

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ KINH NGHIỆM VỀ ĐO LƯỜNG CHẤT LƯỢNG VIỆC LÀM VÀ VẬN DỤNG VÀO VIỆT NAM

Th.s Chử Thị Lân, TS. Chu Thị Kim Loan

Trường Đại học Nông nghiệp Hà Nội

Email: lanchu.ilssa@gmail.com

Chất lượng việc làm là một khái niệm đa chiều, tổng hợp từ nhiều khía cạnh cả từ bản thân công việc và các yếu tố liên quan. Chính vì vậy, việc phát triển một chỉ số hoặc một hệ thống chỉ số đo lường nó là khó khăn. Để xây dựng chỉ số chất lượng việc làm cần xác định các yếu tố ảnh hưởng đến nó. Bài viết này thảo luận và đưa ra cái nhìn tổng quát về khái niệm, các tiêu thức đánh giá chất lượng việc làm. Bên cạnh đó, bài viết cũng chỉ ra các bài học kinh nghiệm trong việc đo lường chất lượng việc làm nhằm đưa ra một cách nhìn, chỉ số đo lường chất lượng việc làm ở Việt Nam.

Từ khoá: Chất lượng việc làm, đo lường, chỉ số đo lường chất lượng việc làm

1. Đặt vấn đề

Việc làm đầy đủ, có năng suất chất lượng là mục tiêu của mọi người lao động ở tất cả các quốc gia trên thế giới nhằm hướng tới việc làm bền vững (decent work). 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, tác động đến nhiều khía cạnh của đời sống, kinh tế, xã hội nói chung và ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống của bản thân người lao động nói riêng. Trên thế giới, nhiều nước phát triển và tổ chức quốc tế như ILO đã nghiên cứu và đưa ra các phương pháp và chỉ số đánh giá chất lượng việc làm, làm cơ sở đánh giá và đưa ra các biện pháp nâng cao chất lượng việc làm trong các tổ chức kinh tế, các doanh nghiệp... Thực tế cho thấy, chất lượng việc làm ở nước ta còn thấp, tuy nhiên, chất lượng việc làm thấp đến đâu và phải làm gì để nâng cao chất lượng việc làm vẫn đang là vấn đề được tranh luận, chưa có những nghiên cứu để đưa ra các phương pháp và các chỉ tiêu phù hợp đánh giá chất lượng việc làm. Trong bài viết này, dựa trên tổng quan các nghiên

cứu trên thế giới, chúng tôi đưa ra nội hàm và các chỉ số đo lường chất lượng việc làm nhằm góp phần từng bước xây dựng công cụ đánh giá chất lượng việc làm phù hợp ở Việt Nam.

2. Phương pháp nghiên cứu

Các thông tin và số liệu thứ cấp trong nghiên cứu này chủ yếu được thu thập từ các tài liệu đã được công bố trong và ngoài nước, và từ các báo cáo có liên quan khác đã được công bố hoặc đăng tải trên internet. Phương pháp tiếp cận hệ thống, phương pháp phân tích là những phương pháp chủ yếu được sử dụng trong nghiên cứu để phân tích vấn đề lý luận và những thách thức trong phân tích, đánh giá chất lượng việc làm.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1 Khái niệm chất lượng việc làm

Chất lượng việc làm (The quality of employment) là một khái niệm mang tính chủ quan dựa trên quan điểm cá nhân và đa chiều, do đó rất khó xác định. Thực tế, hiện nay chưa có tiêu chuẩn hoặc một định nghĩa mang tính học thuật để đo lường nó. Trên thế

giới có khá nhiều quan điểm khác nhau về chất lượng việc làm.

Quỹ tài trợ Châu Âu (European Foundation) (2005), đã xác định ba quan điểm về chất lượng việc làm, đó là quan điểm xã hội, quan điểm doanh nghiệp và quan điểm cá nhân. Từ quan điểm xã hội, việc làm chất lượng cao được cho là có phúc lợi xã hội. Tuy nhiên, không phải tất cả các khía cạnh của quan điểm xã hội hàm ý rằng chất lượng việc làm là tích cực. Ví dụ, mặc dù việc làm công thường đại diện cho việc làm chất lượng cao, nhưng có thể khu vực này không được mong muốn mở rộng bởi vì Chính phủ sẽ phải chịu gánh nặng ngân sách. Từ quan điểm doanh nghiệp, việc làm tốt có nghĩa là việc làm có năng suất, người lao động làm việc tích cực để tạo ra năng suất cao nhất từ lao động. Tuy nhiên, có sự mâu thuẫn giữa quan điểm của doanh nghiệp và quan điểm của người lao động xuất phát từ lợi ích của hai phía. Trong khi người lao động cho rằng mức lương cao là lợi ích của mình thì chủ sử dụng lao động lại không mong muốn điều đó.

