

HOẠT ĐỘNG NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA VIỆN KHOA HỌC LAO ĐỘNG VÀ XÃ HỘI

Số 12

Tháng 6 năm 2007

NỘI DUNG

I. Trao đổi về phương pháp và công cụ nghiên cứu

1. Phương pháp xử lý nước thải và đề xuất mô hình xử lý nước thải cho các trung tâm chữa bệnh, giáo dục lao động xã hội (05 – 06) – ***Cao Thị Minh Hữu*** 3
2. Một số kỹ thuật thường sử dụng trong đánh giá nhanh cộng đồng (PRA) – ***Vũ Thị Hải Hà*** 9
3. Mô hình xác định ảnh hưởng của một số yếu tố đầu vào tới GDP (VA) trong nông nghiệp của Yên Bái – ***Phạm Ngọc Toàn*** 16
4. Một số yếu tố ảnh hưởng đến khả năng chuyển đổi việc làm phi nông nghiệp của lao động tỉnh Khánh Hòa – ***Chử Thị Lân*** 23

II. Kết quả nghiên cứu

1. Phương pháp xác định mức tiền lương tối thiểu theo vùng tại Việt Nam – ***Trần Ngọc Trường và nhóm nghiên cứu*** 31
2. Một số vấn đề về lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam – ***Nguyễn Văn Đur*** 48
3. Vài nét về tình hình tiền công của lao động nữ từ các cuộc tổng điều tra mức sống dân cư – ***Nguyễn Thị Minh Huệ*** 54

III. Tin ngoài nước

- Những vấn đề pháp luật về nghỉ dài hạn (trích dịch) – ***Susumu Noda*** – Giáo sư 62
khoa Luật – Đại học Tổng hợp Kyushu

- ### ***IV. Giới thiệu sách mới*** 65

SCIENTIFIC RESEARCH OF ILSSA

Contents

I. Discussion on methodology and instruments in scientific research

1. Methods for solution of wasted water problem and proposed measures for centers of disease treatment and skill training to rehabilitate prostitution and drug-related people (05 - 06 subjects) - *Cao Minh Huu.*

2. Some technical methods are usually used in Participatory Rural Assessment (PRA)- *Vu Thi Hai Ha.*

3. Methods for defining the impact of some input factors on GDP (VA) in Yen Bai province - *.Pham Ngoc Toan.*

4. Some factors effecting on changing possibility on non - agricultural employments of workers in Khanh Hoa province- *Chu Thi Lan.*

II. Research outputs

1. Methodologies for determining minimum wage/ salary by regions in Viet Nam - *Tran Ngoc Truong and research group - ILSSA.*

2. Some labor issues in Small and medium scale enterprises in Viet Nam - *Nguyen Van Du.*

3. Some comments on wages/salary issues of women workers taken out from VHLSS – *Nguyen Thi Minh Hue.*

III. International news

Legal issues on Long- Term Leave – *Susumu Noda* - Professor faculty of Law Department of Kyushu University (*Translation*).

IV. Introduction of some new publications

**PHƯƠNG PHÁP XỬ LÝ NƯỚC THẢI VÀ ĐỀ XUẤT MÔ HÌNH XỬ
LÝ NƯỚC THẢI CHO CÁC TRUNG TÂM CHỮA BỆNH,
GIÁO DỤC LAO ĐỘNG XÃ HỘI (05- 06)**

Cao Thị Minh Hữu

Trung tâm nghiên cứu môi trường và điều kiện lao động

Trong những năm gần đây, các tệ nạn xã hội như ma túy, mại dâm có xu hướng gia tăng. Đảng và Nhà nước ta đã và đang tiến hành nhiều biện pháp khác nhau để đấu tranh, ngăn chặn và loại trừ các tệ nạn xã hội ra khỏi đời sống xã hội. Một trong những biện pháp đó là thành lập các đơn vị sự nghiệp như Trung tâm Chữa bệnh Giáo dục Lao động Xã hội, nhằm tổ chức chữa bệnh, giáo dục, dạy nghề, hướng nghiệp, tổ chức lao động sản xuất, dạy văn hóa, giáo dục pháp luật cho các đối tượng 05 - 06 (ma túy - mại dâm), tạo điều kiện cho họ có việc làm, có thu nhập để ổn định cuộc sống, tái hòa nhập cộng đồng.

Hiện nay, cả nước có 84 trung tâm được thành lập (trong đó khoảng 80 trung tâm đã đi vào hoạt động) với trên 32000 đối tượng. Số trung tâm và số đối tượng tập trung chủ yếu ở 2 thành phố lớn là Thành phố Hồ Chí Minh với 15.762 đối tượng, thành phố Hà Nội có 5.406 đối tượng (*theo số liệu báo cáo quý I năm 2007, Cục 05 - 06*). Bên cạnh những mục tiêu đạt được, tất cả các hoạt động của các trung tâm 05 - 06 từ khu điều trị, khu sinh hoạt, cho đến khu chăn nuôi, khu sản xuất đều thải ra môi trường một lượng chất thải khổng lồ. Theo nghiên cứu của trung tâm Nghiên cứu Môi trường và Điều kiện Lao động năm 2003 thì mỗi trung tâm bình quân

mỗi ngày thải ra khoảng 100kg rác thải và khoảng 50 m³ nước thải. Cá biệt có trung tâm trong 1 ngày thải tới 400m³ nước thải, 2000kg rác thải. Chất thải ở đây không chỉ là chất thải sinh hoạt, chất thải từ sản xuất chăn nuôi mà còn có cả chất thải y tế với các vi khuẩn và vi trùng gây bệnh. Nước thải hầu như không được qua xử lý, một số cho chảy tự do trên bề mặt nổi, tự thấm thấu xuống lòng đất, gây ô nhiễm mạch nước ngầm. Một số khác thì thải qua hệ thống cống rãnh chảy thẳng ra hệ thống sông ngòi, ao hồ xung quanh.

Trước thực trạng môi trường trong các trung tâm 05 - 06 và các khu vực xung quanh ngày càng bị ô nhiễm nghiêm trọng, việc đưa ra các biện pháp bảo vệ môi trường ở những nơi này là vấn đề rất quan trọng và xử lý nước thải là một trong các biện pháp đó.

I. Các giai đoạn và phương pháp xử lý nước thải.

Nước thải cần phải được xử lý đạt tiêu chuẩn trước khi thải ra môi trường. Do vậy hệ thống cống rãnh cần phải được xây, bê tông hoá và phải có nắp đậy. Hệ thống này có thể đặt ngầm hoặc nổi trên mặt đất trong đó có lưới chắn rác trước khi tới nơi xử lý.

Nước thải thường được xử lý theo sơ đồ và các giai đoạn sau (*xem hình 1*):

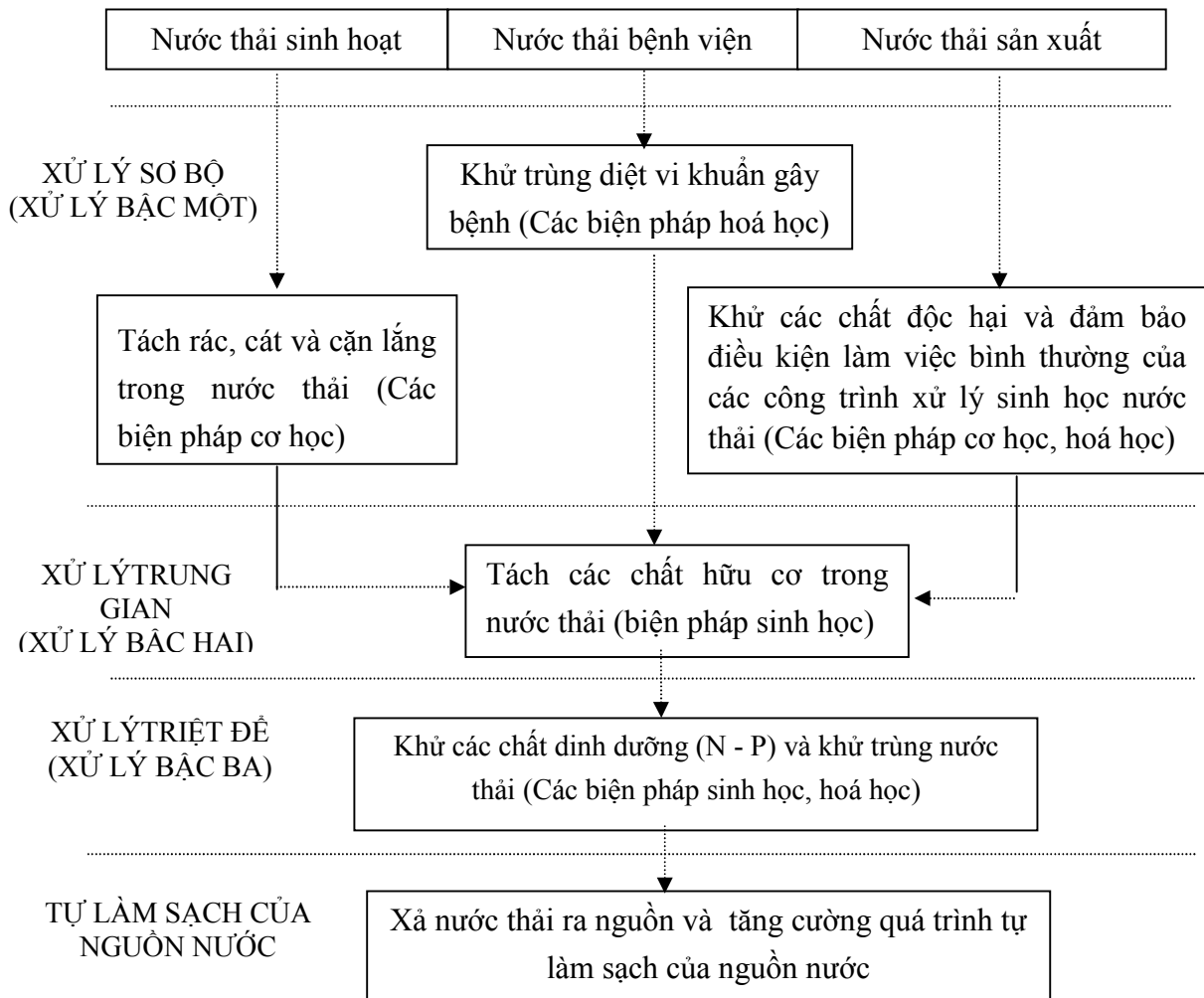
Trào đổi về phương pháp và công cụ nghiên cứu

Giai đoạn 1 (Xử lý sơ bộ): Làm trong nước thải bằng phương pháp cơ học để loại cặn và các chất rắn lớn. Đây là mức độ bắt buộc đối với tất cả các dây chuyền xử lý nước thải. Hàm lượng cặn lơ lửng trong nước thải sau khi xử lý ở giai đoạn này phải < 150 mg/l nếu nước thải được xử lý sinh học tiếp tục hoặc xả thải trực tiếp ra nguồn nước mặt.

Giai đoạn 2 (xử lý trung gian): Tùy vào tính chất nước thải, yêu cầu xử lý và mục đích sử dụng nước thải, giai đoạn này thường áp dụng các biện pháp

sinh học đó là sinh học kỵ khí và sinh học hiếu khí.

Giai đoạn 3 (xử lý triệt để): Loại bỏ các hợp chất nitơ và photpho khỏi nước thải và khử trùng. Việc khử trùng ở giai đoạn này là yêu cầu bắt buộc đối với một số loại nước thải như nước thải bệnh viện và một số dây chuyền công nghệ xử lý. Giai đoạn này rất có ý nghĩa đối với các nước khí hậu nhiệt đới, nơi mà quá trình phú dưỡng ảnh hưởng sâu sắc đến chất lượng nước mặt. Giai đoạn này thường áp dụng phương pháp hoá học.



Hình 1: Các giai đoạn xử lý nước thải

Theo cơ chế quá trình làm sạch, các phương pháp xử lý nước thải được phân ra như sau:

Xử lý nước thải bằng phương pháp cơ học: Nhằm tách các loại rác, chất không hoà tan ra khỏi nước thải (dùng các tấm lưới, song chắn rác ở các đường dẫn nước thải, bể lắng, bể tách dầu mỡ,...), đảm bảo cho việc thoát nước và việc xử lý nước thải tốt.

Phương pháp xử lý sinh học: Nhằm tách các chất hữu cơ có trong nước thải. Để chọn được phương pháp xử lý sinh học hợp lý cần phải biết hàm lượng chất hữu cơ (BOD, COD) trong nước thải. Các phương pháp lên men kỵ khí thường phù hợp nhất khi nước thải có hàm lượng chất hữu cơ cao (hàm lượng BOD lớn hơn 500mg/l). Đối với nước thải có hàm lượng hữu cơ thấp và tồn tại chủ yếu dưới dạng chất keo và hoà tan thì cho chúng tiếp xúc với màng sinh vật hoặc bùn hoạt tính, đó là phương pháp sinh học hiếu khí.

Xử lý nước thải bằng phương pháp sinh học kỵ khí: Quá trình xử lý được dựa trên cơ sở phân huỷ các chất hữu cơ giữ lại trong công trình nhờ sự lên men kỵ khí. Các công trình được ứng dụng rộng rãi là các bể tự hoại, bể lắng hai vỏ, bể lắng trong kết hợp với ngăn lên men, bể lọc ngược qua tầng cặn khí.

Xử lý nước thải bằng phương pháp sinh học hiếu khí: Quá trình xử lý nước thải được dựa trên sự ôxy hoá các chất hữu cơ có trong nước thải nhờ oxy tự do hoà tan. Các công trình xử lý sinh học hiếu khí trong điều kiện nhân tạo

thường được thực hiện trên nguyên tắc hoạt động của màng sinh vật hoặc bùn hoạt tính (bể aeroten trộn, kênh oxy hoá tuần hoàn). Xử lý sinh học hiếu khí trong điều kiện tự nhiên thường được tiến hành trong hồ (hồ sinh vật oxy hoá, hồ sinh vật ổn định) hoặc trong đất ngập nước (các loại bãi lọc, đầm lầy nhân tạo).

Xử lý nước thải bằng phương pháp hoá học: Đó là các quá trình khử nitơ, phốt pho bằng các hoá chất và khử trùng nước thải bằng clo, ôzôn,... Đây là khâu cuối cùng trong dây chuyền công nghệ xử lý trước khi xả ngoài với yêu cầu chất lượng cao và có thể sử dụng lại nước thải.

Xử lý bùn cặn nước thải: Trong nước thải có các chất không hoà tan như rác, cát, lắng cặn,... Các loại cát được phơi khô và đổ san nền, rác được nghiền nhỏ hoặc vận chuyển về bãi chôn lấp. Bùn thứ cấp (chủ yếu là sinh khối vi sinh vật dư) từ quá trình xử lý sinh học nước thải cùng với cặn lắng có hàm lượng hữu cơ lớn ở trong các bể lắng đợt một (cặn sơ cấp) được lấy ra theo các bước tách nước sơ bộ. Bùn cặn này được ổn định sinh học trong điều kiện yếm khí hoặc hiếu khí, sau đó được làm khô. Bùn cặn sau khi xử lý có thể sử dụng làm phân bón cho ruộng.

II. Mô hình xử lý nước thải áp dụng cho trung tâm 05 - 06.

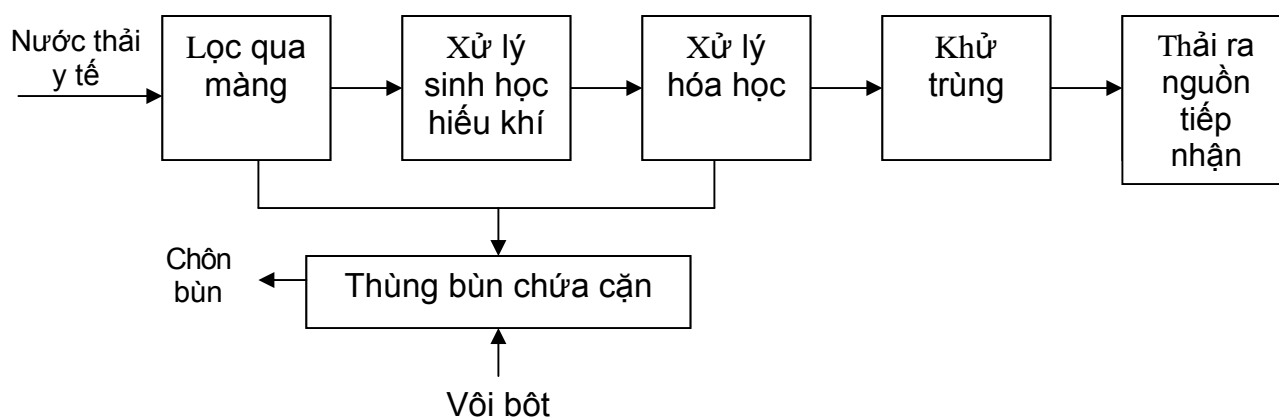
Trong các cơ sở 05 - 06 có hai nguồn nước thải chủ yếu đó là nước

thải từ khu vực điều trị cho đối tượng và nước thải từ sinh hoạt của đối tượng.

2.1 Xử lý nước thải từ các khu vực điều trị cho đối tượng:

Nước thải từ các khu vực điều trị cho đối tượng là nguồn nước thải y tế. Nước thải bệnh viện cùng với các chất thải y tế nói chung được xếp vào danh

mục chất thải nguy hại. Trong nước thải này, ngoài các chất bẩn thường gặp như nitơ, phốt pho, chất béo,... còn có các loại vi trùng, vi khuẩn từ máu, dịch, đờm và phân của người bệnh,... do vậy cần thiết phải tuân theo quy trình xử lý nước thải bệnh viện.



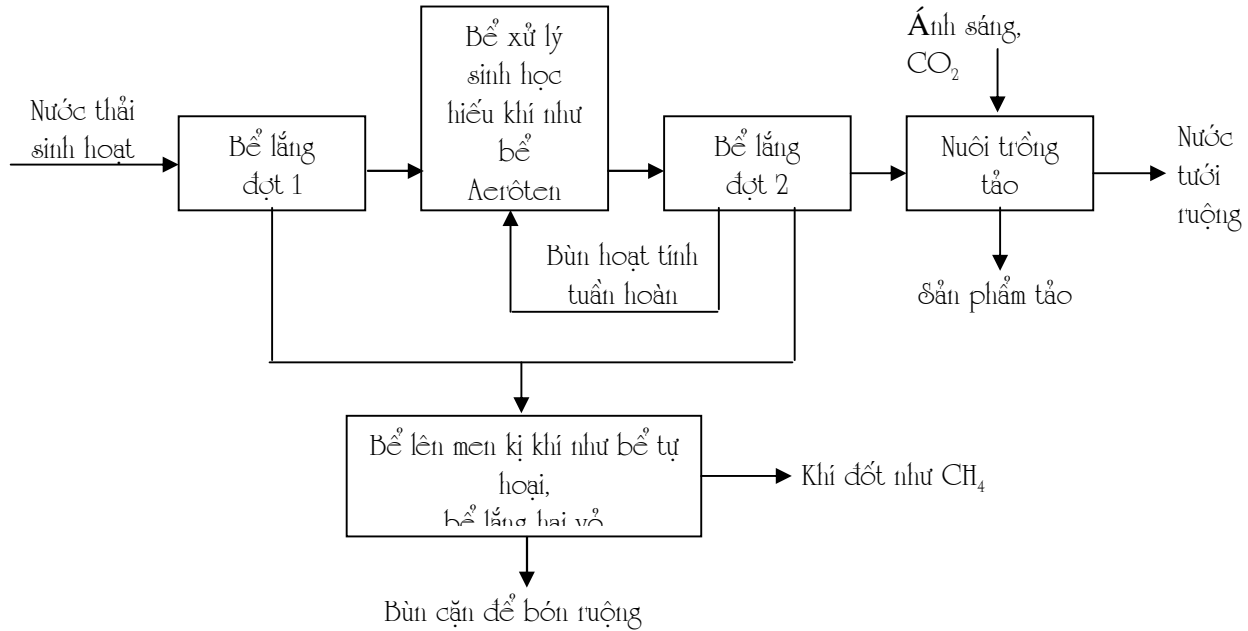
Hình 2: Sơ đồ hệ thống xử lý nước thải y tế

Theo một số nghiên cứu cho thấy, vi khuẩn đường ruột vẫn còn sót lại trong nước thải đã xử lý. Do vậy, khử trùng là giai đoạn bắt buộc của việc xử lý nước thải y tế, nhằm tiêu diệt các vi khuẩn gây bệnh trước khi thải vào nguồn nước thải chung.

2.2. Xử lý nước thải từ sinh hoạt:

Nước thải sinh hoạt có nguồn gốc từ các hoạt động của con người, bao gồm nước và các chất bẩn. Các chất bẩn này với thành phần hữu cơ và vô cơ, tồn tại

dưới dạng cặn lắng, các chất rắn không lắng được và các chất hoà tan. Mức độ xử lý nước thải được xác định dựa trên quy mô đối tượng thoát nước và yêu cầu của nguồn tiếp nhận. Do vậy, để có thể vừa làm sạch nước thải sinh hoạt vừa thu được lợi ích kinh tế, nên áp dụng hệ sinh thái vườn ao chuồng (VAC) với quy mô xử lý nước thải vừa và lớn như sau:

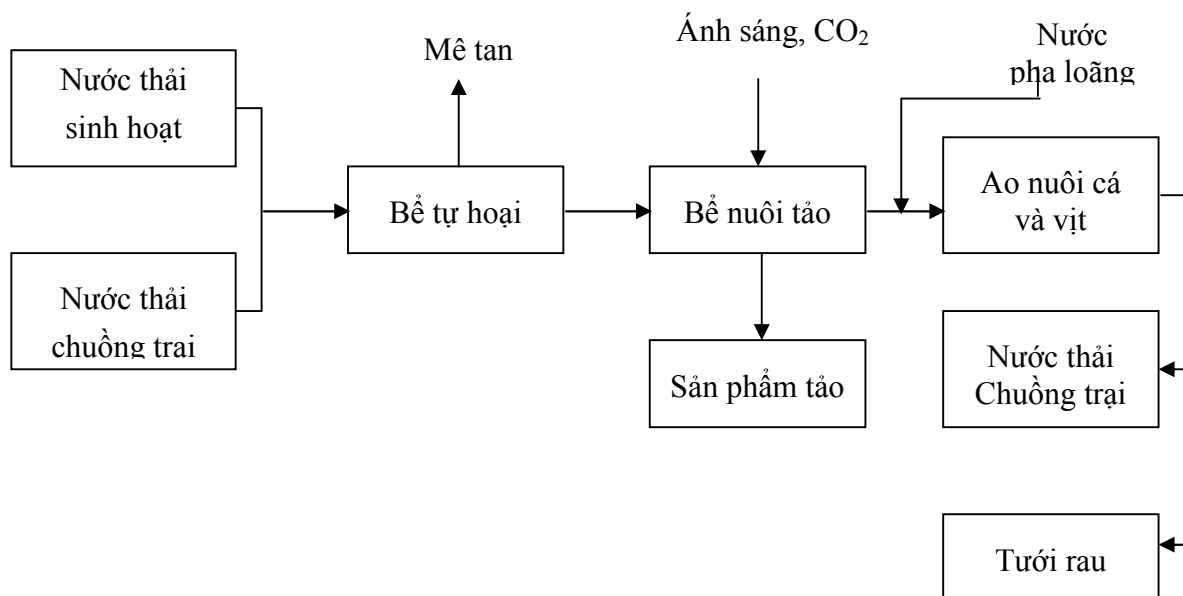


Hình 3: Sơ đồ xử lý kết hợp với sử dụng nước thải sinh hoạt

Trong mô hình này, tảo được nuôi trong các hồ, các bể ngoài trời đường kính đến 20m, sâu (1,0 ÷ 5,0)m. Tảo sử dụng năng lượng mặt trời, CO₂ và các nguyên tố khoáng khác như N, P, K... để tổng hợp sinh khối. Trong hồ, tảo và vi khuẩn tương tác với nhau qua chu trình O₂ và CO₂. Vi khuẩn tiêu thụ oxy hoà tan để oxy hoá các chất hữu cơ và giải phóng CO₂, tảo tiêu thụ CO₂, cung cấp O₂ cho vi khuẩn và tạo nên sinh khối giàu protein. Để đảm bảo hiệu quả thì hồ nuôi tảo phải được khuấy trộn thường xuyên và cung cấp thêm CO₂. Vi trùng gây bệnh trong nước thải được

nuôi tảo có thể bị diệt đến 99,9%. Việc nuôi cấy tảo cho sản lượng cao hơn sản lượng trồng hoa màu khác rất nhiều và được sử dụng để làm dược phẩm, làm thức ăn cho gia súc, gia cầm.

