

AN NINH CÔNG VIỆC CỦA LAO ĐỘNG NỮ TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG¹

NGUYỄN THỊ THANH HƯƠNG*
NGUYỄN XUÂN AN**

Tóm tắt: An ninh công việc có vai trò hết sức quan trọng đối với người lao động nữ làm việc trong các khu công nghiệp hiện nay. Dựa vào kết quả khảo sát tại 02 khu công nghiệp ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long, bài viết làm rõ một số khía cạnh liên quan đến sự hài lòng việc làm và chính sách an sinh đối với lao động nữ tại các khu công nghiệp vùng Đồng bằng sông Cửu Long. Bài viết cũng chỉ ra trách nhiệm an sinh xã hội của doanh nghiệp nhằm duy trì sự gắn bó với công việc của lao động nữ tại các khu công nghiệp hiện nay.

Từ khóa: an ninh công việc, lao động nữ trong khu công nghiệp, vùng Đồng bằng sông Cửu Long.

Nhận bài: 25/11/2024

Gửi phản biện: 20/2/2025

Duyệt đăng: 25/3/2025

1. Đặt vấn đề

Người lao động (LĐ) làm việc tại các khu công nghiệp (KCN) là một trong những đối tượng quan trọng nhất của các chính sách an sinh xã hội (ASXH). Vai trò của ASXH là hết sức quan trọng trong việc đảm bảo các phúc lợi xã hội, cũng như trợ giúp kịp thời cho người lao động trong các giai đoạn khác nhau trong cuộc sống. ASXH còn là một yếu tố đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo an ninh công việc (ANCV) của người lao động, thuật ngữ được hiểu là cảm nhận của người lao động rằng công việc của họ được đảm bảo (Hourie, Malul, và Bar-El, 2017). ANCV là kỳ vọng của một cá nhân về tính liên tục trong công việc của họ. Đó cũng là việc người lao động không bị thất nghiệp, hoặc rơi vào trạng thái thiếu việc làm, ở đó thu nhập của họ suy giảm và họ phải chịu những chi phí gián tiếp do thiếu việc làm gây ra như những ảnh hưởng đến tâm lý và địa vị xã hội của họ (Clark và Oswald, 1994; Frey và Stutzer, 2001; Davy và cộng sự, 1998). Bên cạnh đó, một số nhà nghiên cứu khác lại cho rằng, ANCV là khi một người lao động bị mất việc làm, họ có tự tin có thể

¹ Đây là sản phẩm của nghiên cứu “Vai trò của an sinh xã hội trong đảm bảo an ninh công việc cho lao động nữ tại các khu công nghiệp vùng Đồng bằng sông Cửu Long: Nghiên cứu trường hợp tại Cần Thơ và Kiên Giang” (FNF Việt Nam).

* Viện Nghiên cứu Phát triển bền vững Vùng, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.

** Viện Nghiên cứu Khoa học, Trường Đại học Hòa Bình.

nhANH chóng tìm được công việc mới có chất lượng tương đương hoặc nói đơn giản, là không lo lắng về việc bị mất việc (Wilthagen và Tros, 2004; Huang và cộng sự, 2012; Rosenblatt và Ruvio, 1996). Đặc biệt là lao động nữ, một trong những đối tượng dễ chịu tổn thương trong xã hội do quá trình phát triển kinh tế. Theo nghiên cứu của Barcucci và cộng sự (2021), 70% phụ nữ Việt Nam trong độ tuổi lao động tham gia lực lượng lao động, và trong giai đoạn 2010-2019 tỷ lệ lao động nữ làm việc trong khu vực công nghiệp tăng 8,2%. Trong các KCN ở Việt Nam, với đặc thù của các doanh nghiệp trong các KCN này chủ yếu là các ngành như dệt may, da giày, chế biến nông, thủy sản, lắp ráp linh kiện điện tử, đóng gói bao bì,... do đó tỷ lệ lao động nữ thường chiếm tỷ lệ cao hơn so với tỷ lệ nam giới. Lao động nữ tại các KCN thường chủ yếu là lao động di cư từ khắp các vùng nông thôn với độ tuổi trẻ từ 20-30 tuổi. Do vậy, các nhu cầu về ASXH như nhà ở, về điều kiện sống, về y tế, đời sống văn hóa, tinh thần, về nhà trẻ cho lao động nữ có con nhỏ,... của đối tượng này là rất lớn.

Trong bài viết này, khái niệm ANCV được sử dụng và giới hạn ở cấp độ cá nhân, đó là phản ánh những nhận thức và đánh giá chủ quan của từng cá nhân về việc duy trì và phát triển công việc hiện tại, cũng như khả năng tìm kiếm công việc thay thế trong tương lai.

Đối với vùng Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL), tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động của khu vực ĐBSCL luôn nằm trong mức cao nhất của cả nước trong giai đoạn từ 2018 đến 2022. Do sự ảnh hưởng nặng nề của đại dịch COVID-19, trong vòng ba năm từ 2020 đến 2022, tỷ lệ này cao hơn trung bình của cả nước và chỉ sau vùng Đông Nam Bộ, nơi có nhiều KCN và hoạt động sản xuất, thương mại nhất cả nước (Tổng cục Thống kê, 2023). So sánh trong nhóm lao động nữ theo vùng theo tính toán sơ bộ năm 2022, kết quả thống kê chỉ ra rằng tỷ lệ lao động nữ thất nghiệp ở vùng ĐBSCL là cao nhất cả nước (3,02%) (Tổng cục Thống kê, 2023). Như vậy, vấn đề giải quyết việc làm cho lao động nữ tại khu vực ĐBSCL nói riêng và cả nước nói chung là một vấn đề rất cấp thiết và cần được quan tâm hơn nữa để đảm bảo ANCV của nhóm lao động quan trọng này, cũng như để giải quyết vấn đề bình đẳng giới trong nền kinh tế hướng đến phát triển bền vững theo như mục tiêu phát triển bền vững của Liên Hiệp Quốc đến năm 2030.

Việc nghiên cứu về vai trò của ASXH trong đảm bảo ANCV cho lao động nữ tại các KCN ở vùng ĐBSCL là hết sức cần thiết trong mục tiêu phát triển bền vững. Do vậy, nghiên cứu này tìm hiểu ANCV của lao động nữ tại các KCN vùng ĐBSCL.

