



Tòa soạn : Số 2 Đinh Lễ, Hoàn Kiếm, Hà Nội
Telephone : 84-4-38 240601 Fax : 84-4-38 269733
Email : bantin@ilssa.org.vn Website : www.ilssa.org.vn

NỘI DUNG

Tổng Biên tập:
TS. NGUYỄN THỊ LAN HƯƠNG

Phó Tổng Biên tập:
PGS.TS. NGUYỄN BÁ NGỌC

Trưởng ban Biên tập:
TS. BUI SỸ TUẤN

Ủy viên ban Biên tập:
TS. BUI TÔN HIỂN
Ths. CHỦ THỊ LÂN

Trình bày:
VÕ THỊ XUÂN HẰNG

Chế bản điện tử tại
Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Nghiên cứu và trao đổi

- | | Trang |
|---|--------------|
| 1. Viện khoa học Lao động và xã hội: 35 năm nghiên cứu và phát triển - <i>TS. Nguyễn Thị Lan Hương</i> | 1 |
| 2. Một số ý tưởng đề xuất khi thực hiện trả lương công chức theo vị trí việc làm - <i>PGS.TS. Nguyễn Bá Ngọc</i> | 8 |
| 3. Định hướng đổi mới hệ thống trợ giúp xã hội - <i>Ths. Đặng Kim Chung</i> | 20 |
| 4. Phát triển hệ thống an sinh xã hội Việt Nam giai đoạn 2012-2020 – <i>ThS. Nguyễn Bích Ngọc</i> | 26 |
| 5. Một số giải pháp chủ yếu ứng phó với tác động của biến đổi khí hậu trong lĩnh vực lao động - xã hội - <i>TS. Bùi Tôn Hiến</i> | 40 |
| 6. Phương pháp tiếp cận và đề xuất phương án mức sống tối thiểu chung của Việt Nam 2013 - <i>Ths. Nguyễn Huyền Lê và nhóm nghiên cứu</i> | 49 |
| 7. Đánh giá tác động của tăng trưởng kinh tế 2012 đến việc làm và thất nghiệp - <i>Ths. Bùi Thái Quyên</i> | 61 |
| 8. Cơ cấu tuổi và già hóa ở Việt Nam theo giới - <i>Ths. Phạm Ngọc Toàn</i> | 74 |
| 9. Thực trạng lao động xuất khẩu của Việt Nam - <i>Trung tâm Nghiên cứu dân số, lao động và việc làm</i> | 88 |
| 10. Thực trạng nhu cầu học nghề của phụ nữ và đề xuất giải pháp triển khai đề án 295 giai đoạn 2013-2015 | 107 |
| 11. Đổi mới cơ bản, toàn diện và đồng bộ tổ chức cơ chế quản lý khoa học lao động và xã hội - <i>Ths. Nguyễn Thị Thu Hương</i> | 122 |
| 12. Lý thuyết địa kinh tế theo quan điểm phát triển trong nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực địa phương - <i>Ths. Nguyễn Trung Hưng</i> | 129 |
| 13. Xây dựng và phát triển Mô hình quản lý an toàn vệ sinh lao động trong khu vực làng nghề - áp dụng tại làng nghề đúc đồng Phước Kiều và làng nghề đá mỹ nghệ Ninh Vân - <i>Ths. Cao Thị Minh Hữu</i> | 136 |
| <i>Giới thiệu tài liệu mới, quý I -2013</i> | 145 |



Office : No. 2 Dinh Le Street, Hoan Kiem District, Hanoi
Telephone : 84-4-38 240601 Fax : 84-4-38 269733
Email : bantin@ilssa.org.vn Website : www.ilssa.org.vn

CONTENT

Editor in Chief:
Dr. NGUYEN THI LAN HUONG

Deputy Editor in Chief:
Assoc.Prof.Dr. NGUYEN BA NGOC

Head of editorial board:
Dr. BUI SY TUAN

Members of editorial board:
Dr. BUI TON HIEN
M.A. CHU THI LAN

Designer:
VO THI XUAN HANG

Research and exchange

- | | Page |
|--|-------------|
| 1. Institute of Labour science and Social affairs: 35 years of establishment and development - <i>Dr. Nguyễn Thị Lan Hương</i> | 1 |
| 2. Some recommendations for a Applying the mechanism of job position based payment - <i>Assoc.Prof.Dr. Nguyen Ba Ngoc</i> | 8 |
| 3. Orientation for Social assistance system reform - <i>MA. Dang Kim Chung</i> | 20 |
| 4. The Social protection system development in Vietnam in the period of 2012-2020 - <i>MA Nguyen Bich Ngoc</i> | |
| 5. Key solutions for coping with the impacts of climate changes in the labor - social sector - <i>Dr. Bui Ton Hien</i> | 40 |
| 6. Approach and proposing the minimum living standards for Vietnam 2013 - <i>MA. Nguyen Huyen Le and Research group</i> | 49 |
| 7. Assessing the impact of economic growth on employment and unemployment in Vietnam - <i>MA. Bui Thai Quyen</i> | 61 |
| 8. Age structure and aging population in Vietnam by gender - <i>MA. Pham Ngoc Toan</i> | 74 |
| 9. Situation of Vietnamese labour export - <i>Center for Population, Labor and Employment studies</i> | 88 |
| 10. The demand for vocational training of women and proposing the solution to implement the Master plan 295 for 2013-2015 | 107 |
| 11. Basic and comprehansive renovation in labor and social science management mechanism - <i>MA. Nguyen Thi Thu Hương</i> | 122 |
| 12. The Eco-geographical theory for the local human resource development - <i>MA. Nguyen Trung Hung</i> | 129 |
| 13. Establishing and developing the Occupational Safety and Health (OSH) Management Model in trade villages: case of bronze casting village-Phuoc Kieu and stone carving village-Ninh Van - <i>MA . Cao Thi Minh Huu</i> | 136 |

New documents in Quarter I -2013

145

Thư Tòa soạn

Chặng đường 35 năm xây dựng và trưởng thành của Viện Khoa học Lao động và Xã hội (14/4/1978-14/4/2014) đã trải qua nhiều thời kỳ gắn liền với quá trình phát triển của Ngành Lao động – Thương binh và Xã hội. Trong quá trình phát triển, Viện đã để lại những dấu ấn khá đậm nét, các hoạt động nghiên cứu của Viện đã từng bước gắn bó chặt chẽ với hoạt động quản lý nhà nước, hoạch định chiến lược, chính sách của ngành.

Chào mừng 35 năm thành lập Viện, Ấn phẩm số đặc biệt tập hợp các bài viết, kết quả nghiên cứu của các cán bộ, nghiên cứu viên trong Viện hy vọng sẽ đem đến cho Quý bạn đọc những thông tin bổ ích về các lĩnh vực ngành lao động và xã hội. Các số tiếp theo của Ấn phẩm trong năm 2013 sẽ tập trung vào các chủ đề sau đây:

Số 35: Lao động việc làm

Số 36: Vấn đề bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động và xã hội

Số 37: Phát triển nguồn nhân lực

Chúng tôi hy vọng tiếp tục nhận được nhiều bài nghiên cứu khoa học gửi đăng và ý kiến bình luận, đóng góp của Quý bạn đọc để ấn phẩm ngày càng hoàn thiện hơn.

Mọi liên hệ xin gửi về địa chỉ: **Viện Khoa học Lao động và Xã hội**

Số 2 Đinh Lễ, Hoàn Kiếm, Hà Nội

Telephone : 84-4-38240601

Fax : 84-4-38269733

Email : bantin@ilssa.org.vn

Website : www.ilssa.org.vn

Xin trân trọng cảm ơn!

BAN BIÊN TẬP

VIỆN KHOA HỌC LAO ĐỘNG VÀ XÃ HỘI

35 năm nghiên cứu và phát triển

TS. Nguyễn Thị Lan Hương

Viện trưởng, Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Viện Khoa học Lao động được thành lập theo Quyết định số 79/CP ngày 14/4/1978 của Hội đồng Chính phủ. Đến năm 1987 Viện được đổi tên thành Viện Khoa học Lao động và Các vấn đề Xã hội và đến năm 2002 được đổi tên thành Viện Khoa học Lao động và Xã hội¹.

Viện Khoa học Lao động và Xã hội² là viện đầu ngành có nhiệm vụ nghiên cứu cơ bản và nghiên cứu ứng dụng cung cấp luận cứ phục vụ xây dựng chính sách, chiến lược thuộc lĩnh vực Lao động, người có công và Xã hội.

Chặng đường 35 năm nỗ lực xây dựng, Viện đã từng bước khẳng định được vị thế trong hệ thống các viện nghiên cứu khoa học xã hội ở nước ta. Các công trình và kết quả nghiên cứu của Viện ngày càng gắn nhiều hơn với nhiệm

vụ quản lý Nhà nước của ngành, cung cấp những luận cứ khoa học cho việc hoạch định và thực hiện chính sách lao động, người có công và xã hội trong các thời kỳ.

I. Những thành tựu qua 35 năm hoạt động

Quá trình xây dựng và trưởng thành của Viện gắn liền với quá trình phát triển của ngành Lao động - Thương binh và Xã hội, có thể chia thành 4 giai đoạn: trước “Đổi mới” (từ khi thành lập năm 1978 đến năm 1986); giai đoạn sau đổi mới 1986-1996; 1996-2007 và từ 2008 đến nay.

1. Giai đoạn 1978-1986

Thời kỳ này, các nghiên cứu tập trung vào nghiên cứu cơ bản và ứng dụng thuộc lĩnh vực ngành quản lý trong điều kiện kế hoạch hoá tập trung, bao gồm nghiên cứu lý luận, tổng kết kinh nghiệm thực tiễn và nghiên cứu phục vụ quản lý vi mô, đặc biệt là khu vực doanh nghiệp Nhà nước. Các kết quả nghiên cứu nổi bật trong thời kỳ này bao gồm:

¹ Quyết định số 1445/2002/QĐBLĐTB&XH của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

² Quyết định 782/TTg ngày 24 tháng 10/1996 của Thủ tướng Chính Phủ về việc sắp xếp các cơ quan nghiên cứu – triển khai KH và CN.

nghiên cứu xây dựng 11 tập định mức thi công thống nhất trong xây dựng cơ bản, tiêu chuẩn thời gian chung để tính định mức cho các công việc gia công cơ khí, phương pháp xây dựng tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật thống nhất các nghề công nhân và hướng dẫn xây dựng các danh mục nghề công nhân, phương pháp phân tích các nhân tố ảnh hưởng tới năng suất lao động ở đơn vị kinh tế cơ sở; các mô hình sản xuất kinh doanh có hiệu quả, dự báo dân số và phân bố lao động đến năm 2000....

Các nghiên cứu hợp tác quốc tế với các quốc gia thuộc Hội đồng tương trợ kinh tế (SEV), đặc biệt là Liên Xô cũ được tăng cường, tập trung vào các lĩnh vực tổ chức lao động khoa học, định mức lao động, tiền lương, Ergonomy,...

Các công trình nghiên cứu của Viện đã phục vụ kịp thời cho việc xây dựng chính sách, cải tiến quản lý lao động; giúp các doanh nghiệp tổ chức lại lao động một cách khoa học nhằm nâng cao hiệu quả sản xuất. Đến nay, nhiều nghiên cứu về định mức lao động, tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật, năng suất lao động,... vẫn tiếp tục được bổ sung, hoàn thiện, nhiều công trình nghiên cứu khoa học là tài liệu tham khảo tốt để phục vụ cho xây dựng chính sách trong lĩnh vực lao động.

2. Giai đoạn 1986-1996

Những năm 1986-1996 đánh dấu bước ngoặt trong hoạt động nghiên cứu

của Viện gắn với công cuộc đổi mới đất nước, đổi mới tư duy phù hợp với quá trình chuyển từ nền kinh tế kế hoạch hoá, tập trung sang phát triển nền kinh tế nhiều thành phần, vận hành theo cơ chế thị trường, có sự quản lý của Nhà nước.

Nhiệm vụ của nghiên cứu bao gồm các cơ sở lý luận, phương pháp luận mới, đồng thời giải quyết những vấn đề bức xúc trong quá trình chuyển đổi (giải quyết lao động dôi dư trong sắp xếp lại các doanh nghiệp nhà nước, vấn đề việc làm cho lao động xã hội, cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo trợ xã hội...). Các đề tài khoa học cấp nhà nước về đổi mới chính sách tiền lương và đổi mới chính sách bảo hiểm xã hội (BHXH) phù hợp với nền kinh tế hàng hoá nhiều thành phần đã góp phần tích cực vào đề án trình Chính phủ về cải cách tiền lương và BHXH (1993); các đề tài cấp Bộ đã cung cấp cơ sở khoa học xây dựng Bộ Luật Lao động (1995); các nghiên cứu về lao động nữ và giới, điều kiện lao động và môi trường lao động, tệ nạn xã hội.. đã góp phần xây dựng các chính sách đối với các đối tượng có công với cách mạng, chính sách bảo trợ xã hội, xoá đói giảm nghèo...

Một loạt các cuộc điều tra cơ bản do Viện thực hiện đã cung cấp các thông tin đa chiều và có hệ thống để đánh giá tác động các chính sách lao động và xã hội,

cung cấp căn cứ thực tiễn để xây dựng nhiều báo cáo chuyên đề về lao động, việc làm cung cấp luận cứ cho Bộ góp ý kiến vào các Nghị quyết TW khoá VI, khoá VII...

Viện đã chủ động phối hợp với các địa phương xây dựng nhiều qui hoạch phát triển ngành lao động-thương binh và xã hội cho một số tỉnh và vùng kinh tế.

Trong lĩnh vực hợp tác quốc tế, Viện mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế với các tổ chức song phương và đa phương như: SIDA Thụy Điển, ILO, trường Kinh tế Stockholm và các tổ chức quốc tế khác..., qua đó góp phần tạo điều kiện cập nhật các khái niệm, công ước, tiêu chuẩn quốc tế trong lĩnh vực lao động và xã hội. Năm 1995, Viện đã trở thành thành viên mạng lưới các Viện nghiên cứu lao động khu vực Châu á - Thái Bình Dương.

3. Giai đoạn 1997-2007

Thời kỳ này, đất nước tiếp tục đạt được nhiều thành tựu kinh tế và xã hội quan trọng. Tuy nhiên, nhiều vấn đề xã hội được đặt ra, cần giải quyết cả về lý thuyết lẫn thực tiễn. Nét nổi bật của thời kỳ này là Viện đã chủ trì hoặc tham gia vào:

(i) cung cấp các căn cứ phụ vụ Hội nghị Trung ương, Đại hội Đảng toàn quốc (lần thứ IX, X): nghiên cứu “Kết hợp tăng trưởng kinh tế với công bằng xã hội”; chính sách lao động trong khu vực kinh tế tư nhân; tổng kết các vấn đề lý

luận và thực tiễn 20 năm đổi mới trong lĩnh vực lao động và xã hội phục vụ mục tiêu hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa trong bối cảnh hội nhập, phát triển kinh tế nhanh và bền vững.

(ii) xây dựng các chiến lược và đề án lớn của ngành: Chiến lược và chương trình Việc làm và Xóa đói giảm nghèo các thời kỳ 1998-2000, 2001-2005 và 2006- 2010;

(iii) cung cấp các bằng chứng khoa học cho việc bổ sung, sửa đổi luật pháp, cơ chế chính sách lĩnh vực lao động, thương binh và xã hội: Bộ Luật Lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Dạy nghề,...;

(iv) các nghiên cứu đánh giá hoặc đề xuất thay đổi cơ chế, chính sách: nghiên cứu về tuần làm việc 40 giờ; cơ chế trả lương và quản lý nhà nước về tiền lương đối với doanh nghiệp Nhà nước, khu vực ngoài quốc doanh, khu vực có vốn đầu tư nước ngoài, quản lý nhà nước về công tác dạy nghề, cơ cấu lao động nông thôn; công tác xã hội hóa nguồn lực nhà nước và các tiêu chí xác định hộ nghèo, xã nghèo...

(v) Viện đã chủ trì xây dựng một số báo cáo quốc gia của Chính phủ: Sáng kiến 20/20 về dịch vụ xã hội cơ bản của Việt Nam; kiểm điểm tình hình thực hiện các cam kết tại Hội nghị thượng đỉnh thế

giới Copenhagen về phát triển xã hội ở Việt Nam...

(vi) Hỗ trợ các địa phương và các tổng công ty, cơ sở sản xuất triển khai các chủ trương, luật pháp, chính sách lớn của ngành: quy hoạch ngành Lao động - Thương binh và Xã hội tại một số tỉnh; quy hoạch các cơ sở đào tạo nghề một số tỉnh, thành phố; xây dựng cơ chế trả lương, tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật và chức danh bộ máy quản lý, rà soát định mức lao động; rà soát điều kiện lao động;... ở một số tổng công ty, doanh nghiệp.

4. Giai đoạn 2008 đến nay

Nhiệm vụ trọng tâm của nghiên cứu trong thời kỳ này là phục vụ triển khai Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ X và XI, Viện đã tham gia xây dựng Đề án "Một số vấn đề về chính sách xã hội giai đoạn 2012-2020 (Nghị quyết số 15-NQ/TW ngày 01/6/2012) của Ban chấp hành TW Đảng; Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 15/NQ/TW (Nghị quyết số 70/NQ-CP ngày 1/11/2012).

Viện đã đầu tư thành công 04 đề tài nghiên cứu cấp nhà nước về các vấn đề mới phát sinh trong quá trình chuyển sang nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế thuộc lĩnh vực lao động, người có công và xã hội: Phát triển lực lượng lao động và thị trường lao động chuyên môn kỹ thuật cao phục vụ sự nghiệp

công nghiệp hóa, hiện đại hóa; Vấn đề lao động nước ngoài ở Việt Nam trong thời kỳ hội nhập quốc tế; Xây dựng hệ thống quan điểm, định hướng hoàn thiện cơ chế, chính sách và giải pháp cụ thể, khả thi cho việc xác lập mô hình và phương pháp định lượng xác định sản phẩm xã hội giai đoạn 2011-2020; Nghiên cứu nhận dạng các biểu hiện mới, xu hướng vận động của những loại hình tệ nạn xã hội phổ biến ở nước ta trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế và các yêu cầu đối với chính sách mới để quản lý hiệu quả các tệ nạn xã hội.

Viện cũng chủ trì nhiều nghiên cứu phục vụ công tác rà soát và điều chỉnh luật pháp, chính sách thuộc lĩnh vực lao động, người có công và xã hội: báo cáo "Chính sách dân số, lao động và gia đình" phục vụ đề án Chính sách dân số và lao động; đề án "Phát triển thị trường lao động Việt Nam đến năm 2020"; nghiên cứu "Quan hệ tiền lương thấp nhất - trung bình - tối đa" phục vụ đề án cải cách tiền lương giai đoạn 2011-2015; xây dựng và triển khai "Kế hoạch hành động ứng phó với biến đổi khí hậu của ngành LĐ-TB&XH giai đoạn 2011-2015"...

Viện chủ động làm đầu mối chủ trì và phối hợp với các cơ quan trong nước và quốc tế khởi thảo một số chương trình nghiên cứu trong lĩnh vực ASXH (mức sống tối thiểu cho mọi người dân);

Nghiên cứu phục vụ việc triển khai các chính sách chăm sóc, bảo vệ trẻ em..

Phục vụ cho việc xây dựng chiến lược và chương trình quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020, Viện đã chủ trì các nghiên cứu như: “Xây dựng hệ thống chỉ tiêu theo dõi, đánh giá mức độ bình đẳng giới ở Việt Nam”, “Tác động xã hội của phụ nữ Việt Nam lấy chồng nước ngoài”... Các kết quả nghiên cứu đã đóng góp sửa đổi chính sách thai sản đối với lao động nữ, chính sách tuổi nghỉ hưu dưới khía cạnh bình đẳng giới...

Viện cũng đã hỗ trợ chuẩn bị các báo cáo kỹ thuật cho Bộ tham gia các hoạt động trong khối ASEAN (Sáng kiến sà An sinh xã hội của Việt Nam, diễn đàn cấp cao ASEM về Việc làm và Chính sách xã hội, Hội nghị Bộ trưởng ASEM LEMC4); phối hợp với các đơn vị có liên quan chủ trì nội dung của “Diễn đàn ASEM về Lưới an toàn xã hội”.

Viện tiếp tục hỗ trợ các địa phương và các tổng công ty, cơ sở sản xuất triển khai các chủ trương, luật pháp, chính sách lao động, người có công và xã hội.

Trong hợp tác quốc tế, Viện đã phát triển quan hệ hợp tác chặt chẽ và lâu dài với các tổ chức quốc tế như: WB, ADB, UNDP, UNICEF, ILO, UN Women, DANIDA (Đan Mạch), Cơ quan hợp tác và phát triển Tây Ban Nha, GIZ, HSF, Viện FES, EVAPLAN (Cộng hoà Liên Bang Đức), Đại học Monash (Úc), Đại

học Nihon (Nhật Bản), Tổ chức Manpower (Hoa Kỳ), v.v.

Tóm lại, qua 35 năm hoạt động, Viện đã từng bước khẳng định vai trò là một Viện nghiên cứu đầu ngành trong lĩnh vực lao động, người có công và xã hội. Nghiên cứu của Viện đã chuyển dần từ nghiên cứu vi mô sang các chính sách ngành, vĩ mô và gắn kết hơn với các nhiệm vụ của ngành. Hoạt động hợp tác nghiên cứu trong và ngoài nước ngày càng được mở rộng, chất lượng các công trình nghiên cứu được nâng cao. Một số công trình nghiên cứu của Viện đã góp phần làm phong phú thêm lý luận và thực tiễn trong các lĩnh vực của ngành; góp phần giải quyết các vấn đề xã hội mới phát sinh thông qua đóng góp vào xây dựng các chiến lược, cơ chế, chính sách, luật pháp, các chương trình mục tiêu về lao động, người có công và xã hội.

Ghi nhận những đóng góp của Viện, liên tục trong nhiều năm Viện đã được tặng cờ thi đua xuất sắc và bằng khen của Bộ; năm 1997, nhân dịp kỷ niệm 20 năm ngày thành lập, Viện đã được Chủ tịch nước tặng thưởng Huân chương Lao động hạng Ba; năm 2003, nhân dịp kỷ niệm 25 năm ngày thành lập, Viện vinh dự được tặng thưởng Huân chương Lao động Hạng Hai; năm 2013, Viện được tặng Huân chương Độc lập Hạng Ba.

Tuy nhiên, trước yêu cầu mới, hoạt động nghiên cứu khoa học còn bộc lộ

một số khó khăn: thiếu các nghiên cứu dài hạn, tầm chiến lược; thiếu cân đối giữa nghiên cứu cơ bản, nghiên cứu ứng dụng và tổng kết thực tiễn; còn ít các công trình nghiên cứu đón đầu về các vấn đề lớn của ngành; một số nghiên cứu chưa nắm bắt được kịp thời sự thay đổi và đòi hỏi bức xúc của cuộc sống, thiếu tính sáng tạo, đột phá; các đề xuất trong một số đề tài về chính sách và giải pháp đưa ra chưa đáp ứng kịp thời yêu cầu quản lý của ngành.

II. Phương hướng đổi mới hoạt động nghiên cứu khoa học của Viện trong thời gian tới

Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ XI đặt ra nhiệm vụ từ nay đến 2020 là tập trung “hướng hoạt động khoa học-công nghệ phục vụ đổi mới mô hình tăng trưởng và cơ cấu lại nền kinh tế, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, phát triển kinh tế tri thức...”, đòi hỏi phải tiếp tục đổi mới hoạt động nghiên cứu khoa học của Viện nhằm nâng cao năng lực và hiệu quả nghiên cứu trong tình hình mới.

Bên cạnh đó, chiến lược của Viện đến năm 2020 là trở thành Viện nghiên cứu hàng đầu về khoa học xã hội, có tiềm lực nghiên cứu đủ mạnh, có khả năng giải đáp kịp thời các vấn đề lý luận và thực tiễn thuộc lĩnh vực lao động, người có công và xã hội.

Nhiệm vụ chủ yếu của Viện trong thời gian tới bao gồm:

1. Thực hiện nhiệm vụ chính trị của Bộ

Tiếp tục đảm nhiệm tốt vai trò phản biện khoa học trong hoạch định chính sách về lao động, người có công và xã hội; tăng cường quan hệ hợp tác với các đơn vị trong Bộ trong quá trình hoạch định chính sách.

2. Hoạt động nghiên cứu khoa học

Thực hiện nghiên cứu chiến lược: tham gia xây dựng chiến lược ngành Lao động - Thương binh và Xã hội; nghiên cứu, dự báo những tác động xã hội của cải cách kinh tế và xã hội; nghiên cứu đánh giá tình hình thực hiện các chương trình, đề tài, dự án cấp Nhà nước và cấp Bộ... Tăng cường cung cấp các luận cứ khoa học và đề xuất các giải pháp khả thi, đảm bảo thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển ngành nói riêng và phát triển kinh tế-xã hội đất nước nói chung, cụ thể:

Lĩnh vực lao động, việc làm: tập trung nghiên cứu về việc làm xanh trong lĩnh vực LĐ-XH; nghiên cứu phát triển việc làm bền vững, đẩy mạnh xuất khẩu lao động, góp phần giảm nghèo bền vững.

Lĩnh vực tiền lương, tiền công, quan hệ lao động: tập trung nghiên cứu về mối quan hệ giữa tiền lương và năng suất lao động; trả lương theo vị trí việc làm;

nghiên cứu mức sống trung bình, mức sống tối thiểu và phân vùng mức sống tối thiểu; quan hệ lao động; quy chế trả lương của các doanh nghiệp.

Lĩnh vực môi trường và điều kiện lao động: đẩy mạnh nghiên cứu và triển khai kế hoạch hành động ứng phó với biến đổi khí hậu của Ngành lao động-thương binh và xã hội; Nghiên cứu và hợp tác nghiên cứu thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia về ATVSLĐ và đánh giá xác định nghề nặng nhọc, độc hại; Mở rộng và thúc đẩy các nghiên cứu về trách nhiệm xã hội doanh nghiệp theo hướng hội nhập vào ASEAN.

Lao động nữ và bình đẳng giới: tập trung nghiên cứu lồng ghép giới và bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động, việc làm và ASXH; nghiên cứu lồng ghép bình đẳng giới trong pháp luật và chính sách hướng tới việc làm bền vững tại Việt Nam; lồng ghép giới vào ASXH và xây dựng bộ chỉ số theo dõi đánh giá việc thực hiện mục tiêu bình đẳng giới trong chính sách ASXH.

Lĩnh vực an sinh xã hội: nhiệm vụ trọng tâm là triển khai Nghị quyết số 15/NQ-TW ngày 01/6/2012 của Ban Chấp hành Trung ương về một số vấn đề về chính sách xã hội và Nghị quyết số 70/NQ-CP ngày 01/11/2012 của Chính phủ ban hành chương trình hành động

thực hiện Nghị quyết 15/NQ-TW. Các nghiên cứu tập trung vào: Cơ sở khoa học xây dựng sàn ASXH của Việt Nam, nghiên cứu đổi mới cơ chế thực hiện ASXH; đảm bảo cho mọi người dân mức tối thiểu về thu nhập; tăng cường khả năng tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản cho người dân, đặc biệt là người nghèo, nhóm yếu thế, đồng bào dân tộc thiểu số, nơi đặc biệt khó khăn; tăng cường hợp tác nghiên cứu quốc tế.

Lĩnh vực phòng chống tệ nạn xã hội: tăng cường phối hợp nghiên cứu với các đơn vị trong và ngoài Bộ có liên quan nhằm đánh giá thực trạng, xu hướng tệ nạn xã hội trong bối cảnh hội nhập quốc tế và đề xuất xây dựng các chính sách quản lý tệ nạn xã hội theo tư duy mới, theo cách tiếp cận mới đảm bảo tính hiệu quả, khả thi trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế.

Phát huy thành tích đã đạt được trong 35 năm qua, dưới sự chỉ đạo sát sao của Lãnh đạo Bộ, sự phối hợp và hợp tác có hiệu quả của các đơn vị trong và ngoài Bộ, sự hợp tác quốc tế và công tác tích cực của các nhà quản lý, chuyên gia trong và ngoài nước, Viện Khoa học Lao động và Xã hội nhất định sẽ ngày càng phát triển, xứng đáng là Viện nghiên cứu khoa học đầu ngành thuộc lĩnh vực lao động và xã hội trong thời kỳ mới./.

MỘT SỐ Ý TƯỞNG ĐỀ XUẤT KHI THỰC HIỆN TRẢ LƯƠNG CÔNG CHỨC THEO VỊ TRÍ VIỆC LÀM

PGS.TS. Nguyễn Bá Ngọc

Phó Viện trưởng, Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Tóm tắt: Thực hiện cơ chế trả lương công chức theo vị trí việc làm gắn với chất lượng, hiệu quả hoạt động công vụ là một yêu cầu khách quan của cải cách thể chế kinh tế ở nước ta. Yêu cầu này được đặt trong nhiều mối quan hệ chính trị- kinh tế- xã hội tương tác chặt chẽ với nhau, liên quan đến hiệu lực, chất lượng và hiệu quả hoạt động công vụ, cung cấp dịch vụ công, phân bổ hợp lý các nguồn lực, phát triển nguồn nhân lực đất nước và đảm bảo an sinh xã hội... Kết luận số 23-KL/TW ngày 29/5/2012 của Hội nghị Ban chấp hành Trung ương 5 khóa XI về “Một số vấn đề về tiền lương, bảo hiểm xã hội, trợ cấp ưu đãi người có công và định hướng cải cách đến năm 2020” đã xác định rõ: đổi mới cơ chế phải đảm bảo “kiểm soát chặt chẽ và phân đấu giảm đối tượng hưởng lương và phụ cấp từ ngân sách nhà nước; thực hiện trả lương theo vị trí việc làm, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động công vụ; quản lý chặt chẽ biên chế gắn với cải cách hành chính, sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy”.

Từ khoá: Tiền lương công chức, Cán bộ công chức, vị trí việc làm, trả lương công chức.

Summary: *Applying the mechanism of job position based payment to public employees associated with quality and efficiency of public service is an objective requirement of economic institutional reform in our country. Practice of this mechanism should be thoroughly considered in a relationship of social-economic-political interaction and closely related to effectiveness and efficiency, quality and performance of public service, distribution of management resources, human resource development of the country and ensure social security. The Conclusion No. 23-KL/TW dated 05.29.2012 of the 5th Central Executive Committee Meeting on "Some issues on wages, social insurance, preferential benefits for people with meritorious services to the nation and reform orientation toward the 2020 " stated clearly as: the reform of mechanism must to ensure: "to control strictly and strive to reduce payroll financed by the state budget; practice of job position based payment, improving the quality and performance of public duties; strictly management of payroll in associated with administrative reform, reorganization and strengthening of the organizational structure. "*

Key words: salary of public employees, job position, payment mechanism for public employees

1. Những hạn chế trong cơ chế trả lương công chức hiện tại

Cơ chế hiện hành trả lương công chức ở nước ta đang có những hạn chế cơ bản, đó là: trả lương theo người, không trả theo vị trí việc làm và chất lượng, hiệu quả hoạt động công vụ; không cho phép quản lý, giám sát được biên chế công chức và làm tăng áp lực phình to biên chế; cơ chế này dựa trên cơ sở một chính sách tiền lương thấp (không đáp ứng nhu cầu tối thiểu của lao động công chức) và mang tính cào bằng, không thu hút và giữ được người giỏi. Hậu quả của cơ chế hiện hành là dễ làm đội ngũ công chức lợi dụng quyền lực để tham nhũng, làm mất hiệu lực của nền hành chính và công vụ.

Những nguyên nhân chính dẫn đến những tồn tại trên bao gồm: cơ chế trả lương công chức vẫn bị chi phối bởi cơ chế kế hoạch tập trung theo kiểu “xin - cho biên chế” và phụ thuộc cứng vào thu ngân sách nhà nước; đặc biệt, chúng ta chưa thể chế hóa nghiêm quan điểm *trả lương cho công chức là đầu tư vào vốn con người*, đầu tư cho phát triển, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, chất lượng hoạt động công vụ và góp phần chống tiêu cực, tham nhũng trong các cơ quan quyền lực; cùng với đó, cũng chưa thực hiện đồng bộ cơ chế trả lương công chức gắn với cải cách

hành chính, xây dựng tiêu chuẩn chức danh công chức, tinh giản bộ máy và biên chế.

Đánh giá khái quát cho thấy: chúng ta chưa có lý luận, phương pháp luận toàn diện và tổng kết thực tiễn sâu sắc về chính sách tiền lương công chức trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và do vậy chưa có cơ sở vững chắc cho cải cách chính sách tiền lương công chức trong điều kiện mới.

2. Những quan điểm cơ bản khi thực hiện cơ chế trả lương công chức theo vị trí việc làm

Mục tiêu của việc xây dựng cơ chế trả lương công chức theo vị trí việc làm là nhằm đảm bảo trả lương đúng, trả lương công bằng phù hợp với năng lực, trình độ và kết quả hoạt động công vụ, góp phần vào xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, nâng cao hiệu lực, hiệu quả của bộ máy hành chính nhà nước, tạo động lực cho công chức hết lòng cống hiến và gắn bó với Nhà nước. Do vậy, những *quan điểm cơ bản* để thực hiện cơ chế trả lương công chức theo vị trí việc làm bao gồm:

Một là, bảo đảm hệ thống trả công lao động gắn với vị trí việc làm và chất lượng, hiệu quả công việc, không trả lương theo người.

Hai là, bảo đảm cho những người làm việc trong khu vực nhà nước được trả công xứng đáng, có tính cạnh tranh với khu vực thị trường.

Ba là, các thang, bậc lương được thiết kế thống nhất bảo đảm tính toàn diện, đồng bộ, phân biệt rõ ngạch bậc gắn với chế độ công vụ và tạo điều kiện cho việc phân cấp, bố trí công chức linh hoạt, luân chuyển được trong hệ thống.

Bốn là, nâng cao hiệu quả trả công lao động, gắn tiền lương với kết quả hoạt động công vụ, thực hiện tiêu chuẩn chức danh và quản lý chặt chẽ biên chế.

Năm là, tiền tệ hóa tiền lương, minh bạch hóa phụ cấp, tiền thưởng và công khai thu nhập ngoài lương của công chức, đảm bảo công chức có mức thu nhập đáng hoàng, không lợi dụng quyền lực, tham nhũng trong thi hành công vụ.

Sáu là, tiền lương công chức là khoản đầu tư vào con người trong bộ máy nhà nước nhằm mục đích tạo ra lợi ích xã hội lớn nhất, do vậy từng bước khắc phục tình trạng “ngân sách bố trí đến đâu chi đến đấy” và cần tách riêng Quỹ trả lương công chức khi lập kế hoạch ngân sách nhà nước.

3. Một số ý tưởng đề xuất khi thực hiện cơ chế trả lương công chức theo vị trí việc làm

Xây dựng và thực hiện cơ chế trả

lương công chức theo vị trí việc làm là một quy trình tổng hợp, đồng bộ với nhiều bước nội dung tương quan chặt chẽ với nhau. Theo chúng tôi, 10 vấn đề dưới đây cần được làm rõ.

Thứ nhất, xác định đúng vị trí việc làm

"Vị trí việc làm là công việc gắn với chức danh, chức vụ, cơ cấu và ngạch công chức để xác định biên chế và bố trí công chức trong cơ quan, tổ chức, đơn vị"³. Vị trí việc làm gắn với công việc/các đặc điểm của công việc như tính chất, quy trình thực hiện công việc, yêu cầu đối với người thực hiện công việc để từ đó xác định số lượng, chất lượng nhân lực cần và đủ cho quá trình thực hiện nhiệm vụ. Có bốn bộ phận chính tạo thành vị trí việc làm: tên gọi vị trí việc làm (*chức vị*), nhiệm vụ và quyền hạn mà người đảm nhiệm vị trí việc làm phải thực hiện (*chức trách*), yêu cầu về trình độ, kỹ năng chuyên môn mà người đảm nhiệm vị trí việc làm phải đáp ứng (*tiêu chuẩn*) và tiền lương (*mức tiền lương* được trả tương xứng với chức vị, chức trách, tiêu chuẩn của người đảm nhiệm công việc)⁴.

Để xác định đúng các vị trí việc làm, cần tiến hành các công việc: rà

³ Điều 7, Luật Cán bộ, công chức 2008

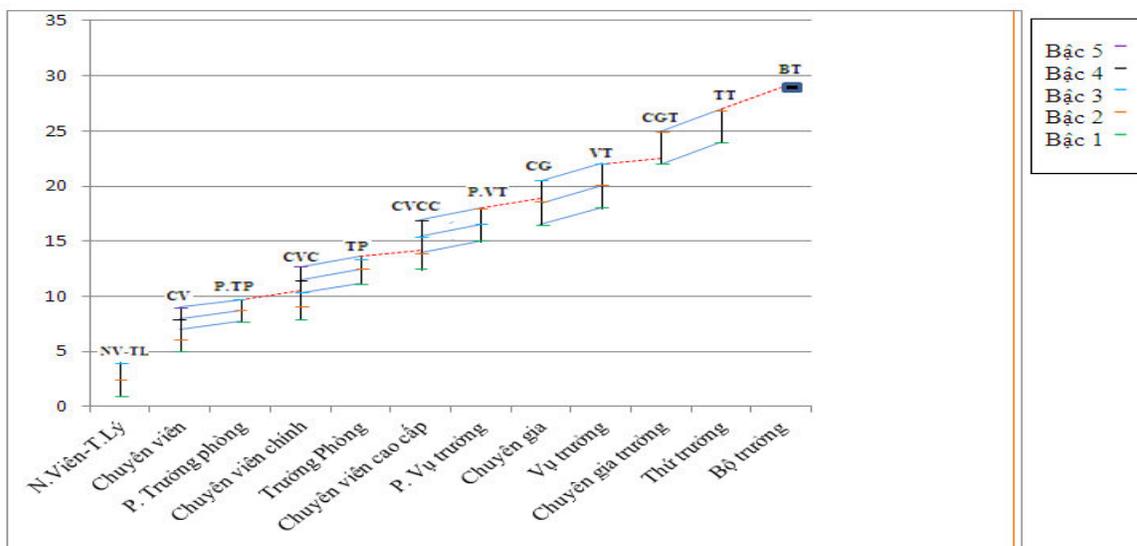
⁴ ThS. Tạ Ngọc Hải, Vị trí việc làm theo Luật CBCC, Viện Khoa học tổ chức nhà nước.

soát để đảm bảo các đơn vị quản lý hành chính Nhà nước có chức năng, nhiệm vụ rõ ràng, không chồng chéo, không bỏ sót nhiệm vụ; thống kê công việc của Bộ/ngành và các đơn vị trực thuộc (công việc giản đơn, công việc mang tính thừa hành, công việc mang tính chỉ dẫn đào tạo, công việc chuyên môn nghiệp vụ, công việc mang tính kỹ thuật, công việc yêu cầu chuyên môn và công việc của lãnh đạo) và phân loại các công việc theo mức độ phức tạp, mức độ ảnh hưởng, quy mô tác động, tầm quan trọng, tính trách nhiệm, tính pháp lý... Trên cơ sở đó, mỗi đơn vị (Vụ, Cục, Phòng) thuộc Bộ đều phải xác định rõ các vị trí việc làm với cơ cấu chức danh cụ thể (số lượng và cơ cấu theo ngạch của nhân viên thừa hành; công chức chuyên môn; và công chức lãnh đạo) và phải xây dựng được bản mô tả vị trí việc làm. Sau đó, các cơ quan chức năng (Nội vụ, Tổ chức cán bộ, Ban Tổ chức của Đảng) rà soát số lượng, cơ cấu vị trí việc làm và bản mô tả vị trí việc làm đảm bảo thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị và cân đối giữa các bộ phận trực thuộc. Cuối cùng, các Bộ/ngành phê duyệt biên chế trên cơ sở số lượng, cơ cấu vị trí việc làm và bản mô tả vị trí việc làm của các cơ quan trực thuộc.

Điểm mấu chốt là cần chọn *mỗi ngạch là một vị trí việc làm*, ở đây *ngạch* là tên gọi thể hiện thứ bậc về năng lực và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của công chức. Việc quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, đánh giá, trả lương cần gắn với chức danh ngạch gốc. Theo đó, các vị trí việc làm gốc theo ngạch bao gồm: vị trí việc làm cho nhân viên thừa hành; các vị trí việc làm cho công chức chuyên môn; các vị trí việc làm cho chức vụ lãnh đạo. Các ngạch từ thấp đến cao chỉ sự *thay đổi về chất* của vị trí việc làm (tính phức tạp, mức độ ảnh hưởng, quy mô tác động, tầm quan trọng, tính trách nhiệm, tính pháp lý...)

Các *bậc* trong một ngạch thể hiện sự gắn bó (lòng trung thành với Nhà nước) với tổ chức và chỉ sự *thay đổi về lượng* (chủ yếu là theo kinh nghiệm, thâm niên công tác), sau 1- 3 năm làm việc cán bộ, công chức được xét nâng bậc căn cứ vào mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao. Như vậy, sau khi lên hết bậc mà công chức không có khả năng thi lên vị trí việc làm ở ngạch cao hơn hoặc đơn vị chưa có vị trí việc làm trống ở ngạch cao hơn thì công chức phải tiếp tục ở lại ngạch cũ và chỉ được hưởng mức lương thâm niên tăng thêm.

Hình 1. Mô hình Phương án mỗi ngạch là một vị trí việc làm và tiêu chuẩn chức danh chức vụ lãnh đạo phải gắn với tiêu chuẩn chức danh chuyên môn



Thứ hai, xác định được các chức danh gốc và xây dựng các tiêu chuẩn chức danh gốc của hệ thống

Trong khu vực hành chính nhà nước, chức danh gốc có thể bao gồm chức danh thuộc các nhóm sau:

+ Chức danh thừa hành có thể gồm ngạch: *Nhân viên và Trợ lý*.

+ Chức danh chuyên môn có thể gồm các ngạch: *Chuyên viên-chuyên viên chính- chuyên viên cao cấp- chuyên gia- chuyên gia trưởng*

+ Chức danh chức vụ lãnh đạo có thể gồm các ngạch: *Phó Trưởng phòng-Trưởng phòng - Phó Vụ trưởng - Vụ trưởng - Thứ trưởng*.

Việc xây dựng tiêu chuẩn chức danh đối với ngạch chức danh chuyên

môn bao gồm các yêu cầu về trình độ, kỹ năng chuyên môn mà người đảm nhiệm vị trí việc làm phải đáp ứng. Các tiêu chuẩn chức danh gốc được xây dựng tương ứng với các chức danh gốc. Vấn đề cơ bản là, đối với ngạch chức danh chức vụ lãnh đạo, tiêu chuẩn chức danh cho ngạch chức vụ lãnh đạo cần gắn với tiêu chuẩn chức danh của ngạch chuyên môn (Hình 1). Yêu cầu các chức danh lãnh đạo vừa phải nắm vững chuyên môn vừa chịu trách nhiệm về những quyết định quản lý điều hành của mình, do vậy vị trí việc làm chức vụ lãnh đạo phải đáp ứng các tiêu chuẩn chức danh chuyên môn tương ứng ở một ngạch chuyên môn nhất định (ví dụ: Phó Trưởng phòng phải đạt yêu cầu tiêu chuẩn chuyên môn ngạch chuyên viên và tiêu chuẩn về kiến

thức, kỹ năng, kinh nghiệm lãnh đạo quản lý; Trưởng phòng (thuộc Bộ) phải đạt yêu cầu tiêu chuẩn chuyên môn ngạch chuyên viên chính và tiêu chuẩn về kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm lãnh đạo quản lý, v.v).

Theo hướng này, Bộ Nội vụ sẽ chủ trì xây dựng các bản tiêu chuẩn chức danh gốc, trong đó có: bản tiêu chuẩn cho chức danh nhân viên thừa hành; các bản tiêu chuẩn cho các chức danh chuyên môn; và các bản tiêu chuẩn cho các chức danh lãnh đạo (bổ sung những yêu cầu về lãnh đạo quản lý vào các tiêu chuẩn chức danh chuyên môn). Trên cơ sở các bản tiêu chuẩn chức danh gốc, các Bộ/ngành xây dựng các bản tiêu chuẩn chức danh cụ thể, cả cho chức danh chuyên môn và chức danh chức vụ lãnh đạo (yêu cầu về trình độ đào tạo; chuyên môn đào tạo; yêu cầu trình độ ngoại ngữ, công nghệ thông tin và các kỹ năng khác để thực hiện vị trí việc làm; yêu cầu kinh nghiệm công

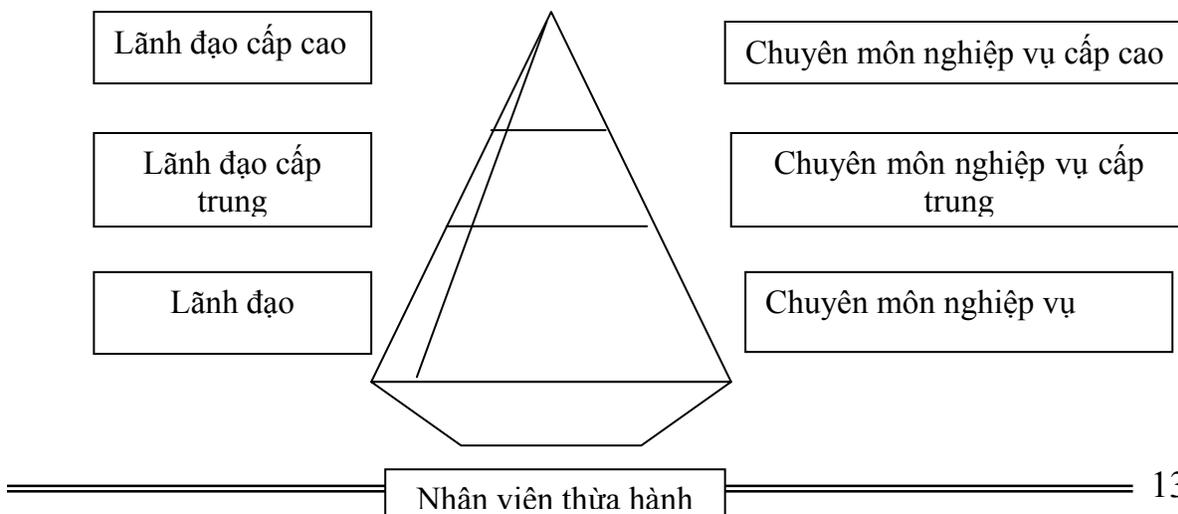
tác; sức khỏe; những yêu cầu về phẩm chất, đạo đức, thái độ nghề nghiệp; những yêu cầu riêng khác).

Thứ ba, xác định được cơ cấu ngạch chức danh và quản lý biên chế

Cơ cấu ngạch chức danh phản ánh tương quan về số lượng giữa các vị trí việc làm trong một tổ chức/bộ ngành. *Cơ cấu ngạch chức danh được* được xây dựng tương ứng với hệ thống các chức danh gốc do Bộ Nội vụ chủ trì thực hiện.

Đối với chức danh chuyên môn, ngoài cơ cấu ngạch như đã nêu cần xét đến cả cơ cấu: *công chức chuyên môn-công chức chuyên môn cấp trung-công chức chuyên môn cấp cao*. Tương tự, với chức danh chức vụ lãnh đạo (chiếm khoảng 5-7% trong hệ thống), cũng cần xét đến cả cơ cấu: *công chức lãnh đạo-công chức lãnh đạo cấp trung-công chức lãnh đạo cấp cao* (Hình 2).

Hình 2. Mô hình cơ cấu ngạch công chức



Trên cơ sở vị trí việc làm, định biên *biên chế công chức cần được xác định cụ thể cho từng đơn vị*. Quá trình định biên được căn cứ vào: chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và công việc được giao; tính chất, đặc điểm, nhu cầu công việc; mức độ phức tạp của công việc, quy mô, phạm vi, đối tượng quản lý, yêu cầu và khả năng chuyên môn nghiệp vụ theo quy định; trình độ áp dụng khoa học, kỹ thuật và công nghệ quản lý; dự kiến tương lai phát triển của đơn vị. Trong xác định biên chế cần chú ý rõ đặc điểm của vị trí việc làm để định biên hợp lý, theo đó, vị trí việc làm được chia làm *ba loại: một vị trí việc làm gắn với một người làm việc; một vị trí việc làm ứng với nhiều người làm việc; và một vị trí việc làm không nhất thiết phải sử dụng một người làm việc mà chỉ là kiêm nhiệm*.

Thực hiện việc cấp Thẻ Công chức gắn với Mã số Công chức để quản lý chặt chẽ công chức về mặt biên chế, chất lượng và cơ cấu trong toàn bộ hệ thống, trong đó có nội dung tiền lương, thu nhập của công chức. Như vậy, cần thành lập *Trung tâm Quốc gia Quản lý công chức* để thực hiện tốt chức năng quản lý công chức toàn quốc.

Thứ tư, tuyển dụng vào vị trí việc làm và thi nâng ngạch

Theo số lượng và cơ cấu vị trí việc làm, căn cứ vào tiêu chuẩn chức danh

và điều kiện thi tuyển, các cơ quan có thẩm quyền tổ chức thi tuyển vào những vị trí việc làm mới và còn trống, bao gồm:

- Vị trí việc làm mới bổ sung/tao mới do yêu cầu thực hiện chức năng, nhiệm vụ mới.

- Vị trí việc làm trống do có công chức về hưu, chuyển công tác hoặc khuyết người ở một vị trí việc làm nào đó.

Việc thi tuyển vào từng vị trí việc làm thực hiện theo nguyên tắc "mở/cạnh tranh" đối với mọi cán bộ thuộc khu vực hành chính và mọi người lao động trong khu vực thị trường. Một người ở ngoài hệ thống (chưa phải là công chức) nếu muốn trở thành công chức (chuyên môn hoặc chức vụ lãnh đạo) và những người trong hệ thống đều phải qua thi tuyển cạnh tranh minh bạch, rộng rãi và công bằng (giữa những người bên ngoài và với bản thân những người đã là công chức) để vào hệ thống nhưng "*không yêu cầu tuân tự từ thấp đến cao*" mà căn cứ vào khả năng đáp ứng về tiêu chuẩn đối với vị trí việc làm đang cần tuyển, bao gồm: đáp ứng những tiêu chuẩn chung đối với chức danh gốc; và đáp ứng những tiêu chuẩn riêng đối với chức danh chuyên môn cụ thể.

Như vậy, công chức mới này có thể đảm nhiệm được vị trí việc làm tương ứng ở các đơn vị khác nhau hoặc thực hiện những vị trí việc làm cụ thể của một đơn vị nhất định; điều này sẽ thuận lợi cho việc phân công, bố trí công chức linh hoạt và hiệu quả. Cần phân biệt giữa thi tuyển vào vị trí việc làm và thi nâng ngạch công chức: thi nâng ngạch do yêu cầu của công chức để đáp ứng những yêu cầu chung của chức danh gốc; thi vào vị trí việc làm theo yêu cầu của tổ chức để đáp ứng những yêu cầu chung và những yêu cầu cụ thể. Như vậy, nên thành lập các *Trung tâm Kiểm định Chất lượng Công chức*- thực chất là các Trung tâm tổ chức thi và cấp chứng chỉ cho công chức khi đạt tiêu chuẩn chức danh ở một ngạch nào đó và công chức được sử dụng chứng chỉ đó trong quá trình thi tuyển vào các vị trí việc làm còn trống; người bên ngoài hệ thống quản lý hành chính cũng có thể dự thi ở những Trung tâm này lấy chứng chỉ để sử dụng khi muốn được tuyển dụng vào khu vực này. Chứng chỉ tiêu chuẩn chức danh theo ngạch là điều kiện cần để thi tuyển vào những vị trí việc làm mới.

Thứ năm, xác định mức lương thấp nhất khu vực quản lý nhà nước

Tiền lương thấp nhất khu vực quản lý nhà nước phải đảm bảo tính đúng, tính đủ các chi phí lao động và phần

ánh được các tương quan về mức độ phức tạp cũng như điều kiện lao động so với khu vực thị trường.

Xác định tiền lương thấp nhất khu vực quản lý nhà nước phù hợp sẽ góp phần nâng cao tính cạnh tranh của tiền lương trong khu vực nhà nước, từng bước tiếp cận trong mối tương quan với tiền lương khu vực thị trường đảm bảo để duy trì đội ngũ nhân sự chất lượng cao cả về mặt phẩm chất, chuyên môn và kinh nghiệm, thu hút, khuyến khích người lao động có chuyên môn, kỹ thuật cao, chuyên gia giỏi. Tiền lương thấp nhất khu vực quản lý nhà nước được trả cho nhân viên thừa hành. Cần sử dụng kết hợp 2 phương pháp để xác định tiền lương thấp nhất cho khu vực công chức⁵: dựa vào nhu cầu tối thiểu và xác định trong so sánh tương quan với khu vực thị trường. Bản chất của nó là so sánh tương quan giữa tiền lương thấp nhất khu vực hành chính nhà nước với khu vực thị trường, thông qua việc phân tích, so sánh mức lương Nhà nước quy định cho chức danh hưởng lương thấp nhất với mức lương thấp nhất của lao động thực hiện các việc làm tương đương trên thị trường.

Thứ sáu, đánh giá trả lương và tương quan mức lương của công chức lãnh đạo so với mức lương của công

⁵ Đề án của Viện Khoa học Lao động và Xã hội trình BLĐTBXH năm 2012.

chức chuyên môn dưới quyền

Mỗi vị trí việc làm chuyên môn/chức vụ có một ngạch lương tương ứng. Mức lương của một vị trí việc làm phụ thuộc vào độ phức tạp công việc, điều kiện làm việc, mức độ trách nhiệm và yêu cầu về năng lực thực hiện. Kiên quyết không dựa vào thâm niên công tác hay trình độ đào tạo để trả lương theo ngạch cho công chức.

Hệ thống trả lương của công chức là thống nhất và linh hoạt nhưng mọi công chức đều được trả lương theo vị trí việc làm (trong quá trình phát triển theo chuyên môn; theo chức vụ lãnh đạo và có thể luân chuyển trong hệ thống-từ các bộ ngành ở trung ương chuyển chuyên sang nhau; từ trung ương xuống địa phương và ngược lại-kể cả phát triển từ ngạch chuyên môn được bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo hoặc ngược lại).

Mức lương chức vụ lãnh đạo cần cao hơn mức lương của công chức chuyên môn tương ứng để đảm bảo nguyên tắc trách nhiệm trong quan hệ lãnh đạo- bị lãnh đạo (trách nhiệm lớn hơn, công việc phức tạp hơn phải được hưởng lương cao hơn).

Cùng với đó, cần thực hiện đánh giá công chức hàng năm. Công chức sau 2 năm liên tiếp không hoàn thành

nhiệm vụ không được ở lại vị trí việc làm cũ.

Thứ bảy, xây dựng các mức lương theo vị trí việc làm

Trong thiết kế các thang, bậc lương cần bỏ hệ số mức lương và hệ số chức vụ lãnh đạo trong các bảng lương hiện hành để chỉ rõ các mức lương cụ thể theo vị trí việc làm (mức lương đó là bao nhiêu, cao hay thấp, liệu có xứng đáng với vị trí việc làm tương ứng...). Bảng lương công chức bao gồm mức lương theo ngạch chuyên môn nghiệp vụ và mức lương theo chức vụ lãnh đạo, các mức lương từ thấp tới cao, càng lên cao, số bậc càng thu hẹp lại nhưng khoảng cách giữa các bậc sẽ lớn hơn. Các mức lương theo vị trí việc làm cần đảm bảo được cuộc sống đàng hoàng để công chức tận tâm cống hiến và phát huy sáng tạo. Cần tiền tệ hóa tiền lương, rà soát các loại phụ cấp hiện tại (phụ cấp công vụ, phụ cấp Đảng, đoàn thể, phụ cấp của các ngành...) để sắp xếp và đưa về một mặt bằng đối với công chức chung và giữa công chức ở các ngành khác nhau. Đồng thời cần kiểm soát, minh bạch tiền lương, phụ cấp, thực hiện trả lương theo tài khoản cá nhân và không dùng tiền mặt trong thanh toán các khoản chi tiêu của công chức; quy định những việc công chức không được làm, không được có thu nhập ngoài lương từ những công việc

đó để tránh lợi dụng quyền hạn trong thi hành công vụ sinh ra tiêu cực tham nhũng.

Thứ tám, xây dựng quan hệ tiền lương thấp nhất- trung bình- cao nhất trong khu vực quản lý hành chính nhà nước

Quan hệ tiền lương thấp nhất-trung bình-cao nhất phản ánh khoảng cách lương giữa các vị trí việc làm và tương quan về mức độ phức tạp cũng như điều kiện lao động của người hưởng lương thấp nhất, trung bình, cao nhất. Cần sử dụng kết hợp 2 phương pháp xây dựng quan hệ mức lương thấp nhất- trung bình- cao nhất⁶: *phương pháp phân tích mức độ phức tạp của lao động* (hàm ý lao động phức tạp là bội số của lao động giản đơn) và *phương pháp so sánh tương quan giữa các mức lương của các chức danh tương ứng của khu vực quản lý nhà nước và khu vực thị trường* (mức lương thấp nhất của Nhân viên thừa hành trong khu vực quản lý nhà nước cao hơn mức lương tối thiểu chung được công bố; mức lương của Chuyên viên bậc 1 cao hơn mức lương trung bình trên thị trường; mức lương Chuyên gia trưởng có tính so sánh được với mức lương Tổng Giám đốc Tập đoàn/Tổng Công ty Nhà nước).

⁶ Đề án của Viện Khoa học Lao động và Xã hội trình BLĐTBXH năm 2012.

Thứ chín, tạo nguồn cho Quỹ trả lương công chức và đánh giá trả lương theo hiệu quả làm việc

Xác định tổng Quỹ tiền lương công chức theo quan hệ tiền lương thấp nhất-trung bình- cao nhất và số lượng, cơ cấu ngạch/bậc công chức đã định biên hợp lý. Trên quan điểm *tiền lương công chức là khoản đầu tư vào đội ngũ "trụ cột tinh hoa của đất nước"*, nếu tạo động lực xứng đáng và có cơ chế giám sát đánh giá công bằng, khách quan thì phương pháp xác định mức tiền lương và tổng Quỹ tiền lương đã nêu hoàn toàn hiện thực và sẽ góp phần mang lại hiệu lực, hiệu quả cho bộ máy nhà nước. Điều đặc biệt quan trọng là: phải tách bạch nguồn Quỹ trả lương công chức với nguồn để thực hiện các chính sách xã hội.

