



CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN THU NHẬP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP DỆT MAY TỈNH HƯNG YÊN

Nguyễn Thị Mơ, Nguyễn Thị Mỹ, Hoàng Văn Huệ

Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Hưng Yên

Ngày tòa soạn nhận được bài báo: 22/04/2019

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 20/05/2019

Ngày bài báo được duyệt đăng: 15/06/2019

Tóm tắt:

Thu nhập đóng vai trò quan trọng để duy trì cuộc sống hàng ngày của người lao động. Bài viết chỉ ra 4 nhân tố ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp dệt may tỉnh Hưng Yên gồm yếu tố ngoài doanh nghiệp, yếu tố trong doanh nghiệp, người lao động và giá trị công việc. Kết quả phân tích cho thấy nhân tố ảnh hưởng lớn nhất đến thu nhập của người lao động phụ thuộc vào chính bản thân người lao động như trình độ chuyên môn, tay nghề, kỹ năng, kỹ xảo của người lao động. Nhân tố tác động thứ hai, chính là yếu tố bên trong doanh nghiệp phụ thuộc vào khả năng tài chính, các chính sách của doanh nghiệp, tầm nhìn của nhà lãnh đạo, văn hóa doanh nghiệp...Yếu tố ngoài doanh nghiệp và giá trị công việc cũng tác động cùng chiều với thu nhập của người lao động.

Từ khóa: Thu nhập, doanh nghiệp dệt may.

I. Mở đầu

1. Đặt vấn đề

Với một doanh nghiệp, để duy trì và phát triển thì chính sách quản lý tiền lương là rất quan trọng. Tiền lương trong các doanh nghiệp có ảnh hưởng đến mức độ cạnh tranh của doanh nghiệp, bởi lẽ tiền lương chính là yếu tố để thu hút và đãi ngộ nhân tài [1]. Đối với người lao động, tiền lương là thu nhập để họ trang trải cuộc sống, là động lực lao động và gắn bó lâu dài với doanh nghiệp. Để hình nên mức thu nhập chi trả cho người lao động phụ thuộc rất nhiều vào các yếu tố khác nhau như chế độ tiền lương tối thiểu, trình độ chuyên môn của người lao động, tình hình thị trường lao động, khả năng tài chính của doanh nghiệp [2].

2. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: Các nhân tố ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp gồm yếu tố bên trong doanh nghiệp, yếu tố ngoài doanh nghiệp, nhân tố người lao động và giá trị công việc.

Phạm vi nghiên cứu: Nhóm tác giả thực hiện nghiên cứu tại các doanh nghiệp dệt may tỉnh Hưng Yên.

II. Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

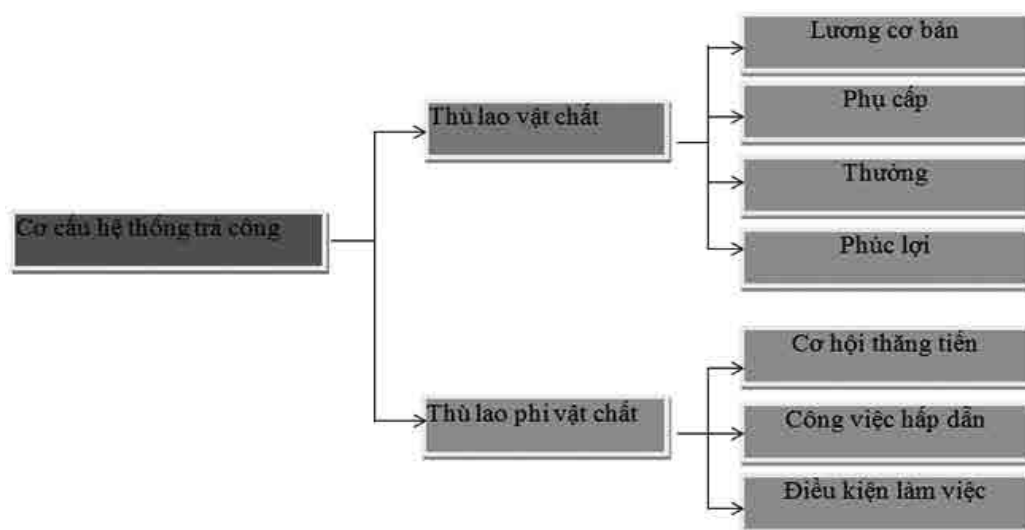
1. Cơ sở lý thuyết

Theo Smith (1904) [6] chỉ ra rằng xã hội có 3 giai cấp tương ứng với 3 hình thức thu nhập: địa chủ - địa tô, nhà tư bản - lợi nhuận và công nhân - tiền lương. Trong đó lương là thu nhập của người lao động lại phụ thuộc vào trình độ phát triển kinh

tế của mỗi quốc gia, có nghĩa là nếu tốc độ tăng của cải của quốc gia tăng thì lương tăng và ngược lại.

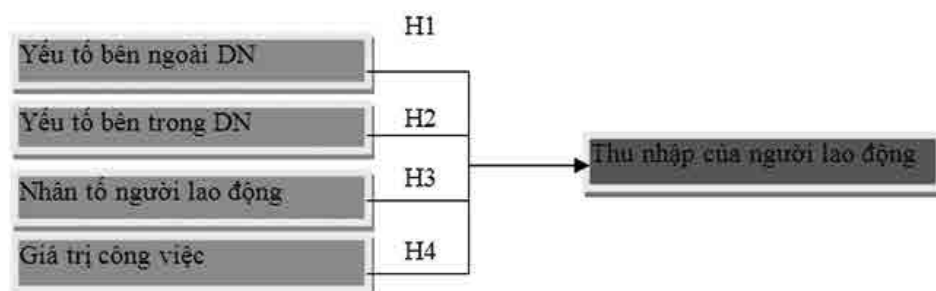
Theo Samuelson và Nordhalls (2001) [5], thu nhập là luồng tiền lương, trả lãi, cổ tức và các nguồn thu khác mà một cá nhân hay một quốc gia nhận được trong một khoảng thời gian nhất định (thường là một năm). Tại Việt Nam, theo Tổng Cục Thống Kê (2014), thu nhập người lao động được định nghĩa như sau: “Thu nhập từ việc làm là khoản tiền công dưới dạng tiền mặt hoặc hiện vật trả cho người làm công ăn lương đối với thời gian hoặc công việc đã làm, cùng với khoản tiền trả cho thời gian không làm việc như nghỉ phép hoặc nghỉ hè hàng năm, nghỉ lễ hoặc các thời gian nghỉ khác được trả lương, bao gồm cả những khoản tiền công khác được nhận thường xuyên có tính chất như lương trước khi người chủ khấu trừ (các khoản mà người chủ đã đóng cho người làm công ăn lương như: thuế, đóng bảo hiểm xã hội, tiền đóng cho chế độ hưu trí, phí bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội trả thay lương (trả cho người lao động trong thời gian nghỉ việc vì ốm đau, thai sản, tai nạn lao động), phí đoàn thể và các khoản nghĩa vụ khác của người làm công ăn lương [4]. Không tính vào thu nhập từ việc làm các khoản sau: tiền bảo hiểm xã hội và tiền cho chế độ hưu trí mà người chủ đã đóng cho người làm công ăn lương và những phúc lợi mà người làm công ăn lương đã nhận được từ các khoản này, tiền chi trả cho kết thúc hợp đồng, các khoản phúc lợi không thường xuyên (như tiền thưởng cuối năm, tiền biểu,...) [3].

