

Ảnh hưởng của các yếu tố đến năng suất lao động: Nghiên cứu các doanh nghiệp dệt may tại Việt Nam

Bùi Thị Thu Hà^{1*}, Mai Thanh Lan¹, Bùi Tuấn Thành^{2*}

¹Trường Đại học Thương mại, 79 Hồ Tùng Mậu, phường Mai Dịch, quận Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam

²Bộ Khoa học và Công nghệ, 113 Trần Duy Hưng, phường Trung Hòa, quận Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận bài 14/7/2023; ngày chuyển phản biện 17/7/2023; ngày nhận phản biện 7/8/2023; ngày chấp nhận đăng 10/8/2023

Tóm tắt:

Nghiên cứu nhằm mục tiêu phân tích ảnh hưởng của các yếu tố đến năng suất lao động (NSLĐ) tại các doanh nghiệp dệt may (DNDM) ở Việt Nam. Số liệu thu thập từ 165 phiếu điều tra người lao động (NLĐ) tại các DNDM ở Việt Nam được xử lý qua phần mềm SPSS 26, sau đó tiến hành thống kê mô tả, phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích hàm hồi quy. Kết quả cho thấy, 4/5 yếu tố ảnh hưởng đến NSLĐ tại các DNDM ở Việt Nam là: chi phí lao động; chính sách nhân lực (CSNL); áp lực trong công việc; khoa học và công nghệ (KH&CN). Trong đó, yếu tố chi phí lao động có tác động mạnh nhất đến NSLĐ tại các DNDM ở Việt Nam, tiếp đến là các yếu tố CSNL, áp lực trong công việc và cuối cùng là KH&CN. Nghiên cứu phát hiện ra yếu tố thâm niên làm việc không ảnh hưởng đến NSLĐ tại các DNDM. Từ kết quả nghiên cứu, các tác giả đề xuất một số giải pháp cho các nhà quản trị tại các DNDM ở Việt Nam nhằm nâng cao NSLĐ trong thời gian tới.

Từ khóa: năng suất lao động, ngành dệt may, người lao động, yếu tố ảnh hưởng.

Chỉ số phân loại: 5.2

1. Mở đầu

NSLĐ luôn là chủ đề thu hút được sự chú ý của các nhà kinh tế học, các nhà hoạch định chính sách vì vai trò của nó đối với nền kinh tế của một đất nước. Trong bối cảnh phát triển mạnh mẽ của KH&CN, xu hướng toàn cầu hóa, NSLĐ là một trong những vấn đề luôn được quan tâm, cần được xem xét kỹ lưỡng vì ảnh hưởng của nó đối với sự sống còn của doanh nghiệp. Bởi lẽ, NSLĐ càng cao đem lại cho doanh nghiệp càng nhiều lợi ích về mặt kinh tế, giúp doanh nghiệp tiết kiệm chi phí đáng kể và các vấn đề liên quan khác. Ngược lại, nếu NSLĐ thấp, doanh nghiệp sẽ phải đối mặt với vô vàn vấn đề, thậm chí có nguy cơ đóng cửa. Vì vậy, việc xác định các nhân tố ảnh hưởng đến NSLĐ đối với các chủ doanh nghiệp là vô cùng cần thiết.

Trong nhiều năm qua, dệt may luôn là một trong những ngành xuất khẩu chủ lực, đồng thời cũng là ngành sử dụng lao động chính thức nhiều nhất tại Việt Nam, chiếm hơn 20% lao động trong khu vực công nghiệp và gần 5% tổng lực lượng lao động toàn quốc, cung cấp việc làm cho gần 2,5 triệu lao động [1]. Trong bối cảnh nền kinh tế thế giới gặp khó khăn dẫn đến việc nhiều thị trường nhập khẩu lớn của Việt Nam đang phải đối mặt với các thách thức đã ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp nước ta, trong đó có ngành dệt may. Theo Hiệp hội Dệt may Việt Nam, tổng kim ngạch xuất khẩu hàng dệt may 3 tháng đầu năm 2023 ước đạt 8,701 tỷ USD, giảm 18,63% so với cùng kỳ năm 2022 [2]. Ngành dệt may Việt Nam tiếp tục gặp khó khăn khi chi phí đầu vào tăng cao, ách tắc giải ngân vốn và thiếu vắng các biện pháp hỗ trợ doanh nghiệp... đang khiến cho ngành khó có thể đạt được hiệu quả. Để có thể vượt qua giai đoạn khó khăn này, các DNDM

phải tối ưu hóa sản xuất, tập trung nâng cao NSLĐ và chất lượng sản phẩm. Tuy nhiên, NSLĐ của Việt Nam nói chung và NSLĐ tại các DNDM ở Việt Nam nói riêng còn nhiều khoảng cách so với các nước trong khu vực và trên thế giới. Thực tế cho thấy, NSLĐ tại các DNDM ở Việt Nam chịu tác động bởi nhiều yếu tố như: CSNL, các thỏa thuận về tiền lương và các chế độ đãi ngộ khác, việc áp dụng KH&CN vào sản xuất... Chính vì thế, nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến NSLĐ tại các DNDM có vai trò quan trọng để giúp các doanh nghiệp đưa ra những biện pháp thích ứng tăng NSLĐ, qua đó nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

2. Tổng quan nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu

2.1. Năng suất lao động

NSLĐ được đo lường bằng lượng sản phẩm hàng hóa và dịch vụ cuối cùng được tạo ra trên một đơn vị lao động tham gia vào hoạt động sản xuất [3]. Tại Việt Nam, theo hệ thống chỉ tiêu thống kê quốc gia, NSLĐ xã hội là chỉ tiêu phản ánh hiệu suất làm việc của lao động, được đo bằng GDP tính bình quân một lao động trong thời kỳ tham chiếu, thường là một năm. NSLĐ động thường được phân bổ theo ngành kinh tế và loại hình kinh tế. F.P. Bassily (1971) [4] cho biết, NSLĐ có vai trò quan trọng trong tăng trưởng kinh tế và các nhà kinh tế cũng khuyến các quốc gia kém phát triển nên tập trung vào việc cải thiện chất lượng lực lượng lao động. Nghiên cứu về tác động của NSLĐ đối với hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp, Š. Bojnec và cs (2020) [5] đã chỉ ra mối quan hệ tích cực giữa hiệu quả hoạt động, cải thiện NSLĐ với tính bền vững trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Từ đó khuyến khích các doanh nghiệp tập trung vào quá trình quốc tế hóa và mạng lưới doanh nghiệp để phát triển bền vững.

