
SỰ HÀI LÒNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÔNG VIỆC LÀM THUÊ TRONG CÁC HỘ SẢN XUẤT NÔNG NGHIỆP Ở KHU VỰC ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG

Nguyễn Thị Hải Ninh

Khoa Kinh tế và Phát triển Nông thôn, Học viện Nông nghiệp Việt Nam

Email: nthaininh@vnua.edu.vn

Mã bài: JED - 713

Ngày nhận bài: 03/06/2022

Ngày nhận bài sửa: 09/11/2022

Ngày duyệt đăng: 14/11/2022

Tóm tắt

Việc làm thuê ngày càng trở nên phổ biến và quan trọng trong sản xuất nông nghiệp ở đồng bằng sông Hồng do sự thiếu hụt lao động gia đình, tuy nhiên người làm thuê chưa nhận được nhiều sự quan tâm từ các chính sách lao động và chủ sử dụng lao động so với trong khu vực công nghiệp và dịch vụ. Mục tiêu của nghiên cứu là phân tích sự hài lòng của người lao động đối với công việc làm thuê trong các nông hộ, từ đó đề xuất giải pháp nâng cao sự hài lòng của họ nhằm duy trì nguồn lao động ổn định cho sản xuất nông nghiệp. Dựa trên dữ liệu thu thập được từ 150 lao động làm thuê ở các tỉnh Bắc Ninh, Hải Dương và Thái Bình, nghiên cứu chỉ ra rằng tiền công, thù lao khác, điều kiện làm việc, đào tạo tại nơi làm việc và giới tính của người lao động có ảnh hưởng có ý nghĩa thống kê đến sự hài lòng trong công việc của họ. Trong đó, tiền công có ảnh hưởng mạnh nhất đến sự hài lòng của lao động làm thuê.

Từ khóa: Sự hài lòng, người lao động, làm thuê, hộ sản xuất nông nghiệp.

Mã JEL: C51, J16, J17, J21

Labor satisfaction with wage employment in agricultural production at farm households of the Red River delta

Abstract

Wage employment is becoming more and more popular and important in agricultural production in the Red River Delta due to the shortage of family labor. However, hired laborers have not received much attention from labor policies and employers compared to those who work in industrial and service sectors. The aim of this study is to analyze the satisfaction of hired laborers with wage employment in farm households, thereby proposing solutions to improve their satisfaction to maintain a stable source of labor for agricultural production in the Red River Delta. Based on data collected from 150 hired laborers in Bac Ninh, Hai Duong and Thai Binh provinces, the study indicates that wage, remuneration, working conditions, training in the workplace, and gender of hired laborers have a statistically significant effect on their satisfaction with agricultural work. In particular, wage has the strongest influence on the satisfaction of hired laborers.

Keywords: Labor satisfaction, hired labor, wage employment, farm households

JEL codes: C51, J16, J17, J21

1. Đặt vấn đề

Quá trình công nghiệp hoá diễn ra ở các tỉnh đồng bằng sông Hồng trong hơn 30 năm qua đã tạo ra một lượng lớn lao động nông nghiệp bị ảnh hưởng do mất đất canh tác. Để duy trì sinh kế, người lao động lựa chọn dịch chuyển từ nông thôn ra thành phố để tìm việc làm phi nông nghiệp với thu nhập cao hơn (Thinh, 2009). Nghiên cứu của Quỹ dân số Liên hợp quốc cho thấy, lao động di cư đến các thành phố và các khu công nghiệp thường là lao động trẻ, có kỹ năng và sức khỏe tốt (UNFPA, 2016). Hệ quả là lao động còn lại ở khu vực nông nghiệp và nông thôn là những người lớn tuổi, không qua đào tạo. Tuy vậy, họ lại là nguồn bù đắp quan trọng cho sự thiếu hụt lao động ở nông thôn do các nông hộ thường phải thuê thêm lao động để sản xuất nông nghiệp (Nguyen & cộng sự, 2015). Nhu cầu thuê lao động tăng cao khi mùa vụ đã khiến nhiều lao động nông nghiệp quyết định làm thuê trong các trang trại và nông hộ. Họ trở thành những lao động làm công ăn lương với số lượng tăng lên đáng kể hàng năm (Oostendorp, 2017).

Mặc dù việc làm công ăn lương ngày càng trở nên quan trọng trong sản xuất nông nghiệp ở khu vực đồng bằng sông Hồng, nhưng người làm thuê chưa nhận được nhiều sự quan tâm so với lao động trong khu vực công nghiệp và dịch vụ. Luật Lao động Việt Nam hiện tại có đối tượng điều chỉnh là người lao động trong các hợp tác xã và doanh nghiệp nông nghiệp hơn là người làm thuê trong các trang trại và nông hộ. Vì vậy, có thể nói lao động làm thuê trong sản xuất nông nghiệp dường như không được điều chỉnh bởi Luật Lao động (Ninh & Philippe, 2017). Trên thị trường lao động nông nghiệp, tiền công của người làm thuê phụ thuộc vào thỏa thuận giữa họ và chủ hộ. Giao kết công việc chỉ được thỏa thuận miệng nên dễ dàng bị phá vỡ nếu người làm thuê không hài lòng đối với công việc, đặc biệt là các vấn đề liên quan đến tiền công, các đãi ngộ ngoài tiền công và điều kiện làm việc (Nguyễn Thị Hải Ninh & Trần Hương Giang, 2020).

Xuất phát từ những vấn đề nêu trên, mục tiêu của nghiên cứu này là: phân tích thực trạng tiền công, đãi ngộ ngoài tiền công và điều kiện làm việc của người lao động trong các nông hộ; qua đó đánh giá sự hài lòng của người làm thuê đối với các yếu tố trên và đề xuất kiến nghị nhằm cải thiện sự hài lòng của người làm thuê đối với công việc.

