

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QUYẾT ĐỊNH LÀM VIỆC CỦA LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở TIỀN GIANG

NGUYỄN QUỐC NGHỊ

Khu công nghiệp (KCN) có vai trò rất quan trọng đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Tại tỉnh Tiền Giang, sự phát triển của các KCN đã góp phần giải quyết rất nhiều công ăn việc làm cho lao động trên địa bàn tỉnh. Thế nhưng, hiện tại nhiều doanh nghiệp tại các KCN ở Tiền Giang vẫn đang vướng phải một vấn đề quan trọng, đó là sự thu hút và giữ chân công nhân để đảm bảo cho hoạt động của doanh nghiệp.

1. Đặt vấn đề

Tiền Giang là tỉnh vừa thuộc vùng Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL), vừa nằm trong Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, nằm cách TP.HCM 70 km về hướng Nam và cách thành phố Cần Thơ 90 km về hướng Bắc. Tiền Giang nằm trên các trục giao thông - kinh tế quan trọng như: quốc lộ 1A, quốc lộ 50, đường cao tốc Sài Gòn - Trung Lương... nối TP.HCM, vùng Đông Nam Bộ với các tỉnh ĐBSCL. Hiện tại, Tiền Giang có 4 KCN: Mỹ Tho, Tân Hương, Soài Rạp, Long Giang; ngoài ra, trên địa bàn tỉnh hiện còn có 4 Cụm công nghiệp đã triển khai hạ tầng, gồm: Trung An, An Thạnh, Tân Mỹ Chánh và Song Thuận. Với vị trí địa lý thuận lợi và môi trường đầu tư không ngừng được cải thiện, Tiền Giang ngày càng thu hút nhiều doanh nghiệp đầu tư vào các KCN, đồng thời giúp giải quyết việc làm cho hơn 12.000 lao động chưa kể khoảng 3.500 lao động làm các dịch vụ phụ trợ khác như: bốc xếp, thương mại - dịch vụ, kinh doanh nhà trọ... của tỉnh và các vùng lân cận. Mặc dù các KCN đã giúp giải quyết việc làm cho hàng chục nghìn lao động, nhưng thực tế là đa số doanh nghiệp thuộc các KCN chỉ có nhu cầu tuyển dụng những lao động phổ thông nhưng vẫn không giải quyết được tình trạng thiếu hụt lao động. Hiện tại, các doanh nghiệp tại các KCN Tiền Giang đang có nhu cầu tuyển dụng khoảng 3.500 lao động, chủ yếu là lao động phổ thông. Mặc dù Ban quản lý các KCN cùng đại diện doanh nghiệp đến tận các khu vực đông dân cư vận động tuyển dụng nhân công với mức lương hấp dẫn cùng nhiều đãi ngộ nhưng số người đăng ký đi làm rất ít. Vì thế, để làm rõ vấn đề trên, chúng ta cần có thông tin quan trọng

về những yếu tố ảnh hưởng đến quyết định của công nhân khi chọn làm việc tại các KCN ở Tiền Giang.

2. Phương tiện và phương pháp nghiên cứu

2.1 Lược khảo tài liệu nghiên cứu

Nghiên cứu của tác giả Guy Lubeigt được thực hiện ở Thái Lan và Myanmar vào cuối năm 2006, với chủ đề “Các khu công nghiệp ở Myanmar và người lao động Myanmar ở Thái Lan” đã đưa ra dẫn chứng về yếu tố ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn làm việc tại KCN của người Myanmar như sau: (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 nữa 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 khu công nghiệp 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 quy 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” của khách hàng. Chính vì vậy, hiện nay đang có một tỉ lệ giảm khá cao lượng lao động ở các KCN.

