

MỤC LỤC

KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

- 1. Nguyễn Thị Minh Nhân và Dương Thu Ngân** - Ảnh hưởng của các nhân tố đến cam kết của người lao động với tổ chức công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp dệt may Việt Nam trong bối cảnh hiệp định thương mại tự do thế hệ mới. *Mã số: 184.IIEM.11* 3

The Impact of Factors on Labours' Commitments to Grassroots Trade Unions at Vietnamese Textile and Garment Enterprises in the Context of New-Generation of Free Trade Agreements

QUẢN TRỊ KINH DOANH

- 2. Trần Ngọc Mai và Mạc Minh Phương** - Vấn đề quản trị lợi nhuận trong các báo cáo tài chính hợp nhất: góc nhìn từ các doanh nghiệp bất động sản tại Việt Nam. *Mã số: 184.2.FiBa.21* 22

Earning Management in Consolidated Financial Statements: Evidence from Real Estate Listed Companies in Vietnam

- 3. Phạm Hùng Cường, Lê Sơn Đại và Hứa Thanh Liêm** - Các nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động tuyên bố trách nhiệm xã hội của các công ty cổ phần thuộc ngành hàng tiêu dùng tại Việt Nam. *Mã số: 184.2BAdm.21* 33

The Factors Influencing the Social Responsibility Declaration Activities of Joint Stock Companies in the Consumer Goods Industry in Vietnam

- 4. Hồ Xuân Thủy, Lê Hữu Tuấn Anh và Phạm Nhật Quyên** - Ảnh hưởng của trách nhiệm xã hội doanh nghiệp đến hiệu suất doanh nghiệp tại các công ty trên thị trường chứng khoán Việt Nam. *Mã số: 184.2FiBa.21* 52

Effect of Corporate Social Responsibility on Firm Performance of Vietnamese Listed Firms

- 5. Nguyễn Hoàng Chung** - Nghiên cứu thực nghiệm các yếu tố tác động đến rủi ro phá sản của ngân hàng thương mại cổ phần tại Việt Nam *Mã số: 184.2FiBa.21* 71

Factors Affecting Bankruptcy Risk in Vietnam: an Empirical Investigation

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

- 6. Nguyễn Trần Hưng, Hoàng Thị Ni Na và Nguyễn Công Tiệp** - Nghiên cứu tác động truyền thông marketing điện tử của các cơ sở giáo dục đại học đến quyết định đăng ký học của người học tiềm năng. *Mã số: 184.3BMkt.31* 86

Studying the Impact of Electronic Marketing Communications of Higher Education Institutions on Potential Learners' Enrollment Decision

- 7. Lê Thị Minh Hiền, Phạm Thị Thu Thảo, Đặng Trần Sỹ Hoàng, Vũ Thu Hoà, Hà Thị Thanh Thương và Trần Ngọc Mai** - Những yếu tố tác động đến thái độ đối với người có tầm ảnh hưởng của sinh viên thành phố Hà Nội. *Mã số: 184.3OMIs.31* 105

Factors Impacting Attitude Toward Influencers of Hanoi Students

ẢNH HƯỞNG CỦA CÁC NHÂN TỐ ĐẾN CAM KẾT CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VỚI TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ TẠI DOANH NGHIỆP DỆT MAY VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH HIỆP ĐỊNH THƯƠNG MẠI TỰ DO THẾ HỆ MỚI

Nguyễn Thị Minh Nhân *

Email: minhnhan@tmu.edu.vn

Dương Thu Ngân *

Email: dtn1318@gmail.com

*Trường Đại học Thương mại

Ngày nhận: 28/07/2023

Ngày nhận lại: 20/10/2023

Ngày duyệt đăng: 23/10/2023

Quyền tự do hiệp hội là cam kết chặt chẽ khi các quốc gia tham gia Hiệp định Thương mại tự do thế hệ mới. Trong bối cảnh đó, cam kết của người lao động với tổ chức công đoàn cơ sở có thể trở nên lỏng lẻo khi xuất hiện thêm các tổ chức của người lao động. Mô hình nghiên cứu được kiểm định với bộ dữ liệu khảo sát 369 người lao động tại 54 doanh nghiệp dệt may ở Việt Nam cho thấy, năng lực tổ chức công đoàn cơ sở bao gồm năng lực cán bộ công đoàn cơ sở và mức độ tự chủ của tổ chức công đoàn cơ sở có ảnh hưởng tích cực đến cam kết của người lao động với tổ chức công đoàn cơ sở. Đồng thời, vai trò trung gian của các chức năng lõi của tổ chức công đoàn cơ sở cũng được tác giả kiểm định trong mô hình nghiên cứu. Từ kết quả nghiên cứu, bài viết đã đưa ra các khuyến nghị nhằm thúc đẩy cam kết của người lao động với tổ chức công đoàn cơ sở trong bối cảnh thực hiện các Hiệp định Thương mại tự do thế hệ mới.

Từ khóa: Tổ chức công đoàn cơ sở; hiệp định thương mại tự do thế hệ mới; doanh nghiệp dệt may Việt Nam.

JEL Classifications: J53, J5, J8, J83, J51.

DOI: 10.54404/JTS.2023.184V.01

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu, rộng để bảo vệ tính bền vững của các Hiệp định Thương mại tự do (FTAs) thế hệ mới, các quốc gia thành viên như Việt Nam phải gia nhập và thực hiện các cam kết ở Tuyên bố năm 1998 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), trong đó có quyền “Tự do hiệp hội và thương lượng tập thể”. Tôn trọng tự do hiệp

hội, có nghĩa là cho phép thành lập các tổ chức của người lao động (NLĐ) tại doanh nghiệp (DN), điều này sẽ tác động sâu sắc đến việc thu hút, tập hợp NLĐ, cam kết của NLĐ với tổ chức công đoàn cơ sở (CĐCS), nhất là khi lợi thế cạnh tranh của tổ chức CĐCS, niềm tin của NLĐ nơi tổ chức CĐCS đang bị đe dọa bởi hiệu quả hoạt động của CĐCS chưa cao; mô hình tổ chức, phương thức tập

hợp NLD chậm được đổi mới; một bộ phận cán bộ công đoàn năng lực yếu; vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD còn hạn chế.

Dệt may là một trong những ngành xuất khẩu chủ lực của Việt Nam. Dệt may cũng là ngành tuân theo “luật chơi” nghiêm ngặt của FTAs thế hệ mới về quyền tự do hiệp hội... đòi hỏi tổ chức CĐCS trong các DN dệt may cần sẵn sàng vượt qua thử thách để nắm bắt cơ hội thông qua đổi mới mạnh mẽ từ tư duy đến mô hình tổ chức và hoạt động, nâng cao năng lực, mang đến những lợi ích thiết thực cho NLD, từ đó giữ chân và thu hút NLD cam kết gắn bó.

Các nghiên cứu về cam kết giữa NLD với tổ chức đã tập trung nghiên cứu tổ chức dưới góc nhìn của DN, còn nghiên cứu tổ chức dưới góc nhìn của tổ chức CĐCS chưa được xem xét, đặc biệt trong bối cảnh Việt Nam tham gia FTAs thế hệ mới. Do vậy, nghiên

cứu và kiểm định ảnh hưởng các nhân tố đến cam kết của NLD với tổ chức CĐCS trong DN Việt Nam có ý nghĩa.

2. Cơ sở lý luận

2.1. Khái niệm và thành phần của cam kết người lao động với tổ chức

Cam kết là “một cấu trúc riêng biệt và độc đáo, bao gồm các thành phần nhận thức, cảm xúc và hành vi có liên quan đến hiệu suất vai trò cá nhân” (Saks, 2006). Cam kết của NLD với tổ chức giảm khi khả năng tham gia như một thành viên ít đi (Drucker, 1974). Nghiên cứu về cam kết của NLD với tổ chức đã được thực hiện từ gần 50 năm trước và cho đến nay vẫn còn hấp dẫn. Các nghiên cứu này tập trung các quan niệm khác nhau về thành phần cam kết của NLD với tổ chức (xem Bảng 1).

Bên cạnh đó, dòng nghiên cứu về chủ đề này còn tập trung vào nhân tố ảnh hưởng đến cam kết của NLD với tổ chức (dưới góc nhìn của DN). Các nhân tố này phản ánh năng lực

Bảng 1: Một số công trình nghiên cứu về cam kết của NLD với tổ chức

Tác giả	Công trình	Kết quả nghiên cứu
(Mowday, 1979)	The measurement of organizational commitment	Cam kết của cá nhân với tổ chức với 03 thành phần: Sự gắn bó; Lòng trung thành; Sự dấn thân.
(O’Reilly & Chatman, 1986)	Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior	Đề xuất 03 thành phần cam kết nhân viên bao gồm: Sự phục tùng; Sự gắn bó; Sự chủ quan.
(Meyer & Allen, 1991)	Three - component conceptualization of organizational commitment	Mô hình với 03 thành phần: Cam kết dựa trên tình cảm, Cam kết dựa trên tính toán, Cam kết dựa trên quy chuẩn.
(Macey & Schneider, 2008)	The meaning of employee engagement	Đề xuất ba thành phần cam kết của NLD: Cam kết trạng thái tâm lý; Cam kết hành vi; Cam kết đặc điểm.

