

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CHẤT LƯỢNG VIỆC LÀM CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC CƠ SỞ SẢN XUẤT KINH DOANH PHI CHÍNH THỨC Ở HÀ NỘI

Chữ Thị Lân^{1*}, Quyền Đình Hà²

¹*Viện Khoa học Lao động và Xã hội,*

²*Khoa Kinh tế và Phát triển Nông thôn, Học viện Nông nghiệp Việt Nam*

Email*: lanchu.ilssa@gmail.com / lanct@ilssa.org.vn

Ngày gửi bài: 18.06.2014

Ngày chấp nhận: 01.09.2014

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 tập trung 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, đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng việc làm của lao động trong các cơ sở sản xuất kinh doanh phi chính thức trên địa bàn Hà Nội. Phương pháp nghiên cứu sử dụng gồm định tính và định lượng. Phân tích 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 và bảo đảm việc làm, điều kiện làm việc.

Từ khóa: Cơ sở sản xuất phi chính thức, chất lượng việc làm, người lao động, nhân tố.

Factors Affecting The Employees Work Quality in Informal Enterprises in Hanoi

ABSTRACT

Improving the quality of employment in general and employment in the informal sector is of particularly urgent requirement today. This study aimed to analyze the characteristics of employment, to identify the measurement of the quality employment, analyze factors of employment quality evaluation and propose some solutions to improve the quality of employment in Hanoi informal sector using qualitative and quantitative methods. The analysis was done through testing Cronbach's Alpha scale reliability coefficient, Exploratory Factor Analysis - EFA and regression factors affecting the level of job satisfaction of employees. The study results showed that five elements constituting employment quality: (1) working time and rest, (2) wages, (3) skill development and relationships at work, (4) insurance policy and job security and (5) working conditions.

Keywords: Employment quality, factors, informal enterprise.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

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.

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. Trong bối cảnh khủng hoảng kinh tế toàn cầu, điều kiện kinh tế trong nước có nhiều biến động, Việt Nam vẫn duy trì được khả năng

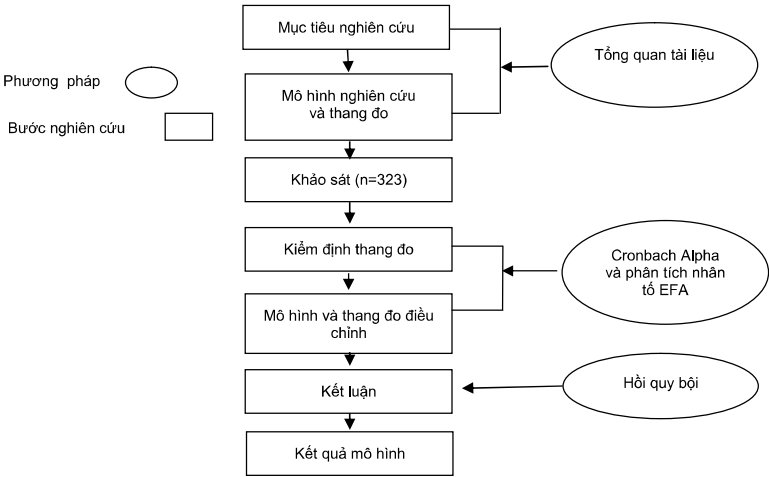
tạo việc làm, đặc biệt là trong khu vực chính thức nhưng nhìn chung chất lượng việc làm vẫn chịu những ảnh hưởng xấu (Pierre, 2012). Tiền lương, phúc lợi của người lao động chưa được cải thiện, tiền lương danh nghĩa tăng nhưng với mức độ thấp; tỷ lệ lao động có tiền lương thấp tăng lên cho thấy một bộ 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 (Chủ Thị Lân, 2013).