2. Phương pháp

Mẫu nghiên cứu được tiến hành tại 02 KCN trên Trà Nóc 1 và Thạnh Lộc trên địa bàn 02 tỉnh/thành phố ở vùng ĐBSCL là Cần Thơ và Kiên Giang. Nghiên cứu thực hiện điều tra bằng bảng hỏi, mẫu nghiên cứu được lựa chọn bằng phương pháp lấy mẫu mục đích với số lượng là 240 LĐ nữ, trong đó lựa chọn 120 LĐ nữ tại mỗi KCN. Đây là số lượng đảm bảo tính khả thi về mặt tài chính của nghiên cứu. Với mẫu nghiên cứu định tính, nghiên cứu sử dụng phương pháp phỏng vấn sâu thảo luận nhóm với mẫu nghiên cứu được xác định dựa trên phương pháp lấy mẫu mục đích. Số lượng mẫu phỏng vấn sâu là 23 người, trong đó có 15 đại diện doanh nghiệp và 04 LĐ nữ. Trong khi đó, mẫu thảo luận nhóm là 36 người, cụ thể như sau: (1) KCN Trà Nóc 1: nhóm cơ quan quản lý về ASXH có 05

người, nhóm Liên đoàn lao động và công đoàn doanh nghiệp là 07 người, nhóm LĐ nữ là 08 người; (2) KCN Thạnh Lộc: nhóm cơ quan quản lý về ASXH có 02 người, nhóm Ban quản lý KCN là 03 người, nhóm Liên đoàn lao động và công đoàn doanh nghiệp là 03 người, nhóm LĐ nữ là 08 người. Nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích hồi quy tuyến tính bội để xem xét vai trò dựa trên xác định tác động của các nhóm yếu tố của ASXH đến ANCV của lao động nữ tại các KCN vùng ĐBSCL. Trong nghiên cứu này, phương pháp hồi quy theo từng bước (stepwise regression) được sử dụng. Đây là dạng phân tích hồi quy bội trong đó các biến độc lập được bổ sung dần dần (từng biến một) vào phương trình hồi quy và ảnh hưởng của chúng tính bằng mức bổ sung và khả năng giải thích của phương trình hồi quy được ghi lại (Efroymson, 1960). Với mục đích của nghiên cứu là khám phá xem các yếu tố của ASXH có vai trò hay ảnh hưởng như thế nào đến ANCV của lao động nữ tại vùng nghiên cứu, phương pháp này là phù hợp để tìm ra các mô hình mới (Hair Jr và cộng sự, 2014; Nguyễn Đình Thọ, 2015; Hayes, 2020).

3. Đảm bảo an ninh công việc của lao động nữ tại các khu công nghiệp

3.1. Nhóm yếu tố về chế độ việc làm

Các nhóm biến độc lập sau: 1) Nhóm các khoản thu nhập trung bình/tháng do doanh nghiệp chi trả bao gồm 04 biến, đó là: Tiền lương, Tiền tăng ca, Tiền phụ cấp, Tiền thưởng; 2) Biến về Sự hài lòng về chính sách việc làm (CSVL) của doanh nghiệp; và 3) Biến về CSVL của doanh nghiệp. Kết quả phân tích hồi quy cho ra được 03 mô hình hồi quy được thể hiện tại Bảng 2. Kết quả phân tích tại Bảng 2 cũng cho thấy không có hiện tượng đa cộng tuyến (do $VIF < 3$), và giá trị Durbin-Watson nhỏ hơn 2.0. Bên cạnh đó, kết quả phân tích cũng cho thấy mức độ giải thích của các biến độc lập đối với sự biến thiên của biến phụ thuộc, cụ thể: Mô hình 1 giải thích được 46,0%; Mô hình 2 giải thích được 52,2%; và Mô hình 3 giải thích được 54,3%. Dựa vào mức độ giải thích, nhóm nghiên cứu thấy rằng mô hình 3 là phù hợp.

Bảng 1. Mô hình hồi quy về vai trò của các yếu tố thuộc nhóm chế độ việc làm đối với ANCV của lao động nữ

Mô hình		Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	VIF
		B	Sai số chuẩn	Beta			
1	(Sự liên tục)	1.292	.198		6.522	.000**	
	Sự hài lòng về chế độ việc làm của doanh nghiệp	.646	.061	.681	10.610	.000**	1.000
2	(Sự liên tục)	.849	.214		3.976	.000**	
	Sự hài lòng về chế độ việc làm của doanh nghiệp	.404	.081	.427	5.012	.000**	1.988
	CSVL của NN	.376	.089	.361	4.240	.000**	1.988
3	(Sự liên tục)	.824	.209		3.941	.000**	
	Sự hài lòng về chế độ việc làm của doanh nghiệp (HL_CSVL)	.369	.080	.389	4.596	.000**	2.049
	CSVL của NN (CSNN_VL)	.411	.088	.395	4.685	.000**	2.038
	Tiền thưởng (THUONG)	.106	.041	.155	2.587	.011**	1.033

Biến phụ thuộc: An ninh công việc của lao động nữ

Mô hình 1: $R^2 = 0,681$; R^2 hiệu chỉnh = 0,460; Durbin-Watson = 1,525; $F = 112,572$ (Sig. = 0,000) ** Có ý nghĩa ở mức 1%.

Mô hình 2: $R^2 = 0,728$; R^2 hiệu chỉnh = 0,522; Durbin-Watson = 1,525; $F = 72,629$ (Sig. = 0,000) ** Có ý nghĩa ở mức 1%.

Mô hình 3: $R^2 = 0,744$; R^2 hiệu chỉnh = 0,543; Durbin-Watson = 1,525; $F = 52,787$ (Sig. = 0,000) ** Có ý nghĩa ở mức 1%.

Sig: mức ý nghĩa; VIF: hệ số phóng đại phương sai; B: hệ số B; β : hệ số Beta; t: kiểm định t

Nguồn: Phân tích từ dữ liệu khảo sát của nghiên cứu.