2. Tổng quan nghiên cứu

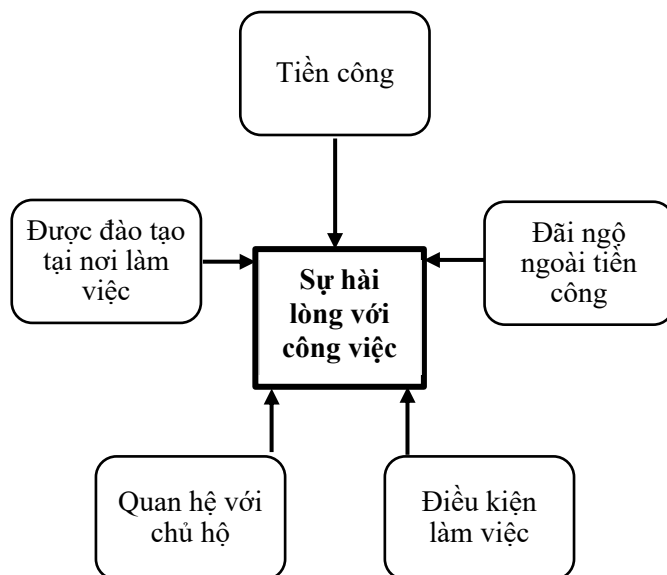
Thuật ngữ “làm thuê” hay “làm công ăn lương” trong sản xuất nông nghiệp có thể được hiểu là thỏa thuận chung giữa hai bên (người sử dụng lao động và người lao động), trong đó người lao động (nông dân) đồng ý làm việc cho người sử dụng lao động (chủ hộ sản xuất nông nghiệp) theo một số điều kiện cụ thể và chủ hộ đồng ý trả cho người làm thuê một khoản thù lao (có thể bằng tiền hoặc hiện vật) cho công việc được thuê (ILOSTAT, 1993). Hiểu theo cách khác, “công việc làm thuê” trong sản xuất nông nghiệp dùng để chỉ bất kỳ hình thức làm việc nào cho một cá nhân hoặc hộ gia đình để đổi lấy bất kỳ hình thức trả công nào, có thể bằng hiện vật (đồ uống, thực phẩm) hoặc bằng tiền (tiền công, thù lao khác ngoài tiền công, tiền phụ cấp, tiền thưởng...). Ngoài ra, được đào tạo tại nơi làm việc, được tạo dựng môi trường – điều kiện làm việc tốt cũng là một hình thức trả công (Oya & Pontara, 2015).

Sự hài lòng đối với công việc được đặc trưng bởi sự khác biệt giữa tiền lương, thường thực tế mà người lao động nhận được với số tiền mà bản thân họ tin tưởng rằng họ phải nhận được (Robbins & Judge, 2003). Một trong số các khái niệm nổi bật thường được nhắc đến về sự hài lòng đối với công việc là sự hài lòng có liên quan đến cách bản thân người lao động tự cảm nhận về công việc của họ bất kể tiền công cao hay thấp (Rahman & cộng sự, 2017). Trong những năm gần đây, sự hài lòng của người lao động đối với công việc được coi là một vấn đề trong các doanh nghiệp công nghiệp và thương mại; không chỉ có tiền lương, các đãi ngộ khác như bảo hiểm, chăm sóc sức khỏe và đào tạo nâng cao trình độ cũng được đề cập đến (Deeter-Schmelz & Sojka, 2003). Mặc dù vậy, đánh giá về sự hài lòng của người lao động đối với công việc trong sản xuất nông nghiệp chưa được tìm thấy trong bất kỳ kết quả nghiên cứu nào, đặc biệt là ở Việt Nam. Thay vào đó, các nghiên cứu ở Việt Nam tập trung đánh giá sự hài lòng đối với công việc của người lao động là công chức viên chức, nhân viên văn phòng, công nhân các khu công nghiệp... (Nguyễn Phúc Nguyên & Dương Phú Tùng, 2015; Đậu Hoàng Hưng, 2018).

Về yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng đối với công việc, các yếu tố như tiền lương, môi quan hệ với đồng nghiệp và triển vọng thăng tiến đã được khẳng định là có tác động đến sự hài lòng của người lao động đối với công việc (Okpara, 2004). Ngoài ra, tuổi tác, trình độ học vấn và nghề nghiệp cũng được xác định là những yếu tố quyết định đến sự hài lòng trong công việc (Nie & cộng sự, 2017). Ngoài các yếu tố kể trên,

nghiên cứu của Melanie và cộng sự còn chỉ ra rằng sự hài lòng với công việc có xu hướng cao hơn ở những người lao động có cơ hội tiếp cận với chương trình đào tạo ngay tại nơi làm việc (Jones & cộng sự, 2008).

Hình 1: Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của người lao động đối với công việc làm thuê trong các nông hộ



Từ những tổng quan ở trên, nghiên cứu sử dụng tiền công, các khoản đãi ngộ ngoài tiền công, điều kiện làm việc, mối quan hệ của người làm thuê với chủ hộ và được đào tạo tại nơi làm việc như những yếu tố có thể ảnh hưởng đến sự hài lòng khi người lao động làm thuê cho các nông hộ (Hình 1).

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Chọn điểm nghiên cứu

Đồng bằng sông Hồng là cái nôi sản xuất nông nghiệp của Việt Nam với sự đa dạng các loại hình sản xuất bao gồm trồng trọt, chăn nuôi và nuôi trồng thủy sản. Khu vực này có mật độ dân số cao, quá trình công nghiệp hóa và đô thị hóa nhanh chóng thu hẹp quỹ đất dành cho nông nghiệp. Những năm gần đây, xuất hiện tình trạng nông dân không muốn gắn bó với nông nghiệp vì hiệu quả kinh tế thấp. Đơn cử ở một tỉnh có tốc độ công nghiệp hóa thấp như Thái Bình, khoảng 45% lao động đã rời bỏ sản xuất nông nghiệp và tỷ lệ lao động phi nông nghiệp ngày càng tăng (Thinh, 2009). Sự dịch chuyển này dẫn đến thiếu nguồn cung lao động cho sản xuất nông nghiệp, đặc biệt là trong thời kỳ chính vụ. Do đó, thuê mướn lao động đã trở nên phổ biến ở các hộ sản xuất nông nghiệp để thích ứng với tình trạng thiếu hụt lao động gia đình (Nguyen và cộng sự, 2015). Nghiên cứu đã lựa chọn 3 tỉnh đồng bằng sông Hồng bao gồm Bắc Ninh (có tốc độ công nghiệp hóa cao nhất), Hải Dương (có tốc độ công nghiệp hóa trung bình) và Thái Bình (có tốc độ công nghiệp hóa thấp hơn) để tiến hành thu thập số liệu.

