



Original Article

Factors affecting social dialogue, working environment,
wages and employee benefits:
Research at Vietnamese textile and garment enterprises

Bui Thi Thu Ha¹, Dinh Thi Huong¹, Ta Huy Hung^{2,*}

¹Thuongmai University

No. 79 Ho Tung Mau Road, Cau Giay District, Hanoi, Vietnam

²VNU International School

No. 144 Road, Cau Giay District, Hanoi, Vietnam

Received: July 11, 2023

Revised: September 27, 2023; Accepted: October 25, 2023

Abstract: The study aims to analyze the factors affecting social dialogue, the impact of social dialogue on the working environment, wages, and welfare of workers in garment enterprises in Vietnam. Data obtained from 381 questionnaires of employees and managers of 127 garment enterprises were processed through SPSS 26 and AMOS 24 software and then descriptive statistics, EFA analysis, CFA analysis, SEM analysis and a Bootstrap test were conducted. The research results show the following factors: The capacity of the State management agencies on labor, the capacity of the subject of labor relations, and the corporate culture have an influence on the social dialogue and the social dialogue affect on the working environment, wages, and welfare of workers in garment enterprises.

Keywords: Social dialogue, working environment, salary, welfare, garment enterprises, Vietnam.

* Corresponding author

E-mail address: hungth@vnuis.edu.vn

<https://doi.org/10.57110/jebvn.v3i1.231>

Copyright © 2022 The author(s)

Licensing: This article is published under a CC BY-NC 4.0 license.

Các yếu tố ảnh hưởng đến đối thoại xã hội, môi trường làm việc, tiền lương và phúc lợi của người lao động: Nghiên cứu tại các doanh nghiệp dệt may Việt Nam

Bùi Thị Thu Hà¹, Đinh Thị Hương¹, Tạ Huy Hùng^{2,*}

¹*Trường Đại học Thương mại*

Số 79 Đường Hồ Tùng Mậu, Mai Dịch, Quận Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam

²*Trường Quốc tế - Đại học Quốc gia Hà Nội*

Số 144 Đường Xuân Thủy, Quận Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam

Nhận ngày 11 tháng 7 năm 2023

Chỉnh sửa ngày 27 tháng 9 năm 2023; Chấp nhận đăng ngày 25 tháng 10 năm 2023

Tóm tắt: Nghiên cứu nhằm phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến đối thoại xã hội, tác động của đối thoại xã hội đến môi trường làm việc, tiền lương và phúc lợi của người lao động tại các doanh nghiệp dệt may Việt Nam. Dữ liệu thu thập từ 381 phiếu điều tra người lao động và cán bộ quản lý tại 127 doanh nghiệp dệt may được xử lý qua phần mềm SPSS 26 và AMOS 24, sau đó tiến hành thống kê mô tả, phân tích EFA, phân tích CFA, phân tích SEM và kiểm định Bootstrap. Kết quả nghiên cứu cho thấy các yếu tố gồm năng lực của các cơ quan quản lý nhà nước về lao động, năng lực chủ thể quan hệ lao động, văn hóa doanh nghiệp có ảnh hưởng đến đối thoại xã hội; đồng thời đối thoại xã hội có tác động đến môi trường làm việc, tiền lương và phúc lợi của người lao động tại các doanh nghiệp dệt may.

Từ khóa: Đối thoại xã hội, môi trường làm việc, tiền lương, phúc lợi, doanh nghiệp dệt may, Việt Nam.

1. Đặt vấn đề

Dệt may là một trong số các ngành xuất khẩu lớn của Việt Nam với doanh thu chiếm khoảng 16% tổng kim ngạch xuất khẩu và sử dụng khoảng 2,8 triệu lao động, trong đó 80% lao động nữ (Hà, 2021). Hiện nay, lao động ngành dệt may phải đối mặt với nhiều vấn đề như: thu nhập còn thấp, thời gian làm thêm giờ/tăng ca nhiều, đời sống khó khăn (Oxfam, 2018); phải làm việc trong điều kiện lao động khắc nghiệt, thiếu an toàn vệ sinh lao động, ảnh hưởng đến sức khỏe. Số doanh nghiệp đảm bảo các tiêu chuẩn lao động còn hạn hẹp (Chi, 2019; Hà, 2021). Báo cáo của Better Work (2020) cho thấy có tới 78% số lượng các nhà máy không tuân thủ giới hạn giờ làm thêm, 50% không tuân thủ các

quy định về an toàn sức khỏe cho người lao động (NLD), 19% không tuân thủ quy định về tiền lương, 3% còn phân biệt đối xử trong tuyển dụng. Đối thoại được coi là giải pháp hữu hiệu để các bên thực hiện đúng quyền, nghĩa vụ của mình, đặc biệt nhằm tăng cường trách nhiệm của người sử dụng lao động (NSDLĐ). Tuy nhiên, hiện nay nhiều doanh nghiệp dệt may tổ chức đối thoại mang tính hình thức. Thậm chí một số doanh nghiệp còn lập biên bản đối thoại không nhằm đối phó với các cơ quan quản lý nhà nước (QLNN) khi kiểm tra. Chất lượng thỏa ước lao động tập thể còn thấp, chưa có nhiều nội dung mang lại lợi ích cho NLD (Hà, 2021). Do đó, nghiên cứu này nhằm mục đích đánh giá ảnh hưởng của các yếu tố đến đối thoại xã hội (ĐTXH) và tác động của ĐTXH đến môi trường

* Tác giả liên hệ

Địa chỉ email: hungth@vnuis.edu.vn

<https://doi.org/10.57110/jebvn.v3i1.231>

Bản quyền © 2023 (Các) tác giả

Bài báo này được xuất bản theo CC BY-NC 4.0 license.

làm việc, tiền lương và phúc lợi của NLĐ tại các doanh nghiệp dệt may Việt Nam.

