CHẤT LƯỢNG VIỆC LÀM CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG KHU VỰC PHI CHÍNH THỨC Ở HÀ NỘI

Th.S. Chử Thị Lân*

Tóm tắt: *Nâng cao chất lượng việc làm của người lao động nói chung và lao động trong khu vực phi chính thức nói riêng là yêu cầu bức thiết hiện nay. Bài viết này chỉ ra các nhân tố và phương pháp đánh giá chất lượng việc làm, phân tích đặc điểm việc làm, xác định các thang đo phân tích các nhân tố đánh giá chất lượng việc làm, đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng việc làm của lao động trong các cơ sở sản xuất kinh doanh (SXKD) phi chính thức trên địa bàn Hà Nội. Phương pháp nghiên cứu sử dụng gồm tổng quan tài liệu, phân tích định tính và định lượng. Phân tích kinh tế lượng được thực hiện thông qua kiểm định thang đo hệ số tin cậy Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá-EFA, hồi quy các yếu tố tác động tới mức độ đánh giá của người lao động về việc làm của mình. Kết quả nghiên cứu cho thấy có năm yếu tố cấu thành chất lượng việc làm theo thứ tự quan trọng, đó là: Thời gian làm việc và nghỉ ngơi, tiền lương, phát triển kỹ năng và mối quan hệ tại nơi làm việc, chính sách bảo hiểm, bảo đảm việc làm và điều kiện làm việc.*

Từ khóa: *Nhân tố; chất lượng việc làm; người lao động; phi chính thức.*

Mở đầu

Lao động - việc làm là một trong những lĩnh vực quan trọng đối với mỗi quốc gia bởi con người vừa là nguồn lực vừa là mục tiêu của phát triển kinh tế - xã hội. Việc làm không đơn thuần là vấn đề kinh tế mà còn có ý nghĩa xã hội và chính trị, nhất là trong bối cảnh đất nước ta đang có nhiều chuyển đổi; việc làm tác động đến nhiều khía cạnh của đời sống, kinh tế, xã hội và ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống của bản thân người lao động.

Mặc dù có tầm quan trọng như vậy, nhưng lĩnh vực lao động - việc làm ở Việt Nam hiện nay vẫn còn rất nhiều bất cập, đó chính là chất lượng việc làm còn thấp, đặc biệt trong khu vực phi chính thức. Tiền lương, phúc lợi của người lao động chưa được cải thiện, tiền lương danh nghĩa tăng nhưng với mức độ thấp; tỷ lệ lao động có tiền lương thấp tăng lên cho thấy một bộ phận không nhỏ người lao động bị giảm thu nhập; số giờ làm việc ở một số ngành giảm; độ bao phủ bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT) chưa cao, đặc biệt trong khu vực phi chính thức; điều kiện làm việc chưa được cải thiện (Chử Thị Lân, 2013). Trước thực trạng đó, tìm giải pháp nâng cao chất lượng việc làm, tăng cường việc làm bền vững đã và đang trở thành mối quan tâm hàng đầu, đặc biệt trong cơ sở SXKD phi chính thức, nơi mà chất lượng việc làm đang còn nhiều bất cập. Với mục tiêu đó bài viết phân tích đặc điểm việc làm, xác định các thang đo chất lượng việc làm, phân tích các nhân tố đánh giá chất lượng việc làm, từ đó đưa ra một số kết luận và hàm ý chính sách nhằm nâng cao chất lượng việc làm của lao động trong các cơ sở SXKD phi chính thức trên địa bàn Hà Nội[1].

* *Viện Khoa học Lao động và Xã hội.*

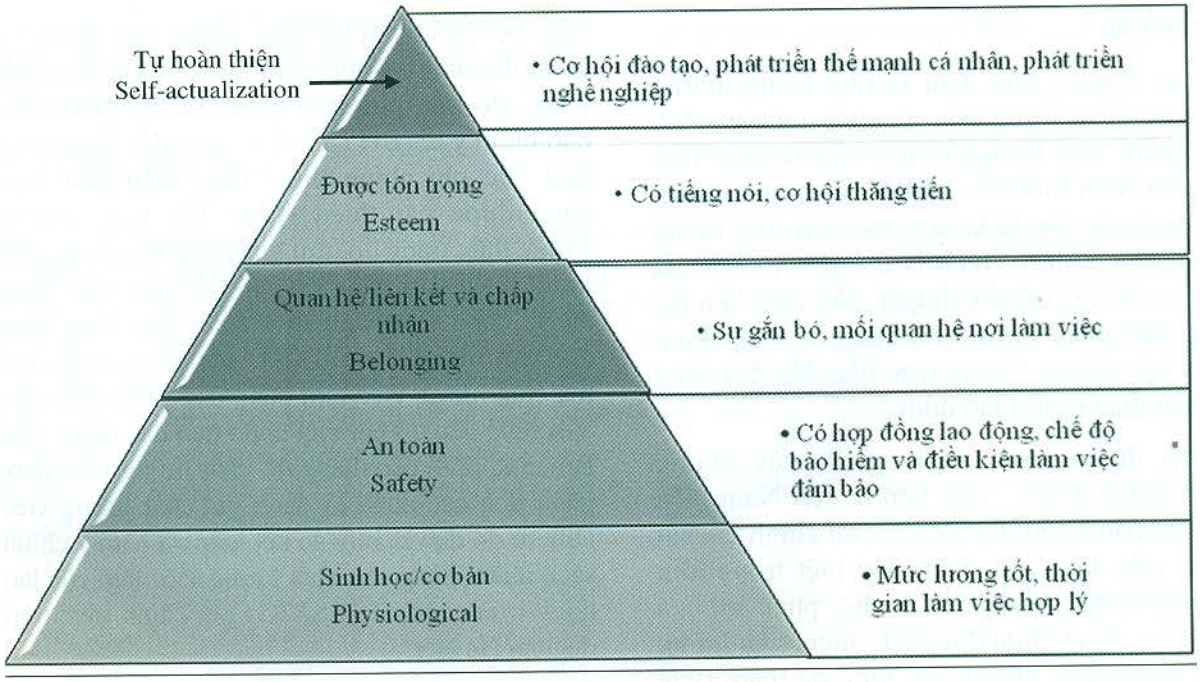
[1] Đây là các cơ sở SXKD phi nông nghiệp, có thuê lao động và không hoạt động theo Luật doanh nghiệp, Luật Hợp tác xã.