(Nguồn: Tổng hợp của NNC)

thực hiện các chức năng lõi của tổ chức đối với NLD là: Công việc; Sự công nhận; Trao quyền; Thăng tiến; Cân bằng giữa công việc và cuộc sống; Chế độ đãi ngộ;... Chức năng lõi được hiểu là các chức năng cốt yếu đem lại ưu thế bền vững cho tổ chức. Thực hiện tốt các chức năng lõi sẽ mang đến niềm tin của NLD với tổ chức và ảnh hưởng đến quyết định gắn bó của NLD với tổ chức (Marsh & Mannari, 1977); (Lok & Crawford, 1999); (Dung & Morris, 2005); (Saks, 2006); (AbuKhalifeh & Som, 2013).

Cam kết của NLD với tổ chức được nhìn ở góc độ đơn chiều, dựa trên góc nhìn từ thái độ, tập trung vào việc xác định, mức độ tham gia và lòng trung thành với tổ chức (Porter và cộng sự, 1974). Từ quan điểm của Meyer và Allen, nghiên cứu xác định: *Cam kết của NLD với tổ chức phản ánh mức độ gắn bó lâu dài, tích cực tham gia hoạt động và tự hào về tổ chức, cũng như sẵn sàng giới thiệu người khác gia nhập vào tổ chức của mình.*

2.2. Khái niệm và chức năng của tổ chức công đoàn cơ sở

Công đoàn (Trade union) là “Một hiệp hội của những NLD liên kết lại để bảo vệ và thúc đẩy các quyền lợi chung của họ” (Macdonald & Vandenabeele, 1996). Tầm quan trọng của tổ chức công đoàn trong việc đấu tranh bảo vệ những NLD thất nghiệp (Bowen et al., 1974); (Ness, 1998). Đặc biệt là vai trò của công đoàn đại diện cho NLD; bảo vệ, hỗ trợ NLD được ủng hộ mạnh mẽ (Johansson & Partanen, 2002).

Ở phạm vi DN hay tại nơi làm việc, nơi tổ chức công đoàn đại diện trực tiếp cho NLD thường được gọi là CĐCS. Một công đoàn chủ yếu thu nạp các thành viên ở cùng một cơ

sở DN nơi họ được thuê mướn hơn là trên cơ sở nghề hay ngành là CĐCS (grassroots trade unions/primary union) (Macdonald & Vandenabeele, 1996). Tổ chức CĐCS có vị trí, vai trò quan trọng trong DN và với NLD. CĐCS được ví là cột sống, là địa bàn hoạt động của tổ chức công đoàn, là nơi kết hợp và phát huy chỉ đạo của công đoàn cấp trên, là thước đo kết quả của toàn bộ hệ thống tổ chức công đoàn. CĐCS là nơi gần với đoàn viên, NLD nhất, có thể mang lại nhiều quyền lợi sát sườn nhất trong điều kiện của DN, thể hiện cụ thể vai trò, chức năng, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn. Ở cơ sở, các cán bộ công đoàn tại DN phần lớn được các thành viên công đoàn trong DN bầu ra (Macdonald & Vandenabeele, 1996). Trong nghiên cứu này: *CĐCS là tổ chức đại diện, bảo vệ và thúc đẩy quyền lợi của NLD tại DN, được thành lập dựa trên sự tự nguyện liên kết của những NLD và thượng tôn pháp luật.* Theo đó, chức năng lõi của CĐCS bao gồm: (i) Bảo vệ lợi ích của NLD; (ii) Truyền thông tổ chức; (iii) Đại diện NLD; (iv) Điều tiết; (v) Tham gia quản lý (Ewing, 2005).

2.3. Cam kết của người lao động với tổ chức công đoàn cơ sở

Từ hai khái niệm trên, nghiên cứu xác định: *Cam kết của NLD với tổ chức CĐCS phản ánh mức độ gắn bó lâu dài, tích cực tham gia hoạt động và tự hào về tổ chức CĐCS, cũng như sẵn sàng giới thiệu người khác gia nhập vào tổ chức CĐCS.*

Khi tổ chức CĐCS thực hiện tốt các chức năng lõi của mình sẽ mang lại giá trị (lợi ích) cho NLD, từ đó tạo niềm tin và sự gắn kết của NLD. Năng lực của tổ chức CĐCS có ảnh hưởng quyết định đến chất lượng thực hiện

chức năng lõi và lợi thế cạnh tranh của tổ chức. Năng lực của tổ chức CĐCS được thể hiện qua các khía cạnh: (i) Năng lực của cán bộ CĐCS (gồm kiến thức, kỹ năng và thái độ trong quan hệ lao động của cán bộ CĐCS); (ii) Mức độ độc lập của tổ chức CĐCS trong tương quan với NSDLĐ, trong đó quan trọng nhất là độc lập về tài chính và nhân lực (Nhan, 2014).

3. Mô hình và các giả thuyết nghiên cứu

Ứng dụng lý thuyết quản trị dựa trên nguồn lực (Resourced-Based View - RBV) của (J. Barney, 1991) với ý tưởng gắn nguồn lực của tổ chức CĐCS trong việc nâng cao lợi thế cạnh tranh (thông qua việc thực hiện chức năng lõi) so với tổ chức của NLD mới. Hai nhóm nguồn lực có tác động tới lợi thế của tổ chức CĐCS đó là năng lực của cán bộ CĐCS và mức độ độc lập của tổ chức CĐCS. Theo đó, có cơ sở đề xuất nhóm giả thuyết H1 với 10 thành phần gồm: Giả thuyết H1.1 - H1.6: Năng lực của cán bộ CĐCS có ảnh hưởng tích cực đến các chức năng của tổ chức CĐCS; Giả thuyết H1.7 - H1.10: Mức độ độc lập của tổ chức CĐCS có ảnh hưởng tích cực đến các chức năng của tổ chức CĐCS.

Ứng dụng lý thuyết quản trị dựa trên niềm tin của (J. B. Barney & Hansen, 1994); (Hammer et al., 2015); (Dirks & Ferrin, 2002) cho thấy rằng nguồn lực của tổ chức CĐCS một mặt góp phần nâng cao lợi thế cạnh tranh của tổ chức, mặt khác tạo niềm tin dựa trên năng lực với hệ quả là gia tăng cam kết của NLD. Theo đó, có cơ sở đề xuất nhóm giả thuyết H2 gồm 5 thành phần: Giả thuyết H2.1 - H2.5: Chức năng của tổ chức CĐCS có ảnh hưởng tích cực đến cam kết của NLD với tổ chức CĐCS.

Ứng dụng lý thuyết cam kết với tổ chức của Meyer và Allen (1991), ở cả 03 góc độ: Cam kết dựa trên tính toán (có ý định gắn bó lâu dài với tổ chức CĐCS vì lợi ích tổ chức mang lại hoặc có ý định rời bỏ tổ chức CĐCS nếu tổ chức của NLD khác mang đến nhiều lợi ích hơn); Cam kết dựa trên tình cảm (cảm thấy tự hào khi là một phần của tổ chức CĐCS) và Cam kết dựa trên chuẩn mực (giới thiệu với mọi người về tổ chức CĐCS; tham gia tích cực các hoạt động do CĐCS tổ chức). Theo đó, có cơ sở đề xuất nhóm giả thuyết H3 gồm 2 thành phần: Giả thuyết H3.1: Năng lực của cán bộ CĐCS có ảnh hưởng tích cực đến cam kết của NLD với tổ chức CĐCS; Giả thuyết H3.2: Mức độ độc lập của tổ chức CĐCS có ảnh hưởng tích cực đến cam kết của NLD với tổ chức CĐCS.

