

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



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

ĐỀ TÀI

**THỰC TRẠNG ĐIỀU KIỆN LAO ĐỘNG TẠI
CÔNG TY TNHH HỢP THÀNH**

PHAN THỊ TRANG

Khóa học: 2015-2019

ĐẠI HỌC HUẾ

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



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

ĐỀ TÀI

**THỰC TRẠNG ĐẦU TƯ KIẾN LẠO ĐÓNG TÀI
CÔNG TY TNHH HỢP THÀNH**

Sinh viên thực hiện:

Phan Thị Trang

Lớp: K49D-QTKD

Khóa học: 2015-2019

Giảng viên hướng dẫn:

TS. Hoàng Trọng Hùng

Huế 12/2018

LỜI CẢM ƠN

Trong suốt bốn năm được đào tạo tại trường Đại học Kinh tế Huế, tôi đã được học những học phần bổ ích, trang bị thêm cho tôi những kiến thức lý thuyết và chuyên ngành Quản trị kinh doanh. Thông qua quá trình thực tập tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn Hiệp Thành tại Thành phố Huế đã giúp tôi áp dụng những kiến thức đã được tích lũy trong suốt bốn năm vào thực tiễn, tạo tiền đề cho tôi hoàn thành bài khóa luận tốt nghiệp này. Để có thể hoàn thành bài khóa luận tốt nghiệp này, ngoài sự nỗ lực của bản thân còn là sự quan tâm, tận tình giúp đỡ của tất cả mọi người trong suốt thời gian thực tập.

Trước hết, tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến TS. Hoàng Trọng Hùng đã tận tình giúp đỡ tôi trong suốt thời gian thực tập. Tôi đã được giảng viên hướng dẫn góp ý rất nhiệt tình về việc chọn đề tài, cách trình bày nội dung bài khóa luận cũng như các nội dung có liên quan đến đề tài để tôi có thể hoàn thiện đề tài một cách trọn vẹn nhất.

Tôi xin chân thành cảm ơn các giảng viên trường Đại học Kinh tế Huế đã truyền đạt cho tôi những kiến thức và kinh nghiệm quý báu trong suốt bốn năm học tại trường.

Tôi xin chân thành cảm ơn Ban Giám Đốc và các cán bộ, nhân viên của Công ty Trách nhiệm hữu hạn Hiệp Thành tại Thành phố Huế đã tạo điều kiện thuận lợi cho tôi được thực tập tại đây.

Cuối cùng, tôi xin gửi lời cảm ơn đến tất cả người thân và bạn bè đã đồng hành, giúp đỡ tôi có thể hoàn thành khóa luận tốt nghiệp này.

Xin chân thành cảm ơn!

Huế, ngày 30 tháng 12 năm 2018

Sinh viên

PHAN THỊ TRANG

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

DN:	Doanh nghiệp
NLĐ:	Người lao động
TNHH:	Trách nhiệm hữu hạn
ĐKLĐ:	Điều kiện lao động
SXKD:	Sản xuất kinh doanh
BHXH:	Bảo hiểm xã hội
TNLD-BNN:	Tai nạn lao động – Bệnh nghề nghiệp
THPP:	Trung tâm phúc thông

MỤC LỤC

PHẦN I: ĐẶT VẤN ĐỀ	1
1. Lý do chọn đề tài	1
2. Mục tiêu nghiên cứu	2
2.1. Mục tiêu tổng quát	2
2.2. Mục tiêu cụ thể	2
3. Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu	2
3.1. Đối tượng nghiên cứu	2
3.2. Phạm vi nghiên cứu	2
4. Phương pháp nghiên cứu	3
4.1. Phương pháp thu thập số liệu	3
4.2. Phương pháp phân tích dữ liệu	4
5. Kết cấu đề tài	5
PHẦN II: NỘI DUNG VÀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU	6
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ ĐIỀU KIỆN LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP	6
1.1. Một số khái niệm cơ bản	6
1.2. Số cần thiết tối thiểu điều kiện lao động trong doanh nghiệp	7
1.3. Các yếu tố của điều kiện lao động	9
1.3.1. Nhóm các yếu tố thu nhập và Vệ sinh – y tế	9
1.3.2. Nhóm các yếu tố thu nhập và Thâm mĩ học	12
1.3.3. Nhóm các yếu tố thu nhập và Tâm - sinh lý lao động	13
1.3.4. Nhóm các yếu tố thu nhập và Tâm lý - xã hội:	15
1.3.5. Nhóm các yếu tố thu nhập và Điều kiện sống của người lao động	17
1.4. Mô hình nghiên cứu	18
1.4.1. Các nghiên cứu liên quan về tối thiểu điều kiện lao động trong công ty	18

