



Toà 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:**  
**Ths. THÁI PHÚC THÀNH**

**Ủy viên ban Biên tập:**  
**Ths. NGUYỄN THỊ LAN**  
**Ths. LƯU QUANG TUẤN**

**Trình bày:**  
**CN. VÕ THỊ XUÂN HÀNG**

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

### *I. Nghiên cứu, trao đổi*

1. Một số kết quả thực hiện các nhiệm vụ ưu tiên về xã hội nêu trong định hướng chiến lược phát triển bền vững ở Việt Nam giai đoạn 2006 – 2010 và định hướng giải pháp 2011 - 2015 – **Ths. Đặng Kim Chung** tr.4
2. Thực hiện chính sách bảo hiểm y tế là một biện pháp góp phần đảm bảo an sinh xã hội - **Ths. Lưu Quang Tuấn** tr.8
3. Một số vấn đề lý luận về đánh giá chất lượng việc làm – **Ths. Chử Thị Lan** tr.15
4. Đánh giá hệ thống chính sách bảo hiểm xã hội – **Ban quản lý dự án TF058179** tr.19
5. Mối quan hệ giữa nước sạch và nghèo đói: Xem xét từ số liệu điều tra mức sống dân cư Việt Nam - **TS. Nguyễn Việt Cường, Ths. Phạm Minh Thu** tr.29
6. Đánh giá tình hình thực hiện định hướng chiến lược phát triển bền vững ở Việt Nam – **Báo cáo của Bộ KHĐT tại Hội nghị Phát triển Bền vững** tr.37
7. Một số tác động của thay đổi Bộ luật Lao động đến công bằng phân phối tiền lương, thu nhập trong doanh nghiệp giai đoạn 2011 - 2020 – **Trần Văn Hoan** tr.45

### *II. Tổng mục lục năm 2010* tr.57

### *III. Giới thiệu sách mới* tr.59



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:**  
**M.A. THAI PHUC THANH**

**Members of editorial board:**  
**M.A. NGUYEN THI LAN**  
**M.A. LUU QUANG TUAN**

**Designer:**  
**B.A. VO THI XUAN HANG**

Desktop publishing at Institute of  
Labour Science and Social Affairs

### *I. Research exchange*

1. Selected outcomes of prioritized social tasks to implement 2006 – 2010 sustainable development strategy orientations in Vietnam and measures in 2011 - 2015 – **M.A. Đặng Kim Chung** *pg.4*
2. Realization of health insurance policy contributing to ensure social protection – **M.A. Lưu Quang Tuấn** *pg.8*
3. Theoretical issues on employment quality assessment – **M.A. Chử Thị Liên** *pg.15*
4. Evaluation of social insurance policy system – **TF058179 Project Management Unit** *pg.19*
5. The links between freshwater and poverty: An assessment based on VHLSS data – **Dr. Nguyễn Việt Cường and M.A. Phạm Minh Thu** *pg.29*
6. Evaluating the implementation of sustainable development strategy orientations in Vietnam – **A report by MPI at Sustainable Development Conference** *pg.37*
7. Impacts of amendments of Labour Code on equity in salary and income distribution in enterprises by 2020 – **Trần Văn Hoàn** *pg.45*

### *II. Content in 2010* *pg.57*

### *III. Book introduction* *pg.59*

## ***Thư tòa soạn***

*Phát triển bền vững là sự phát triển nhằm đáp ứng được nhu cầu hiện tại và đảm bảo không làm tổn thương khả năng đáp ứng đòi hỏi của thế hệ tương lai. Yêu cầu bền vững ngày càng trở thành trọng tâm của phát triển trong mọi lĩnh vực của xã hội khi bước vào thế kỷ 21.*

*Để góp phần cung cấp thông tin về phát triển bền vững ở Việt Nam, Viện Khoa học Lao động và Xã hội xin gửi nghiên cứu của các chuyên gia trong lĩnh vực này tới các độc giả quan tâm. Chúng tôi hy vọng chuyên đề này sẽ giúp Quý độc giả có thêm những thông tin bổ ích.*

*Các nghiên cứu sẽ không tránh khỏi những thiếu sót, mọi ý kiến đóng góp của bạn đọc xin gửi về:*

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!***

**MỘT SỐ KẾT QUẢ THỰC HIỆN CÁC NHIỆM VỤ ƯU TIÊN VỀ XÃ HỘI  
TRONG ĐỊNH HƯỚNG CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM  
GIAI ĐOẠN 2006 – 2010 VÀ ĐỊNH HƯỚNG GIẢI PHÁP 2011 - 2015**

**Ths. Đặng Kim Chung**

*Phó Viện trưởng - Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

Định hướng chiến lược PTBV ở Việt Nam đã đặt ra 5 nhiệm vụ ưu tiên về phát triển xã hội, đó là: (i) Tập trung nỗ lực để xóa đói, giảm nghèo, tạo thêm việc làm; (ii) Tiếp tục hạ thấp tỷ lệ gia tăng dân số; (iii) Định hướng quá trình đô thị hóa và di dân nhằm phát triển bền vững các đô thị; (iv) Nâng cao chất lượng giáo dục; (v) Phát triển dịch vụ y tế và chăm sóc sức khỏe nhân dân. Gắn với kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội 5 năm 2006-2010, Việt Nam đã đạt được nhiều thành tựu về phát triển xã hội nhưng vẫn đang phải đối mặt với nhiều thách thức.

**1. Tập trung nỗ lực để xóa đói, giảm nghèo, tạo thêm việc làm; tạo lập cơ hội bình đẳng để mọi người được tham gia các hoạt động xã hội, văn hoá, chính trị, phát triển kinh tế và bảo vệ môi trường.**

Việt Nam đạt được những thành tựu có ý nghĩa trong công cuộc giảm nghèo và thực hiện công bằng xã hội, tỷ lệ nghèo giảm xuống còn 11,3% vào năm 2009 (khoảng 9,5% vào năm 2010); tình trạng bất bình đẳng được kiểm soát, hệ số Gini duy trì ở mức 0.356 (2008). Kết quả này là hệ quả của việc kết hợp tăng trưởng gắn với mục tiêu giảm nghèo, là sự nỗ lực của cả hệ thống chính trị và của toàn thể nhân dân Việt Nam tạo ổn định xã hội và môi trường cho phát triển bền vững.

**1.1. Cơ chế, chính sách**

Trong 5 năm qua, Chính phủ đã ban hành và thực hiện nhiều chính sách, chương trình tác động trực tiếp hoặc gián tiếp vào công cuộc giảm nghèo. Các chính sách, chương trình giảm nghèo được xây dựng và triển khai đồng bộ trên cả ba phương diện: (1) hỗ trợ người nghèo tiếp cận và thụ hưởng các dịch vụ xã hội cơ bản về y tế, giáo dục, nước sạch, trợ giúp pháp lý, nhà ở; (2) hỗ trợ để người nghèo tự phát triển sản xuất vươn lên thoát nghèo thông qua các chính sách hỗ trợ về tín dụng ưu đãi, dạy nghề, khuyến nông, hỗ trợ đất sản xuất; (3) phát triển các công trình cơ sở hạ tầng thiết yếu ở các vùng khó khăn. Các chính sách đã tập trung ưu tiên cho những địa bàn, những nhóm dân cư khó khăn nhất như vùng miền núi, vùng đồng bào dân tộc thiểu số. Theo thống kê, hiện có trên 40 chính sách và chương trình đang hướng vào hỗ trợ giảm nghèo. Điều đó đã góp phần quan trọng thúc đẩy tiến bộ và công bằng xã hội. Đối với những đối tượng không thể tự vươn lên thì cũng được thụ hưởng các chính sách bảo trợ xã hội nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu cho họ.

**1.2. Kết quả thực hiện**

Trong 04 năm từ 2006-2009, đã có khoảng 5 triệu lượt hộ nghèo được vay vốn tín dụng ưu đãi với mức vay bình quân

khoảng 6-7 triệu đồng/lượt/hộ, ước thực hiện 5 năm khoảng 6,2 triệu lượt hộ nghèo được vay vốn, mức vay bình quân 7-8 triệu đồng/lượt/hộ, đạt 103,3% kế hoạch 5 năm; triển khai 30.000 lớp tập huấn chuyển giao kỹ thuật; xây dựng 8.500 mô hình trình diễn và hội nghị đầu bờ với 3 triệu lượt người nghèo.

Ước 5 năm có khoảng 3,7 triệu lượt người nghèo được hướng dẫn cách làm ăn, đạt 88% so với kế hoạch 5 năm; đã có 100.000 lao động nghèo được dạy nghề miễn phí (ước thực hiện 4 năm có khoảng 150.000 lao động nghèo được đào tạo nghề miễn phí, đạt 100% kế hoạch 5 năm), trong đó trên 60% đã tìm được việc làm, tự tạo việc làm, góp phần tăng thu nhập để giảm nghèo.

Khoảng 2.000 công trình hạ tầng phục vụ sản xuất được đầu tư ở 273 xã đặc biệt khó khăn, bãi ngang ven biển, hải đảo (ước 5 năm có khoảng 2.500 công trình được đầu tư, bình quân 9,15 công trình/xã).

52 triệu lượt người nghèo được cấp thẻ bảo hiểm y tế; 8 triệu lượt học sinh nghèo được miễn giảm học phí, 2,8 triệu lượt học sinh nghèo được hỗ trợ vở viết, sách giáo khoa; tổ chức tập huấn nâng cao năng lực cho 140 ngàn lượt cán bộ giảm nghèo cơ sở; khoảng 350 ngàn hộ nghèo được hỗ trợ về nhà ở (ước 5 năm có khoảng 500 ngàn hộ nghèo được hỗ trợ nhà ở, đạt 100% kế hoạch 5 năm). Và đến nay đã có 17 tỉnh, thành phố, 306 quận, huyện và 5.931 xã, phường, thị trấn hoàn thành chương trình xóa nhà dột nát cho người nghèo.

Phạm vi, đối tượng tham gia BHXH đã được mở rộng. Quy mô đối tượng tham gia BHXH tăng nhanh. Số người tham gia BHXH bắt buộc đạt khoảng 9,7 triệu

người, chiếm gần 22% lực lượng lao động xã hội và khoảng 76% diện đối tượng theo Luật định. Bên cạnh đó, có khoảng 30.000 người tham gia bảo hiểm tự nguyện.

Chính sách trợ giúp xã hội ngày càng mở rộng, tổng số đối tượng bảo trợ xã hội hiện nay khoảng 1,3 triệu người; mức trợ cấp tăng đáng kể từ 65.000 đồng/tháng (năm 2006) sang mức tối thiểu là 120.000 đồng/tháng (năm 2007) và 180.000 đồng/tháng vào năm 2010. Hiệu quả mang lại từ việc đổi mới các chính sách trợ giúp xã hội đã cải thiện điều kiện sống và góp phần nâng cao vị thế cho người yếu thế trong gia đình, cộng đồng, xã hội, giúp cho nhiều người yếu thế tái hoà nhập cộng đồng, vươn lên thoát khỏi nghèo đói.

Trong 5 năm (2006-2010), Chính phủ đã ưu tiên bố trí trên 14.000 tỷ đồng để thực hiện các hợp phần của Chương trình 135 giai đoạn II và hỗ trợ bổ sung cho các địa phương thực hiện Chương trình 134 trong 6 năm (2004-2009) gần 4.500 tỷ đồng. Nhờ đó, đến nay, các địa phương đã xây dựng được trên 8.000 công trình hạ tầng cơ sở, đã hoàn thành đưa vào sử dụng gần 5.500 công trình, trong đó có 858 công trình giao thông, 586 công trình bao gồm: trường, lớp học, nhà công vụ cho giáo viên, nhà bán trú, nội trú cho học sinh, 210 công trình nước sinh hoạt, 213 công trình điện, 554 công trình thủy lợi..., tổ chức trên 4.000 lớp cho hơn 160.000 lượt cán bộ xã, thôn, bản; 231.000 lượt người dân về các nội dung: kiến thức quản lý dự án; kiến thức khoa học kỹ thuật, nâng cao nhận thức và vận dụng vào phát triển kinh tế hộ gia đình; hỗ trợ dạy nghề cho đồng bào dân tộc thiểu số.

Chương trình 134 đã hỗ trợ 373.400 nhà ở cho hộ nghèo dân tộc thiểu số, đạt 111% kế hoạch; 1.550 ha đất ở cho gần 72.000 hộ, đạt 82% kế hoạch; 27.760 ha đất sản xuất cho 83.560 hộ, đạt 48% kế hoạch (chưa tính hơn 60.000 hộ đồng bào dân tộc thiểu số nghèo vùng Đồng bằng Sông Cửu Long sẽ được thụ hưởng chính sách hỗ trợ giải quyết đất ở, đất sản xuất và giải quyết việc làm giai đoạn 2008-2010 theo Quyết định số 74/2008/QĐ-TTg ngày 09/6/2008 của Thủ tướng Chính phủ về một số chính sách hỗ trợ giải quyết đất ở, đất sản xuất và giải quyết việc làm cho đồng bào dân tộc thiểu số nghèo, đời sống khó khăn vùng đồng bằng sông Cửu Long giai đoạn 2008-2010.

T

30a, b

### **1.3. Kết quả giảm nghèo và công bằng xã hội**

Thông qua thực hiện các chính sách, chương trình trong giai đoạn 2006-2010 đã góp phần ổn định xã hội, tạo điều kiện cho tăng trưởng và phát triển kinh tế bền vững, nhất là trong bối cảnh khủng hoảng kinh tế thế giới và khu vực năm 2008-2009, thành tựu giảm nghèo đã góp phần bảo đảm an sinh xã hội, đảm bảo đời sống tối thiểu của người nghèo. Một số số liệu đánh dấu kết quả như sau:

Tỷ lệ hộ nghèo cả nước đã giảm từ 22% (năm 2005) xuống còn 18,1% (năm 2006);

14,75% (năm 2007); 12,1% (năm 2008); 11,3% (năm 2009) và ước 9,45% (năm 2010), hoàn thành kế hoạch trước 01 năm so với mục tiêu Chương trình và Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ X đề ra.

Ước tính tỷ lệ hộ nghèo các vùng trong cả nước đến cuối năm 2010 như sau: Đông Bắc là 14,39%; Tây Bắc là 27,3%; Đồng bằng Sông Hồng là 5,43%; Bắc Trung Bộ là 16,04%; Duyên hải miền Trung là 10,47%; Tây Nguyên là 11,51%; Đông Nam Bộ là 2,59%; Đồng bằng Sông Cửu Long là 7,32%.

Mức sống bình quân của người dân không ngừng được cải thiện và mức độ cải thiện đời sống là khá đồng đều giữa các nhóm dân cư. Hệ số Gini về chi tiêu tuy có tăng nhưng vẫn ở mức thấp (0.356- năm 2008). Cách biệt về thu nhập giữa thành thị và nông thôn trong giai đoạn từ 1999 đến nay đã cải thiện rõ ràng (thu nhập của người dân nông thôn tăng 3,4 lần trong khi đó thu nhập của người dân ở thành thị tăng 3,1 lần).

### **1.4. Một số tồn tại, hạn chế**

- Tỷ lệ nghèo vẫn còn rất cao ở những vùng đặc biệt khó khăn, những vùng miền núi giáp biên giới, nơi có nhiều đồng bào dân tộc thiểu số đang sinh sống, đặc biệt là vùng núi phía Bắc là giải phía tây của miền Trung. Giảm nghèo ở những vùng này còn thiếu bền vững, tỷ lệ tái nghèo cao đặc biệt khi họ lại phải thường xuyên gánh chịu thiên tai.

- Hiện có quá nhiều chính sách và chương trình trực tiếp hoặc gián tiếp hỗ trợ giảm nghèo, trong mỗi chương trình lại được thiết kế quá nhiều chính sách do các cơ quan khác nhau quản lý dẫn đến khó kiểm soát. Ví dụ hiện nay có gần 20 chính

sách tín dụng ưu đãi áp dụng cho nhiều đối tượng khác nhau và mức ưu đãi cũng khác nhau. Nội dung của các chương trình giảm nghèo lại bao hàm cả các chính sách an sinh xã hội vốn phải là nhiệm vụ thường xuyên của các cơ quan quản lý Nhà nước chuyên ngành (y tế, giáo dục, nước sạch...).

- Thiếu sự liên kết giữa các chính sách dẫn đến làm giảm hiệu quả đầu tư. Ví dụ thiếu liên kết giữa vay tín dụng ưu đãi với hướng dẫn sản xuất kinh doanh, giữa dạy nghề với tạo việc làm, thiếu sự lồng ghép các chương trình có cùng mục tiêu trên cùng địa bàn.

- Cam kết về ngân sách Nhà nước cho các Chương trình không được thực hiện theo kế hoạch và thường được tập trung cho năm cuối của Chương trình và điều tất yếu là sẽ làm giảm hiệu quả của Chương trình. Theo những quy định tài chính hiện hành thì rất khó để giám sát được dòng tài chính cho giảm nghèo từ Trung ương xuống tỉnh, huyện và xã. Nguồn lực thực hiện mục tiêu giảm nghèo còn phân tán, dàn trải, chưa tập trung ưu tiên để giải quyết những vấn đề bức xúc nhất, địa bàn trọng điểm nhất; mức hỗ trợ chưa bảo đảm đáp ứng nhu cầu.

- Hệ thống giám sát, đánh giá các chính sách, chương trình chưa tốt dẫn đến dường như chỉ nhận được thông tin qua các báo cáo hành chính chủ yếu tập trung vào công tác tổ chức và đầu ra do đó khó có thể đánh giá được hiệu quả cũng như tác động của chương trình.

- Chuẩn nghèo giai đoạn 2006-2010 được duy trì, trong khi chỉ số giá (CPI) biến động mạnh dẫn đến một bộ phận

người nghèo được coi là thoát nghèo nhưng không thực chất.

### **1.5. Khó khăn, thách thức**

- Bước vào thời kỳ chiến lược 10 năm (2011 – 2020) và kế hoạch 5 năm (2011-2015) đất nước còn gặp nhiều khó khăn, thách thức. Việt Nam đã t

12% d

đ

- Sự phát triển không đồng đều giữa các vùng vẫn tồn tại một thời gian dài. Vùng nông thôn, vùng miền núi, vùng sâu, vùng xa, vùng có đồng bào dân tộc kinh tế còn kém phát triển, trong khi đối tượng thuộc chính sách xã hội và nghèo đói có xu hướng tăng lại tập trung ở các vùng này (hơn 95% người nghèo là ở khu vực nông thôn). Do đó, vấn đề phát triển cân bằng giữa các vùng, miền; thực hiện công bằng xã hội và giảm nghèo vẫn đặt ra gay gắt cả trong ngắn hạn cũng như dài hạn

- Quy mô GDP còn nhỏ bé, GDP bình quân đầu người thấp, cùng một lúc lại phải thực hiện nhiều mục tiêu, nhất là ưu tiên cho tăng trưởng nên nguồn lực huy động

, còn hạn chế. Trong khi, ODA là một trong những nguồn tài trợ quan trọng nhất cho giảm nghèo, thực hiện công bằng xã hội ở Việt Nam, sẽ giảm mạnh.

- Quá trình công nghiệp hoá- hiện đại hoá- đô thị hoá diễn ra với tốc độ nhanh hơn, kéo theo là quá trình chuyển đổi mục đích sử dụng đất và thu hồi đất nông nghiệp tăng, việc làm với yêu cầu kỹ năng thấp phù hợp với người nghèo giảm mạnh; người nghèo tập trung ở nông thôn, vùng nông thôn khó khăn, vùng dân tộc thiểu số... là nơi rất khó giảm nghèo nhanh và bền vững.

## **2. Định hướng phát triển bền vững trong thời gian tới**

### **2.1. Định hướng giải pháp chung**

Để bảo đảm thực hiện phát triển bền vững về xã hội cần hoàn chỉnh hệ thống chính sách và văn bản quy phạm pháp luật và tổ chức, hướng dẫn về phát triển bền vững về xã hội, chú trọng về lồng ghép vấn đề môi trường vào chiến lược phát triển kinh tế-xã hội. Trong đó, hệ thống chính sách, chương trình xã hội phải phù hợp với nền kinh tế định hướng XHCN và được đặt ngang tầm với các chính sách phát triển kinh tế, gắn với các chương trình phát triển kinh tế-xã hội, tạo động lực tăng trưởng kinh tế, thực hiện công bằng xã hội vì mục tiêu phát triển con người, phát huy tối đa nguồn lực con người.

Nhà nước giữ vai trò chủ đạo trong việc tổ chức thực hiện phát triển bền vững về xã hội đồng thời mở rộng sự tham gia của các đối tác xã hội vào việc thực hiện chính sách; có cơ chế thu hút sự tham gia của các khu vực tư nhân (xã hội hóa). Phát huy vai trò và trách nhiệm của các chủ thể, của nhà nước trong việc thực hiện các mục tiêu phát triển và công bằng xã hội.

Tăng cường phối hợp các hoạt động liên ngành, liên vùng về lập quy hoạch, kế hoạch phát triển; triển khai các chương trình, dự án lớn, mang tính chất liên ngành, liên vùng; tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục, nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành và các tầng lớp nhân dân về phát triển bền vững các lĩnh vực xã hội.

Phát triển các chính sách, giải pháp phát triển xã hội hài hòa với nội dung, cách tiếp cận và chuẩn mực mang tính hội nhập quốc tế; huy động sự liên kết, hợp tác khu vực và quốc tế. Chủ động và tích cực tham gia vào các hoạt động hợp tác quốc tế về phát triển bền vững các lĩnh vực xã hội.

### **2.2. Phát triển bền vững về xã hội trong giảm nghèo và thúc đẩy tiến bộ, công bằng xã hội**

Xây dựng và thực hiện hệ thống cơ chế, chính sách xã hội đồng bộ đảm bảo người dân không bị sống dưới mức tối thiểu; có khả năng liên thông, chống đỡ thành công trước rủi ro; bền vững với cơ chế, chính sách phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế, xã hội của đất nước.

Phát triển hệ thống chính sách, chương trình, dự án giảm nghèo có trọng tâm, trong đó đặc biệt chú ý đến người dân



nông thôn, người dân tộc thiểu số, người bị tác động bởi cải cách kinh tế và xã hội (lao động di cư, người mất đất, bị tác động bởi khủng hoảng...).

Tiếp tục thực hiện bình đẳng giới, cải thiện điều kiện sống và lao động, nâng cao địa vị chính trị và xã hội của phụ nữ, xóa bỏ triệt để mọi hành động xâm phạm những quyền cơ bản của phụ nữ. Phụ nữ hiện vẫn còn chịu nhiều thiệt thòi hơn nam giới trong việc có cơ hội học tập, đào tạo nghề nghiệp và nâng cao trình độ, tìm kiếm việc làm, gánh vác các công việc gia đình.

### **2.3. Phát triển bền vững về xã hội trong công tác dân số**

Bảo đảm cung cấp dịch vụ y tế công bằng, hiệu quả và có chất lượng. Đổi mới và hoàn thiện đồng bộ chính sách bảo hiểm y tế, chính sách khám chữa bệnh và chính sách viện phí phù hợp; thực hiện tốt chính sách khám chữa bệnh cho các đối tượng chính sách, người nghèo và trẻ em. Phát triển và nâng cao chất lượng chuyên môn, y đức, tinh thần trách nhiệm của đội ngũ cán bộ y tế.

Xây dựng và thực hiện chiến lược quốc gia về nâng cao sức khỏe, tầm vóc con người Việt Nam, thực hiện tốt các chính sách dân số và kế hoạch hóa gia đình, duy trì giảm sinh và đạt mức sinh thay thế ổn định, bảo đảm cân bằng giới tính hợp lý. Đẩy mạnh xã hội hóa trong lĩnh vực y tế, dân số kế hoạch hóa gia đình.

### **2.4. Phát triển bền vững về xã hội trong giải quyết việc làm**

Phát triển kinh tế, duy trì tăng trưởng, luôn là giải pháp quan trọng để tạo nhiều việc làm và đảm bảo việc làm tốt cho

người lao động. Chiến lược phát triển kinh tế 2011-2020 và kế hoạch kinh tế - xã hội 5 năm 2011-2015, ngoài các nhân tố đóng góp cho tăng trưởng phải coi trọng đến các nhân tố làm tăng sức cạnh tranh của nền kinh tế, trong đó năng suất lao động và chất lượng nguồn nhân lực là then chốt.

Thực hiện tốt các chính sách huy động đầu tư từ các nguồn đầu tư trong nước đảm bảo qui mô đầu tư toàn xã hội duy trì được dài hạn ở mức trên 40% GDP. Điều chỉnh cơ cấu đầu tư hướng vào khu vực sản xuất, kinh doanh có giá trị gia tăng cao, khu vực tư nhân thay vì đầu tư quá lớn vào các ngành có giá trị gia tăng thấp, khu vực nhà nước để giảm chỉ số ICOR đồng thời tạo nhiều việc làm. Cần có các chính sách khuyến khích đầu tư công nghệ sử dụng nhiều lao động, tạo nhiều việc làm hoặc thiên về việc làm..

