

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QUYẾT ĐỊNH CỦA CÔNG NHÂN KHI CHỌN KHU CÔNG NGHIỆP HÒA PHÚ ĐỂ LÀM VIỆC

Nguyễn Quốc Nghi¹, Nguyễn Thị Bảo Châu¹, Nguyễn Thành Luân¹ và Bùi Văn Trịnh²

ABSTRACT

This study aims at analyzing factors affecting to decision made by workers when choosing Hoa Phu industrial zone to work. The methods of descriptive statistics, Cronbach's Alpha test and factor analysis were used in the study. Research results showed that most of workers at Hoa Phu industrial zone are at young age, have low education level and skills. Ratio of workers coming from rural area is high and they have come to this industrial zone basing on introductions from their relatives and friends. Income of workers after working this industrial zone is much higher than before. Most of workers are satisfied with present jobs. Main factors affecting to decision making of workers when choosing Hoa Phu industrial zone are conditions of the industrial zone, relation and support, security, economic benefit and company policy.

Keywords: *Factor, decision making, workers, industrial zone*

Title: *Factors affecting workers' decisions when choosing Hoa Phu industrial zone for work*

TÓM TẮT

Mục tiêu nghiên cứu của nghiên cứu là phân tích để tìm ra các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định của công nhân khi chọn khu công nghiệp (KCN) Hòa Phú để làm việc. Các phương pháp phân tích được sử dụng trong nghiên cứu là phương pháp thống kê mô tả, kiểm định độ tin cậy của thang đo và phân tích nhân tố. Kết quả nghiên cứu cho thấy, phần lớn công nhân tại KCN Hòa Phú có độ tuổi khá trẻ, trình độ học vấn và trình độ tay nghề khá thấp. Tỷ lệ công nhân xuất thân từ nông thôn khá cao và họ đến KCN chủ yếu thông qua sự giới thiệu của người thân và bạn bè. Thu nhập của công nhân sau khi đến KCN cao hơn nhiều so với thu nhập từ việc làm trước đó của họ và phần lớn công nhân hài lòng với công việc hiện tại. Các nhân tố chính ảnh hưởng đến quyết định của công nhân khi chọn KCN Hòa Phú để làm việc là nhân tố điều kiện KCN, nhân tố quan hệ và hỗ trợ, nhân tố đảm bảo an toàn, nhân tố lợi ích kinh tế và nhân tố chính sách công ty.

Từ khóa: *Nhân tố, quyết định, công nhân, khu công nghiệp*

1 ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong số các KCN hiện có ở tỉnh Vĩnh Long như: KCN Hòa Phú (Long Hồ), KCN Bình Minh (Bình Minh), KCN Bắc Cổ Chiên (Long Hồ),... thì KCN Hòa Phú ở huyện Long Hồ là KCN lớn nhất tính về diện tích, khả năng thu hút đầu tư, số lượng công nhân, số lượng doanh nghiệp,... Bình quân mỗi năm KCN Hòa Phú đóng góp 35% giá trị sản xuất của ngành công nghiệp Vĩnh Long và 16% GDP của tỉnh, đồng thời giúp giải quyết việc làm cho hơn 13.000 lao động, góp phần đảm bảo an sinh xã hội. Nhưng thực tế đa số doanh nghiệp thuộc KCN chỉ mới có nhu cầu tuyển dụng lao động phổ thông mà vẫn chưa giải quyết được tình trạng thiếu

¹ Khoa Kinh tế - QTKD, Trường Đại học Cần Thơ

² Nhà Xuất Bản, Trường Đại học Cần Thơ

hút lao động. Với tình hình trên, mặc dù Ban quản lý KCN cùng đại diện doanh nghiệp đã đến các khu vực đông dân cư vận động để tuyển dụng nhân công với mức lương hấp dẫn nhưng số người đăng ký vào đây làm việc vẫn còn đang thiếu và thường xuyên biến động. Vì thế, để làm rõ vấn đề trên, đồng thời giúp Ban quản lý và doanh nghiệp thuộc KCN Hòa Phú tìm ra đối sách nhằm thu hút và giữ chân công nhân, nghiên cứu “*Các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định của công nhân khi chọn KCN Hòa Phú để làm việc*” được chúng tôi chọn thực hiện.