Hà Thị Dung (2008) với nghiên cứu: “Đời sống tinh thần công nhân nữ nhập cư tại TP.HCM – Nghiên cứu trường hợp công nhân ngành dệt may”, đã sử dụng tài liệu thứ cấp là chính nên phương pháp xử lý thông tin chủ yếu là khái quát, tổng hợp, định tính kết hợp với quá trình quan sát thực tế của tác giả trong suốt thời gian học tập sinh sống tại địa bàn. Đề tài đã khắc họa khá rõ nét đời sống vật chất, tinh thần của bộ phận công nhân nữ nhập cư, kết quả của quá trình di cư ở tại trong phạm vi cả nước. Cụ thể, những nữ công nhân ngành dệt may luôn phải làm việc trong tình trạng không gian chật hẹp, thiếu ánh sáng, không khí, nhưng lại thừa bụi công nghiệp, sự nóng bức ngột ngạt do lượng nhiệt tỏa ra từ máy móc trong khi hoạt động, và tiếng kêu inh ỏi suốt cả một ngày khiến cho công nhân bị áp lực hết sức nặng nề. Đa số họ bị suy giảm sức lao động, luôn ở trong tình trạng mệt mỏi, căng thẳng và hầu hết đều mắc các bệnh như đau khớp người, giảm thị lực và nguy cơ di chứng là rất lớn, tuổi thọ hầu như bị suy giảm nặng nề. Từ đó, tác giả đã đưa ra những kiến nghị hết sức thiết thực dành cho lãnh đạo công ty, những cơ quan chức năng và các nhà hoạt động xã hội trong việc bảo vệ quyền lợi cho nữ công nhân.

Tác giả Ông Thế Vinh (2009) cũng đã nghiên cứu: “Phân tích thực trạng việc làm của lao động tại khu công nghiệp Hòa Phú – Vĩnh Long”. Kết quả nghiên cứu cho thấy hầu hết lao động đến KCN làm việc vì nhiều lý do, nhưng có 2 lý do chính đó là việc làm và thu nhập. Ngoài ra, các yếu tố khác như môi trường sống, môi trường làm việc, trình độ tay nghề... cũng ít nhiều ảnh hưởng đến quyết định làm việc tại KCN của lao động nhập cư. Lao động đến đây làm việc có nhiều đặc điểm chung: Họ rất trẻ với độ tuổi từ 18 đến 37; trình độ học vấn thấp, không có trình độ chuyên môn.... Kết quả là thu nhập của họ khá thấp, trung bình 1.484.000 đồng. Tuy vậy, thu nhập này vẫn cao hơn thu nhập từ việc làm trước đây của họ vốn chỉ khoảng 1.060.000 đồng. Các yếu tố giải thích như kinh nghiệm làm việc, trình độ văn hoá, chuyên môn nghiệp vụ, loại hình sở hữu nơi làm

việc, hợp đồng lao động... có mối tương quan chặt chẽ đối với thu nhập của lao động nhập cư về mặt thống kê. Từ kết quả nghiên cứu, các giải pháp được đề xuất nhằm thu hút lao động đến KCN làm việc đồng thời đưa ra những định hướng giúp lao động tại KCN được tăng thu nhập trong thời gian tới.

2.2 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 180 công nhân đang làm việc trong các KCN trên địa bàn tỉnh Tiền Giang, bao gồm: 115 công nhân tại KCN Mỹ Tho và 65 công nhân tại KCN Tân Hương. Đối tượng nghiên cứu được chọn theo các tiêu chí: giới tính, tình trạng hôn nhân, trình độ học vấn, trình độ tay nghề, quê quán - khu vực sống, tính chất công việc đang làm... Số liệu thứ cấp của nghiên cứu được thu thập từ các nguồn: UBND tỉnh, Sở Công thương, Cục Thống kê, Ban quản lý các KCN Tiền Giang và các nhận định, đánh giá của các chuyên môn, cán bộ quản lý liên quan đến nguồn nhân lực tại KCN.

2.3 Phương pháp phân tích số liệu

Nghiên cứu này sử dụng các phương pháp thống kê mô tả, phân tích bảng chéo (Cross-tab) để phân tích thực trạng việc làm và thu nhập của công nhân tại các KCN ở Tiền Giang. Bên cạnh đó, phân tích nhân tố (Factor Analysis) được sử dụng để xác định các nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến quyết định làm việc của công nhân tại các KCN trên địa bàn tỉnh Tiền Giang, 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.