Nghiên cứu và xây dựng các chính sách hỗ trợ, khuyến khích người lao động ở khu vực kinh tế phi chính thức tham gia bảo hiểm tự nguyện. Việc Nhà nước hỗ trợ một phần bảo hiểm cho người lao động nghèo là rất quan trọng, người lao động sẽ tự đóng phần còn lại. Mức đóng góp này cần được điều chỉnh theo định kỳ, phản ánh sự thay đổi về khả năng đóng bảo hiểm của từng nhóm đối tượng.

### **2.5. Phát triển bền vững về xã hội trong quá trình đô thị hóa**

Khắc phục xu thế phát triển theo chiều rộng, theo thị trường với trọng tâm kinh tế, vật chất, để phát triển theo chiều sâu, với các mô hình phát triển đô thị hài hòa và nhân văn hơn, mang nhiều tính văn hóa, xã hội và

cộng đồng hơn, phát triển vì con người, công bằng với người nghèo, người yếu thế.

Đưa các quan điểm, mô hình phát triển đô thị bền vững vào chính sách. Xây dựng Bộ chỉ số PTBV phục vụ giám sát và đánh giá trình độ PTBV của các thành phố lớn của Việt Nam.

### **2.6. Phát triển bền vững về xã hội trong lĩnh vực giáo dục**

Đảm bảo đủ kinh phí để triển khai thực hiện những chương trình, đề án dự án giáo dục đặc biệt là đối với các vùng khó khăn, vùng sâu, vùng xa nhằm đảm bảo sự phát triển cân đối về giáo dục và đào tạo giữa các vùng, miền.

Cơ chế, chính sách riêng cho các chương trình đào tạo nguồn nhân lực cho những ngành trọng điểm như điện hạt nhân, kinh tế biển... đặc biệt là đảm bảo đủ nguồn kinh phí cho các trường đại học để đào tạo những ngành trọng điểm này.

### **2.7. Phát triển bền vững về xã hội trong lĩnh vực y tế**

Xây dựng các văn bản pháp quy, tiếp tục hoàn chỉnh hệ thống pháp luật y tế, nghiên cứu xây dựng và trình ban hành các văn bản qui phạm pháp luật triển khai Luật KCB, Luật BHYT, Luật Dân số, Luật người cao tuổi, Luật ATVSTP, Luật Phòng chống tác hại của thuốc lá.

Hoàn thiện mạng lưới tổ chức và cơ chế quản lý ngành từ cấp tỉnh đến cơ sở. Phát triển các bệnh viện đa khoa khu vực (liên huyện) ở những địa bàn xa trung tâm tỉnh để đưa kỹ thuật khám chữa bệnh thích hợp xuống gần dân. Củng cố và nâng cao chất lượng hoạt động của phòng khám đa khoa

khu vực (liên xã) tại các vùng miền núi, vùng sâu, vùng xa. Đẩy mạnh thực hiện các biện pháp chống quá tải bệnh viện, cung cấp các dịch vụ y tế cho người dân với chất lượng ngày càng cao và đáp ứng nhu cầu khám chữa bệnh của nhân dân.

Đẩy mạnh công tác truyền thông giáo dục sức khỏe cho nhân dân bằng các biện pháp cụ thể: đưa báo sức khỏe và đời sống tới tận vùng sâu, vùng xa; xây dựng nhiều phim tài liệu, phóng sự về hoạt động của các dự án thuộc Chương trình mục tiêu quốc gia.

Tăng cường đầu tư cho các cơ sở y tế thông qua các đề án trái phiếu chính phủ, ODA và các nguồn huy động nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ khám, chữa bệnh tại các tuyến. Tiếp tục củng cố và mở rộng các đối tượng tham gia BHYT bắt buộc. Nghiên cứu và phát triển các loại hình BHYT tự nguyện. Xây dựng chính sách hỗ trợ một phần kinh phí để khuyến khích những người có thu nhập thấp, tham gia BHYT

Tăng dần tỷ lệ đầu tư từ ngân sách nhà nước cho y tế song song với việc huy động các nguồn vốn ngoài xã hội; đồng thời tiến hành cải cách chi tiêu công, cơ cấu lại nguồn vốn và kết cấu lại phân bổ ngân sách. Đảm bảo đủ ngân sách Nhà nước để triển khai thực hiện các chính sách của Đảng và Chính phủ đối với công tác CSBVSK nhân dân trong các lĩnh vực y tế dự phòng, hoạt động y tế xã và thôn bản (y tế cơ sở); khám chữa bệnh cho người nghèo, trẻ em dưới 6 tuổi và các đối tượng chính sách; chương trình mục tiêu Y tế Quốc gia; hỗ trợ một phần chi phí thường xuyên cho công tác khám chữa bệnh.

## **THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH BẢO HIỂM Y TẾ LÀ MỘT BIỆN PHÁP GÓP PHẦN ĐẢM BẢO AN SINH XÃ HỘI**

**Lưu Quang Tuấn**  
*Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

### **1. Sự hình thành chính sách bảo hiểm y tế ở nước ta**

Tháng 12/1986, Đại hội lần thứ VI của Đảng đã đề ra đường lối đổi mới toàn diện, mở ra bước ngoặt trong sự nghiệp phát triển kinh tế-xã hội của đất nước. Trong lĩnh vực y tế, với chủ trương đổi mới lĩnh vực y tế theo phương châm “Nhà nước và nhân dân cùng làm” nhằm bổ sung nguồn kinh phí và từng bước đáp ứng nhu cầu khám chữa bệnh của dân cư ngày một tăng, ngày 24/4/1989 Hội đồng Bộ trưởng đã ban hành Quyết định số 45/HĐBT cho phép các cơ sở khám chữa bệnh thu một phần viện phí. Ngày 15/6/1989 liên Bộ Y tế-Tài chính đã ban hành Thông tư số 14 hướng dẫn thực hiện Quyết định số 45/HĐBT nêu rõ: “*ở những nơi có điều kiện, có thể áp dụng thử chế độ bảo hiểm sức khỏe hoặc ký hợp đồng khám chữa bệnh với các tổ chức y tế trong quốc doanh và ngoài quốc doanh, lập các quỹ bảo trợ y tế địa phương hoặc y tế cơ sở giúp đỡ người bệnh không có khả năng trả một phần viện phí*”.

Ngày 26/10/1990 Hội đồng Bộ trưởng đã ra Thông tri số 3504/KG chỉ đạo Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố, đặc khu trực thuộc Trung ương, Bộ Y tế tổ chức thí điểm bảo hiểm y tế. Đến tháng 6/1991, đã có 3 tỉnh, thành phố tổ chức thí điểm bảo

hiểm y tế trên diện rộng là Hải Phòng, Quảng Trị và Vĩnh phú.

Tại phiên họp ngày 15/4/1992, kỳ họp thứ 11 Quốc hội khóa VIII đã thông qua Hiến pháp nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam, bảo hiểm y tế được quy định tại điều 39 của Hiến pháp: “*Thực hiện bảo hiểm y tế tạo điều kiện để mọi người dân được chăm sóc sức khỏe*”. Đây là cơ sở pháp lý quan trọng cho việc triển khai thực hiện chính sách bảo hiểm y tế sau này. Ngày 18/8/1992 Hội đồng Bộ trưởng đã ban hành Nghị định số 299/HĐBT ban hành Điều lệ Bảo hiểm y tế, khai sinh ra chính sách bảo hiểm y tế ở nước ta.

Qua triển khai thực hiện, hệ thống chính sách bảo vệ và chăm sóc sức khỏe nhân dân từng bước được hoàn thiện, thể hiện ở các Nghị định số 58/1998/NĐ-CP ngày 13/8/1998 và Nghị định số 63/2005/NĐ-CP ngày 16/5/2005 hướng đến mục tiêu công bằng và nhân đạo trong lĩnh vực bảo vệ và chăm sóc sức khỏe nhân dân trên cơ sở đóng góp của cộng đồng, chia sẻ nguy cơ bệnh tật, giảm bớt gánh nặng tài chính của mỗi người dân. Đặc biệt, Luật bảo hiểm y tế có hiệu lực từ ngày 1/7/2009 đã hướng đến mục tiêu bảo hiểm y tế toàn dân vào năm 2014. Đây là một cam kết mạnh mẽ của Chính phủ và Nhà nước ta trong việc hỗ trợ toàn bộ hoặc một phần mức

đóng bảo hiểm y tế đối với người nghèo, cận nghèo, người dân tộc thiểu số, hộ gia đình làm nghề nông, lâm, ngư, diêm nghiệp có mức sống trung bình trở xuống, đối tượng hưởng chính sách ưu đãi xã hội và trợ giúp xã hội.

## **2. Những kết quả đạt được**

Công tác triển khai thực hiện các chính sách bảo vệ và chăm sóc sức khỏe nhân dân, đặc biệt là chính sách bảo hiểm y tế đã đạt được những thành tựu đáng ghi nhận. Nếu năm 2001 mới có 16 triệu người tham gia bảo hiểm y tế (trong đó 12 người tham gia bảo hiểm y tế bắt buộc và khoảng 4 triệu người tham gia bảo hiểm y tế tự nguyện), chiếm khoảng 20% dân số cả nước thì năm 2009 đã có 53,3 triệu người tham gia bảo hiểm y tế, chiếm trên 60% dân số cả nước.

Đặc biệt, Nhà nước đã thực hiện chương trình cấp thẻ bảo hiểm y tế miễn phí cho người nghèo, người dân tộc thiểu số sống ở vùng đặc biệt khó khăn, trẻ em dưới 6 tuổi và nhiều nhóm đối tượng dễ bị tổn thương khác; hỗ trợ một phần đáng kể phí đóng bảo hiểm y tế (50% phí đóng bảo hiểm y tế ở mức tối thiểu) cho người cận nghèo, học sinh sinh viên, v.v... Song song với các chương trình hỗ trợ phí tham gia bảo hiểm y tế, các chương trình tuyên truyền, truyền thông về lợi ích của bảo hiểm y tế đối với bảo vệ và chăm sóc sức khỏe cộng đồng cũng được triển khai trên các phương tiện truyền thông, xuống từng địa phương, vào từng trường học. Kết quả là đã có 13,2 triệu người nghèo, gần 9,6

triệu học sinh, sinh viên tham gia bảo hiểm y tế.

Nguồn thu từ bảo hiểm y tế tăng nhanh do mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm y tế và có sự điều chỉnh tăng lương của Nhà nước. Số thu bảo hiểm y tế năm 2001 là 1.151 tỷ đồng và năm 2009 ước tăng lên 13.610 tỷ đồng.

Năm 2010, cả nước đã có 13.433 cơ sở y tế công lập với gần 200 nghìn giường bệnh; 74 bệnh viện tư nhân với 5.600 giường bệnh. Từ Trung ương đến các tỉnh, huyện đều có các cơ sở y tế làm công tác dự phòng. Hệ thống y tế trải rộng trên cả nước, người dân được chăm sóc sức khỏe ngay từ đầu. Đội ngũ cán bộ, công chức từ chưa đầy 2.000 người từ thời kỳ kháng chiến chống Pháp, đến nay ngành Y tế đã có 30 vạn người, với đủ các loại hình chuyên môn đạt chất lượng cao. Mạng lưới khám chữa bệnh từ Trung ương đến địa phương đang từng bước được củng cố.

Người dân có bảo hiểm y tế nên giảm được một phần chi phí khám chữa bệnh tại các cơ sở y tế khi bị ốm đau; hệ thống cơ sở khám chữa bệnh được mở rộng; đội ngũ cán bộ y tế được mở rộng về qui mô, nâng cao về chất lượng; các tiến bộ khoa học kỹ thuật của y học thế giới nhanh chóng được đưa vào áp dụng, v.v... đã hỗ trợ tích cực vào công tác chăm sóc và bảo vệ sức khỏe người dân, nhất là trẻ em, người già và các nhóm đối tượng dễ bị tổn thương khác như người nghèo, người dân tộc thiểu số. Có thể kết luận rằng cùng với mức sống của người dân được cải thiện, kiến thức về bảo vệ và chăm sóc sức khỏe của người dân

được nâng cao, cơ sở hạ tầng và phương tiện giao thông được nâng cấp thì hệ thống bảo vệ và chăm sóc sức khỏe nhân dân trong đó có bảo hiểm y tế đã góp phần quan trọng vào giảm mức chết, gia tăng tuổi thọ của người dân nước ta. Năm 1999 tỷ suất chết trẻ sơ sinh là 36.7‰ đã giảm xuống còn 16‰ vào năm 2009. Tuổi thọ bình quân của người dân nước ta được cải thiện đáng kể, năm 2009 đạt 72,8 tuổi, tăng gần 5 tuổi so với 10 năm trước đó. So với các nước có trình độ phát triển kinh tế tương đương thì nước ta đã đạt được những thành quả này là đáng trân trọng bởi ngay cả các nước có nền kinh tế phát triển hơn nước ta khoảng 20-25 năm cũng mới chỉ đạt được các chỉ số ở mức tiên bộ như vậy. Tỷ suất chết trẻ sơ sinh của Thái Lan hiện ở mức 17,5‰ và tuổi thọ bình quân của người dân nước này là 73 tuổi. Ở Malaysia, tỷ suất chết trẻ sơ sinh hiện là 16‰ còn tuổi thọ bình quân của người dân là 73,3 tuổi.

### **3. Những tồn tại**

Tuy góp phần quan trọng vào thành tựu bảo vệ và chăm sóc sức khỏe nhân dân nhưng chính sách bảo hiểm y tế hiện nay của nước ta vẫn còn một số bất cập và đang gặp nhiều thách thức do thay đổi cơ cấu dân số và diễn biến phức tạp của các loại bệnh mới, dịch mới phát sinh trong bối cảnh toàn cầu hóa và công nghiệp hóa.

Dấu hiệu già hóa dân số bắt đầu xuất hiện. Một thập kỷ trước đây, số người già trên 60 tuổi chỉ chiếm chưa đến 7% dân số thì nay đã chiếm khoảng 10% dân số và tỷ lệ này được dự báo sẽ gia tăng nhanh trong

những thập kỷ tới là một áp lực về công tác chăm sóc sức khỏe cho người dân nói chung và người cao tuổi nói riêng của hệ thống y tế Việt Nam.

Các dạng bệnh đòi hỏi chi phí y tế cao như suy thận, tim, v.v... có xu hướng gia tăng làm tăng các khoản chi cho bảo hiểm y tế của cơ quan bảo hiểm là một trong những nguyên nhân dẫn đến sự mất cân đối của quỹ bảo hiểm y tế.

Nhận thức của người dân về lợi ích tham gia bảo hiểm y tế chưa cao trong khi công tác quản lý đối tượng tham gia bảo hiểm y tế vẫn còn lỏng lẻo. Tình trạng người dân chỉ mua bảo hiểm y tế khi đã biết mắc bệnh vẫn còn nhiều là nguyên nhân khác kìm hãm khả năng tăng trưởng của quỹ bảo hiểm y tế và nó triệt tiêu tính chia sẻ rủi ro về chi phí y tế giữa người bị ốm đau và người không bị ốm đau. Hậu quả là quỹ bảo hiểm y tế khó bền vững.

Hiện vẫn còn 40% dân số chưa tham gia bảo hiểm y tế và chúng ta vẫn chưa có giải pháp cụ thể để thu hút được nhóm dân cư này tham gia nhằm hướng đến mục tiêu bảo hiểm y tế toàn dân từ năm 2014 như Luật Bảo hiểm y tế đã đề ra.

Thực tế chi tiêu từ quỹ khám chữa bệnh trong thời gian qua cho thấy mức chi tăng rất nhanh. Năm 2005, quỹ bảo hiểm y tế bội chi là 136,7 tỷ đồng; năm 2007 bội chi 1.600 tỷ đồng và năm 2009 bội chi dự tính là 1.838 tỷ đồng.

Chất lượng chăm sóc y tế còn thấp, nhất là ở dưới tuyến cơ sở, ở các vùng nông thôn, vùng sâu, vùng xa. Chi phí cho y tế

của hộ nghèo, các nhóm dễ bị tổn thương vượt quá khả năng tài chính của hộ. Y tế cộng đồng bao gồm các biện pháp thúc đẩy lối sống lành mạnh, bảo vệ môi trường trong sạch, phát triển y tế dự phòng, chăm sóc sức khỏe ban đầu, v.v... chưa đáp ứng yêu cầu về bảo vệ và chăm sóc sức khỏe cho mọi người dân.

Việc tăng cường tiếp cận của người nghèo đến bảo hiểm y tế kể cả khi có thể bảo hiểm y tế còn nhiều thách thức. Theo kết quả báo cáo của UNDP “Phân tích chung về Việt Nam” thì các vấn đề người nghèo đang phải đối mặt, bao gồm: Chủ trương xã hội hóa các dịch vụ y tế chỉ giới hạn trong huy động nguồn lực tài chính để trang trải dịch vụ y tế; người dân phải bỏ tiền túi nhiều (so với thu nhập) cho các dịch vụ y tế; chi tiêu công cho y tế còn thấp, năm 2008 chỉ chiếm 13% trong tổng chi y tế; nhiều người nghèo không sử dụng thẻ bảo hiểm y tế khi đi khám chữa bệnh thông thường do các dịch vụ không sẵn có hoặc khó tiếp cận; chất lượng không cao, chi phí được thanh toán còn thấp.

#### **4. Định hướng giải pháp**

Thực hiện bảo hiểm y tế toàn dân như Luật Bảo hiểm y tế đã đề ra là giải pháp cơ bản, đảm bảo hiệu quả cao nhất trong thực hiện chức năng chia sẻ rủi ro của bảo hiểm y tế. Để đạt được mục tiêu bảo hiểm y tế toàn dân, cần thúc đẩy và triển khai đồng bộ, thường xuyên các chương trình truyền thông, tuyên truyền về bảo hiểm y tế nói chung và Luật Bảo hiểm y tế nói riêng để người dân hiểu và nhận thức đúng lợi ích của việc tham gia bảo

hiểm y tế đối với bản thân, gia đình và cộng đồng, đặc biệt là nhóm lao động trong khu vực phi chính thức, người dân sinh sống ở khu vực nông thôn.

Tiếp tục hoàn thiện mức đóng, hưởng bảo hiểm y tế để đảm bảo khả năng cân đối quỹ bảo hiểm y tế theo hướng: Thực hiện đa dạng hóa các chế độ bảo hiểm y tế theo các nhóm bệnh tật với các mức đóng, hưởng khác nhau trong đó có tính đến các trợ giúp mức đóng cho các nhóm đối tượng dễ bị tổn thương; gắn quyền lợi được hưởng các chế độ bảo hiểm y tế với mức tham gia và thời gian tham gia đóng bảo hiểm y tế của người dân; tính toán mức “đồng chi trả” giữa người bệnh có bảo hiểm y tế và cơ quan bảo hiểm y tế một cách hợp lý để hạn chế tình trạng lạm dụng quỹ bảo hiểm y tế nhưng vẫn đảm bảo được quyền lợi của đối tượng tham gia bảo hiểm; trong dài hạn, cần nâng cao hiệu quả đầu tư từ tiền nhàn rỗi của quỹ bảo hiểm y tế.

Xây dựng cơ chế chi trả không gắn với việc xuất trình thẻ bảo hiểm y tế cho cơ quan khám chữa bệnh để hạn chế tình trạng phân biệt đối xử có thể xảy ra và cũng là biện pháp để tăng cường khả năng tiếp cận các dịch vụ y tế, đảm bảo chất lượng dịch vụ y tế đối với người hưởng bảo hiểm y tế.

Tăng tỷ lệ chi tiêu cho y tế trong tổng chi ngân sách Nhà nước và nâng cao hiệu quả phối hợp giữa các cơ quan thực hiện bảo hiểm y tế cũng là một biện pháp đảm bảo tính hiệu quả trong thực hiện chính sách bảo hiểm y tế ở nước ta.

## **MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG VIỆC LÀM**

**Ths. Chủ Thị Lâm**  
**Phòng Kế hoạch – Đối ngoại**

Việc làm đầy đủ, có năng suất chất lượng là mục tiêu của mọi người lao động tất cả các quốc gia trên thế giới nhằm hướng tới việc làm bền vững. Xác định khung phân tích và chỉ tiêu chất lượng việc làm nhằm đánh giá và đề xuất chính sách tác động nâng cao chất lượng việc làm hướng tới **việc làm bền vững để phát triển bền vững**.

### **Nội hàm của chất lượng việc làm**

Chất lượng việc làm được đánh giá trên các quan điểm khác nhau. Trên giác độ xã hội, chất lượng việc làm được đánh giá trên khía cạnh phúc lợi xã hội. Chất lượng việc làm dưới giác độ xã hội, yếu tố quan trọng là việc toàn dụng nhân công, mọi người đều có việc làm và có được việc làm phù hợp với luật pháp, việc làm nhân văn, việc làm tử tế v.v.....Quan điểm từ phía doanh nghiệp, chất lượng việc làm được đánh giá trên khía cạnh khai thác sức lao động, nghĩa là người lao động phải làm việc có năng suất cao. Với người lao động, chất lượng việc làm là lợi ích từ việc làm, gồm các yếu tố cơ bản là có thu nhập/tiền lương/tiền công cao (lợi ích từ việc làm lớn); các chế độ bảo đảm việc làm (bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế) và linh hoạt việc làm (luân chuyển); sự phù hợp với năng lực và sở thích cá nhân; và có các điều kiện phát triển (đào tạo, thăng tiến nghề nghiệp).

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

Chất lượng việc làm gắn bó chặt chẽ với yếu tố “an ninh“. Khi đề cập tới khái niệm an ninh (*security*) bao gồm những nội dung sau: (1) an ninh trị trường lao động (*labor market security*)- có đầy đủ việc làm và cơ hội làm việc thông qua các chính sách vĩ mô đảm bảo có tỷ lệ việc làm cao; (2) an ninh việc làm (*employment security*)- bảo vệ chống lại sự sa thải tùy tiện và sự bền vững của việc làm trong nền kinh tế năng động; (3) an ninh nghề nghiệp (*job security*)- nghề hay kỹ năng không có nguy cơ lạc hậu không được sử dụng; (4) an toàn lao động (*work security*)- bảo vệ chống lại tai nạn và bệnh tật nơi làm việc thông qua các quy định về an toàn và sức khỏe, giới hạn về thời gian làm việc, thời điểm làm

việc như làm việc vào ban đêm; (5) An ninh về phát triển kỹ năng (*skill reproduction security*) – mở rộng cơ hội học nghề và phát triển kỹ năng thông qua đào tạo và đào tạo nghề; (6) an ninh về thu nhập (*income security*) – Đảm bảo thu nhập thường xuyên và tiếp cận các lợi ích khác ngoài tiền lương, các khoản thu nhập tăng thêm (hoặc thu nhập thay thế), bảo vệ quyền lợi về thu nhập thông qua hệ thống tiền lương tối thiểu, chính sách an sinh xã hội, v.v.. ; (7) An ninh về tiếng nói của người lao động (*representation security*) – bảo vệ tiếng nói của tập thể lao động thông qua tổ chức công đoàn độc lập, hiệp hội của người lao động và cơ quan có thể đại diện cho quyền lợi của người lao động.

Như vậy, chất lượng việc làm bao gồm nhiều hay một tập hợp các chỉ số đa dạng phản ánh đầy đủ nhu cầu, mong muốn của cá nhân và xã hội.

### **Các yếu tố đánh giá chất lượng việc làm**

Xuất phát từ nội hàm của chất lượng việc làm khi đánh giá chất lượng việc làm cần phải đánh giá đầy đủ các nội dung: (1) An toàn và sức khỏe nơi làm việc; (2) Thu nhập và phúc lợi từ việc làm; (3) Giờ làm việc và cân bằng công việc và cuộc sống; (4) An ninh việc làm và bảo trợ xã hội; (4) Đối thoại xã hội; (6) Đào tạo và phát triển kỹ năng; (7) Môi quan hệ nơi làm việc và động lực làm việc.

#### **1. An toàn và sức khỏe nơi làm việc**

Vấn đề an toàn tại nơi làm việc là một yếu tố quan trọng về chất lượng của việc làm. Xét về giác độ xã hội bảo vệ sức khỏe người lao động và đảm bảo an toàn nơi làm việc là những yếu tố thiết yếu của bảo

trợ xã hội. Về giác độ doanh nghiệp, một môi trường làm việc an toàn cũng có thể nâng cao năng suất lao động và tính cạnh tranh của doanh nghiệp. Nội dung về an toàn lao động có thể được định nghĩa là một nhóm các chỉ số cung cấp thông tin nói chung về thương tích và tử vong tại nơi làm việc. Tuy nhiên, vấn đề an toàn nơi làm việc không chỉ tập trung vào các công việc không an toàn mà nên đánh giá sự rủi ro thương tích hoặc tử vong trên tất cả các loại hình công việc dựa trên điều kiện làm việc của người lao động.

#### **2. Thu nhập và phúc lợi từ việc làm**

Thu nhập và phúc lợi người lao động nhận được là một nội dung khá rõ ràng để đánh giá chất lượng việc làm phản ánh. Giả định của tiêu thức này là với mức thu nhập và phúc lợi từ việc làm càng cao thì chất lượng việc làm càng cao. Khái niệm về thu nhập không chỉ bao gồm tiền lương và các khoản thu nhập mà còn là lợi ích khác mà chủ sử dụng lao động cung cấp. Đo lường về thu nhập dựa trên bất kỳ các khoản bù đắp cho người lao động, hoặc thu nhập từ công việc tự làm. Các khoản bù đắp có thể mang hình thức là tiền lương, tiền công và các khoản khác như tiền thưởng, hoa hồng, thu nhập bằng hiện vật, các khoản phụ cấp chịu thuế, tiền lương truy lĩnh, thù lao v.v... và được tính tổng trước khi khấu trừ các khoản thuế như: đóng góp thuế thu nhập, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế v.v.



