

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH

----- ∞ ∞ -----



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC

**ĐÁNH GIÁ ĐIỀU KIỆN LAO ĐỘNG
TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN SỈ PHÚ BÀI**

NGUYỄN THỊ THÚY GIANG

KHÓA HỌC: 2014-2018

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH

----- ∞  ∞ -----



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC

**ĐÁNH GIÁ ĐIỀU KIỆN LAO ĐỘNG
TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN SỈ PHÚ BÀI**

Sinh viên thực hiện:

Nguyễn Thị Thúy Giang

Lớp: K48B QTNL

Niên khóa: 2014-2018

Giảng viên hướng dẫn:

TS. Hoàng Quang Thành

Huế, 5/2018

Lời Cảm Ơn

Khóa luận tốt nghiệp là một phần quan trọng thể hiện số đức kết những khả năng, kiến thức, kinh nghiệm thực tế của sinh viên trong suốt bốn năm ngồi trên ghế nhà trường và những tháng ngày thực tế ngoài xã hội. Trong thời gian thực hiện đề tài này, tác giả đã nhận được nhiều sự quan tâm giúp đỡ của rất nhiều cá nhân, tập thể.

Lời đầu tiên, tác giả xin bày tỏ lòng biết ơn đến Ban giám hiệu nhà trường, quý thầy cô trường Đại Học Kinh Tế nói chung và Khoa Quản Trị Kinh Doanh nói riêng đã tận tình giảng dạy, truyền đạt kiến thức cho tác giả trong suốt bốn năm học để có những kiến thức nền tảng ngày hôm nay giúp cho việc thực hiện đề tài một cách thuận lợi hơn.

Đặc biệt, tác giả xin gửi lời cảm ơn sâu sắc nhất đến thầy Hoàng Quang Thành là người trực tiếp hướng dẫn và giúp đỡ tác giả tận tình trong suốt quá trình thực hiện đề tài để có được đề tài hoàn thiện như ngày hôm nay.

Tác giả xin bày tỏ lời cảm ơn chân thành đến Công ty cổ phần Sỏi Phú Bài đã cho tác giả thực tập, quan tâm giúp đỡ và tạo điều kiện thuận lợi nhất để tác giả được làm việc thực tế như một nhân viên trong công ty. Tác giả xin gửi lời cảm ơn đến các anh chị phòng nhân sự và phòng kế toán và đặc biệt là chị Nguyễn Thị Kim Loan đã hỗ trợ tác giả hết mình trong thời gian thực tập tại công ty.

Mặc dù đã có nhiều cố gắng hoàn thành khóa luận nhưng do hạn chế về thời gian nghiên cứu, kiến thức và kinh nghiệm bản thân cho nên đề tài nghiên cứu này không tránh khỏi những sai sót. Tác giả rất mong nhận được những ý kiến đóng góp từ quý thầy, cô và những người quan tâm. Đó sẽ là

hành trang quý giá giúp tác giả hoàn thiện kiến thức của mình sau này.

Một lần nữa tác giả xin chân thành cảm ơn!

Huế, tháng 05 năm 2018

Sinh viên

Nguyễn Thị Thúy Giang

MỤC LỤC

Lời Cảm ơn.....	i
Mục Lục.....	ii
DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT.....	vii
DANH MỤC BẢNG, BIỂU ĐỒ.....	viii
DANH MỤC SƠ ĐỒ, HÌNH NH.....	ix
PHẦN I: ĐẶT VẤN ĐỀ.....	1
1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Mục tiêu nghiên cứu.....	2
2.1 Mục tiêu chung.....	2
2.2 Mục tiêu cụ thể.....	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	2
3.1 Đối tượng nghiên cứu.....	2
3.2 Phạm vi nghiên cứu.....	3
4. Phương pháp nghiên cứu.....	3
4.1 Phương pháp thu thập dữ liệu.....	3
4.1.1 Sơ lược thu thập.....	3
4.2. Phương pháp phân tích và xử lý số liệu.....	5
PHẦN II: NỘI DUNG VÀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU.....	7
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ ĐIỀU KIỆN LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP.....	7
1.1. Lý luận chung về điều kiện lao động trong doanh nghiệp.....	7