Với mô hình hồi quy 3 được lựa chọn, nghiên cứu chỉ ra rằng ANCV của LĐ nữ tại các KCN vùng ĐBSCL bị tác động bởi 03 khía cạnh liên quan đến ASXH với phương trình hồi quy chưa chuẩn hóa và chuẩn hóa như sau:

$$(1) \text{ANCV} = 0,824 + 0,369 \cdot \text{HL_CSVL} + 0,411 \cdot \text{CSNN_VL} + 0,106 \cdot \text{THUONG} + \varepsilon$$

$$(2) \text{ANCV} = 0,389 \cdot \text{HL_CSVL} + 0,395 \cdot \text{CSNN_VL} + 0,155 \cdot \text{THUONG} + \varepsilon$$

Từ phương trình hồi quy chưa chuẩn hóa (1), có thể rút ra một số kết luận sau:

- ANCV của LĐ nữ tại các KCN vùng ĐBSCL tăng thêm 0,369 đơn vị khi sự hài lòng của LĐ này tăng thêm một đơn vị khi các biến khác trong mô hình được giữ nguyên.

- CSVL của nhà nước có ảnh hưởng thuận chiều đến ANCV của LĐ nữ, cụ thể khi mức độ đồng ý của LĐ nữ đối với yếu tố này tăng thêm một đơn vị thì ANCV tăng thêm 0,411 lần khi các biến khác trong mô hình không đổi. Đây cũng là yếu tố có tác động mạnh nhất đến ANCV của LĐ nữ.

- Hệ thống tiền thưởng của doanh nghiệp cũng có tác động cùng chiều với ANCV của LĐ nữ, nghĩa là nếu tiền thưởng của LĐ nữ tăng thêm 1 triệu đồng thì ANCV của đối tượng này tăng thêm 0,155 lần trong điều kiện các biến khác không thay đổi.

Theo phương trình hồi quy chuẩn hóa (2), yếu tố về chính sách việc làm của nhà nước tác động mạnh nhất trong mô hình này ($\beta = 0,389$), tiếp sau đó là yếu tố về sự hài lòng về chế độ việc làm của doanh nghiệp của LĐ nữ ($\beta = 0,389$), và có tác động thấp nhất là yếu tố về thu nhập từ tiền thưởng của LĐ nữ ($\beta = 0,155$).

Chính sách lao động, việc làm là một trong những chính sách lớn và quan trọng nhất của bất cứ quốc gia nào, có ý nghĩa rất quan trọng trong việc đảm bảo phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Các chính sách này có vai trò trực tiếp trong phân phối nguồn nhân lực của quốc gia, giải quyết việc làm nhằm đảm bảo thu nhập giúp thực hiện các quyền con người cơ bản, ổn định và phát triển bền vững thị trường lao động. Do đó, mặc dù đây là nhóm chính sách vĩ mô, tuy nhiên lại có tác động trực tiếp đến “nồi cơm” của người LĐ, do vậy cảm nhận của người LĐ, trong đó có LĐ nữ tại KCN vùng ĐBSCL, là rõ rệt. Cùng với đó, hệ thống các CSVL của Nhà nước cũng là khung pháp lý để các cấp địa phương, doanh nghiệp tham chiếu để ban hành các CSVL cho LĐ nữ phù hợp với quy định.

Đối với yếu tố về sự hài lòng về chế độ việc làm của doanh nghiệp, kết quả nghiên cứu là phù hợp với các nghiên cứu trước đó về mối quan hệ giữa sự hài lòng của người LĐ với ANCV. Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra được sự hài lòng của người LĐ có vai trò tác động

lớn đến ý định nghỉ việc hay khả năng họ duy trì công việc của mình tại tổ chức mà họ đang làm việc (Hellman, 1997; Lévy-Garboua et al., 2007; Pratama và cộng sự, 2022). Sự hài lòng của LĐ nữ đối với doanh nghiệp, cụ thể là chế độ việc làm của doanh nghiệp, là yếu tố luôn đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo sự cam kết hay khả năng duy trì công việc của người LĐ đối với doanh nghiệp mà họ đang làm việc. Nếu sự hài lòng này bị giảm sút sẽ làm tăng khả năng rời bỏ công việc của người LĐ, và ngược lại (Nguyễn Thanh Tuấn và Nguyễn Thị Lộc, 2016; Trần Thế Nam và cộng sự, 2020; Romadhoni và cộng sự, 2020). Do vậy, các doanh nghiệp cần thực sự quan tâm đến việc cải thiện, nâng cao chế độ làm việc đối với LĐ nữ để góp phần làm tăng sự hài lòng của họ đối với các CSVL của doanh nghiệp, giúp an tâm làm việc, tăng sự gắn bó với tổ chức, từ đó đảm bảo ANCV của họ.

Đối với các thành phần thu nhập của LĐ nữ, nghiên cứu đã khám phá được tiền thưởng có tác động đến ANCV của đối tượng này. Kết quả phỏng vấn sâu cũng cho thấy với chế độ lương thưởng tốt thì LĐ nữ có xu hướng gắn bó với doanh nghiệp như chia sẻ:

“Lương thưởng tốt nên mới ở lại lâu (18 năm)” (Nữ trưởng chuyên, KCN Trà Nóc 1, 43 tuổi, đã kết hôn).

Điều này cũng được chia sẻ bởi lãnh đạo các doanh nghiệp tham gia phỏng vấn sâu khi cho biết lý do có sự thay đổi trong đội ngũ lao động là do người lao động tự nghỉ việc với lý do chủ yếu đến từ vấn đề thu nhập.

“Biến động lao động hơn 20% do lao động thôi việc. Lý do thôi việc: thay đổi việc làm và lý do chiếm đa số là lương ít” (Doanh nghiệp, KCN Thanh Lộc, Kiên Giang).

Sự tác động của tiền thưởng, một trong những thành phần của thu nhập của người LĐ, đến ANCV của họ được khám phá trong nghiên cứu này có sự tương đồng và làm rõ thêm kết quả nghiên cứu của Võ Thị Phụng Hằng (2023). Nghiên cứu đó đã chỉ ra rằng chính sách tiền lương, trong đó có tiền thưởng, có tác động trực tiếp và ngược chiều với dự định nghỉ việc, một trong những khía cạnh thuộc về ANCV (phản ánh khả năng thay đổi của công việc của người lao động).