*Tác giả liên hệ: Email: habtt@tmu.edu.vn; btthanh@most.gov.vn

Influence of factors on labour productivity: Research in textile and garment enterprises in Vietnam

Thi Thu Ha Bui^{1*}, Thanh Lan Mai¹, Tuan Thanh Bui^{2*}

¹Thuongmai University, 79 Ho Tung Mau Street, Mai Dich Ward, Cau Giay District, Hanoi, Vietnam

²Ministry of Science and Technology, 113 Tran Duy Hung Street, Trung Hoa Ward, Cau Giay District, Hanoi, Vietnam

Received 14 July 2023; revised 7 August 2023; accepted 10 August 2023

Abstract:

The purpose of this study is to analyse the influence of factors on labour productivity in textile and garment enterprises in Vietnam. Data collected from 165 employee surveys from textile and garment enterprises in Vietnam were processed through SPSS 26 software, then descriptive statistics, EFA analysis, and regression analysis. The research results show that out of five factors, there are four factors affecting the working productivity of employees at textile and garment enterprises in Vietnam including labour cost, human resource policy, work pressure, and science-technology. In which, the factor of labour cost has the strongest impact on labour productivity at textile and garment enterprises in Vietnam, followed by human resource policy, work pressure, and science-technology. The study also discovered that the seniority factor does not affect labour productivity in textile and garment enterprises. At the same time, the study also proposes some solutions for managers at textile and garment enterprises in Vietnam to improve labour productivity in the future.

Keywords: employees, factors affecting, labour productivity, textile industry.

Classification number: 5.2

Về thực trạng năng suất của NLĐ ở Việt Nam cũng đã có nhiều nghiên cứu phân tích, tính toán mức năng suất, sự biến động của NSLĐ... A. Heshmati và cs (2018) [6] đã phân tích tình hình năng suất của NLĐ trong nước, đặc biệt chú trọng vào lĩnh vực sản xuất và dịch vụ. Các tác giả cho rằng, NSLĐ phản ánh khả năng của một tổ chức trong việc tạo ra thu nhập hoặc giá trị gia tăng của tổ chức đó. C.H. Long (2020) [7] trong phân tích biến động NSLĐ ngành công nghiệp thực phẩm Việt Nam đã chỉ ra vai trò của năng suất đối với cấp độ ngành kinh tế và doanh nghiệp, sự ảnh hưởng của nó đến tốc độ tăng trưởng kinh tế ngành cũng như sự biến động năng suất của các doanh nghiệp thuộc ngành công nghiệp thực phẩm. Nghiên cứu của N.D. Vinh và cs (2020) [8] nhận định về tầm quan trọng của NSLĐ đối với tăng trưởng kinh tế và năng lực cạnh tranh. NSLĐ quyết định đến sự thịnh

vượng, góp phần gia tăng lợi nhuận và sức cạnh tranh của sản phẩm, cải thiện mức sống của dân cư và gia tăng sức mua của xã hội. Từ đó, tác giả đưa ra những đề xuất nhằm tăng NSLĐ.

Như vậy, qua tổng quan các công trình nghiên cứu về NSLĐ có thể thấy, các nghiên cứu mới chỉ chú trọng đến NSLĐ và nâng cao NSLĐ trong phạm vi quốc gia, ngành kinh tế. Các nghiên cứu về NSLĐ trong phạm vi doanh nghiệp còn hạn chế. Nghiên cứu này tập trung phân tích NSLĐ trong phạm vi doanh nghiệp, cụ thể là tại các DNDM ở Việt Nam.

2.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến NSLĐ

A. Heshmati và cs (2018) [6] đã tiến hành nghiên cứu về NSLĐ của ngành công nghiệp sản xuất và dịch vụ ở Đông Phi cho thấy, tiền lương và vốn tác động tích cực và đáng kể đến năng suất của NLĐ. N.M. Ha và cs (2011) [9] sử dụng 312 mẫu nghiên cứu có sẵn và phương pháp hồi quy đa biến để xác định nhân tố tác động đến năng suất của công nhân may ở Việt Nam tính bình quân theo tháng là: số lượng mã hàng, số lượng công đoạn phải may, số tiền thưởng, số ngày làm việc, số giờ tăng ca, số tháng làm việc tại công ty, số loại máy may biết sử dụng, số ngày cần thiết để quen tay, số tháng kinh nghiệm, kỹ năng tự chỉnh máy, thời gian đợi thợ máy chỉnh máy và áp lực chi tiêu cho người thân trong gia đình. Bằng phương pháp thống kê mô tả và hồi quy dữ liệu chéo, nghiên cứu của N.T. Hoài (2015) [10] đã làm sáng tỏ mối tương quan giữa tiền lương và NSLĐ tại doanh nghiệp. Tác giả cũng đã đưa ra kết luận sự thỏa mãn của nhân viên về tiền lương ảnh hưởng trực tiếp đến NSLĐ của họ.

T.T.T. Huong (2021) [11] nghiên cứu tổng quan 6 nhóm nhân tố tác động tới NSLĐ của các doanh nghiệp nhỏ và vừa bao gồm: chất lượng lao động; tiền lương; vốn đầu tư; KH&CN; đổi mới, nghiên cứu, triển khai công nghệ thông tin và truyền thông; thể chế chính sách. Nghiên cứu của P.T.B. Ngọc và cs (2017) [12] cho thấy, chi phí trả cho lao động là yếu tố quyết định đến năng suất của NLĐ. Z. Darvas (2012) [13] cũng cho rằng, năng suất của NLĐ suy giảm ở những khu vực có mức lương thấp.

Các nghiên cứu của R.D. Banker và cs (2002) [14], N.H.T. Trang (2018) [15], P.M. Lan và cs (2018) [16] cho rằng, công nghệ đóng vai trò quan trọng và quyết định dẫn đến sự biến động năng suất và NSLĐ đã tăng đáng kể sau khi doanh nghiệp áp dụng công nghệ vào sản xuất.

A. Enshassi và cs (2007) [17] đã tiến hành phân chia 45 yếu tố thành 10 nhóm có ảnh hưởng đến NSLĐ trong các dự án xây dựng ở dải Gaza là: yếu tố con người, yếu tố quản lý, an toàn, yếu tố bên ngoài, chất lượng, nguyên vật liệu, sự giám sát, dự án, thời gian và động lực. Nghiên cứu chỉ ra rằng, các yếu tố chính ảnh hưởng tiêu cực đến NSLĐ là: thiếu nguyên liệu, thiếu kinh nghiệm lao động, thiếu giám sát lao động, hiểu nhầm giữa lao động và giám đốc, thay đổi đặc điểm kỹ thuật trong quá trình thực hiện.

Nghiên cứu của B. Claudiu và cs (2019) [18] về ảnh hưởng của các CSNL đến hiệu quả hoạt động của 203 doanh nghiệp hoạt động ở khu vực phía Tây của Romania trong giai đoạn 2010-2016 cho thấy tác động tích cực của CSNL đến hiệu quả hoạt động của

doanh nghiệp, vì nó làm tăng hiệu quả nguồn nhân lực và quy trình sản xuất. Cùng chung nhận định đó, P. Boselie và cs (2001) [19] cũng cho rằng, CSNL có liên quan đặc biệt đến hiệu quả của tổ chức, năng suất của NLD.

