

TÁC ĐỘNG CỦA KHỦNG HOẢNG KINH TẾ ĐẾN SỰ HÀI LÒNG VÀ XU HƯỚNG CHUYỂN ĐỔI VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG

HUYỀN TRƯỜNG HUY

1. Giới thiệu

Trong những năm gần đây, thuật ngữ “khủng hoảng kinh tế” và tác động của nó được các nhà kinh tế trong và ngoài nước nói đến nhiều tại các diễn đàn. Chúng ta có thể thấy rằng tác động của khủng hoảng kinh tế diễn ra mang tính toàn cầu, trong đó VN cũng nằm trong quỹ đạo đó. Cụ thể hơn, sự tác động không chỉ dừng lại trong phạm vi các ngành hàng chế biến xuất khẩu – ngành sử dụng thâm dụng lao động phổ thông như thủy sản, may mặc, đồ gỗ..., mà còn tác động lớn đến việc làm và đời sống của lực lượng lao động, chủ yếu là lao động nhập cư từ các vùng nông thôn. Một trong những biểu hiện của tác động là tình trạng mất việc làm do thị trường xuất khẩu của các ngành hàng trên bị thu hẹp; trong khi đó, việc tổ chức phân phối tại thị trường nội địa chỉ mới được quan tâm.

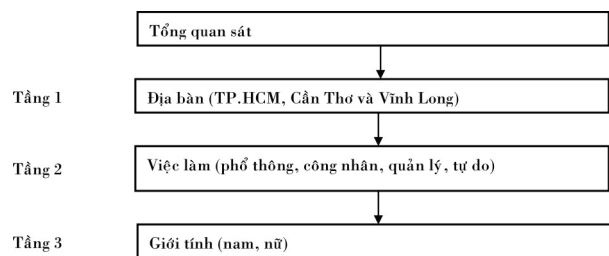
Tuy nhiên, trong những tháng đầu năm 2009 dấu hiệu phục hồi của nền kinh tế thế giới cũng như của VN dần dần được thể hiện rõ thông qua các chính sách kích cầu, thúc đẩy sản xuất và tiêu thụ nội địa. Điều này dẫn đến một số doanh nghiệp tại các khu công nghiệp đang lo lắng tình trạng thiếu lao động do phần lớn lao động trước đây của doanh nghiệp trở về quê hoặc tìm công việc khác.

Vì vậy, mục tiêu của bài viết này nhằm: (i) Góp phần mô tả phản ứng của lực lượng lao động dưới tác động của khủng hoảng kinh tế, cụ thể là đo lường mức độ hài lòng về việc làm; và (ii) xác định xác suất quyết định chuyển đổi việc làm khi nền kinh tế được phục hồi. Bài viết gồm các nội dung sau: Mục 2 trình bày về quá trình thu thập dữ liệu sơ cấp tại các địa phương và mô tả các phương pháp nghiên cứu được sử dụng trong phân tích. Mục 3 trình bày kết quả phân tích và thảo luận các hệ số ước lượng trong mô hình. Cuối cùng, một vài kết luận và gợi ý chính sách được chỉ ra.

2. Dữ liệu và phương pháp nghiên cứu

2.1 Thu thập dữ liệu

Dữ liệu trong bài viết này được thu thập thông qua hình thức phỏng vấn trực tiếp từ 263 lao động đang làm việc tại TP.HCM, Cần Thơ và Vĩnh Long từ tháng 4 – 6 năm 2009. Mẫu quan sát được lựa chọn theo phương pháp phân tầng ngẫu nhiên theo Hình 1 bên dưới.



Hình 1. Phương pháp chọn mẫu quan sát

Bảng 1. Tổng quan về mẫu nghiên cứu

Địa bàn	Tổng số	Lao động			
		Phổ thông	Công nhân	Quản lý	Tự do
TP.HCM	73	16	18	39	0
TP.Cần Thơ	140	16	2	47	75
Vĩnh Long	50	16	27	7	0
Tổng số	263	48	47	93	75

Nguồn: Số liệu khảo sát, 2009

2.2 Phương pháp nghiên cứu

Dựa vào mục tiêu của bài viết, sự hài lòng của lực lượng lao động đối với việc làm sẽ được đo lường bằng thang đo điểm Likert. Công cụ này được sử dụng phổ biến trong các nghiên cứu về hành vi của con người (John, Stanley và Xiangdong, 2009; Florencia, Lucia và Carmen, 2009; UNFPA, 2007). Trong bài viết này, mức độ hài lòng việc làm được xác định theo thang đo 5 điểm tương ứng với mức độ hài lòng từ thấp đến cao.