3.2. Thu thập số liệu

Nghiên cứu tập trung phân tích sự hài lòng của lao động làm thuê đối với công việc nông nghiệp ở các nông hộ. Vì vậy, số liệu sơ cấp được thu thập từ 3 tỉnh thông qua phỏng vấn những người làm thuê bằng bảng hỏi. Có 150 lao động làm thuê tham gia cuộc khảo sát, trong đó 60 người trồng lúa ở Bắc Ninh, 60 người làm thuê trong các hộ chăn nuôi lợn ở Hải Dương và 30 người nuôi trồng thủy sản ở Thái Bình.

Bảng hỏi sử dụng câu hỏi mở và câu hỏi đóng. Với những câu hỏi mở, người làm thuê được phỏng vấn trực tiếp. Các câu hỏi đóng sử dụng thang đo likert 5 cấp độ để thu thập đánh giá của người làm thuê về tầm quan trọng của các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của đối với công việc: (1) hoàn toàn không quan trọng; (2) không quan trọng; (3) bình thường; (4) quan trọng; (5) rất quan trọng. Với những câu hỏi đóng, người làm thuê được giải thích để hiểu về ý nghĩa của câu hỏi và câu trả lời, sau đó mỗi người tự điền câu trả lời vào phiếu điều tra.

3.3. Phân tích số liệu

Bên cạnh các phương pháp thống kê mô tả và thống kê so sánh để phân tích bức tranh tổng thể về lao động như giới tính, độ tuổi... Nghiên cứu áp dụng 2 phương pháp định lượng gồm phân tích nhân tố khám phá (EFA) và phân tích hồi quy logistic.

Phân tích EFA: là tên gọi chung của một nhóm các thủ tục nhằm rút gọn và tổng hợp lại dữ liệu. Trong nghiên cứu, một lượng lớn các biến số được thu thập và thông thường chúng có mối quan hệ với nhau. Vì vậy, số lượng biến cần được giảm xuống tới một lượng để có thể phân tích (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2011). Nghiên cứu này sử dụng 25 biến quan sát thuộc 5 nhóm biến độc lập bao gồm tiền công, thù lao ngoài tiền công, điều kiện làm việc, quan hệ của người làm thuê với chủ nông hộ và được đào tạo tại nơi làm việc để phân tích ảnh hưởng của 5 nhóm biến này đến sự hài lòng của người làm thuê đối với công việc của họ tại các nông hộ (Phụ lục 1).

Mô hình hồi quy logistic nhị phân được sử dụng để lượng hóa mức độ ảnh hưởng của 5 nhóm biến độc lập nêu trên đến sự hài lòng hoặc không hài lòng của người lao động làm thuê đối với công việc của họ. Mô hình bao gồm các biến cụ thể như sau:

$$\text{Log} [P/(1-P)] = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + \beta_8X_8 + \beta_9X_9 + b_{10}X_{10}$$

Trong đó: biến phụ thuộc nhận giá trị 1 nếu người làm thuê hài lòng với công việc của mình và nhận giá trị 0 nếu người đó không hài lòng. $\text{Log} [P/(1-P)]$ mô tả tỷ lệ xác suất của một người làm thuê hài lòng hoặc không hài lòng với công việc. Các biến độc lập từ X1 đến X5 lần lượt đại diện cho các nhóm: tiền công, các khoản đãi ngộ ngoài tiền công, điều kiện làm việc, quan hệ của người làm thuê với chủ hộ và được đào tạo tại nơi làm việc. Các biến X6, X7, X8, X9, X10 đại diện cho giới tính, độ tuổi, trình độ tay nghề và loại hình sản xuất nông nghiệp (sản xuất lúa, chăn nuôi lợn, nuôi trồng thủy sản) (Phụ lục 2).

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

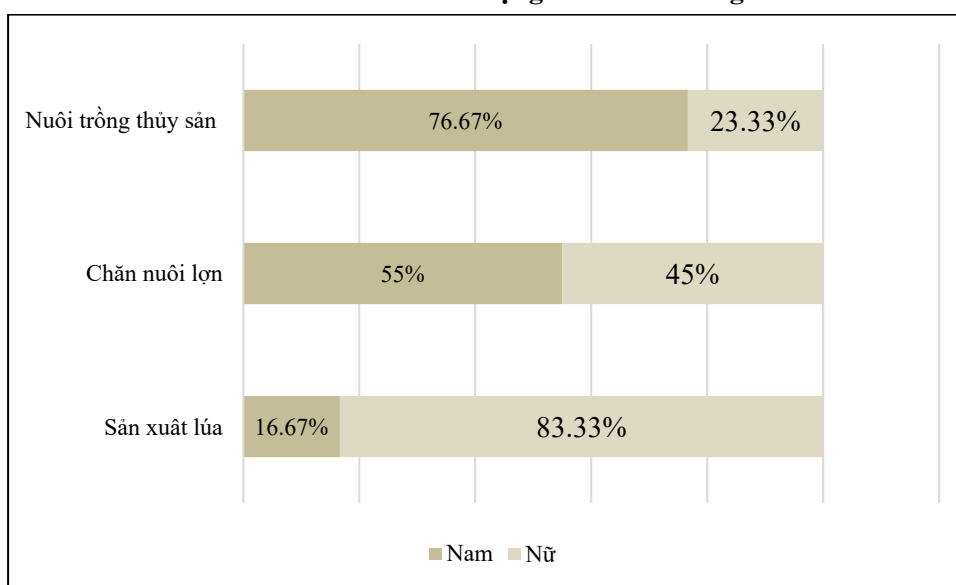
4.1. Đặc điểm của lao động làm thuê trong các hộ sản xuất nông nghiệp

Ở khu vực đồng bằng sông Hồng, việc thuê mướn lao động nông nghiệp phụ thuộc vào quy mô sản xuất của các hộ gia đình cũng như tính thời vụ của từng loại hình sản xuất. Do tính thời vụ cao nên các hộ trồng lúa quy mô lớn và nhỏ đều phải thuê thêm lao động. Hộ trồng lúa quy mô lớn thuê lao động quanh năm trong khi hộ quy mô nhỏ chỉ thuê lao động thời vụ. Đối với các hộ chăn nuôi lợn, việc thuê mướn lao động xuất hiện chủ yếu ở những hộ quy mô lớn. Trong khi đó, tất cả các hộ nuôi trồng thủy sản ven biển được khảo sát ở tỉnh Thái Bình đều cần thuê lao động. Đặc điểm của những người làm thuê được mô tả như sau.