Với quy mô xử lý nước thải nhỏ, tảo không cần phải thu hồi mà được sử dụng trực tiếp làm thức ăn cho các động vật nguyên sinh, cá, vịt. Phần lớn các loại vi khuẩn gây bệnh, các chất hữu cơ đã được làm sạch nên nước thải có thể trực tiếp được sử dụng để tưới vườn hoặc rửa chuồng trại. Sơ đồ xử lý như sau:



Hình 4: Sơ đồ xử lý kết hợp với sử dụng nước thải quy mô nhỏ

Tóm lại, việc đưa ra phương pháp và mô hình xử lý nước thải cho các trung tâm 05- 06 là rất cần thiết trong điều kiện hiện nay. Các mô hình xử lý nước thải này dễ áp dụng, chi phí đầu tư thấp, hiệu quả kinh tế cao. Sơ đồ hệ thống xử lý nước thải bệnh viện đã được áp dụng rộng rãi ở một số bệnh viện trong nước như bệnh viện Bạch Mai. Sơ đồ hệ thống xử lý nước thải sinh hoạt kết hợp nuôi tảo, nuôi cá, tưới vườn đã được tiến hành ở một số nước như Nhật, Áo, các nước Trung Á, các nước SNG, Ấn Độ, Thái Lan... vừa làm sạch nước thải sinh hoạt vừa thu được lợi ích kinh tế cao. Tuy nhiên, việc sử dụng nước thải sinh hoạt và bùn cặn sinh hoạt sau khi xử lý để tưới rau

và bón ruộng cần hạn chế trong mùa thu hoạch, đặc biệt không được tưới, được bón cho các loại rau sống vì trong nước thải và bùn cặn còn có chứa nhiều loại vi khuẩn gây bệnh và trứng giun sán.

Tài liệu tham khảo

- [1] Nguyễn Xuân Nguyên - Nước thải và công nghệ xử lý nước thải - NXB Khoa học và Kỹ thuật - 2003;
- [2] Trần Văn Nhân, Ngô Thị Nga - Giáo trình Công nghệ xử lý nước thải - NXB Khoa học và Kỹ thuật - 2006;
- [3] Trần Đức Hạ - Xử lý nước thải sinh hoạt quy mô vừa và nhỏ - NXB Khoa học và Kỹ thuật - 2006;
- [4] Trần Hiếu Nhuệ - Xử lý nước thải - Trường Đại học Xây dựng - 1978

MỘT SỐ KỸ THUẬT THƯỜNG SỬ DỤNG TRONG ĐÁNH GIÁ NHANH CỘNG ĐỒNG (PRA)

Vũ Thị Hải Hà

Phòng Nghiên cứu Chính sách an sinh xã hội

Trong thời gian gần đây, PRA được sử dụng khá rộng rãi trong những đánh giá nhanh như đánh giá tác động hay tìm câu trả lời cho những phát hiện từ số liệu định lượng bởi những ưu điểm như (i) Thông tin định tính kết hợp số liệu sẵn có mang tính đa dạng; (ii) Lỗi cuốn được sự tham gia của người dân; (iii) Thuận lợi trong việc tìm hiểu các thông tin nhạy cảm về quan niệm, cách nhìn nhận của nhiều nhóm đối tượng về các hiện tượng, vấn đề của cộng đồng. Có rất nhiều tài liệu đã trình bày về phương pháp PRA cùng với những kỹ thuật của phương pháp này. Ở đây, chỉ xin tổng hợp lại những kỹ thuật thường sử dụng nhất từ một số tài liệu để người đọc tham khảo.

1. PRA là gì?

P participatory có sự tham gia
R rural nông thôn
A appraisal đánh giá
Có một số thuật ngữ (phương pháp) đang được dùng:

RRA	Rapid Rural Appraisal Đánh giá nhanh nông thôn
PRRA	Participatory Rapid Rural Appraisal Đánh giá nhanh nông thôn có sự tham gia của cộng đồng
PRA	Participatory Rural Appraisal Đánh giá nông thôn có sự tham gia của cộng đồng

PPA Participatory Poverty Appraisal
Đánh giá nghèo đói có sự tham gia

Và mới nhất là

PMA Participatory Market Appraisal
Đánh giá thị trường có sự tham gia của người dân

Các phương pháp này đều có một số phương pháp và kỹ thuật tương tự nhau nhưng tiêu đề khá khác nhau, tùy theo nội dung và mục đích của mỗi nghiên cứu.

2. Các đặc tính và nguyên tắc của PRA

- Đặc tính:

+ Các thành phần tham gia PRA: nhiều chuyên ngành; kết hợp người bên ngoài/ người bên trong cộng đồng; cân bằng về giới

+ Các phương pháp, kỹ thuật PRA: Quan sát; Phỏng vấn & Thảo luận nhóm và các kỹ thuật được tiến hành với nhóm.

+ Kiểm tra chéo thông tin trong PRA: Thông tin sẵn có, người dân, cán bộ địa phương, cán bộ quản lý...

-Nguyên tắc PRA:

+ Trong phương pháp có sự tham gia, mọi phương pháp, kỹ thuật đều phải hướng đến việc tăng cường cơ hội, điều kiện để người dân có thể tham gia nhiều nhất vào hoạt động tìm hiểu và giải quyết các vấn đề của cộng đồng;

+ Tôn trọng người dân (ý kiến, quan điểm, cách nhìn nhận, lý giải vấn đề, kinh nghiệm và kiến thức của họ) vì

họ là người biết nhiều nhất về cộng đồng của họ cần tránh phê bình, bình luận, chê bai người dân;

+ Cần lắng nghe ý kiến của người dân và tất cả những người tham gia PRA đặc biệt chú ý đến nhóm lép vế trong cộng đồng;

+ Tăng cường tối đa cơ hội cho người dân tham gia hoạt động;

+ Mọi người cùng hiểu nhau và giúp nhau cùng phát triển;

+ Hạn chế tối đa hiện tượng áp đảo;

+ Phải mềm dẻo và linh hoạt trong điều hành buổi làm việc và xử lý tình huống;

+ PRA là sáng tạo, người làm PRA có thể sáng tạo thêm các kỹ thuật theo đúng cách đề cập tăng cường cơ hội cho người dân tham gia quá trình tìm hiểu và giải quyết vấn đề cộng đồng.

3. Các bước tiến hành đánh giá nhu cầu cộng đồng PRA

Chuẩn bị:	Xây dựng mục tiêu đợt PRA
	Xác định các thông tin cần thu thập, phương pháp, nguồn thông tin
	Xây dựng các bộ công cụ thu thập thông tin
	Lập kế hoạch thực địa, chuẩn bị hậu cần, nhân lực (tập huấn PRA nếu cần thiết)
Triển khai PRA:	Tiến hành PRA tại thực địa
	Phân tích và viết báo cáo
	Phản hồi kết quả PRA

4. Một số kỹ thuật thường sử dụng

a. Thảo luận nhóm tập trung

- Sử dụng làm gì?

+ Đây là một phương pháp thu thập thông tin, đồng thời giúp cộng đồng cùng tìm hiểu vấn đề, trao đổi bàn giải pháp cộng đồng cho các vấn đề chung của cộng đồng.

+ Tăng cường cơ hội cho người dân được tham gia trao đổi các vấn đề quan tâm chung của cộng đồng.

- Chuẩn bị:

+ Chuẩn bị các thông tin kiểm chứng, tìm hiểu sâu, các nội dung chính, các ý cần hỏi trong từng nội dung;

+ Chọn và mời đối tượng:

Nhóm tập trung 7-10 người: nhóm có đặc điểm giống nhau (tuổi, giới, nghề nghiệp, mức độ giàu nghèo, trình độ văn hoá). Chọn nhóm tập trung để các thông tin thảo luận được sâu, tránh dàn trải và tránh hiện tượng áp đảo và im lặng, nhóm tập trung sẽ giúp tăng khả năng tham gia của các thành viên trong nhóm.

+ Chuẩn bị địa điểm/ thời gian (chú ý tránh lúc người được phỏng vấn đang bận cũng như nơi có quá nhiều người xung quanh có thể làm gián đoạn hoặc sai lạc thông tin).

- Tiến hành thảo luận nhóm tập trung:

+ Xếp mọi người ngồi vòng tròn: mọi người đều nhìn thấy nhau;

+ Nhóm điều hành thảo luận có hai người, một người điều hành chính (đặt các câu hỏi và dẫn dắt cuộc thảo luận theo các câu hỏi, ý chuẩn bị sẵn), một người hỗ trợ và ghi chép (ghi chép ý kiến trao đổi của người dân, phát

hiện các ý cần thảo luận sâu thêm, hoặc các đối tượng cần được lôi cuốn vào thảo luận báo cho người điều hành chính);

+ Tiến hành thảo luận.

- Lưu ý:

+ Cần khuyến khích mọi người cùng tham gia thảo luận, trao đổi và trình bày quan điểm của mình, tránh hiện tượng im lặng, hoặc áp đảo của một số thành viên trong nhóm;

+ Hiện tượng áp đảo (domination):

+ Có hiện tượng này vì có những người có một số điểm ưu thế hơn người khác trong nhóm như giới, trình độ văn hoá, khả năng giao tiếp, hiểu biết xã hội, mức độ kinh tế, chức vụ, vị trí trong cộng đồng. Các điểm này tạo nên quyền lực cho họ và họ thường nói nhiều hơn thậm trí tranh quyền được nói của những thành viên khác.

+ Cách khắc phục:

1. Chọn nhóm tập trung;
2. Lôi kéo người áp đảo rời nhóm để các thành viên khác có cơ hội trao đổi;
3. Cho người dân làm quen với cách đề cập có sự tham gia thông qua các kỹ thuật, hoạt động PRA và khuyến khích họ nói ra ý kiến của mình ngay cả trong các cuộc họp có nhiều thành phần.

b. Phương pháp quan sát

- Sử dụng nhằm:

Quan sát giúp thu thập các thông tin về kỹ năng, thực hành, thái độ, quan hệ, ứng xử của người dân tại cộng đồng về một vấn đề cụ thể.

- Các phương pháp quan sát:

+ Quan sát trực tiếp: thành viên đoàn đánh giá trực tiếp quan sát sự vật, hiện tượng tại cộng đồng;

+ Quan sát cùng cộng đồng (participatory observation): Một nhóm người dân tại cộng đồng cùng quan sát một sự vật, hiện tượng tại cộng đồng và trao đổi sâu hơn để lý giải hiện tượng sự vật ấy.

Ghi chép thông tin quan sát bằng: Vẽ hình, chụp ảnh, quay video, vẽ tranh, lấy mẫu vật, hoặc ghi chép mô tả.

- Tiến hành quan sát cùng cộng đồng:

+ Tổ chức một nhóm cùng tham gia quan sát;

+ Đặt các câu hỏi về sự việc, hiện tượng mọi người cùng quan sát thấy để cả nhóm cùng phân tích lý giải và đưa ra các quyết định chung về sự việc, hiện tượng hoặc vấn đề đó.

- Lưu ý:

+ Tránh áp đặt cách nhìn nhận của cá nhân mình cho người khác;

+ Chú ý tìm hiểu các lý giải khác biệt về cùng một sự vật, hiện tượng

c. Nghiên cứu trường hợp

- Nghiên cứu trường hợp để:

+ Tìm hiểu sâu về một trường hợp điển hình trong cộng đồng (nghèo khó, gặp khó khăn trong sản xuất, gặp khó khăn trong việc cho con đến trường, ra quyết định...);

+ Nghiên cứu trường hợp kết hợp nhiều phương pháp (phỏng vấn, quan sát, các kỹ thuật biểu đồ).

- Các bước tiến hành:

+ Xác định vấn đề cần được nêu bật;

+ Xác định các thông tin cần thu thập/ phương pháp thu thập;

+ Chọn đối tượng tiến hành phỏng vấn;

+ Áp dụng các phương pháp để tìm hiểu sâu vấn đề với đối tượng đã được xác định.

d. Lịch mùa vụ / Thu nhập

- Sử dụng trong:

+ Tìm hiểu các sự việc, hoạt động thay đổi theo thời gian trong năm như sản xuất nông nghiệp (cây trồng, vật nuôi, mùa hoa quả, mùa thu hoạch, mùa có thu nhập cao, mùa thiếu đói), y tế-sức khỏe (mùa bệnh, thời gian sinh con nhiều, thời gian phụ nữ thường mang thai, thời gian phụ nữ thường mệt mỏi, bệnh tật), giáo dục (niên học, thời gian bận của học sinh tại trường), xã hội (mùa cưới hỏi, mùa lễ hội, mùa làm nhà,...)

+ Tăng cường cơ hội để người dân tham gia vào quá trình tự đánh giá, tìm hiểu vấn đề của chính bản thân họ.

- Chuẩn bị:

+ Chuẩn bị nguyên liệu (giấy bút hoặc các nguyên liệu sẵn có);

+ Chọn/ mời một nhóm 5-7 người dân (những người có nhiều hiểu biết về lĩnh vực sẽ tìm hiểu);

+ Chọn địa điểm/ thời gian thích hợp;

- Tiến hành xây dựng lịch mùa vụ:

+ Kẻ bảng 12 tháng trên giấy, nền đất hoặc bảng;

+ Liệt kê các hoạt động liên quan đến mùa vụ và hỏi xem hoạt động này diễn ra vào thời gian nào. Xác định khoảng thời gian trên bảng;

+ Lắng nghe và ghi lại đầy đủ các ý kiến của người dân.

- Điểm cần lưu ý:

Không nên xây dựng một lịch mùa vụ chung cho tất các vấn đề mà nên tách ra đưa lịch mùa vụ vào một số

cuộc thảo luận nhóm, làm việc nhóm theo từng chủ đề sẽ có thông tin sâu hơn, chính xác hơn (ví dụ thảo luận nhóm với phụ nữ xây dựng lịch mùa vụ về các bệnh của phụ nữ, trẻ em...).

e. Biểu đồ VENN (CHAPATI)

- Dùng biểu đồ Venn để:

+ Tìm hiểu các mối quan hệ giữa các cơ quan, tổ chức, cá nhân trong một hoạt động hoặc sự việc cụ thể;

+ Tầm quan trọng của từng cơ quan/ tổ chức/ cá nhân trong hoạt động;

+ Quá trình và vai trò ra quyết định một hoạt động.

- Chuẩn bị:

+ Chuẩn bị phương tiện (bìa, bút hoặc các vật dụng địa phương phù hợp);

+ Chọn và mời một nhóm đối tượng liên quan trực tiếp đến vấn đề cần thảo luận (5-7 người).

- Các bước tiến hành:

+ Khoanh một vòng tròn lớn tượng trưng cho vấn đề/ hoạt động được quan tâm;

+ Liệt kê các tổ chức/ cá nhân có liên quan đến hoạt động/ vấn đề được quan tâm. Các tổ chức/ cá nhân này được ghi trên tấm bìa có kích cỡ, màu sắc khác nhau hoặc sử dụng đồ vật sẵn có như ấm, chén khay nước... (kích cỡ của tổ chức/ cá nhân minh họa sự tham gia/ ảnh hưởng của tổ chức/ cá nhân ấy vào vấn đề/ hoạt động được quan tâm);

+ Xác định mối quan hệ giữa các tổ chức, cá nhân tham gia/ ảnh hưởng đến hoạt động/ vấn đề quan tâm;

+ Luôn đặt câu hỏi và yêu cầu hội thảo viên giải thích về sự tham gia/

ảnh hưởng của các tổ chức/ cá nhân vào vấn đề/ hoạt động được quan tâm;

+ Có thể xây dựng các biểu đồ tổ chức hoặc chức năng của cộng đồng cũng là một loại biểu đồ Venn. Các biểu đồ này cho biết mối quan hệ về tổ chức hoặc chức năng của các cơ quan/ tổ chức/ cá nhân.

f. Xếp hạng ưu tiên

- Để làm gì?

Xếp hạng ưu tiên nhằm xác định thứ tự các vấn đề cần giải quyết trước của cộng đồng vì nhu cầu/ vấn đề của cộng đồng thì nhiều trong khi đó nguồn lực có hạn.

- Chuẩn bị:

+ Chuẩn bị phương tiện (bút, giấy lớn, hoặc các vật dụng sẵn có phù hợp);

+ Chuẩn bị và mời một nhóm người dân tham gia;

+ Chuẩn bị địa điểm, thời gian.

- Tiến hành xếp hạng ưu tiên:

+ Liệt kê các vấn đề cần xếp hạng ưu tiên;

+ Xác định các tiêu chuẩn để xếp hạng;

+ Thống nhất cách chấm điểm cho từng tiêu chuẩn (nên lấy số điểm bằng số vấn đề và không cho điểm hai vấn đề bằng nhau);

+ Tiến hành chấm điểm cho các vấn đề cần xếp hạng ưu tiên;

+ Đặt câu hỏi yêu cầu những người tham gia phải giải thích rõ tại sao họ cho điểm như thế với từng tiêu chuẩn;

+ Cộng tổng điểm và xếp hạng ưu tiên.

g. Sơ đồ nhân quả

- Sử dụng để tìm hiểu về nguyên nhân và hậu quả của một vấn đề/ tình trạng tại cộng đồng.

- Chuẩn bị:

+ Bìa màu, bút hoặc các vật dụng phù hợp;

+ Chuẩn bị và mời một nhóm 5-7 người;

+ Chuẩn bị địa điểm/ thời gian

- Tiến hành:

+ Viết vấn đề lên một tấm bìa đặt ở giữa;

+ Sau đó hỏi về các nguyên nhân gây ra vấn đề, viết mỗi nguyên nhân lên một tấm bìa đặt ở dưới vấn đề cần quan tâm, xếp các vấn đề lần lượt theo thứ tự:

1. Nguyên nhân trực tiếp ở ngay dưới vấn đề;

2. Nguyên nhân gián tiếp ở dưới nguyên nhân trực tiếp.

+ Yêu cầu những người nêu nguyên nhân giải thích mối quan hệ giữa nguyên nhân và vấn đề quan tâm. Các thành viên khác bổ sung ý kiến. Sau khi thống nhất thì vẽ các mũi tên chỉ mối quan hệ nguyên nhân đến vấn đề;

+ Tìm hiểu hậu quả: Yêu cầu nhóm cho biết hậu quả của vấn đề, mỗi hậu quả được viết lên một tấm bìa;

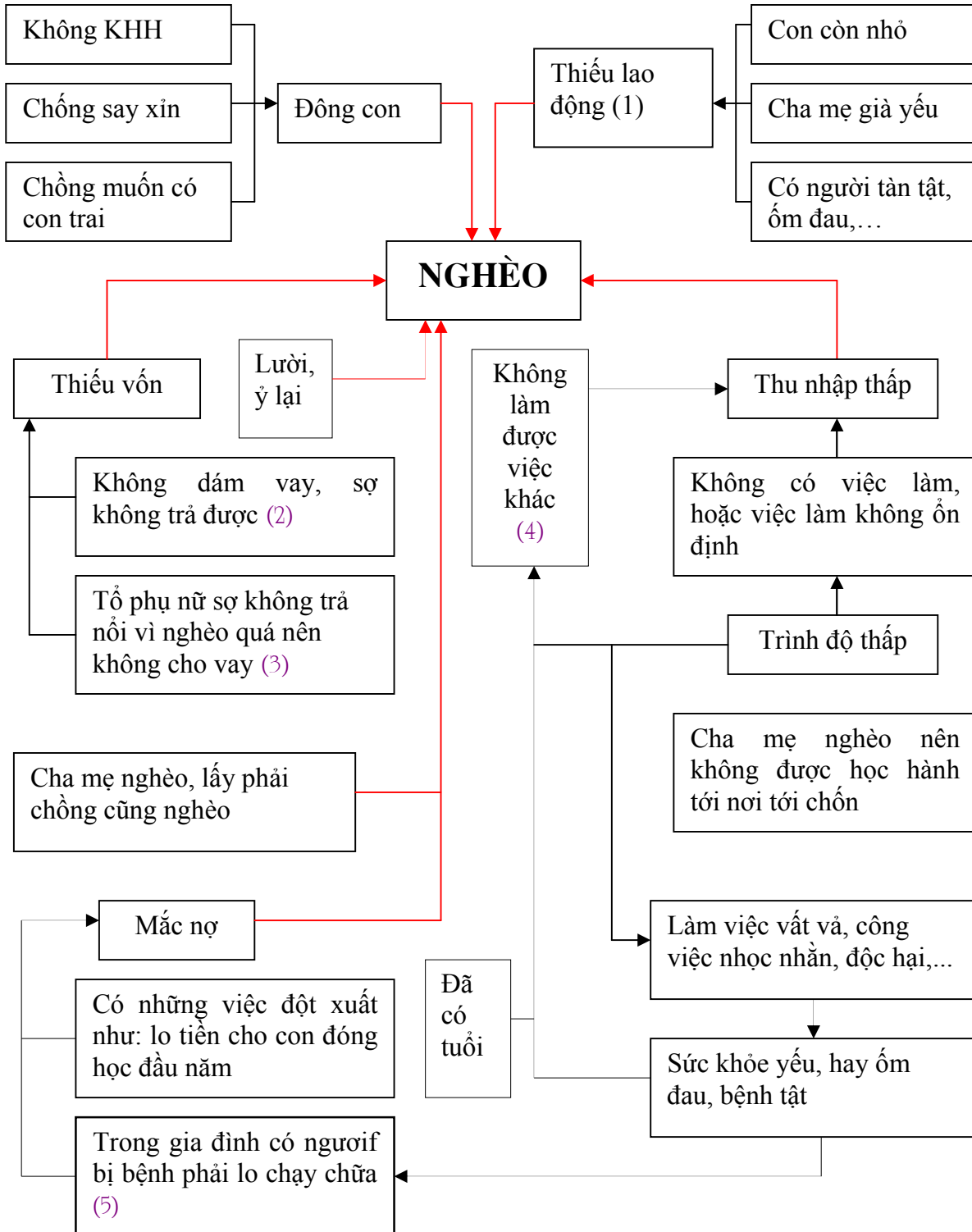
+ Xếp các hậu quả lên phía trên vấn đề:

1. Hậu quả trực tiếp xếp ngay trên vấn đề;

2. Hậu quả gián tiếp xếp trên hậu quả trực tiếp.

- Ví dụ:

Sơ đồ nhân quả từ một buổi thảo luận nhóm với người dân ở Đà Nẵng về nguyên nhân nghèo của các hộ gia đình



Trào đổi về phương pháp và công cụ nghiên cứu

osh. Kỹ thuật vẽ bản đồ

- Vẽ bản đồ giúp:

+ Tìm hiểu/ thu thập thông tin (địa lý, ruộng đất, cây trồng, phát triển tự nhiên, quy hoạch, hoạt động giáo dục, hoạt động y tế);

+ Tạo điều kiện cho người dân cầm bút (tham gia vào hoạt động PRA);

+ Tạo sự tự tin cho cộng đồng trong chia sẻ thông tin.

- Chuẩn bị vẽ bản đồ:

+ Chuẩn bị phương tiện (giấy, bút hoặc các nguyên liệu sẵn có như phấn bảng, gạch vẽ trên nền đất, nền xi măng, các hạt, cành lá, que...);

+ Chọn địa điểm phù hợp;

+ Mời một nhóm 5-7 người tham gia;

+ Hỗ trợ người dân vẽ bản đồ (Xác định các mốc chính: cây đa, đình, UBND, đường giao thông, sông suối, gò, đồi núi, vẽ chi tiết các điểm liên quan);

+ Sau khi đã vẽ bản đồ, hỗ trợ người dân xác định các vấn đề nổi cộm và thảo luận sâu về các vấn đề đó;

+ Ghi chép đầy đủ ý kiến trao đổi của người dân;

+ Đề nghị sao chép lại bản đồ nếu cần.;

- Lưu ý:

Cần khuyến khích tất cả mọi người cùng tham gia vẽ những gì họ biết điều này sẽ khích lệ họ tham gia một cách chủ động hơn vào quá trình cùng tìm hiểu và thảo luận cách giải quyết vấn đề.