### **3) Giờ làm việc và cân bằng làm việc và hoạt động khác trong cuộc sống**

Giờ làm việc và sắp xếp giờ làm việc là một khía cạnh quan trọng đánh giá chất lượng việc làm. Nếu kiểm soát tốt giờ làm việc, thời gian nghỉ hàng ngày, hàng tuần và nghỉ hàng năm sẽ giúp đảm bảo năng suất lao động cao, đồng thời bảo vệ sức khỏe về thể chất và tinh thần cho người lao động. Giờ làm việc dài hoặc không theo tiêu chuẩn sẽ gây khó khăn cho người lao động, bên cạnh đó giờ làm việc có mối quan hệ chặt chẽ với cân bằng với các hoạt động khác trong cuộc sống. Mức giờ làm việc quá dài hoặc quá ngắn một cách không tự nguyện có tác động đáng kể tới đời sống của người lao động. Ngoài số giờ làm việc, thời điểm làm việc cũng là một yếu tố quan trọng. Do vậy, đánh giá về giờ làm việc cần chỉ ra các tiêu thức cụ thể về sự sắp xếp thời gian làm việc như số ngày trong tuần, giờ trong ngày, v.v.. Khía cạnh cân bằng thời gian làm việc và hoạt động khác trong cuộc sống cuộc sống liên quan đến lịch làm việc có thường xuyên, nhất quán và phù hợp với các hoạt động khác của người lao động như học tập, chăm sóc gia đình, con cái, v.v.. với mức tối đa có thể tránh xung đột giữa việc làm và gánh nặng gia đình.

### **4. An ninh việc làm và bảo trợ xã hội**

Hầu hết người lao động mong muốn có việc làm ổn định thường xuyên. Do vậy yếu tố giao kết hợp đồng lao động và chính sách bảo trợ xã hội cho người lao động. Người lao động được tham gia một số chính sách an sinh xã hội cũng là một khía cạnh quan trọng của chất lượng của việc

làm ví dụ như bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, v.v..

### **5. Đối thoại xã hội**

Đối thoại xã hội bao gồm tất cả các hình thức đàm phán, tư vấn hoặc đơn giản là trao đổi thông tin giữa các đại diện của chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động về các vấn đề cùng quan tâm liên quan đến chính sách kinh tế và xã hội. Đối thoại xã hội một khía cạnh tích cực của xã hội, người lao động có quyền tham gia tổ chức đại diện cho tiếng nói của họ, có quyền thương lượng với chủ sử dụng lao động. Vì vậy, quyền tự do tham gia tổ chức công đoàn và quyền tổ chức và thương lượng tập thể là một trong những yếu tố đánh giá chất lượng việc làm.

### **6. Đào tạo và phát triển kỹ năng**

Yếu tố đào tạo và phát triển kỹ năng được xem xét khi đánh giá chất lượng việc làm vì việc làm cung cấp các cơ hội đào tạo, kinh nghiệm và phát triển kỹ năng là một yếu tố quan trọng phát triển nghề nghiệp, sự nghiệp của người lao động. Nhiều người lao động tham gia vào một công việc với mong muốn và nguyện vọng để có cơ hội phát triển hơn nữa kỹ năng và khả năng của mình.

Nội dung đào tạo và phát triển kỹ năng bao gồm các chỉ số cho thấy trình độ người lao động được đào tạo, và liệu người lao động đang làm việc có đúng với trình độ của họ không.

### **7. Mối quan hệ nơi làm việc và động lực làm việc**

Đặc điểm mối quan hệ nơi làm việc và động lực làm việc là yếu tố khác rất quan trọng cho sự thỏa mãn của người lao động

về việc làm. Nó không chỉ cải thiện sự thảo mãn trong công việc mà còn cải thiện hiệu suất công việc. Tiêu thức về nơi làm việc tập trung vào các mối quan hệ và đối thoại giữa những người lao động với nhau, cũng như thông tin liên lạc giữa người lao động và cấp trên. Động lực làm việc là một khía cạnh khá quan trọng của chất lượng việc làm. Tiêu thức này cung cấp thông tin về đặc điểm của việc làm đó cung cấp động lực và làm cho người lao động cảm thấy thoải mái và làm việc nghiêm túc, nó bao gồm các yếu tố như có mục tiêu giá trị, có khả năng, quyền tự chủ, và phản hồi đầy đủ từ công việc.

#### **Một số vấn đề khi áp dụng tại Việt Nam**

Đặc điểm cơ bản của việc làm tại Việt Nam chủ yếu tập trung vào khu vực phi chính thức và khu vực nông nghiệp. Tỷ trọng lao động hưởng lương trong khu vực phi chính thức thấp, chủ yếu là lao động tự làm và lao động gia đình không được trả công đặc biệt trong khu vực nông nghiệp, do vậy việc đo lường một số yếu tố đánh giá chất lượng việc làm sẽ gặp khó khăn như vấn đề an toàn lao động, thu nhập và các phúc lợi sẽ gặp khó khăn đối với lao động không được trả công, lao động đóng góp cho gia đình, v.v... Bên cạnh yếu tố khó đo lường, một phần khó khăn nữa là do các dữ liệu sẵn có thiếu hoặc không nhất quán.

Có thể đưa ra một minh chứng về yếu tố đánh giá về an toàn và sức khỏe nơi làm việc. Trên thực tế, vấn đề an toàn và sức khỏe khó đánh giá chính xác vì nhiều tai nạn ở nơi làm việc thường không được báo cáo do các hệ thống giám sát yếu kém và các chế độ bồi thường thương tật không đầy đủ. Đặc biệt số liệu được báo cáo lại

không bao quát khu vực kinh tế phi chính thức – khu vực thu hút đa số người lao động ở Việt Nam. Mặc dù, các quy định đối với thanh tra an toàn lao động đã được triển khai rộng rãi, đây là phần chủ yếu đảm bảo việc tuân thủ khuôn khổ quy tắc quy định đối với an toàn và sức khỏe nơi làm việc. Nhưng với quy mô lao động lớn, lực lượng thanh tra lao động thiếu cả về lượng và năng lực chuyên môn. Hơn nữa, với việc thực thi pháp luật lao động còn hạn chế trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ, trong khu vực kinh tế không chính thức, một tỷ lệ lớn lao động ở đây không được đảm bảo sức khỏe và an toàn nghề nghiệp. An toàn và sức khỏe nghề nghiệp trong khu vực nông thôn, trong cả những việc làm nông nghiệp hoặc phi nông nghiệp, lại là một mối quan ngại khác.

Do vậy, để có thể đưa ra được một bức tranh chính xác về chất lượng việc làm thì cần đưa ra những chỉ tiêu cụ thể phù hợp với từng đối tượng trong các khu vực kinh tế. Bên cạnh đó cần phải thực hiện việc cải tiến các dữ liệu, số liệu thống kê bao phủ các nhóm đối tượng, các chỉ tiêu và có tính thống nhất qua các năm.

#### **Tài liệu tham khảo:**

1. American University (2008)- Measuring the Quality of Employment in the Informal sector.
2. Cling và cộng sự (2010), Thị trường Lao động, khu vực phi chính thức và điều kiện sống của hộ gia đình ở Việt Nam.
3. Cục việc làm (2009) - Xu hướng việc làm Việt Nam.
4. United nations (2010) – Measuring quality of Employment.
5. Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2009)- Báo cáo Xu hướng Lao động và Xã hội Việt Nam 2009/2010.

## **DÁNH GIÁ HỆ THỐNG CHÍNH SÁCH BẢO HIỂM XÃ HỘI**

*Ban Quản lý Dự án TF058179*

### **1. BỐI CẢNH**

Trong bối cảnh hoàn thiện thể chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, Việt Nam đã và đang nỗ lực pháp điển hóa hàng loạt các chính sách kinh tế, xã hội, môi trường, v.v... Trong lĩnh vực Lao động và Xã hội, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (LĐ-TBXH) được Quốc hội và Chính phủ giao chủ trì soạn thảo một số luật, trong đó có Luật Bảo hiểm xã hội (BHXH). Cuối năm 2006, Luật BHXH đã được Quốc hội thông qua và có hiệu lực từ 1/1/2007.

Theo Luật BHXH, các chế độ BHXH đã được cải tiến theo hướng công bằng hơn giữa đóng góp và thụ hưởng. Tuy nhiên, về cơ bản thì mô hình BHXH vẫn hoạt động theo nguyên tắc tọa thu tọa chi (pay as you go – PAYG) như trước đây. Chức năng và nhiệm vụ của Cơ quan BHXH Việt Nam và Cơ quan Quản lý Nhà nước về BHXH cũng như các đối tác tham gia BHXH vẫn không có nhiều thay đổi, ngoại trừ bổ sung thêm nhiệm vụ về thực hiện chính sách BHXH tự nguyện và bảo hiểm thất nghiệp. Do vậy, tính công bằng trong tham gia và thụ hưởng các chế độ BHXH giữa các khu vực kinh tế, giữa các thế hệ vẫn chưa thực sự được đảm bảo; nguy cơ mất cân đối quỹ BHXH do xu hướng già hóa dân số vẫn hiện hữu. Ngoài ra, trong bối cảnh thị trường lao động ngày càng phát triển, mức độ di chuyển lao động giữa khu vực chính thức và phi chính thức ngày càng mạnh nên cần có các văn bản

hướng dẫn dưới Luật để đảm bảo cho người lao động không gặp khó khăn khi chuyển từ tham gia BHXH bắt buộc sang BHXH tự nguyện và ngược lại. Mặt khác, BHXH tự nguyện là một chính sách mới, hướng đến bao phủ người lao động là nông dân, lao động tự làm nên cũng gặp nhiều trở ngại trong nỗ lực thu hút đối tượng tham gia do thu nhập của một bộ phận đáng kể những đối tượng này thường thấp và bấp bênh, không ổn định.

Do vậy, hệ thống BHXH nói chung và các chính sách BHXH hiện hành nói riêng vẫn cần tiếp tục được hoàn thiện để nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế-xã hội, góp phần đảm bảo an sinh xã hội cho người dân. Trong bối cảnh này, Ngân hàng Thế giới đã tài trợ kỹ thuật trong 3 năm, từ 2007-2010 cho Bộ LĐ-TBXH thực hiện dự án TF058179 “Tăng cường năng lực phân tích chính sách tiền lương và bảo hiểm xã hội”, trong đó hợp phần I về bảo hiểm xã hội hướng đến việc giải quyết các bất cập của chính sách và cơ chế hoạt động của hệ thống BHXH hiện hành thông qua tăng cường năng lực nghiên cứu của các nghiên cứu viên của Bộ về BHXH và nâng cao hiệu quả sử dụng các kết quả nghiên cứu vào hoạch định chính sách BHXH bằng cách tăng cường các đối thoại chính sách và chuyển giao kết quả nghiên cứu giữa cơ quan nghiên cứu và cơ quan hoạch định chính sách về BHXH.

Đến nay, dự án đã hoàn thành, các kết quả của dự án đã được công bố tại Hội thảo tổng kết dự án tổ chức tại Hà Nội vào cuối tháng 9 năm 2010. Dưới đây là một số kết quả chính thuộc hợp phần I của dự án được Ban Quản lý Dự án tổng hợp từ tập hợp các nghiên cứu của các tư vấn quốc tế, tư vấn trong nước và nhóm nghiên cứu của Viện Khoa học Lao động và Xã hội thực hiện trong 3 năm vừa qua.

## **2. CÁC PHÁT HIỆN VÀ KHUYẾN NGHỊ**

### **2.1. Nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống BHXH hiện hành**

Luật BHXH ra đời và được áp dụng chính thức từ 1/1/2007 đối với BHXH bắt buộc, 1/1/2008 đối với BHXH tự nguyện và từ 1/1/2009 với bảo hiểm thất nghiệp. Quá trình thực thi Luật BHXH cho thấy có 3 vấn đề còn bất cập, gồm: (1) cơ chế phối hợp trong hoạt động BHXH chưa hiệu quả; (2) cơ chế liên thông giữa BHXH tự nguyện và bắt buộc để đảm bảo quyền lợi của người lao động vừa có thời gian tham gia BHXH bắt buộc vừa có thời gian tham gia BHXH tự nguyện đối với chế độ hưu trí và tử tuất chưa rõ ràng; và (3) hệ thống chỉ tiêu báo cáo định kỳ về BHXH chưa đầy đủ. Những vấn đề trên là nguyên nhân làm giảm hiệu quả hoạt động của hệ thống BHXH Việt Nam. Dự án đã tập trung nghiên cứu và đề xuất một hệ thống các khuyến nghị chính sách để giải quyết 3 vấn đề này như sau:

#### **2.1.1. Cơ chế phối hợp trong hoạt động BHXH chưa hiệu quả**

##### **2.1.1.1. Thực trạng**

Cơ chế phối hợp trong hoạt động xây dựng chính sách, tuyên truyền chính sách, thanh tra, kiểm tra tổ chức thực hiện chính sách, giải quyết khiếu nại tố cáo giữa cơ quan quản lý Nhà nước về BHXH, Cơ quan BHXH Việt Nam và các tổ chức, đối tác liên quan còn nhiều bất cập. Ngoài ra, cơ chế phối hợp giữa các bộ phận thuộc cơ quan BHXH cũng chưa hiệu quả đặc biệt là trong công tác thu BHXH và kiểm tra thu, quản lý đối tượng BHXH.

##### **2.1.1.2. Khuyến nghị chính sách**

#### **Khuyến nghị 1. Hoàn thiện các quy định về tổ chức phối hợp trong hoạt động thu BHXH**

Trong mô hình tổ chức thu BHXH, bổ sung thêm dịch vụ thu BHXH thông qua cơ quan thuế, cơ quan bưu điện, v.v... Bằng việc ký kết các hợp đồng dịch vụ thu BHXH với cơ quan thuế BHXH sẽ hạn chế tình trạng đơn vị sử dụng lao động ký 2 đến 3 hợp đồng lao động với người lao động với các mức tiền lương làm căn cứ đóng BHXH khác nhau nhằm trốn đóng BHXH; ký kết hợp đồng dịch vụ thu BHXH với bưu điện, sẽ tiết kiệm chi phí đối với những địa bàn xa xôi, hẻo lánh có ít đối tượng tham gia BHXH.

#### **Khuyến nghị 2. Tăng cường sự phối hợp giữa cơ quan BHXH và các ban ngành**

##### **a) BHXH Việt Nam tăng cường phối hợp với Bộ LĐ-TBXH**

Ban hành quy chế phối hợp thường xuyên giữa BHXH Việt Nam với Bộ LĐ-TBXH; giữa BHXH các tỉnh, thành với Sở LĐ-TBXH; BHXH quận/huyện với Phòng LĐ-TBXH các quận/huyện.

Thành lập tổ thường trực giám sát việc phối hợp tại cấp Trung ương và cấp tỉnh/thành phố; xây dựng chức năng và nhiệm vụ của Tổ thường trực để có cơ sở phối hợp thực hiện công tác quản lý Nhà nước và thực hiện chính sách về BHXH.

*b) BHXH các tỉnh/thành phố phối hợp với Sở Kế hoạch và Đầu tư*

BHXH các tỉnh, thành phố chủ động xây dựng quy chế phối hợp theo hướng đề nghị Sở kế hoạch đầu tư, ban quản lý các khu công nghiệp cung cấp thông tin kịp thời danh sách các doanh nghiệp trên địa bàn mới được cấp phép; danh sách các doanh nghiệp đã được cấp phép còn hoạt động. Trên cơ sở đó cơ quan BHXH nắm bắt tình hình cấp phép đầu tư; thời gian, địa điểm triển khai dự án, giấy phép hoạt động kinh doanh nhằm sớm đưa vào đối tượng quản lý thu để giảm thiểu việc trốn đóng BHXH.

*c) Phối hợp giữa BHXH Việt Nam với cơ quan thuế các cấp*

Khi thực hiện các thủ tục quyết toán với các doanh nghiệp, cơ quan thuế yêu cầu có xác nhận của cơ quan BHXH hoặc giữa BHXH và cơ quan thuế được nối mạng máy tính để thông tin về nghĩa vụ và trách nhiệm tham gia BHXH theo Luật BHXH của cơ quan sử dụng lao động.

*d) Phối hợp giữa BHXH Việt Nam với Ngân hàng Nhà nước, Tòa án*

Có chế tài đối với những ngân hàng thương mại cổ tình không thực hiện việc phong tỏa tài khoản của các doanh nghiệp được xác định là trốn đóng BHXH. BHXH Việt Nam cũng cần cung cấp thông tin đầy

đủ, phối hợp với ngành Tòa án để thống nhất quy trình thụ lý và xét xử, rút ngắn thời gian tố tụng, nhanh chóng trả lại quyền lợi cho người lao động.

*e) Phối hợp giữa cơ quan BHXH với tổ chức công đoàn*

Phối hợp với tổ chức công đoàn giám sát tình hình sử dụng lao động, quy chế trả lương. Thông qua đó, tuyên truyền chính sách BHXH và lắng nghe phản ánh những khó khăn vướng mắc của doanh nghiệp, của người lao động khi thực hiện chính sách BHXH để tìm giải pháp tháo gỡ. Đặc biệt, giúp người lao động nhận thức rõ được sự cần thiết của việc chủ sử dụng lao động đóng BHXH trên nền tiền lương, tiền công thực tế trả cho người lao động hàng tháng. Trên cơ sở đó người lao động sẽ hiểu và không ký nhiều hợp đồng lao động với các mức tiền lương, tiền công khác nhau.

***Khuyến nghị 3. Tăng cường sự phối hợp giữa các bộ phận trong cơ quan BHXH trong kiểm tra, xử lý các doanh nghiệp trốn đóng BHXH***

Ban kiểm tra phối hợp với Ban thu phân loại các doanh nghiệp nợ, trốn đóng, chiếm dụng BHXH để có hướng xử lý kịp thời theo nguyên nhân nợ, trốn đóng, chiếm dụng BHXH của doanh nghiệp, tránh để tình trạng kéo dài làm ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của hệ thống BHXH.

***Khuyến nghị 4. Tăng cường quan hệ công chúng vào hoạt động BHXH***

Thúc đẩy quan hệ công chúng, xây dựng hình ảnh thân thiện của cơ quan BHXH với đối tượng tham gia BHXH, với các cơ quan có liên quan khác trong quá

trình phối hợp thực hiện nhiệm vụ. Hình thành Ban quan hệ công chúng thay vì Ban tuyên truyền hiện nay. Xây dựng chức năng, nhiệm vụ của Ban quan hệ công chúng đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế thị trường, coi đối tượng tham gia BHXH là khách hàng của cơ quan BHXH.

### **2.1.2. Xây dựng cơ chế liên thông giữa BHXH tự nguyện và BHXH bắt buộc**

#### **2.1.2.1. Thực trạng**

Trong bối cảnh cung-cầu lao động có nhiều biến động, xu hướng dịch chuyển việc làm của người lao động giữa 2 khu vực có quan hệ lao động và không có quan hệ lao động ngày càng phổ biến hơn. Một người lao động có thể vào thời điểm này tham gia BHXH bắt buộc, ở thời điểm khác lại tham gia BHXH tự nguyện. Do vậy, cần xây dựng cơ chế liên thông giữa 2 chế độ BHXH bắt buộc và tự nguyện để đảm bảo quyền lợi cho đối tượng có cả thời gian tham gia BHXH bắt buộc và BHXH tự nguyện đối với chế độ hưu trí và tử tuất.

#### **2.1.2.2. Khuyến nghị chính sách**

**Khuyến nghị 1. Chế độ BHXH bắt buộc và tự nguyện về cơ bản là giống nhau cho nên có thể hoán chuyển, liên thông được.**

Giao cho quỹ hiện tại mà khách hàng đang tham gia giải quyết chi trả. Mức chi của từng quỹ được xác định dựa vào số đã đóng góp (thời gian, mức đóng ở mỗi quỹ) của người lao động.

**Khuyến nghị 2. Trong thời gian tham gia BHXH, không cần chuyển số kết dư quỹ khi người lao động chuyển sang tham gia quỹ mới**

Việc không chuyển số kết dư quỹ để không phát sinh thêm chi phí giao dịch cho hoạt động này và không gây ảnh hưởng tới hoạt động đầu tư của quỹ BHXH.

**Khuyến nghị 3. Thành lập chung một quỹ BHXH dài hạn cho hai chế độ hưu trí và tử tuất của cả BHXH bắt buộc và tự nguyện**

Theo mô hình BHXH như hiện nay thì trường hợp quỹ BHXH không đảm bảo khả năng chi trả sẽ được Nhà nước bảo hộ, do vậy không nhất thiết phải tách thành 2 quỹ mà có thể nhập chung thành một quỹ. Hơn nữa, chế độ BHXH tự nguyện gần giống hoàn toàn chế độ BHXH bắt buộc, chỉ nên coi như một sản phẩm, một loại dịch vụ mới của BHXH Việt Nam.

### **2.1.3. Hệ thống chỉ tiêu báo cáo định kỳ về BHXH chưa được xây dựng**

#### **2.1.3.1. Thực trạng**

Cơ quan BHXH Việt Nam được thành lập từ năm 1995, đây là dấu mốc quan trọng đánh dấu sự tách bạch giữa hoạt động quản lý Nhà nước về BHXH và công tác nghiệp vụ BHXH. Tuy nhiên, hệ thống chỉ tiêu báo cáo định kỳ về BHXH cho đến nay vẫn chưa được xây dựng một cách toàn diện và tổng thể theo mẫu chuẩn. Do vậy, đã và đang hạn chế hiệu quả của công tác quản lý Nhà nước và hiệu quả hoạt động của hệ thống BHXH.

#### **2.1.3.2. Khuyến nghị chính sách**

**Khuyến nghị 1. Hoàn thiện hệ thống chỉ tiêu phục vụ quản lý Nhà nước và hệ thống chỉ tiêu chiến lược phát triển BHXH**

- Hệ thống chỉ tiêu phục vụ quản lý Nhà nước:

*Số đối tượng tham gia BHXH*

- + Số đối tượng tham gia BHXH bắt buộc
- + Số đối tượng tham gia BHXH tự nguyện

*Số đối tượng hưởng BHXH*

- + Số lượt người và số ngày nghỉ hưởng BHXH bắt buộc theo từng chế độ ngắn hạn
- + Số đối tượng hưởng BHXH bắt buộc theo từng chế độ dài hạn
- + Số đối tượng hưởng BHXH tự nguyện theo từng chế độ

*Số thu, chi BHXH*

- + Số thu BHXH ngắn hạn từ chủ sử dụng lao động, từ người lao động
- + Thu BHXH bắt buộc chế độ ngắn hạn (số phải thu, số thực thu, các khoản phải thu chuyển sang kỳ sau)
- + Thu BHXH bắt buộc chế độ dài hạn (số phải thu, số thực thu, các khoản phải thu chuyển sang kỳ sau)
- + Thu BHXH tự nguyện (số phải thu, số thực thu, các khoản phải thu chuyển sang kỳ sau)
- + Chi BHXH bắt buộc theo từng chế độ
- + Chi BHXH tự nguyện theo từng chế độ
- + Tổng thu BHXH bắt buộc (từ người lao động, từ chủ sử dụng lao động, từ ngân sách Nhà nước, từ lãi đầu tư, từ nguồn khác)
- + Tổng chi BHXH bắt buộc (chi các chế độ, chi bảo hiểm y tế, quản lý phí, chi tuyên truyền, đầu tư xây dựng cơ bản, lỗ đầu tư, chi khác)
- + Tổng thu BHXH tự nguyện (từ người lao động, từ ngân sách Nhà nước, từ lãi đầu tư, từ nguồn khác)
- + Tổng chi BHXH tự nguyện (chi các chế độ, chi bảo hiểm y tế, quản lý phí, chi tuyên truyền, đầu tư xây dựng cơ bản, lỗ đầu tư, chi khác)

*Đầu tư phát triển quỹ BHXH*

- + Tình hình đầu tư quỹ phát triển quỹ BHXH (cổ phiếu, trái phiếu, tiết kiệm, bất động sản, khác)

- Hệ thống chỉ tiêu chiến lược phát triển BHXH:

- + Hệ thống chỉ tiêu phục vụ quản lý Nhà nước
- + Số người hưởng từng chế độ dài hạn phân theo giới tính, tuổi
- Hệ thống cảnh báo:
- + Chỉ tiêu Tổng doanh thu phí bảo hiểm trên nguồn vốn, quỹ
- + Chỉ tiêu công nợ trên tài sản có tính thanh khoản
- + Chỉ tiêu dự phòng bồi thường trên phí bảo hiểm được hưởng

**Khuyến nghị 2. Tăng suất báo cáo của BHXH Việt Nam với Bộ LĐTBXH**

Nâng tần suất báo cáo của BHXH Việt nam với Bộ LĐTBXH từ 6 tháng lên hàng quý đối với các chỉ tiêu phục vụ quản lý nhà nước và báo cáo hàng năm đối với các chỉ tiêu chiến lược.

