



2 Đinh L

i

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. LƯU QUANG TUẤN**

**Ủy viên ban Biên tập:
Ths. THÁI PHÚC THÀNH
Ths. NGUYỄN THỊ LAN**

**Trình bày:
ThS. PHẠM THỊ BẢO HÀ**

1. Viện Khoa học Lao động và Xã hội – 33 năm hình thành và phát triển *tr.6*
2. Đánh giá tác động 3 năm gia nhập WTO đến lao động và xã hội và các định hướng trong thời kỳ tới – TS. Nguyễn Thị Lan Hương – ThS. Nguyễn Thị Thu Hương *tr.12*
3. Một số vấn đề lý luận trong khả năng tiếp cận dịch vụ xã hội – PGS.TS. Nguyễn Bá Ngọc-TS. Bùi Xuân Dự *tr.20*
4. Mô hình phát triển vì con người ở Việt Nam: mười năm nhìn lại và con đường phía trước – PGS.TS Ngô Thắng Lợi *tr.26*
5. Dân số Việt Nam: thách thức và khuyến nghị – CN.Nguyễn Thị Hạnh *tr.3*
6. Định hướng phát triển thị trường lao động Việt Nam giai đoạn 2011-2020 – PGS.TS Nguyễn Bá Ngọc *tr.42*
7. Nghiên cứu chính sách trách nhiệm xã hội doanh nghiệp ở Việt Nam – CN.Ngô Văn Hoài *tr.46*
8. Mô hình quản lý an toàn vệ sinh lao động tại khu vực làng nghề – CN.Cao Thị Minh Hữu *tr.53*
9. Áp dụng kết quả nghiên cứu đặc điểm hộ gia đình vào rà soát hộ nghèo – ThS.Nguyễn Thị Lan *tr.58*
10. Cơ hội từ biến đổi dân số cho tăng trưởng bình quân đầu người – CN. Phạm Ngọc Toàn *tr.65*
11. Tình hình thiếu hụt lao động kỹ năng ở Việt Nam – TS. Goran O. Hultin - Th.s Nguyễn Huyền Lê *tr.75*
12. Năng suất lao động của công nghiệp chế biến Việt nam: xu hướng biến động, đặc điểm và những tác động từ tiền lương – TS. Nguyễn Quỳnh Anh *tr.82*

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



Quarterly bulletin

*Special edition on the occasion of 33-year anniversary of Institute of
Labour science and Social affairs*

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

CONTENTS

Editor in Chief:
Dr. NGUYEN THI LAN HUONG

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

Head of editorial board:
M.A. LUU QUANG TUAN

Members of editorial board:
M.A. THAI PHUC THANH
M.A. NGUYEN THI LAN

Designer:
M.A. PHAM THI BAO HA

1. Institute of labour science and social affairs – 33 years of foundation and development *pg.6*
2. Impact evaluation of three years WTO intergration on labour and social affairs, orientations for the next period – *Dr. Nguyễn Thị Lan Hương – MA. Nguyễn Thị Thu Hương* *pg.12*
3. Some methodology issues on assecibility in social services – *Prof.Dr. Nguyễn Bá Ngọc-Dr. Bùi Xuân Dự* *pg.20*
4. Human development model in Vietnam: ten years backwards and towards ways – *Prof. Dr. Ngô Thắng Lợi* *pg.26*
5. Vietnam population: challenges and recommendations – *B.A. Nguyễn Thị Hạnh* *pg.38*
6. Orientation of Vietnam labor market development for the period 2011-2020 – *Prof. Dr. Nguyễn Bá Ngọc* *pg.42*
7. A study on policies of cooperates' social responsibilities in Vietnam – *B.A. Ngô Văn Hoài* *pg.46*
8. A model of managing labor safety and hygiene in traditional craft villages – *B.A. Cao Thị Minh Hữu* *pg.53*
9. Application of the study on household features in identifying poor households – *M.A. Nguyễn Thị Lan* *pg.58*
10. Growth rate of per capita income due to population development – *B.A. Phạm Ngọc Toàn* *pg.65*
11. The shortage of skilled labor in Vietnam – *Dr. Goran O. Hultin – M.A. Nguyễn Huyền Lê* *pg.75*
12. Labor productivity in Vietnam manufacturing indutry: tendancy of dynamic characteristic and impact from wage/salary – *Dr. Nguyễn Quỳnh Anh* *pg.82*

Desktop publishing at Institute of
Labour Science and Social Affairs

Thư Tòa soạn

Ấn phẩm Khoa học Lao động và Xã hội trong những năm vừa qua tiếp tục nhận được sự quan tâm và ý kiến đóng góp của Quý bạn đọc trong và ngoài Viện. Để các nghiên cứu đăng trên ấn phẩm ngày càng bám sát yêu cầu thực tiễn và được chuẩn bị tốt, chúng tôi dự kiến mỗi số trong năm 2011 tập trung theo các chủ đề sau đây:

Số 26: Dân số và phát triển bền vững

Số 27: Thị trường lao động và phát triển doanh nghiệp

Số 28: Phát triển nông thôn

Số 29: Biến đổi khí hậu và an sinh

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

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

Số 2 Đinh Lễ, Hoàn Kiếm, Hà Nội

Telephone : 84-4-38240601

Fax :84-4-38269733

Email : bantin@ilssa.org.vn

Website : www.ilssa.org.vn

Xin trân trọng cảm ơn!

TM. Tòa soạn

Tổng biên tập

TS. Nguyễn Thị Lan Hương

VIỆN KHOA HỌC LAO ĐỘNG VÀ XÃ HỘI KỶ NIỆM 33 NĂM NGÀY THÀNH LẬP – MỘT SỐ KẾT QUẢ 2008-2010

Vi

Viện Khoa học Lao động được thành lập ngày 14 tháng 4 năm 1978 theo Quyết định số 79/CP của Hội đồng Chính phủ. Tháng 9 năm 1987, Viện được đổi tên thành Viện Khoa học Lao động và Các vấn đề xã hội. Theo Quyết định số 782/TTg ngày 24 tháng 12 năm 1996 của Thủ tướng Chính phủ về sắp xếp các cơ quan nghiên cứu-triển khai khoa học và công nghệ, Viện Khoa học Lao động và Các vấn đề xã hội được xác định là Viện đầu ngành trực thuộc Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, có trách nhiệm nghiên cứu cơ bản và nghiên cứu ứng dụng, cung cấp luận cứ phục vụ xây dựng chính sách, chiến lược thuộc lĩnh vực lao động và xã hội.

Viện Khoa học Lao động và Xã hội.

33 năm qua, Viện đã không ngừng phát triển, trưởng thành, đóng góp tích cực vào sự nghiệp xây dựng và phát triển của đất nước. Các hoạt động nghiên cứu của Viện đã từng

ng quản lý nhà nước, hoạch định chiến lược, chính sách của ngành.

Trong thời gian từ 2008- 2010, hoạt động nghiên cứu của Viện tiếp tục tập trung vào mục tiêu cung cấp luận cứ khoa học triển khai các Nghị quyết của Trung ương, xây dựng văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI, xây dựng

các chiến lược, đề án thuộc ngành quản lý đến năm 2020; đánh giá tình hình triển khai các chương trình và tình hình thực hiện kế hoạch của ngành, như: Chiến lược An sinh xã hội Việt Nam đến 2020, Đề án Phát triển thị trường lao động Việt Nam đến 2020, Đề án An sinh nông thôn, Đề án Quan hệ tiền lương; Chiến lược phát triển ngành 2011-2020, v.v.

Viện đã tăng cường hợp tác nghiên cứu, hỗ trợ các địa phương, các cơ sở triển khai các chủ trương, luật pháp và chính sách lớn của ngành như quy hoạch tổng thể ngành lao động xã hội, quy hoạch mạng lưới cơ sở đào tạo nghề, chuyển đổi cơ cấu lao động của một số tỉnh/ thành phố; xây dựng quy chế trả lương, quản lý tiền lương cho một số tổng công ty, doanh nghiệp.