Hà Nội là một trong hai trung tâm kinh tế của cả nước, cũng là nơi tập trung rất nhiều các cơ sở sản xuất kinh doanh (SXKD) phi chính thức, đó là các hộ sản xuất công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, thương mại, các làng nghề v.v... Năm 2012, Hà Nội đã có 288.842 cơ sở sản xuất kinh doanh cá thể, thu hút hơn 560 nghìn lao động, chủ yếu là lao động trình độ thấp (52,4% lao động làm việc trong các cơ sở này chưa qua đào tạo và 30,5% đã qua đào tạo nhưng không có

chứng chỉ) (Tổng cục Thống kê, 2013). Đặc biệt, có khoảng 30% việc làm tại Hà Nội trong khu vực phi chính thức là những việc làm bấp bênh, hơn 60% việc làm không có hợp đồng lao động và gần 95% không được hưởng bảo hiểm xã hội (Cling, 2009). 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 sản xuất kinh doanh 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 sản xuất kinh doanh phi chính thức trên địa bàn Hà Nội¹⁰.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Phương pháp tiếp cận chủ yếu để nghiên cứu cho ra kết quả trình bày trong bài viết này



Hình 1. Phương pháp và các bước nghiên cứu

¹⁰Là các cơ sở sản xuất kinh doanh phi nông nghiệp, có thuê lao động và không hoạt động theo Luật doanh nghiệp, Luật Hợp tác xã

3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1. Đặc điểm việc làm của lao động trong các cơ sở sản xuất kinh doanh phi chính thức trên địa bàn Hà Nội

Từ kết quả phỏng vấn 323 lao động đang làm việc trong các cơ sở SXKD phi chính thức trên địa bàn Hà Nội (trong đó có 56,7% là nam giới và 43,3% là nữ giới; 62,6% lao động sản xuất trực tiếp và 37,4% lao gián tiếp và quản lý, trong đó 41,1% lao động làm việc trực tiếp với máy móc, thiết bị sản xuất) cho thấy: (1) 97,3% đối tượng phỏng vấn có thời gian làm việc trên 6 tháng nhưng chỉ có 17,3% có thỏa thuận hợp đồng với chủ sử dụng; (2) Mức thu nhập bình quân tháng của lao động được phỏng vấn là 3,477 triệu, thấp hơn hơn lao động trong doanh nghiệp chính thức 474 nghìn đồng; (3) Hầu hết lao động trong các cơ sở SXKD phi chính thức được hỏi không tham gia BHXH, chỉ có 3,1% tham gia BHXH tự nguyện, tỷ lệ tham gia BHYT cũng rất thấp (khoảng 10% so với tỷ lệ 40% ở nhóm doanh nghiệp chính thức); (4) Có 100% số người trả lời cho biết cơ sở nơi họ làm việc không có công đoàn hoặc tổ chức đại diện người lao động, 86% cho biết cơ sở làm việc không có thỏa ước lao động tập thể và 9% không biết hoặc không hiểu thỏa ước lao động tập thể.

3.2. Các yếu tố đánh giá chất lượng việc làm của lao động trong các cơ sở SXKD phi chính thức trên địa bàn Hà Nội

Để đánh giá chất lượng việc làm cần phải xem xét đầy đủ các tiêu thức, chỉ tiêu phản ánh. Nghiên cứu đã đúc rút (Chữ Thị Lân, Quyền Đình Hà, 2013) và đề xuất các nhóm yếu tố sau:

(1) Tiền lương, thu nhập và phúc lợi (đo lường bởi 7 biến Tn1-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); 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) Tham gia các chính sách bảo hiểm và bảo đảm việc làm (đo lường bởi 9 biến Bh1-Bh9): Người lao động được tham gia chính sách an sinh xã hội cũng là một khía cạnh quan trọng của chất lượng của việc làm ví dụ như bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế 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.

(4) Môi trường và điều kiện làm việc (đo lường bởi 5 biến Dk1-Dk5): Rủi ro thương tích hoặc tử vong có thể tồn tại trên tất cả các loại hình công việc và 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, thiết thức về an toàn vệ sinh lao động. Thực tế cho thấy yếu tố này chưa được quan tâm trong các cơ sở SXKD phi chính thức với điểm đánh giá thấp.

(5) Cơ hội đào tạo và phát triển kỹ năng (đo lường bởi 3 biến Pt1-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.