**Khuyến nghị 3. Hình thức và quan hệ báo cáo giữa BHXH Việt Nam và Bộ LĐTBXH**

Báo cáo bằng văn bản, tối thiểu phải có một phần định tính bằng văn và một phần gồm các chỉ tiêu định lượng.

Báo cáo điện tử với qui định cụ thể về font chữ, bảng excel, hoặc hình thức khác phù hợp và tiện lợi cho việc sao chép, chia sẻ, xử lý và in ấn.

Quan hệ báo cáo giữa BHXH Việt nam và Bộ LĐTBXH là bắt buộc và một chiều; có thể có cơ chế trao đổi, phản hồi thông tin.

**Khuyến nghị 4. Nghiên cứu để điều chỉnh và bổ sung thêm các chỉ tiêu BHXH vào hệ thống chỉ tiêu thống kê quốc gia**

Hiện nay số liệu về BHXH trong hệ thống chỉ tiêu thống kê quốc gia và hệ thống chỉ tiêu thống kê ngành còn nghèo nàn và phân tổ một số chỉ tiêu không chính xác. Vì vậy, đề nghị điều chỉnh và bổ sung thêm một số chỉ tiêu về BHXH vào hệ thống chỉ tiêu thống kê quốc gia và thống kê ngành.

**Khuyến nghị 5. Tiếp tục nghiên cứu và hoàn thiện bộ chỉ số cảnh báo sớm**

**Khuyến nghị 6. Xem xét và công bố định kỳ một số chỉ tiêu BHXH ra công chúng phục vụ mục đích nghiên cứu, theo dõi và giám sát.**

**2.2. Mở rộng diện bao phủ của hệ thống BHXH hiện hành**

**2.2.1. Thực trạng**

Thực hiện Luật BHXH, diện bao phủ của hệ thống đã được mở rộng tới mọi người dân từ đủ 15 tuổi trở lên có nguyện vọng tham gia BHXH. Nếu không thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc thì có cơ hội tham gia BHXH tự nguyện. Hiện nay, số đối tượng tham gia BHXH bắt buộc của khu vực hành chính sự nghiệp đã đạt gần 100% số đối tượng thuộc diện tham gia; ở khu vực có vốn đầu tư nước ngoài đạt khoảng 97,1%; khu vực doanh nghiệp tư nhân dù còn thấp nhưng đã có bước cải thiện đáng kể so với trước đây, đã đạt trên 50% số đối tượng thuộc diện tham gia. Về BHXH tự nguyện, sau 2 năm triển khai, có khoảng 50 ngàn người dân tham gia. Như vậy, diện bao phủ được mở rộng, vấn đề chỉ còn là nâng cao hiệu quả thực thi pháp

luật BHXH đối với khu vực tư nhân và thu hút người dân không thuộc diện điều chỉnh của BHXH bắt buộc thì tham gia BHXH tự nguyện. Phân tích chính sách BHXH hiện hành, dự án cho thấy ngoài vấn đề cơ chế phối hợp trong hoạt động BHXH và các chính sách phát huy năng lực của cơ quan BHXH vẫn còn bất cập thì một số nội dung của Luật BHXH cũng cần tiếp tục được sửa đổi để đáp ứng mục tiêu gia tăng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc và tự nguyện.

**2.2.2. Khuyến nghị chính sách**

**Khuyến nghị 1. Đảm bảo công bằng giữa đối tượng tham gia BHXH bắt buộc và BHXH tự nguyện**

Mọi đối tượng dù làm trong khu vực có quan hệ lao động hay không có quan hệ lao động thì đều là công dân có nghĩa vụ và trách nhiệm bình đẳng trước pháp luật. Do vậy, họ có quyền được đối xử công bằng trước pháp luật. Luật BHXH hiện hành vẫn còn một vài nội dung qui định chưa đảm bảo sự công bằng cho đối tượng tham gia BHXH bắt buộc và BHXH tự nguyện theo hướng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc được ưu ái hơn so với đối tượng tham gia BHXH tự nguyện. Chẳng hạn, mức lương hưu thấp nhất của đối tượng tham gia BHXH bắt buộc bằng mức tiền lương tối thiểu chung nhưng mức lương hưu của đối tượng tham gia BHXH tự nguyện thì không được đối xử như vậy trong khi số đông đối tượng tham gia BHXH tự nguyện lại dễ bị tổn thương hơn so với đối tượng tham gia BHXH bắt buộc. Như vậy, cần từng bước điều chỉnh các qui định hưởng chế độ hưu trí và tử tuất của



BHXH bắt buộc và tự nguyện theo hướng thống nhất, không có sự khách biệt. Đối xử công bằng, minh bạch là một biện pháp để thu hút đối tượng tham gia.

***Khuyến nghị 2. Cải tiến BHXH tự nguyện theo hướng tạo điều kiện để lao động trên 40 tuổi với nữ và trên 45 tuổi với nam có cơ hội được hưởng lương hưu nếu tham gia BHXH***

Số lao động trên 40 tuổi với nữ và trên 45 tuổi với nam chiếm trên 40% lực lượng lao động trong độ tuổi lao động không thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc. Theo qui định của BHXH tự nguyện hiện hành, số đối tượng này không thể tham gia BHXH tự nguyện vì sẽ không đáp ứng đủ điều kiện để được hưởng lương hưu hàng tháng nếu họ tham gia. Đây là rõ ràng là một điểm yếu của chính sách BHXH tự nguyện hiện hành và điều này cũng hàm ý rằng với những qui định như hiện nay thì tối đa cũng chỉ có trên 50% số người già là có lương hưu từ BHXH. Trong số những người già không có lương hưu, nếu họ không có nguồn thu nhập đủ sống, không có chỗ dựa từ người thân thì sẽ trở thành gánh nặng cho ngân sách Nhà nước trong điều kiện già hóa dân số trong tương lai. Cải tiến chính sách theo hướng này sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho bộ phận lao động rất đông đảo này tham gia BHXH tự nguyện để có lương hưu khi về già.

***Khuyến nghị 3. Hỗ trợ một phần phí đóng BHXH tự nguyện cho lao động có thu nhập thấp***

Mức phí đóng BHXH tự nguyện hàng tháng hiện nay theo quy định bằng 18% mức tiền lương tối thiểu chung và sẽ

tăng lên đến 22% vào năm 2014. Với mức phí đóng này thì những lao động mà đa phần là nông dân, lao động trong khu vực phi kết cấu có thu nhập thấp, không đủ khả năng kinh tế để tham gia BHXH. Do vậy, việc xây dựng chính sách hỗ trợ một phần phí đóng BHXH tự nguyện cho người nghèo và cận nghèo nếu tham gia BHXH là cần thiết. Chính sách này sẽ góp phần gia tăng số đối tượng tham gia BHXH, đảm bảo an sinh xã hội và giúp giảm gánh nặng ngân sách Nhà nước trong tương lai do phải chi các khoản trợ cấp xã hội hàng tháng và bảo hiểm y tế cho người già nghèo không có lương hưu.

### **2.3. Dự báo khả năng cân đối tài chính của quỹ hưu trí**

#### **2.3.1. Thực trạng**

Mô hình BHXH vận hành theo nguyên lý PAYG-DB như hiện nay liệu có bền vững trong dài hạn là một câu hỏi đã được một số cơ quan nghiên cứu cứu trên cơ sở thực hiện các dự báo khả năng cân đối tài chính quỹ hưu trí theo các mô hình dự báo và kịch bản dự báo khác nhau. Nhìn chung, các kết quả dự báo đều có chung khuyến cáo rằng quỹ BHXH của Việt Nam không bền vững, sẽ thâm hụt trong tương lai.

Trên cơ sở kế thừa các nghiên cứu đã thực hiện trước đây, dự án đã sử dụng “Bộ hướng dẫn mô phỏng các phương án cải cách hệ thống hưu trí” (PROST) của Ngân hàng Thế giới nhưng được điều chỉnh cho phù hợp với các điều kiện sẵn có về số liệu kinh tế, xã hội và BHXH của Việt Nam. Kết quả đầu ra của dự báo cho biết chi tiết các thông số về:

- Dân số, bao gồm cả tỷ suất sinh, cơ cấu dân số theo tuổi và giới tính, hệ số phụ thuộc của dân số

- Lực lượng lao động và việc làm, số người đóng và hưởng, hệ số phụ thuộc của hệ thống

- Tiền lương, mức hưởng, thu nhập và chi tiêu của quỹ BHXH, mức độ cân bằng quỹ có tính đến yếu tố lợi nhuận đầu tư của quỹ

- Những tác động của việc thay đổi các thông số của hệ thống đến thu nhập và chi tiêu của hệ thống, đo lường khả năng tồn tại về tài chính của quỹ, cân đối quỹ và thời gian (số năm) mà quỹ rơi vào tình trạng bị thâm hụt.

Với các kịch bản khác nhau, kết quả dự báo cũng khẳng định tính không bền vững về tài chính của quỹ hưu trí trong tương lai và đề xuất một số khuyến nghị sau.

### **2.3.2. Khuyến nghị chính sách**

**Khuyến nghị 1. Sử dụng phần mềm dự báo để thực hiện định kỳ các dự báo về khả năng cân đối tài chính của quỹ hưu trí ở Việt nam**

Một trong những kết quả quan trọng của dự án mang lại là đã xây dựng được một mô hình dự báo khả năng cân đối tài chính của quỹ hưu trí ở Việt Nam phỏng theo phần mềm dự báo PROST của Ngân hàng Thế giới. Việc sử dụng phần mềm này để định kỳ (hàng năm, 2 năm, 5 năm) thực hiện các dự báo về khả năng cân đối tài chính quỹ hưu trí là cần thiết để có các cảnh báo về tính bền vững của quỹ hưu trí trong tương lai.

**Khuyến nghị 2. Sử dụng các thông số dự báo làm căn cứ để điều chỉnh chính sách BHXH hiện hành nhằm giảm thiểu tình trạng thâm hụt quỹ BHXH**

Trên cơ sở các kết quả dự báo, thực hiện các cải cách tham số về mức đóng, công thức tính mức hưởng, tuổi nghỉ hưởng BHXH, số năm và thời gian tham gia đóng BHXH, lãi suất đầu tư, chi phí quản lý, v.v... theo hướng đảm bảo công bằng giữa đóng và hưởng của từng đối tượng tham gia, giữa các đối tượng ở các khu vực kinh tế khác nhau tham gia và giữa các thể hệ tham gia BHXH.

**Khuyến nghị 3. Củng cố hệ thống cơ sở dữ liệu về BHXH đầy đủ và kịp thời**

Kết quả dự báo không thể chính xác khi không có đầy đủ số liệu đầu vào và số liệu quá lạc hậu. Vì vậy, khi dự báo định kỳ khả năng cân đối tài chính quỹ trở thành một hoạt động thường xuyên sẽ đòi hỏi cần phải hình thành và hoàn thiện một hệ thống thống kê đầy đủ về BHXH.

**2.4. Khả năng chuyển đổi mô hình BHXH hiện hành sang mô hình tài khoản cá nhân tự nguyện**

#### **2.4.1. Thực trạng**

Hệ thống BHXH hoạt động theo nguyên lý PAYG-DB như hiện nay không bền vững trong dài hạn, do: (1) già hóa dân số ở Việt Nam đang và sẽ diễn ra với tốc độ càng ngày càng cao nên tỷ lệ phụ thuộc của hệ thống sẽ ngày càng tăng khi mức sinh giảm (hay thể hệ lao động tương lai tăng chậm); (2) tuổi thọ dân số, đặc biệt là người về hưu, được cải thiện và tăng nhanh nên thời gian hưởng hưu trí sẽ dài hơn. Nếu tình trạng nghỉ hưu sớm vẫn phổ biến

hoặc tuổi hưu không điều chỉnh kịp với tốc độ tăng tuổi thọ của người về hưu thì chi phí cho chi trả các chế độ liên quan sẽ rất cao và không đảm bảo tính bền vững; (3) việc điều chỉnh mức hưởng như hiện nay khiến tốc độ tăng chi ngày càng lớn hơn tốc độ tăng thu (do tỷ lệ đóng thấp nhưng tỷ lệ hưởng cao; tốc độ tăng số người đóng góp thấp hơn tốc độ tăng số người hưởng...). Do đó, để cân đối quỹ thì buộc phải giảm tỷ lệ thay thế (mức hưởng) và/hoặc tăng mức đóng góp. Theo tính toán, để duy trì cân bằng quỹ hưu trí thì từ nay đến năm 2045, tỷ lệ đóng phải tăng lên đến 35% vào năm 2045.

#### **2.4.2. Khuyến nghị chính sách**

***Khuyến nghị 1. Xác định việc chuyển đổi hệ thống BHXH theo dạng PAYG-DB như hiện nay sang mô hình tài khoản cá nhân tượng trưng NDC là cần thiết***

Qua nghiên cứu các mô hình BHXH hiện có trên thế giới, dự án đề xuất chuyển đổi hệ thống BHXH nước ta từ PAYG-DB sang mô hình tài khoản cá nhân tượng trưng (NDC) bởi hệ thống NDC vẫn mang điểm điểm của hệ thống PAYG và có những điểm mạnh sau:

- Mức đóng và mức hưởng trong hệ thống này có mối quan hệ chặt chẽ hơn.
- Hệ thống sẽ tự động điều chỉnh mức hưởng của người nghỉ hưu. Ví dụ, nếu người tham gia hệ thống nghỉ hưu sớm thì số tiền tượng trưng trong tài khoản của họ sẽ giảm xuống vì thời gian họ đóng cho hệ thống ngắn hơn; nếu người nghỉ hưu sớm có tuổi thọ dự kiến càng cao thì mức hưởng trung bình hàng năm của người đó càng thấp và ngược lại.
- Việc chuyển đổi sang hệ thống tài khoản đầu tư (funded scheme) không gây

ra cú sốc lớn về mặt tài chính cho nền kinh tế với chi phí chuyển đổi thấp. Trong quá trình chuyển đổi, mức hưởng của hệ thống này bao gồm hai bộ phận, đó là mức hưởng tính theo hệ thống PAYG và mức hưởng tính theo mức đóng. Theo thời gian, mức hưởng tính theo mức đóng sẽ chiếm ưu thế trong hệ thống và nó sẽ chuyển hẳn sang hệ thống tài khoản cá nhân. Ngược lại, quá trình chuyển đổi hoàn toàn từ PAYG DB sang tài khoản đầu tư sẽ làm nảy sinh hai vấn đề, đó là khoản nợ lương hưu tiềm ẩn (IPD - Implicit Pension Debt) sẽ xuất hiện và người tham gia phải chịu “tổn thất hai lần” (vừa đóng cho bản thân mình, vừa đóng cho người đang hưởng lương hưu). Hai vấn đề này tác động rất lớn đến đất nước về mặt kinh tế (gây bất ổn ngân sách nhà nước) và xã hội (bất công bằng giữa các thế hệ lao động tham gia hệ thống).

- Chi phí quản lý hệ thống thấp hơn nhiều so với hệ thống tài khoản đầu tư. Vì hệ thống này chỉ ghi chép tài khoản cá nhân “tượng trưng” trên giấy tờ, chứ không phải tài khoản đầu tư của từng cá nhân tham gia, nên về mặt lý thuyết, không phải lo lắng về mức thu nhập từ đầu tư của quỹ hưu trí hoặc điều chỉnh cân bằng quỹ khi có những sai sót trong việc đóng góp của người tham gia.

- Hệ thống NDC tự động điều chỉnh theo sự biến động của nền kinh tế vĩ mô. Trong hệ thống PAYG-DB, mức đóng góp phụ thuộc vào mức lương trung bình và số lượng người tham gia hệ thống. Khi mức lương trung bình không tăng như dự kiến hoặc khi lực lượng lao động có xu hướng giảm do tác động của nhiều nguyên nhân (trong đó có cả hiện tượng dân số già hoá nhanh) thì các nước áp dụng hệ thống

PAYG DB phải lựa chọn cách cắt giảm mức hưởng hoặc tăng mức đóng thì mới có thể duy trì sự cân bằng quỹ hưu trí. Ngược lại, trong hệ thống NDC, mức hưởng cuối cùng của người tham gia hệ thống được tính toán dựa trên năng suất lao động của thể hệ lao động hiện tại và quy mô của lực lượng lao động.

- Hệ thống NDC có thể thu hút được cả lao động ở các khu vực khác (ngoài những người bắt buộc tham gia hệ thống), đặc biệt là khu vực tư nhân và phi chính thức. Với điều kiện thị trường lao động ở Việt Nam hiện nay, việc áp dụng hệ thống NDC có tính đến sự tham gia của lao động trong các khu vực sẽ có tác động lớn và tích cực về mặt xã hội.

***Khuyến nghị 2. Xác định nhóm đối tượng và mức tích lũy của đối tượng sẽ chuyển sang mô hình NDC***

Về nguyên tắc, mô hình NDC dù ở nước nào thì cũng đều có cùng các nguyên lý vận hành. Tuy nhiên, do đặc thù lịch sử và đặc điểm hệ thống chuyển đổi là khác nhau nên ngoài các nguyên tắc chung về thiết kế: (1) công thức tính mức hưởng; (2) tỷ lệ đóng góp; (3) Chỉ số cho mức đóng góp tích lũy tại năm bất kỳ; (4) Mức lương đóng góp tại năm bất kỳ; (5) Hệ số niên khoản; (6) Tuổi về hưu tối thiểu; (7) Chỉ số hóa mức hưởng; v.v... thì việc xác định các nhóm đối tượng thuộc diện chuyển đổi hay không chuyển đổi từ hệ thống cũ sang hệ thống mới là khác nhau. Dự án đề xuất các nhóm chuyển đổi và không chuyển như sau:

- Những người mới bước vào thị trường lao động có thể tham gia tài khoản cá nhân;

- Những người hiện đã nghỉ hưu và những đối tượng đã có thời gian tham gia hệ thống PAYG từ trước năm 1995 thì vẫn tiếp tục tham gia hệ thống PAYG-DB

- Những người có thời gian tham gia hệ thống hiện hành từ năm 1995 trở lại đây thì chuyển sang NDC. Mức tích lũy của từng đối tượng thuộc nhóm này đến thời điểm chuyển đổi cần được xác định dựa trên các thông số về mức lương tháng mà họ làm căn cứ đóng trong quá khứ, lãi suất đầu tư, chi phí quản lý.

***Khuyến nghị 3. Cơ quan quản lý Nhà nước về BHXH và cơ quan BHXH cần thúc đẩy các nghiên cứu và xây dựng lộ trình chuyển đổi mô hình càng sớm càng tốt để giảm thiểu chi phí chuyển đổi trong tương lai***

### **3. KẾT LUẬN**

Hợp phần 1 của dự án đã đề xuất một loạt các khuyến nghị chính sách để vừa đảm bảo mục tiêu công bằng giữa các đối tượng tham gia và nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống BHXH hiện hành, đồng thời đề xuất cách thức chuyển đổi hệ thống BHXH hiện hành sang hệ thống NDC nhằm đảm bảo sự phát triển bền vững của hệ thống trong dài hạn.

Trên cơ sở những đề xuất đã đưa ra, các cơ quan quản lý Nhà nước và cơ quan BHXH có thể sử dụng các đề xuất này làm căn cứ để điều chỉnh các chính sách hiện hành và xây dựng lộ trình chuyển đổi hệ thống, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế-xã hội và hội nhập kinh tế quốc tế của đất nước, vì mục tiêu tăng cường và đảm bảo ASXH cho toàn dân trong thời kỳ mới.

## **MỐI QUAN HỆ GIỮA NƯỚC SẠCH VÀ NGHÈO ĐÓI: XEM XÉT TỪ SỐ LIỆU ĐIỀU TRA MỨC SỐNG DÂN CƯ VIỆT NAM**

*TS. Nguyễn Việt Cường – Trường ĐH Kinh tế quốc dân  
Ths. Phạm Minh Thu – Viện Khoa học Lao động và xã hội*

### **Giới thiệu**

Nước sạch rất cần thiết cho đời sống của con người. Tuy vậy, trên thế giới còn rất nhiều người không thể tiếp cận và sử dụng nước sạch. Theo UNICEF (2010), hơn 884 triệu người vẫn đang sử dụng nước uống từ những nguồn nước không an toàn.

Nước uống và nghèo đói có mối quan hệ hai chiều. Sử dụng nước không sạch có thể gây nên nhiều loại bệnh tật cho con người. Tổ chức Y tế thế giới (2004) đã nhận định nước là nguyên nhân gây ra hàng nghìn người chết mỗi ngày, trong đó hầu hết là trẻ em dưới 5 tuổi tại các nước đang phát triển. UNDP (2006) cho rằng sử dụng nước không an toàn và thiếu những điều kiện vệ sinh cơ bản là nguyên nhân gây đến 80% bệnh tật và đứng đầu trong việc gây chết người, hơn cả thảm họa chiến tranh và thiên tai. Các vấn đề liên quan đến y tế và sức khỏe do nguồn nước gây ra có thể dẫn đến giảm thu nhập, qua đó ảnh hưởng đến nghèo đói. Ngược lại, nghèo đói thể hiện qua thu nhập thấp và điều kiện sống nghèo nàn làm cản trở khả năng tiếp cận với nước sạch.

Giảm nghèo ở Việt Nam được nhắc đến như là một trong những thành công của Chính phủ. Tỷ lệ nghèo đã giảm mạnh từ 58% năm 1993 xuống 37% năm 1998, và còn 16% năm 2006. Tuy nhiên,

tỷ lệ nghèo vẫn được đánh giá là cao, đặc biệt đối với khu vực nông thôn với 19,7%. Người nghèo thiếu thốn rất nhiều nguồn lực, trong đó có nước sạch. Komives et al. (2003) chỉ ra rằng việc sử dụng nước không an toàn là khá phổ biến ở Việt Nam. Việc cung cấp nước sạch cho người dân là một thách thức lớn ở nhiều vùng trên cả nước. Khả năng tiếp cận nước sạch và điều kiện vệ sinh bị hạn chế thường được nhắc đến trong hầu hết các báo cáo tham vấn người dân (MONRE, 2007). Tuy nhiên, còn thiếu những kết quả nghiên cứu định lượng về mối quan hệ giữa nước sạch và nghèo đói ở Việt Nam.

Bài viết này phân tích mối quan hệ giữa nước sạch và tình trạng phúc lợi hộ gia đình ở Việt Nam. Bài viết sử dụng phương pháp mô tả thống kê và phân tích thực nghiệm thông qua mô hình hồi quy kinh tế lượng để xem xét tác động của nước sạch và thu nhập hộ gia đình. Số liệu sử dụng từ Điều tra Mức sống hộ gia đình (VHLSS) 2002, 2004, 2006 do Tổng cục Thống kê thực hiện với sự hỗ trợ về kỹ thuật và tài chính của Ngân hàng thế giới.

### **1. Thực trạng sử dụng nguồn nước uống ở Việt Nam**

Theo cách phân loại của VHLSS, nghiên cứu phân nhóm nguồn nước uống sử dụng thành 3 nhóm: nước máy, nước sạch khác, và nguồn khác. Nước máy được xem là nguồn nước đảm bảo vệ sinh

nhất. Nước sạch khác bao gồm nước lấy từ giếng khoan, giếng đào, nước đóng chai và nước khác đã qua lọc và xử lý. Nguồn khác bao gồm các nguồn còn lại, chưa qua lọc và xử lý. Đây cũng có thể xem là nước không sạch.

