

Trường Đại học Cần Thơ
Khoa Kinh tế – Quản trị kinh doanh

KỶ YẾU

**HỘI NGHỊ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC VÀ ĐÀO TẠO KHOA
KINH TẾ-QUẢN TRỊ KINH DOANH**

NĂM 2011

Ngày 26 tháng 11 năm 2011

Các nhân tố ảnh hưởng đến thu nhập của công nhân tại các khu công nghiệp vùng Đồng bằng sông Cửu Long

Hoàng Thị Hồng Lộc và Lê Thị Diệu Hiền

TÓM TẮT

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm mục tiêu xác định các nhân tố ảnh hưởng đến thu nhập của công nhân tại các khu công nghiệp (KCN) ở khu vực đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL). Với số liệu được thu thập từ 320 công nhân đang làm việc tại các KCN và sử dụng phân tích hồi qui tuyến tính đa biến, kết quả cho thấy, thu nhập của công nhân bị chi phối bởi các nhân tố kinh nghiệm làm việc, thu nhập mong đợi và trình độ học vấn. Bên cạnh đó, nghiên cứu còn đề xuất một số chính sách góp phần ổn định đời sống và tăng thu nhập cho công nhân tại các KCN ở ĐBSCL.

Từ khóa: Thu nhập, công nhân, khu công nghiệp, đồng bằng sông Cửu Long.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong công cuộc đổi mới đất nước theo hướng công nghiệp hóa-hiện đại hóa thì sự ra đời của các khu công nghiệp (KCN) đã đem lại những thành tựu to lớn, khẳng định một hướng đi đúng đắn của Đảng và Nhà nước. Mô hình KCN đã không ngừng phát triển cả về số lượng và chất lượng. KCN có mặt ở hầu hết các tỉnh thành, hình thành nên một mạng lưới các KCN, cụm công nghiệp. Từ đó đóng góp một cách tích cực vào sự phát triển kinh tế địa phương cũng như kinh tế vùng. Đồng thời thể hiện vai trò đi đầu trong thu hút đầu tư, tiếp nhận chuyển giao công nghệ, kinh nghiệm quản lý, nâng cao năng lực cạnh tranh, thúc đẩy sự phát triển của ngành công nghiệp phụ trợ Việt Nam và giải quyết việc làm cho người lao động nhân rỗi tại địa phương.

Nâng cao thu nhập và mức sống của công nhân tại các KCN là vấn đề nhận được rất nhiều sự quan tâm từ các tổ chức, công đoàn và cả người lao động. Bởi lẽ, hiện nay tồn tại một thực trạng đáng quan ngại đó chính là việc lợi ích của người lao động và chủ doanh nghiệp chưa gặp nhau. Từ đó dẫn đến tình trạng doanh nghiệp thiếu lao động nhưng vẫn không tuyển được người trong khi tỷ lệ thất nghiệp trong toàn vùng còn khá cao, cụ thể tỷ lệ thất nghiệp của lực lượng lao động ở khu vực thành thị vùng ĐBSCL tăng dần qua các năm như sau, năm 2007: 4,03%; năm 2008: 4,12%, năm 2009: 4,54% (GSO, 2009). Trong những năm gần đây, tại các KCN ở ĐBSCL, do sự gia tăng số lượng doanh nghiệp mới đi vào hoạt động và mở rộng sản xuất đã kéo theo nhu cầu tuyển lao động tăng nhanh chóng. Mặc dù đã tổ chức nhiều hình thức: tự tuyển (đăng báo, treo băng rôn, phát tờ rơi); tham gia các sàn giao dịch việc làm, hội chợ việc làm; có sự hỗ trợ, phối hợp của Ban Quản Lý các khu kinh tế với các ngành nhưng cũng không tuyển đủ lao động. Theo đánh giá của các chuyên gia, tiền lương và thu nhập thấp, quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động chưa hài hòa, các dịch vụ phục vụ người lao động tại các KCN còn hạn chế... là những nguyên nhân cốt lõi khiến doanh nghiệp khó tuyển được lao động kể cả lao động phổ thông và lao động quản lý. Nhìn chung, hiện nay thu nhập của công nhân tại các KCN ở ĐBSCL chỉ dao động trong khoảng 1,3 triệu đến gần 2,8 triệu đồng/tháng. Với mức thu nhập này, người lao động chỉ đủ trang trải cho việc ăn, ở, đi lại theo mức trung bình, còn chi phí cho các nhu cầu khác cũng như tái tạo sức lao động, tích lũy hầu như không có. Có thể nói, thu nhập được xem như một trong những đòn bẩy quan trọng để thu hút công nhân tại các KCN. Vì thế, bài viết này nhằm xác định các nhân tố ảnh hưởng đến thu nhập của công nhân, từ đó gợi ý một số chính sách ổn định đời sống và tăng thu nhập cho công nhân, góp phần đảm bảo nguồn lao động cho sự phát triển các KCN ở ĐBSCL.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Phương pháp thu thập dữ liệu