1.4.2. Mô hình nghiên cứu để xuất.....	19
1.5. Thúc đẩy trình độ kỹ thuật lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam	21
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG VỀ ĐIỀU KIỆN LAO ĐỘNG TRONG CÔNG TY TNHH HỢP THÀNH	23
2.1. Tổng quan về Công ty TNHH Hợp Thành	23
2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển	23
2.1.2. Chức năng, lĩnh vực hoạt động của Công ty TNHH Hợp Thành	24
2.1.3. Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý của Công ty	26
2.2. Các nguồn lực của Công ty	27
2.2.1. Tình hình tài sản, nguồn vốn của Công ty qua 3 năm 2015-2017	27
2.2.2. Tình hình lao động của công ty trong 3 năm 2015 - 2017	31
2.2.3. Hệ thống cơ sở sản xuất, trang thiết bị	34
2.3. Tình hình kết quả hoạt động SXKD của Công ty qua 3 năm 2015-2017	36
2.4. Hệ thống an toàn và sinh lao động trong công ty	37
2.5. Phân tích thực trạng điều kiện lao động trong Công ty TNHH Hợp Thành	39
2.5.1. Điều kiện về chế độ làm việc, nghỉ ngơi	39
2.5.2. Điều kiện môi trường lao động trong Công ty TNHH Hợp Thành	40
2.5.2.1. Nhóm các yếu tố thuộc về vật sinh – y tế	40
2.5.2.2. Nhóm các yếu tố thuộc về thẩm mỹ học	42
2.5.2.3. Nhóm các yếu tố thuộc về tâm - sinh lý lao động	43
2.5.2.4. Nhóm các yếu tố thuộc về tâm lý - xã hội	43
2.5.2.5. Nhóm các yếu tố thuộc về điều kiện sống của người lao động	44
2.5.3. Ảnh hưởng của điều kiện lao động tới sức khỏe của người lao động trong Công ty TNHH Hợp Thành	44
2.6. Đánh giá của người lao động về điều kiện lao động trong công ty	45

2.6.1. Đo cđm tđng thđ đđu tra.....	45
2.6.1.1. Cđ cđu mđu theo giđi tính	45
2.6.1.2. Cđ cđu mđu theo đđ tuđi.....	46
2.6.1.3. Cđ cđu mđu theo thđi gian làm viđc.....	47
2.6.1.4. Cđ cđu mđu theo trđnh đđ hđc vđn	48
2.6.1.5. Cđ cđu mđu theo bđ phđn làm viđc	49
2.6.2. Kiđm tra đđ tin cđy Cronbach's alpha cđa các biđn phân tích.....	49
2.6.2.1. Cronbach's alpha cho thang đđ “Vđ sinh - Y đđ”	50
2.6.2.2. Cronbach's alpha cho thang đđ “Thđm mđ hđc”	51
2.6.2.3. Cronbach's alpha cho thang đđ “Tđm – sinh lý lao đđng”	52
2.6.2.4. Cronbach's alpha cho thang đđ “Tđm lý – xã hđi”	53
2.6.2.5. Cronbach's alpha cho thang đđ “Đđu kiđn sđng cđa ngđđi lao đđng”	54
2.6.2.6. Cronbach's alpha cho thang đđ “Kđt quđ làm viđc”	55
2.6.3. Phân tích nhđn tđ khđm phá (EFA – Exploratory Factor Analysis).....	55
2.6.4. Các biđn quan sát và hđ sđ tđi nhđn tđ	58
2.7. Đđnh giá cđa ngđđi lao đđng vđ đđu kiđn lao đđng tđi công ty TNHH Hiđp Thành	61
2.7.1. Đđnh giá cđa ngđđi lao đđng vđ nhđm nhđn tđ “Vđ sinh – y đđ”	61
2.7.2. Đđnh giá cđa ngđđi lao đđng vđ nhđm nhđn tđ “Thđm mđ hđc”	63
2.7.3. Đđnh giá cđa ngđđi lao đđng vđ nhđm nhđn tđ “Tđm sinh lý lao đđng”	66
2.7.4. Đđnh giá cđa ngđđi lao đđng vđ nhđm nhđn tđ “Tđm lý xã hđi”	68
2.8. Phân tích đđnh hđ đđng cđa đđu kiđn lao đđng đđn kđt quđ làm viđc cđa ngđđi lao đđng	75
2.8.1. Mđ hình đđu chđnh.....	75
2.8.2. Giđ thuyđt đđu chđnh.....	76