MÔ HÌNH XÁC ĐỊNH ẢNH HƯỞNG CỦA MỘT SỐ YẾU TỐ ĐẦU VÀO TỚI GDP (VA) TRONG NÔNG NGHIỆP CỦA YÊN BÁI

Phạm Ngọc Toàn

TT Thông tin, phân tích và dự báo chiến lược

Yên Bái nằm trong vùng khí hậu nhiệt đới gió mùa, nhiệt độ trung bình là 22 - 23⁰C; lượng mưa trung bình 1.500 - 2.200 mm/năm; độ ẩm trung bình 83 - 87%, thuận lợi cho việc phát triển nông - lâm nghiệp. Dựa trên yếu tố địa hình khí hậu, có thể chia Yên Bái thành 5 tiểu vùng khí hậu. Tiểu vùng Mù Cang Chải với độ cao trung bình 900 m, nhiệt độ trung bình 18 - 20⁰C, có khi xuống dưới 0⁰C về mùa đông, thích hợp phát triển các loại động, thực vật vùng ôn đới. Tiểu vùng Văn Chấn - Nam Văn Chấn, độ cao trung bình 800 m, nhiệt độ trung bình 18 - 20⁰C, phía Bắc là nơi mưa nhiều, phía Nam là nơi mưa ít nhất tỉnh, thích hợp phát triển các loại động, thực vật Á nhiệt đới, ôn đới. Tiểu vùng Văn Chấn - Tú Lệ, độ cao trung bình 200 - 400 m, nhiệt độ trung bình 21 - 32⁰C, thích hợp phát triển các loại cây lương thực, thực phẩm, chè vùng thấp, vùng cao, cây ăn quả và cây lâm nghiệp. Tiểu vùng Nam Trấn Yên, Văn Yên, thành phố Yên Bái, Ba Khe, độ cao trung bình 70 m, nhiệt độ trung bình 23 - 24⁰C, là nơi mưa phùn nhiều nhất tỉnh, có điều kiện phát triển cây lương thực, thực phẩm, cây công nghiệp, lâm nghiệp, cây ăn quả. Tiểu vùng Lục Yên - Yên Bình độ cao trung bình dưới 300 m, nhiệt độ trung bình 20 - 23⁰C, là nơi có mặt nước nhiều nhất tỉnh, có hồ Thác Bà rộng

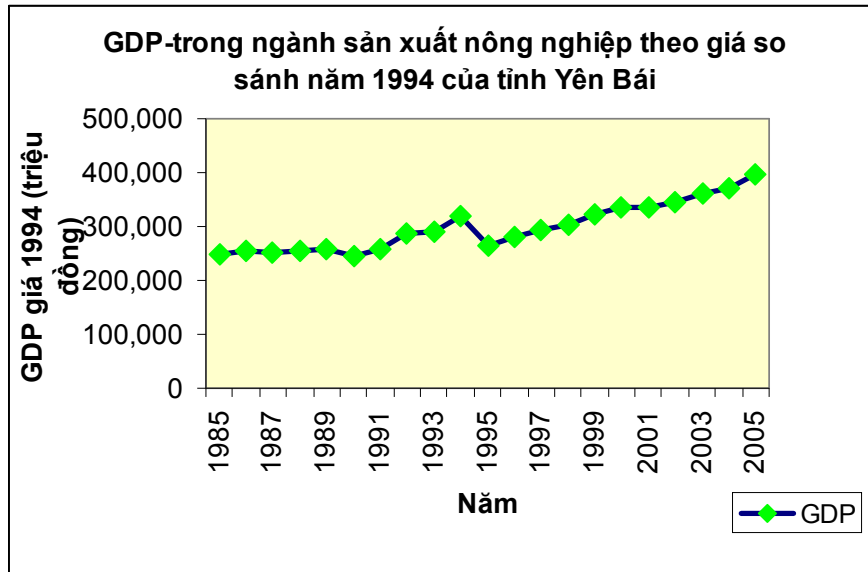
19.050 ha, có điều kiện phát triển cây lương thực, thực phẩm, lâm nghiệp.

Tổng diện tích đất tự nhiên toàn tỉnh là 688.292 ha. Trong đó đất nông nghiệp 69.315,12 ha, chiếm 10,07%, đất chưa sử dụng, đất có khả năng nông nghiệp là 1.358,26 ha.

Do địa hình và thời tiết đã tạo cho Yên Bái có các loại rừng nhiệt đới và ôn đới trên núi cao. Đất rừng màu mỡ, thuận lợi cho phát triển chăn nuôi và trồng rừng sản xuất nguyên liệu giấy. GDP trong ngành nông nghiệp của Yên Bái có xu hướng tăng lên. Sự phát triển khoa học kỹ thuật đã tạo ra các loại giống cây trồng mới cho năng suất cao, kỹ thuật của người lao động ngày càng được nâng cao, trình độ quản lý trong sản xuất ngày một cải tiến, người lao động biết sử dụng các yếu tố đầu vào hợp lý để thu được lợi ích tốt nhất. Năm 1995 GDP trong ngành sản xuất nông nghiệp của tỉnh Yên Bái là 265,9 tỷ đồng, đến năm 2005 ước tính là 396 tỷ đồng (giá so sánh năm 1994). Với điều kiện tự nhiên thuận lợi cùng với giả định rằng những năm tới trong tương lai các yếu tố ảnh hưởng đến GDP trong nông nghiệp là không đổi so với quá khứ thì đến năm 2010 dự báo GDP trong nông nghiệp của tỉnh vào khoảng 447 tỷ đồng¹.

² Nguồn tự tính toán dự báo trên số liệu không theo mục tiêu

Bức tranh ngành sản xuất nông nghiệp của tỉnh được thể hiện qua biểu đồ sau:



Có thể thấy rằng GDP trong nông nghiệp của tỉnh tăng theo một hàm xu thế tuyến tính trong giai đoạn từ năm 1985 đến 2005. Để có thể mô phỏng được tác động của một số yếu tố tới sự biến động GDP trong nông nghiệp của tỉnh dưới đây ta xây dựng mô hình đo lường tác động đến GDP trong nông nghiệp.

1. Xây dựng mô hình

Mô hình sử dụng mô tả tác động của một số yếu tố đầu vào của sản xuất như diện tích đất canh tác, lao động trong nông nghiệp, số máy bơm nước, số máy kéo và thuốc trừ sâu đến GDP trong sản xuất nông nghiệp của tỉnh Yên Bái trong giai đoạn từ năm 1985 đến năm 2005, đó là các yếu tố đầu vào chủ yếu của ngành sản xuất nông nghiệp.

Sử dụng dạng hàm sản xuất:

$$\text{Agro_GDP} = A \cdot \text{AgroLan}^{\beta_0} \cdot \text{AgroLabor}^{\beta_1} \cdot \text{Tractor}^{\beta_2} \cdot \text{Pump}^{\beta_3} \cdot \text{Fertilizer}^{\beta_4} \cdot \text{WCattle}^{\beta_5} \quad (1)$$

Với: Agro_GDP: GDP trong ngành sản xuất nông nghiệp

AgroLan: Diện tích đất đai trong sản xuất nông nghiệp

AgroLabor: Lao động hoạt động trong ngành sản xuất nông nghiệp

Tractor: Số máy kéo trong sản xuất nông nghiệp

Pump: Số máy bơm

Fertilizer: Lượng phân bón

WCattle: Số trâu bò dùng làm sức kéo

β_i ($i = 0, 1, 2, 3, 4, 5$) là hệ số co giãn của GDP trong nông nghiệp theo các yếu tố tương ứng.

Nguồn số liệu:

- Niên giám thống kê từ năm 1985 đến 2005.

2. Kết quả ước lượng mô hình

Với nguồn dữ liệu từ Niên giám thống kê, ước lượng mô hình (1) bằng cách logarit cơ số e (ln) hai vế của phương trình sau:

$$\text{Agro_GDP} = A \cdot \text{AgroLand}^{\beta_0} \cdot \text{AgroLabor}^{\beta_1} \cdot \text{Tractor}^{\beta_2} \cdot \text{Pump}^{\beta_3} \cdot \text{Fertilizer}^{\beta_4} \cdot \text{WCattle}^{\beta_5}$$

Với sự trợ giúp tính toán của phần mềm Eviews5 ta thu được kết quả:

Bảng 1: Kết quả ước lượng

Biến phụ thuộc: ln(Agro_GDP)

Phương pháp: OLS

Biến	Hệ số	Sai số chuẩn	Giá trị thống kê t	Giá trị P
Ln(AgroLabor)	0.383	0.143	2.670	0.018
Ln(Pump)	0.074	0.018	4.054	0.001
Ln(Tractor)	0.032	0.025	1.270	0.225
Ln(Fertilizer)	0.019	0.051	0.376	0.713
Ln(AgroLand)	0.434	0.135	3.218	0.006
Ln(Wcattle)	-0.149	0.211	-0.707	0.491
Hệ số chặn C	8.825	0.916	9.630	0.000
Hệ số R ²	0.942	Trung bình biến phụ thuộc		12.597
Hệ số điều chỉnh R* ²	0.917			
Sai số hàm hồi quy	0.043			
Tổng bình phương phần dư	0.026	Thông kê F		37.633
Thông kê Durbin-Watson	2.653	Prob(F-statistic)		0.000

Với độ tin cậy 95%, hệ số chặn Intercept, hệ số Ln(Pump), Ln(AgroLabor), Ln(AgroLand) chưa có cơ sở chấp nhận giả thiết là các yếu tố này không ảnh hưởng đến ln(Agro_GDP) hay các hệ số này khác 0 có ý nghĩa thống kê, còn các hệ số Ln(Fertile), Ln(Wcattle), Ln(Tractor)

có thể cho rằng không ảnh hưởng đến sự thay đổi GDP trong nông nghiệp.

Sau khi loại bỏ các yếu tố ảnh hưởng không đáng kể đến sự thay đổi của Agro_GDP, ước lượng lại mô hình với Agro_GDP là biến phụ thuộc ta có kết quả sau:

Bảng 2: Kết quả ước lượng sau khi bỏ bớt các biến không ảnh hưởng

Biến	Hệ số	Sai số chuẩn	Giá trị thống kê t	Pr > t
Hệ số chặn c	8.380	0.860	9.741	< 0.0001
Ln(Pump)	0.071	0.014	5.162	< 0.0001
Ln(AgroLabor)	0.398	0.070	5.667	< 0.0001
Ln(AgroLand)	0.420	0.133	3.160	0.006

Với kết quả ước lượng trên có thể viết lại mô hình:

$$\text{Ln(Agro_GDP)} = 8.38 + 0.071 \cdot \text{Ln(Pump)} + 0.398 \cdot \text{Ln(AgroLabor)} + 0.42 \cdot \text{Ln(AgroLand)} \quad (2)$$

Hệ số R ²	0.928
Hệ số điều chỉnh R ²	0.915

Hệ số điều chỉnh R² = 0.915 cho ta một kết luận các biến được sử dụng trong mô hình giải thích được 91.5% sự biến đổi của GDP trong nông nghiệp.

3. Kiểm tra mô hình

Một số kiểm định cho mô hình hồi quy (2).

Khi ước lượng bằng OLS, nếu một trong các giả thiết bị vi phạm thì có thể dẫn đến những ước lượng không hiệu quả, dễ bị sai lệch, các thống kê hay các kiểm định cho các hệ số của mô hình mất ý nghĩa hoặc dấu của các hệ số sai...Mô hình có thể dùng được chỉ khi mà các giả thiết của OLS được thỏa mãn. Do đó ta sẽ kiểm định một vài giả thiết của OLS:

Kiểm định phương sai của sai số thay đổi.

Giả thiết kiểm định là:

Ho: Phương sai của sai số đồng đều

H1: Phương sai của sai số thay đổi

Kiểm định dựa trên biến phụ thuộc:

Mô hình kiểm định:

$$e_i = a_1 + a_2 \cdot \text{Ln_GDP_hat}^2 + v_i$$

Kết quả kiểm định:

$$(t=-0.242, p_value=0.8113)$$

- *Kiểm định của White:*

Thống kê F	0.957118	Giá trị P	0.487373
Thống kê n*R ²	6.108428	Giá trị P	0.411154

(Chi tiết các kiểm định này ở phụ lục bảng 1 và bảng 2)

Như vậy cả 2 kiểm định trên đều cho kết quả là chấp nhận giả thiết Ho hay phương sai của sai số không đổi. Thỏa mãn giả thiết của OLS.

Kiểm định tự tương quan

Mô hình kiểm định của Breusch Godfrey:

$$E_t = a_0 + Y_t + a_1 e_{t-1} + a_2 e_{t-2} + \dots + a_p e_{t-p} + v_t$$

E_t là phần dư thu được từ ước lượng mô hình ban đầu

Giả thiết kiểm định:

Ho: Không có tự tương quan

H1: Có tự tương quan

Kết quả (Chi tiết Bảng 3 Phụ lục)

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:			
Thống kê F	1.605751	Giá trị P	0.223224
Thống kê $n \cdot R^2$	1.915327	Giá trị P	0.166373

Từ kết quả trên có thể chấp nhận giả thiết Ho nghĩa là không có sự tự tương quan trong mô hình, thỏa mãn OLS.

Kiểm định dạng hàm, hàm sử dụng là dạng hàm tổng quát của hàm sản xuất Cobb-Douglas, nên chắc chắn có dạng hàm phù hợp, tuy vậy với kiểm định dạng hàm ta cũng có một kết quả tốt.

Kiểm định Ramsey về dạng hàm:

Cặp giả thiết kiểm định

Ho: Dạng hàm đúng

H1: Hàm bị sai (bỏ sót biến, biến trong mô hình không thích hợp...)

Ramsey RESET Test			
Thống kê F	0.979995	Giá trị P	0.336936
Tỉ số hàm hợp lý	1.248391	Giá trị P	0.26386

Vậy mô hình ước lượng (2) có phương sai của sai số không đổi, không có hiện tượng tự tương quan, dạng hàm đúng. Do đó có thể sử dụng mô hình này để phân tích.

Như vậy, qua ước lượng số liệu thực tế có thể thấy được hệ số của lao động, đất đai và số máy bơm đều mang dấu dương và thực sự có ý nghĩa phù hợp với lý thuyết kinh tế về sự gia tăng đầu

ra khi đầu vào tăng ảnh hưởng (thực sự có ý nghĩa thống kê) đến GDP trong nông nghiệp qua các năm. Yếu tố thời gian dường như không tác động đến chuỗi giá trị GDP trong nông nghiệp.

Với độ tin cậy 95%, dường như lượng phân bón, số trâu bò làm sức kéo gây ra sự biến động của GDP không đáng kể.

Các hệ số trong mô hình phù hợp với thực tiễn. Có thể thấy rằng GDP tăng bình quân của cả giai đoạn từ năm 1985 đến 2005 là 8.38%. Vai trò của lao động trong nông nghiệp qua hệ số cơ gián GDP theo lao động là 0.398. Khi số lao động trong ngành sản xuất nông nghiệp tăng thêm 1% và các yếu tố khác giả định như không đổi so với quá khứ thì GDP trong nông nghiệp của tỉnh Yên Bái tăng khoảng 0.398%, cùng với sự phát triển của toàn xã hội lực lượng lao động trong ngành sản xuất nông nghiệp ngày càng được nâng cao về trình độ chuyên môn kỹ thuật, cải tiến cách thức canh tác làm ăn, đó cũng là tất yếu của ngành sản xuất nông nghiệp ở Yên Bái.

Đất nông nghiệp là nguồn lực, yếu tố đầu vào trực tiếp trong quá trình sản xuất, nó rất quan trọng đối với các hộ thuần nông. Qua ước lượng dữ liệu thực tế thấy rằng khi diện tích đất sản xuất trong nông nghiệp tăng 1% và các yếu tố khác giả định không đổi thì GDP trong nông nghiệp sẽ tăng 0.42%. Diện tích đất đai được khai phá mở rộng, cùng với việc áp dụng kỹ thuật trong cải tạo đất để canh tác, ngành sản xuất nông nghiệp được mở rộng, tăng hiệu quả sản xuất, nâng cao đời sống của những người sản xuất nông nghiệp.

Việc đầu tư trong nông nghiệp là rất cần thiết cho sự phát triển của ngành, qua ước lượng có thể thấy rằng khi tăng số lượng của máy bơm thêm 1% giả định các yếu tố khác không đổi thì GDP trong nông nghiệp tăng 0.071%, khi có sự đầu tư máy móc thiết bị vào trong quá trình sản xuất đã giúp hộ gia đình sử dụng các nguồn lực một cách hợp lý và hiệu quả hơn, tiết kiệm được chi phí và đem lại hiệu quả cao cho người lao động.

Qua ước lượng trên ta có thể thấy rằng khi tất cả các yếu tố đầu vào cùng tăng thêm 1% thì GDP trong ngành sản xuất nông nghiệp của tỉnh tăng 0.889%.

Qua mô hình ước lượng thì số máy kéo cũng như số trâu bò biến động hàng năm không ảnh hưởng đến sự thay đổi của GDP trong ngành sản xuất nông nghiệp. Với đặc thù về điều

kiện tự nhiên là vùng trung du miền núi phía Bắc, ruộng đất thường manh mún, nhỏ lẻ, cùng với việc sử dụng máy móc thiết bị còn hạn chế vì kính tế còn gặp nhiều khó khăn nên việc sử dụng máy móc đôi khi là chưa hiệu quả. Chính việc sở hữu ruộng đất manh mún nhỏ lẻ, quy mô sản xuất có thể chưa được mở rộng nên việc mỗi hộ gia đình sử dụng sức kéo bằng trâu bò qua các năm hầu như không có sự thay đổi đáng kể so với sự biến động của GDP trong nông nghiệp.

Do có sự hạn chế trong việc thu thập số liệu nên bài viết chưa chỉ ra được sự tác động của chất lượng lao động tới GDP trong nông nghiệp của tỉnh. Tuy nhiên, qua phân tích trên có thể thấy được sơ bộ phần nào ảnh hưởng thực sự của một số các yếu tố đầu vào của sản xuất tới GDP trong nông nghiệp của tỉnh Yên Bái.

PHỤ LỤC KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH

Các kết quả dưới đây được đưa ra từ chương trình Eviews

1. Kiểm định phương sai của sai số thay đổi

Giả thiết kiểm định là:

H₀: Phương sai của sai số đồng đều

H₁: Phương sai của sai số thay đổi

Bảng 1: Kiểm định dựa trên biến phụ thuộc.

Biến phụ thuộc: E1²

Phương pháp: OLS

Biến	Hệ số	Sai số chuẩn	Thống kê t	Giá trị P
Ln(Agro_GDP) hat ²	-3.84E-05	0.000159	-0.242144	0.8113
C	0.007598	0.025178	0.30177	0.7661
Hệ số R ²	0.003076	Trung bình biến phụ thuộc		0.001503
Hệ số điều chỉnh R ²	-0.049393			
Sai số hàm hồi quy	0.002556	Tiêu chuẩn Akaike		-9.01044
Tổng bình phương phần dư	0.000124			
Hàm hợp lý	96.60965	Thống kê F		0.058633
Thống kê Durbin-Watson	1.226282	Giá trị P		0.811263

Bảng 2: Kiểm định White:

Thống kê F	0.957118	Giá trị P	0.487373
N*R ²	6.108428	Giá trị P	0.411154
Biến phụ thuộc: RESID ² (Bình phương phần dư)			
Biến	Hệ số	Sai số chuẩn	Thống kê t
C	-1.200593	0.896256	-1.339565
Ln(AgroLabor)	0.264564	0.236012	1.120974
Ln(AgroLabor) ²	-0.025592	0.02296	-1.114606
Ln(AgroLand)	0.20587	0.429228	0.479628
Ln(AgroLand) ²	-0.023232	0.050279	-0.462072
Ln(Pump)	0.028256	0.026136	1.081123
Ln(Pump) ²	-0.002907	0.002649	-1.097326
Hệ số R ²	0.290878	Trung bình biến phụ thuộc	
Hệ số điều chỉnh R ²	-0.013032	0.001503	
Sai số hàm hồi quy	0.002511	Tiêu chuẩn Akaike	
Tổng bình phương phần dư	8.83E-05	-8.8749	
Hàm hợp lý	100.1864	Thống kê F	
Thống kê Durbin-Watson	1.821738	Giá trị P	

2. Kiểm định tự tương quan

Giả thiết kiểm định:

H₀: Không có tự tương quan

H₁: Có tự tương quan

Bảng 3. Kiểm định BG

Kiểm định tự tương quan theo (phương pháp) Breusch-Godfrey				
Thống kê F	1.605751	Giá trị P	0.223224	
N*R ²	1.915327	Giá trị P	0.166373	
Biến phụ thuộc: RESID (Phần dư)				
Phương pháp: OLS				
Biến	Hệ số	Sai số chuẩn	Thống kê t	Giá trị P
Ln(AgroLabor)	0.022165	0.071138	0.311583	0.7594
Ln(AgroLand)	0.053588	0.137211	0.390551	0.7013
Ln(Pump)	-0.00128	0.013464	-0.095043	0.9255
Hệ số C	-0.34308	0.887498	-0.386573	0.7042
RESID(-1)	-0.32634	0.257528	-1.267182	0.2232
Hệ số R ²	0.091206	Trung bình biến phụ thuộc		-2.20E-15
Hệ số điều chỉnh R ²	-0.13599			0.039723
Sai số hàm hồi quy	0.042338	Tiêu chuẩn Akaike		-3.28202
Tổng bình phương phần dư	0.02868			-3.03332
Hàm hợp lý	39.46118	Thống kê F		0.401438
Thống kê Durbin-Watson	2.110699	Giá trị P		0.804787

**MỘT SỐ YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN KHẢ NĂNG CHUYÊN
ĐỔI VIỆC LÀM PHI NÔNG NGHIỆP CỦA LAO ĐỘNG
TỈNH KHÁNH HOÀ**

Chữ Thị Lân

TT Nghiên cứu Dân số, Lao động, Việc làm

Khung lý thuyết của nghiên cứu này dựa trên các yếu tố "kéo" và "đẩy" việc tham gia hoạt động phi nông nghiệp của lao động nông nghiệp, nông thôn. Dựa vào nguồn số liệu điều tra 1000 hộ gia đình tỉnh Khánh Hoà năm 2006 (700 hộ chưa bị thu hồi đất và 300 hộ đã bị thu hồi đất) chúng tôi phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến khả năng chuyển đổi việc làm của người lao động.

Yếu tố "đẩy" lao động ra khỏi nông nghiệp để tham gia hoạt động phi nông nghiệp chủ yếu là các yếu tố bất lợi nằm trong hộ gia đình. Reardon (1997) đưa ra nhân tố "đẩy" sau đây: tăng trưởng dân số, tăng sự khan hiếm của đất có thể sản xuất, giảm khả năng tiếp cận với đất phi nông nghiệp, giảm độ màu mỡ và năng suất của đất, giảm các nguồn lực tự nhiên cơ bản, giảm doanh thu đối với nông nghiệp, tăng nhu cầu tiền trong cuộc sống, các sự kiện và cú sốc xảy ra, thiếu khả năng tiếp cận đối với thị trường đầu vào cho sản xuất nông nghiệp. Các yếu tố "kéo" thường là những thuận lợi, hấp dẫn của khu vực phi nông nghiệp như: thu nhập của lao

động phi nông nghiệp cao hơn, rủi ro của khu vực phi nông nghiệp thấp hơn khu vực nông nghiệp, hoạt động phi nông nghiệp tạo ra tiền mặt đáp ứng nhu cầu chi tiêu của gia đình, nhiều cơ hội đầu tư hơn. Tuy nhiên, với nguồn lực cho phép nghiên cứu chỉ dừng lại ở các yếu tố trong phạm vi đặc điểm của người lao động.

Từ giả thiết nghiên cứu: người lao động có việc làm phi nông nghiệp phụ thuộc vào độ tuổi, giới tính, trình độ chuyên môn kỹ thuật, tình trạng hôn nhân, và tình trạng thu hồi đất của hộ chúng tôi xây dựng mô hình hồi quy logistic như sau:

Bảng 1. Đặc điểm các biến được chọn đưa vào mô hình

STT	Tên biến	Mô tả biến
1	Y	Biến phụ thuộc (Y=1 nếu có việc làm phi nông nghiệp; Y=0 nếu có việc làm nông nghiệp)
2	TUOI	Tuổi của người lao động, biến liên tục
3	CNKTOB	Công nhân kỹ thuật không bằng (CNKTOB=1 nếu có trình độ CNKT không bằng, CNKTOB=0 nếu là trường hợp khác)
4	CCNNH	Có chứng chỉ nghề ngắn hạn (CCNNH=1 nếu có chứng chỉ nghề ngắn hạn, CCNNH=0 nếu là trường hợp khác)
5	BNDH	(BNDH=1 nếu có bằng nghề dài hạn, BNDH=0 nếu là trường hợp khác)
6	THCN	Trung học chuyên nghiệp (THCN=1 nếu có trình độ THCN, THCN=0 nếu là trường hợp khác)
7	CD	Cao đẳng (CD=1 nếu có trình độ cao đẳng, CD=0 nếu là trường hợp khác)
8	DH	Đại học trở lên (DH=1 nếu có trình độ đại học trở lên, DH=0 nếu là trường hợp khác)
9	BITHDAT	Tình trạng thu hồi đất (BITHDAT=1 nếu lao động nằm trong hộ đã bị thu hồi đất, BITHDAT=0 nếu nằm trong hộ chưa bị thu hồi đất)
10	GIOITINH	Nữ giới (GIOI=1 nếu là nữ, GIOI=0 nếu là nam)
11	HN1	Đã kết hôn (HN=1 nếu trường hợp đã kết hôn, HN=0 nếu thuộc trường hợp chưa kết hôn)

- Biến phụ thuộc được đưa vào phân tích là biến PHINN (việc làm phi nông nghiệp), nhận giá trị bằng 1 nếu người lao động có công việc chính là nghề phi nông nghiệp, bằng 0 nếu lao động làm nghề nông.

- Biến độc lập, ngoài biến TUOI là biến định lượng là dạng chuỗi, các biến định tính do thủ tục đòi hỏi là biến nhị nguyên nên sử dụng biến giả để mã hoá lại các biến. Biến cơ sở (biến chứng) đối với biến trình độ chuyên môn kỹ thuật là Không có chuyên môn kỹ thuật; Biến cơ sở đối với biến tình trạng thu hồi đất là lao

động trong hộ chưa bị thu hồi đất. Biến cơ sở đối với biến giới tính là nam giới. Biến cơ sở đối với biến tình trạng hôn nhân là chưa kết hôn.