Bằng cách sử dụng phương pháp thống kê mô tả và hàm sản xuất Cobb-Douglas trong nghiên cứu vai trò của vốn nhân lực đối với NSLĐ trong ngành công nghệ thực phẩm của Iran, A. Afrooz và cs (2010) [20] cho rằng, trình độ của NLD và mức độ lành nghề của họ có ảnh hưởng đáng kể đến NSLĐ. Cùng chung nhận định đó, kết quả nghiên cứu định lượng của A.S. Taiwo (2010) [21] về ảnh hưởng của môi trường làm việc đến NSLĐ trong ngành dầu khí ở Nigeria cho thấy số tháng làm việc tại doanh nghiệp của công nhân sẽ đồng biến với NSLĐ, nghĩa là khi người công nhân có thâm niên làm việc lâu năm tại doanh nghiệp thì sẽ quen với cách tổ chức, quy định quản lý kỹ thuật. Điều này sẽ rất có lợi cho NLD nếu so sánh năng suất của một công nhân mới vào và một công nhân đã làm nhiều năm thì người làm thâm niên nhiều năm sẽ có điều kiện nâng cao năng suất hơn [17]. Thâm niên càng lâu đồng nghĩa với mức tăng năng suất của doanh nghiệp càng cao.

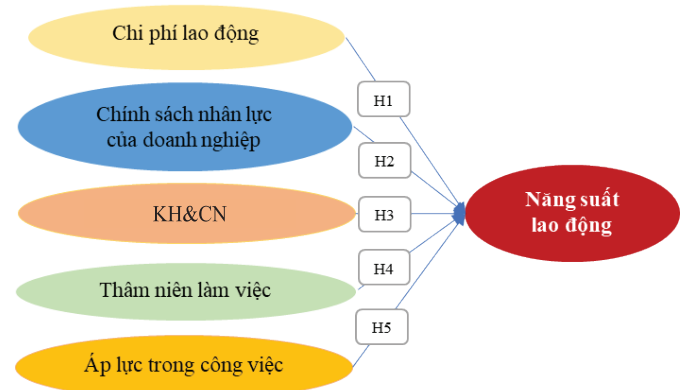
Theo P.A. Hancock và cs (2001) [22], áp lực công việc được xem như là cách để tạo động lực. Tuy nhiên, nếu áp lực công việc quá nhiều với tần suất dày đặc sẽ gây ra những tác động tiêu cực đến sức khỏe tinh thần của NLD, làm giảm NSLĐ của nhân viên, tăng tỷ lệ vắng mặt hoặc gây ra tình trạng quá sức khi làm việc. Nghiên cứu của G. Halkos và cs (2010) [23] cũng cho rằng, căng thẳng tăng lên dẫn đến giảm năng suất và tăng sự hài lòng dẫn đến tăng NSLĐ. S. Johnson và cs (2005) [24] khẳng định, sức khỏe tâm lý và sự căng thẳng tại nơi làm việc ảnh hưởng lớn nhất đến năng suất của nhân viên. Nghiên cứu còn chỉ ra rằng, áp lực công việc càng lớn thì NSLĐ càng thấp.

T.T.K. Loan và cs (2009) [25] đã tiến hành đo lường mức độ ảnh hưởng của yếu tố quản lý đến năng suất của DNDM gồm 5 yếu tố là: cam kết của quản lý cấp cao; hướng đến khách hàng; quản lý sản xuất; quản trị nhân lực; mối quan hệ trong doanh nghiệp. C.H. Long (2020) [26] sử dụng mô hình lý thuyết của Mukherjee và Singh phân chia các nhân tố ảnh hưởng đến NSLĐ ngành công nghệ thực phẩm ở Việt Nam thành 2 nhóm: yếu tố bên trong và yếu tố bên ngoài doanh nghiệp. Trong đó, nhóm các yếu tố bên ngoài bao gồm: tỷ lệ tập trung lao động, công khai minh bạch, trách nhiệm giải trình, thủ tục hành chính công, chi phí thời gian, chi phí không chính thức, dịch vụ hỗ trợ doanh nghiệp, đào tạo lao động; nhóm các yếu tố bên trong gồm: xuất khẩu, cường độ vốn, cường độ đầu vào trung gian, giờ công lao động, thu nhập lao động, trình độ lao động, thiết bị công nghệ, nhập khẩu.

Tóm lại, tuy đã có nhiều công trình nghiên cứu trong và ngoài nước về NSLĐ với đa dạng cách tiếp cận nhưng nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến NSLĐ chưa nhất quán, còn rời rạc và thiếu tính hệ thống. Các nghiên cứu chưa phân tích sâu về ảnh hưởng của các nhân tố đến NSLĐ trong phạm vi doanh nghiệp nên còn thiếu tính thực tiễn để các doanh nghiệp sản xuất tham khảo và có các biện pháp tăng năng suất phù hợp cũng như hoạch định chiến lược kinh doanh hướng đến mục tiêu phát triển bền vững.

2.3. Mô hình và giả thuyết nghiên cứu

Từ tổng quan nghiên cứu, các yếu tố ảnh hưởng đến NSLĐ được tổng hợp ở hình 1. Trong đó, các tác giả phát hiện và đề xuất 5 yếu tố tác động đến NSLĐ bao gồm: chi phí lao động; CSNL; thâm niên làm việc; áp lực trong công việc; KH&CN.



Hình 1. Mô hình nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến NSLĐ trong doanh nghiệp. Nguồn: Các tác giả tổng hợp và đề xuất.

Mô hình nghiên cứu được cụ thể hóa qua 5 giả thuyết nghiên cứu sau:

- Chi phí lao động, bao gồm tiền lương và phúc lợi sẽ thu hút và giữ chân nhân lực [10, 27]. Đồng thời đó là phương tiện để kích thích NLD làm việc hăng say, tích cực và đảm bảo duy trì NSLĐ. Nghiên cứu của Z. Darvaz (2012) [13] cũng cho thấy, NSLĐ bị suy giảm ở những doanh nghiệp có mức đãi ngộ thấp. Vì vậy, nghiên cứu đề xuất giả thuyết H1: Chi phí lao động có ảnh hưởng thuận chiều đến NSLĐ.

- Tác giả P. Boselie và cs (2001) [19], B. Claudiu và cs (2019) [18] cho thấy, tác động tích cực của CSNL đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp vì nó làm tăng NSLĐ. Do đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết H2: CSNL trong doanh nghiệp có ảnh hưởng thuận chiều đến NSLĐ.

- Công nghệ đóng vai trò quan trọng và quyết định đến sự biến động của NSLĐ [14-16]. Những NLD có khả năng thích ứng với công nghệ tiên tiến mang lại hiệu quả làm việc gấp nhiều lần so với những NLD khác. Do đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết H3: KH&CN có ảnh hưởng thuận chiều đến NSLĐ.