4.1.1. Giới tính

Kết quả thống kê cho thấy có sự khác biệt giữa tỷ lệ lao động làm thuê trong từng loại hộ nông nghiệp theo giới tính. Ở các hộ trồng lúa, hơn 83% lao động làm thuê là phụ nữ; đây là tỷ trọng cao hơn nhiều so với các

Hình 2: Cơ cấu lao động làm thuê theo giới tính

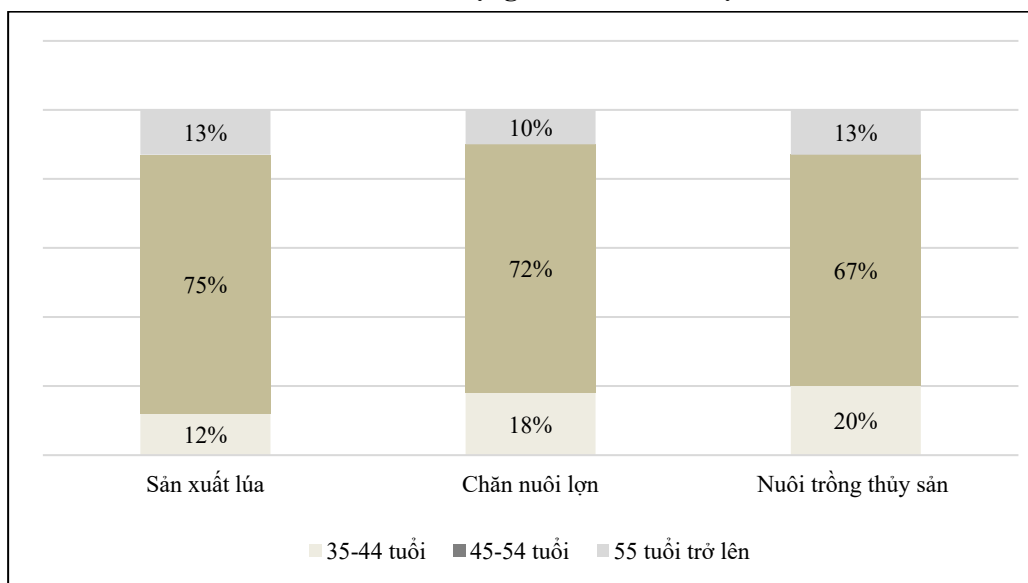


Nguồn: Tổng hợp số liệu điều tra, 2021.

hộ chăn nuôi lợn và nuôi trồng thủy sản (Hình 2). Ngược lại, tỷ lệ lao động thuê là nam giới lại cao nhất ở nhóm hộ nuôi trồng thủy sản với trên 76%. Theo quan sát, hoạt động nuôi trồng thủy sản ven biển thường có nhiều công việc nặng nhọc nên không thích hợp để thuê lao động nữ. Trong khi đó, các hộ trồng lúa cho rằng thuê lao động nữ thường dễ dàng hơn vì không còn nhiều nam giới làm công việc này. Đặc biệt ở tỉnh có nhiều khu công nghiệp như Bắc Ninh, lao động nam có nhiều cơ hội làm công việc phi nông nghiệp với mức lương cao hơn. Kết quả này tương đồng với những nghiên cứu trước đây cho rằng ở các vùng nông thôn đồng bằng sông Hồng và Bắc Trung Bộ, sản xuất nông nghiệp trở thành gánh nặng chính của phụ nữ, những người không thể rời làng đi làm các công việc phi nông nghiệp vì phải chăm sóc cha mẹ và con cái (Nguyen & cs, 2015; Nguyễn Thị Hải Ninh & Trần Hương Giang, 2020).

4.1.2. Độ tuổi

Hình 3: Cơ cấu lao động làm thuê theo độ tuổi



Nguồn: Tổng hợp số liệu điều tra, 2021.

Số liệu thống kê về lao động làm thuê cho thấy họ có độ tuổi từ 45 đến 54 (Hình 3) và tất cả lao động được phỏng vấn đều trên 35 tuổi. Các chủ hộ ưu tiên thuê lao động trên 35 tuổi vì họ đã tích lũy được những kinh nghiệm nhất định trong sản xuất nông nghiệp. Hơn thế nữa, ở độ tuổi trước 35 người lao động chủ yếu tìm công việc tại các khu công nghiệp ở Bắc Ninh, Hải Dương và Thái Bình nên số lượng lao động làm thuê trong các nông hộ ở độ tuổi này gần như không có. Phát hiện này phù hợp với nghiên cứu chỉ ra rằng tỷ lệ lao động dưới 40 tuổi ở khu vực nông nghiệp, nông thôn đồng bằng sông Hồng và sông Cửu Long là khá thấp (Đặng Kim Sơn & cs, 2008).

4.1.3. Tính thời vụ của lao động làm thuê

Quá trình khảo sát lao động làm thuê ở các tỉnh Bắc Ninh, Hải Dương và Thái Bình cho thấy họ được chia thành hai loại: lao động làm thuê theo thời vụ và lao động làm thuê dài hạn. Lao động thời vụ được thuê vào thời gian cao điểm từ 5 đến 10 ngày/tháng và được trả công theo ngày. Tất cả các hộ trồng lúa đều thuê lao động thời vụ để cấy và gặt; một số hộ có diện tích lúa lớn phải thuê người làm cỏ và phun thuốc trừ sâu. Tương tự, các hộ nuôi trồng thủy sản ở Thái Bình cho biết họ có nhu cầu thuê lao động rất lớn vào đầu vụ (chuẩn bị ao nuôi) và cuối vụ (thu hoạch). Do đó, số lao động làm thuê thời vụ ở các hộ trồng lúa và nuôi trồng thủy sản cao hơn số lao động làm thuê dài hạn. Ngược lại, chăn nuôi lợn ít ảnh hưởng bởi tính thời vụ nên các hộ cần thuê nhiều lao động dài hạn để làm việc trong các trang trại. Theo quan sát, người làm thuê dài hạn thường có thời gian làm việc từ 3 tháng trở lên và được trả lương hàng tháng.