2. Cơ sở lý thuyết, giả thuyết và mô hình nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết, giả thuyết nghiên cứu

2.1.1. Đối thoại xã hội tại doanh nghiệp

Theo Heron và Vandenabeele (1999), ĐTXH trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp còn được gọi là cơ chế hợp tác tại nơi làm việc. Theo đó, cơ chế hợp tác tại nơi làm việc là một quá trình mà NLĐ hoặc đại diện NLĐ tham gia với NSDLĐ trong việc giải quyết những vấn đề cùng quan tâm thông qua các hình thức chia sẻ thông tin, tham khảo ý kiến, thương lượng cùng ra quyết định. Trong nghiên cứu này xác định ĐTXH tại doanh nghiệp được thực hiện thông qua trao đổi thông tin, tham khảo ý kiến và thương lượng tập thể giữa NSDLĐ và tập thể NLĐ thông qua tổ chức đại diện người lao động (TCĐDNLĐ) về những vấn đề cùng quan tâm trong quan hệ lao động nhằm tăng cường sự hiểu biết và đạt được mục tiêu phát triển bền vững của doanh nghiệp. Trong đó: Trao đổi thông tin trong ĐTXH tại doanh nghiệp là cách thức mà một bên chủ thể quan hệ lao động cung cấp, công bố hay thông báo những thông tin mới có liên quan hay có thể tác động đến chủ thể còn lại, trong đó chủ thể nhận tin có nhiệm vụ thực hiện hoặc phối hợp thực hiện (Heron, 2008); Tham khảo ý kiến là cách thức khi một bên chủ thể quan hệ lao động hỏi hay yêu cầu chủ thể còn lại cho ý kiến về những vấn đề có liên quan đến họ trước khi đưa ra quyết định nhưng vẫn giữ quyền ra quyết định (Hà, 2021).

Theo Heron (2008), thương lượng tập thể là quá trình tập thể NLĐ hoặc đại diện tập thể NLĐ thảo luận, đàm phán với đại diện NSDLĐ nhằm đạt được thỏa thuận ràng buộc về mặt pháp lý, được gọi là thỏa thuận thương lượng tập thể. Mục đích của thương lượng tập thể là xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định nhằm xác lập các điều kiện lao động mới làm căn cứ để tiến hành ký kết thỏa ước lao động tập thể, thỏa thuận giữa các bên và giải quyết những vướng mắc, khó khăn tại nơi làm việc (Hà, 2021).

2.1.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến đối thoại xã hội tại doanh nghiệp

Năng lực quản lý nhà nước về lao động: QLNN về lao động là hoạt động quyền lực của Nhà nước, thông qua bộ máy quản lý và chủ yếu sử dụng pháp luật tác động đến các chủ thể liên quan nhằm điều chỉnh và hướng hành vi của các chủ thể này diễn ra phù hợp với lợi ích chung trên cơ sở bảo đảm quyền, lợi ích của NLĐ và NSDLĐ (Tien, 2010). Theo Phuc (2011) và Ha (2021), việc thanh, kiểm tra, giám sát và xử lý kịp thời các vi phạm trong ĐTXH, hỗ trợ các bên khi đối thoại chưa đạt kết quả góp phần vào sự thành công của đối thoại. Bên cạnh đó, hoạt động tích cực của các cơ quan QLNN có thể giúp đối thoại diễn ra chất lượng hơn. Do đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

H1: Năng lực QLNN về lao động tác động thuận chiều đến ĐTXH tại doanh nghiệp.

Năng lực chủ thể quan hệ lao động: Phúc (2011) khẳng định sự hiện diện của chủ thể quan hệ lao động là điều kiện để thực hiện ĐTXH và năng lực của họ sẽ ảnh hưởng đến kết quả đối thoại. Broughton (2008), Voss (2011) và Muskhelishvili (2011) đều cho rằng năng lực của các chủ thể quan hệ lao động có vai trò quyết định đến sự thành công hay thất bại của ĐTXH. Nếu các chủ thể quan hệ lao động có kiến thức, kỹ năng, thái độ ĐTXH tốt thì kết quả ĐTXH sẽ thỏa mãn mong đợi của các bên. Fuess (2001) chỉ ra năng lực của tổ chức công đoàn và sự liên kết của thành viên trong tổ chức công đoàn là đòn bẩy thúc đẩy thương lượng tập thể trong ký kết thỏa ước lao động tập thể. Do đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

H2: Năng lực chủ thể quan hệ lao động tác động thuận chiều đến ĐTXH tại doanh nghiệp.

Văn hóa doanh nghiệp: Sivananthiran và Ratnam (2005), Phuc (2011) khẳng định việc thay đổi và thúc đẩy văn hóa doanh nghiệp giúp cải thiện mối quan hệ giữa các chủ thể trong đối thoại, giúp họ hiểu nhau hơn và thống nhất về những chuẩn mực hành vi, qua đó nâng cao năng suất lao động. Văn hóa doanh nghiệp tác động đến cách thức ứng xử của các chủ thể, qua đó ảnh hưởng đến văn hóa đối thoại trong doanh nghiệp (Ngoc, 2017; Ha, 2021). Do đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

H3: Văn hóa doanh nghiệp tác động thuận chiều đến ĐTXH tại doanh nghiệp.

Thỏa ước lao động tập thể ngành: Nhan và Ha (2020) chỉ ra đặc điểm của ngành kinh doanh, cụ thể là khuôn khổ pháp lý trong ngành có ảnh

hưởng đến ĐTXH tại các doanh nghiệp như thỏa ước lao động tập thể ngành hay các văn bản pháp lý có hiệu lực thực thi trong ngành về lao động. Do đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

H4: Thỏa ước lao động tập thể ngành kiểm soát việc thực hiện ĐTXH tại doanh nghiệp.