Cơ sở chọn vùng nghiên cứu: việc thu thập mẫu phân tích mang tính đại diện cho toàn vùng ĐBSCL được thực hiện dựa trên cơ sở khảo sát các khu công nghiệp ở thành phố Cần Thơ, tỉnh Cà Mau, tỉnh Vĩnh Long vào tháng 5/2011. Đây là 3 tỉnh/thành đại diện cho 3 nhóm tỉnh có giá trị sản xuất công nghiệp từ cao đến thấp. Bên cạnh đó, các tỉnh/thành này còn đại diện cho các vùng địa lý là tây sông Hậu và đông nam sông Hậu.

Số liệu sơ cấp: được thu thập thông qua hình thức phỏng vấn trực tiếp bằng bảng câu hỏi theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện. Cỡ mẫu xác định trong nghiên cứu là 320 mẫu, bao gồm Cần Thơ: 100 mẫu, Vĩnh Long: 120 mẫu, Cà Mau: 100 mẫu. Thông tin thu thập bao gồm: đặc điểm nhân khẩu học của công nhân, trình độ học vấn, số năm kinh nghiệm, thu nhập hiện tại và thu nhập kỳ vọng.

Số liệu thứ cấp: được thu thập từ niên giám thống kê bao gồm số liệu chung về lao động, việc làm, cơ cấu giá trị sản xuất công nghiệp của cả nước và của từng tỉnh/thành vùng ĐBSCL. Đồng thời bài viết này còn kế thừa kết quả nghiên cứu của một số tác giả trong và ngoài nước.

2.2. Phương pháp phân tích

Phương pháp thống kê mô tả với các tiêu chí như số trung bình, tỷ lệ, tần suất được sử dụng để mô tả các đặc điểm nhân khẩu học, thu nhập và chi tiêu bình quân của công nhân tại các KCN. Đối với mục tiêu nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến thu nhập của công nhân, bài viết sử dụng mô hình hồi qui tuyến tính để đo lường tác động của các nhân tố đến thu nhập của công nhân tại các KCN.

Việc thiết lập mô hình nghiên cứu dựa trên khảo sát của một số tác giả trong và ngoài nước. Theo kết quả nghiên cứu của tác giả Huỳnh Trường Huy (2009) cho thấy thu nhập của lao động nhập cư tại KCN Vĩnh Long bị tác động bởi các yếu tố như giới tính, học vấn, hợp đồng lao động và năm kinh nghiệm. Ngoài ra, hai tác giả Irene Chew Keng-Howe và Ziqi Liao (1999) đã chỉ ra rằng cấu trúc gia đình có tác động mạnh mẽ đến thu nhập của những người quản lý tại Singapore trong một nghiên cứu gồm 225 đáp viên, đồng thời có sự khác biệt trong thu nhập giữa phụ nữ độc thân và phụ nữ có gia đình. Bên cạnh đó, lý thuyết kỳ vọng của Vroom đã khẳng định mối quan hệ giữa thu nhập và thu nhập kỳ vọng của người lao động. Một nghiên cứu khác được thực hiện bởi Bhina Patria (2007) dựa trên bộ số liệu gồm 2000 đáp viên trong khuôn khổ của dự án CHEERS tại châu Âu. Kết quả chỉ ra rằng tồn tại sự khác nhau giữa thu nhập của nam và nữ, trong đó nữ giới thường có mức thu nhập hàng năm thấp hơn thu nhập của các đồng nghiệp nam từ 17-20%. Vì thế, mô hình ước lượng các nhân tố ảnh hưởng đến thu nhập của công nhân tại các KCN tại ĐBSCL được thiết lập như sau:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7$$