Số liệu từ bảng 1 cho thấy, việc tiếp cận với nước sạch đã được cải thiện hơn

ở Việt Nam mặc dù với mức độ chưa nhiều. Tỷ lệ hộ gia đình sử dụng nước máy để uống đã tăng từ 17,5% năm 2002 lên 22,3% năm 2006. Tỷ lệ hộ sử dụng nước không sạch để uống giảm từ 22% năm 2002 xuống còn 12% năm 2006

*Bảng 1: Cơ cấu hộ gia đình theo nguồn nước uống sử dụng 2002-2006 (%)*

Nhóm	2002			2004			2006		
	Nước máy	Nước sạch khác	Nguồn nước khác	Nước máy	Nước sạch khác	Nguồn nước khác	Nước máy	Nước sạch khác	Nguồn nước khác
<i>Khu vực</i>									
Thành thị	54.0	38.1	7.9	56.4	37.1	6.5	62.0	34.8	3.2
Nông thôn	5.9	67.6	26.5	6.2	75.4	18.5	8.4	76.1	15.4
<i>Vùng</i>									
ĐB sông Hồng	17.5	79.2	3.3	17.9	81.5	0.5	23.7	74.9	1.4
Đông Bắc	10.2	60.6	29.3	12.2	59.9	27.9	15.9	58.6	25.5
Tây Bắc	11.1	30.8	58.1	8.1	35.4	56.5	12.2	30.2	57.6
Bắc Trung Bộ	10.7	78.1	11.2	11.6	76.7	11.8	13.2	76.5	10.2
Nam Trung Bộ	14.1	77.1	8.8	17.5	71.9	10.6	21.0	70.1	8.9
Tây Nguyên	10.7	32.1	57.2	12.3	28.9	58.8	12.0	67.1	20.9
Đông Nam Bộ	31.6	51.6	16.8	37.5	48.1	14.4	40.8	54.3	4.9
ĐB sông Cửu Long	20.0	36.5	43.5	20.6	64.4	15.1	24.8	58.8	16.5
<i>Dân tộc</i>									
Kinh, Hoa	19.1	63.6	17.3	21.3	68.3	10.3	25.4	67.4	7.2
Dân tộc khác	3.9	33.3	62.8	3.7	38.8	57.5	5.4	44.4	50.2
<i>Nghèo</i>									
Hộ không nghèo	22.5	60.8	16.8	22.9	65.5	11.6	26.2	65.2	8.7
Hộ nghèo	3.1	59.5	37.4	3.1	63.7	33.2	4.2	62.3	33.5
<i>Ngũ vị phân về chi tiêu</i>									
1 (Nghèo nhất)	3.2	55.4	41.4	3.0	64.1	32.9	4.3	65.4	30.3
2	3.9	69.9	26.2	6.5	75.1	18.4	8.7	77.5	13.8
3	7.6	70.5	21.9	10.0	76.3	13.7	15.6	74.2	10.2
4	17.6	64.2	18.3	20.2	69.1	10.7	27.7	65.5	6.8
5 (Giàu nhất)	48.5	44.0	7.5	51.5	43.9	4.6	52.7	44.3	3.0
Chung	17.5	60.4	22.0	19.5	65.2	15.3	23.2	64.8	12.0

*Nguồn: Tính toán từ VHLSS 2002, 2004 và 2006.*

Có những khác biệt đáng kể trong khả năng tiếp cận nước sạch giữa các vùng địa lý và các nhóm dân cư khác nhau. Năm

2006, tỷ lệ hộ gia đình sử dụng nước máy để uống của khu vực thành thị là 62% trong khi tỷ lệ này của khu vực nông thôn

rất thấp chỉ đạt 8,4%. Các hộ gia đình ở vùng đồng bằng có khả năng tiếp cận với nước máy và nước sạch khác cao hơn ở vùng miền núi. Vùng Tây Bắc, nơi có tỷ lệ hộ người dân tộc và tỷ lệ hộ nghèo cao nhất có đến 58% hộ gia đình sử dụng nước không sạch. Và thật đáng lưu ý là tỷ lệ này ở vùng Tây Bắc gần như không được cải thiện trong suốt thời kỳ 2002-2006.

Số liệu bảng 1 cũng cho thấy khả năng tiếp cận nước sạch của hộ yếu thế bao gồm: hộ nghèo, hộ dân tộc kém hơn so với hộ khác.

Hình 1 dưới đây minh họa sự phân bố về mặt địa lý nguồn nước uống được sử dụng ở Việt Nam đến cấp tỉnh. Nó cho thấy sự khác biệt rất rõ ràng về không gian địa lý trong sử dụng nguồn nước ở Việt Nam. Việc sử dụng nước máy và nước sạch ở các vùng đồng bằng sông Hồng, Đông Nam Bộ và đồng bằng sông Cửu

Long phổ biến hơn rất nhiều so với vùng Đông Bắc và Tây Bắc.

Bảng 2 đưa ra một số chỉ tiêu phúc lợi của hộ gia đình có sử dụng và không sử dụng nước máy để uống trong thời gian 2004 và 2006. Những hộ gia đình sử dụng nước uống từ nguồn nước máy có thu nhập và chi tiêu bình quân đầu người cao hơn hộ không sử dụng. Sự chênh lệch về thu nhập và chi tiêu bình quân đầu người giữa hai nhóm hộ nào có xu hướng giảm trong thời kỳ 2004-2006. Liên quan đến những chỉ tiêu về y tế, tỷ lệ thành viên hộ bị ốm ít nhất một lần trong 4 tuần hay 12 tháng qua gần tương tự giữa hai nhóm hộ gia đình. Tuy nhiên, số ngày ốm của thành viên trong hộ gia đình không sử dụng nước máy cao hơn so với hộ gia đình sử dụng nước máy. Điều này cho thấy việc sử dụng nước máy có tương quan tích cực với sức khỏe của con người.

*Bảng 2: Một số chỉ tiêu phúc lợi hộ gia đình phân theo nguồn nước uống sử dụng*

	2004		2006	
	Sử dụng nước máy	Không sử dụng nước máy	Sử dụng nước máy	Không sử dụng nước máy
Thu nhập bình quân đầu người (1.000 VND)	10470.4	5316.9	12315.5	7340.2
Chi tiêu bình quân đầu người (1.000 VND)	8358.0	3883.8	9966.5	5135.5
Số giờ làm việc bình quân	1527.3	1396.2	1516.4	1386.7
Tỷ lệ thành viên hộ bị ốm trong 4 tuần qua	0.13	0.12	0.22	0.21
Tỷ lệ thành viên hộ bị ốm trong 12 tháng qua	0.33	0.29	0.37	0.34
Số ngày ốm /người ốm	11.31	16.47	11.31	14.82
Số ngày nằm viện /người ốm	6.85	6.57	4.07	5.77
Số quan sát (hộ gia đình)	1605	7583	1934	7255

*Nguồn: Tính toán từ VHLSS 2004 và 2006*

## **2. Tác động của sử dụng nước máy đến thu nhập bình quân hộ gia đình và ngược lại**

*Phương pháp luận về đánh giá tác động*

Mục tiêu chính khi đánh giá tác động của một chương trình là đánh giá mức độ chương trình cải thiện kết quả đầu ra của đối tượng. Ta gọi  $D$  là một biến nhị phân

chỉ ra tình trạng sử dụng nước máy,  $D$  bằng 1 nếu hộ gia đình sử dụng nước máy và  $D$  bằng 0 nếu ngược lại. Tiếp theo gọi  $Y$  là giá trị quan sát được của thu nhập bình quân đầu người của hộ gia đình. Biến này có thể có hai giá trị tiềm năng tương ứng với các giá trị của  $D$ , nghĩa là  $Y = Y_1$  nếu  $D = 1$ , và  $Y = Y_0$  nếu  $D = 0$ .

Tác động của nước sạch (nước máy) đối với phúc lợi hộ gia đình thứ  $i$  được đo lường như sau:

$$\Delta_i = Y_{i1} - Y_{i0} \quad (1)$$

Tham số thông dụng nhất trong đánh giá tác động của chương trình là Tác động bình quân lên đối tượng tham gia chương trình (Average Treatment Effect on the Treated, viết tắt là ATT) (Heckman và các cộng sự, 1999), đây là tác động dự kiến của chương trình đến những người tham gia thực tế:

$$ATT = E(Y_1 - Y_0 | D = 1) = E(Y_1 | D = 1) - E(Y_0 | D = 1) \quad (2)$$

Một cách tổng quát hơn, chúng ta có thể xem xét tác động này qua một vector của nhiều biến  $X$  quan sát được:

$$ATT(X) = E(\Delta | X, D = 1) = E(Y_1 | X, D = 1) - E(Y_0 | X, D = 1) \quad (3)$$

Việc tính toán ATT không thể thực hiện một cách trực tiếp do  $E(Y_0 | D = 1)$  không quan sát được và không thể ước lượng trực tiếp.  $E(Y_0 | D = 1)$  được gọi là giá trị đối chứng, được xem là đầu ra dự kiến của hộ gia đình nếu họ không sử dụng nước sạch.

Trong bài viết này, chúng tôi ước lượng ATT, là tham số đo lường tác động của việc sử dụng nước sạch đối với thu nhập của hộ gia đình đang sử dụng nước sạch để uống. Chúng tôi cũng đo lường tác động của thu nhập đối với việc sử dụng nước sạch. Trong đó, thu nhập được xem là biến liên tục và tham số tác động là tác động

từng phần bình quân (APE), đo lường tác động bình quân của thu nhập tăng thêm đối với việc sử dụng nước sạch.

#### *Mô hình hồi quy*

Để xem xét mối quan hệ hai chiều giữa thu nhập và nước sạch, chúng tôi sử dụng 2 phương trình sau:

$$\ln(Y_i) = \beta_0^y + D_i \beta_1^y + X_i \beta_2^y + \varepsilon_i^y, \quad (4)$$

$$D_i = \beta_0^D + \ln(Y_i) \beta_1^D + X_i \beta_2^D + \varepsilon_i^D, \quad (5)$$

Trong đó  $Y$  là thu nhập bình quân đầu người,  $D$  là biến giả về sử dụng nước máy để uống và  $X$  là vector của các biến giải thích khác. Mặc dù chưa có lý thuyết nào về hàm thu nhập, các nghiên cứu thực nghiệm vẫn thường sử dụng logarithm tuyến tính của thu nhập bình quân đầu người. Trong khi  $D$  là biến nhị phân, (5) sẽ được ước lượng bằng mô hình logit. Tác động của nước máy đến thu nhập bình quân đầu người được đo bằng  $\beta_1^y$ , trong khi tác động của thu nhập bình quân đầu người đối với sử dụng nước máy được đo bằng  $\beta_1^D$ .

Một vấn đề trong ước lượng  $\beta_1^y$  cũng như  $\beta_1^D$  là vấn đề nội sinh của  $D$  và  $Y$ . Các biến không quan sát được có thể ảnh hưởng đến cả việc sử dụng nước sạch và thu nhập hộ gia đình. Trong bài viết này, chúng tôi sử dụng 2 phương pháp hồi quy để ước lượng phương trình (4) và (5), một là phương pháp hồi quy thông thường OLS và phương pháp thứ hai là hồi quy bất biến (fixed effects). Mục đích hồi quy fixed-effect để loại bỏ các yếu tố không quan sát được trong hồi quy, làm giảm vấn đề sai số do vấn đề nội sinh của biến nước sạch. Hồi quy OLS không giải quyết được vấn đề biến nội sinh này.

#### *Các kết quả phân tích*

Bảng 3 dưới đây trình bày kết quả ước lượng về sử dụng nước máy trong phương trình về phúc lợi hộ gia đình.



*Bảng 3. Hồi quy thu nhập bình quân đầu người*

Biến giải thích	Logarit của thu nhập bình quân đầu người	
	OLS	Fixed effects
Sử dụng nước máy (Có = 1)	0.1934*** [0.0258]	0.0295 [0.0311]
Tỷ lệ trẻ em	-0.5009*** [0.0423]	-0.1365* [0.0792]
Tỷ lệ người già	-0.2930*** [0.0366]	-0.2285*** [0.0833]
Số nhân khẩu của hộ gia đình	-0.0494*** [0.0147]	-0.1816*** [0.0289]
Số nhân khẩu bình phương	-0.0011 [0.0012]	0.0086*** [0.0024]
Tỷ lệ thành viên có bằng cấp kỹ thuật	0.8199*** [0.0473]	0.2933*** [0.0551]
Tỷ lệ thành viên tốt nghiệp THPT	1.2581*** [0.0646]	0.3818*** [0.1082]
Có Đất trồng cây hàng năm (10000m2)	0.1377*** [0.0140]	0.1511*** [0.0157]
Có đất trồng cây lâu năm (10000m2)	0.1361*** [0.0134]	0.0419** [0.0191]
Có diện tích mặt nước (10000m2)	0.1803*** [0.0296]	0.0824** [0.0337]
Biến thời gian (2006 = 1)	0.1467*** [0.0094]	0.1676*** [0.0092]
ĐB sông Hồng	Omitted	
Đông Bắc	0.0574* [0.0335]	
Tây Bắc	-0.1253** [0.0539]	
Bắc Trung Bộ	-0.1631*** [0.0302]	
Nam Trung Bộ	-0.0584* [0.0317]	
Tây Nguyên	-0.0451 [0.0436]	
Đông Nam Bộ	0.2812*** [0.0360]	
ĐB sông Cửu Long	0.0473* [0.0273]	
Thành thị (Có =1)	0.1840*** [0.0267]	
Dân tộc thiểu số (Có = 1)	-0.4168*** [0.0312]	
Hệ số không đổi	8.7915*** [0.0456]	9.1796*** [0.0830]
Số quan sát	8430	8430
R-squared	0.42	0.17
Số hộ gia đình	4216	4216

Robust standard errors in brackets

\* significant at 10%; \*\* significant at 5%; \*\*\* significant at 1%

Nguồn: Tính toán từ số liệu mảng VHLSS 2004-2006

Bảng 3 cho thấy tác động ước lượng của nước máy đến thu nhập là tích cực (mang dấu dương). Trong điều kiện các yếu tố khác không đổi, thu nhập của hộ gia đình sử dụng nước máy cao hơn 0.19% mức thu nhập nếu hộ đó không sử dụng nước máy (OLS). Tuy nhiên những tác động này là rất nhỏ và trong hồi quy fixed effects, chúng không có ý nghĩa thống kê.

Có thể có hai lý do để giải thích cho kết quả tác động nhỏ. Thứ nhất, thời gian 4 năm giữa 2002 và 2006 là chưa đủ dài để cho thấy tác động mạnh của việc sử dụng nước máy đến thu nhập hộ gia đình. Thứ hai, sự khác biệt giữa chất lượng nước máy

và nước sạch khác có thể là không nhiều. Hộ gia đình không sử dụng nước máy có thể sử dụng hệ thống lọc nước và đun sôi nước để uống. Bởi vậy, tác động của sử dụng nước không sạch có thể bị làm mờ đi.

Bảng 4 trình bày kết quả ước lượng tác động của thu nhập đến khả năng sử dụng nước máy. Kết quả cho thấy hộ gia đình có thu nhập cao hơn thì có khả năng sử dụng nước máy lớn hơn (tham số mang dấu dương). Kết quả của mô hình logit thông thường có ý nghĩa với mức 1% còn kết quả của mô hình fixed effects có ý nghĩa với mức 10%.

*Bảng 4. Hồi quy sử dụng nước máy*

	Sử dụng nước máy (Có = 1)	
	Logit	Logit fixed effects
Logarithm thu nhập bình quân đầu người	0.7403*** [0.0633]	0.4863* [0.2694]
Tỷ lệ thành viên dưới 16 tuổi	0.3356* [0.1934]	0.0066 [1.1792]
Tỷ lệ thành viên từ 60 tuổi trở lên	0.144 [0.1557]	2.7100* [1.4168]
Số nhân khẩu	0.0396 [0.0808]	0.8821** [0.4268]
Số nhân khẩu bình phương	0.0012 [0.0077]	-0.0505 [0.0369]
Tỷ lệ thành viên có bằng cấp kỹ thuật	0.7664*** [0.1916]	-0.504 [0.9522]
Tỷ lệ thành viên tốt nghiệp THPT	1.1899*** [0.2553]	1.6389 [2.0718]
Có Đất trồng cây hàng năm (10000m <sup>2</sup> )	-0.3350*** [0.0827]	-0.2876 [0.2141]
Có đất trồng cây lâu năm (10000m <sup>2</sup> )	-0.6246*** [0.1560]	0.6562 [0.8669]
Có diện tích mặt nước (10000m <sup>2</sup> )	-1.8973*** [0.4715]	-1.9166 [2.0392]
Biến thời gian (2006 = 1)	0.2654*** [0.0695]	1.1792*** [0.1464]
ĐB sông Hồng	-0.2445* [0.1348]	
Đông Bắc	-0.4805* [0.2558]	

Tây Bắc	0.2427*	
	[0.1291]	
Bắc Trung Bộ	0.0423	
	[0.1313]	
Nam Trung Bộ	-0.4529**	
	[0.1914]	
Tây Nguyên	0.1298	
	[0.1187]	
Đông Nam Bộ	0.6522***	
	[0.1078]	
Thành thị (Có =1)	2.2401***	
	[0.0754]	
Dân tộc thiểu số (Có = 1)	-0.5344***	
	[0.1645]	
Hệ số không đổi	-9.3813***	
	[0.6140]	
Số quan sát	8432	640
R-squared	0.297	
Số hộ gia đình	4216	320

Robust standard errors in brackets

\* significant at 10%; \*\* significant at 5%; \*\*\* significant at 1%

Nguồn: Tính toán từ số liệu mảng VHLSS 2004-2006

### **Kết luận**

Mặc dù nước sạch rất cần thiết cho đời sống của con người, trên thế giới còn rất nhiều người không thể tiếp cận và sử dụng nước sạch. Tại Việt Nam, năm 2006 chỉ có khoảng 23% hộ gia đình sử dụng nước máy để uống. Các hộ gia đình khác sử dụng nước từ giếng và một số hộ sử dụng nước uống từ sông, hồ,... mà chưa qua xử lý hay lọc sạch. Nước bẩn có thể gây ra bệnh tật, các vấn đề về y tế và thời gian lao động, thu nhập và chi tiêu qua đó ảnh hưởng đến nghèo đói. Mặt khác, nghèo đói thể hiện ở thu nhập thấp và điều kiện sống nghèo nàn làm giới hạn khả năng tiếp cận nước sạch.

Ở Việt Nam, có sự khác biệt về mặt địa lý trong chất lượng nước. Việc sử dụng nước máy tại các vùng đồng bằng như đồng bằng sông Hồng, Đông Nam Bộ và đồng bằng sông Cửu Long phổ biến hơn các vùng miền núi như Tây Bắc và Đông

Bắc. Tỷ lệ hộ gia đình sử dụng nước máy để uống ở khu vực thành thị là 62% trong khi ở nông thôn chỉ là 8.4%. Các hộ nghèo và hộ dân tộc khó tiếp cận với nước sạch hơn các hộ không nghèo và hộ người Kinh/Hoa.

Nghiên cứu này có mục tiêu là đo lường tác động của sử dụng nước máy đến thu nhập hộ gia đình và tác động của thu nhập hộ gia đình đến khả năng sử dụng nước máy. Kết quả đã cho thấy sử dụng nước máy có tác động tích cực đến thu nhập hộ gia đình và ngược lại tuy nhiên những tác động này nhỏ và trong trường hợp loại bỏ các yếu tố nội sinh, chúng chưa có ý nghĩa thống kê. Thời gian cho đánh giá tác động là chưa đủ lớn là một trong những nguyên nhân cho kết quả trên, tuy nhiên chúng cũng đưa ra một câu hỏi về chất lượng nước máy so với nguồn nước khác. Kết quả của nghiên cứu cũng cho thấy hộ gia đình có thu nhập cao hơn thì có khả năng sử dụng nước máy cao hơn.

**Tài liệu tham khảo**

1. Agusa Tetsuro, Takashi Kunito, Junko Fujihara, Reiji Kubota, Tu Binh Minh, Pham Thi Kim Trang, Hisato Iwata, Annamalai Subramanian, Pham Hung Viet and Shinsuke Tanabe (2006), "Contamination by arsenic and other trace elements in tube-well water and its risk assessment to humans in Hanoi, Vietnam", *Environmental Pollution*, Volume 139, Issue 1, January 2006, Pages95-106.
2. Cochran, W. G. and S. Paul Chambers (1965), "The Planning of Observational Studies of Human Population", *Journal of the Royal Statistical Society* 128(2), pp. 234-266.
3. Foster, James., J. Greer, E. Thorbecke. 1984. "A Class of Decomposable Poverty Measures." *Econometrica* 52, 761-765.
4. Gerking, S. and L.R. Stanley (1986), "Aneconomic analysis of air pollution and health: the case of St. Louis", *The Review of Economics and Statistics* 68: 115-121.
5. Heckman, J., R. Lalonde and J. Smith (1999), "The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs". *Handbook of Labor Economics, Volume 3*, Ashenfelter, A. and D. Card, eds., Amsterdam: Elsevier Science.
6. Hoang Trong Quang (1990), Vietnam - Country status reports on Water quality monitoring. In: Water Quality Monitoring in the Asian [sic] and Pacific Region. ESCAP Bangkok. Water Resources Series No. 67, 193-199.
7. Komives K., Dale Whittington, and Xun Wu (2003), "Infrastructure Coverage and the Poor: A Global Perspective", Chapter 5 in "Infrastructure for Poor People" edited by Penelope J. Brook and Timothy C. Irwin, World Bank.
8. Le Tuan Xuan and Yukihiro Munekage (2004), "Residues of selected antibiotics in water and mud from shrimp ponds in mangrove areas in Viet Nam", *Marine Pollution Bulletin*, Volume 49, Issues 11-12, December 2004, Pages 922-92
9. Macinko, J., Frederico C Guanais, Maria de Fátima Marinho de Souza (2005), "Evaluation of the impact of the Family Health Program on infant mortality in Brazil, 1990-2002", *Journal of Epidemiol Community Health*, Vol. 60, Issue 1.
10. Bộ Tài nguyên và Môi trường Việt Nam (MONRE) (2007), "Lắng nghe tiếng nói của Người nghèo", ấn phẩm của MONRE và UNDP.
11. Báo Sức khỏe (2010), "Nhiều bệnh truyền nhiễm có tỷ lệ mắc cao do vệ sinh kém", 24/3/2010, <http://suckhoedoisong.vn>.
12. UNDP (2006), Human Development Report 2006.
13. UNICEF (2010) "Water, Sanitation and Hygiene", <http://www.unicef.org/wash/>
14. WHO (2002), Managing Water in the Home: Accelerated Health Gains from Improved Water Supply. Geneva: World Health Organisation, Document No. WHO/SDE/WDE/WSH/02. Available: <http://www.who.int/phe>
15. WHO (2004), Meeting the MDG Drinking Water and Sanitation: A Mid- Term Assessment of Progress. Geneva: WHO, ISBN 92 4 156278 1.
16. World Bank (2000), *Vietnam Development Report 2000: Attacking Poverty*, Hanoi, Vietnam. Available via internet at: <http://worldbank.org.vn>
17. World Bank (2004), *Vietnam Development Report 2004: Poverty*, Hanoi, Vietnam. Available via internet at: <http://worldbank.org.vn>
18. Xuân Long (2010), "80% trường hợp bệnh tật do nguồn nước ô nhiễm", 24/03/2010, Báo Tuổi trẻ, <http://tuoitre.vn>.

## **ĐÁNH GIÁ TÌNH HÌNH THỰC HIỆN ĐỊNH HƯỚNG CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM**

*(trích báo cáo của Bộ KHĐT tại Hội nghị toàn quốc lần 3 về phát triển bền vững)*

### **1. Đánh giá tổng quát về tình hình thực hiện phát triển bền vững thời kỳ 2005-2010**

#### **1.1. Các kết quả đã đạt được**

##### *a. Về kinh tế*

Tất cả các ngành, lĩnh vực của nền kinh tế đều có bước phát triển khá. Tốc độ tăng trưởng kinh tế (GDP) bình quân 5 năm ước đạt 7% so với kế hoạch đề ra là 7,5-8%. GDP theo giá thực tế tính theo đầu người năm 2010 dự kiến đạt khoảng 1.162 USD, đưa nước ta ra khỏi nhóm nước đang phát triển có thu nhập thấp. Chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa-hiện đại hóa đất nước tiếp tục được quan tâm. Tất cả các vùng đều đạt và vượt mục tiêu về GDP bình quân đầu người và giảm tỷ lệ hộ nghèo so với kế hoạch đề ra.

##### *b. Về xã hội*

Các mặt xã hội như: công tác xóa đói giảm nghèo, công tác dân số và bảo vệ chăm sóc sức khỏe người dân, giáo dục và tạo việc làm cho người lao động đều đạt được những thành tựu bước đầu đáng khích lệ. Công tác an sinh xã hội được đặc biệt coi trọng. Tính đến cuối năm 2010, tỷ lệ hộ nghèo dự kiến giảm còn dưới 10% (tương ứng với 1,7 triệu hộ nghèo). Theo ước tính trong 5 năm qua, trên 8 triệu lao động đã được giải quyết việc làm. Chỉ số phát triển con người của Việt Nam tiếp tục tăng: năm 2008, Việt Nam được tăng hạng

lên 105/177 nước với chỉ số HDI đạt 0,733 điểm. Đến nay các mục tiêu thiên niên kỷ đều đã đạt được và vượt cam kết với cộng đồng quốc tế.

##### *c. Về tài nguyên và môi trường*

Hệ thống pháp luật về quản lý tài nguyên và bảo vệ môi trường đang được hoàn thiện theo hướng tiếp cận với các mục tiêu phát triển bền vững. Các nguồn lực cho công tác bảo vệ tài nguyên môi trường vì mục tiêu phát triển bền vững đã và đang được tăng cường mạnh mẽ. Hợp tác quốc tế về tài nguyên và môi trường thu được nhiều kết quả tốt. Tốc độ gia tăng ô nhiễm đã từng bước được hạn chế. Chất lượng môi trường tại một số nơi, một số vùng đã được cải thiện, góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân cũng như quá trình phát triển bền vững của đất nước.

#### **1.2. Hạn chế, tồn tại**

##### *a. Về kinh tế*

Chất lượng và hiệu quả của nền kinh tế còn thấp. Tăng trưởng kinh tế chủ yếu theo chiều rộng, thiếu chiều sâu, đặc biệt trong lĩnh vực sử dụng tài nguyên không tái tạo. Chuyển dịch cơ cấu kinh tế chưa đồng đều và chưa phát huy thế mạnh trong từng ngành, từng vùng, từng sản phẩm. Năng suất lao động xã hội thấp hơn nhiều so với các nước trong khu vực. Sự tăng trưởng kinh tế còn dựa một phần quan trọng vào vốn vay bên ngoài.

