tích cực vào chuyển đổi cơ cấu công nghiệp (Ban Quản lý các Khu Kinh tế tỉnh Khánh Hòa, 2019).

KCN Suối Dầu là một trong những KCN lớn của tỉnh Khánh Hòa. Qua 20 năm hình thành và phát triển, KCN Suối Dầu đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng. KCN Suối Dầu đã trở thành KCN hàng đầu của tỉnh về quy mô, cơ sở hạ tầng kỹ thuật, chất lượng dịch vụ. Hiện nay, đã có khoảng 51 doanh nghiệp đầu tư trong và ngoài nước đang hoạt động, trong đó có khoảng 20 doanh nghiệp nước ngoài với tổng vốn đầu tư tương đương 188,3 triệu USD, bao gồm các ngành nghề: chế biến thủy sản xuất khẩu; chế biến đồ gỗ; nội thất xuất khẩu; dệt may; gia công hàng mây, tre, lá xuất khẩu; sản xuất và in ấn bao bì; cơ khí và cơ khí chính xác, thu hút khoảng 12.000 lao động. Tổng diện tích đất đã cho thuê là 730.396,7 m², đạt tỷ lệ lấp đầy 78,7%. Tổng vốn đăng ký của các doanh nghiệp đạt 96,628 triệu USD và 2.340,503 tỷ đồng; kim ngạch xuất khẩu đạt 81,554 triệu USD và 6.360,177 tỷ đồng; giải quyết việc làm cho khoảng 12 nghìn lao động... đã góp phần quan trọng trong việc giải quyết việc làm, đào tạo nguồn nhân lực, nâng cao thu nhập, đời sống và trình độ của người lao động; góp phần tích cực vào việc bảo vệ môi trường sinh thái (Ban Quản lý các Khu Kinh tế tỉnh Khánh Hòa, 2019).

Trong thời gian qua, tỉnh Khánh Hòa đã thực hiện nhiều chính sách thu hút đầu tư, giải quyết việc làm nhằm nâng cao thu nhập cho người lao động tại các KCN của tỉnh. Tuy vậy, thu nhập của người lao động trong KCN chưa cao, chưa đảm bảo đời sống và kỳ vọng của người lao động.

Trong bối cảnh đó, tác giả đã thực hiện nghiên cứu về yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động tại KCN Suối Dầu, tỉnh Khánh Hòa, để từ

đó tìm kiếm các giải pháp nhằm nâng cao thu nhập cho người lao động tại KCN Suối Dầu, tỉnh Khánh Hòa trong thời gian tới.

2. Cơ sở lý thuyết và tổng quan nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

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 1 năm).

Mincer (1974) đã xây dựng hàm thu nhập và ứng dụng rất nhiều trong các đề tài nghiên cứu về thu nhập. Ông đã đưa ra hàm toán học để biểu thị mối quan hệ giữa số năm đi học, kinh nghiệm làm việc với thu nhập của cá nhân. Zhou và Honest (2002) trong bài nghiên cứu “các yếu tố quyết định đến thu nhập của thanh niên: trường hợp của Harare” đã chỉ ra vốn con người là yếu tố quyết định quan trọng đến thu nhập của thanh niên, chúng bao gồm số năm đi học, trình độ học vấn cao nhất đạt được. Nghiên cứu cho thấy người đi học đại học có thu nhập cao hơn người không có bằng đại học là 46%. Tuy nhiên, trong nghiên cứu này, biến kinh nghiệm làm việc và biến nhân khẩu học, kinh tế xã hội lại không có ý nghĩa thống kê. Trong khi đó, Bhattacharai và Wisniewski (2012) đã nghiên cứu các nhân tố tác động đến lương và cung lao động tại Vương quốc Anh. Sử dụng số liệu điều tra mức sống dân cư tại Anh để nghiên cứu các nhân tố tác động đến lương của Anh. Nghiên cứu cho thấy các biến số năm đi học, kinh nghiệm làm việc, trình độ đào tạo nghề, giới tính, ngôn ngữ, đặc trưng nghề nghiệp và khu vực có ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động.

Tại Việt Nam, đã có một số tác giả nghiên cứu về vấn đề này, như nghiên cứu của Tổng Quốc Bảo (2015), “Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của lao động trong khu vực dịch vụ tại Việt Nam”. Nghiên cứu thực hiện bằng phương pháp phân tích định lượng dựa trên dữ liệu của “Cuộc điều tra khảo sát mức sống hộ gia đình Việt Nam năm 2012” của Tổng cục Thống kê và sử dụng mô hình hồi quy phân vị để thấy được sự khác biệt trong

phân phối thu nhập trên từng khoản phân vị. Kết quả nghiên cứu cho thấy số năm đi học, kinh nghiệm, thời gian làm việc trung bình, nam giới, thành thị, lãnh đạo, lao động bậc cao, lao động bậc trung, lao động có kỹ thuật, khu vực Đông Nam bộ, khu vực đồng bằng sông Hồng có tác động thuận chiều với thu nhập của người lao động; mô hình kinh tế Nhà nước, khu vực Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung lại có tác động nghịch chiều với thu nhập của người lao động. Nghiên cứu của 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 7 nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của nhân viên sản xuất gồm: 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, mối quan hệ lãnh đạo. Trong đó, lương và chế độ phúc lợi với văn hóa doanh nghiệp là yếu tố tác động mạnh nhất.