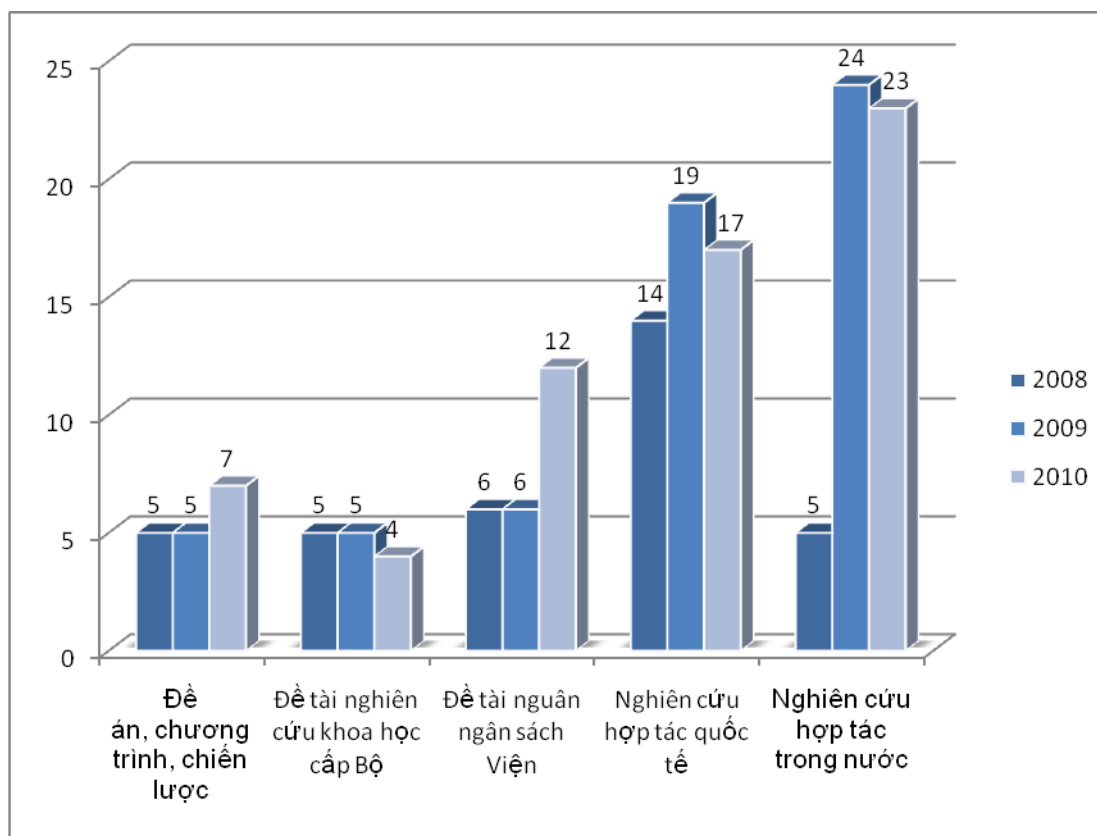
Quan hệ hợp tác của Viện ngày càng được tăng cường và mở rộng. Viện đã thiết lập được quan hệ với hầu hết các tổ chức quốc tế lớn tại Việt Nam như WB, UNDP, ADB, UNICEF, ILO, UNFPA, GTZ; Cơ quan hợp tác phát triển của các nước như Thụy điển, Canada, Anh, Ai len, Tây Ban Nha, v.v...; thiết lập quan hệ với các Viện nghiên cứu của các nước như V

n Lao động Hàn Quốc (KIL), Viện nghiên cứu vì sự phát triển của Cộng hoà Pháp (IRD), Học viện Lao động và Bảo hiểm xã hội Trung Quốc, Viện FES Cộng hoà Liên

bang Đức, Đại học Copenhagen (Đan Mạch), Hanns - Seidel Foundation (HSF), v.v.. Các công trình hợp tác

nghiên cứu, trao đổi thông tin, trao đổi nghiên cứu viên đã tăng cường năng lực và tiềm lực cho Viện.

Hoạt động Nghiên cứu khoa học của Viện 2008-2010



Kết quả, thành tựu Viện đạt được trong năm 2010

Năm 2010 là năm ngành Lao động-Thương binh và Xã hội tập trung chỉ đạo thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ X, kế hoạch 5 năm 2006- 2010 và là năm xây dựng kế hoạch phát triển kinh tế xã hội giai đoạn 2011-2015 và chiến lược 10 năm 2011- 2020 các lĩnh vực lao động, người có công và xã hội. Được sự tin tưởng giao nhiệm vụ của Ban cán sự và Lãnh đạo Bộ, trong năm Viện Khoa học Lao động và Xã hội đã tập trung triển khai nhiều hoạt động tổng kết thực

tiến, xây dựng các chiến lược, đề án, kế hoạch liên quan đến công tác quản lý của ngành, cụ thể như sau:

- **Nhóm Đề án, chương trình, chiến lược:** Nối tiếp nhiệm vụ của năm 2009, năm 2010 Viện tăng cường tham gia thực hiện các hoạt động xây dựng các đề án, chiến lược, nghiên cứu trọng điểm: (i) Chiến lược ASXH; (ii) Chiến lược 10 năm và kế hoạch 5 năm của của ngành; (iii) Đề án ASXH cho cư dân nông thôn; (iv) Đề án Phát triển Thị trường Lao động Việt Nam đến năm 2020; (v) Chương trình cấp Bộ về

Chuyển dịch cơ cấu lao động nông thôn. Những hoạt động mới triển khai và hoàn thành trong năm 2010: (i) Kế hoạch hành động ứng phó với biến đổi khí hậu của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội giai đoạn 2011- 2020; (ii) Nghiên cứu xây dựng quy trình và phương pháp điều tra/xác định hộ nghèo giai đoạn 2011-2015, tập huấn và giám sát kỹ thuật tổng điều tra hộ nghèo toàn quốc.

- **Nhóm đề tài cấp Bộ:** Năm 2010, cơ bản hoàn thành 04 đề tài nghiên cứu khoa học cấp bộ và tiếp tục thực hiện các nghiên cứu thuộc nhiệm vụ nghiên cứu thường xuyên, hoàn thiện hệ thống chỉ tiêu thông tin.
- **Nhóm đề tài nguồn ngân sách của Viện:** Năm 2010 triển khai thực hiện 12 đề tài cấp Viện với mục tiêu hoàn thiện phương pháp luận, lý luận gắn với nhiệm vụ thường xuyên của từng đơn vị đồng thời góp phần nâng cao năng lực nghiên cứu, tổ chức nghiên cứu đối với nghiên cứu viên.
- **Nhóm nghiên cứu hợp tác quốc tế:** Năm 2010 Viện tiếp tục triển khai thực hiện 03 dự án ODA (Dịch vụ xã hội (AECI); Chính sách tiền lương và BHXH (WB); Điều tra Hộ gia đình tiếp cận nguồn lực (DANIDA)) và 14 dự án/đề án nghiên cứu liên quan đến các lĩnh vực của ngành như: phúc lợi trẻ em ở; di cư lao động tự do và buôn bán người tại biên giới; bình đẳng giới; Quản lý và phát triển kinh tế; thị trường lao động; thúc đẩy học nghề và việc làm; tổ chức tài chính vi mô; nghèo đói; an sinh xã hội, v.v..

Viện đã chủ động phối hợp với các tổ chức quốc tế nghiên cứu các định hướng triển khai Chiến lược an sinh xã hội.

- **Nhóm nghiên cứu hợp tác trong nước:** Năm 2010 Viện thực hiện 23 hợp đồng nghiên cứu hợp tác với các cơ quan, tổ chức trong nước, trong đó một số hợp đồng nghiên cứu với các tỉnh: Hậu Giang, Tuyên Quang, Khánh Hòa, Sơn La, v.v.
- **Hoạt động hội thảo:** Viện tổ chức thành công nhiều hội thảo khoa học trong nước và quốc tế liên quan đến các đề tài, dự án, đề án Viện đang triển khai. Các hoạt động hội thảo không chỉ có ý nghĩa nâng cao năng lực nghiên cứu mà còn góp phần nâng cao uy tín khoa học, quan hệ hợp tác của Viện với các cơ quan, tổ chức trong nước và quốc tế, nâng cao năng lực nghiên cứu của Viện.
- **Hoạt động xuất bản:** Viện tiếp tục duy trì phát hành thường xuyên ấn phẩm Khoa học Lao động và Xã hội theo hàng quý, từng bước nâng cao chất lượng bài viết với mục tiêu trở thành công cụ nghiên cứu, trao đổi, truyền thông thông tin các kết quả nghiên cứu của Viện. Ngoài ra, Viện xuất bản một số đầu sách, kết quả của các hoạt động nghiên cứu của Viện.
- **Từ cuối năm 2010 đến tháng 3/2011 Viện đã tham gia đấu thầu và thắng thầu 03 đề tài nghiên cứu khoa học cấp nhà nước 2011:** (i) Vấn đề lao động nước ngoài ở Việt Nam trong thời kỳ hội nhập quốc tế; (ii) Cơ sở khoa học của việc xây dựng sàn An sinh Xã hội ở Việt

Nam giai đoạn 2011-2020; (iii) Các giải pháp nâng cao chất lượng, chất lượng lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao đáp ứng yêu cầu phát triển nền kinh tế theo hướng CNH-HĐH. Đây là một thắng lợi, khẳng định năng lực và uy tín khoa học của Viện.

Một thành công đáng ghi nhận của Viện là vai trò công tác phản biện khoa học, phản biện chính sách của Viện ngày càng được khẳng định.

xây dựng các chương trình, kế hoạch lớn của Bộ, của Nhà nước như: Chiến lược 10 năm phát triển ngành LĐ-TB&XH (2011-2020); Chương trình mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới; Định hướng giảm nghèo 2011-2020; Chương trình Mục tiêu quốc gia ứng phó với Biến đổi khí hậu, tổ chức Hội nghị Bộ trưởng Lao động ASEAN v.v.. Viện đã tham gia góp ý gần 26 văn bản pháp quy, quản lý nhà nước, dự thảo báo cáo chiến lược trong lĩnh vực của ngành. Ngoài ra, Viện tham gia góp ý trên 30 văn bản của các Bộ ngành khác theo yêu cầu của Bộ và phía đối tác, tham gia 4 diễn đàn, 25 hội nghị, 53 hội thảo trong nước.

Đội ngũ cán bộ của Viện cũng có sự trưởng thành đáng tự hào. Nhiều nghiên cứu viên của Viện đã trưởng thành và giữ cương vị chủ chốt tại nhiều đơn vị trong Bộ. Cán bộ, nghiên cứu viên của Viện đã chủ động học tập, nâng cao kiến thức, trình độ ngoại ngữ và tin học để đáp ứng yêu cầu của công tác nghiên cứu trong thời kỳ mới. Năm 1978, khi mới thành lập, Viện chỉ có chưa đến 20 cán bộ, nghiên cứu viên thì hiện nay đã có 81 người, trong đó: 01 PGS, 03 tiến sỹ, 24 thạc sỹ, 04 NCS,

47 cử nhân, trong đó 17 cán bộ đang theo học chương trình cao học. Đảng bộ cơ sở Viện Khoa học Lao động và Xã hội (trước đây là Chi bộ) liên tục được công nhận là tổ chức cơ sở Đảng trong sạch, vững mạnh. Hoạt động của các tổ chức công đoàn, đoàn thanh niên ngày càng đi vào thực chất, đóng góp tích cực cho triển khai các hoạt động của Viện. Nhiều cán bộ của Viện tham gia giảng dạy đại học và sau đại học ở một số trường và cơ sở nghiên cứu khoa học.