Một số quan điểm xem xét chất lượng việc làm ở phạm vi hẹp như Beatson (2000), đã xác định một số đặc điểm công việc ảnh hưởng đến chất lượng việc làm, bao gồm: (i) Các đặc điểm bên ngoài: mức lương, thời gian làm việc, chính sách cân bằng công việc /cuộc sống, an ninh việc làm, cơ hội thăng tiến; (ii) Các đặc điểm bên trong: cường độ làm việc, nguy cơ bệnh tật hoặc thương tích, mối quan hệ với những người khác trong công việc. Lowe (2000) đã khẳng định chất lượng công việc người Canada muốn dựa trên bốn trụ cột: sức khỏe, hạnh phúc, hỗ trợ cho cuộc sống gia đình và sự tham gia của người lao động trong việc ra quyết định.

Tuy nhiên, có những quan điểm rộng hơn về chất lượng việc làm khi xem xét từ hai góc nhìn bao gồm công việc cá nhân và tổ chức thị trường lao động. Chất lượng việc làm thể hiện ở tổ chức công việc thích ứng với cả doanh nghiệp và cá nhân (Van Bastelaer, Alois (2002)). Đặc điểm công việc bao gồm: sự hài lòng công việc, tiền lương, phúc lợi, thời gian làm việc, kỹ năng và đào tạo, triển vọng thăng tiến, nội dung công việc, công việc phù hợp với người lao động. Thị trường lao động bao gồm: bình đẳng giới, sức khỏe và an toàn, tính linh hoạt và an ninh, tiếp cận việc làm, cân bằng công việc-cuộc sống, đối thoại xã hội và tiếng nói của người lao động, không phân biệt đối xử, tổng thể năng suất

và hiệu quả kinh tế (Ủy ban Cộng đồng châu Âu (2001)).

Tổ chức Lao động quốc tế ILO (2008)¹ đã khẳng định để có việc làm tốt hơn phải hướng tới việc làm bền vững. Định nghĩa việc làm bền vững do ILO xây dựng và được cộng đồng quốc tế thông qua, đó là: “việc làm có năng suất chất lượng cho nam giới và nữ giới, trong điều kiện tự do, bình đẳng, an toàn và nhân phẩm được tôn trọng”. Việc làm bền vững gồm 6 yếu tố: (1) Cơ hội làm việc; (2) làm việc trong điều kiện tự do; (3) việc làm có năng suất; (4) công bằng; (5) an ninh việc làm và (6) bảo vệ nhân phẩm. Hai yếu tố đầu tập trung vào tính sẵn có của việc làm, trong khi 4 yếu tố sau tập trung vào tình trạng, chất lượng của việc làm.

Chất lượng việc làm gắn bó chặt chẽ với yếu tố “an ninh” (Standing (2002)). Khái niệm an ninh (*security*) bao gồm những nội dung sau: (1) an ninh thị trường lao động (*labor market security*)- có đầy đủ việc làm và cơ hội làm việc thông qua các chính sách vĩ mô đảm bảo có tỷ lệ việc làm cao; (2) an ninh việc làm (*employment security*)- bảo vệ chống lại sự sa thải tùy tiện và sự bền vững của việc làm trong nền kinh tế năng động; (3) an ninh nghề nghiệp (*job security*)- nghề hay kỹ năng không có nguy cơ lạc hậu không được sử dụng; (4) an toàn lao động (*work security*)- bảo vệ chống lại tai nạn và bệnh tật nơi làm việc thông qua các quy định về an toàn và sức khỏe, giới hạn về thời gian làm việc, thời điểm làm việc; (5) An ninh về phát triển kỹ năng (*skill reproduction security*) – mở rộng cơ hội học nghề và phát triển kỹ năng thông qua đào tạo và đào tạo nghề; (6) an ninh về thu nhập (*income security*) – Đảm bảo thu nhập thường xuyên và tiếp cận các lợi ích khác ngoài tiền lương, các khoản thu nhập tăng thêm (hoặc thu nhập thay thế), bảo vệ quyền lợi về thu nhập thông qua hệ thống tiền lương tối thiểu, chính sách an sinh xã hội,... (7) An ninh về tiếng nói của người lao động (*representation security*) – bảo vệ tiếng nói của tập thể lao động thông qua tổ chức công đoàn độc lập, hiệp hội của người lao động và cơ quan có thể đại diện cho quyền lợi của người lao động. Với cách tiếp cận, khái niệm chất lượng việc làm khá rộng bao trùm không chỉ bản thân việc làm mà còn các điều kiện bên ngoài như thị trường lao động và hệ thống chính sách liên quan.