1. Nhân tố và phương pháp đánh giá chất lượng việc làm

1.1. Vận dụng thuyết nhu cầu trong nghiên cứu nâng cao chất lượng việc làm

Năm 1943, nhà tâm lý học Abraham Maslow (1908-1970) đã phát triển thang nhu cầu Maslow. Đây là lý thuyết về tâm lý được xem là có giá trị nhất trong hệ thống lý thuyết tâm lý mà tầm ảnh hưởng của nó được thừa nhận và ứng dụng rộng rãi trong cuộc sống. Nó được chia làm năm bậc: Cấp độ thấp nhất và cơ bản nhất là nhu cầu thể chất hay thể xác của con người gồm nhu cầu ăn, mặc, ở...; cấp độ tiếp theo là nhu cầu an toàn hay nhu cầu được bảo vệ; cao hơn là nhu cầu quan hệ như quan hệ giữa người với người, quan hệ con người với tổ chức hay quan hệ giữa con người với tự nhiên, con người luôn có nhu cầu yêu thương gắn bó; ở trên cấp độ này là nhu cầu được nhận biết và tôn trọng. Đây là mong muốn của con người nhận được sự chú ý, quan tâm và tôn trọng từ những người xung quanh và mong muốn bản thân là một "mắt xích" không thể thiếu trong hệ thống phân công lao động xã hội. Việc họ được tôn trọng cho thấy bản thân từng cá nhân đều mong muốn trở thành người hữu dụng. Vì thế, con người thường mong muốn có địa vị cao để được nhiều người tôn vọng và kính nể. Vượt lên trên tất cả các nhu cầu đó là nhu cầu sự thể hiện. Đây là khát vọng và nỗ lực để đạt được mong muốn. Con người tự nhận thấy bản thân cần thực hiện một công việc nào đó theo sở thích và chỉ khi công việc đó được thực hiện thì họ mới cảm thấy hài lòng. Thuyết nhu cầu sắp xếp nhu cầu con người từ thấp lên cao. Những nhu cầu ở cấp cao hơn sẽ được thỏa mãn khi nhu cầu ở cấp thấp hơn được đáp ứng.

Hình 1: ỨNG DỤNG THUYẾT NHU CẦU MASLOW TRONG ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG VIỆC LÀM



Nguồn: *Tác giả phát triển dựa trên Tháp nhu cầu của Maslo, năm 2015.*

Trong một doanh nghiệp hoặc cơ sở SXKD, nhu cầu cơ bản của người lao động có thể được đáp ứng thông qua việc được trả lương hay có thu nhập thỏa đáng theo các quan hệ thị trường, được cung cấp các bữa ăn trưa hoặc ăn giữa ca miễn phí hoặc bảo đảm các khoản phúc lợi khác như tiền thưởng, tham quan, du lịch, v.v... Để đáp ứng nhu cầu an toàn, nhà quản lý có thể bảo đảm điều kiện làm việc thuận lợi, bảo đảm công việc được duy trì ổn định và đối xử công bằng đối với nhân viên. Để bảo đảm đáp ứng nhu cầu quan hệ, người lao động cần được tạo điều kiện làm việc theo nhóm, được tạo cơ hội để mở rộng giao lưu giữa các bộ phận, khuyến khích mọi người cùng tham gia ý kiến phục vụ sự phát triển doanh nghiệp hoặc cơ sở SXKD. Để thỏa mãn nhu cầu được tôn trọng người lao động cần được tôn trọng về nhân cách, phẩm chất. Bên cạnh được, họ cũng mong muốn được tôn vinh sự thành công thông qua đề bạt vào những vị trí công việc mới có mức độ và phạm vi ảnh hưởng lớn hơn. Đối với nhu cầu tự hoàn thiện, nhà quản lý hoặc ông chủ cần cung cấp các cơ hội phát triển những thế mạnh cá nhân. Đồng thời, người lao động cần được đào tạo và phát triển, cần được khuyến khích tham gia vào quá trình cải tiến trong doanh nghiệp hoặc tổ chức và được tạo điều kiện để họ tự phát triển nghề nghiệp.

Như vậy, theo thuyết nhu cầu của Maslow, để nâng cao chất lượng việc làm cần nghiên cứu và tìm hiểu cụ thể nhu cầu của người lao động và có biện pháp hữu hiệu để đáp ứng.

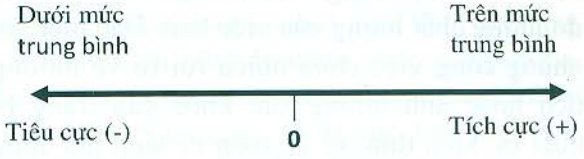
1.2. Phương pháp đánh giá chất lượng việc làm

Bài viết sử dụng hệ số Cronbach Alpha và phân tích nhân tố EFA nhằm xác định và kiểm định các thang đo chất lượng việc làm, đo lường ảnh hưởng của các yếu tố đó thông qua hàm hồi quy tuyến tính bội tới đánh giá của người lao động về chất lượng việc làm của họ. Nguồn số liệu sử dụng là kết quả phỏng vấn trực tiếp 323 lao động đang làm việc trong 140 cơ sở SXKD phi chính thức và 364 lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp chính thức trên địa bàn Hà Nội.