Có thể nói sau 33 năm hoạt động, ***Viện đã từng bước khẳng định được vai***

. Nghiên cứu của Viện đã chuyển từ các nghiên cứu vi mô, đơn lẻ sang các nghiên cứu vĩ mô, kết hợp vĩ mô và vi mô, tập trung ngày càng nhiều hơn vào các nhiệm vụ chiến lược và dài hạn, kết hợp với các nghiên cứu phục vụ địa phương và doanh nghiệp. Một số công trình nghiên cứu của Viện đã làm phong phú thêm lý luận và nhận thức trong các lĩnh vực của ngành, giải quyết các vấn đề chiến lược và các vấn đề bức xúc, nảy sinh từ cuộc sống, tạo lập cơ sở lý luận và thực tiễn tin cậy cho hoạch định chính sách. Uy tín khoa học của Viện ngày càng được khẳng định trong và ngoài nước.

Ghi nhận kết quả và thành tích của Viện, nhiều năm liên tục Viện được công nhận là đơn vị hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, được tặng nhiều Bằng khen và Cờ thi đua của Bộ; năm 1997 được tặng Huân chương Lao động hạng Ba; năm 2003 được tặng Huân chương Lao động hạng Nhì; năm 2008, Viện vinh dự được Chủ tịch nước tặng Huân chương Lao động hạng Nhất. Năm

2010 vừa qua, Viện đã đạt danh hiệu tập thể lao động xuất sắc được nhận Cờ thi đua, Đảng bộ cơ sở Viện đạt danh hiệu Tổ chức cơ sở Đảng trong sạch vững mạnh tiêu biểu do Đảng ủy Khối các cơ quan trung ương tặng Bằng khen, Công đoàn Viện được đề nghị Công đoàn Viên chức Việt Nam tặng Bằng khen, Đoàn Thanh niên CS HCM Viện được Đoàn khối cơ quan Kinh tế trung ương tặng Bằng khen.

Nguyên nhân của những thành tựu đạt được

Đạt được những thành tựu trên là do có sự chỉ đạo sát sao của Lãnh đạo Bộ. Viện đã chủ động hơn trong việc triển khai công tác nghiên cứu khoa học bám sát nhiệm vụ của ngành, mở rộng hợp tác với các đối tác đa phương và song phương. Thay đổi cách tiếp cận nghiên cứu khoa học theo hướng nâng cao chất lượng các đề tài nghiên cứu, hình ảnh, uy tín của Viện trong và ngoài nước. Các đơn vị trong Viện đã nỗ lực trong việc khai thác các công việc nhằm tăng cường năng lực nghiên cứu, chuẩn bị cơ sở lý luận và thực tiễn nhằm đáp ứng tốt hơn yêu cầu của Bộ, của địa phương, đồng thời nguồn lực cho nghiên cứu và cải thiện thu nhập cho cán bộ, nghiên cứu viên. Cải tiến công tác quản lý bằng việc ứng dụng công nghệ thông tin, các phần mềm quản lý để theo dõi công tác quản lý hoạt động khoa học, tổ chức, đào tạo, hành chính một cách nhanh chóng, hiệu quả. Quán triệt cán bộ học tập và làm việc theo quy chế, trong đó có Quy chế làm việc, quy chế dân chủ; từng bước hoàn thiện các quy chế: chi tiêu nội bộ, quy chế đào tạo, quy chế tuyển dụng, sử dụng và đánh giá cán bộ, v.v. Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, cử các

cán bộ tham gia các đoàn công tác, hội thảo, đào tạo ở nước ngoài, đào tạo thạc sỹ, Tiến sỹ trong và ngoài nước.

Những khó khăn, thách thức

Trong bối cảnh đất nước hội nhập ngày càng sâu rộng, yêu cầu chuyển đổi nền kinh tế sang kinh tế thị trường, công tác nghiên cứu khoa học về lao động và xã hội cần đổi mới. Hiện nay cơ chế quản lý khoa học còn hạn chế vai trò của Viện. Viện còn có những khó khăn, thách thức về đội ngũ cán bộ nghiên cứu. Chất lượng cán bộ và khối lượng công việc chưa đồng đều giữa các đơn vị trong Viện; một số cán bộ, nghiên cứu viên chưa đáp ứng yêu cầu của nghiên cứu mới; thiếu những nghiên cứu viên đầu ngành, chuyên gia giỏi có thể đảm đương các nghiên cứu độc lập và định hướng chiến lược. Về trang thiết bị kỹ thuật vẫn còn hạn chế: trang thiết bị thiếu đồng bộ, thiếu phòng làm việc, thiếu máy tính, v.v.

Định hướng của Viện năm 2011, 2012

Để đáp ứng kịp thời các vấn đề lý luận và thực tiễn do cuộc sống đặt ra, Viện phải cố gắng tạo bước chuyển biến rõ rệt trong nâng cao chất lượng của các nghiên cứu khoa học, cung cấp các luận cứ khoa học phục vụ công tác quản lý của ngành phù hợp với yêu cầu đổi mới; quy hoạch và xây dựng đội ngũ nghiên cứu viên mạnh cả về phẩm chất đạo đức và năng lực chuyên môn; đổi mới phương pháp nghiên cứu và cách tiếp cận mới, ứng dụng các công nghệ nghiên cứu hiện đại, đáp ứng kịp thời các yêu cầu của Bộ và của ngành; tăng cường cơ sở vật chất và tiềm lực nghiên cứu của Viện. Cụ thể:

➤ Ưu tiên hoàn thành tốt và đúng tiến độ các nghiên cứu khoa học của Bộ; Nghiên cứu hoàn thiện cơ sở lý luận và thực tiễn phục vụ công tác xây dựng chính sách, pháp luật của ngành theo định hướng của Đại hội Đảng XI. Tập trung nghiên cứu triển khai các chiến lược, đề án và các chương trình lớn của ngành như: Chiến lược An sinh xã hội, Chiến lược Bình đẳng giới, Phát triển thị trường lao động, Chiến lược dạy nghề, Chương trình việc làm, Chương trình giảm nghèo, Chương trình Bảo hộ lao động, Chương trình vì Trẻ em, Chương trình ứng phó với Biến đổi khí hậu, Phát triển bền vững, v.v.

➤ Tăng cường tham gia góp ý, phản biện, xây dựng chính sách: Tăng cường sự phối hợp giữa đơn vị quản lý nhà nước của Bộ trong quá trình xây dựng chính sách. Hình thành diễn đàn trao đổi, phản biện chính sách.

➤ Tập trung triển khai và hoàn thành đúng tiến độ các đề tài nghiên cứu khoa học cấp nhà nước năm 2011-2012.

➤ Tiếp tục tổ chức nghiên cứu nhóm đề tài cấp Viện, tăng cường tính chủ động và tự chịu trách nhiệm của các cá nhân, đơn vị, mở rộng các lĩnh vực đề xuất nghiên cứu.

➤ Tăng cường hoạt động tư vấn trong triển khai thực hiện. Tích cực tham gia các hoạt động khoa học của Bộ và các đơn vị trong Bộ

➤ Tiếp tục mở rộng hợp tác nghiên cứu quốc tế và trong nước, đặc biệt là hợp tác với các địa phương trong các

lĩnh vực của ngành. Tăng cường hợp tác với các cơ quan, đơn vị ngoài Bộ và hoàn thành tốt các đề tài nghiên cứu phối hợp theo kế hoạch. Tăng cường việc tham gia, liên danh và dự thầu nghiên cứu khoa học. Tích cực tham gia mạng lưới các Viện nghiên cứu chiến lược; mạng lưới các Viện nghiên cứu lao động - xã hội khu vực và quốc tế; tham gia các mạng nghiên cứu và thông tin quốc tế như: nghiên cứu nghèo đói, biến đổi khí hậu. Khuyến khích mở rộng hợp tác với các doanh nghiệp, địa phương triển khai các nghiên cứu ứng dụng như CSR, tiền lương, cải thiện quan hệ lao động, quy hoạch ngành. Mở rộng và tăng cường khai thác sự hỗ trợ của các tổ chức quốc tế thực hiện các nghiên cứu về các vấn đề thuộc lĩnh vực của ngành.

➤ Kiện toàn tổ chức và nâng cao vai trò của HĐKH trong hoạt động tư vấn, phản biện khoa học. Tăng cường công tác biên tập, xuất bản tài liệu, sách khoa học trên cơ sở kết

quả nghiên cứu, thông tin khoa học và lưu trữ tài liệu.

Phát huy thành tích đã đạt được trong những năm qua, dưới sự chỉ đạo của lãnh đạo Bộ, sự phối hợp có hiệu quả của các đơn vị trong và ngoài Bộ, sự hợp tác quốc tế và cộng tác tích cực của các nhà quản lý, nhà khoa học, các chuyên gia trong và ngoài nước, Viện Khoa học Lao động và Xã hội nhất định sẽ ngày càng phát triển, thực sự trở thành Viện đầu ngành, đóng góp tích cực vào sự nghiệp phát triển của ngành và của đất nước./.

ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG 3 NĂM GIA NHẬP WTO ĐẾN LAO ĐỘNG VÀ XÃ HỘI VÀ CÁC ĐỊNH HƯỚNG TRONG THỜI KỲ TỚI

*TS. Nguyễn Thị Lan Hương - ThS. Nguyễn Thị Thu Hương
Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

Năm 2007 Việt Nam chính thức là thành viên thứ 150 của Tổ chức Thương mại thế giới (WTO). Hội nhập đã tác động mạnh mẽ đến tăng trưởng kinh tế và các lĩnh vực lao động - xã hội của Việt Nam.

Phần 1: Tác động của hội nhập đến lao động và xã hội thời kỳ 2007-2009

1. Lực lượng lao động

Thời kỳ 2007-2009 lực lượng lao động vẫn tăng khá nhanh, bình quân mỗi năm tăng gần 1,2 ngàn người (tuyệt đối), cao hơn thời kỳ 5 năm trước¹, tuy tốc độ thấp hơn (2,59%/năm so với 2,66% của 5 năm trước).

Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động tiếp tục xu hướng tăng, từ 70,27% năm 2006 lên 76,4% vào năm 2009, đặc biệt khu vực nông thôn tỷ lệ tham gia lao động tăng 7 điểm phần trăm sau 3 năm, đạt 80,6% vào năm 2009. Xu hướng trên phản ánh những gì đã diễn ra trong thời kỳ 2007-2009. Theo đó, sự gia tăng tham gia TTLĐ là một trong những giải pháp đối phó với việc giảm thu nhập do tác động của khủng hoảng kinh tế.

Hội nhập vẫn chưa tạo ra các tiền đề đáng kể để chuyển dịch cơ cấu lao động nông thôn. Trong 3 năm (2006-2009), tỷ lệ dân cư nông thôn giảm nhẹ (từ mức 74,6% xuống còn 73,2%), tỷ lệ tham gia

lao động nông thôn tăng lên một chút, đạt 80,6% vào năm 2009². Tuy nhiên, nhìn vào tỷ trọng của lao động nông thôn/tổng số tăng lao động thời kỳ sau 2007, dự báo sẽ có sự biến chuyển lớn về cơ cấu lực lượng lao động trong những năm tiếp theo.

Phân bố lực lượng lao động theo vùng có thách thức lớn³. Khu vực phía nam (đặc biệt là vùng Đông nam bộ nơi tập trung rất nhiều các khu công nghiệp và khu chế xuất) có nguy cơ thiếu nguồn lao động lâu dài (bao gồm cả kỹ năng và không kỹ năng) do nguồn cung lao động tại chỗ giảm và sự di chuyển của lao động di cư trở lại nông thôn do tác động khủng hoảng kinh tế trong năm 2008-2009. Một trong những nguyên nhân là do các mức tiền lương trong khu vực phía nam thấp, không đủ sức hấp dẫn người lao động. Tuy nhiên, các vùng đất rộng tiếp tục chiếm tỷ trọng lao động thấp⁴, phân bố lao động chưa tạo điều kiện phát huy được lợi thế về đất đai, tạo việc làm cho người lao động, tạo ra sự dịch chuyển lao động ra thành thị để tìm kiếm các cơ hội việc làm và thu nhập.

¹ Tại thời điểm điều tra 1/4/2009, cả nước có 49,1 triệu người từ 15 tuổi trở lên thuộc lực lượng lao động, chiếm 57,3% tổng dân số, bao gồm 47,6 triệu người có việc làm và 1,5 triệu người thất nghiệp.

² Sự gia tăng tham gia thị trường lao động, theo nhiều nhà kinh tế là một trong những giải pháp đối phó với việc giảm thu nhập do tác động của khủng hoảng kinh tế.

³ Năm 2009, số liệu Tổng điều tra dân số; Số liệu các năm trước từ điều tra LĐVL, MOLISA và GSO
⁴ Vùng Trung du và miền núi phía Bắc chỉ chiếm 13,8% lực lượng lao động, Tây Nguyên chiếm 5,8% lực lượng lao động.

Trình độ chuyên môn kỹ thuật được cải thiện một bước. Năm 2006, tỷ lệ lao động qua đào tạo là 31,9%, đến năm 2007, tỷ lệ này là 34,75%⁵. Đặc biệt, tỷ lệ lao động có trình độ đào tạo từ cao đẳng, đại học trở lên đã tăng nhẹ, từ 5,74% năm 2006 lên 6,84% năm 2009⁶. Nhìn chung, các diễn biến của 3 năm sau khi gia nhập WTO càng khẳng định một thách thức lớn về chất lượng nguồn nh

...

2. Việc làm

Trong mấy năm đầu gia nhập WTO, đã tạo thêm việc làm mới dù chưa đạt được kết quả mong đợi. Thời kỳ 2001-2006, bình quân mỗi năm tăng trên 1,03 triệu việc làm, thời kỳ 3 năm hội nhập mức tăng chỉ đạt 1,25 triệu một năm⁷. Tốc độ tăng bình quân tương ứng là 1,86% và 1,82%. Đáng chú ý, trong năm 2009, do tác động của khủng hoảng kinh tế, mức tăng việc làm khá thấp, chỉ đạt 375 ngàn, so với 1,13 triệu năm 2008⁸.

Chất lượng tăng trưởng từng bước được cải thiện⁹, tuy nhiên khả năng tạo

việc làm chưa cao và có xu hướng giảm¹⁰, đặc biệt thấp so với các nước khác trong khu vực¹¹, hiệu suất tạo thêm việc làm của nền kinh tế cũng có xu hướng giảm¹².

Mặc dù trên thị trường sức ép bố trí việc làm vẫn còn cao, cầu thị trường lao động có xu hướng giảm đi. Thời kỳ 2006-2009, tốc độ tăng lao động giảm từ 1,86% xuống 1,82% một năm. Trong năm 2009, do khủng hoảng kinh tế, mức tăng việc làm khá thấp, chỉ đạt 375 ngàn, so với 1,13 triệu năm 2008¹³. Thời kỳ 2007-2009, lao động nông thôn có bước đột phá quan trọng, mỗi năm chỉ tăng 166 ngàn người so với mức 761 ngàn một năm thời kỳ 2001-2006¹⁴, đạt điểm uối thứ nhất (giảm số lượng việc làm cả tuyệt đối và tương đối vào năm 2010).

Cơ cấu lao động theo 3 ngành kinh tế chính tiếp tục ổn định¹⁵. Cho đến năm

Thái Lan và Đài Loan là khoảng 35-36%, của các nước phát triển dao động trong khoảng 60-75%.

¹⁰ Hệ số cơ giãn việc làm theo GDP trong thời kỳ 2001-2007 ngày càng giảm, từ 0,37 năm 2001 xuống 0,23 năm 2007. Tuy nhiên thời kỳ 2008-2009, hệ số này không tuân theo qui luật bình thường. Do tốc độ tăng GDP giảm rất nhanh, hệ số cơ giãn việc làm theo GDP năm 2008 là 0,46 và năm 2009 là 0,47.

¹¹ Theo Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Đề tài cấp Bộ, Mã số CB2007-01-02, 2009: "Hệ số cơ giãn việc làm trong thời kỳ 2000-2004 ở Bangladesh là 0,82, ở Nepal là 0,76 và ở Pakistan là 0,71; hay ở Hàn Quốc, Singapore và Đài Loan trong những năm 70 và 80 và Indonesia trong những năm đầu 90 luôn duy trì trong khoảng 0,7 đến 0,8".

¹² Đây là kết quả của chính sách chuyển đổi mục đích sử dụng đất nông nghiệp phục vụ chương trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, phát triển các khu công nghiệp, khu chế xuất

¹³ Số liệu điều tra dân số 2009.

¹⁴ Năm 2008, việc làm nông thôn tăng 241 ngàn, chiếm 22,1% số việc làm tăng thêm của cả nước, mức tăng thêm năm 2009 rất thấp, chỉ đạt 90,0 ngàn, chiếm 24,2% việc làm tăng thêm.

¹⁵ Đến năm 2008, chuyển dịch cơ cấu lao động khá thuận lợi. Lao động nông nghiệp đã giảm từ 54,7%

⁵ Theo số của MOLISA đến năm năm 2006, tỷ lệ lao động qua đào tạo là 31,9%, tăng lên 34,75% vào năm 2007. Từ năm 2007, điều tra LĐVL do GSO thực hiện, thì tỷ lệ lao động qua đào tạo lại thấp đi, chỉ có 25% lao động có CMKT vào năm 2007. Một trong các nguyên nhân là định nghĩa và cách phân tổ không thống nhất giữa 2 cơ quan này.

⁶ Điều

hội nhập, trong thời kỳ đầu hội nhập, nguồn lao động kỹ thuật sẽ tăng lên nhanh chóng. Lao động kỹ thuật cũng có những biến đổi,

⁷ Đây là số liệu mức tăng tuyệt đối của kinh tế thị trường

⁸ Số liệu điều tra dân số 2009.

⁹ Năng suất các yếu tố tổng hợp (TFP) tăng 22,6% thời kỳ 1998-2002 lên 28,2% giai đoạn 2003 đến nay nhưng vẫn còn thấp so với các nước trong khu vực. Đóng góp của TFP vào tăng trưởng của của

2008, chuyển dịch cơ cấu lao động khá thuận lợi. Lao động nông nghiệp đã giảm từ 54,7% vào năm 2006, xuống 47,72% vào năm 2008. Tuy nhiên, do tác động của khủng hoảng kinh tế, năm 2009, tỷ lệ lao động trong nông nghiệp tăng mạnh trở lại, do tác động của việc cắt giảm lao động rất mạnh của ngành công nghiệp và xây dựng, và một phần của ngành dịch vụ.