Giao khoán kinh phí hoạt động cho các đơn vị quản lý nhà nước (bao gồm cả tiền lương cho 12 tháng, tiền lương tháng 13, tiền thưởng và các chi phí khác) để thủ trưởng các cơ quan, đơn vị có quyền chủ động trong bố trí, sử dụng đội ngũ công chức và đánh giá trả công phù hợp với mức độ cống hiến của họ.

Mức lương hàng tháng là mức lương cứng theo quy định trong hệ thống thang bảng lương nhà nước. Phân cấp cho thủ trưởng đơn vị được quyết định mức tiền lương tháng thứ 13, mức tiền thưởng cuối năm và thời hạn nâng

bậc lương căn cứ vào mức độ hoàn thành nhiệm vụ của năm, mức tận tâm trong thực hành công vụ và tiềm năng phát triển của công chức. Để thực hiện hiệu quả sự phân cấp này cần xây dựng một hệ thống các tiêu chí đo lường đánh giá mức độ hoàn thành công việc, năng lực và hiệu quả thực hiện công việc của công chức. Yêu cầu của việc đánh giá công chức phải đảm bảo thường xuyên, khách quan, công tâm, công khai, minh bạch và dân chủ.

Thứ mười, thực hiện nguyên tắc phân cấp, phân quyền trong quản lý tiền lương

Cần tách bạch giữa việc *xây dựng chính sách* tiền lương khu vực công chức và *thực hiện chính sách* tiền lương nhằm nâng cao tính chủ động và linh hoạt đối với cả cơ quan xây dựng và thực hiện, đồng thời gắn kết trách nhiệm thực hiện chính sách tiền lương với sử dụng công chức và trách nhiệm tài chính của các Bộ, ngành trong việc sử dụng tiền ngân sách nhà nước. Theo đó, việc trả lương được phân quyền cho từng Bộ/ngành trong khuôn khổ chính sách thống nhất ở cấp trung ương để gắn các hệ thống tiền lương với điều kiện cụ thể của từng Bộ/ngành (đánh giá công bằng, hình thức trả lương hợp lý, linh hoạt trong trả lương và thu hút người tài, giảm chi phí quản lý...) và Bộ/ngành có quyền tự chủ trong việc

quản lý các hệ thống trả lương. Bộ trưởng các Bộ/ngành có quyền quyết định số lượng, cơ cấu vị trí việc làm và các bậc lương trong các ngạch lãnh đạo/chuyên môn từ Vụ trưởng/chuyên gia trở xuống. Bộ trưởng các Bộ/ngành tiếp tục phân cấp cho các Vụ, Cục, đơn vị thuộc Bộ xây dựng cơ chế trả lương công chức tại các đơn vị trực thuộc. Vụ trưởng các Vụ thuộc Bộ có quyền đề nghị bậc lương, thời hạn nâng bậc lương và tiền thưởng cho cán bộ, công chức thuộc quyền trong khuôn khổ quỹ tiền lương của Vụ phù hợp với các chính sách tiền lương thống nhất và các tiêu chí đánh công chức đã được thông qua.

Tiến tới trao quyền cho người đứng đầu đơn vị quản lý trực tiếp công chức trong việc tuyển dụng, sử dụng và đánh giá, trả lương công chức. Kèm theo đó, cần xây dựng cơ chế giám sát, thanh tra và kiểm tra của cấp trên và thực hiện dân chủ, công khai, minh bạch, đồng thời có chế tài xử lý hành chính khi người đứng đầu cố ý làm sai.

4. Điều kiện và lộ trình thực hiện đến năm 2020

Để thực hiện các quan điểm và những bước công việc cơ bản đã nêu, cần xây dựng một *Đề án Quốc gia Tổng thể Trả lương công chức theo vị trí việc làm*, trong đó bao gồm các Đề án thành phần giải quyết các nội dung cụ thể của 10 vấn đề lớn đã nêu. Trong

mỗi Đề án thành phần cần chỉ rõ mục tiêu, phạm vi, đối tượng, các vấn đề đặt ra cần giải quyết, khung khổ pháp lý hiện hành (rà soát một cách hệ thống các vấn đề quy định trong Hiến pháp, Luật Cán bộ, công chức, Bộ Luật Lao động, Luật Ngân sách... các văn bản hướng dẫn) và các vướng mắc trong tổ chức thực hiện hiện nay, các giải pháp (cách làm) và điều kiện thực hiện.

Song song với đó, cần đổi mới cơ chế tiền lương đồng bộ với đổi mới chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm tể, chính sách người có công (bãi bỏ việc lấy mức lương tối thiểu được công bố làm căn cứ tính mức hưởng của các đối tượng trong các chính sách này), cải cách đơn vị sự nghiệp công (tách hoàn toàn chính sách tiền lương khu vực ngân sách chi trả với khu vực tự trang trải), doanh nghiệp nhà nước và cơ cấu lại nguồn ngân sách nhà nước, đặc biệt là nguồn thu từ doanh nghiệp nhà nước; tách bạch Quỹ tiền lương công chức với các nguồn để thực hiện chính sách xã hội; rà soát định kỳ và điều chỉnh hệ thống tiền lương công chức khi các chỉ số lạm phát, tăng trưởng kinh tế và tương quan với khu vực thị trường thay

đổi ở một giới hạn xác định. Đồng thời cần thành lập *Hội đồng Tiêu chuẩn Chức danh và Tiền lương Quốc gia* để thực hiện các chức năng: rà soát chức năng, nhiệm vụ các Bộ/ngành; rà soát hệ thống vị trí việc làm và các tiêu chuẩn chức danh chuyên môn/lãnh đạo; khuyến nghị các mức lương gốc và các nguyên tắc, điều kiện điều chỉnh mức lương (thấp nhất, trung bình, cao nhất; mức lương bậc 1 của các ngạch chuyên môn/chức vụ lãnh đạo; tương quan với khu vực thị trường) và khuyến nghị điều chỉnh nguồn tiền lương.

Lộ trình để thực hiện cần phù hợp với trình độ phát triển, khả năng quản lý và tránh những đột biến gây sốc tác động tiêu cực đến các quan hệ kinh tế vĩ mô. *Thời kỳ 2013 – 2015 nên* tập trung vào nâng mức lương thấp nhất, xác định vị trí việc làm; xây dựng tiêu chuẩn chức danh công chức; tinh giản biên chế; và trả lương theo vị trí việc làm. *Thời kỳ 2016-2020:* tiếp tục thực hiện các giải pháp trên, đồng thời mở rộng quan hệ tiền lương, ưu tiên các chính sách đãi ngộ mang tính cạnh tranh, thu hút được nhân tài và kích thích công chức gắn bó với Nhà nước./.

ĐỊNH HƯỚNG ĐỔI MỚI HỆ THỐNG TRỢ GIÚP XÃ HỘI

ThS. Đặng Kim Chung

Phó Viện trưởng, Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Là một trụ cột của hệ thống an sinh xã hội (ASXH – Social protection), các chính sách trợ giúp xã hội (TGXH – Social assistance) đóng vai trò quan trọng không chỉ cho giảm nghèo hiện tại mà còn hỗ trợ giảm nghèo bền vững cho tương lai, góp phần phá vỡ vòng luẩn quẩn của nghèo đói (nghèo truyền kiếp).

Theo từ điển thuật ngữ về ASXH thì TGXH được hiểu là “sự trợ giúp bằng tiền mặt hoặc bằng hiện vật của Nhà nước nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu cho đối tượng được nhận. TGXH bao gồm hỗ trợ thu nhập, trợ cấp gia đình và dịch vụ xã hội”⁷.

Theo quan điểm của Ngân hàng Thế giới (WB) thì khái niệm trợ giúp xã hội đồng nghĩa với khái niệm lưới an toàn xã hội (Social safety net). Đó là các chương trình trợ giúp mà người nhận không phải đóng góp và bao gồm các hình thức:

Trợ giúp bằng tiền mặt, có mục tiêu hoặc không có mục tiêu, có điều kiện hoặc không có điều kiện;

Trợ giúp bằng lương thực hoặc bằng các hình thức hiện vật khác;

Trợ giúp việc làm thông qua chương trình việc làm công;

Chính sách trợ giá;

Miễn giảm phí cho các dịch vụ thiết yếu (ví dụ như y tế, giáo dục).

Như vậy, khi thiết kế một chính sách TGXH cần phải làm rõ năm vấn đề sau:

Chính sách TGXH có điều kiện hoặc không có điều kiện;

Tập trung cho một nhóm nào đó căn cứ vào thu nhập hoặc phổ quát;

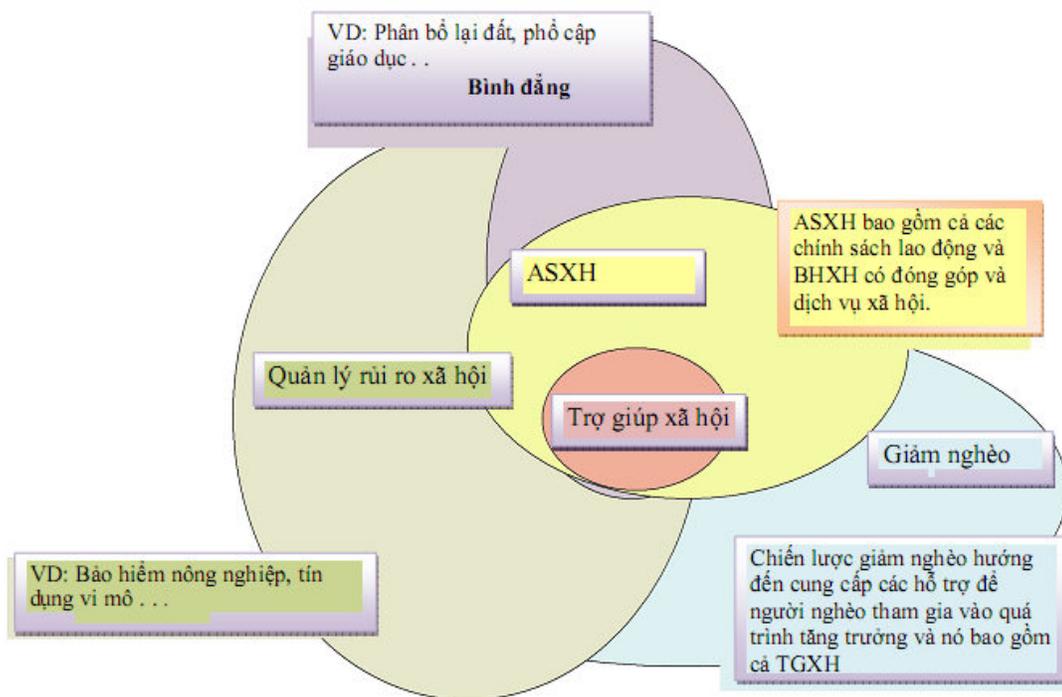
Cho hộ gia đình hoặc cho cá nhân;

Gắn với mục tiêu nào đó (ví dụ như giáo dục cho trẻ em) hoặc không gắn với mục tiêu nào;

Tạm thời hoặc không giới hạn về thời gian.

⁷ Thuật ngữ an sinh xã hội – Viện Khoa học Lao động và Xã hội, GIZ - 2011

Hình 1. Chính sách TGXH trong tổng thể các chính sách phát triển



Bằng cách hiểu trên thì các chính sách trợ giúp của Nhà nước cho các đối tượng yếu thế hoặc người nghèo chính là các chính sách TGXH. Như vậy, chính sách TGXH không chỉ bó hẹp theo Nghị định 67/2007/NĐ-CP⁸ và Nghị định 13/2010/NĐ-CP⁹ mà bao gồm rất nhiều chính sách khác như: hỗ trợ lãi suất vay tín dụng ưu đãi để tạo việc làm; hỗ trợ học nghề miễn phí; hỗ trợ người nghèo và các đối tượng yếu thế mua BHYT; hỗ trợ giáo dục cho trẻ em nghèo . . .

Là một quốc gia còn nghèo nhưng Việt nam đã có nhiều cố gắng trong giảm nghèo và đảm bảo ASXH mà trong đó phải kể đến vai trò của các chính sách TGXH. Việt Nam đã đạt và vượt nhiều chỉ tiêu quan trọng nhằm thực hiện các Mục tiêu thiên niên kỷ. Tỷ lệ nghèo trong cả nước giảm từ 58% năm 1993 xuống 22% năm 2005 và còn 9,45% năm 2010;¹⁰

Người nghèo đã dễ dàng tiếp cận với tín dụng ưu đãi, thủ tục vay đã được đơn giản. Năm 2010, có khoảng 1,1 triệu hộ

⁸ Nghị định 67/2007/NĐ-CP của Chính phủ về chính sách trợ giúp các đối tượng bảo trợ xã hội.

⁹ Nghị định 13/2010/NĐ-CP của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 67/2007/NĐ-CP

¹⁰ Hội nghị Công bố kết quả tổng điều tra hộ nghèo của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội ngày 30/5/2011 tại Hà Nội.

nghèo được vay vốn với tín dụng ưu đãi, bình quân mức vay 6 triệu đồng/lượt/hộ. Chính sách hỗ trợ y tế và giáo dục đã đem lại lợi ích thực sự cho người nghèo. Năm 2011 có 13,5 triệu người nghèo được cấp thẻ Bảo hiểm y tế (BHYT), 13 triệu lượt người nghèo khám chữa bệnh bằng thẻ; tỷ lệ suy dinh dưỡng của trẻ em còn 17.5% năm 2010;¹¹ khoảng 2,5 triệu học sinh nghèo được miễn giảm học phí (không tính học sinh bậc tiểu học) và 700 ngàn học sinh nghèo được hỗ trợ vở viết, sách giáo khoa nhờ đó đưa Việt nam hoàn thành các chỉ tiêu thiên niên kỷ về tỷ lệ nhập học đúng tuổi của trẻ em ở cấp tiểu học và trung học cơ sở. Đến hết 2011, Việt nam cơ bản đã xóa được nhà tạm cho các hộ nghèo. Tuy nhiên do định mức đầu tư thấp nên nhà của người nghèo rất dễ bị phá hủy do thiên tai.

Tuy nhiên, Việt Nam đang phải đối mặt với nhiều thách thức mới trong vấn đề giảm nghèo, đó là: (i) Việt nam bước vào ngưỡng các quốc gia có thu nhập trung bình, hỗ trợ ODA của cộng đồng quốc tế sẽ giảm và Việt nam phải tự cố gắng bằng sự nỗ lực của bản thân, kèm theo đó tăng trưởng kinh tế trong nhiều năm qua là khá nhanh nhưng bắt đầu chậm lại, điều đó có nghĩa là nguồn lực dành cho ASXH nói chung và cho giảm nghèo nói riêng sẽ tăng chậm lại đòi hỏi Việt nam phải sử dụng hiệu quả hơn

¹¹ Viện Dinh Dưỡng và UNICEF, 2011. *Tình hình dinh dưỡng Việt Nam năm 2009-2010*.

nguồn lực hạn chế; (ii) khủng hoảng kinh tế và các bất ổn kinh tế vĩ mô khác xuất hiện với quy mô và tần suất ngày càng lớn¹² tác động mạnh đến sinh kế của người nghèo; (iii) tốc độ giảm nghèo đang chậm dần theo thời gian và chưa bền vững. Số hộ tái nghèo hàng năm cao, chênh lệch giàu nghèo giữa các vùng và nhóm dân cư lớn và đang có xu hướng gia tăng, đời sống người nghèo còn nhiều khó khăn; (iv) các công cụ giảm nghèo trước đây đang bộc lộ nhiều bất cập, thiếu bền vững, chưa có công cụ giảm nghèo bền vững cho những đối tượng nghèo cùng cực; (v) thảm họa thiên nhiên ngày càng nhiều hơn, nghiêm trọng hơn. Do thiếu năng lực tự chống đỡ, người nghèo là nhóm dễ tổn thương nhất khi xảy ra các cú sốc và rủi ro trên.

Sự phát triển kinh tế - xã hội nhanh chóng đã thay đổi bản chất nghèo đói và những nguy cơ tác động đến chất lượng cuộc sống hiện nay. Nghèo đói không còn là hiện tượng phổ biến mà đang có xu hướng tập trung nhiều hơn ở nhóm đồng bào dân tộc thiểu số, vùng miền núi. Năm 2008, tỷ lệ nghèo của người Kinh là 8,5% trong khi tỷ lệ nghèo của các dân tộc thiểu số là 49,8%¹³ (Hình 2). Mặc dù tất cả các nhóm dân cư đều được hưởng lợi từ tăng trưởng kinh tế cao

¹² World Bank, 2011. *Vietnam: Strengthening the social safety net to address new poverty and vulnerability challenges – A Policy Note*.

¹³ Ngân hàng Thế giới (2009) *Báo cáo Phát triển Việt Nam*

trong suốt hai thập kỷ qua nhưng mức hưởng lợi của các nhóm dân cư không đồng đều, dẫn đến những chênh lệch đáng kể giữa các nhóm dân cư về chất lượng cuộc sống, sở hữu tài sản và ảnh hưởng đến tiến độ giảm nghèo.¹⁴ Một số lượng lớn các hộ nghèo thuộc diện nghèo kinh niên và không thể tự vươn lên thoát nghèo mặc dù nền kinh tế vẫn tăng trưởng ổn định và vẫn tiếp tục thực hiện các chương trình xóa đói giảm nghèo truyền thống.¹⁵

Một đặc điểm khác của nghèo đói hiện nay là nguy cơ rơi vào bẫy nghèo truyền kiếp của nhiều hộ nghèo. Mặc dù đã có những nỗ lực lớn của Chính phủ nhưng đầu tư của các gia đình nghèo, đặc biệt là các gia đình dân tộc thiểu số cho giáo dục, y tế và dinh dưỡng cho con em họ rất hạn chế, dẫn đến trình độ văn hóa và thể lực của trẻ em nghèo thấp hơn nhiều so với trẻ em trong các gia đình khá giả hơn. Điều này dẫn đến hậu quả là nghèo đói tiếp tục được truyền cho thế hệ sau.

Theo Nghị định 67/2007/NĐ-CP và sau đó được điều chỉnh bởi Nghị định 13/2010/NĐ-CP thì chín nhóm đối tượng được hưởng TGXH thường xuyên. Đối tượng bao phủ của chính sách này đến năm 2011 chiếm khoảng 2% dân số,

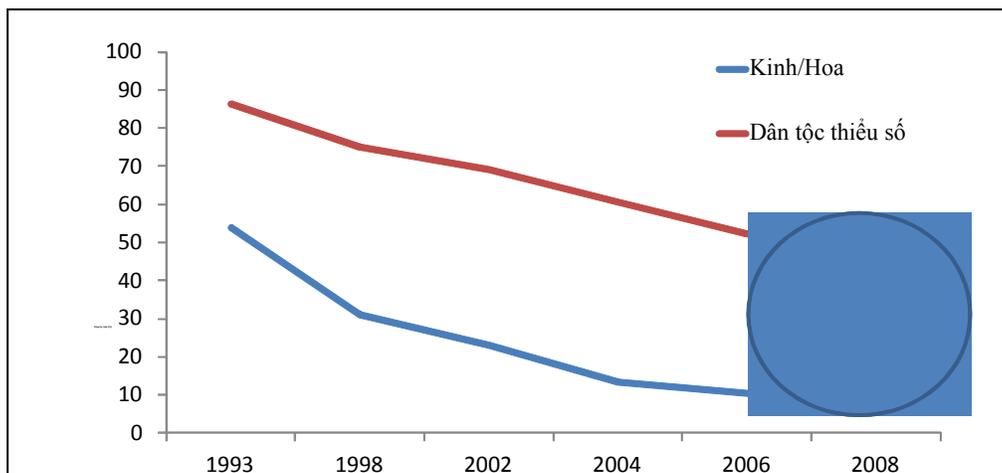
trong đó riêng nhóm người già từ 80 tuổi trở lên không có lương hưu chiếm 42%. Mức chuẩn để tính mức TGXH là 180.000 đ/tháng, tùy theo mức độ khó khăn khác nhau, mức trợ giúp có thể lên đến 540.000 đ/tháng. Chính sách TGXH thường xuyên được điều chỉnh phù hợp với tình hình phát triển kinh tế đã góp phần quan trọng ổn định đời sống cho những đối tượng có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn. Ngoài việc được hỗ trợ bằng tiền, các đối tượng này cũng được cung cấp thẻ BHYT miễn phí.

Bên cạnh đó còn có rất nhiều chính sách khác mà bản chất của nó chính là TGXH thường xuyên như: (1) chính sách hỗ trợ tiền điện cho hộ nghèo, theo đó mỗi hộ nghèo được trợ cấp 30.000 đ/tháng, chính sách này hiện bao phủ khoảng 10% dân số; (2) chính sách miễn, giảm học phí và hỗ trợ chi phí học tập cho học sinh thuộc các hộ nghèo, mức hỗ trợ là 70.000 đ/tháng cho mỗi học sinh; (3) chính sách hỗ trợ tiền ăn cho học sinh thuộc các trường dân tộc nội trú; (4) Người nghèo được hỗ trợ 100% mệnh giá thẻ BHYT, người cận nghèo được hỗ trợ 75%. Đồng bào dân tộc thiểu số không phân biệt giàu, nghèo cũng được hỗ trợ 100% mệnh giá thẻ BHYT; và một số chính sách khác, v.v.

¹⁴ Viện Khoa học Lao động và Xã hội, 2011. *Đánh giá chính sách giảm nghèo giai đoạn 2006-2010 và đề xuất chính sách cho giai đoạn 2011-2015*

¹⁵ World Bank, 2011. *Vietnam: Strengthening the social safety net to address new poverty and vulnerability challenges – A Policy Note*

Hình 2. Tỷ lệ nghèo ở người Kinh/Hoa và dân tộc thiểu số giai đoạn 1993 – 2008



Nguồn: Tính toán của Ngân hàng Thế giới

Có thể thấy, Việt nam có rất nhiều chính sách trợ giúp xã hội thường xuyên, tuy nhiên đã bộc lộ một số bất cập sau: (1) mặc dù đối tượng thụ hưởng của các chính sách trợ giúp xã hội thường xuyên ngày càng được mở rộng độ bao phủ nhưng còn thấp. Nếu loại trừ đối tượng là người từ 80 tuổi trở lên không có lương hưu (về bản chất đây là lương hưu xã hội và cả những người không nghèo cũng được hưởng) thì tỷ lệ bao phủ chỉ chiếm chưa đến 1,2% dân số; (2) mức chuẩn để tính mức trợ cấp thấp, chỉ bằng khoảng 25% mức sống tối thiểu do vậy thực tế đời sống của những đối tượng này còn rất nhiều khó khăn; (3) các chính sách TGXH còn tản mát, chồng chéo, mang tính ngắn hạn, thiếu sự gắn kết chặt chẽ cả từ khâu thiết kế và tổ chức thực hiện; (4) thiếu các công cụ TGXH hiệu quả để hỗ trợ cho người nghèo kinh niên, trẻ em và các đối tượng dễ tổn thương trước các

cú sốc như thiên tai, suy thoái kinh tế, tái cơ cấu, v.v. (5) chưa có công tác triển khai dịch vụ hợp nhất và tập trung vào khách hàng để giúp hộ nghèo giải quyết hậu quả cơ bản của nghèo đa chiều một cách bền vững.

Để khắc phục những hạn chế nêu trên, Nghị Quyết Trung ương số 15 chỉ rõ “Đến năm 2020, cơ bản đảm bảo ASXH toàn dân, đảm bảo mức tối thiểu về thu nhập, giáo dục, y tế, nhà ở, nước sạch và thông tin, truyền thông, góp phần từng bước nâng cao thu nhập, bảo đảm cuộc sống an toàn, bình đẳng và hạnh phúc của nhân dân”, "xây dựng MSTT phù hợp với điều kiện KT-XH làm căn cứ xác định người thuộc diện được hưởng TGXH" và các chính sách cần tập trung ưu tiên cho vùng khó khăn, vùng DTTS. Tiếp theo, Nghị quyết số 70-NQ/CP ngày 01 tháng 11 năm 2012 của Chính phủ Ban hành

Chương trình hành động của Chính phủ thực Nghị quyết số 15-NQ/TW đã giao cho các cơ quan của Chính phủ phối hợp xây dựng nhiều đề án liên quan đến TGXH mà nội dung sẽ tập trung vào:

- Tích hợp chính sách: Để tránh sự tản mạn và thiếu kết nối của các chính sách TGXH thì cần có lộ trình để tích hợp các chính sách vào trong một gói trợ cấp gia đình (gói hỗ trợ bằng tiền có điều kiện hoặc không có điều kiện cho hộ gia đình) để khuyến khích các hộ gia đình đầu tư có hiệu quả cho giảm nghèo cả cho hiện tại và tương lai (thông qua đầu tư phát triển vốn con người, đặc biệt là cho trẻ em). Một điểm vô cùng quan trọng là phải tách rõ chức năng ban hành chính sách TGXH (theo nghĩa rộng như đã trình bày ở trên) của cơ quan đầu mối của Chính phủ chịu trách nhiệm quản lý nhà nước về ASXH nói chung và TGXH nói riêng với các cơ quan chịu trách nhiệm cung cấp các dịch vụ ASXH (VD: y tế, giáo dục, nước sạch v.v.) để tăng cường khả năng tiếp cận các dịch vụ của các đối tượng TGXH. Đây phải được coi là khâu đột phá nhưng phải có lộ trình.

- Đổi mới công tác xác định đối tượng: Xây dựng mức sống tối thiểu làm chuẩn xác định đối tượng hưởng TGXH, có tính đến những đặc thù (khuyết tật, già cả . . .). Đơn giản hóa qui trình gắn với cơ chế khiếu nại và phản hồi khiếu nại. Thường xuyên cập nhật để tránh bỏ sót đối tượng và kịp thời hỗ trợ. Ưu tiên

cho hộ nghèo có trẻ em, có phụ nữ mang thai và cho những địa bàn khó khăn.

- Xây dựng bộ cơ sở dữ liệu hợp nhất và hệ thống thông tin quản lý: Bộ cơ sở dữ liệu hợp nhất (có mã định danh duy nhất và đang được Bộ Tư pháp xây dựng) về đối tượng trợ giúp xã hội dựa trên mức sống tối thiểu (hoặc chuẩn nghèo). Bộ cơ sở dữ liệu này sẽ được dùng chung cho các chính sách TGXH khác nhau và sử dụng một phần mềm quản lý thống nhất trong toàn quốc. Tăng cường chia sẻ thông tin giữa các bên liên quan phục vụ cho công tác giám sát, đánh giá và tự báo cáo. Hệ thống này cũng sẽ đóng góp vai trò quan trọng trong phản hồi chính sách.

- Đổi mới công tác chi trả: Tách rõ chức năng xác định và quản lý Nhà nước về đối tượng với chức năng chi trả. Điều này sẽ góp phần quan trọng để đảm bảo tính minh bạch của chính sách. Lựa chọn cơ quan chi trả độc lập, chuyên nghiệp theo hợp đồng. Chi trả một lần cho nhiều chính sách TGXH khác nhau cho cùng nhóm đối tượng, kết hợp chi trả tận nhà.

- Xây dựng đội ngũ cộng tác viên cơ sở: Hỗ trợ cho các hộ gia đình sử dụng gói TGXH hiệu quả hơn nhằm kết hợp hài hòa giữa mục tiêu giảm nghèo hiện tại mà cả cho tương lai. Kết nối thông tin giữa đối tượng thụ hưởng với cơ quan quản lý. Hỗ trợ công tác truyền thông vì sự phát triển./.

PHÁT TRIỂN HỆ THỐNG AN SINH XÃ HỘI VIỆT NAM GIAI ĐOẠN 2012-2020

ThS. Nguyễn Bích ngọc

Phòng Nghiên cứu Chính sách an sinh xã hội

Tóm tắt: Từ nhiều năm qua, Đảng và Nhà nước ta luôn quan tâm xây dựng và tổ chức thực hiện các chính sách an sinh xã hội (ASXH) coi đây vừa là mục tiêu, vừa là động lực để phát triển bền vững, ổn định chính trị - xã hội. Định hướng đến năm 2020 cơ bản hình thành hệ thống an sinh xã hội bao phủ toàn dân với các yêu cầu: bảo đảm để người dân có việc làm, thu nhập tối thiểu; tham gia BHXH, bảo đảm hỗ trợ những người có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn (trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt, người cao tuổi thu thập thấp, người khuyết tật nặng, người nghèo...); bảo đảm cho người dân tiếp cận được các dịch vụ xã hội cơ bản ở mức tối thiểu (y tế, giáo dục, nhà ở, nước sạch, thông tin), góp phần giảm nghèo bền vững, ổn định chính trị và phát triển kinh tế-xã hội. Diện thụ hưởng chính sách ngày càng mở rộng, mức hỗ trợ được nâng lên. Nguồn lực đầu tư phát triển các lĩnh vực xã hội ngày càng lớn. Đời sống vật chất và tinh thần của người nghèo, đồng bào dân tộc thiểu số được cải thiện.

Từ khoá: an sinh xã hội, hỗ trợ việc làm, giảm nghèo, trợ giúp xã hội, dịch vụ xã hội cơ bản.

Summary: *For many years, the Party and State have paid the great attention in building and implementing social security policies and considered social security as both the goal and the driving force for sustainable development and socio-political stability. According to the orientation toward the 2020, the social security system will strongly developed to be universal, covering the whole population with the following elements: ensuring that all people have a job with at least minimum income; social insurance participation, ensuring to support people with difficulties (such as children with special needs, the elderly with low income, people with severe disabilities, the poor, etc.); ensure that all people have access to basic social services at least a minimum level (health, education, housing, clean water, information), thus contributing to sustainable poverty reduction, political stability and socio-economic development. The coverage of beneficiaries has been increasingly expanded and benefit allowance levels were also being increased. Resources financing social development are always growing, as the result, material and spiritual life of the poor and ethnic minorities have been greatly improved.*

Key words: *social security, employment support, poverty reduction, social assistance, basic social services*

Từ nhiều năm qua, Đảng và Nhà nước ta luôn quan tâm xây dựng và tổ chức thực hiện các chính sách an sinh xã hội. Hệ thống pháp luật và chính sách về an sinh xã hội ngày càng được bổ sung và hoàn thiện. Diện thụ hưởng chính sách ngày càng mở rộng, mức hỗ trợ được nâng lên. Nguồn lực đầu tư phát triển các lĩnh vực xã hội ngày càng lớn, được tăng cường đầu tư từ ngân sách nhà nước và các nguồn lực xã hội khác. Các lĩnh vực an sinh xã hội đạt được nhiều thành tựu quan trọng, nhất là giảm nghèo, hỗ trợ tạo việc làm, trợ giúp người có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn.... Đời sống vật chất và tinh thần của người nghèo, đồng bào dân tộc thiểu số được cải thiện, góp phần củng cố lòng tin của nhân dân và sự ổn định chính trị - xã hội. Nước ta được Liên hợp quốc công nhận là một trong các quốc gia đi đầu trong việc thực hiện một số mục tiêu Thiên niên kỷ.

Tuy nhiên, hệ thống an sinh xã hội nước ta vẫn còn nhiều hạn chế, một số mặt yếu kém kéo dài, chậm được khắc phục. Tạo việc làm và giảm nghèo chưa bền vững, tỉ lệ hộ cận nghèo, tái nghèo còn cao. Tỉ lệ người tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế còn thấp. Đời sống của một bộ phận người nghèo, đồng bào dân tộc thiểu số vẫn còn rất khó khăn, chưa bảo đảm được mức tối thiểu các dịch vụ xã hội cơ bản, nhất là về nhà ở

và sử dụng nước sạch. Chênh lệch các chỉ số về an sinh xã hội giữa miền núi, vùng đồng bào dân tộc thiểu số với mức trung bình của cả nước còn lớn.

Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI đặt ra nhiệm vụ “phải coi trọng việc kết hợp chặt chẽ giữa tăng trưởng kinh tế với thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội; bảo đảm an sinh xã hội, chăm lo đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân, nhất là đối với người nghèo, đồng bào ở vùng sâu, vùng xa, đặc biệt là trong tình hình kinh tế khó khăn, suy giảm”... “tiếp tục sửa đổi, hoàn chỉnh hệ thống bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, trợ giúp và cứu trợ xã hội đa dạng, linh hoạt, có khả năng bảo vệ, trợ giúp mọi thành viên trong xã hội, nhất là các nhóm yếu thế dễ bị tổn thương vượt qua khó khăn hoặc các rủi ro trong đời sống”; “tập trung triển khai có hiệu quả các chương trình xoá đói, giảm nghèo ở các vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn”.

Nghị Quyết số 15-NQ/TW của BCH TW Đảng ngày 1/6/2012 cũng yêu cầu “Chính sách xã hội phải được đặt ngang tầm với chính sách kinh tế và thực hiện đồng bộ với phát triển kinh tế, phù hợp với trình độ phát triển và khả năng nguồn lực trong từng thời kỳ..”, đồng thời thực hiện có trọng tâm, trọng điểm; bảo đảm mức sống tối thiểu và hỗ trợ kịp thời người có hoàn cảnh khó khăn.

1. Đánh giá tình hình thực hiện chính sách an sinh xã hội

1.1. Về việc làm và giảm nghèo

Việc làm

Thực hiện các kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, Nhà nước đã triển khai nhiều chính sách phát triển thị trường lao động (chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm, kết nối cung - cầu lao động, hỗ trợ đào tạo nghề và giới thiệu việc làm, chính sách tín dụng ưu đãi cho sản xuất, kinh doanh...), tạo thêm nhiều việc làm và tăng thu nhập cho người dân.

Công tác giải quyết việc làm có nhiều chuyển biến tích cực, thời kỳ 2001 - 2011, bình quân mỗi năm giải quyết việc làm cho 1,6 triệu lao động. Hoạt động dự báo và thông tin thị trường lao động trong và ngoài nước ngày càng phát triển, đa dạng hóa các hình thức kết nối cung cầu lao động thông qua các trung tâm dịch vụ việc làm. Hoạt động đưa lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài đóng vai trò tích cực trong tạo việc làm gắn với giảm nghèo bền vững. Số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài tăng đều hàng năm, năm 2010 đưa được 85.546 người, tăng hơn 2,8 lần so với năm 2000, trong đó lao động nữ chiếm 33%. Đến nay, Việt Nam có khoảng 500 nghìn lao động đang làm việc tại hơn 40 nước và vùng lãnh thổ với hơn 30 nhóm ngành nghề, tập trung chủ yếu ở các nước và vùng lãnh thổ như Đài Loan, Nhật Bản,

Hàn Quốc, Malaysia, Trung Đông... Thông qua hệ thống các chính sách nói trên, tỷ lệ thất nghiệp chung giữ ở mức 2,3%, tỷ lệ thất nghiệp thành thị giảm từ 5,4% năm 2001 xuống còn 4,2% năm 2011. Tỷ trọng lao động nông nghiệp giảm từ 64% năm 2001 xuống còn 47% năm 2011. Chất lượng việc làm, năng suất lao động, thu nhập từng bước được nâng lên, thu nhập bình quân của người lao động năm 2011 đạt 2,27 triệu đồng/tháng, tăng 2,2 lần so với năm 2006.

Tuy nhiên, chính sách hỗ trợ tạo việc làm hiện hành vẫn còn nhiều điểm hạn chế. Thị trường lao động tuy đã có bước phát triển nhưng chưa hoàn thiện, chất lượng việc làm còn thấp. Hệ thống thông tin dịch vụ việc làm chưa phát triển đến các vùng nông thôn; tỷ lệ người lao động cũng như doanh nghiệp sử dụng dịch vụ giới thiệu việc làm còn thấp. Hệ thống chính sách hỗ trợ lao động di chuyển đến các khu công nghiệp, khu đô thị còn thiếu. Một số quy định còn hạn chế khả năng tiếp cận của người di cư đến việc làm tốt, các dịch vụ xã hội cơ bản tại đô thị. Giải quyết việc làm cho người khuyết tật, lao động bị mất việc làm do khủng hoảng kinh tế còn chưa thực sự hiệu quả. Việc thực thi các chính sách ưu đãi tín dụng còn nhiều khó khăn do có nhiều chính sách chồng chéo trên cùng một đối tượng. Hoạt động đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài chưa hiệu quả.

Giảm nghèo

Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách hỗ trợ trực tiếp người nghèo, cận nghèo qua việc cấp tín dụng ưu đãi cho sản xuất kinh doanh, đất sản xuất, dạy nghề, khuyến nông lâm ngư, xuất khẩu lao động và các chính sách hỗ trợ gián tiếp như y tế, giáo dục, nhà ở, nước sạch và vệ sinh môi trường, pháp lý... Trẻ em trong các hộ gia đình nghèo được ưu đãi, giảm học phí và các khoản đóng góp, nhận học bổng và trợ cấp xã hội, hỗ trợ học bán trú, được vay để học nghề, cao đẳng, đại học và hỗ trợ toàn bộ đóng bảo hiểm y tế, v.v. Giảm nghèo được thực hiện đồng thời trên các cấp độ: người nghèo, hộ nghèo, xã nghèo và huyện nghèo. Kết quả, Việt Nam đã đạt được thành tựu nổi bật trong giảm nghèo, được cộng đồng quốc tế ghi nhận và đánh giá cao. Tỷ lệ nghèo giảm mạnh từ 22% năm 2006 xuống còn 9,46% năm 2010, bình quân cả nước giảm 2% hộ nghèo/năm, riêng các huyện nghèo giảm trên 4%, thu nhập bình quân của hộ nghèo tăng 2,0 lần, đời sống người nghèo được cải thiện. Đặc biệt, bộ mặt nông thôn, miền núi có nhiều đổi mới, góp phần giảm sự gia tăng khoảng cách về thu nhập và mức sống giữa các vùng và các nhóm dân cư.

Tuy nhiên, kết quả giảm nghèo chưa vững chắc: Tỷ lệ hộ cận nghèo lớn (khoảng 30% số hộ nghèo), một bộ phận người nghèo còn tái nghèo (7-10% tổng số hộ vừa thoát nghèo hàng năm). Hiện

tại vẫn còn đến 18 triệu người nghèo và khoảng 13 triệu người cận nghèo khác. Xóa đói giảm nghèo không đồng đều giữa các vùng: các huyện nghèo, xã đặc biệt khó khăn, xã biên giới, xã bãi ngang ven biển, hải đảo, vùng có đông đồng bào dân tộc thiểu số, tỷ lệ nghèo còn rất cao. Tốc độ giảm nghèo của nhóm dân tộc thiểu số thấp hơn khá nhiều so với tốc độ giảm nghèo của nhóm người Kinh¹⁶, dẫn đến dân tộc thiểu số ngày càng chiếm số đông trong tổng số hộ nghèo. Bất bình đẳng tuy không lớn so với một số nước trong khu vực, nhưng có xu hướng tăng, hệ số GINI tăng từ 0,35 năm 1998 lên trên 0,41 năm 2010 (tương đương với Trung Quốc và Thái Lan). Năm 2010, thu nhập bình quân của hộ nghèo chỉ bằng 30% so với mức thu nhập bình quân chung.

Các chính sách hỗ trợ giảm nghèo thiên về hỗ trợ trực tiếp bằng tiền mặt hoặc hiện vật hơn là tạo cơ hội và điều kiện để người nghèo tự nâng cao năng lực vươn lên thoát nghèo bền vững. Nhiều chính sách chông chéo, sự minh bạch thông tin về cơ chế chính sách còn hạn chế làm giảm hiệu quả của chương trình.

1.2. Về bảo hiểm xã hội

Luật Bảo hiểm xã hội có hiệu lực từ ngày 01/01/2007 với 3 loại hình bảo

¹⁶ Trung bình mỗi năm tỷ lệ nghèo của đồng bào dân tộc thiểu số giảm 2,4% so với tỷ lệ nghèo của người Kinh và Hoa trung bình mỗi năm giảm 3,15%.

hiểm, gồm bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm xã hội tự nguyện và bảo hiểm thất nghiệp ngày càng trở thành bộ phận cơ bản của hệ thống an sinh xã hội, đã tạo cơ hội cho người lao động, đặc biệt là lao động trong khu vực phi chính thức tham gia bảo hiểm xã hội. Đến năm 2011, đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc tăng cả về quy mô và tốc độ, đạt 10,1 triệu người, có trên 104 nghìn người tham gia Bảo hiểm xã hội tự nguyện, chiếm khoảng 20% lực lượng lao động cả nước, có 7,93 triệu người tham gia bảo hiểm thất nghiệp, chiếm 50% lao động làm công ăn lương.

Tuy nhiên, mức độ bao phủ thấp, vẫn còn 30% số người thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc chưa tham gia; số người tham gia bảo hiểm tự nguyện rất thấp, năm 2011 mới chiếm khoảng 0,22% số lao động thuộc diện tham gia. Phạm vi áp dụng bảo hiểm thất nghiệp mới đến lao động làm việc trong các đơn vị có quy mô từ 10 lao động trở lên nên thu hút trên 50% lao động làm công ăn lương tham gia.

1.3. Về trợ giúp xã hội cho người nghèo, người có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn

Các chính sách trợ giúp của Nhà nước và cộng đồng đóng vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ thu nhập tối thiểu cho người dân, góp phần ổn định cuộc sống, nâng cao năng lực phòng chống rủi ro. Số lượng người được trợ giúp xã hội thường xuyên tăng nhanh, từ 700 nghìn

người vào năm 2007 tăng lên gần 1,7 triệu người vào năm 2011, chiếm 2% dân số. Cuộc sống của những người có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn được cải thiện do mức chuẩn để tính trợ cấp tăng và tăng nguồn kinh phí được đảm bảo bởi ngân sách nhà nước. Công tác cứu trợ đột xuất đã được triển khai tương đối kịp thời, góp phần tạm thời ổn định cuộc sống của đối tượng bị rủi ro. Giai đoạn 2006 - 2011, mỗi năm bình quân Nhà nước chi khoảng 1.000 tỷ đồng và khoảng 50 - 60 nghìn tấn gạo để hỗ trợ các địa phương và người dân khắc phục thiên tai, ổn định cuộc sống.

Tuy nhiên, diện được hưởng trợ giúp xã hội thường xuyên còn hẹp, mức chuẩn trợ cấp còn thấp. Công tác quản lý và chi trả trợ cấp còn nhiều bất cập. Xã hội hóa công tác chăm sóc người yếu thế chưa khai thác hết tiềm năng của cộng đồng và xã hội. Đối tượng của chính sách còn hẹp, mới tập trung chủ yếu vào rủi ro do thiên tai, chưa tính đến những rủi ro do tác động của sản xuất kinh doanh, mất mùa, khủng hoảng kinh tế toàn cầu. Mức trợ cấp còn thấp, mới chỉ bù đắp được một phần thiệt hại, chưa đáp ứng được nhu cầu của hộ gia đình, trong nhiều trường hợp hỗ trợ vẫn chưa kịp thời.

1.4. Về tiếp cận dịch vụ xã hội cơ bản ở mức tối thiểu

1.4.1. Về giáo dục đào tạo và dạy nghề

Đảng, Chính phủ và chính quyền các cấp, các lực lượng xã hội đã luôn quan

tâm đến phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước, hình thành thế hệ người Việt Nam phát triển toàn diện, có đạo đức, tri thức, sức khỏe, thẩm mỹ và nghề nghiệp, nhân cách, phẩm chất và năng lực cho sự nghiệp xây dựng và bảo vệ tổ quốc. Quy mô giáo dục và mạng lưới cơ sở giáo dục được phát triển, đáp ứng tốt hơn nhu cầu học tập của xã hội. Việt Nam đã hoàn thành phổ cập giáo dục tiểu học vào năm 2000, phổ cập giáo dục trung học cơ sở vào năm 2010. Mạng lưới cơ sở dạy nghề phát triển nhanh chóng với 3 cấp trình độ (sơ cấp nghề, trung cấp nghề và cao đẳng nghề). Thời kỳ 2001 - 2010, bình quân mỗi năm dạy nghề cho 1,8 triệu lao động, trong đó dạy nghề ngắn hạn khoảng 1 triệu người.

Việc đảm bảo giáo dục tối thiểu (phổ cập trung học cơ sở) tuy đã đạt được ở cấp quốc gia, song tại nhiều huyện miền núi, dân tộc thiểu số kết quả còn thấp: năm 2010, tỷ lệ học sinh đi học tiểu học của dân tộc thiểu số chỉ đạt 80,4% (trong khi cả nước đạt trên 97%); đi học trung học cơ sở chỉ đạt 61,7% (cả nước đạt 85%) và đi học phổ thông trung học đạt 37,3% (cả nước đạt 50%). Một số vùng dân tộc thiểu số có tỷ lệ người từ 15 tuổi trở lên mù chữ khá cao, lên đến 42%. Hệ thống các cơ sở dạy nghề chưa đáp ứng nhu cầu ở những vùng khó khăn, đối tượng hỗ trợ còn hạn hẹp, chưa hoàn thiện các chính sách đào tạo cho lao động bị mất đất do tác động chuyển đổi

mục đích sử dụng đất canh tác và mất việc làm do suy giảm kinh tế. Năm 2010, cả nước vẫn còn 60% lao động chưa được đào tạo, đặc biệt lao động dân tộc thiểu số tỷ lệ này là trên 90%.

1.4.2. Về chăm sóc sức khỏe và bảo hiểm y tế

Chăm sóc y tế cho người dân luôn được sự quan tâm của Đảng, Chính phủ, chính quyền các cấp và các lực lượng xã hội. Đặc biệt từ năm 2009, Luật Bảo hiểm y tế ra đời đã tăng cường khả năng tiếp cận của người dân đến dịch vụ y tế.

Các chương trình y tế đã đem lại các kết quả nổi bật: giai đoạn 2001 - 2011, tỷ suất tử vong trẻ em dưới 1 tuổi giảm, từ 44,4‰ xuống 15,5‰, tỷ suất tử vong trẻ em dưới 5 tuổi, từ 58‰ xuống 24‰ và tỷ lệ suy dinh dưỡng ở trẻ em dưới 5 tuổi thể nhẹ cân đã giảm nhanh, ước chỉ còn 17,3%, suy dinh dưỡng trẻ em dưới 5 tuổi thể thấp còi đã giảm xuống 27,5%. Năm 2011, 96% phụ nữ mang thai được tiêm phòng uốn ván và trên 90% trẻ dưới 1 tuổi được tiêm chủng đầy đủ, tỷ lệ phụ nữ mang thai được khám thai từ 3 lần trở lên đạt 83,4%; tuổi thọ trung bình của dân số Việt Nam đạt 73,2 tuổi. Một số bệnh đường tiêu hóa (thương hàn, lỵ trực trùng), viêm màng não, nhiều bệnh truyền nhiễm, đặc biệt là các bệnh có thể dự phòng bằng vắc-xin (bạch hầu, ho gà, viêm não) giảm rõ rệt. Việc tích cực triển khai chính sách hỗ trợ của Nhà nước cho các nhóm đối tượng đặc thù và tăng

cường công tác tuyên truyền đã góp phần tăng nhanh số người tham gia bảo hiểm y tế: năm 2011 đạt 52,4 triệu người, chiếm 63% dân số cả nước, trong đó Nhà nước hỗ trợ mua bảo hiểm y tế cho 45,6 triệu người.

Tuy nhiên, kết quả chăm sóc sức khỏe toàn dân chưa đồng đều. Việt Nam vẫn chưa đạt được mục tiêu giảm tỷ lệ suy dinh dưỡng ở trẻ em. Năm 2011, vẫn còn 17,3% trẻ em dưới 5 tuổi bị suy dinh dưỡng thể nhẹ cân và còn 27,5% bị suy dinh dưỡng thể thấp còi (đồng bào dân tộc thiểu số có nơi lên đến 42%). Hằng năm ở nước ta có 180 nghìn người mới mắc bệnh lao, 30 nghìn người chết vì bệnh lao, gấp 3 lần số người chết vì tai nạn giao thông, gấp 600 lần số người chết vì ngộ độc thực phẩm. Năm 2011, cả nước có khoảng 250 nghìn người nhiễm HIV còn sống, trong đó số bệnh nhân AIDS còn sống khoảng 50 nghìn người. Tỷ lệ người nhiễm HIV/AIDS trong nhóm dân số từ 15 - 49 tuổi gia tăng từ 0,1% năm 1990 lên 0,2% năm 2000 và lên 0,4% năm 2009. Vệ sinh an toàn thực phẩm chưa được bảo đảm, nguy cơ lớn về bệnh tật lâu dài. Bất bình đẳng trong lĩnh vực chăm sóc y tế giữa các nhóm dân cư có xu hướng gia tăng (nhóm thu nhập, dân tộc, địa bàn cư trú, tình trạng cư trú, giới tính...).

Mục tiêu bảo hiểm y tế toàn dân còn nhiều thách thức: tỷ lệ tham gia bảo hiểm y tế ở một số nhóm dân cư còn khá thấp, đến năm 2011 vẫn còn gần 40% dân số

chưa tham gia. Đối với trẻ em dưới 6 tuổi, mặc dù được hỗ trợ 100% cũng chỉ thực hiện được 81,3%; đối với nhóm học sinh, sinh viên, mặc dù được hỗ trợ 30% mức đóng, cũng mới thực hiện được 76%.

1.4.3. Về hỗ trợ người có hoàn cảnh đặc thù về nhà ở

Nhà nước ban hành chính sách thúc đẩy thị trường nhà ở phát triển, đồng thời có chính sách để hỗ trợ về nhà ở cho các đối tượng chính sách xã hội, người có thu nhập thấp và người nghèo gặp khó khăn về nhà ở nhằm góp phần ổn định chính trị, bảo đảm an sinh xã hội và phát triển đô thị, nông thôn theo hướng văn minh, hiện đại. Thời kỳ 2002 - 2010, số hộ gia đình sống trong nhà kiên cố tăng từ 17,2% lên 49,2%. Trong 10 năm đã xoá nhà tạm cho khoảng 1 triệu hộ nghèo. Số hộ gia đình phải sống trong nhà tạm giảm từ 24,6% xuống 5,6% trong cùng thời kỳ, số hộ sống trong nhà thiếu kiên cố chỉ là 7,5%.

Tuy nhiên, đảm bảo mục tiêu về quyền được ở trong các căn nhà an toàn vẫn còn là một thách thức đối với một bộ phận dân cư. Đến nay vẫn còn 5,6% số hộ gia đình ở nhà đơn sơ, tỷ lệ này của nhóm người nghèo là 53,3%.

1.4.4. Về bảo đảm nước sạch cho người dân nông thôn

Chính phủ đã ban hành Chương trình mục tiêu quốc gia về nước sạch và vệ sinh môi trường nông thôn tập trung cho

vùng nghèo. Hình thức hỗ trợ khá đa dạng như hỗ trợ vật tư (xi măng, bơm tay, ống dẫn nước...), hỗ trợ bằng tiền cho đào giếng, xây bể đựng nước, hỗ trợ vật dụng để chứa đựng...Chương trình cấp nước sạch và vệ sinh môi trường giai đoạn 2006 - 2010 đã cơ bản đạt được mục tiêu đề ra. Tỷ lệ dân số nông thôn được sử dụng nước hợp vệ sinh đạt 80% năm 2010. Tuy nhiên, vẫn còn khoảng 80% người dân vùng cao, vùng núi đá thiếu nước sinh hoạt vào mùa khô, có nơi thiếu tới 4 - 5 tháng/năm hoặc phải sử dụng nước không bảo đảm vệ sinh.

1.4.5. Về bảo đảm thông tin cho người nghèo, vùng nghèo

Ngoài các dịch vụ tối thiểu như y tế, giáo dục, nước sạch và vệ sinh môi trường, tiếp cận thông tin và truyền thông cũng là một nhu cầu cần thiết của người dân mà Đảng và Chính phủ rất quan tâm. Chương trình cấp nước sạch và vệ sinh môi trường giai đoạn 2006 - 2010 đã cơ bản đạt được mục tiêu đề ra. Tổng nguồn vốn huy động đạt 20.700 tỷ đồng, trong đó nguồn từ ngân sách nhà nước là 5.241 tỷ đồng; đã xây dựng được gần 1.600 công trình cấp nước tập trung tại các xã 135; tỷ lệ dân số nông thôn được sử dụng nước hợp vệ sinh đạt 80% năm 2010, trung bình mỗi năm tăng 4,2%, có 8/63 tỉnh đã đạt được tỷ lệ trên 90%. Tỷ lệ hộ nghèo thuộc các xã 135 có nước sạch để sinh hoạt đã đạt mục tiêu đặt ra (80%).

2. Phát triển hệ thống an sinh xã hội giai đoạn 2012-2020

Từ thực tiễn của nước ta và tham khảo kinh nghiệm của quốc tế, nhất là quan điểm của Liên hiệp quốc về Quyền ASXH (1948) và Sàn ASXH (2009), tại Nghị Quyết số 15 của Ban chấp hành TW Đảng về Một số Chính sách xã hội giai đoạn 2012-2020, ngày 1/6/2012 quan niệm nội dung của an sinh xã hội bao gồm sự bảo đảm cho người dân mức tối thiểu về thu nhập, tham gia bảo hiểm xã hội, trợ giúp cho những người có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn, bảo đảm mọi người dân tiếp cận dịch vụ ở mức tối thiểu về giáo dục, y tế, nhà ở, nước sạch và thông tin thông qua việc nâng cao năng lực tự an sinh của người dân, hỗ trợ của Nhà nước, hoạt động của hệ thống bảo hiểm và đóng góp tự nguyện của các tổ chức và cá nhân.

An sinh xã hội là hệ thống các chính sách và chương trình do Nhà nước, các đối tác xã hội và tư nhân thực hiện nhằm bảo đảm mức tối thiểu về thu nhập, sức khỏe và các phúc lợi xã hội khác khi bị mất việc làm, tuổi già, ốm đau, gặp rủi ro do thiên tai, khủng hoảng kinh tế hoặc không tiếp cận được các dịch vụ xã hội cơ bản.

2.1 Mục tiêu tổng quát

Đến năm 2020 cơ bản hình thành hệ thống an sinh xã hội bao phủ toàn dân với các yêu cầu: bảo đảm để người dân có việc làm, thu nhập tối thiểu; tham gia

BHXH, bảo đảm hỗ trợ những người có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn (trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt, người cao tuổi thu thập thấp, người khuyết tật nặng, người nghèo...); bảo đảm cho người dân tiếp cận được các dịch vụ xã hội cơ bản ở mức tối thiểu (y tế, giáo dục, nhà ở, nước sạch, thông tin), góp phần giảm nghèo bền vững, ổn định chính trị và phát triển kinh tế-xã hội.

2.2. Quan điểm phát triển

- Coi bảo đảm ASXH là nhiệm vụ thường xuyên, quan trọng của Đảng, Nhà nước, của cả hệ thống chính trị và toàn xã hội.

- Phát triển hệ thống ASXH phù hợp với trình độ phát triển kinh tế-xã hội và khả năng huy động và cân đối nguồn lực của đất nước trong từng thời kỳ; ưu tiên người có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn, người nghèo và đồng bào dân tộc thiểu số.

- Xây dựng hệ thống ASXH đa dạng, toàn diện, có tính chia sẻ giữa Nhà nước, xã hội và người dân, giữa các nhóm dân cư trong một thể hệ và giữa các thể hệ, bảo đảm bền vững, công bằng.

- Nhà nước giữ vai trò chủ đạo trong việc tổ chức thực hiện chính sách ASXH, đồng thời tạo điều kiện để người dân nâng cao khả năng tự bảo đảm an sinh.

- Tăng cường hợp tác quốc tế để có thêm nguồn lực, kinh nghiệm trong việc xây dựng và thực hiện các chính sách an sinh xã hội.

2.3 Nguyên tắc

Hệ thống ASXH của Việt nam đến năm 2020 có 5 nguyên tắc cơ bản: *toàn dân*, mọi người dân có quyền và nghĩa vụ tham gia hệ thống ASXH; *chia sẻ*, dựa trên cơ chế phân phối lại thu nhập giữa các nhóm dân cư trong một thể hệ và giữa các thể hệ, giữa nhà nước, doanh nghiệp, hộ gia đình và cá nhân; *công bằng và bền vững*, gắn trách nhiệm với quyền lợi, giữa đóng góp và hưởng lợi của các thành viên tham gia hệ thống; *tăng cường năng lực tự an sinh của người dân và doanh nghiệp* trong việc bảo đảm an sinh; *tập trung hỗ trợ* người nghèo, đối tượng dễ bị tổn thương, bảo đảm mức sống tối thiểu khi gặp rủi ro, suy giảm hoặc mất thu nhập tạm thời hay vĩnh viễn.

2.4 Chức năng

Hệ thống ASXH có 3 chức năng chính sau đây:

- *Quản lý rủi ro*: bao gồm (i) *Phòng ngừa rủi ro*: hỗ trợ người dân chủ động ngăn ngừa rủi ro về đời sống, sức khỏe, sản xuất kinh doanh và biến động của môi trường tự nhiên; (ii) *Giảm thiểu rủi ro*: giúp cho người dân có đủ nguồn lực để bù đắp những thiếu hụt về thu nhập do các biến cố trong đời sống, sức khỏe, sản

xuất kinh doanh và môi trường tự nhiên; và (iii) *Khắc phục rủi ro*: hỗ trợ kịp thời cho người dân để hạn chế tối đa các tác động không lường trước hoặc vượt quá khả năng kiểm soát do các biến cố trong đời sống, sức khỏe, sản xuất kinh doanh, và môi trường tự nhiên, bảo đảm điều kiện sống tối thiểu của người dân.

- *Phân phối lại thu nhập*: Các chính sách giảm nghèo, các hình thức trợ giúp xã hội thường xuyên và đột xuất cho các nhóm đối tượng yếu thế, dễ bị tổn thương và phương châm “người trẻ đóng - người già hưởng” trong BHXH, hay “người khỏe đóng - người ốm hưởng” trong BHYT thể hiện rõ chức năng phân phối lại thu nhập của hệ thống ASXH.

- *Gắn kết xã hội*: Trong điều kiện thể chế kinh tế thị trường tiếp tục được hoàn thiện, phân tầng xã hội càng mạnh, thì việc làm tốt chức năng quản lý rủi ro, phân phối lại thu nhập sẽ giúp cho việc tăng cường sự gắn kết xã hội, bảo đảm thành tựu phát triển được bền vững và chia sẻ giữa các thành viên trong xã hội.