Hệ thống trả công cho người lao động trong doanh nghiệp gồm có:



2. Mô hình và giả thuyết nghiên cứu

Mô hình nghiên cứu đề xuất:



(Nguồn: Tác giả đề xuất)

Giả thuyết nghiên cứu:

H1. Yếu tố bên ngoài doanh nghiệp tác động cùng chiều với thu nhập của người lao động

H2. Yếu tố bên trong doanh nghiệp tác động cùng chiều với thu nhập của người lao động

H3. Nhân tố người lao động tác động cùng chiều với thu nhập của người lao động

H4. Giá trị công việc tác động cùng chiều với thu nhập của người lao động

Với giả thuyết ban đầu cho mô hình lý thuyết hồi quy có dạng như sau:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + u_i$$

Trong đó: Y là thu nhập của người lao động

X_1 : Yếu tố bên ngoài doanh nghiệp

X_2 : yếu tố bên trong doanh nghiệp

X_3 : Nhân tố người lao động

X_4 : Giá trị công việc

u_i : Sai số ngẫu nhiên

$\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$: Các hệ số hồi quy.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này kết hợp giữa nghiên cứu định định và nghiên cứu định lượng.

Nghiên cứu định tính được thực hiện thông qua phỏng vấn 50 lãnh đạo doanh nghiệp, trưởng bộ phận nhân sự, người lao động để điều chỉnh các biến quan sát dùng để đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động.

Nghiên cứu định lượng được thực hiện thông qua phát phiếu khảo sát 350 bao gồm lãnh đạo doanh nghiệp, quản đốc phân xưởng, trưởng phòng nhân sự, tổ trưởng và công nhân tại các xưởng. Kết quả khảo sát được dùng để phân tích thông qua sự hỗ trợ của phần mềm SPSS 20.0.

III. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

1. Khái quát chung về các doanh nghiệp dệt may tỉnh Hưng Yên

Dệt may là ngành kinh tế chủ lực, thu hút một lực lượng lớn lao động xã hội, là ngành trọng điểm của Tỉnh Hưng Yên. Những năm qua, tỉnh Hưng Yên đã có các chính sách để thu hút các nhà

đầu tư trong và ngoài nước đầu tư vào lĩnh vực công nghiệp, trong đó tỉnh đã tập trung xây dựng Khu công nghiệp dệt may Phố Nối.

Năm 2018, thu hút đầu tư phát triển công nghiệp trên địa bàn tỉnh đạt được nhiều kết quả; sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp ngày càng phát triển đã góp phần đẩy mạnh tăng trưởng của ngành công nghiệp, đóng góp tích cực nguồn thu ngân sách của tỉnh, tạo việc làm cho nhiều lao động. Theo đánh giá của Sở Công Thương, năm 2018, chỉ số sản xuất công nghiệp trên địa bàn tỉnh tăng 9,0%; giá trị sản xuất công nghiệp đạt trên 119 nghìn tỷ đồng, vượt 1,4% kế hoạch, tăng 10,5% so với năm 2017 [7]. Cùng với đẩy mạnh hoạt động sản xuất, các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh đã tích cực thực hiện bảo đảm các hợp đồng xuất khẩu sang các thị trường truyền thống, đồng thời tìm kiếm, mở rộng thị trường mới, tiềm năng, do vậy đã góp phần nâng cao giá trị sản xuất. Trong năm, các doanh nghiệp dệt may đã sản xuất, cung cấp cho thị trường trong

nước và xuất khẩu được trên 220 triệu sản phẩm quần, áo các loại, tăng hơn 11,6% so với cùng kỳ năm trước.

Bảng 1. *Số lượng các doanh nghiệp dệt may trên địa bàn tỉnh đến năm 2018*

Năm	2015	2016	2017	2018
Loại hình				
DN Dệt	42	44	48	51
DN May	113	125	151	156
Tổng số	155	169	199	207

(Nguồn: Cục thống kê tỉnh Hưng Yên, 2018)

Qua Bảng 1 cho thấy, số lượng các doanh nghiệp dệt may tại tỉnh Hưng Yên không ngừng tăng qua các năm từ 155 doanh nghiệp (2015) đến 207 doanh nghiệp (2018), tốc độ tăng trưởng của doanh nghiệp dệt may trong 4 năm tăng 33,55%. Điều đó chứng tỏ Hưng Yên là tỉnh có nhiều thế mạnh về thu hút các nhà đầu tư trong lĩnh vực dệt may.