2.8.3. Xây dựng pháp quy trình hiring quy tuyển tính	77
2.8.4. Đánh giá phù hợp của mô hình hiring quy tuyển tính	78
2.8.5. Kiểm định các giả thuyết.....	79
2.9. Nhận xét chung về điều kiện lao động tại Công ty TNHH Hiệp Thành	80
CHƯƠNG 3: CÁC GIỚI PHÁP NHẬP M CỬ THIÊN ĐIỀU U KIẾN LAO ĐỘNG TRONG CÔNG TY TNHH HIỆP THÀNH.....	81
3.1. Định nghĩa của công ty trong thiên gian thiên	81
3.2. Giới pháp nhập m cử thiên điếu kiến lao động trong Công ty TNHH Hiệp Thành..	82
3.2.1. Giới pháp cho điếu kiến “Tâm lý xã hội”	83
3.2.2. Giới pháp cho điếu kiến “Thẩm mĩ học”	83
3.2.3. Giới pháp cho “Điều kiện sống của người lao động”	84
3.2.4. Giới pháp cho điếu kiến “Tâm sinh lý lao động”	84
3.2.5. Các giới pháp khác.....	85
PHẦN III: KIẾN NGHỊ VÀ KẾT LUẬN.....	87
1. Kết luận.....	87
2. Kiến nghị	87

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1. Tình hình tài sản, nguồn vốn của Công ty qua 3 năm 2015-2017	29
Bảng 2.2. Tình hình lao động của công ty trong 3 năm 2015 - 2017	32
Bảng 2.3. Mất số máy móc, thiết bị của công ty nhập năm 2016	35
Bảng 2.4. Tình hình kết quả hoạt động SXKD của Công ty qua 3 năm 2015-2017	37
Bảng 2.5. Mất số thiết bị bỏ bỏ lao động nhập 2017	39
Bảng 2.6. Bảng khảo sát tình hình sức khỏe của người lao động	44
Bảng 2.7. Kết quả phân tích Cronbach's Alpha của thang đo "Vệ sinh - Y tế"	50
Bảng 2.8. Kết quả phân tích Cronbach's Alpha của thang đo "Thẩm mĩ học"	51
Bảng 2.9. Kết quả phân tích Cronbach's Alpha của thang đo "Tâm - sinh lý lao động"	52
Bảng 2.10. Kết quả phân tích Cronbach's Alpha của thang đo "Tâm lý - xã hội"	53
Bảng 2.11. Kết quả phân tích Cronbach's Alpha của thang đo "Điều kiện sống của người lao động"	54
Bảng 2.12. Kết quả phân tích Cronbach's Alpha của thang đo "Kết quả làm việc"	55
Bảng 2.13. Kết quả phân tích nhân tố	56
Bảng 2.14. Kết quả phân tích nhân tố "Kết quả làm việc"	57
Bảng 2.15. Các biến quan sát và hệ số tải nhân tố	59
Bảng 2.16. Đánh giá của người lao động về nhóm nhân tố "Vệ sinh - y tế"	61
Bảng 2.17. Kiểm định One Sample T-test đối với nhóm nhân tố "Vệ sinh - y tế"	62
Bảng 2.18. Đánh giá của người lao động về nhóm nhân tố "Thẩm mĩ học"	63
Bảng 2.19. Kiểm định One Sample T-test đối với nhóm nhân tố "Thẩm mĩ học"	65
Bảng 2.20. Đánh giá của người lao động về nhóm nhân tố "Tâm sinh lý lao động"	66
Bảng 2.21. Kiểm định One Sample T-test đối với nhóm nhân tố "Tâm sinh lý lao động"	67

Bảng 2.22. Đánh giá của người lao động về nhóm nhân tố “Tâm lý xã hội”	68
Bảng 2.23. Kiểm định One Sample T-test đối với nhóm nhân tố “Tâm lý xã hội”	70
Bảng 2.24. Đánh giá của người lao động về nhóm nhân tố “Điều kiện sống của NLĐ”	71
Bảng 2.25. Kiểm định One Sample T-test đối với nhóm nhân tố “Điều kiện sống của NLĐ”	72
Bảng 2.26. Đánh giá của người lao động về “Kết quả làm việc”	73
Bảng 2.27. Kiểm định One Sample T-test đối với “Kết quả làm việc”	74
Bảng 2.28. Kết quả hồi quy sử dụng phương pháp Enter	77
Bảng 2.29. Đánh giá độ phù hợp của mô hình hồi quy	78