2.5. Các cấu phần của ASXH

Gồm 4 nhóm chính sách cơ bản sau đây:

- *Nhóm chính sách phòng ngừa rủi ro*: Bao gồm các chính sách hỗ trợ người dân có việc làm, tạo thu nhập và tham gia thị trường lao động để có thu nhập tối thiểu và giảm nghèo bền vững;

- *Nhóm chính sách giảm thiểu rủi ro*: bao gồm chính sách tăng cường sự tham gia của người dân vào hệ thống BHXH để chủ động bù đắp phần thu nhập bị suy giảm hoặc bị mất do rủi ro

- *Nhóm chính sách khắc phục rủi ro*: bao gồm chính sách trợ giúp xã hội thường xuyên và đột xuất để hỗ trợ người dân khắc phục các rủi ro không lường trước hoặc vượt quá khả năng kiểm soát (mất mùa, đói, nghèo kinh niên).

- *Nhóm chính sách tăng cường cho người dân tiếp cận dịch vụ xã hội cơ bản*: giáo dục tối thiểu, y tế tối thiểu, nhà ở tối thiểu, nước sạch và thông tin truyền thông.

2.6. Nhiệm vụ và giải pháp phát triển hệ thống an sinh xã hội

2.6.1 Bảo đảm thu nhập tối thiểu và giảm nghèo

Hỗ trợ người yếu thế có việc làm, bảo đảm thu nhập tối thiểu

Đa số người yếu thế không có nhiều cơ hội tiếp cận được các việc làm với thu nhập ổn định và điều kiện làm việc tốt. Một trong những nguyên nhân cơ bản là do trình độ học vấn thấp, sức khỏe kém, ít thông tin về TTLĐ, hạn chế về năng lực mặc cả, đàm phán...

Cần tạo nhiều cơ hội việc làm có thu nhập cao và ổn định, tăng cường cải thiện điều kiện việc làm thông qua vay vốn tạo việc làm, tiếp cận thông tin thông

tin TTLĐ, thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia về Việc làm và dạy nghề; Chương trình việc làm công, chương trình hỗ trợ đào tạo nghề lao động nông thôn, lao động đi làm việc ở nước ngoài nhằm hỗ trợ tạo việc làm, tăng thu nhập và nâng cao năng lực cho người lao động nghèo, lao động mất việc làm và thất nghiệp.

Mục tiêu: giai đoạn 2012-2020: bình quân mỗi năm tạo việc làm mới cho 1,6 triệu lao động, trong đó từ Chương trình mục tiêu quốc gia về Việc làm và dạy nghề và Chương trình việc làm công khoảng 250-300 nghìn lao động (có 150-200 nghìn người lao động thuộc hộ nghèo); chuyển đổi việc làm cho 500-800 nghìn lao động nông nghiệp; mỗi năm đưa khoảng 80-100 nghìn lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (có 30-40 nghìn lao động thuộc hộ nghèo). Đến năm 2020, tỷ lệ lao động trong nông nghiệp giảm còn 30%, tỷ lệ thất nghiệp chung cả nước duy trì dưới 3%, trong đó tỷ lệ thất nghiệp thành thị dưới 4%.

Giảm nghèo

Trong thập kỷ tới, các chính sách giảm nghèo tiếp tục tập trung vào việc hỗ trợ nguồn lực về sản xuất để cho hộ nghèo vươn lên thoát nghèo thông qua việc tiếp tục triển khai các chương trình hỗ trợ người nghèo, huyện nghèo, xã, thôn bản đặc biệt khó khăn nhằm hỗ trợ người lao động thuộc hộ nghèo phát triển sản xuất, tăng thu nhập, thoát nghèo bền

vững và thu hẹp khoảng cách về đời sống và tiếp cận dịch vụ xã hội.

Mục tiêu: Thu nhập bình quân đầu người hộ nghèo năm 2020 dự kiến tăng 3,5 lần so với năm 2010; tỷ lệ hộ nghèo cả nước giảm 2%/năm, riêng các huyện, xã có tỷ lệ nghèo cao giảm 4%/năm theo chuẩn nghèo của từng giai đoạn.

2.6.2. Bảo hiểm xã hội

Trong bối cảnh tác động tiêu cực của kinh tế thị trường, biến đổi khí hậu, thiên tai, già hóa dân số,... việc phát triển hệ thống bảo hiểm, đặc biệt bảo hiểm hưu trí, bảo hiểm thất nghiệp, xây dựng chính sách hưu trí bổ sung; tăng cường sự tham gia của người lao động phi chính thức, lao động nghèo; hoàn thiện tổ chức quản lý và chi trả BHXH là một trong những nội dung cơ bản của chính sách ASXH nhằm nâng cao tính chủ động, khả năng tự an sinh của người dân khi xảy ra các tác động bất lợi về kinh tế, xã hội, môi trường và an sinh tuổi già.

Mục tiêu: Đến năm 2020, có 29 triệu người tham gia bảo hiểm xã hội (26 triệu người tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc và 3 triệu người tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện), chiếm 50% tổng lực lượng lao động; có 20 triệu lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp, chiếm 35% tổng lực lượng lao động.

2.6.3 Trợ giúp xã hội cho những người có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn

Trợ giúp xã hội thường xuyên

Trong bối cảnh kinh tế biến động nhanh, khó lường trước và hậu quả về chiến tranh vẫn còn nặng nề, một số 1 nạn nhân chiến tranh và các đối tượng bị tổn thương cần được trợ giúp xã hội. Do vậy, cần tiếp tục nâng cao hiệu quả công tác trợ giúp xã hội theo hướng: Mở rộng đối tượng, điều chỉnh chuẩn và nâng mức hưởng; Xây dựng mức sống tối thiểu, bảo đảm mọi người dân có mức sống dưới mức tối thiểu đều được hỗ trợ, thực hiện hỗ trợ toàn diện đối với người cao tuổi, trẻ em, người bị khuyết tật.

Mục tiêu: Đến năm 2020, khoảng 2,6 triệu người hưởng trợ giúp xã hội thường xuyên, chiếm gần 2,5% dân số,

Trợ giúp xã hội đột xuất

Việt nam là một trong những nước chịu nhiều hậu quả của thiên tai và biến đổi khí hậu. Do vậy, cần hoàn thiện cơ chế, chính sách và phương thức tổ chức thực hiện nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động trợ giúp đột xuất đảm bảo người dân khi gặp rủi ro, thiên tai, bão lụt, bị chết người, mất tài sản được hỗ trợ kịp thời để vượt qua khó khăn, khôi phục sản xuất, việc làm, đảm bảo thu nhập, ổn định cuộc sống; phát triển các hình thức ASXH cộng đồng, Quỹ dự phòng rủi ro tại các địa phương; tổ chức tốt các phong trào tương thân, tương ái, huy động cộng đồng nhằm giúp các địa phương hỗ trợ kịp thời người dân khắc phục rủi ro đột xuất.

2.6.4. Tiếp cận dịch vụ xã hội cơ bản ở mức tối thiểu

Bảo đảm giáo dục tối thiểu

Một trong những nguyên nhân cơ bản của nghèo đói là không có trình độ giáo dục và năng lực để tìm việc làm tốt hơn. Do vậy, cần hỗ trợ người dân có trình độ giáo dục tối thiểu, tăng cường chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, xây dựng xã hội học tập, tạo cơ hội và điều kiện cho mọi công dân được học tập suốt đời; tăng cường tiếp cận của người dân đối với giáo dục các cấp, bảo đảm phổ cập giáo dục; tập trung nâng cao tiếp cận giáo dục của đồng bào dân tộc thiểu số.

Đến năm 2020, 99% trẻ em đi học đúng độ tuổi ở bậc tiểu học, 95% ở bậc trung học cơ sở, 80% đạt trình độ học vấn trung học phổ thông và tương đương; tỷ lệ sinh viên trên một vạn dân tăng lên 350-400; tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 70%, trong đó đào tạo nghề là 40%; tỷ lệ người biết chữ trong độ tuổi từ 15 trở lên là 98%.

Bảo đảm chăm sóc y tế tối thiểu

Ôm đau, bệnh tật là một trong những rủi ro thường gặp nhất của người dân, đặc biệt là người dân thuộc nhóm yếu thế. Gánh nặng y tế thường quá lớn so với khả năng chi trả của người nghèo. Bên cạnh đó, việc khó tiếp cận các dịch vụ y tế cơ bản, y tế công làm tăng gánh nặng y tế của người yếu thế.

Do vậy, cần thực hiện mục tiêu bảo hiểm y tế toàn dân; đổi mới công tác quản lý nhà nước về bảo hiểm y tế; mở rộng chính sách hỗ trợ phí mua bảo hiểm y tế

cho người dân có thu nhập từ dưới trung bình trở xuống hiện chưa bắt buộc tham gia. Nâng cao chất lượng công tác chăm sóc sức khỏe nhân dân, đặc biệt là công tác chăm sóc sức khỏe sinh sản, sức khỏe bà mẹ và trẻ em, giảm mạnh tỷ lệ trẻ em suy dinh dưỡng, góp phần nâng cao chất lượng dân số Việt Nam; cải thiện dịch vụ chăm sóc sức khỏe nhân dân ở các tuyến cơ sở, ưu tiên các huyện nghèo, xã nghèo, vùng miền núi, vùng sâu, vùng xa.

Đến năm 2020, trên 90% trẻ dưới 1 tuổi được tiêm chủng đầy đủ, tỷ suất tử vong trẻ em dưới 1 tuổi còn 11‰, tỷ suất tử vong trẻ em dưới 5 tuổi còn 16‰, tỷ lệ suy dinh dưỡng ở trẻ em dưới 5 tuổi chỉ còn 12,5%, 99% phụ nữ mang thai được tiêm uốn ván, 93% phụ nữ mang thai được khám thai từ 3 lần trở lên. Có 80% dân số tham gia bảo hiểm y tế, trong đó 40,5% được hỗ trợ toàn bộ, 22,4% được hỗ trợ một phần.

Bảo đảm nhà ở tối thiểu

Đa số người nghèo, yếu thế không có khả năng cải tạo tình trạng nhà ở, phải dựa vào sự hỗ trợ của Nhà nước thông qua các chính sách về đất ở, chính sách tài chính, chính sách đầu tư xây dựng.

Do vậy, cần tiếp tục cải thiện điều kiện ở cho người dân, đặc biệt là người nghèo, người có thu nhập thấp ở đô thị, từng bước đảm bảo nhu cầu về nhà ở cho người lao động tại các khu công nghiệp, học sinh, sinh viên các trường đại học, cao đẳng, trung cấp, trung học và dạy

nghề; đổi mới cơ chế hỗ trợ nhà ở cho người thu nhập thấp ở đô thị; khắc phục những khó khăn về đất đai, quy hoạch, vốn, thủ tục và có chính sách ưu đãi doanh nghiệp xây dựng nhà ở xã hội tại đô thị, khu công nghiệp.

Đến năm 2020, hỗ trợ cải thiện nhà ở cho 900 nghìn hộ nghèo (bổ sung giai đoạn 2013- 2020); xây dựng tối thiểu khoảng 12,5 triệu m² nhà ở xã hội cho người có thu nhập thấp ở đô thị; phần đầu đáp ứng nhu cầu của 80% số sinh viên, học sinh các trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp, dạy nghề nhu cầu về nhà ở và khoảng 70% công nhân lao động tại các khu công nghiệp có nhu cầu được giải quyết chỗ ở, nâng tỷ lệ nhà ở cho thuê đạt khoảng 30% trong tổng quỹ nhà ở tại các đô thị loại III trở lên.

Bảo đảm nước sạch

Nước sạch là yếu tố quan trọng, ảnh hưởng đến sức khỏe và văn hóa của hộ gia đình. Do vậy, cần nâng cao sức khỏe và chất lượng sống cho người dân nông thôn thông qua cải thiện cơ bản tình hình sử dụng nước sạch của dân cư, đặc biệt là dân nông thôn, vùng dân tộc thiểu số. Giải quyết cơ bản cung cấp nước sạch cho đồng bào dân tộc miền núi, vùng sâu, vùng xa, vùng dân cư bị xâm thực do nước biển dâng.

Đến năm 2020, 100% dân số nông thôn được sử dụng nước sinh hoạt hợp vệ sinh, trong đó 70% sử dụng nước sạch đạt quy chuẩn Việt Nam.

Bảo đảm thông tin

Thông tin là chỉ tiêu phản ánh chất lượng cuộc sống. Đa số người nghèo không có điều kiện tiếp cận thông tin, truyền thông và phải dựa vào sự hỗ trợ của Nhà nước.

Do vậy, cần tăng cường đưa báo chí về cơ sở; chương trình đưa thông tin về cơ sở, miền núi, vùng sâu, vùng xa, biên giới và hải đảo; khôi phục, củng cố và phát triển mạng lưới thông tin cơ sở đảm bảo đưa thông tin nhanh chóng, nhằm rút ngắn khoảng cách về đảm bảo thông tin và hưởng thụ thông tin của người dân giữa các vùng miền; nâng cao đời sống văn hóa tinh thần của người dân nhất là các nhóm yếu thế, người dân khu vực miền núi, vùng sâu, vùng xa, biên giới và hải đảo.

Đến năm 2015 cơ bản đảm bảo 100% số xã khu vực miền núi, vùng sâu, vùng xa, biên giới và hải đảo phủ sóng phát thanh, truyền hình mặt đất và 100% các xã đặc biệt khó khăn, xã biên giới và xã an toàn khu, xã bãi ngang ven biển và hải đảo có đài truyền thanh xã.

3. Các giải pháp chung

- Tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy Đảng, chính quyền trong việc thực hiện

an sinh xã hội: phát huy sức mạnh của cả hệ thống chính trị, tạo sự đồng thuận của toàn xã hội trong việc thực hiện các chương trình, chính sách an sinh xã hội.

- Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật, nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành và người dân về ASXH; huy động nguồn lực của toàn xã hội. Đẩy mạnh các phong trào, các cuộc vận động xã hội như ngày vì người nghèo, phong trào tương thân tương ái...

- Đổi mới quản lý nhà nước về an sinh xã hội; Thống nhất đầu mối quản lý các chương trình, chính sách an sinh xã hội kết hợp với đẩy mạnh việc phân cấp thực hiện chính sách an sinh xã hội; tăng cường hiệu quả cung cấp dịch vụ; Hiện đại hóa, tin học hóa công tác quản lý đối tượng an sinh xã hội; xây dựng bộ chỉ số an sinh xã hội và Báo cáo quốc gia về an sinh xã hội.

- Thúc đẩy hợp tác quốc tế trong lĩnh vực an sinh xã hội, tranh thủ nguồn lực quốc tế, hợp tác chuyên gia, phát triển các dự án kỹ thuật và kinh nghiệm chuyên gia trong thí điểm các chính sách, chương trình mới và nâng cao năng lực tổ chức thực hiện, giám sát, đánh giá kết quả thực hiện an sinh xã hội./.

MỘT SỐ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU ỨNG PHÓ VỚI TÁC ĐỘNG CỦA BIẾN ĐỔI KHÍ HẬU TRONG LĨNH VỰC LAO ĐỘNG VÀ XÃ HỘI

TS. Bùi Tôn Hiến

Giám đốc Trung tâm Nghiên cứu môi trường & ĐKLD

Tóm tắt: Biến đổi khí hậu (BĐKH) đang ảnh hưởng đến toàn bộ nền kinh tế, sinh kế của người dân, đặc biệt là người nghèo và các đối tượng dễ bị tổn thương. Trong lĩnh vực lao động và xã hội, các vấn đề được xác định sẽ chịu nhiều tác động của BĐKH như lao động, việc làm; tình trạng nghèo đói và công tác giảm nghèo; gia tăng nhu cầu trợ giúp xã hội và vấn đề bảo vệ và chăm sóc trẻ em. BĐKH đang và sẽ tiếp tục là thách thức làm cản trở, kìm hãm quá trình phát triển bền vững và thành quả giảm nghèo của Việt Nam. Các giải pháp đề xuất từ góc độ ngành lao động thương binh và xã hội chủ yếu tập trung vào các giải pháp lồng ghép chính sách, xây dựng và phát triển các chương trình hỗ trợ để giảm thiểu rủi ro và đa dạng hoá sinh kế cho người dân. Mục tiêu của các giải pháp hướng tới đảm bảo: (i) an ninh con người (sinh mạng và sức khỏe); (ii) điều kiện sống (cư ngụ và tiếp cận các dịch vụ cơ bản); và (iii) sinh kế (phục hồi, cải thiện và đa dạng các điều kiện sinh kế).

Từ khoá: Biến đổi khí hậu, ứng phó với biến đổi khí hậu, lao động việc làm, giảm nghèo.

Summary: *Climate change is affecting the entire economy and livelihood of the people, especially the poor and vulnerable population groups. Climate change impacts that are related to labor and social issues have been identified as: labor and employment; poverty and poverty alleviation; increase social support needs and issues of child care and protection. Climate change is and will continue to be the challenges that impede the process of sustainable development and poverty reduction achievements of Vietnam. From the perspective of Labour, Invalids and Social Affairs sector, the proposed solutions mainly focus on policy integration, building and development of programs to support risk mitigation and livelihood diversification for people. These solutions are aimed to ensuring: (i) human security (life and health); (ii) living conditions (living and access to basic services);, and (iii) secured livelihood (recovery, improvement and diversification of livelihood).*

Key words: *climate change, climate change response, employment, labour, poverty reduction.*

Báo cáo phát triển con người năm 2007/2008 của UNDP đã chỉ ra 5 nguy cơ của tình trạng biến đổi khí hậu (BĐKH) đang gia tăng hiện nay đối với sự phát triển của con người, cụ thể là năng suất nông nghiệp bị giảm sút, các hệ sinh thái bị phá vỡ, nguy cơ từ thời tiết cực đoan, bệnh tật và tình trạng thiếu nước ngày càng gia tăng. Việt Nam là một trong các quốc gia chịu ảnh hưởng nặng nề nhất của BĐKH. BĐKH đang ảnh hưởng đến toàn bộ nền kinh tế, sinh kế của người dân, đặc biệt là người nghèo và các đối tượng dễ bị tổn thương. Nhiều nghiên cứu trước đây của Viện Khoa học Lao động và Xã hội đã trình bày các vấn đề về BĐKH và tác động của nó đến các lĩnh vực lao động và xã hội. Bài viết này sẽ điểm lại các tác động của BĐKH đến các lĩnh vực lao động và xã hội và tập trung vào đề xuất các giải pháp dưới góc độ ngành Lao động – Thương binh và Xã hội để ứng phó với BĐKH trong thời gian tới.

1. Tác động của biến đổi khí hậu đến lĩnh vực lao động và xã hội

Trong lĩnh vực lao động và xã hội, các vấn đề được xác định sẽ chịu nhiều tác động của BĐKH như lao động, việc làm; tình trạng nghèo đói và công tác giảm nghèo; gia tăng nhu cầu trợ giúp xã hội và vấn đề bảo vệ và chăm sóc trẻ em. Ngoài ra, các nội dung khác như công tác dạy nghề được xem như một trong các

giải pháp quan trọng để trang bị kỹ năng nghề nghiệp cho lao động di cư và chuyển đổi nghề nghiệp và vấn đề bình đẳng giới được xem xét như một nội dung lồng ghép xuyên suốt.

Lao động - việc làm

Nghiên cứu của Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2010) đã đánh giá tác động của BĐKH dựa trên tác động đến các nguồn vốn sinh kế đối với một số lĩnh vực chủ yếu như việc làm và giảm nghèo. Kết quả nghiên cứu cho thấy, các tác động chủ yếu của BĐKH đến lao động, việc làm gồm như vấn đề di cư, thay đổi cơ cấu lao động; vấn đề mất và thay đổi chất lượng việc làm.

Có sự tác động, ảnh hưởng của thời tiết đến sự khan hiếm, khó khăn về điều kiện sản xuất dẫn đến sự di cư của lao động, đặc biệt các vùng có nhiều thiên tai, các vùng quanh các khu vực đô thị phát triển, quanh vùng kinh tế năng động. Nguyên nhân của di cư lao động có nhiều, song trong đó có thể tách làm hai nhóm yếu tố là tác động từ cầu lao động khu vực nhập cư và cung lao động các vùng xuất cư. Nguyên nhân chính của di cư xuất phát từ các nguyên nhân kinh tế, các điều kiện việc làm và sinh sống tại nơi nhập cư tốt hơn. Tuy nhiên, một trong các yếu tố không kém phần quan trọng đã tác động đến quyết định di cư, di chuyển lao động là do các điều kiện sản xuất, sinh kế của người dân trở

nên khó khăn, rủi ro trước các tác động của thiên tai, thời tiết cực đoan.

Theo nhiều nghiên cứu trên thế giới, di cư là một trong các giải pháp quan trọng trong hích nghi với BĐKH. Di cư là cơ hội để người dân di chuyển khỏi các khu vực tiềm ẩn nhiều nguy cơ thiên tai, nơi có các điều kiện sinh kế khó khăn để tìm đến nơi sinh sống mới có điều kiện sống và sinh kế tốt hơn. Tuy nhiên, trùng với các luồng di cư nông thôn – thành thị, di cư do các điều kiện và tác động của BĐKH dường như bị bỏ qua (hoặc không được để ý đến) chưa được phân tích, đánh giá đúng.

Dịch chuyển lao động có tác động lớn đến nguồn lao động của các địa bàn xuất cư, đặc biệt là cơ cấu nguồn lao động. Hiện tại, nhiều địa bàn nông thôn đã xuất hiện hiện tượng thiếu lao động thanh niên, lao động nam giới vốn là những lao động chính của các hộ nông dân trước đây, nay do đã di chuyển để tìm kiếm việc làm và sinh kế tạm thời tại các đô thị, các khu công nghiệp tập trung. Lao động nông nghiệp, nông thôn còn lại chủ yếu là người già, phụ nữ và trẻ em, những người ít có cơ hội và ít lợi thế trong di chuyển và tìm kiếm việc làm. Do đó, một trong tác động của BĐKH đã tạo ra sự mất cân đối trong nguồn lao động trong nông nghiệp và nông thôn.

Về việc làm, tác động của BĐKH làm cho suy giảm về số lượng và chất lượng việc làm, đặc biệt trong lĩnh vực sản xuất nông nghiệp. Một mặt, một số địa bàn do ảnh hưởng của thiên tai, các diện tích canh tác lúa và hoa màu bị thu hẹp, hoang mạc hoá, làm giảm số vụ mùa hoặc bỏ hoang trong trường hợp không chuyển đổi vật nuôi, cây trồng được. Mặt khác, trên các diện tích vẫn có thể canh tác được, với điều kiện khí hậu khắc nghiệt hơn, phải gia tăng các điều kiện đầu tư, nhân lực để duy trì mức sản lượng thì hiệu quả sản xuất giảm xuống. Trong trường hợp, các khoản đầu tư này không được thực hiện, có thể sản lượng hoặc năng suất cây trồng giảm sút. Các trường hợp trên xảy ra đều làm mất về số lượng và suy giảm về chất lượng việc làm của người nông dân. Nghiên cứu gần đây của Viện KHLĐ&XH (2011) về tác động của BĐKH đến việc làm của tỉnh Hà Tĩnh giai đoạn 2006-2010 cho thấy, do ảnh hưởng của thời tiết cực đoan làm giảm tiềm năng tạo việc làm bình quân khoảng 0,22%/năm tương đương với khoảng 1.400 chỗ việc làm mỗi năm.

Nghèo đói và công tác giảm nghèo

Báo cáo về sự phát triển của con người năm 2007/2008 (UNDP) chỉ ra rằng “Rủi ro do BĐKH sẽ tác động đến 40% những người nghèo nhất của thế giới – vào khoảng 2,6 tỷ người – bị giảm hoặc mất các cơ hội trong tương lai”. Ở

Việt Nam, đại bộ phận dân số nghèo phải sống trong những môi trường khắc nghiệt, khiến họ rất dễ bị tổn thương trước những thảm họa khí hậu.¹⁷ BĐKH tạo ra những rủi ro tiềm ẩn đối với người nghèo, những đối tượng dễ bị tổn thương ở mọi nơi trên cả nước, trong đó người nghèo ở nông thôn, người nghèo ven biển là những nhóm đối tượng nhạy cảm nhất với những hiện tượng khí hậu bất thường, vì nông nghiệp, đánh bắt cá là những ngành đặc biệt dễ bị tổn thương trước những tác động của BĐKH.¹⁸

Nghiên cứu gần đây tại Hà Tĩnh và Ninh Thuận còn cho thấy một nghịch lý (nhưng thực tế) là xét về tổn thất dài hạn, người nghèo lại thấy ít bị tổn hại hơn so với các hộ gia đình khá giả. “*Khoảng 44% số hộ nghèo thấy có ảnh hưởng lâu dài trong khi có 74% hộ có mức sống trung bình và khá giả cho rằng chịu ảnh hưởng lâu dài của thiên tai*”¹⁹ Điều này được lý giải bằng bằng chứng là người nghèo thì ít tài sản hơn và đầu tư cho sản xuất cũng ít hơn nên thiệt hại ít hơn. Tuy nhiên, nếu đánh giá theo mức độ tổn thương và khả năng phục hồi thì xảy ra theo chiều hướng ngược lại. Nghiên cứu gần đây được thực hiện bởi CRES²⁰ cho thấy, trong khi các hộ gia đình khá giả

chịu thiệt hại nhiều theo số tuyệt đối thì người nghèo chịu thiệt hại nhiều về số tương đối. Trong đợt lũ lụt năm 2008, các hộ nghèo bị mất khoảng 70% thu nhập của họ từ nông nghiệp so với các hộ gia đình giàu chỉ mất khoảng 33%.

Ngoài những hình ảnh thường thấy về những tổn thất của người nghèo, BĐKH sẽ là trở ngại lớn với những nỗ lực giảm nghèo của quốc gia và từng người dân. Nghiên cứu thực tế tại Sơn La, năm 2011 của Viện KHLĐ&XH cho thấy, do tác động của BĐKH đã ảnh hưởng đến giá trị sản xuất và ảnh hưởng đến tốc độ tăng trưởng tiềm năng nên khi tăng trưởng giảm đi 1% thì tác động làm tăng tỷ lệ nghèo thêm 0,51%. Tương tự, tại Hà Tĩnh khi tăng trưởng tiềm năng giảm đi 1% thì đồng nghĩa làm tăng tỷ lệ nghèo thêm 0,74%.²¹

Về cơ bản có mối liên hệ giữa các điều kiện khí hậu khắc nghiệt và mức độ nghèo đói sẽ ngày càng trở nên sâu sắc hơn. Sinh kế của người nghèo bị phụ thuộc vào nông nghiệp, đánh bắt hải sản, phụ thuộc vào các hệ sinh thái dẫn đến nhiều rủi ro tiềm ẩn. Do đó, các giải pháp ứng phó với BĐKH nhằm giảm nghèo bền vững phải tập trung vào củng cố, tăng cường đảm bảo các nguồn vốn sinh kế của người nghèo giảm thiểu rủi ro trước thiên tai.

¹⁷ Chaudhry và Ruyschart (2008)

¹⁸ CARE (2010)

¹⁹ Bộ TN&MT (2008), Người nghèo và sự thích ứng với BĐKH, tr 32.

²⁰ CRES: Tên viết tắt tiếng Anh của Trung tâm Nghiên cứu Tài nguyên và Môi trường, Đại học Quốc gia.

²¹ Viện KHLĐ&XH (2011)

Công tác trợ giúp xã hội

Đối tượng hưởng các chính sách trợ giúp thường xuyên khá 'không nhạy cảm' với các tác động của BDKH, vì họ không có tài sản lớn, thường không có các hoạt động kinh tế, đầu tư lớn và cũng thường không tham gia lao động mà thụ hưởng các chính sách của nhà nước. Đối tượng này cũng thường được xã hội, cộng đồng quan tâm trong các trường hợp bị thiên tai. Tuy nhiên, BDKH và thiên tai tác động đến những đối tượng này nhằm vào tính mạng, sức khỏe và tài sản, đặc biệt là đối tượng người nghèo, người có hoàn cảnh khó khăn.

Đối tượng trợ giúp xã hội thường là thuộc nhóm yếu thế trong xã hội và cũng là những người dễ bị tổn thương, gặp rủi ro trong thiên tai. Họ có thể là những hộ gia đình nghèo, hoặc khó khăn về điều kiện kinh tế, hoặc là những người bị tàn tật, yếu sức khỏe, người già, người bị bệnh tâm thần, trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt v.v..... Bản thân những đối tượng trợ giúp xã hội thường có năng lực phòng ngừa thấp hơn những người khác do điều kiện kinh tế và do năng lực cá nhân, khả năng khắc phục các hậu quả của đối tượng này cũng hạn chế.

Các nghiên cứu lý luận và thực nghiệm đều đi đến cùng một đánh giá chung là BDKH đang làm kéo lùi những thành quả phát triển và giảm nghèo, làm

tăng số đối tượng phải trợ giúp trong ngắn hạn và dài hạn.

Tác động của BDKH đến phụ nữ và trẻ em

Những điểm quan trọng khi phân tích tác động của BDKH dưới góc độ giới cho thấy, phụ nữ và nam giới đối mặt với những tác động của BDKH trong các điều kiện không giống nhau. Các nghiên cứu về góc độ giới cho thấy phụ nữ chịu nhiều tác động của BDKH hơn nam giới. Phụ nữ, đặc biệt là phụ nữ ở nông thôn thường phải gánh vác nhiều công việc nặng nhọc, đóng vai trò người chủ gia đình và những lao động chính trong các vùng mà nhiều nam giới và thanh niên thoát ly. Ngoài thiên chức làm mẹ, người phụ nữ phải chăm lo cho gia đình về mọi mặt như giáo dục, dinh dưỡng và cả nước sạch, vệ sinh môi trường v.v... Trẻ em và phụ nữ mang thai đặc biệt mẫn cảm với các bệnh như tiêu chảy, tả. Thiếu nước ảnh hưởng đặc biệt đến phụ nữ để giữ vệ sinh cá nhân, nhất là phụ nữ có thai và cho con bú, cũng như tăng nhiều rủi ro đối với trẻ sơ sinh.

Các vùng bị nhiều thiên tai, người phụ nữ vừa lo cho gia đình mình, vừa cùng cộng đồng tham gia phòng chống, tham gia khắc phục hậu quả tổn thất sau thiên tai. Trong bối cảnh BDKH ngày càng gia tăng khiến họ bị giảm cơ hội được giải phóng và bình đẳng. Tác động và các giải pháp ứng phó với BDKH liên

quan đến phụ nữ, vì thế được xem xét từ những tác động trực tiếp ảnh hưởng đến sức khỏe, sức khỏe sinh sản và các vấn đề sinh kế của người phụ nữ nghèo ở các vùng rủi ro, dễ tổn thương trước thiên tai.

Một lý do trong những nạn nhân bị chết trong các trận lũ, lụt thường là trẻ em, người già, người tàn tật v.v.... vì họ không có khả năng nhận biết, phản ứng, đối phó kịp thời như những đối tượng khác. Các rủi ro là cực kỳ cao đối với phụ nữ và trẻ em ở các vùng hay bị lũ lụt vì khả năng bơi lội của họ tương đối thấp. “Đa số người chết trong trận lũ năm 2001 ở đồng bằng sông Cửu Long là trẻ em”.²² Nhiều phụ nữ bị chết hơn nam giới do hậu quả (trực tiếp hay gián tiếp) của thiên tai. Tác động của BĐKH đến trẻ em được xem xét qua bốn quyền của trẻ em thông qua các tác động tới xã hội và gia đình của trẻ. Trong đó, những tác động sẽ mạnh mẽ và biểu hiện cụ thể vào sinh mạng và sức khỏe của trẻ là yếu tố điển hình dễ bị tổn thương trước BĐKH. BĐKH đã làm tăng dịch bệnh và khả năng sống còn của trẻ sơ sinh và trẻ dưới 1 tuổi. Chưa có nghiên cứu thực chứng để chứng minh mối liên hệ giữa BĐKH với tình trạng suy dinh dưỡng và còi cọc của trẻ em, nhưng những mối liên hệ giữa tình trạng này với kinh tế hộ gia đình và những ảnh hưởng trực tiếp của

thời tiết, khí hậu đến sức khỏe của trẻ là mối quan hệ có ý nghĩa chặt chẽ. Do đó, những vấn đề tác động và giải pháp ứng phó BĐKH liên quan đến trẻ em cần tập trung vào đảm bảo tính mạng, chăm sóc sức khỏe và đảm bảo dinh dưỡng, giáo dục cho trẻ.

2. Một số giải pháp ứng phó với BĐKH

Trong bối cảnh BĐKH ngày càng gia tăng, cần có các giải pháp lồng ghép chính sách đảm bảo an sinh xã hội cho người dân trước các tác động của BĐKH. Mục tiêu của các giải pháp này cần hướng tới đảm bảo: (i) *an ninh con người*: vấn đề liên quan là đảm bảo sinh mạng trước tác động của thiên tai; (ii) *điều kiện sống*: đảm bảo các điều kiện cư ngụ và tiếp cận các dịch vụ cơ bản cho dân cư; và (iii) *sinh kế*: phục hồi, cải thiện và đa dạng các điều kiện sinh kế để đảm bảo đời sống người dân các vùng dễ bị tổn thương.

Giải pháp ứng phó với BĐKH thông thường có hai hướng, đó là các giải pháp công trình và phi công trình. Do đặc thù của ngành lao động – thương binh và xã hội, các giải pháp của ngành chỉ hướng tới giải pháp phi công trình và tập trung vào nhiệm vụ thích ứng với BĐKH. Trong đó, giải pháp trọng yếu ở tầm vĩ mô là lồng ghép chính sách thích ứng với BĐKH vào các chiến lược, chương trình, chính sách của ngành. Ngoài ra, các giải

²² UN (2009), Việt Nam và BĐKH: Báo cáo thảo luận các chính sách phát triển con người bền vững, Hà Nội, Tr.9

pháp đồng thời khác cần phải triển khai thực hiện như nghiên cứu đánh giá, dự báo các tác động của BĐKH, xây dựng các mô hình thích ứng, các chương trình hỗ trợ nhằm giảm rủi ro thiên tai cho người dân, các hoạt động đào tạo, tuyên truyền nâng cao nhận thức cán bộ, hợp tác quốc tế trong ứng phó với thiên tai v.v...

Mối liên hệ giữa phát triển và khí hậu đã được thừa nhận và đã đến lúc phải có những hành động để hiện thực hoá các ứng phó với BĐKH trong hoạt động của các nền kinh tế, các hoạt động của xã hội. Cùng với việc thừa nhận các tác động của BĐKH cần phải tích hợp hoặc 'chính thức hoá' hoạt động thích ứng BĐKH bằng cách đưa vào các chính sách, quy hoạch phát triển và quá trình ra quyết định phát triển. "lồng ghép là sự tích hợp mối quan tâm về khí hậu và phản ứng thích ứng vào các chính sách có liên quan, kế hoạch, chương trình và các dự án ở quy mô quốc gia và địa phương".²³ Các yếu tố khí hậu cần được chất lọc, xem xét để lồng ghép trong quá trình hoạch định trong ngành lao động và xã hội đó là các vấn đề an sinh xã hội. Hiểu theo nghĩa rộng vấn đề an sinh gồm cả trợ giúp xã hội, giảm nghèo và các vấn đề việc làm và sinh kế ổn định của nhân dân.

Một số chính sách, chương trình cần xem xét mở rộng, lồng ghép về đối tượng, vấn đề hoặc địa bàn như sau:

- Lồng ghép hỗ trợ đào tạo chuyển đổi nghề cho nông dân vào Đề án Đào tạo nghề cho Lao động Nông thôn theo Quyết định 1956/TTg theo hướng tập trung vào: (i) chuyển sang hoạt động phi nông nghiệp và (ii) sản xuất thâm canh nhằm gia tăng giá trị sử dụng đất và mặt nước.

- Hỗ trợ tạo việc làm: Hoạt động hỗ trợ tạo việc làm hiện đang được triển khai trong nhiều chương trình, dự án. Rõ ràng nhất là dự án vay vốn tạo việc làm trong khuôn khổ Chương trình MTQG về việc làm và dự án hỗ trợ vay tín dụng ưu đãi tạo việc làm trong khuôn khổ Chương trình MTQG Giảm nghèo. Lồng ghép các vấn đề, yếu tố gây suy giảm tư liệu sản xuất do thiên tai, BĐKH vào các chương trình tín dụng tạo việc làm và các chương trình giải quyết, chuyển đổi việc làm gắn với di cư.

- Nước biển dâng, nhiều cơ sở sản xuất sẽ bị ảnh hưởng, mất mặt bằng và nhà xưởng, cơ hội việc làm cho người lao động sẽ mất, giảm đi. Do đó cần có chính sách về quy hoạch phát triển, hỗ trợ về tín dụng, cơ sở hạ tầng để doanh nghiệp ổn định sản xuất trong dài hạn.

- Lồng ghép vấn đề rủi ro và khắc

²³ USAID (2009, tr.47)

phục rủi ro sản xuất, ổn định sinh kế thông qua hỗ trợ nông dân mua bảo hiểm cây trồng, vật nuôi. Thử nghiệm, tiến tới mở rộng đề án hỗ trợ nông dân, đặc biệt là các hộ nghèo, mua bảo hiểm nông nghiệp để khi rủi ro xảy ra, đời sống của người dân vẫn được đảm bảo và có khả năng tái sản xuất.

- Lồng ghép vấn đề rủi ro do thiên tai vào các chính sách di dân, tái định cư như hỗ trợ xây dựng các khu định cư ổn định để di chuyển người dân ra khỏi những địa bàn bị rủi ro cao nhất do hiện tượng nước biển dâng mà trước hết là những địa bàn chịu ảnh hưởng lớn do triều cường.

- Lồng ghép vào các chính sách trợ giúp đột xuất, mở rộng diện thụ hưởng của các chính sách trợ giúp xã hội trên cơ sở xây dựng một bộ chỉ tiêu xác định đối tượng thụ hưởng trợ giúp đột xuất bị thiên tai dẫn đến mất nguồn sinh kế.

Lồng ghép chính sách là kết quả quan trọng của quá trình nghiên cứu, đưa các yếu tố BĐKH vào các chính sách. Lồng ghép chính sách cũng là một việc quan trọng nhất trong vấn đề ứng phó với BĐKH từ giác độ hoạch định chính sách. Một trong những giải pháp hữu hiệu nhất để ứng phó với BĐKH đối với mỗi ngành là xem xét lại, nghiên cứu và lồng ghép các chính sách hiện thời với vấn đề BĐKH.

Ngoài việc lồng ghép các chính sách, cần xây dựng và phát triển một số chương trình nhằm tạo việc làm, đảm bảo sinh kế cho người nghèo, nhóm dễ bị tổn thương. Trong đó, chương trình việc làm công là một giải pháp tốt, sẽ đảm bảo cả hai mục tiêu: thứ nhất, đảm bảo công ăn việc làm cho người lao động (thuộc nhóm yếu thế) hoặc người tàn tật, lao động bị thất nghiệp v.v... có được việc làm và có được nguồn thu nhập tối thiểu nuôi sống bản thân. Thứ hai, các chương trình này nhằm vào việc tái thiết hoặc xây dựng mới các công trình công cộng phục vụ phòng chống lụt bão, thiên tai, ứng phó với BĐKH.

Hỗ trợ tìm kiếm việc làm và di cư an toàn thông qua phát triển hệ thống thông tin và giao dịch việc làm trên thị trường lao động các khu vực nhạy cảm với tác động của BĐKH; hoàn thiện và cập nhật thường xuyên cơ sở dữ liệu quốc gia về thị trường lao động hướng đích tới các đối tượng có nhu cầu tìm việc làm và di cư an toàn. Tăng cường hoạt động tư vấn và giới thiệu việc làm gắn với nhu cầu thực tế cần chuyển đổi việc làm của người dân, đặc biệt dân cư vùng ven biển.

Triển khai kế hoạch hành động ứng phó với BĐKH của Bộ LĐTBXH (Quyết định 403/QĐ-LĐTBXH ngày 31/3/2011 của Bộ trưởng Bộ LĐTBXH), qua các năm, Bộ LĐTBXH đã tiến hành tuyên

truyền và tập huấn nâng cao nhận thức của đội ngũ cán bộ ngành các cấp. Công tác truyền thông, tuyên truyền nhằm cung cấp thông tin và kiến thức cho người dân và các cán bộ địa phương về BĐKH cần tiếp tục được triển khai mạnh mẽ. Hầu hết các tỉnh, thành phố đều đã xây dựng kế hoạch hành động của địa phương mình, do đó, cán bộ ngành LĐTBXH được đào tạo, tập huấn sẽ cùng địa phương đóng góp cho việc xây dựng các mô hình tự ứng phó tại cộng đồng và phát triển các dự án nâng cao năng lực cộng đồng ứng phó với thiên tai, triển khai các chính sách của ngành trong bối cảnh ứng phó với BĐKH.

BĐKH tác động đến mọi mặt của cuộc sống, đến mọi phương diện của nền kinh tế và hoạt động xã hội, trong đó chịu tác động cuối cùng và nhiều nhất là người nghèo, người nông dân (các địa bàn dễ bị tổn thương trước BĐKH). Thiệt hại, tổn thất trực tiếp do thiên tai đến hạ tầng, tài sản hay sản xuất chỉ là những tác động dẫn xuất làm tổn thương đến sinh kế, thu nhập và đời sống của người dân. Do đó, chúng ta cần phải có nhận thức đầy đủ, toàn diện, đánh giá được tác động và có các giải pháp đảm bảo an sinh xã hội trong bối cảnh BĐKH cho nhân dân.

Tài liệu tham khảo:

1. Bộ LĐTB&XH (2011), *Kế hoạch hành động ứng phó với Biến đổi khí hậu của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội giai đoạn 2011 – 2015*, Quyết định số 403/QĐ-LĐTBXH, Bộ LĐTB&XH.

2. Bộ TN&MT (2008), *Người nghèo và sự thích ứng với Biến đổi khí hậu: Nghiên cứu tại bốn xã ven biển thuộc các tỉnh Hà Tĩnh và Ninh Thuận, Việt Nam*, Hà Nội.

3. Bộ TN&MT (2009), *Kịch bản Biến đổi khí hậu, nước biển dâng cho Việt Nam*, Hà Nội.

4. Chính phủ (2008), *Chương trình mục tiêu quốc gia ứng phó với Biến đổi khí hậu*, Quyết định số 158/2008/QĐ-TTg, Thủ Tướng Chính Phủ.

5. CARE, Tổ chức CARE Quốc tế tại Việt Nam (2010), *Sổ tay phòng ngừa giảm nhẹ ảnh hưởng của lũ và bão dành cho cộng đồng*, NXB VHNT, Hà Nội.

6. Ngân hàng Thế giới (2010), *Báo cáo Phát triển Thế giới 2010: Phát triển và Biến đổi khí hậu*, Ngân Hàng Thế Giới, Wasington, DC.

7. Oxfam (2008), *Việt Nam - Biến đổi khí hậu, sự thích ứng và người nghèo*.

8. Peter Chaudhry, Greet Ruyschaert (2008), *Nghiên cứu điển hình phục vụ báo cáo phát triển con người 2007/2008*, Báo cáo nghiên cứu đóng góp cho Báo cáo Phát triển con người 2007/2008, UNDP.

9. United Nations Việt Nam (2009), *Việt Nam và Biến đổi khí hậu: Báo cáo thảo luận các chính sách phát triển con người bền vững*, NXB VHNT, Hà Nội.

PHƯƠNG PHÁP TIẾP CẬN VÀ ĐỀ XUẤT PHƯƠNG ÁN MỨC SỐNG TỐI THIỂU CHUNG CỦA VIỆT NAM, 2013

*Ths. Nguyễn Huyền Lê
Trưởng phòng Nghiên cứu Quan hệ lao động
và nhóm nghiên cứu*

Tóm tắt: Mức sống tối thiểu là một trong những nội dung được đưa vào Nghị quyết số 15-NQ/TW, ngày 1/6/2012, Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khoá XI một số vấn đề về chính sách xã hội giai đoạn 2012 – 2020, việc xây dựng một mức sống tối thiểu chung để làm căn cứ cho việc xác định các đối tượng thụ hưởng cũng như mức hỗ trợ cho các đối tượng này là rất quan trọng. Tuy nhiên, hiện nay chỉ tiêu mức sống tối thiểu tại Việt Nam chưa được công nhận chính thức và cũng chưa có phương pháp tính toán chuẩn mực. Về bản chất, mức sống tối thiểu là mức thấp nhất về phúc lợi và thu nhập để duy trì cuộc sống ở mức thấp nhất tương ứng với trình độ phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia hay một vùng tại một thời điểm nhất định. Mức sống tối thiểu phải đảm bảo đáp ứng nhu cầu cơ bản về lương thực, thực phẩm, mặc, nhà ở, đi lại, nước sạch, giáo dục, y tế và chăm sóc sức khỏe. Có thể nói mức sống tối thiểu là tồn tại khách quan và về mặt xã hội, phản ánh trình độ phát triển của kinh tế - xã hội của một quốc gia nói chung và vùng kinh tế nói riêng. Nghiên cứu này nhằm làm rõ hơn về mặt phương pháp luận và phương pháp xác định cũng như sử dụng số liệu để xác định mức sống tối thiểu chung và phân tích phân vùng, xác định mức sống tối thiểu vùng đến 2013.

Từ khóa: mức sống tối thiểu

Summary: *Minimum subsistence standard is one of issued stated in the Resolution 15-NQ/TW, dated 01.06.2012 of the Fifth Conference of the XI Central Executive Committee on some social policy issues for period 2012 to 2020. Identification of commonly agreed minimum subsistence standard as a basis for the beneficiaries targeting as well as the identification of assistance allowance level is very important. However, so far, the minimum subsistence standard has not yet formally recognized in Vietnam and there is absence of method of calculation of this type of standard. In essence, the minimum subsistence standard is the lowest level of welfare and income to maintain life at the lowest level in corresponding to a certain level of socio-economic development of a country or region and at a certain time. Minimum subsistence standard need to ensure to cover the basic needs of food, foodstuff, clothing, housing, transportation, clean water, education, health and health care .It can be said that the minimum standard living exists objectively, reflecting the level of socio-economic development of a country in general and the economic development in particular. This study aimed to clarify the methodology for determining this standard as well as using the data to identify the overall and regional minimum subsistence for 2013*

Key words: *minimum subsistence standard*

Mức sống là một khái niệm, liên quan đến sự phát triển và thỏa mãn nhu cầu của xã hội nói chung và nhu cầu của con người nói riêng. Hiện tồn tại rất nhiều định nghĩa về mức sống nhưng nhìn chung, giữa các nhà nghiên cứu có hai cách tiếp cận đối với khái niệm này:

- Cách thứ nhất lấy mức thỏa mãn nhu cầu của con người làm cơ sở xem xét.
- Cách thứ hai chọn tập hợp các điều kiện sống làm đối tượng nghiên cứu, trong đó bao gồm điều kiện xã hội, chính trị, mức sản xuất chung, môi trường v.v.

Theo quan điểm A.Maslow, về căn bản, nhu cầu của con người được chia làm hai nhóm chính: nhu cầu cơ bản (basic needs) và nhu cầu bậc cao (meta needs).

- Nhu cầu cơ bản liên quan đến các yếu tố thể lý của con người như mong muốn có đủ thức ăn, nước uống, được ngủ nghỉ... : Những nhu cầu cơ bản này đều là các nhu cầu không thể thiếu hụt vì nếu con người không được đáp ứng đủ những nhu cầu này, họ sẽ không tồn tại được nên họ sẽ đấu tranh để có được và tồn tại trong cuộc sống hàng ngày.
- Các nhu cầu cao hơn nhu cầu cơ bản trên được gọi là nhu cầu bậc cao: Những nhu cầu này bao gồm nhiều nhân tố tinh thần như sự đòi hỏi công bằng, an tâm, vui vẻ, địa vị xã hội, sự tôn trọng, vinh danh với một cá nhân v.v.

Các nhu cầu cơ bản thường được ưu tiên chú ý trước so với những nhu cầu bậc cao này. Với một người bất kỳ, nếu thiếu ăn, thiếu uống... họ sẽ không quan tâm đến các nhu cầu về vẻ đẹp, sự tôn trọng...

1. Khái niệm, phân loại mức sống tối thiểu

Mức sống tối thiểu là mức để con người có thể tồn tại, bảo đảm cho con người một thân thể khỏe mạnh và một nhu cầu văn hóa tối thiểu. Như vậy, thực chất của mức sống tối thiểu là mức độ thỏa mãn các nhu cầu cơ bản ở mức tối thiểu của thành viên trong xã hội, mà những nhu cầu này đã được xã hội thừa nhận tùy theo trình độ phát triển kinh tế-xã hội và phong tục tập quán của địa phương.

Có thể chia ra làm một số nhóm mức sống tối thiểu sau:

- Mức sống tối thiểu chung (quốc gia), theo vùng, nhóm dân cư
 - Khi nhu cầu cơ bản đại diện cho cả quốc gia, vùng hoặc nhóm dân cư
- Mức sống tối thiểu tuyệt đối và mức sống tối thiểu tương đối
 - Mức sống tối thiểu tuyệt đối: Được thiết lập tại mức giúp cho các cá nhân có được một khả năng nhất định, bao gồm cả sức khỏe, cuộc sống tích cực và tham gia đầy đủ vào xã hội.
 - Mức sống tối thiểu tương đối: Đề cập đến mối tương quan giữa mức tối thiểu so với mức sống trung bình đạt được. Một số quốc gia xác định mức

sống tối thiểu bằng 40-60% của mức sống trung bình. Khi đất nước giàu lên thì mức sống tối thiểu sẽ tăng nhanh và tỷ lệ sẽ cao hơn, ngược lại, khi bất bình đẳng càng cao thì mức sống tối thiểu chiếm tỷ lệ thấp hơn.

- Mức sống tối thiểu khách quan và chủ quan:

- Mức sống tối thiểu khách quan được xác định bằng số lượng và chất lượng nhu cầu cơ bản theo từng trình độ phát triển kinh tế-xã hội của từng quốc gia trong từng thời kỳ.

- Mức sống tối thiểu chủ quan, được xác định trên cơ sở cảm nhận của cá nhân về mức sống và mức độ thỏa mãn về chất lượng cuộc sống của mình.

2. Phương pháp xác định mức sống tối thiểu khách quan

Hiện nay trên thế giới có rất nhiều phương pháp đo khác nhau, tùy vào từng điều kiện cụ thể mà các quốc gia có thể lựa chọn để sử dụng cho mình phương pháp xác định phù hợp.

Một trong những cách phổ biến là mức sống tối thiểu sẽ được thiết lập tại mức giúp cho các cá nhân có được một khả năng nhất định, bao gồm cả sức khỏe, cuộc sống tích cực và tham gia đầy đủ vào xã hội.

Về bản chất, đó chính là phương pháp xác định chuẩn nghèo khách quan với 2 cách phương pháp phổ biến là:

- ✓ Dựa vào năng lượng trong khẩu phần lương thực thực phẩm-FEI (phương pháp tiếp cận gián tiếp)

- ✓ Dựa vào chi phí cho các nhu cầu cơ bản-CBN (phương pháp tiếp cận trực tiếp)

2.1. Dựa vào năng lượng trong khẩu phần lương thực thực phẩm-FEI

Phương pháp này xác định mức chi tiêu cho đời sống (hoặc thu nhập) cho phép có đủ lương thực, thực phẩm để đáp ứng nhu cầu năng lượng của mình. Chi tiêu cho đời sống bao gồm cả chi tiêu lương thực thực phẩm cũng như chi tiêu phi lương thực thực phẩm.

Hình 1 cho thấy một hàm biểu diễn quan hệ giữa năng lượng Calories và thu nhập (hoặc chi tiêu). Khi thu nhập (hoặc chi tiêu) tăng lên thì năng lượng trong khẩu phần ăn tăng lên song chậm hơn. Gọi k là mức năng lượng cần trong khẩu phần ăn, người ta có thể dựa vào đường cong này để xác định đường mức sống tối thiểu z . Ta có công thức sau:

$$k = f(y)$$

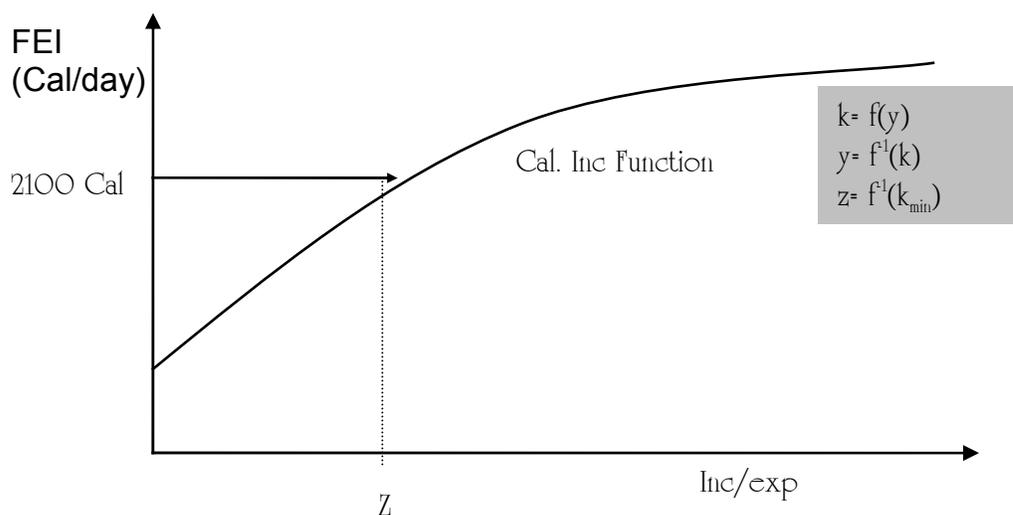
$$\text{do đó: } y = f^{-1}(k)$$

hoặc, cho một mức calories tối thiểu vừa đủ k_{min} ta sẽ có:

$$z = f^{-1}(k_{min})$$

Lưu ý rằng cách tiếp cận này không đòi hỏi phải có bất kỳ một thông tin nào về giá của hàng hoá tiêu dùng.

Hình 1: Hàm quan hệ thu nhập-calories



Điều trước tiên là phải xác định được số lượng lương thực, thực phẩm thích hợp. Cần phải lưu ý là, không có sự thống nhất giữa các quốc gia về lượng Kcal tiêu dùng để xác định mức sống tối thiểu. Kinh nghiệm quốc tế chỉ ra rằng các quốc gia xây dựng mức sống tối thiểu dựa trên các tiêu chuẩn calo rất khác nhau, dao động từ mức thấp là 1800 Kcals ở Ấn Độ (GOI, 2009) đến mức trên 2700 Kcals đối với một số quốc gia ở Châu Phi.

Bảng 1: Lượng Kcal tiêu dùng hàng ngày sử dụng khi xây dựng mức sống tối thiểu

Nước	Kcal/ngày/người
Ấn Độ	1800 ²⁴
Indonesia	2.100
Philippines	2.000
Thái Lan	1.978
Trung Quốc	2.150

²⁴ Nguồn: GOI, 2009

Phương pháp dựa vào khẩu phần ăn không hoàn hảo và không được sử dụng trừ khi nếu các cách khác không thực hiện được. Một trong những lý do chính đó là:

- *Sự khác biệt giữa nông thôn và thành thị*: Hộ gia đình ở nông thôn có thể mua lương thực thực phẩm rẻ hơn, do lương thực thực phẩm ở nông thôn thường rẻ hơn vừa vì họ có xu hướng tiêu dùng những thực phẩm mà tính theo calories thì rẻ hơn (ví dụ như sắn nhiều hơn gạo). Kết quả, hàm calories thu nhập cho các hộ gia đình ở nông thôn sẽ cao hơn các hộ gia đình thành thị. Nói cách khác với mỗi đầu vào năng lượng từ lương thực thực phẩm đưa ra, chuẩn nghèo trong khu vực nông thôn sẽ thấp hơn ở khu vực thành thị thể hiện trong hình 2.

- Sự biến động của giá cả: Trong một vài trường hợp đặc biệt như ở Việt Nam, giai đoạn 1993-1998, 2009-2011 có sự tăng vọt của giá cả lương thực thực phẩm (70%). Trong khi đó giá cả các hàng hoá phi lương thực, thực phẩm lại chỉ tăng 25%. Kết quả là người tiêu dùng lương thực, thực phẩm chuyển từ tiêu dùng lương thực thực phẩm sang phi lương thực thực phẩm.

2.2. Mức sống tối thiểu dựa vào chi phí cho các nhu cầu cơ bản - CBN

Phương pháp này xác định giá trị của chi tiêu tiêu dùng cần thiết để đáp ứng các nhu cầu cơ bản. Mức sống tối thiểu được tính toán như sau:

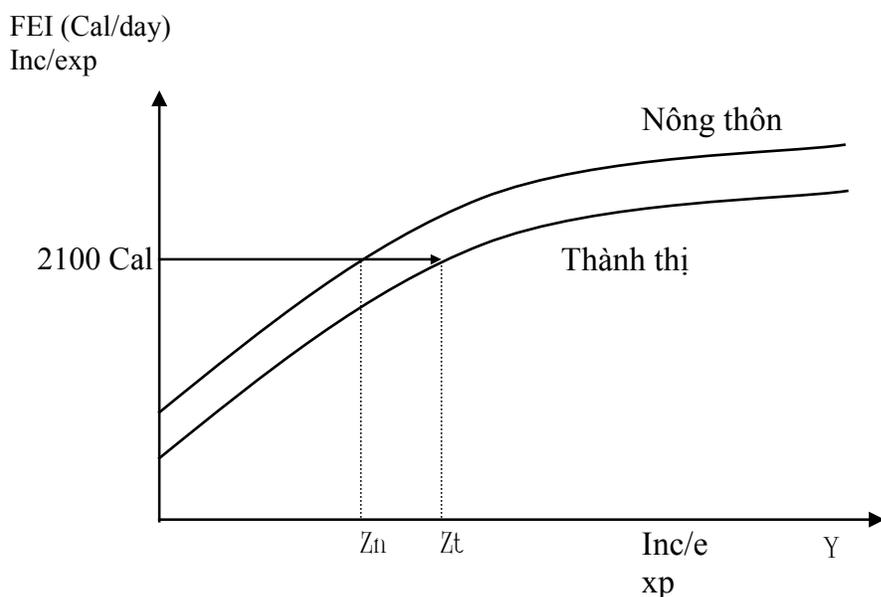
Nhu cầu Msmín Z: $Z = ZF + ZN$

ZF = Nhu cầu min về lương thực, thực phẩm

ZN = Nhu cầu min về phi lương thực, thực phẩm

a. Xác định nhu cầu tối thiểu về lương thực, thực phẩm

Hình 2: Các hàm Calories thu nhập cho khu vực nông thôn và thành thị



- Xác định lượng kcalo tiêu dùng
- Xác định nhóm hộ gia đình tiêu dùng nhu cầu tối thiểu về LTTP đảm bảo lượng kcalo tiêu dùng.
- Xác định rổ hàng hóa lương thực, thực phẩm để bảo đảm lượng Kcalo tiêu dùng

Có thể áp dụng một rổ hàng hóa lương thực, thực phẩm cho cả nước hoặc rổ riêng cho từng vùng địa lý, khu vực thành thị-nông thôn. Tuy nhiên, phương pháp đơn giản nhất là chỉ áp dụng một rổ hàng hoá lương thực, thực phẩm cho tất

cả các vùng trong các khu vực thành thị, nông thôn, miền núi, bởi vì:

✓ Bảo đảm sự công bằng trong tiếp cận nhu cầu lương thực, thực phẩm của người dân không phân biệt nơi sinh sống của họ.