1.1.1	Một số khái niệm cơ bản.....	7
1.1.1.1	Môi trường lao động.....	7
1.1.1.2	Điều kiện lao động	7
1.1.1.3	Cải thiện điều kiện lao động.....	8
1.1.2	Các nhân tố cấu thành điều kiện lao động trong doanh nghiệp	8
1.1.2.1	Nhóm các nhân tố thuộc về Vật sinh - Y tế	8
1.1.2.2	Nhóm các nhân tố thuộc về Tâm - Sinh lý lao động	10
1.1.2.3	Nhóm các nhân tố thuộc về thềm mề hể	12
1.1.2.4	Nhóm các nhân tố thuộc về tâm lý xã hội	13
1.1.2.5	Nhóm các nhân tố thuộc về Điều kiện sống của người lao động	13
1.1.3	Số cần thiết phải cải thiện điều kiện lao động trong doanh nghiệp	14
1.1.4	Mô hình nghiên cứu về điều kiện lao động	15
1.1.4.1	Mô hình lý thuyết	15
1.1.4.2	Mô hình nghiên cứu để xuất	16
1.2.	Một số vấn đề thực tiễn về điều kiện lao động trong doanh nghiệp	18
1.2.1	Điều kiện lao động trong các doanh nghiệp ngành dệt may ở Việt Nam và những vấn đề đặt ra.....	18
1.2.1.1.	Một số kinh nghiệm thực tiễn về cải thiện điều kiện lao động tại các doanh nghiệp	22
1.2.2.	Một số bài học về cải thiện điều kiện lao động có thể rút ra đối với Công ty cổ phần Sông Phú Bài	25
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG ĐIỀU KIỆN LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN SÔNG PHÚ BÀI		27
2.1	Tổng quan về Công ty cổ phần Sông Phú Bài	27
2.1.1	Thông tin chung về Công ty Cổ phần Sông Phú Bài Huế	27
2.1.2	Quá trình hình thành và phát triển của Công ty Cổ phần Sông Phú Bài.....	28
2.1.3	Chức năng và nhiệm vụ của Công ty.....	28
2.1.4	Cơ cấu tổ chức và bộ máy quản lý của công ty.....	29
2.1.5	Tình hình lao động của Công ty	33
2.1.6	Tình hình nguồn vốn và tài sản của Công ty.....	36

2.1.7 Hệ thống cơ sở vật chất và trang thiết bị.....	39
2.1.7.1 Văn phòng và nhà xưởng.....	39
2.1.7.2 Hệ thống trang thiết bị máy móc	40
2.1.8 Kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty Cổ phần Sỏi Phú Bài	41
2.1.9 Quy trình sản xuất và dịch vụ sản phẩm.....	44
2.1.9.1 Quy trình sản xuất sản phẩm	44
2.1.9.2 Dịch vụ sản phẩm	47
2.2 Thúc đẩy đổi mới kinh doanh tại Công Ty Cổ Phần Sỏi Phú Bài	50
2.2.1 Chiến lược và biện pháp cải thiện đổi mới kinh doanh đã được áp dụng tại Công ty Cổ Phần Sỏi Phú Bài	50
2.2.2 Phân tích thúc đẩy đổi mới kinh doanh tại Công ty Cổ phần Sỏi Phú Bài	52
2.2.2.1 Về đổi mới Về sinh- Y tế	52
2.2.2.2 Về đổi mới liên quan đến tâm-sinh lý lao động.....	55
2.2.2.3 Các đổi mới thu hút nhân tài Thúc đẩy đổi mới.....	57
2.2.2.4 Các đổi mới thu hút về tâm lý – xã hội.....	58
2.2.2.5 Nhóm nhân tài thu hút về đổi mới sản phẩm của người lao động.....	58
2.3 Đổi mới kinh doanh tại Công ty qua ý kiến đánh giá của người lao động	60
2.3.1 Mô hình dịch vụ khách sạn.....	60
2.3.1.1 Cấu trúc theo dõi tính	60
2.3.1.2 Cấu trúc đổi mới theo dõi.....	61
2.3.1.3 Cấu trúc đổi mới theo dõi gian làm việc.....	62
2.3.2 Kiểm tra độ tin cậy Cronbach's alpha của các biến phân tích	62
2.3.2.1 Kiểm định độ tin cậy thang đo các nhóm biến dịch vụ.....	62
2.3.2.2 Kiểm định độ tin cậy thang đo nhóm biến phục vụ.....	65
2.3.3 Phân tích nhân tố khám phá (EFA- Exploratory Factor Analysis)	65
2.3.4 Đặt tên nhân tố	67
2.3.5 Mô hình tác động của các nhân tố đến sự đánh giá chung của người lao động về đổi mới kinh doanh.....	69
2.3.5.1 Mô hình hồi quy	69
2.3.5.2 Giải thích mô hình.....	69