Trình Đại học Kinh tế Huế

DANH MỤC SƠ ĐỒ VÀ BIỂU ĐỒ

Sơ đồ 1.1. Mô hình lý thuyết các nhóm nhân tố trong điều kiện lao động của PGS.TS Đỗ Minh Cường.....	19
Sơ đồ 1.2. Mô hình nghiên cứu đề xuất.....	20
Sơ đồ 2.1. Sơ đồ bộ máy quản lý Công Ty TNHH Hiệp Thành	27
Biểu đồ 2.1. Các câu hỏi điều tra theo giới tính.....	45
Biểu đồ 2.2. Các câu hỏi điều tra theo độ tuổi.....	46
Biểu đồ 2.3. Các câu hỏi điều tra theo thời gian làm việc	47
Biểu đồ 2.4. Các câu hỏi điều tra theo trình độ học vấn.....	48
Biểu đồ 2.5. Các câu hỏi điều tra theo bộ phận làm việc.....	49
Sơ đồ 2.2. Mô hình nghiên cứu đã được điều chỉnh.....	75

PHẦN I: ĐẶT VẤN ĐỀ

1. Lý do chọn đề tài

Người nhân lực có vai trò và vị trí rất quan trọng trong mọi doanh nghiệp (DN). Mọi DN có mục tiêu riêng nhưng đều hướng tới một đích chung là không ngừng phát triển và phát triển một cách bền vững. Và con người là tài sản quý nhất của DN, là bản động hành của DN trên con đường đi tới đích. Một DN muốn thành công ngoài tầm bao có nguồn vốn mạnh, công nghệ hiện đại, cơ sở hạ tầng vững chắc, sản phẩm và dịch vụ phù hợp nhu cầu thị trường... thì DN còn cần thiết phải có nguồn nhân lực chất lượng, trình độ, tinh thần và nhiệt huyết để hành cùng với DN. Một khi người lao động làm việc nhiệt tình, năng suất và hiệu quả công việc cao thì các mục tiêu của tổ chức sẽ dễ dàng đạt được hơn, từ đó tạo thuận lợi cho DN không ngừng phát triển.

Trong nền kinh tế thị trường hiện nay, một DN khi bắt đầu vào hoạt động đầu tiên tài và giá trị vững vững thì phải đạt ra mục tiêu đó là tăng năng suất lao động, nâng cao chất lượng sản phẩm và giá thành sản xuất hợp lý. Tuy nhiên trên thực tế, theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) ước tính mỗi năm số người chết do tai nạn và bệnh liên quan đến nghề nghiệp toàn cầu là 2,34 triệu người, trong đó, số người chết do bệnh nghề nghiệp khoảng 2,02 triệu người, thiệt hại kinh tế khoảng 2.800 tỷ USD. Tại Việt Nam, theo Báo Lao động - Thương binh và Xã hội Công an toàn toàn lao động, trong năm 2017 trên toàn quốc đã xảy ra 8.956 vụ tai nạn lao động làm chết 928 người. Phần lớn nguyên nhân là do điều kiện lao động chưa được đảm bảo, trong quá trình sản xuất, các chủ DN luôn coi nguyên vật liệu trong đó có năng lượng, lúc nào cũng tìm cách đưa giá thấp nhất trên thị trường mà ít khi tính đến việc khai thác yếu tố về môi trường và con người. Việc sử dụng lao động cho thuê với giá rẻ của các chủ DN không tính đến các nguy hại có thể xảy ra khi điều kiện lao động căng thẳng ảnh hưởng xấu tới sức khỏe và năng suất lao động của người lao động.

Vì vậy điều kiện lao động là một trong những nhân tố quan trọng trong các doanh nghiệp sản xuất, xây dựng... và cần hoàn thiện hơn nữa, cải thiện hơn nữa để đảm bảo sức khỏe cho người lao động, để họ cống hiến hết mình cho doanh nghiệp, nó còn xem như là một yêu cầu vô điều kiện cho sự phát triển bền vững. Hơn nữa, Công ty TNHH Hiệp Thành có nhiều lao động làm việc lĩnh vực xây dựng, kết cấu... đây là

mặt trong ngành nghề có thể nói là nguy hiểm nên điều kiện lao động là điều mà công ty nên quan tâm để người lao động có thể yên tâm làm việc. Từ những thực trên, trong quá trình thực tập tại Công ty TNHH Hiệp Thành, tôi chọn đề tài **“Thực trạng điều kiện lao động tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn Hiệp Thành”** để làm khóa luận tốt nghiệp của mình.