Như vậy, các kết quả này gợi ý rằng các bên liên quan cần có những CSVL tốt hơn nữa để hỗ trợ LĐ nữ, giúp họ có trạng thái ANCV tốt, cũng như doanh nghiệp cần có những biện pháp để gia tăng sự hài lòng của LĐ nữ đối với công việc, hệ thống tiền thưởng cho họ cũng cần được nâng lên để đảm bảo họ có một công việc bền vững và gắn bó với doanh nghiệp, góp phần cho việc phát triển sản xuất của doanh nghiệp nói riêng và kinh tế quốc gia nói chung.

3.2. Nhóm yếu tố về bảo hiểm xã hội

Để tìm hiểu chế độ BHXH, một trong bốn thành phần của ASXH, có ảnh hưởng như thế nào đến ANCV của lao động nữ tại KCN vùng ĐBSCL, nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích hồi quy tuyến tính bội với các nhóm biến độc lập sau: (1) Biến về Sự hài lòng về chế độ BHXH của doanh nghiệp; và (2) 03 biến về Chính sách BHXH của Nhà nước, địa phương, và doanh nghiệp. Kết quả phân tích hồi quy cho ra được 03 mô hình hồi quy được thể hiện tại Bảng 3. Kết quả phân tích tại Bảng 3 cũng cho thấy không có hiện tượng đa cộng tuyến (do $VIF < 3$), và giá trị Durbin-Watson nhỏ hơn 2.0. Bên cạnh đó, kết

qua phân tích cũng cho thấy mức độ giải thích của các biến độc lập đối với sự biến thiên của biến phụ thuộc, cụ thể: Mô hình 1 giải thích được 31,4%; Mô hình 2 giải thích được 36,7%; và Mô hình 3 giải thích được 38,0%. Dựa vào mức độ giải thích, nhóm nghiên cứu thấy rằng mô hình 3 là phù hợp.

Bảng 2. Mô hình hồi quy về vai trò của các yếu tố thuộc nhóm bảo hiểm xã hội đối với ANCV của lao động nữ

Mô hình		Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	VIF
		B	Sai số chuẩn	Beta			
1	(Sự liên tục)	1.530	.169		9.026	.000**	
	Chính sách BHXH của NN	.550	.052	.563	10.496	.000**	1.000
2	(Sự liên tục)	1.155	.183		6.329	.000**	
	Chính sách BHXH của NN	.457	.054	.468	8.408	.000**	1.165
	Sự hài lòng về chế độ BHXH của doanh nghiệp	.194	.043	.253	4.542	.000**	1.165
3	(Sự liên tục)	1.038	.187		5.563	.000**	
	Chính sách BHXH của NN	.352	.068	.360	5.141	.000**	1.888
	Sự hài lòng về chế độ BHXH của doanh nghiệp	.154	.045	.201	3.405	.001**	1.335
	Chính sách BHXH của DN	.180	.072	.186	2.481	.014**	2.157

Biến phụ thuộc: An ninh công việc của lao động nữ

Mô hình 1: $R^2 = 0,563$; R^2 hiệu chỉnh = 0,314; Durbin-Watson = 1,442; $F = 110,174$ (Sig. = 0,000) ** Có ý nghĩa ở mức 1%.

Mô hình 2: $R^2 = 0,610$; R^2 hiệu chỉnh = 0,367; Durbin-Watson = 1,442; $F = 69,967$ (Sig. = 0,000) ** Có ý nghĩa ở mức 1%.

Mô hình 3: $R^2 = 0,623$; R^2 hiệu chỉnh = 0,380; Durbin-Watson = 1,442; $F = 49,714$ (Sig. = 0,000) ** Có ý nghĩa ở mức 1%.

Sig: mức ý nghĩa; VIF: hệ số phóng đại phương sai; B: hệ số B; β : hệ số Beta; t: kiểm định t

Nguồn: Phân tích từ dữ liệu khảo sát của nghiên cứu.

Mô hình hồi quy 3 với tỷ lệ giải thích sự biến thiên của ANCV cao nhất nên được lựa chọn để đánh giá vai trò của các yếu tố về BHXH đến việc đảm bảo ANCV của LĐ nữ tại các KCN vùng ĐBSCL. Phương trình hồi quy chuẩn hóa của mô hình bao gồm 03 biến độc lập, đó là: *Chính sách BHXH của NN (CSNN_BH)*, *Sự hài lòng về chế độ BHXH của doanh nghiệp (HL_CSBH)*, và *Chính sách BHXH của DN (CSDN_BH)*. Cụ thể như được biểu diễn như sau:

$$(1) ANCV = 1,1038 + 0,352 * CSNN_BH + 0,154 * HL_CSBH + 0,180 * CSDN_BH + \varepsilon$$

$$(2) ANCV = 0,360 * CSNN_BH + 0,201 * HL_CSBH + 0,186 * CSDN_BH + \varepsilon$$

Từ hai phương trình hồi quy (1) và (2), ASXH tác động đến ANCV bởi 03 yếu tố, cụ thể như sau:

- Yếu tố Chính sách BHXH của Nhà nước có tác động cao nhất trong ba biến độc lập của mô hình, cụ thể khi yếu tố này tăng thêm một đơn vị thì ANCV tăng thêm 0,352 đơn vị khi các biến khác trong mô hình không đổi.

- ANCV của LĐ nữ tại các KCN tăng thêm 0,154 đơn vị khi sự hài lòng của họ đối với chính sách BHXH của doanh nghiệp tăng thêm một đơn vị khi các biến khác trong mô hình được giữ nguyên. Đây cũng là yếu tố có tác động mạnh thứ hai trong mô hình hồi quy.

- ANCV của LĐ nữ cũng chịu sự ảnh hưởng thuận chiều bởi yếu tố chính sách BHXH của doanh nghiệp nhưng với mức độ thấp nhất trong 03 yếu tố của mô hình, cụ thể khi chính sách này tăng thêm một đơn vị thì ANCV tăng thêm 0,180 đơn vị khi các biến khác trong mô hình không đổi.