Trên cơ sở phân tích và lựa chọn mô hình và các biến, chúng tôi sử dụng phần mềm SPSS để phân tích, xử lý số liệu.

1. Thực trạng việc làm của người lao động tỉnh Khánh Hoà

1.1. Giới tính của người lao động

Có sự khác biệt khá rõ rệt về loại việc làm của nam giới và nữ giới. Nữ giới có tỷ lệ có việc làm phi nông nghiệp

thấp hơn nam giới, tỷ lệ này tương ứng là 52,41% và 60,98% (bảng 2).

Nam giới ít có ràng buộc về gia đình hơn nữ giới và có điều kiện di chuyển cao hơn nên khả năng tham gia việc làm phi nông nghiệp cao hơn.

Một lý do khác có thể giải thích là do nam giới chịu trách nhiệm gánh vác gia đình, sức ép về thu nhập sẽ thúc đẩy họ tham gia việc làm phi nông nghiệp để nâng cao thu nhập.

Bảng 2. Số lượng và cơ cấu lao động nông nghiệp và phi nông nghiệp chia theo giới tính

	Nông nghiệp		Phi nông nghiệp		Chung	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1. Nam	412	39.02	644	60.98	1 056	100,00
2. Nữ	601	47.59	662	52.41	1 263	100,00
Tổng	1 013	43.68	1 306	56.32	2 319	100,00

Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra

1.2. Tình trạng hôn nhân của lao động

Tình trạng hôn nhân có ảnh hưởng khá rõ đến khả năng có việc làm phi nông nghiệp của người lao động. Có 65,56% số lao động chưa kết hôn có

việc làm phi nông nghiệp, trong khi tỷ lệ này ở những người đã có gia đình là 54,62% (bảng 3).

Bảng 3. Số lượng và cơ cấu lao động nông nghiệp và phi nông nghiệp chia theo tình trạng hôn nhân

	Nông nghiệp		Phi nông nghiệp		Chung	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1. Đã kết hôn	889	45.38	1 070	54.62	1 959	100,00
2. Chưa kết hôn	124	34.44	236	65.56	360	100,00
Tổng	1 013	43.68	1 306	56.32	2 319	100,00

Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra

1.3 Trình độ học vấn của lao động

Trào đổi về phương pháp và công cụ nghiên cứu

Trình độ học vấn của người lao động có ảnh hưởng tới khả năng có việc làm phi nông nghiệp của lao động trong hộ. Trình độ học vấn càng cao thì khả năng có việc làm phi nông nghiệp càng lớn (bảng 4). Có trình độ học vấn, người lao động có cơ hội đào tạo nghề và tìm việc làm, thoát ly khỏi nông nghiệp.

Bảng 4. Số lượng và cơ cấu lao động nông nghiệp và phi nông nghiệp chia theo trình độ học vấn

Trình độ học vấn	Nông nghiệp		Phi nông nghiệp		Chung	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1. Chưa tốt nghiệp tiểu học	250	58.82	175	41.18	425	100.00
2. Tốt nghiệp tiểu học	403	50.56	394	49.44	797	100.00
3. Tốt nghiệp THCS	291	43.69	375	56.31	666	100.00
4. Tốt nghiệp THPT	69	16.01	362	83.99	431	100.00
Tổng	1 013	43.68	1 306	56.32	2 319	100.00

Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra

1.4 Trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động

Trình độ chuyên môn kỹ thuật là một trong những yếu tố quyết định người lao động thoát ly khỏi nông nghiệp. Những người có trình độ chuyên môn kỹ thuật đa số làm việc phi nông nghiệp.

Tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật làm việc phi nông

nghiệp rất cao, đối với những người đã qua đào tạo ngắn hạn tỷ lệ này là 91,78%, có bằng nghề dài hạn là 96,67%, từ trung học chuyên nghiệp trở lên cũng rất cao, (trên 95%), tỷ lệ này ở những người không có chuyên môn kỹ thuật thấp hơn nhiều (44,89%) (bảng 5). Như vậy, có thể kết luận yếu tố trình độ chuyên môn kỹ thuật có ảnh hưởng tới khả năng có việc làm phi nông nghiệp của lao động.

Bảng 5. Số lượng và cơ cấu lao động nông nghiệp và phi nông nghiệp chia theo trình độ chuyên môn kỹ thuật

Trình độ chuyên môn kỹ thuật	Nông nghiệp		Phi nông nghiệp		Chung	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1. Không có CMKT	857	55.11	698	44.89	1 555	100,00
2. CNKT không bằng	144	30.19	333	69.81	477	100,00
3. Có chứng chỉ nghề ngắn hạn	6	8.22	67	91.78	73	100,00
4. Có bằng nghề dài hạn	1	3.33	29	96.67	30	100,00
5. Trung học chuyên nghiệp	2	2.27	86	97.73	88	100,00
6. Cao đẳng	2	4.35	44	95.65	46	100,00
7. Đại học trở lên	1	2.00	49	98.00	50	100,00
Tổng	1 013	43.68	1 306	56.32	2 319	100,00

Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra

1.5 Tuổi của người lao động

Người lao động càng lớn tuổi khả năng tham gia việc làm phi nông nghiệp càng giảm đi. Tỷ lệ lao động làm việc phi nông nghiệp cao nhất ở

nhóm tuổi 15-24 (70%) và giảm dần ở nhóm tuổi lớn hơn (bảng 6). Những người trẻ tuổi có điều kiện và cơ hội nâng cao trình độ và thay đổi nghề nghiệp hơn những người lớn tuổi.

Bảng 6. Số lượng và cơ cấu lao động nông nghiệp và phi nông nghiệp chia theo độ tuổi của lao động

Nhóm tuổi	Nông nghiệp		Phi nông nghiệp		Chung	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1. Từ 15-24 tuổi	138	30.26	318	69.74	456	100,00
2. Từ 25-34 tuổi	232	33.62	458	66.38	690	100,00
3. Từ 35-44 tuổi	297	49.01	309	50.99	606	100,00
4. Từ 45-54 tuổi	229	57.39	170	42.61	399	100,00
5. Từ 55 tuổi trở lên	117	69.64	51	30.36	168	100,00
Tổng	1 013	43.68	1 306	56.32	2 319	100,00

Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra

1.6. Tình trạng thu hồi đất của hộ

Những hộ bị thu hồi đất có tỷ lệ lao động có việc làm phi nông nghiệp cao hơn so với lao động trong những hộ chưa bị thu hồi đất (62% so với 54%) (bảng 7). Những người lao động

cư trú ở khu vực có tốc độ đô thị hoá cao sẽ có môi trường thuận lợi để chuyển sang việc làm phi nông nghiệp, đây cũng được coi là yếu tố "kéo" người lao động ra khỏi khu vực nông nghiệp.

Bảng 7. Số lượng và cơ cấu lao động nông nghiệp và phi nông nghiệp chia theo khu vực cư trú của lao động

Khu vực	Nông nghiệp		Phi nông nghiệp		Chung	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1. Chưa bị thu hồi đất	778	45.76	922	54.24	1700	100,00
2. Đã bị thu hồi đất	235	37.96	384	62.04	619	100,00
Tổng	1 013	43.68	1 306	56.32	2 319	100,00

Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra

2. Mô hình hồi qui các yếu tố tác động tới khả năng có việc làm phi nông nghiệp của người lao động

Chúng tôi lựa chọn mô hình logistic để phân tích thực nghiệm các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng có việc làm phi nông nghiệp của người lao động. Phương pháp phân tích này phù hợp với mô hình có biến phụ thuộc là biến giả nhị phân, hơn nữa phương pháp này còn tận dụng được ưu điểm của phương pháp phân tích phân lập, vừa tận dụng được những ưu điểm của phân tích hồi quy tương quan.

Trên cơ sở số liệu điều tra chúng tôi phân tích chọn các nhân tố ảnh

hưởng. Sau khi xem xét tương quan giữa các yếu tố chúng tôi quyết định đưa yếu tố độ tuổi, giới tính, trình độ chuyên môn kỹ thuật, tình trạng hôn nhân, tình trạng thu hồi đất của hộ. Giả sử các yếu tố khác không ảnh hưởng đến xác suất có việc làm phi nông nghiệp, kết quả mô hình cho thấy mức độ ảnh hưởng của các yếu tố trên tới xác suất có việc làm phi nông nghiệp của lao động như sau:

Tất cả các biến đưa ra trong mô hình đều có ý nghĩa thống kê cho thấy các yếu tố có ảnh hưởng đến xác suất có việc làm phi nông nghiệp của lao động (bảng 8).

Bảng 8. Kết quả mô hình ảnh hưởng của các yếu tố thuộc về người lao động và hộ tới xác suất có việc làm phi nông nghiệp

Tên biến	Nhãn biến	Hệ số biến (β) ^(*)	Mức ý nghĩa
TUOI	Tuổi	-0.047***	5.44E-24
CNKTOB	Công nhân kỹ thuật không bằng	1.155***	2.67E-22
CCNNH	Có chứng chỉ nghề ngắn hạn	2.543***	7.69E-09
BNDH	Có bằng nghề dài hạn	3.552***	0.000515
THCN	Trung học chuyên nghiệp	3.953***	4.28E-08
CD	Cao đẳng	3.234***	1E-05
DH	Đại học trở lên	3.990***	8.42E-05
BITHDAT	Lao động trong hộ bị thu hồi đất	0.459***	5.12E-05
GIOITINH	Giới tính	-0.550***	7.62E-09
HN1	Đã kết hôn	-0.580***	0.000292
Hệ số cố định		1.753***	6.61E-20

(*) Ghi chú: Hệ số biến độc lập của vế phải trong phương trình hồi quy mà vế trái là logarit của tỷ lệ có việc làm phi nông nghiệp. ***: mức ý nghĩa 1%

- Yếu tố tuổi của người lao động: hệ số biến TUOI có giá trị âm cho thấy tuổi của người lao động có quan hệ nghịch với khả năng tham gia phi nông nghiệp, điều này chứng tỏ tuổi càng cao thì khả năng chuyển đổi nghề càng kém đi. Tuy nhiên, xét về mức độ tác động thì yếu tố tuổi của người lao động ảnh hưởng không lớn đến khả năng có việc làm phi nông nghiệp. Nếu xác suất có việc làm phi nông nghiệp ban đầu là 40%, khi tăng lên một tuổi và các yếu tố khác không đổi thì xác suất này giảm đi 1,12%, tương ứng với xác suất giả định ban đầu là 50%, 60% và 70% con số này là 1,18%, 1,13% và 1% (bảng 9).

- Các biến liên quan đến trình độ chuyên môn kỹ thuật đều có hệ số dương cho thấy trình độ chuyên môn của người lao động có quan hệ thuận

với khả năng có việc làm phi nông nghiệp, người lao động có chuyên môn kỹ thuật sẽ có xác suất làm việc phi nông nghiệp cao hơn. Về mức độ ảnh hưởng, yếu tố chuyên môn kỹ thuật có tác động rất lớn tới xác suất có việc làm phi nông nghiệp của người lao động. Nếu xác suất có việc làm phi nông nghiệp ban đầu tương ứng là 40%, 50%, 60% và 70% khi người lao động có chuyên môn là công nhân kỹ thuật không bằng, xác suất này thay đổi tương ứng là 68%; 76%; 83% và 88%. Tương tự ở các trình độ cao hơn xác suất có việc làm phi nông nghiệp của người lao động thay đổi rõ rệt (xem bảng 9). Cao nhất ở trình độ đại học trở lên xác suất có việc làm thay đổi tương ứng với mức xác suất ban đầu đã cho ở trên là 97%; 98%; 99% và trên 99%.

Bảng 9. Xác suất ước có việc làm phi nông nghiệp của người LĐ khi một biến độc lập tăng lên một đơn vị và các biến khác cố định với xác suất cho trước

Biến	Hệ số (β)	EXP(β)	Xác suất ước khả năng có việc làm phi nông nghiệp của người lao động khi một biến độc lập tăng lên 1 đơn vị và các biến khác cố định ứng với các mức xác suất ban đầu				
			40%	50%	60%	70%	54%
TUOI	-0.05	0.95	38.88	48.82	58.87	69.00	52.83
CNKTOB	1.15	3.17	67.90	76.04	82.64	88.10	78.83
CCNNH	2.54	12.71	89.45	92.71	95.02	96.74	93.72
BNDH	3.55	34.90	95.88	97.21	98.13	98.79	97.62
THCN	3.95	52.08	97.20	98.12	98.74	99.18	98.39
CD	3.23	25.39	94.42	96.21	97.44	98.34	96.75
DH	3.99	54.03	97.30	98.18	98.78	99.21	98.45
BITHDAT	0.46	1.58	51.34	61.28	70.36	78.69	65.01
GIOITINH	-0.55	0.58	27.77	36.58	46.39	57.37	40.37
HN1	-0.58	0.56	27.18	35.89	45.64	56.64	39.65

Nguồn: Tính toán của tác giả từ kết quả chạy mô hình

- Yếu tố tình trạng thu hồi đất của hộ cũng có tác động khá rõ rệt tới xác suất có việc làm phi nông nghiệp của người lao động. Khi diện tích đất nông nghiệp bị thu hẹp người lao động có xu hướng chuyển sang làm phi nông nghiệp, yếu tố này mang ý nghĩa “đẩy” người lao động ra khỏi khu vực nông nghiệp. Với mức xác suất có việc làm phi nông nghiệp ban đầu là 40%; 50%; 60% và 70% khi người lao động nằm trong hộ đã bị thu hồi đất xác suất này tăng khoảng 10%, các tương ứng là 51%; 61%; 70% và 79%.

- Yếu tố giới tính và tình trạng hôn nhân của người lao động cũng có ảnh hưởng khá rõ tới xác suất có việc làm phi nông nghiệp. Nếu người lao động là nữ giới và đã kết hôn thì khả năng tham gia việc làm phi nông nghiệp thấp hơn so với người lao động là nam giới và chưa kết hôn (xem bảng 9).

Như vậy, có thể thấy các yếu tố về nhân khẩu học như giới tính, độ tuổi, tình trạng hôn nhân có ảnh hưởng khách quan đến khả năng chuyển đổi

việc làm phi nông nghiệp của người lao động. Ngoài ra, các yếu tố khác đặc biệt là về trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động có tác động khá mạnh và mang tính chủ quan tới khả năng chuyển đổi việc làm của người lao động. Một lần nữa có thể khẳng định đào tạo nghề cho người lao động cùng với quá trình CNH-HĐH là giải pháp hữu hiệu nhất nhằm chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp, nông thôn.

Tài liệu tham khảo:

1. Reardon (1997), *Using Evidence of Household income diversification to inform study of rural nonfarm labour market in Africa*, World Development, 25 (5): 735-747.
2. Trung tâm Nghiên cứu Dân số- Lao động – Việc làm (2006). Số liệu điều tra đề tài “Giải pháp giải quyết việc làm cho lao động thuộc diện thu hồi đất phục vụ CNH-HĐH tỉnh Khánh Hoà”.



**PHƯƠNG PHÁP XÁC ĐỊNH
MỨC TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU THEO VÙNG TẠI VIỆT NAM**

*CN. Trần Ngọc Trường
Phòng nghiên cứu Quan hệ lao động*

Tóm tắt

Nghiên cứu này đề xuất phương pháp và phương án phân vùng tiền lương tối thiểu nhằm cung cấp cơ sở phương pháp luận và phương pháp cho Đề án cải cách tiền lương.

Trên cơ sở xây dựng cơ sở lý luận phân vùng tiền lương tối thiểu; trình bày kinh nghiệm quốc tế trong việc phân vùng và xác định mức tiền lương tối thiểu từng vùng, nghiên cứu đề xuất hệ thống 8 chỉ tiêu sử dụng để phân vùng. Kết quả có 4 vùng, với hệ số chênh lệch giữa vùng cao nhất và thấp nhất là 1,6 và 1,4.

I. CƠ SỞ LÝ LUẬN PHÂN VÙNG TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU

1. Tình hình thực tiễn về qui định tiền lương tối thiểu theo vùng ở Việt Nam:

Điều 56 của Bộ luật Lao động quy định “Chính phủ công bố mức lương tối thiểu chung, mức lương tối thiểu vùng và mức lương tối thiểu ngành... khi chỉ số giá sinh hoạt tăng lên làm cho tiền lương thực tế của người lao động giảm sút thì Chính phủ điều chỉnh mức lương tối thiểu để bảo đảm tiền lương thực tế”.

- Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31/12/2002, Nghị định số

203/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 quy định mức lương tối thiểu được điều chỉnh tùy thuộc vào mức tăng trưởng kinh tế, chỉ số giá sinh hoạt và cung cầu lao động.

Tuy nhiên, cho đến nay, việc phân vùng và xác định mức lương tối thiểu theo vùng vẫn còn nhiều bất cập, vẫn tồn tại những quy định khác nhau giữa các loại hình doanh nghiệp. Trên thực tế, việc phân định vùng và quy định các mức lương tối thiểu vùng chỉ thực sự tồn tại đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Cụ thể:

- Đối với khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài: Mức lương tối thiểu được xác định từ năm 1990, tuy nhiên, kể từ lần điều chỉnh năm 1992, việc xác định vùng mới bắt đầu được hình thành với 2 vùng là Hà nội, Thành phố HCM, một số khu công nghiệp và các khu vực còn lại (với các mức lương tương ứng là 35\$ và 30\$). Sau nhiều lần điều chỉnh, hiện nay, tiền lương tối thiểu trong doanh nghiệp FDI được xác định là 3 vùng:

+ Vùng 1: Nội thành Hà Nội, nội thành thành phố Hồ Chí Minh với mức 870.000^d.

+ Vùng 2: Ngoại thành Hà nội; ngoại thành Hồ Chí Minh; nội thành Hải Phòng; thành phố Hạ Long; thành phố Biên Hòa; thành phố Vũng Tàu; Thị xã Thủ Dầu Một, Thuận An, Dĩ An, Bùn Cát, Tân Uyên thuộc tỉnh Bình Dương với mức 790.000^d.

+ Vùng 3: bao gồm các địa phương còn lại với mức 710.000^d.

- Đối với khu vực doanh nghiệp Nhà nước: Việc xác định vùng và các mức lương vùng không thực sự rõ ràng. Cho đến nay, chính phủ vẫn quy định hệ số cho 3 vùng tương ứng là 0.1, 0.2 và 0.3. Tuy nhiên, các doanh nghiệp Nhà nước ở từng vùng muốn áp dụng hệ số này phải đảm bảo một số yêu cầu nhất định về kết quả sản xuất kinh doanh. Hệ số này chỉ mang tính chất khuyến khích đối với các doanh nghiệp hoạt động hiệu quả, chưa thể xem đó như là quy định tiền lương vùng.

- Đối với doanh nghiệp tư nhân: Vẫn chưa có sự phân biệt vùng lương tối thiểu.

2. Ý nghĩa các chỉ tiêu phân biệt vùng

Ở Việt Nam, mục tiêu đặt ra đối với lương tối thiểu vùng là đáp ứng sự khác biệt về mặt không gian của các yếu tố chi phối tiền lương tối thiểu chung, nhấn mạnh yếu tố đặc thù của từng vùng cũng như chiến lược

phát triển trong từng vùng. Việc quy định mức lương tối thiểu theo vùng nhằm:

a) Đảm bảo nhu cầu tối thiểu của người lao động ở các địa phương khác nhau là tương đương nhau.

Theo khuyến nghị của Viện Dinh dưỡng Việt Nam, mức nhu cầu dinh dưỡng tối thiểu cho một lao động giản đơn là 2300Kcal/ngày. Như vậy, mức tiền lương tối thiểu quy định phải là mức có thể đảm bảo cho người lao động chi trả đủ cho rổ hàng hóa tương đương với mức dinh dưỡng trên, các chi phí phi lương thực thực phẩm liên quan và chi phí nuôi con.

Tuy nhiên, tại các địa phương khác nhau, chi phí đảm bảo nhu cầu tối thiểu trên lại phụ thuộc vào hai yếu tố: sự khác nhau về giá cả hàng hoá dịch vụ và thói quen tiêu dùng của người lao động.

- Giá cả hàng hoá, dịch vụ tại các vùng:

Trong nền kinh tế thị trường, giá cả hàng hoá dịch vụ tuân theo quy luật cung cầu của vùng, địa phương đó. Tại cùng 1 thời điểm, ở các địa phương khác nhau luôn có các mức giá khác nhau. Đặc biệt là giữa nông thôn, thành thị, giữa các thành phố lớn với các tỉnh khác. Vì vậy, một trong những mục tiêu của việc qui định tiền lương tối thiểu theo vùng là đảm bảo sức mua của tiền lương tối thiểu trong điều kiện các mức giá khác nhau cho cùng 1 loại hàng hóa này.

- **Thói quen tiêu dùng của người lao động ở các vùng:** Do các điều kiện tự nhiên, kinh tế, xã hội như khoảng cách xa trung tâm, năng lực giao thông, truyền thông hay các yếu tố kém lợi thế về lịch sử phát triển, văn hoá, dân tộc của từng vùng có thể dẫn tới số lượng hàng hoá dịch vụ để đảm bảo nhu cầu thiết yếu của mỗi vùng là khác nhau.

Đối với các địa phương có khó khăn về điều kiện tự nhiên, kinh tế, nhu cầu thiết yếu có xu hướng tập trung vào các mặt hàng lương thực thực phẩm, nhu cầu phi lương thực thực phẩm thường ít được quan tâm hơn, chủ yếu là các nhu cầu cơ bản như điện, nước, đi lại, nhà ở... Trong khi đó, đối với những địa phương có điều kiện tự nhiên, địa lý thuận lợi hơn hay kinh tế xã hội phát triển hơn, nhu cầu thiết yếu của người lao động có xu hướng cân bằng hơn giữa lương thực, thực phẩm và phi lương thực thực phẩm. Ngoài ra, nhu cầu về phi lương thực thực phẩm có thể tăng ở một số khoản mục như giáo dục, y tế....

b) Phù hợp với mức độ phát triển thị trường lao động của từng địa phương

Để đánh giá toàn diện sự phát triển của thị trường lao động, ILO đưa ra 20 chỉ tiêu. Tuy nhiên, đối với lĩnh vực tiền lương tối thiểu, các chỉ tiêu xem xét là

những chỉ tiêu về thị trường lao động có liên quan tới sự phát triển của địa phương.

- Tỷ lệ người lao động có việc làm trên tổng dân số của địa phương;

- Tình trạng việc làm của từng địa phương: được xem xét dưới **tỷ lệ người làm công ăn lương trên lực lượng lao động**;

- **Tiền lương bình quân của người lao động** làm việc trong các doanh nghiệp trong từng địa phương do điều chỉnh tiền lương tối thiểu cần đảm bảo tốc độ tăng tiền lương bình quân và tăng năng suất lao động, đối với mỗi địa phương có mức tiền lương bình quân khác nhau.

c) Phù hợp với chiến lược xóa đói giảm nghèo của từng địa phương:

Hiện nay, chuẩn nghèo được xác định là mức chi phí đảm bảo mức sống tối thiểu cho 1 người dân. Trong khi đó, mức lương tối thiểu được xác định trên cơ sở nhu cầu tiêu dùng tối thiểu của người lao động, bao gồm chi phí nuôi sống bản thân và chi phí nuôi con. Vì vậy, với các địa phương có mức chuẩn nghèo khác nhau có thể xây dựng các mức lương tối thiểu khác nhau **dựa trên nguyên tắc mức lương tối thiểu phải cao hơn chuẩn nghèo**.

d) Hỗ trợ điều tiết nền kinh tế

Đối với các quốc gia đang phát triển, song song với việc xác định các

ngành kinh tế trọng điểm và các ngành kinh tế mũi nhọn, việc quy hoạch vùng kinh tế trọng điểm, các thành phố vệ tinh là một mục tiêu đặc biệt quan trọng, có tính chất quyết định trong tiến trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Vì vậy, việc xây dựng các mức lương tối thiểu phù hợp với điều kiện của từng vùng tạo ra những tác động nhất định đối với thị trường lao động của vùng.

- **Nâng cao chất lượng thị trường lao động với các địa phương phát triển:** Việc quy định mức lương tối thiểu cao hơn đối với những vùng phát triển hơn dẫn tới tăng tính cạnh tranh về việc làm, thu hút lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật để nâng cao năng suất lao động.

- **Tạo ra nhiều việc làm hơn, thúc đẩy tăng trưởng với các địa phương kém phát triển:** Với mức lương tối thiểu thấp hơn, các địa phương này có cơ hội thu hút vốn đầu tư, tạo ra nhiều việc làm hơn, thúc đẩy quá trình chuyển dịch cơ cấu ngành, từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ.