2. Mục tiêu nghiên cứu

2.1. Mục tiêu tổng quát

Mục tiêu tổng quát của đề tài là dựa trên cơ sở phân tích, đánh giá thực trạng để đưa ra các giải pháp cải thiện điều kiện lao động trong công ty TNHH Hiệp Thành.

2.2. Mục tiêu cụ thể

- Hệ thống hóa các vấn đề lý luận và thực tiễn về điều kiện lao động trong doanh nghiệp.
- Phân tích thực trạng điều kiện lao động tại Công ty TNHH Hiệp Thành.
- Phân tích những ảnh hưởng của điều kiện lao động đến kết quả làm việc của người lao động tại công ty.
- Đề xuất các giải pháp để cải thiện điều kiện lao động trong Công ty TNHH Hiệp Thành.

3. Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu là các nhóm yếu tố điều kiện lao động ảnh hưởng đến người lao động trong Công ty TNHH Hiệp Thành.
- Đối tượng điều tra là lao động trực tiếp đang làm việc tại Công ty TNHH Hiệp Thành.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi nội dung: nghiên cứu xoay quanh vấn đề điều kiện lao động, ảnh hưởng của nó đến người lao động, sự hài lòng của người lao động về điều kiện lao động trong công ty và giải pháp cải thiện điều kiện lao động trong doanh nghiệp.
- Phạm vi không gian: nghiên cứu được thực hiện tại các nơi làm việc thuộc Công ty TNHH Hiệp Thành.
- Phạm vi thời gian:

- + Số liệu thu thập được thu thập và phân tích cho giai đoạn 2015 – 2017.
- + Các số liệu số thập được thu thập từ tháng 10 – 12/2018.

4. Phương pháp nghiên cứu

4.1. Phương pháp thu thập số liệu

4.1.1. Số liệu thứ cấp

- Thông tin chung về Công ty TNHH Hiệp Thành: Lịch sử hình thành và phát triển, cơ sở vật chất, tình quan nguồn lao động, tình hình kết quả kinh doanh... được lấy từ phòng kế toán của công ty.

- Thông tin về nhóm các nhân tố của điều kiện lao động được tham khảo từ sách báo, internet, tạp chí các chuyên ngành đăng tải liên quan, tham khảo trên trang Đại Học Kinh Tế.

4.1.2. Số liệu sơ cấp

- Được thu thập trên cơ sở tiến hành điều tra phỏng vấn người lao động trực tiếp đang làm việc tại công ty.

4.1.2.1. Mẫu điều tra

- Kích thước mẫu:

Theo Hair và các cộng sự, đối với các nghiên cứu sơ cấp phương pháp phân tích nhân tố, kích thước mẫu thường được xác định dựa trên số biến quan sát cần phân tích. Thông thường, kích thước mẫu thường gấp 5 lần số biến quan sát trong thang đo và tốt nhất là gấp 10 lần số biến quan sát (Hair, Anderson, & Grabrowsky, 1979). Theo Pedhazud và Schmelkin (1991), phương pháp phân tích nhân tố cần tối thiểu 50 quan sát cho mỗi nhân tố (Pedhazur & Schmelkin, 1991). Tabachnick và Fidell (1996) cho rằng, một nguyên tắc tổng quát tốt nhất cho phân tích nhân tố là cần ít nhất 300 quan sát. Tabachnick và Fidell cũng đưa ra những gợi ý cho kích thước tối thiểu của phương pháp phân tích nhân tố: số quan sát 50 là rất tốt, 100 là tốt, 200 là kích thước bình quân, 300 là tốt, 500 là rất tốt và hoàn hảo nếu như mẫu bao gồm 1.000 quan sát (Tabachnick & Fidell, 1996).

Theo “ Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS” của Hoàng Trọng - Chu Nguyễn Mộng Ngọc: số mẫu cần thiết để phân tích nhân tố phải lớn hơn hoặc bằng 5

lần số biến quan sát trong bảng hỏi để kết quả điều tra là có ý nghĩa. Như vậy kích cỡ mẫu phải đủ để đảm bảo điều kiện như sau:

$$N \geq 31 \times 5 \geq 155$$

Với số lượng 31 biến quan sát trong bảng hỏi và phải đảm bảo tính phân phối chuẩn, đưa vào thời gian và nguồn lực tối thiểu cần điều tra 155 mẫu điều tra, tiến hành phỏng vấn thông qua bảng hỏi đã được xây dựng sẵn để đo lường các yếu tố tác động đến sự hài lòng của nhân viên về điều kiện lao động trong Công Ty TNHH Hiệp Thành. Tuy nhiên, để đảm bảo độ chính xác cũng như mức độ thu hồi lại bảng hỏi, tôi tiến hành điều tra với số lượng bảng hỏi phát ra là 190 mẫu, thu về 173 bảng hỏi hợp lệ, 17 bảng không hợp lệ. Trong nghiên cứu mẫu càng lớn thì độ tin cậy càng cao, tôi quyết định lấy 173 mẫu để tiến hành nghiên cứu.