- Thâm niên có tác động tích cực đến NSLĐ, những NLD có thâm niên cao hơn sẽ tạo ra mức năng suất cao hơn [17, 20, 21]. Dựa trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết H4: Thâm niên làm việc có ảnh hưởng thuận chiều đến NSLĐ.

- Những căng thẳng, áp lực tại nơi làm việc tăng dẫn đến NSLĐ giảm và tăng sự hài lòng dẫn đến tăng năng suất [22-24]. Vì vậy, nghiên cứu đề xuất giả thuyết H5: Áp lực trong công việc có ảnh hưởng ngược chiều đến NSLĐ.

Mô hình nghiên cứu ảnh hưởng của các yếu tố đến NSLĐ có 5 biến độc lập là: (i) chi phí lao động, (ii) CSNL, (iii) thâm niên làm việc, (iv) áp lực trong công việc, (v) KH&CN và 1 biến phụ

thuộc là NSLĐ. Thang đo các biến được kế thừa từ nghiên cứu của các tác giả trong và ngoài nước (bảng 1), đồng thời được phát triển, hoàn thiện để phù hợp với các DNDM thông qua phỏng vấn chuyên gia trong lĩnh vực lao động. Trong đó thang đo về: chi phí lao động (CP) gồm 4 thang đo; CSNL (CS) gồm 3 thang đo; thâm niên làm việc (TN) gồm 3 thang đo; áp lực trong công việc (AL) gồm 5 thang đo; KH&CN gồm 3 thang đo; NSLĐ gồm 4 thang đo.

Bảng 1. Tổng hợp nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến NSLĐ trong doanh nghiệp.

TT	Các yếu tố	Nghiên cứu tham khảo
1	Chi phí lao động	[6, 10-13, 27, 28]
2	CSNL	[18, 19, 25]
3	KH&CN	[11, 14-16]
4	Thâm niên làm việc	[9, 17, 20, 21]
5	Áp lực trong công việc	[22-24]

Nguồn: Các tác giả tổng hợp.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện thông qua 2 bước định tính và định lượng với 2 nhóm đối tượng khảo sát. Đối tượng khảo sát cho nghiên cứu định tính là các chuyên gia trong lĩnh vực lao động ở Việt Nam. Các tác giả tiến hành phỏng vấn sâu 10 chuyên gia nhằm bổ sung và điều chỉnh các thang đo cho dễ hiểu và phù hợp với khách thể nghiên cứu. Kết quả nghiên cứu định tính giúp hình thành bảng câu hỏi định lượng gồm 22 quan sát, trong đó có 5 biến độc lập là CP, CS, TN, AL, KH&CN, 1 biến phụ thuộc là NSLĐ.

Từ kết quả phỏng vấn chuyên gia, các biến quan sát được xây dựng trên thang đo Likert 5 điểm (từ 1 - hoàn toàn không đồng ý đến 5 - hoàn toàn đồng ý) phản ánh các khái niệm nghiên cứu hoàn chỉnh. Theo J.F. Hair và cs (1998) [29], quy tắc thông thường kích thước mẫu phải lớn hơn hoặc bằng 100, mẫu nhỏ nhất phải có tỷ lệ mong muốn và $n=5 \times k$, trong đó k là số lượng các biến quan sát tương đương với số lượng câu hỏi nghiên cứu. Nghiên cứu này có 22 quan sát, do đó cỡ mẫu tối thiểu là $22 \times 5 = 110$. Nhằm đảm bảo tính đại diện cho nghiên cứu, các tác giả cố gắng thu thập một số lượng lớn nhất phiếu khảo sát trong khả năng có thể. Dưới sự hỗ trợ của Công đoàn Dệt may Việt Nam, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Viện Công nhân - Công đoàn, phiếu điều tra được gửi tới 52 DNDM ở Hà Nội, Hưng Yên, Hải Dương, Hải Phòng, Hà Nam, Bắc Ninh, Thanh Hóa, TP Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai trong khoảng thời gian từ ngày 15/11/2022 đến ngày 10/1/2023. Kết quả thu được 182 phiếu trả lời từ NLĐ. Sau khi sàng lọc các phiếu trả lời còn lại 165 phiếu hợp lệ (đạt 90,7%). Dữ liệu điều tra được phân tích bằng phần mềm SPSS 26 để phân tích thống kê mô tả, phân tích độ tin cậy của thang đo Cronbach's alpha, phân tích EFA, phân tích hồi quy để ước lượng tác động của các yếu tố đến NSLĐ tại các DNDM ở Việt Nam.

Kết quả mẫu điều tra cho thấy, doanh nghiệp điều tra có quy mô lớn chiếm 24,4% và doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ chiếm 75,6%. Kết quả điều tra hoàn toàn phù hợp với tình hình thực tế về quy mô hiện nay của các DNDM ở Việt Nam. Phần lớn

doanh nghiệp điều tra là doanh nghiệp trong nước (chiếm 85,8%), trong đó chủ yếu là doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp cổ phần hóa từ doanh nghiệp nhà nước. Doanh nghiệp đầu tư nước ngoài chiếm 14,2%.

Về cơ cấu NLĐ theo giới tính, có 101 NLĐ là nữ tham gia khảo sát (chiếm 61,2%), trong khi số lượng và tỷ lệ tương ứng của NLĐ nam là 64 (38,8%). Tỷ lệ giới tính như vậy là hoàn toàn dễ hiểu vì đặc tính nghề nghiệp cần sự tỉ mỉ, khéo léo, kiên trì nên phần lớn lực lượng lao động trong doanh nghiệp là nữ. Mặt khác, số NLĐ trong độ tuổi dưới 25 chiếm đa số (45,5%), nhóm 25-35 tuổi chiếm 44,8%. Ở độ tuổi này, NLĐ thường đã lập gia đình và có con, họ sẽ có xu hướng đi làm để tăng thêm thu nhập cho bản thân và gia đình.

Về trình độ học vấn NLĐ, tỷ lệ tốt nghiệp THPT là lớn nhất (chiếm 42,42%), tiếp đến là tỷ lệ tốt nghiệp cao đẳng, nghề (32,12%), đại học (18,79%) và cao học là 4,85%. Số còn lại không thuộc các nhóm trên chiếm 1,82%.

Về thời gian làm việc tại doanh nghiệp, tỷ lệ NLĐ có thâm niên làm việc trên 6 năm là thấp nhất (4,85%). Tỷ lệ NLĐ có thâm niên làm việc thuộc đối tượng khảo sát chủ yếu rơi vào dưới 2 năm là 43,64%, tiếp đến là 2-4 năm chiếm 34,55% và cuối cùng là NLĐ có thâm niên 4-6 năm chiếm 16,96%.