Bảng 2. *Hiện trạng lao động ngành dệt may tỉnh Hưng Yên*

TT	Tiêu chí	2015	2016	2017	2018
1	Lao động trình độ ĐH, CĐ, TC ngành may	2.307	2.412	2.708	2.946
2	Lao động trình độ ĐH, CĐ, TC các ngành khác	3.380	3.501	3.620	3.903
3	Lao động phổ thông	42.509	46.391	53.877	64.324
4	Tổng số lao động	48.196	52.304	60.205	71.173
5	Tổng số lao động toàn tỉnh	167.939	178.635	183.231	198.325

(Nguồn: Tác giả thống kê từ số liệu các doanh nghiệp)

Hưng Yên là một trong những điểm đến hấp dẫn của doanh nghiệp dệt may, hiện nay đã có nhiều doanh nghiệp quy mô lớn với hàng nghìn lao động đang hoạt động như Tổng công ty may Hưng Yên – Công ty cổ phần; Công ty cổ phần May và dịch vụ Hưng Long, Công ty CP Tiên Hưng, Công ty CP may 2 Hưng Yên, Công ty TNHH Smart shirt Việt Nam...

2. Mô tả mẫu nghiên cứu

Nhóm tác giả thực hiện khảo sát 280 phiếu khảo sát công nhân, trưởng phòng nhân sự, quản đốc phân xưởng, giám đốc tại các doanh nghiệp dệt may trên địa bàn tỉnh Hưng Yên. Sau khi tiến hành mã hóa và nhập dữ liệu, kết quả phân tích thống kê mô tả thông tin mẫu nghiên cứu có kết quả như sau:

Bảng 3. *Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu*

Chỉ tiêu		Tần suất	Giá trị phần trăm	% cộng dồn
Giới tính	Nam	76	30.4	30.4
	Nữ	174	69.6	100

Chức vụ	Công nhân	198	79.2	79.2
	Trưởng phòng	21	8.4	87.6
	Quản đốc	18	7.2	94.8
	Giám đốc	13	5.2	100.0
Tổng		250	100.0	

(Nguồn: Tác giả điều tra, 2019)

3. Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo thông qua hệ số cronbach's Alpha

Kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo của biến độc ở Bảng 4 cho thấy 21 biến quan sát ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động, có hệ số cronbach's Alpha = 0,855 và các quan sát có hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0,3.

Bảng 4. Kết quả kiểm định thang đo biến độc lập

Biến quan sát	Tương quan	Alpha nếu loại
1. Quy định của pháp luật	.512	.856
2. Mức lương trên thị trường	.377	.834
3. Chi phí sinh hoạt	.491	.833
4. Tăng trưởng của nền kinh tế	.503	.826
5. Yếu tố xã hội	.317	.832
6. Chính sách của DN	.505	.836
7. Khả năng tài chính của DN	.300	.823
8. Tầm nhìn của nhà lãnh đạo	.395	.853
9. Cơ cấu tổ chức của DN	.502	.816
10. Lợi thế cạnh tranh của DN	.398	.853
11. Văn hóa, bầu không khí DN	.509	.826
12. Trình độ chuyên môn	.400	.850
13. Thâm niên và kinh nghiệm làm việc	.364	.831
14. Mức độ hoàn thành công việc	.371	.811
15. Khối lượng công việc hoàn thành	.425	.849
16. Tình trạng sức khỏe của người lao động	.450	.848
17. Mức hấp dẫn của công việc	.397	.850
18. Mức độ phức tạp của công việc	.351	.821
19. Điều kiện thực hiện công việc	.362	.851