✓ Tạo điều kiện cho việc tính toán và tránh gây nhầm lẫn cho người sử dụng thông tin.

Nhu cầu tối thiểu về lương thực thực phẩm chính là chi phí mua rổ hàng hoá lương thực, thực phẩm đảm bảo lượng Kcalo tiêu dùng.

Chi phí cần thiết để mua rổ hàng hoá được tính bằng cách nhân khối lượng từng mặt hàng trong rổ với giá của mặt hàng tương ứng theo công thức sau đây:

$$\text{Chi phí rổ} = \sum \text{Xi Pi}$$

Trong đó: Xi: Hàng hoá i trong rổ hàng hoá LT-TP

Pi: Giá mua hàng hoá i

- Do định lượng của rổ hàng hoá có định, sự khác biệt về giá trị của rổ hàng hoá chủ yếu là do sự khác biệt về giá cả gây nên.

b. Xác định chi phí nhu cầu phi lương thực, thực phẩm

Các mặt hàng phi lương thực, thực phẩm rất khó xác định được khối lượng tiêu dùng cho từng mặt hàng do chúng bao gồm cả các hàng hoá là dịch vụ (như y tế, giáo dục) và các hàng hoá được tiêu dùng trong nhiều năm như đồ dùng lâu bền, quần áo và chi cho an sinh xã hội, vv... Cách tiếp cận xác định nhu cầu phi lương thực- thực phẩm cũng dựa trên

mức chi tiêu thực tế của nhóm hộ gia đình “chuẩn” theo hướng như sau:

- Giả định rằng các hộ gia đình phân bổ chi tiêu cân bằng giữa nhu cầu lương thực-thực phẩm và phi lương thực-thực phẩm. Có nghĩa là, những hộ gia đình đáp ứng vừa đủ nhu cầu chi tiêu cho hàng hoá lương thực thì cũng đáp ứng được chi tiêu cho hàng hoá phi lương thực. Vì vậy, nhu cầu đối với hàng hoá phi lương thực được tính trên cơ sở chi tiêu thực tế cho hàng hoá phi lương thực của những hộ gia đình có mức chi cho lương thực thực phẩm tương đương ở mức lương thực lựa chọn (ví dụ mức 2100 kcal/ngày).

c. Xác định mức sống tối thiểu chung

Có 2 cách xác định:

- Lấy chi phí cho nhu cầu lương thực, thực phẩm cộng với chi phí cho nhu cầu các mặt hàng phi lương thực, thực phẩm.

MS min chung = Chi (LT-TP + phi LT-TP)

- Xác định tỷ lệ chi lương thực, thực phẩm trong tổng chi tiêu của hộ (K), chi tiêu cho nhu cầu chung/mức sống tối thiểu chung sẽ bằng = chi (LT-TP)/K

3. Xác định mức sống tối thiểu dựa vào nhu cầu của một cá nhân hộ gia đình Việt Nam năm 2013

Tại Việt nam, mức sống tối thiểu lần đầu tiên được thể chế hóa tại nghị quyết 15/NQ-TW ngày 01/6/2012 của Ban

Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI, theo đó qui định: Xây dựng mức sống tối thiểu phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội làm căn cứ xác định người thuộc diện được hưởng trợ giúp xã hội.

Dựa trên phương pháp tiếp cận chi phí cho nhu cầu cơ bản (CBN), mức sống tối thiểu của Việt Nam năm 2013 sẽ được xây dựng dựa trên xác định mức sống tối thiểu (bao gồm: Xác định mức chi tiêu cần thiết để các hộ gia đình bảo đảm nhu cầu cơ bản ở mức tối thiểu về lương thực, thực phẩm và các hàng hóa phi lương thực thực phẩm khác phục vụ nhu cầu thiết yếu) để có đủ thực phẩm để duy trì sức khỏe và sản xuất cũng như có phương tiện để tham gia đầy đủ vào xã hội.

a. Xác định nhu cầu tối thiểu về lương thực, thực phẩm

- *Xác định lượng kcalo tiêu dùng:*
Tiêu chuẩn dinh dưỡng 2230 kcalo/ngày/người

Theo kiến nghị của Viện dinh dưỡng Việt nam, theo cơ cấu dân số điều tra tháng 4/2009, nhu cầu năng lượng bình quân cho người Việt nam là 2.067 kcal/người/ngày. Nếu lấy lẽ an toàn là 10% thì cần 2267 kcal và lẽ an toàn là 20% thì cần 2473 kcal. Theo tính toán của tổ chức FAO, thì khi mức bình quân lương thực đạt 2500 Kcal trở lên thì coi như đã đạt được mức an ninh thực phẩm quốc gia. Theo khuyến nghị về nhu cầu dinh dưỡng, muốn đảm bảo an ninh thực phẩm ở cấp hộ gia đình thì cần một khẩu

phần ăn bình quân 2.300 Kcal/người/ngày. Một tiêu chuẩn 2.230 Kcal/người/ngày đã được ước tính nhờ sử dụng các nhu cầu về calo cụ thể theo giới tính và theo độ tuổi đối với dân số Việt Nam do Viện Dinh dưỡng thuộc Bộ Y tế xây dựng (Bộ Y tế, 2006), và được điều chỉnh theo cơ cấu dân số quốc gia theo giới tính và theo độ tuổi theo kết quả Điều tra Mức sống Hộ Gia đình Việt Nam năm 2010, với khả năng phát triển kinh tế của nước ta trong thời gian qua kết hợp với sự thay đổi về chiều cao và cân nặng của người dân trong thập niên qua nên nghiên cứu này *khuyến nghị một khẩu phần đảm bảo mức tối thiểu 2230 Kcal*. Những tiêu chuẩn mới này có nhiều nét tương đồng so với thông lệ quốc tế.

- *Xác định rõ hàng hóa lương thực, thực phẩm để bảo đảm lượng 2230 Kcalo/ngày/người tiêu dùng:*

Sử dụng bộ số liệu Điều tra mức sống dân cư năm 2.010 xác định nhóm chi tiêu sử dụng gần mức 2.230kcal nhất để làm nhóm tham chiếu tính toán.

Chia tổng số hộ điều tra thành 10 nhóm dân cư, bắt đầu với nhóm 1 tương ứng là 10% số hộ nghèo nhất. Tiêu chí phân nhóm dựa trên tổng chi tiêu thực tế bình quân đầu người năm 2010.

Căn cứ vào thành phần dinh dưỡng thức ăn Việt Nam²⁵ và thực đơn hàng ngày (trung bình trong năm) của người

²⁵ Bảng thành phần dinh dưỡng thức ăn Việt Nam, Viện Dinh Dưỡng và Bộ Y tế.

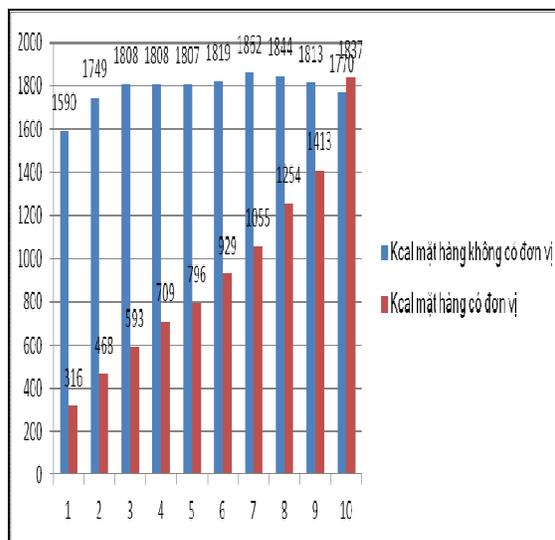
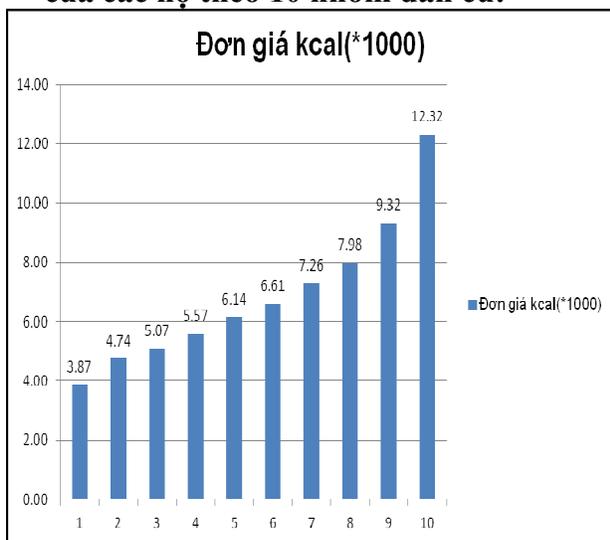
Việt để tính năng lượng tiêu dùng bình quân đầu người theo các nhóm chi tiêu.

Tiếp đó, lựa chọn nhóm dân cư được căn cứ vào mức tiêu thụ năng lượng Kcal/ngày gần nhất với mức 2230 Kcal/ngày/người. Sau đó, hiệu chỉnh khối lượng các mặt hàng để rổ hàng hóa đáp ứng đủ 2230kcal.

Chú ý: Trong thực tế, có nhiều mặt hàng không thu được lượng, ví dụ như

ăn thức ăn chế biến sẵn, ăn uống ngoài gia đình,... do vậy, phải tính lượng kcal tương đương với giá mua được 1 kcal trong số chi tiêu cho ăn uống đối với mặt hàng không thu được lượng. Kết quả tính toán chỉ ra cho thấy đơn giá để mua được 1 kcal có sự khác biệt giữa hộ giàu và hộ nghèo, càng những hộ giàu thì lượng tiền để mua được 1 kcal càng lớn hơn.

Hình 3: Đơn giá 1 kcal và Lượng kcal của mặt hàng có lượng và không có lượng của các hộ theo 10 nhóm dân cư.



Nguồn: Tính toán từ số liệu Mức sống dân cư 2010, TCTK.

Rổ hàng hóa gồm 54 mặt hàng trong đó 40 mặt hàng có đầy đủ cả lượng và giá và 14 mặt hàng không có lượng. Kết quả của các nhóm chia theo hàng có có lượng và hàng không có lượng. Kết quả cũng cho thấy càng những hộ giàu có hơn thì xu hướng tiêu dùng những mặt hàng không có lượng cao hơn.

Chi phí cho rổ hàng hoá lương thực, thực phẩm

Tổng hợp lượng kcal của 10 nhóm dân cư được thể hiện ở bảng 3 dưới đây:

Từ bảng 3 cho thấy, nhóm dân cư thứ 2 là nhóm có mức tiêu dùng gần với ngưỡng 2.230 K.cal nhất. Do vậy, khối lượng hàng hoá lương thực, thực phẩm tiêu dùng bình quân đầu người của nhóm dân cư này sẽ được hiệu chỉnh và tính toán để xác định rổ hàng hoá lương thực, thực phẩm đáp ứng nhu cầu 2.230 K.cal/ngày/người.

Bảng 2: Lượng Kcalo tiêu dùng của các nhóm dân cư, năm 2010

Nhóm	Tổng chi tiêu/tháng (1000VNĐ)	Chi tiêu LTTP /tháng (1000VNĐ)	Chi tiêu phi LTTP /tháng(1000VNĐ)	kcal/ngày/người	Đơn giá kcal	%LTTP
1	362.9	219.0	143.9	1906.9	0.0039	60.35
2	562.2	313.2	249.0	2217.2	0.0047	55.71
3	708.2	365.6	342.6	2401.5	0.0051	51.62
4	843.1	414.7	428.4	2516.8	0.0056	49.19
5	992.7	463.3	529.4	2603.1	0.0061	46.67
6	1153.2	517.3	635.9	2748.0	0.0066	44.86
7	1379.5	590.4	789.1	2917.0	0.0073	42.80
8	1683.3	679.3	1004.0	3098.7	0.0080	40.36
9	2205.4	796.7	1408.7	3225.2	0.0093	36.12
10	4413.7	1096.5	3317.2	3606.5	0.0123	24.84

Nguồn: Kết quả tính toán từ VHLSS 2010

Bảng 3: Rổ lương thực, thực phẩm của Việt Nam cung cấp 2230 K.cal/ngày năm 2010 (đã quy đổi)

Mặt hàng	Lượng tiêu dùng (kg)	Giá tiêu dùng (1000Đ)	Chi tiêu trung bình tháng (1000Đ)
101. Gạo tám thơm, gạo đặc sản	5.76	8.20	47.25
102. Gạo nếp	1.18	12.29	14.52
103. Ngô/bắp	1.25	5.50	6.88
104. Sắn/khoai mì	1.91	3.11	5.93
105. Khoai các loại	0.43	6.07	2.60
106. Mỳ hạn, bánh mỳ, bột mỳ	0.13	21.88	2.81
107. Mỳ sợi, mỳ, phở/cháo ăn lion	0.21	23.12	4.93
108. Bánh phở, bún, bánh đa thái	0.24	11.38	2.68
109. Miến	0.14	18.22	2.61
110. Thịt lợn	0.30	52.74	15.66
111. Thịt bò	0.08	98.31	7.44
112. Thịt trâu	0.11	84.87	9.21
113. Thịt gà	0.18	70.47	12.96
114. Thịt vịt & gia cầm khác	0.22	42.08	9.22
115. Các loại thịt khác		.	5.76
116. Thịt chế biến		.	4.48
117. Mỡ, dầu ăn	0.14	29.86	4.18
118. Tôm, cá tươi	0.55	28.07	15.58
119. Tôm, cá khô và chế biến	0.11	49.36	5.32

120. Thủy, hải sản khác	.	.	3.92
121. Trứng/hột gà, vịt	1.45	2.30	3.34
122. Dầu phụ/tàu hũ	0.28	11.93	3.40
123. Lạc nhân/dậu phộng, vừng/Mỡ	0.11	26.71	2.83
124. Đỗ hạt các loại	0.13	24.87	3.31
125. Đỗ quả to	0.32	7.48	2.36
126. Rau muống	0.73	3.91	2.85
127. Su hào	0.43	6.02	2.62
128. Bắp cải	0.35	6.66	2.36
129. Cà chua	0.16	8.97	1.43
130. Các loại rau khác	.	.	5.70
131. Cam	0.19	13.77	2.57
132. Chuối	0.50	5.17	2.57
133. Xoài, đu đủ	0.41	9.56	3.90
134. Hoa quả/trái cây	.	.	3.62
135. Nớc mắm, nớc chấm.	0.15	14.48	2.21
136. Muối	0.13	4.53	0.57
137. Bột nêm, bột canh, viên súp	.	.	1.04
138. Mỳ chính, bột ngọt	.	.	2.02
139. Đờng mật	0.14	18.16	2.47
140. Bánh, mứt, kẹo	0.08	32.57	2.57
141. Sữa đặc, sữa bột	0.12	84.27	9.71
142. Kem, sữa chua các loại	.	.	2.38
143. Sữa to	0.31	19.04	5.98
144. Rượu các loại	0.31	12.21	3.73
145. Bia các loại	0.37	11.59	4.24
146. Nớc giải khát	0.62	13.91	8.69
147. Cà phê uống liền	.	.	3.67
148. Cà phê bột	0.06	62.11	3.97
149. Bột chè/ trà uống liền	.	.	2.20
150. Chè/trà khô	0.06	63.28	3.60
151. Thuốc lá, thuốc lào	.	.	5.38
152. Trâu, cau, vôi vò	.	.	2.82
153. ăn, uống ngoài gia đình	.	.	16.61
154. Các thứ khác	.	.	4.38
Tổng			315.01

Như đã đề cập, chi phí cần thiết để mua rổ hàng hoá được tính bằng cách nhân khối lượng từng mặt hàng trong rổ với giá của mặt hàng. Trong đó, giá mua hàng hoá i là giá trị trung vị của giá các mặt hàng trong rổ theo giá khai báo của các hộ gia đình thực tế năm 2010 để mua các hàng hoá đó. Chi phí để mua được rổ hàng hoá 2230 kcal là: 315 ngàn đồng/người/tháng.

b. Xác định chi phí nhu cầu phi lương thực, thực phẩm

Cách 1: Tính trực tiếp

Giả định rằng các hộ gia đình có mức tiêu thụ 2230Kcal (nhóm 2 trong 10 nhóm theo kết quả tính toán trên) có khả năng cân đối chi tiêu giữa lương thực

thực phẩm và phi lương thực thực phẩm một cách hợp lý. Ngoài ra, khi tính toán mức sống tối thiểu, để đảm bảo an sinh xã hội, phần chi cho phi lương thực thực phẩm cần được bổ sung thêm 20% chi cho an sinh xã hội. Vì vậy, chi phí phi lương thực thực phẩm được xác định dựa trên cơ sở mức tiêu dùng thực tế các mặt hàng phi lương thực thực phẩm bình quân /người của những hộ gia đình có mức tiêu thụ bình quân 2230 Kcal/ngày/người. Chi phí phi lương thực thực phẩm tính toán được là: 301 ngàn đồng/người/tháng.

Mức sống tối thiểu chung = mức chi phí LTTP+ Mức chi phí phi LTTP, kết quả ở bảng dưới đây:

Bảng 4: Kết quả tính toán mức sống tối thiểu năm 2010

Tổng chi tiêu (1000đ/người/tháng)	Chi tiêu LTTP (1000đ/người/tháng)	Chi tiêu phi LTTP (1000 đồng/người/tháng)	Tỷ lệ LTTP trong tổng chi tiêu (%)
616	315	301	51

Cách 2: Dựa trên cơ cấu chi tiêu lương thực thực phẩm và phi lương thực thực phẩm.

Thông thường, cơ cấu chi tiêu lương thực thực phẩm giao động trong khoảng từ 40-60% tổng chi tiêu, tùy thuộc vào điều kiện phát triển kinh tế, cuộc sống ngày một tốt hơn thì tỷ trọng lương thực thực phẩm có xu hướng giảm, nhóm nghiên cứu đưa ra các giả thiết tỷ trọng như sau:

Phương án 1 : tỷ trọng LTTP chiếm 49% trong tổng chi tiêu.

Phương án 2 : tỷ trọng LTTP chiếm 44% trong tổng chi tiêu.

Xác định tỷ lệ chi lương thực, thực phẩm trong tổng chi tiêu của hộ (K), chi tiêu cho nhu cầu chung/mức sống tối thiểu chung sẽ bằng $= \text{chi (LT-TP)/K}$, kết quả thể hiện ở bảng dưới đây:

Bảng 5: Mức sống tối thiểu chung theo các phương án, 2010

	PA 1	PA 2
LTTP (1000đ/người/tháng)	315	315
Tỷ trọng LTTP/tổng chi tiêu	49%	44%
Mức sống tối thiểu chung (1000đ/người/tháng)	642.9	716.0

4. Cập nhật mức sống tối thiểu cho các năm 2011-2013

Do không có số liệu trực tiếp, sau khi xác định được mức sống tối thiểu (LTTP và Phi LTTP) của năm gốc (2010), mức sống tối thiểu của các năm

tiếp theo được điều chỉnh theo chỉ số giá CPI hàng năm của Tổng cục thống kê.

Các phương án điều chỉnh: phương án gốc (chi tiêu chuẩn LTTP và Phi LTTP), tỷ trọng LTTP chiếm 49%, 44% trong tổng chi tiêu.

Bảng 6 : Mức sống tối thiểu thời kỳ 2010-2013- qua các phương án

	2010	2011	2012	2013	
Tốc độ tăng giá (CPI)		118.58	109.21	109	
LTTP (1000đ/người/tháng)	315.0	373.6	408.0	444.7	
Mức sống tối thiểu chung (1000đ/người/tháng)					
PA gốc	51%	615.5	729.9	797.1	868.8
PA 1: Tỷ trọng LTTP	49%	642.9	762.4	832.6	907.5
PA 2: Tỷ trọng LTTP	44%	716.0	849.0	927.2	1010.7

Việc sử dụng số liệu VLSS để xác định thành phần, cơ cấu của Rổ hàng hoá cũng như các nhu cầu lương thực, thực phẩm và phi lương thực, thực phẩm (*có tính đến chỉ số giá hàng lương thực thực phẩm và phi lương thực thực phẩm tại thời điểm tính toán*) của người dân ở mức tối thiểu đã bảo đảm phương pháp này vừa có *tính kinh tế vừa có tính xã hội*, phản ánh trình độ đạt được của mức sống và thói quen tiêu dùng của dân cư.

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. States with Minimum wage above the Federal level have had faster small business and retail job growth- Fiscal Policy Institute.
5. Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Phân vùng tiền lương tối thiểu.

ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CỦA TĂNG TRƯỞNG KINH TẾ 2012 ĐẾN VIỆC LÀM VÀ THẤT NGHIỆP

Ths. Bùi Thái Quyên

Trung tâm Thông tin phân tích và dự báo chiến lược

Tóm tắt: Kinh tế Việt Nam năm 2012 chưa khởi sắc được như mong đợi. Tuy nhiên, nền kinh tế có sự cải thiện tích cực, tốc độ tăng trưởng quý sau cao hơn quý trước. So với năm 2011, tốc độ tăng trưởng GDP giảm và thấp hơn so với kế hoạch (kế hoạch GDP tăng từ 6% - 6,5% nhưng thực tế GDP chỉ đạt 5,03%). Nguyên nhân do những động lực tăng trưởng truyền thống bao gồm: vốn, tiêu dùng và sản xuất khu vực công nghiệp và xây dựng đang sa sút, các nhân tố hỗ trợ tăng trưởng chưa đủ mạnh. GDP tăng trưởng thấp hơn kỳ vọng là một trong những nguyên nhân gây ra nhiều tác động đến doanh nghiệp, lao động, việc làm và đời sống người dân. Do vậy bài viết này sẽ đánh giá tác động của tăng trưởng kinh tế đến việc làm và thất nghiệp và lượng hóa những tác động này.

Từ khóa: Tăng trưởng, việc làm, thất nghiệp, tác động.

Summary: *Vietnam's economy in 2012 has not prospered as expected. However, the economy has a positive improvement, higher growth quarter after quarter. Compared to 2011, the GDP growth rate decreased and lower than planned (planned GDP increased from 6% to 6.5%, but the real GDP was only 5.03%). The main causes was that the traditional growth drivers include: capital, consumption and production of industrial and construction sector was deteriorating, the support factors to growth was not strong enough. Lower GDP growth rate has negative impact on business, labor, employment and people's lives. Therefore, this article will assess the impact of economic growth on employment and unemployment, and to quantify these effects.*

Key Words: *economic growth, employment, unemployment, impact.*

I. Tổng quan kinh tế vĩ mô năm 2012

Tăng trưởng kinh tế thấp nhưng có dấu hiệu được cải thiện

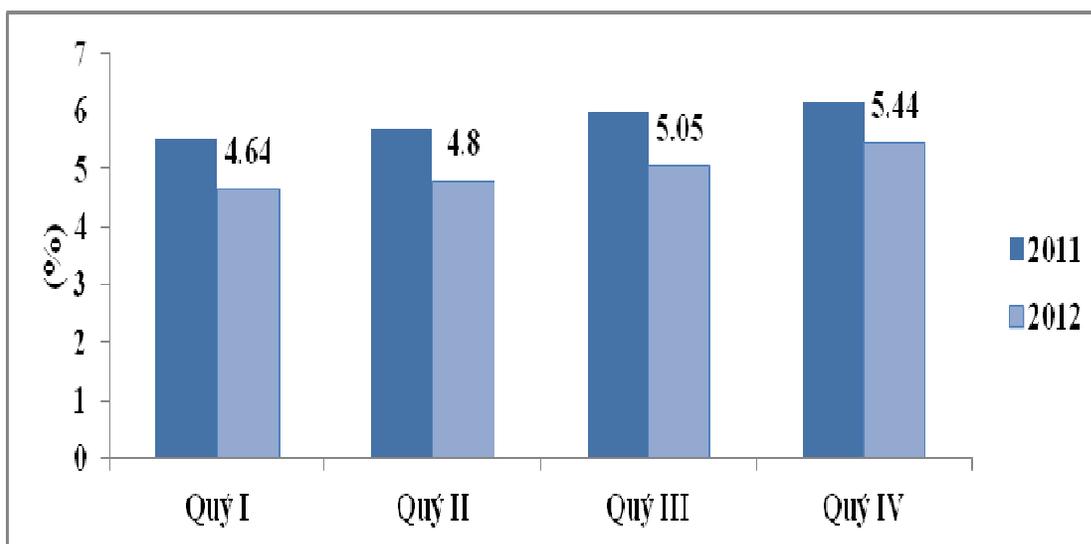
Trong điều kiện đang tiến hành khởi động mạnh mẽ quá trình tái cơ cấu kinh

tế gắn với đổi mới mô hình tăng trưởng, lại chịu nhiều ảnh hưởng nặng nề từ sự đi xuống của kinh tế thế giới, Năm 2012 là năm có tốc độ tăng trưởng kinh tế thấp nhất trong 10 năm liên tiếp. Nhưng nếu nhìn riêng từng quý trong năm 2012 thì

thấy quý sau tăng trưởng hơn quý trước. Điều này cho thấy nền kinh tế có dấu hiệu tự chuyển biến, quý I quý I tăng 4,64%; quý II tăng 4,80%; quý III tăng 5,05%; quý IV tăng 5,44%, kéo nền kinh tế tăng trưởng cả năm đạt 5,03%. Mặc

dù năm 2012 tăng trưởng kinh tế không phải là ưu tiên số 1 trong mục tiêu phát triển KT-XH Việt Nam 2012, nhưng với mức tăng trưởng 5,03% là quá thấp so với mục tiêu đề ra (6% - 6,5%).

Hình 1. Tốc độ tăng tổng sản phẩm trong nước 2012 theo giá so sánh 1994



Nguồn: Tổng cục thống kê, 2012.

Nhìn một cách tổng thể, nền kinh tế của chúng ta tuy những tháng đầu năm có trầm lắng, nhưng từ tháng 9 bắt đầu ấm lại. Tổng cầu của nền kinh tế từ thời điểm này đã được cải thiện đáng kể so với 2 quý đầu năm với mức độ gia tăng khả quan hơn. Ở từng nhân tố của tổng cầu đều thể hiện sự cải thiện: vốn đầu tư toàn xã hội tăng khá mạnh so với những tháng đầu năm; tổng mức bán lẻ hàng hóa và dịch vụ từ tháng 7 liên tục tăng;

xuất nhập khẩu tiếp tục có chuyển biến tích cực.

Tăng trưởng khu vực Nông – lâm – ngư nghiệp (NLNN) và dịch vụ (DV) vẫn được duy trì, tăng trưởng công nghiệp suy giảm mạnh. Tuy nhiên, khu vực NLNN không thể trở thành yếu tố thúc đẩy tăng trưởng chung của toàn nền kinh tế được

Tăng trưởng khu vực NLNN tiếp tục đạt mức ổn định, tốc độ tăng trưởng khu vực NLNN năm 2012 đạt khoảng 2,72%

(thấp hơn mức 4% năm 2011 nhưng cao hơn mức trung bình 5 năm trước đó) là một nỗ lực trong điều kiện nền kinh tế chung gặp nhiều khó khăn như năm 2012. Tuy vậy, khu vực NLNN không thể trở thành yếu tố thúc đẩy tăng trưởng chung của toàn nền kinh tế được khi khu vực này chỉ đóng góp 0,44 điểm phần trăm vào tăng trưởng kinh tế.

Tăng trưởng khu vực DV hiện đang có những bứt phá về tốc độ. Từ năm 2008 trở lại đây, tăng trưởng khu vực dịch vụ khá ổn định, tốc độ cao hơn tốc độ tăng trưởng chung và khu vực CN-XD. Tuy trong năm 2012, mức tăng trưởng của khu vực DV đạt 6,42% (thấp hơn so với mức 6,99% năm 2011 và trung bình 5 năm trước đó), nhưng tốc độ này vẫn cao hơn tốc độ tăng trưởng chung. Với tỷ trọng trong GDP khá lớn (khoảng 42%, ước 2012), tăng trưởng khu vực DV đang là nhân tố có tác động tích cực đến tăng trưởng chung. Đóng góp vào tăng trưởng chung của khu vực dịch vụ trong năm 2011-2012 đã vượt 50%²⁶ (cao hơn mức đóng góp 37,6%

tương ứng của khu vực CN-XD) và trở thành khu vực có ảnh hưởng thúc đẩy mạnh nhất đến tăng trưởng kinh tế Việt Nam vài năm trở lại đây.

Tình hình sản xuất khu vực CN-XD 2012 không suôn sẻ. Chỉ số sản xuất công nghiệp theo tháng liên tục sụt giảm kể từ đầu năm. Mức tăng trưởng khu vực CN-XD năm 2012 chỉ đạt 4,52%, thấp hơn mức tăng trưởng chung của cả nền kinh tế.

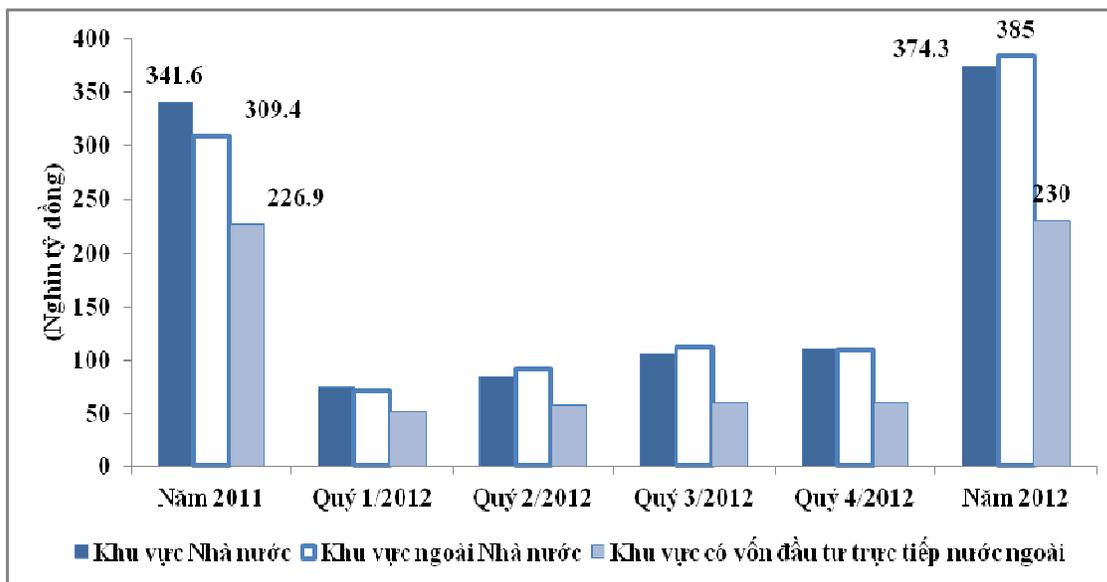
Tỷ lệ tổng vốn đầu tư toàn xã hội trong GDP giảm mạnh, vốn đầu tư khu vực ngoài nhà nước được đẩy mạnh

Vốn đầu tư toàn xã hội thực hiện 2012 giảm, đạt 989 nghìn tỷ đồng, tăng 12,6% so với 2011 và bằng 33,5% GDP. Đây là năm có tỷ trọng vốn đầu tư so với GDP đạt thấp nhất kể từ năm 2000 trở lại đây. Nguyên nhân do đa số các nguồn vốn có tỷ trọng cao đều suy giảm, trong đó giảm mạnh nhất là vốn đầu tư từ NSNN và vốn đầu tư của DNNN (ước thực hiện năm 2012 chỉ bằng bằng 96,7 và 91,5% so với năm 2011²⁷).

²⁶ Năm 2012, khu vực DV đóng góp 2,7 điểm phần trăm vào tăng trưởng GDP (tương ứng 53,6%); trong khi khu vực công nghiệp và xây dựng đóng góp 1,89 điểm phần trăm (tương ứng 37,6%). Khu vực NLNN đóng góp 0,44 điểm phần trăm vào tăng trưởng (tương ứng 8,8%).

²⁷ Nguồn: Báo cáo Chính phủ “Tình hình KT-XH năm 2012 và kế hoạch phát triển KT-XH năm 2013” tại kỳ họp thứ 4, Quốc hội khóa XIII, ngày 19/11/2012.

Hình 2. Vốn đầu tư toàn xã hội năm 2011-2012



Nguồn: Tổng cục thống kê 2012

So với năm 2011, tổng vốn đầu tư của khu vực ngoài nhà nước trong năm 2012 tăng 24,4%, cao hơn mức tăng 9,5% của khu vực nhà nước và 1,36% của khu vực đầu tư nước ngoài.

Tăng trưởng xuất khẩu tốt, cán cân thương mại được cải thiện²⁸.

Trong điều kiện tăng trưởng kinh tế và thương mại thế giới gặp nhiều khó khăn do tác động của khủng hoảng kinh tế thế giới và nợ công Châu Âu, thị trường nhập khẩu hàng hóa Việt Nam bị thu hẹp, các doanh nghiệp xuất khẩu trong nước gặp khó khăn phải thu hẹp quy mô sản xuất nhưng tăng trưởng xuất

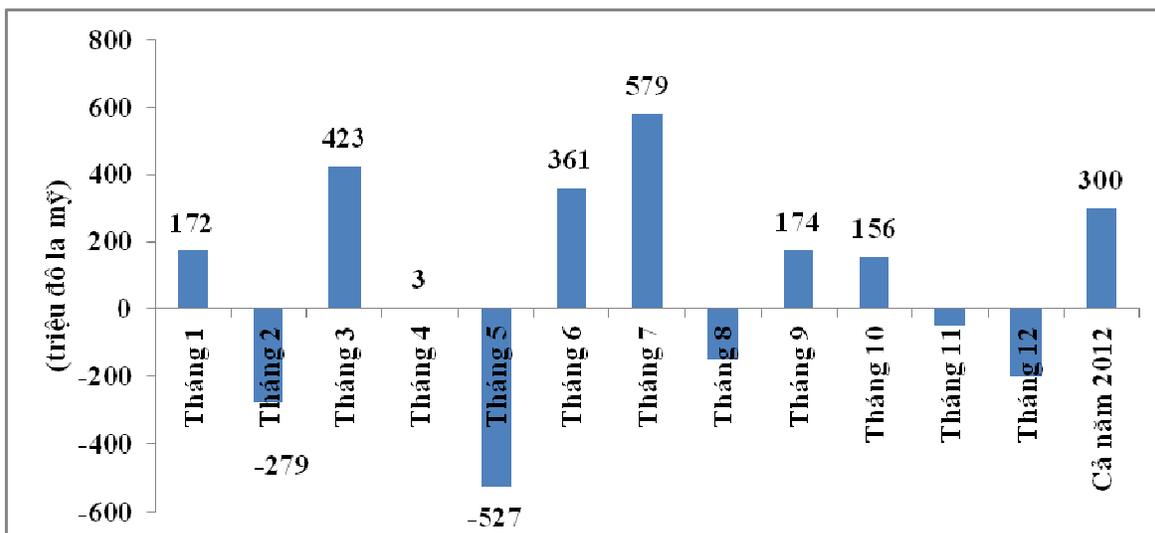
khẩu năm 2012 vẫn đạt 18,9% (vượt mức 13-14% kế hoạch đề ra). Trong đó khối doanh nghiệp FDI đóng góp tới 17,7 điểm phần trăm vào tốc độ tăng trưởng xuất khẩu.

Nhập khẩu cả năm đạt 114,3 tỷ đô la Mỹ tăng 7,1% so với năm 2011, thấp hơn tốc độ tăng trưởng xuất khẩu đã góp phần cải thiện cán cân thương mại.

Trong cả năm 2012, chỉ có 5 tháng là nhập siêu, các tháng còn lại là xuất siêu ở mức cao. Kết quả là, cả năm Việt Nam đã xuất siêu được 300 triệu đô la Mỹ.

²⁸ GSO, Xuất khẩu đạt 114,6 tỷ đô la tăng 18,3% so với 2011; nhập khẩu đạt 114,3 tỷ đô la, tăng 7,1% so với năm 2011

Hình 3. Thặng dư thương mại của Việt Nam 2012



Nguồn: Bộ Công thương và tổng cục thống kê

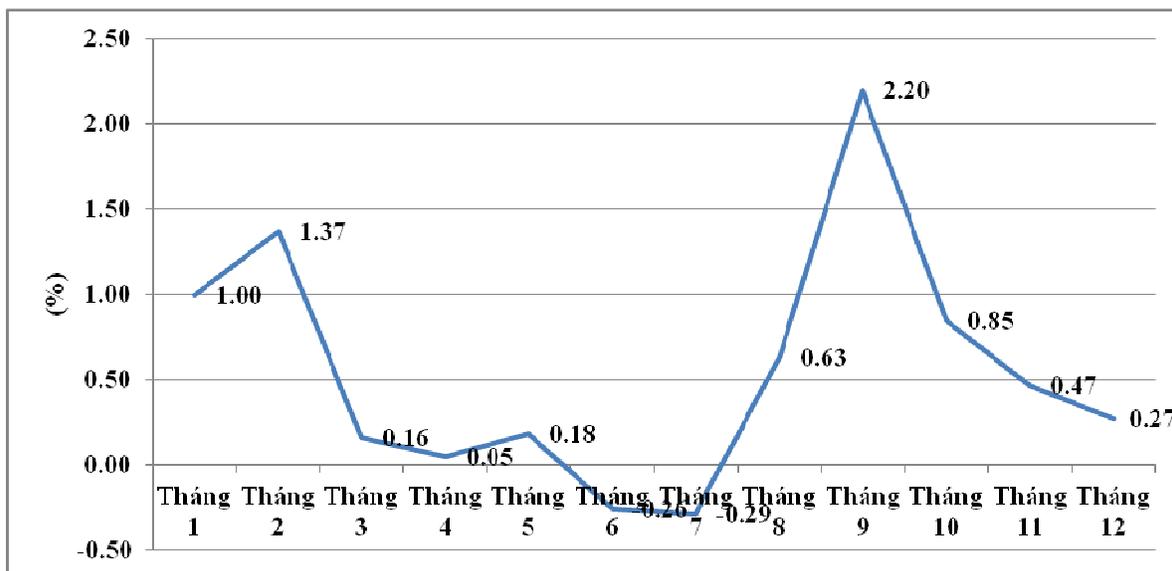
Lạm phát được kiềm chế nhưng biến động thất thường

Trong suốt những tháng đầu năm, với việc thực hiện chính sách thắt chặt tiền tệ nhằm kiểm soát lạm phát, chỉ số giá tiêu dùng theo tháng tăng ở mức thấp, thậm chí có giá trị âm trong tháng 6 và 7. Tuy nhiên, ngay khi có những động thái nhằm nới lỏng hơn nhằm trợ giúp sản xuất cũng như khi một số mặt hàng thiết yếu và dịch vụ công tăng giá (tháng 8), CPI lập tức tăng vọt trở lại (tháng 9) ở mức rất cao, 2,2%. Mức tăng chỉ số giá tiêu dùng đã chậm dần trong

những tháng cuối năm, điều này thể hiện tính kịp thời và hiệu quả của việc triển khai Chỉ thị số 25/CT-TTg ngày 26/9/2012 của Thủ tướng Chính phủ về việc tăng cường công tác quản lý, điều hành và bình ổn giá. Trong năm có tới 7 tháng CPI chỉ tăng dưới 1% và hầu hết các tháng chỉ tăng dưới 0,5%.

Chỉ số giá tiêu dùng tháng 12/2012 tăng 6,81% so với tháng 12/2011. Chỉ số giá tiêu dùng bình quân năm 2012 tăng 9,21% so với bình quân năm 2011. Giảm mạnh so với 18,13% năm 2011 (và cũng thấp hơn mục tiêu đề ra là 9 – 9,5%).

Hình 4. CPI qua các tháng năm 2012



Nguồn: Tổng cục thống kê, 2012

Nguyên nhân CPI tăng thấp hơn năm trước và thấp hơn mục tiêu đề ra cho cả năm không phải do các yếu tố tích cực, như hiệu quả đầu tư cao hơn, năng suất lao động cao hơn, cung hàng hoá, dịch vụ tăng cao hơn, v.v. mà là do sự sụt giảm của tổng cầu, cả về đầu tư, sản xuất, tiêu dùng. Tỷ lệ đầu tư/GDP giảm mạnh từ 41,9% năm 2010 xuống 34,6% năm 2011 và còn 33,5% năm 2012. Sản xuất của doanh nghiệp, làng nghề, các cơ sở cá thể bị suy giảm do ngừng hoạt động, thu hẹp sản xuất kinh doanh. Dự báo cả năm có khoảng 50,000 doanh nghiệp rời khỏi thị trường. Như vậy, chỉ trong hai năm có 100.000 doanh nghiệp dừng hoạt động, bằng một nửa số doanh nghiệp bỏ “cuộc chơi” trong suốt

20 năm qua, kể từ ngày có Luật Doanh nghiệp đến nay²⁹.

Tốc độ tăng tồn kho của công nghiệp chế biến chậm lại, nhưng vẫn còn cao, trong khi tồn kho cao lan rộng ra nhiều ngành, lĩnh vực, từ chứng khoán, bất động sản, kể cả ngân hàng thương mại và đã kéo khá dài.

Tốc độ tăng tổng mức bán lẻ hàng hoá và dịch vụ tiêu dùng sau khi đã loại trừ yếu tố tăng giá đã bị suy giảm trong năm 2011, năm nay vẫn thấp chỉ bằng một nửa tốc độ tăng của 2010 trở về trước. Bên cạnh đó, là tác động từ việc thắt chặt chính sách tiền tệ từ sau Nghị quyết 13 của Chính phủ.

²⁹

<http://doanhnhavan.vneconomy.vn/2012/11/04/035912505POC5/doanh-nghiep-dong-cua-hai-nam-bang-nua-20-nam.htm>

Tuy nhiên, Chính phủ Việt Nam đã kiểm soát tốt tốc độ lạm phát từng ở mức cao nhất tại châu Á vào năm 2011.

II. Tổng quan thị trường lao động 2012

Dân số

Dân số trung bình cả nước năm 2012 ước tính 88,78 triệu người, tăng 1,06% so với năm 2011. Trong đó, nam chiếm 49,47% tổng dân số cả nước (khoảng 43,92 triệu người), tăng 1,09%; dân số nữ chiếm 50,53% (khoảng 44,86 triệu người), tăng 1,04%. Trong tổng dân số cả nước, dân số khu vực thành thị là 28,81 triệu người (chiếm 32,45%), tăng 3,3% so với năm trước; dân số khu vực nông thôn là 59,97 triệu người (chiếm 67,55%), tăng 0,02%.

Lực lượng lao động

Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên năm 2012 là 52,58 triệu người, tăng 2,3% so với năm 2011, trong đó lao động nam chiếm 51,3%; lao động nữ chiếm 48,7%. Lực lượng lao động trong độ tuổi lao động là 46,95 triệu người, tăng 0,87%, trong đó nam chiếm 53,3%; nữ chiếm 46,7%.

Việc làm

Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc năm 2012 là 51,69 triệu người, tăng 2,7% so với năm 2011. Cơ cấu lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản giảm từ

48,4% năm 2011 xuống 47,5% năm 2012; khu vực công nghiệp và xây dựng giảm từ 21,3% xuống 21,1%; khu vực dịch vụ tăng từ 30,3% lên 31,4%. Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc năm 2012 khu vực Nhà nước chiếm 10,4% tổng lực lượng lao động; khu vực Ngoài Nhà nước chiếm 86,3%; khu vực có vốn đầu tư nước ngoài chiếm 3,3%³⁰.

Thất nghiệp và thiếu việc làm

Tỷ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi lao động năm 2012 là 1,99%, trong đó khu vực thành thị là 3,25%, khu vực nông thôn là 1,42% (Năm 2011 các tỷ lệ tương ứng là: 2,22%; 3,60%; 1,60%). Tỷ lệ thiếu việc làm của lao động trong độ tuổi năm 2012 là 2,8%, trong đó khu vực thành thị là 1,58%, khu vực nông thôn là 3,35% (Năm 2011 các tỷ lệ tương ứng là: 2,96%; 1,58%; 3,56%). Mặc dù tỷ lệ thất nghiệp và tỷ lệ thiếu việc làm năm 2012 giảm nhẹ so với các tỷ lệ tương ứng của năm 2011 nhưng tỷ lệ lao động phi chính thức năm 2012 tăng so với một số năm trước, từ 34,6% năm 2010 tăng lên 35,8% năm 2011 và 36,6% năm 2012. Điều này cho thấy mức sống của người dân còn thấp, hệ thống an sinh xã hội chưa phát triển mạnh nên người lao động không chịu cảnh thất nghiệp kéo dài mà chấp nhận làm những công việc không ổn định với mức thu nhập thấp và bấp bênh³¹.

³⁰ Nguồn: Tổng cục thống kê

³¹ Nguồn: Tổng cục thống kê

III. Mối quan hệ giữa tăng trưởng và việc làm, thất nghiệp

Tăng trưởng và thất nghiệp – Định luật Okun

Khi sản lượng thực tế thấp hơn sản lượng tiềm năng 2% thì tỉ lệ thất nghiệp thực tế sẽ cao hơn tỉ lệ thất nghiệp tự nhiên là 1% (P.A. Samuelson).

$$U_t = U_n + \frac{Y_p - Y_t}{Y_p} * 50\%$$

Trong đó: U_t là tỷ lệ thất nghiệp tại thời điểm t ; U_n là tỷ lệ thất nghiệp tự nhiên của nền kinh tế; Y_p là sản lượng tiềm năng của nền kinh tế; Y_t là sản lượng của nền kinh tế tại thời điểm t .

Nếu $Y_t < Y_p : 2\%$ thì $U_t > U_n : 1\%$.

Nếu $Y_t < Y_p : x\%$ thì $U_t > U_n : (x/2)\%$.

Hoặc, khi tốc độ tăng của sản lượng thực tế cao hơn tốc độ tăng của sản lượng tiềm năng 2,5% thì thất nghiệp thực tế sẽ giảm bớt 1% (S. Fisher).

Trong đó: g_t là tốc độ tăng sản lượng $U_t = U_{t-1} - 0,4(g_t - g_p)\%$ g_t sản lượng tiềm năng; U_{t-1} là tỷ lệ thất nghiệp tại thời điểm $t-1$.

Nếu $(g_t - g_p) = 2,5\%$ thì $U_t < U_{t-1} : 1\%$.

Nếu $(g_t - g_p) = x\%$ thì $U_t < U_{t-1} : (x/2,5)\%$.

Định luật Okun nói đến mối quan hệ tỷ lệ nghịch giữa thất nghiệp và GDP thực. Người lao động có việc làm giúp tạo ra hàng hoá và dịch vụ trong khi người lao động thất nghiệp thì không.

Do đó, tăng tỷ lệ thất nghiệp cao gắn liền với giảm GDP thực.

Mối quan hệ giữa tăng trưởng và việc làm

Mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế và việc làm được rút ra từ các lý thuyết tăng trưởng kinh tế. Dân số và lao động là một trong những nhân tố cơ bản ảnh hưởng tới tăng trưởng của một nền kinh tế. Ngược lại, tăng trưởng kinh tế tạo cơ sở cho việc tăng nhu cầu lao động nói chung. Tuy nhiên, mức tăng cầu lao động còn phụ thuộc vào phương thức tăng trưởng, với cơ cấu nhất định của các yếu tố đầu vào là vốn, công nghệ và lao động.

Nếu như tăng trưởng kinh tế theo chiều rộng, trong phạm vi công nghệ sử dụng và tương quan giá cả của lao động và vốn đầu tư không thay đổi, thì tăng trưởng kinh tế sẽ kéo theo sự tăng cầu lao động nói chung.

Nếu tăng trưởng theo chiều sâu, tức là gắn liền với việc sử dụng công nghệ cao thì nhu cầu về lao động nhìn chung sẽ không tăng.

Nghiên cứu của Dewan and Hussein 2001 về các nền kinh tế thu nhập trung bình cho thấy 1% tăng lực lượng lao động dẫn đến 6% tăng GDP. Nền kinh tế Việt Nam được đánh giá là còn đang tăng trưởng theo chiều rộng, tức là sử dụng nhiều lao động. Do vậy, tăng trưởng kinh tế sẽ có tác động tích cực đến tạo việc làm.

Các kênh tác động gián tiếp đến việc làm và thất nghiệp thông qua tăng trưởng

Bên cạnh những mối quan hệ trực tiếp giữa tăng trưởng với việc làm và thất nghiệp ở trên, thì còn có những yếu tố tác động gián tiếp đến việc làm và thất nghiệp, bao gồm: yếu tố đầu tư, tỷ lệ đầu tư/GDP, lạm phát, XNK, các chính sách kích thích tăng trưởng, thương mại quốc tế, đầu tư quốc tế và ổn định kinh tế vĩ mô, v.v.

IV. Đánh giá tác động của tăng trưởng kinh tế 2012 tới việc làm và thất nghiệp

1. Phương pháp luận

Mục tiêu của chúng ta là đánh giá tác động của tăng trưởng kinh tế đến việc làm

Tỷ lệ thất nghiệp

$$\Delta U_e = U_{(1)2012} - U_{(0)2012} = \frac{LF_{2012} - L_{(1)2012}}{LF_{2012}} - \frac{LF_{2012} - L_{(0)2012}}{LF_{2012}} = \frac{L_{(0)2012} - L_{(1)2012}}{LF_{2012}} \quad (2)$$

Trong đó: LF là tổng số người trong lực lượng lao động tại năm 2012, $U_{(1)2012}$ và $U_{(0)2012}$ là tỷ lệ thất nghiệp tại các thời điểm có sự thay đổi vĩ mô và tại thời điểm không có thay đổi vĩ mô trong năm 2012.

Các chỉ số $L_{(1)2012}$ và $U_{(1)2012}$ đã được tổng cục thống kê công bố vào cuối năm 2012. Còn các chỉ số $L_{(0)2012}$ và $U_{(0)2012}$ sẽ được dự báo với các giả định và phương pháp cụ thể. Các phương pháp dự báo có thể là (1) phương pháp trung bình trượt, (2) phương pháp hồi quy và (3) phương pháp độ co giãn.

và thất nghiệp. Một trong những phương pháp thường hay được sử dụng đó là tìm ra sự khác biệt giữa việc làm và thất nghiệp trong các điều kiện kinh tế vĩ mô hiện tại với các chỉ số này trong các điều kiện bình thường không có đột biến xảy ra. Sự khác biệt này cho thấy tác động do các điều kiện vĩ mô thay đổi (đột biến), chẳng hạn, GDP tăng trưởng thấp, đầu tư/GDP thấp, CPI thấp, v.v.

$$\Delta L = L_{(1)2012} - L_{(0)2012} \quad (1)$$

Trong đó: $L_{(1)2012}$ và $L_{(0)2012}$ là số việc làm tại các thời điểm có sự thay đổi các yếu tố vĩ mô và tại thời điểm không có thay đổi của năm 2012.

Phương pháp trung bình trượt

Với giả định tốc độ tăng trưởng của các chỉ số này bằng với tốc độ tăng bình quân của cả thời kỳ trước đó, trong nghiên cứu này sử dụng thời kỳ 2008-2011. Đây là thời kỳ sau khủng hoảng kinh tế thế giới, nền kinh tế đang trong giai đoạn phục hồi. Do vậy tốc độ tăng trưởng không quá cao so với tốc độ tăng trưởng bình quân của thời kỳ trước đó.

$$L_{(0)2012} = g_L L_{2011} \quad (4)$$

$$U_{(0)2012} = g_U U_{2011} \quad (5)$$

Trong đó g_L và g_U là tốc độ tăng trưởng bình quân của thời kỳ 2008-2011 của các yếu tố việc làm và thất nghiệp.

Và L_{2011} ; U_{2011} là các giá trị việc làm và thất nghiệp của năm 2011.

Phương pháp hồi quy

Phương pháp hồi quy được sử dụng để ước tính những tác động của thay đổi trong các chỉ số vĩ mô đến việc làm và thất nghiệp.

Dựa trên mô hình tăng trưởng kinh tế Solow –Swan. Mô hình này có tính đến sự thay đổi giữa vốn và lao động cũng như tiến bộ công nghệ. Mô hình này chỉ ra các nhân tố chẳng hạn như nguồn vốn, nguồn lao động, sự gia tăng và tích lũy vốn (đặc biệt là sự tăng trưởng của tỷ suất vốn/lao động) quyết định sự tăng trưởng của các nhân tố khác, các biến nội sinh khác.

Các giả định:

- Giả định mức tăng trưởng dân số là ổn định.
- Nhân tố thứ 3 có tác động đến tăng trưởng đó là nguồn tài nguyên thiên nhiên được gộp vào nhân tố vốn (vì các nguồn tài nguyên thiên nhiên sẽ được vốn hóa).
- Với trình độ công nghệ của nền kinh tế nói chung còn chưa tiên tiến, chưa có những phát minh lớn có tính chất cách mạng, do vậy giả sử rằng quy mô kinh tế thay đổi không làm thay đổi hiệu quả sản xuất.

Các biến số trong mô hình, dựa vào hàm sản xuất ta có:

$$Y = A L^\alpha K^\beta \quad (6)$$

Trong đó: α, β là độ co giãn của đầu ra theo mỗi yếu tố đầu vào tương ứng và $\alpha + \beta = 1$

Logarit 2 vế ta được

$$\ln Y = \ln A + \alpha \ln L + \beta \ln K$$

Ngược lại, ta có thể coi lao động như là một hàm của vốn và sản lượng đầu ra, ta có

$$L = A^{1/\alpha} K^{-\beta/\alpha} Y^{1/\alpha} \quad (7)$$

Logarit 2 vế ta được:

$$\ln L = a_0 - \beta/\alpha \ln K + 1/\alpha \ln Y \quad (8)$$

Với $a_0 = -1/\alpha \cdot \ln A$

Hàm (7) và (8) cho thấy tăng trưởng kinh tế có tác động tới lao động (việc làm)

Do yếu tố vốn có tác động trực tiếp đến tăng trưởng kinh tế, và hồi quy sử dụng số liệu chuỗi thời gian từ năm 1986-2012, do vậy mô hình tổng quát sẽ được sử dụng trong nghiên cứu này sẽ là:

$$\ln(E) = \beta_0 + \beta_1 \ln GDP + t + t^2 \quad (9)$$

Trong đó: E là hệ số việc làm,

$$E = \frac{\text{Số lượng việc làm}}{\text{GDP thực tế}}$$

t là thời gian và sử dụng biến t^2 để giảm sự tác động của yếu tố chu kỳ.

Sau khi ước lượng, ta sẽ có được kết quả:

$$\ln(E) = X \quad \text{hay} \quad \ln\left(\frac{\text{Số lượng việc làm}}{\text{GDP thực tế}}\right) = X$$

→ Số lượng việc làm = e^x (GDP thực tế)

Với tốc độ tăng GDP khác nhau, chúng ta sẽ có được số lượng việc làm

khác nhau. Sự chênh lệch giữa số lượng việc làm của hai thời điểm có điều kiện kinh tế khác nhau sẽ cho ta kết quả của tác động kinh tế vĩ mô. Và ta tìm được giá trị của $L_{(1)2012}$ và $L_{(0)2012}$.

Tác động đến thất nghiệp sẽ là:

$$\Delta U_e = U_{(1)2012} - U_{(0)2012} = \frac{(LF_{2012} - L_{(1)2012}) - (LF_{2012} - L_{(0)2012})}{LF_{2012}} = \frac{L_{(0)2012} - L_{(1)2012}}{LF_{2012}}$$

Phương pháp độ co giãn

Mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế và việc làm được thể hiện qua độ co

giãn của việc làm theo tăng trưởng. Tuy nhiên, với giả định là hệ số co giãn của việc làm theo tăng trưởng không thay đổi quá nhiều trong ngắn hạn.

$$Elasticity (e) = \frac{gL}{gGDP} = \frac{\Delta L/L}{\Delta GDP/GDP}$$

$$\Delta L = L_{(1)2012} - L_{(0)2012} = L_{2011}(1 + e * gGDP_{(1)2011}) - g_L L_{2011}$$

$$\begin{aligned} \Delta U_e = U_{(1)2012} - U_{(0)2012} &= \frac{(LF_{2012} - L_{(1)2012}) - (LF_{2012} - L_{(0)2012})}{LF_{2012}} = \frac{L_{(0)2012} - L_{(1)2012}}{LF_{2012}} \\ &= - \frac{L_{2011}(1 + e * gGDP_{(1)2011}) - g_L L_{2011}}{g_{LF} * LF_{2011}} \end{aligned}$$

2. Nguồn số liệu

Để thực hiện theo phương pháp luận đã được trình bày ở trên, nguồn số liệu được sử dụng trong nghiên cứu chủ yếu là số liệu thống kê vĩ mô từ 1986-2012 bao gồm các chỉ số GDP, việc làm, vốn đầu tư chung toàn xã hội, tỷ lệ đầu tư/GDP; tỷ lệ vốn/lao động, Xuất khẩu, nhập khẩu, v.v.

3. Kết quả

Tăng trưởng kinh tế của Việt nam năm 2012 đạt mức 5,03%, thấp hơn so với mức tăng trung bình của giai đoạn 2000-2011 (7,11%) và của giai đoạn 2008-2011 (6,07%). Con số này cũng thấp hơn cả mục tiêu tăng trưởng đã được Quốc hội thông qua hồi đầu năm là từ 6% đến 6,5%. Chính mức tăng trưởng thấp hơn kế hoạch này đã có tác động đến số lượng lao động có việc làm trên toàn quốc trong năm.

Năm 2012, tổng số lao động từ 15 tuổi trở lên có việc làm đạt 51,69 triệu người tăng 2,7% so với 2011 (TCTK, 2012). Tốc độ tăng trưởng việc làm năm 2012 cao hơn bình quân giai đoạn 2000-2011 nhưng lại thấp hơn tốc độ tăng bình quân giai đoạn 2008-2011.