4. Kết quả

4.1. Kiểm định thang đo và phân tích EFA

Từ kết quả phân tích thang đo cho thấy, 2 thang đo của biến TN có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0,3, hệ số Cronbach's alpha nhỏ hơn 0,6, thang đo chưa đủ độ tin cậy nên loại bỏ biến TN khỏi mô hình nghiên cứu. Như vậy qua phân tích, các thang đo CP, CS, AL, KH&CN, NSLĐ thỏa mãn yêu cầu để phân tích nhân tố EFA (bảng 2).

Bảng 2. Hệ số Cronbach's alpha của các thang đo.

TT	Yếu tố	Số biến quan sát còn lại	Cronbach's alpha (lần cuối)	Hệ số tương quan biến tổng (giá trị nhỏ nhất - lớn nhất)	Số biến bị loại
1	CP	4	0,738	0,401, 0,642	0
2	CS	3	0,746	0,514, 0,643	0
3	AL	5	0,903	0,706, 0,794	0
4	KH&CN	3	0,646	0,406, 0,541	0
5	NSLĐ	4	0,692	0,460, 0,540	0

Nguồn: Tổng hợp kết quả phân tích từ SPSS 26.

4.2. Phân tích EFA

4.2.1. Phân tích EFA cho biến độc lập

Hệ số KMO=0,779>0,5, mức ý nghĩa Sig.=0,000<0,05 cho thấy dữ liệu phù hợp phân tích nhân tố EFA, mức ý nghĩa Sig.<0,05 nên có thể nhận định rằng các biến quan sát có tương quan với nhau (bảng 3).

Bảng 3. Kiểm định KMO và Bartlett.

Hệ số KMO		,779
Kiểm định Bartlett	Giá trị chi bình phương xấp xỉ	1181,887
	df	105
	Sig.	,000

Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 26.

Kết quả phân tích cho thấy, 4 nhân tố được trích ra từ mô hình không có sự thay đổi giữa vị trí các biến quan sát nên tên của 4 nhân tố ban đầu được giữ nguyên. Hệ số tải các nhân tố đều lớn hơn 0,6 - được xem là có ý nghĩa thực tiễn. Như vậy, sau khi kiểm tra độ tin cậy thang đo Cronbach's alpha và phân tích EFA, các biến quan sát còn lại là: chi phí lao động (CP): CP1, CP2, CP3, CP4; CSNL (CS): CS1, CS2, CS3; áp lực trong công việc (AL): AL1, AL2, AL3, AL4, AL5; KH&CN: KH&CN1, KH&CN2, KH&CN3. Do không có sự thay đổi tên các nhân tố nên các giả thuyết đề nghị kiểm định phân trước vẫn được giữ nguyên để kiểm tra ở những phân tiếp theo.

4.2.2. Phân tích EFA cho biến phụ thuộc

Tập hợp biến {NSLĐ1, NSLĐ2, NSLĐ3, NSLĐ4} đo lường NSLĐ chung. Sau khi tiến hành phân tích nhân tố EFA cho biến NSLĐ, hệ số KMO=0,745>0,5, mức ý nghĩa Sig.=0,000<0,05. Hơn nữa, tập hợp biến này cho thấy mức độ giải thích 53,941% sự biến thiên của dữ liệu với Eigenvalues đạt 2,158 và được rút gọn thành một biến nhân tố duy nhất (NSLĐ).

4.3. Phân tích hồi quy

Để kiểm định sự phù hợp giữa các thành phần: CP, CS, AL, KH&CN và NSLĐ, các tác giả sử dụng hàm hồi quy tuyến tính đa biến với phương pháp đưa vào một lượt (Enter). Như vậy, các thành phần CP, CS, AL, KH&CN là biến độc lập và NSLĐ là biến phụ thuộc, kết quả được thể hiện ở bảng 4.

Bảng 4. Hệ số R bình phương của mô hình.

Tóm tắt mô hình					
Mô hình	R	R ²	R ² hiệu chỉnh	Sai số chuẩn của ước lượng	Giá trị Durbin - Watson
1	,942	,887	,884	,16176	1,730

Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 26.

Theo bảng 4, giá trị R² hiệu chỉnh bằng 0,884. Kết quả này cho thấy, các biến độc lập được đưa vào chạy hồi quy có ảnh hưởng 88,4% sự thay đổi của biến phụ thuộc, còn lại 11,6% là do các yếu tố bên ngoài mô hình và sai số ngẫu nhiên. Hệ số của Durbin - Watson bằng 1,730 (nằm trong khoảng 1,5-2,5) nên không xảy ra hiện tượng tự tương quan chuỗi bậc nhất.

Bảng 5. Kiểm định sự phù hợp của mô hình.

ANOVA						
Mô hình		Tổng các bình phương	df	Trung bình bình phương	f	Sig.
1	Hồi quy	32,755	4	8,189	312,963	,00 ^b
	Phản dư	4,186	160	,026		
	Tổng	36,942	164			

Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 26.

Kết quả ở bảng 5 cho thấy, mức ý nghĩa Sig.=0,00<0,05 chứng minh cho sự phù hợp của mô hình với tập dữ liệu thực tế và các biến đưa vào đều có ý nghĩa thống kê.

Bảng 6. Mối quan hệ giữa CP, CS, KH&CN, AL với NSLĐ.

Mô hình	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa		t	Sig.	Thông kê đa cộng tuyến	
	B	Sai số chuẩn	Beta				Độ chấp nhận	Hệ số phóng đại phương sai VIF
Hằng số	,360	,147			2,450	,015		
CP	,894	,027	,973		33,273	,000	,829	1,207
CS	,075	,028	,079		2,711	,007	,828	1,207
KH&CN	,049	,024	,060		2,036	,043	,815	1,227
AL	-,067	,018	-,109		-3,768	,000	,851	1,176

Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 26.

Như vậy, 4 thành phần nêu trên đều có ảnh hưởng đáng kể đến NSLĐ (bảng 6). 5 giả thuyết đưa ra trong mô hình nghiên cứu chính thức chấp nhận được 4 giả thuyết. Hệ số phóng đại phương sai VIF của các biến độc lập đều nhỏ hơn 2, do vậy không có hiện tượng đa cộng tuyến xuất hiện. Từ kết quả bảng 6, các hệ số hồi quy của các biến độc lập có giá trị âm và dương thể hiện tác động cùng chiều và ngược chiều tới biến phụ thuộc. Dựa vào độ lớn của hệ số hồi quy chuẩn hóa Beta, thứ tự mức độ tác động từ mạnh nhất tới yếu nhất của các biến độc lập tới biến phụ thuộc là: CP (0,973) > AL (0,109) > CS (0,079) > KH&CN (0,060). Tương ứng, biến chi phí lao động, CSNL trong doanh nghiệp, KH&CN có tác động cùng chiều tới NSLĐ tại doanh nghiệp. Trong đó, ảnh hưởng mạnh nhất là biến chi phí lao động và ảnh hưởng yếu nhất là KH&CN. Biến áp lực trong công việc có tác động ngược chiều tới NSLĐ tại doanh nghiệp. Từ bảng 6, ta có hàm hồi quy với hệ số hồi quy chuẩn hóa được viết dưới dạng sau:

$$NSLĐ = 0,973CP + 0,079CS + 0,06KH\&CN - 0,109AL$$

Hệ số hồi quy mang dấu dương thể hiện các yếu tố trong mô hình hồi quy trên tỷ lệ thuận chiều đến NSLĐ. Hệ số hồi quy mang dấu âm thể hiện yếu tố trong mô hình hồi quy tỷ lệ ngược chiều đến NSLĐ. Như vậy, nếu các DNDM quan tâm và tăng chi phí lao động, cải thiện nội dung CSNL hay đầu tư vào máy móc, công nghệ một đơn vị thì năng suất của NLĐ sẽ tăng lên bằng tổng của các hệ số hồi quy chuẩn hóa tương ứng. Ngược lại, khi tăng áp lực thực hiện công việc lên NLĐ sẽ làm giảm NSLĐ xuống 0,109 đơn vị.

5. Bàn luận

Có 5 giả thuyết ban đầu đưa ra thì có 4 giả thuyết (H1, H2, H3, H5) được chấp nhận và 1 giả thuyết (H4) bị bác bỏ.

Kết quả nghiên cứu này giống với các nghiên cứu trước đây. Trong đó, chi phí lao động có tác động tích cực và mạnh nhất đến NSLĐ tại doanh nghiệp, giống với kết quả nghiên cứu của A. Heshmati và cs (2018) [6], N.T. Hoai (2015) [10]. Hiện nay tiền lương đại đa số của NLĐ trong các doanh nghiệp may còn thấp [1]. Theo Better Work Viet Nam (2020) [30], có 14% doanh nghiệp

may vì phạm về bảng lương. Đáng chú ý là vẫn còn doanh nghiệp vì phạm chỉ trả về tiền lương tối thiểu cho NLĐ hay vì phạm quy định về trợ cấp. Thu nhập thấp khiến NLĐ phải chật vật để lo cuộc sống của bản thân và gia đình trong bối cảnh tiền lương không đủ sống. Vì vậy, việc doanh nghiệp quan tâm, có các chế độ tăng lương và đa dạng các khoản phúc lợi sẽ thúc đẩy NLĐ làm việc nhiệt tình hơn, do đó NSLĐ tăng cao hơn. Tiếp đó là CSNL có tác động cùng chiều với NSLĐ giống với kết quả nghiên cứu của B. Claudiu và cs (2019) [18], P. Boselie và cs (2001) [19]. Nội dung các bản thỏa thuận về lao động hiện nay tại các DNĐM chưa có nhiều điều khoản có lợi cho NLĐ do chưa có thương lượng tập thể thực chất và vị thế của NLĐ thường yếu hơn so với chủ doanh nghiệp [1]. Khi có những chính sách chăm lo về đời sống vật chất và tinh thần thì NLĐ sẽ yên tâm làm việc, gắn bó với doanh nghiệp qua đó tăng NSLĐ. Nghiên cứu bác bỏ giả thuyết cho rằng thâm niên làm việc ảnh hưởng đến NSLĐ, kết quả này khác so với một vài nghiên cứu trước đây [17, 20, 21] khi cho rằng thâm niên có tác động tích cực và đáng kể đối với NSLĐ. Thực tế cho thấy, phần lớn lao động trong DNĐM có tuổi đời trẻ, trình độ học vấn còn thấp. Tính chất công việc được chuyên môn hóa lặp đi lặp lại trong các dây chuyền may không đòi hỏi NLĐ có trình độ văn hóa cao, thông thường chỉ cần lao động tốt nghiệp phổ thông, đã trải qua khóa đào tạo nghề trong thời gian ngắn là có thể làm việc ngay [1], nên thâm niên làm việc không ảnh hưởng đến NSLĐ tại các doanh nghiệp này. Áp lực trong công việc có tác động ngược chiều đến năng suất của NLĐ như kết quả nghiên cứu của P.A. Hancock và cs (2001) [22], G. Halkos và cs (2010) [23] là căng thẳng tăng lên dẫn đến giảm năng suất và tăng sự hài lòng dẫn đến tăng NSLĐ. Tình trạng vi phạm về thời giờ làm việc vẫn còn khá phổ biến (chiếm 76%) tại các DNĐM [30]. Một số DNĐM có vốn đầu tư nước ngoài do bất đồng văn hóa và ngôn ngữ giữa cán bộ quản lý và NLĐ nên cũng không thể tránh khỏi xung đột [1] làm cho môi trường làm việc áp lực, ảnh hưởng không nhỏ đến năng suất của NLĐ. Cuối cùng, việc áp dụng KH&CN vào sản xuất có thể làm tăng NSLĐ [14, 15]. Theo báo cáo của Viện Nghiên cứu Chiến lược, Chính sách Công Thương thì việc sử dụng thiết bị công nghệ trong sản xuất của các DNĐM còn hạn chế và lạc hậu so với các nước khác (20% sử dụng thiết bị công nghệ có trình độ cao như sử dụng phần mềm trong thiết kế sản phẩm, quản lý sản xuất, 70% thiết bị có công nghệ trung bình, 10% là công nghệ thấp) [31] khiến cho NSLĐ tại các DNĐM ở Việt Nam còn thấp so với các nước trong khu vực và trên thế giới.

6. Kết luận và đề xuất một số giải pháp

6.1. Kết luận

Nghiên cứu đã phân tích tác động của các yếu tố đến NSLĐ tại các DNĐM ở Việt Nam. Kết quả cho thấy, chi phí lao động, CSNL, KH&CN và áp lực trong công việc có tác động đến NSLĐ tại các DNĐM ở Việt Nam. Đây là nền tảng giúp các doanh nghiệp nói chung và các DNĐM ở Việt Nam nói riêng đưa ra các biện pháp nhằm thúc đẩy và nâng cao NSLĐ. Xét về thực tiễn, NSLĐ là vấn đề có phạm vi rộng và phức tạp. Mặc dù các tác giả đã nỗ lực trong quá trình nghiên cứu, tuy nhiên nghiên cứu mới chỉ phát hiện 4 yếu tố ảnh hưởng đến NSLĐ tại các DNĐM ở Việt Nam. Do vậy, hướng nghiên cứu tiếp theo là mở rộng phạm vi nghiên cứu về mặt nội

dung để tìm hiểu thêm các yếu tố khác ảnh hưởng đến NSLĐ và mở rộng phạm vi nghiên cứu về mặt không gian khi tiến hành điều tra để bao phủ rộng hơn các DNĐM trong cả nước. Nhóm nghiên cứu cũng kỳ vọng nghiên cứu về NSLĐ tại các loại hình doanh nghiệp ở các ngành nghề thuộc lĩnh vực sản xuất khác như điện tử, da giày...