Viện Công nhân và Công đoàn (2018) đã điều tra về tiền lương cơ bản của người lao động trong các doanh nghiệp năm 2017 cho thấy, tiền lương cơ bản trung bình (làm việc đủ giờ theo quy định) của người lao động là 4.480.000 đồng/tháng; thu nhập trung bình (không kể ăn ca) là 5.453.000 đồng/tháng. Tiền lương hàng tháng của người lao động làm việc tại các KCN thường chiếm khoảng từ 70 - 74% trong tổng thu nhập (tùy từng nhóm lao động), số còn lại 26 - 30% là các khoản thu nhập khác ngoài tiền lương như: tiền hỗ trợ nhà ở, tiền ăn ca, tiền đi lại, tiền chuyên cần, tiền thưởng tháng, tiền hỗ trợ nuôi con dưới 36 tháng tuổi,... Kết quả khảo sát cũng cho thấy mức thu nhập của công nhân lao động cũng có sự chênh lệch giữa các vùng kinh tế, giữa các doanh nghiệp, các loại hình doanh nghiệp, thậm chí trong một doanh nghiệp.

Nghiên cứu của Đỗ Văn Quân, Nguyễn Trung

Kiên (2018) cho rằng, 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. Bên cạnh đó, nghiên cứu của Nguyễn Hồng Hà, Lê Thị Kim Chi (2020) cũng cho thấy có 5 yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động trong KCN Long Đức, tỉnh Trà Vinh: 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 người lao động. Từ kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả đã đề xuất các giải pháp nâng cao thu nhập của người lao động, đảm bảo an sinh xã hội và ổn định cuộc sống của công nhân trong thời gian tới.

2.2. Mô hình nghiên cứu đề xuất và các giả thuyết nghiên cứu (Hình 1)

Từ cơ sở lý thuyết và tổng quan các nghiên cứu liên quan, nghiên cứu thiết lập các giả thuyết như sau:

H1: Lao động là nam giới tại KCN Suối Dầu có tiền lương cao hơn so với lao động là nữ giới.

H2: Kinh nghiệm làm việc có tác động tích cực đến tiền lương của người lao động tại KCN Suối Dầu.

H2': Bình phương của kinh nghiệm làm việc có tác động âm lên tiền lương của người lao động tại KCN Suối Dầu.

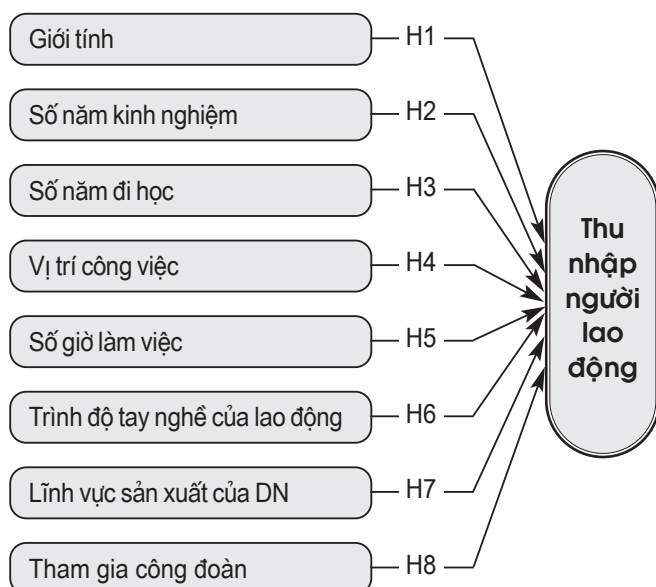
H3: Trình độ học vấn (số năm đi học) của người lao động càng cao thì tiền lương của người lao động tại KCN Suối Dầu càng tăng lên.

H4: Có sự khác biệt về tiền lương giữa các vị trí công việc của người lao động ở KCN Suối Dầu.

H5: Thời gian (số giờ) làm việc trong tháng càng tăng thì thu nhập của người lao động càng tăng.

H6: Có sự khác biệt về tiền lương của người lao động tại KCN giữa các lĩnh vực sản xuất khác nhau.

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Xây dựng từ quá trình lược khảo tài liệu

H7: Số giờ làm việc có tác động dương lên tiền công của người lao động tại KCN Suối Dầu.

H8: Người lao động tham gia tổ chức công đoàn có thu nhập cao hơn người lao động không gia nhập tổ chức công đoàn.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Mô hình kinh tế lượng (Bảng 1)

Các nhà nghiên cứu trước đây về vấn đề thu nhập của người lao động đa số sử dụng mô hình hồi quy tuyến tính. Do đó, tác giả đưa ra mô hình lượng hóa các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập người lao động trong KCN Suối Dầu, tỉnh Khánh Hòa như sau:

$$Y = \beta_0 + \beta_i H_i + u$$

Với Y là biến phụ thuộc; H_i là biến độc lập ($i = 1, k$), u là phần dư.

3.2. Dữ liệu nghiên cứu

Dữ liệu nghiên cứu được thu thập thông qua phiếu điều tra được thiết kế sẵn. Nghiên cứu đã tiến hành khảo sát 250 người lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp trong KCN Suối Dầu, tỉnh Khánh Hòa. Phương pháp chọn mẫu phi xác suất được lựa chọn để khảo sát.

Thời điểm khảo sát từ tháng 3/2022 - 6/2022.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Khái quát về mẫu điều tra

Nghiên cứu đã tiến hành khảo sát 250 lao động đang làm việc tại KCN Suối Dầu, tỉnh Khánh Hòa. Sau khi khảo sát, có 40 lao động không cho biết đầy đủ thông tin nên số phiếu thu có chất lượng chỉ còn 210 phiếu.