Phương pháp tính chỉ số chất lượng việc làm tổng hợp: Chọn và tính toán ra được các tiêu chí thành phần chuẩn hóa theo công thức:

Giá trị chuẩn hóa $x_{ij}^{*} = (x_{ij} - \text{mean})/\text{standard deviation}$ (CT1)

Trong đó x_{ij} thể hiện giá trị của chỉ tiêu thứ j cho nhóm (ngành, nghề, hình thức sở hữu, v.v...), mean là giá trị trung bình chung và standard deviation là độ lệch tiêu chuẩn của chỉ tiêu j. Giá trị x_{ij}* là giá trị chuẩn hóa của x_{ij}.



Từ các tiêu chí thành phần này xây dựng chỉ số tổng hợp phản ánh chất lượng việc làm của các nhóm theo phương pháp cân bằng (trung bình không trọng số).

Công thức: $QEI_i = \frac{1}{k}\sum_{j=1}^{k} xij$ * (CT2)

2. Đánh giá chất lượng việc làm của lao động trong các cơ sở SXKD phi chính thức trên địa bàn Hà Nội

2.1. Tiêu thức đánh giá

Để đánh giá chất lượng việc làm cần phải xem xét đầy đủ các tiêu thức, chỉ tiêu phản ánh, bao gồm các nhóm yếu tố sau:

(1) Tiền lương, thu nhập và phúc lợi (đo lường bởi 7 biến, từ Tn1 cho đến Tn7): Tiền lương là chỉ tiêu phản ánh năng suất của việc làm, an ninh thu nhập của người lao động, yếu tố này được đánh giá ở mức khá ở khoảng 7/10 điểm. Các yếu tố như được hưởng lương ngày nghỉ lễ, nghỉ tết, nghỉ phép; được nhận tiền thưởng và phúc lợi khác ngoài lương cũng là chỉ tiêu an ninh thu nhập bằng các khoản thu nhập tăng thêm.

(2) Thời gian làm việc (đo lường bởi 7 biến Tg1-Tg7): Đây là chỉ tiêu quan trọng của chất lượng việc làm, giờ làm việc dài hoặc không tuân theo tiêu chuẩn sẽ ảnh hưởng đến sức khỏe và cuộc sống của người lao động, giờ làm việc ít trong khi thu nhập không cao sẽ cho thấy tình trạng thiếu việc làm của người lao động. Kết quả khảo sát cho thấy thời gian làm việc về phân bố cũng như số giờ khá phù hợp với điểm đánh giá khá cao (8-9/10 điểm).

(3) Môi trường và điều kiện làm việc (đo lường bởi 5 biến, từ Dk1 cho đến Dk5): Rủi ro thương tích hoặc tử vong có thể tồn tại trên tất cả các loại hình công việc, do đó các chỉ số về sự an toàn của công việc là chỉ số quan trọng đo lường chất lượng của việc làm. Đặc biệt với những công việc chứa nhiều rủi ro về thương tích hoặc ảnh hưởng sức khỏe cần trang bị thiết bị, kiến thức về an toàn vệ sinh lao động (ATVSLĐ). Thực tế cho thấy yếu tố này chưa được quan tâm trong các cơ sở SXKD phi chính thức với điểm đánh giá thấp.

(4) Tham gia các chính sách bảo hiểm và bảo đảm việc làm (đo lường bởi 9 biến, từ Bh1 cho đến Bh9): Người lao động được tham gia chính sách an sinh xã hội cũng là một khía cạnh quan trọng trong chất lượng của việc làm, ví dụ như bảo hiểm thất nghiệp, BHXH, BHYT, v.v... Khi các khả năng rủi ro đến với người lao động, những chính sách này có tính chất nhằm giảm thiểu rủi ro thông qua các chương trình bảo hiểm, tín dụng đặc biệt,... sẽ giúp họ giảm bớt những khó khăn về kinh tế. Tuy nhiên, kết quả đánh giá yếu tố này của người được hỏi rất thấp, dưới 2/10 điểm.

(5) Mối quan hệ nơi làm việc (đo lường bởi 4 biến, từ Qh1 cho đến Qh4): Mối quan hệ nơi làm việc là quan hệ và đối thoại giữa những người lao động với nhau, cũng như thông tin liên lạc giữa người lao động và cấp trên, là yếu tố quan trọng cho sự thỏa mãn của người lao động về việc làm. Nó không chỉ cải thiện sự thỏa mãn trong công việc mà còn cải thiện hiệu suất công việc. Mặc dù người lao động trong các cơ sở SXKD có mối quan hệ tại nơi làm việc khá tốt nhưng vai trò, tiếng nói của họ đối với các quyết định liên quan đến cơ sở còn hạn chế.

(6) Cơ hội đào tạo và phát triển kỹ năng (đo lường bởi 3 biến, từ Pt1 cho đến Pt3): Nhiều người lao động tham gia vào một công việc với mong muốn và nguyện vọng để có cơ hội phát triển hơn nữa kỹ năng và khả năng của mình. Người lao động có thể nâng cao kỹ năng qua các cơ hội đào tạo được cho là quan trọng đối với nghề nghiệp hoặc sự phát triển của cá nhân họ.