Như vậy có thể thấy rằng việc xây dựng và ban hành những chính sách ở cấp độ vĩ mô vẫn đóng vai trò quan trọng nhất trong việc đảm bảo ANCV của LĐ nữ, cụ thể trong nghiên cứu này là tại vùng ĐBSCL. Với vai trò lập pháp và hành pháp, Nhà nước có chức năng ban hành các quy định để điều chỉnh các mối quan hệ kinh tế và xã hội hướng đến đảm bảo các quyền cơ bản của con người, do đó các chính sách do Nhà nước ban hành mang tính bao trùm và có ảnh hưởng trực tiếp hoặc gián tiếp đến các chính sách của các cấp thấp hơn. Điều này có thể thấy rõ trong chính sách BHXH khi Nhà nước ban hành các Luật, Chính phủ ban hành các Thông tư, Quyết định về BHXH, bảo hiểm y tế, việc làm là cơ sở để cấp quản lý địa phương cũng như các doanh nghiệp ban hành các chính sách ở cấp độ thấp hơn, đảm bảo không được trái với quy định của cấp quản lý cao hơn. Do vậy, các chính sách về BHXH của Nhà nước cần được xây dựng khoa học, gắn với thực tiễn đời sống để đảm bảo một hành lang pháp lý đủ mạnh nhưng có độ linh hoạt trong quá trình thực thi sao cho phù hợp với điều kiện của từng địa phương, doanh nghiệp. Đối với sự hài lòng của LĐ nữ đối với chính sách BHXH của doanh nghiệp, đây là yếu tố quan trọng để người lao động nói chung, LĐ nữ làm việc trong các KCN nói riêng có thể an tâm gắn bó lâu dài với tổ chức, tạo sự ổn định hai chiều cho cả doanh nghiệp cũng như người lao động. Điều này kết hợp với chính sách BHXH của doanh nghiệp tốt hơn, cải thiện được chế độ phúc lợi cho LĐ nữ cũng góp phần vào việc giữ chân, giảm thiểu ý định “nhảy việc” của họ.

3.3. Nhóm yếu tố về trợ cấp khó khăn

Để tìm hiểu về vấn đề trợ cấp khó khăn (TCKK) cho LĐ nữ, một trong bốn thành phần của ASXH, có ảnh hưởng như thế nào đến ANCV của lao động nữ tại KCN vùng ĐBSCL, nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích hồi quy tuyến tính bội với 03 biến độc lập, đó là: Chính sách TCKK của Nhà nước, địa phương, và doanh nghiệp. Kết quả phân tích hồi quy cho ra được 03 mô hình hồi quy được thể hiện tại Bảng 4. Kết quả phân tích tại Bảng 4 cũng cho thấy không có hiện tượng đa cộng tuyến (do $VIF < 3$), và giá trị Durbin-Watson nhỏ hơn 2.0. Bên cạnh đó, kết quả phân tích cũng cho thấy mức độ giải thích của các biến độc lập đối với sự biến thiên của biến phụ thuộc, cụ thể: Mô hình 1 giải thích được 30,1%; và Mô hình 2 giải thích được 34,0%. Dựa vào mức độ giải thích, nhóm nghiên cứu thấy rằng mô hình 2 là phù hợp.

Bảng 3. Mô hình hồi quy về vai trò của các yếu tố thuộc nhóm trợ cấp khó khăn đối với ANCV của lao động nữ

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	VIF
	B	Sai số chuẩn	Beta			
(Sự liên tục)	1.713	.157		10.940	.000**	
Chính sách TCKK của DN	.493	.048	.551	10.190	.000**	1.000
(Sự liên tục)	1.423	.172		8.263	.000**	
Chính sách TCKK của DN	.289	.073	.324	3.951	.000**	2.410
Chính sách TCKK của NN	.296	.082	.297	3.632	.000**	2.410

Biến phụ thuộc: An ninh công việc của lao động nữ

Mô hình 1: $R^2 = 0,551$; R^2 hiệu chỉnh = 0,301; Durbin-Watson = 1,572; $F = 103,831$ (Sig. = 0,000) ** Có ý nghĩa ở mức 1%.

Mô hình 2: $R^2 = 0,583$; R^2 hiệu chỉnh = 0,340; Durbin-Watson = 1,572; $F = 61,173$ (Sig. = 0,000) ** Có ý nghĩa ở mức 1%.

Sig: mức ý nghĩa; VIF: hệ số phóng đại phương sai; B: hệ số B; β : hệ số Beta; t: kiểm định t

Nguồn: Phân tích từ dữ liệu khảo sát của nghiên cứu.

Với tỷ lệ giải thích sự biến thiên của biến ANCV là cao nhất nên mô hình hồi quy 3 được lựa chọn để đánh giá vai trò của các yếu tố về BHXH đến việc đảm bảo ANCV của LĐ nữ tại các KCN vùng ĐBSCL. Phương trình hồi quy chưa chuẩn hóa và chuẩn hóa của mô hình với 02 biến độc lập bao gồm: *Chính sách TCKK của DN (CSDN_TCXH)*, và *Chính sách TCKK của NN (CSNN_TCXH)*. Cụ thể như được biểu diễn như sau:

$$(1) \text{ ANCV} = 1,713 + 0,289 * \text{CSDN_TCXH} + 0,296 * \text{CSNN_TCXH} + \varepsilon$$

$$(2) \text{ ANCV} = 0,324 * \text{CSDN_TCXH} + 0,297 * \text{CSNN_TCXH} + \varepsilon$$

Với hai phương trình hồi quy (1) và (2), có thể rút ra một số kết luận sau:

- Yếu tố Chính sách TCKK của doanh nghiệp có tác động cao nhất trong hai biến độc lập của mô hình ($\beta = 0,324$), cụ thể khi chính sách này tăng thêm một đơn vị thì ANCV tăng thêm 0,289 đơn vị khi các biến khác trong mô hình không đổi.

- ANCV của LĐ nữ tại các KCN tăng thêm 0,289 đơn vị khi yếu tố Chính sách TCKK của doanh nghiệp ($\beta = 0,297$) tăng thêm một đơn vị khi các biến khác được giữ nguyên.