2.1.3. Mối quan hệ giữa đối thoại xã hội với môi trường làm việc, tiền lương và phúc lợi của người lao động

Đối thoại xã hội tác động đến môi trường làm việc của người lao động

Voss (2011) chỉ ra mối quan hệ ràng buộc giữa ĐTXH với thiết lập môi trường làm việc bao gồm: Áp lực, sự căng thẳng trong thực hiện công việc, quấy rối hoặc phân biệt đối xử và các điều kiện lao động. Theo EE và cộng sự (2007), các cuộc thảo luận giữa các chủ thể càng thường xuyên thì điều kiện lao động càng được cải thiện. Các doanh nghiệp thiết lập cơ chế hợp tác tại nơi làm việc cải thiện điều kiện lao động tốt hơn so với các doanh nghiệp chưa thiết lập cơ chế này (Broughton, 2008). Các thỏa thuận tập thể tác động đến việc đảm bảo an toàn, sức khỏe cho NLĐ. Trong đó, công đoàn là chủ thể chính trong việc giám sát, theo dõi và thực hiện các quy định đảm bảo về an toàn cho NLĐ (Brunk & Lundberg, 2009). Ngoài ra, ĐTXH còn có thể cải thiện cơ hội bình đẳng, đặc biệt là sự hiện diện của tổ chức công đoàn trong triển khai các hoạt động đối thoại cũng giúp tăng khả năng áp dụng các chính sách bình đẳng hơn so với những nơi không có tổ chức công đoàn (Broughton, 2008). Do đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

H5: ĐTXH tại doanh nghiệp có tác động thuận chiều đến cải thiện môi trường làm việc của NLĐ.

Đối thoại xã hội tác động đến tiền lương và phúc lợi của người lao động

Thực tế cho thấy phần lớn những bất đồng giữa NLĐ và NSDLĐ đều xuất phát từ việc thay đổi trong thu nhập của NLĐ (Ha, 2021). Theo Alby và cộng sự (2005), thiếu thực hành thương lượng tập thể tạo ra sự khác biệt về tiền lương giữa NLĐ tham gia tổ chức công đoàn và không tham gia tổ chức công đoàn. Các thỏa thuận tại nơi làm việc cũng làm giảm bất bình đẳng tiền lương giữa phụ nữ và nam giới. Verner (2001) xác định phụ nữ làm việc tại tổ chức có công đoàn có mức lương cao hơn so với khu vực không có công đoàn. Daouli và cộng sự (2013) chỉ ra sự khác biệt giữa tiền lương của NLĐ tại các doanh nghiệp có thiết lập thỏa ước lao động

tập thể so với các doanh nghiệp không có thỏa ước lao động tập thể. Ngoài ra, nếu doanh nghiệp tăng cường chia sẻ thông tin thì quá trình đàm phán tiền lương sẽ ngắn hơn và các chủ thể dễ chấp nhận mức lương đề xuất, đồng thời làm tăng sức mạnh thương lượng của NLĐ (Morishima, 1991). Lan (2018) và ILO (2019) cho rằng thương lượng tập thể thực chất có thể cải thiện tiền lương và các chế độ phúc lợi của NLĐ. Do đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

H6: ĐTXH tại doanh nghiệp tác động thuận chiều đến tiền lương và phúc lợi của NLĐ.

2.2. Mô hình nghiên cứu

Từ các giả thuyết trên, mô hình nghiên cứu được đề xuất gồm 3 biến độc lập: Năng lực QLNN về lao động, năng lực chủ thể quan hệ lao động, văn hóa doanh nghiệp; 1 biến trung gian: ĐTXH tại doanh nghiệp; 2 biến phụ thuộc: Môi trường làm việc, tiền lương và phúc lợi; 1 biến kiểm soát: Thỏa ước lao động tập thể ngành. Các thang đo được kế thừa và phát triển như sau:

Thang đo ĐTXH tại doanh nghiệp được kế thừa trong nghiên cứu của Ha (2021), Nhan & Ha (2020) với 15 quan sát: ĐTXH1-NSDLĐ thường xuyên trao đổi thông tin và tham khảo ý kiến tập thể NLĐ về các vấn đề liên quan; ĐTXH2-Tập thể NLĐ thường xuyên phản hồi thông tin với NSDLĐ; ĐTXH3-NSDLĐ thường xuyên tiếp nhận và xử lý kịp thời các ý kiến của tập thể NLĐ; ĐTXH4-TCĐDNLĐ thường xuyên thông báo các vấn đề phát sinh liên quan đến NLĐ cho NSDLĐ; ĐTXH5-NSDLĐ thường xuyên sử dụng các ý kiến tham khảo trong ra quyết định; ĐTXH6-NSDLĐ thiết lập đa dạng các kênh đối thoại; ĐTXH7-Tập thể NLĐ được lấy ý kiến về nội dung thương lượng tập thể trước khi tiến hành; ĐTXH8-Tập thể NLĐ tham gia chủ động, tích cực vào thương lượng tập thể; ĐTXH9-Tổ chức công đoàn đại diện cho tập thể NLĐ trong thương lượng tập thể; ĐTXH10-Nội dung thỏa thuận tập thể có các điều khoản có lợi hơn cho NLĐ so với quy định pháp luật; ĐTXH11-Các chủ thể bình đẳng trong thương lượng tập thể; ĐTXH12-Tập thể NLĐ được lấy ý kiến thông qua các nội dung đã thỏa thuận trong thương lượng tập thể; ĐTXH13-Công khai, phổ biến kết quả thương lượng tập thể; ĐTXH14-Định kỳ rà soát, sửa đổi, bổ sung thỏa thuận tập thể; ĐTXH15-Nghiêm túc thực hiện các thỏa thuận tập thể đã ký kết.