Bảng 1. Định nghĩa các biến trong mô hình nghiên cứu

Tên biến	Ký hiệu	Định nghĩa biến	Kỳ vọng
Thu nhập	Y: Biến phụ thuộc thu nhập	Biến định lượng, biến chỉ rõ tổng thu nhập bình quân/người/năm của người lao động (triệu đồng) tại KCN Suối Dầu, tỉnh Khánh Hòa	
Giới tính	Gioitinh	Là biến thể hiện giới tính của người lao động: Nam = 1; Nữ = 0.	+
Số năm kinh nghiệm	Kinhnghiem	Biến định lượng chỉ số năm làm việc của người lao động đến thời điểm điều tra.	+
Bình phương kinh nghiệm làm việc	Kinhnghiem_sq	Bình phương số năm làm việc của người lao động đến thời điểm điều tra.	-
Số năm đi học	Hocvan	Là biến thể hiện số đi học của người lao động tại KCN, tính bằng năm.	+
Vị trí công việc	LD_Lanhdao	Nhận giá trị 1 nếu là lãnh đạo quản lý, nhận giá trị 0 cho những trường hợp khác	+
Số giờ làm việc trong tháng	Sogio_thang	Là thời gian thực tế làm việc của người lao động trong tháng tính bằng giờ	+

Bảng 1. Định nghĩa các biến trong mô hình nghiên cứu

Tên biến	Ký hiệu	Định nghĩa biến	Kỳ vọng
Trình độ tay nghề của người lao động			
- Lao động có chuyên môn cao	LD_Chuyenmon	Nhận giá trị 1 nếu là lao động có chuyên môn cao, nhận giá trị 0 cho những trường hợp khác	+
- Lao động có kỹ thuật	LD_Kythuat	Nhận giá trị 1 nếu là lao động có kỹ thuật, nhận giá trị 0 cho những trường hợp khác	+
Lĩnh vực sản xuất của doanh nghiệp			
-Lĩnh vực công nghệ	LV_Congnghe	Nhận giá trị 1 nếu người lao động làm việc trong doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực công nghệ (điện tử, chế tạo, máy móc) và bằng 0 trong những trường hợp khác.	+
-Lĩnh vực chế biến	LV_Chebien	Nhận giá trị 1 nếu người lao động làm việc trong doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực chế biến (thủy sản, thực phẩm) và bằng 0 trong những trường hợp khác.	+
-Lĩnh vực may mặc	LV_Maymac	Nhận giá trị 1 nếu người lao động làm việc trong doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực may mặc (dệt, may, da giày) và bằng 0 trong những trường hợp khác.	-
Tham gia công đoàn	Thamgia_Congdoan	Nhận giá trị 1 nếu người lao động tham gia tổ chức công đoàn; nhận giá trị 0 cho những trường hợp khác.	+

Nguồn: Tổng hợp của tác giả từ quá trình lược khảo tài liệu

Về giới tính của lao động, trong tổng số 210 người lao động phỏng vấn có 93 người là lao động nữ, chiếm tỷ lệ 44,0% còn số lao động là nam giới có 117 người, chiếm tỷ lệ 56,0%.

Về vị trí công việc của người lao động, có 45% lao động trong mẫu nghiên cứu làm các công việc giản đơn, ít đòi hỏi chuyên môn kỹ thuật, tiếp theo là lao động làm các công việc có kỹ thuật với tỷ lệ là 29,5% trong mẫu nghiên cứu. Hai nhóm công việc còn lại là lao động làm việc có chuyên môn cao và lao động làm lãnh đạo/quản lý có tỷ lệ lần lượt là 15,5% và 10%. Nhìn chung, kết quả này phù hợp với đặc điểm chung về lao động trong các KCN, ở đó phần lớn lao động làm ở các nhà máy, phân xưởng sản xuất trực tiếp.

Về lĩnh vực công việc của lao động, lao động trong mẫu nghiên cứu phân bổ chủ yếu ở lĩnh vực chế biến (chế biến thủy sản, thực phẩm, thức ăn chăn nuôi) và lĩnh vực may mặc (dệt, may, giày da)

với tỷ lệ lần lượt là 28,0% và 25,5%. Lĩnh vực công nghệ (chế tạo, điện tử, lắp ráp) chỉ chiếm 15,5% mẫu nghiên cứu. Các lĩnh vực sản xuất khác chiếm 30,0% mẫu nghiên cứu. Kết quả khảo sát này phù hợp với đặc điểm các doanh nghiệp đầu tư vào KCN Suối Dầu, đa phần các doanh nghiệp hoạt động tại KCN là các doanh nghiệp chế biến, các doanh nghiệp dệt, may và giày da. Trong khi việc thu hút các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực công nghệ đầu tư vào KCN rất hạn chế.