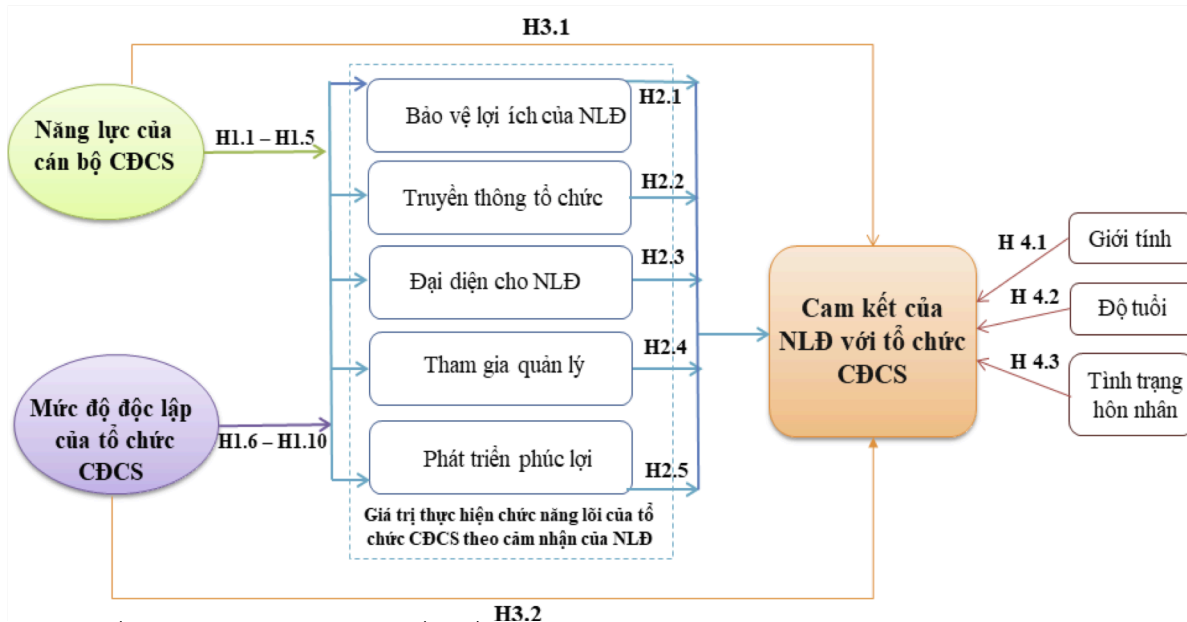
Nhóm giả thuyết thể hiện vai trò trung gian của “Chức năng lõi của tổ chức CĐCS” bao gồm: H3.1.n (n = 1-5): Chức năng lõi của tổ chức CĐCS đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa năng lực của cán bộ CĐCS và cam kết của NLD với tổ chức CĐCS; H3.2.n (n = 1-5): Chức năng lõi của tổ chức CĐCS đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa mức độ độc lập của tổ chức CĐCS và cam kết của NLD với tổ chức CĐCS.

Ngoài ra, các yếu tố nhân khẩu học cũng có tác động đến mức độ cam kết của NLD với tổ chức (Hellriegel et al., 1995). Theo đó, có cơ sở đề xuất nhóm giả thuyết H4 gồm: Giả thuyết H4.1 - H4.3: Cam kết của NLD với tổ chức CĐCS có sự khác biệt khi yếu tố nhân khẩu học (tuổi, giới tính, tình trạng hôn nhân) của NLD khác nhau.

Tóm lại, mô hình nghiên cứu đề xuất có 5 nhóm giả thuyết với 30 giả thuyết thành phần;

8 biến nghiên cứu, trong đó biến phụ thuộc là “Cam kết của NLĐ với tổ chức CĐCS” và 3 biến kiểm soát (xem Hình 1).

hợp quan điểm tương đồng của các đối tượng phỏng vấn. Phương pháp phỏng vấn sâu được thực hiện nhằm kiểm tra mức độ phù



(Nguồn: Nhóm nghiên cứu đề xuất)

Hình 1: Mô hình nghiên cứu đề xuất

4. Phương pháp nghiên cứu

4.1. Nghiên cứu định tính

Phương pháp nghiên cứu tại bàn được thực hiện để tổng hợp từ các công trình nghiên cứu về cam kết của NLĐ với tổ chức, về tổ chức công đoàn và các lý thuyết nền trong và ngoài nước kết hợp với dữ liệu thứ cấp từ các tổ chức ILO, Hiệp hội dệt may Việt Nam (VITAS).

Phương pháp phỏng vấn sâu: Đối tượng phỏng vấn sâu là 15 chuyên gia bao gồm: 05 cán bộ công đoàn ngành dệt may và DN dệt may Việt Nam; 05 chuyên gia là giảng viên, nghiên cứu viên trong lĩnh vực lao động và 05 cán bộ CĐCS và NLĐ có kinh nghiệm tại DN dệt may (có thâm niên trên 5 năm). Kết quả phỏng vấn sâu được đưa ra dựa trên tổng

hợp của thang đo nhập các biến nghiên cứu để hiệu chỉnh/bổ sung phù hợp với bối cảnh nghiên cứu, từ đó hình thành phiếu khảo sát hoàn chỉnh.

4.2. Nghiên cứu định lượng

Để đạt ước lượng tin cậy, nhóm nghiên cứu (NNC) xác định kích thước mẫu nhỏ nhất $n=5*k$, trong đó k là số lượng các biến quan sát tương đương với số lượng câu hỏi nghiên cứu (Hair et al., 2014). Trong nghiên cứu này phiếu khảo sát được thiết kế gồm hai phần: (i) Phần 1: Nhân tố ảnh hưởng đến cam kết của NLĐ với tổ chức CĐCS trong các DN ngành dệt may Việt Nam (được xây dựng từ kế thừa các nghiên cứu tiền nghiệm và phỏng vấn sâu giai đoạn 1), mỗi biến quan sát được viết dưới dạng một câu trần thuật với thang đo Likert 5

bậc từ (1) Rất không đồng ý đến (5) Rất đồng ý; (ii) Thông tin nhân khẩu học của NLĐ, bao gồm: giới tính, độ tuổi, tình trạng hôn nhân. Với 42 quan sát được dùng để đo các biến trong mô hình nghiên cứu, cỡ mẫu tối thiểu là $42 \times 5 = 210$. Đối tượng khảo sát là NLĐ (bao gồm cả NLĐ và công đoàn viên) gọi chung là NLĐ làm việc tại 54 DN, trong đó có 12 DN dệt và 42 DN may. Các DN này hoạt động ở 2 khu vực miền Bắc (Hà Nội, Hà Nam, Bắc Ninh, Bắc Giang, Nam Định, Hải Dương,...) và miền Nam (TP Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Long An,...) là những địa phương tập trung DN ngành dệt may (Bộ Công Thương). Sau khi sàng lọc, loại 131 phiếu không hợp lệ và còn lại được 369 phiếu hợp lệ (tỷ lệ 73,8%) được sử dụng phân tích. Cơ cấu mẫu như sau: Theo giới tính: nam (27,64%) và nữ (72,64%). Theo tuổi: 18 - 23 tuổi (38,21%); 24 - 35 tuổi (32,79%); 36 - 45 tuổi (27,37%) và > 45 tuổi chiếm 1,63%. Theo tình trạng hôn nhân: Chưa vợ/chồng (31,71%); Có vợ/chồng (51,76%); Đã ly hôn (12,47%) và Góa vợ/chồng (4,07%). Cơ cấu mẫu theo các tiêu chí khá tương đồng với tổng thể nên có tính đại diện và ý nghĩa thống kê.

Dữ liệu có được từ khảo sát được làm sạch, mã hóa, nhập liệu bằng phần mềm SPSS 26 và SmartPLS 4. Sau đó được phân tích định lượng bằng các kỹ thuật: Phân tích thống kê mô tả; Phân tích độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha; Phân tích nhân tố khám phá (EFA); Đánh giá mô hình đo lường kết quả (chất lượng biến quan sát; độ tin cậy thang đo; kiểm định giá trị hội tụ, giá trị phân biệt); Phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM (kiểm tra hiện tượng đa cộng tuyến; kiểm định ý nghĩa của các hệ số hồi

quy trong mô hình); Kiểm định sự khác biệt về giá trị trung bình của mẫu độc lập (kiểm định sự khác biệt Independent Sample T Test và One way ANOVA).

5. Kết quả nghiên cứu

5.1. Kết quả nghiên cứu định tính

Kết quả nghiên cứu tại bàn và phỏng vấn sâu giai đoạn 1 của nhóm nghiên cứu đã xác lập được 42 quan sát của các biến trong mô hình nghiên cứu, cụ thể: Cam kết của NLĐ với tổ chức CĐCS có 5 quan sát (COM1 - COM5); Năng lực của cán bộ CĐCS có 7 quan sát (CAP1 - CAP7); Mức độ độc lập của tổ chức CĐCS có 6 quan sát (IND1 - IND6); Bảo vệ lợi ích của NLĐ có 4 quan sát (PB1 - PB4); Truyền thông tổ chức có 5 quan sát (OC1 - OC5); Đại diện cho NLĐ có 5 quan sát (WR1 - WR5); Tham gia quản lý có 5 quan sát (PM1 - PM5); Phát triển phúc lợi có 5 quan sát (WD1 - WD5) (*xem Phụ lục*).

5.2. Kết quả nghiên cứu định lượng

5.2.1. Phân tích độ tin cậy thang đo

Thang đo các biến độc lập: “Năng lực của cán bộ CĐCS”, “Mức độ độc lập của tổ chức CĐCS” có hệ số Cronbach's Alpha là 0,858; 0,895 > 0,6 đảm bảo độ tin cậy cao. Hệ số tương quan biến tổng đều cao hơn 0,3 trừ biến CAP5 (= 0,256). Loại bỏ CAP5 và tiến hành kiểm định lại độ tin cậy của thang đo. Phân tích lần 2 sau khi loại biến quan sát CAP5 hệ số Cronbach's Alpha > 0,6 và hệ số tương quan biến tổng đều lớn hơn 0,3. Tất cả biến quan sát đều có thể sử dụng để phân tích nhân tố khám phá EFA.