- Phương pháp chọn mẫu(*):

Hiện công ty đang có 440 lao động làm việc ở các khu vực như: Phú Bài, Phú Đa, Huyện Song, Đội hực Luật, Đội hực Ngoài ng... Trong đó có 379 người là lao động trực tiếp. Tuy nhiên do mỗi khu vực có điều kiện làm việc khác nhau và số lao động trực tiếp tại mỗi khu vực cũng chênh lệch nhau, trong đó khu vực Phú Bài có số lao động trực tiếp nhiều nhất với 236 người. Nên để thuận tiện cho việc nghiên cứu, tôi quyết định chọn khu vực Phú Bài để điều tra. Và nghiên cứu lại chọn phương pháp thuận tiện. Theo đó, tôi đã chọn ra 190 người trong khu vực để điều tra.

4.1.2.2. Điều tra phỏng vấn bảng hỏi

Dùng phiếu điều tra với những câu hỏi đã chuẩn bị trước nhằm thu thập ý kiến người là lao động trong Công ty.

4.2. Phương pháp phân tích dữ liệu

Phương pháp phân tích dữ liệu sẽ được trong khóa luận bao gồm:

- Kiểm định độ tin cậy của thang đo: Các thang đo trong mô hình nghiên cứu được kiểm định độ tin cậy thông qua hệ số Cronbach's Alpha. Theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2005), hệ số Cronbach's alpha từ 0,6 trở lên là có thể sử dụng được, để biết là đối với những thang đo đo lường các khái niệm mới.

- Phương pháp thống kê mô tả nhằm mô tả những đặc tính cơ bản của dữ liệu thu thập được từ nghiên cứu thực nghiệm qua các cách thức khác nhau.

- Phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA – Exploratory Factor Analysis) nhằm sắp xếp lại các biến quan sát và phân nhóm các biến quan sát vào các nhân tố dựa trên dữ liệu thực tế thu thập được để đánh giá cấu trúc của lao động đối với các yếu tố điều kiện lao động như môi trường, an toàn. Phân tích nhân tố được xem là thích hợp khi: giá trị hệ số KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) lớn hơn 0,5. Các hệ số tải nhân tố (Factor loading) nhỏ hơn 0,55 bỏ loại, vì theo Hair & cộng sự (1998), Factor loading > 0,3 được xem là mức tối thiểu, Factor loading > 0,4 được xem là quan trọng, > 0,5 được xem là có ý nghĩa thống kê. Hair & cộng sự (1998) cũng khuyên rằng: Nếu chọn tiêu chuẩn Factor loading > 0,3 thì cỡ mẫu ít nhất là 0,3, nếu cỡ mẫu khoảng 100 thì nên chọn tiêu chuẩn Factor loading > 0,55, nếu cỡ mẫu khoảng 50 thì Factor loading phải > 0,75. Vì vậy cỡ mẫu là 165 nên đủ tài liệu để chọn tiêu chuẩn là > 0,55. Điều đáng khi Eigenvalue lớn hơn 1 và tổng phương sai trích lớn hơn 50% (Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2005).

- Phương pháp phân tích hồi quy đa biến nhằm xác định các yếu tố điều kiện lao động như môi trường, an toàn, năng suất lao động cũng như kết quả làm việc của người lao động trong tập thể Công ty TNHH Hiệp Thành.

- Kiểm định giả thuyết thống kê nhằm đánh giá độ tin cậy và ý nghĩa thống kê của các kết quả nghiên cứu định lượng.

5. Kết cấu đề tài

Ngoài các phần mở đầu, danh mục chữ viết tắt, danh mục sơ đồ, bảng biểu, phần kết luận, kết luận, tài liệu tham khảo và phụ lục, nghiên cứu này gồm 3 chương:

Chương I: Cơ sở lý luận và thực tiễn về điều kiện lao động trong Công ty.

Chương II: Thực trạng về điều kiện lao động trong Công ty TNHH Hiệp Thành.

Chương III: Giải pháp nhằm cải thiện điều kiện lao động trong Công ty TNHH Hiệp Thành.

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. Một số khái niệm cơ bản

1.1.1. Khái niệm điều kiện lao động

Theo Bộ y tế và viện sức khỏe nghề nghiệp và môi trường: “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 khi làm việc. Điều kiện lao động thể hiện qua quá trình công nghệ, công cụ lao động, đổi mới công nghệ lao động, năng lực của người lao động và 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.