20. Yêu cầu của công việc đối với người thực hiện	.422	.819
21. Mức hấp dẫn của công việc	.430	.849

(Nguồn: Tác giả xử lý trên SPSS)

Kết quả kiểm định độ tin cậy thang đo ở Bảng 5 cho thấy biến phụ thuộc là thu nhập của người lao động được đo bằng 3 biến quan sát, có hệ số Cronbach's Alpha là 0,723 và hệ số tương quan biến tổng đều lớn hơn 0,3 nên đạt yêu cầu và đưa vào phân tích nhân tố tiếp theo.

Bảng 5. Kết quả kiểm định thang đo biến phụ thuộc

Biến quan sát	Tương quan	Alpha nếu loại
Thu nhập đảm bảo được cuộc sống	.578	.701
Thu nhập có khả năng cạnh tranh	.453	.766
Thu nhập tương xứng với năng lực	.580	.699
Cronbach's Alpha	0.723	

(Nguồn: Tác giả xử lý trên SPSS)

4. Kết quả phân tích nhân tố khám phá

Kết quả phân tích nhân tố cho thấy phân tích nhân tố thích hợp với dữ liệu nghiên cứu do có hệ số KMO là 0.734 ($0,5 < KMO < 1$). Đồng thời kết quả kiểm định Bartlett's với mức ý nghĩa sig. là 0,000 nhỏ hơn 0.05, các biến quan sát trong tổng thể có mối tương quan với nhau và chúng tỏ dữ liệu dùng để phân tích nhân tố là hoàn toàn thích hợp.

Bảng 6. Kết quả phân tích nhân tố khám phá của biến độc lập

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.734
Approx. Chi-Square		17356.191
Bartlett's Test of Sphericity	Df	325
	Sig.	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
1. Quy định của pháp luật	.911			
2. Mức lương trên thị trường	.919			
3. Chi phí sinh hoạt	.912			
4. Tăng trưởng của nền kinh tế	.871			
5. Yếu tố xã hội	.867			

6. Chính sách của DN		.745		
7. Khả năng tài chính của DN		.957		
8. Tâm nhìn của nhà lãnh đạo		.950		
9. Cơ cấu tổ chức của DN		.939		
10. Lợi thế cạnh tranh của DN		.783		
11. Văn hóa, bầu không khí DN		.752		
12. Trình độ chuyên môn			.928	
13. Thâm niên và kinh nghiệm làm việc			.938	
14. Mức độ hoàn thành công việc			.932	
15. Khối lượng công việc hoàn thành			.813	
16. Tình trạng sức khỏe của người lao động			.809	
17. Sự trung thành của người lao động			.939	
18. Mức hấp dẫn của công việc				.910
19. Mức độ phức tạp của công việc				.907
20. Điều kiện thực hiện công việc				.801
21. Yêu cầu của công việc đối với người thực hiện				.800

(Nguồn: Tác giả xử lý trên SPSS)

Bảng 7. Kết quả phân tích nhân tố của biến phụ thuộc

Biến quan sát	Hệ số tải nhân tố
Thu nhập đảm bảo được cuộc sống	.927
Thu nhập có khả năng cạnh tranh	.924
Thu nhập tương xứng với năng lực	.934
Eigen value	2.362
% of variance	86.603
KMO	.734

(Nguồn: Tác giả xử lý trên SPSS)

Phân tích EFA với phương sai trích nhân tố Principal compoment, phép quay Varimax trích được một nhân tố với 3 biến quan sát và phương sai trích tích lũy được 86.603% (>50%) là đạt yêu cầu.