3. Kinh nghiệm nước ngoài trong việc xác định và quản lý tiền lương tối thiểu theo vùng

Hiện nay, theo ILO, trên thế giới có khoảng trên 90% số nước có quy định mức lương tối thiểu dưới nhiều hình thức. Mức lương tối thiểu thường được ấn định

bởi chính phủ hoặc thông qua quan hệ ba bên (đại diện chính phủ, đại diện chủ sử dụng lao động và đại diện người lao động) hoặc một cách ít phổ biến hơn là thông qua đàm phán thoả ước tập thể.

Một số nhận định về chính sách tiền lương tối thiểu theo vùng của các quốc gia.

- Cơ quan, tổ chức phụ trách xác định mức lương vùng:

+ Mức lương tối thiểu vùng của các quốc gia thường được ban hành bởi chính quyền địa phương dựa trên đề xuất của một đơn vị chuyên trách, thường là Ủy ban tiền lương tối thiểu (Canada, Trung Quốc, Ấn Độ, Indonexia, Pakistan, Liên bang Nga, Mỹ).

+ Một số nước xác định mức lương tối thiểu thông qua quan hệ ba bên như Mexico, Panama hay Philippines.

+ Phạm vi xác định mức lương tối thiểu vùng khá đa dạng, có thể là một mức lương chung cho tất cả các ngành, nghề, loại hình kinh tế trên địa bàn hoặc cũng có thể là một vài lĩnh vực đơn lẻ. Tuy nhiên, căn cứ để đưa ra mức lương tối thiểu vùng chủ yếu là do sự khác nhau về chi phí sinh hoạt tối thiểu khác nhau cũng như là mức độ phát triển kinh tế - xã hội của các vùng. Vì vậy, vùng lương tối thiểu của các quốc gia

thường có tính rời rạc, không phụ thuộc vào địa lý. *Ngoài ra, đơn vị địa lý thấp nhất để xác định vùng quy định lương tối thiểu của các quốc gia thường là tỉnh, thành phố hoặc bang. Không có quốc gia nào xác định đơn vị địa lý thấp hơn mức này như thành thị nông thôn của từng tỉnh hay huyện.*

- Căn cứ để xác định mức lương vùng:

+ Chi phí đủ sống của người lao động tại các vùng.

+ Khả năng đáp ứng của nền kinh tế: thường được căn cứ thông qua việc xác định ảnh hưởng của việc tăng lương tối thiểu đến sự ổn định của thị trường lao động, sự ổn định hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

+ Ngoài ra, ở một số nước, việc xác định lương vùng hoàn toàn dựa trên cơ sở quan hệ ba bên về tiền lương, mức tiền lương ở những nơi này được xác định phụ thuộc vào “sức mạnh” đàm phán của công đoàn.

Kết luận rút ra cho Việt Nam: *nên qui định mức lương tối thiểu theo vùng để đảm bảo tiền lương tối thiểu thực tế của người lao động (do chi phí sinh hoạt vùng có sự khác biệt do thói quen tiêu dùng, giá cả sinh hoạt..). và việc qui định mức lương tối thiểu vùng nên do nhà nước qui định, có tham khảo ý kiến của*

Hội đồng tiền lương vùng (nếu có) và do sự chênh lệch rõ rệt về mức sống giữa các vùng, nên *chỉ tiêu chủ yếu sử dụng để xác định hệ số vùng sẽ phản ánh sự chênh lệch về chi phí mua “rổ hàng hóa” tại vùng đó.*

II. PHƯƠNG PHÁP PHÂN VÙNG QUY ĐỊNH MỨC TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU

Dựa trên ý nghĩa của việc phân vùng lương tối thiểu, có thể thấy rằng, không có một chỉ tiêu thống kê độc lập nào có thể xác định được trực tiếp phân vùng. *Dựa trên nguyên tắc các địa phương trong cùng một vùng phải có tính tương đồng cao và các địa phương ở các vùng khác nhau là phải có sự khác biệt.* Như vậy, vấn đề đặt ra đối với việc phân vùng là cần phải (i) xác định các chỉ tiêu có tính đại diện, có khả năng mô tả được sự phát triển của từng địa phương. (ii) Tổng hợp các chỉ tiêu này để đưa ra một chỉ tiêu đại diện chung, từ đó tìm ra các địa phương có tính tương đồng.

Với mục tiêu như vậy, việc phân vùng có thể được ứng dụng bởi *phương pháp phân tích yếu tố do Charles Spearman đề xuất.* Phương pháp này cho phép tính toán, tổng hợp các chỉ tiêu nhằm mô tả yếu tố cần quan sát một cách cụ thể.

Dựa trên phương pháp phân tích yếu tố, phương pháp “phân vùng quy định tiền lương tối thiểu” được thực hiện qua các bước như sau:

- Xác định đơn vị phân tích.
- Lựa chọn các chỉ tiêu tính toán.
- Chuẩn hóa các chỉ tiêu.
- Tính toán chỉ tiêu tổng hợp, phân lớp chỉ tiêu tổng hợp và xác định vùng.

1. Đơn vị phân tích:

1.1. Nguyên tắc xác định đơn vị phân tích (đơn vị cấu thành vùng):

Đơn vị phân tích cần được xác định (i) đảm bảo tính tương đồng giữa các đơn vị, có khả năng phân biệt ranh giới giữa các đơn vị về địa lý; (ii) đảm bảo khả năng tính toán các chỉ tiêu thống kê một cách chính xác, không trùng lặp để có thể đưa ra những so sánh hiệu quả.

Mục tiêu của việc phân vùng quy định tiền lương tối thiểu của Việt Nam là để tìm ra những địa phương có sự phát triển tương đồng. Vì vậy, vùng tiền lương tối thiểu không đồng nhất với các vùng lãnh thổ. Các địa phương xa nhau nhưng có trình độ phát triển tương đồng có thể đưa vào một vùng.

1.2. Lựa chọn đơn vị phân tích:

Việc xác định đơn vị phân tích (đơn vị cấu thành) nên ở cấp nào? Cấp tỉnh, huyện hay cấp xã? Có cần quan tâm tới sự phân biệt thành thị nông thôn hay không?.

a) Đối với cấp huyện hoặc các cấp thấp hơn: Việc xác định vùng trên cơ sở đơn vị hành chính này sẽ không đảm bảo được cả hai nguyên tắc trên. Thứ nhất, khả năng phân biệt ranh giới địa lý sẽ không đảm bảo, do một doanh nghiệp có thể có nhiều cơ sở trên các huyện khác nhau. Thứ 2, không có khả năng thu thập các chỉ tiêu thống kê quan trọng như năng suất lao động, GDP bình quân, chỉ số giá.... Vì vậy, các kết quả tính toán ở cấp này sẽ không đủ độ tin cậy.

b) Đối với cấp thành thị, nông thôn của từng tỉnh:

Dựa trên bộ số liệu điều tra mức sống dân cư năm 2004 và bằng phương pháp phân tích hồi quy để tìm ra dấu hiệu khác biệt về tiền lương giữa người lao động làm công ăn lương trong khu vực chính thức giữa thành thị và nông thôn như sau:

- Chỉ có 15/ 64 tỉnh có sự khác biệt về tiền lương giữa thành thị và nông thôn. Trong đó, chỉ có ba thành phố lớn là

Hải Phòng, Quảng Ninh và Thành phố Hồ Chí Minh.

- Có 5 tỉnh kết quả chỉ ra rằng những người lao động ở thành thị có mức lương thấp hơn ở nông thôn là Cao Bằng, Quảng Bình, Ninh Thuận, Tiền Giang, Trà Vinh.

- Phương sai của các hệ số là khá lớn, vì vậy, mặc dù có sự chênh lệch giữa thành thị nông thôn, song sự chênh lệch này là chưa thực sự rõ ràng.

Ngoài ra, ở cấp đơn vị này, khả năng thu thập số liệu thống kê cũng rất hạn chế (một số chỉ tiêu sẽ không thu thập được như GDP bình quân đầu người, Năng suất lao động, Doanh thu bình quân doanh nghiệp).

Như vậy, có thể thấy rằng trong khu vực kết cấu, không có dấu hiệu rõ ràng cho thấy có sự chênh lệch tiền lương của người lao động giữa thành thị và nông thôn. Vì vậy, việc quy định các mức tiền lương tối thiểu theo thành thị và nông thôn là không cần thiết trong

giai đoạn này. (Xem chi tiết tại Biểu 2: ảnh hưởng của yếu tố thành thị – nông thôn tới tiền lương của người lao động).

c) Đối với cấp tỉnh:

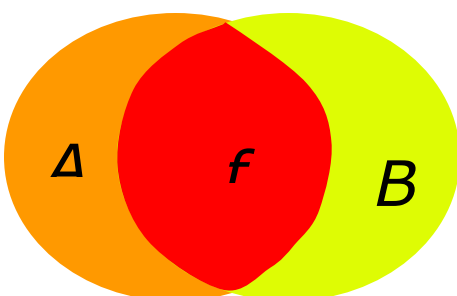
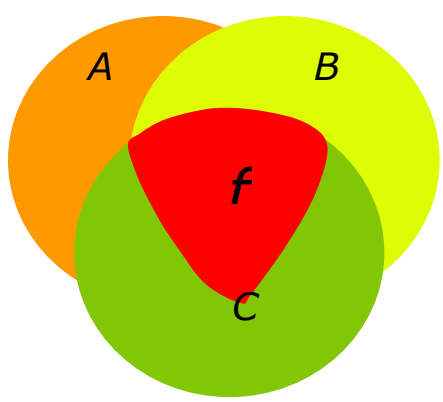
- Đây là cấp đơn vị có thể đảm bảo cả hai nguyên tắc trên: đảm bảo tính tương đồng và có khả năng phân biệt ranh giới; đảm bảo việc thu thập, theo dõi các chỉ tiêu thống kê một cách chính xác như chỉ số GDP, chỉ số giá so sánh, mức tiền lương bình quân.

Vì vậy, trong giai đoạn này, việc xác định vùng tiền lương tối thiểu dựa trên cơ sở các tỉnh là hợp lý.

2. Các chỉ số đưa vào tính toán

Theo lý thuyết về phân tích nhân tố, các chỉ số đưa vào nghiên cứu phải đảm bảo có “liên quan chặt” tới yếu tố cần quan sát. Có thể mô tả bằng hình học như sau:

Hình 1: Phương pháp phân tích nhân tố mô tả dưới dạng hình học

Trường hợp quan sát yếu tố tổng hợp thông qua 2 yếu tố thành phần	Trường hợp quan sát yếu tố tổng hợp thông qua ba yếu tố thành phần
<div style="text-align: center;">  </div> <p>f là yếu tố chiết xuất được từ A và B thông qua mối tương quan giữa hai yếu tố này</p>	<div style="text-align: center;">  </div> <p>f là yếu tố chung chiết xuất được từ các yếu tố thành phần A, B, C thông qua mối tương quan chung giữa ba yếu tố này.</p>

Để đảm bảo chỉ tiêu tổng hợp phản ánh được đầy đủ yếu tố cần quan sát, các chỉ tiêu đưa vào tính toán cần đảm bảo các yêu cầu sau:

- Các chỉ tiêu đưa vào nghiên cứu phải đảm bảo tính đầy đủ, phản ánh được mọi mặt của yếu tố cần quan sát.

- Mức độ tương quan giữa các chỉ tiêu càng lớn, yếu tố chiết xuất chung càng phản ánh cụ thể được yếu tố cần quan sát.

Ngoài ra, các chỉ tiêu đưa vào nghiên cứu được xem như sự mô tả các khía cạnh của yếu tố cần quan sát, vì

vậy, trong phương pháp phân tích yếu tố, việc sử dụng quyền số cho từng chỉ tiêu là không cần thiết.

Như vậy, để xác định vùng lương tối thiểu, các chỉ tiêu đưa vào tính toán phải đảm bảo phản ánh được mức độ phát triển của từng địa phương cũng như mức độ phát triển của thị trường lao động, đặc biệt là trong lĩnh vực tiền lương.

Với nguồn số liệu có thể thu thập được và dựa trên căn cứ xác định vùng lương tối thiểu, chuyên đề đưa ra 8 chỉ tiêu như sau:

a. Chỉ số giá so sánh, CPI vùng: chỉ tiêu này phản ánh sự khác biệt về giá cả theo vùng so với chỉ số giá trung bình toàn quốc (CPI chung).

b. GDP bình quân đầu người: đây là chỉ tiêu phản ánh trình độ phát triển kinh tế của từng địa phương.

c. Tỷ lệ hộ nghèo: Phản ánh kết quả phát triển kinh tế và chênh lệch giữa các nhóm dân cư của địa phương, được xác định bằng tỷ lệ hộ nghèo của từng địa phương.

d. Chỉ tiêu bình quân đầu người: Mức tiêu dùng các loại hàng hóa bình quân đầu người theo địa phương.

e. Tiền lương bình quân: Tiền lương bình quân một lao động làm việc trong các loại hình doanh nghiệp theo địa phương – Phản ánh sự chênh lệch về năng suất lao động, hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

f. Doanh thu bình quân một doanh nghiệp: Phản ánh quy mô của các doanh nghiệp theo địa phương.

g. Tỷ lệ lao động làm công ăn lương: Phản ánh trình độ phát triển thị trường lao động. Chỉ tiêu này được xác định bằng tỷ lệ phần trăm số người lao động làm công ăn lương trong tổng lực lượng lao động theo địa phương.

h. Năng suất lao động: là giá trị gia tăng bình quân 1 lao động một năm theo địa phương.

3. Chuẩn hóa các chỉ tiêu:

Các số liệu thống kê này chỉ là số liệu thô và nếu chỉ dựa trên số liệu đầu vào này, chúng ta không thể đưa ra được các phép so sánh để có thể phân lớp các quan sát. Cụ thể, chỉ tiêu chỉ số giá, tỷ lệ lao động, tỷ lệ hộ nghèo được đo bằng đơn vị tương đối là phần trăm sẽ không thể so sánh với các chỉ tiêu được đo bằng đơn vị tuyệt đối như năng suất lao động, doanh thu bình quân, tiền lương bình quân, GDP bình quân đầu người...

Như vậy, do đơn vị khác nhau, độ biến thiên và giá trị trung bình rất khác nhau, nếu sử dụng số liệu này kết quả tính toán sẽ chịu ảnh hưởng rất lớn từ các chỉ tiêu có đơn vị đo lớn. Vì vậy, để đảm bảo khả năng so sánh đồng nhất, các chỉ tiêu trên cần đưa về cùng một đơn vị thông qua việc chuyển đổi thành dạng chuẩn hóa, không thứ nguyên với giá trị trung bình bằng 0, phương sai bằng 1 (phân phối chuẩn hóa $N(0,1)$).

4. Tính toán chỉ tiêu tổng hợp:

Phương pháp phân tích yếu tố sẽ sử dụng ma trận số liệu chuẩn hóa làm số liệu đầu vào để chiết xuất ra chỉ tiêu tổng hợp. Thông qua chỉ tiêu này, có thể so sánh và tìm ra được các tỉnh khác biệt nhau cũng như các tỉnh có các đặc điểm tương đồng.

III. PHƯƠNG ÁN PHÂN VÙNG TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU

1. Mô tả số liệu

Số liệu sử dụng để tính toán được thu thập từ hai nguồn chủ yếu: số liệu thống kê hàng năm của Tổng cục Thống kê và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Biểu 2: Nguồn số liệu sử dụng cho phân tích

STT	Chỉ tiêu	Đơn vị	Năm thống kê	Nguồn số liệu
1.	Chỉ số giá cả so sánh	%	2005	Tổng cục thống kê
2.	GDP bình quân đầu người	Tr.đ/người/năm	2005	Tổng cục thống kê
3.	Tỉ lệ hộ nghèo	%	2005	KQ rà soát hộ nghèo - Bộ LĐTBXH
4.	Chỉ tiêu bình quân đầu người	Nghìnđ/người/tháng	2004	Điều tra VHLSS – TCTK
5.	Tiền lương bình quân lao động	Nghìnđ/người/tháng	2004	Tổng điều tra DN – TCTK
6.	Doanh thu bình quân doanh nghiệp	Tr.đ/dn	2004	Tổng điều tra DN – TCTK
7.	Tỉ lệ lao động làm công ăn lương	%	2005	Điều tra LĐVL–Bộ LĐTBXH
8.	Năng suất lao động	Tr.đ/ld/năm	2004	Tổng điều tra DN – TCTK

Nhìn chung, các chỉ tiêu xem xét trong chuyên đề tương đối đồng nhất. Các tỉnh có các ngành công nghiệp phát triển, các chỉ tiêu như tiền lương bình quân/lao động, chỉ tiêu bình quân đầu người, GDP bình quân đầu người, chỉ số giá, doanh thu bình quân một doanh nghiệp có xu hướng cao và tỉ lệ hộ nghèo thấp.

Tuy nhiên, ở các chỉ tiêu cụ thể, vẫn có những xu hướng riêng như:

- Chỉ số giá tiêu dùng không chỉ có xu hướng cao ở các thành phố lớn, phát

triển mà còn xuất hiện ở các tỉnh miền núi, cơ sở hạ tầng thấp kém.

- Ở một số tỉnh có các ngành công nghiệp mũi nhọn của quốc gia như Vũng Tàu (ngành dầu mỏ), Quảng Ninh (ngành than), các chỉ tiêu tiền lương bình quân, GDP bình quân đầu người có khoảng cách rất xa so với các tỉnh khác. Ngoài ra, chỉ tiêu tiền lương bình quân tương đối cao tại một số tỉnh không thực sự phát triển nhưng do số lượng doanh nghiệp ít, tập trung chủ yếu là loại hình doanh nghiệp nhà nước (Bình Phước, Lào Cai, Điện Biên, Kon Tum).

Biểu 3: Giá trị của các chỉ tiêu thống kê theo tỉnh

STT	Mã tỉnh	Tỉnh	CPI ² (%)	GDPbq (tr.đ/ người)	Tỉ lệ hộ nghèo (%)	TL bq (nghìn đ/tháng)	Chi tiêu bq (nghìn đ/năm)	Tỉ lệ LĐ (%)	Dthubq/ DN (tr.đ/dn)	NSLD (tr.đ/lđ/ nam)
1	101	Hà nội	109.5	20.6	4.3	1603	12309.1	54.7	20488	71.5
2	103	Hải phòng	101.3	11.6	10.3	1305	6326.1	25.4	20244	49.9
3	104	Vĩnh Phúc	94.5	8.2	12.6	1224	3915.1	8.6	24021	108.8
4	105	Hà Tây	94.9	5.9	15.5	1072	4015.5	12.4	11658	37.9
5	106	Bắc Ninh	93.8	8.1	15.2	886	5194.1	20.2	8850	38.6
6	107	Hải Dương	89.1	8.0	17.9	985	4663.6	11.3	11136	45.4
7	109	Hng Yên	86.6	7.3	13.1	972	3855.2	13.3	20925	41.8
8	111	Hà nam	88.6	5.1	14.2	963	3567.8	9.2	8730	52.9
9	113	Nam định	90.2	5.1	13.4	874	4064.0	11.6	9152	25.5
10	115	Thái Bình	89.3	5.9	17.5	617	4007.8	12.6	6789	18.8
11	117	Ninh bình	92.3	5.2	19.5	894	4030.9	13.8	6498	25.3
12	201	Hà Giang	97.4	3.1	54.7	925	2794.2	5.9	4480	19.3
13	203	Cao Bằng	95.9	4.8	42.0	998	3757.8	6.8	6426	23.1
14	205	Lào Cai	103.2	4.9	43.0	1317	3312.1	9.0	5658	31.1
15	207	Bắc Kạn	95.6	3.5	44.4	802	3056.3	5.7	2250	18.4
16	209	Lạng Sơn	96.6	5.8	28.3	924	3706.0	5.2	6960	38.7
17	211	Tuyên quang	98.6	4.6	35.4	1026	3375.4	5.3	5076	25.1
18	213	Yên Bái	97.8	4.3	34.8	861	3512.5	7.2	5940	22.2
19	215	Thái Nguyên	102.0	5.6	24.7	1303	4353.8	10.2	18172	34.3
20	217	Phú Thọ	92.9	5.0	23.5	1030	3528.3	12.0	11524	36.0
21	221	Bắc Giang	96.6	4.7	31.6	898	3876.9	5.1	5775	22.5
22	225	Quảng Ninh	109.6	11.6	10.6	2144	6598.3	25.0	29718	74.7
23	301	Lai Châu	107.3	3.4	63.6	838	2152.4	3.9	2516	20.5
24	302	Điện Biên	107.3	4.3	44.8	1302	2509.3	6.3	5537	37.0
25	303	Sơn La	102.7	4.2	38.7	1049	3080.6	4.0	5886	27.6
26	305	Hoà Bình	97.6	4.2	30.5	897	3097.9	6.6	4692	22.4
27	401	Thanh Hoá	92.4	5.1	35.7	1116	3306.2	7.5	11792	45.0
28	403	Nghệ An	95.1	5.6	22.2	943	3347.6	7.1	10584	41.1
29	405	Hà Tĩnh	96.8	4.7	40.6	877	3426.8	5.9	5840	31.1

² Ghi chú: Đối với chỉ tiêu chỉ số giá, do 3 tỉnh mới tách là Điện Biên, Đắk Nông, Hậu giang không đủ số liệu cơ bản nên không có chỉ số giá. Vì vậy, chỉ số giá của các tỉnh này được sử dụng trong phân tích là chỉ số giá của 3 tỉnh cũ Đắk Lắk và Cần Thơ.