(6) Mối quan hệ nơi làm việc (đo lường bởi 4 biến Qh1-Qh4): 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

Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng việc làm của người lao động trong các cơ sở sản xuất kinh doanh phi chính thức ở Hà Nội

Bảng 1. Thang đo và kết quả đánh giá các yếu tố cấu thành chất lượng việc làm

Mã Biến	Giải thích biến	Điểm trung bình	Mã Biến	Giải thích biến	Điểm trung bình
	Thời gian làm việc		Bh5	Bồi thường tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp	1,9
Tg1	Việc làm đều trong năm	8,4	Bh6	Tử tuất	1,3
Tg2	Việc làm đều trong tháng	8,5	Bh7	Nghỉ phép hàng năm có lương	1,2
Tg3	Số ngày làm việc trong tuần	8,7	Bh8	Chi phí y tế/BHYT	1,3
Tg4	Phù hợp về số giờ làm việc trong ngày	8,9	Bh9	Tham gia BHXH bắt buộc	1,2
Tg5	Phù hợp về thời điểm làm việc trong ngày	8,8		Môi trường và điều kiện làm việc	
Tg6	Nghỉ giữa giờ làm việc	6,1	Dk1	Tập huấn và giám sát về ATVSLĐ của DN	2,5
Tg7	Thời gian làm thêm	7,2	Dk2	Trang bị thiết bị ATVSLĐ	3,6
	Tiền lương-Thu nhập-Phúc lợi		Dk3	Trang bị dụng cụ bảo hộ lao động	3,8
Tn1	Mức lương	7,0	Dk4	Trang bị thiết bị giảm thiểu tác động khói, bụi, tiếng ồn, ánh sáng, nóng, v.v.	3,7
Tn2	Hình thức trả lương	7,7	Dk5	Trang bị thiết bị xử lý rác thải, nước thải	3,5
Tn3	Lương làm thêm	7,5		Đào tạo và phát triển kỹ năng	
Tn4	Thưởng lễ tết	4,3	Pt1	Đào tạo phát triển kỹ năng	6,2
Tn5	Hỗ trợ ăn trưa	2,8	Pt2	Phát triển nghề nghiệp	6,2
Tn6	Hỗ trợ khác	1,7	Pt3	Có cơ hội thăng tiến	6,0
Tn7	Tăng lương	5,1		Mối quan hệ nơi làm việc	
	Chính sách bảo hiểm và bảo đảm việc làm		Qh1	Có tiếng nói trong các quyết định liên quan đến doanh nghiệp/cơ sở sản xuất	4,1
Bh1	Nghỉ ốm có lương	1,2	Qh2	Có tiếng nói trong các quyết định liên quan đến bản thân	8,0
Bh2	Nghỉ thai sản	1,2	Qh3	Quan hệ với chủ doanh nghiệp/cơ sở sản xuất	8,2
Bh3	Hỗ trợ khi về hưu	1,3	Qh4	Quan hệ với đồng nghiệp	8,4
Bh4	Trợ cấp thôi việc	1,2			

Nguồn: Kết quả khảo sát

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.

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

3.3.1. Phân tích nhân tố khám phá EFA (Exploratory Factor Analysis)

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 với giả thiết H_0 "các biến không có tương quan với nhau". Kết quả phân tích, hệ số KMO là 0,84>0,5 và $p=0,00<0,05$ nên giả thiết H_0 bị bác bỏ, có nghĩa là các biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể và phân tích nhân tố EFA là phù hợp (Hoàng Trọng, 2008).

Bảng 2. Tóm tắt các hệ số khi phân tích nhân tố

Lần phân tích	Tổng số biến phân tích	Biến quan sát bị loại	Hệ số KMO	Sig	Phương sai trích	Số nhân tố được phân tích
1	35	Tg6: Nghỉ giữa giờ làm việc Tg7: Giờ làm thêm Tn6: Hỗ trợ khác Tn7: Tăng lương Pt3: Có cơ hội thăng tiến	0,835	0,00	77,21	7
2	30	Bh5: Bồi thường tại nạn, bệnh nghề nghiệp	0,848	0,00	79,79	6
3	29	0	0,849	0,00	81,12	6