Thang đo biến phụ thuộc “Cam kết của NLĐ với tổ chức CĐCS” có hệ số Cronbach's Alpha = 0,882 > 0,6, điều này đảm bảo độ tin cậy. Hệ số tương quan biến tổng đều cao hơn

0,3. Tất cả biến quan sát đều được sử dụng để phân tích nhân tố khám phá EFA.

Thang đo biến trung gian “Bảo vệ lợi ích của NLD”, “Truyền thông tổ chức”, “Đại diện cho NLD”, “Tham gia quản lý”, “Phát triển phúc lợi” có hệ số Cronbach’s Alpha lần lượt là 0,831; 0,942; 0,817; 0,84; 0,816 đều > 0,6 điều này đảm bảo độ tin cậy cao. Hệ số tương quan biến tổng đều lớn hơn 0,3 trừ biến WR4 (= 0,242) < 0,3 nên tiến hành loại biến quan sát WR4 và kiểm định lại độ tin cậy của thang đo lần 2. Kiểm định lần 2 cho kết quả: Thang đo biến “Đại diện cho người lao động” có hệ số Cronbach’s Alpha = 0,88 > 0,6 đảm bảo độ tin cậy cao, hệ số tương quan biến tổng đều cao hơn 0,3. Như vậy, tất cả các biến đều thỏa mãn và được sử dụng để phân tích nhân tố khám phá EFA.

5.2.2. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Hệ số KMO = 0,918 > 0; mức ý nghĩa sig = 0,000 < 0,05. Dữ liệu phù hợp phân tích nhân tố EFA, mức ý nghĩa sig < 0,05 nên các biến quan sát có tương quan với nhau.

biến thiên dữ liệu của 40 biến quan sát tham gia vào EFA. Kết quả ma trận xoay cho thấy 40 biến quan sát phân thành 8 nhân tố, tất cả các biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố Factor Loading > 0,5 và không có các biến xấu (*xem Bảng 3*).

Theo đó, thu được 8 nhân tố gồm: Yếu tố IND (gồm: IND1, IND2, IND5, IND4, IND6, IND3); Yếu tố CAP (gồm: CAP6, CAP2, CAP3, CAP7, CAP1, CAP4); Yếu tố OC (gồm: OC1, OC3, OC5, OC4, OC2); Yếu tố PM (gồm: PM3, PM2, PM5, PM1, PM4); Yếu tố WR (gồm: WR3, WR1, WR2, WR5); Yếu tố WD (gồm: WD5, WD1, WD4, WD2, WD3); Yếu tố PB (gồm: PB2, PB1, PB4, PB3); Yếu tố COM (gồm: COM3, COM4, COM2, COM1, COM5).

5.2.3. Đánh giá mô hình đo lường kết quả

Chất lượng biến quan sát: Phân tích hệ số tải ngoài nhận thấy, WD5 = 0,69 < 0,7 (Hair, 2014), các biến quan sát còn lại đều thỏa mãn. Loại bỏ biến WD5 và phân tích lại mô hình.

Bảng 2: KMO and Bartlett’s Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,918
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	8439,991
	df	780
	Sig.	0,000

(Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 26)

Có 8 nhân tố được trích dựa vào tiêu chí Eigenvalue > 1, như vậy 8 nhân tố này tóm tắt thông tin của 40 biến quan sát dựa vào EFA một cách tốt nhất. Tổng phương sai mà 8 nhân tố này giải thích được 58,799% (> 50%)

Độ tin cậy thang đo: NCC phân tích độ tin cậy thang đo được đánh giá thông qua 2 chỉ số: Độ tin cậy tổng hợp (CR), trung bình phương sai rút trích (AVE). Kết quả phân tích cho thấy tất cả giá trị của hệ số độ tin cậy tố

Bảng 3: Bảng ma trận xoay nhân tố

	Factor							
	1	2	3	4	5	6	7	8
IND1	.874							
IND2	.756							
IND5	.753							
IND4	.743							
IND6	.730							
IND3	.729							
CAP6		.901						
CAP2		.751						
CAP3		.729						
CAP7		.728						
CAP1		.721						
CAP4		.604						
OC1			.825					
OC3			.802					
OC5			.777					
OC4			.769					
OC2			.736					
PM3				.782				
PM2				.737				
PM5				.704				
PM1				.703				
PM4				.601				
WR3					.952			
WR1					.746			
WR2					.721			
WR5					.708			
WD5						.780		
WD1						.710		
WD4						.683		
WD2						.624		
WD3						.612		
PB2							.788	
PB1							.748	
PB4							.695	
PB3							.640	
COM4								.974
COM5								.723
COM3								.676
COM1								.669
COM2								.654

(Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 26)

hợp (CR) đều lớn hơn 0,7 và giá trị hệ số phương sai trung bình được trích (AVE) đều đạt từ 0,5 trở lên. Tất cả các thang đo đều thỏa mãn.

Kiểm định giá trị hội tụ: Hai tiêu chí đánh giá tính hội tụ là hệ số tải ngoài (Outer loadings) và phương sai trích trung bình (AVE) (Fornell & Larcker, 1981). Phân tích cho thấy tất cả các giá trị hệ số phương sai trung bình được trích (AVE) đều đạt từ 0,5 trở lên, hệ số tải ngoài lần 2 của từng biến quan sát cao hơn 0,708. Như vậy các kết quả đều thỏa mãn.

Giá trị phân biệt: Qua phân tích kết quả thấy, tất cả các biến đều có giá trị HTMT < 0,9 nên có thể nói rằng các yếu tố có sự phân biệt.

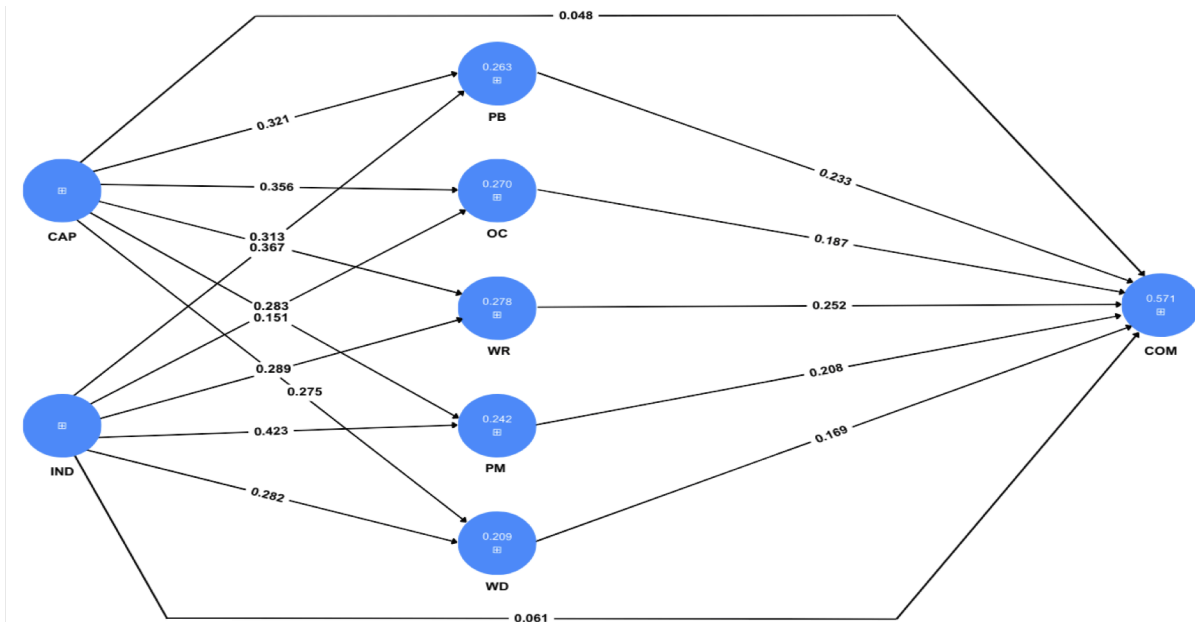
5.2.4. Mô hình cấu trúc tuyến tính SEM

Kết quả cho thấy biến độc lập “Năng lực của cán bộ CĐCS” tác động mạnh nhất đến

biến “Đại diện cho NLD” và tác động yếu nhất đến biến “Tham gia quản lý”. Biến độc lập “Mức độ độc lập của tổ chức CĐCS” có tác động mạnh tới biến “Tham gia quản lý” và tác động yếu nhất đến biến “Phát triển phúc lợi”. Hai biến độc lập “Năng lực của cán bộ CĐCS” và “Mức độ độc lập của tổ chức CĐCS” đều tác động đến biến phụ thuộc “Cam kết của NLD với tổ chức CĐCS”. Thứ tự mức độ tác động từ mạnh nhất đến yếu nhất của các biến trung gian tới biến phụ thuộc là: WR (0,252) > PB (0,233) > PM (0,208) > OC (0,187) > WD (0,169) (xem Hình 2).