2 LƯỢC KHẢO TÀI LIỆU

Ở nước ngoài, Guy Lubeigt (2006) đã thực hiện nghiên cứu “*Các KCN ở Myanmar và người lao động Myanmar ở Thái Lan*” đưa ra dẫn chứng về yếu tố ảnh hưởng đến quyết định chọn KCN của người Myanmar: (i) Khác với các thành phố nổi tiếng như Bangkok và Phuket, khu vực Mae Sot có sức thu hút đặc biệt đối với người lao động vì nó nằm rất gần với biên giới Thái Lan – Myanmar. Những người Myanmar có thể dễ dàng vượt qua biên giới để tìm việc làm ở Thái Lan, họ chỉ phải băng qua một cây cầu bắc qua sông Mae Nam Moi. (ii) Một lý do khác để giải thích tại sao những người Myanmar thất nghiệp lại chọn làm việc ở KCN biên giới này, đó là việc tiếp cận KCN bằng đường bộ khá dễ dàng và an toàn đối với họ. Như vậy, có thể khẳng định trong trường hợp này yếu tố “*gần nơi ở*” đã tác động đến quyết định về nơi làm việc của người lao động. Bên cạnh đó, tác giả cũng đã cho thấy, yếu tố “*an ninh*” ở khu vực làm việc cũng ảnh hưởng khá lớn đến quyết định của họ. Bởi lẽ trên thực tế khu vực Mae Sot vẫn còn là nơi xảy ra các cuộc xung đột vũ trang giữa các phe đối lập, điều này đã phần nào gây tâm lý e ngại của người lao động Myanmar, cản trở việc gia nhập các KCN.

Một nghiên cứu khác được thực hiện ở thành phố Budapest (Hungary) của tác giả Gyorgyi Barta (2005), “*Tái cấu trúc các KCN tập trung ở Budapest*”. Kết quả nghiên cứu cho thấy, không phải trong bất cứ trường hợp nào người lao động cũng sẵn sàng thay đổi nơi ở để có được việc làm, bởi vì một mức lương cao hơn đôi khi không đủ bù đắp cho những lợi ích mà người lao động có được khi họ làm việc tại địa phương. Ở Budapest người lao động tại KCN được xếp vào nhóm có thu nhập thấp nhất trong các ngành nghề. Người lao động dễ dàng bị thu hút vào các nhóm nghề có sự “*độc lập về lương*” (chế độ tiền lương của họ không phụ thuộc vào các qui định của hệ thống lương), khi làm việc trong nhóm nghề này họ thường xuyên có những khoản thu nhập tăng thêm từ tiền “*tip*”. Chính vì vậy, đã có một tỷ lệ giảm khá cao lượng lao động ở các KCN.

Ở trong nước, tác giả Huỳnh Trường Huy và Ông Thế Vinh (2009) cho thấy môi trường sống, môi trường làm việc là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến việc chọn KCN của công nhân; trình độ học vấn, tay nghề là yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động nên họ quan tâm nơi sắp đến làm việc có đòi hỏi cao về trình độ tay nghề hay không. Việc làm và thu nhập ổn định thì người tìm việc mong muốn làm việc tại KCN càng cao.

Nghiên cứu của Nguyễn Quốc Nghi (2010) cũng chỉ ra một số yếu tố ảnh hưởng đến quyết định chọn KCN của công nhân như: nhà trọ tại KCN càng thoải mái và an toàn thì công nhân càng mong muốn làm việc ở đó và gắn bó lâu dài với công việc của mình. Dịch vụ công cộng và cơ sở hạ tầng tại KCN giúp cho môi trường sống của công nhân tốt hơn cho nên các dịch vụ công cộng và cơ sở hạ tầng tại