4.2. Thực trạng công việc làm thuê trong sản xuất nông nghiệp

4.2.1. Tiền công

Khi làm việc cho các nông hộ, người làm thuê nhận được một trong hai hình thức trả công bao gồm: trả công ngày đối với lao động thời vụ và trả công tháng đối với lao động thuê dài hạn. Tiền công bình quân/

ngày của người làm thuê trong các hộ sản xuất lúa là 300.000 đồng, tuy nhiên mức tiền công dao động từ 250.000 đến 500.000 đồng tùy thuộc vào loại công việc. Tiền công cấy lúa có thể đạt 500.000 đồng/ngày, nhưng ngày công làm cỏ hoặc phun thuốc bảo vệ thực vật chỉ có giá 250.000 đồng. Trong chăn nuôi lợn và nuôi trồng thủy sản, người lao động có mức tiền công cao hơn, bình quân mỗi ngày 350.000 đồng. Một ngày làm việc cho hộ chăn nuôi lợn và nuôi trồng thủy sản thường kéo dài từ 10 đến 12 giờ với công việc rất vất vả, môi trường làm việc mất vệ sinh trong các trang trại lợn; do đó người làm thuê không chấp nhận mức lương thấp hơn.

Không giống như lao động thời vụ, người làm thuê dài hạn được trả lương hàng tháng. Bình quân lương tháng của mỗi lao động nuôi trồng thủy sản cao nhất là 5 triệu đồng trong khi hộ chăn nuôi lợn phải trả khoảng 4 triệu đồng cho một lao động làm thuê dài hạn.

4.2.2 Các khoản đãi ngộ ngoài tiền công

Ngoài tiền công, người làm thuê còn được chủ hộ đãi ngộ đồ uống, tiền ăn trưa, tiền công làm thêm giờ, tiền thăm hỏi ốm đau và tiền thưởng khi hoàn thành tốt công việc (đối với người làm thuê dài hạn). Một ngày làm việc của lao động thuê thường kéo dài từ 8 đến 10 tiếng với 2 lần nghỉ giữa giờ. Theo tính toán, mỗi chủ hộ chi trả 3000 đồng/lao động/ngày cho đồ uống và từ 15.000 đồng đến 20.000 đồng/lao động/ngày cho ăn trưa (Bảng 1). Nhìn chung, các hộ trồng lúa và nuôi trồng thủy sản có hỗ trợ tiền ăn trưa cho lao động thuê thời vụ; các hộ chăn nuôi lợn không hỗ trợ vì hầu hết người lao động được thuê dài hạn nên họ tự nấu ăn trưa tại trang trại.

Bảng 1: Giá trị của các khoản đãi ngộ ngoài tiền công

Đãi ngộ	Đơn vị tính	Sản xuất	Chăn	Nuôi trồng
		lúa (n=60)	nuôi lợn (n=60)	thủy sản (n=30)
1. Nước	1000 đồng/người/ngày	3.0	3.0	3.0
2. Ăn trưa	1000 đồng/người/ngày	15.0	-	20.0
3. Thưởng hoàn thành tốt công việc	1000 đồng/người/ngày	50.0	-	100.0
4. Đãi ngộ khác				
- Ngày nghỉ	Ngày/năm	-	10.0	15.0
- Thăm hỏi ốm bệnh	1000 đồng/người/lần	50.0	50.0	50.0
5. Làm thêm giờ	1000 đồng/người/giờ	30.0	-	50.0

Nguồn: Tổng hợp số liệu điều tra, 2021.

So với các hộ trồng lúa và chăn nuôi lợn, các hộ nuôi trồng thủy sản đãi ngộ cao hơn cho người làm thuê. Khi hoàn thành tốt công việc, người làm thuê có thể được thưởng tương đương 100.000 đồng/người/ngày. Mức thưởng này có thể bằng tiền mặt hoặc các thẻ nạp tiền điện thoại tùy theo mỗi chủ hộ. Ngoài ra, người làm thuê dài hạn còn được hỗ trợ khi ốm bệnh và được nghỉ một số ngày nhất định để giải quyết công việc gia đình.

4.2.3 Điều kiện làm việc

Bảng 2 minh họa nội dung đào tạo tại nơi làm việc và điều kiện làm việc của người làm thuê. Ở các hộ chăn nuôi lợn, một tỷ lệ tương đối lớn người làm thuê được tham gia các lớp tập huấn kỹ thuật vì phần lớn lao động làm việc cho các hộ trong thời gian dài nên cần nắm được kỹ thuật chăm sóc đàn lợn để thực hiện tốt công việc. Đối với điều kiện làm việc, không nhiều người làm thuê được chủ hộ trang bị đồ bảo hộ lao động một cách đầy đủ. Thay vào đó, họ phải dùng đồ bảo hộ của mình, trừ lao động trong các trang trại lợn

Bảng 2: Điều kiện làm việc của người làm thuê trong các nông hộ

Các chỉ tiêu	Sản xuất lúa (n=60)	Chăn nuôi lợn (n=60)	Nuôi trồng thủy sản (n=30)
1. Tham gia lớp tập huấn	15 (25.0%)	22 (36.6%)	6 (20%)
2. Trang bị bảo hộ lao động đầy đủ	0 (0.0%)	33 (55.0%)	10 (33.3%)
3. Trang bị bảo hộ lao động không đầy đủ	15 (25.0%)	27 (45.0%)	10 (33.3%)

Nguồn: Tổng hợp số liệu điều tra, 2021.

vì môi trường làm việc ô nhiễm.

4.3 Sự hài lòng của người lao động đối với công việc làm thuê trong các hộ sản xuất nông nghiệp

4.3.1 Thực trạng về sự hài lòng của người lao động đối với công việc làm thuê

Bảng 3: Tỷ lệ các mức hài lòng đối với công việc của người làm thuê

Chỉ tiêu	Sản xuất lúa (n=60)	Chăn nuôi lợn (n=60)	Nuôi trồng thủy sản (n=30)
1. Hài lòng với tiền công (%)			
Không hài lòng	40,0	71,6	10,0
Hài lòng	40,0	28,4	33,3
Rất hài lòng	20,0	0,0	56,7
2. Hài lòng với đãi ngộ (%)			
Không hài lòng	46,7	70,0	26,7
Hài lòng	45,0	25,0	50,0
Rất hài lòng	8,3	5,0	23,3
3. Hài lòng với điều kiện làm việc (%)			
Không hài lòng	75,0	71,7	40,0
Hài lòng	20,0	28,3	50,0
Rất hài lòng	5,0	0,0	10,0

Nguồn: Tổng hợp số liệu điều tra, 2021.