Theo nhóm nghề, gia nhập WTO mang lại cơ hội cho nghề yêu cầu kỹ năng, đặc biệt là lao động quản lý, dịch vụ và lao động kỹ thuật. Năm 2009, các nghề lao động giản đơn chỉ còn chiếm trên 40% lực lượng lao động¹⁶, tuy nhiên, cung đào tạo không theo kịp cầu đào tạo¹⁷.

Khu vực FDI đã dần thay thế khu vực nhà nước trong tạo việc làm có chất lượng kỹ thuật. Lộ trình cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước và các cam kết của chính phủ, khiến cho số lượng doanh nghiệp nhà nước bị thu hẹp lại¹⁸. Cùng với dòng vốn chảy vào, khu vực đầu tư nước ngoài có những đóng góp rất đáng kể cho việc tạo việc làm. Tốc độ tăng

việc làm của khu vực FDI rất cao, sau khi vào WTO còn cao hơn (từ 13,98% thời kỳ 2000-2006 lên mức 16,4% thời kỳ hội nhập. Sự có mặt của khu vực này đã góp phần làm chuyển dịch cơ cấu lao động từ nông thôn ra thành thị, đặc biệt là vào các khu chế xuất, khu công nghiệp lớn. chiếm 3,4% trong tổng số việc làm năm 2009.

Khu vực kinh tế tư nhân, tăng rất chậm, đặc biệt nếu so với tốc độ tăng trưởng kinh tế của khu vực này. Sau gần 10 năm, số lượng lao động làm việc trong khu vực này không tăng lên đáng kể, chỉ chiếm khoảng 6-8% việc làm. Dù năm 2007 khu vực này phát triển nhanh với gần 1 triệu việc làm mới được tạo ra, tuy nhiên khủng hoảng tài chính năm 2008 đã khiến cho lao động bị giảm và bước đầu phục hồi vào năm 2009. Do đặc điểm nhỏ bé, khu vực kinh tế tư nhân của Việt nam đặc biệt nhạy cảm với các biến động bên ngoài.

Khu vực kinh tế phi chính thức, bao gồm hộ gia đình không trả lương và tự làm, vẫn chiếm một tỷ lệ rất cao và vẫn tiếp tục tăng sau khi vào WTO, mặc dù tăng chậm đi (1,31%/năm thời kỳ 2006-2009 so với mức 2,46%/năm thời kỳ 2003-2006). Đặc biệt, khủng hoảng thời gian qua cho thấy, đây chính là chỗ đệm cho lao động trong khu vực chính thức, làm tỷ lệ thất nghiệp của Việt nam chỉ tăng rất chậm. Đến năm 2009, đa số lao động (trên 80%) vẫn làm việc trong khu vực này.

Tỷ trọng việc làm của lao động nữ trong lực lượng lao động có xu hướng giảm dần, phản ánh mô xu thế sinh của Việt nam với tỷ lệ trẻ em gái giảm dần. Năm 2009, cả nước có 22,876 ngàn lao động nữ, chiếm 48%¹⁹. Tốc độ tăng việc

vào năm 2006, xuống 47,72% vào năm 2008, và tăng lên trên 53% vào năm 2009 (tổng điều tra dân số).

¹⁶ Nhóm nghề tăng nhanh thuộc nhóm kỹ thuật bậc cao và bậc trung. Việc tiếp tục duy trì nhập siêu yêu cầu có lao động kỹ thuật tương ứng. Xuất nhập khẩu nông nghiệp tăng cũng làm gia tăng nhu cầu nhóm nghề có lao động kỹ thuật bậc trung. Đặc biệt, với việc mở cửa các ngành dịch vụ cá nhân ngân hàng, bảo hiểm.. tỷ trọng của nhóm nhân viên làm các nghề này đã tăng lên nhanh chóng.

¹⁷ Điều này hoàn toàn phù hợp với giả định về tác động của hội nhập lên tiền lương khi nguồn cung lao động kỹ thuật của quốc gia bị thiếu trong thời kỳ ngắn hạn.

¹⁸ Số lượng lao động làm việc trong khu vực nhà nước đã giảm tuyệt đối về số lượng kể từ năm 2009, từ 4,84 triệu người vào năm 2006 xuống còn 4,57 triệu người vào năm 2009. Kết quả, tỷ trọng việc làm trong khu vực nhà nước có xu hướng thu hẹp từ khi vào WTO, giảm từ 10,56% năm 2006 xuống còn 9,6% năm 2009.

¹⁹ TCTK: Kết quả tổng điều tra dân số

làm của nữ khá thấp và thấp hơn rất nhiều so với trước khi hội nhập²⁰.

*Lao động nữ vẫn chiếm ưu thế trong các nghề đơn giản*²¹. Tỷ lệ lao động nữ giảm dần theo nhóm nghề và đạt mức thấp nhất ở nhóm lãnh đạo. Cơ hội việc làm cho lao động nữ trong khu vực đầu tư nước ngoài khá lớn, cho thấy khả năng mở rộng việc làm cũng như tăng thu nhập của phụ nữ tốt hơn so với nam giới.

3. Tiền lương và thu nhập²²

Mặc dù có những biến động rất lớn về kinh tế và việc làm thời kỳ 2007-2009, mức sống của người dân ở cả nông thôn và thành thị được cải thiện²³. Thu nhập bình quân lao động thời kỳ 2006-2008 tăng rất nhanh (21,9%/năm so với mức 11,2% thời kỳ 2002-2006), mặc dù giảm nhẹ vào năm 2009²⁴. Tuy nhiên, do tốc độ lạm phát khá cao, nên thu nhập thực tế của người lao động được cải thiện một phần, đặc biệt của nhóm lao động làm công ăn lương

12,6%. Mức độ chênh lệch tiền lương tuyệt đối, tiền lương giữa nhóm cao nhất (lao động quản lý) và lao động phổ thông có xu hướng gia tăng²⁵, phản ánh sự thiếu hụt lao động có kỹ năng của Việt nam, đặc biệt lao động quản lý, chuyên gia cao cấp và công nhân kỹ thuật.

Khoảng cách giới về tiền lương thu hẹp đáng kể, tuy nhiên phụ nữ vẫn thu nhập khá thấp.

CMKT cao hơn.

Khu vực nhà nước có mức tăng tiền lương nhanh. Mức tiền lương của lao động khu vực kinh tế tập thể và doanh nghiệp nhà nước tăng cao, đạt mức tương ứng 33,3%/năm và 23,3%/năm. Khu vực tăng thấp nhất là FDI, phản ánh một phần nguyên nhân đình công trong khu vực này²⁶.

²⁰ Số liệu chưa tin cậy, mặc dù từ tổng điều tra dân số, 2009.

²¹ Có đến 44% làm các nghề đơn giản (so với 36,9% của nam giới)

²² Kinh nghiệm quốc tế cho thấy, hội nhập tạo điều kiện doanh nghiệp cải tiến kỹ thuật dẫn đến tăng tiền lương bình quân. Tuy nhiên, do hệ thống đào tạo kém linh hoạt, không có khả năng đáp ứng nhu cầu lao động kỹ năng tăng nhanh, do vậy sẽ làm gia tăng sự chênh lệch tiền lương giữa lao động có kỹ năng và không có kỹ năng. Ngoài ra sự kém linh hoạt của thị trường lao động sẽ dẫn đến gia tăng tiền lương giữa các ngành, nghề, khu vực.

²³ Nguyên nhân bao gồm: Các điều chỉnh tiền lương tối thiểu (từ 180.000 đồng vào cuối năm 2000 lên 350 ngàn đồng năm 2005, 450 ngàn đồng năm 2006, 630 ngàn đồng năm 2007) cũng như việc triển khai các chương trình phát triển nông nghiệp và nông thôn, chương trình tạo việc làm và xóa đói giảm nghèo.

²⁴ Thời kỳ 2002-2006, tốc độ tăng giá tiêu dùng/năm đạt thấp (6%), so với năm 2007 (12,63%), năm 2008 (23%) và năm 2009 (9,5%).

²⁵

2,16 lần năm 2002, giảm xuống còn 1,96 lần năm 2004 và tăng nhanh lên 2,3 lần năm 2006. Trong đó, tiền lương của CNKT vẫn tăng với tốc độ cao nhất, tiếp đó là nhóm quản lý và chuyên gia cao cấp. Nhóm lao động phổ thông chỉ tăng mức 17%/năm. Kết quả, khoảng cách tiền lương giữa các nhóm nghề có xu hướng gia tăng. Tiền lương của nhóm lao động quản lý, chuyên gia cao cấp có mức thu nhập bình quân gấp 2,7 lần so với nhóm lao động phổ thông.

²⁶ Về giá trị tuyệt đối, đến năm 2008, doanh nghiệp nhà nước đã vượt khu vực FDI, đạt mức gần 2,2

Thu nhập của lao động trong nông, lâm nghiệp bị tụt hậu. Lao động ngành nông, lâm nghiệp có thu nhập thấp nhất và ngày càng có bị tụt hậu²⁷ (ngoại trừ ngành ngư nghiệp có mức thu nhập khá và tốc độ tăng cũng khá cao). Các ngành xã hội (giáo dục và y tế, quản lý nhà nước, hoạt động xã hội..) có mức tăng thấp so với các ngành sản xuất, chế tạo, xây dựng.

4. Thất nghiệp²⁸

4.1. Qui mô và thành phần người bị thất nghiệp

Năm 2007, ngay sau khi gia nhập WTO, số lượng người thất nghiệp là 1,031 ngàn, giảm 155 ngàn người so với năm 2006. *Tuy nhiên, trong các năm tiếp theo, số lượng người thất nghiệp đã gia tăng nhanh chóng:* tăng thêm 59 ngàn người (2008), thêm 420 ngàn/người (2009). Tổng số có 1.509 ngàn người thất nghiệp²⁹. Số người bị mất việc chủ yếu thuộc các doanh nghiệp làm hàng xuất

triệu/lao động/tháng, tăng 9,3 lần so với năm 2006. Mức độ chênh lệch của tiền lương giữa khu vực này với lao động làm việc hộ gia đình có xu hướng gia tăng, đạt 1,82 lần.