4.2. Kết quả ước lượng mô hình hồi quy

Kết quả Phân tích hồi quy cho thấy, ngoại trừ yếu tố “Tham gia công đoàn” không có ý nghĩa thống kê, còn lại hệ số hồi quy của các yếu tố ảnh hưởng tiền lương của lao động tại KCN Suối Dầu và có ý nghĩa thống kê ở mức ý nghĩa 10% và thấp hơn. Cụ thể như sau:

Mối quan hệ giữa giới tính và thu nhập của lao động tại KCN Suối Dầu: Kết quả phân tích cho

thấy, yếu tố giới tính của lao động tác động dương và có ý nghĩa thống kê lên tiền lương của lao động. Vì vậy, giả thuyết nghiên cứu “H1: Lao động là nam giới tại KCN Suối Dầu có tiền lương cao hơn so với lao động là nữ giới” được chấp nhận. Hệ số hồi qui của yếu tố “giới tính” có giá trị là 0,038 cho biết lao động là nam giới có tiền lương được trả cao hơn lao động là nữ giới khoảng 3,87% ($e0,038 - 1$), trong điều kiện các yếu tố khác không đổi. (Bảng 2)

Mối quan hệ giữa kinh nghiệm làm việc và thu nhập của lao động tại KCN Suối Dầu: Kết quả phân tích cho thấy kinh nghiệm làm việc có tác động dương và có ý nghĩa thống kê lên tiền lương của người lao động tại KCN Suối Dầu. Bên cạnh đó, bình phương kinh nghiệm làm việc có tác động âm và có ý nghĩa thống kê lên tiền lương của lao động tại KCN Suối Dầu. Vì vậy, giả thuyết nghiên cứu “H2: Kinh nghiệm làm việc có tác động dương lên tiền lương của người lao động tại KCN Suối Dầu”

và giả thuyết nghiên cứu “H3: Bình phương của kinh nghiệm làm việc có tác động âm lên tiền lương của người lao động tại KCN Suối Dầu” đều được chấp nhận. Có nghĩa là lao động có kinh nghiệm làm việc càng cao thì tiền lương sẽ càng tăng, nhưng mức tăng tiền lương sẽ giảm dần khi kinh nghiệm làm việc tăng lên.

Mối quan hệ giữa trình độ học vấn và thu nhập của lao động tại KCN Suối Dầu: Kết quả phân tích cho thấy, trình độ học vấn (được đo lường bằng số năm đi học của lao động) tác động dương và có ý nghĩa thống kê lên tiền lương của lao động. Vì vậy, giả thuyết nghiên cứu “H4: Trình độ học vấn của người lao động càng cao thì tiền lương của người lao động tại KCN Suối Dầu càng tăng lên” được chấp nhận. Hệ số hồi qui của yếu tố “Trình độ học vấn” có giá trị là 0,036 cho biết nếu trình độ học vấn của lao động tại KCN Suối Dầu tăng lên 1 năm từ đó trung bình tiền lương của lao động sẽ tăng lên khoảng 3,6%.

Bảng 2. Kết quả phân tích hồi qui

Tên biến	Ký hiệu	Hệ số hồi qui	PValue
Hằng số		0,192	0,154
Giới tính của lao động	Gioitinh	0,038	0,074
Trình độ học vấn	Hocvan	0,036	0,000
Kinh nghiệm làm việc	Kinhnghiem	0,042	0,000
Bình phương kinh nghiệm làm việc	Kinhnghiem_sq	-0,001	0,000
Lao động là lãnh đạo, quản lý	LD_Lanhdao	0,178	0,000
Lao động có chuyên môn cao	LD_Chuyenmon	0,160	0,000
Lao động có kỹ thuật	LD_Kythuat	0,079	0,002
Lĩnh vực công nghệ	LV_Congnghe	0,139	0,000
Lĩnh vực chế biến	LV_Chebien	0,087	0,002
Lĩnh vực may mặc	LV_Maymac	0,075	0,006
Số giờ làm việc trong tháng	Sogio_thang	0,020	0,000
Tham gia công đoàn	Thamgia_Congdoan	-0,031	0,279
Prob(F-statistic)		0,000	
Durbin-Watson stat		1,717	

Nguồn: Tính toán từ dữ liệu điều tra

Mối quan hệ giữa vị trí công việc và thu nhập của lao động tại KCN Suối Dầu: Kết quả phân tích cho thấy biến đo lường cho vị trí công việc của lao động là lãnh đạo, quản lý và các vị trí khác có sự khác biệt. Hệ số hồi quy của yếu tố “Lao động là lãnh đạo, quản lý” có giá trị 0,178 cho biết lao động là lãnh đạo quản lý tại KCN Suối Dầu có tiền lương cao hơn khoảng 19,48% ($e0,178 - 1$) so với lao động làm các công việc khác.

Sự khác biệt về trình độ tay nghề của lao động trong mô hình có ý nghĩa thống kê được thể hiện qua biến số lao động có chuyên môn, kỹ thuật đều tác động dương và có ý nghĩa thống kê đến tiền lương của lao động. Vì vậy, giả thuyết nghiên cứu “H6: Có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về tiền lương giữa trình độ tay nghề của lao động ở KCN suối dầu” được chấp nhận.

Hệ số hồi quy của yếu tố “Lao động có chuyên môn cao” có giá trị là 0,16 cho biết lao động làm các công việc có chuyên môn cao có tiền lương cao hơn 17,35% ($e0,16 - 1$) so với các lao động làm các công việc giản đơn. Cuối cùng, hệ số hồi quy của yếu tố “Lao động có kỹ thuật” là 0,079 cho biết lao động làm các công việc có đòi hỏi kỹ thuật có tiền lương cao hơn khoảng 8,22% ($e0,079 - 1$) so với các lao động làm các công việc giản đơn. Các kết quả nêu trên khá tương đồng với kết quả tìm thấy trong nghiên cứu của Bhattarai & Wisniewski (2002). Trong đó, nhóm lao động là “nhân viên văn phòng có kỹ năng cao” có tiền lương cao nhất trong khi nhóm “công nhân có kỹ năng thấp” có tiền lương thấp nhất. Bhattarai và Wisniewski (2002) cũng chỉ ra lao động có kỹ năng nhưng không được đào tạo bài bản (gồm: Skilled non-manual; Partly skilled occupation; Unskilled occupation) là những người có tiền lương thấp nhất trong 7 nhóm công việc tại Anh Quốc. Nghiên cứu của Tổng Quốc Bảo (2015) tại Việt Nam cũng chỉ ra nhóm “nhà chuyên môn bậc cao” là những người được trả lương cao nhất; kế tiếp là “nhà chuyên môn bậc trung”. Các kết quả phân tích trên có ngụ ý rằng, để các lao động tại KCN Suối Dầu gắn bó với các doanh nghiệp cần có những chính sách tiền lương cho những lao động trực tiếp sản xuất.