Trong đó: Y: thu nhập hàng tháng của công nhân (đồng/tháng) và các biến độc lập: X1: Kinh nghiệm làm việc (số năm làm việc tại KCN); X2: Thu nhập mong đợi (đồng/tháng); X3: Trình độ học vấn (số năm đến trường của đáp viên); X4: giới tính (1: nam; 0: nữ); X5: tuổi của đáp viên; X6: tình trạng hôn nhân (1: đã kết hôn; 0: chưa kết hôn); X7: hợp đồng lao động (1: có hợp đồng; 0: không có hợp đồng).

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

3.1. Vài nét về các KCN tại vùng ĐBSCL

Qua số liệu điều tra thực tế các KCN trọng điểm tại Tp.Cần Thơ, tỉnh Cà Mau và Vĩnh Long cho thấy hiện nay KCN là nơi thu hút khá nhiều lao động, tuy nhiên qui mô và số lượng công nhân phân bố không đều giữa các KCN trong cùng địa phương. Công nhân tập trung nhiều nhất tại các KCN trên địa bàn Tp.Cần Thơ, cụ thể vào năm 2010 tại KCN Trà Nóc 1 có

số công nhân là 19.541 người, Trà Nóc II là 9.830 lao động, Thốt Nốt: 4.216 lao động. KCN Hòa Trung thuộc tỉnh Cà Mau với số lao động là 1.558 người được xem là KCN qui mô nhất, trong khi các KCN Khánh An, Sông Đốc có qui mô rất nhỏ chỉ khoảng vài trăm công nhân. Do bất lợi về giao thông, nguồn nguyên liệu nên các doanh nghiệp chưa thật sự quan tâm đến những KCN này. Tại Vĩnh Long, hiện có 2 KCN tập trung là KCN Hòa Phú và Bình Minh, tuyến công nghiệp Cổ Chiên. Từ nay đến năm 2015, tỉnh Vĩnh Long phát triển KCN Hòa Phú giai đoạn 2, xây dựng mới các KCN Bình Tân, An Định và Đông Bình với tổng diện tích trên 950 ha. Cho đến nay, KCN Hòa Phú vẫn là KCN lớn nhất tại Vĩnh Long, với 16 doanh nghiệp đầu tư sản xuất kinh doanh tại đây (gồm 5 công ty nước ngoài và 11 công ty trong nước), đóng góp hơn 35% giá trị sản xuất của toàn ngành Công nghiệp Vĩnh Long và đóng góp đến 16% vào GDP của tỉnh. Theo Ban Quản Lý các KCN Vĩnh Long cho biết, nếu các doanh nghiệp trong KCN Hòa Phú hoạt động hết công suất thì khả năng giải quyết việc làm lên đến 30 nghìn lao động, nghĩa là gấp 3 lần hiện nay. Trên thực tế, các KCN tại ĐBSCL hiện tập trung phát triển các ngành công nghiệp như: chế biến nông thủy sản; chế biến thực phẩm xuất khẩu; dệt-may; lắp ráp điện-điện tử; chế biến đồ gỗ gia dụng; sản xuất hàng tiêu dùng, hàng gia dụng, bao bì các loại; công nghiệp hoá được kỹ thuật cao; sản xuất tấm lợp; sản xuất gạch men, vật liệu trang trí nội thất; dịch vụ trung chuyển và vận chuyển (kho bãi, cảng)

3.2. Đặc điểm của công nhân tại các KCN

Giới tính: Công nhân tại các KCN đa số là nữ (chiếm tới 56%), trong khi đó tỷ lệ lao động nam là 44%. Nguyên nhân sâu xa là do tính chất công việc ở KCN thường đòi hỏi nhiều lao động nữ vốn tỉ mỉ và khéo léo; bên cạnh đó, các công việc ở nông thôn thường phù hợp hơn với lao động nam vốn có nhiều sức khỏe.