6.2. Đề xuất một số giải pháp

Kết quả nghiên cứu cho thấy, để nâng cao NSLĐ thì các DNĐM tại Việt Nam cần quan tâm đến các chế độ phúc lợi cho NLĐ như chính sách lương, thưởng thì sẽ tạo động lực tốt cho NLĐ, qua đó tăng NSLĐ và kết quả hoạt động của doanh nghiệp. Đồng thời, doanh nghiệp cũng cần thúc đẩy việc áp dụng KH&CN vào sản xuất như trang thiết bị, máy móc hiện đại góp phần giảm thời gian tạo ra sản phẩm để tăng NSLĐ. Bên cạnh đó, ngoài việc tạo động lực làm việc thông qua các khoản đãi ngộ tài chính thì cũng cần quan tâm đến các hoạt động đãi ngộ phi tài chính nhằm giảm áp lực trong công việc, giúp NLĐ có tinh thần thoải mái, qua đó kết quả làm việc tốt hơn và tăng NSLĐ. Các tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao NSLĐ đối với các DNĐM ở Việt Nam, cụ thể như sau:

Một là, cải cách toàn diện công tác trả lương và các khoản thu nhập ngoài lương. Để chính sách trả lương, thưởng phải hướng đến mục tiêu công bằng và cạnh tranh, đồng thời, để chính sách lương thực sự là công cụ quản trị hữu hiệu và đòn bẩy kích thích NSLĐ, các DNĐM cần phải: i) Xây dựng đơn giá tiền lương và quỹ lương phải đảm bảo bám sát với tình hình kinh doanh của doanh nghiệp, mặt bằng chung và quy định của pháp luật. Doanh nghiệp cần đảm bảo việc chi trả mức lương không được thấp hơn mức lương tối thiểu đã được quy định tại Điều 91, Bộ Luật lao động 2019 để NLĐ có thể chi trả các nhu cầu cơ bản của họ. Người sử dụng lao động trả lương cho NLĐ căn cứ vào tiền lương đã thỏa thuận, NSLĐ và chất lượng sản phẩm. Trong trường hợp NLĐ làm thêm giờ, người sử dụng lao động cần thực hiện việc trả lương đúng theo quy định của pháp luật; ii) Thực hiện đúng việc chi trả phụ cấp, trợ cấp và các khoản hỗ trợ tài chính liên quan đến công việc để tạo động lực cho NLĐ từ đó kích thích tăng NSLĐ; iii) Quan tâm đến các chế độ phúc lợi cho NLĐ để các công nhân ngành dệt may có điều kiện cải thiện cuộc sống của bản thân và gia đình, thu nhập đủ trang trải chi phí sinh hoạt và có tinh lũy.

Hai là, hoàn thiện các CSNL trong doanh nghiệp. Các DNĐM cần phải xem xét lại toàn bộ các CSNL để đảm bảo những chính sách này phù hợp với điều kiện thực tế và mong muốn của NLĐ. Các chính sách mới khi xây dựng không chỉ dựa trên lợi ích của doanh nghiệp mà còn phải đảm bảo lợi ích của NLĐ như: chính sách hỗ trợ, tạo điều kiện cho NLĐ trong trường hợp NLĐ gặp khó khăn, lao động có con nhỏ, lao động di cư; đảm bảo tuân thủ quy định pháp luật và các điều khoản trong thỏa thuận ký kết giữa các bên; cần có các chính sách đào tạo, phát triển, tạo cơ hội và điều kiện cho NLĐ được nâng cao kiến thức, phát triển bản thân, đồng thời đóng góp cho sự phát triển của doanh nghiệp và cộng đồng. Để làm được điều đó cần có sự tham gia tích cực của tổ chức công đoàn, đại diện cho tập thể NLĐ nói lên tiếng nói, quan điểm, nguyện vọng của NLĐ để họ có thể “ngang bằng vị thế” đối thoại, thương lượng với người sử dụng lao động nhằm hình thành nên những bản thỏa thuận tập thể, những CSNL mang lại nhiều lợi ích cho NLĐ.

Ba là, giảm thiểu áp lực công việc. Căng thẳng tại nơi làm việc là một trong những vấn đề thường xuyên gặp phải của NLĐ. Vì thế, các DNDM cần nâng cao nhận thức, trách nhiệm của mình trong vấn đề này, cụ thể: i) Doanh nghiệp cần tạo ra một môi trường làm việc lành mạnh cho NLĐ, đó là môi trường mà trong đó nhân viên đã thực hiện ưu tiên việc nâng cao sức khỏe, an toàn lao động và là một phần của công việc hàng ngày của họ. Cần quan tâm trang bị các thiết bị bảo hộ lao động, tập huấn công tác đảm bảo an toàn lao động để NLĐ yên tâm làm việc; ii) Đảm bảo công việc phù hợp so với khả năng và năng lực của NLĐ; phù hợp với khả năng kiểm soát công việc cũng như những hỗ trợ mà họ nhận được. Khi những yêu cầu công việc, áp lực lao động đó phù hợp với khả năng của NLĐ, áp lực đó sẽ tác động tích cực đến hiệu quả làm việc và NSLĐ; iii) Quan tâm tới NLĐ, hiểu rõ các vướng mắc họ gặp phải; hỗ trợ để giúp NLĐ sớm vượt qua khó khăn; biết cách lắng nghe nhân viên, làm cho tiếng nói của NLĐ có giá trị và đóng góp theo bất kỳ cách nào để đảm bảo NLĐ luôn được tôn trọng; việc lắng nghe còn mang lại cảm giác an toàn, tạo sự an tâm cho NLĐ; iv) Người sử dụng lao động có thể cân nhắc các vấn đề liên quan đến giảm giờ làm việc, các quy định về tăng ca, tổ chức các kỳ nghỉ cho NLĐ, quan tâm, chăm lo đời sống tinh thần của NLĐ.