KCN tốt thì họ càng gắn bó hơn với KCN. Chính sách hỗ trợ nhà trọ của công ty giúp cho công nhân an tâm hơn về nơi ở và giảm bớt chi phí cho họ nên đây cũng là vấn đề người lao động rất quan tâm khi chọn nơi làm việc. Quan hệ đồng nghiệp trong công ty tốt sẽ giúp cho công việc không bị căng thẳng và nếu gặp khó khăn cũng có nhiều người hỗ trợ, giúp đỡ; trong công ty tạo ra môi quan hệ tốt giữa các công nhân với nhau thì họ làm việc tốt hơn và trung thành hơn với công ty. Thời gian làm việc càng hợp lý thì người lao động càng muốn chọn KCN làm việc, công nhân sẽ trung thành hơn với việc làm và nơi mình làm việc. Chính sách bảo hộ lao động của công ty, chính sách bảo hiểm đối với lao động của công ty giúp cho người lao động an tâm làm việc nên đây cũng là yếu tố quan tâm của công nhân khi lựa chọn nơi làm việc.

Bảng 1: Diễn giải các biến của mô hình nghiên cứu

Ký hiệu	Tên biến	Thang đo
Phần 1: Yếu tố thuộc về khu công nghiệp		
KCN1	Vị trí KCN được chọn làm việc	1 → 5
KCN2	Môi trường xung quanh KCN	1 → 5
KCN3	Có nhiều nhà trọ cho công nhân thuê	1 → 5
KCN4	Có nhiều chỗ vui chơi giải trí	1 → 5
KCN5	Vấn đề an ninh, an toàn tại KCN	1 → 5
KCN6	Các dịch vụ công cộng (điện thoại, điện, nước máy, ...)	1 → 5
KCN7	Cơ sở hạ tầng (đường sá, trung tâm y tế, bưu điện, ...)	1 → 5
Phần 2: Yếu tố thuộc về công ty		
DN1	Chế độ lương của công ty	1 → 5
DN2	Chế độ thưởng, phụ cấp của công ty	1 → 5
DN3	Nhà ở cho công nhân	1 → 5
DN4	Mối quan hệ với đồng nghiệp	1 → 5
DN5	Chính sách quản lý nhân sự	1 → 5
DN6	Thời gian làm việc	1 → 5
DN7	Trang thiết bị nơi làm việc	1 → 5
DN8	Bảo hộ lao động	1 → 5
DN9	Bảo hiểm cho công nhân	1 → 5
DN10	Mức an toàn lao động	1 → 5
DN11	Yêu cầu về trình độ học vấn	1 → 5
DN12	Yêu cầu về trình độ tay nghề	1 → 5
DN13	Tập huấn kỹ năng nghề nghiệp	1 → 5
DN14	Các chương trình tập huấn kỹ năng sống	1 → 5
DN15	Danh tiếng, uy tín của công ty	1 → 5

Nguồn: Nhóm nghiên cứu đề xuất

Thông qua lược khảo các tài liệu nghiên cứu và tham vấn chuyên gia, bên cạnh đó, nhóm tác giả còn sử dụng phương pháp thảo luận nhóm (nghiên cứu định tính) qua hai vòng (vòng 1 có 15 công nhân, vòng 2 có 12 công nhân) để xác định 22 tiêu chí được cho là có ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn KCN Hòa Phú của công nhân, 22 tiêu chí được phân thành 2 nhóm chính: (1) Nhóm yếu tố thuộc về KCN có 7 tiêu chí, bao gồm: Vị trí KCN; Môi trường xung quanh KCN; Có nhiều nhà trọ cho công nhân thuê; Có nhiều chỗ vui chơi giải trí; Vấn đề an ninh, an toàn tại KCN; Các dịch vụ công cộng; Cơ sở hạ tầng KCN; và (2) Nhóm yếu tố thuộc về doanh nghiệp trong KCN có 15 tiêu chí, bao gồm: Chế độ lương của công ty; Chế độ phụ thưởng, phụ cấp của công ty; Nhà ở cho công nhân; Mối quan hệ với đồng

ngiệp; Chính sách quản lý nhân sự; Thời gian làm việc; Trang thiết bị nơi làm việc; Bảo hộ lao động; Bảo hiểm cho công nhân; Mức an toàn lao động; Yêu cầu về trình độ học vấn; Yêu cầu về trình độ tay nghề; Tập huấn kỹ năng nghề nghiệp; Các chương trình tập huấn kỹ năng sống; Danh tiếng, uy tín của công ty. Nhóm nghiên cứu sử dụng thang đo Likert từ 1 đến 5 để công nhân nhận xét theo quy ước đánh giá mức độ tăng dần: “Rất không quan trọng → Rất quan trọng”.