Tuổi của người lao động: Kết quả nghiên cứu cho thấy người lao động tại các KCN có độ tuổi còn khá trẻ, độ tuổi trung bình là 29,16 tuổi, tuổi nhỏ nhất là 18 tuổi và lớn nhất là 54 tuổi. Kết quả này khá hợp lý khi đặc trưng các KCN nghiệp tại vùng ĐBSCL chủ yếu là các doanh nghiệp chế biến thủy sản, nước mắm, giày da, may mặc, hàng tiêu dùng... Vì vậy công nhân cần có sự nhanh nhạy để kịp thời thích ứng với các đòi hỏi của ngành công nghiệp hiện đại, có sức chịu đựng và dẻo dai dưới môi trường làm việc tương đối vất vả.

Trình độ học vấn: Trình độ học vấn cũng là vấn đề được các chủ doanh nghiệp quan tâm vì phần nào phản ánh được cách suy nghĩ và hành động của người lao động. Đa phần đối tượng nghiên cứu có trình độ học vấn cấp 2, 3 (chiếm tỷ lệ lần lượt là 42,5% và 46%), cấp 1 (chiếm 5%). Điều này được lý giải do các KCN chỉ tuyển người lao động có trình độ phổ thông như trên để làm các công việc chỉ mang tính giản đơn, số ít còn lại là những người có trình độ trung cấp, cao đẳng, đại học làm các công việc quản lý, điều hành.

3.3. Vấn đề thu nhập và việc làm của công nhân

Kết quả điều tra cho thấy, đa số công nhân trước khi vào làm việc tại KCN là học sinh/sinh viên, chiếm 98 mẫu (tương đương 30,6%) và làm trong lĩnh vực nông nghiệp, chiếm 85 mẫu (tương đương 26,6%), phi nông nghiệp (21,6%), dịch vụ (4,7%), tự kinh doanh (12,8%), công việc khác (3,7%). Như vậy, xuất phát điểm của người lao động có sự khác biệt nhau đáng kể. Điều này ảnh hưởng đến các chiến lược đào tạo nhằm phát triển nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp trong KCN. Bên cạnh đó, số lao động không có trình độ tay nghề trước khi làm việc tại KCN chiếm đến 82,6%. Sau quá trình làm việc tại KCN số lao động được đào tạo thêm để có được các chứng chỉ nghề cần thiết chỉ chiếm một tỉ lệ khá khiêm tốn: 44,7%.

Thu nhập trung bình của người lao động trước và sau khi vào làm việc tại khu công nghiệp có sự chênh lệch tương đối lớn, lần lượt là 1.310.000 đồng và 2.734.000 đồng. Bên cạnh đó thu nhập cao nhất của công nhân khi làm việc tại các KCN là 5.000.000 đồng, trước đó thu nhập là 3.000.000 đồng đây là mức lương của những công nhân trước đây làm trong lĩnh vực dịch vụ hoặc tự kinh doanh. Thu nhập thấp nhất của người lao động tại các KCN là