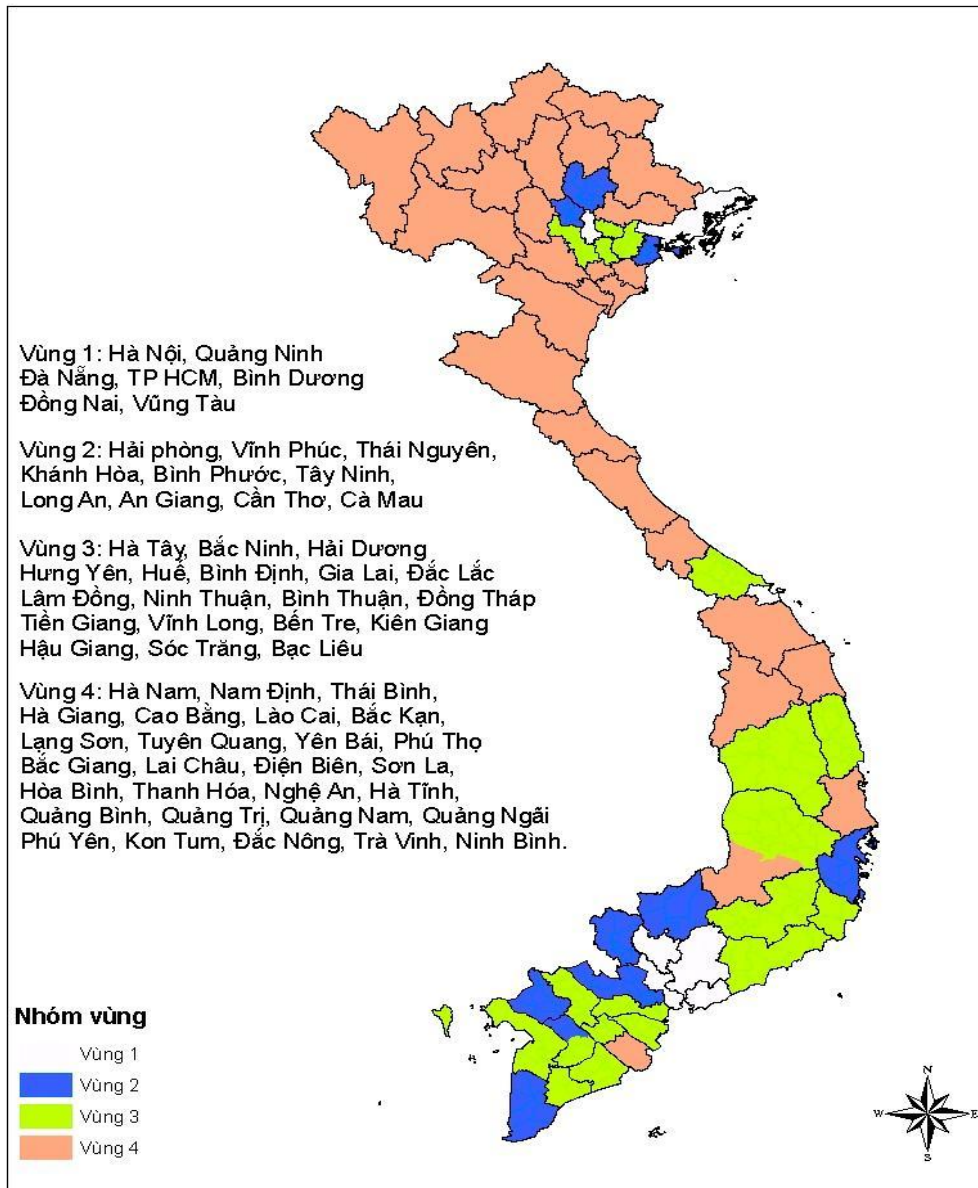
Kết quả nghiên cứu

30	407	Quảng Bình	100.3	5.4	32.4	882	3372.6	10.3	6480	34.2
31	409	Quảng Trị	96.6	5.2	29.5	1023	3303.8	10.1	6435	32.5
32	411	Huế	103.5	6.1	21.2	1093	4340.5	10.7	7462	45.9
33	501	Đà Nẵng	102.9	15.1	14.8	1241	8721.5	36.2	19215	43.6
34	503	Quảng Nam	94.0	6.0	32.5	1034	3507.6	7.2	8883	34.4
35	505	Quảng Ngãi	95.7	5.2	31.9	886	3683.2	6.3	6708	36.4
36	507	Bình Định	99.0	6.4	15.9	1145	4456.5	14.6	13090	28.4
37	509	Phú Yên	92.7	5.9	15.9	701	3932.3	8.8	9512	31.2
38	511	Khánh Hoà	107.4	12.2	15.2	1299	5553.9	18.7	15176	52.5
39	601	Kon tum	97.4	4.6	37.8	1200	3683.8	11.9	7038	24.1
40	603	Gia Lai	105.3	5.2	29.8	1071	3686.0	10.9	14499	43.2
41	605	Đắc Lắc	107.7	4.8	23.7	959	3480.8	7.9	18428	38.1
42	606	Đắc Nông	107.7	6.1	33.7	860	3803.9	4.3	8401	49.8
43	607	Lâm đồng	105.3	5.8	21.5	1152	4873.7	7.7	7491	40.9
44	701	TP HCM	123.7	28.8	0.1	1797	13604.2	57.5	19095	74.6
45	705	Ninh Thuận	100.7	4.6	22.9	1154	4249.0	8.7	8480	37.6
46	707	Bình Phước	97.2	5.2	11.2	1741	5866.1	11.6	14700	47.9
47	709	Tây Ninh	102.8	9.8	6.9	1389	4657.5	11.7	14579	59.9
48	711	Bình Dương	105.7	17.4	2.9	1449	6912.1	85.2	33252	48.7
49	713	Đồng Nai	110.2	13.7	7.9	1577	6269.1	32.1	43684	72.9
50	715	Bình Thuận	98.3	6.7	12.3	976	5627.0	8.2	9492	40.4
51	717	Vũng Tàu	116.7	117.7	10.2	2491	6734.6	22.8	90580	1049.2
52	801	Long An	104.9	8.3	12.5	1232	4777.0	10.1	12470	45.9
53	803	Đồng Tháp	97.7	5.8	13.0	1249	4572.3	7.0	13948	91.2
54	805	An Giang	105.9	8.6	10.7	1180	4674.3	7.5	16554	75.0
55	807	Tiền giang	104.6	7.4	20.6	944	4875.6	6.8	9454	52.9
56	809	Vĩnh Long	102.5	7.6	9.8	1014	4451.5	7.6	8036	63.6
57	811	Bến Tre	99.4	7.4	16.6	1002	4370.5	4.7	6540	72.6
58	813	Kiên Giang	102.3	9.8	14.1	1341	4421.5	6.5	7602	86.2
59	815	Cần Thơ	106.9	11.9	10.5	1185	5902.0	11.8	18430	61.1
60	816	Hậu giang	106.9	6.7	23.2	1052	4822.3	4.1	11730	42.5
61	817	Trà Vinh	98.2	7.4	35.9	868	3886.4	4.1	9334	69.4
62	819	Sóc Trăng	98.4	6.9	30.5	1152	4157.1	6.3	12444	57.6
63	821	Bạc Liêu	102.1	9.7	20.4	850	3943.2	5.4	10184	109.8
64	823	Cà Mau	105.7	9.2	16.5	1226	4521.6	5.6	18348	67.3

2. Kết quả nhóm vùng

Bằng phương pháp phân tích nhân tố, kết quả phân vùng tiền lương tối thiểu được xác định như sau:

Hình 2: Bản đồ phân vùng tiền lương tối thiểu



3. So sánh nhóm vùng mới với nhóm vùng quy định cho các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài (Biểu 6 phần Phụ lục).

- **Nhìn chung**, kết quả xác định vùng mới khá gần với thực tế quy định hiện nay của khu vực doanh nghiệp FDI.

Tuy nhiên, đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, việc xác định vùng là cấp huyện, có một số tỉnh chỉ nằm tại 1 vùng nào đó trong phương án mới và nằm tại 2 vùng đối với quy định hiện nay. Vì vậy, để thống nhất quy định phân vùng, cần thay đổi chính sách đối với các doanh

nghiệp FDI, xác định đơn vị cấu thành vùng là tỉnh.

- Theo kết quả tính toán hiện nay, có một số tỉnh đã đảm bảo được sự phát triển khá mạnh như Vũng Tàu, Đồng Nai, Quảng Ninh, Bình Dương, vì vậy, cần xem xét việc đưa các tỉnh này lên vùng 1 cùng với Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh.

IV. PHƯƠNG ÁN XÂY DỰNG CÁC MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU THEO VÙNG

1. Cơ sở xác định các mức tiền lương theo vùng

Hiện nay, có hai phương pháp xác định mức tiền lương tối thiểu theo vùng.

- Thứ nhất, xác định trực tiếp các mức tiền lương tối thiểu khác nhau cho các vùng khác nhau. Phương pháp này là có thể xác định được chính xác các mức lương tối thiểu cho từng vùng tại từng thời điểm điều chỉnh. Tuy nhiên, nhược điểm của phương pháp này là đòi hỏi tính toán phức tạp và hệ thống số liệu thống kê khó có thể đáp ứng được thường xuyên, đầy đủ.

- Thứ hai, xác định hệ số tương quan tiền lương tối thiểu giữa các vùng. Tính toán mức tiền lương tối thiểu kỹ thuật (tính cho toàn quốc) cho từng thời điểm điều chỉnh để suy ra các mức tiền lương

tối thiểu của các vùng. Hệ số tương quan giữa các vùng sẽ được điều chỉnh trong sau một khoảng thời gian áp dụng nhất định hoặc khi “ranh giới vùng” thay đổi.

Với hệ thống số liệu thống kê hiện nay³ và trong điều kiện thực hiện lộ trình thống nhất tiền lương tối thiểu giữa các vùng, phương án hai có tính khả thi và phù hợp hơn.

Như vậy, mức tiền lương tối thiểu của các vùng được tính bằng công thức sau:

$$MW_i = Ke_i * Kf_i * MW_n$$

Trong đó:

- MW_i : Mức tiền lương tối thiểu của vùng i.
- MW_n : Mức tiền lương tối thiểu chung (cơ sở).
- Ke_i : là hệ số chênh lệch vùng được xác định trên cơ sở mức sống tối thiểu.
- Kf_i : là hệ số điều chỉnh bằng phương pháp chuyên gia.

Hệ số Ke_i được xác định dựa trên chênh lệch giá trị rổ hàng hóa lương thực thực phẩm và phi lương thực thực phẩm đảm bảo 2300Kcalo/ngày/người của hộ gia đình tại các vùng khác nhau.

³ Số liệu điều tra mức sống dân cư (để tính rổ hàng hóa) chỉ được thực hiện 2 năm 1 lần

2. Kết quả tính toán hệ số chênh lệch vùng

2.1 Kết quả xác định chênh lệch mức sống tối thiểu

Dựa trên bộ số liệu điều tra Mức sống dân cư Việt Nam năm 2004, kết quả tính toán rõ ràng hóa đảm bảo 2300 Kcalo cho từng vùng, hệ số chênh lệch vùng được xác định như sau:

Biểu 4: Hệ số chênh lệch vùng, 2004⁴

Vùng	LTTP (1000đ)	Phi LTTP (1000đ)	Tổng chi phí nhu cầu tối thiểu (1000đ)	Mức lương tối thiểu 2004 (1000đ)	Hệ số chênh lệch vùng*, lần	Mức lương tối thiểu 2006 (1000đ)
Vùng 1	196	410	606	849	2.50	1187
Vùng 2	135	174	309	433	1.27	606
Vùng 3	140	149	289	405	1.19	566
Vùng 4	120	123	242	339	1.00	475
Chung	152	195	347	485	1.43	679⁵

Ghi chú: Hệ số chênh lệch vùng trên cơ sở chênh lệch tổng chi phí cho một người lao động.

Kết quả biểu trên cho thấy, sự khác biệt về chi phí tối thiểu đủ sống giữa vùng 1 và ba vùng còn lại có sự khác biệt rất lớn. Vì vậy, để khẳng định được hệ số chênh lệch vùng này là hợp lý hay không cần phải tính toán chi phí rõ ràng hóa cho 4 vùng dựa trên bộ số liệu điều tra mức sống dân cư năm 2006 để khẳng định tính ổn định của hệ số vùng.

2.2 Kết quả xác định hệ số vùng

Theo kết quả lấy ý kiến chuyên gia, hệ số vùng 1 nên điều chỉnh xuống mức trong khoảng 1.4 đến 1.6. Lý do:

- Với diễn biến hiện nay của Việt Nam, trong những năm tới, tốc độ phát triển của các tỉnh vùng 2 vùng 3 sẽ tăng cao trong khi đó, các tỉnh vùng 1 sẽ có xu hướng dần đi vào ổn định. Vì vậy, khoảng cách hệ số vùng có thể được thu hẹp hơn mức hiện nay.

⁴ Chi tiết giá trị rõ ràng hóa của từng vùng tại biểu 6 và biểu 7 phần phụ lục

⁵ 679.000 đồng là mức lương tối thiểu chung (mức lương tối thiểu cơ sở) năm 2006 được xác định từ phương án nhu cầu – Xác định tiền lương tối thiểu trong nền kinh tế thị trường – Hoạt động nghiên cứu khoa học – Số 10/Tháng 12 – 2006 – Viện Khoa học Lao động và Xã hội.

Biểu 5: Đề xuất các hệ số chênh lệch vùng cho năm 2010

Vùng	Phương án 1	Phương án 2
Vùng 1	1.6	1.4
Vùng 2	1.27	1.27
Vùng 3	1.19	1.19
Vùng 4	1	1

Phụ lục :

1. Công thức tính chuyển đổi các chỉ tiêu thành dạng chuẩn hóa, không thứ nguyên với giá trị trung bình bằng 0, phương sai bằng 1 (phân phối chuẩn hóa $N(0,1)$):

$$z_{jk} = \frac{OF_{jk} - AOF_j}{\sigma_j}$$

Trong đó: - z_{ik} : hệ số chuẩn hóa của chỉ tiêu j , tỉnh k .

- OF_{jk} : giá trị chỉ tiêu j của tỉnh k .

- AOF_j : Giá trị trung bình của chỉ tiêu j

- σ_j : Độ lệch chuẩn của chỉ tiêu j .

2. Công thức tính yếu tố chung từ các nhân tố:

$$OFM_k = \sum_j^m \frac{a_{jj} z_{jk}}{A_1}$$

Trong đó: - OFM_k : là chỉ số yếu tố khách quan của quan sát thứ k được tính theo các yếu tố quan trọng nhất (từ phép phân tích yếu tố).

- a_{ij} là tải trọng yếu tố (factor loadings) của yếu tố chuẩn hoá thứ j trên yếu tố quan trọng nhất thứ i (có được từ phép phân tích các yếu tố). Về thực chất a_{ij} là các hệ số phân tích của các yếu tố khách quan theo các yếu tố quan trọng nhất.

- $A_1 = 2m$, trong đó, m là số yếu tố.

Để thuận tiện cho việc so sánh và tạo ra sự tương thích với các số đo yếu tố chủ quan, các chỉ số yếu tố khách quan tổng hợp OFI_i đối với quan sát thứ i được tính thông qua OFM_k bằng cách chuyển đổi các giá trị OFM_k thành các giá trị tương ứng với diện tích nằm dưới đường cong phân phối chuẩn theo công thức tích phân sau:

$$OFI_i = \int_{x=-\infty}^{OFM_k} N(0,1)dx$$

$N(0,1)$ là hàm mật độ chuẩn với giá trị trung bình bằng 0 và phương sai bằng 1.

Tài liệu tham khảo :

1. Exploratory Factor Analysis – Ledyard R. Tucker and Robert C. MacCallum.
2. Understanding Factor Analysis – Rudolph J. Rummel.- <http://www.hawaii.edu/>
3. Understanding Correlation – Rudolph J. Rummel - <http://www.hawaii.edu/>
4. Minimum wage Fixing-An international review of practices and problems- Gerald Starr.
5. Xác định tiền lương tối thiểu trong nền kinh tế thị trường-Phuong án tiền lương tối thiểu năm 2006-Viện Khoa học Lao động và Xã hội.
6. Kinh nghiệm về chính sách tiền lương tối thiểu của Singapo.
7. States with Minimum wage above the Federal level have had faster small business and retail job growth- Fiscal Policy Institute.



MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA Ở VIỆT NAM

Nguyễn Văn Dư

TT Nghiên cứu Môi trường và Điều kiện lao động

Trong quá trình phát triển kinh tế xã hội ở nước ta, đặc biệt là sau đổi mới, các doanh nghiệp đã đóng góp một phần quan trọng, trong đó có các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Trong những năm gần đây, khi Việt Nam hội nhập kinh tế quốc tế mạnh hơn, các doanh nghiệp nói chung và các doanh nghiệp nhỏ và vừa nói riêng ngày càng khẳng định vai trò, vị thế của mình trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp nhỏ và vừa với những ưu điểm riêng: linh hoạt trong quản lý, điều hành, tiếp thu công nghệ, thay đổi lĩnh vực sản xuất kinh doanh... đã và đang trên đà phát triển mạnh cả về số lượng và chất lượng.

Trước năm 2000 (trước khi Luật doanh nghiệp ra đời), nước ta có khoảng 40 ngàn doanh nghiệp nhỏ và vừa, đến nay (sau hơn 6 năm Luật doanh nghiệp có hiệu lực), cả nước có khoảng 190 ngàn doanh nghiệp nhỏ và vừa (tăng khoảng 150 ngàn doanh nghiệp). Như vậy, có thể nói Luật doanh nghiệp ra đời đã hình thành một

hành lang pháp lý thông thoáng hơn, môi trường sản xuất kinh doanh tốt hơn cho các nhà đầu tư trong và ngoài nước.

Trong những năm gần đây, các doanh nghiệp nhỏ và vừa đã đóng góp đáng kể cho nền kinh tế quốc dân như tốc độ tăng trưởng ở mức cao (doanh thu tăng khoảng 15- 20%/ năm), tỷ trọng đóng góp vào Ngân sách Nhà nước tăng qua các năm... và đặc biệt các doanh nghiệp này góp phần rất lớn trong công tác giải quyết việc làm, tăng thu nhập, xóa đói giảm nghèo...

Kết quả điều tra doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam năm 2005 cho thấy, tốc độ tăng một số chỉ tiêu chủ yếu năm 2004 so với năm 2003 của các doanh nghiệp này khá cao, trong đó doanh thu bình quân một doanh nghiệp năm 2004 đạt 3.083,4 triệu đồng, tăng 28,21%; tổng quỹ tiền lương năm 2004 đạt 232,1 triệu đồng, tăng 23,67% (thấp hơn tốc độ tăng doanh thu) và tổng lao động tính đến thời điểm cuối năm 2004 đạt 18,39 người, tăng 6,86%.

Biểu 1: Một số chỉ tiêu chủ yếu năm 2004 và tốc độ tăng so với năm 2003 chia theo tỉnh, loại hình doanh nghiệp.

Chỉ tiêu	Doanh thu		Tổng tiền lương		Tổng LĐ bình quân 1 DN thường xuyên đủ giờ	
	2004 (triệu đồng)	So với 2003 (%)	2004 (triệu đồng)	So với 2003 (%)	2004 (người)	So với 2003 (%)
Chung cả nước	3.083,4	128,21	232,1	123,67	18,4	106,86
Chia theo địa phương						
Hà Nội	8.085,2	139,97	406,1	128,10	30,4	104,57
Phú Thọ	1.142,8	109,30	65,7	110,60	8,7	102,58
Hà Tây	1.634,6	103,38	135,3	122,65	13,8	104,39
Hải Phòng	4.389,7	123,34	347,8	111,52	28,2	104,88
Nghệ An	854,5	126,70	90,3	125,49	9,7	106,46
Quảng Nam	360,4	99,03	45,9	110,63	5,8	101,57
Khánh Hoà	1.249,0	125,29	202,2	135,90	20,4	126,36
Lâm Đồng	1.393,4	107,39	154,3	106,22	16,4	100,68
TP HCM	4.994,5	131,48	410,3	127,59	26,2	109,52
Long An	789,1	103,10	101,5	103,47	10,3	101,08
Chia theo loại hình DN						
DN hộ gia đình	529,4	106,24	56,8	107,58	6,9	102,67
DN tư nhân	3.906,9	111,74	274,1	116,95	25,7	111,70
Tổ hợp	2.199,2	139,91	119,6	122,36	16,6	102,03
HTX	4.431,0	115,80	600,4	113,56	38,5	104,59
Công ty TNHH	11.000,0	134,81	757,3	129,94	50,8	109,20
CTCP có vốn N.nước	62.500,0	136,76	4.289,7	107,75	282,1	95,36
CTCP không có vốn N.nước	14.400,0	139,81	586,7	123,58	48,9	114,95

Nguồn: Kết quả điều tra doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam năm 2005.

Doanh thu bình quân một doanh nghiệp năm 2004 cao nhất là Hà Nội với 8.085,2 triệu đồng; tiếp đến là Hồ Chí Minh với 4.994,5 triệu đồng; Hải Phòng với 4.389,7 triệu đồng... và thấp nhất là Quảng Nam với 360,4 triệu đồng. Kết quả này khá phù hợp với tình hình thực tế hiện nay ở nước ta. Về tốc độ tăng doanh thu, 9/10 tỉnh

có doanh thu năm 2004 tăng so với năm 2003; trong đó, Thành phố Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh là 2 địa phương có tốc độ tăng cao nhất. Chỉ duy nhất tỉnh Quảng Nam, doanh thu năm 2004 giảm chút ít (chỉ bằng 99,03%) so với năm 2003.

Chia theo loại hình doanh nghiệp, Tổ hợp và CTCP không có vốn của

Nhà nước là 2 loại hình doanh nghiệp có tốc độ tăng doanh thu năm 2004 so với 2003 cao nhất với tỷ lệ tương ứng là 39,91% và 39,81%. Các doanh nghiệp Hộ gia đình có tốc độ tăng doanh thu thấp nhất với 6,24%. Điều đáng lưu ý là cả 7 loại hình doanh nghiệp đều có doanh thu năm 2004 tăng so với năm 2003.

Tốc độ tăng tổng quỹ tiền lương của các doanh nghiệp năm 2004 so với 2003 khá cao là 23,67%; tuy nhiên, tốc độ tăng tiền lương vẫn đảm bảo nguyên tắc thấp hơn tốc độ tăng doanh thu. Khánh Hòa, Hà Nội và Hồ Chí Minh là 3 địa phương có tốc độ tăng tiền lương cao nhất với mức tương ứng 35,90%, 28,10% và 27,59%. Trên thực tế cả 3 địa phương này có mặt bằng giá cả sinh hoạt cao nhất cả nước. Điểm đáng lưu ý là tốc độ tăng tiền lương của các doanh nghiệp ở Khánh Hòa cao hơn nhiều so với tốc độ tăng doanh thu (25,29%). Điều này là do số lượng lao động năm 2004 tăng khá cao (26,36%) và tốc độ tăng tiền lương bình quân 1 lao động cũng tăng lên.

Lao động thường xuyên đủ giờ (làm đủ 20 giờ/ tuần hoặc 20 ngày/ tháng) bình quân 1 doanh nghiệp tính đến cuối năm chung cả nước tăng 6,86%, các doanh nghiệp ở 8/10 tỉnh có tốc độ tăng lao động thấp hơn so với mức tăng chung của cả nước, chỉ có Khánh Hòa và Thành phố Hồ Chí Minh tăng cao hơn bình quân chung

cả nước với mức tương ứng là 26,36% và 9,52%.

Xét theo loại hình doanh nghiệp, số lao động thường xuyên đủ giờ bình quân một doanh nghiệp của CTCP có vốn Nhà nước năm 2004 giảm chỉ bằng 95,36% so với năm 2003, điều này hoàn toàn phù hợp với thực tế khi các doanh nghiệp Nhà nước tiến hành cổ phần hóa đa phần có sự sắp xếp lại lao động và có một lượng lao động dôi dư nhất định, làm giảm số lao động của DN. Các loại hình doanh nghiệp còn lại có số lao động thời điểm cuối năm 2004 đều tăng so với 2003; trong đó cao nhất là CTCP không có vốn của Nhà nước với 14,95% và thấp nhất các Tổ hợp với 2,03%. Điều này khá phù hợp với thực tế là các Tổ hợp thường có quy mô nhỏ, môi trường làm việc không hấp dẫn (đặc biệt với thế hệ trẻ), khả năng cạnh tranh thấp, việc mở rộng quy mô sản xuất bị hạn chế... nên lao động có xu hướng dịch chuyển sang các loại hình doanh nghiệp khác.

Tính đến thời điểm cuối năm 2004, tổng lao động bình quân 1 doanh nghiệp là 20,41 người, trong đó nữ là 8,93 người, chiếm 43,75%. Tỷ lệ lao động nữ trong tổng số lao động cao nhất là tỉnh Lâm Đồng với 60,09% và thấp nhất là tỉnh Quảng Nam với 31,16%. Sự khác nhau này là do sự khác nhau về ngành nghề sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp.

Biểu 2: Một số vấn đề về lao động tính đến cuối năm 2004 chia theo tỉnh, loại hình doanh nghiệp.

Chỉ tiêu	Tổng lao động bình quân 1 DN (Người)		LĐ không hưởng lương (%- so với tổng lao động)		LĐ thường xuyên (%- so với tổng lao động)	
	Tổng số	Nữ	Chung	Nữ	Chung	Nữ
Chung cả nước	20,41	8,93	7,89	7,50	92,45	91,60
Chia theo địa phương						
Hà Nội	32,82	12,31	4,05	3,98	93,21	92,20
Phú Thọ	10,15	3,81	18,13	21,52	97,93	98,69
Hà Tây	15,90	7,90	13,96	12,91	90,88	89,49
Hải Phòng	32,71	13,40	4,46	4,03	89,73	91,72
Nghệ An	11,57	4,38	16,34	18,04	87,21	85,84
Quảng Nam	6,29	1,96	26,71	32,65	94,12	94,39
Khánh Hoà	22,03	11,49	6,26	5,74	92,96	87,55
Lâm Đồng	23,20	13,94	7,93	5,74	77,76	76,90
TP HCM	27,65	13,04	3,83	3,14	95,33	95,25
Long An	11,09	3,74	19,39	22,73	94,50	88,50
Chia theo loại hình DN						
DN hộ gia đình	7,38	2,98	26,29	27,85	95,39	95,64
DN tư nhân	30,37	12,89	4,45	3,96	85,58	81,77
Tổ hợp	16,67	7,58	8,52	6,60	99,46	100,00
HTX	43,45	19,11	2,39	1,20	90,26	92,57
Công ty TNHH	54,44	24,86	1,18	0,93	95,04	93,44
CTCP có vốn N.nước	338,29	194,00	0,00	0,00	91,09	98,53
CTCP không có vốn N.nước	60,17	21,62	1,11	1,16	89,55	84,41

Nguồn: Kết quả điều tra doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam năm 2005.

Trong tổng số lao động, lao động không hưởng lương (thường là người cùng hộ gia đình với chủ doanh nghiệp) cũng là một bộ phận quan trọng và góp phần đáng kể vào sự phát triển của doanh nghiệp. Tính chung cả nước, lao động không hưởng lương

chiếm 7,89%, cao nhất là Quảng Nam với 26,71% và khá thấp là ba địa phương là Hải Phòng, Thành phố Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh với tỷ lệ tương ứng là 4,46%, 4,05% và 3,83%. Điều này có thể lý giải là do quy mô lao động ở 3 địa phương này

cao hơn so với các địa phương khác trong cả nước, đồng thời thị trường lao động ở 3 địa phương này phát triển hơn so với các địa phương khác.

Xét theo loại hình doanh nghiệp, các doanh nghiệp Hộ gia đình có tỷ lệ lao động không hưởng lương cao nhất với 26,29%, tiếp đến là Tổ hợp với 8,52%. Các doanh nghiệp hoạt động theo luật có tỷ lệ lao động không hưởng lương thấp hơn rất nhiều so với các doanh nghiệp không hoạt động theo luật Doanh nghiệp.

Lao động thường xuyên (đủ giờ và không đủ giờ) chiếm tỷ lệ khá cao trong tổng số lao động với 92,45% (lao động nữ đủ giờ chiếm 91,60% tổng số lao động nữ). Các doanh nghiệp không hoạt động theo luật Doanh nghiệp có tỷ lệ lao động thường xuyên cao hơn các doanh nghiệp hoạt động theo luật Doanh nghiệp. Điều này khá phù hợp với thực tế là các doanh nghiệp hoạt động theo luật Doanh nghiệp có trình độ quản lý lao động tốt hơn các doanh nghiệp không hoạt động theo luật Doanh nghiệp, đồng thời nhiều lĩnh vực sản xuất kinh doanh (may mặc, thủ công mỹ nghệ...) sử dụng lao động vụ việc, thời vụ có hiệu quả cao hơn là lao động thường xuyên.