Tỷ lệ thất nghiệp chung của cả nước luôn giữ ở mức thấp, bình quân 2,3%/năm trong suốt giai đoạn 2001-2011. Thành thị là khu vực cung cấp các thông tin về thất nghiệp chính xác hơn

khu vực nông thôn. Ngược lại, khu vực nông thôn lại phản ánh bức tranh thiếu việc làm chính xác hơn khu vực thành thị. Do vậy, trong nghiên cứu này, tỷ lệ thất nghiệp thành thị được sử dụng thay cho tỷ lệ thất nghiệp chung của cả nước.

Tỷ lệ thất nghiệp thành thị năm 2012 ở mức 3,25%, thấp nhất kể từ năm 2000 đến nay. Tỷ lệ này trong giai đoạn 2000-2011 là 5,48% và của giai đoạn 2008-2011 là 3,6%.

Bảng 1. Tốc độ tăng trưởng GDP, việc làm và tỷ lệ thất nghiệp

	Tốc độ tăng GDP (%)	Tốc độ tăng trưởng việc làm (%)	Tỷ lệ thất nghiệp thành thị (%)	Đô co giãn việc làm theo GDP
Bình quân giai đoạn 2000-2011	7,11	2,56	5,17	0,36
Bình quân giai đoạn 2008-2011	6,07	2,75	4,29	0,45
Kế hoạch được Quốc hội thông qua đầu năm 2012	6% - 6,5%	3,1% ³²	<4%	
Thực tế đạt được trong 2012	5,03	2,70	3,25	

Nguồn: Tổng cục thống kê và báo cáo của Chính phủ

Bảng 2. Số lượng việc làm bị mất do mức tăng trưởng GDP thấp theo phương pháp hồi quy

	TCTK công bố		Số việc làm ước lượng (triệu người)	Số việc làm bị mất (nghìn người)	Tỷ lệ thất nghiệp tăng thêm (điểm %)
	GDP (tỷ đồng giá 1994)	Việc làm (triệu người)			
2011	84,496	50,35			
2012	613,896	51,69	52,17	475	0,9

Nguồn: tác giả tự tính toán

³² Tương đương với kế hoạch giải quyết việc làm cho 1,6 triệu lao động

Bảng 3. Kết quả việc làm và thất nghiệp theo phương pháp độ co giãn

	e = 0,36	e = 0,45
Lượng việc làm mất đi năm 2012 (ΔL) (nghìn người)	387	225-341
Tỷ lệ thất nghiệp tăng thêm năm 2012 (ΔU_e) (%)	0,74	0,43-0,65

Nguồn: tác giả tự tính toán

Theo phương pháp ước lượng, số việc làm bị mất do tăng trưởng kinh tế thấp sẽ vào khoảng 500.000 người. Tỷ lệ thất nghiệp thành thị tăng thêm 0,9 điểm phần trăm.

Theo phương pháp độ co giãn, độ co giãn của việc làm theo tăng trưởng trong giai đoạn 2008-2011 là 0,45. Nếu áp hệ số co giãn này cho năm 2012, thì số việc làm mất đi rơi vào khoảng từ 225.000 đến 340.000 việc làm. Thất nghiệp thành thị tăng thêm từ 0,43 điểm phần trăm đến 0,74 điểm phần trăm.

IV. Kết luận

Tăng trưởng thực sự có tác động đến việc làm và thất nghiệp, Tăng trưởng kinh tế năm 2012 thấp hơn so với kỳ vọng và so với tốc độ tăng trưởng chung của cả giai đoạn 2000-2001 và của giai đoạn 2008-2011 đã làm mất đi từ 225.000 đến 500.000 việc làm và làm tỷ lệ thất nghiệp thành thị tăng thêm từ 0,43 đến 0,9 điểm phần trăm,

Các chính sách kiềm chế lạm phát, ổn định kinh tế vĩ mô, khuyến khích sản xuất của các doanh nghiệp trong nền kinh tế của Chính phủ trong năm 2012 đã

có tác động gián tiếp đến tăng trưởng kinh tế. Theo số liệu của Bộ LĐ-TB-XH, mặc dù tăng trưởng kinh tế không đạt được như kế hoạch, nhưng nền kinh tế vẫn tạo ra được 1,34 triệu việc làm (đưa được hơn 800,000 người đi lao động nước ngoài), tỷ lệ thất nghiệp thành thị nằm trong tầm kiểm soát ở mức 3,25% (trong khi kế hoạch là dưới 4%),

Tuy nhiên, nghiên cứu này chưa đi sâu phân tích tác động của tăng trưởng kinh tế đến việc làm và thất nghiệp theo từng ngành kinh tế và cũng chưa phân tích những tác động đến thu nhập của người lao động. Những vấn đề này sẽ được xem xét trong các nghiên cứu sau./.

Tài liệu tham khảo

1. Mankiw 2003, *Nguyên lý kinh tế vĩ mô*, South-western Cengage Learning, Mỹ, 2003
2. Dewan and Hussein 2001, *Determinants of Economic Growth: Panel Data Approach*, Working paper (Reserve Bank of Fiji, Economics Dept.), 2001
3. Tổng cục thống kê Việt Nam, *số liệu thống kê các năm 2000-2012*

CƠ CẤU TUỔI VÀ GIÀ HÓA Ở VIỆT NAM THEO GIỚI³³

ThS. Phạm Ngọc Toàn

Phó giám đốc, TT Thông tin phân tích và dự báo chiến lược

Tóm tắt: Việt Nam đang trải qua giai đoạn quan trọng của quá trình “chuyển hoá dân số” với mức sinh thấp hơn, tỷ lệ tử vong thấp hơn và tuổi thọ cao hơn. Trong vòng hơn sáu mươi năm, dân số Việt Nam đã trải qua những thay đổi cả về quy mô và cơ cấu tuổi. Dưới tác động của chính sách dân số và kế hoạch hóa gia đình, tổng tỷ suất sinh (TFR) đã được kiểm soát, và tỷ lệ chết thô giảm xuống. Sự thay đổi về dân số cũng mang lại những thay đổi trong cấu trúc tuổi: tỷ lệ trẻ em (0-14 tuổi) trong tổng dân số đang giảm, trong khi tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động (15-64) và người già (65 trở lên) đang gia tăng.

Do Việt Nam còn là nước thu nhập trung bình thấp, những thay đổi nhân khẩu học được dự báo sẽ cung cấp cho đất nước một số cơ hội và thách thức có lợi thế là dân số trong độ tuổi lao động ngày càng tăng nhằm mục đích tăng trưởng và phát triển, cũng như về thích ứng với sự lão hóa dân số nhanh chóng, để tránh kịch bản tồi tệ là “già trước khi giàu có”.

Bằng cách áp dụng phương pháp Tài khoản chuyển giao Quốc Gia (NTA) trên dữ liệu Việt Nam, nghiên cứu này đã xem xét mô hình thu nhập lao động và mô hình tiêu thụ trong năm 2007 của người Việt Nam theo các độ tuổi. Kết quả nghiên cứu cho biết một người Việt Nam trung bình, thu nhập ít hơn chi tiêu trong hai giai đoạn của cuộc sống của mình: (i) từ khi sinh ra cho đến tuổi 22, và (ii) từ tuổi 54 trở đi. Trong cả hai thời kỳ này, sự “thâm hụt” đã được ghi nhận, nhưng, ngược lại, từ 23-53 tuổi có thu nhập nhiều hơn so với chi tiêu và, do đó nằm trong giai đoạn ‘dư thừa’.

Từ khóa: Tài khoản chuyển giao quốc gia, cơ cấu tuổi và già hóa dân số, an sinh xã hội.

Summary: Vietnam is being experienced the important stage of the “population transition” process with lower fertility, lower mortality rate and higher life expectancy. For more than sixty years, the population of Vietnam has undergone changes in size and age structure. Under the impact of population policies and family planning, the total fertility rate (TFR) has been controlled, and the crude death rate decreased.

³³ Tóm tắt từ báo cáo cùng tên của nhóm nghiên cứu ILSSA bao gồm TS. Nguyễn Thị Lan Hương, Ths. Phạm Minh Thu, Ths. Phạm Ngọc Toàn

Demographic change also brought changes in the age structure: the proportion of children (0-14 years) in the total population is declining, while the proportion of working-age population (15-64) and the elderly (65 or older) is increasing.

Because Vietnam has been listed into the groups of lower middle income countries, the expected demographic change will provide the country with a number of opportunities and challenges. The increased working-age population will contribute to growth and development, as well as adapt to the rapid aging of the population process, to avoid the worst scenario is "old before rich".

By applying the method of the (NTA) on the available data source, this study examined the labor income model and consumption patterns in 2007 of the Vietnamese people of different age groups. Research found out that at average, a Vietnamese person the less income than expenditure during two age period of his life: (i) from birth until the age of 22, and (ii) from age 54 onwards. In both periods, the "deficit" was recorded, but on the contrary, from 23-53 years of age his/she has more income than expenditures and, therefore this is the period of 'surplus'.

Key words: *National Transfer Accounts, population structure, aging population, social security.*

I. Giới thiệu

Từ năm 1976 đến nay, Việt Nam đã và đang trải qua giai đoạn quan trọng “chuyển đổi nhân khẩu học” với tỷ suất sinh và tỷ suất chết thấp hơn cùng với tuổi thọ kéo dài hơn. Xu thế này đã làm gia tăng dân số trong độ tuổi lao động đồng thời cũng làm gia tăng dân số già. Việt Nam được dự đoán sẽ bước vào giai đoạn già hóa dân số vào năm 2020 và sẽ đạt mức dân số già vào năm 2050. Từ thực tế trên, câu hỏi đặt ra là vậy Việt Nam có thể tận dụng dân số trong độ tuổi lao động cho sự tăng trưởng và phát triển kinh tế như thế nào cũng như làm cách

nào để chuẩn bị cho giai đoạn dân số già.

Sử dụng phương pháp NTA, nghiên cứu này xem xét dân số Việt Nam theo độ tuổi qua các giai đoạn trong khoảng thời gian 100 năm từ năm 1950 đến năm 2050. Mục đích của nghiên cứu là xác định nhóm dân số trong độ tuổi có thể tạo thu nhập từ lao động, họ kiếm được bao nhiêu; sự thay đổi cách tiêu dùng theo độ tuổi và vào thời gian nào trong cuộc đời, trung bình người Việt Nam tiêu dùng nhiều hơn họ kiếm được, gọi là “thâm hụt vòng đời”, cũng như thời gian nào họ kiếm được nhiều hơn họ tiêu dùng, tận hưởng “thặng dư vòng đời”.

Một điều lưu ý rằng khi những giai đoạn này xuất hiện thì cần phải có những chính sách thích hợp nhằm tối đa hóa sự thặng dư và tối thiểu hóa sự thâm hụt. Bằng việc sử dụng kết quả tính toán về thu nhập từ lao động và tiêu dùng theo độ tuổi, phương pháp NTA sẽ cung cấp tỷ lệ hỗ trợ về kinh tế và khi tốc độ tăng trưởng của tỷ lệ này cao hơn 0, thì nền kinh tế thụ hưởng lợi tức nhân khẩu học.

II. Phương pháp luận

Bất kỳ nền kinh tế nào cũng có sự biến đổi vòng đời trong tiêu dùng và sản xuất, và mỗi con người cũng có hành vi kinh tế khác nhau ở mỗi độ tuổi khác nhau trong cuộc đời. Nếu nhìn vào khả năng lao động tạo thu nhập hay phải phụ thuộc về kinh tế thì mỗi người sẽ có 3 giai đoạn: phụ thuộc về kinh tế khi còn trẻ, tạo thu nhập khi ở độ tuổi lao động và rồi lại phụ thuộc về kinh tế khi ở tuổi già. Thu nhập vòng đời của mỗi người vì thế sẽ là “thặng dư” hoặc “thâm hụt” tùy thuộc người đó đang ở độ tuổi nào. Thông thường, ở độ tuổi phụ thuộc thì sản xuất thâm hụt do họ tiêu dùng cá nhân nhiều hơn những gì họ sản xuất ra và ngược lại, những cá nhân trong tuổi lao động sẽ sản xuất nhiều hơn những gì họ tiêu dùng, và vì thế tuổi lao động được coi là “thặng dư”. Sử dụng phương pháp Tài khoản chuyển giao Quốc Gia (NTA) để xác định và đo lường ở những độ tuổi nào thì có “thặng dư” và những khoảng tuổi nào thì có “thâm hụt” thông qua việc so sánh tiêu dùng và thu nhập ở

mỗi độ tuổi (Lee, Lee, and Mason 2008; Mason, Lee, Tung, Lai, and Miller forthcoming).

Vòng đời kinh tế phản ánh nhiều yếu tố hành vi và phi hành vi ảnh hưởng đến mối quan hệ giữa tuổi tác; mặt khác, tiêu dùng và thu nhập lao động. Thu nhập lao động trung bình ở mỗi độ tuổi phụ thuộc vào thời gian làm việc, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động, lương ở mỗi độ tuổi và nhiều yếu tố văn hóa, chính trị, xã hội, kinh tế và ảnh hưởng lẫn nhau đến thu nhập lao động. Tương tự, tiêu dùng trung bình ở từng độ tuổi bị ảnh hưởng bởi các sự kiện lịch sử, theo sở thích, giá cả bao gồm cả lãi suất, hệ thống chính trị, và các yếu tố khác.

Ở cấp độ vĩ mô, vòng đời kinh tế cũng phản ánh cơ cấu tuổi dân số. Trong dân số trẻ, vòng đời kinh tế chủ yếu là thâm hụt. Trong quá trình chuyển đổi nhân khẩu học, dân số độ tuổi và thâm hụt ngân sách vòng đời thời kỳ dân số già ngày càng trở nên quan trọng.

Vòng đời thâm hụt và vòng đời thặng dư có thể bền vững nhờ một hệ thống phức tạp của các tổ chức và cơ chế kinh tế cho phép dòng chảy của các nguồn lực kinh tế từ nguồn thặng dư cho các độ tuổi thâm hụt (Lee 1994a; 1994b).

Số liệu

Nghiên cứu áp dụng cách tiếp cận của dự án NTA qua việc sử dụng số liệu từ bảng cân đối liên ngành (I/O) Việt Nam năm 2007 và cuộc điều tra mức

sống hộ gia đình ở Việt Nam năm 2008 (VHLSS).

Điều tra mức sống hộ gia đình lần đầu tiên được Tổng Cục Thống kê thực hiện vào năm 1993. Kể từ năm 2002, cuộc điều tra này được thực hiện 2 năm một lần (được Ngân hàng Thế giới hỗ trợ cả về tài chính và kỹ thuật). Thông tin thu thập được bao gồm những chỉ số cơ bản về mức sống và các đặc điểm chính khác về hộ gia đình như những đặc điểm nhân khẩu học của hộ gia đình, số liệu về giáo dục, y tế và chăm sóc sức khỏe, việc làm và thu nhập, chi tiêu, nhà ở, điện, nước, các tài sản cố định và lâu bền và sự tham gia vào chương trình giảm nghèo. Cuộc điều tra mức sống hộ gia đình thực hiện năm 2008 bao gồm 9.187 hộ gia đình.

Phương pháp ước lượng

Ước lượng tiêu dùng và thu nhập theo từng độ tuổi, chúng ta thực hiện theo các bước dưới đây:

- Ước tính bình quân đầu người ở mỗi độ tuổi cho biến bằng cách sử dụng các số liệu điều tra cá nhân / hộ gia đình, hồ sơ hành chính.

- Sử dụng số liệu dân số để xây dựng một hồ sơ tổng hợp theo từng độ tuổi.

- Điều chỉnh hồ sơ bình quân đầu người để phù hợp với các biến số vĩ mô

Chúng tôi giả định rằng tất cả các chi tiêu trong hộ gia đình và chi tiêu

công có thể được phân bổ cho cá nhân. Tương tự như vậy, chúng ta chấp nhận giả định rằng giá trị thu nhập lao động có thể được giao cho các cá nhân làm việc trong các công ty hoặc doanh nghiệp trong gia đình.

Chi tiêu bao gồm chi tiêu hộ gia đình chi tiêu công.

Chi tiêu hộ gia đình (cá nhân)

Chi tiêu cá nhân là giá trị của hàng hoá và dịch vụ tiêu dùng của hộ gia đình có được thông qua khu vực tư nhân. Ở đây, chúng ta giả định rằng tiêu thụ tất cả có thể được xác định cho cá nhân.

Tiêu dùng cá nhân thường được xác định cho các cá nhân dựa trên cuộc điều tra hộ gia đình, do đó, phương pháp của chúng tôi giả định sự sẵn có của một hoặc nhiều (lý tưởng, toàn quốc) cuộc điều tra hộ gia đình có chứa dữ liệu như số lượng và tuổi của tất cả các thành viên trong gia đình và các dữ liệu chi tiết về hộ gia đình

Chi tiêu công

Tiêu dùng công là giá trị tiêu thụ hàng hóa và dịch vụ cá nhân nhận được thông qua khu vực công. Tiêu dùng công được phân bổ cho các cá nhân dựa trên các hồ sơ hành chính, và trong một số trường hợp, số liệu điều tra. Giống như tiêu dùng cá nhân, tiêu dùng công có thể được chia thành ba thành phần: giáo dục, y tế, và tiêu thụ công cộng khác.

Thu nhập lao động

Thu nhập lao động bao gồm các khoản từ tiền lương, tiền thưởng có được từ làm việc nỗ lực, bao gồm cả thu nhập lao động, lợi nhuận người sử dụng lao động cung cấp, nộp thuế cho chính phủ thay mặt cho nhân viên, và một phần thu nhập doanh nghiệp được phân phối lại cho lao động. Thu nhập lao động được ước tính bằng hai thành phần: tiền lương và thu nhập lao động khác (thu nhập từ tự tạo việc làm).

Tỷ lệ hỗ trợ

Những thay đổi trong cơ cấu tuổi dân số tương tác với vòng đời kinh tế, ảnh hưởng đến tăng trưởng kinh tế. Thu nhập đầu người dựa trên:

– Thu nhập bình quân của dân số trong độ tuổi lao động.

– Tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động (tỷ lệ hỗ trợ).

$$\frac{Y}{N} = \frac{Y}{L} \frac{L}{N}$$

• Tốc độ tăng trưởng kinh tế phụ thuộc vào sự tăng trưởng của năng suất và tăng trưởng của tỷ lệ hỗ trợ.

$$gr \left[\frac{Y}{N} \right] = gr \left[\frac{Y}{L} \right] + gr \left[\frac{L}{N} \right]$$

• Nhân khẩu học chuyên tiếp dẫn

đến biến động lớn trong tỷ lệ hỗ trợ.

Từ kết quả trên vòng đời theo thời gian của mô hình thu nhập và tiêu dùng, NTA sẽ cung cấp tỷ lệ hỗ trợ kinh tế, đó là tỷ lệ giữa dân số hoạt động kinh tế và dân số không hoạt động kinh tế. Theo Mason, tỷ lệ hỗ trợ được xác định như sau:

$$L(t)/N(t) = \sum \alpha(a)P(a,t) / \sum \beta(a)P(a,t)$$

Khi t là thời gian, $\alpha(a)$ năng suất theo độ tuổi, $\beta(a)$ là tiêu dùng cần ở độ tuổi a . Cả $\alpha(a)$ và $\beta(a)$ đều là ước tính cho tất cả các độ tuổi, theo phương pháp NTA. $P(a,t)$ là dân số ở độ tuổi a trong năm t .

Công thức $\sum \alpha(a)P(a,t)$ gọi là sản xuất hiệu quả và $\sum \beta(a)P(a,t)$ là người tiêu thụ hiệu quả.

Với sự tăng năng suất, sự tăng trưởng của tỷ lệ hỗ trợ làm tăng sự tăng trưởng của thu nhập vốn trên. Thời gian mà một sự tăng trưởng trong tỷ lệ hỗ trợ dẫn đến sự gia tăng trong tăng trưởng kinh tế được gọi là lợi tức nhân khẩu học đầu tiên.

III. Xu hướng nhân khẩu

Dân số và lực lượng lao động

Năm 2010, dân số Việt Nam là 86,9 triệu tăng 1,105 lần so với năm 2001, tốc độ tăng hàng năm là 1,09%.

Bảng 2. Dân số và tốc độ tăng dân số, 2001-2010

	2001	2005	2010
Tổng (1,000 người)	78.621	82.392	86.933
Cơ cấu(%)	100,0	100,0	100,0
Nam	49,2	49,2	49,4
Nữ	50,8	50,8	50,6
Tốc độ tăng dân số(%/năm)	1.27	1.17	1.05
Nam	1.29	1.20	1.10
Nữ	1.26	1.15	1.00

Nguồn: GSO (2011), Niên giám thống kê và Nhà xuất bản thống kê

Tuy nhiên, tỷ lệ giới tính khi sinh đứng ở mức cao 112 bé trai/ 100 bé gái trong năm 2010, tăng so với tỷ lệ 108 bé trai /100 bé gái vào năm 2001.

Trong thời gian 2001-2010, tốc độ tăng trưởng của nam giới cao hơn so với nữ giới: 1,17% / năm, so với 1,06%/năm. Kết quả là, tỷ lệ nữ giới trong tổng dân số tiếp tục giảm nhẹ, từ 50,8% năm 2001 xuống còn 50,6% trong năm 2010.

Xu hướng giới tính trong dân số phản ánh cơ cấu lực lượng lao động. Trong năm 2010, tổng số lao động là 50,8 triệu, phụ nữ chiếm 48,4%, giảm

nhẹ so với 49,6% năm 2001 (bảng 2).

Tỷ lệ lao động nữ tham gia vào lực lượng lao động tăng nhẹ từ 70% năm 2001 đến 73% năm 2010, trong khi tỷ lệ đó của nam giới tăng từ 77% năm 2001 đến 82% trong năm 2010. Sự thay đổi này là minh chứng cho thấy ảnh hưởng của suy thoái kinh tế đến khả năng tham gia lực lượng lao động của nữ giới. Sự gia tăng nữ giới trong lĩnh vực giáo dục và tỷ lệ không cân bằng nữ giới trong các hoạt động kinh tế và việc nhà cũng đã được phản ánh trong những con số này (Bảng 3).

Bảng 3. Lực lượng lao động theo giới tính, 2001-2011

	2001	2005	2010
Tổng (1000 người)	40,108	44,382	50,837
Cơ cấu (%)			
Nam	50.4	51.3	51.4
Nữ	49.6	48.7	48.6

Nguồn: Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Điều tra Lao động và Việc làm, năm 2001, 2005 và TCTK, Báo cáo Điều tra Lao động và Việc làm 2010.

Bảng 4. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động theo giới tính, 2001-2011

	Đơn vị: %		
	2001	2005	2010
Chung	73.0	71.1	77.4
Nam	76.8	75.5	82.0
Nữ	69.6	67.0	73.0

Nguồn: Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Điều tra Lao động và Việc làm, năm 2001, 2005; Tổng cục Thống kê, Báo cáo Điều tra Lao động và Việc làm 2010.

Hơn nữa, trình độ học vấn của lao động nam là cao hơn so với lao động nữ. Ví dụ, trong năm 2010, khoảng 5,3% lực lượng lao động nữ không biết đọc biết viết, so với chỉ 3,1% lao động nam.

Bảng 5. Cơ cấu lực lượng lao động theo trình độ giáo dục và giới tính, 2010

	Đơn vị: %					
	Không biết đọc biết viết	Chưa tốt nghiệp tiêu học	Đã tốt nghiệp tiêu học	Đã tốt nghiệp THCS	Đã tốt nghiệp THPT	Tổng
Tổng	4.1	12.3	24.8	33.1	25.7	100.0
<i>Theo giới</i>						
Nam giới	3.1	10.8	24.3	34.4	27.5	100.0
Nữ giới	5.3	13.9	25.3	31.8	23.8	100.0

Nguồn: MOLISA, niên giám thống kê 2012.

Khoảng cách giới tiếp tục tồn tại ở các cấp độ kỹ năng chuyên môn kỹ thuật. Trong năm 2010, chỉ có 13,5% lao động nữ đã trải qua đào tạo chính quy, 3,6 điểm phần trăm ít hơn so với lao động nam (17,1%). Số lượng và tỷ lệ lao động nữ có tay nghề thấp hơn so với nam công nhân có tay nghề cao ở tất cả các cấp, ngoại trừ mức độ đại học. Điều này cho thấy trong khả năng tiếp cận giáo dục và đào tạo cho phụ nữ vẫn tồn tại rất nhiều rào cản.

Bảng 6. Cơ cấu lực lượng lao động theo trình độ CMKT và giới tính, 2010

	Đơn vị: %							
Tỷ lệ LĐ qua đào tạo	Trong đó,						LĐ chưa qua đào tạo	
	Sơ cấp nghề	Trung học nghề	Trung học chuyên nghiệp	Trung học dạy nghề	Cao đẳng nghề	Tốt nghiệp Đại học hoặc cao hơn		
Nam	17.1	3.0	2.5	3.3	0.4	1.2	6.7	82.9
Nữ	13.5	0.9	0.7	4.1	0.2	2.3	5.4	86.5

Nguồn: MOLISA, Niên giám thống kê năm 2012.

Việc làm

Trong giai đoạn 2001-2010, khoảng 1.000.000 việc làm mới được tạo ra, trong đó, nam giới chiếm khoảng 600.000 việc làm (tương đương 62%) trong khi phụ nữ chỉ chiếm 370.000 việc

làm (38%). Do vậy, việc làm của người lao động nữ tăng với tốc độ chậm hơn so với nam giới, dẫn đến lao động nữ càng có ít việc làm trong tổng số việc làm. Như vậy, trong 10 năm qua, tốc độ tăng trưởng việc làm của nam là 2,8%, cao hơn 2,4% đối với nữ.

Bảng 7. Việc làm theo giới tính, 2001-2010

	2001	2005	2010
1. Tổng (1000 người)	39,000	43,452	49,494
Nam	19,744	22,313	25,536
Nữ	19,257	21,14	23,958
2. Tỷ lệ nữ giới (%)	49.4	48.6	48.4

*Nguồn: MOLISA, Điều tra Lao động việc làm năm 2001, 2005;
GSO, Báo cáo điều tra Lao động việc làm năm 2010*

Bảng 8. Cơ cấu lao động làm việc theo ngành và giới tính, 2010

	Nông nghiệp	Công nghiệp	Dịch vụ	Tổng
Tổng	47.6	22.3	30.1	100.0
<i>Giới</i>				
Nam	45.6	26.1	28.3	100.0
Nữ	50.9	16.5	32.6	100.0

Nguồn: GSO, Báo cáo điều tra Lao động việc làm năm 2010

Ngoài ra, cấu trúc của việc làm theo ngành công nghiệp không đồng đều giữa nam và nữ. Hơn một nửa số phụ nữ làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp, chỉ có 16,5% làm việc trong ngành công nghiệp và 32,6% làm việc trong lĩnh vực dịch vụ.

Một tỷ lệ lớn phụ nữ làm việc

trong khu vực phi chính thức (tự làm chủ và công việc gia đình không được trả lương) 68,8%, so với chỉ có 55% nam giới. Vì hầu hết các công việc trong khu vực phi chính thức là không ổn định và mang lại thu nhập thấp, phụ nữ ít được bảo vệ và tiếp xúc nhiều hơn với nghèo đói.

Bảng 9. Cơ cấu lao động làm việc theo vị trí, giới tính, thành thị / nông thôn và khu vực trong năm 2010

	Lao động làm công ăn lương	Chủ sử dụng lao động	Lao động tự làm	Lao động gia đình không trả lương	Khác	Tổng
Cả nước	35.3	3.1	43.3	18.2	0.1	100.0
Nam	40.9	4.1	42.4	12.5	0.1	100.0
Nữ	29.2	2.0	44.2	24.5	0.1	100.0

Nguồn: GSO, Báo cáo điều tra Lao động việc làm năm 2010.

IV. Kết quả phân tích từ NTA theo giới

Phương pháp Tài khoản chuyển giao quốc gia (NTA) xem xét hành vi con người sản xuất, tiêu dùng và chia sẻ như thế nào tại nhiều khu vực và thời gian khác nhau. Một ứng dụng mở rộng của phương pháp NTA là xem xét quan điểm về giới tính, như là những chỉ tiêu hỗ trợ. Ứng dụng này được thực hiện theo 2 hướng riêng biệt: phân chia NTA dựa trên tài khoản quốc gia hiện nay theo giới tính, và xây dựng một tài khoản cho các đầu vào thời gian, ở đây gọi là "Tài khoản chuyển giao thời gian quốc gia" (viết tắt là NTTA – National Time Transfer Account).

Hai bước chính trong các ước tính NTA theo giới tính như sau: tính toán các chỉ số NTA theo giới và độ tuổi, và điều chỉnh những chỉ số này cho phù hợp với kết quả NTA chung và với các kiểm soát vĩ mô.

Sử dụng tính phương pháp tiếp cận NTA theo giới nói trên, và dựa vào VHLSS 2008 và bảng I/O 2007, chúng

tôi đã phân bổ các kết quả mức tiêu dùng bình quân đầu người và thu nhập lao động theo giới tính.

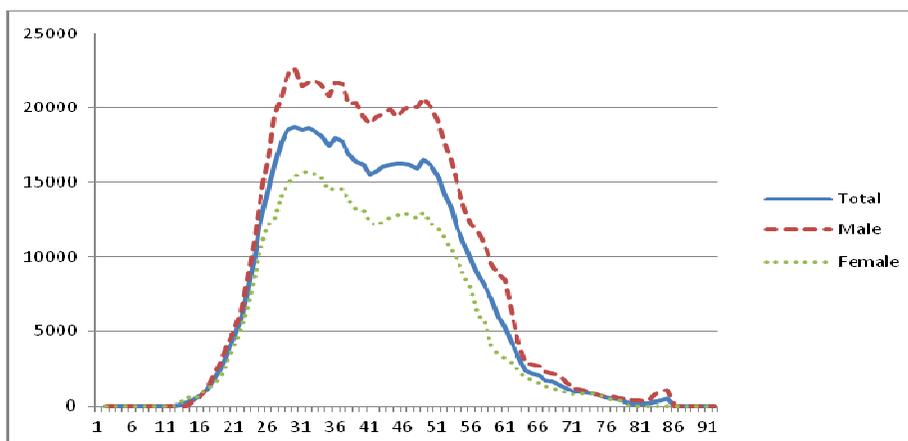
Thu nhập lao động

Hình 2 biểu diễn đường phân bố thu nhập lao động theo độ tuổi của nam và nữ tại Việt Nam. Có thể thấy rằng việc đường phân phối thu nhập lao động có hình dạng tương tự cho cả hai giới, cho thấy các chính sách bình đẳng cho phụ nữ và nam giới tại nơi làm việc. Tuy nhiên, cũng có một số khác biệt giữa hai giới, chẳng hạn như:

Trong năm 2007, trung bình, phụ nữ kiếm được 5,3 triệu đồng, so với 8,1 triệu đồng của nam giới (ít hơn 34% so với nam giới)

Đối với phụ nữ, tuổi bắt đầu có thu nhập muộn hơn một năm so với nam giới (11 so với 10). Phụ nữ cần 19 năm để đạt được thu nhập cao nhất ở tuổi 30, trong khi đó nam giới chỉ mất có 18 năm để đạt được thu nhập cao nhất ở độ tuổi 28. Phụ nữ không có thu nhập lao động ở tuổi 76, nhưng nam giới vẫn tiếp tục kiếm được tiền cho đến khi 83 tuổi.

Hình 2. Bình quân thu nhập đầu người lao động thu nhập theo giới tính, 2007



Phụ nữ kiếm được ít hơn so với nam giới trong tất cả các nhóm tuổi. Điều này đặc biệt rõ khi rà soát các độ tuổi giữa 31 và 51, cho thấy sự khác biệt giữa thu nhập lao động của nam giới và nữ giới là rất rõ rệt, ở mức 36% (Trung bình, phụ nữ kiếm được 13 triệu đồng so với 20 triệu đồng của nam giới).

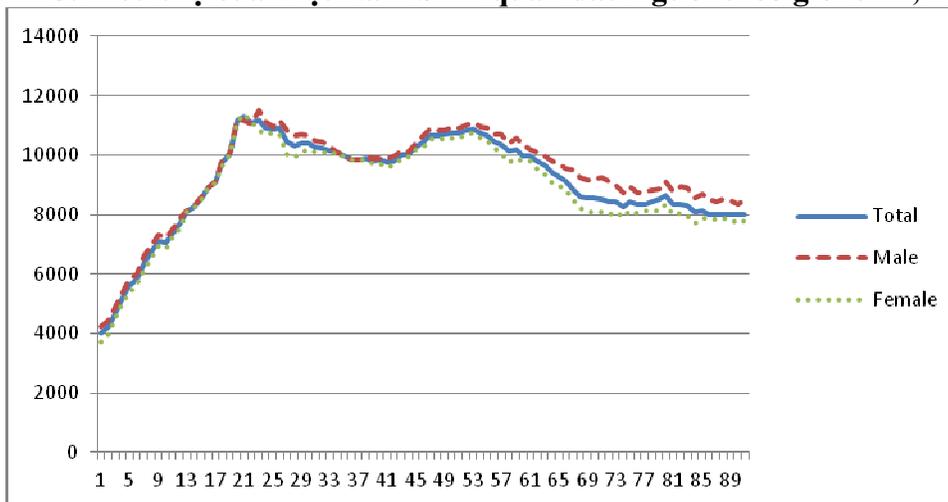
Phân biệt đối xử giới tính có thể là do một số yếu tố: tuổi nghỉ hưu (theo quy định của pháp luật, phụ nữ phải nghỉ hưu

sớm hơn nam giới 5 năm), tỷ lệ tham gia lực lượng lao động, mức độ kỹ năng v.v...

Tiêu dùng

Không giống như mô hình thu nhập lao động, mô hình tiêu dùng cho thấy không có sự khác biệt đáng kể giữa hai giới, cho đến tuổi 53. Từ tuổi đó trở đi, phụ nữ dường như tiêu dùng ít hơn nam giới (8%), và việc giảm sức tiêu thụ có lẽ là do phụ nữ sắp phải nghỉ hưu.

Hình 3. Tiêu thụ của Việt Nam bình quân đầu người theo giới tính, 2007



Thâm hụt vòng đời

Các mô phỏng đối với nam và nữ giới ở hình 19 cho thấy nam có vòng đời dài hơn nữ.

Nam giới có thu nhập lao động nhiều hơn so với tiêu thụ trong độ tuổi từ 23 đến 56 (trong vòng 33 năm), trong khi đối với nữ là 27 năm (từ 24 đến 51 tuổi). Sự khác biệt 6 năm giữa nam và nữ gần như đồng dạng với sự khác biệt 5 năm tuổi nghỉ hưu của nam và nữ.

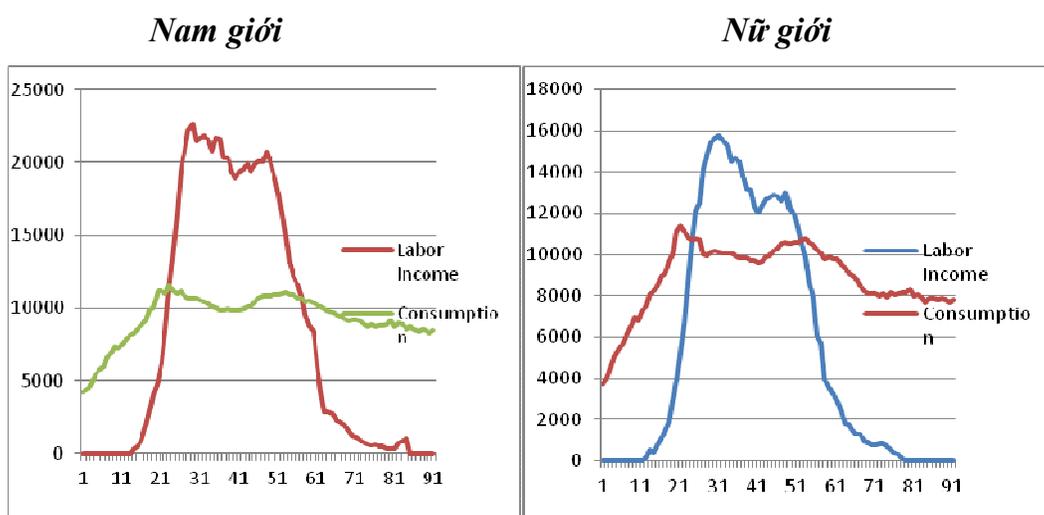
Chênh lệch thặng dư giữa nữ

giới và nam giới là 66% do thực tế rằng nam giới có thu nhập lao động cao hơn (tổng thặng dư của nữ giới là 59,7 tỷ đồng so với 173,2 tỷ đồng của nam giới).

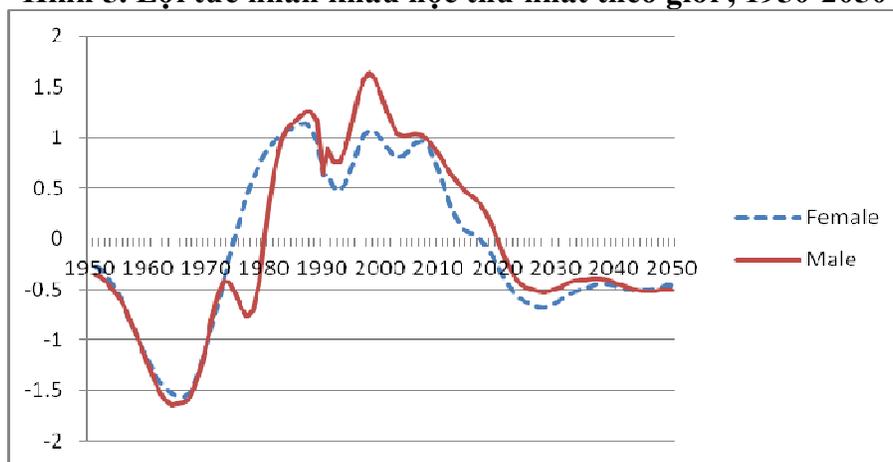
Lợi tức nhân khẩu học thứ nhất

Những ước lượng về thu nhập lao động và tiêu dùng theo độ tuổi của người Việt Nam dựa trên kết quả dự báo dân số của Liên hợp quốc cho thấy lợi tức nhân khẩu học thứ nhất của nữ giới bắt đầu sớm hơn và kéo dài lâu hơn so với nam giới.

Hình 4. Phân bố thu nhập lao động và tiêu dùng của Việt Nam theo giới tính, 2007



Hình 5. Lợi tức nhân khẩu học thứ nhất theo giới, 1950-2050



Lợi tức nhân khẩu học thứ nhất của nữ giới diễn ra trong thời gian từ năm 1975-2017 (42 năm), trong khi đó đối với nam giới là từ năm 1981-2020 (39 năm). Điều này là do trong chiến tranh, nam giới phải tham gia bảo vệ đất nước, còn nữ giới thì tham gia hoạt động kinh tế nhiều hơn.

V. Kết luận và hàm ý chính sách

Những kết quả được đề cập trên đây cho thấy Việt Nam đã bước vào giai đoạn lợi tức nhân khẩu học thứ nhất, và sẽ bước vào giai đoạn già hóa trong khoảng 3 thập kỷ (vào năm 2050). Như vậy, Việt Nam cần làm gì để tận dụng được lợi tức nhân khẩu học thứ nhất và chuẩn bị cho một giai đoạn dân số già?

Dân số và kế hoạch hóa gia đình

Nhờ sự thành công của chính sách dân số và kế hoạch hóa gia đình, sự thay đổi về cấu trúc tuổi dân số theo chiều hướng tích cực, số lượng và tỷ lệ dân số trẻ em (0-14) giảm nhanh chóng trong khi tỷ lệ dân số già tăng nhẹ, cho phép Việt Nam hưởng lợi tức nhân khẩu học thứ nhất trong gần 50 năm.

Tuy nhiên, chất lượng dân số vẫn còn là sự thách thức: thể trạng và sức khỏe yếu; tỷ lệ tử ở trẻ sơ sinh, trẻ dưới 5 tuổi và sản phụ tương đối cao; tỷ lệ trẻ dưới 5 tuổi bị suy dinh dưỡng cao; tỷ lệ chăm sóc sức khỏe sinh sản thấp.

Khuyến nghị

Những chính sách kế hoạch hóa gia đình vẫn là cần thiết nhằm hạn chế tăng trưởng dân số tuy nhiên nên giữ TFR ở mức hợp lý, không thấp hơn tỷ lệ thay thế. Tiếp tục thực hiện kế hoạch hoá gia đình để nữ giới được tham gia thị trường lao động nhiều hơn.

Động viên các gia đình vượt qua tư tưởng trọng nam và quan tâm nhiều hơn nữa đối với con gái và phụ nữ, đặc biệt trong lĩnh vực giáo dục và sức khỏe.

Cần có các giải pháp nhằm cải thiện chất lượng dân số và chất lượng nguồn nhân lực: tăng cường chăm sóc sức khỏe sinh sản, các dịch vụ chăm sóc trẻ em và người cao tuổi.

Giáo dục, đào tạo nghề và nguồn nhân lực

Tỷ lệ trẻ em giảm giúp cải thiện chất lượng giáo dục, đặc biệt là cấp tiểu học và cấp trung học cơ sở.

Thời kỳ dân số vàng kéo theo nguồn cung lao động cao nhằm tạo thêm cơ hội tăng trưởng kinh tế và tăng thặng dư vòng đời.

Đồng thời, cũng có những thách thức về chất lượng cung lao động và những chính sách việc làm nhằm đáp ứng nhu cầu của nền kinh tế.

Khuyến nghị:

Cải cách hệ thống giáo dục là hết sức cần thiết nhằm: tạo cơ hội đến trường

cho tất cả mọi người và học tập trọn đời; kết nối tốt hơn giữa hệ thống giáo dục và đào tạo với nhu cầu thị trường lao động; cải thiện chất lượng hệ thống giáo dục theo phương thức đào tạo, điều kiện giáo dục, giám sát và đánh giá; đào tạo lại và tái nâng cao kỹ năng cho lực lượng lao động bao gồm những người cao tuổi nhằm đáp ứng tốt hơn đối với sự thay đổi về kinh tế; cải thiện sự tham gia dịch vụ tư nhân trong việc cung cấp dịch vụ đào tạo và giáo dục, cải thiện khả năng tiếp cận với các dịch vụ đối với người nghèo và người dễ bị tổn thương; cải thiện mức kỹ năng của phụ nữ để họ có thể đạt được hiệu quả sản xuất và thu nhập cao hơn; tập trung nhiều hơn vào các chính sách giáo dục cho trẻ em gái ở hộ nghèo vùng nông thôn và vùng sâu vùng xa.

Việc làm

Trách nhiệm chăm sóc con cái bớt đi sẽ tạo thêm cơ hội việc làm cho người phụ nữ. Sự gia tăng tuổi thọ sẽ cho phép người cao tuổi làm việc lâu hơn.

Nguồn cung lao động dồi dào tạo ra nguy cơ dư thừa lao động và thất nghiệp tăng kéo theo sau đó áp lực về tạo việc làm, đặc biệt là đối với lực lượng lao động trẻ, lao động nông thôn và lao động di cư. Tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo cao tạo thêm những thách thức đối với yêu cầu tăng trưởng kinh tế.

Khuyến nghị:

Tăng trưởng kinh tế nên duy trì ở mức cao và ổn định nhằm tạo thêm việc

làm và việc làm tốt hơn cho tất cả mọi người.

Xúc tiến việc làm phi nông nghiệp nhiều hơn cho lao động nông thôn nhằm tạo điều kiện tốt hơn cho việc chuyển đổi từ nông nghiệp sang phi nông nghiệp.

Tạo thêm nhiều việc làm và việc làm thích hợp cho phụ nữ và người cao tuổi.

Đẩy mạnh bình đẳng giới tại nơi làm việc. Tăng cường khả năng tiếp cận của phụ nữ đối với công việc tốt hơn.

Tạo việc làm phù hợp và linh hoạt hơn đối với nữ giới, đặc biệt phụ nữ có thai, phụ nữ có con nhỏ và bà mẹ đơn thân.

Tạo thêm việc làm chất lượng cao dựa trên năng suất lao động cao đặc biệt là lao động trẻ.

Giảm sự bất bình đẳng theo vùng nhằm giảm tỷ lệ di cư ngoài ra còn tạo thêm khả năng tiếp cận với các dịch vụ xã hội của người di cư đến khu vực đô thị.

Tăng cường xuất khẩu lao động nhằm đảm bảo tạo việc làm nhiều hơn và chất lượng tốt hơn cũng như dịch vụ tốt hơn cho những lao động xuất khẩu trở về Việt Nam.

Tăng cường hệ thống thông tin thị trường lao động, trung tâm dịch vụ việc làm, các vấn đề về việc làm và các vấn đề khác nhằm kết nối tốt hơn về cung-cầu lao động.

An sinh xã hội:

Lực lượng lao động lớn và cơ hội việc làm tăng sẽ góp phần đóng góp thêm vào quỹ an sinh xã hội và hệ thống tài chính ổn định.

Khả năng tiếp cận hạn chế những chính sách an sinh xã hội của khu vực phi chính thức đã làm khu vực này trở nên yếu thế trên thị trường lao động trước các vấn đề như khủng hoảng kinh tế, thất nghiệp, ốm đau, tuổi già và các vấn đề khác.

Khuyến nghị:

Tăng tuổi nghỉ hưu của nữ giới

Tăng cường khả năng tiếp cận tới bảo hiểm xã hội và y tế của phụ nữ

Tập trung vào phụ nữ với hoàn cảnh đặc biệt khó khăn (phụ nữ nghèo và dễ bị tổn thương, bị bạo hành tình dục và bạo lực gia đình, HIV/AIDS,...)

Thay đổi từ trợ cấp thất nghiệp sang bảo hiểm việc làm nhằm bảo vệ tốt hơn cho người lao động.

Cải cách những chính sách về bảo hiểm xã hội nhằm mở rộng sự bao phủ và khả năng tiếp cận của những lao động trong khu vực phi chính thức.

Tăng chất lượng dịch vụ xã hội cơ bản, đặc biệt là trong giáo dục, y tế,

nhà ở và cung cấp nước và thông tin, đặc biệt là nhóm dễ bị tổn thương và những người sống trong khu vực kém phát triển.

Cải cách những chính sách trợ giúp xã hội nhằm bù đắp và thúc đẩy chất lượng dịch vụ tốt hơn cho những đối tượng có hoàn cảnh khó khăn và những người chịu ảnh hưởng của thiên tai, tác động kinh tế và những thảm họa khác.

Tài liệu tham khảo

1. Andrew Mason, Ronald Lee, Gretchen Donehower, Sang-Hyop Lee, Tim Miller, An-Chi Tung, AmonthepChawla (2009), *National Transfer Accounts Manual*.

2. Gretchen Donehower, 2012, *Incorporating gender and time use into NTA: National Time Transfer Accounts Methodology*

3. General Statistic Office (GSO), 2011, *2009 Vietnam Population and Housing Census- Fertility and Morality in Vietnam*

4. ILSSA, 2012, *Report on population, labor and social affairs*

5. ILSSA, 2012, *Labor and Social Trends, 2011*

6. MOLISA-ILO, 2010, *Review on legislations on labour and national targeted programs from gender perspective*

THỰC TRẠNG LAO ĐỘNG XUẤT KHẨU CỦA VIỆT NAM

Trung tâm Nghiên cứu Dân số, Lao động, Việc làm

Tóm tắt: Đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (gọi tắt là xuất khẩu lao động - XKLD) là một chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước được thực hiện từ hơn 30 năm nay nhằm mục tiêu giải quyết việc làm bền vững trong bối cảnh thị trường lao động chưa phát triển ở Việt Nam. Trong thời gian qua, hoạt động xuất khẩu lao động ngày càng được quan tâm, chú trọng và đã thu được những thành công quan trọng cùng với những tác động tích cực về mặt kinh tế và xã hội. Tuy nhiên, xuất khẩu lao động vẫn còn những tồn tại, hạn chế từ khâu chính sách đến thực tế thực hiện. Trên cơ sở trên cơ sở sử dụng số liệu khảo sát “Đánh giá thực trạng lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng đã về nước” năm 2010 và 2011 của Viện Khoa học Lao động và Xã hội³⁴, bài viết phân tích thực trạng các vấn đề của lao động xuất khẩu ở cả 3 quá trình tuyển chọn và đào tạo lao động, quản lý lao động ở nước ngoài và quản lý, hỗ trợ lao động trở về và tái hòa nhập. Qua đó, đề xuất một số gợi ý chính sách nhằm thúc đẩy hoạt động xuất khẩu lao động, góp phần nâng cao hiệu quả các chương trình di cư ra nước ngoài trong giai đoạn tới.

Từ khóa: xuất khẩu lao động.

Summary: *Sending workers to work overseas under a labour contract (widely referred as the labor export) is a major policy of the Party and the State which have been developed and implemented for more than 30 years with the aims to create more sustainable jobs in the context of weak labor market development in Viet Nam. In recent years, an increasing attention has been paid on labor export activities. Although labour export has achieved significant successes with the positive economic and social impacts,*

³⁴ Khảo sát “Đánh giá thực trạng lao động đi làm việc có thời hạn theo hợp đồng đã trở về Việt Nam” do Ngân hàng thế giới tài trợ được thực hiện vào năm 2010 và năm 2011. **Mục tiêu khảo sát:** đánh giá được thực trạng lao động xuất khẩu (LDXK) đã trở về Việt Nam nhằm phát hiện những mặt được và những tồn tại hạn chế của hoạt động xuất khẩu lao động (XKLD). **Đối tượng khảo sát:** Những người lao động đã đi làm việc ở 4 nước Đài Loan, Malaysia, Nhật Bản, Hàn Quốc theo các chương trình xuất khẩu lao động đã trở về Việt Nam; **Địa bàn được lựa chọn khảo sát** trong năm 2010 là 4 tỉnh Thái Bình, Phú Thọ, Vĩnh Phúc, Bắc Giang và trong năm 2011 là 4 tỉnh Hải Dương, Thanh Hóa, Hà Tĩnh, TP. Hồ Chí Minh – đây là những địa bàn có đông lao động đi XKLD và đại diện cho 3 miền (miền Bắc, miền Trung và miền Nam). Tổng mẫu khảo sát là 1450 người lao động đã trở về Việt Nam. Trong đó, số lao động về từ thị trường Nhật Bản là 297 người; Hàn Quốc là 210 người; Đài Loan là 482 người; Malaixia là 461 người.

there have been a number of weaknesses and inefficiencies revealed both in policy development and the actual policy implementation .

By using data from the survey " current status of sending workers to work overseas under labour export contracts" conducted in 2010 and 2011 of the Institute of Labour Science and Social Affairs, this paper introduced the analysis of the situation of migrant workers in term of 3 process of labour export as selection process and training of workers before going abroad, management of overseas workers and support and integration interventions for returning workers. The paper also proposes a number of policy recommendations to promote labor export activities, contributing to improve the efficiency of overseas work migration programs in the coming period.

Key words: Vietnamese labour export.

I. ĐẶC ĐIỂM NHÂN KHẨU HỌC VÀ TÌNH HÌNH TIẾP CẬN DỊCH VỤ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG TRƯỚC KHI ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

1. Đặc điểm nhân khẩu học của người lao động và mục đích đi xuất khẩu lao động

- **Về đặc điểm nhân khẩu học**

Ở thời điểm đi xuất khẩu lao động, đại bộ phận người lao động thuộc nhóm lao động trẻ (67,73% số lao động được khảo sát có độ tuổi dưới 30, đặc biệt nhóm lao động ở độ tuổi 20-24 chiếm gần 40%), có trình độ học vấn không cao (vẫn còn 49% mới tốt nghiệp THCS và 9,1% có trình độ từ tiểu học trở xuống) và trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp (chỉ có 31,38% số lao động đã qua đào tạo); phần lớn người lao động chưa kết hôn (58,63%) và một tỷ lệ nhỏ người lao

động trong tình trạng đã ly hôn hoặc ly thân (1,04%); tình trạng kinh tế gia đình của một bộ phận người lao động thuộc diện nghèo và cận nghèo - hơn 1/3 số lao động thuộc nhóm hộ nghèo (16,11%) và cận nghèo (20,7%).

Xét theo nước đến làm việc, nhóm lao động đi Nhật Bản và Hàn Quốc có ưu thế hơn hẳn so với các nhóm lao động đi Đài Loan và Malaixia – tuổi trẻ hơn (độ tuổi bình quân của nhóm lao động đi Nhật Bản là 23.5 tuổi và nhóm lao động đi Hàn Quốc là 27 tuổi, so với Đài Loan - 28 tuổi và Malaixia - 27,7 tuổi); trình độ CMKT cao hơn (xem biểu 1); và điều kiện kinh tế gia đình cũng tốt hơn (tỷ lệ lao động có mức sống hộ gia đình thuộc diện trung bình trở lên của nhóm lao động đi Nhật Bản và Hàn Quốc là 85% và 63,18% so với của nhóm lao động đi Đài Loan và Malaixia là 49,4% và 52,05%.

Biểu 1. Cơ cấu người lao động chia theo trình độ chuyên môn kỹ thuật trước khi đi xuất khẩu lao động theo giới tính và nước đến làm việc

Đơn vị: %

Nước đến làm việc	Trình độ CMKT trước khi đi XKLD					Tổng cộng
	Chưa qua đào tạo	Sơ cấp, CNKT không bằng	CNKT có bằng	Trung cấp/THCN	Cao đẳng /đại học trở lên	
Nhật Bản (N=297)	48.82	23.91	11.45	9.09	6.73	100.00
Hàn Quốc (N=210)	62.38	29.05	4.29	4.29	0.00	100.00
Đài Loan (N=482)	78.84	12.03	4.77	2.90	1.45	100.00
Malayxia (N=461)	73.54	18.66	5.86	1.95	0.00	100.00
Chung (N=1450)	68.62	19.03	6.41	4.07	1.86	100.00

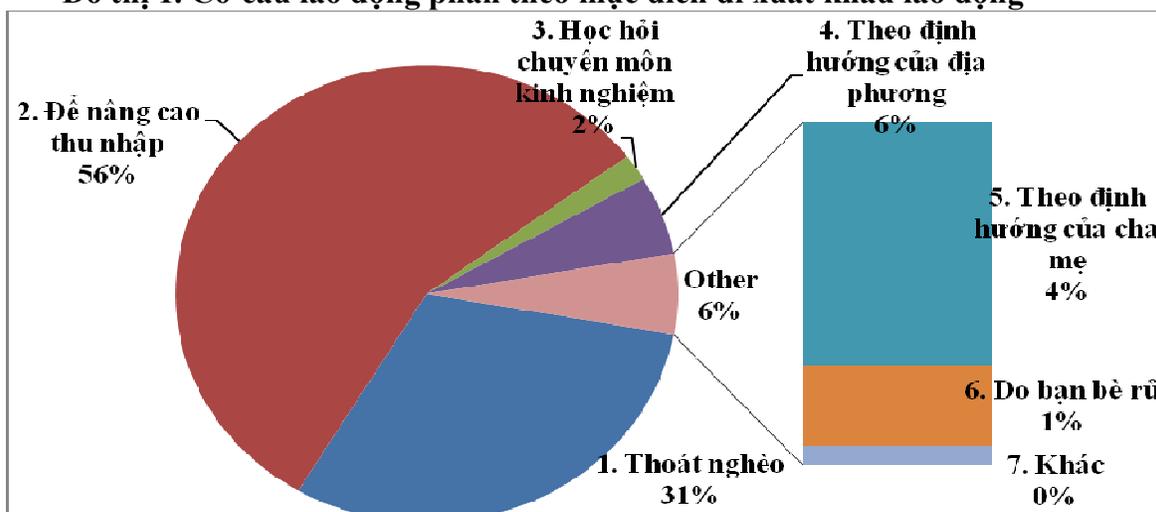
Phần lớn lao động trước khi đi xuất khẩu đã có kinh nghiệm làm việc. Gần 80% số lao động có việc làm trước khi lên đường sang nước ngoài làm việc. Tuy nhiên, việc làm của người lao động chủ yếu tập trung tại phân khúc thị trường thấp, với chất lượng thấp và lạc hậu - đại bộ người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức (70%); hầu hết người lao động là lao động giản đơn (71%). Cùng với đó là thu nhập từ việc làm còn rất thấp (dao động trong khoảng trên dưới 1 triệu đồng/tháng) và không ổn định.

• **Về mục đích đi xuất khẩu lao động**

Với các đặc trưng về nhân khẩu học

(tuổi, trình độ, tình trạng kinh tế gia đình) và việc làm như trên, điều dễ hiểu là kỳ vọng lớn nhất của tuyệt đại bộ phận số lao động khi đi làm việc ở nước ngoài thuộc về khía cạnh kinh tế - nâng cao thu nhập (chiếm 57,45% trong tổng số lao động được khảo sát) và thoát nghèo (40,21%), các lý do ngoài kinh tế (học tập nâng cao trình độ, định hướng địa phương hoặc cha mẹ, bạn bè rủ...) không được nhiều người trả lời đề cập đến. Một bộ phận nhỏ lao động ra đi vì “định hướng của địa phương” (0,34%) – Đồ thị 1. Thực tế cho thấy, những địa phương nào quan tâm và có định hướng tốt trong công tác XKLD thì sẽ có phong trào đi XKLD và có hiệu quả tốt hơn.