2.2. Kiểm định và phân tích nhân tố đánh giá chất lượng việc làm

Theo mô hình nghiên cứu với 6 nhóm nhân tố và 35 biến quan sát ảnh hưởng đến mức tự đánh giá về chất lượng việc làm của người lao động đang làm việc trong các cơ sở SXKD phi chính thức. Tiến hành kiểm định các thang đo nhằm điều chỉnh để phục vụ cho việc chạy hồi quy mô hình tiếp theo, phương pháp trích yếu tố Principal Axis factoring với phép quay Varimax sẽ được sử dụng cho phân tích EFA. Kiểm định KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) và Bartlett cho thấy sự tương thích của mẫu khảo sát, các biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể và phân tích nhân tố EFA là phù hợp. Qua ba vòng phân tích, đã có 5 biến bị loại khỏi mô hình, các biến còn lại được nhóm thành 6 nhân tố. Sau khi phân tích nhân tố, có sự điều chỉnh về số lượng các biến quan sát và nhóm nhân tố. Nhóm nhân tố mới và các biến được xắp xếp lại như sau:

- Nhóm F1: Chính sách bảo hiểm và bảo đảm việc làm, bao gồm các yếu tố: Nghỉ ốm có lương (Bh1), nghỉ thai sản (Bh2), hỗ trợ khi về hưu (Bh3), trợ cấp thôi việc (Bh4), tử tuất (Bh6), nghỉ phép hàng năm có lương (Bh7), chi phí y tế/BHYT (Bh8), tham gia BHXH bắt buộc (Bh9).

- Nhóm F2: Hỗ trợ của chủ cơ sở và trang bị thiết bị ATVSLĐ nơi làm việc, bao gồm các yếu tố: Thưởng lễ tết (Tn4), hỗ trợ ăn trưa (Tn5), trang bị thiết bị ATVSLĐ (Dk2), trang

bị dụng cụ bảo hộ lao động (Dk3), trang bị thiết bị giảm thiểu tác động khói, bụi, tiếng ồn, ánh sáng, nóng (Dk4), trang bị thiết bị xử lý rác thải, nước thải (Dk5).

- Nhóm F3: Thời gian làm việc và nghỉ ngơi, bao gồm các yếu tố: Có việc làm đều trong năm (Tg1), có việc làm đều trong tháng (Tg2), số ngày làm việc trong tuần (Tg3), phù hợp về số giờ làm việc trong ngày (Tg4), phù hợp về thời điểm làm việc trong ngày (Tg5).

- Nhóm F4: Phát triển kỹ năng và mối quan hệ tại nơi làm việc, bao gồm các yếu tố: đào tạo phát triển kỹ năng (Pt1), phát triển nghề nghiệp (Pt2), có tiếng nói trong các quyết định liên quan đến bản thân (Qh2), quan hệ với chủ doanh nghiệp/CSSX (Qh3), quan hệ với đồng nghiệp (Qh4).

- Nhóm F5: Tiền lương- thu nhập, bao gồm các yếu tố: Mức lương (Tn1), hình thức trả lương (Tn2), lương làm thêm (Tn3).

- Nhóm F6: Vai trò, tiếng nói tại nơi làm việc, bao gồm các yếu tố: Tập huấn và giám sát về ATVSLĐ của doanh nghiệp/CSSX (Dk1), có tiếng nói trong các quyết định liên quan đến doanh nghiệp/CSSX (Qh1).

2.3. Kiểm định nhân tố và các biến bằng hệ số Cronbach's alpha

Kết quả cho thấy có 5/6 nhân tố đạt tiêu chuẩn và độ tin cậy, hay nói cách khác các nhân tố này ảnh hưởng tới chất lượng việc làm, bao gồm: (i) Chính sách bảo hiểm và bảo đảm việc làm (F1); (ii) Hỗ trợ của chủ cơ sở và trang bị thiết bị ATVSLĐ nơi làm việc (F2); (iii) Thời gian làm việc và nghỉ ngơi (F3); (iv) Phát triển kỹ năng và mối quan hệ tại nơi làm việc (F4) và (v) Tiền lương (F5). Có thể nói, chưa có đủ độ tin cậy để thấy được nhân tố "vai trò, tiếng nói tại nơi làm việc" (F6) có ảnh hưởng đến chất lượng việc làm khi hệ số Cronbach Alpha = 0,6, mặc dù hệ số tương quan biến-tổng của các biến quan sát lớn hơn 0,3.

2.4. Đánh giá các yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng việc làm qua mô hình hồi quy

Sử dụng mô hình hồi quy tuyến tính bội giữa 5 nhân tố F1, F2, F3, F4, F5 với biến phụ thuộc là mức độ đánh giá của người lao động về việc làm hiện tại của mình. Kết quả cho thấy mô hình không bị vi phạm đa cộng tuyến do hệ số phóng đại phương sai độc lập (VIF) đều nhỏ hơn 3, phân tích ANOVA cho thấy thông số F có mức ý nghĩa =0, chứng tỏ mô hình hồi quy là phù hợp với bộ dữ liệu thu thập được. Phương trình hồi quy có dạng như sau:

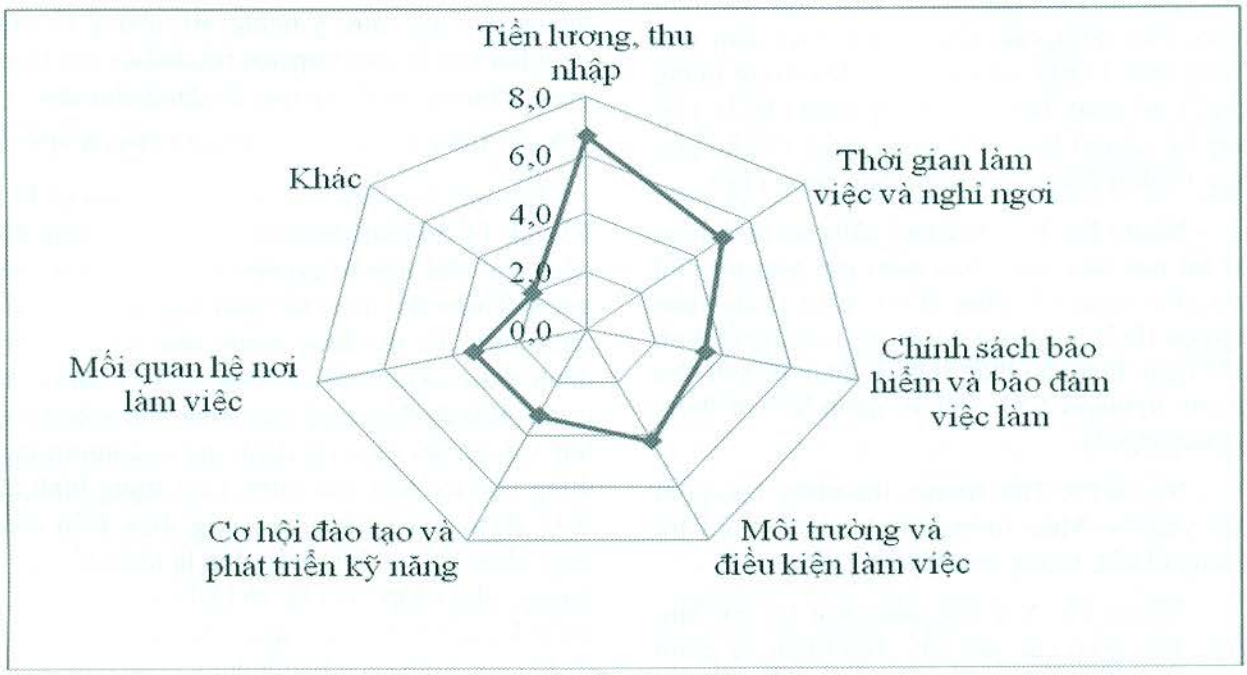
$$Y= 0,12F1-0,18F2+0,41F3+0,17F4+0,3F5$$

Kết quả hồi quy cho thấy, các nhân tố F1, F3, F4, F5 ảnh hưởng thuận chiều đến mức độ đánh giá của người lao động về việc làm của mình. Trong đó, nhân tố "thời gian làm việc và nghỉ ngơi" có tác động mạnh nhất tới mức độ đánh giá của người lao động về việc làm của mình. Khi đánh giá về thời gian làm việc tăng lên 1 điểm thì mức độ đánh giá của người lao động về việc làm của mình tăng trung bình là 0,41 điểm, và ngược lại trong điều kiện các biến khác không đổi. Tiếp đến là nhân tố "tiền lương - thu nhập" với hệ số khá cao (0,3), phát triển kỹ năng và mối quan hệ nơi làm việc (0,17) và chính sách bảo hiểm và bảo đảm việc làm (0,12) với cách giải thích tương tự. Tuy nhiên, yếu tố hỗ trợ của chủ cơ sở về ăn trưa và trang thiết vị ATVSLĐ nơi làm việc càng được đánh giá cao thì mức độ đánh giá về việc làm giảm. Lý giải cho điều này, người lao động được khảo sát cho rằng, nếu việc làm yêu cầu phải trang bị thiết bị ATVSLĐ thì nghĩa là môi trường làm việc nơi đó không tốt, mức độ vệ sinh và an toàn không cao đối với người lao động, do vậy đó không phải là việc làm tốt nhất. Họ mong muốn một công việc có môi trường tốt không bị ảnh hưởng bởi khói, bụi, ô nhiễm, v.v... hay không có nguy cơ mất an toàn hơn là mức độ trang bị các thiết bị.

Kết quả phân tích trên khá tương đồng với ý kiến của các đối tượng khảo sát về tầm quan trọng của các nhóm yếu tố. Tuy nhiên, theo họ, yếu tố tiền lương, thu nhập lại là quan trọng nhất, tiếp đến là thời gian làm việc, môi trường và điều kiện làm việc (không phải mức độ trang bị ATVSLĐ), chính sách bảo hiểm và bảo đảm việc làm, mối quan hệ nơi làm việc và cơ hội đào tạo phát triển kỹ năng.

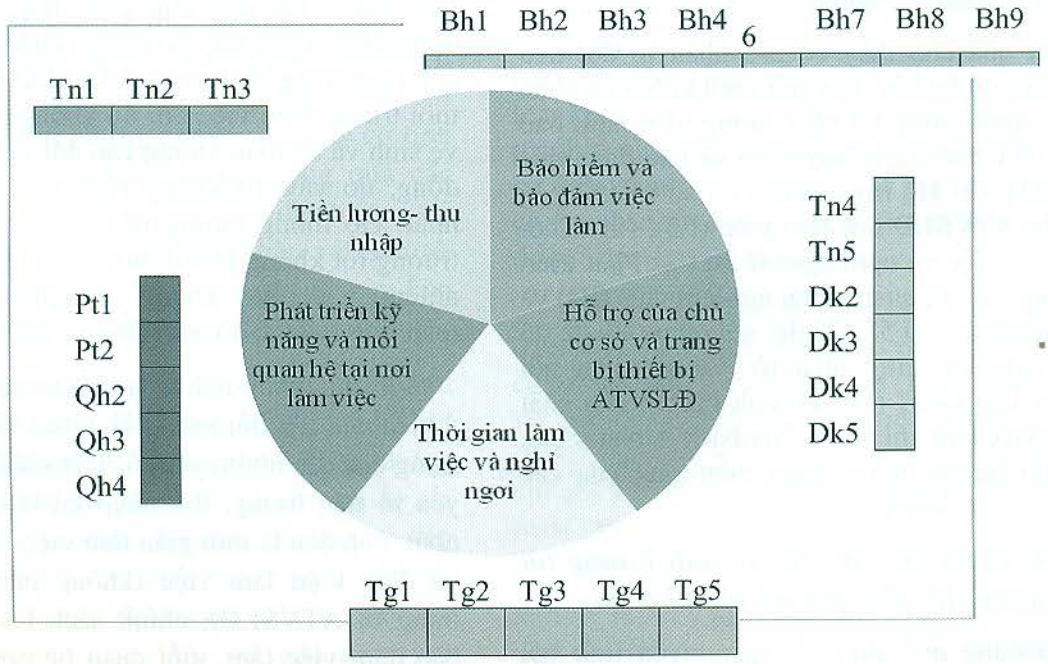
Hình 2: ĐÁNH GIÁ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VỀ MỨC ĐỘ QUAN TRỌNG CỦA CÁC YẾU TỐ CHẤT LƯỢNG VIỆC LÀM