3 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Phương pháp thu thập số liệu: Phương pháp chọn mẫu phân tầng kết hợp với ngẫu nhiên được sử dụng để thu thập số liệu sơ cấp từ 240 công nhân đang làm việc tại KCN Hòa Phú, tỉnh Vĩnh Long. Cuộc khảo sát được tiến hành trong tháng 3/2012 với đối tượng nghiên cứu được chọn theo các tiêu chí: quê quán - khu vực sống, tính chất công việc đang làm, loại hình doanh nghiệp đang làm. Số liệu thứ cấp của nghiên cứu được thu thập từ Ban quản lý KCN Hòa Phú và các nhận định, đánh giá của các chuyên môn, cán bộ quản lý liên quan đến nguồn nhân lực KCN.

Bảng 2: Mô tả cơ cấu mẫu nghiên cứu

Loại hình doanh nghiệp	Quê quán		
	Trong huyện	Trong tỉnh	Ngoài tỉnh
Trong nước	6	20	8
Ngoài nước	10	51	25

Nguồn: Số liệu điều tra của nhóm nghiên cứu, 03/2011

Phương pháp phân tích số liệu: Nghiên cứu này sử dụng các phương pháp thống kê mô tả với các tiêu chí như số trung bình, tần suất và tỷ lệ để mô tả đặc điểm của công nhân tại KCN Hòa Phú, tỉnh Vĩnh Long. Bên cạnh đó, kiểm định Cronbach’s Alpha và phân tích nhân tố (FA) được sử dụng để xác định các nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến quyết định của công nhân khi KCN Hòa Phú để làm việc, đây là phương pháp phân tích hiệu quả trong việc tìm ra các nhóm nhân tố ảnh hưởng đến mục tiêu nghiên cứu, đồng thời xác định tầm quan trọng của từng nhân tố trong nhóm nhân tố.

4 KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

4.1 Một số đặc điểm của công nhân tại KCN Hòa Phú

Qua kết quả khảo sát cho thấy, trên 50% công nhân ở KCN Hòa Phú dưới 28 tuổi và độ tuổi tập trung chủ yếu là từ 18 đến 32 tuổi, có 70% công nhân là nữ, nguyên nhân thực tế là do phần lớn công việc ở KCN Hòa Phú đòi hỏi sức khỏe và tính thẩm mỹ nên đã thu hút nhiều lao động nữ. Xét về trình độ học vấn của công nhân cho thấy, có đến 73,3% công nhân có trình độ trung học phổ thông, chỉ có 26,7% công nhân có trình độ trung học cơ sở. Kết quả nghiên cứu còn cho thấy, tỷ lệ công nhân còn độc thân chiếm khá cao (58,3%) và có 19,2% công nhân đang làm việc tại KCN với vợ hoặc chồng, 24,2% cùng làm việc với anh chị hoặc em ruột. Xét về quê quán, phần lớn công nhân đều đến từ vùng sâu, vùng xa (53,3%), các thị trấn hay trung tâm xã (39,2%). Đa số công nhân biết và đến làm việc tại KCN thông qua sự giới thiệu của người thân và bạn bè (58,8%), 32,5% công nhân tự tìm đến KCN và chỉ có một tỷ lệ nhỏ công nhân là thông qua phương tiện truyền thông. Bên cạnh đó, đa số công nhân đều đăng ký cư trú dài hạn (67,5%), số công nhân

đang ở nhà trọ bình dân chiếm tỷ lệ rất lớn (74,6%). Đa phần công nhân nhập cư đánh giá khá tốt về mối quan hệ với người dân địa phương (72,5%).