Thang đo năng lực QLNN về lao động được kế thừa và phát triển từ Sivananthiran và Ratnam (2005), Broughton (2008), Muskhelishvili (2011), Heron (2008), Fasih (2010), Nhan và Ha (2020), Ha (2021) và được đề xuất với 7 thang đo: NLQL1-Pháp luật lao động rõ ràng tạo điều kiện thuận lợi cho các chủ thể thực hiện ĐTXH; NLQL2-Cơ quan QLNN về lao động ở địa phương kiểm tra, giám sát thường xuyên hoạt động đối thoại tại doanh nghiệp; NLQL3-Cơ quan QLNN về lao động ở địa phương xử lý kịp thời các vi phạm trong đối thoại tại doanh nghiệp; NLQL4-Các lực lượng trung gian sẵn sàng hỗ trợ các bên trong trường hợp đối thoại chưa đi đến thành công; NLQL5-Cơ quan QLNN về lao động ở địa phương hoạt động tích cực giúp đối thoại diễn ra chất lượng hơn; NLQL6-Phát triển cơ sở hạ tầng cho thị trường lao động ngành may giúp các doanh nghiệp tiếp cận dễ hơn với lực lượng lao động; NLQL7-Điều tiết thị trường lao động ngành may đảm bảo cân bằng vị thế các bên trong ĐTXH.

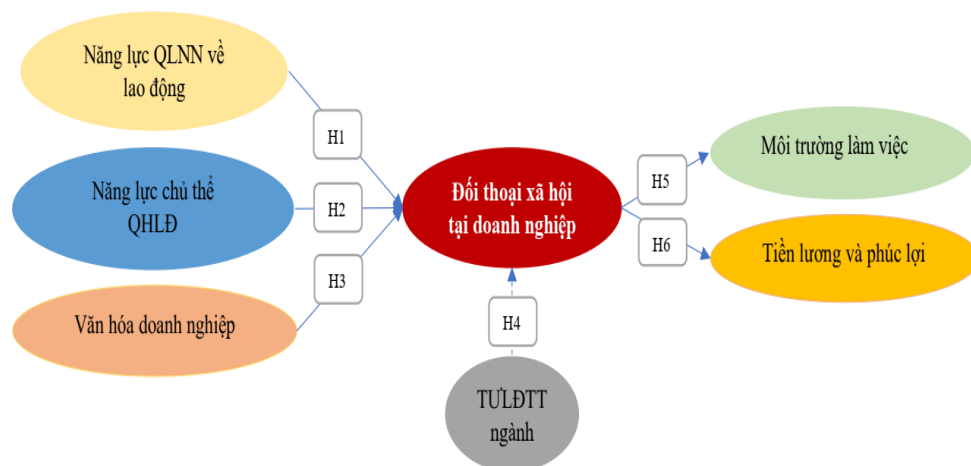
Thang đo năng lực chủ thể quan hệ lao động được kế thừa và phát triển từ Broughton (2008), Voss (2011), Craver (2011), Muskhelishvili (2011), Fuess (2001), Nhan và Hà (2020), Hà (2021) và được đề xuất với 7 thang đo: NLCT1-NLĐ có kiến thức, kỹ năng, thái độ ĐTXH tốt; NLCT2-NSDLĐ có kiến thức, kỹ năng, thái độ ĐTXH tốt; NLCT3-NSDLĐ tạo điều kiện thuận lợi cho đối tác thực hiện ĐTXH; NLCT4-Cán bộ công đoàn cơ sở có kiến thức, kỹ năng, thái độ ĐTXH tốt; NLCT5-TCĐDNLĐ có khả năng đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho NLĐ trong ĐTXH; NLCT6-TCĐDNLĐ độc lập về tài

chính với NSDLĐ; NLCT7-TCĐDNLĐ độc lập về nhân sự với NSDLĐ.

Thang đo văn hóa doanh nghiệp được kế thừa và phát triển từ Sivananthiran và Ratnam (2005), Nhan và Ha (2020), Ngọc (2017), Ha (2021) và được đề xuất với 04 thang đo: VHDN1-Doanh nghiệp như một gia đình, các thành viên sẵn sàng chia sẻ giá trị, thông tin; VHDN2-Công việc của các thành viên trong doanh nghiệp được hệ thống hóa để dễ theo dõi và kiểm soát; VHDN3-Các thành viên trong doanh nghiệp có tinh thần chủ động, ý thức trách nhiệm cao và được phát huy tính sáng tạo; VHDN4-Các thành viên trong doanh nghiệp biểu đạt, ứng xử, ủng hộ hòa hợp văn hóa.

Thang đo môi trường làm việc được phát triển từ các nghiên cứu của EE và cộng sự (2007), Voss (2011), Broughton (2008) bao gồm 5 quan sát: MT1-Đảm bảo điều kiện về môi trường làm việc đúng quy định; MT2-Cân bằng giữa công việc và cuộc sống; MT3-Cải thiện mối quan hệ với đồng nghiệp; MT4-Không bị phân biệt đối xử tại nơi làm việc; MT5-Không xảy ra hiện tượng lao động cưỡng bức tại nơi làm việc.

Thang đo tiền lương và phúc lợi được phát triển từ nghiên cứu của Voss (2011), Phúc (2011), Alby và cộng sự (2005), ILO (2019) với 5 quan sát: TL1-Thực hiện đúng quy định tiền lương tối thiểu; TL2-Thực hiện đúng quy định tiền lương làm thêm vào ngày thường và ngày nghỉ, ngày lễ; TL3-Thực hiện đúng quy định về BHXH cho NLĐ; TL4-Doanh nghiệp trả mức lương cạnh tranh; TL5-Đảm bảo chi trả các khoản thu nhập ngoài lương cho NLĐ.



Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất

Nguồn: Nhóm tác giả.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nhóm tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính thông qua phỏng vấn sâu 10 chuyên gia trong lĩnh vực lao động nhằm bổ sung, điều chỉnh các thang đo phù hợp với khách thể nghiên cứu. Theo Hair (1998), quy tắc thông thường kích thước mẫu phải lớn hơn hoặc bằng 100 và mẫu nhỏ nhất phải có tỷ lệ mong muốn $n = 5 \cdot k$, trong đó k là số lượng các biến quan sát tương đương với số lượng câu hỏi nghiên cứu. Mặt khác, theo Rogers (2006), cỡ mẫu tối thiểu áp dụng trong nghiên cứu thực hành là 150-200 quan sát. Nghiên cứu này có 44 quan sát, do đó cỡ mẫu tối thiểu là $44 \cdot 5 = 220$. Phiếu điều tra được gửi tới NLĐ và đại diện cán bộ quản lý tại 127 doanh nghiệp dệt may ở Hà Nội, Hưng Yên, Hải Dương, Hải Phòng, Hà Nam, Bắc Ninh, Thanh Hóa, Thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai trong khoảng thời gian từ 01/09/2022-15/11/2022. Kết quả thu được 412 phiếu. Sau khi sàng lọc, còn lại 381 phiếu hợp lệ, trong đó 246 phiếu từ NLĐ (65,57%) và 135 phiếu từ cán bộ quản lý (34,43%). Phần lớn doanh nghiệp dệt may được điều tra là doanh nghiệp nhà nước (85,8%),

doanh nghiệp nước ngoài chiếm 14,2%. Kết quả này phù hợp với thực tế về loại hình doanh nghiệp dệt may hiện nay. Cơ cấu doanh nghiệp dệt may được phân bố ở cả 3 miền Bắc, Trung, Nam. Như vậy, với quy mô, cỡ mẫu điều tra thì có thể khẳng định mẫu điều tra có tính đại diện.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Kết quả phân tích độ tin cậy của các thang đo: NLQL, NLCT, VHDN, DTXH, MTLV, TLPL cho thấy, hệ số Cronbach's Alpha của các thang đo đều lớn hơn 0,7 thỏa mãn yêu cầu sử dụng để phân tích nhân tố EFA (Trọng, 2005). Cụ thể, hệ số Cronbach's Alpha của các yếu tố lần lượt là: NLQL là 0,836; NLCT là 0,871; VHDN là 0,809; DTXH là 0,765; MTLV là 0,823; TLPL là 0,778. Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo cũng loại 01 biến quan sát của yếu tố NLQL, 01 biến quan sát của yếu tố NLCT, 03 biến quan sát của yếu tố DTXH và 01 biến quan sát của yếu tố TLPL.

Bảng 1: Ma trận xoay

	Nhân tố					
	1	2	3	4	5	6
NLQL6	0,724					
NLQL1	0,707					
NLQL4	0,702					
NLQL2	0,652					
NLQL3	0,601					
VHDN3		0,728				
VHDN2		0,701				
VHDN1		0,633				
VHDN4		0,627				
MTLV3			0,740			
MTLV2			0,641			
MTLV1			0,640			
MTLV4			0,607			
DTXH12				0,636		
DTXH7				0,613		
DTXH10				0,583		
DTXH1				0,565		
DTXH5				0,509		
TLPL2					0,826	
TLPL3					0,733	
TLPL1					0,685	
NLCT4						0,855
NLCT5						0,767
NLCT3						0,533

Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 26.

4.2. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Hệ số KMO = 0,846 > 0,5, mức ý nghĩa sig = 0,000 < 0,05 nên có thể nhận định rằng các biến quan sát có tương quan với nhau. Dữ liệu phù hợp phân tích EFA. Bên cạnh đó, các nhân tố đề xuất giải thích được 61,78% các biến với điểm dùng phương pháp được sử dụng Eigenvalues đạt 3,122.

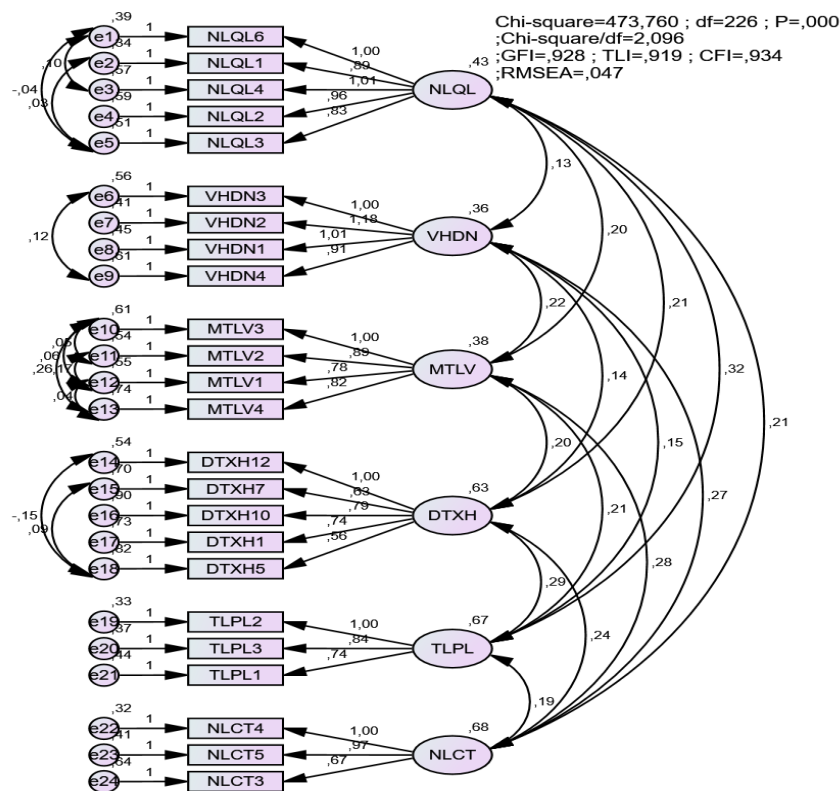
Bảng 1 cho thấy, qua 3 lần chạy hồi quy, tổng cộng có 24 quan sát được chấp nhận. Các quan sát: MTLV5, TLPL4, NLCT1, NLCT6, DTXH2, DTXH6, DTXH8, DTXH11 có trọng số < 0,5 không thỏa mãn điều kiện nên bị loại khỏi mô hình.