Mối quan hệ giữa số giờ làm việc trong tháng và thu nhập của lao động tại KCN Suối Dầu: Kết quả nghiên cứu cho thấy yếu tố “Số giờ làm việc

trong tháng” tác động dương và có ý nghĩa thống kê đến tiền lương của lao động tại KCN Suối Dầu. Vì vậy, giả thuyết nghiên cứu là “H7: Số giờ làm việc có tác động dương lên tiền công của người lao động tại KCN Suối Dầu” được chấp nhận. Hệ số hồi quy của biến số giờ làm việc trong tháng có giá trị là 0,02 cho biết, nếu lao động tại KCN Suối Dầu tăng thêm một giờ làm trong tháng thì tiền lương của họ sẽ tăng lên trung bình khoảng 2%. KCN Suối Dầu tập trung nhiều doanh nghiệp chế biến thủy sản, nông sản, thực phẩm, doanh nghiệp dệt may, doanh nghiệp sản xuất khác, đây là các doanh nghiệp sử dụng lao động trực tiếp, cho nên hình thức trả lương theo giờ công là rất phổ biến. Vì vậy, các chính sách tăng lương cho lao động nên tập trung vào việc đảm bảo các doanh nghiệp trả lương ngoài giờ theo đúng qui định của pháp luật hiện hành.

Mối quan hệ giữa lĩnh vực sản xuất của doanh nghiệp và tiền lương của lao động tại KCN Suối Dầu: Kết quả phân tích cho thấy cả 3 biến đo lường cho lĩnh vực sản xuất của doanh nghiệp mà lao động đang tham gia gồm (i); Lĩnh vực công nghệ (ii) Lĩnh vực chế biến; và (iii) Lĩnh vực may mặc đều tác động dương và có ý nghĩa thống kê đến tiền lương của lao động tại KCN Suối Dầu, đồng thời các hệ số hồi quy của 3 yếu tố trên là khác nhau có ý nghĩa thống kê. Vì vậy, giả thuyết nghiên cứu “H8: Có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về tiền lương của người lao động tại KCN Suối Dầu giữa các lĩnh vực nghề nghiệp khác nhau” được chấp nhận. Hệ số hồi quy của yếu tố “Lĩnh vực công nghệ” có giá trị 0,139 cho biết lao động làm việc trong lĩnh vực công nghệ (chế tạo, điện tử, lắp ráp) tại KCN Suối Dầu có tiền lương cao hơn khoảng 14,91% ($e0,139 - 1$) so với lao động làm việc ở lĩnh vực khác. Hệ số hồi quy của yếu tố “Lĩnh vực chế biến” có giá trị là 0,087 cho biết lao động làm việc trong lĩnh vực chế biến (chế biến thủy sản, chế biến thực phẩm, chế biến thức ăn chăn nuôi) có tiền lương cao hơn 9,09% ($e0,087 - 1$) so với các lao động làm việc ở lĩnh vực khác. Cuối cùng, hệ số hồi quy của yếu tố “Lĩnh vực may mặc” là 0,075 cho biết lao động làm việc ở các doanh nghiệp may mặc (dệt, may, da giầy) có tiền lương cao hơn khoảng 7,79% ($e0,075 - 1$) so với các lao động làm việc ở lĩnh vực khác. Kết quả tương tự

về mối quan hệ giữa lĩnh vực nghề nghiệp và tiền lương cũng được tìm thấy trong nghiên cứu của Gannon, Brenda et al. (2007).

5. Đề xuất giải pháp nâng cao thu nhập của người lao động tại khu công nghiệp Suối Dầu, tỉnh Khánh Hòa

Từ kết quả nghiên cứu trên, để cải thiện thu nhập cho người lao động tại KCN Suối Dầu, tỉnh Khánh Hòa, cần quan tâm những vấn đề chính sau:

Thứ nhất, cần nâng cao trình độ học vấn cho người lao động. Kết quả phân tích cho thấy, trình độ học vấn tác động dương và có ý nghĩa thống kê lên tiền lương của lao động. Hệ số hồi quy của yếu tố “Trình độ học vấn” có giá trị là 0,036 cho biết nếu trình độ học vấn của lao động tại KCN Suối Dầu tăng lên 1 năm thì trung bình tiền lương của lao động sẽ tăng lên khoảng 3,6%. Kết quả khá tương đồng với lý thuyết về vốn nhân lực khi số năm đi học đại diện cho yếu tố giáo dục của người lao động và là một trong những yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của lao động được đề cập trong lý thuyết. Trình độ học vấn là một yếu tố quan trọng để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực. Chính vì vậy, cần có các khuyến khích để người lao động có động lực thúc đẩy họ vừa làm việc, vừa học tập, học tập suốt đời.