Đồ thị 1. Cơ cấu lao động phân theo mục đích đi xuất khẩu lao động



2. Các vấn đề liên quan trước khi đi xuất khẩu lao động

• Về tiếp cận thông tin

Các kênh thông tin “chính thống” và có độ tin cậy cao như: doanh nghiệp, các cơ sở dịch vụ XKLD khác và Ban chỉ đạo XKLD địa phương đóng vai trò quan trọng trong việc cung cấp thông tin ban đầu liên quan tới xuất khẩu lao động cho người lao động - 42,5% trong tổng số lao động được khảo sát tiếp cận thông tin trực tiếp qua các kênh này. Bên cạnh đó, kênh thông tin từ người thân cũng có ảnh hưởng không nhỏ tới quyết định cá nhân đối với việc đi XKLD của bản thân người lao động (31,38% tiếp cận qua kênh này). Tuy nhiên vẫn còn một tỷ lệ khá lớn người lao động biết được thông tin về XKLD thông qua các kênh phi chính thống khác, phần lớn là qua môi giới tư nhân (cò môi)- 18,9%, điều này tiềm ẩn những nguy cơ liên quan đến rủi

ro của bản thân người lao động sau này khi đã quyết định sẽ đi XKLD. Ngoài ra, công tác tuyên truyền phổ biến về XKLD trên các phương tiện thông tin đại chúng dường như còn đang bỏ ngỏ, tỷ lệ lao động biết thông tin XKLD thông qua kênh phương tiện thông tin đại chúng chiếm tỷ lệ rất thấp (chỉ có 5,24%); vai trò của các trung tâm giới thiệu việc làm và đào tạo nghề trong hoạt động XKLD còn mờ nhạt - tỷ lệ lao động đi XKLD thông qua các cơ sở dạy nghề/ trung tâm dịch vụ việc làm rất thấp (1,72%). Mặc dù, đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài không phải là chức năng chính của các cơ quan này nhưng đây lại là những địa chỉ đáng tin cậy của người lao động, đặc biệt là thanh niên đi tìm việc làm. Do đó, trong thời gian tới để giảm thiểu các rủi ro cho người lao động đi XKLD vai trò của các cơ quan này trong hoạt động XKLD cần được đẩy mạnh hơn nữa.

- **Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức cần thiết**

Công tác bồi dưỡng kiến thức cần thiết, ngoại ngữ và đào tạo nghề cho người lao động về cơ bản đều đã được các doanh nghiệp xuất khẩu lao động thực hiện đầy đủ xét về mặt định lượng (trên 93% số lao động được tham gia các khóa đào tạo này), hoạt động này cũng đã góp phần giúp cho người lao động trở nên dễ dàng hơn trong việc hòa nhập với môi trường mới khi đến làm việc tại nước sở tại.

Tuy nhiên, bên cạnh đó cũng còn nhiều vấn đề tồn tại bộc lộ liên quan đến chất lượng đào tạo như: Về bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động, nhiều khi còn mang tính hình thức, nội dung đào tạo sơ sài, nặng tính lý thuyết, chưa phù hợp với trình độ thấp của đa số người lao động; về đào tạo ngoại ngữ, đặc biệt đối với các nhóm lao động đi Malaixia và Đài Loan còn hình thức và thời gian đào tạo rất ngắn (dưới 2 tháng) do đó khó đảm bảo chất lượng – thực tế đã cho thấy ngoại ngữ là điểm yếu của lao động Việt Nam khi làm việc ở nước ngoài; về đào tạo nghề, việc bồi dưỡng nghề hay kiểm tra tay nghề chưa được chú trọng - chất lượng đào tạo nghề còn kém và không đồng đều tại các lớp do các cơ sở/doanh nghiệp đứng ra mở, thời gian đào tạo còn quá ngắn(chưa đến 3 tháng), chủ yếu là đào tạo lý thuyết, ít có

co hội thực hành. Đây là một trong những nguyên nhân phát sinh tranh chấp lao động do người lao động không đáp ứng được tay nghề theo yêu cầu công việc khi sang nước ngoài làm việc.

- **Chi phí cho việc đi XKLD**

Phần lớn người lao động phải chi phí cho việc đi XKLD cao hơn so với mức quy định chung (57,38% số lao động được khảo sát phải chi phí đi XKLD cao hơn so với mức quy định chung). Tổng chi phí thực tế để được đi làm việc ở nước ngoài mà người lao động phải bỏ ra cao hơn nhiều so với mức chi phí được qui định tại các văn bản pháp qui của Nhà nước. Tổng chi phí thực tế có sự khác biệt khá lớn ngay trong nội bộ nhóm lao động đi cùng một thị trường – chi phí đi thị trường Nhật Bản giao động từ 321\$US đến 10,707 ngàn \$US; Hàn Quốc từ 535 \$US – 16,650 \$US; Đài Loan: 540 \$US – 11 ngàn \$US; Malaixia từ 540\$US – 2,84 ngàn \$US.

Một bộ phận người lao động đi thị trường Nhật Bản và Đài Loan phải nộp chi phí môi giới và dịch vụ chính thức cho doanh nghiệp XKLD cao hơn so với quy định, mà theo phía doanh nghiệp cho biết là do họ đã phải chi phí rất cao cho các đối tác nước ngoài để lấy được hợp đồng XKLD về. Bên cạnh đó, vẫn còn tình trạng người lao động phải chi trả thêm một khoản không nhỏ cho “cò mồi” (38,21% số lao động được khảo sát) và

thậm chí có nhiều trường hợp người lao động đi Hàn Quốc bị lừa, đã chi phí đi XKLD rất cao từ 10000 – 17000 \$US thay vì chỉ phải nộp 630 \$US. Ngoài ra, vẫn còn tình trạng một số doanh nghiệp không minh bạch các khoản chi phí mà người lao động phải nộp, đã dẫn đến những hiểu nhầm và bất đồng ngay trong quá trình làm việc ở nước ngoài và sau khi về nước. Các vấn đề này đã được cải thiện hơn từ sau khi có Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, song đến nay chi phí XKLD vẫn còn cần phải minh bạch hơn.

- **Phổ biến và kí kết hợp đồng**

Về cơ bản, các doanh nghiệp xuất khẩu lao động đã tuân thủ đầy đủ những quy định pháp luật về phổ biến và kí kết hợp đồng (bao gồm hợp đồng giữa người lao động với doanh nghiệp XKLD, hợp đồng làm việc giữa người lao động với chủ sử dụng lao động nước ngoài). Điểm hạn chế lớn nhất trong hoạt động này là công tác phổ biến nội dung hợp đồng chưa thực sự đầy đủ, cặn kẽ, nhiều lao động phải ký vào bản hợp đồng chỉ được in bằng tiếng nước ngoài mà không có (hoặc có nhưng không thực sự dễ hiểu/chi tiết) nội dung được thể hiện bằng tiếng Việt. Ngoài ra, gần 30% số người lao động bị vi phạm về thời gian ký HĐLĐ, đặc biệt đối với nhóm lao

động đi Đài Loan (37,74%) và Malaixia (37,13%). Điều này cho thấy, công tác giám sát thời gian ký hợp đồng giữa NLD và DN còn lỏng lẻo, vẫn còn tình trạng DN vi phạm đặc biệt đối với nhóm lao động đi Đài Loan và Malaysia, mà chưa bị phát hiện và xử lý.

II. TÌNH HÌNH NGƯỜI LAO ĐỘNG SỐNG VÀ LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

1. Vấn đề việc làm và thu nhập

Phần lớn số lao động được khảo sát sống và làm việc ở nước ngoài theo đúng thời gian hợp đồng đã kí kết ban đầu (chiếm 50,97% trong tổng số lao động được khảo sát); một số lao động được gia hạn thêm hợp đồng (18,34%); một số phải về nước trước hạn (18,76%) do doanh nghiệp không đủ việc làm hay phá sản hay do hoàn cảnh cá nhân của người lao động và đáng lưu ý là có tình trạng một bộ phận người lao động bỏ trốn ra ngoài làm và bị phát hiện hay một số ít người lao động vi phạm kỷ luật lao động nên bị trục xuất về nước trước hạn; trầm trọng hơn nữa, một số lao động sau khi hết hợp đồng đã không về nước mà ở lại bất hợp pháp (quá hạn hợp đồng) để làm việc tiếp cho các doanh nghiệp khác (12%) và vấn đề này trầm trọng nhất ở thị trường Hàn Quốc (52,86%).

Biểu 2. Cơ cấu NLD chia theo hình thức thời gian làm việc ở nước ngoài và nước đến làm việc

Đơn vị: %

	Nước đến làm việc				Chung
	Nhật Bản	Hàn Quốc	Đài Loan	Malayxia	
Về nước trước hạn	7.41	4.76	20.33	30.80	18.76
Về nước đúng hạn	80.13	26.19	50.62	43.82	50.97
Được gia hạn hợp đồng	5.72	16.19	21.58	24.08	18.34
Khác (Hết hợp đồng và trốn ở lại làm tiếp)	6.73	52.86	7.47	1.30	11.93
Tổng cộng	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	297	210	482	461	1,450

Việc làm của người lao động ở nước ngoài khá đa dạng như công nhân nhà máy, công nhân xây dựng, khán hộ công, giúp việc gia đình, thuyền viên, lao động nông nghiệp hay dịch vụ bán hàng, tuy nhiên, phổ biến nhất vẫn là công nhân nhà máy. Một số lao động có việc làm đầu tiên không đúng với việc làm như hợp đồng đã ký (7,38%). Đặc biệt, có tình trạng lao động có CMKT phải làm các công việc khác so với hợp đồng mà nguyên nhân sâu xa ở đây là do trình độ “đào tạo” của người lao động không đáp ứng được yêu cầu của công việc như đã thỏa thuận trong HĐLĐ, do vậy bị chuyển việc khác. Ngoài ra, một số nguyên nhân khách quan khác như doanh nghiệp dịch vụ XKLD trong nước chưa thực sự chặt chẽ, sát sao trong việc tìm hiểu, thẩm định đối tác nước sở tại – do điều kiện

làm việc không tốt, doanh nghiệp đang lâm vào tình trạng khó khăn (do khủng hoảng) người lao động bị chuyển làm các công việc khác ngay từ khi sang nước ngoài.

Phần lớn người lao động có thời gian làm việc ổn định trong suốt quá trình ở nước ngoài (84,07%). Hầu hết người lao động cho rằng công việc mà người lao động đã làm ở nước ngoài khá phù hợp và vừa sức đối với người lao động, đồng thời mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của họ cũng tương đối tốt (90,48%). Tuy nhiên, vẫn còn tình trạng một số lao động cho rằng công việc không phù hợp hay họ không đáp ứng được yêu cầu của công việc, họ là một số công nhân nhà máy ở Đài Loan và Malaixia hay lao động giúp việc gia đình ở Đài Loan và một số thuyền viên ở Hàn Quốc và Đài Loan. Nguyên nhân cơ bản ở đây là do công việc nặng nhọc độc hại, cường độ cao không phù hợp với thể lực và sức khỏe của người lao động.

Biểu 3. Thu nhập bình quân của LĐXK đi năm 2006 – 2008, chia theo nước đến

ĐVT: 1000đ

Nước đến làm việc	Thu nhập từ công việc trước khi đi XKLD	Thu nhập từ công việc đầu tiên ở nước ngoài			So sánh Thu nhập của năm thứ nhất với trước khi đi XKLD (lần)	Tốc độ tăng tiền lương danh nghĩa (%)
		Năm thứ nhất	Năm thứ hai	Năm thứ ba		
Nhật Bản (N=136)	1,445	9,909	14,042	15,912	6.9	26.72
Hàn Quốc (N=103)	974	9,251	11,317	12,825	9.5	17.74
Đài Loan (N=220)	752	6,729	7,805	7,943	9.0	8.65
Malayxia (N=221)	874	3,446	3,598	3,530	3.9	1.21
Chung (N=680)	964	6,680	8,217	8,842	6.9	15.05

Mức thu nhập từ công việc ở nước ngoài cao gấp nhiều lần so với thu nhập trong nước trước khi đi xuất khẩu – so với thu nhập trước khi đi XKLD, thu nhập trung bình tháng trong năm đầu tiên của người lao động ở nước ngoài tăng gần 7 lần đối với lao động đi Nhật Bản; 9,5 lần đối với lao động đi Hàn Quốc; 9 lần đối với lao động đi Đài Loan và 3,9 lần đối với lao động đi Malaysia. Nhìn chung, thu nhập của người lao động được cải thiện theo thâm niên làm việc và mặt bằng thu nhập của lao động đi Nhật Bản vẫn là cao nhất; tiếp đến là thị trường Hàn Quốc và Đài Loan; thấp nhất là thị trường Malaysia – xem biểu 3. Như vậy, phần lớn người lao động đã đạt được kỳ vọng cải thiện thu nhập và xóa nghèo. Đây chính là hiệu quả tích cực

của chương trình XKLD. Bên cạnh đó, thu nhập của một bộ phận người lao động bị ảnh hưởng tiêu cực do tác động của khủng hoảng kinh tế - ¼ số lao động bị giảm mạnh thu nhập ở năm thứ 2 hoặc 3 do khủng hoảng kinh tế. Tình trạng này đã xảy ra ở tất cả các thị trường, tuy nhiên trầm trọng nhất vẫn là ở thị trường Malaysia.

Trong quá trình làm việc ở nước ngoài, một bộ phận người lao động đã từng thay đổi việc làm từ 1 đến nhiều lần (chiếm gần 20% tổng số lao động được khảo sát). Số lao động thay đổi việc làm (tập trung ở thị trường Hàn Quốc và Đài Loan) chủ yếu dưới hình thức phá hợp đồng hay trốn ở lại bất hợp pháp sau khi kết thúc hợp đồng (chiếm 59,34% trong

tổng số lao động có thay đổi việc làm). Nguyên nhân thay đổi việc làm bao gồm những nguyên nhân (i) khách quan, doanh nghiệp/chủ sử dụng thiếu việc hoặc công việc cũ có thu nhập quá thấp; hoặc (ii) chủ quan, xuất phát từ ý thức của bản thân người lao động. Đặc biệt là ở thị trường Hàn Quốc, nơi có tỷ lệ rất cao người lao động tự ý phá bỏ hợp đồng hoặc bỏ trốn ở lại làm việc trái phép khi hợp đồng lao động cũ đã hết hạn (64,92% trong tổng số lao động thay đổi việc làm). Việc làm và thu nhập của số lao động chuyển đổi việc làm về cơ bản là tốt và có thu nhập không thua kém so với việc làm cũ. Tuy nhiên, cũng đã có nhiều trường hợp, đặc biệt là những trường hợp chuyển việc bất hợp pháp đã gặp phải rủi ro như bị chủ sử dụng lao động đối xử không tốt, bị trì hoãn hoặc thậm chí quyết không trả tiền lương, nhiều trường hợp trốn ra ngoài làm bị bắt và bị trục xuất về nước.

2. Hòa nhập môi trường sống và làm việc ở nước ngoài

Phần lớn người lao động cho biết điều kiện sống và làm việc ở nước ngoài là khá tốt và đúng như đã thỏa thuận trong HĐLĐ (với 75,49% người lao động có ý kiến này). Tuy nhiên, điều kiện sống của người lao động tại Malaysia và Đài Loan không được đánh giá cao do còn nhiều “khó khăn” và “phức tạp” đặc biệt đối với các công việc như giúp việc gia đình, thuyền viên và

công nhân xây dựng. Tất cả lao động đều được chủ sử dụng đăng ký tham gia BHXH, BHYT (100%). Người lao động được khám sức khỏe định kỳ theo quy định và được KCB khi bị ốm theo chế độ BHXH và BHYT. Tuy nhiên, khi bị đau ốm nặng thì sự hỗ trợ (về thời gian và tiền bạc) của chủ sử dụng lao động không phải lúc nào cũng chu đáo..

Cũng còn những tranh chấp, mâu thuẫn phát sinh trong quá trình sống và làm việc của người lao động ở nước ngoài (giữa lao động Việt Nam với nhau; giữa người lao động với chủ sử dụng hoặc dân sở tại; giữa người lao động Việt Nam với lao động nước ngoài khác). Gần 1/10 số lao động được khảo sát đã từng gặp phải vấn đề này, chủ yếu là ở Đài Loan và Malaixia do bất đồng với chủ sử dụng lao động về tiền lương và việc làm hay do người lao động vi phạm lý luật lao động, gây gỗ đánh nhau. Theo đánh giá của người lao động, vai trò hỗ trợ của Ban Quản lý lao động nước ngoài của Việt Nam tại nước sở tại trong giải quyết vụ việc được đánh giá cao, tuy nhiên tần xuất tham gia còn hạn chế. Trong khi đó, vai trò của các doanh nghiệp dịch vụ XKLD còn yếu (thông qua hệ thống cơ quan/cá nhân đại diện của doanh nghiệp), chưa thực sự đáp ứng được mong muốn của người lao động, rất cần được cải thiện.

Phần lớn người lao động đã gặp khó khăn trong hòa nhập vào môi trường xã

hội nước ngoài (chiếm 78,62% tổng số lao động được khảo sát). Nguyên nhân chủ yếu ở đây là do hạn chế về ngoại ngữ đã cản trở việc giao tiếp của người lao động với người địa phương; sự khác biệt về lối sống và phong tục tập quán cũng là một trở ngại lớn đối với người lao động. Bên cạnh đó, gần 50% số lao động không có cơ hội được tham gia các hoạt động giao lưu văn hóa, văn nghệ, thể thao, du lịch; rất ít lao động được tham gia thường xuyên các hoạt động tinh thần này (5%). Nhìn chung, đời sống tinh thần của người lao động ở thị trường Nhật Bản và Hàn Quốc được các chủ sử dụng lao động quan tâm, trú trọng hơn so với ở thị trường Đài Loan và Malaysia.

3. Chuyển tiền về nhà

Trong quá trình làm việc ở nước ngoài, hầu hết người lao động đều chuyển tiền định kỳ (2-3 tháng/lần) về nhà (96,07%) để giải quyết các nhu cầu cấp bách của gia đình hay để đầu tư hoặc gửi tiết kiệm. Kênh chuyển tiền phổ biến nhất là các tổ chức ngân hàng/tính dụng tại địa phương. Theo đánh giá của người lao động, đây là kênh chuyển tiền an toàn và tiện dụng với mức phí vừa phải. Hầu hết là lao động đi Đài Loan và Malaixia sử dụng kênh chuyển tiền này. Kênh chuyển tiền khá quan trọng mà lao động đi Nhật Bản và Hàn Quốc đã sử dụng rất nhiều đó là chuyển tiền qua tư nhân. Hình thức này cũng được đánh giá là linh hoạt và tiện lợi, mặc dù phí chuyển tiền

khá cao. Hầu như người lao động không gặp phải rủi ro trong quá trình chuyển tiền về nhà.

III. CÁC VẤN ĐỀ HẬU XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG

1. Vấn đề thanh lý hợp đồng

Vấn đề thanh lý hợp đồng đã được qui định chi tiết và đầy đủ trong các văn bản qui phạm pháp luật và đa số người lao động, nhất là lao động đi làm việc tại Nhật Bản, sau khi về nước đã tuân thủ đầy đủ. Tuy nhiên, vẫn còn 42,07% số lao động không thực hiện việc thanh lý hợp đồng, mà nguyên nhân chính ở đây là do nhận thức thấp của người lao động (không biết đến quy định này hoặc không nhận được thông báo từ doanh nghiệp hay không muốn đến thanh lý hay ngại thanh lý hợp đồng vì lý do cá nhân hoặc sợ phải bồi thường cho doanh nghiệp vì khi ở nước ngoài họ đã phá hợp đồng hoặc trốn ở lại sau khi hết thời hạn làm việc). Ngoài ra, một số lao động cho biết họ không thể thanh lý hợp đồng vì lý do khách quan như doanh nghiệp đã chuyển địa chỉ hoặc không còn hoạt động trong lĩnh vực XKLD hay một số doanh nghiệp cố tình trì hoãn không giải quyết do liên quan đến vấn đề trả lại tiền ký quỹ.

Sau khi về nước vẫn còn tình trạng người lao động không nhận lại được khoản tiền hay giấy tờ đã ký quỹ (31,58% số lao động có ký quỹ) do chưa thanh lý hợp đồng hay người lao động vì

phạm hợp đồng. Ngoài ra, một số trường hợp bị doanh nghiệp trì hoãn không giải quyết (18,72%) mặc dù không vi phạm gì, thậm chí còn thuộc đối tượng về nước trước thời hạn không do lỗi của người lao động

2. Tích lũy và sử dụng tiền tích lũy

Đại bộ phận lao động có tích lũy³⁵ từ XKLD (88,9%). Trong đó, mức tích lũy cao và ổn định nhất thuộc về thị trường Nhật Bản và Hàn Quốc, thấp nhất là Malaysia - mức tích lũy bình quân của người lao động làm việc đủ 3 năm ở Nhật Bản là 312 triệu đồng/người, bằng 1,2 lần, 2,2 lần và 6 lần so với mức tích lũy tương ứng của người lao động ở Hàn Quốc (243 triệu đồng/người), Đài Loan (145 triệu đồng/người) và Malaysia (51 triệu đồng/người).

Những lao động không có tích lũy (11%) chủ yếu là những lao động bị ảnh hưởng của khủng hoảng kinh tế nặng nề ở Malaysia và Đài Loan. Cá biệt, có một số trường hợp lao động trẻ (18-20 tuổi) về nước đúng hạn từ Nhật Bản và Hàn Quốc cũng không có tích lũy. Các trường hợp này mặc dù có chịu ảnh hưởng của khủng hoảng kinh tế nhưng nguyên nhân quan trọng hơn cả là chưa có ý thức tiết kiệm trong quá trình sống và làm việc ở nước ngoài.

Việc sử dụng tiền tích lũy của người lao động chưa thực sự hiệu quả. Phần lớn số tiền tích lũy được sử dụng để giải quyết các nhu cầu cấp bách của gia đình như trả nợ của gia đình phát sinh từ trước hoặc trong quá trình đi XKLD (chiếm 34,37% tổng số tiền tích lũy), xây dựng/ sửa chữa nhà cửa (28,49%) và mua sắm đồ đạc trong gia đình (10,59%). Trong khi đó, việc đầu tư phát triển SXKD và đầu tư cho việc học hành còn rất hạn chế, chỉ chiếm tương ứng khoảng 8,79% và 3,67% tổng tiền tích lũy. Ngoài ra, một tỷ lệ nhỏ tiền tích lũy được gửi vào ngân hàng hay cho vay lãi (12,22%).

3. Vấn đề việc làm sau khi về nước

Người lao động còn gặp khó khăn trong hòa nhập thị trường lao động sau khi về nước. Phần lớn lao động sau khi về nước có việc làm ngay (80,6%), tuy nhiên chất lượng việc làm còn thấp. Đại bộ phận người lao động làm các công việc có vị thế thấp - lao động giản đơn chiếm 57,3% trong tổng số lao động hiện đang có việc làm; theo ngành kinh tế, vẫn còn gần 40% người lao động tiếp tục làm việc; theo hình thức việc làm, gần 54% người lao động là tự làm hay lao động hộ gia đình. Phần lớn người lao động vẫn cho rằng khó khăn để tìm được/có được việc làm, đặc biệt là những công việc có thể phát huy được kiến thức/kỹ năng mà họ thu nhận được trong quá trình làm việc ở nước ngoài (chỉ một

³⁵ Là số tiền còn lại sau khi đã trừ hết các loại chi phí như chi phí phải bỏ ra để đi XKLD, chi phí ăn ở ở nước ngoài, quà cáp cho người thân

bộ phận nhỏ người lao động sau khi về nước tìm được việc làm đúng ngành nghề như ở nước ngoài, chiếm 9,38% trong số lao động có việc làm). Nguyên nhân của vấn đề này tập trung vào các lý do như: i) thiếu thông tin và các dịch vụ hỗ trợ việc làm; ii) trình độ học vấn/CMKT thấp; iii) thiếu vốn và kiến thức làm ăn.

Lý do liên quan đến việc làm và thu nhập là động lực chính khiến người lao động di chuyển hoặc thay đổi nơi sinh sống sau khi trở về nước. Địa bàn di chuyển chủ yếu của nhóm này là từ tỉnh này sang tỉnh/thành phố khác và đặc trưng chính của dòng di chuyển là di chuyển theo hướng từ khu vực nông thôn ra thành thị.

Tác động kinh tế - xã hội của xuất khẩu lao động đối với người lao động

Tác động của việc đi xuất khẩu lao động tới tình trạng kinh tế hộ gia đình của người lao động rất tích cực – trong nhóm lao động được khảo sát, tỷ lệ thuộc hộ nghèo và cận nghèo đã giảm mạnh từ 36,38% trước khi đi XKLD xuống còn 4% sau khi người lao động về nước. Một số lao động không thể thoát nghèo hay rơi vào đói nghèo sau khi về nước, chủ yếu đó là những lao động bị ảnh hưởng của khủng hoảng kinh tế trở về từ thị trường Malaixia, Đài Loan và Hàn Quốc; một số khác là những lao động ở Hàn Quốc và Đài Loan phá hợp

đồng trốn ra ngoài làm việc rồi bị bắt và bị trục xuất về nước.

XKLD đã cải thiện chất lượng lao động khi mà phần lớn người lao động trước khi đi làm nông nghiệp và là lao động giản đơn. Hầu hết người lao động được cải thiện về ý thức kỷ luật (gần 95%) và nhận thức xã hội (98%), đáng lưu ý là phần lớn người lao động cũng được cải thiện về tay nghề, kỹ năng làm việc (88,62%) và ngoại ngữ (90%). Đáng tiếc là, trong thực tế, các kiến thức và kỹ năng này chưa được quan tâm sử dụng, phát huy khi họ tham gia thị trường lao động trong nước do sự khác biệt về công nghệ hay người lao động không có khả năng tìm được các việc làm tương tự do hạn chế trong kết nối cung cầu của thị trường lao động trong nước. Bên cạnh đó, một bộ phận lao động không cải thiện được về trình độ, kỹ năng và nhận thức, đó phần lớn là những lao động giản đơn trong các nhà máy ở Malaixia có điều kiện và môi trường làm việc còn nhiều hạn chế và những lao động giúp việc gia đình và khán hộ công ở Đài Loan phải làm việc trong môi trường tách biệt với cuộc sống xung quanh (chỉ ở trong nhà chủ hay trong các trung tâm y tế, nuôi dưỡng người bệnh và người già) hay một số thuyền viên đánh bắt cá xa bờ phải làm việc trong môi trường nặng nhọc và điều kiện ăn ở khó khăn, lênh đênh hàng tháng trời trên biển, một số công nhân

xây dựng ở những vùng rừng núi, ngập nước của Malaixia.

Nhờ có tích lũy khá và nhận thức được nâng cao trong quá trình làm việc ở thị trường Nhật Bản, một bộ phận nhất định lao động trở về từ thị trường này đã không tìm việc làm ngay mà tiếp tục học lên để nâng cao trình độ (chiếm 7,41% trong tổng số lao động trở về từ Nhật Bản), đây là 1 tác động tốt của XKLD, trong khi đó, chỉ một số rất ít lao động ở thị trường Hàn Quốc, Đài Loan và Malaysia tiếp tục đi học sau khi về nước (chiếm tỷ lệ tương ứng 0,48%; 1,04%; 1,52%).

So với công việc trước khi đi XKLD, cơ cấu việc làm của công việc hiện tại đã có sự chuyển dịch tích cực - về cơ cấu ngành, tỷ lệ lao động nông nghiệp giảm 18,41 điểm phần trăm (từ 57,48% xuống còn 39,08%); cơ cấu theo hình thức việc làm, tỷ lệ lao động làm công ăn lương tăng lên gần 10 điểm phần trăm (từ 31,78% lên 40,8%); theo vị thế việc làm, tỷ lệ lao động giản đơn giảm 13,7 điểm phần trăm (từ 71% xuống còn 57,3%). Nói cách khác, việc đi xuất khẩu lao động đã phần nào tác động tích cực tới khả năng tham gia thị trường lao động và chuyển đổi việc làm của cá nhân người lao động.

Việc đi xuất khẩu lao động cũng ảnh hưởng tích cực tới các khía cạnh đời sống tình cảm gia đình của người lao động, vị thế và vai trò của bản thân

người lao động trong gia đình họ cũng được cải thiện rõ rệt. Phần lớn NLD được khảo sát cho biết sau khi trở về nước, vị thế của họ trong gia đình được nâng cao (53%) do những đóng góp về tài chính và sự cải thiện về trình độ, nhận thức của bản thân họ. Về đời sống tình cảm vợ chồng, gia đình, về cơ bản người lao động cho rằng cuộc sống của gia đình họ vẫn bình thường (50%) và thậm chí có đến gần 41% số lao động cho rằng tốt lên. Lý do chủ yếu ở đây là do đi XKLD có tiền tiết kiệm đầu tư cho con cái học hành, có nơi ăn, chốn ở khang trang hơn, khiến cuộc sống gia đình đầm ấm hơn, tình cảm vợ chồng được cải thiện rõ rệt.

Tuy nhiên, vẫn còn một bộ phận người lao động bị ảnh hưởng xấu đến tình cảm gia đình như đổ vỡ tình cảm với chồng/vợ (chiếm 3% trong tổng số lao động có gia đình trước khi đi XKLD), rạn nứt trong quan hệ với người thân (1,5%), con cái học hành sa sút (gần 1%). Trong đó, lao động nữ bị ảnh hưởng nhiều hơn (tỷ lệ lao động nữ cho biết các thay đổi kém đi về tình cảm gia đình cao hơn 1,5 điểm phần trăm so với tỷ lệ tương ứng của lao động nam - 3,86% so với 2,37%), do người đàn ông ở nhà khó có thể gần gũi chăm sóc con cái như người mẹ, cộng thêm việc một mình người đàn ông phải gánh vác hết tất cả mọi việc lớn nhỏ trong gia đình,

một mối dẫn đến chán nản và dễ nảy sinh tiêu cực.

PHẦN III. KHUYẾN NGHỊ CHÍNH SÁCH

I. ĐỐI VỚI CƠ QUAN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG

1. Ở cấp Trung ương

- Xây dựng chiến lược phát triển thị trường xuất khẩu lao động phù hợp trong từng thời kỳ. Trong thời gian tới, cần có chiến lược, chính sách dài hạn phát triển, đẩy mạnh số lượng lao động đi làm việc tại thị trường Nhật Bản và Hàn Quốc. Trong khi đó, đối với thị trường Đài Loan và Malaixia, tăng cường thông tin, phổ biến kiến thức cho người lao động nắm rõ luật pháp, chính sách của các thị trường này, cũng như tăng cường công tác quản lý lao động tại các thị trường này.

- Tăng cường minh bạch hóa thông tin liên quan đến xuất khẩu lao động nói chung và tuyển chọn lao động nói riêng.

+ Tăng cường hơn nữa hiệu quả hoạt động tuyên truyền/phổ biến thông tin xuất khẩu lao động cả về chiều rộng (độ bao phủ) lẫn chiều sâu, bảo đảm mức độ tin cậy, đầy đủ và chính xác của thông tin thông qua việc qui định chặt chẽ về chế độ cung cấp thông tin và cơ chế phối hợp giữa doanh nghiệp với cơ quan/tổ chức của nhà nước.

+ Tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động có thể tiếp cận được với các thông tin liên quan đến XKLD (chủ trương, chính sách pháp luật, chương trình dự án ...), cung cấp số điện thoại đường dây nóng của các cơ quan có thẩm quyền trong hoạt động xuất khẩu lao động ngay từ cấp địa phương (cấp xã); công khai các yêu cầu, nội dung, chi phí đối với các chương trình XKLD; danh sách các DN XKLD có dấu hiệu lừa đảo, thu phí cao...

+ Công khai hóa và đơn giản hóa các thủ tục tuyển chọn lao động xuất khẩu, đặc biệt là việc tuyển chọn đi xuất khẩu tại các thị trường có thu nhập cao như Nhật Bản và Hàn Quốc với trọng tâm là giảm dần các khâu trung gian môi giới (đặc biệt là môi giới tư nhân). Hoạt động này nên được thực hiện theo hướng hiện đại hóa và vi tính hóa các khâu về thủ tục/giấy tờ, qua đó không những giúp giải quyết được tình trạng “quá tải” mỗi khi tuyển chọn lao động với số lượng lớn mà còn giúp cho việc xây dựng/hình thành hệ thống thông tin/cơ sở dữ liệu về xuất khẩu lao động từ cấp địa phương tới Trung ương.

Nâng cao chất lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài, qua hoạt động đào tạo định hướng/bồi dưỡng kiến thức chuyên môn nghiệp vụ và ngoại ngữ thông qua việc xem xét qui định lại khoảng thời gian và số tiết học như hiện nay như trong luật qui định, đặc biệt là

cần thiết xem xét việc giám sát/đánh giá/kiểm định chất lượng và hiệu quả hoạt động đào tạo nghề do doanh nghiệp đứng ra tổ chức thực hiện; *Nghiên cứu nội dung và phương pháp bồi dưỡng kiến thức cần thiết phù hợp cho người lao động. Thứ nhất*, cần đưa vấn đề kỹ luật lao động, tác phong công nghiệp thành một mục quan trọng trong nội dung bồi dưỡng kiến thức cần thiết nhằm nâng cao nhận thức, ý thức của người lao động ngay từ trước khi đi XKLD. *Thứ hai*, cần nghiên cứu xây dựng cẩm nang kiến thức cần thiết cũng như các số điện thoại "nóng" (đặc biệt là của Ban quản lý lao động ngoài nước hay cơ quan đại diện của Việt Nam khác) để người lao động có thể liên lạc khi cần trợ giúp và phát cho NLD mang theo trong quá trình sống và làm việc ở ngoài; *Chuẩn hóa trình độ ngoại ngữ của LĐXX*. Ngoại ngữ có vai trò đặc biệt quan trọng đối với LĐXX khi làm việc ở nước ngoài, tuy nhiên đa số LĐXX lại gặp khó khăn về vấn đề ngoại ngữ, thậm chí nhiều trường hợp bất đồng về ngôn ngữ đã dẫn đến những tranh chấp xung đột giữa LĐXX và chủ sử dụng lao động ở nước ngoài. Do đó, Các DN XKLD khi tổ chức đào tạo ngoại ngữ cần chú ý đến đặc điểm của đối tượng đào tạo, đặc biệt đối với lao động đi thị trường Đài Loan và Malaysia cần được tổ chức thi lấy chứng chỉ ngoại ngữ quốc gia (theo trình độ A, B, C), đạt yêu cầu mới được phép xuất cảnh (giống như

đối với lao động đi thị trường Hàn Quốc). *Có chương trình hỗ trợ, khuyến khích các doanh nghiệp, tổ chức XKLD có nghề*. Một mặt có cơ chế thưởng hay ưu đãi cho các doanh nghiệp dịch vụ XKLD đưa đi được nhiều lao động có CMKT, mặt khác, hỗ trợ các doanh nghiệp này đào tạo nghề cho người lao động theo đơn đặt hàng của đối tác. *Khuyến khích và tăng cường đào tạo nghề phục vụ cho công tác XKLD*. *Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, tư vấn, hướng nghiệp và đào tạo nghề liên quan đến XKLD để người lao động có kế hoạch tự đào tạo nghề trước khi làm thủ tục đi XKLD*; cần có chủ trương và chính sách khuyến khích lao động chưa qua đào tạo học nghề.

Đẩy mạnh công tác quản lý nhà nước trong việc tổ chức đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài như: công tác tuyển chọn lao động xuất khẩu của các doanh nghiệp. Tăng cường vai trò của các hệ thống các trung tâm dịch vụ việc làm công lập trong công tác phối hợp tuyển chọn và đào tạo nhằm tạo nguồn LĐXX.; Kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định của Luật và các văn bản dưới luật của các DN XKLD. Có chế tài xử phạt các doanh nghiệp vi phạm, đặc biệt là trong thực hiện việc phổ biến nội dung và kí kết HĐLĐ giữa doanh nghiệp với người lao động; giữa người lao động với chủ sử dụng lao động cho người lao động theo quy định của pháp

luật (từ 5 ngày trở lên trước khi xuất cảnh). Bổ sung quy định đối với các DN XKLD về việc các văn bản hợp đồng ký kết chính thức cần phải được thể hiện bằng tiếng Việt có giá trị tương đương với bản hợp đồng bằng tiếng nước ngoài; Xem xét sửa đổi quy định liên quan đến phí môi giới phù hợp với hợp đồng và hiệu quả kinh tế do hợp đồng đó mang lại cho cả DN XKLD và NLD. Xử lý kịp thời hiện tượng các DN XKLD lợi dụng thông tin về mức thu nhập của lao động ở thị trường Đài Loan cao hơn, thời gian hoàn vốn của lao động cao hơn để “làm giá” với người lao động; Sửa đổi, bổ sung và thống nhất quy trình thực hiện việc cho vay vốn hỗ trợ xuất khẩu lao động của ngân hàng. Đơn giản hóa quy định và thủ tục gây cho người lao động đang trong quá trình làm thủ tục xuất cảnh. Xem xét cơ chế hỗ trợ doanh nghiệp XKLD Đài Loan về các khoản phí môi giới phải trả cao hơn nhằm hạn chế việc thu phí cao hơn từ người lao động so với quy định.

Tăng cường bảo vệ quyền lợi của người lao động ở nước ngoài qua việc
Đẩy mạnh các hoạt động hợp tác với các nước tiếp nhận lao động trong việc bảo vệ quyền con người của tất cả lao động xuất khẩu, về trao đổi thông tin và tiếp cận thị trường lao động, đơn giản hoá các thủ tục gửi và tiếp nhận lao động, cung cấp các khóa đào tạo kỹ thuật và phát triển tay nghề, ngăn chặn sự di cư và

tuyển dụng lao động bất hợp pháp. Đồng thời, *Xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện việc đánh giá, tổng quát luật việc làm, luật lao động của các nước tiếp nhận lao động Việt Nam*, trên cơ sở đó rút ra những nội dung đàm phán cải thiện vấn đề tiền lương, thu nhập, điều kiện làm việc và nghỉ ngơi đối với lao động Việt Nam khi sang đó làm việc (ví dụ như vấn đề thời gian làm việc và nghỉ ngơi của lao động khán hộ công Việt Nam làm việc tại Đài Loan). Cần tăng cường đàm phán với các nước tiếp nhận lao động để đưa nghề giúp việc gia đình vào điều chỉnh trong luật người lao động di cư, có như vậy quyền lợi của người lao động mới được đảm bảo. Bên cạnh đó cần nâng cao *hiệu quả hoạt động của Ban quản lý lao động Việt Nam ở nước ngoài*. Cần chú trọng đầu tư hơn nữa về nhân lực và ngân sách cho hoạt động của Ban nhằm đáp ứng nhu cầu hỗ trợ của lao động Việt Nam ở nước ngoài trong việc giải quyết những vướng mắc, tranh chấp với chủ sử dụng lao động và môi giới nước ngoài.

Tích cực hỗ trợ lao động khâu trở về và tái hòa nhập qua việc
Hoàn thiện hành lang pháp lý về quản lý, giám sát và trợ giúp LĐXK. Quy định cụ thể về hoạt động quản lý, giám sát cả quá trình (trước, trong và sau khi XKLD); Quy định trách nhiệm xây dựng các chương trình, kế hoạch tiếp nhận, theo dõi, giới thiệu, giúp đỡ và sử dụng hiệu quả

LĐXK về nước; Xây dựng khung khổ pháp lý về các chính sách ưu đãi cũng như chương trình hỗ trợ về việc làm và đào tạo nghề của Nhà nước đối với lao động sau khi kết thúc hợp đồng xuất khẩu trở về đúng hạn; có chính sách cụ thể hỗ trợ đối với những lao động trở về nước trước thời hạn do nguyên nhân khách quan (khủng hoảng kinh tế, doanh nghiệp sử dụng lao động nước ngoài gặp khó khăn/phá sản). Trên cơ sở đó khuyến khích chính quyền địa phương và các đối tác xã hội khác (người sử dụng lao động, hiệp hội tổ chức xã hội/ngành nghiệp....) cùng tham gia; Kết nối thông tin thị trường lao động và tư vấn tạo việc làm cho nhóm đối tượng LĐXK trở về, đặc biệt là nhóm đối tượng làm các công việc thuộc lĩnh vực công nghiệp trong các nhà máy/xưởng sản xuất với các doanh nghiệp công nghiệp trong nước, doanh nghiệp trong khu công nghiệp/khu chế xuất nhằm sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực này; Nghiên cứu mở rộng nội dung hoạt động của Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước trong tạo việc làm và đào tạo nghề giúp người lao động tái hòa nhập thị trường trong nước, với mục tiêu cung cấp tài chính khởi sự doanh nghiệp hoặc chi trả các khoản phí liên quan đến đào tạo nghề hoặc dịch vụ việc làm, trên cơ sở khuyến khích xã hội hóa nguồn thu của Quỹ nhưng Nhà nước đóng vai trò chủ đạo trong quản lý và cung cấp tài chính; Xem xét, qui định trách nhiệm cá

nhân người lao động trong việc không tuân thủ đúng cam kết về thời hạn làm việc ở nước ngoài theo đúng hợp đồng xuất khẩu lao động đã ký kết sau khi người đó trở về nước.

Cần có hệ thống cơ sở dữ liệu quản lý LĐXK đồng bộ ở các cấp đảm bảo phục vụ hiệu quả cho công tác quản lý hoạt động XKLD

2. Đối với chính quyền địa phương các cấp

- ***Đẩy mạnh hơn nữa công tác thông tin, tuyên truyền*** trong lĩnh vực XKLD tại địa phương nhằm nâng cao ý thức và hiểu biết của người dân, giảm thiểu tình trạng lừa đảo trong XKLD; đẩy mạnh tuyên truyền phổ biến nâng cao ý thức tiết kiệm trong quá trình sống và làm việc ở nước ngoài của người lao động, đặc biệt là lao động trẻ từ 20 trở xuống cần được chú trọng.

- ***Chú trọng đến công tác tư vấn XKLD cho người dân*** để giúp họ lựa chọn ngành nghề và thị trường phù hợp với sức khỏe, năng lực chuyên môn và khả năng trang trải chi phí của họ; đưa ra khuyến cáo về một số ngành nghề có rủi ro cao như Thuyền viên, công nhân công trường xây dựng,...

- ***Xây dựng, tổng kết các mô hình XKLD thành công***, đặc biệt chú trọng đến vai trò của các cá nhân "anh em/họ hàng" của những người đã từng đi XKLD trở về như nguồn thông tin hữu

hiệu (về đặc điểm thị trường nơi đến và kinh nghiệm sống và làm việc ở nước ngoài) đối với những người có ý định hay chuẩn bị đi làm việc ở nước ngoài. Tổ chức định kỳ các buổi họp mặt giữa những người đi XKLD trở về với người dân để chia sẻ thông tin liên quan đến quá trình XKLD.

- **Tham mưu và tổ chức triển khai các hoạt động hỗ trợ người lao động xuất khẩu trở về**, đặc biệt là các chính sách khuyến khích người lao động sử dụng tiền tiết kiệm, kinh nghiệm và tay nghề để chuyển đổi việc làm, hỗ trợ khởi sự doanh nghiệp, tiếp tục đi xuất khẩu lao động. Quan tâm, tạo điều kiện cho các đối tượng LĐXK về nước không có CMKT tham gia đào tạo nghề và hỗ trợ vốn vay giúp họ chuyển đổi nghề nghiệp hoặc mở rộng SXKD.

- **Tăng cường vai trò quản lý Nhà nước về XKLD trên địa bàn**. Tăng cường kiểm tra giám sát hoạt động xuất khẩu lao động các cấp. Kiên quyết xử lý nghiêm đối với những tổ chức, cá nhân có sai phạm trong lĩnh vực này. Đặc biệt phải tăng cường thanh tra, kiểm tra và giám sát doanh nghiệp XKLD trong cả quá trình từ tạo nguồn (tuyển dụng, đào tạo, phổ biến nội dung hợp đồng và giáo dục định hướng) đến khi kết thúc và thanh lý hợp đồng giữa DN với người lao động.

II. ĐỐI VỚI CƠ QUAN /TỔ CHỨC/DOANH NGHIỆP DỊCH VỤ ĐƯA

NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

- **Cần thực hiện đầy đủ các cam kết với đối tác về số lượng và chất lượng lao động** (cả về trình độ văn hóa hay chuyên môn kỹ thuật). Trong thời gian qua, vẫn còn tình trạng người lao động đi làm việc ở nước ngoài hợp lý hóa bằng cấp và đây là một trong những nguyên nhân quan trọng dẫn đến những mâu thuẫn giữa người lao động và chủ sử dụng lao động trong quá trình làm việc ở nước ngoài do người lao động không đáp ứng được công việc theo yêu cầu.

- **Cần cung cấp thông tin đầy đủ, minh bạch cho lao động về việc làm**, cũng như môi trường và điều kiện làm việc ở nước ngoài v.v..., đặc biệt là những ngành nghề đặc thù yêu cầu cao về thể lực như công nhân xây dựng, khách hộ công, giúp việc gia đình và thuyền viên.

- **Cần chuyển hướng thị trường XKLD và lựa chọn những việc làm yêu cầu lao động có CMKT hay trình độ nghề cao**. Cần ưu tiên cho các hợp đồng xuất khẩu lao động sử dụng lao động có trình độ tay nghề, công việc có mức lương cao, điều kiện lao động ổn định.

- **Nâng cao vai trò và trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc quản lý và hỗ trợ lao động trong quá trình người lao động sống và làm việc tại nước ngoài**. Doanh nghiệp XKLD cần phải nâng cao trách nhiệm trong việc phối

hợp với các cơ quan/đôi tác khác có liên quan trong việc giải quyết kịp thời tranh chấp phát sinh về hợp đồng xuất khẩu lao động.

- **Tăng cường hoạt động hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động sau khi về nước.** Các doanh nghiệp dịch vụ xuất khẩu lao động là người quản lý LĐXK, hiểu rõ về kinh nghiệm và kiến thức của người lao động đi XKLD thông qua các doanh nghiệp này. Do đó, các doanh nghiệp có thể giới thiệu việc làm phù hợp và tận dụng được thế mạnh của người lao động sau khi về nước. Việc bổ sung thêm chức năng giới thiệu việc làm cho LĐXK sau khi về nước cho các doanh nghiệp dịch vụ XKLD là hết sức cần thiết. Ngoài ra, cần tạo điều kiện để LĐXK về nước có thể được đi XK trở lại, đặc biệt là đối với lao động có tay nghề. *Tạo điều kiện tái XKLD cho LĐXK về nước có nhu cầu.* Với kinh nghiệm và kiến thức về XKLD đã có, việc đi XKLD lần tiếp theo sẽ thuận lợi hơn.

III. ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG

- Chủ động nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật, tay nghề và ngoại ngữ khi tham gia XKLD.

- Chủ động tìm hiểu các quy định về hoạt động XKLD nhằm nâng cao nhận thức, hiểu biết về XKLD, góp phần hạn chế tối đa tình trạng lừa đảo trong XKLD.

- Nâng cao ý thức tổ chức kỷ luật và tuân thủ các quy định pháp luật của Việt Nam và của các nước tiếp nhận lao động trong quá trình sống và làm việc tại nước ngoài; nâng cao ý thức tiết kiệm trong quá trình sống và làm việc ở nước ngoài.

- Tăng cường mối quan hệ gắn kết với các cơ quan đại diện của nhà nước và doanh nghiệp XKLD trong khi ở nước ngoài để có được thông tin và các biện pháp bảo vệ tốt hơn.

- Cần chủ động trong việc tái hội nhập vào thị trường lao động khi về nước, tránh tâm lý ỷ lại nhà nước và địa phương. Có kế hoạch sử dụng nguồn vốn tiết kiệm được vào phát triển sản xuất kinh doanh, cải thiện điều kiện sống.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng, NXB Lao động Xã hội, 2008.
2. Hệ thống văn bản mới về Người lao động Việt Nam đi làm việc theo hợp đồng của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Nhà Xuất bản LĐ - XH.
3. Các văn bản đã phê duyệt của tỉnh, huyện, xã về hỗ trợ XKLD cho lao động tại địa bàn của 8 tỉnh Thái Bình, Vĩnh phúc, Phú Thọ, Bắc Giang, Hải Dương, Nghệ An, Thanh Hóa, TP. Hồ Chí Minh
4. Các báo cáo Tình hình công tác XKLD hàng năm của 8 tỉnh Thái Bình, Vĩnh phúc, Phú Thọ, Bắc Giang, Hải Dương, Nghệ An, Thanh Hóa, TP. Hồ Chí Minh.

THỰC TRẠNG NHU CẦU HỌC NGHỀ CỦA PHỤ NỮ VÀ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP TRIỂN KHAI ĐỀ ÁN 295³⁶ GIAI ĐOẠN 2013-2015

Trung tâm Nghiên cứu Lao động nữ và Giới

Tóm tắt: Dạy nghề đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng của lực lượng lao động nữ, tạo cơ hội tìm kiếm được việc làm có thu nhập ổn định, góp phần giảm nghèo và nâng cao vị thế của phụ nữ trong gia đình và ngoài xã hội. Năm 2010, Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Hỗ trợ phụ nữ học nghề, tạo việc làm giai đoạn 2020-2015” (Đề án 295). Nghiên cứu này sẽ đưa ra khuyến nghị hỗ trợ triển khai Đề án 295 một cách hiệu quả, trên cơ sở xem xét thực trạng nhu cầu học nghề của phụ nữ và đánh giá năng lực của hệ thống CSDN thuộc Hội LHPN.

Từ khoá: Dạy nghề cho phụ nữ, Đề án 295

Summary: *Vocational training plays an important role in improving the quality of the female labor force, creating opportunities for finding job and stable income, contributing to poverty alleviation and empowerment of women in the family and in society. In 2010, the Prime Minister approved the master plan on "Support for women vocational training and job creation for the period 2020-2015" (shortly called as project 295). This study introduced a number of recommendations for improvement of effective implementation of project 295 based on considering the needs on vocational training of women and review the capacity of the vocational training system under the Women's Union organization.*

Key words: *women vocational training, Master plan 295*

³⁶ Thủ tướng Chính phủ nước Cộng hòa XHCN Việt Nam, Quyết định số 295/QĐ-TTg ngày 26 tháng 2 năm 2010 phê duyệt Đề án hỗ trợ phụ nữ học nghề, tạo việc làm giai đoạn 2010-2015

Quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đòi hỏi phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu cả về số lượng và chất lượng. Lao động nữ chiếm 48,5% lực lượng lao động³⁷, tuy nhiên trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật của phụ nữ vẫn thấp hơn nam giới. Đây cũng là rào cản trong quá trình thực hiện bình đẳng giới nói chung và bình đẳng giới trong thị trường lao động nói riêng.

Nhà nước Việt Nam đã nỗ lực phát triển dạy nghề nhằm nâng cao trình độ cho người lao động, Đề án “Hỗ trợ phụ nữ học nghề, tạo việc làm giai đoạn 2020-2015” được ban hành năm 2010 (Đề án 295). Để chuẩn bị cho việc triển khai Đề án, Viện Khoa học Lao động và Xã hội phối hợp với Trung ương Hội LHPN Việt Nam triển khai nghiên cứu với mục tiêu: (i) Tìm hiểu thực trạng và dự báo nhu cầu học nghề của phụ nữ; (ii) Xem xét năng lực hiện tại của hệ thống CSDN thuộc Hội LHPN; (iii) Khuyến nghị nhằm thúc đẩy đào tạo nghề cho phụ nữ; khuyến nghị giải pháp triển khai hoạt động trong phạm vi Đề án 295. Nghiên cứu kết hợp sử dụng các phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng tại địa bàn 5 xã thuộc 5 tỉnh là Bắc Ninh, Thừa Thiên - Huế, Đắk Nông, TP. HCM

và Bến Tre. Tổng số có gần 1000 đối tượng tham gia các cuộc tọa đàm, phỏng vấn sâu, điều tra định lượng với các cơ quan quản lý nhà nước, các cơ sở dạy nghề, doanh nghiệp có nhu cầu sử dụng lao động nữ đã qua đào tạo nghề và người phụ nữ có nhu cầu học nghề, hỗ trợ việc làm sau học nghề. Dưới đây là một số kết quả từ nghiên cứu nói trên.

1. Tổng quan tình hình học nghề của phụ nữ giai đoạn 2007-2010³⁸

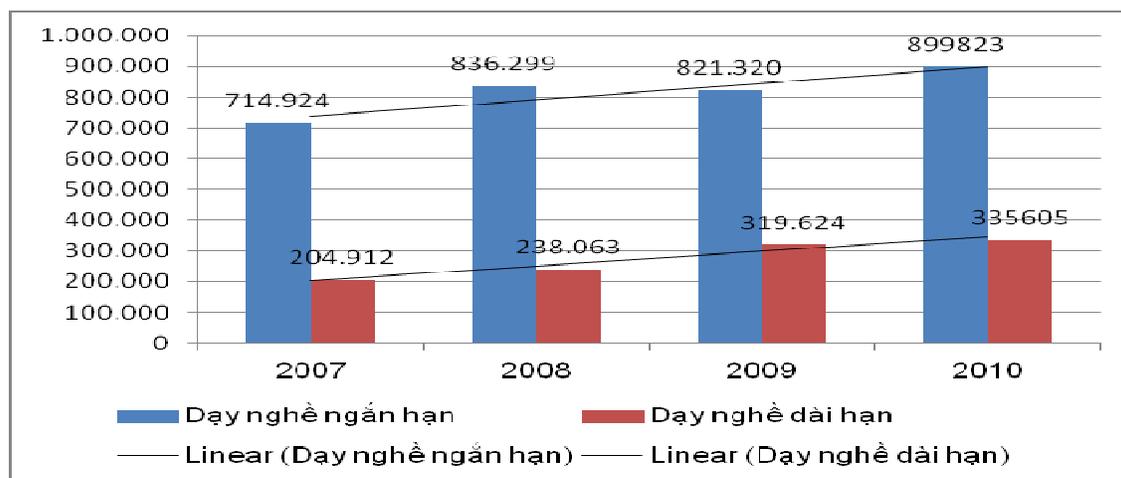
Trong thời gian qua, nhiều chủ trương, chính sách quan trọng về dạy nghề và hỗ trợ việc làm sau học nghề đã được ban hành, với mục tiêu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu của công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá, hội nhập kinh tế quốc tế của đất nước³⁹, đối tượng thụ hưởng các chính sách này bao gồm cả nam giới và phụ nữ. Một số chính sách còn giành ưu tiên đối với phụ nữ, đặc biệt là các nhóm phụ nữ đặc thù như người thuộc diện được hưởng chính sách ưu đãi, người có công với cách mạng; hộ nghèo; hộ có thu nhập tối đa bằng 150% thu nhập của hộ nghèo; người dân tộc thiểu số; người tàn tật; người trong diện thu hồi đất canh tác; phụ nữ bị mất việc làm trong các doanh nghiệp.

³⁷ Tổng cục Thống kê, Kết quả điều tra lao động – việc làm hàng năm

³⁸ Kết quả rà soát các tài liệu, số liệu sẵn có

³⁹ Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng cộng sản Việt Nam.

Hình 1. Dân số nữ từ 15 tuổi trở lên đã được học nghề năm 2007-2010 (người)



Nguồn: Tính toán từ dữ liệu điều tra lao động việc làm, Tổng cục Thống kê. Nhóm nghiên cứu ILSSA, 2012.

Kết quả triển khai chính sách trong giai đoạn 2007-2010, số người từ 15 tuổi trở lên đã được học nghề có xu hướng tăng với tốc độ tăng bình quân 9,25%/năm, nữ là 9,91%⁴⁰. Năm 2010, có 3,74 triệu người từ 15 tuổi trở lên đã được học nghề, trong đó nữ là 1,23 triệu người, chiếm 33,5%. Cơ cấu dạy nghề đã thay đổi theo xu hướng tốt là tăng dần tỷ lệ dạy nghề dài hạn. Tỷ trọng dạy nghề dài hạn cho dân số từ 15 tuổi trở lên đã tăng từ 26,8% năm 2007 lên 39,3% năm 2010; tỷ lệ này của dân số nữ tăng chậm hơn đáng kể, từ 22,3% năm 2007 lên 27,2% năm 2010.

2. Đặc điểm nhóm phụ nữ có nhu cầu học nghề trong mẫu khảo sát

Kết quả điều tra 500 phụ nữ, kết hợp với ý kiến thu nhận được từ các cuộc tọa đàm, phỏng vấn sâu tại 5 xã ở 5 tỉnh/thành

phổ cho thấy thực trạng nhận thức và nhu cầu học nghề, của phụ nữ như sau:

Trong nhóm phụ nữ có nhu cầu học nghề, nhóm 20-24 tuổi và nhóm 40-44 tuổi chiếm tỷ trọng cao nhất, tương ứng là 19,4% và 16,2%. Nhóm phụ nữ 20-24 tuổi mới vào thị trường lao động, chưa có trình độ CMKT mong muốn được học nghề để tìm việc làm có CMKT. Nhóm 40-44 có nhu cầu học nghề để chuyển đổi việc làm vì nhiều lý do như: mất đất sản xuất nông nghiệp (Bắc Ninh, TP Hồ Chí Minh), bị mất việc trong các doanh nghiệp/cơ sở sản xuất do khủng hoảng kinh tế, phải thôi việc ở doanh nghiệp vì công việc không phù hợp với phụ nữ trên 40 tuổi (lắp ráp điện tử, dệt may,... không thể sử dụng lao động trên 40 tuổi do mắt kém, chân tay chậm,...). Những nhóm chiếm tỷ lệ thấp gồm nhóm dưới 20 tuổi và nhóm trên 50 tuổi. Nhóm trên 50 tuổi khó có khả năng tìm được nghề phù hợp, đúng

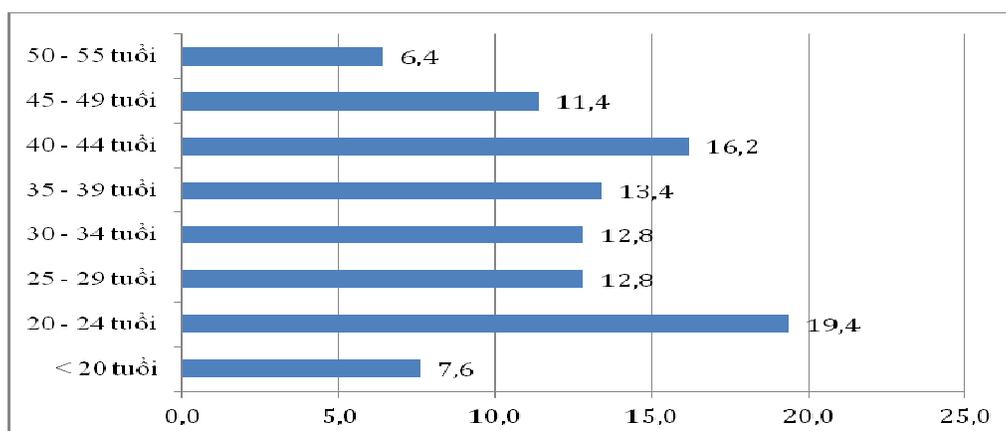
⁴⁰ Sử dụng hàm LOGEST để tính tốc độ tăng bình quân hàng năm

nguyện vọng để chuyển đổi, mặt khác tuổi cũng khá cao để tham gia các khoá học nghề chính quy, cũng vì vậy rất ít phụ nữ có nhu cầu học nghề ở độ tuổi này. Nhóm phụ nữ dưới 20 tuổi ít có nhu cầu học nghề. Ưu tiên của nhóm này là (i) Tiếp tục học phổ thông, sau đó sẽ thi

đại học; (ii) Nhóm đã thôi học muốn tìm việc làm, có thu nhập ngay. Đa phần các em tìm việc làm trong các khu công nghiệp gần nhà, tìm việc làm không yêu cầu lao động đã qua đào tạo (chẳng hạn, ngành lắp ráp điện tử, ngành dệt- may, ngành giày da, và một số ngành khác).