4.3. Kết quả phân tích nhân tố khẳng định CFA

Kết quả phân tích CFA lần đầu cho thấy mô hình có 237 bậc tự do, chỉ số Chi-bình phương =

601,333 với giá trị $p = 0,000$. Chi-bình phương/df = 2,537, GFI, CFI đều cao hơn 0,9 (Bentler & Bonett, 1980), RMSEA = 0,055 < 0,08 (Steiger, 1998). Tuy nhiên, TLI = 0,887 < 0,9 nên nghiên cứu tiến hành cải thiện mô hình bằng cách nối các e: e1-e3, e2-e3, e1-e5, e6-e9, e10-e11, e10-e12, e11-e13, e14-e18, e15-e18. Kết quả CFA lần cuối (Hình 2) cho thấy mô hình có 226 bậc tự do, chỉ số Chi-bình phương = 473,760 với giá trị $p = 0,000$. Chi-bình phương/df = 2,096, GFI, TLI, CFI đều cao hơn 0,9, RMSEA = 0,047 < 0,08. Như vậy, mô hình được xem là phù hợp với dữ liệu thị trường.

Tính đơn hướng/đơn nguyên: Hình 2 cho thấy các chỉ số Chi-bình phương, Chi-bình phương/df, GFI, TLI, CFI đều thỏa mãn yêu cầu. Điều này cho thấy tập hợp biến quan sát đạt được tính đơn hướng (Steenkamp & Van Trijp, 1991).



Hình 2: Kết quả phân tích CFA (chuẩn hóa)
Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 26 và Amos 24.

Giá trị hội tụ: Các trọng số (chuẩn hóa) đều > 0,5 chứng tỏ thang đo các khái niệm đều đạt được giá trị hội tụ.

Giá trị phân biệt: Hệ số tương quan giữa các khái niệm nghiên cứu trong mô hình đều dương,

< 1 và khác biệt so với 1. Giá trị P-value đều rất bé và < 0,05 nên hệ số tương quan của từng cặp khái niệm khác biệt so với 1 ở độ tin cậy 95%. Do đó, các khái niệm nghiên cứu trong mô hình đều đạt được giá trị phân biệt.

4.4. Kết quả kiểm định giả thuyết nghiên cứu

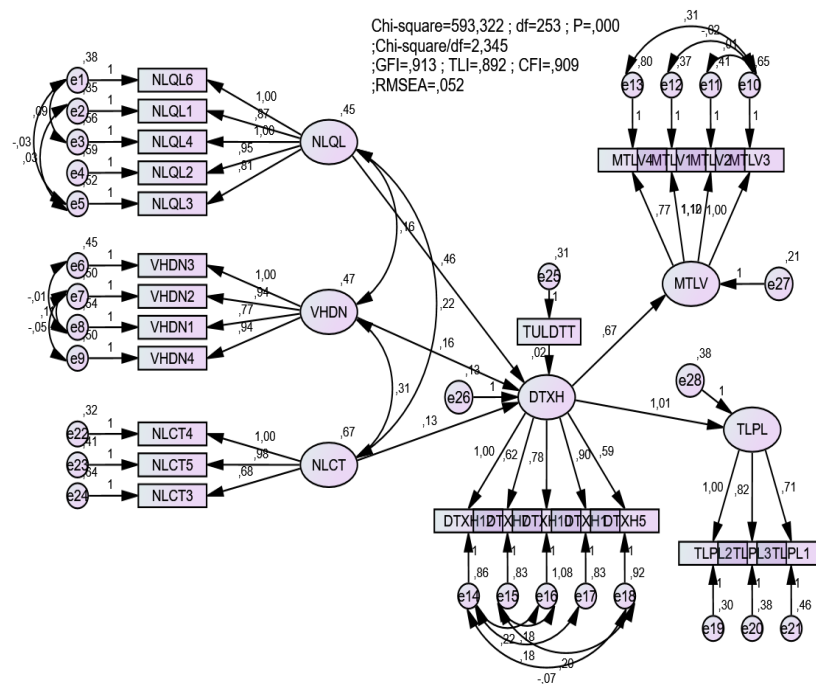
Kết quả phân tích mô hình SEM về trọng số hồi quy cho các yếu tố NLQL, VHDN, NLCT, TULDDT, MTLV, TLPL đều có ý nghĩa thống kê và đều mang dấu dương, cho thấy các yếu tố:

Năng lực QLNN về lao động, văn hóa doanh nghiệp, năng lực chủ thể quan hệ lao động, thỏa ước lao động tập thể ngành tác động đến ĐTXH và ĐTXH tác động đến môi trường làm việc, tiền lương và phúc lợi. Các yếu tố này trong mô hình đã giải thích được 61% biến thiên của biến phụ thuộc.

Bảng 2: Trọng số hồi quy

		Trọng số	S.E.	C.R.	P
DTXH <---	NLQL	0,456	0,367	5,858	***
DTXH <---	VHDN	0,363	0,258	4,797	0,005
DTXH <---	NLCT	0,229	0,189	3,637	0,008
DTXH <---	TULDDT	0,132	0,105	3,119	0,004
MTLV <---	DTXH	0,668	0,507	8,268	***
TLPL <---	DTXH	0,514	0,424	6,169	***

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 26 và Amos 24.



Hình 3: Kết quả phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM (chuẩn hóa)

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 26 và Amos 24.