3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

3.1 Một số đặc điểm của công nhân tại các KCN ở Tiền Giang

Kết quả nghiên cứu cho thấy, tại các KCN ở Tiền Giang, tỷ lệ công nhân còn độc thân chiếm khá cao (65,5%), độ tuổi của công nhân vẫn còn khá trẻ (bình quân 25 tuổi), trong đó công nhân thuộc nhóm tuổi từ 18 đến 25 chiếm hơn 50%. Kết quả khảo sát còn cho thấy, gần 60% công nhân có trình độ cấp II và gần 30% công nhân đạt trình độ cấp III. Số công nhân có trình độ trung cấp chỉ chiếm khoảng 10%.

Xét về quê quán, phần lớn công nhân đều đến từ các thị trấn hay trung tâm xã (57,8%), 21,1% từ vùng sâu, vùng xa. Đa số công nhân biết và đến làm việc tại KCN thông qua sự giới thiệu của

PHÁT TRIỂN KHU CÔNG NGHIỆP, KHU CÔNG NGHỆ CAO

người thân và bạn bè (65,5%), 28,9% công nhân tự tìm đến KCN và chỉ có một tỷ lệ nhỏ công nhân là thông qua phương tiện truyền thông.

Đa số công nhân đều đăng ký cư trú dài hạn (79%). Số công nhân đang ở nhà trọ bình dân chiếm tỷ lệ rất lớn (85,6%); 87,8% công nhân sử dụng nước máy; 25,6% sử dụng điện thoại công cộng, rất ít công nhân sử dụng Internet và truyền hình cáp. Kết quả điều tra còn cho thấy 25,6% công nhân đang làm việc tại KCN với vợ hoặc chồng và 23,3% cùng làm việc với anh chị hoặc em ruột. Đa phần công nhân nhập cư cũng đánh giá khá tốt về mối quan hệ với người dân địa phương (75,6% công nhân đánh giá ở mức bình thường và 13,3% quan hệ thân thiết với người địa phương).

3.2 Thực trạng việc làm và thu nhập của

tượng chịu khó tăng ca và chưa bận bịu chăm sóc con cái. Đây cũng là nhóm công nhân có mức tích lũy cao vì tâm lý chung của những cặp vợ chồng mới cưới. Số ít công nhân đã lập gia đình có con lớn thì có mức chi sinh hoạt cao nhất, công nhân vẫn còn độc thân thì hàng tháng gửi tiền về nhà nhiều nhất vì họ chi tiêu không nhiều và cũng không có nhiều động cơ tích lũy tiền.

Kết quả phân tích cũng khá phù hợp với lý thuyết về lao động, tức là thu nhập của lao động tỷ lệ thuận với khả năng chuyên môn của họ. Ngoài ra, công nhân có thâm niên làm việc trên 4 năm cũng được hưởng mức lương cao hơn. Bên cạnh nguồn thu nhập được cải thiện, công nhân tại các KCN Tiền Giang còn nhận rất nhiều phúc lợi ngoài tiền lương hàng tháng, chẳng hạn như: 53,3% còn được hưởng lương tháng 13, 61,4% được

Bảng 1. Mức thu nhập và chi tiêu hàng tháng của công nhân tại KCN

Đơn vị: VND

Đặc điểm		Thu nhập	Chi sinh hoạt cá nhân	Gửi về gia đình	Tích lũy
Giới tính	Nam	2.072.000	1.206.000	479	380
	Nữ	1.947.500	952.5	667.5	327.5
Hôn nhân	Độc thân	1.927.119	954.273	651.695	315.254
	Lập GD, chưa con	2.310.000	1.410.000	180	720
	Lập GD, con nhỏ	2.142.105	1.263.158	547.368	331.579
	Lập GD, con lớn	2.000.000	2.000.000	-	-
Chuyên môn	Không có	1.994.667	1.116.000	584.667	293.333
	Chứng chỉ tay nghề	2.126.667	980	453.333	673.333
Thời gian làm việc	Dưới 2 năm	1.964.706	1.055.882	485.294	414.706
	Từ 2 đến 4 năm	2.002.632	1.043.421	697.368	260.526
	Trên 4 năm	2.162.500	1.353.125	321.875	487.5
Trung bình		2.016.667	1.093.333	562.778	356.667