Hình 2. Mẫu khảo sát phụ nữ có nhu cầu học nghề theo nhóm tuổi

Đơn vị: %



Nguồn: Khảo sát 500 phụ nữ có nhu cầu học nghề, hỗ trợ việc làm tại 5 tỉnh. Nhóm nghiên cứu ILSSA, 2012.

Về trình độ học vấn, có 83,4% phụ nữ có nhu cầu học nghề trong mẫu khảo sát đã tốt nghiệp THCS trở lên, đủ điều kiện tuyển sinh học nghề ở các cấp trình độ sơ cấp nghề, trung cấp nghề và cao đẳng nghề. Tuy nhiên vẫn còn tới hơn 16% phụ nữ mới chỉ tốt nghiệp tiểu học và chưa tốt nghiệp tiểu học, nhóm này chỉ đủ điều kiện tham gia các khoá dạy nghề thường xuyên dưới 3 tháng. Điều đáng lưu ý là có tới 42% phụ nữ mẫu điều tra tỉnh Bến Tre chưa tốt nghiệp tiểu học. Đây là khó khăn trong tiếp cận đào tạo nghề vì không đủ điều kiện xét tuyển đầu vào học nghề chính quy.

Về trình độ CMKT, có tới 85,2% phụ nữ trong mẫu khảo sát chưa qua đào tạo CMKT. Tỷ lệ này ở mẫu khảo sát Bến Tre, Đắk Nông và Bắc Ninh lên tới 96-98%.

Phân loại đối tượng theo Đề án 295. Nhóm đối tượng chính sách người có công chiếm khoảng 4% mẫu khảo sát. Nhóm phụ nữ hộ nghèo/cận nghèo chiếm 22,2% mẫu khảo sát. Có 27,2% phụ nữ đang thất nghiệp và 11,6% thiếu việc làm. Tỷ lệ phụ nữ mẫu khảo sát tỉnh Bến Tre đang thất nghiệp hoặc thiếu việc làm rất lớn, 2/3 các chị đang thiếu việc làm, thu nhập thấp và 1/5 thất nghiệp, không

tìm được việc làm. Do chọn mẫu điển hình nên trong mẫu khảo sát Bắc Ninh có tới 67% phụ nữ bị thu hồi đất sản xuất nông nghiệp, trong khi tại các địa bàn khác chỉ từ 3-8%.

3. Một số kết quả khảo sát nhu cầu học nghề của phụ nữ

3.1 Nhận thức, hiểu biết của phụ nữ về học nghề và hệ thống CSDN

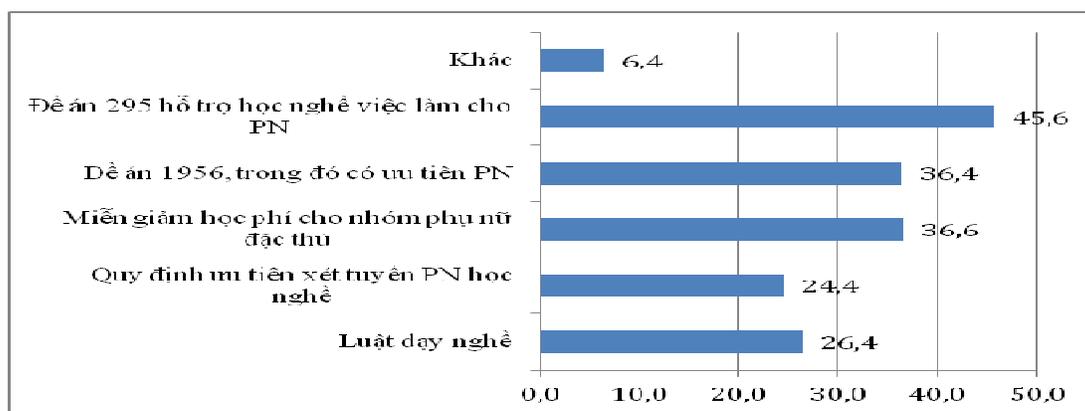
Trong những năm qua, chính quyền địa phương và Hội LHPN các cấp đã có nhiều nỗ lực trong tuyên truyền cho người dân nói chung và phụ nữ nói riêng về dạy nghề. Hầu hết phụ nữ ở các xã khảo sát là hội viên phụ nữ, tham gia sinh hoạt hội khá đều đặn, đã được phổ biến về những chính sách quan trọng trong lĩnh vực dạy nghề, đặc biệt là những chính sách ưu tiên đối với phụ nữ. Tuy nhiên, tỷ lệ chị em biết *thông tin sơ bộ về các chính sách dạy nghề không cao như mong đợi*, chỉ có 36,4% phụ nữ có nhu cầu học nghề biết thông tin về Đề án

1956 và 45,6% biết thông tin về Đề án 295 (Hình 3).

Số lượng người thực sự chuyển biến trong hiểu biết, nhận thức về học nghề rất ít. Mặc dù đã được tuyên truyền, phổ biến nhưng họ chưa thực sự tin tưởng việc học nghề sẽ giúp họ thay đổi được tương lai. Học nghề vẫn là lựa chọn cuối cùng đối với nhóm phụ nữ trẻ không thể thi đỗ vào đại học, cao đẳng. Phần lớn chị em vẫn cho rằng “*chỉ có hai con đường chính là thoát ly học đại học, cao đẳng; hoặc ở địa phương làm nông nghiệp, làm công nhân khu công nghiệp, kinh doanh, làm nghề truyền thống, ... không đi học nghề vẫn làm được những việc này*”. So với nhóm phụ nữ trẻ, nhóm phụ nữ trung niên ít quan tâm hơn, hiểu biết về học nghề cũng hạn chế hơn. Phụ nữ ngoài 30 tuổi, đã lập gia đình, có con chỉ quan tâm đến thông tin về các khoá học nghề ngắn hạn dưới 3 tháng tổ chức tại địa bàn.

Hình 3. Phụ nữ biết những gì về chính sách dạy nghề?

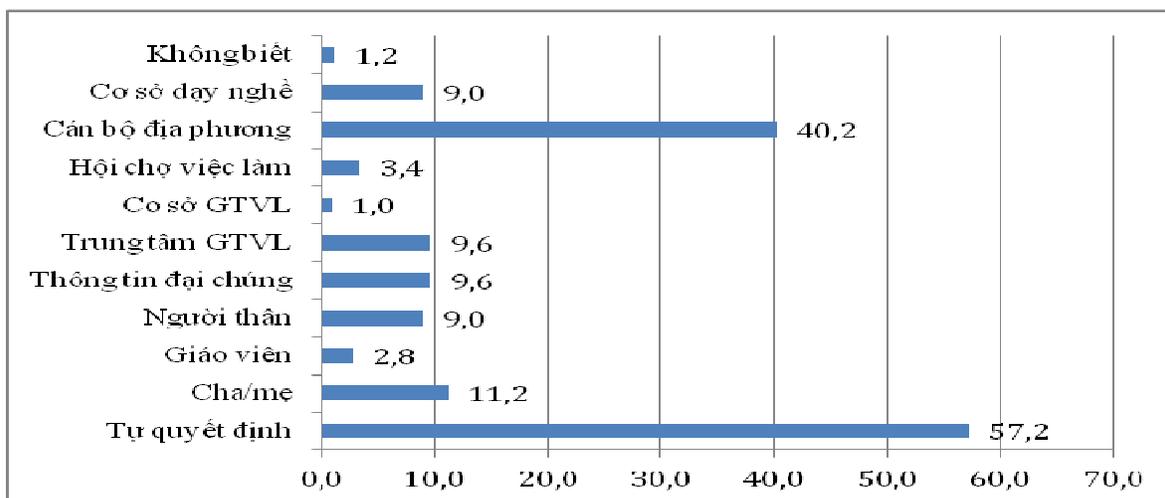
Đơn vị: %



Nguồn: Khảo sát 500 phụ nữ có nhu cầu học nghề, hỗ trợ việc làm tại 5 tỉnh. Nhóm nghiên cứu ILSSA, 2012.

Hình 4. Ai định hướng nghề nghiệp, tư vấn học nghề cho phụ nữ?

Đơn vị: %



Nguồn: Khảo sát 500 phụ nữ có nhu cầu học nghề, hỗ trợ việc làm tại 5 tỉnh. Nhóm nghiên cứu ILSSA, 2012

Hiểu biết của phụ nữ về hệ thống CSDN còn hạn chế cả về số lượng và chất lượng thông tin. Chỉ có 58,8% chị trong mẫu điều tra biết thông tin về một số CSDN trên địa bàn, tuy nhiên họ chỉ “nghe nói sơ qua”, không nắm vững những thông tin quan trọng như ngành nghề đào tạo, trình độ đào tạo, đối tượng ưu tiên,... của các CSDN

3.2 Định hướng nghề nghiệp, tư vấn học nghề cho phụ nữ

Việc định hướng lựa chọn nghề nghiệp, tư vấn học nghề cho phụ nữ đóng vai trò quan trọng cho việc chuẩn bị gia nhập/tái gia nhập/dịch chuyển/di chuyển trong thị trường lao động.

Có 57,2% phụ nữ trong mẫu khảo sát tự định hướng nghề nghiệp cho bản thân, chia ra (i) những người đủ khả năng tự quyết định; (ii) những người không có khả năng tự quyết định, nhưng không tìm được hỗ trợ, tư vấn bên ngoài

(nhóm phụ nữ nông thôn, hộ nghèo, DTTS, trình độ thấp,...).

Hơn 40,2% phụ nữ trong mẫu khảo sát đã được định hướng nghề nghiệp từ cán bộ địa phương, đặc biệt từ cán bộ Hội LHPN. Thông qua các buổi hội họp, sinh hoạt đoàn thể, cán bộ địa phương đã tích cực trao đổi, cung cấp thông tin, tư vấn nghề nghiệp cho phụ nữ. Chị em đánh giá cao nguồn thông tin tư vấn này vì tin tưởng vào trình độ, hiểu biết của nhóm cán bộ, tin tưởng vào nguồn thông tin chính thức, tin cậy.

Gần 10% phụ nữ trong mẫu điều tra được định hướng nghề nghiệp, việc làm qua hệ thống giới thiệu việc làm (trung tâm/doanh nghiệp/cơ sở giới thiệu việc làm, cá nhân môi giới) và 9% từ các CSDN trên địa bàn. Đây là những kênh thông tin được cả nhóm cán bộ và nhóm phụ nữ đánh giá là kênh thông tin chính thức, chuyên nghiệp, tin cậy, hiệu quả,

tuy nhiên hạn chế là địa bàn hoạt động còn quá hạn hẹp, người dân nông thôn, vùng sâu, vùng xa khó tiếp cận được.

Phương tiện thông tin đại chúng hiện đại như tivi, đài, báo, internet,... phát triển mạnh trong thời gian qua từ thành thị tới nông thôn đã tạo thuận lợi cho phụ nữ tiếp cận thông tin giúp định hướng nghề nghiệp. Có 17,6% phụ nữ trong mẫu điều tra đã tìm hiểu thông tin từ các kênh này để định hướng nghề nghiệp cho bản thân.

Cha mẹ và người thân vẫn có vị trí nhất định trong định hướng nghề nghiệp cho phụ nữ (tương ứng là 11,2% và 9%). Ở những địa phương có nền tảng truyền thống, gia giáo lâu đời như Thừa Thiên-Huế thì vai trò của cha mẹ, người thân vẫn rõ nét. Tuy nhiên, ở nhiều vùng khác, vai trò của gia đình trong định hướng nghề nghiệp cho con đang có nguy cơ suy giảm. Một số bậc cha mẹ không theo kịp sự phát triển của xã hội, không cập nhật thông tin, không đủ nhận thức, hiểu biết để định hướng nghề nghiệp cho con.

4. Nhu cầu học nghề của phụ nữ

4.1 Nghề đào tạo

Nghề được nhiều phụ nữ trong mẫu khảo sát lựa chọn (38%) vẫn thuộc lĩnh vực *sản xuất nông-lâm-thủy sản* như kỹ thuật trồng trọt, kỹ thuật chăn nuôi gia súc, gia cầm, nuôi trồng thủy sản, Nhóm phụ nữ này muốn gắn bó với sản xuất nông nghiệp, tuy nhiên họ mong muốn thay đổi kỹ thuật sản xuất, áp dụng

khoa học kỹ thuật để có năng suất, hiệu quả kinh tế cao hơn.

Nghề được 37,2% phụ nữ mong muốn được học thuộc lĩnh vực “chế biến, chế tạo”, cụ thể là *chế biến lương thực-thực phẩm, sơ chế sản phẩm nông-lâm-thủy sản sau thu hoạch,...* Lý do phụ nữ lựa chọn học những nghề này để chế biến các sản phẩm nông-lâm-ngư nghiệp của hộ gia đình, làm gia tăng giá trị sản phẩm, tăng thu nhập; giảm dần tình trạng bán sản phẩm thô với lợi nhuận thấp. Nghề may cũng được một số ít phụ nữ ở vùng thuần nông, nghèo, thiếu việc làm lựa chọn nhằm tìm việc làm khu công nghiệp hoặc tự mở cửa hàng may đo. Hiện tại nghề may không còn hấp dẫn do thu nhập không cao, thời gian làm việc kéo dài, bình quân trên 10 giờ/ngày.

Các nghề thuộc lĩnh vực “*phục vụ cá nhân, công cộng*” như *nấu ăn, chăm sóc sắc đẹp, dịch vụ chăm sóc gia đình,...* được 10% phụ nữ trong mẫu khảo sát lựa chọn. Lý do phụ nữ chọn nghề này vì (i) Dễ dàng tự mở kinh doanh như dịch vụ nấu cỗ thuê cho các cơ quan, tổ chức, trường học, hộ gia đình,...., mở cửa hàng ăn uống; mở cửa hàng làm tóc, chăm sóc móng, mát xa...; hoặc ra thành thị làm giúp việc hộ gia đình, chăm sóc người ốm... (ii) Học nghề này do không đòi hỏi cao về trình độ học vấn (iii) Dễ học, dễ tiếp thu do công việc rất gần gũi với công việc hàng ngày phụ nữ.

Một số nghề ít phụ nữ lựa chọn như kế toán, giáo viên mầm non, giáo viên tiểu học, bán hàng, phục vụ khách sạn

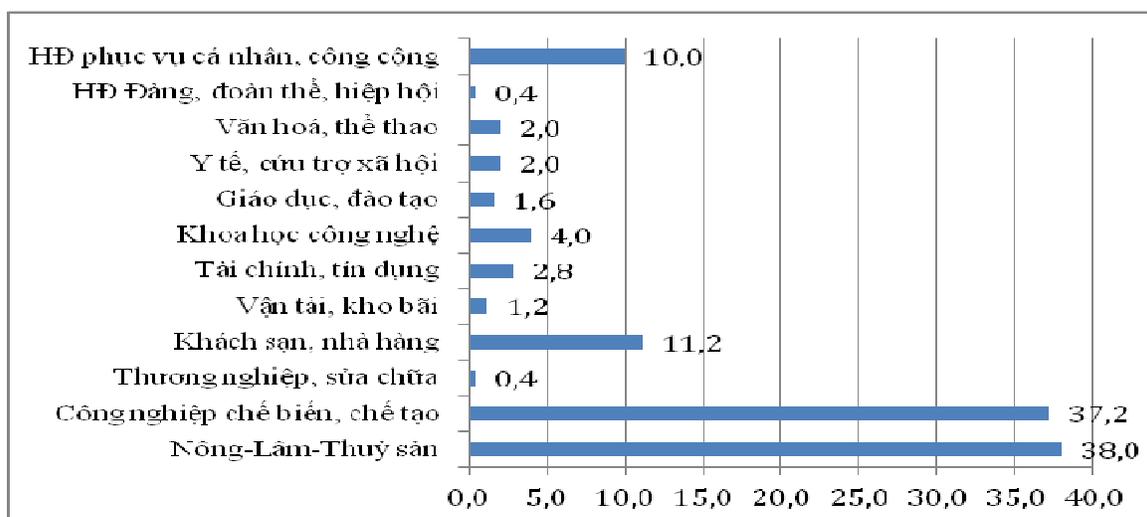
nhà hàng, hộ lý, điều dưỡng viên,... Lý do các nghề này đòi hỏi trình độ học vấn nhất định, thời gian học dài hơn, kiến thức phức tạp hơn.

Theo kết quả toạ đàm với nhóm cán bộ cấp tỉnh và xã thì các nghề mà phụ nữ

nêu trên đây chỉ phản ánh phần nào nhu cầu học nghề của người dân do trình độ nhận thức, hiểu biết của phụ nữ hạn chế, họ chỉ biết một số nghề đang phổ biến ở địa phương.

Hình 5. Phụ nữ lựa chọn học nghề gì?

Đơn vị: %



Nguồn: Khảo sát 500 phụ nữ có nhu cầu học nghề, hỗ trợ việc làm tại 5 tỉnh. Nhóm nghiên cứu ILSSA, 2012

4.2. Cấp trình độ đào tạo

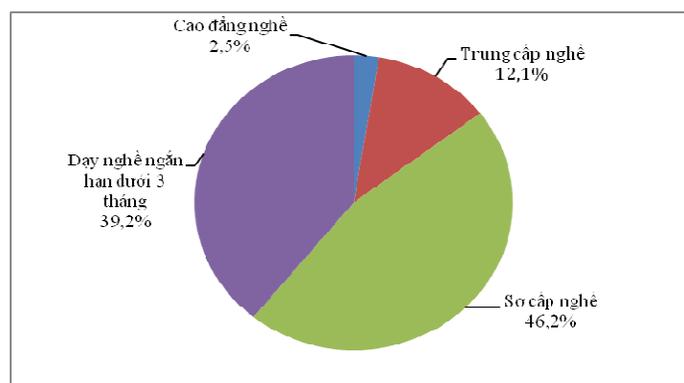
Sơ cấp nghề, học nghề ngắn hạn dưới 3 tháng là lựa chọn của nhiều phụ nữ trong mẫu khảo sát (tương ứng là 46,2% và 39,2%). Lý do họ lựa chọn đào tạo nghề ngắn hạn và sơ cấp vì (i) không yêu cầu trình độ tuyển sinh đầu vào, phù hợp với nhóm phụ nữ trình độ học vấn thấp; (ii) thời gian học nghề ngắn, phù hợp với phụ nữ đã có gia đình, con nhỏ; (iii) có thể vừa học vừa làm, không phải đi học xa; (iv) chi phí ít; (v) có nhiều chính sách, chương trình/dự án hỗ trợ học nghề miễn phí; (vi) chương trình, nội

dung học nghề ngắn gọn, sát với thực tiễn, dễ áp dụng vào công việc.

Nhận thức về học nghề còn hạn chế, tâm lý “trọng bằng cấp” cũng ảnh hưởng nhiều đến lựa chọn của phụ nữ về cấp đào tạo nghề. Tỷ lệ phụ nữ có nhu cầu học nghề trình độ trung cấp và cao đẳng nghề tương ứng là 12,1% và 2,5%. Nhóm này đa số ở nhóm tuổi 25 trở xuống, rất ít chị ở nhóm tuổi 25-35, có trình độ học vấn từ THCS trở lên. Hiện nay, phụ nữ có đặc điểm như đã lập gia đình, có con nhỏ, trung tuổi, ở vùng nghèo, vùng DTTS rất “ngại ngần” khi nói đến CĐ hay TC nghề.

Hình 6. Phụ nữ lựa chọn cấp trình độ đào tạo nghề nào?

Đơn vị: %



Nguồn: Khảo sát 500 phụ nữ có nhu cầu học nghề, hỗ trợ việc làm tại 5 tỉnh. Nhóm nghiên cứu ILSSA, 2012

4.3. Hình thức đào tạo

Hình thức đào tạo được nhiều phụ nữ lựa chọn nhất là **kèm cặp, truyền nghề** 45,2% và **bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng nghề** 32,8%. Nhóm phụ nữ trung tuổi, phụ nữ nông thôn, phụ nữ có trình độ thấp, phụ nữ các làng nghề truyền thống rất ưa thích loại hình đào tạo này vì phù hợp với khả năng tiếp thu, năng lực của họ.

Có 20,2% phụ nữ có nhu cầu học nghề chính quy, tập trung. Phần lớn là nhóm phụ nữ trẻ, có trình độ học vấn đạt tiêu chuẩn tuyển sinh của các trường nghề (tốt nghiệp THCS, THPT). Họ thực sự mong muốn có cơ hội thay đổi nghề nghiệp, cải thiện cuộc sống; họ chấp nhận học xa nhà, chấp nhận chương trình học tập khó khăn, thách thức hơn.

4.4. Địa điểm đào tạo

Một trong những điểm cần chú ý khi tổ chức các khoá dạy nghề cho phụ nữ là họ hầu như không muốn đi học xa nhà. Trong mẫu điều tra, chỉ có 4%

phụ nữ có nhu cầu học nghề ở tỉnh khác do muốn được học ở trường nghề có uy tín, hoặc do tin tưởng ở giới thiệu của người thân, quen. 96% còn lại chỉ mong muốn được học nghề trong địa bàn tỉnh (cùng xã, cùng huyện, trong tỉnh).

Nhóm phụ nữ đã có gia đình, nhóm trên 34 tuổi đa số mong muốn được học nghề tại xã. Những vùng thuần nông như địa bàn khảo sát ở Bến Tre, 99% phụ nữ chỉ muốn được học nghề tại xã. Tham gia hình thức học nghề này, phụ nữ không phải thu xếp công việc gia đình, không bị xáo trộn lớn trong đời sống, sinh hoạt. Vì vậy, nhiều phụ nữ hơn sẽ có cơ hội được học nghề, cải thiện việc làm.

Tuy nhiên, trong trường hợp phải đi học nghề xa nhà, phụ nữ mong muốn có nơi ăn ở sinh hoạt an toàn, ổn định. Đặc biệt, đối với phụ nữ có con nhỏ, **dịch vụ trông giữ trẻ** tại CSDN là điều kiện thiết yếu để có thể tham gia học nghề xa nhà.

Bảng 1. Phụ nữ lựa chọn những hình thức học nghề nào?

Hình thức đào tạo nghề	Đơn vị: %					
	Chung	Bắc Ninh	TT Huế	Đắk Nông	TP HCM	Bến Tre
Tổng số	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Chính quy, tập trung	20,2	3,0	27,0	30,0	31,0	10,0
Bồi dưỡng, nâng cao, cập nhật kiến thức, kỹ năng nghề	32,8	23,0	23,0	22,0	47,0	49,0
Kèm cặp, truyền nghề	45,2	74,0	47,0	44,0	20,0	41,0
Tập huấn, chuyển giao công nghệ	1,8	0,0	3,0	4,0	2,0	0,0

Nguồn: Khảo sát 500 phụ nữ có nhu cầu học nghề, hỗ trợ việc làm tại 5 tỉnh. Nhóm nghiên cứu ILSSA, 2012

4.5. Về nội dung đào tạo

Đa số chị em mong muốn được học cả lý thuyết và thực hành để có thể nắm vững nghề nghiệp và làm được nghề trong tương lai (86,8%). Cũng có 10,8% phụ nữ chỉ muốn học thực hành, do hạn chế về năng lực học tập (tuổi cao hoặc trình độ học vấn quá thấp, khó tiếp thu kiến thức lý thuyết). Tiêu biểu là nhóm phụ nữ DTTS ở Đắk Nông, do rào cản về ngôn ngữ và trình độ học vấn thấp nên họ chỉ muốn học thực hành tại chỗ, “cầm tay chỉ việc”.

4.6. Về phương pháp học nghề

Vừa học, vừa làm là phương pháp học nghề phù hợp với năng lực và hoàn cảnh của số đông phụ nữ, có 67,4% phụ nữ trong mẫu điều tra lựa chọn phương pháp dạy nghề này. Phương pháp *tự học có hướng dẫn* phù hợp với những người có năng lực học tập, đạt được trình độ học vấn nhất định, vì vậy chỉ có 8,8% phụ nữ lựa chọn.

Phương pháp *học tập trung* thường có kết quả tốt, thời gian khoá học không bị kéo dài. Tuy nhiên, chỉ có 23,8% phụ nữ lựa chọn phương pháp này, thường là

nhóm phụ nữ trẻ, không vướng bận nhiều công việc gia đình, muốn học tập trung để có kết quả, chất lượng tốt.

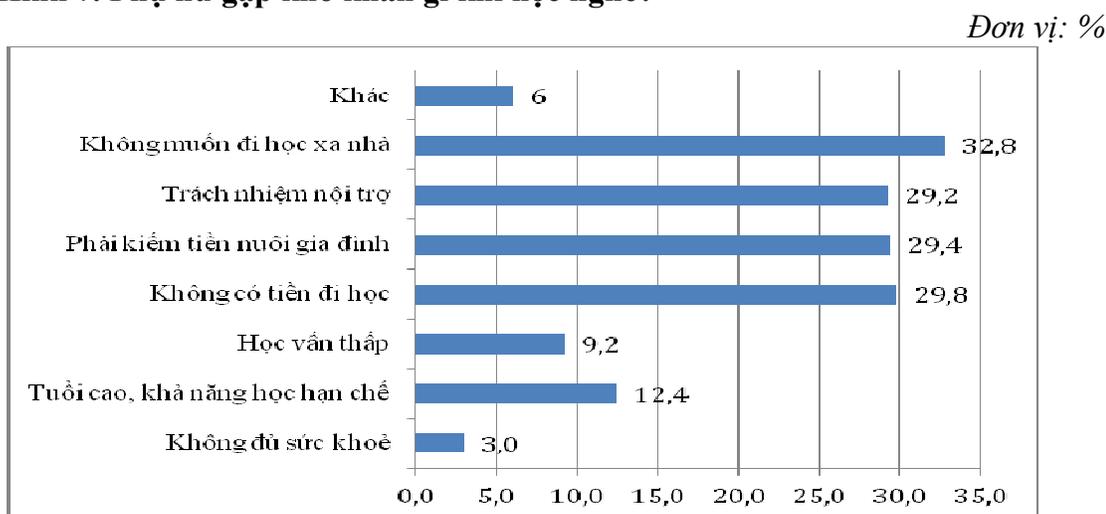
4.7. Về học phí và chi phí học nghề

Gần 81% phụ nữ trong mẫu điều tra muốn được học nghề miễn phí. Nhóm này cho rằng, học nghề là phải được hỗ trợ từ các chính sách, chương trình, dự án tiền đi lại, ăn ở, sinh hoạt, miễn học phí, v.v. Nếu không được hỗ trợ các khoản này, nhiều người sẽ quyết định không học nghề.

4.8. Khó khăn, rào cản phụ nữ học nghề

Những khó khăn, rào cản đối với phụ nữ khi quyết định học nghề liên quan đến vai trò giới thực tế trong hộ gia đình. Chị em không muốn đi học xa nhà (32,8%), lo lắng trách nhiệm nội trợ, chăm sóc con nhỏ (gần 30%) hoặc phải lo kiến tiền nuôi con (gần 30%). Kinh tế khó khăn, không có tiền trang trải chi phí học nghề cũng là rào cản đối với, gần 30% chị em. Tuổi cao (12,4%), học vấn thấp (9,2%), năng lực tiếp thu hạn chế cũng là lý do cản trở phụ nữ học nghề.

Hình 7. Phụ nữ gặp khó khăn gì khi học nghề?



Nguồn: Khảo sát 500 phụ nữ có nhu cầu học nghề, hỗ trợ việc làm tại 5 tỉnh. Nhóm nghiên cứu ILSSA, 2012

4.9. Mong muốn hỗ trợ để học nghề

Để tham gia học nghề, tùy thuộc vào hoàn cảnh thực tế mà chị em có nhu cầu được hỗ trợ khác nhau. Hỗ trợ cần thiết nhất là tiền để đóng học phí (52,0%), để chi tiêu sinh hoạt, ăn ở đi lại trong quá trình học nghề (60,2%). Gần 40% phụ nữ trong mẫu khảo sát cần được cung cấp thông tin, được tư vấn trước khi quyết định học nghề. Đây cũng là giải pháp hữu hiệu nhằm nâng cao hiệu quả dạy nghề cho phụ nữ, đảm bảo mỗi phụ nữ sau khi học nghề xong có khả năng cải thiện việc làm, đời sống.

Liên quan đến vai trò giới thực tế, một số chị em có con nhỏ (6%) muốn được hỗ trợ trông con nhỏ trong quá trình học nghề. Các hỗ trợ này có thể được cung cấp dưới dạng: (i) hỗ trợ tiền mặt để phụ nữ tự gửi con cho người chăm sóc trong thời gian đi học; (ii)

CSDN thuộc Hội LHPN tổ chức trông trẻ cho phụ nữ trong thời gian học nghề.

5. Thực trạng năng lực các CSDN thuộc Hội LHPN

Tính đến thời điểm nghiên cứu, có 43 CSDN thuộc Hội Phụ nữ tại 40 tỉnh/thành phố trong cả nước, trong đó có duy nhất 01 trường trung cấp nghề, còn lại là các trung tâm dạy nghề, trung tâm giới thiệu việc làm hoặc cơ sở giáo dục có đăng ký dạy nghề. Các CSDN phát triển tự phát, mô hình tổ chức bộ máy, quy mô, mức độ đầu tư,... tùy thuộc vào điều kiện của từng địa phương. Chưa có quy hoạch hệ thống CSDN thuộc Hội LHPN thống nhất trong toàn quốc nên khá bất cập trong công tác quản lý, phối kết hợp trong hệ thống và định hướng phát triển.

Quy mô tuyển sinh của 43 CSDN tăng bình quân hơn 10%/năm trong giai đoạn 2007-2011, đạt gần 36 ngàn lượt

người năm 2011. Đào tạo sơ cấp nghề và dạy nghề ngắn hạn dưới 3 tháng chiếm tới 99%, còn lại là trung cấp nghề, chưa có CSDN nào tuyển sinh cao đẳng nghề. Các nghề đào tạo phổ biến là kỹ thuật chế biến món ăn, đan lát, may, thêu, kỹ thuật trồng trọt, chăn nuôi, chế biến lương thực, thực phẩm.... Một số nghề mới đào tạo, quy mô tuyển sinh chưa nhiều nhưng có tiềm năng phát triển trong những năm tiếp theo như dịch vụ chăm sóc gia đình (bao gồm cả dịch vụ giúp việc gia đình), điều dưỡng, dịch vụ thẩm mỹ,... Đây là những nghề đang có nhu cầu lớn cho cả thị trường trong nước và đưa đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (xuất khẩu lao động). Các CSDN đào tạo theo hình thức chính quy chỉ đạt 1/4, còn lại 3/4 đào tạo theo hình thức bồi dưỡng, kèm cặp nghề, truyền nghề, chuyển giao công nghệ.

Đội ngũ giáo viên của các CSDN mặc dù được đầu tư cả về số lượng và chất lượng trong những năm qua, tuy nhiên vẫn có 17/43 CSDN chưa có đủ giáo viên cơ hữu theo quy định.

Về cơ sở vật chất, nhìn chung chưa đáp ứng quy định, hầu hết các CSDN mới được đầu tư cơ sở vật chất thiết yếu như phòng học (lý thuyết, thực hành), xưởng thực hành một vài nghề cốt lõi. Một số CSDN mới thành lập hầu như chưa được đầu tư cơ sở vật chất, phải thuê địa điểm, thiết bị để tổ chức dạy nghề.

Chương trình, giáo trình đào tạo dạy nghề có 91,7% các trường chỉ có giáo

trình một số nghề cốt lõi, với chất lượng tương đối tốt.

6. Một số kết quả dự báo lực lượng lao động và lao động qua đào tạo nghề

Kịch bản tăng trưởng kinh tế nhanh với mục tiêu trở thành nước thu nhập trung bình vào năm 2020 trong bối cảnh giảm tốc độ tăng lực lượng lao động đòi hỏi mô hình tăng trưởng kinh tế đi vào chiều sâu trên cơ sở khai thác hiệu quả nguồn vốn và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Do vậy, nhu cầu lao động qua đào tạo sẽ tăng. Dự báo đến năm 2020, tổng số lao động đã qua đào tạo đạt khoảng 40,76 triệu người, chiếm khoảng 70,0%⁴¹ trong tổng số gần 58,23 triệu lực lượng lao động. Trong tổng số lao động đã qua đào tạo, số lao động qua hệ thống dạy nghề khoảng 32,1 triệu (bằng 55% lực lượng lao động và bằng 78,8%⁴² lực lượng lao động qua đào tạo). Theo giới tính⁴³, tỷ lệ phụ nữ qua đào tạo nói chung và qua đào tạo nghề nói riêng vẫn thấp hơn nam giới trong thời kỳ 2011-2020. Tỷ lệ phụ nữ qua đào tạo trong tổng lực lượng lao động nữ mới đạt khoảng 35,38% năm 2015 và đạt 50,66% năm 2020. Tỷ lệ tương ứng ở nam giới là 44,21% năm 2015 và 58,88% năm 2020.

Trong cơ cấu đào tạo, dạy nghề trình độ sơ cấp sẽ chiếm 80% năm 2015

⁴¹ Theo Chiến lược Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020 (QĐ 579/QĐ-TTg)

⁴² Theo Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020 (Quyết định 1216/QĐ-TTg).

⁴³ Theo Chiến lược Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020 (QĐ 579/QĐ-TTg)

và giảm nhẹ xuống 77% và năm 2020. Tỷ lệ phụ nữ học nghề trình độ sơ cấp vẫn cao hơn so với nam giới. Năm 2015, tỷ lệ phụ nữ học sơ cấp nghề là 89,1%, giảm xuống 86,78% năm 2020. Trong

khi đó, tỷ lệ này ở nam giới là 73,36% năm 2015 và giảm xuống 69,48% năm 2020. Đào tạo trình độ cao đẳng nghề vẫn chiếm tỷ trọng thấp, chỉ khoảng 5% năm 2015 và nâng lên được 8%.

Bảng 2. Dự báo số lượng và cơ cấu lao động qua đào tạo nghề phân theo cấp trình độ đào tạo và giới tính

	Năm 2015			Năm 2020		
	Sơ cấp nghề	Trung cấp nghề	Cao đẳng nghề	Sơ cấp nghề	Trung cấp nghề	Cao đẳng nghề
<i>Số lượng (1000 người)</i>						
Tổng số	17,540	3,289	1,096	24,660	4,804	2,562
Nữ	8,244	638	370	12,084	1,006	836
Nam	9,296	2,650	726	12,577	3,798	1,727
<i>Cơ cấu (%)</i>						
Tổng số	80.00	15.00	5.00	77.00	15.00	8.00
Nữ	89.10	6.90	4.00	86.78	7.22	6.00
Nam	73.36	20.91	5.73	69.48	20.98	9.54

Nguồn: Tính toán của Viện KHLĐXH từ số liệu điều tra LĐ-VL hàng năm của Bộ LĐTBXH và TCTK.

Dự báo các nghề đào tạo cho lao động nữ giai đoạn 2013-2020

Căn cứ vào Danh mục nghề trọng điểm quốc tế (26 nghề); nghề trọng điểm khu vực ASEAN (49 nghề), nghề trọng điểm quốc gia (107 nghề)⁴⁴, danh mục nghề đào tạo trình độ cao đẳng nghề, trung cấp nghề do Bộ Lao động-TBXH ban hành⁴⁵ lựa chọn một số nghề thích hợp với phụ nữ để tập trung đầu tư.

Các nghề đào tạo cho lao động nữ giai đoạn 2013-2015:

Thêu ren mỹ thuật; Máy tre đan; Bán hàng trong siêu thị; Thư ký, văn thư hành chính; Kế toán; Tin học văn phòng; Chế biến lương thực thực phẩm; Chế biến sản phẩm nông lâm ngư nghiệp; Trồng trọt, chăn nuôi; khuyến nông; Kỹ thuật vật lý trị liệu, phục hồi chức năng; Điều dưỡng; Hộ sinh; dịch vụ chăm sóc gia đình; Kỹ thuật chăm sóc tóc; Kỹ thuật chăm sóc sắc đẹp; Kỹ thuật chế biến món ăn, pha chế đồ uống, làm bánh; Nghiệp vụ nhà

⁴⁴ Quyết định số 826/QĐ-LĐTBXH ngày 07/07/2011 phê duyệt nghề trọng điểm và trường được lựa chọn nghề trọng điểm để hỗ trợ đầu tư từ Chương trình mục tiêu quốc gia giai đoạn 2011 - 2015.

⁴⁵ Danh mục nghề đào tạo trình độ trung cấp nghề, trình độ cao đẳng nghề (Ban hành kèm theo Thông

tu số 17/2010/TT-BLĐTBXH ngày 04 tháng 6 năm 2010 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

hàng; Nghiệp vụ lễ tân; Nghiệp vụ lưu trú; Nghiệp vụ nhà hàng;.... Bên cạnh các nghề “truyền thống” sử dụng nhiều lao động nữ từ trước đến nay, cần chú ý một số nghề mới, có triển vọng đem lại việc làm tốt hơn cho phụ nữ tầm nhìn đến 2020 như: Thiết kế sản phẩm hàng hoá, bao bì; Phiên dịch tiếng Anh; Giáo dục đồng đẳng; Quản trị kinh doanh lương thực - thực phẩm; Marketing du lịch; Hướng dẫn du lịch; Điều hành tour du lịch; Đặt giữ chỗ du lịch; Xử lý rác thải; Công tác xã hội;...

7. Một số khuyến nghị

Khuyến nghị 1. Bộ Lao động-TBXH (Tổng cục dạy nghề) cần nỗ lực thực hiện lồng ghép vấn đề giới vào quá trình xây dựng chiến lược, chính sách, chương trình, dự án về dạy nghề, đảm bảo phụ nữ và nam giới được bình đẳng thực chất trong tiếp cận và thụ hưởng các chính sách dạy nghề.

Khuyến nghị 2. Trung ương Hội LHPN Việt Nam cần tổ chức nghiên cứu xây dựng và trình các cơ quan chức năng phê duyệt chính thức “*Quy hoạch phát triển các cơ sở dạy nghề thuộc Hội LHPNVN thời kỳ 2013-2020*” trong hệ thống dạy nghề quốc gia chung. Đây là căn cứ pháp lý quan trọng để các tỉnh/thành Hội LHPN có kế hoạch phát triển các CSDN trên địa bàn tỉnh/thành phố phù hợp với quy hoạch chung và đáp ứng nhu cầu nhân lực phát triển kinh tế-xã hội địa phương.

Khuyến nghị 3. Trung ương Hội LHPN Việt Nam cần tiếp tục kiện toàn tổ chức và thu hút các nguồn lực để đầu tư 43 CSDN hiện có đạt tiêu chuẩn quy định:

- Từng bước cải thiện các điều kiện đảm bảo chất lượng dạy nghề (giáo viên, cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy nghề) cho các CSDN thuộc Hội LHPN đáp ứng tiêu chuẩn hiện hành. Trước mắt, mỗi CSDN cần có đủ các điều kiện đảm bảo chất lượng dạy nghề cho ít nhất 3 nghề mà thị trường lao động đang có nhu cầu sử dụng nhiều lao động nữ qua đào tạo nghề. Khuyến khích chọn các nghề trọng điểm trong danh mục nghề trọng điểm quốc tế, khu vực ASEAN và quốc gia⁴⁶.

- Về đội ngũ giáo viên: Phân đầu đủ giáo viên cơ hữu lý thuyết và thực hành ít nhất 3 nghề (trọng điểm);

- Về cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy nghề: Phân đầu đủ phòng học (lý thuyết và thực hành), trang thiết bị dạy nghề cho ít nhất 3 nghề (trọng điểm).

- Đối với các CSDN thuộc Hội LHPN, cần tổ chức ký túc xá và nơi **trông giữ trẻ** nhằm hỗ trợ phụ nữ tham gia học nghề.

Khuyến nghị 4. Hội LHPN Việt Nam và Hội LHPN các cấp cần nghiên cứu, phổ biến và nhân rộng trong thực

⁴⁶ Danh mục nghề trọng điểm theo các cấp độ cho thời kỳ 2013-2015 và tầm nhìn đến 2020. Ban hành kèm theo Quyết định số 826 /QĐ-LĐTĐTBXH ngày 7 tháng 7 năm 2011 của Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội

tiền các mô hình phối hợp “các nhà” trong tổ chức dạy nghề và hỗ trợ việc làm cho phụ nữ, đặc biệt là nhóm phụ nữ đặc thù. Trước mắt, trong quá trình triển khai Đề án 295, cần thí điểm áp dụng 6 mô hình nói trên và rút ra bài học kinh nghiệm cho quá trình nhân rộng sau này.

Khuyến nghị 5. Hội LHPN Việt Nam cần tiếp tục nghiên cứu, cập nhật và đề xuất các nghề mới phù hợp với các nhóm phụ nữ (nhóm tuổi, trình độ, dân tộc, kinh tế,...)

Khuyến nghị 6. Hội LHPN các cấp cần tranh thủ các nguồn lực để đào tạo, tập huấn nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở có đủ kiến thức, kỹ năng để đảm nhận công tác **tư vấn hướng nghiệp, tư vấn dạy nghề và việc làm** cho phụ nữ. Trước mắt, Trung ương Hội LHPN Việt Nam cần tổ chức đào tạo “đội ngũ cán bộ tư vấn nòng cốt” cho cấp tỉnh, huyện. Tiếp đó, các tỉnh/thành Hội sẽ tiếp tục phát triển đội ngũ cán bộ tư vấn cho cấp cơ sở (xã/phường, thôn/bản).

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Thủ tướng Chính phủ nước Cộng hòa XHCN Việt Nam, Quyết định số 1956/2009/QĐ-TTg ngày 27 tháng 11 năm 2009 phê duyệt Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn giai đoạn 2011-2020.

2. Thủ tướng Chính phủ nước Cộng hòa XHCN Việt Nam, Quyết định số 103/2008/QĐ-TTg ngày 14 tháng 7 năm 2008 phê duyệt đề án hỗ trợ thanh niên học nghề và tạo việc làm giai đoạn 2008-2015.

3. Thủ tướng Chính phủ nước Cộng hòa XHCN Việt Nam, Quyết định số 295/QĐ-TTg ngày 26 tháng 2 năm 2010 phê duyệt Đề án hỗ trợ phụ nữ học nghề, tạo việc làm giai đoạn 2010-2015.

4. Quốc hội khoá XI, kỳ họp thứ 10 số 76/2006/QH11 ngày 29/11/2006, Luật Dạy nghề.

5. Đảng Cộng sản Việt Nam. Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI.

6. Tổng cục dạy nghề, Bộ Lao động-TBXH. Báo cáo tình hình phát triển dạy nghề năm 2011.

7. Thủ tướng Chính phủ nước Cộng hòa XHCN Việt Nam. Nghị định 66/2006/NĐ-CP, ngày 07/7/2006 của Chính phủ về phát triển ngành nghề nông thôn.

8. Thủ tướng Chính phủ nước Cộng hòa XHCN Việt Nam. Nghị định 197/2004/NĐ-CP ngày 3/12/2004 của Chính phủ về bồi thường, hỗ trợ hộ gia đình khi nhà nước thu hồi đất nông nghiệp.

9. Thủ tướng Chính phủ nước Cộng hòa XHCN Việt Nam. Chiến lược phát triển KT-XH Việt Nam 2011-2020.

ĐỔI MỚI CƠ BẢN, TOÀN DIỆN VÀ ĐỒNG BỘ TỔ CHỨC, CƠ CHẾ QUẢN LÝ KHOA HỌC LAO ĐỘNG VÀ XÃ HỘI

*ThS. Nguyễn Thị Thu Hương
Trưởng phòng Quản lý Khoa học*

Tóm tắt: Thực hiện mục tiêu chiến lược phát triển khoa học và công nghệ đồng bộ với mục tiêu chiến lược phát triển kinh tế- xã hội, Quản lý khoa học và công nghệ lĩnh vực lao động – xã hội cần cụ thể hóa các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đồng thời đổi mới cơ bản, toàn diện và đồng bộ tổ chức, cơ chế quản lý khoa học lao động như: cơ chế đặt hàng các nhiệm vụ nghiên cứu, cơ chế xác định chủ nhiệm và cơ quan chủ trì nghiên cứu, cơ chế tài chính tring nghiên cứu, cơ chế đánh giá nghiệm thu các sản phẩm.v.v... Bài viết này nhằm đưa ra thực trạng công tác quản lý khoa học thời gian qua và khuyến nghị các nội dung chủ yếu cần đổi mới.

Từ khóa: Đổi mới, cơ chế quản lý, khoa học lao động và xã hội

Summary: *In implementation of solutions for achievement of strategic objectives to develop science and technology in closely link with the strategic objectives of socio-economic development, a number of tasks relating to science and technology management in the area of labor and social issues are identified as follows: to be concretize the guidelines and policies of the Party and State, comprehensive reform and consistent organizational reform, innovating scientific management mechanism such as: mechanism on research service order, determining the responsibilities of research agencies, the financial mechanism for researches, assessment of the research quality. This paper aims to provide the overview of administration of scientific activities over time and recommends for betterment*

Key words: *reform, management mechanism, labour science and social affairs*

Theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 2 khoá VIII “Phát triển kinh tế - xã hội dựa vào khoa học và công nghệ, phát triển khoa học và công nghệ định hướng vào các mục tiêu kinh tế - xã hội, củng cố quốc phòng và

an ninh” Để khoa học và công nghệ nhanh chóng phát huy được vai trò của mình phù hợp với yêu cầu thực tiễn chúng ta cần có một cơ chế quản lý khoa học nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả của hoạt động khoa học và công

nghệ hướng tới mục tiêu: “khoa học và công nghệ trở thành nền tảng và động lực thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội” Việc đổi mới cơ chế quản lý khoa học tạo điều kiện vận dụng công nghệ mới và tiến bộ kỹ thuật vào các hệ thống kinh tế đã thúc đẩy nhanh việc chuyển hóa những quan hệ truyền thống. Đổi mới quản lý khoa học không chỉ là nguồn lực biến đổi kinh tế mà vai trò của nó ngày càng quan trọng trong đời sống xã hội.

Lĩnh vực lao động thương binh và Xã hội do ngành quản lý có tính tổng hợp, đan xen cả chính trị, kinh tế và xã hội, liên quan trực tiếp tới con người và vì mục tiêu phát triển con người. Quát triệt phương châm đó, trong thời gian qua các chương trình, đề tài nghiên cứu của Bộ năm qua tập trung vào các nội dung sau:

- Nghiên cứu thể chế hóa chủ trương đường lối của Đảng và Nhà nước trong lĩnh vực hoạt động của Ngành.

- Nghiên cứu, xây dựng luận cứ khoa học cho việc sửa đổi Bộ Luật Lao động; Đề án An sinh xã hội, tiền lương, tạo việc làm, xoá đói giảm nghèo; phát triển thị trường lao động, di chuyển lao động- dân cư, các vấn đề về người có công, chăm sóc và phát huy người cao tuổi, chăm sóc trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn, chương trình mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới, v.v. - Nghiên cứu, xây dựng cơ chế, giải pháp nâng cao hiệu

quả chương trình giảm nghèo, dạy nghề, tạo việc làm, xuất khẩu lao động, giải quyết tranh chấp lao động, đền ơn đáp nghĩa, chăm sóc, bảo vệ trẻ em, trợ giúp các đối tượng xã hội, phòng chống tệ nạn xã hội góp phần kiềm chế lạm phát, ổn định kinh tế vĩ mô, bảo đảm an sinh xã hội và tăng trưởng bền vững, v.v.

- Nghiên cứu những vấn đề thúc đẩy hội nhập quốc tế trên các lĩnh vực thuộc ngành.

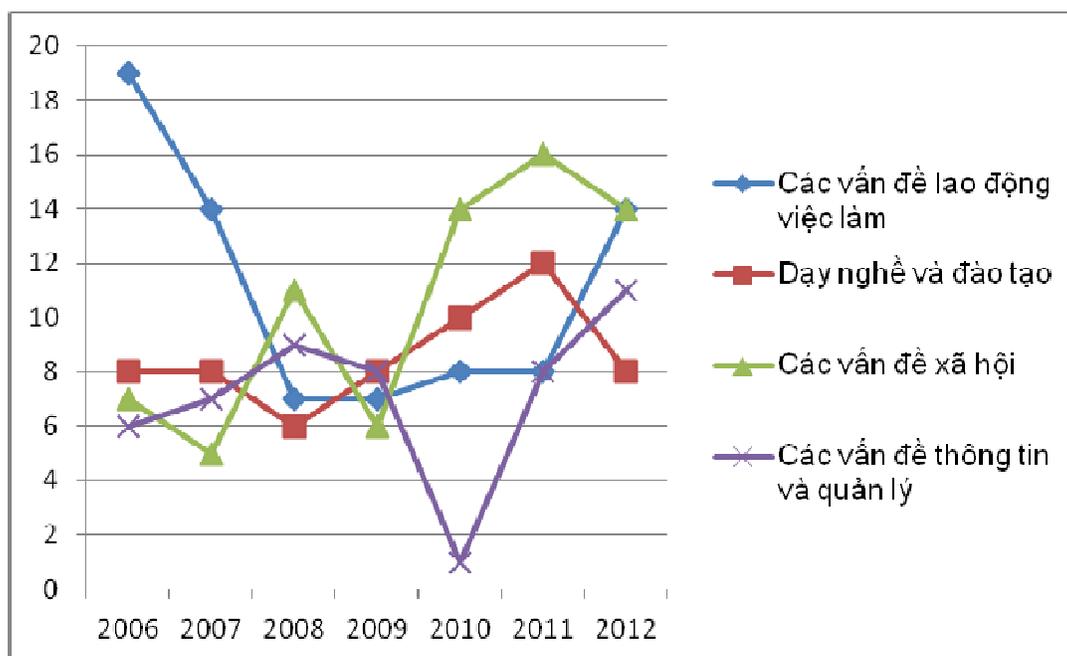
- Nghiên cứu cơ bản những vấn đề về lý luận đối với các lĩnh vực lao động, người có công và xã hội trong quá trình chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

- Tổng kết thực tiễn các hoạt động sự nghiệp của ngành trên các lĩnh vực XDGN, XKLD, chăm sóc người có công, các lĩnh vực xã hội nhằm rút ra những bài học kinh nghiệm để xây dựng triển khai chỉ đạo thực hiện, các mô hình có hiệu quả.

Tình hình thực hiện các chương trình đề tài nghiên cứu:

Trong giai đoạn 2006-2012 Bộ đã triển khai nghiên cứu 260 chương trình, đề tài cấp bộ trên các lĩnh vực của ngành, về cơ cấu đề tài được điều chỉnh theo nhiệm vụ trọng tâm của từng giai đoạn và từng năm. Các vấn đề an sinh xã hội được chú trọng hơn trong bối cảnh khủng hoảng kinh tế toàn cầu.

Hình 1: Cơ cấu đề tài chia theo các năm



Nguồn: Báo cáo hàng năm của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội

Về lĩnh vực lao động - việc làm: đã nghiên cứu làm rõ cơ sở lý luận, phương pháp luận và cơ sở thực tiễn trước khi trình và ban hành các văn bản về việc làm, xuất khẩu lao động, phát triển thị trường lao động, phát triển nguồn nhân lực, môi trường, an toàn vệ sinh lao động, thanh tra chính sách Lao động - Thương binh và Xã hội, thanh tra an toàn lao động, v.v.

Về lĩnh vực Dạy nghề và đào tạo: Các đề tài đã đưa ra được các luận cứ cho việc xây dựng đề án phát triển dạy nghề nông thôn; xây dựng Quy hoạch phát triển các nghề trọng điểm trong mạng lưới trường cao đẳng nghề, trường

trung cấp nghề đến năm 2020, đã xây dựng chương trình các môn học; đưa ra các căn cứ khoa học và thực tiễn xây dựng đổi mới, phương pháp, mô hình dạy nghề đã được cuộc sống chấp nhận và phát huy tác dụng đem lại ngay hiệu quả thực tế.

Về lĩnh vực xã hội: Các nghiên cứu cơ sở của đề tài đã cung cấp luận cứ và những nội dung trong chiến lược an sinh xã hội, việc thể chế hóa các pháp lệnh, nghị định đã trở thành công cụ quản lý Nhà nước trên các lĩnh vực chính sách bảo hiểm xã hội, xoá đói giảm nghèo, giảm chênh lệch giàu nghèo, bảo vệ người tàn tật, người cao tuổi, trẻ em có

hoàn cảnh đặc biệt khó khăn, cứu trợ xã hội, phòng chống tệ nạn xã hội, v.v. Hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật này đã được nghiên cứu quán triệt các quan điểm, tư tưởng chỉ đạo của Đảng - Nhà nước về thực hiện công bằng xã hội, làm trong sạch môi trường xã hội, phục vụ có hiệu quả việc thực hiện các nhiệm vụ công tác của Bộ.

Về lĩnh vực thông tin và quản lý:

Những giải pháp các đề tài đưa ra đã góp phần đưa công tác chỉ đạo điều hành của Ngành đi vào nề nếp và hiệu quả hơn. Các đề tài đã đưa ra các biện pháp tuyên truyền phổ biến các văn bản quy phạm pháp luật tới doanh nghiệp, người sử dụng lao động, người lao động nhằm nâng cao hiểu biết về quyền và trách nhiệm của các bên trong tham gia quan hệ lao động.

Đánh giá chung tình hình thực hiện các nhiệm vụ nghiên cứu khoa học.

Công tác nghiên cứu khoa học của Bộ ngày càng bám sát nhiệm vụ trọng tâm của ngành, đóng góp tích cực, hiệu quả vào việc quản lý và tổ chức thực hiện nhiệm vụ về lao động, người có công và xã hội; đã góp phần cung cấp những căn cứ lý luận và thực tiễn phục vụ cho việc soạn thảo các văn bản trình Bộ, Chính phủ hoặc đúc rút kinh nghiệm

thực tiễn có giá trị phục vụ chỉ đạo đưa các cơ chế, chính sách thuộc lĩnh vực ngành quản lý vào cuộc sống

Công tác nghiên cứu khoa học của Bộ thời gian qua đạt được những thành công trên trước hết là do sự lãnh đạo chỉ đạo sát sao của lãnh đạo Bộ. Công tác nghiên cứu khoa học của Bộ đã được quan tâm coi như những nhiệm vụ thiết thực và được triển khai toàn diện từ nghiên cứu lý luận đến tổng kết thực tiễn. Do đó đã phục vụ có hiệu quả việc thực hiện những nhiệm vụ công tác trọng tâm của ngành, hệ thống chính sách lao động, Người có công và xã hội thuộc ngành đảm nhiệm ngày càng hoàn thiện, đi vào cuộc sống và được chấp nhận.

Một số tồn tại:

- Một số nhiệm vụ trọng tâm như những nghiên cứu đón đầu, nghiên cứu một số vấn đề có tính lý luận, phương pháp luận trong lĩnh vực quản lý lao động, giải quyết việc làm, xuất khẩu lao động và dạy nghề trong bối cảnh toàn cầu hóa và suy giảm kinh tế còn ít, chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn v.v.

- Kinh phí cho một đề tài còn thấp nên nhìn chung các đề tài chưa đi sâu khảo sát thực tiễn, tổng kết, đánh giá các mô hình cơ sở ở địa phương, nên việc ứng dụng đề tài còn hạn chế.

- Một số đề tài triển khai nghiên cứu còn chậm ảnh hưởng đến tiến độ và niên độ kế toán.

Một điều đáng lo ngại đó là tình trạng nữ hoá đang tăng dần trong các cơ quan nghiên cứu, giảng dạy của ngành . Một số cán bộ nữ xin vào cơ quan nghiên cứu với lý do điều kiện gia đình, cần thời gian chăm sóc con cái hoặc chờ cơ hội đi học. Một số có tố chất và đam mê nghiên cứu khoa học đã chuyển sang nơi khác sau một thời gian ngắn vì thu nhập thấp đã dẫn đến tình trạng chảy máu chất xám trong các tổ chức nghiên cứu.

Vấn đề tuyển dụng và sử dụng cán bộ còn nhiều bất hợp lý, cơ quan nghiên cứu đầu ngành mang tính hàn lâm nhưng cán bộ dự tuyển hầu hết là sinh viên mới ra trường, Để những cán bộ mới này thành thạo, đứng vững được trong nghiên cứu cần cả chục năm. Trong thời gian đó họ tranh thủ đi học nâng cao và khi đạt học vị rồi tìm cách chuyển cơ quan công tác.

Một hạn chế lớn trong nghiên cứu và giảng dạy là trình độ ngoại ngữ của cán bộ còn yếu chưa đủ để có thể trao đổi nghiên cứu giảng dạy trực tiếp bằng ngoại ngữ, nhất là việc thiếu tương thích trong hợp tác nghiên cứu về lý luận, phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu. Kết quả các báo cáo khoa học chưa đạt được các chuẩn mực quốc tế và yêu cầu hội nhập.

Trong những năm qua cơ chế quản lý khoa học chưa mang tính hệ thống, đồng bộ và vững chắc, chưa đáp ứng được đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp phát triển kinh tế và đất nước. Ngày nay, trong bối cảnh hội nhập quốc tế và tái cơ cấu nền kinh tế, đòi hỏi sự phát triển phải dựa trên các yếu tố về năng suất lao động, sự cạnh tranh, ứng dụng tri thức và công nghệ mới, đòi hỏi nguồn nhân lực phải có chất lượng cao và có kỹ năng quản lý hiện đại, v.v. Do vậy, yêu cầu đặt ra là cần tiếp tục đổi mới căn bản và toàn diện cơ chế quản lý khoa học trong thời gian tới.

Những căn cứ pháp lý đổi mới cơ bản, toàn diện và đồng bộ tổ chức cơ chế quản lý khoa học đến 2020:

- Luật Khoa học và Công nghệ năm 2000 - Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng.

- Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội - bổ sung, phát triển năm 2011.

- Chiến lược phát triển kinh tế xã hội 2011-2020.

- Kết luận của Bộ Chính trị về đề án “Đổi mới cơ chế hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập, đẩy mạnh xã hội hoá một số loại hình dịch vụ sự nghiệp công”

- Báo cáo số 220/BC-CP của Chính phủ về tình hình kinh tế-xã hội năm 2011,

kế hoạch phát triển kinh tế- xã hội năm 2012 và 5 năm 2011-2015.