Kiểm tra hiện tượng đa cộng tuyến: các hệ số VIF < 5, nên không có đa cộng tuyến.

Kiểm định ý nghĩa của các hệ số hồi quy trong mô hình: Toàn bộ giá trị P của các tác động đều < 0,005, do vậy các tác động này đều có ý nghĩa thống kê. Biến độc lập CAP và



(Nguồn: Kết quả phân tích từ Smart PLS 4)

Hình 2: Mô hình cấu trúc tuyến tính

IND đều có tác động gián tiếp đến biến phụ thuộc COM (xem Bảng 4). quan hệ tác động từ IND, CAP lên COM (xem Bảng 5). Tác động gián tiếp tổng hợp cho

Bảng 4: Giá trị hệ số các mối quan hệ tác động tổng hợp

	Hệ số tác động chuẩn hóa (O)	Hệ số tác động chuẩn hóa trung bình (M)	Độ lệch chuẩn (STDEV)	Kiểm định t ((O/STDEV))	Mức ý nghĩa của kiểm định t (P Values)
CAP -> COM	0,360	0,359	0,041	8,728	0,000
CAP -> OC	0,356	0,357	0,044	8,087	0,000
CAP -> PM	0,151	0,152	0,047	3,230	0,001
CAP -> PB	0,321	0,322	0,046	6,968	0,000
CAP -> WD	0,275	0,275	0,049	5,643	0,000
CAP -> WR	0,367	0,368	0,043	8,616	0,000
IND -> COM	0,394	0,395	0,038	10,318	0,000
IND -> OC	0,283	0,284	0,050	5,644	0,000
IND -> PM	0,423	0,425	0,045	9,438	0,000
IND -> PB	0,313	0,313	0,046	6,768	0,000
IND -> WD	0,282	0,282	0,046	6,123	0,000
IND -> WR	0,289	0,290	0,046	6,259	0,000
OC -> COM	0,187	0,187	0,042	4,465	0,000
PM -> COM	0,208	0,210	0,038	5,488	0,000
PB -> COM	0,233	0,234	0,041	5,663	0,000
WD -> COM	0,169	0,171	0,037	4,551	0,000
WR -> COM	0,252	0,252	0,040	6,242	0,000

(Nguồn: Kết quả phân tích từ Smart PLS 4)

Giá trị P của các tác động gián tiếp riêng biệt < 0,005, nên các chức năng WR, PP, OC, PM, WD đều có vai trò trung gian trong mối thấy “Mức độ tự chủ của tổ chức CĐCS” - IND đóng vai trò trung gian mạnh hơn “Năng lực cán bộ CĐCS” (0,334 > 0,312).

Bảng 5: Giá trị hệ số các mối quan hệ tác động gián tiếp riêng

	Hệ số tác động chuẩn hóa (O)	Hệ số tác động chuẩn hóa trung bình (M)	Độ lệch chuẩn (STDEV)	Kiểm định t (O/STDEV)	Mức ý nghĩa của kiểm định t (P Values)
IND-> OC -> COM	0,053	0,053	0,016	3,307	0,001
IND->WD -> COM	0,049	0,050	0,014	3,438	0,001
CAP->OC -> COM	0,067	0,067	0,017	3,873	0,000
IND-> PM -> COM	0,088	0,089	0,019	4,602	0,000
IND -> PP -> COM	0,073	0,073	0,017	4,381	0,000
CAP->WR-> COM	0,092	0,093	0,018	5,011	0,000
CAP->WD-> COM	0,047	0,047	0,013	3,648	0,000
IND->WR -> COM	0,071	0,071	0,017	4,171	0,000
CAP->PM -> COM	0,041	0,048	0,015	3,183	0,002
CAP -> PP -> COM	0,075	0,075	0,017	4,434	0,000

(Nguồn: Kết quả phân tích từ Smart PLS 4)

Hệ số R bình phương: Giá trị R bình phương hiệu chỉnh = 0,562 cho thấy các biến độc lập đưa vào phân tích hồi quy ảnh hưởng 56,2% sự biến thiên của biến phụ thuộc, còn lại 43% do các biến ngoài mô hình và sai số ngẫu nhiên.

5.2.5. Kiểm định sự khác biệt về giá trị trung bình của mẫu độc lập

Kiểm định sự khác biệt về giá trị trung bình của nhóm giới tính: Sử dụng phương pháp kiểm định sự khác biệt Independent Sample T Test cho nhóm giới tính. Kiểm định t được sử dụng để so sánh giá trị trung bình về cam kết với CĐCS của 102 nam và 267 nữ. Thống kê Levene $F(1,367) = 1,858$; $sig = 0,174 > 0,05$ nên giả định phương sai biến phụ thuộc giữa 2 nhóm bằng nhau. Thống kê Welch's $t(367) = -5,79$; $sig = 0,00 < 0,05$ chỉ rằng có sự khác biệt về mức độ cam kết với CĐCS trung bình giữa hai nhóm giới tính. Cụ

thê mức độ cam kết với tổ chức của nữ giới cao hơn nam giới.

Kiểm định sự khác biệt về giá trị trung bình của nhóm độ tuổi: Phân tích phương sai 1 chiều One way ANOVA được thực hiện để so sánh mức độ cam kết với tổ chức trung bình của NLD ở các độ tuổi khác nhau, gồm 141 người từ 18 - 23 tuổi, 121 người từ 24 - 35 tuổi, 101 người 36 - 45 tuổi, 6 người trên 45 tuổi. Kiểm định Levene có $F(3,365) = 0,16$; $sig = 0,92 > 0,05$ nên giả định phương sai biến phụ thuộc giữa các nhóm là đồng nhất. Phân tích ANOVA có $F(3,365) = 1,191$; $sig = 0,313 > 0,05$ nên có thể kết luận không có sự khác biệt tới cam kết với CĐCS giữa NLD ở các nhóm tuổi khác nhau.

Kiểm định sự khác biệt về giá trị trung bình của nhóm tình trạng hôn nhân: Nhóm nghiên cứu sử dụng phương pháp kiểm định sự khác biệt One way ANOVA cho nhóm tình

trạng hôn nhân khác nhau, gồm 117 người chưa vợ/chồng, 191 người có vợ/chồng, 15 người góa vợ/chồng, 46 người ly hôn. Kiểm định Levene có $F(3,365) = 2,135$; $\text{sig} = 0,95 > 0,05$ nên giả định phương sai biến phụ thuộc giữa các nhóm là đồng nhất. Phân tích ANOVA có $F(3,365) = 0,878$; $\text{sig} = 0,453 > 0,05$ nên có thể kết luận không có sự khác biệt tới cam kết với CĐCS giữa NLD có tình trạng hôn nhân khác nhau.

6. Thảo luận và khuyến nghị

6.1. Thảo luận kết quả nghiên cứu

6.1.1. Về cam kết của người lao động với tổ chức công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp dệt may Việt Nam

Kết quả khảo sát cho thấy, giá trị trung bình của biến “Cam kết của NLD với tổ chức CĐCS” là 3,138, trong đó 04 biến quan sát COM1, COM3, COM4, COM5 có giá trị từ 3,17 đến 3,30 tương ứng mức độ “trung lập”. Những con số này cho thấy, tất cả cam kết về mặt cảm xúc, tính toán và chuẩn mực thì NLD đều đang rất “đắn đo” trong việc gắn bó với tổ chức CĐCS. Tuy nhiên, biến quan sát COM2 “Tôi có ý định rời bỏ tổ chức CĐCS nếu tổ chức đại diện cho NLD mới mang đến nhiều lợi ích hơn cho tôi” là 2,71 với mức ý nghĩa không đồng ý, cho thấy dấu hiệu của sự may mắn vì NLD chưa có ý định rời bỏ tổ chức CĐCS khi có các tổ chức của NLD mới mang đến lợi ích nhiều hơn cho họ.

Theo nghiên cứu của VITAS, phần đông NLD tại các DN Việt Nam hiện nay tham gia và gắn kết với tổ chức CĐCS vì kinh phí đóng hằng tháng thấp nhưng lại được tổ chức sinh nhật, nhận quà Tết,... hoặc theo tâm lý số đông chứ chưa thực sự hiểu đầy đủ về lợi ích mà CĐCS mang lại.

Như vậy, “Cam kết của NLD với tổ chức CĐCS” trong các DN dệt may Việt Nam chỉ ở mức trung bình, kém bền vững, NLD chưa thực sự cảm nhận được lợi ích mà tổ chức CĐCS mang lại, cũng như trách nhiệm và cả tình cảm của NLD dành cho tổ chức CĐCS cũng chưa “sâu sắc”.