### *b. Về xã hội*

Tình trạng tái nghèo ở một số vùng khó khăn có chiều hướng gia tăng. Giải quyết việc làm chưa tạo được sự bứt phá, chưa tạo được nhiều việc làm bền vững. Cơ cấu dân số biến động mạnh, mất cân bằng giới tính khi sinh ngày càng nghiêm trọng. Công tác chăm sóc sức khoẻ nhân dân còn nhiều bất cập; sản xuất, quản lý và sử dụng thuốc chữa bệnh còn nhiều yếu kém, thiếu sót. Hệ thống giáo dục quốc dân chưa đồng bộ, chất lượng giáo dục còn thấp so với yêu cầu phát triển của đất nước.

### *c. Về tài nguyên và môi trường*

Các vấn đề môi trường như ô nhiễm môi trường đất, nước, không khí; suy giảm đa dạng sinh học; khai thác khoáng sản và quản lý chất thải rắn đang gia tăng, gây bức xúc trong nhân dân. Hệ thống chính sách, pháp luật về bảo vệ môi trường còn chưa đồng bộ. Lực lượng cán bộ làm công tác quản lý nhà nước về tài nguyên và môi trường còn thiếu về số lượng, yếu về chất lượng. Nhận thức về bảo vệ môi trường và phát triển bền vững ở các cấp, các ngành và nhân dân chưa đầy đủ. Tình trạng vi phạm pháp luật về bảo vệ môi trường, quản lý tài nguyên vẫn đang diễn ra tương đối phổ biến.

## **2. Đánh giá kết quả thực hiện 19 lĩnh vực hoạt động ưu tiên trong Định hướng Chiến lược PTBV ở Việt Nam**

### **2.1. Về kinh tế**

#### **2.1.1. Duy trì tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững**

##### *a. Kết quả đạt được*

Mặc dù trong hoàn cảnh khó khăn, bị tác động của khủng hoảng tài chính và suy

thoái kinh tế toàn cầu, nền kinh tế Việt Nam vẫn bảo đảm tăng trưởng khá nhanh 5-8% trong 5 năm qua. Thứ hạng cạnh tranh toàn cầu (GCI) của Việt Nam theo Tổ chức Diễn đàn kinh tế thế giới (WEF) năm 2010 đã tăng mạnh thêm 16 bậc, nằm trong số 59 quốc gia cạnh tranh toàn cầu mạnh nhất, so sánh với 137 nền kinh tế khác trên thế giới.

##### *b. Hạn chế, tồn tại*

Chất lượng tăng trưởng còn thấp, tính ổn định kinh tế vĩ mô chưa cao. Xét về tiêu chí của phát triển bền vững, tỷ lệ tiêu hao vật chất còn lớn, làm cho tỷ lệ giá trị gia tăng của công nghiệp và toàn nền kinh tế ngày càng kém.

#### **2.1.2. Thay đổi mô hình sản xuất và tiêu dùng theo hướng thân thiện với môi trường**

##### *a. Kết quả đạt được*

Các hoạt động trong sản xuất kinh doanh và sinh hoạt ở nước ta đã ngày càng chú ý tới các phương pháp sản xuất và tiêu dùng thân thiện với môi trường. Trong ngành năng lượng, tỷ lệ thất thoát điện từng bước được khống chế và giảm dần. Theo tính toán của Viện Năng lượng, năm 2008, lượng năng lượng tiết kiệm được là 682 KTOE, tương đương với 8 tỷ kWh, khoảng 3,48% tổng tiêu thụ năng lượng năm 2008.

##### *b. Hạn chế, tồn tại*

Trong sản xuất, nhiều ngành và địa phương còn chấp nhận các công nghệ sản xuất cũ, có mức tiêu hao lớn về vật tư và năng lượng, nên đã làm giảm hiệu quả sản xuất, giảm sức cạnh tranh của nền kinh tế, thải nhiều chất thải ra môi trường. Mức

tiêu hao năng lượng có xu hướng giảm nhưng vẫn còn cao so với các nước trong khu vực. Trong tiêu dùng cá nhân, lối sống hưởng thụ, tiêu xài lãng phí vẫn còn phổ biến ở một bộ phận dân cư, nhất là ở thành thị.

### **2.1.3. Thực hiện quá trình "công nghiệp hóa sạch"**

#### *a. Kết quả đạt được*

Từ năm 2006, Bộ Công Thương đã có nhiều hoạt động khuyến khích áp dụng sản xuất sạch hơn. Tính đến hết năm 2009 đã có khoảng 300 doanh nghiệp thực hiện dự án áp dụng SXSH, kiểm toán chất thải. Đối với ngành khai thác khoáng sản, tình trạng khai thác bừa bãi và xuất khẩu tràn lan đã được khắc phục một phần.

#### *b. Hạn chế, tồn tại*

Trong thực hiện công nghiệp hóa sạch còn thiếu nhiều giải pháp cụ thể, thiếu kiểm tra, đôn đốc. Các giải pháp về sản xuất sạch hơn chưa được nhiều doanh nghiệp quan tâm áp dụng.

### **2.1.4. Phát triển nông nghiệp và nông thôn bền vững**

#### *a. Kết quả đạt được*

Trong thời gian qua, nông nghiệp Việt Nam đã phát triển với tốc độ khá cao và ổn định theo hướng sản xuất hàng hóa, góp phần ổn định an ninh lương thực quốc gia. Giá trị sản xuất ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản luôn đạt mức cao, bình quân 5 năm tăng 4,85%. Hệ thống giao thông, điện, kết cấu hạ tầng xã hội ở nông thôn có bước phát triển nhanh về số lượng. Đời sống vật chất, tinh thần của cư dân các vùng nông thôn ngày càng được cải thiện; xóa đói giảm nghèo đạt thành tựu to lớn.

Việc triển khai thực hiện Chương trình quy hoạch xây dựng nông thôn của Chính phủ làm điểm tựa để phát triển kinh tế-xã hội nông thôn, góp phần làm giảm bớt sự chênh lệch về trình độ phát triển kinh tế, văn hoá, xã hội giữa thành thị và nông thôn.

#### *b. Hạn chế, tồn tại*

Nông thôn phát triển thiếu quy hoạch và tự phát. Kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội còn lạc hậu, chưa đáp ứng yêu cầu phát triển lâu dài. Môi trường nhiều vùng nông thôn ngày càng bị ô nhiễm do chất thải sinh hoạt, chăn nuôi và nông dược. Chuyển dịch cơ cấu lao động trong nông thôn còn chậm.

### **2.1.5. Phát triển bền vững vùng và địa phương**

#### *a. Kết quả đạt được*

Quy hoạch xây dựng vùng đã được lập và cơ bản phủ kín cho 06 vùng kinh tế trọng điểm. Tính đến nay, đã có 10 đồ án quy hoạch vùng liên tỉnh đã được phê duyệt. Tất cả các vùng đều đạt và vượt mục tiêu về GDP bình quân đầu người và giảm tỷ lệ hộ nghèo so với kế hoạch đề ra. Công tác bảo vệ môi trường ở các vùng được quan tâm hơn và có mặt được cải thiện. Đã đầu tư xây dựng hệ thống cấp nước sinh hoạt, cung cấp nước sạch cho 80% dân cư đô thị, và hơn 60% dân cư nông thôn.

#### *b. Hạn chế, tồn tại*

Việc rà soát lại các quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế-xã hội ở các vùng trọng điểm, quy hoạch phát triển các ngành kinh tế dưới góc nhìn phát triển bền vững chưa được thực hiện. Trình độ phát triển, cơ sở hạ tầng và mức sống giữa các vùng còn có sự khác biệt khá lớn, chênh lệch giàu nghèo

giữa các vùng có xu hướng bị mở rộng. Việc mở rộng và nâng cấp cơ sở hạ tầng nông thôn chưa đồng đều, nhất là ở các tỉnh miền núi và đồng bằng sông Cửu Long.

## **2.2. Về xã hội**

### **2.2.1. Tập trung nỗ lực để xóa đói, giảm nghèo, đẩy mạnh thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội**

#### **a. Kết quả đạt được**

Tỷ lệ hộ nghèo cả nước đã giảm từ 22% (năm 2005) xuống khoảng 9,45% (năm 2010), hoàn thành kế hoạch trước 01 năm so với mục tiêu Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ X đề ra. Công tác an sinh xã hội được đặc biệt chú trọng.

#### **b. Hạn chế, tồn tại**

Tỷ lệ hộ nghèo giảm nhanh nhưng chưa vững chắc và không đồng đều ở các vùng miền núi, vùng khó khăn thường bị thiên tai. Nguồn lực thực hiện mục tiêu giảm nghèo còn phân tán, dàn trải, chưa tập trung ưu tiên để giải quyết những vấn đề bức xúc nhất, địa bàn trọng điểm nhất. Những rủi ro bất khả kháng như thiên tai, dịch bệnh, tác động tiêu cực của nền kinh tế thị trường là những yếu tố tác động đến khả năng tái nghèo cao. Sự phát triển không đồng đều giữa các vùng vẫn tồn tại một thời gian dài.

### **2.2.2. Tiếp tục giảm mức tăng dân số và tạo thêm việc làm cho người lao động**

#### **Giảm mức tăng dân số**

#### **a. Kết quả đạt được**

Xu thế giảm sinh tiếp tục được duy trì và đã đạt mức sinh thay thế. Mức tăng dân số qua từng giai đoạn (10 năm) đang có xu hướng giảm. Cơ cấu dân số theo tuổi của Việt Nam đã thay đổi nhanh chóng báo hiệu tuổi thọ tăng lên và xu hướng già hoá dân số đang diễn ra.

#### **b. Hạn chế, tồn tại**

Xu hướng mất cân bằng giới tính đang diễn ra ngày càng trầm trọng. Về chất lượng dân số, các yếu tố về thể lực con người rất thấp, đặc biệt có tới 6,3 dân số bị tàn tật với các mức độ khác nhau.

### **Tạo thêm việc làm cho người lao động**

#### **a. Kết quả đạt được**

Ước 5 năm 2006-2010, giải quyết việc làm trên 8 triệu lượt lao động, tỷ lệ thất nghiệp thành thị giảm xuống còn 4,6%, tỷ lệ lao động khu vực nông, lâm, ngư nghiệp còn 50%.

#### **b. Hạn chế, tồn tại**

Giải quyết việc làm chưa bền vững. Ở nông thôn, tình trạng thiếu việc làm còn trầm trọng, tiềm ẩn nguy cơ thất nghiệp, nhất là ở các khu vực đô thị hóa, chuyển đổi mục đích sử dụng đất. Lực lượng lao động chưa qua đào tạo hoặc được đào tạo nghề trình độ thấp chiếm tỷ lệ lớn. Ngân sách đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực và tạo việc làm còn quá ít so với nhu cầu. Di chuyển lao động đang gia tăng, kéo theo những vấn đề về xã hội như nhà ở, điều kiện sống, trật tự, an toàn xã hội...

### **2.2.3. Định hướng quá trình đô thị hóa và di dân nhằm phát triển bền vững các đô thị, phân bố hợp lý dân cư và lao động theo vùng**



*a. Kết quả đạt được*

Công tác quy hoạch xây dựng đô thị đã được đổi mới. Mạng lưới đô thị quốc gia đã và đang được mở rộng, phát triển khá đồng đều tại các vùng. Tăng trưởng kinh tế khu vực đô thị đạt 70% GDP của cả nước. Nhiều dự án hạ tầng kỹ thuật và các dự án cấp thoát nước và cải thiện môi trường đô thị đã và đang được triển khai thực hiện. Hệ thống đô thị đang được đổi mới theo hướng ngày càng văn minh và hiện đại hơn.

*b. Hạn chế, tồn tại*

Quá trình đô thị hóa diễn ra theo bề rộng, do chỉ chú trọng tăng trưởng kinh tế đô thị, mà không quan tâm thích đáng đến các khía cạnh môi trường, xã hội, văn hóa. Tình trạng sụt giảm chất lượng sống và những vấn đề khác như cơ sở hạ tầng yếu kém, phân tầng xã hội và tệ nạn xã hội gia tăng.

**2.2.4. Nâng cao chất lượng giáo dục để nâng cao dân trí và trình độ nghề nghiệp, phù hợp với yêu cầu của sự nghiệp phát triển đất nước***a. Kết quả đạt được*

Quy mô giáo dục tăng nhanh, nhất là ở bậc đại học và giáo dục nghề nghiệp. Mạng lưới trường, lớp, cơ sở giáo dục được phát triển rộng khắp trong toàn quốc. Chất lượng giáo dục ở các cấp học và trình độ đào tạo đã có tiến bộ. Công tác xã hội hoá giáo dục và đào tạo đã đạt được một số kết quả. Dạy nghề đã có bước phát triển, đổi mới và đạt được các mục tiêu đề ra.

*b. Hạn chế, tồn tại*

Chất lượng giáo dục còn thấp so với yêu cầu phát triển của đất nước và so với trình độ của các nước tiên tiến trong khu vực và

trên thế giới. Nội dung và phương pháp giáo dục còn bộc lộ nhiều hạn chế. Cơ sở vật chất kỹ thuật nhà trường còn thiếu thốn và lạc hậu, vẫn còn tình trạng lớp học tạm. Tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề còn thấp, nhất là lao động nông thôn. Chất lượng đào tạo nghề còn thấp, do đó chưa đáp ứng được yêu cầu sản xuất hàng hoá hiện đại trong bối cảnh hội nhập.

**2.2.5. Phát triển về số lượng và nâng cao về chất lượng của dịch vụ chăm sóc sức khỏe, cải thiện các điều kiện lao động và vệ sinh môi trường sống***a. Kết quả đạt được*

Mạng lưới khám chữa bệnh, mạng lưới y tế lao động từ trung ương đến địa phương đang từng bước được củng cố. Chất lượng khám chữa bệnh tại cơ sở y tế các tuyến, đặc biệt là tuyến trung ương và các thành phố ngày càng được nâng cao. Công tác y tế dự phòng và kiểm soát dịch bệnh được triển khai tốt; triển khai có hiệu quả công tác giám sát dịch tễ, đã khống chế thành công các đại dịch SARS, cúm A (H5N1), cúm A (H1N1). Mức độ hưởng thụ các dịch vụ y tế của người dân tăng lên rõ rệt. Công tác cải thiện các điều kiện lao động và vệ sinh môi trường được triển khai nhiều hơn. Các hoạt động huấn luyện an toàn vệ sinh lao động được đẩy mạnh. Công tác kiểm soát vệ sinh an toàn thực phẩm được tăng cường từ tuyến trung ương đến địa phương.

*b. Hạn chế, tồn tại*

Chất lượng và cơ sở dịch vụ y tế vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu khám chữa bệnh của nhân dân. Tình hình ô nhiễm thực

phẩm, ngộ độc thực phẩm vẫn còn cao, chưa có khả năng kiểm soát. Khả năng kiểm soát, giám sát ATVSLĐ của các cơ quan chức năng Nhà nước còn hạn chế.

### **2.3. Về tài nguyên và môi trường**

#### **2.3.1. Chống tình trạng thoái hóa đất, sử dụng hiệu quả và bền vững tài nguyên đất**

##### *a. Kết quả đạt được*

Việt Nam đã và đang thực hiện các chính sách, chương trình và dự án để chống thoái hóa đất, sử dụng hiệu quả và bền vững tài nguyên đất, như: giao đất khoán rừng cho hộ gia đình, trồng rừng và bảo vệ rừng đầu nguồn, sản xuất theo mô hình nông lâm kết hợp, phát triển cây lâu năm, cây bản địa trên đất dốc, quản lý lưu vực sông và đất ven bờ.

##### *b. Hạn chế, tồn tại*

Môi trường đất đang bị suy thoái do xói mòn, rửa trôi, sạt lở và trượt lở đất, mặn hoá, chua hoá và phèn hoá, do việc lạm dụng phân bón hoá học, ô nhiễm do thuốc bảo vệ thực vật và do chất thải vào môi trường đất từ các hoạt động công nghiệp. Sự phối hợp giữa các Bộ, ngành liên quan để đối phó với tình trạng thoái hóa đất, sử dụng hiệu quả và bền vững tài nguyên đất còn hạn chế. Diện tích đất nông nghiệp bị thu hẹp do sức ép dân số, đô thị hóa, công nghiệp hóa, chuyển đổi mục đích sử dụng và nguy cơ nước biển dâng do BĐKH.

#### **2.3.2. Bảo vệ môi trường nước và sử dụng bền vững tài nguyên nước**

##### *a. Kết quả đạt được*

Công tác điều tra cơ bản về tài nguyên nước, lập bản đồ lưu vực sông, quy hoạch tài nguyên nước lưu vực sông, vùng lãnh

thổ, đã và đang được triển khai thực hiện trong thời gian qua. Công tác tuyên truyền phổ biến pháp luật, nâng cao nhận thức cộng đồng về tài nguyên nước, thanh tra, kiểm tra trong lĩnh vực tài nguyên nước được tăng cường.

##### *b. Hạn chế, tồn tại*

Đầu tư kinh phí cho hoạt động quản lý, điều tra cơ bản, kiểm kê, đánh giá tài nguyên nước, các hoạt động bảo vệ tài nguyên nước chưa tương xứng. Chưa có cơ chế, chính sách phù hợp để huy động các nguồn lực của xã hội tham gia bảo vệ và phòng chống ô nhiễm, suy thoái, cạn kiệt nguồn nước. Nhận thức và ý thức của người dân và doanh nghiệp về bảo vệ môi trường nước chưa đầy đủ. Năng lực của các cơ quan quản lý về môi trường chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn.

#### **2.3.3. Khai thác hợp lý và sử dụng tiết kiệm, bền vững tài nguyên khoáng sản**

##### *a. Kết quả đạt được*

Khai thác khoáng sản trong thời gian qua đã có nhiều đổi mới, phát triển công nghệ khai thác, sàng tuyển và chế biến nhằm tiết kiệm tài nguyên khoáng sản và bảo vệ môi trường. Đã hoàn thiện được cơ chế trong đầu tư khai thác, khâu phục hồi hoàn trả đất, tái tạo và cải thiện môi trường sinh thái ở các địa bàn khai thác mỏ, khuyến khích cộng đồng dân cư tham gia tích cực hơn vào các hoạt động bảo vệ mỏ khoáng sản.

##### *b. Hạn chế, tồn tại*

Nhiều loại khoáng sản bị khai thác quá mức, đang dần cạn kiệt. Quản lý và phân cấp quản lý khai thác khoáng sản còn nhiều chồng

chéo, tùy tiện. Xuất khẩu khoáng sản quá ồ ạt và còn nhiều tiêu cực trong quản lý xuất khẩu. Hiện tại chưa có quy định về quyền lợi của nhân dân địa phương nơi có tài nguyên khoáng sản được khai thác.

### **2.3.4. Bảo vệ môi trường biển, ven biển, hải đảo và phát triển tài nguyên biển**

#### *a. Kết quả đạt được*

Nhiều dự án về bảo vệ môi trường biển, ven biển, hải đảo và phát triển tài nguyên biển đã được xây dựng và thực hiện. Các hoạt động hợp tác quốc tế nhằm trao đổi thông tin, kinh nghiệm về quản lý và kiểm soát môi trường biển, ven biển và hải đảo, ứng phó, phòng chống sự cố tràn dầu được mở rộng. Việc phối hợp giữa các Bộ, ngành và địa phương trong thực thi nhiệm vụ quản lý nhà nước về biển, hải đảo từng bước được kiện toàn.

#### *b. Hạn chế, tồn tại*

Thiếu cơ sở pháp lý, văn bản pháp luật quy định rõ và đầy đủ cho việc thực hiện chức năng liên quan đến quản lý biển và hải đảo. Năng lực tổ chức triển khai thực hiện còn nhiều hạn chế nên chất lượng và hiệu quả chưa cao. Trang thiết bị, cơ sở vật chất phục vụ cho việc thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, phục vụ cho công tác quản lý tổng hợp và thống nhất về biển, đảo còn thiếu và lạc hậu.

### **2.3.5. Bảo vệ và phát triển rừng**

#### *a. Kết quả đạt được*

Sau 12 năm triển khai thực hiện Dự án trồng mới 5 triệu ha rừng đã khoán bảo vệ rừng đặc dụng, phòng hộ với bình quân 2,6 triệu ha/năm, trồng mới 2,17 triệu ha rừng. Việc đẩy mạnh công tác trồng rừng đã

ngăn chặn được nạn suy giảm diện tích và đưa độ phủ của rừng ngày một tăng.

#### *b. Hạn chế, tồn tại*

Độ che phủ rừng tuy có tăng nhưng chất lượng rừng thì vẫn có xu thế giảm. Tình trạng phá rừng còn xảy ra nghiêm trọng, tập trung tại các tỉnh thuộc khu vực các tỉnh Tây Nguyên và Bình Phước. Quy định pháp luật về chế tài xử lý còn nhẹ đối với kẻ phá rừng. Tình trạng dân di cư tự vào địa bàn vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới đang gây rất nhiều khó khăn cho các địa phương trong bảo vệ rừng trên địa bàn.

### **2.3.6. Giảm ô nhiễm không khí ở các đô thị và khu công nghiệp**

#### *a. Kết quả đạt được*

Nhiều cơ sở, nhà máy lớn đã áp dụng các công nghệ sản xuất sạch hơn, công nghệ kiểm soát phát thải hiện đại và sử dụng năng lượng hiệu quả. Đã có 42 cơ sở gây ô nhiễm không khí trong số 145 cơ sở gây ô nhiễm được xử lý (đạt 33%) không còn gây ô nhiễm môi trường, các cơ sở khác đang gấp rút triển khai các biện pháp xử lý triệt để.

#### *b. Hạn chế, tồn tại*

Chức năng, nhiệm vụ và tổ chức quản lý môi trường không khí đô thị còn chông chéo. Văn bản pháp luật đặc thù cho môi trường không khí đô thị chưa đầy đủ. Đầu tư cho hoạt động quản lý và bảo vệ môi trường không khí còn ít. Quan trắc và kiểm kê nguồn phát thải còn yếu, chưa đáp ứng được yêu cầu kiểm soát ô nhiễm khí thải.

### **2.3.7. Quản lý các chất thải rắn và chất thải nguy hại**

#### *a. Kết quả đạt được*

Công tác quản lý chất thải có những tiến bộ nhất định, một số mô hình phân loại rác tại nguồn, tái chế, tái sử dụng chất thải được nhân rộng. Tỷ lệ thu gom chất thải rắn sinh hoạt bình quân cả nước khoảng 80%. Tỷ lệ thu hồi các chất có khả năng tái chế và tái sử dụng khoảng 20-30%. Đã đầu tư, trang bị 43 lò đốt tại 35 tỉnh, đáp ứng xử lý 50% tổng lượng chất thải y tế nguy hại. Quy hoạch xử lý chất thải rắn 3 vùng kinh tế trọng điểm phía Bắc, miền Trung và phía Nam đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt

*b. Hạn chế, tồn tại*

Quản lý nhà nước về chất thải rắn còn bị phân tán. Việc thu gom, xử lý chất thải rắn còn manh mún, tự phát, không hiệu quả và chưa được đầu tư thỏa đáng về công nghệ và vốn. Còn thiếu các hướng dẫn kỹ thuật, tiêu chí để đánh giá công nghệ xử lý CTR.

**2.3.8. Bảo tồn đa dạng sinh học**

*a. Kết quả đạt được*

Việt Nam đã xây dựng được một hệ thống các khu Bảo tồn thiên nhiên (BTTN) trên đất liền và hải đảo: 128 khu rừng đặc dụng với diện tích gần 2,5 triệu ha, chiếm 7,6% diện tích tự nhiên. Công tác bảo tồn bên ngoài các khu bảo tồn đã được chú ý thực hiện.

*b. Hạn chế, tồn tại*

Đa dạng sinh học đang bị suy thoái với nhiều mức độ khác nhau. Nạn buôn bán động vật hoang dã chưa được quản lý một cách chặt chẽ. Chức năng và nhiệm vụ của các cơ quan quản lý nhà nước về ĐDSH còn chưa được phân định rõ ràng hoặc chồng chéo. Các quy định pháp luật bảo vệ

ĐDSH chưa có sự thống nhất, thậm chí còn mâu thuẫn và chồng chéo. Nguồn đầu tư cho hoạt động bảo tồn ĐDSH còn thiếu trọng điểm, hiệu quả đầu tư thấp. Việc nghiên cứu khoa học về lĩnh vực bảo tồn ĐDSH thiếu tính hệ thống, thường mới chỉ dừng lại ở mức thống kê thành phần loài.

**2.3.9. Thực hiện các biện pháp làm giảm nhẹ biến đổi khí hậu và hạn chế những ảnh hưởng có hại của biến đổi khí hậu, phòng và chống thiên tai.**

*a. Kết quả đạt được*

Việt Nam đã tham gia nhiều hoạt động khu vực, toàn cầu về Biến đổi khí hậu (BĐKH). Đến nay, nhiều bộ đã xây dựng xong Kế hoạch hành động ứng phó với BĐKH. Đầu tư cho công tác khí tượng thủy văn và biến đổi khí hậu được tăng cường. Hoạt động về nâng cao nhận thức cho cộng đồng, xây dựng năng lực ứng phó với BĐKH, nâng cao năng lực hoạt động khí tượng thủy văn, dự báo thiên tai đã và đang được triển khai ở nhiều địa phương trong cả nước.