²⁷ Đến năm 2006, ngành có mức thu nhập cao nhất (mỏ và khai thác) có mức thu nhập gấp 2,43 lần so với lao động ngành nông, lâm ngư. Sau khi hội nhập, thu nhập của ngành này tăng lên 2,91 lần.

²⁸ Kết quả của các nước đi trước cho thấy, hội nhập WTO có thể vừa làm mất việc làm vừa tạo ra việc làm. Trong giai đoạn cải cách kinh tế, tốc độ mất việc làm thường cao hơn so với tốc độ tạo việc làm, vì vậy, sẽ làm tăng tỷ lệ thất nghiệp. Hơn nữa, việc mở cửa tham gia vào thị trường quốc tế có thể làm tăng mức độ các biến động kinh tế vĩ mô. Những bất ổn về tỷ giá, và các luồng vốn đầu tư làm tăng tỉ lệ thất nghiệp. Thậm chí nếu tỉ lệ thất nghiệp trung bình không thay đổi trong suốt cả chu kỳ kinh doanh thì tỉ lệ thay đổi nhân viên có thể tăng và cùng với nó là cảm giác không bảo đảm về kinh tế. *Thanh niên rất dễ rơi vào vòng thất nghiệp do bản thân họ không có kinh nghiệm và trình độ đào tạo thấp.*

²⁹ Kết quả này phù hợp với dự báo của một số nhà kinh tế năm 2008

khẩu như may, mặc, giày da, hàng thủ công mỹ nghệ.

Thời kỳ 2007-2009, số người bị thất nghiệp tăng 160 ngàn người, Năm đầu tiên của hội nhập có tác động tốt đối với phụ nữ khi số lao động nữ, số bị thất nghiệp giảm trên 66,5 triệu người. Tuy nhiên, trong thời kỳ 2008-2009, số lao động nữ bị thất nghiệp tăng lên rất nhanh, tăng trên 52 ngàn người năm 2008 và khoảng 56 ngàn người năm 2009. Nguyên nhân do lao động nữ chiếm tỷ lệ cao trong các doanh nghiệp xuất khẩu cao, bị tác động nhiều của khủng hoảng kinh tế .

Đáng chú ý là số lượng lao động nông thôn bị thất nghiệp đã tăng rất nhanh, từ mức 47,7% năm 2006 lên đến 58% năm 2009; đặc biệt sau thời kỳ gia nhập WTO do các tác động đồng thời của việc giảm đất canh tác và mất việc làm do tác động của khủng hoảng kinh tế³⁰ cũng như các khó khăn của lao động nông thôn khi tìm việc làm tại hoặc tại đô thị do trình độ tay nghề kém.

Thanh niên chiếm tỷ lệ cao trong số những người thất nghiệp³¹. Đây là một bài toán rất khó giải, đặc biệt đối với nhóm thanh niên nông thôn không có trình độ đào tạo.

Có tới trên 1/3 số người thất nghiệp có trình độ từ trung học phổ thông trở

³⁰ Xu hướng một bộ phận lao động bị mất việc làm trong các nhà máy xí nghiệp đành quay về chia sẻ việc làm trong nông nghiệp xuất hiện từ năm 2008, song có xu hướng tăng lên trong năm 2009. Mặc dù có thể đây chỉ là hiện tượng tạm thời, song sự dồn nén lao động trong khu vực nông nghiệp đang đặt ra nhiều vấn đề xã hội khác như thiếu việc làm và nghèo đói.

³¹ Năm 2009, trong hơn 1,5 triệu lao động thất nghiệp, số người thất nghiệp trẻ tuổi (từ 15-29 tuổi) chiếm một nửa (49,3%), so với tỷ trọng 37,5% của nhóm dân số từ 15-29 trong tổng lực lượng lao động cả nước.

lên, cho thấy vấn đề quan trọng của kết nối giữa giáo dục và việc làm. Tại Việt Nam, xu hướng gần đây cho thấy, thanh niên có trình độ học vấn càng cao thì càng có xu hướng tìm một công việc phù hợp càng nhiều, đặc biệt đối với những người tốt nghiệp đại học.

4.2. Tỷ lệ thất nghiệp

Tỷ lệ thất nghiệp chung của cả nước có xu hướng tăng, đặc biệt là sau khi hội nhập, đạt mức 2,91% vào năm 2009³². Tỷ lệ thất nghiệp của khu vực nông thôn tăng lên rất nhanh, từ 1,49% năm 2006 lên đến 2,25% năm 2009, là những thách thức rất lớn đối với bố trí việc làm cho lao động nông thôn trong thời kỳ tiếp theo.

Tỷ lệ thất nghiệp chung của nữ cũng tăng nhanh, từ 2,19% năm 2006 lên 2,93% năm 2009.

5. Nghèo đói và dễ bị tổn thương³³

Số liệu thống kê cho thấy, thu nhập bình quân đầu người đã tăng từ 416 USD năm 2001 lên 1064 USD vào năm 2009, cho thấy kinh tế Việt nam đã hướng vào người nghèo³⁴. Kết quả, tỷ lệ dân số sống trong nghèo đói đã giảm từ 17,22% năm 2006, xuống còn 11,3% năm 2009³⁵ (đạt kế hoạch Quốc hội, Chính phủ giao), trong đó: Đông Bắc bộ 16,62%; Tây Bắc bộ 24,75%; Đồng bằng Sông Hồng

6,46%; Bắc Trung bộ 18,08%; Duyên hải Miền Trung 11,99%; Tây Nguyên 13,34%; Đông Nam bộ 3,59%; Đồng bằng sông Cửu Long 8,7% .

Tình trạng dễ bị tổn thương có xu hướng tăng lên. Theo dự kiến, gia nhập WTO sẽ tăng cường cơ hội, song mở rộng sự khác

36

D

bi

-

Đô thị hóa m

trư

6. Quan hệ lao động

Tranh chấp và đình công có xu hướng gia tăng mạnh trong thời gian kể từ năm 2006, song đặc biệt tăng nhanh trong 2 năm 2007 và 2008³⁷. Trong năm 2008, cả nước có 720 cuộc đình công, gấp 4,7 lần so với năm 2005 và gấp hơn 10 lần so với năm 2000, chủ yếu trong khu vực FDI và có xu hướng ng y một

36

ng , 2006

³⁷ Nguồn số liệu đình công của Bộ LĐ-TB-XH, năm 2000-2008.

³² Điều này hoàn toàn phù hợp với các dự báo về tác động tiêu cực của quá trình gia nhập WTO và phản ánh những biến động của thị trường lao động trong năm 2009, khi có số lượng lớn người lao động làm việc trong các khu công nghiệp, khu chế xuất bị mất việc làm.

³³ Tự do hóa thương mại tác động trực tiếp đến nghèo đói thông qua 3 kênh khác nhau: a) thay đổi giá hàng hóa và dịch vụ; b) ảnh hưởng đến lợi nhuận và do đó tác động đến tiền lương và việc làm; c) thay đổi vị thế tài khóa của chính phủ.

³⁴ BCHTW Đảng, Báo cáo tổng kết tình hình kinh tế xã hội 10 năm (2001-2010), 2010

³⁵ Số liệu của Bộ LĐTBXH. Số liệu của TCTK có chênh một chút song xu thế tương tự

tăng. Tuy nhiên, đến năm 2009, thì số vụ đình công giảm hẳn, chỉ còn 216 vụ.

Một trong những thách thức là tạo lập môi trường lành mạnh, bảo vệ tốt hơn cả lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động. Trong thực tế, thoả ước tập thể không theo kịp với các thay đổi nhanh chóng của thị trường lao động. Các tổ chức công đoàn cơ sở gặp nhiều khó khăn trong việc bảo đảm các quyền lợi cho người lao động, đặc biệt là vấn đề thỏa thuận về mức tiền lương và các điều kiện lao động. Cơ chế thoả thuận tiền lương, 2 bên tại cấp doanh nghiệp và ngành, 3 bên cấp vĩ mô chưa được hình thành (mặc dù đã có quyết định của Chính phủ thành lập Ủy ban 3 bên về quan hệ lao động đặt tại Bộ LĐTBXH từ năm 2008)

Phần II: Tiếp tục nâng cao hiệu quả của hội nhập và giảm thiểu các tác động tiêu cực về lao động và xã hội

Các kết quả nghiên cứu cho thấy, việc tham gia sâu vào hội nhập kinh tế và quốc tế trong thời gian qua đã tạo điều kiện để Việt nam đạt được những thành tựu đáng kể về kinh tế và xã hội trong thời kỳ trước khi hội nhập, và điều này tạo điều kiện cho các quốc gia tăng trưởng cao hơn, thực hiện các chính sách và mục tiêu xã hội tốt hơn. Mở cửa càng cao, cơ hội càng lớn để giải quyết các vấn đề kinh tế xã hội đối với các nước đang phát triển.

Tuy nhiên, do tác động của khủng hoảng kinh tế năm 2008 và 2009, các kết quả khá mong manh, và đòi hỏi vào khả năng của chính phủ trong việc đồng thời tiếp tục cải cách thể chế kinh tế, xã hội, cũng như nâng cao năng lực nhận biết và thích ứng của các quốc gia.