Kết quả nghiên cứu cho thấy, công nhân trước khi đến KCN Hòa Phú làm việc có thu nhập trung bình khoảng 1.300.000 đồng; trong đó thấp nhất là khoảng 500.000 đồng và cao nhất là 3.000.000 đồng. Những người có thu nhập cao là do chuyển từ các KCN Tp. Hồ Chí Minh về KCN Hòa Phú do không “kham nổi” chi phí sinh hoạt quá cao. Công nhân tại KCN Hòa Phú có mức thu nhập bình quân (bao gồm tiền tăng ca) là 2.150.000 đồng, trong đó thu nhập thấp nhất là 1.070.000 đồng và cao nhất là 5.400.000 đồng. Tuy thu nhập không cao lắm nhưng cũng đủ trang trải sinh hoạt hằng ngày (bình quân mỗi công nhân chi khoảng 1.050.000 đồng/tháng) và gửi về gia đình, một số khác để tích lũy. Với mức thu nhập khá ổn định và đủ trang trải chi phí thì phần lớn công nhân tại KCN hài lòng với công việc hiện tại và đồng ý gắn bó lâu dài với KCN, chỉ có 3,4% công nhân không hài lòng với công việc hiện tại và dự định chuyển đổi nghề nghiệp.

Bảng 3: Thu nhập của công nhân trước và sau khi đến KCN Hòa Phú

Dvt: đồng

Chỉ tiêu	Lớn nhất	Nhỏ nhất	Trung bình
Thu nhập của công việc trước	3.000.000	500.000	1.300.000
Thu nhập hiện tại	5.400.000	1.070.000	2.150.000

Nguồn: Số liệu điều tra của nhóm nghiên cứu, 03/2011

4.2 Các nhóm yếu tố “đẩy” và “kéo” công nhân đến KCN Hòa Phú

Các yếu tố “đẩy” là các yếu tố làm cho công nhân không làm việc ở chỗ cũ nữa mà quyết định chuyển đến KCN để làm việc. Đa số công nhân cho biết công việc ở nhà hoặc gần nhà không ổn định nên họ muốn tìm một công việc có thu nhập tương đối và ổn định để dễ dự tính cho kế hoạch chi xài và tích lũy của họ. Thiếu việc làm ở địa phương và thiếu đất sản xuất cũng là nguyên nhân lớn khiến công nhân tìm đến KCN Hòa Phú để làm việc. Bên cạnh đó, thiếu cơ hội phát triển nghề nghiệp, thu nhập thấp và không ổn định, trình độ, tay nghề thấp cũng là các nguyên nhân “đẩy” người lao động đến KCN Hòa Phú.

Bảng 4: Nhóm yếu tố “đẩy” và “kéo” công nhân đến KCN Hòa Phú

Chỉ tiêu	Tỷ lệ (%)	Chỉ tiêu	Tỷ lệ (%)
Thiếu việc làm ở địa phương	51,7	Dễ tìm việc làm	60,0
Không đất sản xuất	22,5	Thu nhập cao hơn	32,5
Thiếu cơ hội phát triển nghề nghiệp	20,8	Công việc ổn định lâu dài	76,7
Thu nhập thấp và không ổn định	13,3	Môi trường làm việc tốt	23,3
Trình độ, tay nghề thấp	8,3	Có người thân ở đây	28,3

Nguồn: Số liệu điều tra của nhóm nghiên cứu, 03/2011

Xét về động cơ “kéo” công nhân đến làm việc tại KCN, kết quả khảo sát cho thấy có khoảng 76% công nhân đồng tình với ý kiến công việc ổn định lâu dài, 60% cho rằng dễ tìm việc làm, kế đến là các nguyên nhân thu nhập cao hơn, có người quen, môi trường làm việc tốt và một số nguyên nhân khác.