*b. Hạn chế, tồn tại*

Các thảm họa do thiên tai và những diễn biến về thay đổi khí hậu toàn cầu đang tăng nhanh, gây những áp lực đến việc bảo vệ môi trường và phát triển bền vững ở Việt Nam. Công tác dự báo thiên tai còn tồn tại nhiều hạn chế. Các nguồn lực huy động cho phòng chống thiên tai, giảm nhẹ tác động của BĐKH còn ít. Nhận thức của các cấp quản lý và các tầng lớp nhân dân đối với vấn đề BĐKH, phòng tránh thiên tai chưa thực sự sâu sắc và chưa gắn liền với các hành động mang tính thực tiễn cao.

## **MỘT SỐ TÁC ĐỘNG CỦA THAY ĐỔI BỘ LUẬT LAO ĐỘNG ĐẾN CÔNG BẰNG PHÂN PHỐI TIỀN LƯƠNG, THU NHẬP TRONG DOANH NGHIỆP GIAI ĐOẠN 2011 - 2020**

*Trần Văn Hoan*

*Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

Bộ luật lao động nước CHXHCN Việt Nam được Nhà nước ban hành năm 1994 và bổ sung sửa đổi vào năm 2002, 2007 là cơ sở pháp lý điều chỉnh các quan hệ lao động của các đối tác xã hội, góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và ổn định xã hội. Trong các năm đến 2020, với sự phát triển nền kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế mạnh mẽ và đẩy nhanh quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, tái cơ cấu nền kinh tế hướng vào kinh tế tri thức, đòi hỏi các nội dung của Bộ Luật Lao động cần phải tiếp tục bổ sung sửa đổi phù hợp với yêu cầu mới. Sự thay đổi các nội dung của Bộ Luật Lao động sẽ có tác động đến công bằng phân phối tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp, biểu hiện ở các mặt dưới đây:

### **1. Áp dụng thống nhất mức tiền lương tối thiểu**

Hiện nay tiền lương tối thiểu trong khu vực FDI được pháp luật lao động quy định cao hơn so với các khu vực doanh nghiệp khác, tạo ra phân mảng thị trường lao động không tích cực. Phân mảng này tạo ra lợi thế cho các doanh nghiệp FDI thu hút lao động được dễ dàng do mức tiền lương tối thiểu cao hơn của khu vực doanh nghiệp này chi phối. Tuy nhiên, theo lộ trình nhập tiền lương tối thiểu của các khu vực doanh nghiệp, áp dụng mức tiền lương tối thiểu thống nhất sau năm 2012 thì các doanh nghiệp FDI sẽ bình đẳng trong thu hút lao động với các doanh nghiệp nhà nước và

doanh nghiệp tư nhân. Do đó, công bằng phân phối tiền lương giữa các loại hình doanh nghiệp được thiết lập, giá cả của lao động phổ thông sẽ do cung cầu lao động phổ thông trên thị trường xác định, quy luật cung cầu lao động hoạt động mạnh hơn. Khó khăn có thể nảy sinh là trong ngắn hạn các doanh nghiệp FDI có thể khó thu hút lao động hơn, do mất lợi thế tiền lương tối thiểu cao hơn khu vực khác. Mặc khác, khi chuyển từ trạng thái các doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp ngoài nhà nước (doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn) trước đây áp dụng mức tiền lương tối thiểu thấp hơn khu vực doanh nghiệp FDI sang trạng thái áp dụng bình đẳng cùng mức tiền lương sàn sẽ có tác động tích cực đến điều chỉnh dòng di chuyển lao động từ doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp ngoài nhà nước sang khu vực doanh nghiệp FDI. Do đó, phần nào tạo điều kiện cho các doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp ngoài nhà nước ổn định nguồn nhân lực, giảm bớt các chi phí tuyển dụng, huấn luyện lao động, từ đó thu nhập của người lao động và doanh nghiệp có khả năng tăng lên. Đồng thời, ở góc độ khác, do mức độ nhất thể hoá thị trường lao động được nâng cao, nên cường độ các dòng lao động tự do di chuyển giữa các khu vực kinh tế, giữa các vùng, miền tăng lên. Do đó, các doanh nghiệp phải có các biện pháp đối phó với tình trạng xuất hiện các dòng chảy lao

động tác động đến biến động lao động trong doanh nghiệp, cụ thể là cần phải đổi mới phương pháp quản trị nhân lực, phát triển nguồn nhân lực linh hoạt, hoàn thiện chính sách quan hệ lao động và phúc lợi...

Ngoài ra, trong các năm đến 2020 việc quy định, áp dụng các mức tiền lương tối thiểu ngành sẽ tạo điều kiện để trả công lao động công bằng hơn trong các doanh nghiệp của từng ngành cụ thể, góp phần loại bỏ cạnh tranh không công bằng giữa các doanh nghiệp các ngành khác nhau. Bởi vì, tiền lương tối thiểu ngành tính đến điều kiện lao động và mức độ phức tạp của ngành, năng suất lao động cá biệt của ngành, tầm quan trọng của ngành trong nền kinh tế quốc dân.

## **2. Hoàn thiện quy định pháp luật về cơ chế phân phối thu nhập của doanh nghiệp**

Tiền lương của người lao động là kết quả của phân phối lần đầu, liên quan đến lợi ích của người lao động và có mối quan hệ với lợi ích của doanh nghiệp và Nhà nước. Vì vậy, xem xét tiền lương cần xem xét trong toàn bộ quan hệ phân phối thu nhập trong doanh nghiệp. Trong các năm đến 2020, các nội dung cơ bản của cơ chế phân phối tiền lương, thu nhập trong doanh nghiệp ở Việt nam đều tuân thủ các nguyên tắc phân phối đảm bảo mối quan hệ thu nhập hợp lý, hài hoà của người lao động với thu nhập của doanh nghiệp và các khoản đóng góp cho Nhà nước, theo sự quản lý thống nhất chung của Nhà nước và trên cơ sở Nhà nước giao hoàn toàn quyền tự chủ cho doanh nghiệp. Tuy nhiên, có một số đặc trưng của phân phối thu nhập trong các loại hình doanh nghiệp trong các năm đến 2020 cần phải xem xét đến là:

- Trong nền kinh tế thị trường ngày càng phát triển và cạnh tranh hoàn hảo thì các doanh nghiệp phải trả lương cho người lao động và bồi hoàn chi phí sử dụng vốn trên cơ sở tối đa hoá lợi nhuận. Doanh nghiệp sử dụng các nguồn lực đó một cách hiệu quả nhất, nghĩa là sản xuất cho tới điểm mà lợi ích biên tế thu được từ việc sử dụng vốn và lao động bằng với chi phí biên tế thu được từ chúng.

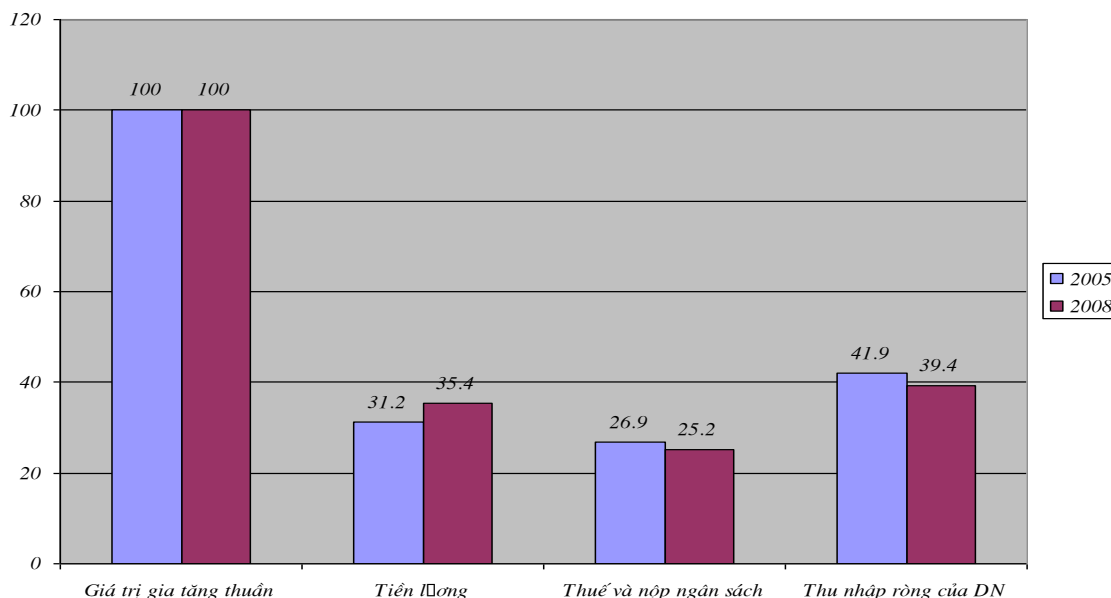
- Trong các năm đến 2020, để đời sống của người lao động được cải thiện thì các chính sách lao động phải khuyến khích các doanh nghiệp đảm bảo sao cho tốc độ tăng của V nhanh hơn tốc độ tăng M (tổng lãi gộp) và NVA (giá trị gia tăng thuần,  $NVA = V + M$ ).

- Tuy nhiên, đứng trên quan điểm sản xuất kinh doanh, vì lợi ích của sự tồn tại và phát triển doanh nghiệp thì phải cần duy trì tỷ lệ hợp lý nhất định thu nhập ròng của doanh nghiệp trên NVA ( $M_r/NVA$ ). Trong đó, với khu vực doanh nghiệp nhà nước đó là cơ sở tài chính để thiết lập các quỹ khen thưởng, phúc lợi, phát triển sản xuất...; còn đối với các doanh nghiệp khu vực ngoài Nhà nước và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài đó là phần thù lao chính đáng và thu nhập từ vốn cho các nhà doanh nghiệp.

- Mặt khác, trên quan điểm điều tiết vĩ mô nền kinh tế thì cần phải duy trì tỷ lệ các khoản nộp ngân sách Nhà nước hợp lý trên NVA (thuế từ DN/NVA).

- Theo điều tra doanh nghiệp của TCTK, 2005, 2008, cơ cấu phân phối thu nhập của người lao động, doanh nghiệp và Nhà nước theo các loại hình doanh nghiệp như sau:

Hình 1: Cơ cấu phân phối thu nhập trong các loại hình doanh nghiệp, đơn vị: %)



- Trong các năm đến 2020, Nhà nước tiếp tục hoàn thiện các công cụ kinh tế vĩ mô như: chính sách tiền lương, thuế doanh nghiệp, cơ chế phân phối trong các doanh nghiệp cổ phần..., mở rộng thương lượng tập thể, nâng cao kỹ năng thương lượng của các bên quan hệ lao động... do đó sẽ tác động đến thay đổi đáng kể cơ cấu phân phối thu nhập trong các doanh nghiệp. Việc phân phối thu nhập sẽ được đảm bảo công bằng hơn, diễn ra xu hướng thay đổi cơ cấu phân phối thu nhập như: Các doanh nghiệp có chuyển dịch cơ cấu phân phối thu nhập theo hướng tăng đáng kể tỷ trọng thu nhập của người lao động bao gồm các công ty cổ phần, tư nhân, TNHH, hợp danh, FDI. Tác động chủ yếu là do trong các doanh nghiệp này, chất lượng của các thương lượng tập thể về tiền lương được nâng cao; hoạt động của công đoàn cơ sở, công đoàn ngành được mở rộng; người lao động nâng cao hiểu biết pháp luật lao động; người sử dụng lao động tư nhân quan tâm hơn đến lợi ích của người lao

động, coi đó là động lực của sự phát triển doanh nghiệp; tiền lương nhiều ngành nghề trên thị trường lao động có xu hướng tương quan với tiền lương trong khu vực và thế giới. Trong khi đó, cơ cấu phân phối thu nhập (người lao động - doanh nghiệp - Nhà nước) trong loại hình doanh nghiệp nhà nước biến động ít hơn, do các chính sách phân phối thu nhập của Nhà nước đối với khu vực này đã tương đối hoàn thiện và có tính ổn định.

### 3. Hoàn thiện cơ chế hoạt động của các đối tác xã hội về quan hệ lao động

Sự hình thành quan hệ đối tác xã hội về quan hệ lao động với tư cách là một dạng đặc biệt của quan hệ xã hội là kết quả hoạt động có ý thức của Nhà nước, đại diện người công lao động (công đoàn) và giới chủ sử dụng lao động. Quan hệ đối tác xã hội là phương thức đặc biệt để điều chỉnh quan hệ lao động trên thị trường lao động, nhằm mục đích đạt được sự đồng thuận xã hội, trên cơ sở có sự nhượng bộ cần thiết

về lợi ích (thu nhập) của người lao động, người sử dụng lao động và Nhà nước. Thực tế đã chứng minh, quan hệ đối tác xã hội là phương pháp văn minh để giải quyết xung đột lao động (đặc biệt là về lợi ích) ở các cấp khác nhau. Các năm đến 2020, tác động chính của hoàn thiện cơ chế thương lượng, đối thoại xã hội đối với công bằng trong phân phối tiền lương, thu nhập của các doanh nghiệp trong các năm tới thể hiện dưới các góc độ:

*3.1. Hoàn thiện quy định về hệ thống quan hệ đối tác xã hội:* Trong các năm đến 2020 vai trò của hệ thống quan hệ đối tác xã hội không ngừng được nâng cao trong Bộ Luật Lao động với việc quy định cụ thể hơn về tổ chức và hoạt động của cơ quan 3 bên và cơ chế 2 bên để thực hiện các nhiệm vụ như:

- Bổ sung, sửa đổi các văn bản pháp luật lao động liên quan đến quyền và lợi ích của các bên.

- Soạn thảo, ký kết và giám sát thực hiện các thoả thuận, thoả ước.

- Phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động tập thể, góp phần đảm bảo công bằng, ổn định, phát huy đồng thuận xã hội. Các thoả ước được thúc đẩy nhằm tăng cường khả năng phân phối thu nhập công bằng hơn là: i). Thoả thuận ba bên cấp quốc gia (Chính phủ, Tổ chức đại diện giới chủ, Tổ chức đại diện người lao động). Có thể gọi đây là thoả ước tối cao, quy định những nguyên tắc cao nhất và điều chỉnh tiền lương, tiền công, thu nhập và các quan hệ lao động khác ở cấp quốc gia ii). Thoả thuận cấp ngành (Bộ chủ quản, Tổ chức đại diện doanh nghiệp thuộc ngành, công đoàn ngành) xác lập quy định về trả lương, thưởng, phúc lợi cho người lao động trong

ngành. Các năm đến 2020 thoả thuận, thương lượng cấp ngành có sự phát triển hướng vào các vấn đề cụ thể, chi tiết về lợi ích tiền lương, thu nhập, phúc lợi của người lao động cũng như thu nhập của các doanh nghiệp trong ngành. Đặc biệt là tính đến các tình huống như quyền lợi của người lao động và của chủ sử dụng lao động khi có thay đổi hình thức sở hữu của các doanh nghiệp trong ngành, sự tham gia của người lao động vào quá trình cổ phần hoá, các chế độ đào tạo mới, đào tạo lại nghề cho người lao động... iii). Thoả thuận cấp địa phương (Chính quyền địa phương, Tổ chức giới chủ địa phương, Công đoàn địa phương) hướng vào quy định những nguyên tắc điều chỉnh quan hệ lao động ở địa phương, cụ thể hoá các chính sách về tiền lương, thu nhập, phúc lợi và đảm bảo xã hội cho người lao động trong các doanh nghiệp phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội và mức độ phát triển ở địa phương iiiii). Các thoả ước lao động tập thể cấp doanh nghiệp (Chủ doanh nghiệp, Công đoàn cơ sở) được Nhà nước thúc đẩy phát triển, đặc biệt là trong các doanh nghiệp khu vực ngoài Nhà nước và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài, tỷ lệ doanh nghiệp có thoả ước lao động tập thể trong tổng số doanh nghiệp sẽ không ngừng được nâng cao. Thoả ước lao động tập thể trở thành hình thức quan trọng nhất của quan hệ đối tác xã hội. Hoàn thiện các quy định về ký kết thoả ước lao động tập thể hướng vào đảm bảo hài hoà các quyền và lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động về công ăn việc làm, tiền lương, phụ cấp, bồi dưỡng ca đêm, tiền thưởng, phúc lợi, đào tạo, trợ cấp trong trường hợp mất việc làm, cho thôi việc do chuyển đổi doanh nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế... Hiện nay



còn có khoảng 40% doanh nghiệp ngoài quốc doanh và 12% doanh nghiệp FDI chưa có tổ chức công đoàn đang là trở ngại lớn cho thúc đẩy ký kết thoả ước lao động tập thể về tiền lương, thu nhập. Ngoài ra, có một bộ phận khá lớn doanh nghiệp xây dựng, ký kết thoả ước lao động tập thể chỉ để đối phó với các cơ quan chức năng, đặc biệt là đối với công đoàn cấp trên nên không có nội dung thoả thuận nào mới, có lợi cho người lao động mà chỉ ghi lại những nội dung đã được pháp luật lao động quy định. Do đó, các quy định của Bộ luật Lao động trong các năm đến 2020 cần gắn với các biện pháp nâng cao chất lượng của thoả ước lao động tập thể trong các doanh nghiệp, cụ thể là:

\* Rà xét sửa đổi các quy định của Nhà nước về thoả ước lao động tập thể, đảm bảo phù hợp với thông lệ quốc tế, với nền kinh tế thị trường, mang tính dân chủ cao. Trong đó, đặc biệt là quy định về nâng cao quyền của hai bên trong ký kết thoả ước lao động tập thể, quy định trình tự thương lượng, ký kết thoả ước, đảm bảo tính khoa học, hiệu quả, phù hợp với các điều kiện của doanh nghiệp các khu vực kinh tế.

\* Thúc đẩy nâng cao sự hiểu biết pháp luật về tiền lương cho người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người lao động và mỗi người lao động.

\* Hoàn thiện phương pháp, cơ chế xác định, điều chỉnh mức tiền lương tối thiểu chung, tiền lương tối thiểu vùng, ngành phù hợp với từng thời kỳ phát triển kinh tế - xã hội.

Thúc đẩy phát triển tổ chức công đoàn và các hình thức đại diện khác của người lao động trong các doanh nghiệp FDI,

doanh nghiệp tư nhân để có điều kiện mở rộng ký kết thoả ước lao động tập thể.

\* Nâng cao vai trò và hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn tại các doanh nghiệp, bằng các biện pháp hoàn thiện các quy định về cơ sở hoạt động của công đoàn, đào tạo nghiệp vụ công đoàn, quy định tiêu chuẩn thành viên của Ban chấp hành công đoàn...

\* Phát triển đào tạo chuyên gia quan hệ lao động, bồi dưỡng kỹ năng đàm phán, thương lượng cho người sử dụng lao động và đại diện người lao động. Trên cơ sở đó, đáp ứng sự phát triển của quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường hiện đại, trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

3.2. Hoàn thiện quy định pháp luật về hoạt động của đại diện người lao động và đại diện giới sử dụng lao động: Trong các năm đến 2020, một số loại hình đại diện cho người lao động cần được luật pháp cho phép hoạt động như các Hiệp hội người lao động, công đoàn khu phố, công đoàn khu vực, công đoàn vùng... phù hợp với xu hướng chung của các nước có nền công nghiệp phát triển. Sự phát triển đa dạng của các loại hình đại diện người lao động tạo môi trường thuận lợi cho khả năng mở rộng ký kết thoả ước lao động tập thể, đặc biệt là trong các doanh nghiệp tư nhân, công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần, doanh nghiệp FDI là những loại hình doanh nghiệp mà hiện nay đang hạn chế về tỷ lệ doanh nghiệp có thoả ước. Như vậy, khả năng tăng cường bảo vệ lợi ích tiền lương, thu nhập của người lao động trong các loại hình doanh nghiệp này được thực hiện đầy đủ hơn thông qua đổi mới cơ chế làm việc, mở rộng dân chủ trong đàm

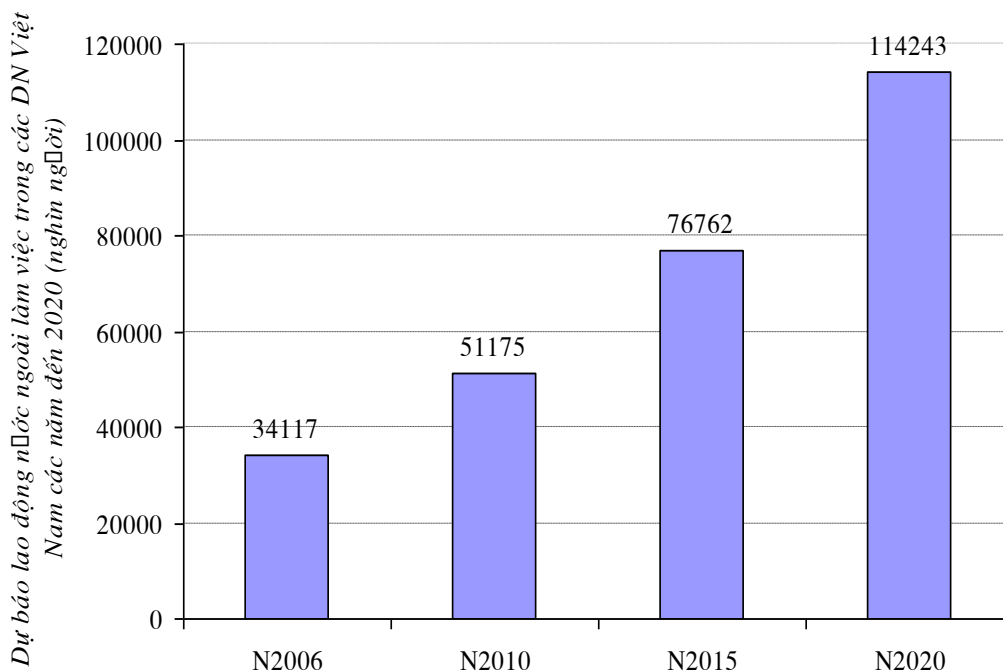
phán, ký kết thoả ước lao động tập thể. Đồng thời, các quy định pháp luật về tổ chức đại diện của người sử dụng lao động cũng được đổi mới, không chỉ trong khuôn khổ Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh các Hợp tác xã Việt Nam. Các tổ chức khác như Tổ chức giới chủ các vùng, khu vực, ngành... cần có sự hỗ trợ ra đời, tạo điều kiện thúc đẩy đối thoại xã hội trong doanh nghiệp thuộc các vùng, khu vực, ngành. Trên cơ sở đó, có tác động thúc đẩy phân phối tiền lương, thu nhập công bằng và phát triển quan hệ lao động lành mạnh trong các doanh nghiệp.

*4. Hoàn thiện chính sách đối với người lao động nước ngoài đến làm việc tại Việt Nam*

Theo thống kê chưa đầy đủ, hiện nay có trên 100 nghìn người nước ngoài đang làm việc, sinh sống tại Việt Nam. Trong đó, số

lao động chiếm trên 40 nghìn người làm việc trong các khu vực kinh tế, chỉ tính riêng tại TPHCM hiện có 2500 người làm việc. Không chỉ lao động cao cấp và kỹ thuật mà lao động phổ thông các nước cũng đến Việt Nam làm việc. Trong 2 năm 2007-2008, có khoảng 5000 người Châu Phi, Trung Đông chủ yếu là lao động phổ thông vào làm việc trên thị trường lao động nước ta. Đây là hiện tượng di chuyển lao động bình thường trên thị trường lao động quốc tế. Các năm đến 2020 số lao động là người nước ngoài đến làm việc trong các doanh nghiệp Việt Nam sẽ tăng lên do tăng cường mức độ mở cửa thị trường lao động nước ta. Nếu ở tốc độ tăng như các năm 2000-2008 thì số lao động người nước ngoài làm việc trong các doanh nghiệp Việt Nam các năm đến 2020 như sau:

*Hình 2: Dự báo mức tối thiểu lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam các năm đến 2020, đơn vị: người*



Con số trên chỉ là con số tối thiểu ngoại suy từ số liệu thống kê các năm trước, nhưng các năm 2010 - 2020 và đặc biệt là 2015 - 2020 do trình độ công nghiệp hoá của nền kinh tế được nâng cao, hội nhập kinh tế quốc tế mạnh mẽ hơn, mở cửa thị trường lao động mạnh, nên có sự khai thông mạnh mẽ dòng lao động nước ngoài vào làm việc tại thị trường lao động Việt Nam. Do đó, hoàn thiện các chính sách đối với người lao động nước ngoài đến làm việc tại Việt Nam là yêu cầu thực tế và sẽ có tác động đến đảm bảo công bằng phân phối tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp theo các hướng sau đây:

- Tiền lương của lao động quản lý, lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao của lao động Việt Nam phải được các doanh nghiệp trả giá ngang bằng so với lao động người nước ngoài khi làm các chức vụ, công việc như nhau.

- Lao động quản lý, lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao của Việt Nam phải được bố trí công việc, vị trí làm việc bình đẳng với lao động là người nước ngoài, tạo nên khả năng nâng cao tiền lương, thu nhập của người lao động Việt nam trên thị trường lao động.