2.3.5.3	Đánh giá độ phù hợp của mô hình hồi quy tuyến tính bội	70
2.3.5.4	Kiểm định số phù hợp của mô hình	70
2.3.5.5	Xây dựng phương trình hồi quy tuyến tính	71
2.3.6	Kiểm định phân phối chuẩn của phần dư	74
2.3.7	Mức độ đánh giá của người lao động về các nhân tố thu hút người lao động...	75
2.3.7.1	Đánh giá của đội tuyển người đi tra về nhóm nhân tố Văn sinh-Y tế	75
2.3.7.2	Đánh giá của đội tuyển người đi tra về nhóm nhân tố tâm lý xã hội	76
2.3.7.3	Đánh giá của đội tuyển người đi tra về nhóm nhân tố Tâm sinh lý lao động	77
2.3.7.4	Đánh giá của đội tuyển người đi tra về nhóm nhân tố Điều kiện sống người lao động ..	78
2.3.7.5	Đánh giá của đội tuyển người đi tra về nhóm nhân tố Thâm mĩ học	79
2.3.8	So sánh sự khác biệt trong đánh giá giữa các nhóm đội tuyển người đi tra về điều kiện lao động	80
2.3.8.1	Sự khác biệt trong đánh giá giữa các nhóm đội tuyển người theo giới tính	80
2.3.8.2	Sự khác biệt trong đánh giá giữa các nhóm đội tuyển người theo độ tuổi.....	81
2.3.8.3	Sự khác biệt trong đánh giá giữa các nhóm đội tuyển người theo thời gian làm việc	82
2.3.9	Đánh giá chung về điều kiện lao động tại công ty cổ phần Sông Phú Bài.....	84
2.3.9.1	Các ưu điểm.....	84
2.3.9.2	Những tồn tại hiện có và nguyên nhân	84
CHƯƠNG 3: GIỚI PHÁP CẢI THIỆN ĐIỀU KIỆN LAO ĐỘNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN SÔNG PHÚ BÀI.....		86
3.1	Quan điểm và định hướng cải thiện điều kiện lao động tại Công ty.....	86
3.2	Các giải pháp cải thiện điều kiện lao động tại công ty Cổ phần Sông Phú Bài	86
3.2.1	Giải pháp cải thiện điều kiện về sinh lý tế	86
3.3.2	Giải pháp cải thiện điều kiện tâm lý xã hội.....	87
3.3.3	Giải pháp cải thiện điều kiện tâm sinh lý lao động	88
3.3.4.	Giải pháp cải thiện điều kiện sống của người lao động.....	88
3.3.5.	Giải pháp cải thiện điều kiện thẩm mĩ học	89
PHẦN III: KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ		90
1.	Kết luận	90
2.	Kiến nghị	91

TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	92
--------------------------------	-----------

Tailieu.vn
Trường Đại học Kinh tế Huế

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

Từ viết tắt	Tiếng Việt
EFA	Phân tích nhân tố khám phá
CNH-HĐH	Công nghiệp hóa-Hiện đại hóa
ĐKLĐ	Điều kiện lao động
NLĐ	Ngành lao động
DN	Doanh nghiệp
TNHH	Trách nhiệm hữu hạn
ATVSLĐ	An toàn vệ sinh lao động
TNLD	Tai nạn lao động
BHLĐ	Bảo hộ lao động
CĐCS	Công đoàn cơ sở
PCCN	Phòng chống cháy nổ
PCCC	Phòng cháy chữa cháy
BHYT	Bảo hiểm y tế
BHXH	Bảo hiểm xã hội
BHTN	Bảo hiểm thất nghiệp
KCN	Khu công nghiệp
KT-ĐHSX	Kế hoạch- Điều hành sản xuất
SXKD	Sản xuất kinh doanh

DANH MỤC BẢNG, BIỂU ĐỒ

Bảng 2.1 Tình hình lao động của công ty cổ phần S&P Phú Bài giai đoạn 2015-2017..	33
Bảng 2.2: Tình hình nguồn vốn và tài sản Công ty Cổ phần S&P Phú Bài giai đoạn 2015-2017.....	37
Bảng 2.3 Mất số máy móc, thiết bị chủ yếu từ sản xuất công ty	40
Bảng 2.4 Kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty Cổ phần S&P Phú Bài qua 3 năm (2015-2017)	42
Bảng 2.5: Hệ thống chiếu sáng của Công ty	54
Bảng 2.6: Tổng báo hiểm và kinh phí công đoàn giai đoạn 2015-2017	59
Bảng 2.7 Kết quả phân tích Cronbach's alpha của thang đo về điều kiện lao động	63
Bảng 2.8 Kết quả phân tích Cronbach's alpha của thang đo đánh giá chung	65
Bảng 2.9 Kết quả phân tích nhân tố	66
Bảng 2.10. Kết quả phân tích nhân tố đánh giá chung về điều kiện lao động	66
Bảng 2.11 Đồ thị biến quan sát và hệ số tin cậy nhân tố	68
Bảng 2.12. Đánh giá độ phù hợp của mô hình	70
Bảng 2.13. Kiểm định về sự phù hợp của mô hình hồi quy	71
Bảng 2.14. Phân tích hồi quy đa biến.....	72
Bảng 2.15 Đánh giá của người lao động về nhóm nhân tố Văn sinh- Y tế	75
Bảng 2.16. Đánh giá của người lao động về nhóm nhân tố tâm lý xã hội	76
Bảng 2.17. Đánh giá của người lao động về nhóm nhân tố Tâm sinh lý lao động	77
Bảng 2.18. Đánh giá của nhân viên về nhóm nhân tố Điều kiện sống người lao động.....	78
Bảng 2.19. Đánh giá của nhân viên về nhóm nhân tố Thúc đẩy học	79
Bảng 2.21. Kiểm định theo giới tính	80
Bảng 2.22. Kiểm định theo độ tuổi.....	81
Bảng 2.23. Kiểm định theo thời gian làm việc.....	82
Biểu đồ 2.1 Cấu trúc mẫu điều tra theo giới tính.....	60
Biểu đồ 2.2 Cấu trúc mẫu điều tra theo độ tuổi	61
Biểu đồ 2.3 Cấu trúc mẫu điều tra theo thời gian làm việc	62