4.3 Các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định chọn KCN Hòa Phú của công nhân

Các nhóm yếu tố thuộc về KCN và công ty được kiểm định độ tin cậy bằng hệ số Cronbach’s Alpha. Trong quá trình kiểm định sẽ loại bỏ một số biến không tin cậy

và có độ tin cậy thấp. Sau khi kết thúc kiểm định độ tin cậy thang đo Cronbach's Alpha, số biến còn lại là 18 biến với hệ số Cronbach's Alpha là 0,822 > 0,8. Hệ số Cronbach's Alpha của 18 biến thỏa mãn độ tin cậy, vì thế 18 biến này được sử dụng để phân tích nhân tố nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định chọn KCN Hòa Phú.

Bảng 5: Đánh giá độ tin cậy của thang đo sau khi loại biến

Nhân tố	Trung bình thang đo nếu nhân tố bị loại	Phương sai thang đo nếu nhân tố bị loại	Tương quan nhân tố	Hệ số Cronbach Alpha nếu nhân tố bị loại
KCN2	63,98	48,831	0,388	0,815
KCN3	64,24	47,244	0,453	0,811
KCN4	64,82	48,991	0,301	0,821
KCN5	63,40	48,494	0,540	0,807
KCN6	64,11	47,560	0,479	0,809
KCN7	63,84	48,521	0,435	0,812
DN1	63,05	50,703	0,346	0,817
DN2	63,23	50,176	0,317	0,818
DN3	64,08	47,751	0,439	0,812
DN4	63,94	50,156	0,367	0,816
DN5	63,88	49,051	0,421	0,813
DN6	63,68	48,087	0,468	0,810
DN7	63,84	47,798	0,618	0,804
DN8	63,63	48,657	0,442	0,812
DN9	63,42	50,363	0,331	0,817
DN10	63,55	49,544	0,384	0,815
DN12	64,33	49,703	0,302	0,820
DN13	64,35	48,078	0,404	0,814

Nguồn: Kết quả kiểm định Cronbach's Alpha từ số liệu điều tra, 03/2011

Kết quả phân tích nhân tố sau 3 vòng với các kiểm định được đảm bảo: (1) Độ tin cậy của các biến quan sát (Factor loading > 0,5); (2) Kiểm định tính thích hợp của mô hình ($0,5 < KMO = 0,695 < 1$); (3) Kiểm định Bartlett về tương quan của các biến quan sát (Sig. < 0,05); (4) Kiểm định phương sai cộng dồn = 68,3% (Cumulative variance > 50%).

Bảng 6: Kết quả phân tích ma trận xoay nhân tố

Các biến quan sát	Nhân tố				
	F1	F2	F3	F4	F5
KCN3	0,608	0,451	-0,006	0,081	-0,060
KCN5	0,804	0,001	0,250	0,259	0,097
KCN6	0,555	0,469	0,053	-0,047	0,142
KCN7	0,716	0,064	0,063	-0,084	0,305
DN1	0,084	0,030	0,027	0,886	0,167
DN2	0,027	0,105	0,039	0,877	0,072
DN3	0,047	0,733	0,098	0,291	0,107
DN4	0,183	0,693	-0,091	-0,029	0,158
DN5	0,250	-0,002	-0,034	0,244	0,675
DN6	-0,018	0,209	0,312	0,072	0,678
DN9	0,067	0,104	0,884	-0,008	-0,030
DN10	0,160	-0,081	0,785	0,114	0,212
DN13	0,135	0,113	0,001	0,025	0,776

Nguồn: Kết quả phân tích nhân tố từ số liệu điều tra, 03/2011

Từ kết quả trên cho thấy, nhân tố F1 gồm 4 biến tương quan chặt chẽ với nhau là KCN3 (có nhiều nhà trọ cho công nhân thuê), KCN5 (an ninh, an toàn tại KCN), KCN6 (các dịch vụ công cộng), KCN7 (cơ sở hạ tầng). Các biến này thể hiện mức độ quan trọng về “nhân tố điều kiện KCN”. Nhân tố F2 gồm 2 biến DN3 (chế độ nhà cho công nhân), DN4 (mối quan hệ với đồng nghiệp). Các biến này thể hiện mức độ quan trọng về “nhân tố quan hệ và hỗ trợ”. Nhân tố F3 gồm 2 biến tương quan là DN9 (bảo hiểm cho công nhân), DN10 (mức an toàn lao động). Các biến này thể hiện mức độ quan trọng về “nhân tố an toàn”. Nhân tố F4 gồm 2 biến DN1 (chế độ lương của công ty), DN2 (chế độ thưởng, phụ cấp). Các biến này thể hiện mức độ qua trọng về “nhân tố lợi ích kinh tế”. Nhân tố F5 gồm 3 biến DN5 (chính sách quản lý nhân sự), DN6 (thời gian làm việc), DN13 (tập huấn kỹ năng nghề nghiệp). Các biến này thể hiện mức độ quan trọng về “nhân tố chính sách công ty”.