Bên cạnh đó, xác suất chuyển đổi việc làm của lao động được xác định thông qua sử dụng mô hình hồi qui tương quan nhị phân (binary logistic model). Hay nói cách khác, quyết định chuyển đổi việc làm nhằm mục tiêu tối ưu mức sinh kế của

họ. Vì vậy, theo Richard (2001), hàm tối ưu hóa mức sinh kế có dạng tổng quát như sau:

$$\max U(Z + H - C) - \delta(1)$$

Trong đó, U là hàm tối ưu hóa, Z giá trị hàng hóa do cá nhân mua bên ngoài, H giá trị hàng hóa do cá nhân tạo ra, C chi tiêu sinh hoạt, và δ chi phí tâm lý. Vì vậy, hành vi tối ưu hóa mức sinh kế (theo phương trình 1) liên quan đến quyết định chuyển đổi việc làm của lao động trong thực tế được thiết lập như sau:

$$M_{ij} \in \{0, 1\}$$

$$M_{ij} \begin{cases} = 1, \text{ lao động quyết định chuyển đổi} \\ = 0, \text{ ngược lại} \end{cases}$$

Phương trình phân phối:

$$\Pr(D_i = 1 | X_i) = p_i$$

$$\text{Logit}(p_i) = \log\left[\frac{p_i}{1 - p_i}\right] = \beta_0 + \beta_1 X_i \quad (2)$$

Chuyển đổi phương trình (2) sang dạng Logistic (nhị phân), ta được:

$$P(1 | x) = \frac{e^{\alpha + \beta x}}{1 + e^{\alpha + \beta x}} \quad (3)$$

Kết hợp phương trình (3) với các đặc điểm của lao động, chúng ta có được mô hình quyết định chuyển đổi việc làm của lao động như sau:

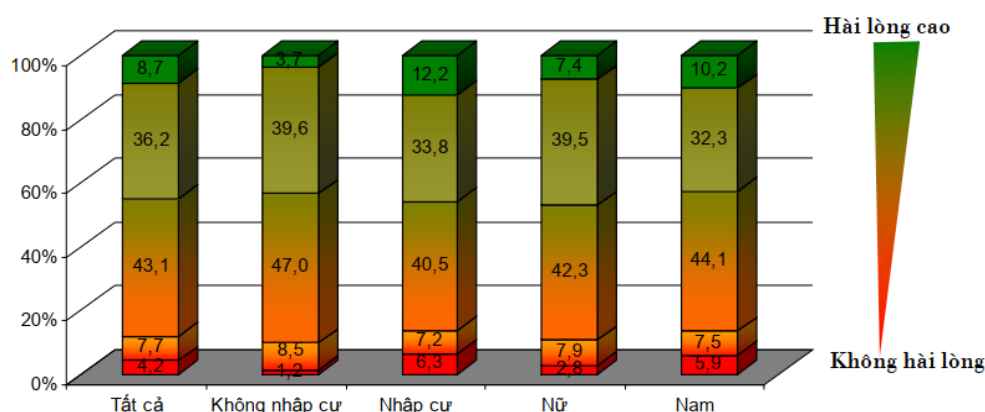
$$M_{ij} = f(H, I)$$

Trong đó, M_{ij} là hàm xác suất về quyết định chuyển đổi việc làm (nhận giá trị 1 hoặc 0), H là các đặc điểm nhân khẩu học (gồm độ tuổi, giới tính, trình độ văn hóa, tay nghề, kinh nghiệm); I là các đặc điểm việc làm (gồm hợp đồng lao động, hình thức sở hữu).

3. Kết quả và thảo luận

3.1 Mức độ hài lòng về việc làm

Kết quả phân tích mô tả từ những lao động được hỏi về mức độ hài lòng về việc làm hiện tại cho thấy phần lớn lao động khá hài lòng với việc làm hiện tại, với chỉ số trung bình về mức độ hài lòng đạt 3,37/5,00 điểm. Hơn nữa, có đến 45% trong số họ thể hiện mức độ hài lòng khá và cao; đáng chú ý là những lao động nhập cư thể hiện mức độ hài lòng cao hơn lao động bản địa tại các điểm đến. Một nghiên cứu do Quỹ dân số của Liên Hiệp Quốc tại VN thực hiện năm 2007 cũng cho kết quả tương tự. Bởi vì, hầu hết lao động nhập cư cho rằng trong bối cảnh khủng hoảng kinh tế thì cơ hội tìm việc làm rất khó, đặc biệt là ở vùng nông thôn cho nên họ khá hài lòng về công việc hiện tại.