DANH MỤC SƠ ĐỒ, HÌNH ẢNH

Sơ đồ 1.1: Mô hình lý thuyết các nhóm nhân tố trong điều kiện lao động [5].....	16
Sơ đồ 1.2: Mô hình nghiên cứu đề xuất	16
Sơ đồ 2.1: Cấu trúc chức năng và bộ máy quản lý của Công ty Cổ phần Sài Phú Bài.....	30
Sơ đồ 2.2: Hệ thống kéo sợi chế thô.....	45
Sơ đồ 2.3: Hệ thống kéo sợi chế kỹ	46
Sơ đồ 2.4: quy trình sản xuất sợi TCCm	49
Hình 2.1. Biểu đồ tần số của phân bố chu kỳ hóa	75

PHẦN I: ĐẶT VẤN ĐỀ**1. Lý do chọn đề tài**

Trong nền kinh tế thị trường cạnh tranh gay gắt như hiện nay, để giữ vững vị thế và phát triển lâu dài thì doanh nghiệp phải xác định rõ mục tiêu, chiến lược phát triển của mình. Bên cạnh đó việc theo đuổi tăng trưởng kinh tế thông qua tiêu việc làm và tiêu thu nhập nên được cân bằng với việc bảo vệ các quyền cơ bản của người lao động. Đối với bất kỳ doanh nghiệp nào, lực lượng lao động là một tài sản có giá trị và mối quan hệ quản lý công nhân lành mạnh là một thành phần quan trọng cho sự bền vững lâu dài của doanh nghiệp. Quan trọng nhất trong quá trình sản xuất là việc mà các doanh nghiệp cần chú trọng hàng đầu, thông qua mối quan hệ quản lý công nhân, bằng cách đổi mới công bằng với người lao động và cung cấp cho họ những điều kiện làm việc an toàn và lành mạnh nhằm tạo ra những lợi ích hữu hình, nâng cao đời sống giúp họ hăng say sáng tạo, làm việc tích cực nhất để đạt được mục tiêu cao nhất của doanh nghiệp đưa ra.

Khi Việt Nam hội nhập quốc tế và tham gia các Hiệp định thương mại tự do thì hội nhập sẽ tạo điều kiện cho ngành hàng dệt may Việt Nam phát triển, đồng thời cũng thu hút đầu tư khi xuất khẩu, cải thiện gia tăng vốn đầu tư và cải cách doanh nghiệp. Bên cạnh đó, cùng với sự phát triển của thế giới công nghệ 4.0, các doanh nghiệp có xu hướng thay thế hàng loạt thiết bị máy móc hiện đại nhằm nâng cao năng suất lao động, đáp ứng nhu cầu ngày một tăng lên của thị trường trong và ngoài nước, do đó người lao động phải có kiến thức chuyên môn kỹ thuật để sản xuất, muốn sản xuất có hiệu quả và bảo đảm an toàn với sinh lao động thì phải hiểu biết kỹ về công tác bảo vệ lao động. Để có biết trong xu thế hội nhập quốc tế, các khách hàng đòi hỏi sản phẩm không chỉ đạt đúng chuẩn chất lượng mà còn phải được sản xuất trong môi trường an toàn với sinh lý, đảm bảo các quyền lợi xã hội của người lao động làm ra sản phẩm đó. Tuy nhiên, ngày nay điều kiện lao động ở Việt Nam vẫn chưa được đảm bảo, nổi lên nhiều mặt thách thức với tính nghiêm trọng với sự trợ giúp tại nạn trong lao động như hàng loạt nạn nhân sự phát triển kinh tế-xã hội. Theo số liệu thống kê của Bộ Lao động-

Thống kê binh và Xã hội, năm 2017 trên toàn quốc xảy ra 8.965 vụ tai nạn lao động làm 9.173 người bị nạn [1] và con số đó vẫn tiếp tục gia tăng qua các năm, đó là một con số đáng báo động.