1.500.000 đồng và trước kia là 0 đồng, trường hợp không có thu nhập trước kia là do người lao động vẫn còn là học sinh/sinh viên cuộc sống vẫn còn phụ thuộc vào gia đình. Thu nhập của công nhân được sử dụng vào các mục đích khác nhau, cụ thể: chi tiêu trung bình cho sinh hoạt cá nhân là 1.833.000 đồng/tháng; gửi về gia đình hàng tháng với số tiền là 557.788 đồng; tích lũy là 335.500 đồng/tháng. Tiền sinh hoạt trong tháng trung bình là 1.833.000 đồng với mức lương này so với mức lương tối thiểu hiện nay do nhà nước quy định trong tháng 5/2011 (830.000 đồng) thì cũng có thể cho là tương đối thấp khi đồng tiền liên tục mất giá và giá cả hàng hóa thì vẫn tăng không ngừng. Bên cạnh nguồn thu nhập được cải thiện so với trước kia, lao động tại các KCN nhận được khá nhiều phúc lợi ngoài tiền lương hàng tháng, chẳng hạn như: 36,5% còn được hưởng lương tháng mười ba, 55% được phát đồng phục miễn phí; đến 87% được thưởng dịp lễ, tết và 34% lao động cho rằng công ty có thăm hỏi tặng quà lúc ốm đau. Tuy nhiên những khoản lương và phụ cấp này đôi khi không bù đắp được phần chi phí phát sinh do giá hàng hóa tăng, vì thế cuộc sống của công nhân vẫn còn khá nhiều khó khăn. Chính sách tăng mức lương tối thiểu vùng từ 1.400.000 đến 2.000.000 đồng/tháng đối với người lao động làm việc ở công ty, doanh nghiệp, hợp tác xã, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các cơ quan, tổ chức có thuê mướn lao động (theo nghị định 70/2011/NĐ-CP) áp dụng từ ngày 1/10/2011 đến hết ngày 31/12/2012 được đánh giá là bước chuyển tích cực trong thu nhập của công nhân tại các KCN nói chung và các KCN tại ĐBSCL nói riêng.

3.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của công nhân

Trên cơ sở lược khảo các nghiên cứu liên quan, nghiên cứu này xác định các biến độc lập có khả năng tác động đến thu nhập của công nhân như: giới tính, hợp đồng lao động, số năm kinh nghiệm, thu nhập mong đợi, tình trạng hôn nhân, tuổi và học vấn của đáp viên. Nhóm nghiên cứu sử dụng phương pháp chạy hồi qui backward để kiểm định mô hình. Kết quả mô hình phù hợp được thể hiện trong bảng sau:

Bảng 1: Kết quả phân tích hồi qui các nhân tố ảnh hưởng đến thu nhập

Biến độc lập	Ý nghĩa	Hệ số hồi qui	Mức ý nghĩa
Hằng số		230.213	0,090
X1: Kinh nghiệm	Số năm làm việc tại KCN	45.203	0,000
X2: Thu nhập mong đợi	Số tiền (đồng/tháng)	0,4658	0,000
X3: Học vấn	Số năm đến trường	24.932	0,078
Hệ số R^2 điều chỉnh		61,67%	
Hệ số SigF.		0,000	
Kiểm định Durbin-Watson		1,931	

Kết quả phân tích hồi qui cho thấy, hệ số R^2 hiệu chỉnh = 61,67% có nghĩa là 61,67% sự biến thiên của thu nhập của công nhân được giải thích bởi các yếu tố được đưa vào mô hình, còn lại là các yếu tố khác chưa được nghiên cứu. Ở đây, Sig.F = 0,00 nhỏ hơn rất nhiều so với mức ý nghĩa $\alpha = 5\%$ nên mô hình hồi qui có ý nghĩa. Hệ số Durbin-Watson của mô hình là 1,931, chứng tỏ mô hình không có hiện tượng tự tương quan (Trọng và Ngọc, 2008). Bên cạnh đó, độ phóng đại phương sai (VIF) của các biến trong mô hình nhỏ hơn nhiều so với 10 nên ta kết luận các biến đưa vào mô hình không có hiện tượng đa cộng tuyến (Mai Văn Nam, 2008).