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. Tuy nhiên, cùng một quá trình lao động như nhau, nhưng do đặc tính đặc thù và tuân thủ các tiêu chuẩn về sinh môi trường, về sinh xây dựng, các tiêu chuẩn tổ chức nên làm việc, hoặc thực hiện các giải pháp cải thiện ... nên những tác động có hại của các yếu tố trên đối với sức khỏe của người lao động có thể hạn chế đến rất nhiều”.

Khái niệm ĐKLĐ từ khi con người làm việc đã được nói đến nhiều trong các công trình khoa học. Theo PGS – TS Đỗ Minh Cường – “Điều kiện lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam” NXBCTQG – 1996, trang 8: “ĐKLĐ từ khi con người làm việc là tập hợp các yếu tố của môi trường lao động (các yếu tố về sinh, tâm sinh lý, tâm lý xã hội và thẩm mỹ) có tác động lên trạng thái, chức năng của cơ thể con người, khả năng làm việc, thái độ lao động, sức khỏe, quá trình tái sản xuất lao động và hiệu quả của họ trong hiện tại cũng như về lâu dài”.

ĐKLĐ chịu sự tác động của các nhân tố như các nhân tố tự nhiên – thiên nhiên, kể cả các nhân tố địa lý và địa chất, các nhân tố kỹ thuật và tổ chức trong đó các phương tiện, đổi mới công nghệ và sản phẩm của lao động, các quá trình công nghệ, tổ chức

sản xuất, tổ chức lao động và quản lý, các nhân tố tâm lý – xã hội, kinh tế - chính trị, các quy phạm pháp luật.

1.1.2. Khái niệm công thức điều kiện lao động

Công thức 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. Ngược lại, chúng còn có tác động thúc đẩy công sức sức khỏe, nâng cao khả năng làm việc của người lao động.

Công thức các điều kiện lao động có một ý nghĩa rất quan trọng trong tổ chức lao động khoa học. Điều kiện lao động thuận lợi sẽ tạo tiền đề cho việc thực hiện có hiệu quả các quá trình lao động. Công thức điều kiện lao động còn nâng cao hứng thú trong lao động; tạo điều kiện cho việc giáo dục tinh thần lao động công sức nghĩa cho con người. Công thức ĐKLĐ là một nhân tố quan trọng để nâng cao năng suất lao động và bảo vệ sức khỏe cho người lao động.

1.1.3. Môi trường lao động

Môi trường lao động là tổng thể các yếu tố bao quanh một sinh thể hay quần thể sinh vật tác động lên cuộc sống. Môi trường bao gồm các yếu tố tự nhiên (đất đai, khí hậu), hệ sinh vật, động thực vật, cùng các yếu tố kinh tế xã hội (các hoạt động sản xuất, các quan hệ, phong tục tập quán, văn hóa...) hay theo quy định nghĩa về của Luật Bảo vệ môi trường thì môi trường bao gồm: “các yếu tố tự nhiên và các yếu tố vật chất, xã hội nhằm tạo ra quan hệ mật thiết với nhau bao quanh con người, có ảnh hưởng đến sản xuất sống tồn tại và phát triển của con người và tự nhiên”.

1.2. Sơ lược khái niệm điều kiện lao động trong doanh nghiệp

Như chúng ta đã biết, ĐKLĐ có ảnh hưởng rất lớn đến người lao động. Để có thể làm việc trong điều kiện lao động tốt, thuận lợi. Sức khỏe của người lao động được đảm bảo, họ sẽ hăng hái tham gia lao động sản xuất, làm cho năng suất lao động cao. Ngược lại, ĐKLĐ không tốt, không thuận lợi làm cho sức khỏe của công nhân bị giảm sút, quá trình lao động bị ngừng trệ, năng suất lao động thấp ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất chung của doanh nghiệp.

Tuy nhiên không phải chỉ doanh nghiệp nào cũng nhận thức rõ vấn đề này để cải thiện tình trạng ĐKLĐ. Trên thực tế không ít chỉ doanh nghiệp chỉ quan tâm đến lợi ích trước mắt mà không quan tâm đến ĐKLĐ khiến cho chúng trở thành những yếu tố nguy hại đến sức khỏe của người lao động.

Tổng hợp lý do trên cho thấy vấn đề cải thiện ĐKLĐ trong các doanh nghiệp là vô cùng cần thiết và cấp bách, đòi hỏi không chỉ người sử dụng lao động, người lao động mà các cấp, các ngành phải quan tâm.