Đội ngũ công ty cổ phần Sông Phú Bài, là Công ty chuyên sản xuất kinh doanh sợi, dệt vải thêu thùa xuyên suốt hàng loạt máy móc hiện đại gây ra tai nạn lao động và ảnh hưởng sức khỏe thì việc cải thiện điều kiện lao động cho người lao động trở nên vô cùng cấp bách. Vì thế mà tác giả đã chọn đề tài “ **Đánh giá điều kiện lao động tại Công ty cổ phần Sông Phú Bài**” để làm đề tài nghiên cứu nhằm xác định rõ thực trạng điều kiện lao động và mức độ đánh giá của người lao động về điều kiện lao động, từ đó đưa ra các đề xuất và giải pháp nhằm cải thiện điều kiện lao động tại Công ty.

2. Mục tiêu nghiên cứu

2.1 Mục tiêu chung

Trên cơ sở phân tích, đánh giá thực trạng điều kiện lao động, đề xuất các giải pháp nhằm cải thiện điều kiện lao động tại công ty cổ phần Sông Phú Bài.

2.2 Mục tiêu cụ thể

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn về điều kiện lao động trong doanh nghiệp, từ đó rút ra được một số bài học thực tiễn về cải thiện điều kiện lao động tại Công ty.

- Xác định, đo lường các nhân tố thuộc điều kiện lao động qua ý kiến đánh giá của người lao động về thực trạng điều kiện lao động tại công ty cổ phần Sông Phú Bài

- Đề xuất các giải pháp nhằm cải thiện điều kiện lao động tại công ty Cổ phần Sông Phú Bài.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1 Đối tượng nghiên cứu

- Các vấn đề liên quan đến điều kiện lao động tại Công ty cổ phần Sông Phú Bài.
- Đối tượng điều tra là nhân viên công ty cổ phần Sông Phú Bài.

3.2 Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi không gian: Công ty cổ phần Sỏi Phú Bài- Khu công nghiệp Phú Bài, Thành Phố Huế.

- Phạm vi nội dung và thời gian

+ Đánh giá thực trạng tình hình quan sát và thu thập dữ liệu thực tế trong 3 năm 2015-2017 để cung cấp cho các phòng ban Công ty Cổ phần Sỏi Phú Bài.

+ Số liệu thực tế được thu thập trong khoảng thời gian từ tháng 2- tháng 4 năm 2018.

+ Đề xuất giải pháp để áp dụng cho giai đoạn 2018-2020.

4. Phương pháp nghiên cứu

4.1 Phương pháp thu thập dữ liệu

4.1.1 Số liệu thực tế

Được thu thập từ bộ phận nhân sự và các phòng ban khác của công ty cổ phần Sỏi Phú Bài, các nguồn tài liệu liên quan dùng cho việc phân tích, đánh giá điều kiện lao động khác trên internet, khóa luận tốt nghiệp liên quan đến đề tài, các công trình đã được công bố.

4.1.2 Số liệu sơ cấp

Được thu thập trên cơ sở tiến hành điều tra, phỏng vấn người lao động đang làm việc tại công ty cổ phần Sỏi Phú Bài để tìm hiểu về mức độ đánh giá của người lao động đối với điều kiện lao động tại Công ty.

- Phương pháp chọn mẫu

Theo số liệu từ phòng nhân sự, hiện tại Công ty có 598 người lao động. Tổng thể mẫu nghiên cứu: 598. Do giới hạn về điều kiện thời gian, kinh phí và nguồn lực nên không thể thực hiện điều tra tổng thể, đòi hỏi cần phải điều tra chọn mẫu.

Khi thực hiện nghiên cứu này, tác giả có điều kiện tiếp cận được danh sách tổng thể cán bộ công nhân viên từ phòng Lao động- Tiền lương của Công ty nên việc chọn mẫu hoàn toàn có thể thực hiện theo phương pháp chọn mẫu xác suất. Đề gia

tăng tính đổi mới cho công tác thi ngoài yêu cầu kích cỡ mẫu lớn, tác giả cân nhắc thêm đến tính phòng ban, công đoạn thực hiện công việc của nhân viên. Do vậy, danh sách công tác sau khi có được sẽ được phân công, chia thành các nhóm để chọn mẫu. Với những lý do đó, phương pháp chọn mẫu được thực hiện trong nghiên cứu này là chọn mẫu ngẫu nhiên phân công.