5. Kiểm định mô hình và các giả thuyết nghiên cứu

Bảng 8. Mức độ giải thích của mô hình

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.632 ^a	.799	.790	.66894	1.772

Bảng 8 cho thấy, R² hiệu chỉnh bằng .790 nghĩa 79,0% sự biến thiên của thu nhập của người lao động được giải thích bởi sự biến thiên của 4 biến độc lập (yếu tố ngoài doanh nghiệp, yếu tố bên trong doanh nghiệp, người lao động và giá trị công việc). Ngoài ra kiểm định Durbin-Watson d = 1,772 (1<d<3), không có tương quan giữa các phần dư.

Bảng 9. Phân tích ANOVA

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	47.300	5	9.460	43.017	.000 ^b
Residual	71.250	324	.220		
Total	118.550	329			

a. Dependent Variable: Thu nhập

b. Predictors: (Constant), Trong doanh nghiệp, ngoài doanh nghiệp, người lao động, giá trị công việc

Qua Bảng 9 cho thấy trị số F có mức ý nghĩa Sig.=0.000(<0,05) mô hình hồi quy tuyến tính đưa

ra là phù hợp với dữ liệu thu thập được và các biến đều có ý nghĩa trong thống kê.

Bảng 10. *Thống kê phân tích các hệ số hồi quy*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.517	.257		5.895	.000		
Ngoai DN	.279	.275	.058	.289	.043	.046	21.966
Trong DN	.546	.268	.251	1.292	.037	.049	20.409
Nguoi LD	.657	.381	.414	5.662	.000	.346	2.887
Gia tri CV	.408	.205	.330	3.882	.000	.257	3.898

a. Dependent Variable: Thu nhập

(Nguồn: tác giả tổng hợp và xử lý trên SPSS)

Từ Bảng 10 cho thấy mô hình hồi quy có dạng như sau:

$$Y = 2.517 + 0.279 X_1 + 0.546 X_2 + 0.657 X_3 + 0.408 X_4$$

Từ kết quả của bảng số liệu 10 cho thấy các hệ số đều lớn hơn 0, nên có thể khẳng định rằng mối quan hệ giữa thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp dệt may tỉnh Hưng yên có quan hệ cùng chiều với các nhân tố đưa ra phân tích.

Vậy, các giả thuyết đưa ra đều phù hợp với mô hình phân tích.

6. Thảo luận kết quả và hàm ý chính sách

Kết quả nghiên cứu cho thấy có 4 nhân tố tác động đến thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp dệt may trên địa bàn tỉnh Hưng Yên, trong đó nhân tố tác động lớn nhất chính là yếu tố người lao động. Bởi bản thân thu nhập của mỗi người phụ thuộc vào trình độ chuyên môn, tay nghề, kỹ năng kỹ xảo của người lao động. Hơn nữa, các doanh nghiệp dệt may trên địa bàn tỉnh Hưng Yên chủ yếu áp dụng phương pháp trả lương theo sản phẩm, tính đơn giá theo từng công đoạn. Do đó, thu nhập hàng tháng của người lao động phụ thuộc vào sản phẩm mà họ làm ra trong tháng đó, đối với bộ phận lao động gián tiếp phụ thuộc vào kết quả sản xuất kinh doanh của bộ phận trực tiếp.

Nhân tố thứ hai ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động chính là yếu tố bên trong doanh nghiệp như khả năng tài chính của doanh nghiệp, các chính sách về tiền lương, tiền thưởng trong doanh nghiệp, tầm nhìn của nhà lãnh đạo... Ngành dệt may tỉnh Hưng Yên trong những năm qua rất phát triển, nhu cầu tuyển dụng lao động của các doanh nghiệp rất lớn và có sự cạnh tranh gay gắt với các ngành khác. Hơn nữa, các doanh nghiệp chủ yếu thực hiện gia công xuất khẩu sản phẩm sang các nước và khu vực trên thế giới. Do vậy, chế độ chính sách và việc chi trả thu nhập cho người lao động

được giám đốc, các nhà quản lý rất quan tâm.