Trong phần này, sự hài lòng của người làm thuê đối với công việc trong các hộ sản xuất nông nghiệp được đo lường dựa trên các mức độ hài lòng với tiền công, đãi ngộ ngoài tiền công và điều kiện làm việc. Về sự hài lòng đối với tiền công, gần 72% người làm thuê không hài lòng với tiền công được trả bởi các hộ chăn nuôi lợn (Bảng 3). Họ cho rằng, mức tiền công khá thấp so với các công việc phi nông nghiệp cũng như không tương xứng với công sức làm việc trong môi trường ô nhiễm. Ở các hộ trồng lúa, 40% người làm thuê cho biết họ không hài lòng với mức tiền công được trả. Mặc dù vậy, người lao động vẫn chấp nhận làm thuê cho các hộ chăn nuôi lợn và trồng lúa vì họ khó có cơ hội tìm việc làm phi nông nghiệp khi tuổi đã cao. Ở chiều ngược lại, gần 57% người làm thuê trong các hộ nuôi trồng thủy sản hài lòng với mức tiền công nhận được. Quan sát ở các hộ nuôi trồng thủy sản ven biển tỉnh Thái Bình cho thấy người làm thuê lâu năm trong nghề nuôi ngao dành 8 đến 10 giờ ở các bãi ngao mỗi ngày. Tuy nhiên, trong thời gian đó họ có quyền dành một phần thời gian để làm thuê công việc khác trên cùng bãi biển. Do đó, người làm thuê có thể kiếm thêm tiền công theo giờ và điều này giải thích tại sao họ hài lòng với tiền công nhận được.

Về sự hài lòng đối với các đãi ngộ ngoài tiền công, 70% người làm thuê trong các hộ chăn nuôi lợn thể hiện sự không hài lòng vì họ thường thỏa thuận với chủ hộ làm việc trong khoảng thời gian dài, do đó chủ hộ trả lương cho họ theo tháng và cắt giảm các đãi ngộ thực phẩm hằng ngày. Tương tự như đối với tiền công, phần lớn người làm thuê trong các hộ nuôi trồng thủy sản bày tỏ sự hài lòng với các đãi ngộ ngoài tiền công họ nhận được từ chủ hộ.

Về sự hài lòng đối với điều kiện làm việc, tỷ lệ không hài lòng là khá lớn ở nhóm người làm thuê trong sản xuất lúa và chăn nuôi lợn. Người làm thuê cho biết môi trường làm việc ô nhiễm trong khi đồ bảo hộ của họ khá đơn sơ.

4.3.2 Phân tích nhân tố khám phá

Bảng 4: Nhân tố khám phá

No	Số lượng biến quan sát	Hệ số Cronbach's Alfa
1	Tiền công	0.86
2	Đãi ngộ ngoài tiền công	0.81
3	Điều kiện làm việc	0.72
4	Quan hệ với chủ hộ	0.75
5	Đào tạo tại nơi làm việc	0.68

Nguồn: Tổng hợp số liệu điều tra, 2021.

Một trong những bước quan trọng của phân tích EFA là kiểm định hệ số Cronbach Alfa để xem xét mối quan hệ chặt chẽ giữa các thang đo. Nhiều nhà nghiên cứu đề xuất rằng hệ số Cronbach Alfa từ 0,6 trở lên có thể được sử dụng trong trường hợp biến quan sát là mới đối với những người được khảo sát trong khu vực nghiên cứu (Nguyễn Đình Thọ & Nguyễn Thị Mai Trang, 2011). Kết quả kiểm soát độ tin cậy của thang đo (Bảng 4) cho thấy hệ số Cronbach's Alfa của mỗi nhóm biến quan sát đều cao hơn 0,6. Nói cách khác việc sử dụng 25 biến quan sát thuộc 5 nhóm biến độc lập là phù hợp và đáng tin cậy.

Điều kiện cần của phân tích nhân tố EFA là các biến quan sát phải tương quan với nhau, được minh chứng bằng kiểm định Cronbach Alfa. Bên cạnh đó, điều kiện đủ để thực hiện phân tích này là giá trị Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) phải lớn từ 0,5 đến 1 (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2011). Do đó, kiểm định KMO và Bartlett được sử dụng trong nghiên cứu này. Kết quả cho thấy KMO nằm trong giới hạn cho phép và kiểm định Bartlett có giá trị nhỏ (nhỏ hơn 0,05) khẳng định phân tích EFA là hữu ích với những dữ liệu của nghiên cứu (Bảng 5).

Bảng 5: Kết quả kiểm định KMO và Bartlett

<i>KMO and Bartlett's Test</i>		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0.753
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	8632.486
	Df	300
	Sig	0.000

Nguồn: Tổng hợp số liệu điều tra, 2021.

Bên cạnh đó, giá trị hệ số tải đều lớn hơn 0,5 cho thấy không có bất kỳ biến quan sát nào trong số 25 biến bị loại bỏ. Vì vậy, có 5 nhóm yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của người lao động làm thuê đối với công việc của họ trong sản xuất nông nghiệp bao gồm: Tiền công (X_1); Đãi ngộ ngoài tiền công (X_2); Điều kiện làm việc (X_3); Mối quan hệ với chủ hộ (X_4); và Đào tạo tại nơi làm việc (X_5).

4.3.3 Mô hình hồi quy logistic

Mô hình hồi quy logistic được áp dụng để lượng hóa tác động của 5 nhóm yếu tố nêu trên đến mức độ hài lòng của lao động làm thuê. Bên cạnh đó, đặc điểm nhân khẩu học của những người làm thuê cũng được đưa vào mô hình để phân tích.