Như vậy, chất lượng việc làm theo định nghĩa của

Sơ đồ 1: Các khía cạnh phản ánh chất lượng việc làm



Nguồn: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002) *Quality of work and employment in Europe: Issues and challenges*.

hầu hết các nhà kinh tế, bao gồm nhiều hay một tập hợp các chỉ số đa dạng phản ánh đầy đủ nhu cầu, mong muốn của cá nhân và xã hội trên bốn khía cạnh: an ninh việc làm, phát triển kỹ năng, sức khỏe và cân bằng công việc và cuộc sống.

Ở Việt Nam, khái niệm “chất lượng việc làm” còn chưa được hiểu biết đầy đủ mặc dù trong nhiều nghiên cứu hay kế hoạch hành động chính sách có đề cập đến một số nội dung của nó làm như thu nhập từ việc làm, khu vực làm việc,... Do vậy, việc đưa ra khái niệm và tiêu thức, chỉ tiêu đầy đủ nhằm đánh giá chất lượng việc làm ở Việt Nam là cần thiết.

3.2 Kinh nghiệm quốc tế về đo lường chất lượng việc làm

Một số nhà nghiên cứu cho rằng không thể đo lường chất lượng việc làm bằng cách sử dụng một chỉ số, thay vào đó họ cho rằng nên thu thập và so sánh các số liệu thống kê về một loạt các đặc điểm của việc làm. Phương pháp này hạn chế sự sai lệch do việc lựa chọn trọng số của các tiêu thức khi gộp vào một chỉ số tổng hợp. Sử dụng hệ thống chỉ số là phương pháp toàn diện vì có thể sử dụng nhiều tiêu thức và khá hữu ích khi sử dụng để xem xét sự tiến bộ của việc làm của một nước nhưng lại gặp khó khăn khi so sánh chất lượng việc làm của các nước, khu vực khác nhau.

Trong khi đó việc xây dựng chỉ số tổng hợp đo

lường chất lượng việc làm rất khó khăn do tính phức tạp ngay trong bản chất từng tiêu thức và càng khó khăn hơn khi xác định tầm quan trọng của các tiêu thức để xác định trọng số tính tổng hợp. Cho đến nay đã có một số nghiên cứu đưa ra chỉ số tổng hợp về chất lượng việc làm, tuy nhiên hầu hết các nghiên cứu lựa chọn một vài chỉ số đại diện cho từng tiêu thức và tính chỉ số tổng hợp. Chỉ số tổng hợp được tính toán bằng cách đưa giá trị các tiêu thức về cùng giá trị để so sánh. Tù đặc điểm của từng quốc gia và sự sẵn có của số liệu mà các nghiên cứu đưa ra các tiêu thức, các chỉ số đánh giá tiêu thức và phương pháp đo lường.

(1) Chỉ số chất lượng công việc Laeken (Laeken indicator of job quality): được đưa ra tại Hội đồng Châu Âu tại Laeken (Bỉ) tháng 12 năm 2001 trong mục tiêu tạo ra một hệ thống chỉ tiêu giám sát nghèo đói và loại trừ xã hội trong các nước thành viên EU. Chỉ số này xem xét chất lượng công việc từ hai góc nhìn “Đặc điểm của bản thân công việc” và “Công việc và bối cảnh của thị trường lao động”. Chỉ số này được tổng hợp từ 10 tiêu thức và được đo lường qua các chỉ tiêu sau (Xem bảng 1).

Có thể thấy việc đưa ra chỉ số Laeken là nỗ lực rất lớn nhằm xây dựng một hệ thống các chỉ số chất lượng công việc của Liên minh Châu Âu. Tuy nhiên, các chỉ số này còn những điểm hạn chế sau:

Bảng 1: Các tiêu thức và chỉ tiêu đo lường chỉ số chất lượng công việc Laeken

Tiêu thức	Chỉ tiêu
1. Sự hài lòng với các loại công việc trong việc làm	- Chuyển tiếp từ không làm việc – làm việc, việc làm theo mức lương - Chuyển tiếp từ không làm việc – làm việc, việc làm theo loại hợp đồng lao động - Sự hài lòng với loại công việc trong việc làm hiện tại
2. Học tập suốt đời và phát triển nghề nghiệp	- Tỷ lệ phần trăm của dân số trong độ tuổi làm việc theo giới tính, nhóm tuổi, tình trạng việc làm và trình độ giáo dục đào tạo. - Tỷ lệ lực lượng lao động sử dụng máy tính trong công việc, có hoặc không qua đào tạo.
3. Bình đẳng giới	- Tỷ lệ thu nhập theo giờ của phụ nữ so với nam giới đối người lao động làm công ăn lương - Khoảng cách tỷ lệ có việc làm giữa nam và nữ - Phân biệt giới tính theo nghề - Phân biệt giới theo ngành
4. Sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc	Tỷ lệ tai nạn lao động
5. Tính linh hoạt và an ninh	- Số lượng và tỷ lệ lao động làm việc bán thời gian
6. Tiếp cận thị trường lao động	- Chuyển tiếp giữa thất nghiệp, có việc làm và không hoạt động kinh tế - Chuyển tiếp giữa không làm việc, làm việc và đào tạo - Tỷ lệ có việc làm theo nhóm tuổi và trình độ giáo dục, đào tạo - Tỷ lệ thất nghiệp dài hạn theo giới tính - Tỷ lệ bỏ học - Tỷ lệ thất nghiệp thanh niên
7. Tổ chức công việc và cân bằng công việc và cuộc sống	- Sự khác biệt trong tỷ lệ có việc làm của nhóm tuổi 20-25 trong các gia đình có con từ 0-6 tuổi - Chăm sóc trẻ em (gia đình) - Người lao động bỏ việc do thực hiện các nghĩa vụ gia đình trước kia nay muốn đi làm lại nhưng hiện tại không có việc làm
8. Đối thoại xã hội và sự tham gia của người lao động	- Không có sự thỏa thuận trong công việc
9. Sự đa dạng và không phân biệt đối xử	- Khoảng cách tỷ lệ có việc làm của lao động từ 55-64 tuổi - Khoảng cách tỷ lệ có việc làm và tỷ lệ thất nghiệp của lao động dân tộc thiểu số và người di cư
10. Năng suất và hiệu suất kinh tế	- Tăng trưởng năng suất lao động (theo giờ làm việc và theo lao động) - Tổng sản phẩm (theo giờ làm việc và lao động) - Tỷ lệ phần trăm dân số đã đạt được giáo dục thấp nhất là phổ thông cơ trung học theo giới tính, nhóm tuổi và tình trạng việc làm

Nguồn: European Parliament (2009), *Indicators of job quality in the european union*, Brussel

- Một số tiêu thức không thể hiện trực tiếp đến chất lượng công việc mà chỉ thể hiện sự hoạt động của thị trường lao động hoặc kinh tế như tiêu thức tiếp cận thị trường lao động (tiêu thức 6) và hiệu suất kinh tế (tiêu thức 10) cũng như tất cả các biến về thị trường lao động như tỷ lệ có việc làm, tỷ lệ thất nghiệp, không hoạt động kinh tế, v.v...

- Một số tiêu thức rất khó đánh giá như sự hài lòng với công việc. Tiêu thức này có thể được xem

là một đánh giá tổng thể về chất lượng công việc và các yếu tố khác sẽ quyết định mức độ hài lòng này.

- Các chỉ tiêu so sánh khoảng cách giới, khoảng cách tuổi trong việc làm chỉ phản ánh được sự khác biệt về chất lượng công việc của các nhóm trong tổng thể chung nhưng không xem xét cụ thể cho nhóm đó.

- Tiền lương đóng vai trò quan trọng trong chất

lượng công việc nhưng chưa được đề cập trực tiếp trong chỉ số này mà gián tiếp thông qua năng suất lao động.

- Thiếu các chỉ tiêu phản ánh đối thoại xã hội và sự tham gia của người lao động như tỷ lệ lao động tham gia thỏa ước lao động tập thể,...

(2) **Chỉ số chất lượng việc làm Châu Âu -EJQI** (The European Job Quality Index): Chỉ số này được Viện Công đoàn Châu Âu (European Trade Union Institute) xây dựng nhằm góp phần cho việc giám sát và đánh giá sự tiến bộ của các thành viên khác nhau hướng tới mục tiêu “có nhiều việc làm và việc làm tốt hơn”. Chỉ số này hoàn toàn tập trung vào chất lượng công việc từ quan điểm của người lao động. Tất cả các chỉ tiêu được đo ở mức độ cá nhân người lao động, chỉ có hai chỉ tiêu chung về thị trường lao động là trình độ đào tạo của dân số trong độ tuổi lao động và mức độ đại diện của công

đoàn tại nơi làm việc. Chỉ số EJQI được xây dựng từ 6 tiêu thức, dựa trên 16 chỉ tiêu:

- Cách giá trị tính các chỉ tiêu: Giá trị các chỉ tiêu được đưa về giá trị bình thường hóa từ 0-1. Điều này được thực hiện bằng cách thiết lập giá trị lớn nhất và giá trị tối thiểu cho mỗi chỉ tiêu và tính toán tương tự như cách tính chỉ số phát triển con người (HDI) của UNDP.

$$I_a^b = \frac{\text{Giá trị thực tế}_a^b - \text{Giá trị tối thiểu}_a}{\text{Giá trị tối đa}_a - \text{Giá trị tối thiểu}_a}$$

Trong đó: I: Giá trị chỉ tiêu a của nước b

- Tính giá trị của tiêu thức: Sau khi tính được giá trị của từng chỉ tiêu, giá trị của tiêu thức được tính toán bằng phương pháp phương pháp trung bình có trọng số đã cho trước (trọng số trong bảng 2).