Hơn nữa, Việt nam sẽ có nguy cơ cao rơi vào “bẫy chi phí lao động thấp”, và ở thứ bậc thấp trong chuỗi giá trị gia tăng

toàn cầu nếu tiếp tục phát triển dựa vào xuất khẩu tập trung vào một số sản phẩm của các ngành với trình độ công nghệ sử dụng nhiều lao động, trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp.

1. Tiếp tục cải thiện thể chế thị trường nói chung và hoàn thiện các khung pháp lý thúc đẩy sự phát triển của thị trường lao động, đặc biệt, các chính sách về tiền lương, BHXH, hợp đồng lao động...

Tiếp tục hoàn thiện các thể chế, chính sách theo hướng tăng khả năng linh hoạt của thị trường lao động; tiếp tục tập trung phát triển thị trường lao động, hỗ trợ chuyển dịch cơ cấu lao động nông thôn sang các ngành, lĩnh vực có năng suất cao hơn thông qua các chính sách tạo việc làm, khuyến khích khả năng tạo việc làm và việc làm tốt trong khu vực FDI, khu vực ngoài nhà nước.

Tổ chức tốt các chương trình việc làm tạm thời để hỗ trợ lao động bị mất việc làm do khủng hoảng kinh tế, hoặc mất việc làm hàng loạt.

Các chính sách hỗ trợ/khuyến khích các ngành sử dụng nhiều lao động, đặc biệt lao động kỹ năng thấp. Hỗ trợ kịp thời cho các ngành sử dụng nhiều lao động nữ, lao động di cư đến các khu công nghiệp, khu chế xuất; hỗ trợ người dân nông thôn di chuyển tìm việc làm, xuất khẩu lao động và di chuyển thể nhân tìm việc làm.

Điều chỉnh tiền lương tối thiểu theo mức tăng giá cả. Phân đầu hội nhập tiền lương tối thiểu giữa 2 khu vực trong nước và nước ngoài vào năm 2020. Cải thiện cơ bản quan hệ phân phối, *đặc biệt chính sách tiền lương trong khu vực nhà nước và lao động có kỹ thuật cao.*

2. Phát triển hệ thống thông tin về thị trường lao động

Tăng cường hệ thống đánh giá nhanh nhu cầu TTLĐ làm căn c để đưa ra các quyết định đào tạo; phát triển mạnh mẽ hệ thống trung tâm dịch vụ việc làm để bảo đảm nối cung cầu lao động. Phát triển hệ thống tư vấn hướng nghiệp để nâng cao khả năng có việc làm cho lao động trẻ, thực hiện thành công chính sách phân luồng trong giáo dục.

3. Nâng cao năng lực cạnh tranh của lao động Việt nam

Cần có các giải pháp chuyển dần từ lợi thế lao động rẻ, sang lao động có năng suất cao, điều kiện làm việc tốt hơn.

Tập trung nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua phát triển hệ thống giáo dục phổ thông và đào tạo dạy nghề, đặc biệt là nhân lực có kỹ năng cao trong các ngành xuất, nhập khẩu, sản xuất, dịch vụ mũi nhọn. Chú trọng hỗ trợ đào tạo nghề cho nhóm lao động đặc thù: lao động di cư, lao động làm việc trong nông nghiệp, nông thôn bị mất đất, lao động nghèo, thanh niên.

4. Nâng cao chính sách an sinh xã hội, hỗ trợ kịp thời các nhóm yếu thế trên thị trường lao động

Xây dựng hệ thống an sinh xã hội toàn dân, nhiều tầng, linh hoạt và hiệu quả. Phát triển các chương trình an sinh xã hội đối với các đối tượng thu nhập thấp, bị tác động tiêu cực.

Nâng cao tính an sinh việc làm, bảo đảm các quyền lợi cơ bản của con người trong cuộc sống và tại nơi làm việc. Bảo vệ các nhóm yếu thế trong TTLĐ, đặc biệt là nhóm nông dân bị mất đất, lao động di cư, lao động nữ, người nghèo,

người tàn tật. Hỗ trợ người lao động tiếp cận đến hệ thống an sinh xã hội.

Nâng cao hiệu quả sử dụng các quỹ hỗ trợ dôi dư đối với lao động bị mất việc làm trong khu vực nhà nước. Các chính sách đào tạo và đào tạo lại cho lao động bị dôi dư, lao động bị mất đất, mất việc làm để tái hòa nhập vào thị trường lao động.

5. Tiếp tục cung cấp các luận cứ khoa học về bản chất, xu hướng và tác động hội nhập.

Tiếp tục làm rõ các nhân tố và cơ chế tác động của quá trình gia nhập WTO đối với các vấn đề lao động và xã hội; Làm rõ mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế - việc làm - thu nhập - nghèo đói tại cấp doanh nghiệp và cấp ngành.

Xây dựng phương pháp và khuyến nghị hệ thống chỉ số dự báo tác động của WTO đối với việc làm, giá cả, thu nhập và đời sống của người lao động trong bối cảnh hội nhập

Giám sát biến động lao động của nền kinh tế, phát hiện các nút cổ chai về nhu cầu người nhân lực; Cung cấp các định hướng và giải pháp đổi mới hệ thống đào tạo, đặc biệt là đào tạo nghề, công nhân quyết định.

Tiến hành đánh giá hiệu quả của chính sách đào tạo nguồn nhân lực đối với phát triển kinh tế, chính sách chương trình xóa đói giảm nghèo; đánh giá tác động của các chính sách hỗ trợ lao động dôi dư, tạo việc làm... đối với khả năng tái hòa nhập của thị trường lao động.

Tiến hành phân tích và dự báo điều kiện các chỉ số cơ bản về thị trường lao động, gắn với các chỉ số kinh tế vĩ mô./.

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN TRONG KHẢ NĂNG TIẾP CẬN DỊCH VỤ XÃ HỘI

PGS.TS. Nguyễn Bá Ngọc-TS. Bùi Xuân Dự
Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Một người nghèo ở miền núi được cấp thẻ bảo hiểm y tế nhưng không sử dụng khi đau ốm có thể vì không biết quyền lợi được hưởng, cơ sở y tế ở quá xa, hay chỉ là khó chịu với thái độ của bác sỹ. Một người nông dân có chút dư dật muốn được bảo đảm cuộc sống khi già nhưng không tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện có thể vì thiếu thông tin, thu nhập không ổn định hay là lo ngại đồng tiền mất giá. Tóm lại, có rất nhiều lý do có thể dẫn đến chính sách không vào được cuộc sống hay nói cách khác là khả năng tiếp cận thấp.

Muốn nâng cao hiệu quả thực hiện chính sách xã hội hay cải thiện khả năng tiếp cận dịch vụ xã hội thì vấn đề mấu chốt là phải nắm rõ các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng tiếp cận. Tuy nhiên, cách hiểu "khả năng tiếp cận" hiện nay chưa có sự nhất quán. Điều đó đặt ra yêu cầu nghiên cứu, làm rõ các khái niệm, khung khổ lý thuyết về khả năng tiếp cận dịch vụ xã hội nhằm tạo nền tảng cho các nội dung nghiên cứu tiếp theo cũng như các ứng dụng vào thiết kế, thực hiện chính sách xã hội. Với tinh thần đó, bài viết này giới thiệu một số vấn đề lý luận trong nghiên cứu khả năng tiếp cận dịch vụ xã hội.

Nghiên cứu khả năng tiếp cận

Trước hết, "khả năng tiếp cận - accessibility" được hiểu là sự thể hiện mức độ xảy ra khi một chủ thể tham gia và nhận được các lợi ích trong những điều kiện nhất định. Những điều kiện nhất định này là vốn, vật chất hoặc phi vật chất hoặc sự kết hợp của cả hai. Hoạt động nghiên cứu về khả năng tiếp cận là việc nghiên cứu các yếu tố tác động đến mức độ có thể xảy ra một hiện tượng. Bởi lẽ, việc đối tượng hay chủ thể có được tham gia, hưởng lợi hay không chịu ảnh hưởng của yếu tố đầu vào hay các điều kiện mà ở đây là quan hệ giữa mức độ sẵn có của dịch vụ/lợi ích và nhu cầu,

khả năng đáp ứng từ phía đối tượng được đặt trong môi trường thể chế nhất định. Bổ sung khía cạnh đặc trưng về dịch vụ và cảm nhận của đối tượng, các nhóm yếu tố chính có tác động đến khả năng tiếp cận sẽ bao gồm: nhóm yếu tố về chính sách; nhóm yếu tố về hệ thống cung cấp dịch vụ; nhóm yếu tố về đặc điểm sản phẩm dịch vụ; các đặc điểm về đối tượng; nhóm yếu tố xem xét sự thỏa mãn của đối tượng. Đây cũng là những yếu tố tương tác được trình bày trong hình 1-khung nghiên cứu khả năng tiếp cận (được phát triển trên cơ sở tham khảo từ khuôn khổ nghiên cứu³⁸ của Lu Ann Aday và Ronald Andersen (2001)