Như vậy, cũng giống như chính sách về việc làm và BHXH, các chính sách của Nhà nước đóng vai trò quan trọng trong hoạt động TCKK/TCXH cho LĐ nữ. Trong nghiên cứu này, kết quả hồi quy cũng đã cho thấy đây là yếu tố có ảnh hưởng lớn nhất đến sự thay đổi về ANCV của LĐ nữ. Điều này đòi hỏi các chính sách của Nhà nước về TCKK cho LĐ nữ nói riêng, người lao động trong các KCN nói chung cần tiếp tục được nghiên cứu, sửa đổi để hoàn thiện sao cho phù hợp với bối cảnh mới. Đặc biệt sau ảnh hưởng nặng nề của đại dịch COVID-19, nhiều người lao động trong các KCN gặp phải khó khăn trong cuộc sống do thu nhập bị giảm sút vì các doanh nghiệp thiếu đơn hàng, các doanh nghiệp gặp khó khăn trong sự phục hồi chậm của nền kinh tế trong nước cũng như toàn cầu (Đồng Thanh Mai và cộng sự, 2021; Đặng Thị Hoa và Bùi Thị Hương Trâm, 2022). Kết quả nghiên cứu

thực trạng về vấn đề TCKK đối với LĐ nữ cũng đã minh chứng rõ nét vai trò của doanh nghiệp trong vấn đề này. Việc tổ chức các cơ sở công đoàn trong doanh nghiệp, phát huy vai trò của tổ chức này sẽ giúp cho khả năng hỗ trợ LĐ nữ cũng như các LĐ khác được hiệu quả, kịp thời, tạo được sự gắn kết giữa người sử dụng lao động và LĐ nữ. Điều này sẽ góp phần trực tiếp và quan trọng trong việc giảm thiểu tranh chấp, đảm bảo ANCV cho LĐ nữ, tạo sự ổn định trong quá trình sản xuất và kinh doanh của doanh nghiệp.

3.4. Nhóm yếu tố về tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản

Để tìm hiểu nhóm yếu tố về tiếp cận các dịch vụ xã hội (DVXH) cơ bản, một trong bốn thành phần của ASXH, có ảnh hưởng như thế nào đến ANCV của lao động nữ tại KCN vùng ĐBSCL, nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích hồi quy tuyến tính bội với các biến độc lập sau: (1) Khả năng tiếp cận DVXH cơ bản của lao động nữ; (2) Chất lượng DVXH cơ bản; (3) Sự hài lòng về các DVXH cơ bản của lao động nữ; và (4) 03 biến về Chính sách Tiếp cận DVXH cơ bản của Nhà nước, địa phương, và doanh nghiệp. Kết quả phân tích hồi quy cho ra được 03 mô hình hồi quy được thể hiện tại Bảng 5. Kết quả phân tích tại Bảng 5 cũng cho thấy không có hiện tượng đa cộng tuyến (do $VIF < 3$), và giá trị Durbin-Watson nhỏ hơn 2.0. Bên cạnh đó, kết quả phân tích cũng cho thấy mức độ giải thích của các biến độc lập đối với sự biến thiên của biến phụ thuộc, cụ thể: Mô hình 1 giải thích được 38,1%; Mô hình 2 giải thích được 40,5%; và Mô hình 3 giải thích được 41,5%. Dựa vào mức độ giải thích, nhóm nghiên cứu thấy rằng mô hình 3 là phù hợp.

Bảng 4. Mô hình hồi quy về vai trò của các yếu tố thuộc nhóm tiếp cận các DVXH cơ bản đối với ANCV của lao động nữ

Mô hình		Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.	VIF
		B	Sai số chuẩn	Beta			
1	(Sự liên tục)	1.346	.163		8.248	.000**	
	Chính sách tiếp cận DVXH của NN	.612	.051	.619	12.016	.000**	1.000
2	(Sự liên tục)	1.247	.163		7.648	.000**	
	Chính sách tiếp cận DVXH của NN	.388	.086	.393	4.508	.000**	2.970
	Chính sách tiếp cận DVXH của DN	.256	.080	.278	3.193	.002**	2.970
3	(Sự liên tục)	1.063	.181		5.879	.000**	
	Chính sách tiếp cận DVXH của NN	.324	.090	.328	3.598	.000**	3.301
	Chính sách tiếp cận DVXH của DN	.256	.080	.278	3.215	.001**	2.970
	Khả năng tiếp cận DVXH cơ bản của lao động nữ	.120	.053	.131	2.260	.025*	1.336

Biến phụ thuộc: An ninh công việc của lao động nữ

Mô hình 1: $R^2 = 0,619$; R^2 hiệu chỉnh = 0,381; Durbin-Watson = 1,499; $F = 144.376$ (Sig. = 0,000)

Mô hình 2: $R^2 = 0,640$; R^2 hiệu chỉnh = 0,405; Durbin-Watson = 1,499; $F = 80.149$ (Sig. = 0,000)

Mô hình 3: $R^2 = 0,650$; R^2 hiệu chỉnh = 0,415; Durbin-Watson = 1,499; $F = 56.085$ (Sig. = 0,000) ** Có ý nghĩa ở mức 1%; * Có ý nghĩa ở mức 5%.

Sig: mức ý nghĩa; VIF: hệ số phóng đại phương sai; B: hệ số B; β : hệ số Beta; t: kiểm định t

Nguồn: Phân tích từ dữ liệu khảo sát của nghiên cứu.

Với giá trị R^2 hiệu chỉnh cao nhất trong ba mô hình hồi quy, nghiên cứu lựa chọn mô hình 3 để làm mô hình giải thích ảnh hưởng của nhóm yếu tố về tiếp cận DVXH cơ bản đến việc đảm bảo ANCV của LĐ nữ tại các KCN vùng ĐBSCL. Phương trình hồi quy chưa chuẩn hóa và chuẩn hóa của mô hình với 03 biến độc lập đó là *Chính sách tiếp cận DVXH của NN (CSNN_DVXH)*, *Chính sách tiếp cận DVXH của DN (CSDN_DVXH)*, và *Khả năng tiếp cận DVXH cơ bản (TC_DVXH)* của lao động nữ. Cụ thể như được biểu diễn như sau:

$$(1) ANCV = 1,063 + 0,324 * CSNN_DVXH + 0,256 * CSDN_DVXH + 0,120 * TC_DVXH + \varepsilon$$

$$(2) ANCV = 0,328 * CSNN_DVXH + 0,278 * CSDN_DVXH + 0,131 * TC_DVXH + \varepsilon$$

Từ hai phương trình hồi quy trên, ANCV của LĐ nữ tại KCN vùng ĐBSCL chịu tác động bởi 03 yếu tố thuộc nhóm tiếp cận DVXH cơ bản, cụ thể như sau:

- Yếu tố Chính sách tiếp cận DVXH cơ bản của Nhà nước là biến có tác động cao nhất trong ba biến độc lập của mô hình ($\beta = 0,328$), cụ thể khi yếu tố này tăng thêm một đơn vị thì ANCV tăng thêm 0,324 đơn vị khi các biến khác trong mô hình không đổi.