- Tính giá trị của chỉ số EJQI: Từ giá trị các tiêu

Bảng 2: Các tiêu thức và chỉ tiêu đo lường chỉ số chất lượng việc làm Châu Âu (EJQI)

Tiêu thức	Chỉ tiêu	Trọng số*
1. Tiền lương	- Tiền lương danh nghĩa, theo sức mua tương đương	70
	- Tỷ lệ lao động sống trong hộ gia đình có thu nhập dưới 60% mức trung bình quốc gia	30
2. Hình thức làm việc	- Tỷ lệ lao động tạm thời	50
	- Tỷ lệ lao động bán thời gian	50
3. Thời gian làm việc và cân bằng công việc-cuộc sống	- Tỷ lệ lao động làm việc trên 48 giờ/tuần	25
	- Tỷ lệ lao động làm việc theo ca đặc biệt (buổi tối, đêm, cuối tuần)	25
	- Tỷ lệ lao động làm việc bán thời gian không tự nguyện (tỷ lệ lao động làm việc dưới 30 giờ/tuần mong muốn làm thêm giờ)	25
	- Tỷ lệ lao động hài lòng với sự cân bằng công việc-cuộc sống của họ.	25
4. Điều kiện làm việc và an toàn việc làm	- Cường độ làm việc	25
	- Quyền tự chủ làm việc (có thể lựa chọn, thay đổi nhiệm vụ, phương pháp làm việc, v.v..)	25
	- Các yếu tố vật lý trong công việc liên quan đến an toàn lao động (nhiệt độ, ánh sáng, bụi, độ ồn v.v)	25
	- Khả năng mất việc làm trong tháng tới	25
5. Phát triển kỹ năng và nghề nghiệp	- Tỷ lệ dân số (25-64) tham gia giáo dục và đào tạo	60
	- Triển vọng nghề nghiệp từ công việc hiện tại	40
6. Đại diện tập thể	- Mức độ thương lượng tập thể	40
	- Số lượng công đoàn	30
	- Người lao động có được thông báo những thay đổi của doanh nghiệp	30

Nguồn: Leschke, J., Watt, A., and Finn, M. (2008): “Putting a number on job quality? Constructing a European job quality index”, Working Paper 2008.03, ETUI-REHS.

*Trọng số sử dụng khi tính giá trị của từng tiêu thức

thức chỉ số chất lượng việc làm sẽ được tính trung bình không có trọng số với giả định vai trò của các tiêu thức là như nhau.

Chỉ số EJQI là một chỉ số tổng hợp, có tính linh hoạt do có thể sử dụng nhiều nguồn dữ liệu khác nhau, trong đó mở rộng phạm vi của thông tin có thể bảo đảm tính so sánh giữa các quốc gia với nhau. Tuy nhiên, cũng giống như chỉ số Laeken, một vài chỉ tiêu không liên quan nhiều đến chất lượng việc làm như chỉ tiêu tỷ lệ dân số từ 25-64 tuổi tham gia giáo dục, đào tạo trong tiêu thức 5. Rõ ràng mức độ phát triển kỹ năng tại nơi làm việc sẽ khác nhau mặc dù mức độ này có bị ảnh hưởng của giáo dục ban đầu. Vì sử dụng từ nhiều nguồn dữ liệu khác nhau và không phải tất cả các cơ sở dữ liệu được cập nhật hàng năm, vì vậy chỉ số EJQI không thể được cập nhật hàng năm.

(3) Chỉ số ICQE (Index of the characteristics related to the quality of employment): Sehnbruch, Kirsten (2004) đã giới thiệu phương pháp để tạo ra một chỉ số tổng hợp của các chỉ số thị trường lao động khác nhau, nhằm cung cấp một cái nhìn rộng hơn về thị trường lao động, đặc biệt là về việc làm ở Chi Lê. Đây là chỉ số tổng hợp được tính toán từ

các đặc điểm việc làm sau: vị trí việc làm (bao gồm tình trạng hợp đồng lao động đối với lao động làm công ăn lương và vị thế làm việc của lao động tự làm), thu nhập, an sinh xã hội (thể hiện qua bảo hiểm y tế), sự ổn định của việc làm và cơ hội được đào tạo. Tất cả chỉ tiêu được chuẩn hóa theo 3 loại điểm: 0, 1 hoặc 2 điểm theo các đặc tính sau (Bảng 3).

Giá trị của tiêu thức bằng giá trị trung bình của các chỉ tiêu. Tổng số điểm của 5 nhóm tiêu thức sẽ có giá trị từ 0-10. Giá trị của chỉ số ICQE là giá trị trung bình của 5 tiêu thức sẽ có giá trị từ 0-2. Chất lượng việc làm cao nếu ICQE có giá trị từ 1.6-2, thấp nếu ICQE có giá trị từ 0.8-1.4 và chất lượng việc làm thấp nếu chỉ số này giá trị này từ 0-0.6.