Đơn vị: điểm



Nguồn: *Kết quả khảo sát của các tác giả, 2015; Ghi chú: Điểm càng cao yếu tố càng có vai trò quan trọng.*

Hình 3: PHƯƠNG PHÁP TÍNH CHỈ SỐ CHẤT LƯỢNG VIỆC LÀM KHÔNG TRỌNG SỐ



Nguồn: *Tác giả xây dựng dựa trên các chỉ tiêu đề xuất, năm 2015.*

Bảng 1: KẾT QUẢ CHỈ SỐ CHẤT LƯỢNG VIỆC LÀM

Mã	Tên chỉ tiêu	Điểm đánh giá (đã chuẩn hóa)	
		Phi chính thức	Chính thức
Nhóm F1: Chính sách bảo hiểm và bảo đảm việc làm		**-0,08**	**0,07**
Bh1	Nghỉ ốm có lương	-0,06	0,06
Bh2	Nghỉ thai sản	-0,11	0,09
Bh3	Hỗ trợ khi về hưu	-0,13	0,12
Bh4	Trợ cấp thôi việc	-0,07	0,06
Bh6	Tử tuất	0,04	-0,03
Bh7	Nghỉ phép hàng năm có lương	-0,09	0,08
Bh8	Chi phí y tế/BHYT	-0,14	0,13
Bh9	Tham gia BHXH bắt buộc	-0,07	0,06
Nhóm F2: Hỗ trợ của chủ cơ sở và trang bị thiết bị ATVSLĐ nơi làm việc		**0,07**	**-0,06**
Tn4	Thưởng lễ tết	-0,08	0,07
Tn5	Hỗ trợ ăn trưa	0,22	-0,19
Dk2	Trang bị thiết bị ATVSLĐ	-0,02	0,02
Dk3	Trang bị dụng cụ bảo hộ lao động	0,08	-0,07
Dk4	Trang bị thiết bị giảm thiểu tác động khói, bụi, tiếng ồn, ánh sáng, nóng, v.v...	0,12	-0,10
Dk5	Trang bị thiết bị xử lý rác thải, nước thải	0,12	-0,11
Nhóm F3: Thời gian làm việc và nghỉ ngơi		**-0,26**	**0,23**
Tg1	Việc làm đều trong năm	-0,33	0,29
Tg2	Việc làm đều trong tháng	-0,30	0,26
Tg3	Số ngày làm việc trong tuần	-0,28	0,25
Tg4	Phù hợp về số giờ làm việc trong ngày	-0,25	0,22
Tg5	Phù hợp về thời điểm làm việc trong ngày	-0,16	0,14
Nhóm F4: Phát triển kỹ năng và mối quan hệ tại nơi làm việc		**-0,25**	**0,22**
Pt1	Đào tạo phát triển kỹ năng	-0,28	0,25
Pt2	Phát triển nghề nghiệp	-0,27	0,24
Qh2	Có tiếng nói trong các quyết định liên quan đến bản thân	-0,10	0,08
Qh3	Quan hệ với chủ doanh nghiệp/CSSX	-0,27	0,24

Mã	Tên chỉ tiêu	Điểm đánh giá (đã chuẩn hóa)	
Qh4	Quan hệ với đồng nghiệp	-0,33	0,29
Nhóm F5: Tiền lương- thu nhập		**-0,18**	**0,16**
Tn1	Mức lương	-0,12	0,11
Tn2	Hình thức trả lương	-0,20	0,18
Tn3	Lương làm thêm	-0,23	0,20

Nguồn: *Tổng hợp từ kết quả phân tích số liệu của tác giả, năm 2015.*

2.5. Chỉ số tổng hợp đánh giá chất lượng việc làm

Từ kết quả kiểm định cho thấy, có 5 nhóm yếu tố đạt tiêu chuẩn và độ tin cậy để tính chỉ số chất lượng việc làm, bao gồm: (i) Chính sách bảo hiểm và bảo đảm việc làm (F1); (ii) Hỗ trợ của chủ cơ sở và trang bị thiết bị ATVSLĐ nơi làm việc (F2); (iii) Thời gian làm việc và nghỉ ngơi (F3); (iv) Phát triển kỹ năng và mối quan hệ tại nơi làm việc (F4) và (v) Tiền lương (F5).

Sau khi chuẩn hóa và tính chỉ số tổng hợp theo phương pháp không trọng số cho thấy, chất lượng việc làm của lao động trong các cơ sở SXKD phi chính thức thấp hơn nhiều so với khu vực chính thức kể cả khi sắp xếp theo thuyết nhu cầu từ thấp lên cao của Maslow:

- Đánh giá về yếu tố tiền lương của lao động trong khu vực phi chính thức vẫn thấp hơn rất nhiều so với khu vực chính thức và mức trung bình kể cả ở khía cạnh mức lương, hình thức trả lương và tiền lương làm thêm giờ.