Bảng 6: Kết quả mô hình hồi quy logistic

Variation	β coefficient	Significant	Exp (β)
Tiền công (X_1)	0.508***	0.004	1.661
Đãi ngộ ngoài tiền công (X_2)	0.432**	0.017	1.540
Điều kiện làm việc (X_3)	0.210**	0.025	1.233
Quan hệ với chủ hộ (X_4)	0.296	0.139	1.344
Đào tạo tại nơi làm việc (X_5)	0.393*	0.085	1.481
Giới tính (X_6)	0.126**	0.016	1.134
Tuổi (X_7)	1.769	0.663	5.864
Kỹ năng (X_8)	1.056	0.349	2.874
Sản xuất lúa (X_9)	0.098*	0.076	1.102
Nuôi trồng thủy sản (X_{10})	0.705**	0.038	2.023
Constant	0.694	0.329	2.001
Omnibus tests of Model	Chi-Square	Sig.	Nagelkerke R Square
Coefficients	45.889	0.000	0.604

* mức ý nghĩa 10%; ** mức ý nghĩa 5%; *** mức ý nghĩa 1%.

Nguồn: Tổng hợp kết quả mô hình logit, 2021.

Kết quả của mô hình hồi quy logistic cho thấy có 4 yếu tố tác động đến sự hài lòng của người làm thuê trong các hộ sản xuất nông nghiệp bao gồm: tiền công, đãi ngộ ngoài tiền công, điều kiện lao động và đào tạo tại nơi làm việc. Hệ số hồi quy cho thấy khi mức độ quan trọng của tiền công tăng 1 điểm thì xác suất hài lòng với công việc tăng 1,661 lần; khi điểm số về mức độ quan trọng của đãi ngộ tăng lên 1 điểm thì xác suất hài lòng tăng lên 1,540 lần. Ngoài tiền công và các đãi ngộ, việc đào tạo tại nơi làm việc được coi là “tiền lương bằng hiện vật” và yếu tố này có ảnh hưởng đến sự hài lòng của người làm thuê với mức ý nghĩa thống kê 1%. Khi điểm số về tầm quan trọng của đào tạo tại nơi làm việc tăng 1 điểm, xác suất người làm thuê hài lòng với công việc tăng 1,481 lần (Bảng 6).

Giới tính của người làm thuê có ảnh hưởng quan trọng đến sự hài lòng của họ đối với công việc. Xác suất lao động nữ hài lòng với công việc cao hơn lao động nam 1,134 lần. Hơn nữa, nghiên cứu cũng cho thấy rằng người làm thuê cho các hộ sản xuất lúa và nuôi trồng thủy sản có sự hài lòng cao hơn những người làm thuê trong các hộ chăn nuôi lợn.

5. Kết luận

Trong bối cảnh công nghiệp hóa ở đồng bằng sông Hồng, sản xuất nông nghiệp vẫn đóng vai trò quan trọng nhằm thu hút lao động ở lại nông thôn, đặc biệt là lao động không qua đào tạo, tay nghề thấp, tuổi cao. Những người này lại trở thành đội ngũ lao động làm thuê trong các hộ sản xuất nông nghiệp, bù đắp sự thiếu hụt về lao động gia đình đã di cư. Trong nghiên cứu này, lao động làm thuê tập trung ở độ tuổi 45 đến 54 và tỷ lệ cao là nữ. Khi làm thuê, người lao động nhận được nhiều hình thức trả công như trả công theo thời vụ và trả công theo tháng. Ngoài tiền công, người làm thuê còn nhận được đãi ngộ như tiền thực phẩm, tiền thăm hỏi ốm bệnh, tiền thưởng cho hoàn thành tốt công việc... Tại nơi làm việc, người làm thuê còn được hỗ trợ đào tạo kỹ năng và trang bị bảo hộ lao động; tuy nhiên không nhiều chủ hộ làm được việc này.

Mặc dù nhận được nhiều hình thức trả công, nhưng một bộ phận đáng kể người làm thuê vẫn không hài lòng với công việc, đặc biệt là người làm thuê trong các hộ chăn nuôi lợn. Nghiên cứu xác định được một số yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của người làm thuê như tiền công, đãi ngộ ngoài tiền công, điều kiện làm việc, đào tạo tại nơi làm việc và giới tính. Trong số các yếu tố này, tiền công và đãi ngộ ngoài tiền công có ảnh hưởng mạnh hơn đến sự hài lòng của người làm thuê đối với công việc. Người làm thuê đang làm việc

cho nông hộ dựa trên thỏa thuận miệng nên không được pháp luật lao động bảo vệ, tiền công phụ thuộc vào giá thuê phổ biến trên thị trường lao động tại địa phương. Vì vậy, để nâng cao sự hài lòng của người làm thuê, gắn bó họ với việc làm công ăn lương trong các nông hộ, cần đưa họ vào sự điều chỉnh của luật Lao động.

PHỤ LỤC 1. CÁC BIẾN QUAN SÁT SỬ DỤNG TRONG PHÂN TÍCH NHÂN TỐ KHÁM PHÁ

Biến độc lập	Mô tả
Nhóm biến 1	Tiền công
W1	Tiền công hợp lý so với công việc cùng khu vực
W2	Tiền công hợp lý so với công việc tương tự ở khu vực khác
W3	Tiền công tương xứng với sức lao động và thời gian làm việc
W4	Tiền công được trả đúng thời hạn
W5	Có thời gian rảnh để làm việc nhà hoặc công việc làm thuê khác
Nhóm biến 2	Đãi ngộ ngoài tiền công
R1	Đãi ngộ hợp lý cho các ngày lễ và hoàn thành tốt công việc
R2	Thăm hỏi hợp lý khi ốm, bệnh
R3	Hỗ trợ đi lại hợp lý
R4	Hỗ trợ tiền ăn và tiền làm thêm giờ hợp lý
R5	Hỗ trợ hợp lý cho bảo hiểm y tế và bảo hiểm xã hội
Nhóm biến 3	Điều kiện làm việc
C1	Ánh sáng, nhiệt độ, tiếng ồn phù hợp
C2	Trang bị đồ bảo hộ lao động đầy đủ
C3	Môi trường hợp vệ sinh và an toàn lao động
C4	Không có tai nạn lao động
C5	Không ô nhiễm hóa chất, thuốc bảo vệ thực vật
Nhóm biến 4	Quan hệ với chủ hộ
H1	Quan hệ tốt với chủ hộ
H2	Kinh nghiệm làm việc của chủ hộ
H3	Chủ hộ khuyến khích người lao động làm việc
H4	Chủ hộ đối xử công bằng với người làm thuê
H5	Chủ hộ giới thiệu công việc mới sau khi công việc tại hộ kết thúc
Nhóm biến 5	Đào tạo tại nơi làm việc
T1	Tạo cơ hội thể hiện trách nhiệm trong công việc
T2	Tạo cơ hội tích lũy kinh nghiệm làm việc
T3	Nâng cao kỹ năng làm việc thông qua đào tạo
T4	Nâng cao kỹ năng làm việc thông qua học hỏi lao động khác
T5	Nâng cao kỹ năng làm việc thông qua học hỏi từ chủ hộ

Nguồn: Tổng hợp của tác giả, 2021.