Bảng 7: Kết quả phân tích ma trận điểm nhân tố

Các biến quan sát	Nhân tố				
	F1	F2	F3	F4	F5
KCN3	0,318	0,172	-0,086	0,016	-0,190
KCN5	0,494	-0,212	0,073	0,106	-0,124
KCN6	0,245	0,181	-0,060	-0,088	-0,026
KCN7	0,414	-0,138	-0,047	-0,126	0,095
DN3	-0,168	0,457	-0,017	0,132	-0,032
DN4	-0,047	0,423	-0,136	-0,070	0,042
DN9	-0,044	-0,012	0,521	-0,024	-0,108
DN10	0,021	-0,171	0,447	0,021	0,053
DN1	-0,018	-0,044	-0,023	0,509	-0,020
DN2	-0,057	0,025	-0,010	0,516	-0,083
DN5	0,045	-0,110	-0,097	0,047	0,406
DN6	-0,203	0,069	0,119	-0,061	0,435
DN13	-0,069	-0,010	-0,080	-0,100	0,516

Nguồn: Kết quả phân tích nhân tố từ số liệu điều tra, 03/2011

Như vậy, nghiên cứu đã chỉ ra năm nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến quyết định của công nhân khi chọn KCN Hòa Phú, đó là nhân tố điều kiện KCN, nhân tố quan hệ và hỗ trợ, nhân tố an toàn, nhân tố lợi ích kinh tế và nhân tố chính sách công ty, đại diện bởi các nhân tố F1, F2, F3, F4, F5. Điểm nhân tố kết hợp các biến chuẩn hóa F được trình bày trong các phương trình sau:

$$F1 = 0,318KCN3 + 0,494KCN5 + 0,245KCN6 + 0,414KCN7$$

$$F2 = 0,457DN3 + 0,423DN4$$

$$F3 = 0,521DN9 + 0,447DN10$$

$$F4 = 0,509DN1 + 0,515DN2$$

$$F5 = 0,406DN5 + 0,435DN6 + 0,516DN13$$

Từng hệ số trong phương trình ước lượng điểm nhân tố sẽ có mức ảnh hưởng khác nhau đến nhân tố chung. Biến có hệ số lớn nhất sẽ ảnh hưởng nhiều nhất đến nhân tố chung, cụ thể: Biến KCN5 (an ninh, an toàn tại KCN) có hệ số điểm nhân tố cao nhất là 0,494 nên có ảnh hưởng nhiều nhất đến nhân tố chung F1 (nhân tố điều kiện KCN). Biến DN3 (chế độ nhà cho công nhân) có hệ số điểm nhân tố cao nhất là 0,457 nên sẽ ảnh hưởng nhiều nhất đến nhân tố chung F2 (nhân tố quan hệ và hỗ trợ).

trợ). Biến DN9 (bảo hiểm cho công nhân) có hệ số điểm nhân tố cao nhất là 0,521 nên sẽ ảnh hưởng nhiều nhất đến nhân tố chung F3 (nhân tố an toàn). Biến DN2 (chế độ thưởng, phụ cấp) có hệ số điểm nhân tố cao nhất là 0,515 nên sẽ ảnh hưởng nhiều nhất đến nhân tố chung F4 (nhân tố lợi ích kinh tế). Biến DN13 (tập huấn kỹ năng nghề nghiệp) có hệ số điểm nhân tố cao nhất là 0,516 nên sẽ ảnh hưởng nhiều nhất đến nhân tố chung F5 (nhân tố chính sách công ty).