Kết quả phân tích mô hình SEM lần đầu cho thấy giá trị Chi-bình phương = 775,629 với $p = 0,000$, Chi-bình phương/df = 2,905 GFI, TLI đều < 0,9. Nghiên cứu tiến hành cải thiện mô hình bằng cách nối các e: e1-e3, e2-e5, e1-e5, e6-e9, e10-e11, e10-e12, e10-e13, e14-e16, e14-e17, e14-e18, e15-e18. Kết quả mô hình SEM lần cuối (Hình 3) có 253 bậc tự do, Chi-bình phương = 593,322 với $p = 0,000$. Chi-bình

phương/df = 2,345, GFI, CFI đều cao hơn 0,9, TLI ~ 0,9, RMSEA = 0,052 < 0,08, điều này cho thấy mô hình được xem là phù hợp với dữ liệu thị trường.

Như vậy, cả 6 giả thuyết đặt ra ban đầu đều được chấp nhận. Trong đó, năng lực QLNN về lao động có tác động mạnh nhất đến ĐTXH, văn hóa doanh nghiệp đứng thứ hai và sau đó là năng lực chủ thể quan hệ lao động và thỏa ước lao

động tập thể ngành. Ta có phương trình hồi quy tuyến tính như sau:

$$\text{DTXH} = 0,456 \text{ NLQL} + 0,363 \text{ VHDN} + 0,229 \text{ NLCT} + 0,132 \text{ TULDTT}$$

4.5. Kiểm định mô hình bằng phân tích Bootstrap

Phân tích Bootstrap là phương pháp lấy mẫu lặp lại có thay thế (trong đó mẫu ban đầu $n = 381$

đóng vai trò đám đông) là 1.000 mẫu và để đánh giá độ tin cậy của các ước lượng.

Ở Bảng 3, Cột CR (độ tin cậy tổng hợp) tính bằng cách lấy cột Bias chia cho cột SE - Bias. Kết quả cho thấy, trị tuyệt đối của CR rất nhỏ so với 2 nên có thể nói độ chệch là rất nhỏ ở độ tin cậy 95%. Vì vậy, các ước lượng trong mô hình SEM có thể tin cậy được.

Bảng 3: Kiểm định Bootstrap

	Tham số	SE	SE-SE	Mean	Bias	SE-Bias	CR
DTXH	<--- NLQL	0,125	0,006	0,103	0,004	0,006	0,667
DTXH	<--- VHDN	0,162	0,009	0,476	0,015	0,012	1,250
DTXH	<--- NLCT	0,143	0,007	0,2	-0,010	0,006	-1,667
DTXH	<--- TULDTT	0,008	0,004	0,424	0,020	0,015	1,333
MTLV	<--- DTXH	0,272	0,009	0,428	0,009	0,012	0,750
TLPL	<--- DTXH	0,208	0,008	0,367	-0,007	0,008	-0,875

Nguồn: Kết quả phân tích SPSS 26 và Amos 24.

5. Thảo luận và hàm ý chính sách

Từ phương trình hồi quy tuyến tính biểu diễn quan hệ của các yếu tố ảnh hưởng đến ĐTXH tại doanh nghiệp cho thấy yếu tố năng lực QLNN về lao động có ảnh hưởng mạnh nhất đến ĐTXH với trọng số 0,456, tiếp đến là yếu tố văn hóa doanh nghiệp với trọng số 0,363, thứ ba là yếu tố năng lực chủ thể quan hệ lao động với trọng số 0,229. Biến kiểm soát thỏa ước lao động tập thể ngành có ảnh hưởng đến ĐTXH với trọng số 0,132. Như vậy, các giả thuyết nghiên cứu H1, H2, H3, H4 đều được chấp nhận. Kết quả trên thống nhất với các nghiên cứu trước đó về ảnh hưởng của các yếu tố đến ĐTXH tại doanh nghiệp. Bên cạnh đó, ĐTXH tại doanh nghiệp còn tác động thuận chiều đến môi trường làm việc, tiền lương và phúc lợi của NLĐ tại các doanh nghiệp dệt may Việt Nam. Trong đó, mức độ tác động của ĐTXH đến môi trường làm việc mạnh hơn so với tiền lương và phúc lợi, với trọng số lần lượt là 0,668 và 0,514. Kết quả này phù hợp với các nghiên cứu của Broughton (2008), Voss (2011) khi khẳng định ĐTXH được thực hiện tốt góp phần cải thiện môi trường làm việc của NLĐ như giảm thời gian làm việc, tăng tính linh hoạt trong thời gian làm việc để phù hợp với nhu cầu của NLĐ, giảm áp lực công việc. Lee (2009) cũng cho rằng những thay đổi tích cực của ĐTXH sẽ mang lại kết quả cao cho NLĐ

thông qua cải thiện môi trường làm việc, khẳng định vị thế của NLĐ và phân phối lợi ích công bằng hơn. Mariani (2013) chỉ ra ĐTXH có vai trò đáng kể để giữ điều kiện lao động ở mức tối thiểu nhằm thực thi các tiêu chuẩn lao động cơ bản tại nơi làm việc.

Kết quả nghiên cứu cho thấy, thúc đẩy ĐTXH thực chất và hiệu quả là yếu tố then chốt để cải thiện điều kiện lao động và nâng cao thu nhập cho NLĐ. Để làm được điều đó, doanh nghiệp cần chú trọng thiết lập đa dạng các kênh đối thoại như: họp, hòm thư góp ý, đường dây nóng...; Tăng cường trách nhiệm của NSDLĐ trong ĐTXH, khuyến khích NLĐ tham gia tích cực vào hoạt động trao đổi thông tin hay đóng góp ý kiến vào nội dung thương lượng tập thể. Đặc biệt, cần nâng cao vai trò của tổ chức công đoàn trong việc thu thập, tiếp nhận thông tin và xử lý những khó khăn, vướng mắc của NLĐ; Bảo vệ quyền lợi của NLĐ trong thương lượng tập thể để ký kết được các bản thỏa ước lao động tập thể có nhiều điều khoản có lợi cho NLĐ so với quy định của pháp luật. Các bên cũng cần thể hiện trách nhiệm trong thực hiện nghiêm các thỏa thuận đã ký kết và chủ động nâng cao năng lực bản thân nhằm tạo nền móng vững chắc cho ĐTXH. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp cũng cần chú trọng xây dựng và phát triển văn hóa đối