Trong số các yếu tố giải thích, trình độ học vấn, năm kinh nghiệm và mức lương mong đợi có tác động thuận chiều với biến được giải thích Y (thu nhập). Một vấn đề đáng chú ý khác từ kết quả khảo sát cho thấy, thu nhập mong đợi và thu nhập thực tế có quan hệ khá chặt chẽ với nhau. Khi thu nhập mong đợi tăng lên 1 đồng thì thu nhập thực tế tăng lên 0,46 đồng. Điều này được lý giải thông qua lý thuyết kỳ vọng, đây là một lý thuyết rất phổ biến về động cơ làm việc của tác giả Victor Vroom được đề xuất vào năm 1964. Theo đó, động cơ thúc đẩy sẽ cao khi nhân viên cảm thấy: sự nỗ lực cao dẫn đến việc thực hiện công việc cao và sự thực hiện công việc cao sẽ dẫn đến đạt được phần thưởng mong muốn. Bằng kết quả kiểm chứng

thực nghiệm, cho thấy khi người lao động tại các KCN kỳ vọng cao về thu nhập thì họ sẽ có những nỗ lực cao hơn để đạt được kỳ vọng đó, và tất yếu thu nhập thực tế sẽ có xu hướng tăng lên với điều kiện khi các yếu tố khác trong mô hình không đổi. Ngoài ra, khi số năm đến trường và số năm kinh nghiệm tăng lên 1 năm thì thu nhập của công nhân sẽ tăng lần lượt xấp xỉ là 25.000 đồng và 45.000 đồng. Điều này cho thấy vai trò quan trọng của học vấn và thời gian làm việc tại công ty, qua đó phản ánh khả năng tiếp thu kiến thức và năng suất lao động có quan hệ khá chặt chẽ với thu nhập của công nhân.

4. Kết luận và một số gợi ý chính sách

- Lao động đến KCN làm việc có đặc điểm chung là rất trẻ với độ tuổi tập trung chủ yếu trong khoảng từ 18 đến 30; và nữ chiếm ưu thế hơn nam do đặc điểm công việc tại các doanh nghiệp là chế biến thủy sản, đóng gói sản phẩm, may giày dép, sản xuất hàng tiêu dùng...
- Trình độ học vấn thấp, đa phần không có trình độ chuyên môn, việc tiếp cận thông tin về việc làm chủ yếu thông qua kênh người thân, bạn bè (chiếm 48,5%), trong khi đó chỉ có 6% người lao động sử dụng kênh thông tin từ các cơ quan chức năng tại địa phương để tìm hiểu về cơ hội việc làm và thông tin về doanh nghiệp, ngành nghề...
- Thu nhập bình quân của công nhân là 2.734.000 đồng (cao hơn thu nhập bình quân trước khi làm việc tại KCN là 1.424.000 đồng), khoản thu nhập thực tế này sẽ tác động đến đời sống của hộ gia đình thông qua khoản tiền công nhân gửi về hàng tháng. Điều này cho thấy, quá trình công nghiệp hóa và sự ra đời của các KCN đã góp phần nâng cao thu nhập và giải quyết việc làm cho một lực lượng lớn những người trong độ tuổi lao động.
- Kết quả hồi qui chỉ ra rằng, khi trình độ học vấn và năm kinh nghiệm của công nhân tăng lên thì thu nhập của họ sẽ được nâng cao. Từ đó cho thấy vai trò quan trọng của nền kinh tế tri thức, trong đó công nhân cần làm quen với tác phong lao động công nghiệp, cần có trình độ chuyên môn nghề nghiệp và sự hiểu biết nhất định về an toàn lao động.
- Để có thể khuyến khích, tạo động lực cho công nhân, các chủ doanh nghiệp cần có những chính sách về sử dụng lao động hợp lý. Bên cạnh đó, các phần thưởng xứng đáng cũng là vấn đề cần được quan tâm. Theo tác giả Nguyễn Văn Long (2010) các yếu tố vật chất như lương cơ bản, thưởng, các khoản phụ cấp, phúc lợi xã hội...có thể được sử dụng để kích thích tính tích cực của người lao động. Do vậy, các doanh nghiệp cần cân bằng giữa hai yếu tố: tiền lương và sức lao động. Thực hiện công tác trả lương, thưởng/phạt rõ ràng, minh bạch sẽ tạo động lực tích cực thúc đẩy nâng cao năng suất lao động của công nhân. Ngoài ra, việc sử dụng các yếu tố tinh thần như: khen, tuyên dương, ý thức thành đạt, phong trào văn thể mỹ trong tập thể cán bộ công nhân viên...sẽ tạo ra tâm lý tin tưởng, yên tâm và cảm giác an toàn cho người lao động.
- Hiện nay, phần lớn thu nhập của công nhân được chi cho sinh hoạt cá nhân, trong đó chi phí thuê nhà ở chiếm một phần khá lớn. Do vậy, rất cần sự hỗ trợ từ phía doanh nghiệp, cơ quan hữu quan để người lao động có thể tiết kiệm sinh hoạt phí, tăng tích lũy và tái đầu tư sức lao động. Vấn đề nhà ở cho công nhân tại các KCN được đề cập như là một giải pháp cấp bách. Việc xây dựng nhà ở cho công nhân cần có sự tham gia của chính quyền địa phương, nhà đầu tư, chủ doanh nghiệp và người lao động. Cụ thể, đối với các KCN đã đi vào hoạt động thì cho phép điều chỉnh quy hoạch để bố trí quỹ đất xây dựng nhà ở. Đối với các KCN mới qui hoạch cần phải bố trí một số khu đất để xây dựng nhà ở; khu vui chơi và các hoạt động văn hoá khác cho công nhân. Để thực hiện được điều này cần có sự hỗ trợ của chính quyền địa phương trong việc giải phóng mặt bằng để sớm có quỹ đất sạch cho các doanh nghiệp. Tuy nhiên, trên thực tế việc xây dựng nhà ở cũng gây không ít khó khăn cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ do vốn