5 KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

5.1 Kết luận

Từ kết quả phân tích, một số kết luận được rút ra như sau: Thứ nhất, phần lớn công nhân tại KCN Hòa Phú có độ tuổi khá trẻ, tỷ lệ độc thân cao, trình độ học vấn và tay nghề còn thấp. Phần nhiều công nhân xuất thân từ nông thôn và họ đến KCN chủ yếu được sự giới thiệu của người thân và bạn bè. Số công nhân đang ở nhà trọ bình dân chiếm tỷ lệ rất lớn và họ có mối quan hệ tốt với người dân địa phương. Thứ hai, thu nhập của công nhân sau khi đến KCN cao hơn rất nhiều so với thu nhập từ việc làm trước đó, hầu hết các công nhân đều hài lòng với công việc mình đang làm và sẽ tiếp tục làm việc trong thời gian tới. Thứ ba, 5 nhân tố chính ảnh hưởng đến quyết định của công nhân khi chọn KCN Hòa Phú để làm việc là: nhân tố điều kiện KCN, nhân tố quan hệ và hỗ trợ, nhân tố an toàn, nhân tố lợi ích kinh tế và nhân tố chính sách công ty.

5.2 Khuyến nghị

Từ đó, nhóm nghiên cứu đề xuất một số khuyến nghị nhằm thu hút và giữ chân công nhân cho KCN Hòa Phú như sau:

Đối với chính quyền địa phương: Cần có chính sách hỗ trợ để lao động tại KCN có thể thuê nhà với giá rẻ; Tích cực giải quyết việc đăng ký hộ khẩu của công nhân theo quy định của pháp luật; Đồng thời đảm bảo an ninh cho khu vực để lao động nhập cư có thể an tâm làm việc. Tạo mọi điều kiện thuận lợi cho các trường dạy nghề hoạt động nhằm nâng cao tay nghề cho người lao động. Tăng cường và mở rộng thu hút vốn đầu tư về cơ sở hạ tầng, dịch vụ vui chơi giải trí công cộng, phát triển kinh tế địa phương.

Đối với Ban quản lý KCN và các doanh nghiệp tại KCN Hòa Phú: Tạo điều kiện để lao động có thể học tập nâng cao trình độ; tạo cơ hội thăng tiến cho những lao động có năng lực tốt. Chế độ tăng ca cần có kế hoạch và phổ biến cho công nhân biết rõ ràng về lợi ích và sự hợp tác tự nguyện. Tăng cường các chính sách trợ cấp cho công nhân tại KCN như trợ cấp về nhà ở, trợ cấp ốm đau, thưởng, ... Bên cạnh đó, cần tạo nhiều sân chơi cho công nhân vào những ngày nghỉ để tạo tinh thần làm việc tốt nhất cho công nhân.

Đối với lao động đang làm việc và có ý định làm việc tại KCN Hòa Phú: Tìm hiểu rõ những thông tin về chính sách, phương thức hoạt động của doanh nghiệp trước khi xin vào làm việc, đặc biệt là điều kiện và quyền lợi khi được ký hợp đồng lao động. Tích cực học tập nâng cao chuyên môn và tay nghề. Chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật, quy định của nơi đến.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Huỳnh Trường Huy và Ông Thế Vinh (2009), Phân tích thực trạng lao động nhập cư tại khu công nghiệp Vĩnh Long, Tạp chí Quản lý Kinh tế, số 28-2009.
- Nguyễn Quốc Nghi (2010), Các nhân tố ảnh hưởng quyết định làm việc của công nhân tại các KCN Tiền Giang, Tạp chí Phát triển kinh tế, số 237-2010.
- Guy Lubeigt (2006), Các khu công nghiệp ở Myanmar và người lao động Myanmar ở Thái Lan, Đề tài nghiên cứu khoa học.
- Gyorgyi Barta (2005), Tái cấu trúc các khu công nghiệp tập trung ở Budapest, Đề tài nghiên cứu khoa học.
- Trần Thị Ngọc Duyên, Cao Hào Thi (2009), Các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc tại doanh nghiệp Nhà Nước, Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ, số 13-2010.