Tác giả tiến hành lấy danh sách công tác nhân viên tại phân xưởng Bravo, phòng Lao động- tiền lương. Tác giả phân chia số phiếu công tác với số lượng nhân viên tại phòng ban, công đoạn với: Công đoạn đóng phá kiện: 10 phiếu; Công đoạn bông chổi: 10 phiếu; Công đoạn ghép thô- cuộn cúi- chổi k : 20 phiếu; Công đoạn Sợi con: 20 phiếu; Công đoạn Đánh bóng- nhuộm xe: 20 phiếu; Công đoạn Đóng gói-vận chuyển: 10 phiếu; Tủ bọ v, nhà ăn: 10 phiếu; Nhân viên văn phòng: 20 phiếu. Sau đó, tác giả tiếp cận, nhờ sự giúp đỡ các trưởng phòng ban, công đoạn phát phiếu khảo sát.

- Phương pháp xác định cỡ mẫu

Theo “Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS” của Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc [2] thì số quan sát (kích thước mẫu) cho phân tích nhân tố EFA ít nhất phải bằng 5 lần số biến trong phân tích nhân tố. Như vậy, với số biến trong phiếu khảo sát là 22 biến thì số quan sát (mẫu) phải đảm bảo điều kiện: $n \geq 5 \times 22 = 110$. Để đảm bảo số lượng phiếu điều tra hợp lý, tác giả tiến hành phát ra 120 phiếu khảo sát, thu về được 113 phiếu, trong đó có 3 phiếu thiếu thông tin bỏ loại bỏ. Số phiếu hợp lý đưa vào xử lý là 110 phiếu.

Dùng phiếu điều tra với những câu hỏi đã được chuẩn bị trước nhằm thu thập ý kiến đánh giá nhân viên về điều kiện lao động tại Công ty, từ đó cho biết mức độ đánh giá về các nhân tố thu được điều kiện lao động và nhân tố nào ảnh hưởng đến mức độ đánh giá chung về điều kiện lao động của người lao động nhất.

- Thiết kế bảng hỏi

+ Phần I: Bảng hỏi được thực hiện trên thang đo đã được lựa chọn với việc thực hiện các tiêu chí trong điều kiện lao động. Nội dung và các biến quan sát trong nhân tố được hiểu chính xác sao cho phù hợp. Thang đo Likert được dùng để sắp xếp từ

nhỏ đến lớn với phát biểu (1: Hoàn toàn không đồng ý, 2: Không đồng ý, 3: Trung lập, 4: Đồng ý, 5: Hoàn toàn đồng ý).

+ Phần II: Thông tin cá nhân của người đi thực khảo sát.

4.2. Phương pháp phân tích và xử lý số liệu

Các dữ liệu sau khi thu thập được làm sạch và xử lý bằng phần mềm SPSS 22.0

- Phương pháp thống kê mô tả được sử dụng nhằm phân tích, đánh giá các điểm chung và điểm khác nhau giữa các thông tin thống kê ban đầu. Sau đó các biến quan sát đánh giá sẽ được phân tích bằng phương pháp định lượng và các kiểm định cần thiết để giải quyết mục tiêu nghiên cứu đưa ra.

- Phân tích độ tin cậy (hệ số Cronbach's Alpha) để kiểm tra xem biến quan sát nào có đóng góp vào việc đo lường mức độ đánh giá của nhân viên và biến quan sát nào không. Theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2005) thì nhiều nhà nghiên cứu đồng ý rằng Cronbach's alpha từ 0,8 đến gần 1 là thang đo lường tốt, từ 0,7 đến gần 0,8 là sử dụng được và trên 0,6 trong trường hợp biến nghiên cứu là mới thì vẫn chấp nhận được khảo sát. Đối với nghiên cứu này, nhóm đem báo độ tin cậy của thang đo nhân tố nào có Cronbach's alpha lớn hơn 0,6 thì mới được xem là thang đo có độ tin cậy và được giữ lại. Ngoài ra, các biến có hệ số tương quan từng biến nhỏ hơn 0,3 sẽ bị loại. Sau khi độ tin cậy đạt yêu cầu, dùng phân tích nhân tố khám phá EFA để xác định đâu là những tiêu chí quan trọng nhất mà Công ty cần quan tâm.

- Phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA) để rút trích các nhân tố tác động đến mức độ đánh giá chung về điều kiện lao động để chúng có ý nghĩa hơn những vốn chỉ ảnh hưởng đến thông tin của tập biến ban đầu.

Theo Hair (1998), trong phân tích EFA, hệ số tải nhân tố có giá trị lớn hơn 0,5 được xem là có ý nghĩa thực tế. KMO (Kaiser – Meyer – Olkin) là chỉ số thể hiện mức độ phù hợp của phương pháp EFA, hệ số KMO từ 0,5 đến 1 thì phân tích được coi là phù hợp.

Theo Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2005), kiểm định Bartlett (Bartlett's test) xem xét giả thiết H_0 để kiểm tra quan bằng 0 trong tổng thể. Nếu như kiểm định có ý nghĩa thống kê, tức là $\text{sig.} < 0,5$ thì quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể.

