

Khảo sát của DTK Consulting

Các chính sách hỗ trợ đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động

Phiên bản tháng 4/2009

I. Mục đích

Nhân dịp các Đối tác trong mạng lưới có nhu cầu về thông tin cho chủ đề “**Các chính sách hỗ trợ đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động**”, DTK Consulting đã tiến hành một khảo sát nhanh về chủ đề này. Đây cũng là một lĩnh vực mà các công ty và tổ chức cần quan tâm, hướng tới tạo lập và duy trì một môi trường làm việc hấp dẫn, cạnh tranh, đáp ứng các yêu cầu ngày một tăng của người lao động (NLD).

II. Thành phần các công ty và tổ chức tham gia

Các công ty, tổ chức tham gia (sau đây gọi chung là “công ty”) thuộc khối doanh nghiệp nước ngoài, công ty Việt Nam, tổ chức phi chính phủ nước ngoài, văn phòng thuộc Tổ chức Liên hợp quốc và thuộc nhiều ngành khác nhau. Do mục đích tham khảo chung nên DTK Consulting không thống kê chi tiết.

III. Kết quả khảo sát

1) Ở công ty của Anh/Chị đã có tổ chức đại diện người lao động chưa?

Phân loại	% công ty
Có công đoàn	40,0%
Chưa có CĐ song có tổ chức của NLD	33,3%
Chưa có có tổ chức đại diện của NLD	26,7%
Tổng	100%

2) Các chính sách nhằm hỗ trợ đời sống vật chất cho người lao động.

Dưới đây là kết quả khảo sát về 5 chính sách chính từ góc độ vật chất. Chúng ta thấy với các khoản thưởng có giá trị tài chính lớn (số 1 và 2 trong bảng dưới đây), như thưởng bằng tiền hay hiện vật vào các dịp lễ lớn, hoặc nhân các sự kiện của Công ty (kỷ niệm thành lập, hoàn thành các dự án lớn...), số công ty áp dụng ít hơn (chỉ trên dưới 50%). Đã thế, chỉ khoảng một nửa số công ty cho rằng các chính sách này có tác động tốt. Dễ hiểu là việc NLD được nhận tiền thưởng đã trở thành một yếu tố có tính mặc định, hay nói cách khác, “yếu tố vệ sinh” (*hygiene factors*).

Tuy nhiên, đại đa số các công ty đều áp dụng các chính sách có tính “dân vận” (số 3 đến 5 trong bảng dưới đây), phù hợp với truyền thống, phong tục của người Việt Nam, như phần quà chúc

mừng nhân dịp cưới của NLD, quà thăm hỏi khi trong gia đình NLD có tang, các chuyến đi nghỉ, thăm quan tập thể (cho toàn Công ty hay một nhóm NLD). Có thể nói, giá trị tài chính của việc thực hiện các chính sách “dân vận” này thường không lớn bằng ở nhóm các “yếu tố vệ sinh”, song có một tỷ lệ cao hơn các công ty áp dụng (50% - 75%) cho rằng các chính sách này có tác động tốt.

STT	Loại chính sách	Có chính sách này	Không có chính sách này	CS không có tác động mấy	CS có tác động bình thường	CS có tác động tốt
	HỖ TRỢ VẬT CHẤT					
1	Thưởng bằng tiền hay hiện vật vào các dịp lễ lớn	47%	47%	7%	13%	20%
2	Thưởng bằng tiền hay hiện vật nhân các sự kiện của Công ty (kỷ niệm thành lập, hoàn thành các dự án lớn...)	53%	47%	7%	20%	20%
3	Phần quà chúc mừng nhân dịp cưới của NLD	80%	20%		20%	47%
4	Quà thăm hỏi khi trong gia đình NLD có tang	93%	7%		20%	60%
5	Các chuyến đi nghỉ, thăm quan tập thể (cho toàn Công ty hay một nhóm NLD)	80%	20%		13%	60%

Ngoài ra, các công ty cũng áp dụng rải rác những chính sách có tính “bổ trợ” khác (số 6 đến số 13, xem bảng dưới đây). Tuy nhiên, không phải công ty nào áp dụng cũng cho rằng chính sách này có tác động tốt.

STT	Loại chính sách	Có chính sách này	Không có chính sách này	CS không có tác động mấy	CS có tác động bình thường	CS có tác động tốt
	HỖ TRỢ VẬT CHẤT					
	<i>Hình thức khác</i>					
6	Đi dã ngoại và/hoặc kết hợp đào tạo, team building hàng năm	20%				7%
7	Tiền hoặc quà, tổ chức chúc mừng sinh nhật NLD hoặc dịp đặc biệt (như 8/3)	20%				13%
8	Tiền, quà mừng sinh con	20%				13%
9	Quà khi gia đình, người thân ốm đau	7%				
10	Bảo hiểm TNLD, bảo hiểm/chăm sóc sức khỏe	13%				7%
11	Trang cấp ĐTDD & thanh toán chi phí điện thoại	7%				7%
12	Xem phim, hoạt động thể thao tập thể, chúc mừng sinh nhật tập thể	7%				7%
13	Văn phòng tổ chức bữa ăn trưa bên ngoài hàng tháng, liên hoan vào cuối tháng, cuối năm.	20%			7%	7%

3) Các chính sách nhằm hỗ trợ đời sống tinh thần cho người lao động.

Các chính sách này cũng thuộc nhóm “dân vận” như đã nêu ở mục 2. Tuy nhiên, chỉ có khoảng 50-75% các tổ chức áp dụng cho rằng chúng có tác động tốt. Điều này cho thấy các yếu tố vật chất có tính “com áo gạo tiền” vẫn có “sức mạnh” hơn là các danh hiệu, có thể thấy rõ đối với nhóm NLD ở các ngạch bậc thấp của thang lương, bảng lương.

STT	Loại chính sách	Có chính sách này	Không có chính sách này	CS không có tác động máy	CS có tác động bình thường	CS có tác động tốt
	HỖ TRỢ TINH THẦN					
14	Các danh hiệu người lao động xuất sắc theo quý, năm hay từng đợt thi đua (dưới dạng này hay dạng khác)	67%	33%		20%	27%
15	Chính sách động viên (từ Giám đốc hay quản lý cấp cao) mỗi khi NLD hoàn thành xuất sắc công việc.	80%	20%		7%	60%
16	Công nhận sự đóng góp của NLD đối với Công ty	60%	33%		13%	40%

IV. Kết luận

Việc áp dụng các chính sách cụ thể nào nhằm hỗ trợ đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động, hoàn toàn phụ thuộc vào quan điểm của lãnh đạo cấp cao, tầm nhìn, văn hoá doanh nghiệp, khả năng tài chính và cũng cần nhấn mạnh vai trò hợp tác của Công đoàn cơ sở, cũng như sự tham mưu của bộ phận nhân sự.

Khi có thêm các ý kiến tham gia của các tổ chức trong mạng lưới, DTK Consulting sẽ cập nhật báo cáo này. Xin cảm ơn các đối tác và đồng nghiệp đã tham gia khảo sát này.

Hà Nội, ngày 06 tháng 5 năm 2009

Đào Trọng Khang, Giám đốc, DTK Consulting Co., Ltd
Email: ceo@dtkconsulting.com, daotrongkhang@gmail.com