thoại, tạo chất xúc tác cho thực hiện ĐTXH hiệu quả. Ngoài ra, các văn bản pháp lý hướng dẫn thực thi quy định về ĐTXH cũng cần được hoàn chỉnh nhằm tạo điều kiện thúc đẩy ĐTXH; Cần tăng cường sự tham gia của các cơ quan QLNN về lao động trong thanh, kiểm tra, xử lý các vi phạm ĐTXH hay hỗ trợ các bên tiến hành đối thoại trong trường hợp kết quả đối thoại không được như mong đợi. Đồng thời, cần phát triển cơ sở hạ tầng và điều tiết thị trường lao động ngành dệt may đảm bảo cân bằng vị thế các bên trong ĐTXH; Khuyến khích các doanh nghiệp tham gia thỏa ước lao động tập thể ngành, nhóm doanh nghiệp nhằm nâng cao chế độ phúc lợi cho NLĐ và xây dựng quan hệ lao động hài hòa tại các doanh nghiệp trong cùng ngành, địa phương.

Tài liệu tham khảo

- Alby, P., Azam, J. P., & Rospabé, S. (2005). *Labor Market Institutions, Labor Management, and Social Dialogue in Africa*. World Bank.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588–606. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.88.3.588>
- Better Work Vietnam. (2020). *Comprehensive Report on Compliance in the Apparel Industry*. ILO, IFC.
- Broughton, A. (2008). Working conditions and social dialogue. <https://policycommons.net/artifacts/1835607/working-conditions-and-social-dialogue/2578080/>
- Brunk, T., & Lundberg, J. (2009). *Working conditions and social dialogue*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <https://www.orseu.com/wp-content/uploads/2015/11/EF0943EN.pdf>
- Chi, D. Q. (2019). *Business and Human Rights in the Supply Chain of the Garment, Footwear and Electronics Industries in Vietnam*. CDI, EU, FES.
- Craver, C. B. (2011). Worker participation and social dialogue at the work place level in the United States. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1917528>
- Daouli, J., Demoussis, M., Giannakopoulos, N., & Laliotis, I. (2013). Firm-level collective bargaining and wages in Greece: A quantile decomposition analysis. *British Journal of Industrial Relations*, 51(1), 80–103.
- EE, T., OO, I., DD, S., RR, T., & LL, I. (2007). A pause in the intensification of work.
- Fasih, F. (2010). Collective bargaining in India. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1968208>
- Fuess, S. M. (2001). Union bargaining power: A view from Japan. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.290604>
- Ha, B. T. T. (2021). *Social dialogue in labor relations at garment enterprises in Vietnam*. [Doctoral dissertation, Thuongmai University.]
- Hair, J. F., Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis with readings*. Prentice Hall.
- Heron, R. (2008). *Social dialogue and workplace cooperation: An overview*. ILO.
- Heron, R., & Vandenabeele, C. (1999). *Workplace cooperation - A practical guide*. ILO.
- ILO (2019). *Labor relations report 2019 - Towards substantive collective bargaining*.
- Lan, P. T. T. (2018). *Collective bargaining in Vietnam*. ILO.
- Lee, C. H. (2009). Industrial relations and collective bargaining in China. *Working Paper No. 7*.
- Mariani, R. D. (2013). *Working conditions in the Bangladeshi garment sector: Social dialogue and compliance*. <https://repository.tudelft.nl/islandora/object/uuid%3A33c040ea-c468-49ca-bce7-2d0e9f0a098c>
- Morishima, M. (1991). Information sharing and collective bargaining in Japan: Effects on wage negotiation. *ILR Review*, 44(3), 469–485.
- Muskhelishvili, M. (2011). *Social dialogue in Georgia*. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Ngoc, V. T. B. (2017). *Labor relations in small and medium enterprises in Hung Yen area today (Case study of Minh Anh garment company and Cjunionvina garment company)*. [Doctoral dissertation, VNU University of Social Sciences and Humanities.]
- Nhan, N. T. M., & Ha, B. T. T. (2020). Research on factors affecting the implementation of social dialogue at garment enterprises in Vietnam. *Journal of Trade Science*, 8(4), 3–17.
- Oxfam. (2018). *The consequences of low wages - A study on fashion suppliers in Vietnam*. [Vietnam.oxfam.org/latest/publications/report-consequences-low-wages-study-fashion-suppliers-vietnam](https://www.oxfam.org/latest/publications/report-consequences-low-wages-study-fashion-suppliers-vietnam)
- Phuc, N. D. (2011). *Create and promote harmonious labor relations at small and medium-sized*

- enterprises in Hanoi*. [Doctoral dissertation, National Economics University.]
- Rogers, S. J. (2006). Evidence-based interventions for language development in young children with autism. In *Social & communication development in autism spectrum disorders: Early identification, diagnosis, & intervention* (pp. 143–179). The Guilford Press.
- Sivananthiran, A., & Ratnam, C. V. (2005). *Social dialogue at enterprise level, successful experiences*. ILO.
- Tien, V. M. (2010). *State management of labor in enterprises in Vietnam*. [Doctoral dissertation, Hanoi National University.]
- Trong, H. (2005). *Analyze research data with SPSS*. Statistics Publishing House.
- Verner, D. (2001). *Asymmetries in union relative wage effects in Ghanaian manufacturing* (Vol. 2570). World Bank Publications.
- Voss, E. (2011). *Working conditions and social dialogue*. Eurofound. Ireland.