Tóm lại, phân tích nhân tố khám phá phải đáp ứng các điều kiện:

- + Hệ số tin cậy nhân tố $> 0,5$
- + $0,5 \leq KMO \leq 1$
- + Kiểm định Bartlett có $\text{sig} < 0,05$
- + Phần trăm sai rút trích Total Variance Explained $> 50\%$
- + Eigenvalue > 1

- Kiểm định tương quan giữa các nhân tố để chọn và các nhân tố phải thu được xác định mối quan hệ giữa biến để chọn với biến phải thu được, phần còn lại cho việc phân tích hồi quy đa biến. Biến để chọn nào không có mối quan hệ với biến phải thu được thì không đưa vào mô hình hồi quy.

- Sử dụng mô hình hồi quy đa biến để đo lường mức độ tác động của các nhân tố được rút trích đến đánh giá của người lao động về điều kiện lao động tại Công ty.

- Sử dụng kiểm định One - sample t test để kiểm định mức độ đánh giá của người lao động đối với nhóm nhân tố bằng giá trị trung bình.

- Sử dụng kiểm định Independent - sample t test để so sánh sự khác biệt trong đánh giá về điều kiện lao động giữa các nhóm đối tượng nhân viên theo giới tính.

- Sử dụng kiểm định One - way ANOVA để so sánh sự khác biệt trong đánh giá về điều kiện lao động giữa các nhóm đối tượng nhân viên theo độ tuổi và thời gian làm việc.

5. Kết luận đề tài

Nội dung chính của khóa luận được trình bày thành 3 chương:

Chương I: Cơ sở lý luận và thực tiễn về điều kiện lao động trong doanh nghiệp

Chương II: Thực trạng điều kiện lao động tại Công ty cổ phần Sông Phú Bài

Chương III: Giải pháp cải thiện điều kiện lao động tại Công ty Cổ phần Sông Phú Bài

PHẦN II: NỘI DUNG VÀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ ĐIỀU KIỆN LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP

1.1. Lý luận chung về điều kiện lao động trong doanh nghiệp

1.1.1 Một số khái niệm cơ bản

1.1.1.1 Môi trường lao động

Theo định nghĩa của Luật Bảo vệ môi trường: “Môi trường là hệ thống các yếu tố vật chất tự nhiên và nhân tạo có tác động đến đời sống con người và phát triển của con người và sinh vật”. [3]

Từ định nghĩa trên, ta thấy rằng, môi trường lao động là phạm vi ảnh hưởng của con người trong môi trường sống của con người. Môi trường lao động gồm: Các yếu tố tự nhiên trong lao động (ánh sáng, khí hậu, vệ sinh...) và các yếu tố xã hội trong lao động (quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động, quan hệ giữa người lao động với nhau..)

1.1.1.2 Điều kiện lao động

Điều kiện lao động là tổng thể các yếu tố kỹ thuật, tổ chức lao động, kinh tế, xã hội, tự nhiên, môi trường và văn hóa xung quanh con người nơi làm việc. Điều kiện lao động thể hiện qua quá trình công nghệ, công cụ lao động, điều kiện lao động, năng lực của người lao động và sự tác động qua lại giữa các yếu tố trên tạo nên điều kiện làm việc của con người trong quá trình lao động sản xuất. [4]

Điều kiện lao động nơi làm việc là tập hợp các yếu tố của môi trường lao động (các yếu tố: Vệ sinh, tâm sinh lý, tâm sinh lý xã hội và thềm mễ) có tác động lên trạng thái chức năng của cá thể con người, khả năng làm việc, thái độ lao động, sức khỏe, quá trình sản xuất sức lao động và hiệu quả của họ trong hiện tại cũng như lâu dài. [5]

Như vậy, điều kiện lao động là khái niệm rộng và là tổng thể các yếu tố (công cụ, phương tiện lao động, điều kiện lao động, quá trình công nghệ và môi trường lao động), các quá trình lao động khác nhau sẽ tạo nên môi trường lao động rất khác nhau,

và do đó mức độ tác động của chúng đến người lao động cũng sẽ khác nhau. Trong quá trình nghiên cứu cần có các giải pháp kỹ thuật để cải thiện điều kiện lao động cho người lao động, tuân thủ các tiêu chuẩn vệ sinh môi trường, vệ sinh xây dựng, các tiêu chuẩn tuân thủ các nội dung làm việc để hạn chế những nguy cơ xấu đến sức khỏe đồng thời nâng cao tinh thần làm việc của họ.