- Phương hướng, mục tiêu, nhiệm vụ khoa học và công nghệ chủ yếu giai đoạn 2011-2015,

- Kết luận của Phó Thủ tướng Nguyễn Thiện Nhân trong đợt khảo sát, làm việc với các Bộ ngành, địa phương, các tổ chức khoa học và công nghệ trên phạm vi cả nước về tình hình hoạt động khoa học và công nghệ tháng 7/2011.

Đây là những hành lang pháp lý tạo điều kiện thuận lợi cho việc đổi mới cơ chế quản lý khoa học cho giai đoạn tới.

Quan điểm đổi mới cơ chế quản lý khoa học trong thời gian tới:

- Bám sát quan điểm của Đảng và Nhà nước: “Phát triển khoa học và công nghệ phục vụ đổi mới cơ cấu, nâng cao chất lượng, hiệu quả, sức cạnh tranh của nền kinh tế.”

- Kế thừa những thành tựu đã đạt được trong thời gian vừa qua

- Đổi mới công tác xây dựng kế hoạch sử dụng nguồn kinh phí cho sự nghiệp khoa học.

- Tiếp cận những chuẩn mực quốc tế trong quản lý và hoạt động khoa học - công nghệ.

Các nội dung cần tiếp tục đổi mới:

- Đổi mới công tác xây dựng nhiệm vụ khoa học - công nghệ: Tăng cường đặt hàng các nhiệm vụ khoa học - công nghệ phục vụ cho công tác quản lý của ngành. Tổ chức xác định các vấn đề cần ưu tiên để thực hiện nghiên cứu. Tăng cường phối hợp giữa các chuyên gia, cán bộ nghiên cứu và cán bộ quản lý của ngành tại các địa phương để xác định các vấn đề chiến lược của ngành. Xây dựng cơ chế tăng cường sự tham gia đóng góp của các doanh nghiệp trong việc thực hiện nhiệm vụ khoa học - công nghệ.

- Nghiên cứu điều chỉnh cơ cấu các đề tài theo hướng ưu tiên, trọng tâm, trọng điểm, bổ sung các nghiên cứu lý thuyết cơ bản, tổng kết lý luận từ thực tiễn, dự báo phân tích chiến lược chuẩn xác hơn.

- Hoàn thiện cơ chế tổ chức thực hiện nhiệm vụ khoa học - công nghệ;

- Bổ sung sửa đổi các quy định quản lý, điều phối, tổ chức thực hiện các chương trình đề tài theo hướng phù hợp với chuẩn mực quốc tế, nâng cao vai trò trách nhiệm của ban chủ nhiệm chương trình, đề tài trong việc tổ chức triển khai lấy nghiên cứu làm gốc, đảm bảo đời sống cán bộ nghiên cứu bằng những công trình nghiên cứu và tự chịu trách nhiệm về hiệu quả của chương trình, đề tài.

- Nghiên cứu xây dựng các chương trình hợp tác quốc tế về khoa học và công nghệ theo hình thức nghị định thư.

- Xây dựng cơ chế điều phối tổng thể hoạt động khoa học - công nghệ, chế độ báo cáo định kỳ hàng năm. Trên cơ sở đó xây dựng cơ sở dữ liệu thống kê, tổng hợp chương trình đề tài để tránh trùng lặp.

- Đổi mới phương thức đánh giá nghiệm thu đề tài nhằm nâng cao chất lượng trong nghiên cứu khoa học.

- Nghiên cứu sửa đổi quy chế xét duyệt đề tài, đánh giá kết quả nghiên cứu theo chuẩn mực quốc tế; đổi mới phương thức lựa chọn chuyên gia tham gia hội đồng đánh giá nghiệm thu đảm bảo khách quan minh bạch; có cơ chế mời chuyên gia phản biện độc lập hoặc phản biện kín. Sửa đổi những bất cập trong mẫu phiếu đánh giá, tiêu chí xét duyệt, quy định rõ yêu cầu về công bố kết quả nghiên cứu của đề tài.

- Xây dựng cơ sở dữ liệu chuyên gia, nghiên cứu viên, đề tài, nguồn lực khoa học - công nghệ phục vụ công tác đánh giá, thông kê và quản lý nhà nước về khoa học - công nghệ theo hướng liên ngành về cơ sở dữ liệu.

- Xây dựng đề án phát triển cơ quan nghiên cứu của Bộ đạt chuẩn trong khu vực và đứng trong 20 viện nghiên cứu hàng đầu của quốc gia về lao động và xã hội; cải

thiện vị thế, nâng cao chất lượng nghiên cứu trong các trường đại học và cao đẳng thuộc Bộ. Cùng cố và phát triển nghiên cứu chuyển giao công nghệ dạy nghề và chỉnh hình phục hồi chức năng./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Tư vấn chiến lược của Bộ Trưởng - Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội. Hà Nội (1998). *Những chính sách có tầm chiến lược về Lao động – Thương binh và Xã hội thời kỳ 2001-2010*.

2. Đề án đổi mới KHCN (*Ban hành kèm theo Quyết định số 171/2004/QĐ-TTg ngày 28 tháng 9 năm 2004 của Thủ tướng Chính phủ*).

3. Luật Khoa học và Công nghệ năm 2000.

4. Nguyễn Văn Điềm (2004), *Toàn cầu hóa kinh tế và hội nhập*, CTQG, H.

5. Nghị quyết TW 2 (Khóa VIII); Kết luận Hội nghị Trung ương 6 (Khóa IX); Thông báo kết luận số 234-TB/TW của Bộ Chính trị (Khóa X); Chỉ thị số 58-CT/TW của Bộ Chính trị (Khóa IX); Chỉ thị số 63-CT/TW của Bộ Chính trị (Khóa IX); Chỉ thị số 50-CT/TW của Ban Bí thư (Khóa IX); Nội dung văn kiện Đại hội Đảng lần thứ IX, X, XI về khoa học và công nghệ.

LÝ THUYẾT ĐỊA KINH TẾ THEO QUAN ĐIỂM PHÁT TRIỂN TRONG NGHIÊN CỨU PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐỊA PHƯƠNG

ThS. Nguyễn Trung Hưng

Phó Giám đốc Trung tâm Nghiên cứu Dân số, Lao động, Việc làm

Tóm tắt: Sử dụng cách tiếp cận nghiên cứu liên ngành trong nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực nói riêng và trong lĩnh vực kinh tế-xã hội nói chung đang trở thành xu hướng đóng vai trò chủ đạo. Điều đó giúp cho không chỉ các nhà khoa học mà còn cả các nhà hoạch định chính sách cũng như các đối tác xã hội khác có liên quan hiểu và nhận thức một cách rõ ràng, đầy đủ và tổng quát hơn về những xu hướng, diễn biến và các nhân tố tác động tới vấn đề mà họ quan tâm. Trong phạm vi bài viết này, tác giả mong muốn đóng góp một cách tiếp cận nghiên cứu mới trong lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực (dưới góc độ cấp địa phương, doanh nghiệp và người lao động) ở Việt Nam, thông qua việc sử dụng một số khái niệm, cơ sở/quan điểm lý thuyết của hệ thống lý thuyết địa kinh tế theo quan điểm phát triển. Trong đó tập trung vào hai vấn đề: (i) khả năng hồi phục/thích nghi của địa phương trước những tác động mang yếu tố bên ngoài; và (ii) đặc trưng của địa phương/vùng tác động như thế nào tới phát triển nguồn nhân lực.

Từ khóa: phát triển nguồn nhân lực, địa kinh tế.

Summary: *Using interdisciplinary approaches in research and human resource development in particular in the field of socio-economic development in general has become the dominant trend. It helps to not only scientists but also policy makers as well as other relevant social partners to understand and realize a clear, complete and more general trends, development process and the factors affecting the issues that concern them. Within the scope of this article, the author would like to contribute a new research approach in the field of human resource development (from perspective of local-level agency, of enterprises and of workers) in Vietnam, through the use some of the concepts, basic / theoretical point of view of Geographio - economics theory and form the development perspective. Paper focused on two issues: (i) the ability to recover / local adaptation to the impacts of external factors;, and (ii) how the local characteristics of the locality / region impact to human resource development.*

Key words: *human resource development, resilience, routine, evolutionary economic geography.*

1. Đặt vấn đề

Phát triển nguồn nhân lực nói chung và qui hoạch phát triển nguồn nhân lực địa phương ở Việt Nam nói riêng trong bối cảnh hội nhập quốc tế và công nghiệp hoá, hiện đại hóa đã và sẽ tiếp tục trở thành chủ đề quan trọng thu hút sự quan tâm của nhiều tổ chức, các học giả cũng như các nhà lập kế hoạch trong thời gian tới. Cùng với đó, những lý thuyết, mô hình và phương pháp tiếp cận được ứng dụng trong nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực cũng không ngừng được bổ sung, hoàn thiện và ngày càng trở nên đa dạng hóa.

Bằng việc giới thiệu lý thuyết địa kinh tế theo quan điểm phát triển trong nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực địa phương (cấp tỉnh/thành phố), tác giả hy vọng phần nào góp phần nhỏ bé vào việc làm phong phú thêm hệ thống cơ sở lý luận về nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực. Mục tiêu chính của bài viết tập trung vào hai vấn đề gồm: (i) các địa phương ứng phó như thế nào với những tác động (hoặc “cú sốc”) từ bên ngoài và từ đó những nhân tố nào của địa phương tác động tới phát triển nguồn nhân lực, qua đó tác động tới phát triển kinh tế-xã hội. Để trả lời hai câu hỏi này, tác giả sẽ tập trung vào việc phân tích tính đàn hồi (resilience) của vùng trong ứng phó với những thay đổi do tác động bên ngoài (ví dụ như khủng hoảng) và ảnh hưởng của vùng tác động tới phát triển nguồn nhân lực.

2. Đặc trưng cơ bản của lý thuyết địa kinh tế theo quan điểm phát triển là gì?

Khác với cách tiếp cận cân bằng hệ thống (giả định là các hệ thống/cơ chế của nền kinh tế luôn hoạt động để nhắm tới mục tiêu đạt được sự cân bằng trong tổng thể hệ thống, sử dụng nhiều biến số đo lường đầu vào đầu ra mang tính định lượng và mục đích nhắm đến cuối cùng là các kết quả có thể đo lường được), lý thuyết địa kinh tế theo quan điểm phát triển (chủ yếu dựa trên cơ sở ba khung lý thuyết có tên Generalised Darwinism Theory; Complexity Theory; và Path Dependence Theory) tập trung vào việc phân tích và làm rõ các quá trình, cơ chế và những yếu tố tác động tới sự phát triển, biến đổi của nền kinh tế về mặt không gian. Cụ thể hơn, chuyên ngành này tập trung vào việc trả lời các câu hỏi cho các vấn đề như: sự phân bố về mặt không gian của các nhân tố kinh tế mới (thay đổi công nghệ, sự ra đời của các doanh nghiệp, các ngành kinh tế cũng như các hệ thống/cơ chế mới) ảnh hưởng thế nào tới quá trình phát triển và biến đổi của nền kinh tế; sự phân bố về mặt cấu trúc, không gian của nền kinh tế được hình thành như thế nào dưới tác động của các hoạt động của các tác nhân kinh tế (economic agents) ở cấp độ vi mô (cá nhân, hộ gia đình, doanh nghiệp và các tổ chức khác); và tại sao những quá trình như vậy giữa các vùng địa lý khác nhau thì cũng khác nhau...

Hai luận điểm chính của bài viết được đề cập ở đây bao gồm: (i) Địa phương nào có tính đàn hồi hoặc khả năng mau hồi phục tốt hơn thì sẽ dễ dàng ứng phó với những thay đổi diễn ra dưới tác động của những tác nhân/cú sốc bên ngoài tốt hơn; (ii) Những vùng có các đặc trưng cơ bản khác nhau thì mức độ phát triển kinh tế và nguồn nhân lực cũng khác nhau.

3. Cơ sở lý luận về tính đàn hồi/khả năng mau hồi phục của địa phương.

Khái niệm về Tính đàn hồi/khả năng mau hồi phục được sử dụng nhằm đề cập tới những khả năng khác nhau của địa phương nhằm ứng phó với những tác động từ bên ngoài qua đó khắc phục, hạn chế và giảm thiểu hậu quả của những thay đổi/tác động tiêu cực và duy trì hoặc phát huy hiệu quả tích cực do tác động/thay đổi đó tạo nên. Cách tiếp cận tích về Tính đàn hồi/khả năng mau hồi phục của địa phương nhấn mạnh vai trò và tầm quan trọng của mối liên hệ “không gian-xã hội” của các tác nhân xã hội như vốn, lao động, chính quyền địa phương, cộng đồng dân cư trong việc hình thành (hoặc được tạo ra) các hướng (hoặc ngành kinh tế mới) phát triển mới của nền kinh tế.

Để phân tích về mức độ “đàn hồi” của địa phương thì cần phải làm rõ mức

độ “thích nghi-adaptation⁴⁷” và “khả năng thích nghi-adaptability⁴⁸” cũng như mối quan hệ tương tác giữa hai yếu tố này của địa phương đó. Thông thường, mức độ thích nghi/adaptation của địa phương được thể hiện dưới dạng những kết quả về mặt số lượng (ví dụ như số người được tạo việc làm, qui mô lực lượng lao động, số người được hỗ trợ bảo hiểm thất nghiệp hoặc an sinh xã hội) phản ánh những hoạt động mang tính ngắn hạn và tức thời, trong khi đó khả năng thích nghi/adaptability thường được thể hiện dưới dạng các kết quả đo lường những thay đổi về mặt chất lượng (ví dụ như mức độ tăng/giảm về thu nhập và mức sống của người lao động; tỷ lệ lao động nữ và lao động yếu thể tham gia thị trường lao động...) và mang tính chiến lược dài hạn hơn trong các chương trình/kế hoạch hoạt động của địa phương để đối phó với những thay đổi do tác động/cú sốc bên ngoài.

Mức độ mạnh yếu và cơ chế tương tác giữa “sự thích nghi/adaptation” và

⁴⁷ Sự thích nghi/adaptation là khả năng hoạt động/vận động nhằm duy trì những định hướng phát triển đã được vạch ra trước đó thông qua mức độ liên kết mạnh mẽ và chặt chẽ giữa các tác nhân xã hội của địa phương (Andy Pike, Stuart Dawley và John Jomaney, 2010)

⁴⁸ Khả năng thích nghi/adaptability là khả năng/năng lực nhằm tìm kiếm và phát huy hoặc tạo ra những cơ hội phát triển mới trong quá trình bị tác động của địa phương thông qua việc loại bỏ hoặc làm suy yếu những mối liên kết giữa các tác nhân xã hội không còn phù hợp giữa các nhân tố xã hội sẵn có của địa phương (Andy Pike, Stuart Dawley và John Jomaney, 2010)

“khả năng thích nghi/adaptability” được biểu hiện thông qua sự tương tác giữa các tác nhân xã hội (social agents) của địa phương. Các tác nhân xã hội này ở mỗi địa phương khác nhau thì cũng khác nhau, từ đó giúp ta giải thích được tính đàn hồi/khả năng mau hồi phục của địa phương dưới các tác động nhanh và mạnh từ bên ngoài. Mặt khác, các tác nhân xã hội này chính là những nhân tố quyết định mức độ “xơ cứng” (lock-in)⁴⁹ trong hoạt động của các cơ sở (doanh nghiệp, các cơ sở kinh tế, các cơ quan/tổ chức chính quyền và đoàn thể xã hội liên quan đến phát triển kinh tế) của địa phương. Do vậy, việc nghiên cứu, đo lường mức độ “xơ cứng” này là một trong những chỉ báo quan trọng để đánh giá về tính đàn hồi/khả năng mau hồi phục giữa các địa phương.

Bên cạnh đó, cơ chế tương tác giữa “sự thích nghi/adaptation” và “khả năng thích nghi/adaptability” còn bị quy định bởi các đặc trưng cơ bản của từng địa phương trong phát triển kinh tế. Tính đặc thù của địa phương ở đây được thể hiện dưới các dạng đặc thù về hạ tầng cơ sở (hệ thống giao thông, liên lạc); đặc thù về thể chế (bao gồm thể chế chính thức-được thể hiện dưới dạng các văn bản pháp qui và các chính sách của nhà nước;

và thể chế phi chính thức-ví dụ như chuẩn mực xã hội; phong tục tập quán của địa phương...); và đặc thù về mức độ phát triển giáo dục đào tạo và khoa học công nghệ (ví dụ như hệ thống các cơ sở giáo dục đào tạo, qui mô và phạm vi hoạt động của các cơ sở nghiên cứu và phát triển công nghệ sản xuất...).

Cuối cùng, yếu tố vị trí/địa điểm, theo đó đã diễn ra hoặc xuất hiện sự tương tác giữa các tác nhân xã hội dưới tác động của “sự thích nghi/adaptation” và “khả năng thích nghi/adaptability” và kết quả đi kèm là sự ra đời của các ngành sản xuất, hoặc các định hướng phát triển kinh tế mới của địa phương dưới tác động của các nhân tố bên ngoài (ví dụ như việc tổ chức SEA Games lần thứ 22 tại Việt Nam đã tạo điều kiện thuận lợi cho sự ra đời và phát triển ngành xây dựng cũng như các ngành sản xuất có liên quan đến thể thao tại nhiều địa phương nơi diễn ra các hoạt động thi đấu chính thức của đại hội).

4. Cơ sở lý luận về tác động của địa phương/vùng tới phát triển nguồn nhân lực

Về cơ bản, có thể hình dung là địa phương tác động tới phát triển nguồn nhân lực thông qua những đặc trưng bên ngoài của mình (regional externalities) tác động tới hoạt động sản xuất hàng ngày (routinized behavior) và quá trình hình thành kiến thức/kỹ năng (knowledge creation) liên quan đến sản

⁴⁹ Khái niệm lock-in được sử dụng nhằm đề cập đến sự cứng nhắc hoặc không muốn thay đổi trong các hoạt động thường ngày, cơ cấu tổ chức bộ máy, khả năng tiếp thu những thay đổi/tiến bộ công nghệ sản xuất, chính sách phát triển kinh tế của các doanh nghiệp/ cơ sở kinh tế và cơ quan đoàn thể và chính quyền.

xuất của doanh nghiệp cũng như người lao động. Cụ thể:

Thứ nhất, vùng tác động tới doanh nghiệp và người lao động thông qua cái gọi là đặc trưng mang tính địa phương về trình độ phát triển công nghệ và kiến thức (regional-specific knowledge base).

Như chúng ta đã biết, các doanh nghiệp/cơ sở kinh tế (sau đây gọi chung là doanh nghiệp) đóng vai trò quan trọng trong phát triển kinh tế của địa phương thông qua việc sản xuất ra các loại hàng hóa và dịch vụ. Hiệu quả hoạt động và khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp phụ thuộc vào nguồn nội lực của doanh nghiệp (vốn, lao động, công nghệ và tư liệu sản xuất...) và mối quan hệ/mức độ tương tác giữa các doanh nghiệp trong cùng địa phương với nhau, thể hiện qua việc hình thành nhiều doanh nghiệp trên một phạm vi địa lý (doanh nghiệp trong các khu công nghiệp) sẽ giúp cho doanh nghiệp được hưởng lợi nhiều hơn từ cái gọi là “lợi thế kinh tế tích tụ-agglomeration” thông qua việc giảm giá thành các dịch vụ đầu vào (giá nguyên liệu sản xuất, chi phí vận chuyển, sự sẵn có lao động và mức độ dễ dàng hơn trong việc chia sẻ các kiến thức/kỹ năng và thậm chí là bí quyết công nghệ).

Ảnh hưởng của địa phương tới cầu lao động ở đây được thể hiện qua việc địa phương nào có năng lực cạnh tranh cao hơn thì sẽ dễ dàng hơn trong việc thu hút hoặc tạo điều kiện thuận lợi cho sự hình thành và phát triển của khu vực

doanh nghiệp với năng suất lao động và hiệu quả hoạt động tốt hơn. Năng lực cạnh tranh của địa phương phụ thuộc vào các yếu tố đặc trưng của địa phương như: khả năng tiếp cận; tính dễ tiếp thu/chấp nhận (receptivity); và tính đặc trưng/đặc thù. Địa phương có mức độ tiếp cận (connectivity) thuận lợi hơn sẽ giúp cho doanh nghiệp được dễ dàng hơn trong việc tiếp cận các nguồn thông tin về kiến thức/công nghệ sản xuất hoặc phương thức tổ chức hoạt động kinh doanh tiên tiến; trong khi tính dễ tiếp thu (receptivity) là nhân tố quan trọng trong việc truyền tải, chuyển giao các kiến thức liên quan đến công nghệ và cách thức tổ chức sản xuất cho doanh nghiệp trở nên có hiệu quả; và tiếp đến là nhân tố đặc trưng/đặc thù (variety) sẽ đóng vai trò như là cầu nối hoặc là chất xúc tác gắn kết các doanh nghiệp đóng trên phạm vi địa phương trở nên mật thiết và dễ dàng với nhau hơn (ví dụ sự tham gia của doanh nghiệp và người lao động trên địa bàn trong các hoạt động mang tính sự kiện do địa phương đứng ra tổ chức sản xuất).

Thứ hai, địa phương tác động tới doanh nghiệp và người lao động thông qua môi trường thể chế đặc thù của mình.

Mỗi địa phương khác nhau thì cũng có sự khác nhau về môi trường thể chế, như đã định nghĩa trong phần trên, thể chế ở đây bao gồm thể chế chính thức và thể chế phi chính thức, các thể chế hoạt động trên cơ sở tương tác, bổ sung và

giám sát lẫn nhau, và hiệu quả/hiệu lực của một thể chế này cũng đồng thời vừa có tính tích cực lẫn tiêu cực tới hiệu quả/hiệu lực hoạt động của thể chế khác.

Yếu tố thể chế quy định bản chất của các hình thức tương tác; tần suất và mức độ của các mối liên hệ; phạm vi và quy mô các hoạt động kinh tế; cách thức và cơ chế trao đổi kiến thức... giữa các doanh nghiệp cũng như giữa người lao động với nhau, qua đó tác động mạnh mẽ tới sự hình thành và phát triển của quá trình cải tiến trong hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, và quá trình tự học hỏi, nâng cao trình độ và chất lượng của nguồn nhân lực.

Thứ ba, việc sử dụng khái niệm “routine” (tạm dịch là hoạt động thường ngày theo thói quen) của doanh nghiệp góp phần quan trọng trong việc lý giải sự thành công hay thất bại của doanh nghiệp. Thông thường, những doanh nghiệp nào có hoạt động này phù hợp và thích ứng tốt hơn trong môi trường cạnh tranh thì sẽ có điều kiện phát triển tốt hơn (mở rộng qui mô sản xuất, gia tăng thị phần...) những doanh nghiệp khác, thông qua việc tiếp thu những kiến thức/công nghệ mới trong sản xuất, giảm thiểu các chi phí đầu vào (bao gồm cả chi phí tài chính cũng như chi phí thời gian). Các “routine” của doanh nghiệp luôn thay đổi hoặc tái tạo lại (nhằm ứng phó với những thay đổi của thị trường) thông qua quá trình tương tác giữa các bộ phận cấu thành trong nội tại bản thân doanh

nh nghiệp hoặc giữa các doanh nghiệp với nhau. Các “routine” này chịu ảnh hưởng bởi các yếu tố như: đặc trưng của doanh nghiệp (theo ngành, khu vực sản xuất, thời gian thành lập...); mức độ cạnh tranh trên thị trường; yếu tố thể chế (theo nghĩa rộng); và đặc trưng của người chủ doanh nghiệp. Ví dụ như trong việc xác định thời điểm và vị trí để tạo lập doanh nghiệp mới, thông thường bên cạnh yêu cầu về giảm thiểu các chi phí (gần nguồn nguyên liệu, gần khách hàng, sự dễ dàng trong việc tiếp cận các dịch vụ đầu vào) thì những nguyên nhân không kém phần quan trọng giúp cho người chủ doanh nghiệp đi đến quyết định cuối cùng đó chính là sự gắn gũi về mặt không gian với nơi sinh sống của bản thân họ.

Thứ tư, lý thuyết địa kinh tế theo quan điểm phát triển cũng giúp cho việc phân tích sự hình thành và các nguyên nhân dẫn đến sự hình thành các khu công nghiệp (hoặc sự gian tăng về mặt số lượng các doanh nghiệp trên một đơn vị diện tích) một cách đầy đủ và rõ ràng hơn thông qua cách tiếp cận khung phân tích “chu kỳ sống”⁵⁰ của doanh nghiệp (lifecycle framework approach) từ khi bắt đầu được hình thành, phát triển cho đến khi kết thúc sự tồn tại của doanh nghiệp. Việc sử dụng khung phân tích này giúp cho chúng ta hiểu được rằng sự gia tăng về mặt số lượng doanh nghiệp trên một đơn vị diện tích có thể thực hiện được ngay cả ở những khu vực không có

⁵⁰ Mô hình phân tích của Klepper

điều kiện thuận lợi cho phát triển kinh tế (nơi mà các doanh nghiệp không được hưởng lợi từ cái gọi là lợi thế kinh tế tích tụ) với kết quả và hiệu quả hoạt động tốt. Điều này đặc biệt hữu ích trong việc đánh giá và xác định tiềm năng của địa phương trong việc chuyển đổi cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động tại những vùng mà tỷ trọng nông nghiệp trong tổng GDP còn tương đối lớn phải đối phó với những thách thức về chuyển dịch cơ cấu kinh tế.

5 Một số hàm ý chính sách

Cách tiếp cận nghiên cứu này cung cấp những luận cứ khoa học trong việc phân tích, đánh giá yếu tố liên quan đến công nghệ ở cấp độ địa phương và doanh nghiệp cũng như quá trình phát triển về chất của lực lượng lao động.

Trong quá trình xây dựng chiến lược phát triển kinh tế và phát triển nguồn nhân lực, việc sao chép một cách máy móc mô hình tối ưu của địa phương này áp dụng cho địa phương khác sẽ không mang lại hiệu quả tích cực do sự khác biệt giữa các địa phương. Hay nói cách khác, đó là sự “mismatch” giữa các nhân tố của mô hình với các đặc điểm cụ thể, riêng biệt của địa phương.

Trong quá trình xây dựng các chiến lược, chương trình nhằm ứng phó với những tác động từ bên ngoài (những biến cố xảy ra nhanh với cường độ và sức tác động lớn), bên cạnh việc xem xét khả năng phục hồi lại của hệ thống, cũng cần

phải xem xét tới khả năng phát triển hoặc chuyển đổi của hệ thống đó để thích ứng tốt hơn.

Việc hoạch định các chiến lược, đề án phát triển kinh tế-xã hội dựa trên cơ sở các kịch bản giả định sẵn có trong tương lai là rất cần thiết, tuy nhiên cũng cần lưu ý tới những tác động xảy ra dẫn tới sự thay đổi hoàn toàn khác giữa các kịch bản được giả định với thực tế trong đời sống, đặc biệt trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế (khi mà các yếu tố kinh tế-xã hội giữa địa phương với địa phương; địa phương với quốc gia; quốc gia với quốc gia đang ngày càng có mức độ phụ thuộc lẫn nhau lớn hơn bao giờ hết) ngày một sâu rộng./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ron Boschma, 2004, Competitiveness of region from an evolutionary perspective.
2. Leslie Budd and Amer Hirmis, 2004, Conceptual framework for regional competitiveness
3. Michael Kitson, Ron Martin and Peter Tyler, 2004, Regional Competitiveness-An Yet Elusive key concept.
4. Mari Jose Ananguren et al, 2010, Benchmarking regional competitiveness in the European Cluster Observatory
5. Michael Dunford, Regional development models
6. Andy Pike, Stuart Dawley and John Jomaney, 2010, Resilience, Adaptation and Adaptivity
7. Richard Harris, 2011, Models of regional growth: Past, Present and Future
8. Ron Boschma and Ron Martin, The Aims and the Scope of Evolution Economic Geography

Xây dựng và phát triển Mô hình quản lý an toàn vệ sinh lao động trong khu vực làng nghề - áp dụng tại làng nghề đúc đồng Phước Kiều và làng nghề đá mỹ nghệ Ninh Vân

Ths. Cao Thị Minh Hữu

Phó Giám đốc Trung tâm Nghiên cứu môi trường & ĐKLD

Tóm tắt: Trong những năm qua, làng nghề ngày càng được củng cố, phát triển, góp phần tăng trưởng kinh tế, giải quyết việc làm và xóa đói giảm nghèo. Bên cạnh những thành tựu đó, công tác quản lý ATVSLĐ trong khu vực làng nghề còn nhiều hạn chế, ô nhiễm môi trường, tai nạn lao động và các bệnh có liên quan đến nghề nghiệp có xu hướng gia tăng. Do vậy việc áp dụng Mô hình quản lý ATVSLĐ trong khu vực làng nghề có ý nghĩa quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật, tăng cường sự tham gia của các cấp chính quyền, người dân trong công tác xã hội hóa ATVSLĐ và bảo vệ môi trường. Nghiên cứu sẽ tập trung đánh giá kết quả xây dựng và nhân rộng Mô hình quản lý ATVSLĐ tại làng nghề Đúc Đồng Phước Kiều và làng nghề Đá Mỹ nghệ Ninh Vân. Từ đó cũng đưa ra những cơ hội và thách thức trong việc duy và phát triển Mô hình quản lý ATVSLĐ tại các làng nghề khác, địa phương khác.

Từ khóa: ATVSLĐ, mô hình quản lý, làng nghề

Summary: *In recent years, the traditional trade villages have been increasingly developed and strengthened, contributing to the economic growth, job creation and poverty reduction. In addition to the achievements and successes, the management of OSH in the village area is limited that causes environment pollution, higher incidence of occupational accidents and occupational diseases. Therefore the application of new and effective OSH management model in trade villages has great significance in improving the efficiency of law enforcement, strengthening the participation of all levels of authorities, people in OSH culture practice and environmental protection. The study focuses on evaluating the results of building and scaling OSH management model at trade villages named Dong Phuoc Kieu with casting and stone carving village of Ninh Van. The paper also presents opportunities and challenges in the maintenance and development of OSH management model in other villages and localities.*

Key words: *Occupational safety, management model, trade village*

I. Giới thiệu Mô hình quản lý ATVSLĐ trong khu vực làng nghề

Từ kết quả xây dựng và thí điểm thành công Mô hình quản lý an toàn vệ sinh lao động (ATVSLĐ) tại làng nghề tái chế sắt Đa Hội, Bắc Ninh và làng nghề sản xuất vật liệu xây dựng Mang Thít, Vĩnh Long, năm 2010 đã đề xuất được Mô hình quản lý ATVSLĐ trong các làng nghề có cụm công nghiệp tập trung và Mô hình quản lý ATVSLĐ trong các làng nghề nằm xen cư - không có cụm công nghiệp để áp dụng nhân rộng sang cho các làng nghề khác.

Trước thực trạng ô nhiễm môi trường lao động, tai nạn lao động và bệnh có liên quan nghề nghiệp có xu hướng ngày càng gia tăng tại làng nghề Đá mỹ nghệ Ninh Vân và định hướng phát làng nghề Đúc Đồng Phước Kiều gắn với du lịch văn hóa, các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất (gọi chung là doanh nghiệp) tại 02 làng nghề nằm trong khu vực dân cư đông đúc, có mặt bằng chật hẹp với việc lấy sân, vườn làm nơi sản xuất chính. Do vậy, đã đề xuất và khuyến nghị Mô hình Quản lý ATVSLĐ áp dụng cho làng nghề Đúc Đồng Phước Kiều và làng nghề Đá Ninh Vân (làng nghề nằm xen cư) như hình 1.

Điều kiện thực hiện mô hình

- Nhận thức của các bên liên quan (cơ quan quản lý địa phương, doanh nghiệp, cộng đồng dân cư làng nghề) về vấn đề an toàn vệ sinh lao động đúng tầm quan trọng và có ý thức cải thiện.

- Sự sẵn sàng tham gia của các cấp, các ngành, các cơ sở sản xuất và sự ủng hộ của cộng đồng dân cư.

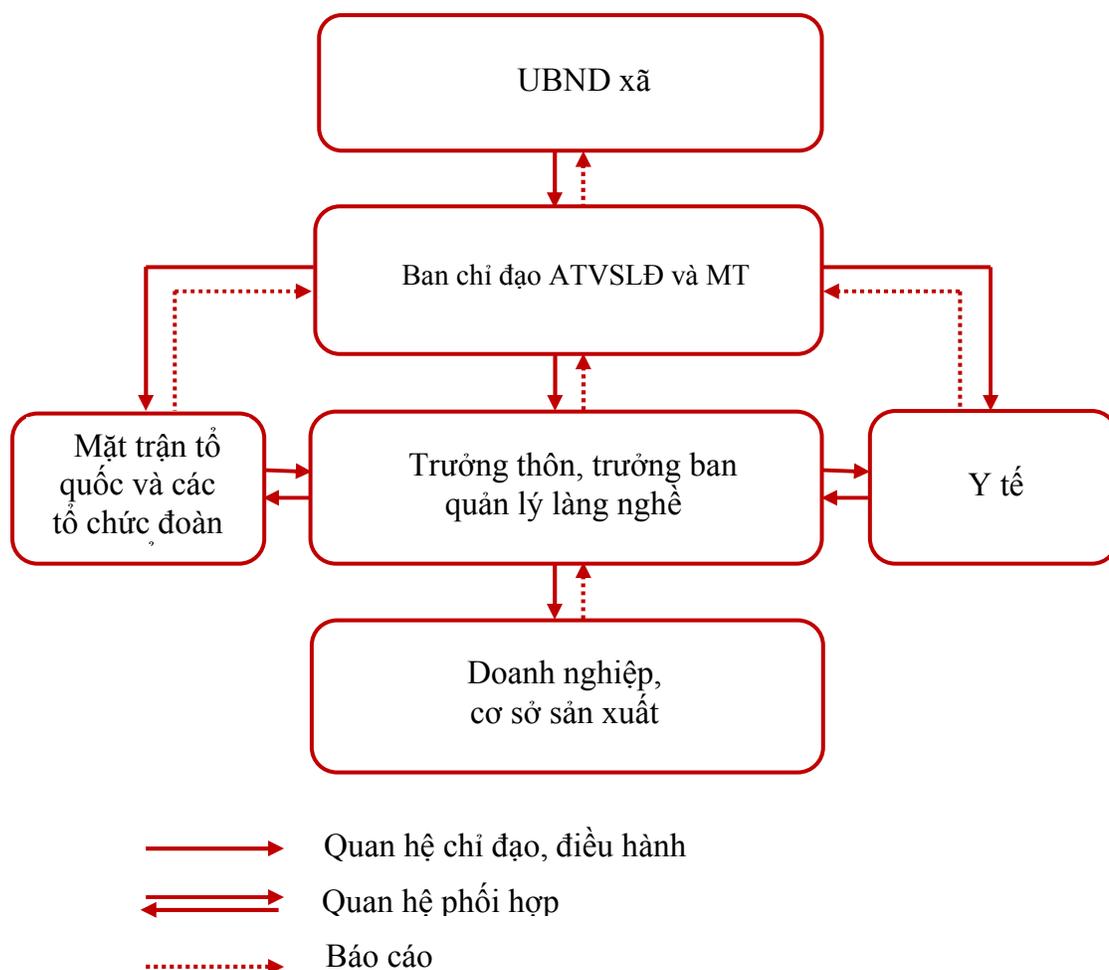
- Hỗ trợ kỹ thuật, tài chính trong quá trình áp dụng.

- Cam kết thực hiện nghiêm túc của UBND xã và các doanh nghiệp trong làng nghề.

Nội dung mô hình

Với đặc điểm các doanh nghiệp làng nghề nằm trong khu vực dân cư nên chính quyền cấp xã có vai trò rất quan trọng trong việc quản lý ATVSLĐ trong khu vực làng nghề. Từ mục tiêu, nhiệm vụ quản lý ATVSLĐ, UBND xã thành lập bộ máy tổ chức làm công tác ATVSLĐ (ban chỉ đạo ATVSLĐ) với sự tham gia của các cán bộ có liên quan như y tế, trưởng thôn, lao động thương binh xã hội, đài phát thanh xã, mặt trận tổ quốc và các tổ chức đoàn thể. Ban hành cơ chế hay quy chế/ quy định về quản lý ATVSLĐ đối với các doanh nghiệp làng nghề với các nội dung:

Hình 1. Mô hình Quản lý ATVSLĐ



(i) *Trách nhiệm của từng thành viên trong bộ máy tổ chức, của doanh nghiệp và người lao động;*

(ii) *Công tác tuyên truyền, vận động, hướng dẫn NSLĐLĐ, NLĐ và cộng đồng dân cư nâng cao nhận thức về ATVSLĐ;*

- Ban chỉ đạo phối hợp với bộ phận truyền thanh xã để tuyên truyền trên hệ thống loa truyền thanh của xã. Lòng

ghép tuyên truyền trong các buổi họp, hội nghị tại UBND xã.

- Phối hợp với các cơ quan chuyên môn (Sở LĐTBXH) để tập huấn cho NLĐ, NSĐLĐ về công tác ATVSLĐ (xây dựng nội quy, quy tắc an toàn, các biện pháp làm việc an toàn..).

- Phối hợp với các tổ chức đoàn thể, y tế, lãnh đạo thôn để tổ chức tuyên truyền, vận động dưới nhiều hình thức

lồng ghép qua buổi sinh hoạt của thôn, của hội đoàn thể, qua các đợt lễ hội, thi đua....

(iii) *Chế độ thống kê, báo cáo về ATVSLĐ:*

- Doanh nghiệp thống kê và báo cáo về ATVSLĐ, tai nạn lao động cho trưởng thôn/ trưởng ban quản lý làng nghề theo định kỳ hoặc đột xuất.

- Trưởng thôn/ trưởng ban quản lý làng nghề phối hợp với y tế thôn thống kê và lập báo cáo về công tác ATVSLĐ, tai nạn lao động của thôn, làng nghề tập trung và gửi về Ban chỉ đạo theo định kỳ hoặc đột xuất.

- Ban chỉ đạo theo định kỳ lập báo cáo công tác ATVSLĐ, tai nạn lao động trên địa bàn xã; tham mưu UBND xã đưa

nội dung công tác ATVSLĐ vào báo cáo đánh giá tình hình kinh tế xã hội (6 tháng, 1 năm).

(iv) *Chế độ kiểm tra giám sát ATVSLĐ tại doanh nghiệp*

Theo định kỳ (6 tháng, 1 năm) hoặc đột xuất, Ban chỉ đạo tiến hành kiểm tra, giám sát thực trạng công tác ATVSLĐ tại một số DN, cơ sở sản xuất trên địa bàn.

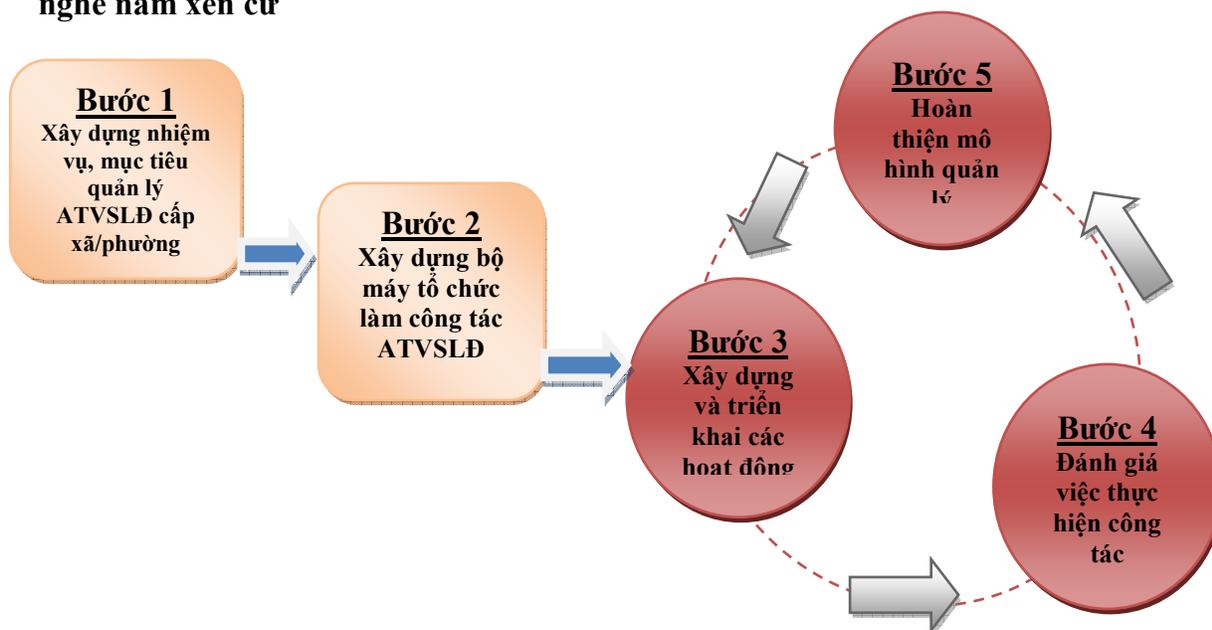
(v) *Cơ chế khen thưởng, xử phạt đối với các doanh nghiệp trong việc thực hiện công tác ATVSLĐ.*

Từ cơ chế hay quy chế quản lý ATVSLĐ đã được ban hành, ban chỉ đạo ATVSLĐ xây dựng kế hoạch hoạt động cụ thể và thực hiện theo kế hoạch và nhiệm vụ đã được phân công.

Hình 2. Các bước triển khai Mô hình



Hình 3. Quy trình hướng dẫn xây dựng Mô hình quản lý ATVSLĐ tại làng nghề nằm xen cư



II. Thực tiễn áp dụng Mô hình Quản lý ATVSLĐ tại làng nghề Đúc Đồng Phước Kiều và làng nghề Đá thủ công mỹ nghệ Ninh Vân.

Bước 1: Chuẩn bị triển khai nhân rộng Mô hình

Gửi công văn đề nghị hợp tác và thảo luận với chính quyền địa phương về việc tham gia Mô hình quản lý ATVSLĐ. Tham gia thảo luận gồm có đại diện Sở Lao động Thương binh và Xã hội, UBND huyện, UBND xã và các tổ chức đoàn thể trong thôn, xã Điện Phương (làng nghề Đúc Đồng Phước Kiều) và xã Ninh Vân (làng nghề Đá Ninh Vân).

Nhận thức được tầm quan trọng của việc đảm bảo ATVSLĐ trong việc phát triển bền vững làng nghề, góp phần thực hiện tốt chỉ tiêu vệ sinh môi trường trong việc định hướng xây dựng xã nông thôn mới, trong việc phát triển làng nghề gắn với du lịch văn hóa. Đảng ủy, UBND xã đã đồng ý và cam kết áp dụng Mô hình quản lý ATVSLĐ với sự tư vấn, hỗ trợ kỹ thuật của Viện Khoa học Lao động và Xã hội và sự giám sát thực hiện của Sở Lao động Thương binh Xã hội.

Bước 2: Hướng dẫn triển khai Mô hình

Tổ chức hội thảo tập huấn, giới thiệu rộng rãi cho các Sở ban ngành có liên quan từ tỉnh đến địa phương, đến UBND các xã có làng nghề về nội dung Mô hình

Quản lý ATVSLĐ và các bước triển khai áp dụng.

Hướng dẫn áp dụng Mô hình quản lý ATVSLĐ cho và các doanh nghiệp làng nghề và chính quyền địa phương xã Điện Phương và xã Ninh Vân, với các hoạt động: Hướng dẫn xây dựng Quy chế và công cụ quản lý ATVSLĐ (kiểm tra, giám sát và thống kê báo cáo) cho chính quyền địa phương; Hướng dẫn về công tác ATVSLĐ cho gần 20 NLĐ, 30 chủ doanh nghiệp làng nghề Đúc Đồng Phước Kiều và 44 NSDLĐ, cán bộ kỹ thuật tại các doanh nghiệp làng nghề Đá Ninh Vân.

Sau khi được tập huấn, hướng dẫn về công tác ATVSLĐ, nhận thức của người sử dụng lao động và người lao động đã có sự thay đổi rõ rệt. Với mong muốn cải thiện điều kiện lao động, đảm bảo an toàn lao động và phòng chống bệnh nghề nghiệp cho người lao động, đã có 10 doanh nghiệp tại làng nghề Đá Ninh Vân và 17 doanh nghiệp tại làng nghề Đúc Đồng Phước Kiều ký cam kết áp dụng Mô hình quản lý ATVSLĐ tại làng nghề.

Bước 3: Tổ chức thực hiện Mô hình và sự tư vấn, giám sát thực hiện.

Từ việc tư vấn, hướng dẫn áp dụng Mô hình Quản lý ATVSLĐ trong khu vực làng nghề, Đảng ủy, UBND xã đã tổ chức họp nhiều lần với các ban ngành

đoàn thể trong xã, trong thôn để tổ chức thực hiện Mô hình. Kết quả, UBND xã Ninh Vân ban hành Quyết định số 47A/QĐ – UBND ngày 01/11/2012 về việc thành lập Ban chỉ đạo ATVSLĐ và Môi trường và Quyết định số 49/2012/QĐ –UBND ngày 08/11/2012 về việc ban hành Quy chế quản lý ATVSLĐ và Môi trường. UBND xã Điện Phương ban hành Quyết định số 175/QĐ – UBND ngày 20/9/2012 về việc thành lập Ban Quản lý ATVSLĐ và Môi trường và Quy chế số 178/QC – UBND ngày 28/9/2012 về việc ban hành Quy chế tạm thời quản lý ATVSLĐ và Môi trường làng nghề Đúc Đồng Phước Kiều.

Quy chế Quản lý ATVSLĐ và Môi trường đã được thực hiện với nhiều hoạt động:

- Cán bộ LĐTBXH phối hợp với đoàn thanh niên và bộ phận truyền thanh xã xây dựng và phát thanh chuyên mục ATVSLĐ (thông tin ATVSLĐ, kiến thức ATVSLĐ) và nội dung quy chế trên hệ thống loa truyền thanh xã nhằm tuyên truyền nâng cao nhận thức về ATVSLĐ cho các chủ doanh nghiệp, chủ cơ sở sản xuất, người lao động và cộng đồng dân cư trên địa bàn. Tần suất phát thanh 2 buổi/ tuần, thời lượng phát từ 10 -15 phút/ lần. Ngoài ra, 5/13 trưởng thôn làng nghề Đá Ninh Vân và trưởng thôn

Thanh Chiêm 1 làng nghề Đức Đồng Phước Kiều còn tổ chức họp dân để phổ biến nội dung quy chế Quản lý ATVSLĐ và hướng dẫn cách điền phiếu thống kê, báo cáo công tác ATVSLĐ cho doanh nghiệp.

- Trưởng thôn, trưởng ban quản lý làng nghề tổng hợp, thống kê, báo cáo công tác ATVSLĐ tại 65/65 doanh nghiệp thôn Xuân Phú, làng nghề Đá Ninh Vân và tại 17/17 doanh nghiệp đang hoạt động tại làng nghề Đức Đồng Phước Kiều. Từ đó Ban chỉ đạo/ Ban quản lý đã xây dựng và báo cáo UBND xã về thực trạng ATVSLĐ trong các doanh nghiệp thôn Xuân Phú và trong làng nghề Đức Đồng Phước Kiều.

- Cán bộ LĐTBXH đã phối hợp với trưởng thôn Thanh Chiêm 1 và phó chủ tịch hội nghề Đức kiểm tra việc cam kết áp dụng Mô hình và thực hiện Quy chế Quản lý ATVSLĐ &MT tại 17/17 doanh nghiệp làng nghề Đức Đồng Phước Kiều.

Từ sự hướng dẫn thực hiện công tác ATVSLĐ, các doanh nghiệp cam kết tham gia Mô hình đã nâng cao nhận thức và có sự thay đổi nhất định về hành vi về ATVSLĐ: phân công cán bộ chịu trách nhiệm về ATVSLĐ; trang bị và treo nội quy lao động, các quy tắc an toàn tại vị trí phù hợp; cải thiện một số điều kiện lao động; trang bị và yêu cầu NLĐ sử dụng phương tiện bảo vệ cá nhân cần

thiết; thực hiện Quy chế quản lý ATVSLĐ và thống kê, báo cáo công tác ATVSLĐ của doanh nghiệp theo định kỳ hoặc đột xuất.

Trong quá trình thực hiện Mô hình, thường xuyên phối hợp với Sở Lao động Thương binh và Xã hội để tư vấn, hướng dẫn (qua điện thoại, qua mail) và giám sát thực hiện Mô hình quản lý ATVSLĐ tại làng nghề Đức Đồng Phước Kiều và làng nghề Đá mỹ nghệ Ninh Vân. Tuy nhiên, do mới triển khai ở giai đoạn đầu nên việc giám sát này mới chỉ mang tính chất tư vấn, hỗ trợ doanh nghiệp và ban chỉ đạo/ ban quản lý thực hiện tốt quy chế quản lý ATVSLĐ và Môi trường, thực hiện theo đúng các nội dung đã cam kết.

Bước 4: Đánh giá và công bố kết quả

Được sự ủng hộ, đồng thuận cùng tham gia của các cấp chính quyền từ trung ương đến địa phương, sau một thời gian ngắn triển khai áp dụng đã thu được một số kết quả nhất định, đó là sự thay đổi nhận thức, thái độ và hành vi của các đối tượng có liên quan. Đảng ủy, UBND xã và các doanh nghiệp trong làng nghề cam kết áp dụng nghiêm túc Mô hình. Hệ thống quản lý ATVSLĐ của UBND xã (ban hành quy chế, thành lập bộ máy quản lý và công cụ quản lý ATVSLĐ) đã được xây dựng và hoạt động theo đúng

nội dung quy chế. Một số doanh nghiệp làng nghề đã có sự phân công trách nhiệm cho cán bộ về ATVSLĐ; trang bị và treo nội quy lao động, quy tắc an toàn điện, an toàn máy móc thiết bị; trang bị và yêu cầu sử dụng đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân và có một số cải thiện điều kiện lao động trong doanh nghiệp. Sở LĐTBXH cam kết đồng hành và hỗ trợ địa phương trong việc duy trì hoạt động của Mô hình và coi đây là Mô hình mẫu để tiếp tục nhân rộng sang làng nghề khác

Từ đó kết quả đó, cùng với Sở Lao động Thương binh và Xã hội tổ chức hội thảo công bố và chuyên giao kết quả với những kinh nghiệm thực tiễn để địa phương tiếp tục nhân rộng trên làng nghề khác trong tỉnh. Hội thảo này có sự tham gia của các sở ban ngành từ tỉnh đến địa phương, UBND các xã có làng nghề và các đối tượng tham gia Mô hình tại xã Ninh Vân và xã Điện phương.

III. Cơ hội và thách thức

1. Cơ hội phát triển, nhân rộng Mô hình quản lý ATVSLĐ trong khu vực làng nghề

Từ kết quả nhân rộng Mô hình quản lý ATVSLĐ tại làng nghề Đúc Đồng Phước Kiều và làng nghề Đá Mỹ nghệ Ninh Vân cho thấy các cơ hội phát triển Mô hình sang các làng nghề, địa phương khác:

- Với số lượng làng nghề, làng có nghề rất lớn như hiện nay (3.355 làng nghề) đã thu hút khoảng 14 -15 triệu lao động⁵¹ vào làm việc thì việc xây dựng và phát triển Mô hình quản lý ATVSLĐ thực sự cấp thiết đối với khu vực làng nghề

- Mô hình quản lý ATVSLĐ phù hợp với đặc điểm sản xuất, quy mô sản xuất của khu vực làng nghề, phần lớn các doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ, nằm chủ yếu trong khu vực dân cư;

- Mô hình đơn giản dễ hiểu, dễ áp dụng và việc áp dụng không phải chi phí nhiều, áp dụng từng nội dung phù hợp với khả năng, năng lực của chính quyền địa phương và của từng doanh nghiệp;

- Tại một số địa phương áp dụng Mô hình quản lý ATVSLĐ đã bước đầu xây dựng được hình thành hệ thống quản lý ATVSLĐ trong khu vực làng nghề (bộ máy, quy chế, công cụ quản lý) và áp dụng có hiệu quả, làm tiền đề cho việc xây dựng văn bản quy phạm pháp luật về quản lý ATVSLĐ trong khu vực làng nghề trong thời gian tới.

2. Khó khăn và đề xuất khuyến nghị

Bên cạnh những cơ hội, những thuận lợi để có thể phát triển Mô hình quản lý

⁵¹ Bộ Công thương kim ngạch XNK của các làng nghề năm 2010.

ATVSLĐ thì trong quá trình triển khai Mô hình tại địa phương thì có một số vấn đề đặt ra:

- Việc áp dụng Mô hình quản lý ATVSLĐ cần nhận được sự đồng tình tham gia từ các doanh nghiệp, chính quyền địa phương các cấp, các sở ban ngành liên quan, các tổ chức đoàn thể và cộng đồng dân cư trong làng nghề. Tuy nhiên, hiện nay nhận thức của người lao động và người sử dụng lao động trong các doanh nghiệp làng nghề chưa cao, chưa nhận thức được đầy đủ quyền và nghĩa vụ của mình trong công tác ATVSLĐ và khả năng tài chính còn nhiều hạn chế. Do vậy các cơ quan chức năng cần tăng cường công tác tuyên truyền và hỗ trợ địa phương tuyên truyền (dưới nhiều hình thức) cho người lao động và người sử dụng lao động và cộng đồng dân cư trong khu vực làng nghề.

- Trong Mô hình quản lý ATVSLĐ, cán bộ tham gia thực hiện đều là kiêm nhiệm, trình độ chuyên môn, sự hiểu biết về lĩnh vực ATVSLĐ còn nhiều hạn chế. Nên để có thể thực hiện tốt Mô hình quản lý ATVSLĐ thì cần tăng cường các lớp tập huấn, hỗ trợ nâng cao kiến thức và trình độ cho cán bộ địa phương.

- Để thực hiện thực hiện Mô hình bền vững và hiệu quả thì cần có nguồn

kinh phí cho hoạt động của bộ máy tổ chức về công tác quản lý ATVSLĐ. Do vậy cần có cơ chế huy động các nguồn lực (xã hội hóa công tác ATVSLĐ) để xây dựng và duy trì nguồn kinh phí cho hoạt động của Ban chỉ đạo ATVSLĐ và Môi trường.

- Đối với các làng nghề có số lượng doanh nghiệp lớn, nằm trong khu vực dân cư quỹ đất hạn chế, môi trường lao động bị ô nhiễm trầm trọng, có nguy cơ mắc bệnh nghề nghiệp, tai nạn lao động cao thì cần bổ sung 01 cán bộ biên chế chuyên trách ngành nghề nông thôn để theo dõi và quản lý. Các cấp chính quyền địa phương cần có quy hoạch khu/ cụm công nghiệp để di dời các doanh nghiệp có nguy cơ cao ra khỏi khu vực dân cư.

Tài liệu tham khảo:

1. Xây dựng Mô hình quản lý ATVSLĐ trong khu vực làng nghề, Viện Khoa học Lao động và Xã hội, 2010.
2. Tài liệu hướng dẫn triển khai áp dụng Mô hình quản lý ATVSLĐ trong khu vực làng nghề, Viện Khoa học Lao động và Xã hội, 2011
3. Nhân rộng Mô hình quản lý ATVSLĐ tại làng nghề Đúc Đồng Phước Kiều Quảng Nam và làng nghề Đá Mỹ nghệ Ninh Vân, Viện Khoa học Lao động và Xã hội, 2012

GIỚI THIỆU SÁCH MỚI

1. **Phát triển bền vững nhờ lợi thế đi sau – góc nhìn từ Việt Nam.**- TS. Nguyễn Đức Kiên, TS. Trần Văn, GS.TS. Michael von Hauff.- FES, 2012.

Cuốn sách mang đến cho bạn đọc hình dung bước đầu của tác giả về con đường phát triển của nước ta trong những năm tới với việc tận dụng lợi thế “người đi sau” và gắn với phát triển kinh tế tri thức. Nội dung cuốn sách bao gồm:

- Vu hướng kinh tế của Thế kỷ 21;
- Phát triển của Việt Nam từ giữa Thế kỷ 20 đến nay;
- Lợi thế đi sau;
- Kinh tế tri thức trong lợi thế đi sau;
- Tam giác phát triển bền vững;
- Mô hình công nghiệp hóa.

2. **Hiệu quả của tín dụng trong xóa đói giảm nghèo ở Việt Nam.**- DERG, CAP, IPSARD, CIEM.- NXB Lao động, 2012.

Cuốn sách tập trung phân tích chuyên sâu về hoạt động của thị trường tín dụng ở nông thôn Việt Nam cho giai đoạn 2006 đến 2008. Cuốn sách có 2 phần: Phần đầu đề cập đến các loại hộ gia đình vay các nguồn khác nhau (chính thức và không chính thức) và xem xét sự khác biệt tồn tại trong các đặc điểm của hộ gia đình vay cho các mục đích khác nhau; Phần thứ hai: phân tích hiệu quả

của tín dụng trong việc cải thiện thu nhập cho các hộ gia đình đi vay.

3. **Các cú sốc thu nhập và chiến lược đối phó rủi ro của hộ gia đình – Vai trò của bảo hiểm chính thức tại nông thôn Việt Nam.**- DERG, CAP, IPSARD, CIEM, 2012.

Nghiên cứu này xem xét các chiến lược khác nhau mà các hộ gia đình nông thôn Việt nam sử dụng để đối phó với những cú sốc thu nhập bất lợi. Nghiên cứu sử dụng bộ dữ liệu lặp từ điều tra các hộ gia đình nông thôn Việt Nam để đánh giá tác động của những cú sốc thu nhập bất lợi tới các hộ gia đình có khả năng đối phó với rủi ro khác nhau, từ đó xem xét khả năng điều chỉnh chi tiêu của các hộ gia đình.

4. **Từ điển xã hội học Oxford.**- Bùi Thế Cường, Đặng Thị Việt Phương, Trịnh Huy Hóa, dịch.- NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, 2012.

5. **Theo dõi nghèo đô thị theo phương pháp cùng tham gia** – Báo cáo Tổng hợp 5 năm 2008 – 2012.- Actionaid, Oxfam, 2012.

Báo cáo bao gồm các nội dung: Tổng quan về nghèo đô thị; Các khía cạnh đa chiều của nghèo đô thị; Một số vấn đề trọng tâm của giảm nghèo đô thị; Hướng đến giảm nghèo đô thị bền vững.