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả phân tích số liệu

Bảng 3. Kết quả phân tích nhân tố EFA

Tên biến	Giải thích biến	Nhân tố					
		1	2	3	4	5	6
Bh1	Nghỉ ốm có lương	0,91					
Bh2	Nghỉ thai sản	0,98					
Bh3	Hỗ trợ khi về hưu	0,97					
Bh4	Trợ cấp thôi việc	0,91					
Bh6	Tử tuất	0,54					
Bh7	Nghỉ phép hàng năm có lương	0,97					
Bh8	Chi phí y tế/BHYT	0,96					
Bh9	Tham gia BHXH bắt buộc	0,93					
Tn4	Thưởng lễ tết		0,75				
Tn5	Hỗ trợ ăn trưa		0,72				
Dk2	Trang bị thiết bị ATVSLD		0,84				
Dk3	Trang bị dụng cụ bảo hộ lao động		0,85				
Dk4	Trang bị thiết bị giảm thiểu tác động khói, bụi, tiếng ồn, ánh sáng, nóng v.v.		0,78				
Dk5	Trang bị thiết bị xử lý rác thải, nước thải		0,67				
Tg1	Việc làm đều trong năm			0,74			
Tg2	Việc làm đều trong tháng			0,89			
Tg3	Số ngày làm việc trong tuần			0,85			
Tg4	Phù hợp về số giờ làm việc trong ngày			0,90			
Tg5	Phù hợp về thời điểm làm việc trong ngày			0,87			
Pt1	Đào tạo phát triển kỹ năng				0,60		
Pt2	Phát triển nghề nghiệp				0,55		
Qh2	Có tiếng nói trong các quyết định liên quan đến bản thân				0,75		
Qh3	Quan hệ với chủ doanh nghiệp/cơ sở				0,82		
Qh4	Quan hệ với đồng nghiệp				0,75		
Tn1	Mức lương					0,84	
Tn2	Hình thức trả lương					0,8	
Tn3	Lương làm thêm					0,8	
Dk1	Giám sát về ATVSLD tại nơi làm việc						0,77
Qh1	Có tiếng nói trong các quyết định liên quan đến cơ sở						0,79
	Eigenvalues	7,93	6,89	3,77	2,09	1,77	1,07
	Phương sai trích (%)	23,4	16,79	14,78	11,07	8,20	6,89

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả phân tích số liệu

Để đạt được độ giá trị phân biệt giữa các nhóm nhân tố, khác biệt giữa các factor loading phải lớn hơn hoặc bằng 0.3 (Jabnoun, 2003), để nhóm nhân tố đạt giá trị hội tụ thì hệ số tương quan đơn giữa các biến và nhân tố (factor loading) phải lớn hơn hoặc bằng 0.5 trong một nhân tố. Qua ba vòng phân tích, đã có 5 biến bị loại khỏi mô hình, các biến còn lại được nhóm thành 6 nhân tố. Phương sai trích tại vòng phân tích cuối cho biết 6 nhân tố giải thích được 81,2% biến thiên của số liệu.

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 sắp xếp lại như sau:

- Nhóm F1: Chính sách bảo hiểm và bảo đảm việc làm, bao gồm các biến Bh, Bh2, Bh3, Bh4, Bh6, Bh7, Bh8, Bh9.
- Nhóm F2: Hỗ trợ của chủ cơ sở và trang bị thiết bị ATVSLĐ nơi làm việc, bao gồm các biến Tn4, Tn5, Dk2, Dk3, Dk4, Dk5.
- Nhóm F3: Thời gian làm việc và nghỉ ngơi, bao gồm các biến Tg1, Tg2, Tg3, Tg4, Tg5.
- Nhóm F4: Phát triển kỹ năng và mối quan hệ tại nơi làm việc, bao gồm các biến Pt1, Pt2, Qh2, Qh3, Qh4.
- Nhóm F5: Tiền lương-thu nhập, bao gồm các biến Tn1, Tn2, Tn3.
- Nhóm F6: Vai trò, tiếng nói tại nơi làm việc, bao gồm các biến Dk1, Qh1.

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

Mục đích kiểm định các thang đo nhằm điều chỉnh để phục vụ cho việc chạy hồi quy mô hình tiếp theo. Kiểm định độ tin cậy của các

thang đo bằng công cụ Cronbach's alpha. Công cụ này giúp loại đi những biến quan sát và những thang đo (nhân tố) không đạt. Các biến quan sát có hệ số tương quan biến-tổng (item-total correction) nhỏ hơn 0.3 sẽ bị loại và tiêu chuẩn chọn thang đo (nhân tố) khi Cronbach's alpha lớn hơn 0.6 (Hoàng Trọng, 2008).

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.