PHỤ LỤC 2. THỐNG KÊ CÁC BIẾN SỬ DỤNG TRONG MÔ HÌNH

Biến	Định nghĩa	Số quan sát	Giá trị trung bình
Phụ thuộc	0: Không hài lòng (biến tham khảo)	64	-
	1: Hài lòng	86	-
X ₁	Tiền công	150	415,25
X ₂	Đãi ngộ ngoài tiền công	62	25000
X ₃	0: Không được trang bị tốt (biến tham khảo)	94	-

Điều kiện làm việc	1: Được trang bị tốt	56	-
X ₄	0: Hộ hàng, hàng xóm (biến tham khảo)	70	-
Quan hệ với chủ hộ	1: Không quen biết	80	-
X ₅	0: Không được đào tạo (biến tham khảo)	114	-
Đào tạo tại nơi làm việc	1: Có được đào tạo	36	-
X ₆	0: Nam (biến tham khảo)	45	-
Giới tính	1: Nữ	105	-
X ₇	Tuổi	150	47,80
X ₈	0: Kỹ năng không tốt (biến tham khảo)	97	-
Kỹ năng	1: Kỹ năng tốt	53	-
X ₉	0: Hộ chăn nuôi lợn (biến tham khảo)	60	-
Hộ sản xuất lúa	1: Hộ sản xuất lúa	60	-
X ₁₀	0: Hộ chăn nuôi lợn (biến tham khảo)	60	-
Hộ nuôi trồng thủy sản	1: Hộ nuôi trồng thủy sản	30	-

Nguồn: Tổng hợp số liệu điều tra của tác giả, 2021.

Tài liệu tham khảo

- Deeter-Schmelz, D.R. & Sojka, J.Z. (2003), 'Developing effective salespeople: exploring the link between emotional intelligence and sales performance', *The International Journal of Organizational Analysis*, 11, 211–220. DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/eb028972>.
- Đậu Hoàng Hưng (2018), 'Yếu tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên văn phòng: Nghiên cứu thực nghiệm tại các doanh nghiệp thuộc khu kinh tế Vũng Áng, tỉnh Hà Tĩnh', *Tạp chí Khoa học & Công nghệ*, 46(2018), 129-134.
- Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2011), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, Nhà xuất bản Hồng Đức, Thành phố Hồ Chí Minh.
- ILOSTAT (1993), *Employment by status in employment*, last retrieved on May 10th, 2022 from <http://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_STE_EN.pdf>.
- Jones, Melanie K., Jones, Richard J., Latreille, Paul L. & Sloane, Peter J. (2008), *Training, Job Satisfaction and Workplace Performance in Britain: Evidence from WERS 2004*, IZA Discussion Paper No. 3677, Institute for the Study of Labor, Bonn, Germany.
- Nie, Peng, Ding, Lanlin & Sousa-Poza, Alfonso (2019), 'What Chinese Workers Value: An Analysis of Job Satisfaction, Job Expectations, and Labour Turnover in China', *Prague Economic Papers*, 29, 1-18. DOI: 10.18267/j.pep.726.
- Ninh, N.T.H. & Philippe, L. (2017), 'The gaps between written law and practice: A case study of Vietnamese Labor law on crafts workers', *10th Vietnam Economist Annual Meeting*, last retrieved on May 10th, 2022 from <<http://veam.org/uncategorized/seminar-papers-veam-2017/>>.
- Nguyen, T.A., Rigg, J. & Derks, A. (2015), *Migration and agricultural production in a Vietnamese village*, Max Planck Institute for Social Anthropology Working Papers No.164.
- Nguyễn Đình Thọ & Nguyễn Thị Mai Trang (2011), *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội, Hà Nội.
- Nguyễn Phúc Nguyên & Dương Phú Tùng (2015), 'Các nhân tố ảnh hưởng đến sự thoải mái công việc của cán bộ công chức, viên chức các cơ quan hành chính sự nghiệp thành phố Hội An', *Tạp chí Khoa học Kinh tế Đại học*

Đà Nẵng, 03(2015), 57-62.

- Nguyễn Thị Hải Ninh & Trần Hương Giang (2020), ‘Ảnh hưởng của di cư lao động đến sản xuất trồng trọt của các hộ nông dân: Nghiên cứu tại xã Phụng Mao, huyện Quế Võ, tỉnh Bắc Ninh’, *Tạp chí Khoa học Nông nghiệp Việt Nam*, 18(9), 696-704.
- Okpara, J.O. (2004), ‘The impact of salary differential on managerial job satisfaction: A study of the gender gap and its implications for management education and practice in a developing economy’, *The Journal of Business in Developing Nations*, 8, 65-92.
- Oostendorp, R.H. (2017), ‘Regional labor market integration, shadow wages and poverty in Vietnam’, *World Development*, 89, 34-56.
- Oya, C. & Pontara, N. (2015), *Rural Wage Employment in Developing Countries*, Taylor & Francis.
- Rahman, K.U., Akhter, W. & Khan, S. U. (2017), ‘Factors affecting employee job satisfaction: A comparative study of conventional and Islamic insurance’, *Cogent Business & Management*, 4(1), 1273082. DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/23311975.2016.1273082>.
- Robbins, S.P. & Judge, T. (2003), *Essentials of organizational behavior (Vol. 7)*, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Thinh, Hoang Ba (2009), ‘Food and Agriculture Organization of the United Nations; International Fund for Agricultural Development; International Labour Office’, *FAO-IFAD-ILO Workshop on Gaps, trends and current research in gender dimensions of agricultural and rural employment: differentiated pathways out of poverty*, Rome, Italy).
- UNFPA (2016), *Di cư và đô thị hóa ở Việt Nam*, Nhà xuất bản Thông Tấn, Hà Nội.