Nhân tố thứ ba ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động chính là giá trị công việc. Trong doanh nghiệp dệt may cũng như các doanh nghiệp khác có rất nhiều phòng ban khác nhau và đòi hỏi trình độ chuyên môn tay nghề khác nhau. Tại phòng kỹ thuật, đòi hỏi người lao động phải có kiến thức chuyên môn, am hiểu kỹ thuật để thực hiện các công đoạn như giác sơ đồ, cắt sản phẩm... Bộ phận may mẫu yêu cầu đòi hỏi chính xác các đường may để người công nhân còn thực hiện may đồng loạt sản phẩm. Nếu bộ phận may mẫu có sai sót thì hậu quả để lại rất lớn ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, đến đơn hàng của doanh nghiệp.

Ngoài ra, nhân tố ngoài doanh nghiệp cũng tác động cùng chiều với thu nhập của người lao động như các quy định của nhà nước về chính sách tiền lương tối thiểu vùng, tình hình thị trường lao động trên địa bàn tỉnh Hưng Yên, mức sống và thu nhập trên địa bàn...

Hàm ý chính sách

Để nâng cao mức thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp dệt may trên địa bàn tỉnh Hưng Yên cần thực hiện các giải pháp sau:

- Đối với người lao động: Bản thân người lao động sẽ quyết định mức thu nhập của họ vì vậy cần nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn và kỹ năng tay nghề để đáp ứng được yêu cầu của các doanh nghiệp.

- Đối với doanh nghiệp: Cần xây dựng đơn giá tiền lương cho từng công đoạn sản phẩm cho phù hợp với tình hình thị trường, xây dựng các quy định về tiền lương đảm bảo vừa nâng cao thu nhập cho người lao động, vừa cạnh tranh được với các ngành nghề khác trên địa bàn tỉnh.

- Đối với nhà nước, có các định hướng chính sách về tiền lương phù hợp với từng thời kỳ và từng giai đoạn cụ thể.

Tài liệu tham khảo

- [1]. Trần Xuân Cầu, *Giáo trình Kinh tế và quản lý nguồn nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội, 2014.
- [2]. Hoàng Xuân Hiệp, Giải pháp đào tạo nguồn nhân lực cho ngành dệt may Việt Nam đáp ứng yêu cầu của cách mạng công nghiệp 4.0. *Tạp chí tài chính*, **tháng 12/2017**, 2017.
- [3]. Trần Thị Vân Hoa và cộng sự, Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và những yêu cầu đặt ra đối với đào tạo nguồn nhân lực của Việt Nam. *Kinh tế & Phát triển*, 2016, **số 233**.
- [4]. Vũ Quang Thọ, Đào tạo phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trước yêu cầu hội nhập và cách mạng công nghiệp lần thứ tư. *Khoa học Phát triển Nông thôn Việt Nam*, 2017, **số 35**, tr. 5-7.
- [5]. Samuelson, P., & Nordhaus, D. *Macroeconomics (19th ed.)*. New York, NY: McGrawHill, 2001.
- [6]. Smith, A., *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations (5 th ed.)*. London, UK: Methuen & Co., Ltd, 1904.
- [7]. Báo cáo tình hình kinh tế xã hội tỉnh Hưng Yên năm 2018.
- [8]. Báo cáo nhân lực của các doanh nghiệp dệt may tỉnh Hưng yên 2018.

**FACTORS AFFECT THE INCOME OF THE EMPLOYEE IN ENTERPRISES:
CASE STUDY HUNG YEN TEXTILE AND GARMENT ENTERPRISES**

Abstract:

The article shows 4 factors affecting the income of workers in textile enterprises in Hung Yen province including factors outside enterprises, factors in enterprises, workers and work value. The analytical results show that the most influential factor on workers' income depends on workers themselves such as professional qualifications, skills, skills and skills of workers. The second factor, which is the factor within the enterprise, depends on the financial ability, the policies of the business, the vision of the leader; the corporate culture ... The factor outside the enterprise and Work value also has the same impact on workers' income.

Keywords: *Income, textile enterprises.*