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

Tiến hành hồi qui để xác định trọng số các nhân tố tác động tới mức đánh giá về chất lượng việc làm của người được hỏi, chúng tôi sử dụng mô hình hồi qui 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:

Bảng 4. Kết quả kiểm định hệ số Cronbach's Alpha

	Số biến	Cronbach's Alpha	Hệ số tương quan biến tổng nhỏ nhất
F1	8	0,96	0,48
F2	6	0,90	0,61
F3	5	0,93	0,75
F4	5	0,89	0,71
F5	3	0,81	0,62
F6	2	0,60	0,45

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả phân tích số liệu

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

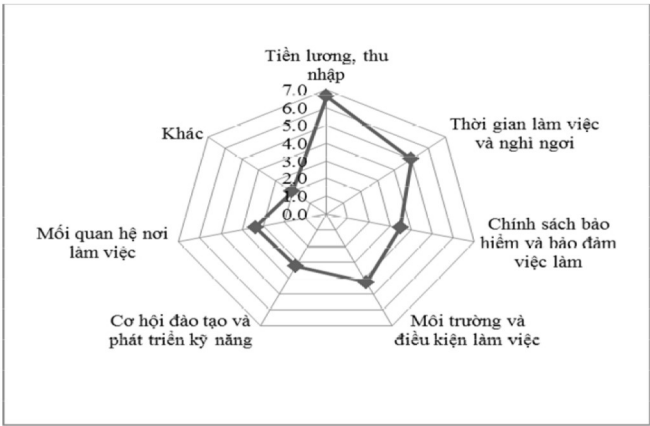
Kết quả hồi quy cho thấy các nhân tố F1, F3, F4, F5 ảnh hưởng thuận chiều đến mức độ đánh giá của người lao động về việc làm của mình. Trong đó, nhân tố "thời gian làm việc và nghỉ ngơi" có tác động mạnh nhất tới mức độ đánh giá của người lao động về việc làm của mình. Khi đánh giá về thời gian làm việc 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 bị 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 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.

Bảng 5. Kết quả hồi quy các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng việc làm

Nhân tố	Hệ số B	VIF
F1. Chính sách bảo hiểm và bảo đảm việc làm	0,12 [*]	1,0
F2. Hỗ trợ của chủ cơ sở và trang bị thiết bị ATVSLĐ nơi làm việc	-0,18 [*]	1,0
F3. Thời gian làm việc và nghỉ ngơi	0,41 ^{***}	1,0
F4. Phát triển kỹ năng và mối quan hệ tại nơi làm việc	0,17 ^{***}	1,0
F5. Tiền lương	0,30 ^{***}	1,0

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả phân tích số liệu



Hình 2. Đánh giá mức độ quan trọng của các yếu tố chất lượng việc làm của các đối tượng phỏng vấn (điểm)

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

Kết quả phân tích trên khá tương đồng với sự cảm nhận của các đối tượng khảo sát về tầm quan trọng của các nhóm yếu tố. Tuy nhiên, họ cảm nhận 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.

4. KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý CHÍNH SÁCH NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG VIỆC LÀM

Kết quả nghiên cứu cho thấy có 5 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 chỉ 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 cần phải quan tâm nhiều hơn đến việc nâng cao kỹ năng, trình độ cho người lao động 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 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 cũng 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: bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, 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. 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 bảo hiểm xã hội 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. 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

- Cling, Jean-Pierre (2009). Assessing the Potential Impact of the Global Crisis on the Labour Market and the Informal Sector in Vietnam.
- Chữ 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, Nhà xuất bản Lao động, Hà Nội.
- Chữ Thị Lân (2013). Phương pháp nghiên cứu đánh giá chất lượng việc làm trong các cơ sở sản xuất kinh doanh phi chính thức ở Hà Nội, Chuyên đề nghiên cứu Nghiên cứu sinh đã thông qua Bộ môn Phát triển nông thôn, Khoa Kinh tế và Phát triển nông thôn, Học viện Nông nghiệp Việt Nam.
- Jacnoun, A-T (2003). Measuring Perceived Service Quality at UAE Commercial Banks. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 20: 4.
- Pierre, Gaëlle (2012). Recent Labor Market Performance in Vietnam through a Gender Lens.
- Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2006). Luật Bảo hiểm Xã hội, số 71/2006/QH11.
- Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008). Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS, Nhà xuất bản Hồng Đức, Thành phố Hồ Chí Minh.
- Tổng cục thống kê (2013). Kết quả Tổng điều tra Cơ sở kinh tế, hành chính, sự nghiệp năm 2012, Hà Nội.