Hình 2. Mức độ hài lòng về việc làm theo lao động và giới

Nguồn: Số liệu khảo sát, 2009.

Bên cạnh đó, kết quả phân tích cũng cho thấy lao động nữ có xu hướng hài lòng với việc làm hiện tại hơn so với lao động nam. Các nghiên cứu tại VN và Trung Quốc bởi John và nhóm nghiên cứu (2009), Quỹ dân số của Liên Hiệp Quốc tại VN (2007) cũng có kết quả tương tự. Để giải thích cho vấn đề này, một lao động nữ làm việc tại khu công nghiệp Hòa Phú, Vĩnh Long cho rằng: “Tôi làm cho công ty giày xuất khẩu với mức lương bình quân 1,3 triệu đồng/tháng, công việc khá vất vả và thường bị quản lý than phiền do lỗi sản phẩm. Tuy nhiên, tôi vẫn chấp nhận và hài lòng về công việc hiện tại bởi vì tôi không thể đi nơi khác xa nhà để tìm việc do phải chăm sóc gia đình”.

3.2 Xác suất quyết định chuyển đổi việc làm

Việc xác định xác suất quyết định chuyển đổi việc làm của lao động trong bối cảnh nền kinh tế phục hồi rất cần thiết nhằm chỉ ra những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến quyết định chuyển đổi việc làm, từ đó giúp cho các nhà sử dụng lao động có chiến lược thu hút và giữ chân lao động tốt hơn.

Kết quả phân tích theo mô hình hồi quy nhị phân được thể hiện ở Bảng 2 bên dưới. Nhìn chung, các hệ số ước lượng có mối tương quan chặt chẽ và có ý nghĩa về mặt thống kê đối với xác suất quyết định chuyển đổi việc làm của lao động.

Bảng 2. Các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định chuyển đổi việc làm

Mô hình	Hệ số	Sai số chuẩn	Hệ số chênh
Độ tuổi	-0,107***	0,031	0,899
Giới tính (1:nam; 0:nữ)	0,289	0,300	1,335
Tốt nghiệp phổ thông	-0,842*	0,460	0,431
Tốt nghiệp đại học, cao đẳng	1,604	1,452	4,972
Tay nghề (1:chưa đào tạo; 0:qua đào tạo)	-0,607*	0,335	0,545
Kinh nghiệm	-0,035	0,051	0,965
Hợp đồng lao động (1:Có; 0:chưa)	-0,621*	0,367	0,0537
Sở hữu (1: tư nhân; 0: khác)	0,648*	0,0339	1,912
Hằng số	2,691***	0,0890	14,749

Ghi chú: mẫu quan sát= 263; -2 Log likelihood = 282,531; Cox & Snell R square = 0,14; Nagelkerke = 0,20

***, **, * ý nghĩa thống kê ở mức 1%, 5%, 10%.

Kết quả trình bày ở Bảng 2 cho thấy xác suất quyết định chuyển đổi việc làm gắn liền với các đặc điểm của lao động, cụ thể là độ tuổi, trình độ học vấn, tay nghề và các yếu tố khác gồm hợp đồng lao động cũng như hình thức sở hữu của nơi đang làm việc. Chúng ta có thể thấy rằng quyết định chuyển đổi việc làm chủ yếu xảy ra đối với lao động còn trẻ, bởi vì họ có nhiều cơ hội hơn để tìm việc và đặc biệt là họ còn thời gian để nâng cao kỹ năng nghề nghiệp so với những lao động lớn tuổi.

Đáng chú ý, những lao động có tay nghề và trình độ chuyên môn có xác suất chuyển đổi việc làm cao hơn nhiều lần so với những lao động chưa qua đào tạo hoặc chuyên môn thấp. Điều này được Lee (1966) giải thích rằng: Những lao động này có khả năng tìm và đàm phán về công việc (bargaining power) cũng như họ có khả năng phát triển nghề nghiệp hơn khi chuyển đổi việc làm. Ngược lại, những lao động không có kỹ năng nghề nghiệp hầu như chấp nhận việc làm hiện tại vì họ ít có cơ hội để cải thiện việc làm cũng như thu nhập khi chuyển đổi. Khi được hỏi về dự định chuyển đổi việc làm, một nhân viên phục vụ bàn tại quán cà phê ở Cần Thơ cho biết: “Cô ta học xong lớp 11 và xin vào đây làm được hơn 1 năm, hiện tại cô ta không dự định tìm việc làm khác vì cô ta cho rằng do không có bằng cấp về học vấn cũng như tay nghề”. Đồng thời, khi được hỏi về dự định học nghề để có việc làm tốt hơn không. Cô ta chỉ mỉm cười và nói: “Thôi, công việc hiện tại cũng được rồi!”.