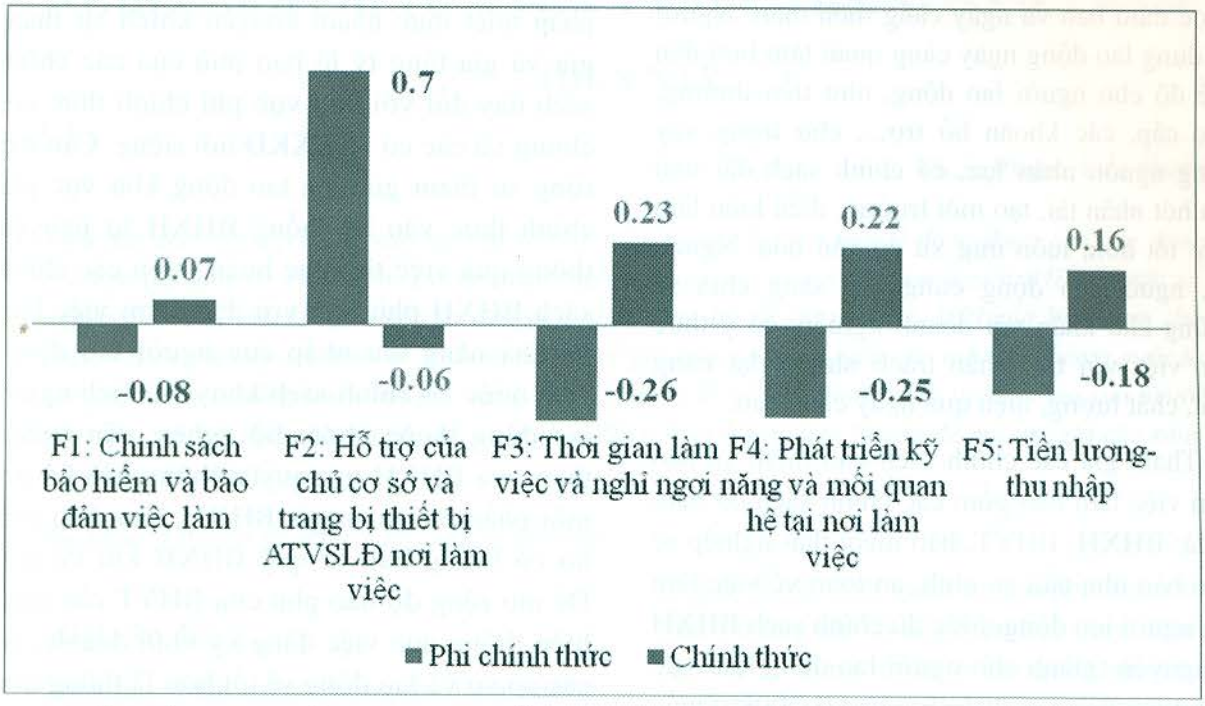
- Tương tự với yếu tố tiền lương, yếu tố thời gian làm việc của khu vực phi chính thức cũng rất thấp với - 0,26 điểm với sự đánh giá việc làm không đều, thời gian làm việc chưa phù hợp.

- Về chính sách bảo hiểm và bảo đảm việc làm giữa hai khu vực, khu vực phi chính thức chỉ đạt -0,08 điểm trong khi khu vực chính thức đạt 0,08 điểm. Mặc dù chính sách BHXH tự nguyện (dành cho người lao động khu vực phi chính thức) có hiệu lực từ 1/1/2008 (Quốc hội, 2006), nhưng thực tế tỷ lệ tham gia các chính sách này trong các cơ sở SXKD phi chính thức rất thấp.

- Về sự gắn bó và mối quan hệ nơi làm việc cũng như yếu tố phát triển kỹ năng cũng tồn tại khoảng cách lớn giữa hai khu vực này, tương ứng là -0,25 điểm và 0,22 điểm.

- Yếu tố về sự hỗ trợ của doanh nghiệp và trang thiết bị nơi làm việc của lao động trong khu vực phi chính thức được đánh giá cao hơn khu vực chính thức. Tuy nhiên, do cách chọn chỉ tiêu thành phần cho thấy, việc làm yêu cầu phải trang bị thiết bị ATVSLĐ, nghĩa là môi trường làm việc nơi đó không tốt, mức độ vệ sinh và an toàn không cao đối với người lao động, trong khi công việc ở khu vực chính thức có môi trường tốt hơn, không bị ảnh hưởng bởi khói, bụi, ô nhiễm, v.v... hay không có nguy cơ mất an toàn hơn là mức độ trang bị các thiết bị.

Hình 4: KẾT QUẢ CHỈ SỐ CHẤT LƯỢNG VIỆC LÀM TỔNG HỢP THEO CƠ SỞ SXKD PHI CHÍNH THỨC VÀ DOANH NGHIỆP CHÍNH THỨC



Nguồn: *Tổng hợp từ kết quả phân tích số liệu của tác giả, 2015.*

Kết luận và hàm ý chính sách

Kết quả nghiên cứu cho thấy, có năm yếu tố cấu thành chất lượng việc làm theo thứ tự quan trọng, đó là: Thời gian làm việc và nghỉ ngơi, tiền lương, phát triển kỹ năng và mối quan hệ tại nơi làm việc, chính sách bảo hiểm và bảo đảm việc làm và điều kiện làm việc.