Nguồn: Số liệu điều tra của tác giả, 03/2010

công nhân tại các KCN Tiền Giang

Theo kết quả khảo sát, thu nhập của công nhân sau khi đến KCN cao hơn nhiều so với thu nhập của công việc trước khi đến KCN (gần 3 lần). Cụ thể, thu nhập của công nhân nam có xu hướng cao hơn công nhân nữ, trong khi công nhân nữ lại có xu hướng gửi tiền về gia đình nhiều hơn công nhân nam. Bên cạnh đó, sự khác biệt về thu nhập và cơ cấu chi tiêu của công nhân còn thể hiện ở tình trạng hôn nhân. Cụ thể, những công nhân đã lập gia đình nhưng chưa có con có mức thu nhập trung bình/tháng cao nhất vì đây là đối

phát đồng phục miễn phí; đến 87,8% được thưởng dịp lễ, tết và 14,4% công nhân cho rằng công ty có thăm hỏi tặng quà lúc ốm đau.

3.3 Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc của công nhân tại các KCN ở Tiền Giang

Một số nghiên cứu của các tác giả Luybeigt (2006), Barta (2005), Hà (2008), Nguyễn (2006), Phạm (2008), Ông (2009) về vấn đề lao động tại KCN đã chỉ ra rằng có một vài yếu tố chính tác động đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của người lao động như “gần nơi ở”, “độc lập về tiền

PHÁT TRIỂN KHU CÔNG NGHIỆP, KHU CÔNG NGHỆ CAO

lương”, vấn đề an ninh. Trong nghiên cứu này, thông qua phương pháp tham vấn chuyên gia, tác giả đã đưa vào phiếu điều tra 18 tiêu chí được cho là có ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của công nhân, 18 tiêu chí được phân thành 2 nhóm chính: (1) Nhóm yếu tố thuộc về KCN (7 tiêu chí); (2) Nhóm yếu tố thuộc về doanh nghiệp trong KCN (14 tiêu chí). Tác giả 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”.

Sau khi kiểm định hệ số Cronbach's Alpha 3 vòng ta loại được 2 biến ảnh hưởng xấu đến mô hình, lúc này hệ số Alpha tổng bằng 0,718 chứng tỏ sự chặt chẽ và tương quan giữa các biến quan sát. Sau đó sử dụng 16 biến còn lại đưa vào mô hình phân tích nhân tố và sau 5 vòng kiểm định, mô hình còn giữ lại được 10 biến có tương quan chặt chẽ với nhau và tương quan với nhân tố chung.

Để xác định các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc của lao động tại các KCN ở Tiền Giang, kiểm định Bartlett's được thực hiện: H_0 : Các biến không có tương quan; H_1 : Có tương quan giữa các biến. Kết quả kiểm định Bartlett's Test có giá trị Sig. = 0,000 nên ta bác bỏ giả thuyết H_0 ở mức ý nghĩa 5% và giả thuyết H_1 được chấp nhận - nghĩa là các biến có tương quan với nhau. Như vậy, giả thuyết H_0 hoàn toàn bị bác bỏ ở mức ý nghĩa $\alpha = 5\%$ (vì giá trị P nhỏ hơn 5%) hay các biến có tương quan với nhau.

Kết quả cho thấy theo tiêu chuẩn Eigenvalue lớn hơn 1 thì chỉ có ba nhân tố được rút ra. Do đó, số lượng ba nhân tố là thích hợp, với Cumulative % cho biết ba nhân tố đầu tiên giải thích được 60,5% biến thiên của dữ liệu. Bảng sau thể hiện mối tương quan giữa ba nhân tố chuẩn hóa F1, F2, F3 và V_1 đến V_{10} .