Phương pháp tính chỉ số chất lượng này khá đơn giản, dễ áp dụng nhưng với 5 tiêu thức trên không phản ánh đầy đủ chất lượng việc làm.

(4) Chỉ số chất lượng việc làm JQI cho Ecuador (Job Quality Index for Ecuador): John Messier & Maria Floro (2008) đã xây dựng và thí điểm đo lường chỉ số đánh giá chất lượng công việc JQI (Job quality index) của người lao động nghèo khu vực đô thị Ecuador. Cách tiếp cận của nghiên cứu này tập

Bảng 3: Các tiêu thức và chỉ tiêu đo lường chỉ số chất lượng việc làm ở Chi Lê (ICQE)

Tiêu thức	Chỉ tiêu	Điểm
1. Vị trí việc làm	Có hợp đồng lao động không xác định thời hạn	2
	Có hợp đồng lao động có thời hạn	1
	Không có hợp đồng lao động	0
	Người sử dụng lao động	2
	Tự làm có kỹ năng	2
	Tự làm không có kỹ năng	1
2. Thu nhập	Dưới 2 lần lương tối thiểu	0
	2-4 lần lương tối thiểu	1
	Trên 4 lần lương tối thiểu	2
3. Bảo hiểm y tế	Không có BHYT	0
	Có BHYT công	1
	Có BHYT tư nhân	2
4. Việc làm ổn định	Dưới 3 năm	0
	Từ 3-5 năm	1
	Trên 5 năm	2
5. Đào tạo	Không được đào tạo	0
	Đào tạo kèm cấp tại nơi làm việc	1
	Đào tạo chính qui (qua các khóa đào tạo)	2
Tổng số điểm/5	Chất lượng việc làm cao	1.6-2
	Chất lượng việc làm trung bình	0.8-1.4
	Chất lượng việc làm thấp	0-0.6

Nguồn: Sehnbruch, Kirsten (2004), *From the Quantity to the Quality of Employment: An Application of the Capability Approach to the Chilean Labour Market*, Center for Latin American Studies, University of California, Berkeley

trung vào ba lĩnh vực: thu nhập, cân bằng giữa công việc và cuộc sống gia đình và bảo trợ xã hội. Phương pháp tính giá trị các tiêu thức và chỉ số JQI tương tự như cách tính ICQE nhưng có sự khác biệt trong cách tính các chỉ tiêu cụ thể. Nghiên cứu này dựa trên các tiêu chuẩn về lao động để xác định điểm cho các chỉ tiêu sao cho chúng có số điểm là 0, 1 hoặc -1. Ví dụ chỉ số đánh giá về thu nhập đầy đủ sẽ có giá trị bằng 1 nếu mức thu nhập thực tế cao hơn hai lần mức chuẩn nghèo và bằng 0 nếu ở mức thấp hơn; chỉ số về đảm bảo đủ giờ làm việc sẽ có giá trị bằng 1 nếu số giờ làm việc dưới 48 giờ/tuần, có giá trị bằng 0 nếu có số giờ làm việc từ 48-80 giờ/tuần và có giá trị bằng -1 nếu số giờ là trên 80 giờ/tuần², v.v...

Cũng giống như ICQE, chỉ tiêu này có cách tính khá đơn giản nhưng chỉ dừng lại ở phạm vi hẹp, mới áp dụng cho lao động nghèo khu vực đô thị của Ecuador. Cách tính điểm cho các chỉ tiêu dựa vào đặc điểm của vùng nên không mang tính so sánh với các vùng khác và quốc tế.

3.3 Khuyến nghị tiêu thức và chỉ số đo lường chất lượng việc làm ở Việt Nam

Đặc điểm cơ bản của việc làm tại Việt Nam chủ yếu tập trung vào khu vực phi chính thức và khu vực nông nghiệp³. Tỷ trọng lao động hưởng lương trong

khu vực phi chính thức thấp, chủ yếu là lao động tự làm và lao động gia đình không được trả công⁴, đặc biệt trong khu vực nông nghiệp, do vậy việc đo lường một số yếu tố đánh giá chất lượng việc làm sẽ gặp khó khăn như vấn đề an toàn lao động, thu nhập và các phúc lợi,... Do vậy, việc lựa chọn và tính toán tiêu thức và chỉ tiêu đo lường chất lượng việc làm cần được xem xét cụ thể nhằm đảm bảo phù hợp với thực tiễn mà không bỏ sót các tiêu thức.