Rõ ràng, muốn có thu nhập cao, người lao động phải tham gia vào các ngành nghề cần bỏ ra nhiều chất xám mới có tiền lương cao. Đặc biệt trong cuộc cách mạng công nghệ 4.0, nếu người lao động không tự nâng cao năng lực làm việc thì khả năng bị đào thải rất lớn. Theo lý thuyết vốn nhân lực, giáo dục và đào tạo làm tăng năng suất của người lao động bằng cách truyền đạt kiến thức và kỹ năng hữu ích, do đó nâng cao tiền lương của người lao động. Việc duy trì học tập nâng cao trình độ không nhất thiết phải học tập chính qui tập trung mà có thể học tập ngay trong quá trình làm việc, cập nhật các công nghệ, kiến thức mới, rèn luyện kỹ năng cần thiết để đáp ứng yêu cầu công việc, nâng cao năng suất và từ đó cải thiện được tiền lương. Để nâng cao trình độ học vấn cho người lao động tại KCN Suối Dầu, cần chú ý đến: (1) Khuyến khích để tăng cường sự phối hợp các cơ quan quản lý về lĩnh vực lao động tại Khánh Hòa, cơ sở giáo dục nghề nghiệp và đào tạo nghề, người sử dụng lao động trong việc vận động công nhân lao động học tập,

nâng cao trình độ học vấn; (2) Cần tổ chức đối thoại giữa lao động, công đoàn, công ty quản lý KCN Suối Dầu và các doanh nghiệp sử dụng lao động để đưa nhiệm vụ nâng cao trình độ học vấn, tay nghề cho công nhân lao động vào thỏa ước lao động tập thể; (3) Xây dựng thư viện học tập cộng đồng tại KCN phục vụ người lao động có nhu cầu nâng cao nhận thức và trình độ văn hóa, qua đó góp phần xây dựng đời sống văn hóa cho người lao động. Tác động của hình thức học tập này có thể giúp nâng cao nhận thức cho người lao động trong việc đảm bảo yêu cầu kỹ thuật, an toàn vệ sinh thực phẩm, qua đó nâng cao chất lượng hàng hóa của doanh nghiệp, tạo điều kiện thuận lợi để doanh nghiệp trả lương cho người lao động cao hơn.

Thứ hai, cần nâng cao kỹ năng và kinh nghiệm làm việc cho người lao động. Kết quả phân tích cho thấy kinh nghiệm làm việc có tác động dương và có ý nghĩa thống kê lên tiền lương của người lao động tại KCN Suối Dầu. Để gia tăng kinh nghiệm và kỹ năng làm việc cho người lao động, thời gian tới cần chú ý đến một số nội dung, như: (1) Các doanh nghiệp trong KCN Suối Dầu nên có các chính sách để giữ chân lao động. Việc giữ chân lao động là yếu tố có thể mang lại lợi ích cho cả hai phía. Trong khi lao động nhận được mức tiền lương cao hơn thì doanh nghiệp không tốn chi phí để tìm kiếm và đào tạo lao động mới. Theo các nhà quản trị nhân sự, chi phí để tuyển dụng và đào tạo mới lao động cao gấp 5 lần chi phí giữ chân một lao động hiện tại. Đó cũng là lý do vì sao nhiều doanh nghiệp có chính sách xây dựng lòng trung thành của nhân viên với công ty. Ở chiều ngược lại, nếu lao động làm việc liên tục cho một doanh nghiệp thì họ có nhiều cơ hội nhận được các ưu đãi về tiền lương của doanh nghiệp. Thông thường, để giữ chân được lao động, các doanh nghiệp thường có chính sách tăng lương định kỳ theo thời gian công tác. Vì vậy, các doanh nghiệp tại KCN Suối Dầu nên có chính sách xét nâng bậc lương cho người lao động dựa theo thời gian công hiến cho doanh nghiệp. Ưu tiên, xét nâng bậc lương, nâng chức vụ cho người lao động có thời gian làm việc lâu năm tại doanh nghiệp, điều này có tác dụng lan tỏa sự trung thành với doanh nghiệp đến các lao động khác trong công ty; (2) Công ty quản lý KCN Suối Dầu nên phối hợp với các doanh nghiệp tổ chức Hội thi Tay nghề giúp người lao

động chia sẻ kinh nghiệm và kỹ năng làm việc, tạo cơ hội để người lao động chứng tỏ năng lực bản thân, đồng thời tạo cơ hội thăng tiến cho người lao động để đạt được những vị trí cao hơn, thu nhập ổn định hơn.