Bốn là, đổi mới thiết bị và quy trình công nghệ. Các DNDM là những doanh nghiệp thuộc lĩnh vực sản xuất vì thế công tác đổi mới, thiết kế, sáng tạo các ứng dụng công nghệ vào quá trình sản xuất là yêu cầu tất yếu đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số và cách mạng công nghiệp 4.0. Đây được coi là một nội dung quan trọng đối với việc nâng cao NSLĐ trong doanh nghiệp. Việc đầu tư đổi mới thiết bị cần quan tâm đến hoạt động chuyển giao công nghệ từ các nước phát triển và tăng cường các hoạt động nghiên cứu và phát triển. Việc chuyển giao công nghệ có thể được thực hiện thông qua các hoạt động nhập khẩu công nghệ, mua sắm máy móc thiết bị mới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] B.T.T. Ha (2021), *Social Dialogue in Labor Relations at Garment Enterprises in Vietnam*, Doctoral Thesis in Economics, Thuongmai University (in Vietnamese).
- [2] The Ministry of Finance (2023), "Support for industrial production to recover soon", https://mof.gov.vn/webcenter/portal/tncdtb/pages_r/chi-tiet-tin?dDocName=MOFUCM272760, accessed 10 March 2023 (in Vietnamese).
- [3] Organisation for Economic Development and Cooperation (2001), *OECD Manual: Measuring Productivity: Measurement of Aggregate And Industry-Level Productivity Growth*, 156pp, DOI: 10.1787/9789264194519-en.
- [4] F.P. Bassily (1971), *The Role of Labour Productivity in Industrial Development with Special Reference to The UAR*, Thesis, The American University in Cairo, AUC Knowledge Fountain.
- [5] Š. Bojnec, N. Tomšič (2020), "Corporate sustainability and enterprise performance: The mediating effects of internationalization and networks", *International Journal of Productivity and Performance Management*, **70**(1), pp.21-39, DOI: 10.1108/IJPPM-05-2019-0226.
- [6] A. Heshmati, M. Rashidghalam (2018), "Labour productivity in Kenyan manufacturing and service industries", *Determinants of Economic Growth in Africa*, Springer, pp.259-286, DOI: 10.1007/978-3-319-76493-1_9.
- [7] C.H. Long (2020a), "Analysis of labor productivity fluctuations in Vietnam's food industry in the period 2010-2018", *Journal of Trade Science*, **142**, pp.1-10 (in Vietnamese).
- [8] N.D. Vinh, L.T.T. Thuy (2020), "Improving Vietnam's labor productivity: Identifying the root problems to take the right action", *Journal of Science and Technology, Hung Vuong University*, **18**(1), pp.2-11 (in Vietnamese).
- [9] N.M. Ha, T.C. Truc (2011), "Factors affecting labor productivity of garment workers", *Journal of Science, Ho Chi Minh City Open University*, **6**(1), pp.13-24 (in Vietnamese).
- [10] N.T. Hoai (2015), *The Impact of Salary on Labor Productivity at a Branch of Youth Media Group Joint Stock Company - Hanoi Youth Newspaper Printing House*, Master Thesis, Vietnam National University, 72pp (in Vietnamese).
- [11] T.T.T. Huong (2021), "Overview of factors affecting labor productivity of small and medium enterprises", *Figures & Events Review*, **1**(5), pp.38-41 (in Vietnamese).
- [12] P.T.B. Ngoc, N.H.V. Phuoc (2017), "Small and medium enterprises' labor productivity in Vietnam: A firm-level investigation", *Proceedings of The VEAM Conference*, Ho Chi Minh City, Vietnam, 19pp (in Vietnamese).
- [13] Z. Darvas (2012), *Compositional Effects on Productivity, Labour Cost and Export Adjustments*, Bruegel Policy Contribution, 15pp.
- [14] R.D. Banker, H. Chang, Y. Kao (2002), "Impact of information technology on public accounting firm productivity", *Journal of Information Systems*, **16**(2), pp.209-222, DOI: 10.2308/jis.2002.16.2.209.
- [15] N.H.T. Trang (2018), *Productivity of Small and Medium Enterprises in Vietnam: The Role of Exports, Innovation Activities and Business Environment*, University of Economics Ho Chi Minh City, 241pp (in Vietnamese).
- [16] P.M. Lan, N.K. Minh (2018), "Measuring the impact of technology spillovers, redistribution and competition on the productivity of Vietnamese manufacturing enterprises", *Journal of Economics and Development*, **254**, pp.40-49 (in Vietnamese).
- [17] A. Enshassi, S. Mohamed, Z.A. Mustafa, et al. (2007), "Factors affecting labour productivity in building projects in the Gaza strip", *Journal of Civil Engineering and Management*, **13**(4), pp.245-254, DOI: 10.1016/j.proeng.2016.11.588.
- [18] B. Claudiu, V. Sorana, G. Leontin (2019), "The impact of HR policy on corporate performance", *Annals of Faculty of Economics*, **1**(1), pp.97-106.
- [19] P. Boselie, J. Pauwe, P. Jansen (2001), "Human resource management and performance: Lessons from the Netherlands", *International Journal of Human Resource Management*, **12**(7), pp.1107-1125, DOI: 10.1080/09585190110068331.
- [20] A. Afrooz, K.B.A. Rahim, Z.B.M. Noor, et al. (2010), "Human capital and labor productivity in food industries of Iran", *International Journal of Economics and Finance*, **2**(4), pp.47-51, DOI: 10.5539/ijef.v2n4p47.
- [21] A.S. Taiwo (2010), "The influence of work environment on workers productivity: A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria", *African Journal of Business Management*, **4**(3), pp.299-307.
- [22] P.A. Hancock, P.A. Desmond (2001), *Stress, Workload, and Fatigue*, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 700pp.
- [23] G. Halkos, D. Bousinakis (2010), "The effect of stress and satisfaction on productivity", *International Journal of Productivity and Performance Management*, **59**(5), pp.415-431, DOI: 10.1108/17410401011052869.
- [24] S. Johnson, C. Cooper, S. Cartwright, et al. (2005), "The experience of work-related stress across occupations", *Journal of Managerial Psychology*, **20**(2), pp.178-187, DOI: 10.1108/02683940510579803.
- [25] T.T.K. Loan, B.N. Hung (2009), "Research management factors that affect the productivity of enterprises in the garment industry", *Science & Technology Development*, **12**(1), pp.60-70 (in Vietnamese).
- [26] C.H. Long (2020b), *Labor Productivity and Factors Affecting Labor Productivity in The Food Industry in Vietnam*, Doctoral Thesis, National Economics University (in Vietnamese).
- [27] K.R. Conner, C.K. Prahalad (1996), "A resource-based theory of the firm: Knowledge versus opportunism", *Organization Science*, **7**(5), pp.477-501, DOI: 10.1287/orsc.7.5.477.
- [28] A.M. Jarkas, M. Radosavljevic (2013), "Motivational factors impacting the productivity of construction master craftsmen in Kuwait", *Journal of Management in Engineering*, **29**(4), pp.446-454, DOI: 10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000160.
- [29] J.F. Hair, R.E. Anderson, R.L. Tatham, et al. (1998), *Multivariate Data Analysis with Readings*, Englewood Cliffs, New Jersey, 730pp.
- [30] Better Work Viet Nam (2020), *Comprehensive Report on Compliance in The Apparel Industry*, 11pp (in Vietnamese).
- [31] The Ministry of Finance (2019), "Textile industry in the trend of industrial revolution 4.0", https://mof.gov.vn/webcenter/portal/btcvn/pages_r/tin-bo-tai-chinh?dDocName=MOFUCM161546, accessed 19 September 2023 (in Vietnamese).