Hai yếu tố có ảnh hưởng nhiều nhất tới sự hài lòng về việc làm, đó là thời gian làm việc và tiền lương. Trên thực tế người lao động trong các cơ sở SXKD phi chính thức cũng khá hài lòng về hai yếu tố này với điểm đánh giá trung bình tương ứng là 8,1 và 7,4. Tuy nhiên, các phúc lợi như được hưởng lương ngày nghỉ lễ, tết, phép; được nhận tiền thưởng và phúc lợi khác ngoài lương còn ở mức dưới trung bình. Do vậy, để nâng cao chất lượng việc làm các chủ cơ sở SXKD cũng cần có những chính sách phúc lợi ngoài việc chi trả tiền lương cho người lao động.

Người lao động trong các cơ sở SXKD phi chính thức ít có cơ hội được đào tạo phát triển kỹ năng hay có cơ hội phát triển nghề nghiệp của mình, mặc dù đây cũng là yếu tố tác động khá lớn tới mức độ hài lòng về việc làm của họ. Các cơ sở SXKD phi chính thức cần phải quan tâm nhiều hơn đến việc nâng cao kỹ năng, trình độ cho người lao động của mình thông qua các khóa bồi dưỡng, đào tạo ngắn hạn. Chính sách đào tạo, đào tạo lại người lao động cũng cần phải tính đến đối tượng lao động trong khu vực này.

Người lao động chưa được khuyến khích cùng tham gia ý kiến phục vụ sự phát triển của cơ sở SXKD phi chính thức nơi mình làm việc. Việc nâng cao nhận thức cho người lao động về thể hiện vai trò của mình trong phát triển đơn vị SXKD của mình không chỉ góp phần phát triển SXKD mà còn nâng cao được chất lượng việc làm của chính bản thân họ.

Xây dựng quan hệ lao động hài hòa sẽ thúc đẩy sự phát triển của các cơ sở SXKD phi chính thức khi mục tiêu và lợi ích các bên được đảm bảo và ngày càng thỏa mãn. Người sử dụng lao động ngày càng quan tâm hơn đến chế độ cho người lao động, như tiền thưởng, phụ cấp, các khoản hỗ trợ..., chú trọng xây dựng nguồn nhân lực, có chính sách đãi ngộ thu hút nhân tài, tạo môi trường, điều kiện làm việc tốt hơn, luôn ứng xử có văn hóa. Ngược lại, người lao động cùng sẵn sàng chia sẻ những khó khăn với doanh nghiệp; có ý thức làm việc với tinh thần trách nhiệm đạt năng suất, chất lượng, hiệu quả ngày càng cao.

Tham gia các chính sách bảo hiểm và bảo đảm việc làm bao gồm các chính sách cơ bản, đó là: BHXH, BHYT, bảo hiểm thất nghiệp sẽ đảm bảo nhu cầu an ninh, an toàn về việc làm của người lao động. Mặc dù chính sách BHXH tự nguyện (giành cho người lao động khu vực phi chính thức) có hiệu lực từ 1/1/2008 (Quốc hội, 2006), nhưng chưa thực sự hỗ trợ người lao động trong khu vực này. Tỷ lệ tham gia các chính sách này trong các cơ sở SXKD phi chính thức rất thấp. Điều này cho thấy, việc tổ chức thực hiện chính sách BHXH tự nguyện chưa hiệu quả, chưa thu hút sự tham gia của người lao động. Cần phải xem xét các giải pháp thiết thực nhằm khuyến khích sự tham gia và gia tăng tỷ lệ bao phủ của các chính sách này đối với khu vực phi chính thức nói chung và các cơ sở SXKD nói riêng. Cần mở rộng sự tham gia của lao động khu vực phi chính thức vào hệ thống BHXH tự nguyện thông qua việc tiếp tục hoàn thiện các chính sách BHXH phù hợp với đặc điểm việc làm và khả năng thu nhập của người lao động. Nhà nước có chính sách khuyến khích người lao động thuộc nhóm hộ nghèo, cận nghèo tham gia BHXH tự nguyện thông qua hỗ trợ một phần phí tham gia BHXH, đảm bảo cho họ có lương hưu từ quỹ BHXH khi về già. Để mở rộng độ bao phủ của BHYT cần thực hiện thông qua việc đăng ký kinh doanh của các cơ sở và lao động sẽ tốt hơn là thông qua sự tự nguyện của cá nhân họ. Cần tiếp tục nghiên cứu xây dựng chính sách bảo hiểm thất nghiệp cho các đối tượng lao động khu vực phi chính thức.

Tài liệu tham khảo

1. Chử Thị Lân (2013). *Chất lượng việc làm của lao động làm công ăn lương trong bối cảnh suy giảm kinh tế ở Việt Nam*. Báo cáo Xu hướng Lao động và Xã hội Việt Nam 2013 trong bối cảnh suy giảm tăng trưởng kinh tế. Nxb Lao động, Hà Nội.
2. Chử Thị Lân, Quyền Đình Hà (2014). Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng việc làm của lao động đang làm việc trong các cơ sở SXKD phi chính thức tại Hà Nội. *Tạp chí Khoa học và Phát triển*, tập 12, số 6: 955-963.
3. Cling, Jean-Pierre (2009). *Assessing the Potential Impact of the Global Crisis on the Labaur Market and the Infomal Sector in Vietnam.*
4. Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*. Nxb Hồng Đức, TP. Hồ Chí Minh.
5. http://vi.wikipedia.org/wiki/Thap_nhu_cau_cua_Maslow.
6. Jacnoun, A-T (2003). Measuring Perceived Service Quality at UAE Commercial Banks. *Internation Journal of Quality and Reliability Management,* 20:4.
7. Pierre, Gaëlle (2012). *Recent Labor Market Performance in Vietnam through a Gender Lens.*
8. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2006). *Luật Bảo hiểm Xã hội*, số 71/2006/QH11.
9. Tổng cục thống kê (2013). Kết quả Tổng điều tra Cơ sở kinh tế, hành chính, sự nghiệp năm 2012, Hà Nội.