6.1.2. Về năng lực của tổ chức CĐCS trong doanh nghiệp dệt may Việt Nam

Đối với “Năng lực của cán bộ CĐCS”: Kết quả khảo sát cho thấy, giá trị trung bình của biến “Năng lực của cán bộ CĐCS” là 3,18, trong đó cả 06 biến quan sát CAP1 - CAP7 có giá trị trung bình tương đồng bằng 3,12 - 3,27 < 3,40 điểm, tương ứng mức độ “trung lập”. Có nghĩa là, cả kiến thức, kỹ năng và thái độ của cán bộ CĐCS được NLD đánh giá ở mức bình thường, đều đều, thiếu điểm nhấn. Theo dõi đánh giá tại Nghị quyết số 02-NQ/TW của Bộ Chính trị về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới đã nêu một trong số hạn chế của Công đoàn: “*nhiều nơi thiếu cán bộ chuyên trách, một bộ phận cán bộ CĐCS năng lực yếu*”. Nhận định này khá đồng nhất với kết quả khảo sát của NNC.

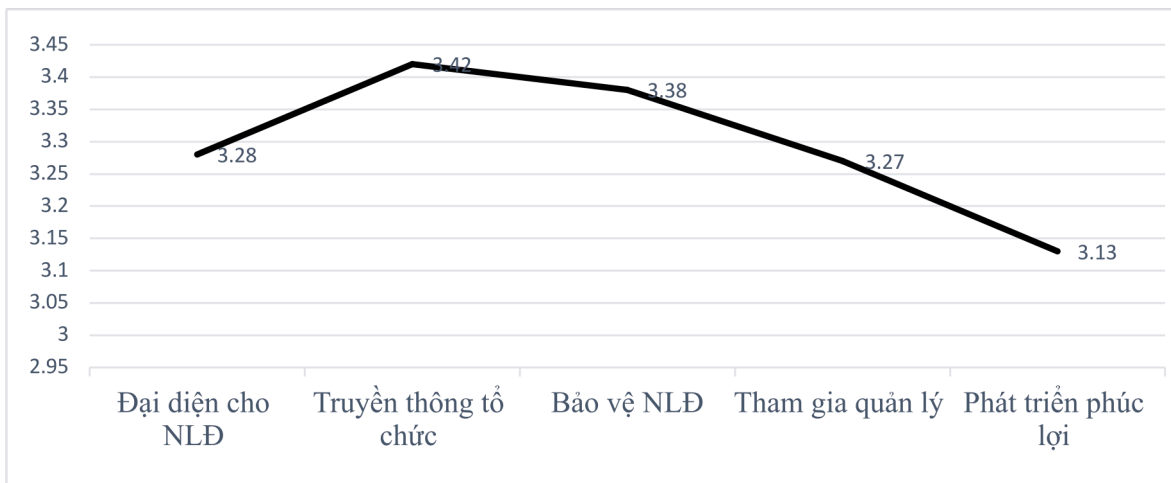
Đối với “Mức độ độc lập của tổ chức CĐCS”: Kết quả khảo sát cho thấy, giá trị trung bình của biến “Mức độ độc lập của tổ chức CĐCS” cũng bằng 3,18, trong đó cả 06 biến quan sát IND1 - IND6 có giá trị trung bình khá tương đồng bằng 3,12 - 3,38 vẫn nhỏ hơn 3,40 điểm, tương ứng mức độ “trung lập”. Những giá trị đó được hiểu là mức độ tự chủ về con người và tài chính của tổ chức CĐCS được NLD đánh giá ở mức không cao, không rõ nét.

6.1.3. Về giá trị thực hiện các chức năng lõi của tổ chức công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp dệt may Việt Nam

Kết quả khảo sát cảm nhận của NLĐ về giá trị thực hiện các chức năng lõi của tổ chức CĐCS trong DN dệt may Việt Nam cho thấy: Chức năng được đánh giá cao nhất là “Truyền thông tổ chức” với mức điểm là 3,42 - đây cũng là biến duy nhất có ý nghĩa đánh giá là “Đồng ý”. Còn tất cả 4 chức năng còn lại “Đại diện cho NLĐ”; “Bảo vệ NLĐ”; “Tham gia quản lý”; “Phát triển phúc lợi” có mức điểm có sự khác biệt không nhiều lần lượt là: 3,28; 3,38; 3,27; 3,13 với ý nghĩa là “trung lập” (xem Hình 3).

của NLĐ với tổ chức nhưng cũng chứa đựng những phát hiện mới mang tính đặc thù của tổ chức CĐCS.

Bên cạnh đó, đối với nhóm giả thuyết thể hiện vai trò trung gian thì cả 10/10 giả thuyết được chấp nhận thể hiện “Chức năng lõi của tổ chức CĐCS” đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa năng lực của cán bộ CĐCS và cam kết của NLĐ với tổ chức CĐCS; cũng như trong mối quan hệ giữa mức độ độc lập của tổ chức CĐCS và cam kết của NLĐ với tổ chức CĐCS. Đây cũng là phát hiện mới của nghiên cứu.



(Nguồn: Kết quả phân tích từ SPSS 26)

Hình 3: Giá trị trung bình chức năng lõi của tổ chức CĐCS theo cảm nhận của NLĐ

6.1.4. Về kết quả kiểm định các giả thuyết nghiên cứu

Kiểm định mô hình nghiên cứu cho thấy: 3 nhóm giả thuyết về ảnh hưởng trực tiếp, có 18/20 giả thuyết được chấp nhận và có 02 giả thuyết không được chấp nhận là giả thuyết H4.2 và H4.3 (xem Bảng 6). Kết quả nghiên cứu này tương đồng với những nghiên cứu tiền nghiệm về mối quan hệ giữa việc thực hiện chức năng lõi của tổ chức đến cam kết

6.2. Khuyến nghị

6.2.1. Bối cảnh của tổ chức CĐCS khi Việt Nam tham gia các FTAs thế hệ mới

Trải qua hơn 93 năm hình thành và phát triển, sau 37 năm đổi mới đất nước, Công đoàn Việt Nam đã lớn mạnh và có nhiều đóng góp vào thành tựu vĩ đại của cách mạng, góp phần xây dựng giai cấp công nhân nước ta ngày càng lớn mạnh. Do lịch sử phát triển khiến cho CĐCS và các tổ chức của NLĐ tại

Bảng 6: Tổng hợp kết quả kiểm định nhóm giả thuyết nghiên cứu

Mã GT	Giả thuyết nghiên cứu	Hệ số hồi quy chuẩn hóa	Giá trị P	Kết quả
H1.3	Năng lực của cán bộ CĐCS có ảnh hưởng tích cực đến chức năng đại diện cho NLĐ của tổ chức CĐCS	0,367	0,000	Chấp nhận
H1.2	Năng lực của cán bộ CĐCS có ảnh hưởng tích cực đến chức năng truyền thông tổ chức của tổ chức CĐCS	0,356	0,000	Chấp nhận
H1.1	Năng lực của cán bộ CĐCS có ảnh hưởng tích cực đến chức năng bảo vệ lợi ích NLĐ của tổ chức CĐCS	0,321	0,000	Chấp nhận
H1.5	Năng lực của cán bộ CĐCS có ảnh hưởng tích cực đến chức năng phát triển phúc lợi của tổ chức CĐCS	0,275	0,000	Chấp nhận
H1.4	Năng lực của cán bộ CĐCS có ảnh hưởng tích cực đến chức năng tham gia quản lý của tổ chức CĐCS	0,151	0,001	Chấp nhận
H1.9	Mức độ độc lập của tổ chức CĐCS có ảnh hưởng tích cực đến chức năng tham gia quản lý của tổ chức CĐCS	0,423	0,000	Chấp nhận
H1.6	Mức độ độc lập của tổ chức CĐCS có ảnh hưởng tích cực đến chức năng bảo vệ lợi ích NLĐ của tổ chức CĐCS	0,313	0,000	Chấp nhận
H1.8	Mức độ độc lập của tổ chức CĐCS có ảnh hưởng tích cực đến chức năng đại diện cho NLĐ của tổ chức CĐCS	0,289	0,000	Chấp nhận
H1.7	Mức độ độc lập của tổ chức CĐCS có ảnh hưởng tích cực đến chức năng truyền thông tổ chức của tổ chức CĐCS	0,283	0,000	Chấp nhận
H1.10	Mức độ độc lập của tổ chức CĐCS có ảnh hưởng tích cực đến chức năng phát triển phúc lợi của tổ chức CĐCS	0,282	0,000	Chấp nhận
H2.3	Chức năng đại diện cho NLĐ có ảnh hưởng tích cực đến cam kết của NLĐ với tổ chức CĐCS	0,252	0,000	Chấp nhận
H2.1	Chức năng bảo vệ lợi ích của NLĐ có ảnh hưởng tích cực đến cam kết của NLĐ với tổ chức CĐCS	0,233	0,000	Chấp nhận
H2.4	Chức năng tham gia quản lý có ảnh hưởng tích cực đến cam kết của NLĐ với tổ chức CĐCS	0,208	0,000	Chấp nhận
H2.2	Chức năng truyền thông tổ chức có ảnh hưởng tích cực đến cam kết của NLĐ với tổ chức CĐCS	0,187	0,000	Chấp nhận
H2.5	Chức năng phát triển phúc lợi có ảnh hưởng tích cực đến cam kết của NLĐ với tổ chức CĐCS	0,169	0,000	Chấp nhận
H3.1	Năng lực của cán bộ CĐCS có ảnh hưởng tích cực đến cam kết của NLĐ với tổ chức CĐCS.	0,360	0,000	Chấp nhận
H3.2	Mức độ độc lập của CĐCS có ảnh hưởng tích cực đến cam kết của NLĐ với tổ chức CĐCS.	0,394	0,000	Chấp nhận