Thứ ba, cần đảm bảo tuân thủ các quy định về trả lương làm việc ngoài giờ cho người lao động. Kết quả nghiên cứu cho thấy yếu tố “Số giờ làm việc trong tháng” tác động dương và có ý nghĩa thống kê đến tiền lương của lao động tại KCN Suối Dầu. Hệ số hồi qui của biến số giờ làm việc trong tháng có giá trị là 0,02 cho biết, nếu lao động tại KCN Suối Dầu tăng thêm một giờ làm trong tháng thì tiền lương của họ sẽ tăng lên trung bình khoảng 2%. Theo quy định của pháp luật, nếu lao động làm thêm vào ban ngày (được tính từ 6h00 đến 22h00) thì được trả lương bằng 150% mức lương của ngày làm việc thông thường, bằng 200% nếu làm việc vào ngày nghỉ và 300% nếu làm thêm vào ngày lễ, tết; nếu làm thêm giờ vào ban đêm (được tính từ 22h00 đến 6h00 của ngày hôm sau) được trả lương bằng 210% mức lương của ngày làm việc thông thường, bằng 270% nếu làm việc vào ngày nghỉ và 390% nếu làm thêm vào ngày lễ, tết. Như vậy, nếu so với kết quả phân tích ở trên, có thể nhận định rằng thu nhập của lao động làm thêm giờ chưa được trả đúng với quy định của Nhà nước. Để các doanh nghiệp tuân thủ đúng quy định trả lương làm thêm giờ ngoài giờ qui định, cơ quan quản lý lĩnh vực lao động xã hội (Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Khánh Hòa) cần phối hợp với công ty quản lý KCN thường xuyên kiểm tra và giám sát hoạt động trả lương của các doanh nghiệp có huy động người lao động làm tăng ca trong KCN Suối Dầu. Việc làm này rất cần thiết, bởi KCN Suối Dầu tập trung nhiều doanh nghiệp chế biến thủy sản, nông sản, thực phẩm, doanh nghiệp dệt may, doanh nghiệp sản xuất khác, đây là các doanh nghiệp sử dụng lao động trực tiếp, cho nên hình thức trả lương theo giờ công là rất phổ biến. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp trong KCN Suối Dầu cũng nên có chính sách trả lương làm thêm giờ đúng quy định của pháp luật để gia tăng sự hài lòng và lòng trung thành của lao động, cũng như tránh được các hành vi vi phạm pháp luật.

Thứ tư, cần khuyến khích các doanh nghiệp trong lĩnh vực may mặc và lĩnh vực chế biến quan

tâm hơn đến chính sách nâng cao tiền lương. Kết quả phân tích cho thấy có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về tiền lương giữa các nhóm vị trí công việc. Tiền lương của lao động là lãnh đạo, quản lý, lao động có chuyên môn cao và lao động có kỹ thuật cao hơn tiền lương của nhóm lao động làm các công việc giản đơn lần lượt là 17,8%; 16% và 7,9%. Bên cạnh đó, tiền lương của lao động ở các lĩnh vực sản xuất khác nhau có sự khác biệt đáng kể. Lao động làm việc ở các khu vực sản xuất trực tiếp thấp hơn tiền lương của lao động làm trong các doanh nghiệp thuộc lĩnh vực công nghệ khoảng 13,9%. Các kết quả phân tích trên có ngụ ý rằng cần có những chính sách tiền lương cho những lao động trực tiếp sản xuất ở các lĩnh vực chế biến và dệt may vì các doanh nghiệp ở lĩnh vực này sử dụng lao động với qui mô lớn, đồng thời lao động chủ yếu làm các công việc ít đòi hỏi kỹ năng. Để đạt được mục tiêu nêu trên, cần chú trọng đến một số nội dung như sau:

(i) Các doanh nghiệp trong KCN cần tuân thủ chính sách tiền lương cơ bản được Nhà nước qui định. Có thể nhận thấy, người lao động làm các công việc giản đơn, hay người lao động sản xuất trực tiếp là những người có trình độ thấp, ít được học hành và đào tạo nên khả năng nắm bắt các qui định trả lương của Nhà nước và khả năng đàm phán tiền lương với doanh nghiệp là rất thấp. Do đó, họ thường không có nhiều lợi thế khi đàm phán tiền lương với doanh nghiệp. Mặc dù, doanh nghiệp có quyền xây dựng thang lương, bảng lương; tuy nhiên cần tuân thủ định mức lao động theo các nguyên tắc do Chính phủ quy định và quyết định hình thức trả lương, chế độ trả lương, sau khi thỏa thuận với người lao động sao cho đảm bảo tuân thủ các quy định tiêu chuẩn về tiền lương theo pháp luật lao động. Vì vậy, việc tuân thủ qui định tiền lương cơ bản là yếu tố rất quan trọng để đảm bảo tiền lương cho các lao động trực tiếp sản xuất, và người lao động làm các công việc có ít kỹ năng;

(ii) Doanh nghiệp cần đánh giá năng suất lao động, hiệu quả công việc của lao động trực tiếp nhằm cải thiện hình thức trả lương cho người lao động, thay vì chủ yếu dựa vào bảng cấp của người lao động như hiện nay. Rõ ràng, lao động trực tiếp có ảnh hưởng quan trọng và trực tiếp đến chất lượng và số lượng các sản phẩm được sản xuất

trong các doanh nghiệp. Nói cách khác, lao động trực tiếp có ảnh hưởng quan trọng lên giá bán và doanh thu của doanh nghiệp. Vì vậy, nếu tiền lương của nhóm lao động này được trả tương xứng với những gì họ làm ra sẽ có tác dụng tạo động lực để họ gia tăng năng suất và chất lượng công việc. Do đó, các chính sách tiền lương của doanh nghiệp đối với lao động trực tiếp sản xuất cần tạo thuận lợi cho việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, giảm thiểu mâu thuẫn và tranh chấp giữa các nhóm lao động. Doanh nghiệp cần xây dựng cơ chế đối thoại, thương lượng, thỏa thuận và tự định đoạt về tiền lương cho người lao động;