- ANCV của LĐ nữ tại các KCN tăng thêm 0,256 đơn vị khi chính sách tiếp cận DVXH cơ bản của doanh nghiệp tăng thêm một đơn vị khi các biến khác được giữ nguyên, và đây là yếu tố có tác động lớn thứ hai trong mô hình ($\beta = 0,278$).

- Biến độc lập có ảnh hưởng nhỏ nhất trong mô hình hồi quy là biến Khả năng tiếp cận DVXH cơ bản của LĐ nữ, cụ thể khi các biến khác không đổi thì khả năng tiếp cận DVXH cơ bản tăng thêm 01 đơn vị thì ANCV sẽ tăng 0,120 đơn vị.

Kết quả cho thấy vai trò hết sức quan trọng của các chính sách Nhà nước về tiếp cận DVXH cơ bản đối với ANCV của LĐ nữ. Nhà nước, với vai trò cung cấp các phúc lợi xã hội đối với người dân như giáo dục, y tế, sẽ giúp cho LĐ nữ có thể cân bằng được công việc với các vấn đề của gia đình. Tại Việt Nam hiện nay, mặc dù sự tham gia của nam giới vào các hoạt động chăm sóc con cái và nội trợ gia đình ngày càng tăng, tuy nhiên đa phần người phụ nữ vẫn đóng vai trò chính và có trách nhiệm phần nhiều, do vậy dẫn đến khó khăn trong việc tham gia toàn thời gian vào thị trường lao động. Do vậy, những chính sách cung cấp các dịch vụ chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ tốt với giá cả ở mức có thể chi trả đối với mặt bằng chung của người LĐ sẽ giúp giảm gánh nặng cho LĐ nữ, phần nào giải phóng họ khỏi các vấn đề gia đình, từ đó có thể tăng thời gian và sự tập trung cho công việc, làm giảm hoặc triệt tiêu được các ý định nghỉ việc, thôi việc, lựa chọn các công việc mang tính thời vụ, thiếu gắn bó với doanh nghiệp. Cùng với đó việc tiếp cận dễ dàng các dịch vụ chăm sóc sức khỏe, đặc biệt là trong giai đoạn thai kỳ và sau sinh, giúp phụ nữ duy trì sức khỏe tốt để tiếp tục làm việc. Ngoài ra, các dịch vụ tư vấn sức khỏe tâm lý và hỗ trợ phụ nữ trong các tình huống khó khăn (bạo lực gia đình, phân biệt đối xử,...) cũng giúp đảm

bảo cho họ có được môi trường làm việc an toàn và lành mạnh. Các doanh nghiệp với các chính sách hỗ trợ tiếp cận các DVXH cơ bản cho LĐ nữ như hỗ trợ tiền thuê nhà, tiền mua nhà, tổ chức khám sức khỏe, trợ cấp đào tạo nâng cao tay nghề cũng góp phần vào việc gia tăng sự hài lòng của LĐ nữ với doanh nghiệp, từ đó làm giảm ý định nghỉ việc (Nguyễn Thanh Tuấn và Nguyễn Thị Lộc, 2016), và đảm bảo ANCV của nhóm LĐ này. Nhìn chung, để LĐ nữ có ANCV ở mức độ cao, cần có những giải pháp về chính sách, sự hỗ trợ đồng bộ từ cấp vĩ mô (Nhà nước) đến cấp vi mô (doanh nghiệp), đi kèm với việc cải thiện tốt hơn nữa khả năng tiếp cận các DVXH này của LĐ nữ.

4. Kết luận

Đảm bảo ANCV của LĐ nữ tại KCN vùng ĐBSCL được tìm hiểu dựa trên phân tích hồi quy tuyến tính đa biến. Kết quả cho thấy sự nổi bật của các yếu tố về chính sách ASXH của Nhà nước hay chính là vai trò ASXH của Nhà nước đối với ANCV của nhóm LĐ này. Điều này gợi ý rằng các Nhà nước cần nghiên cứu, ban hành các chính sách về ASXH kịp thời, phù hợp đối với bối cảnh mới, với nhu cầu thực tế của LĐ nữ để làm sao hướng tới đảm bảo ANCV của LĐ nữ tại các KCN vùng ĐBSCL. Nhóm các yếu tố về ASXH đến từ phía doanh nghiệp cũng nổi bật trong nghiên cứu này. Các kết quả phân tích đã cho thấy vai trò của doanh nghiệp tại các KCN vùng ĐBSCL trong việc đảm bảo ANCV dựa trên việc cung cấp hoặc hỗ trợ các vấn đề ASXH cho LĐ nữ. Theo dữ liệu định lượng và định tính được phân tích, sự gắn bó dài lâu của LĐ nữ tại đây được tổ hợp từ những yếu tố về thu nhập được trả tốt giúp đảm bảo ổn định cuộc sống, các chế độ phúc lợi của doanh nghiệp đối với LĐ nói chung và những chính sách đặc thù đối với LĐ nữ cũng giúp giữ chân nhóm LĐ này. Những bằng chứng này cho thấy vai trò rất lớn của ASXH trong doanh nghiệp đối với việc duy trì, gắn bó với công việc của LĐ nữ, từ đó vấn đề ANCV của họ được đảm bảo. Đây cũng chính là một kinh nghiệm hết sức quý báu được khám phá từ nghiên cứu mối quan hệ giữa ASXH và ANCV tại các KCN vùng ĐBSCL của nghiên cứu này đối với các KCN tại các vùng kinh tế trọng điểm khác của Việt Nam.