Từ nội hàm chất lượng việc làm và kinh nghiệm của các nước bước đầu tác giả đề xuất tiêu và chỉ tiêu đo lường chất lượng việc làm ở Việt Nam như sau:

Do hạn chế về số liệu thống kê, tác giả đề xuất kết hợp 2 phương pháp tính các chỉ tiêu bằng cách cho điểm và tính giá trị bình thường hóa qua xác định giá trị lớn nhất và nhỏ nhất. Phương pháp lựa chọn phù hợp với từng loại chỉ tiêu được thể hiện trong bảng 5.

Sau khi tính được giá trị của từng chỉ số đo lường các chỉ tiêu quy chuẩn về giá trị từ 0-1, tác giả bước đầu đề xuất tính giá trị của tiêu thức bằng phương pháp trung bình không có trọng số:

$$DQI_i = \frac{1}{n} \sum_{a=0}^n I_i^a$$

Bảng 4: Các tiêu thức và chỉ tiêu đo lường chỉ số chất lượng việc làm ở Ecuador (JQI)

Tiêu thức	Khái niệm	Giá trị	Giá trị trong JQI
Thu nhập thỏa đáng	Thu nhập thỏa đáng được xác định là thu nhập đủ để hỗ trợ người lao động và một cá nhân khác trên ngưỡng nghèo	≤ \$226.78/ tháng	0
		> \$226.78/tháng	1
Việc làm đủ giờ	Số giờ làm việc trên tuần	≤ 48 giờ/tuần	1
		48- 80 giờ/tuần	0
		>80 giờ/tuần	-1
Số việc làm	Số việc làm được trả công	1 việc làm	1
		2 việc làm	0
		Trên 2 việc làm	-1
Nơi làm việc	Vị trí địa lý của việc làm chính	Văn phòng, nhà xưởng, v.v...	1
		Tại nhà	0
		Không cố định	-1
Phúc lợi ngoài lương	Các phúc lợi ngoài tiền lương như bảo hiểm xã hội, y tế, v.v...	Có	1
		Không	0

Nguồn: John Messier & Maria Floro (2008), *Measuring the Quality of Employment in the Informal Sector*, Washington DC.

Bảng 5: Đề xuất các tiêu thức và chỉ tiêu đo lường chỉ số chất lượng việc làm ở Việt Nam

STT	Tiêu thức	Chỉ tiêu	Phương pháp đề xuất tính các chỉ tiêu
1	An toàn và sức khỏe nơi làm việc	- Tỷ lệ lao động bị tai nạn lao động - Tỷ lệ lao động bị mắc bệnh nghề nghiệp	Đưa về trị bình thường hóa 0-1 qua giá trị min, max
2	Tiền lương, thu nhập	- Mức lương/thu nhập trung bình /tháng	Đưa về trị bình thường hóa 0-1 qua giá trị min, max
3	Giờ làm việc và cân bằng công việc và cuộc sống	- Số giờ làm việc trung bình /tuần - Tỷ lệ lao động làm trên 01 công việc - Tỷ lệ lao động làm việc ca đêm, cuối tuần, ngày lễ	Đưa về trị bình thường hóa 0-1 qua giá trị min, max.
4	Bảo trợ xã hội	- Tỷ lệ lao động có giao kết hợp đồng lao động - Tỷ lệ lao động có Bảo hiểm xã hội - Tỷ lệ lao động có tham gia bảo hiểm y tế - Tỷ lệ lao động có tham gia bảo hiểm thất nghiệp	Đưa về trị bình thường hóa 0-1 qua giá trị min, max.
5	Đối thoại xã hội	- Tham gia công đoàn - Tham gia thỏa ước lao động tập thể	- Cho điểm: 0- nếu không tham gia và 1- nếu tham gia
6	Đào tạo và phát triển kỹ năng	- Đào tạo tập trung - Đào tạo kèm cặp - Không đào tạo	- Cho điểm: Đào tạo tập trung: 1 Đào tạo kèm cặp: 0 Không qua đào tạo: -1

Nguồn: Đề xuất bước đầu của tác giả

Trong đó:

a: Chỉ tiêu của tiêu thức

i: khu vực, nhóm

DQI: Giá trị của tiêu thức

n: Số lượng chỉ tiêu (a) được lựa chọn trong tiêu thức

Từ giá trị của các tiêu thức tác giả đề xuất tính chỉ số tổng hợp trung bình có trọng số sẽ phù hợp trình độ kinh tế cũng như thị trường lao động của nước ta, như sau:

$$VEQI_i = \frac{1}{m} \sum_{b=0}^n w^b DQI_i^b$$

Trong đó: VEQI: Chỉ số chất lượng việc làm tổng hợp

i: khu vực, nhóm

DQI: Giá trị của tiêu thức

m: Số lượng tiêu thức (b) được lựa chọn

w: chỉ số xác định tầm quan trọng của tiêu thức b

Ưu điểm: Trong bối cảnh khủng hoảng kinh tế trong và ngoài nước gây ảnh hưởng nặng nề đến thị trường lao động, thì vấn đề tạo việc làm, an sinh xã hội, được ưu tiên. Do vậy, việc gán trọng số sẽ đảm bảo mục tiêu đó.