(iii) Các doanh nghiệp, công ty quản lý KCN Suối Dầu cần có chính sách về nhà ở, nước sạch, trường học, bệnh viện trong KCN để giảm áp lực

chi phí sinh hoạt lên tiền lương của lao động sản xuất trực tiếp. Hiện nay, phần lớn người lao động tại KCN Suối Dầu phải di chuyển đường xa để đi làm do chưa có nhà ở tại KCN. Do đó, chính sách hỗ trợ nhà ở đi kèm các dịch vụ an sinh xã hội như trường học cho con em của người lao động, bệnh viện khám chữa bệnh cho người lao động và chợ để phục vụ sinh hoạt hàng ngày có khả năng thúc đẩy sự ổn định lao động cho các doanh nghiệp và KCN. Ngoài ra, chính sách này còn giúp thu hút thêm lao động cho KCN trong tương lai. Để làm được điều này, công ty quản lý KCN Suối Dầu cần vận động nguồn vốn từ tỉnh Khánh Hòa, kết hợp với nguồn vốn xã hội hóa từ các công ty trong KCN để xây dựng nhà ở xã hội, bệnh viện và trường học cho người lao động trong KCN sử dụng ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Ban Quản lý các Khu Kinh tế tỉnh Khánh Hòa (2019), *Báo cáo về tình hình sử dụng lao động, tiền lương, thu nhập, nhà ở của người lao động và tình hình giải quyết tranh chấp lao động của doanh nghiệp trong KCN, khu kinh tế năm 2019*, Nha Trang.
2. Bhattarai., K and Wisniewski., K. (2002), Determinants of wages and labour supply in the UK. Retrieved from: <http://www.hull.ac.uk/php/ecskrb/>
3. Tổng Quốc Bảo (2015), Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của lao động trong khu vực dịch vụ tại Việt Nam, *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Mở TP. Hồ Chí Minh*, 10 (2), 170-184.
4. Gannon, Brenda, Plasman, Robert, Rycx, Francois and Tojerow, Ilan. (2007). Inter-Industry Wage Differentials and the Gender Wage Gap: Evidence from European Countries, *Economic and Social Review*, 38(1), 135-155.
5. Nguyễn Hồng Hà, Lê Thị Kim Chi (2020), Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động tại các KCN Tỉnh Trà Vinh, Truy cập từ: <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/nguyen-cuu-cac-yeu-to-anh-huong-den-thu-nhap-cua-nguoi-lao-dong-tai-cac-khu-cong-nghiep-tinh-tra-vinh-69224.htm>.
6. Mincer J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*, New York: Columbia University Press.
7. 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 Công ty Lắp máy Việt nam (LILAMA), *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, Số 35, 66-78.
8. Đỗ Văn Quân, Lê Trung Kiên (2018), Chính sách tiền lương ở Việt Nam - Những chặng đường cải cách, *Tạp chí Lý luận chính trị* số 8 (2018). Truy cập từ <https://thuvienso.quochoi.vn/handle/11742/62092#>.
9. Samuelson, P.A. and Nordhaus, W.D. (2001). *Microeconomics. ISE Editions*. New York: McGraw-Hill Education.
10. Tỉnh ủy Khánh Hòa (2022), *Tài liệu Hội nghị Tổng kết thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW của Bộ Chính trị khóa XI tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW về phát triển Kinh tế - xã hội và đảm bảo quốc phòng, an ninh vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải Trung Bộ*, Nha Trang.

11. Zhou & Honest. (2002). Determinants of Youth Earnings: The Case of Harare. *Journal of Humanities of the University of Zimbabwe*, 29(2).

12. Viện Công nhân và Công đoàn (2018). Tiền lương không đủ sống và hệ lụy: Nghiên cứu một số doanh nghiệp may xuất khẩu Việt Nam, Truy cập từ: [https://cng-cdn.oxfam.org/vietnam.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/Tien%20luong%20khong%20du%20song%20va%20he%20luy%20-%20Nghien%20cuu%20mot%20so%20doanh%20nghiep%20may%20xuat%20khau%20o%20Viet%20Nam%20\(screen\)_0.pdf](https://cng-cdn.oxfam.org/vietnam.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/Tien%20luong%20khong%20du%20song%20va%20he%20luy%20-%20Nghien%20cuu%20mot%20so%20doanh%20nghiep%20may%20xuat%20khau%20o%20Viet%20Nam%20(screen)_0.pdf)

Ngày nhận bài: 5/6/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 5/7/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 15/7/2022

Thông tin tác giả:

1. NGUYỄN THANH PHONG

Liên đoàn Lao động tỉnh Khánh Hòa

2. PHẠM HỒNG MẠNH

Trường Đại học Nha Trang

ANALYZING THE FACTORS AFFECTING THE INCOME OF WORKERS IN SUOI DAU INDUSTRIAL PARK, KHANH HOA PROVINCE

● **NGUYEN THANH PHONG**

Khanh Hoa Provincial Confederation of Labor

● **PHAM HONG MANH**

Nha Trang University

ABSTRACT:

This study aims to find out the factors affecting the income of workers in Suoi Dau Industrial Park, Khanh Hoa province. To conduct this study, the income function proposed by Mincer (1974) is used and a quantitative research method is proposed to analyze data collected from 210 workers in Suoi Dau Industrial Park. The study finds out that, except the factor of “Joining the labour union”, all factors of the proposed research model have statistically significant impacts on the income of workers. These factors are (1) Education level; (2) Experience; (3) Job positions (Leaders and managers; Highly skilled workers; Technical workers; and Labor for simple jobs); (4) Areas of expertise (Technology; Processing; Garment; and Other); (5) Number of working hours per month; and (6) Gender. Based on the study’s findings, some solutions are proposed to improve the income of workers in Suoi Dau Industrial Park in the coming time.

Keywords: income, factor, employee, industrial park, Khanh Hoa province.