Mặc dù nghiên cứu đã đạt được những kết quả theo mục tiêu nghiên cứu đã đề ra ban đầu, tuy nhiên vẫn còn một số hạn chế nhất định. Thứ nhất, với kinh phí và thời gian nghiên cứu có hạn, mẫu nghiên cứu còn khá khiêm tốn và mới chỉ tập trung được tại 02 KCN ở 02 tỉnh/thành phố. Điều này làm cho việc đảm bảo tính khái quát và đại diện của mẫu chưa cao (Onwuegbuzie và Collins, 2007). Do đó, một trong những hướng nghiên cứu chính trong thời gian tới đó là mở rộng mẫu nghiên cứu cả về số lượng và địa bàn để nâng cao tính khái quát và đại diện của nghiên cứu, từ đó đưa ra được những hàm ý chính sách sát và phù hợp hơn cho nhiều địa bàn của vùng ĐBSCL. Thứ hai, nghiên cứu chưa làm rõ nét được đặc điểm về văn hóa, đời sống đặc trưng của LĐ nữ vùng ĐBSCL để thấy được sự khác biệt trong sự ảnh hưởng của ASXH đến ANCV so với LĐ ở ba vùng kinh tế trọng điểm khác như vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ, miền Trung, và phía Nam. Đây cũng là một vấn đề cần được quan tâm nghiên cứu để có các góc nhìn toàn diện hơn về lực lượng LĐ nữ không chỉ của vùng ĐBSCL mà còn của các vùng khác, từ đó có một bức tranh toàn diện về lực lượng LĐ nữ của toàn Việt Nam.

Tài liệu tham khảo

- Barcucci, V., Cole, W., & Gammarano, R. 2021. *Giới và thị trường lao động ở Việt Nam: Báo cáo phân tích dựa trên số liệu Điều tra Lao động - Việc làm*.
- Clark, A.E. and A.J. Oswald, 1994. Unhappiness and Unemployment, *Economic Journal* 104,648-659.6-86
- Davy, J. A. et al., 1998. A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), pp.323-349
- Đặng Thị Hoa & Bùi Thị Hương Trâm. 2022. Tác động của đại dịch Covid-19 đến việc làm của lao động di cư ở các khu công nghiệp. *Tạp Chí Thông Tin Khoa Học Xã Hội*, 2(470), 39-46.
- Đồng Thanh Mai, Nguyễn Mậu Dũng, Tô Thế Nguyên, & Vũ Tiến Vượng. 2021. Tác động của dịch bệnh Covid-19 tới lao động di cư: Nghiên cứu trường hợp tại xã Hoàn Sơn, huyện Tiên Du, tỉnh Bắc Ninh. *Journal of Agricultural Science of Vietnam*, 19(10), 1343-1352.
- Efroymson, M. A. 1960. Multiple regression analysis. *Mathematical Methods for Digital Computers*, 191-203.
- Frey, B. S., and A. Stutzer, 2001. *Happiness and economics: How the economy and institutions affect human well-being*. Princeton: Princeton University Press
- Hair Jr, J. F., William, Babin, B. J., & Anderson, R. E. 2014. Multivariate data analysis (MVDA). *Pharmaceutical Quality by Design: A Practical Approach*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/9781118895238.ch8>.
- Hayes, A. 2020. *Stepwise regression*. <https://www.investopedia.com/terms/s/stepwise-regression.asp#:~:text=Stepwise regression is the step,statistical significance after each iteration>.
- Hellman, C. M. 1997. Job satisfaction and intent to leave. *The Journal of Social Psychology*, 137(6), 677-689.
- Hourie, E., Malul, M., & Bar-El, R. 2017. The Value of Job Security: Does Having It Matter? *Social Indicators Research*, 139, 1131-1145.
- Huang, G., X. Niu, C. Lee and S.Ashford (2012). Differentiating cognitive and affective job insecurity: antecedents and outcomes. *J. Organ. Behav.*, 33, pp.752-769
- Lévy-Garboua, L., Montmarquette, C., & Simonnet, V. (2007). Job satisfaction and quits. *Labour Economics*, 14(2), 251-268.
- Nguyễn Đình Thọ. 2015. *Giáo trình phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh* (lần 3). Nxb Tài chính.
- Nguyễn Thanh Tuấn, & Nguyễn Thị Lộc. 2016. Các yếu tố tác động đến ý định nghỉ việc của lao động phổ thông trong các doanh nghiệp may: Trường hợp nghiên cứu các doanh nghiệp ở khu công nghiệp Bàu Xéo - Đồng Nai. *Tạp Chí Khoa Học Lạc Hồng*, 5, 53-58.
- Nguyễn Thị Thanh Hương. 2021. *An ninh công việc của công nhân tại các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ: Trường hợp tỉnh Bắc Ninh*.
- Onwuegbuzie, A. J., & Collins, K. M. T. 2007. A typology of mixed methods sampling designs in social science research. *Qualitative Report*, 12(2), 281-316.
- Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. 2022. The effect of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention with person organization fit as moderator variable. *Aptisi Transactions on Management*, 6(1), 74-82.
- Romadhoni, Y. T., Noermijati, N., Moko, W., & Nazzal, A. 2020. The effects of job satisfaction to intention to leave. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(3), 401-411.
- Rosenblatt, Z., & Ruvio, A., 1996. A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17(Spec Issue), 587-605. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199612\)17:1+<587::AID-JOB825>3.0.CO;2-S](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199612)17:1+<587::AID-JOB825>3.0.CO;2-S)

- Tổng cục Thống kê. 2023. *Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội Quý III và 9 tháng đầu năm 2023*. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2023/09/bao-cao-tinh-hinh-kinh-te-xa-hoi-quy-iii-va-9-thang-nam-2023/>
- Trần Thế Nam, Nguyễn Ngọc Hạnh, & Phạm Thị Tuyết Nhung. 2020. Ảnh hưởng của sự hài lòng trong công việc, căng thẳng trong công việc và sự hỗ trợ của tổ chức đến ý định nghỉ việc của nhân viên. *Tạp chí Khoa học Thương mại*, 146, 62-69.
- Võ Thị Phượng Hằng. 2023. *Tác động về các thành phần của tiền lương lên dự định nghỉ việc thông qua sự hài lòng trong công việc của người lao động - Trường hợp nghiên cứu tại các công ty may mặc trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh*. Luận văn thạc sỹ, trường Đại học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh.
- Wilthagen, T. and F. Tros, 2004. The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment in the labour market. *European Review of Labour and Research*, 10(2), pp.166-86.