(Nguồn: Tổng hợp của nhóm nghiên cứu)

DN có sự khác biệt về hệ thống tổ chức và điều kiện thành lập, bản chất và mục đích (Nhưng, 2020). Tuân thủ quyền tự do hiệp hội khi tham gia FTAs thế hệ mới là một vấn đề khó khăn vì sự mâu thuẫn với hệ thống chính trị và cấu trúc tổ chức công đoàn đơn nhất hiện hữu, tuy nhiên Việt Nam đang nỗ lực để đáp ứng yêu cầu các định chế quốc tế (Pham, 2017). Trong giai đoạn phát triển tiếp theo, Công đoàn Việt Nam sẽ hoạt động trong bối cảnh của xã hội đương đại, phức tạp chứa đựng những cơ hội và thách thức khi tham gia các FTAs thế hệ mới về quyền tự do lập hội về phía NLD theo quy định tại Công ước số 87 (năm 1948) của ILO. Việt Nam là thành viên phải cam kết thực hiện: (i) NLD không bị phân biệt vì bất cứ yếu tố gì, đều có quyền thành lập, chỉ phải tuân theo các quy định tổ chức liên quan và gia nhập các tổ chức mà họ tự lựa chọn mà không cần phải xin phép trước; (ii) Các tổ chức của NLD có quyền lập ra điều lệ, những quy tắc quản lý, tự do bầu các đại diện, tổ chức việc điều hành hoạt động và soạn thảo chương trình hoạt động của mình; (iii) Các cơ quan có thẩm quyền phải tránh mọi sự can thiệp có tính chất hạn chế quyền đó hoặc cản trở việc thi hành hợp pháp quyền đó; (iv) Các tổ chức của NLD không thể bị bất cứ một cơ quan hành chính nào buộc phải giải tán hoặc đình chỉ; (v) Các tổ chức của NLD có quyền hợp thành các liên đoàn, tổng liên đoàn, và mọi tổ chức, liên đoàn hoặc tổng liên đoàn đó đều có quyền gia nhập đều có quyền liên kết với các tổ chức quốc tế của NLD.

Cam kết về quyền tự do hiệp hội trong FTAs thế hệ mới đã, đang và sẽ tác động một cách một cách sâu sắc đến những quốc gia hiện đang có một hệ thống công đoàn duy nhất bảo vệ cho quyền và lợi ích hợp pháp của NLD như Việt Nam.

6.2.2. Một số khuyến nghị

Dựa trên kết quả nghiên cứu, nhóm nghiên cứu đề xuất một số khuyến nghị thúc đẩy cam kết của NLD với tổ chức CĐCS trong doanh nghiệp dệt may Việt Nam.

(i) *Nâng cao năng lực của tổ chức công đoàn cơ sở*

Nâng cao năng lực cán bộ công đoàn cơ sở: Công đoàn Việt Nam nói chung và công đoàn cơ sở nói riêng cần đầu tư và coi nâng cao năng lực của cán bộ CĐCS là một trong những giải pháp nòng cốt để tạo lợi thế cạnh tranh của tổ chức CĐCS. Bản thân cán bộ CĐCS cần đổi mới nhận thức, thay đổi tư duy, đặc biệt với chức năng đại diện và bảo vệ NLD và chủ động học hỏi, cập nhật tri thức, rèn luyện bản lĩnh.

Nâng cao mức độ tự chủ của tổ chức công đoàn cơ sở: Mức độ tự chủ của CĐCS cần được nâng cao cả về nhân lực và tài chính. Để thực hiện được mục tiêu này cần: Hoàn thiện quy định liên quan đến mức độ tự chủ của tổ chức CĐCS (Chính phủ cần sửa đổi, bổ sung và ban hành các nghị định, quy định chi tiết về quyền được tham gia quyết định của của tổ chức CĐCS; Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam tiếp tục hoàn thiện quy định về cán bộ CĐCS ở DN phù hợp với bối cảnh mới; Rà soát, sửa đổi các quy định pháp luật liên quan đến quản lý, sử dụng kinh phí công đoàn, tài sản công đoàn phù hợp với quy định của pháp luật, bảo đảm công khai, minh bạch trong thu - chi kinh phí công đoàn); Tăng cường các hoạt động thanh tra, kiểm tra, kiểm toán và giám sát tài chính, tài sản công đoàn để kịp thời phát hiện những vi phạm tiêu cực và xử lý nghiêm khắc khi có sai phạm; Xây dựng nguồn tài chính của CĐCS đủ mạnh.

(ii) *Gia tăng giá trị thực hiện các chức năng lõi của tổ chức CĐCS cho NLD* bằng cách: Nâng cao năng lực đại diện và bảo vệ NLD của tổ chức CĐCS (có tính đến đặc thù

của NLD nữ). Năng lực bảo vệ NLD chỉ có thể được cải thiện khi và chỉ khi cán bộ CĐCS, lãnh đạo tổ chức CĐCS phải nhận thức đúng, đủ để dẫn đường cho những hoạt động phù hợp; Nâng cao chất lượng tham gia quản lý và phát triển phúc lợi của tổ chức CĐCS; Nâng cao chất lượng truyền thông của tổ chức CĐCS. ♦

Tài liệu tham khảo:

AbuKhalifeh, A. N., & Som, A. P. M. (2013). The Antecedents Affecting Employee Engagement and Organizational Performance. *Asian Social Science*, 9(7), p41.

Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.

Barney, J. B., & Hansen, M. H. (1994). Trustworthiness as a Source of Competitive Advantage. *Strategic Management Journal*, 15(S1), 175–190.

Bowen, P., Elsy, V. E., & Shaw, M. P. (1974). The Attachment of White-Collar Workers to Trade Unions. *Personnel Review*, 3(3), 22–32.

Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611–628.

Drucker, P. F. (1974). *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*. Harper & Row.

Dung, T. K., & Morris, A. (2005). Đánh giá ý thức gắn kết với tổ chức và sự thỏa mãn công việc trong bối cảnh Việt Nam. *Hội Nghị Khoa Học Quốc Tế Tháng 9*, 2005.

Ewing, K. D. (2005). The Function of Trade Unions. *Industrial Law Journal*, 34(1), 1–22.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.

Ha H. H. (2019). Truyền thông nội bộ

trong bối cảnh mới. *Tạp chí Phát triển & Hội nhập*, Số 46 (56), 54-59.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis: Pearson new international edition*. Essex: Pearson Education Limited, 1(2).

Hammer, S., Wißner, M., & André, E. (2015). Trust-based decision-making for smart and adaptive environments. *User Modeling and User-Adapted Interaction*, 25(3), 267–293.

Hang Đ. T. T. (2021). “Truyền thông tổ chức”- công cụ hiệu quả để phát triển của tổ chức. lyluanchinhtrivatrueythong.vn. <https://lyluanchinhtrivatrueythong.vn/“truyen-thong-to-chuc”-cong-cu-hieu-qua-de-phat-trien-cua-to-chuc-p25740.html>

Hellriegel, D., Slocum, J. W., & Woodman, R. W. (1995). *Organizational Behavior*. West Publishing Company.

Hieu, V. T. M. (2010). *Chức năng đại diện cho người lao động của tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp FDI trong giải quyết tranh chấp lao động tập thể và đình công: Thực trạng và giải pháp*. <https://digital.lib.ueh.edu.vn/handle/UEH/43414>

Johansson, M., & Partanen, T. (2002). Role of Trade Unions in Workplace Health Promotion. *International Journal of Health Services*, 32(1), 179–193.

Keyton, J. (2017). Communication in Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 501–526.

Lok, P., & Crawford, J. (1999). The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change and development. *Leadership & Organization Development Journal*, 20(7), 365–374.

Lucio, M. M., Walker, S., & Trevorrow, P. (2009). Making networks and (re)making

trade union bureaucracy: A European-wide case study of trade union engagement with the Internet and networking. *New Technology, Work and Employment*, 24(2), 115–130.