Nhược điểm: Có nhiều phương pháp khác nhau để tính toán trọng số w nhưng đều mang tính chủ quan của người nghiên cứu. Đánh giá tầm quan trọng của các tiêu thức dựa trên ý kiến của cá nhân có thể là chuyên gia hoặc bản thân người lao động, cá nhân đó sẽ lựa chọn ra một tập hợp các khả năng hoặc bằng cách yêu cầu người trả lời để xếp hạng các đặc điểm của công việc của họ theo tầm quan trọng mà họ tự đánh giá. Tuy nhiên, không loại trừ trường hợp người lao động sẽ chú trọng cho điểm cao đối với những mong muốn chưa đạt được dẫn tới tầm quan trọng của các tiêu thức khác sẽ bị che khuất. Do vậy, đôi khi phương pháp cân bằng (trung bình không trọng số) ở trên có lợi thế do chúng làm giảm bất kỳ sự can thiệp từ phương pháp tính toán trọng số ở mức tối thiểu. Chúng cũng là một giải pháp tiện lợi khi không có điểm đồng thuận về tính

toán trọng số của các tiêu thức.

Kết luận

Chất lượng việc làm là khái niệm đa chiều và khó đo lường. Để có thể đưa ra được một bức tranh chính xác về chất lượng việc làm ở Việt Nam cần đưa ra những chỉ tiêu cụ thể phù hợp với từng đối tượng trong các khu vực kinh tế. Bên cạnh đó, cần

phải thực hiện việc cải tiến các dữ liệu, số liệu thống kê bao phủ các nhóm đối tượng, các chỉ tiêu và có tính thống nhất qua các năm. Lựa chọn chỉ số chất lượng việc làm đơn giản, phù hợp mà các nhà hoạch định chính sách hiểu được và có thể dễ dàng nhân rộng nhưng vẫn đảm bảo tính so sánh quốc gia và quốc tế. □

Chú thích:

1. Ban lãnh đạo Liên Hợp Quốc- Lồng ghép việc làm và việc làm bền vững Áp dụng ở cấp Quốc gia.
2. Dựa trên quy định các tiêu chuẩn lao động quốc tế trong Công ước 1 (1919) quy định số giờ làm việc một tuần không quá 44 giờ của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO).
3. Báo cáo Điều tra Lao động Việc làm và thất nghiệp 2011, lao động đang làm việc trong khu vực hộ sản xuất kinh doanh cá thể và cá nhân là 77,8%.
4. Cling và cộng sự (2010), Thị trường Lao động, khu vực phi chính thức và điều kiện sống của hộ gia đình ở Việt Nam.

Tài liệu tham khảo:

1. Cling và cộng sự (2010), *Thị trường Lao động, khu vực phi chính thức và điều kiện sống của hộ gia đình ở Việt Nam*, Hà Nội.
2. Viện Khoa học Thống kê (2005), *Một số vấn đề phương pháp luận thống kê*. NXB Thống kê, 2005.
3. Tổng Cục Thống kê (2012), *Báo cáo điều tra Lao động việc làm 2011*, NXB Thống kê, Hà Nội.
4. Beatson, Mark (2000) *Job 'quality' and forms of employment: Concepts and the UK statistical evidence. Invited paper submitted by the Office for National Statistics, UK. Joint ECE-Eurostat-ILO Seminar on Measurement of the Quality of Employment*, Geneva, 3-5 May 2000.
5. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002) *Quality of work and employment in Europe: Issues and challenges*. Foundation paper number 1. www.eurofound.eu.int
7. John Messier & Maria Floro (2008), *Measuring the Quality of Employment in the Informal Sector*, Washinton DC.
8. Lowe, Graham S (2000) *The quality of work. A people-centred agenda*. Oxford University Press, Ontario, Canada.
9. Sehnbruch, Kirsten (2004), *From the Quantity to the Quality of Employment: An Application of the Capability Approach to the Chilean Labour Market*, Center for Latin American Studies, University of California, Berkeley
10. Roopali Johri (2005), *Work values and the quality of employment: A literature review*, Departement of Labor, Te Tari Mahi.
11. Van Bastelaer, Aloïs (2002) *Work organisation, a dimension of job quality: Data from the adhoc module of the 2001 labour force survey in the EU. Invited paper submitted by Eurostat to the joint UNECE-Eurostat-ILO Seminar on Measurement of the Quality of Employment*, Geneva, 27-29 May 2002.
12. United nations (2010), *Measuring the Quality of Employment*, Genever.