Từ kết quả trên ta thấy, nhân tố F1 có 4 biến tương quan chặt chẽ với nhau là V_7 (Quan hệ đồng nghiệp trong công ty), V_8 (Thời gian làm việc tại công ty), V_9 (Chính sách bảo hộ lao động của công ty) và V_{10} (Chính sách bảo hiểm đối với lao động). Các biến này thể hiện mức độ quan trọng về “nhân tố an toàn”. Nhân tố thứ F2 có 4 biến tương quan chặt chẽ với nhau là V_1 (Nhà trọ tại khu công nghiệp), V_2 (Dịch vụ công cộng tại khu công nghiệp), V_3 (Cơ sở hạ tầng tại khu công nghiệp) và V_6 (Chính sách hỗ trợ nhà trọ của công ty). Các biến này thể hiện mức độ quan trọng về “nhân tố điều kiện hỗ trợ”. Nhân tố thứ F3 có 2 biến tương quan chặt chẽ với nhau là V_4 (Tiền lương lao động

**Bảng 2. Ma trận nhân tố sau khi xoay
(Rotated Component Matrix)**

Biến	Nhân tố		
	F1	F2	F3
V_1 : Nhà trọ tại khu công nghiệp	-0,105	0,757	-0,076
V_2 : Dịch vụ công cộng tại khu công nghiệp	-0,036	0,741	0,145
V_3 : Cơ sở hạ tầng tại khu công nghiệp	0,185	0,734	0,066
V_4 : Tiền lương lao động nhận được	0,002	0,329	0,624
V_5 : Chính sách thưởng đối với lao động	0,005	-0,060	0,872
V_6 : Chính sách hỗ trợ nhà trọ của công ty	0,286	0,529	0,328
V_7 : Quan hệ đồng nghiệp trong công ty	0,653	-0,058	0,099
V_8 : Thời gian làm việc tại công ty	0,580	0,048	0,408
V_9 : Chính sách bảo hộ lao động của công ty	0,783	0,207	-0,237
V_{10} : Chính sách bảo hiểm đối với lao động	0,880	-0,005	0,030

Nguồn: Số liệu điều tra của tác giả, 03/2010

nhận được) và V_5 (Chính sách thưởng đối với lao động). Các biến này thể hiện mức độ quan trọng về “nhân tố lợi ích kinh tế”.

Như vậy, kết quả xử lý ma trận hệ số nhân tố cho thấy có ba nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến quyết định làm việc của công nhân tại các KCN Tiền Giang, đó là: Nhân tố an toàn, nhân tố điều kiện hỗ trợ và nhân tố lợi ích kinh tế, đại diện bởi các nhân tố F1, F2, F3. Điểm nhân tố để kết hợp các biến chuẩn hóa F được trình bày trong phương trình sau:

$$\begin{aligned} F1 &= 0,294V_7 + 0,235V_8 + 0,360V_9 + 0,398V_{10} \\ F2 &= 0,397V_1 + 0,352V_2 + 0,349V_3 + 0,189V_6 \\ F3 &= 0,363V_4 + 0,606V_5 \end{aligned}$$

Từ 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 V_{10} có hệ số điểm nhân tố cao nhất là 0,398 nên sẽ có ảnh hưởng nhiều nhất đến nhân tố chung F1; biến V_1 có hệ số điểm nhân tố cao nhất là 0,397 nên sẽ ảnh hưởng nhiều nhất đến nhân tố chung

PHÁT TRIỂN KHU CÔNG NGHIỆP, KHU CÔNG NGHỆ CAO

Bảng 3. Ma trận hệ số nhân tố (Component Score Coefficient Matrix)

Biến	Nhân tố		
	F1	F2	F3
V ₁ : Nhà trọ tại khu công nghiệp	-0,084	0,397	-0,158
V ₂ : Dịch vụ công cộng tại khu công nghiệp	-0,066	0,352	-0,009
V ₃ : Cơ sở hạ tầng tại khu công nghiệp	0,040	0,349	-0,076
V ₄ : Tiền lương lao động nhận được	-0,062	0,122	0,363
V ₅ : Chính sách thưởng đối với lao động	-0,050	-0,161	0,606
V ₆ : Chính sách hỗ trợ nhà trọ của công ty	0,074	0,187	0,126
V ₇ : Quan hệ đồng nghiệp trong công ty	0,294	-0,079	0,034
V ₈ : Thời gian làm việc tại công ty	0,235	-0,068	0,235
V ₉ : Chính sách bảo hộ lao động của công ty	0,360	0,097	-0,243
V ₁₀ : Chính sách bảo hiểm đối với lao động	0,398	-0,054	-0,035