Macdonald, D., & Vandenabeele, C. (1996). *Glossary of industrial relations and related terms*. International Labour Organization.

Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30.

Marsh, R. M., & Mannari, H. (1977). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 57–75.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372–378.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.

Mowday, R. T. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.

Ness, I. (1998). *Trade Unions and the Betrayal of the Unemployed: Labor Conflicts During the 1990s*. Taylor & Francis.

Nguyễn D. T. (2005). Vai trò của công đoàn trong bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. *Tạp chí Khoa học Đại học Cần Thơ*, 4, tr201-210.

Nhan, N. T. M. (2014). *Giáo trình Quan hệ lao động*. NXB Thống kê, Hà Nội.

Nhung, N. T. H. (2020). *Tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp theo Bộ Luật Lao động năm 2019*.

O’Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on proso-

cial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492–499.

Pham, N. T. (2017). *Trade and labour rights: The case of the TPP* (Working Paper 124). GEG Working Paper. <https://www.econstor.eu/handle/10419/196383>

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.

Son T. T. (2021). Một số vấn đề về bảo vệ quyền của người lao động trong pháp luật Việt Nam theo cam kết của hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên thái bình dương. *tạp chí pháp luật và thực tiễn. Hue University Journal of Science: Social Sciences and Humanities*. 130(6C), tr.229-237.

Summary

Freedom of association is a strict commitment when countries join the new generation Free Trade Agreements. In that context, labour commitment to the grassroots trade union may become loose when more labour’s organizations appear. The research model was tested with a survey data of 369 labours at 54 textile and garment enterprises in Vietnam, showing that the capacity of grassroots trade union in organization that including the capacity of grassroots union officials and the level of autonomy of the grassroots trade union has a positive influence on the commitment of labours to the grassroots trade union. At the same time, the intermediary role of the core functions of grassroots trade union is also tested by the author in the research model. From the research results, the article has made recommendations to promote labours’ commitment to grassroots trade union in the context of implementing new generation Free Trade Agreements.

Phụ lục 1: Thang đo các biến trong mô hình nghiên cứu

Mã hóa	Biến/Thang đo	Nguồn gốc
COM	Cam kết của NLD với tổ chức CĐCS (Commitment of workers to the grassroots trade union)	(Mowday, 1979), (Dung & Morris, 2005), (Meyer & Allen, 1991)
COM1	Tôi có ý định gắn bó lâu dài với tổ chức CĐCS vì lợi ích mà tổ chức mang lại cho tôi	
COM2	Tôi có ý định rời bỏ tổ chức CĐCS nếu tổ chức của NLD khác mang đến nhiều lợi ích hơn cho tôi	
COM3	Tôi cảm thấy tự hào nói với mọi người rằng tôi là một phần của tổ chức CĐCS	
COM4	Tôi luôn giới thiệu với mọi người về tổ chức CĐCS	
COM5	Tôi tham gia tích cực các hoạt động mà CĐCS tổ chức	
CAP	Năng lực của cán bộ CĐCS (Capability of trade union managers)	
CAP1	Cán bộ CĐCS có hiểu biết rõ ràng về pháp luật có liên quan	Nghị quyết số 02-NQ/TW, ngày 12/6/2021; Kết quả nghiên cứu định tính
CAP2	Cán bộ CĐCS có kỹ năng thương lượng và đối thoại hiệu quả	
CAP3	Cán bộ CĐCS có kỹ năng truyền cảm hứng, tạo niềm tin cho NLD	
CAP4	Cán bộ CĐCS có kỹ năng tập hợp, đoàn kết những NLD	
CAP5	Cán bộ CĐCS có bản lĩnh vững vàng	
CAP6	Cán bộ CĐCS được NLD tin nhiệm và tin tưởng	
CAP7	Cán bộ CĐCS có trách nhiệm và tâm huyết với công việc	
IND	Mức độ độc lập của tổ chức CĐCS (Independence of grassroots trade union)	
IND1	CĐCS không bị can thiệp, thao túng hoặc kiểm soát về các hoạt động, công tác hành chính từ phía DN	Better Work (ILO, IFC); (Son, 2021)
IND2	CĐCS không bị can thiệp về việc bầu cử cán bộ ban chấp hành công đoàn từ phía DN	
IND3	CĐCS không bị can thiệp về việc quyết định, xây dựng cơ cấu và quy định của công đoàn từ phía DN	
IND4	CĐCS được tự do gặp gỡ với NLD mà không bị lãnh đạo DN giám sát	
IND5	CĐCS chủ động và độc lập về nguồn thu tài chính với DN	
IND6	CĐCS không bị can thiệp về chi tài chính các hoạt động	
PB	Bảo vệ lợi ích của NLD (Protection of workers benefits)	
PB1	CĐCS tích cực tham vấn cùng DN về điều kiện làm việc (môi trường làm việc, giờ nghỉ giải lao, giờ làm việc,...) tốt cho NLD	(Ewing, 2005; Johansson & Partanen, 2002; Nguyen, 2005)
PB2	CĐCS tích cực tham gia cùng DN xây dựng, triển khai chính sách về lương, thưởng và phúc lợi cho NLD	
PB3	CĐCS tích cực đối thoại với DN xây dựng và giám sát thực hiện các chính sách ATVSLĐ cho NLD	
PB4	CĐCS chủ động tư vấn về quyền, lợi ích, nghĩa vụ cho NLD khi giao kết và thực hiện hợp đồng lao động với DN	

OC	Truyền thông tổ chức (Organizational communication)	
OC1	CĐCS tích cực tổ chức tuyên truyền, giáo dục cho NLĐ về quy trình giải quyết tranh chấp lao động hợp pháp	(Ha, 2019; Hang, 2021; Keyton, 2017; Lucio et al., 2009)
OC2	CĐCS tích cực tuyên truyền cho NLĐ về nội quy lao động tại nơi làm việc	
OC3	CĐCS thực hiện tốt truyền thông cho NLĐ về phúc lợi (bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp,...)	
OC4	CĐCS cập nhật và phổ biến nhanh chóng tới NLĐ những quy định mới liên quan đến quyền và lợi ích của họ (pháp luật, thỏa ước lao động tập thể,...)	
OC5	CĐCS thực hiện tốt truyền thông, quảng bá về hình ảnh và hoạt động của mình đến NLĐ	Kết quả nghiên cứu định tính
WR	Đại diện cho NLĐ (Worker representation)	
WR1	CĐCS quan tâm lắng nghe và nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của NLĐ trong DN	(Bowen et al., 1974; Ewing, 2005; Hieu, 2010; Nguyen, 2005)
WR2	CĐCS thực hiện tốt đối thoại với DN về quyền, lợi ích và nghĩa vụ của NLĐ	
WR3	CĐCS tích cực phối hợp với cơ quan, tổ chức và cá nhân có thẩm quyền xem xét, giải quyết các tranh chấp lao động trong DN	
WR4	CĐCS đại diện cho NLĐ giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án	
WR5	CĐCS thực hiện tốt công tác lãnh đạo NLĐ đình công theo quy định của pháp luật	
PM	Tham gia quản lý (Participative management)	
PM1	CĐCS tham gia giám sát thực hiện chính sách pháp luật lao động và thỏa ước lao động tập thể tại DN	(Ewing, 2005; Johansson & Partanen, 2002; Nhan, 2014; Nhung, 2020)
PM2	CĐCS tham gia giám sát thực hiện các tiêu chuẩn, về an toàn vệ sinh lao động cho NLĐ của DN	
PM3	CĐCS tham gia giải quyết tốt các khiếu nại, tố cáo của NLĐ	
PM4	CĐCS tích cực giám sát thực hiện quy chế dân chủ tại DN	
PM5	CĐCS tham gia kiến nghị với cơ quan nhà nước, tổ chức có thẩm quyền xây dựng, sửa đổi và bổ sung các chính sách, pháp luật liên quan đến quyền, lợi và nghĩa vụ của NLĐ	
WD	Phát triển phúc lợi (Welfare development)	
WD1	CĐCS quan tâm chăm lo cho đời sống vật chất và tinh thần của NLĐ cùng gia đình họ	(Johansson & Partanen, 2002; Nguyen, 2005; Nhung, 2020)
WD2	CĐCS thực hiện tốt thăm hỏi NLĐ có hoàn cảnh khó khăn, bệnh hiểm nghèo, tai nạn lao động,.....	
WD3	CĐCS chủ động tổ chức các phong trào thi đua lao động cho NLĐ	
WD4	CĐCS thường xuyên tổ chức hoạt động ngoại khóa cho NLĐ	
WD5	CĐCS tích cực phối hợp với DN thực hiện các chương trình phúc lợi mở rộng cho NLĐ (Tết đoàn viên, nhà trọ, nhà trẻ,...)	Kết quả nghiên cứu định tính

(Nguồn: Nhóm nghiên cứu tổng hợp)