1.1.1.3 Cải thiện điều kiện lao động

Cải thiện điều kiện lao động là làm thế nào để đưa các yếu tố của điều kiện lao động vào trạng thái tốt nhất, tức là ưu nhất để chúng không gây ảnh hưởng xấu đến người lao động và môi trường xung quanh. Người ta cho rằng chúng còn có tác động thúc đẩy công suất sức khỏe, nâng cao khả năng làm việc của người lao động. Cải thiện điều kiện lao động có ý nghĩa quan trọng trong thực tiễn lao động khoa học.

1.1.2 Các nhân tố cấu thành điều kiện lao động trong doanh nghiệp

1.1.2.1 Nhóm các nhân tố thuộc về Vệ sinh - Y tế

- Điều kiện vi khí hậu (nhiệt độ, độ ẩm, tốc độ chuyển động...) [6]

Vi khí hậu là trạng thái lý học của không khí trong không gian thu hẹp gồm các yếu tố nhiệt độ, độ ẩm, bức xạ nhiệt và vận tốc chuyển động không khí. Điều kiện vi khí hậu trong sản xuất phụ thuộc vào tính chất của quá trình công nghệ và khí hậu địa phương.

Vệ sinh và sức khỏe, vi khí hậu có ảnh hưởng đến sức khỏe, bệnh tật của công nhân. Làm việc lâu trong điều kiện vi khí hậu lạnh và ẩm có thể mắc bệnh thấp khớp, viêm đường hô hấp trên, viêm phổi và làm cho bệnh lao nặng thêm.

Vi khí hậu lạnh và khô làm cho rời rạc và lỏng lẻo thêm trầm trọng, gây khô niêm mạc, nứt nẻ da. Vi khí hậu nóng ẩm làm giảm khả năng bay hơi mồ hôi, gây ra rời rạc và lỏng lẻo, tăng nguy cơ bệnh tật, làm cho mệt mỏi xuất hiện sớm, nó còn tạo điều kiện cho vi sinh vật phát triển, gây các bệnh ngoài da.

Tùy theo tính chất của nhiệt của quá trình sản xuất người ta chia ra 3 loại vi khí hậu sau:

+Vi khí hậu tổng hợp đối với môi trường: Nhiệt độ ra khoảng 20 kcal/m³h (trong trường hợp khí, đất...).

+Vi khí hậu nóng: Nhiệt độ ra nhiệt độ 20 kcal/m³h (trong trường hợp đúc, rèn, cán, luyện kim...).

+Vi khí hậu lạnh: Nhiệt độ ra dưới 20 kcal/m³h (trong trường hợp lên men rượu bia, nhà bếp lạnh, chiller và bể bơi nước lạnh...).

- Tiếng ồn, rung động, siêu âm

Là môi trường âm thanh hiện đang gây cảm giác khó chịu cho người nghe. Tiếng ồn đang trở thành mối đe dọa lớn và môi trường xuyên suốt với con người. Nếu môi trường tiếng ồn vượt quá ngưỡng cho phép của con người (55 dB(A)) nó sẽ làm đau đầu, mất ngủ, gây ảnh hưởng xấu đến hệ thống kinh trung ương, tim mạch, tiêu hóa...Như vậy môi trường âm thanh hiện nay, rung động là tác động đến thính giác. Nó có thể làm cho con người ta mất môi trường thính giác và điếc dần. Làm việc trong điều kiện ồn ào, năng suất có thể giảm từ 10-20%. Đặc biệt với lao động trí óc, tiếng ồn thất số là một kẻ thù nguy hiểm.

- Đặc điểm trong sản xuất

Môi trường có những yếu tố đặc điểm trong sản xuất bao gồm những yếu tố đặc điểm gây ảnh hưởng đến sức khỏe của người lao động như: Hóa chất là các nguyên tố hóa học, các hợp chất và hỗn hợp có bản chất tự nhiên hay tổng hợp. Hóa chất khác nhau có đặc tính khác nhau, chủ yếu một lượng lớn ngấm xâm nhập vào cơ thể cũng gây tác động đến sức khỏe, nguy hiểm là gây nhiễm độc cấp tính hoặc nhiễm độc mãn tính, có thể gây ảnh hưởng đến thế hệ tiếp theo, gây ung thư...Thường phải biết thì các tác động của hóa chất như là bụi, sương mù, khói độc hại và khí với kích thước mà mắt thường khó có thể nhìn thấy được.

- Tia bức xạ và điện từ trường cao

Bức xạ nhiệt do bức xạ mặt trời và các tia nhiệt phát ra từ các thiết bị máy móc, tạo nên những mức độ nóng khác nhau. Mức độ chiếu sáng của con người là 1calo/m²/phút. Số liệu thông khí được trình bày với tốc độ chuyển động của không khí đo bằng m/s. Nếu vận tốc này quá nhanh hay quá chậm cũng gây ra những thay đổi về sinh lý trong cơ thể.