1.2.1. Sự cần thiết đối với người lao động:

Người lao động là người chịu ảnh hưởng trực tiếp từ điều kiện lao động. ĐKLĐ thuận lợi thì sức khỏe của người lao động được đảm bảo, họ có thể an tâm lao động sản xuất, tăng thu nhập để nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho bản thân và gia đình. Ngược lại, ĐKLĐ không tốt, không đảm bảo làm cho sức khỏe của người công nhân giảm sút, sản xuất bị ngưng trệ, thu nhập của họ thấp, đời sống vật chất, tinh thần gặp nhiều khó khăn do đó cải thiện ĐKLĐ đối với người lao động là vô cùng cần thiết.

1.2.2. Sự cần thiết đối với chủ doanh nghiệp:

Mục tiêu cuối cùng của doanh nghiệp là lợi nhuận đa dạng và nhu cầu. Lợi nhuận chỉ có được khi quá trình lao động được đảm bảo và liên tục, muốn vậy chủ doanh nghiệp phải thực hiện tốt các lao động khoa học, trang bị phương tiện bảo hộ cá nhân, tiến hành hiện đại hóa, tự động hóa công nghệ và dây chuyền sản xuất, môi trường vi khí hậu: (nhiệt độ, độ ẩm, ánh sáng...) phải phù hợp theo tiêu chuẩn quy định. Nếu thực hiện được tất cả những điều trên thì cải thiện tình trạng ĐKLĐ thì mục tiêu của doanh nghiệp sẽ nhanh chóng đạt được.

1.2.3. Sự cần thiết đối với xã hội:

Khi điều kiện lao động được cải thiện. Điều đó có nghĩa là: Tại nơi lao động – Bên cạnh việc giảm bớt, tính mạng người lao động được bảo vệ làm giảm chi phí của quỹ BHXH và việc chi trả trợ cấp cho TNLĐ-BNN. Mặt khác khi môi trường lao động an toàn, sản xuất diễn ra liên tục, năng suất lao động tăng cao tạo ra nhiều của cải, vật chất cho xã hội kéo theo các khoản thu và thuế của nhà nước cũng được

tăng lên, điều cần nhận ra là tạo ra một xã hội công nghiệp phát triển an toàn và bền vững.

1.3. Các yếu tố của môi trường lao động

1.3.1. Nhóm các yếu tố thuộc về Vật sinh – y tế

1.3.1.1. Vi khí hậu

Vi khí hậu là trạng thái vật lý của không khí trong không gian thu hẹp nơi làm việc, bao gồm các yếu tố: nhiệt độ (0°C), độ ẩm không khí (%), bức xạ nhiệt ($\text{cal}/\text{cm}^2/\text{phút}$) và tốc độ vận chuyển của không khí (m/s). Các yếu tố này phải đảm bảo giới hạn nhất định phù hợp với sinh lý con người. Vi khí hậu nóng là nơi có nhiệt độ bằng và lớn hơn 32°C (điều kiện lao động như 34°C , lao động nặng 30°C). Vi khí hậu lạnh là nơi có nhiệt độ bằng và nhỏ hơn 18°C (điều kiện lao động như 20°C , lao động nặng 16°C). Điều kiện khí hậu phù hợp vào quá trình công nghệ và khí hậu địa phương.

➤ Nhiệt độ:

Nhiệt độ là nguồn nhiệt tác động nên bề mặt năng lượng tự nhiên hoặc nhân tạo trong quá trình hoạt động sản xuất. Nhiệt độ thay đổi theo các địa điểm khác nhau, theo thời gian trong ngày, theo mùa và theo quy trình sản xuất. Nhiệt độ thích hợp cho môi trường không khí và các vật thể xung quanh con người.

Trong sản xuất có các nguồn sinh nhiệt chủ yếu sau:

- Nhiệt độ do công năng máy móc hoạt động sinh ra.
- Các lò đun, nung nấu.
- Hơi nóng từ các ống dẫn vật liệu, khe hở lò cao.
- Ánh sáng mặt trời, hệ thống chiếu sáng nhân tạo.
- Các thiết bị công nhân tạo ra khi làm việc.

➤ Độ ẩm:

- Độ ẩm là yếu tố ngoại cảnh ảnh hưởng đến sức khỏe công nhân.
 - + Độ ẩm tuyệt đối là lượng hơi nước (tính bằng gram) chứa trong một không khí.
 - + Độ ẩm tương đối là lượng hơi nước bão hòa (tính bằng gram) chứa trong một không khí ở một nhiệt độ nhất định.