Kết quả khảo sát cũng cho thấy có 470 doanh nghiệp hoạt động theo mùa vụ và có thuê thêm lao động khi vào mùa vụ. Bình quân 1 doanh nghiệp

thuê thêm 14,11 lao động khi vào mùa vụ; trong đó cao nhất là CTCP không có vốn của Nhà nước với 42,73 lao động, tiếp đến là CTCP có vốn Nhà nước với 37,50 lao động và thấp nhất là doanh nghiệp hộ gia đình với 7,40 lao động.

Trong tổng số lao động thường xuyên, cơ cấu lao động quản lý, chuyên môn nghiệp vụ (có trình độ cao đẳng - đại học), lao động trực tiếp sản xuất cũng có sự khác nhau giữa các địa phương và các loại hình doanh nghiệp.

Tính chung cả nước, số lao động quản lý bình quân 1 doanh nghiệp là 1,08 người, chiếm 5,72% lao động thường xuyên. Tỷ lệ này khá phù hợp với thực tế các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở nước ta hiện nay. Số doanh nghiệp có 1 lao động quản lý là 2241 doanh nghiệp, chiếm 79,44%; còn lại các doanh nghiệp có hơn 1 lao động quản lý là 580 doanh nghiệp, chiếm 20,56%. Kết quả điều tra cũng cho thấy, trong số các doanh nghiệp có hơn 1 lao động quản lý, có 182 doanh nghiệp có từ 3 lao động quản lý trở lên, đây chủ yếu là các doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội và Hồ Chí Minh với tỷ lệ tương ứng là 23,63% và 42,31%; các doanh nghiệp này cũng tập trung chủ yếu là các Công ty TNHH với 60,44%, Công ty cổ phần không có vốn Nhà nước với 13,19% và Hợp tác xã với 12,09%

Biểu 3: Cơ cấu lao động thường xuyên bình quân một Doanh nghiệp tính đến cuối năm 2004 chia theo tỉnh, loại hình doanh nghiệp.

ĐVT: Người, %.

Chỉ tiêu	LĐ quản lý		LĐ CMNV (Cao đẳng- Đại học)		LĐ trực tiếp sản xuất	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
Chung cả nước	1,08	5,72	1,44	7,63	15,09	79,97
Chia theo địa phương						
Hà Nội	1,82	5,95	3,77	12,32	22,95	75,02
Phú Thọ	0,60	6,04	0,35	3,52	8,55	86,02
Hà Tây	0,82	5,67	0,52	3,60	12,70	87,89
Hải Phòng	1,19	4,05	3,76	12,81	22,57	76,90
Nghệ An	0,91	9,02	0,58	5,75	8,05	79,78
Quảng Nam	0,49	8,28	0,11	1,86	4,97	83,95
Khánh Hoà	0,77	3,76	1,22	5,96	15,95	77,88
Lâm Đồng	0,56	3,10	0,94	5,21	16,13	89,41
TP HCM	1,55	5,88	1,81	6,87	20,88	79,21
Long An	0,60	5,73	0,46	4,39	8,60	82,06
Chia theo loại hình DN						
DN hộ gia đình	0,61	8,66	0,10	1,42	6,08	86,36
DN tư nhân	1,43	5,50	1,80	6,93	21,23	81,69
Tổ hợp	1,17	7,06	0,84	5,07	12,00	72,38
HTX	2,18	5,56	3,12	7,96	31,92	81,39
Công ty TNHH	2,26	4,37	5,24	10,13	40,09	77,48
CTCP có vốn N.nước	12,00	3,89	53,14	17,25	215,00	69,77
CTCP không có vốn N.nước	3,22	5,98	6,11	11,34	38,48	71,42

Nguồn: Kết quả điều tra doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam năm 2005.

Hải Phòng, Hà Nội nổi lên là 2 địa phương có tỷ lệ lao động trình độ Cao đẳng- Đại học trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa cao nhất với tỷ lệ tương ứng là 12,81% và 12,32%. Đây là 2 trong số những địa phương có thị trường lao động phát triển ở nước ta. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp nói chung, các doanh nghiệp nhỏ và vừa nói riêng ở 2 địa phương trên rất quan tâm đến việc thu hút lao động trình độ cao nhằm tăng

năng suất, chất lượng sản phẩm, tăng sức cạnh tranh trên thị trường.

Xét theo loại hình doanh nghiệp, các CTCP có vốn Nhà nước, CTCP không có vốn của Nhà nước và Công ty TNHH tỏ ra là những doanh nghiệp rất quan tâm, chú trọng đến việc thu hút lao động có trình độ cao đến làm việc. CTCP có vốn Nhà nước có tỷ lệ lao động trình độ Cao đẳng- Đại học cao nhất với 17,25%, tiếp đến CTCP

không có vốn Nhà nước với 11.34%, Công ty TNHH với 10.13%... và thấp nhất là doanh nghiệp Hộ gia đình với 1,42%. Kết quả này khá phù hợp với thực tế sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp Hộ gia đình ở nước ta hiện nay bởi lực lượng lao động chủ yếu là lao động gia đình, lao động dựa trên kinh nghiệm hoặc được truyền nghề là chính.

Tóm lại, các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở nước ta đã đạt được sự tăng trưởng khá cao ở một số chỉ tiêu kinh tế chủ yếu; tuy nhiên, sự tăng trưởng đó không có sự đồng đều giữa các địa phương và các loại hình doanh nghiệp khác nhau. Lao động không hưởng lương chiếm một tỷ lệ tương đối cao và cao nhất là các doanh nghiệp Hộ gia đình. Thị trường lao động ở Thành phố Hà Nội, Hải Phòng và Thành phố Hồ Chí Minh phát triển hơn các địa phương khác trong cả nước. Tỷ lệ lao động thường xuyên trong tổng số lao

động cao, đạt 92,45% và khá đồng đều giữa các địa phương (trừ Lâm Đồng) và các loại hình doanh nghiệp. Các doanh nghiệp ở Thành phố Hà Nội, Hải Phòng tỏ ra quan tâm hơn các địa phương khác trong việc thu hút lực lượng lao động có trình độ cao đến làm việc. Xét theo loại hình doanh nghiệp, các CTCP có vốn Nhà nước, CTCP không có vốn của Nhà nước và Công ty TNHH cũng thể hiện sự quan tâm hơn so với các loại hình doanh nghiệp khác. Các doanh nghiệp Hộ gia đình “yếu thế” hơn trong việc thu hút lao động trình độ cao đến làm việc cũng là một thách thức đối với họ trong thời gian 2- 5 năm tới. Nhà nước cần có chính sách phù hợp nhằm khuyến khích các doanh nghiệp nói chung, các doanh nghiệp nhỏ và vừa nói riêng đặc biệt là doanh nghiệp Hộ gia đình trong việc thu hút lao động trình độ cao đến làm việc.

VÀI NÉT VỀ TÌNH HÌNH TIỀN CÔNG CỦA LAO ĐỘNG NỮ TỪ CÁC CUỘC TỔNG ĐIỀU TRA MỨC SỐNG DÂN CƯ⁶

Nguyễn Thị Minh Huệ

Phòng Nghiên cứu Quan hệ lao động

1. THỰC TRẠNG TIỀN CÔNG BÌNH QUÂN GIỜ (TIỀN CÔNG) CỦA LAO ĐỘNG NỮ

Theo số liệu điều tra mức sống dân cư của Tổng cục Thống kê tính chung cho cả nước *lao động nữ luôn nhận được mức tiền công thấp hơn so với nam giới*. Đến năm 2004, tiền công của lao động nữ chỉ đạt 4.600đ/ giờ, bằng 88,6% tiền công của nam giới. Đặc biệt mức tiền công này chỉ bằng mức tiền công năm 2002 của nam giới.

⁶ Bài viết sử dụng nguồn số liệu từ số liệu Tổng điều tra mức sống dân cư 1998, 2002, 2004 của tổng cục thống kê. Mức tiền công được tính theo giá hiện hành, chưa loại trừ trượt giá.

Biểu 1: Tiền công của người lao động qua các năm theo giới tính

Đơn vị: 1000đ/giờ

	1998	2002	2004
Nam	3.74	4.6	5.19
Nữ	3.13	4.21	4.6
Tiền công của nữ so với nam (%)	83,7	91,5	88,6

Nguồn Tổng điều tra mức sống dân cư 1998, 2004

Số liệu cho thấy tiền công của lao động nữ giai đoạn 1998-2002 có tốc độ tăng mạnh hơn so với nam giới nhưng đến giai đoạn 2002-2004 tốc độ tăng lại thấp hơn so với nam giới (7,7% so với 5,3%; và 4,5% so với 6,2% tương ứng). Tuy vậy, xét cho cả giai đoạn từ 1998-2004 cho thấy: mặc dù tiền công của lao động nữ luôn thấp hơn so với nam giới nhưng tốc độ tăng tiền công bình quân của lao động nữ cao hơn so với nam giới 1 điểm phần trăm (Nữ: 6,63%/năm; Nam: 5,61%/năm). Xu hướng này đã khiến cho khoảng cách chênh lệch tiền công của lao động nữ so với nam giới giảm dần từ 16% năm 1998 xuống còn 11% năm 2004.

Thành thị - Nông thôn

Tiền công của người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng khu vực nông thôn luôn thấp hơn so với khu vực thành thị. Năm 1998 tiền công giờ của lao động nữ khu vực nông thôn là 2.820đ, năm 2004 là 3.810đ, trong khi đó ở khu vực thành thị tương ứng là: 3.240đ và 5.560đ. Như vậy tiền công của lao động nữ nông thôn năm 1998 chỉ bằng 87% tiền công của lao động nữ thành thị, năm 2004 tỉ lệ này tiếp tục giảm xuống còn 69%. Sự khác biệt này phân nào phản ánh tình trạng phân mảng thị trường lao động giữa các khu vực. Ở nông thôn, thị trường lao động tuy đã xuất hiện nhưng chưa phát triển. Trong khi đó, lao động nữ khu vực thành thị có khả năng tham gia vào các công việc đòi hỏi mức độ phức tạp cũng như trình độ chuyên

môn cao hơn. Lao động nữ thành thị chịu sự tác động tích cực của thị trường lao động năng động và được hưởng thành quả của quá trình phát triển kinh tế, khoa học kỹ thuật cao hơn so với lao động nữ khu vực nông thôn.

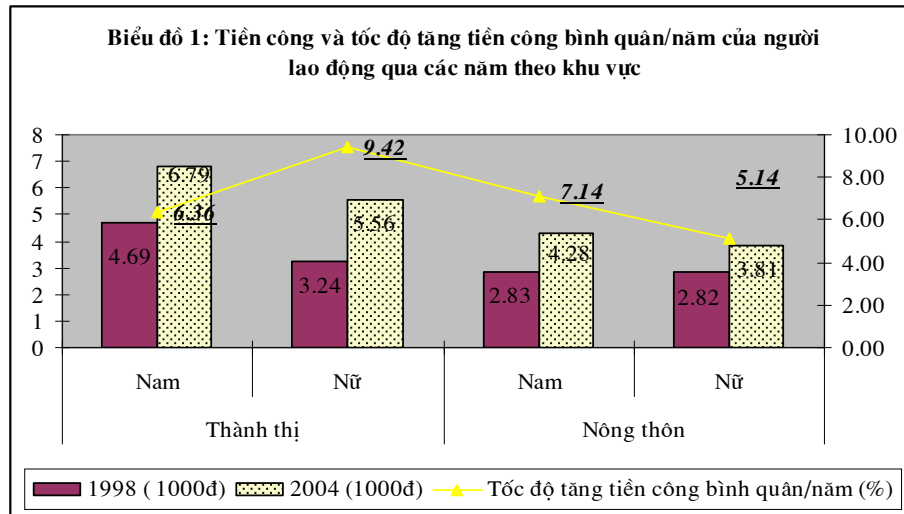
Tốc độ tăng tiền công của lao động nữ nông thôn thấp hơn nhiều so với lao động nữ thành thị. Bình quân mỗi năm tốc độ tăng tiền công của lao động nữ khu vực thành thị giai đoạn 1998-2004 là 9,43% năm, cao gần gấp 2 lần so với khu vực nông thôn 4,81%/ năm. Chính sự chênh lệch tương đối lớn về tốc độ tăng tiền công bình quân năm đã làm cho khoảng cách tiền công của lao động nữ giữa 2 khu vực vẫn còn trầm trọng.

Ở cả 2 khu vực, mức tiền công của lao động nữ luôn thấp hơn so với tiền công của lao động nam. Ở khu vực thành thị, tiền công giờ của lao động nữ thấp hơn nam giới 1450đ vào năm 1998 và đến năm 2004 thì mức chênh lệch đã giảm nhẹ, xuống còn 1230đ. Ngược lại, khu vực nông thôn mức độ chênh lệch tiền công của nam và nữ nhỏ hơn so với khu vực thành thị. Năm 1998 tiền công giờ của lao động nam nông thôn cao hơn không đáng kể so với lao động nữ nông thôn (100đ) song khoảng cách chênh lệch tiền công này đã tăng gần gấp 5 lần vào năm 2004 (470đ). *Trên thị trường lao động, giá trị sức lao động của nam giới được đánh giá cao hơn so với lao động nữ. Có sự phân mảng thị trường lao động giữa lao động nữ và lao động nam. Thị trường lao động thích lựa chọn nam giới vào*

những công việc có mức tiền công và trình độ chuyên môn cao, trong khi đó lao động nữ lại tham gia chủ yếu vào những công việc đơn giản hơn.

Chênh lệch tiền công của lao động nữ giữa 2 khu vực thấp hơn so với chênh lệch tiền công của lao động nam giữa 2 khu vực. So với lao động nữ nông thôn, tiền công của lao động nữ thành thị cao hơn 13% (năm 1998) và 31,5% (năm 2004). Tiền công của

lao động nam khu vực thành thị cao hơn so với khu vực nông thôn tương ứng là 40% (năm 1998) và 37% (năm 2004). Điều này cho thấy, mặc dù giữa 2 khu vực có sự khác biệt về mức tiền công nhưng khoảng cách tiền công của lao động nữ giữa 2 khu vực có mức độ trầm trọng tăng lên trong khi khoảng cách tiền công của lao động nam giữa 2 khu vực lại đang có xu hướng thu hẹp.



(Nguồn: Tổng điều tra mức sống dân cư 1998 - 2004)

Trong khi khoảng cách tiền công của lao động nữ so với nam giới khu vực thành thị ngày càng được thu hẹp thì khoảng cách này của khu vực nông thôn lại bị giãn ra. Khu vực thành thị, tiền công của lao động nữ năm 1998 chỉ bằng 69% tiền công của lao động nam, nhưng đến năm 2004 tỷ lệ này đã là 81%, khoảng cách chênh lệch tiền công giữa lao động nam và nữ được thu hẹp dần. Xét về tốc độ tăng trưởng, tiền công của lao động nữ giai đoạn 1998-2004 có tốc độ tăng cao hơn nam giới tới trên 3 điểm phần trăm (Nữ: 9,42%, Nam : 6,35%). Ngược lại, ở nông thôn năm 1998 tiền công của lao động nữ và nam giới gần

nhu không có sự khác biệt (99,64%), nhưng đến năm 2004 sự khác biệt này là đáng kể, tiền công của lao động nữ chỉ bằng 89% so với tiền công của nam giới. Nguyên nhân có thể do tính năng động và trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động nữ nông thôn chưa cao, họ thường chấp nhận làm ở những vị trí công việc có thu nhập thấp hơn, dẫn đến tốc độ tăng trưởng tiền công của lao động nữ thấp hơn tốc độ tăng của lao động nam 2,4%/năm (Nam: 7,21% _ Nữ: 4,21%)

Theo 8 vùng kinh tế:

Tiền công của lao động nữ ở tất cả các vùng trong cả nước đều tăng

song mức tăng lại khác nhau. Đông Nam Bộ là vùng có mức tiền công giờ của lao động nữ luôn cao nhất: từ 4.109đ năm 1998 lên 5.740đ năm 2004 nhưng lại là vùng có tốc độ tăng tiền công bình quân/năm thấp nhất cả nước- chỉ đạt 5,73%/năm. Vùng Bắc Trung Bộ có mức tiền công giờ của lao động nữ năm 1998 thấp nhất cả nước (2.010đ) nhưng năm 2004 Đồng bằng Sông Hồng lại thay thế với mức tiền công giờ thấp nhất (3.190đ). *Khoảng cách chênh lệch tiền công của lao động nữ giữa vùng có mức cao nhất so với vùng có mức thấp nhất đã được thu hẹp lại từ 2,02 lần năm 1998 xuống còn 1,47 lần năm 2004.*

Trong giai đoạn 1998-2004, Đông Bắc, Tây Bắc, Bắc Trung Bộ là 3 vùng có tốc độ tăng tiền công hàng năm bứt phá nhất cả nước với mức 2 con số và tương đối đều nhau. Đặc

biệt Tây Bắc là vùng có tốc độ tăng tiền công giờ cao nhất, đạt 13,27%/năm (từ 2.555đ năm 1998 tăng lên 5.400đ năm 2004).

Số lượng các vùng có mức tiền công của lao động nữ lớn hơn nam có xu hướng giảm. Nếu năm 1998 cả nước có đến 4 vùng có mức tiền công của lao động nữ cao hơn nam thì đến năm 2004, mức tiền công của lao động nữ tại tất cả các vùng đều thấp hơn so với mức tiền công của nam giới, ngoại trừ Tây Bắc là vùng duy nhất trong cả nước có mức tiền công giờ của lao động nữ cao hơn so với tiền công của nam giới (Năm 2004: nam: 5.230đ; nữ: 5.400đ). Đông Bắc là vùng có mức tiền công giờ của lao động nữ thấp nhưng không đáng kể so với nam giới - 100đ/giờ (Nam: 5.100đ_ Nữ: 5000đ).

Biểu 2: Tiền công giờ của người lao động theo 8 vùng kinh tế

Vùng	1998		2004	
	Nữ (1 000đ)	% tiền công của lao động nữ so với nam	Nữ (1 000đ)	% tiền công của lao động nữ so với nam
ĐBSH	2.80	58,21	4.11	86,34
Đông Bắc	2.56	126,11	5.00	98,04
Tây Bắc	2.56	140,66	5.40	103,2
Bắc Trung Bộ	2.01	75,85	3.39	94,00
Duyên hải Nam Trung bộ	2.54	114,40	3.42	83,47
Tây Nguyên	2.76	148,39	4.06	89,82
Đông Nam bộ	4.11	92,15	4.89	83,92
ĐBSCL	2.40	69,16	3.51	83,55

Nguồn: Tổng điều tra mức sống dân cư 1998-2004

Theo dân tộc

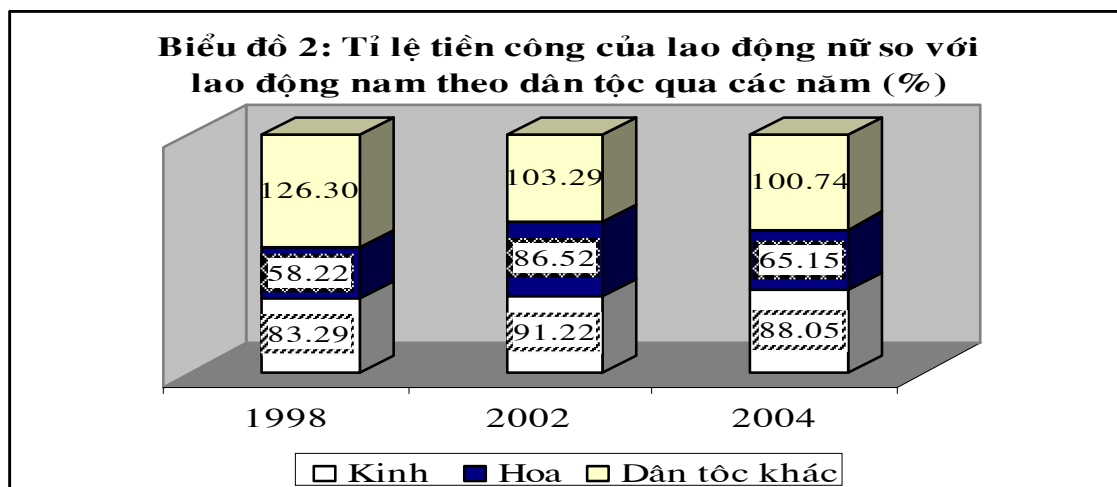
Trong các nhóm dân tộc, lao động nữ dân tộc Kinh có mức tiền công cao nhất. Năm 2004, nhóm này đạt mức

tiền công 4.640đ/ giờ, cao gấp 1,5 lần so với lao động nữ dân tộc Hoa - nhóm có mức tiền công thấp nhất, và cao hơn các nhóm dân tộc thiểu số khác 1,14 lần.

Giai đoạn 1998-2004, *tốc độ tăng tiền công của lao động nữ dân tộc có sự biến động lớn*. Lao động nữ dân tộc Hoa là nhóm có biến động tiền công lớn nhất, *tốc độ tăng tiền công bình quân năm của nhóm này cao nhất ở thời kỳ 1998-2002 (13,19%/năm) song lại bị giảm mạnh ở thời kỳ tiếp theo 2002-2004 (-11,61%/năm)*. Chính sự biến động này đã làm cho *tốc độ tăng bình quân cả giai đoạn 1998-2004 của lao động nữ dân tộc Hoa thấp nhất cả nước (4,24%/năm)*. Ngược lại với xu hướng của lao động nữ dân tộc Hoa là các dân tộc thiểu số khác. *Tốc độ tăng tiền công của lao động nữ các dân tộc thiểu số khác đã tăng từ 5,47%/ năm giai đoạn 1998-2002 lên 13%/năm giai đoạn 2002-2004, giúp cho nhóm này thay đổi vị trí xếp hạng từ nhóm có mức tăng*

trường tiền công thấp nhất vượt lên mức tăng cao nhất. *Tính bình quân trong cả giai đoạn 1998-2004 lao động nữ các dân tộc thiểu số vẫn có tốc độ tăng tiền công cao nhất (7,92%/năm)*.

So với mức tiền công của nam giới trong cùng nhóm dân tộc, tiền công của lao động nữ dân tộc Kinh và Hoa luôn thấp hơn, trong khi lao động nữ nhóm dân tộc thiểu số lại luôn có tiền công cao. Tuy nhiên, khoảng cách này cũng đã được thu hẹp dần từ 537 đ/giờ năm 1998 xuống 102đ/giờ năm 2002 và chỉ còn 30đ/giờ năm 2004. Sự khác biệt này là một nghịch lý đối với thực trạng mang tính quy luật chung nhưng nó đã phần nào phản ánh được tính chất xã hội của cộng đồng người dân tộc thiểu số. Công việc của người dân tộc chủ yếu tập trung trong ngành nông nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, tính chất công việc phù hợp với lao động nữ hơn nên cơ hội tiếp cận việc làm và thu nhập của lao động nữ tốt hơn nam giới.



Theo hình thức sở hữu

Lao động nữ có mức tiền công cao nhất năm 2004 thuộc khu vực kinh tế nhà nước với mức 6.120đ/ giờ, gấp 1,24 lần tiền công của lao động nữ khu vực FDI và gấp 2,57 lần khu vực kinh tế tập thể - nơi có mức tiền công thấp nhất (2 380đ/ giờ).

Trong giai đoạn 1998-2004 tiền công của lao động nữ ở hầu hết các thành phần kinh tế đều tăng, ngoại trừ thành phần kinh tế tập thể. Trong đó, tiền công của lao động nữ trong **khu vực nhà nước** có tốc độ tăng cao nhất (gần 11%/ năm) và bất ổn định hơn cả. Giai đoạn 1998-2002, tốc độ tăng tiền công của lao động nữ **khu vực nhà nước** tăng rất mạnh (16,5%/năm) song đến giai đoạn 2002-2004 hầu

như không tăng - chỉ ở mức 0,72%/năm. Khu vực FDI lại có tốc độ tăng tiền công của lao động nữ tương đối đều qua các năm (khoảng 5,2 _ 5,3%/ năm). Đối với tiền công của lao động nữ khu vực kinh tế tập thể thì có xu hướng không ổn định. Giai đoạn đầu tiền công của lao động nữ tăng khoảng 20%, từ mức 2.968đ/ giờ năm 1998 lên 3.576đ/ giờ năm 2002 nhưng sau đó lại đột ngột giảm mạnh (khoảng 35% với tốc độ giảm là -18,42%/năm) xuống còn 2.380đ/giờ năm 2004. Đối với lao động nữ làm việc trong khu vực này, mức tiền công thấp gây khó khăn cho cuộc sống của họ và khó có điều kiện để tái sản xuất mở rộng sức lao động.