đầu tư khá lớn. Vì vậy thực hiện xã hội hoá việc giải quyết nhà ở cho công nhân là yếu tố cần thiết được xem xét.

- Nâng cao trình độ tay nghề của công nhân nhằm nâng cao năng suất lao động theo đúng chủ trương đổi mới kinh tế theo hướng chú trọng nâng cao chất lượng phát triển kinh tế của Đảng. Do vậy, việc đào tạo nghề cho người lao động cần được gắn liền giữa lý thuyết với thực hành trong đó có sự phối hợp giữa doanh nghiệp và trường dạy nghề tại địa phương. Chính quyền địa phương cần quan tâm hơn nữa đến chất lượng đội ngũ lao động nông thôn, bởi đây là nguồn bổ sung cho đội ngũ công nhân trong tương lai.
- Trên thực tế các cuộc bãi công thường xuất phát từ mâu thuẫn về lợi ích giữa công nhân và chủ doanh nghiệp. Trong một số trường hợp, các chủ doanh nghiệp bỏ trốn và người lao động mất trắng lợi ích. Do vậy, để bảo vệ quyền lợi cho công nhân, nhà nước cần thiết yêu cầu các doanh nghiệp có trách nhiệm ký quỹ và nhà nước sẽ sử dụng nguồn quỹ ấy để giải quyết quyền lợi cho công nhân khi doanh nghiệp xảy ra hiện tượng trên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bhina Patria (University of Kassel),(2007), Gender and Income: Finding from CHEERS Data. http://7163.ro/emahe/upload/gender_and_income_patria.pdf
2. Huỳnh Trường Huy, 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, trang 70-75.
3. Irene Chew Keng-Howe, Ziqi Liao (Nanyang Technological University, Singapore) (1999), "Family structures on income and career satisfaction of managers in Singapore", *Journal of Management Development*, Vol. 18 Iss: 5, pp.464 - 476
4. Nguyễn Văn Long (2010), "*Phát huy nguồn nhân lực bằng động lực thúc đẩy*", tạp chí khoa học và công nghệ, đại học Đà Nẵng, số 4, trang 137-143.
5. Niên giám thống kê (2010), Cục thống kê Tp. Cần Thơ và tỉnh Cà Mau, Vĩnh Long
6. Niên giám thống kê (2009), Tổng cục Thống kê.
7. Wendelien Van Eerde (University of Amsterdam) & Henk Thierry (1996), "*Vroom's Expectancy Models and Work-Related Criteria: A Meta-Analysis*", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, No.5, page 575-586.