Nguồn: Số liệu điều tra của tác giả, 03/2010

F2; biến V₅ có hệ số điểm nhân tố cao nhất là 0,606 nên sẽ ảnh hưởng nhiều nhất đến nhân tố chung F3. Trong ba nhân tố chung trên thì nhân tố “Chính sách thưởng đối với lao động” là nhân tố quyết định cao nhất và ảnh hưởng cao nhất đến quyết định làm việc của công nhân tại các KCN Tiền Giang. Nhân tố ảnh hưởng cao tiếp theo đến quyết định làm việc là “Chính sách bảo hiểm đối với lao động” và thứ 3 là “Nhà trọ tại khu công nghiệp”.

4. Kết luận

Qua kết quả phân tích ta rút ra một số kết luận như sau: **Thứ nhất**, phần lớn công nhân tại các KCN ở Tiền Giang có độ tuổi còn khá trẻ, tỷ lệ công nhân độc thân khá cao, trong khi trình độ học vấn và trình độ tay nghề khá thấp. Số công nhân xuất thân từ thị trấn/trung tâm xã chiếm tỷ lệ cao nhất và họ đến KCN chủ yếu được sự giới thiệu của người thân và bạn bè. Hầu hết công nhân đang ở nhà trọ với mức giá bình dân và họ có mối quan hệ khá tốt với người dân địa phương tại các KCN. **Thứ hai**, thu nhập của công nhân sau khi đến KCN cao hơn rất nhiều so với thu nhập từ việc làm trước đó của họ, có sự khác biệt khá rõ rệt về thu nhập theo giới tính, tình trạng hôn nhân, trình độ chuyên môn và thời gian làm việc của công nhân. **Thứ ba**, ba nhân tố chính ảnh hưởng đến quyết định làm việc của công nhân đó là: Nhân tố an toàn, nhân tố điều kiện hỗ trợ và nhân tố lợi ích kinh tế, trong đó nhân tố quan trọng nhất đối với công nhân tại các KCN ở Tiền

Giang là “Chính sách thưởng đối với lao động”, kế đến là nhân tố “Chính sách bảo hiểm đối với lao động” và nhân tố “Nhà trọ tại khu công nghiệp”. Bên cạnh đó, các nhân tố “Tiền lương lao động nhận được”, “Chính sách bảo hộ lao động của công ty”, “Dịch vụ công cộng tại khu công nghiệp” cũng là những vấn đề mà công nhân ở các KCN Tiền Giang rất quan tâm. Từ những kết luận cho ta thấy, để thu hút và giữ chân công nhân tại các KCN Tiền Giang trong thời gian tới, các doanh nghiệp, Ban quản lý KCN và các Sở Ban Ngành có liên quan cần quan tâm đến những vấn đề sau: (i) Không ngừng cải thiện và nâng cao môi trường sống, môi trường làm việc cho công nhân, (ii) Giải pháp nâng cao thu nhập và phúc lợi cho công nhân, (iii) Tăng cường đảm bảo an ninh, an toàn và bảo hộ lao động cho công nhân. ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. 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*, Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung ương.
2. Ông Thế Vinh (2009), *Phân tích thực trạng việc làm của lao động tại khu công nghiệp Hòa Phú – Vĩnh Long*, Luận văn tốt nghiệp đại học, Trường Đại học Cần Thơ.
3. Guy Lubeigt (2006), *Các khu công nghiệp ở Myanmar và người lao động Myanmar ở Thái Lan*, Đề tài nghiên cứu khoa học.
4. Gyorgyi Barta (2005), *Tái cấu trúc các khu công nghiệp tập trung ở Budapest*, Đề tài nghiên cứu khoa học.