Ngoài ra, những các yếu tố bên ngoài cũng ảnh hưởng đến quyết định chuyển đổi việc làm của người lao động, đó là hợp đồng lao động và hình thức sở hữu của nơi làm việc. Kết quả phân tích cho thấy những lao động ký hợp đồng lao động với công ty thì xác suất chuyển đổi việc làm thấp hơn so với những lao động chưa có hợp đồng lao động. Họ cho rằng khi có hợp đồng lao động thì các quyền lợi cũng như thu nhập của họ được tốt hơn nên họ không có ý định tìm việc làm mới. Tuy nhiên, hiện nay một số công ty tư nhân hoặc kinh doanh cá thể chưa ký hợp đồng lao động với nhân viên do các nguyên nhân sau: lao động mang tính thời vụ, sử dụng ít lao động (từ 5-10 người), công ty không muốn chi thêm các khoản chi phí bảo hiểm khi có hợp đồng lao động v.v.

Hơn nữa, lao động làm việc cho các công ty tư nhân có xu hướng tìm việc làm khác do các

nguyên nhân sau: Thứ nhất, họ cho rằng đôi khi chủ công ty phân công không hợp lý, thậm chí họ yêu cầu nhân viên đi chợ mua thức ăn, hoặc giữ trẻ; thứ hai, các công ty tư nhân có quy mô nhỏ, thương hiệu chưa mạnh nên về mặt tâm lý thì nhân viên không kỳ vọng nhiều về sự thăng tiến nghề nghiệp của họ nếu như tiếp tục làm việc trong các công ty như thế. Vì vậy, mục tiêu của một bộ phận người lao động làm việc cho các công ty tư nhân để tích lũy kinh nghiệm và sau đó tìm một công việc tốt hơn tại các công ty có qui mô lớn hơn.

4. Kết luận

Kết quả phân tích từ 263 người lao động được khảo sát cho thấy một số vấn đề nổi bật sau:

- Tình trạng khủng hoảng kinh tế cũng ảnh hưởng đến mức độ hài lòng về việc làm của người lao động, cụ thể là có sự khác biệt về mức độ hài lòng giữa lao động nhập cư và bản địa, cũng như giữa lao động nam và nữ.

- Đồng thời, mức độ hài lòng cũng bị ảnh hưởng khả năng tìm việc làm mới ở thành thị cũng như ở nông thôn trong thời kỳ khủng hoảng kinh tế.

- Xác suất chuyển đổi việc làm có mối tương quan chặt chẽ với các đặc điểm cá nhân của người lao động, gồm độ tuổi, kỹ năng tay nghề và trình độ. Ngoài ra, hợp đồng lao động và hình thức sở hữu cũng tác động đến xác suất chuyển đổi việc làm.

Từ những nhận định trên, chúng ta có thể thấy rằng việc thu hút lao động trong giai đoạn phục hồi nền kinh tế đối với các công ty, đặc biệt các công ty tư nhân qui mô nhỏ là rất cần thiết. Để góp phần giữ chân cũng như thu hút lao động, bài

viết này đưa ra một số khuyến nghị sau:

- Quan tâm đến công tác tổ chức nhân sự và phân công công việc một cách hợp lý hơn nhằm tạo cơ hội cho người lao động phát huy năng lực của họ.

- Chú ý tạo cơ hội thăng tiến và môi trường làm việc tốt đối với lao động có chuyên môn, bởi vì đây nhóm lao động có xác suất chuyển đổi việc làm cao.

- Thực hiện ký kết hợp đồng lao động và các quyền lợi có liên quan của người lao động để giúp họ an tâm và thấy được sự phát triển bền vững của công ty■

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Lee, S.E (1966), "A theory of migration", *Demography*, Vol 3 (1), pp 47-57.

Florencia, L. B; Lucia, M and Carmen, P (2009), *Part-Time Work, Gender and Job Satisfaction: Evidence from a Developing Country*, IZA Discussion Paper, No. 3994.

John, S. H; Stanley, S and Xiangdong, W (2009), *Job Satisfaction and the Labor Market Institutions in Urban China*, IZA Discussion Paper, No. 4254.

UNFPA (2007), *Internal Migration in VN: The current situation*, Report of United Nations Population Fund in VN.

Richard U. Agesa and Sunwoong Kim (2001), "Rural to Urban Migration as a Household Decision: Evidence from Kenya", *Review of Development Economics*, 5(1), 60-75.