Biểu 3: Tiền công giờ của người lao động chia theo các hình thức sở hữu qua các năm

Đơn vị: 1.000đ

	Nam			Nữ		
	2004	2002	1998	2004	2002	1998
Kinh tế nhà nước	6.53	5.34	3.10	6.12	6.03	3.27
Kinh tế tập thể	5.52	3.52	15.11	2.38	3.58	2.97
DNTN	5.42	5.07	3.21	4.58	3.69	2.99
Hộ gia đình	4.16	4.13	4.24	3.11	2.81	2.62
FDI	7.93	8.39	4.63	4.93	4.45	3.62

Nguồn: Tổng điều tra mức sống dân cư 1998 - 2002 - 2004

So với mức tiền công của nam giới, năm 2004 tất cả các thành phần kinh tế đều trả công cho lao động nam cao hơn lao động nữ: từ khoảng 7% (doanh nghiệp nhà nước) cho đến 18% (doanh nghiệp tư nhân), 33,8% (kinh tế cá thể), 60,9% (FDI) và đến

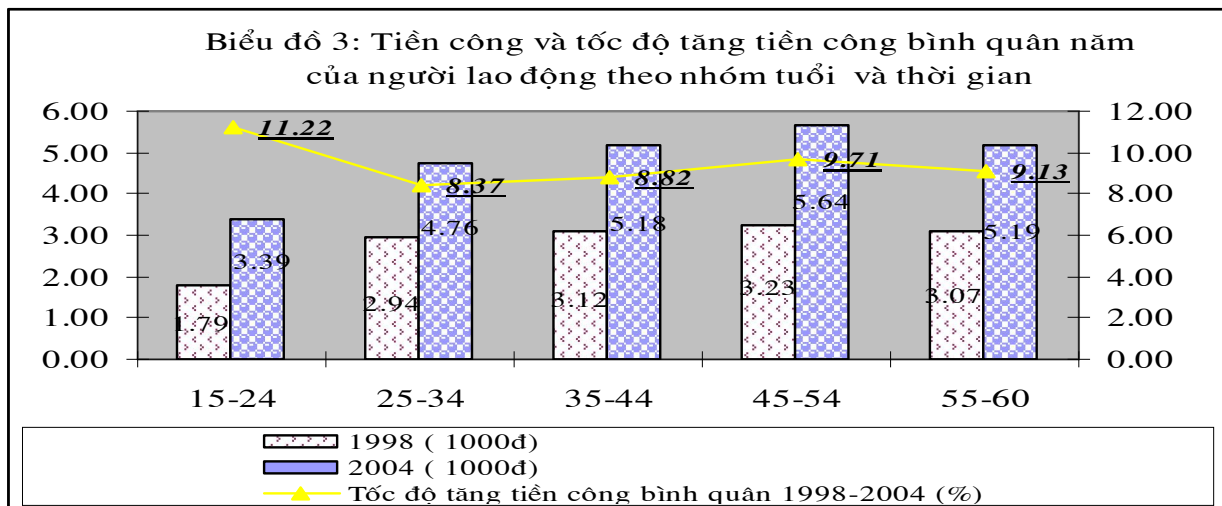
một mức rất cao 132% xuất hiện ở thành phần kinh tế tập thể. Ở tất cả các năm, lao động nữ thuộc 3 loại hình sở hữu: FDI, cá thể, doanh nghiệp tư nhân luôn luôn nhận được mức tiền công thấp hơn so với nam giới. Những năm 2002, 2004 chênh lệch tiền công giữa lao động nữ và

nam giới trong các doanh nghiệp FDI là rất cao (88,5% năm 2002 và 61% năm 2004). Riêng thành phần kinh tế nhà nước, tiền công của lao động nữ lại cao hơn so với nam giới khoảng 5% năm 1998 và 11% năm 2002, đến năm 2004 thì tình hình này lại đảo ngược, tiền công của nam giới cao hơn 7% so với nữ.

Theo nhóm tuổi

Năm 2004, tiền công của lao động nữ tăng dần lên theo nhóm tuổi từ 15 - 54 tuổi. Cao nhất là nhóm 45-54 tuổi (5.640đ/giờ). Chênh lệch giữa nhóm 15-24 tuổi - nhóm có mức tiền công thấp nhất (3.390đ/giờ) và nhóm 45-54 tuổi là 1,66 lần. Nhóm lao động nữ từ 55-60 tuổi theo Luật lao động đã được nghỉ hưu nhưng họ vẫn tiếp tục tham gia thị trường lao động, làm việc tại khu vực kinh tế ngoài nhà nước và tiền công của nhóm này thậm chí chỉ thấp hơn nhóm 45-54 tuổi một chút (5.190đ/giờ).

So với năm 1998, tiền công của lao động nữ theo nhóm tuổi năm 2004 đều tăng trên 1,6 lần. Cá biệt nhóm từ 15-24 tuổi là nhóm có mức tiền công thấp nhất vào năm 1998 (chỉ được 1.790đ/ giờ) nhưng lại có mức tiền công tăng cao nhất, gần 1,9 lần vào năm 2004. Tốc độ tăng tiền công bình quân năm trong suốt giai đoạn 1998-2004 của nhóm này cũng đạt mức cao nhất (gần 17,3%). Điều này cho thấy, thị trường đã bắt đầu từng bước đánh giá đúng khả năng và giá trị sức lao động của lao động nữ trẻ tuổi. Có 2 nhóm lao động nữ có mức tăng tiền công tương đối đều nhau là nhóm 35-44; 55-60 với các mức tương ứng là: 1,66 lần; 1,68 lần. Nhóm lao động nữ có sự thay đổi về tiền công chậm nhất giai đoạn này là nhóm 25-34 tuổi, bình quân mỗi năm tiền công chỉ tăng được 8,37% và mức tiền công năm 2004 lớn gấp 1,62 lần năm 1998.



Nguồn: Tổng điều tra mức sống dân cư 1998 - 2004

Chênh lệch giữa nhóm có mức tiền công cao nhất và thấp nhất của lao động nữ giảm dần song chậm hơn so với tốc độ giảm chênh lệch này của nam giới. Năm 1998, mức chênh lệch đó của lao động nữ là 1,8 lần, thấp hơn chênh lệch của nam (2,02 lần). Đến năm 2004 chênh lệch tiền công của lao động nữ giảm xuống còn 1,68 lần, trong khi chênh lệch tiền công của nam giới là 1,55 lần. Sự khác biệt không lớn về khoảng cách chênh lệch qua các năm của lao động nữ cho thấy mức biến động tiền công theo thời gian của chính các nhóm lao động nữ chưa mạnh. Chính sách tiền công, tiền lương của các doanh nghiệp đối với người lao động chưa thật sự khuyến khích được người lao động phát huy hết năng lực làm việc, dẫn đến thay đổi mức tiền công qua các năm chưa nhiều, thậm chí thực tế có thể không thay đổi nếu loại trừ yếu tố trượt giá.

2. KẾT LUẬN

Khoảng cách chênh lệch tiền công của lao động nữ so với lao động nam qua các năm đã được giảm dần.

Lao động nữ nông thôn nhận mức tiền công thấp hơn so với lao động nữ thành thị.

Khoảng cách tiền công của lao động nữ giữa 2 khu vực thành thị và nông thôn không trầm trọng bằng khoảng cách tiền công của nam giới giữa 2 khu vực này.

Chênh lệch tiền công của lao động nữ giữa các vùng kinh tế đã được thu hẹp dần qua các năm.

So với các dân tộc khác, lao động nữ dân tộc Kinh vẫn luôn luôn nhận được mức tiền công cao nhất.

Ngoại trừ thành phần kinh tế tập thể - nơi có mức tiền công của lao động nữ giảm nhẹ và thấp hơn nam giới, còn lại tất cả các thành phần kinh tế khác lao động nữ đều có mức tiền công tăng lên qua các năm nhưng vẫn thấp hơn mức tiền công của nam giới.

Mức độ chênh lệch tiền công giữa các nhóm tuổi của lao động nữ nhìn chung cao hơn so với chênh lệch tiền công giữa các nhóm tuổi của nam giới.

Về góc độ giới, bức tranh về tiền công của lao động nữ vẫn còn rất ảm đạm, vẫn có sự chênh lệch tiền công nghiêng về lao động nam nhiều hơn hay có thể hiểu có sự bất bình đẳng về tiền công đối với lao động nữ.



NHỮNG VẤN ĐỀ PHÁP LUẬT VỀ NGHỈ DÀI HẠN

Susumu Noda - Giáo sư khoa Luật - Đại học Tổng hợp Kyushu

1. Tình trạng hiện nay về chế độ nghỉ hàng năm của Nhật Bản và các chính sách liên quan.

1) Chế độ về đảm bảo quyền được nghỉ hàng năm

Trước hết, chúng ta cùng xem xét chế độ nghỉ hàng năm có hưởng lương được pháp luật Nhật Bản bảo đảm như thế nào. Xét về triển vọng của chế độ nghỉ dài hạn, thì chế độ về đảm bảo quyền được nghỉ hàng năm có hưởng lương của Nhật Bản (Luật Tiêu chuẩn lao động, Điều 39) luôn thống nhất và điều này đã xây dựng một nền tảng quan trọng cho các vấn đề liên quan.

a) Các quyền được nghỉ hàng năm:

Căn cứ theo Luật Tiêu chuẩn Lao động, Điều 39, Phần 1 và 2, người lao động có quyền được nghỉ 10 ngày nếu đã làm việc được từ 80% số ngày làm việc trở lên trong quãng thời gian 6 tháng với "công việc thường xuyên". Từ 6 tháng trở đi với loại hình công việc như trên, mỗi năm sẽ cộng thêm 2 ngày nghỉ nữa cho đến khi số ngày nghỉ đạt mức tối đa là 20 ngày. Do vậy, trừ những lao động làm việc không trọn giờ với số thời gian làm việc quá ít, nhìn chung, người lao động có số ngày nghỉ hàng năm từ 10 đến 20 ngày.

Người lao động có thể sử dụng 10 hoặc 20 ngày nghỉ đó vào "một lần hoặc nhiều lần". Nói cách khác, người

lao động không nhất thiết phải sử dụng số ngày nghỉ hàng năm trong một lần.

b) Xác định thời gian nghỉ:

Để xác định xem khi nào người lao động sẽ được sử dụng phép năm, có 2 phương pháp đã được áp dụng: Đầu tiên, là phương pháp dựa vào cái gọi là quyền được xác định thời gian nghỉ. Người chủ sử dụng lao động cần xác nhận thời gian nghỉ hàng năm "vào một thời gian hoặc vào một mùa nào đó trong năm mà người lao động có yêu cầu". Tuy nhiên, nếu việc nghỉ hàng năm vào thời điểm mà thời gian đó có thể sẽ "cản trở công việc sản xuất kinh doanh" thì người chủ sẽ phải thoả thuận để cho người lao động nghỉ vào một thời gian khác.

Cách thứ hai là phương pháp dựa vào cái gọi là nghỉ hàng năm đã được ấn định sẵn. Một thoả thuận sẽ được cam kết giữa chủ sử dụng lao động và công đoàn. Công đoàn này được thành lập tại nơi làm việc hoặc nơi nào không có tổ chức công đoàn thì sẽ là thoả thuận giữa chủ sử dụng lao động với đại diện của đa số người lao động. Chủ sử dụng lao động chấp nhận một tỷ lệ lao động nghỉ hàng năm có thể vượt quá thời gian 5 ngày căn cứ vào kế hoạch đã được thoả thuận. Phương pháp này được sử dụng để cho phép người lao động có kỳ

nghi hè kéo dài liên một thời gian hoặc cho phép nghỉ luân phiên.

2) Tình hình thực hiện chế độ nghỉ phép năm:

a) *Mức độ và số ngày nghỉ phép được sử dụng:*

Số ngày nghỉ phép hàng năm quy định như trên thực tế đã được sử dụng thế nào?.

Mặc dù tìm hiểu điều này không phải là một yêu cầu cấp thiết, song, chúng ta vẫn cần phải xem xét lại thực trạng của vấn đề.

Nếu chúng ta nhìn vào những thay đổi trong vòng 17 năm trở lại đây kể từ năm 1989 (Bảng 1) sẽ thấy rõ thực

trạng của vấn đề. Sử dụng phép năm đạt đỉnh điểm vào năm 1991, sau đó mức độ sử dụng phép năm có khuynh hướng giảm dần; đến năm 2005 mức độ suy giảm rất rõ rệt, xuống chỉ còn 46,6%, điều này đã thể hiện rõ qua số ngày nghỉ đã giảm hẳn. Sau điểm đỉnh với số ngày nghỉ là 9,5 ngày thì con số này đã giảm xuống chỉ còn 8,4 ngày vào năm 2005. Nếu chúng ta “tính toán số ngày còn lại” bằng cách lấy số ngày được phép nghỉ trừ đi số ngày đã nghỉ thì có thể thấy rằng số ngày còn lại chưa được nghỉ của người lao động đang tăng lên. Con số này từ 7,1 ngày vào năm 1991 và 1992 đã tăng lên tới 9,6 ngày vào năm 2003.

Bảng 1: Thực trạng sử dụng ngày nghỉ phép năm có hưởng lương tính trung bình

Năm	Số ngày cho phép	Số ngày thực nghỉ	Mức độ sử dụng (%)	Số ngày còn lại chưa sử dụng
1989	15,4	7,9	51,5	7,5
1990	15,5	8,2	52,9	7,3
1991	15,7	8,6	54,6	7,1
1992	16,1	9,0	56,1	7,1
1993	16,3	9,1	56,1	7,2
1994	16,9	9,1	53,9	7,8
1995	17,2	9,5	55,2	7,8
1996	17,4	9,4	54,1	8,0
1997	17,4	9,4	53,8	8,0
1998	17,5	9,1	51,8	8,4
1999	17,8	9,0	50,5	8,8
2001	18,0	8,9	49,5	9,1
2002	18,1	8,8	48,4	9,3
2003	18,2	8,8	48,4	9,4
2004	18,0	8,5	47,4	9,5
2005	18,0	8,4	46,6	9,6

Nguồn: Bộ y tế, Lao động và Phúc lợi - Cuộc điều tra tổng thể về Điều kiện lao động (trước đây là Cuộc điều tra tổng thể về Chế độ tiền lương và thời giờ làm việc).

b) *Thực trạng về tình hình nghỉ phép một lần:*

Vậy còn thực trạng về việc nghỉ phép liền trong một lần thì như thế nào? Nếu chúng ta tham khảo báo cáo công bố hàng năm của Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi về nghỉ liền một lần trong hè được lập kế hoạch từ trước (Bảng 2), có thể thấy rằng về mức độ thực hiện, chế độ nghỉ này được sắp đặt khá tốt và đang được áp dụng khá rộng rãi. Điều này có thể giải thích một phần là do việc ấn định nghỉ liền trong một lần không quá cứng nhắc. Mặc dù việc đánh giá số ngày nghỉ trung bình là tương đối khó do chúng bị ảnh hưởng bởi lịch của mùa hè đối

với mỗi năm. Tuy nhiên, có thể nói rằng con số này đang dần tăng lên, mặc dù với số chênh lệch nhỏ.

Mặt khác, Bảng 3 còn cho thấy trong số các doanh nghiệp cho nghỉ liền một lần, tỷ lệ doanh nghiệp có chế độ nghỉ hàng năm được hưởng lương theo kế hoạch (mức độ thực hiện) đạt khoảng 30 % và con số trung bình về số ngày nghỉ là không quá 3,0 ngày trong cả 2 năm 2003 và 2004. Hơn nữa, cần nhận thấy một điều là con số trung bình 3,0 ngày chỉ giới hạn cho các doanh nghiệp áp dụng nghỉ hè liền một lần, đồng thời bao gồm cả chế độ nghỉ hàng năm theo kế hoạch trong kỳ nghỉ hè.

Bảng 2: Những thay đổi trong việc nghỉ hè liền một lần (Tỷ lệ sử dụng thời gian nghỉ liền, số ngày nghỉ trung bình)

Năm	Tỷ lệ sử dụng (số ngày nghỉ trung bình)					
	Sản xuất		Phi sản xuất		Chung	
	%	Số ngày	%	Số ngày	%	Số ngày
1991	92,0	(8,7)	61,3	(6,2)	77,1	(7,7)
1992	94,2	(8,5)	67,3	(5,8)	81,0	(7,4)
1993	94,0	(8,3)	66,5	(5,9)	80,5	(7,4)
1994	94,6	(8,2)	64,5	(5,7)	80,0	(7,2)
1995	93,0	(8,4)	68,2	(6,4)	80,8	(7,6)
1996	93,1	(8,5)	72,0	(6,6)	82,9	(7,7)
1997	93,2	(9,6)	69,8	(7,6)	81,7	(8,7)
1998	94,3	(9,8)	67,5	(7,4)	80,9	(8,8)
1999	93,3	(8,4)	73,8	(6,0)	83,5	(7,4)
2000	93,1	(8,4)	73,1	(6,2)	83,3	(7,4)
2001	92,6	(10,0)	70,9	(7,6)	81,8	(9,0)
2002	91,6	(8,9)	65,9	(6,4)	78,6	(7,8)
2003	95,0	(9,7)	79,9	(7,2)	87,4	(8,6)
2004	94,8	(9,1)	80,1	(6,7)	87,4	(8,0)

Nguồn: Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi - Kết quả điều tra về việc sử dụng chế độ nghỉ liền một lần trong hè năm 2004 theo kế hoạch.

Bảng 3: Số doanh nghiệp có lập kế hoạch nghỉ hàng năm trong số các doanh nghiệp áp dụng chế độ nghỉ liền một lần trong thời gian điều tra, tỷ lệ sử dụng và con số ngày nghỉ trung bình

Ngành	Năm	Tỷ lệ sử dụng (%)	Số ngày nghỉ hàng năm có lương tính trung bình (ngày)
Sản xuất	2003	32,6	2,8
	2004	32,3	2,9
Phi sản xuất	2003	31,6	3,2
	2004	29,2	3,2
Tổng	2003	32,1	3,0
	2004	30,9	3,0

Nguồn: Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi - Kết quả điều tra về việc sử dụng chế độ nghỉ liền một lần trong hệ năm 2004 theo kế hoạch.

(Trích dịch từ "Japan Labor Review" Tập 3. Số 3 năm 2006).



GỚI THIỆU SÁCH MỚI

1/Sách: **Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội** – Nhà xuất bản Tư pháp năm 2006 – Tác giả GS. TS. Bùi Văn Nhơn.

Việc quản lý nguồn nhân lực quốc gia có vị trí trung tâm và có tầm quan trọng hàng đầu trong hệ thống tổ chức và quản lý nhằm phát huy mọi tiềm năng của lao động xã hội cho phát triển. Cuốn sách là một tài liệu tham khảo có giá trị cho các nhà nghiên cứu, học tập quan tâm tới vấn đề trên.

Nội dung cuốn sách gồm các chương sau:

Chương I: Dân số - cơ sở tự nhiên hình thành Nguồn nhân lực xã hội

Chương II: Nguồn nhân lực và những đặc điểm của nguồn nhân lực Việt Nam

Chương III: Phát triển nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa

Chương IV: Sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực xã hội

Chương V: Tổ chức tiền lương và bảo hiểm xã hội trong nền kinh tế quốc dân

Chương VI: Phân bố dân cư và nguồn nhân lực xã hội

2/ Sách: **Phát triển kinh tế tư nhân ở Việt Nam hiện nay** – Nhà xuất bản Chính trị quốc gia năm 2006.

Nhằm góp phần vào việc thực hiện nhất quán chính sách phát triển nền kinh tế nhiều thành phần, cuốn sách Phát triển kinh tế tư nhân ở Việt Nam hiện nay do tập thể các chuyên gia tư vấn thuộc Ban nghiên cứu của Thủ tướng chính phủ biên soạn, Vũ Quốc Tuấn chủ biên. Các tác giả đã đi sâu phân tích cơ sở lý luận và thực tiễn, trình bày quá trình tìm tòi và tổng kết sự phát triển nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần ở Việt Nam trong đó kinh tế tư nhân là bộ phận quan trọng. Đồng thời, các tác giả còn phân tích, nhận dạng và dự báo xu hướng phát triển kinh tế tư nhân, đề xuất một số chính sách, giải pháp phát triển kinh tế tư nhân trong giai đoạn tới. Đây là một cuốn sách có nhiều vấn đề gợi mở để các bạn đọc cùng suy ngẫm và cho ý kiến.

Cuốn sách gồm các chương sau:

Chương I: Hình thành và phát triển kinh tế tư nhân ở Việt Nam

Chương II: Thực trạng phát triển kinh tế tư nhân ở nước ta hiện nay

Chương III: Kinh nghiệm của Trung Quốc và những vấn đề rút ra cho Việt Nam

Chương IV: Mục tiêu, quan điểm và một số chính sách, giải pháp chủ yếu phát triển kinh tế tư nhân ở nước ta hiện nay

3/ Sách: **Tìm hiểu tổ chức thương mại thế giới (WTO)** - Ủy ban quốc gia về hợp tác kinh tế quốc tế – Chủ biên Lương Văn TỰ, Tổng

thư ký UBQG- HTKTQT, Thứ trưởng Bộ Thương mại - Hà Nội 2006.

Ra nhập WTO đem lại cho Việt Nam nhiều cơ hội và cả những thách thức. Thách thức đầu tiên đối với các nhà lãnh đạo, các doanh nghiệp và người dân Việt Nam là hiểu rõ các nguyên tắc cơ bản của WTO cũng như việc áp dụng chúng trên thực tế. Do vậy, cuốn sách này sẽ góp phần cung cấp thông tin liên quan đến WTO cho các nhà hoạch định chính sách về hội nhập kinh tế thương mại nhằm đưa ra các chính sách phù hợp nhất cho Việt Nam.

4/ Sách: **Kinh tế Việt Nam 20 năm đổi mới (1986- 2006) thành tựu và những vấn đề đặt ra** – Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân - Hà Nội 2006.

Cuốn sách được biên soạn nhằm mục tiêu: Đánh giá một số thành tựu và hạn chế chủ yếu của kinh tế Việt Nam qua 20 năm đổi mới; Rút ra những bài học kinh nghiệm của quá trình đổi mới trên một số lĩnh vực kinh tế- xã hội, nhận thức rõ những thành tựu, hạn chế và nguyên nhân cản trở sự phát triển kinh tế nước ta hiện nay; Đề xuất một số giải pháp nhằm tiếp tục đổi mới kinh tế ở nước ta trong những năm tới. Cuốn sách được chia làm 3 chương:

Chương I: Tổng quan về 20 năm đổi mới kinh tế ở Việt Nam

Chương II: Một số vấn đề kinh tế chủ yếu của 20 năm đổi mới ở Việt Nam

Chương III: Phương hướng và giải pháp tiếp tục đổi mới kinh tế ở Việt Nam trong những năm tới.

5/ Bộ sách: **Kinh tế học** – Tác giả David Begg – Giáo sư kinh tế học trường Tổng hợp London, Anh; Stanley Fischer – Giáo sư kinh tế học Israel và Rudiger Dornbusch – Giáo sư kinh tế học, Học viện Công nghệ Massachusetts, Mỹ- Các giáo sư giảng viên khoa Kinh tế học trường Đại học Kinh tế quốc dân biên dịch - Nhà xuất bản Thống kê xuất bản – Tháng 3-2007.

Lần xuất bản này, nội dung sách đã được sửa đổi bổ xung nhiều, phù hợp với thực tế phát triển của nền kinh tế thế giới. Trong mỗi chương, các vấn đề cơ bản được trình bày một cách có hệ thống, ngắn gọn và dễ hiểu, các định nghĩa chuẩn xác, có nhiều thí dụ thực tế minh họa cho phần lý thuyết, sách còn cập nhật nhiều số liệu thống kê về tình hình phát triển kinh tế thế giới. Cuối mỗi

chương có phần tóm tắt nội dung và một số bài tập để bạn đọc kiểm tra kiến thức thu nhận được của mình.

Cuốn **Bài tập kinh tế học** kèm theo cung cấp các bài tập, câu hỏi tư duy và các thí dụ kinh tế học trong thực tiễn (có đáp án và bình giải) hỗ trợ cho lý thuyết, giúp rèn luyện nâng cao kỹ năng và kiểm tra sự hiểu biết của bản thân trong quá trình học tập nghiên cứu.

Cuốn sách Kinh tế học gồm năm phần:

Phần một: Giới thiệu

Phần hai: Kinh tế học vi mô thực chứng

Phần ba: Kinh tế học phúc lợi

Phần bốn: Kinh tế học vĩ mô

Phần năm: Kinh tế thế giới

Hy vọng rằng bộ sách là những tài liệu tham khảo và hữu ích cho bạn đọc trong công tác nghiên cứu và học tập.



Phụ trách :
Thành viên:

Viện trưởng: TS. Nguyễn Hữu Dũng
CN. Hoàng Thị Anh Thư
CN. Võ Thị Xuân Hằng
CN. Đỗ Lan Anh

Địa chỉ: Số 2, Đinh Lễ, Hoàn Kiếm, Hà Nội
Telephone: 84-4-8240601
Fax : 84-4-8269733
Email : ilssavn@hn.vnn.vn