- Tính cạnh tranh của hàng hoá sức lao động trên thị trường tăng lên do pháp luật thị trường lao động của Việt Nam phù hợp hơn với luật pháp và thông lệ của quốc tế và của các nước có nền kinh tế thị trường phát triển. Từ đó, kích thích và tạo môi trường cho dòng lao động nước ngoài di

chuyển đến làm việc ở Việt Nam ngày càng mạnh hơn. Hệ quả của nó cũng có tác động tích cực đến thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp. Đây là một trong những yếu tố quan trọng để nâng cao năng suất lao động, tiền lương và thu nhập của người lao động và thu nhập của các doanh nghiệp. Trong đó, đặc biệt là ở các doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn là những loại hình doanh nghiệp chất lượng lao động còn rất thấp và hiện nay đang ít sử dụng lao động nước ngoài.

- Sự hoàn thiện của hệ thống pháp luật quan hệ lao động, thị trường lao động tạo nên sự thống nhất, bình đẳng về phân phối tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp và giữa những người lao động, nên các lợi ích về khen thưởng, phúc lợi, bảo hiểm xã hội, không còn có sự phân biệt giữa lao động là người nước ngoài và lao động Việt Nam.

#### *5. Bất bình đẳng phân phối thu nhập trong doanh nghiệp*

Để phân tích sự không công bằng hay mức độ tập trung thu nhập của lao động trong các loại hình doanh nghiệp sử dụng hệ số Gini. Hệ số Gini có giá trị dao động trong khoảng từ 0 (công bằng tuyệt đối) đến 1 (bất công bằng tuyệt đối). Kết quả tính toán về bất bình đẳng thu nhập trong các doanh nghiệp theo kết quả điều tra mẫu doanh nghiệp, Bộ LĐTBXH, 2008, cho thấy như sau:

a). Khu vực doanh nghiệp nhà nước

Mức thu nhập (1000 đồng)	Số lao động (người)	Thu nhập bình quân (1000 đồng) ( $x_i$ )	Tỷ trọng lao động theo nhóm (%) ( $p_i$ )	Tổng thu nhập theo nhóm (1000 đ) ( $x_i p_i$ )	Tỷ trọng thu nhập theo nhóm (%) ( $q_i$ )	Cộng dồn % lao động (%) ( $P_i$ )	Cộng dồn % thu nhập (%) ( $Q_i$ )	$Q_i + Q_{i-1}$ (%)	$P_i \cdot (Q_i + Q_{i-1})$ %00
<350	0	0	0,0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
350-500	2	388	0,3	776	0,1	0,3	0,1	0,1	0,0
>500-1000	79	818	13,5	64611	5,5	13,8	5,6	5,6	75,9
>1000-1500	164	1239	28,0	203239	17,3	41,8	22,9	28,4	795,8
>1500-2000	126	1747	21,5	220176	18,7	63,3	41,6	64,5	1386,5
>2000-2500	91	2173	15,5	197748	16,8	78,8	58,4	100,1	1553,9
>2500-3000	47	2679	8,0	125919	10,7	86,9	69,2	127,6	1023,5
>3000-5000	56	3784	9,6	211892	18,0	96,4	87,2	156,4	1494,4
>5000-10000	20	6823	3,4	136459	11,6	99,8	98,8	186,0	634,9
>10000	1	13810	0,2	13810	1,2	100,0	100,0	198,8	33,9
Cộng	586	2004	100,0	1174630	100,0				6998,9

$$\text{Hệ số Gini } H_{NN} = 1 - \frac{\sum p_i \cdot (Q_i + Q_{i-1})}{10000} = 1 - 0,69989 = 0,30011$$

b). Khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước

Mức thu nhập (1000 đồng)	Số lao động (người)	Thu nhập bình quân (1000 đồng) ( $x_i$ )	Tỷ trọng lao động theo nhóm (%) ( $p_i$ )	Tổng thu nhập theo nhóm (1000 đ) ( $x_i p_i$ )	Tỷ trọng thu nhập theo nhóm (%) ( $q_i$ )	Cộng dồn % lao động (%) ( $P_i$ )	Cộng dồn % thu nhập (%) ( $Q_i$ )	$Q_i + Q_{i-1}$ (%)	$P_i \cdot (Q_i + Q_{i-1})$ %00
<350	6	302	0,5	1810	0,1	0,5	0,1	0,1	0,0
350-500	17	441	1,5	7501	0,4	2,1	0,5	0,5	0,8
>500-1000	235	790	21,2	185646	9,0	23,3	9,4	9,9	210,1
>1000-1500	325	1210	29,4	393352	19,0	52,7	28,5	37,9	1114,1
>1500-2000	203	1699	18,4	344857	16,7	71,1	45,2	73,6	1351,8
>2000-2500	124	2181	11,2	270397	13,1	82,3	58,3	103,4	1159,6
>2500-3000	78	2677	7,1	208825	10,1	89,3	68,4	126,6	893,0
>3000-5000	78	3668	7,1	286079	13,8	96,4	82,2	150,6	1062,0
>5000-10000	24	6167	2,2	148008	7,2	98,6	89,4	171,6	372,4
>10000	16	13714	1,4	219425	10,6	100,0	100,0	189,4	274,0
Cộng	1106	1868	100,0	2065900	100,0				6437,7

$$H_{\text{Ngoài NN}} = 1 - \frac{\sum p_i \cdot (Q_i + Q_{i-1})}{10000} = 1 - 0,64377 = 0,35623$$

c). Khu vực doanh nghiệp FDI

Mức thu nhập (1000 đồng)	Số lao động (người)	Thu nhập bình quân (1000 đồng) ( $x_i$ )	Tỷ trọng lao động theo nhóm (%) ( $p_i$ )	Tổng thu nhập theo nhóm (1000 đ) ( $x_i p_i$ )	Tỷ trọng thu nhập theo nhóm (%) ( $q_i$ )	Cộng dồn % lao động (%) ( $P_i$ )	Cộng dồn % thu nhập (%) ( $Q_i$ )	$Q_i + Q_{i-1}$ (%)	$P_i \cdot (Q_i + Q_{i-1})$ %00
<350	0	0	0,0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
350-500	2	425	0,2	850	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0
>500-1000	222	806	24,5	179021	8,9	24,7	8,9	9,0	220,0
>1000-1500	239	1197	26,4	286139	14,2	51,0	23,2	32,1	846,3
>1500-2000	144	1709	15,9	246161	12,2	66,9	35,4	58,6	930,2
>2000-2500	81	2224	8,9	180179	9,0	75,9	44,4	79,8	712,5
>2500-3000	58	2731	6,4	158424	7,9	82,2	52,3	96,6	617,9
>3000-5000	109	3785	12,0	412607	20,5	94,3	72,8	125,0	1502,5
>5000-10000	35	6649	3,9	232705	11,6	98,1	84,3	157,1	606,3
>10000	17	18524	1,9	314901	15,7	100,0	100,0	184,3	345,5
Cộng	907	2217	100,0	2010987	100,0				5781,1

$$\text{Hệ số Gini } H_{FDI} = 1 - \frac{\sum p_i \cdot (Q_i + Q_{i-1})}{10000} = 1 - 0,57811 = 0,42189$$

d). Chung cho 3 loại hình doanh nghiệp

Mức thu nhập (1000 đồng)	Số lao động (người)	Thu nhập bình quân (1000 đồng) ( $x_i$ )	Tỷ trọng lao động theo nhóm (%) ( $p_i$ )	Tổng thu nhập theo nhóm (1000 đ) ( $x_i p_i$ )	Tỷ trọng thu nhập theo nhóm (%) ( $q_i$ )	Cộng dồn % lao động (%) ( $P_i$ )	Cộng dồn % thu nhập (%) ( $Q_i$ )	$Q_i + Q_{i-1}$ (%)	$P_i \cdot (Q_i + Q_{i-1})$ %00
<350	6	302	0,2	1810	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0
350-500	21	435	0,8	9127	0,2	1,0	0,2	0,2	0,2
>500-1000	536	801	20,6	429278	8,2	21,7	8,4	8,6	177,2
>1000-1500	728	1213	28,0	882730	16,8	49,7	25,2	33,6	940,4
>1500-2000	473	1715	18,2	811194	15,4	67,9	40,6	65,8	1198,1
>2000-2500	296	2190	11,4	648324	12,3	79,3	53,0	93,6	1066,3
>2500-3000	183	2695	7,0	493168	9,4	86,3	62,4	115,4	812,3
>3000-5000	243	3747	9,3	910578	17,3	95,7	79,7	142,1	1328,5
>5000-10000	79	6546	3,0	517172	9,8	98,7	89,6	169,3	514,5
>10000	34	16122	1,3	548136	10,4	100,0	100,0	189,6	248,0
Cộng	2599	2021	100,0	5251517	100,0				6285,4

$$\text{Hệ số Gini } H_{\text{chung}} = 1 - \frac{\sum p_i \cdot (Q_i + Q_{i-1})}{10000} = 1 - 0,62854 = 0,37146$$

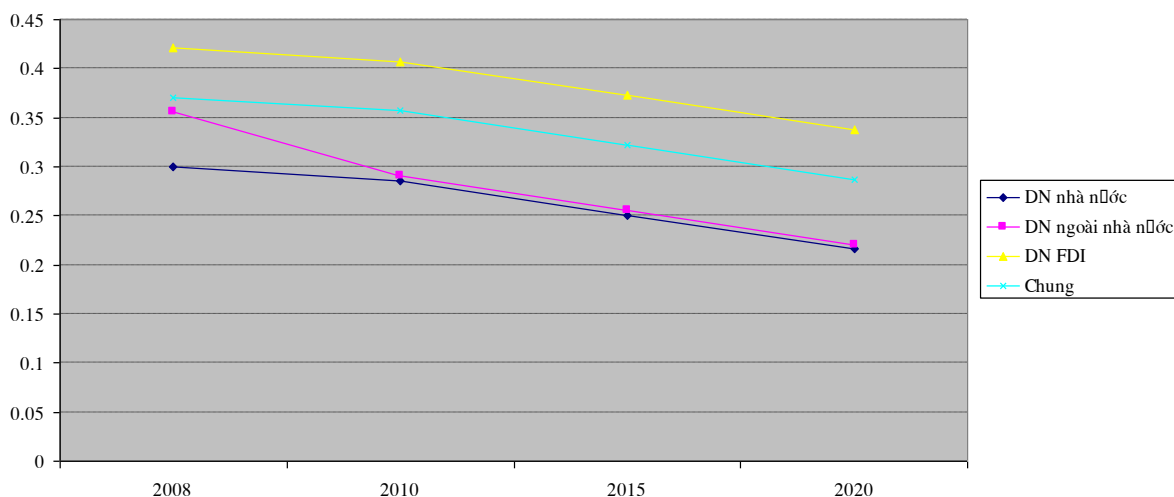
Tính toán từ số liệu điều tra trên cho thấy, hệ số Gini chung cho 3 loại hình doanh nghiệp bằng 0,371, trong đó doanh nghiệp nhà nước là 0,300 doanh nghiệp ngoài nhà nước là 0,356 và của doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài là 0,422. Như vậy, các doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp ngoài nhà nước (doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn...) phân

phối thu nhập ít bất bình đẳng hơn so với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Tuy nhiên, hệ số Gini trong chung của các doanh nghiệp năm 2001-2008 đang có xu hướng giảm, năm 2001 là 0,423 (*Động thái và thực trạng kinh tế xã hội 2001-2005, TCTK, 2005, Nhà xuất bản Thống kê*) và năm 2008 là 0,371. Qua đó chứng tỏ, chính sách, cơ chế phân phối mới do pháp luật lao động và các pháp luật liên quan khác

quy định đang phát huy có hiệu quả trong duy trì công bằng về phân phối tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp.

Dự báo trong các năm đến 2020 hệ thống thể chế, pháp luật lao động tiếp tục được thay đổi phù hợp với nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, các vấn đề quan hệ lao động trong doanh nghiệp

không ngừng được cải thiện và tác động đến hệ số Gini trong các doanh nghiệp theo chiều hướng giảm. Giả sử với xu hướng tác động tác động như các năm 2001-2008 thì trong các năm đến 2020 hệ số Gini trong các khu vực doanh nghiệp và chung cho các doanh nghiệp như sau:



*Năm 2010:*

- Doanh nghiệp nhà nước: 0,286
- Doanh nghiệp ngoài nhà nước: 0,291
- Doanh nghiệp FDI: 0,407
- Chung cho các doanh nghiệp: 0,357

*Năm 2015:*

- Doanh nghiệp nhà nước: 0,251
- Doanh nghiệp ngoài nhà nước: 0,256
- Doanh nghiệp FDI: 0,373
- Chung cho các doanh nghiệp: 0,322

*Năm 2020:*

- Doanh nghiệp nhà nước: 0,216
- Doanh nghiệp ngoài nhà nước: 0,221
- Doanh nghiệp FDI: 0,338
- Chung cho các doanh nghiệp: 0,287

*Tài liệu, số liệu chính tham khảo:*

1. Điều tra Lao động - Việc làm - Tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp, TCTK, Bộ LĐTBXH, 2003, 2005, 2006, 2008
2. Luật pháp Lao động, dự án của ILO - Việt Nam, 2005
3. Bộ luật lao động của nước CHXHCN Việt Nam đã được sửa đổi, bổ sung năm 2002, 2006, 2007



**TỔNG MỤC LỤC NĂM 2009**

TT	TÊN BÀI VIẾT	TÊN TÁC GIẢ	SỐ	TRANG
1	Xu hướng lao động – xã hội giai đoạn 2010 - 2020	Viện Khoa học Lao động và Xã hội	Số 22	4
2	Một số vấn đề lý luận về chuyển dịch cơ cấu lao động nông thôn	Th.s. Nguyễn Trung Hưng	Số 22	21
3	Một số vấn đề lý luận về đảm bảo an ninh việc làm cho lao động nông thôn Việt Nam hiện nay	TS. Bùi Tôn Hiến	Số 22	29
4	Một số giải pháp thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp, nông thôn ở Việt Nam	Ths. Thái Phúc Thành	Số 22	36
5	Thực trạng chất lượng nguồn lao động nông thôn – một khó khăn trong chuyển dịch cơ cấu lao động	Ths. Chủ Thị Lân	Số 22	41
6	Mối quan hệ giữa chuyển dịch cơ cấu kinh tế và chuyển dịch cơ cấu lao động	Phạm Ngọc Toàn	Số 22	47
7	Xuất khẩu lao động – Nhìn từ một khía cạnh pháp lý và thực tiễn	Ths. Nguyễn Huyền Lê	Số 22	54
8	Vai trò của Nhà nước trong phát triển thị trường lao động: Kinh nghiệm quốc tế và một số khuyến nghị của Việt Nam	TS. Nguyễn Hữu Dũng Ths. Thái Phúc Thành	Số 22	62
9	Chuyển dịch lao động từ khu vực nông nghiệp sang khu vực phi nông nghiệp ở Việt Nam – Thực trạng và giải pháp	Ths. Kim Quốc Chính	Số 22	65
10	Lồng ghép giới trong hoạt động nghiên cứu khoa học	Nguyễn Thị Hương Hiền	Số 23	4
12	Pháp luật lao động và các chương trình mục tiêu quốc gia nhìn dưới góc độ bình đẳng giới	Ths. Nguyễn Thị Bích Thúy	Số 23	9
13	Thực trạng lồng ghép giới trong chương trình mục tiêu quốc gia về xóa đói giảm nghèo giai đoạn 2006 - 2010	Phạm Đỗ Nhật Thăng	Số 23	21
14	Một số giải pháp cải thiện bình đẳng giới trong lao động việc làm hiện nay	Nguyễn Khắc Tuấn	Số 23	32
15	Quản lý và ngăn ngừa lao động trẻ em ở Việt Nam	Nguyễn Bao Cường	Số 23	37
16	CEDAW – 30 năm ngày công ước được phê chuẩn trên toàn cầu và việc thực hiện tại Việt Nam	Đông Phong	Số 23	43
17	Tổng quan về giới và biến đổi khí hậu tại Việt Nam	TS. Trần Thị Vân Anh	Số 23	47
18	Di cư lao động tự do và những nguy cơ tiềm ẩn về buôn bán người và bóc lột lao động	Nguyễn Thị Hiền	Số 23	55

19	Khảo sát thế giới năm 2009 về vai trò của phụ nữ trong phát triển	Đức Duy	Số 23	61
20	Phát triển nguồn nhân lực – Nhân tố quyết định cho thực hiện mục tiêu tăng trưởng công bằng	PGS.TS. Nguyễn Bá Ngọc	Số 24	4
21	Phát triển nhân lực kỹ thuật đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa đất nước	Mạc Tiến Anh	Số 24	8
22	Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực ở Việt Nam trong tiến trình hội nhập	PGS.TS. Lê Thanh Hà	Số 24	15
23	Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực ở Việt nam các năm đến 2020	Trần Văn Hoan	Số 24	20
24	Bảo đảm gắn kết chặt chẽ tăng trưởng kinh tế với tiến bộ và công bằng xã hội trong chiến lược phát triển ở nước ta đến năm 2020	TS. Nguyễn Hữu Dũng	Số 24	30
25	Khả năng tiếp cận chính sách dạy nghề ở khu vực không chính thức	Nguyễn Bích Ngọc	Số 24	39
26	Về nguồn nhân lực của Việt Nam trong năm 2010 và những năm sau	PGS.TS. Đức Vượng	Số 24	53
27	Một số kết quả thực hiện các nhiệm vụ ưu tiên về xã hội nêu trong định hướng chiến lược phát triển bền vững ở Việt nam giai đoạn 2006 – 2010 và định hướng giải pháp 2011 - 2015	Ths. Đặng Kim Chung	Số 25	4
28	Thực hiện chính sách bảo hiểm y tế là một biện pháp góp phần đảm bảo an sinh xã hội	Ths. Lưu Quang Tuấn	Số 25	8
29	Một số vấn đề lý luận về đánh giá chất lượng việc làm	Ths. Chủ Thị Lân	Số 25	15
30	Đánh giá hệ thống chính sách bảo hiểm xã hội	Ban quản lý dự án TF058179	Số 25	19
31	Mối quan hệ giữa nước sạch và nghèo đói: Xem xét từ số liệu điều tra mức sống dân cư Việt nam	TS. Nguyễn Việt Cường, Ths. Phạm Minh Thu	Số 25	29
32	Đánh giá tình hình thực hiện định hướng chiến lược phát triển bền vững ở Việt Nam	Báo cáo của Bộ KHĐT tại Hội nghị Phát triển Bền vững	Số 25	37
33	Một số tác động của thay đổi Bộ luật Lao động đến công bằng phân phối tiền lương, thu nhập trong doanh nghiệp các năm đến 2020	Trần Văn Hoan	Số 25	45

## *GỚI THIỆU SÁCH MỚI*

### **1. Báo cáo phân tích tình hình trẻ em tại Việt Nam 2010.**- UNICEF Việt nam.

Báo cáo là sự đóng góp tích cực để bạn đọc hiểu rõ về tình hình trẻ em – nam và nữ, nông thôn và thành thị, dân tộc kinh và dân tộc thiểu số, trẻ em giàu và trẻ em nghèo hiện nay ở Việt Nam. Những phát hiện của báo cáo đã khẳng định những tiến bộ đáng kể của Việt nam cho trẻ em, nhưng cũng chỉ ra những lĩnh vực mà ở đó cần phải có nhiều tiến bộ hơn nữa, và cả tính cấp bách của nó. Những lĩnh vực này bao gồm giảm sự chênh lệch ngày càng gia tăng, thúc đẩy nuôi con bằng sữa mẹ, giáo dục hòa nhập và bảo vệ trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn

### **2. Tỷ số giới tính khi sinh ở châu Á và Việt Nam – Tổng quan tài liệu hướng dẫn nghiên cứu về chính sách** – UNFPA Việt nam, 2010.

Đây là một nghiên cứu đã và đang diễn ra và sẽ tiếp tục được cập nhật nhằm bổ sung thông tin và bằng chứng về tỷ số giới tính khi sinh ở Việt Nam, dựa trên các tài liệu và nghiên cứu liên quan. Với hướng tiếp cận này, tài liệu nghiên cứu tổng quan sẽ cần thiết cho các chương trình can thiệp, các giải pháp chính sách và nghiên cứu trong tương lai.

### **3. Di cư trong nước – Cơ hội và thách thức đối với sự phát triển kinh tế - xã hội ở xã hội ở Việt Nam** – Liên Hợp Quốc tại Việt Nam, 2010.

Giống như nhiều quốc gia khác khi trải qua quá trình phát triển kinh tế xã hội nhanh chóng, trong vòng 20 năm trở lại đây Việt nam đã chứng kiến sự tăng theo cấp số nhân của dòng người di cư trong nước và quốc tế. Di cư vừa là động lực thúc đẩy lại vừa là kết quả của sự phát triển kinh tế xã hội của một quốc gia. Báo cáo này nhằm cung cấp cho bạn đọc một bức tranh tổng thể về vấn đề di cư trong nước đối với sự phát triển kinh tế - xã hội ở Việt nam.

### **4. Việt Nam đổi mới và phát triển** – NXB Chính trị Quốc gia, 2010.

Cuốn sách trình bày khái quát vị thế đất nước và con người Việt nam từ thuở các vua Hùng dựng nước đến thời đại Hồ Chí Minh, bằng lao động sáng tạo và chiến đấu quên mình, nhân dân ta đã xây dựng nên nước Việt Nam độc lập, thống nhất với nền văn hóa đặc sắc và truyền thống quật cường.

### **5. Báo cáo phát triển kinh tế và cải cách thể chế phát triển Trung Quốc - 30 năm cải cách mở cửa của Trung Quốc (1978 – 2008)** – NXB Chính trị Quốc gia, 2010.

Trong 30 năm thực hiện cải cách, mở cửa, trung Quốc đã giành được nhiều thắng lợi, bước trên con đường trỗi dậy, thực hiện được những đột phá, những bước nhảy vọt và phát triển về nhiều mặt, khiến thực lực kinh tế, sức mạnh tổng hợp của đất nước, địa vị trên trường quốc tế đều tăng nhanh. Cuốn sách tổng kết những thành tựu và hạn chế trên nhiều lĩnh vực trong công cuộc cải cách, mở

cửa suốt 30 năm qua của Trung Quốc, qua đó rút ra những bài học kinh nghiệm bổ ích.

**6. Công tác bảo hộ lao động trong nông nghiệp, nông thôn** – Cục An toàn lao động.- NXB Lao động – Xã hội, 2010.

Công tác bảo hộ lao động trong nông nghiệp là hệ thống toàn diện các giải pháp về pháp luật, khoa học, kỹ thuật, kinh tế - xã hội nhằm đảm bảo an toàn và vệ sinh lao động, chăm lo cải thiện điều kiện lao động, phòng ngừa tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, bảo vệ sức khỏe của người nông dân trong quá trình lao động sản xuất. Để giới thiệu những chính sách của Đảng và Nhà nước về công tác bảo hộ lao động, đồng thời hướng dẫn người nông dân biết những nguy cơ và biện pháp chủ yếu nhằm loại trừ nguy cơ mất an toàn, vệ sinh lao động, tự cải thiện điều kiện lao động trong nông nghiệp, tránh rủi ro cho bản thân, bảo vệ môi trường và nâng cao chất lượng cuộc sống.

**7. Phát triển tài chính vi mô ở khu vực nông nghiệp, nông thôn Việt Nam.**- TS. Nguyễn Kim Anh.- NXB Thống kê, 2010.

Khu vực nông nghiệp – nông thôn đóng vai trò hết sức quan trọng đối với quá trình phát triển của mỗi quốc gia, đặc biệt là các quốc gia đang phát triển. Phần lớn dân số và lao động đều sống ở khu vực nông thôn, kinh tế nông thôn tạo điều kiện cung cấp hàng hóa. Nhằm góp phần thực hiện mục tiêu kinh tế - xã hội nông thôn, tài chính nông thôn, đặc biệt là tài chính vi mô đóng vai trò hết sức quan trọng. Tầm quan trọng của tài chính vi mô đối với phát triển nông thôn đã được khẳng định thông qua việc Liên hiệp quốc chọn năm 2005 là năm quốc tế về tài chính vi mô.

**8. Kiến thức thống kê dành cho cán bộ lãnh đạo.**- Hội thống kê Việt Nam.- NXB Thống kê, 2010.

Cuốn sách gồm các nội dung chính sau:

Phần I: Khái quát về vai trò của thông tin thống kê và sự cần thiết phải nắm vững những kiến thức cơ bản về thống kê;

Phần II: Một số thuật ngữ chung về thống kê và thuật ngữ kinh tế - xã hội chủ yếu có liên quan;

Phần III: Một số chỉ tiêu thống kê kinh tế - xã hội chủ yếu, phục vụ công tác lãnh đạo, quản lý, điều hành.

**9. Việc làm của nông dân trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa vùng đồng bằng sông Hồng đến năm 2020.**- TS. Trần Thị Minh Ngọc.- NXB Chính trị quốc gia, 2010.

Cuốn sách gồm các nội dung sau:

Phần I: Một số vấn đề lý luận và các nhân tố ảnh hưởng đến việc làm của nông dân vùng đồng bằng sông Hồng trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa;

Phần II: Thực trạng việc làm của nông dân vùng đồng bằng sông Hồng dưới tác động của công nghiệp hóa, hiện đại hóa giai đoạn 2000 – 2007;

Phần III: Một số giải pháp tạo việc làm, tăng thu nhập cho nông dân vùng đồng bằng sông Hồng đến năm 2020.

**Tân hạnh giới thiệu cùng độc giả**