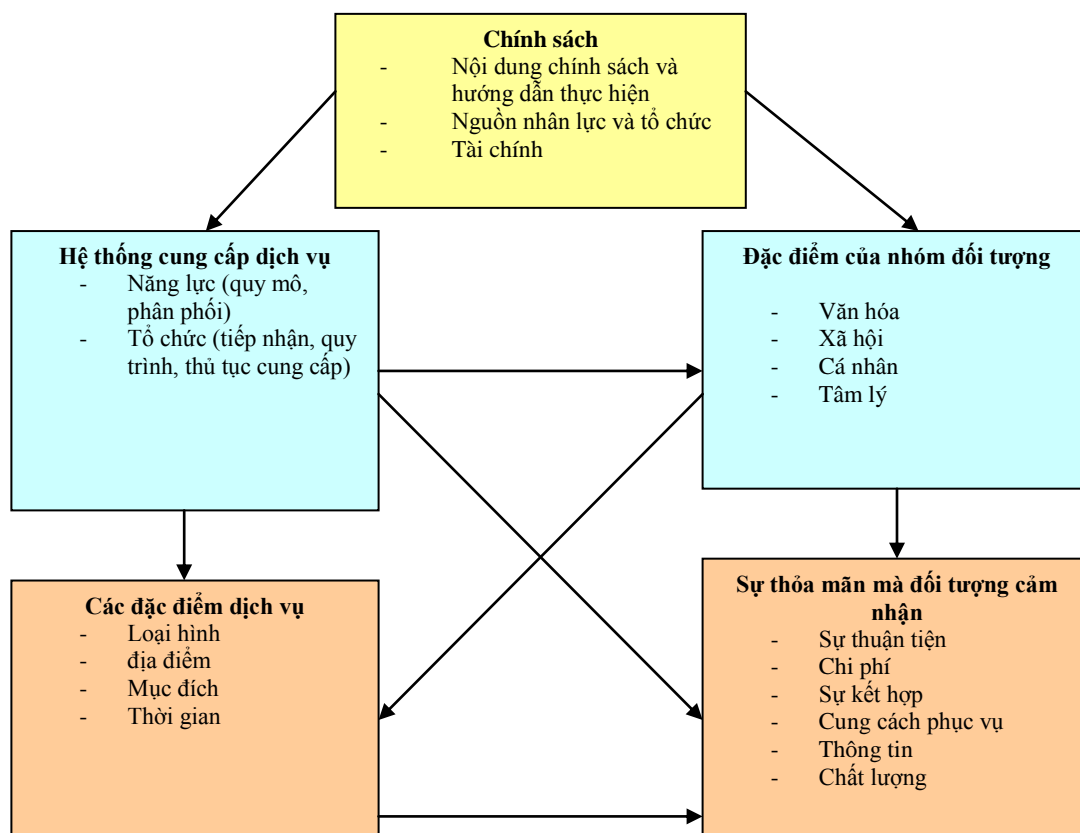
³⁸ Lu Ann Aday và Ronald Andersen (2001), "A framework for the study of access to medical care"

khi nghiên cứu về dịch vụ chăm sóc sức khỏe). Nếu nhìn từ quan hệ tiếp cận của người dân đến dịch vụ xã hội thì các yếu tố chính sách và hệ thống cung cấp dịch vụ đều nằm ở phía cung và người dân thì ở phía cầu.

Các yếu tố liên quan đến cung cấp dịch vụ xã hội

Khi nói đến chính sách và hệ thống thực thi chính sách chúng ta thường quan tâm đến ba yếu tố. Thứ nhất là việc có một hệ thống chính sách và biện pháp là một điều kiện tiên quyết đối với "khả

năng tiếp cận" bởi vì nếu không có chính sách, dịch vụ thì người dân/đối tượng sẽ không thể tiếp cận dù nhu cầu có lớn đến đâu. Đi kèm với chính sách là các hướng dẫn cụ thể, rõ ràng. Thứ hai là một hệ thống bộ máy với điều kiện hạ tầng kỹ thuật cũng như nguồn nhân lực có khả năng thực thi toàn bộ quá trình từ chỗ tổ chức hướng dẫn thực hiện đến theo dõi, giám sát và đánh giá chính sách. Thứ ba là nguồn lực tài chính, trong đó không chỉ là vấn đề nguồn tài chính được bảo đảm từ nguồn nào mà còn là cơ chế hỗ trợ là hỗ trợ như thế nào? mức hỗ trợ là bao nhiêu? v/v.



Hình 1: Khung nghiên cứu khả năng tiếp cận

Nếu hệ thống chính sách đã bao gồm các nội dung liên quan đã đề cập đến chính sách, cơ chế tài chính và hệ thống bộ máy thì khả năng tiếp cận hệ thống phụ thuộc vào việc có hay không một hệ thống cung cấp dịch vụ hiệu quả.

Hai yếu tố cần phân tích, đánh giá về hệ thống cung cấp dịch vụ là nguồn nhân lực và nguồn lực vật chất. Trước hết, khi xem xét đến vấn đề nhân lực của một hệ thống cung cấp dịch vụ, các khía cạnh cần được đề cập bao gồm trình độ năng lực đối với chuyên môn, các công cụ và phương tiện cũng như các tài liệu hướng dẫn, phục vụ cho quá trình cung cấp dịch vụ. Về mặt lý thuyết, có rất nhiều điểm cần quan tâm đối với một tổ chức cung cấp dịch vụ. Dưới góc nhìn nội bộ tổ chức, hệ thống vận hành tốt là thông suốt với công suất tối ưu không gặp phải các trục trặc do thông tin, do năng lực hoặc vấn đề khác. Tuy nhiên, dưới góc nhìn của đối tượng tiếp cận (người dân tham gia, hưởng dịch vụ) thì các nội dung đánh giá hệ thống lại được so sánh với các kỳ vọng, cảm nhận liên quan đến phong cách phục vụ, sự phù hợp với các đặc điểm của nhóm đối tượng. Năng lực của hệ thống còn được thể hiện ở quy mô của hệ thống. Một hệ thống mạnh thường có quy mô lớn cùng với hệ thống kênh phân phối và cung cấp dịch vụ rộng rãi. Tiếp đến là hệ thống cơ sở hạ tầng cung cấp dịch vụ. Đây cũng là một tiêu chí xem xét đối với năng lực một hệ thống. Chẳng hạn như việc sử dụng công nghệ thông tin hiện đại, tiện dụng cho cả người cung cấp và người tiếp cận sẽ nâng cao năng lực cung cấp dịch vụ của hệ thống.

Trong một hệ thống vận hành, các nguồn lực có quan hệ chặt chẽ với nhau thì một câu hỏi luôn đặt ra là hệ thống sử dụng các nguồn lực của mình như thế nào. Ở đây, vấn đề liên quan đến việc phối hợp các nguồn lực để tạo được nhiều dịch vụ và dịch vụ chất lượng nhất. Biểu hiện có thể thấy sự phối hợp các nguồn lực ở quá trình tiến hành, cung cấp dịch vụ như thời gian chờ tới lượt... Người dân sẽ ngại hoặc cảm thấy không muốn tham gia khi các thủ tục hành chính, trình tự thực hiện chính sách/dịch vụ phức tạp. Do vậy, yếu tố trình tự, thủ tục cũng rất cần được xem xét khi nghiên cứu về khả năng tiếp cận.

Khung nghiên cứu cũng chỉ ra nhóm nhân tố về đặc điểm của bản thân dịch vụ có mối quan hệ tác động đến khả năng tiếp cận dịch vụ. Trong đó, những khía cạnh chính khi xem xét về bản thân dịch vụ bao gồm: loại hình dịch vụ, địa điểm hay cách thức phân phối, mục đích cung cấp dịch vụ và thời gian thực hiện dịch vụ. Khi xem xét về một sản phẩm/dịch vụ cần phải nhận dạng đủ cả ba cấp độ. Từ sản phẩm/dịch vụ cốt lõi đến hiện thực. Địa điểm hay nơi cung cấp là yếu tố thường tạo nên sự khác biệt trong việc tiếp cận chính sách/hay dịch vụ xã hội. Ví dụ: ở những vùng khó khăn, khoảng cách đến các cơ sở cung cấp dịch vụ xa làm cho chi phí giao dịch tăng lên, rõ ràng khả năng tiếp cận dịch vụ trở nên hạn chế hơn. Đặc điểm sau cùng về dịch vụ mang thuộc tính thời gian. Một hệ thống cung cấp dịch vụ hiệu quả có thể làm giảm chi phí thời gian cho một dịch vụ nhưng không giảm chất lượng của dịch vụ đó và ngược lại.

Kinh nghiệm quốc tế nghiên cứu, thúc đẩy khả năng tiếp cận

Theo báo cáo của Ủy ban Kinh tế-xã hội khu vực châu Á-Thái Bình Dương (ESCAP), các khía cạnh chính được ESCAP quan tâm khi nghiên cứu về khả năng tiếp cận³⁹ dịch vụ xã hội gồm:

1. Thứ nhất, nghiên cứu từ nhu cầu. Trong nội dung này, các báo cáo/nghiên cứu sẽ phân tích những yếu tố được quan tâm như nhu cầu cụ thể nào (theo 5 bậc thang nhu cầu của Maslow (1954) hay 9 nhu cầu chức năng theo Harvey (1973), loại hình nhu cầu, đánh giá nhu cầu (đối với mỗi nhóm đối tượng lại có nhu cầu khác nhau).

2. Thứ hai là xác định các rào cản trong tiếp cận nhu cầu. Trong nội dung này sẽ phân tích, đánh giá các dạng tiếp cận (tiếp cận theo địa phương, tiếp cận tạm thời, hiệu quả tiếp cận); các yếu tố liên quan đến thông tin và hiểu biết về loại dịch vụ cũng như khả năng đáp ứng; phân tích các rào cản tiếp cận dịch vụ như chi phí và khả năng đáp ứng về tài chính, địa lý, hành chính, xã hội và các rào cản khác, hiện tượng xung đột lợi ích và rủi ro bất thường.

Ngoài hai nội dung chủ yếu trên, các đối tượng khác như nhóm hưởng lợi (khách hàng) cũng được xem xét với các khía cạnh về đặc điểm, quy mô, phân nhóm. Phần nội dung về dịch vụ (chức năng của dịch vụ, chất lượng dịch vụ,...) hoặc nguồn lực thực hiện (tổng nguồn, chi phí cho mỗi đơn vị dịch vụ,...) cũng là những khía cạnh được quan tâm.

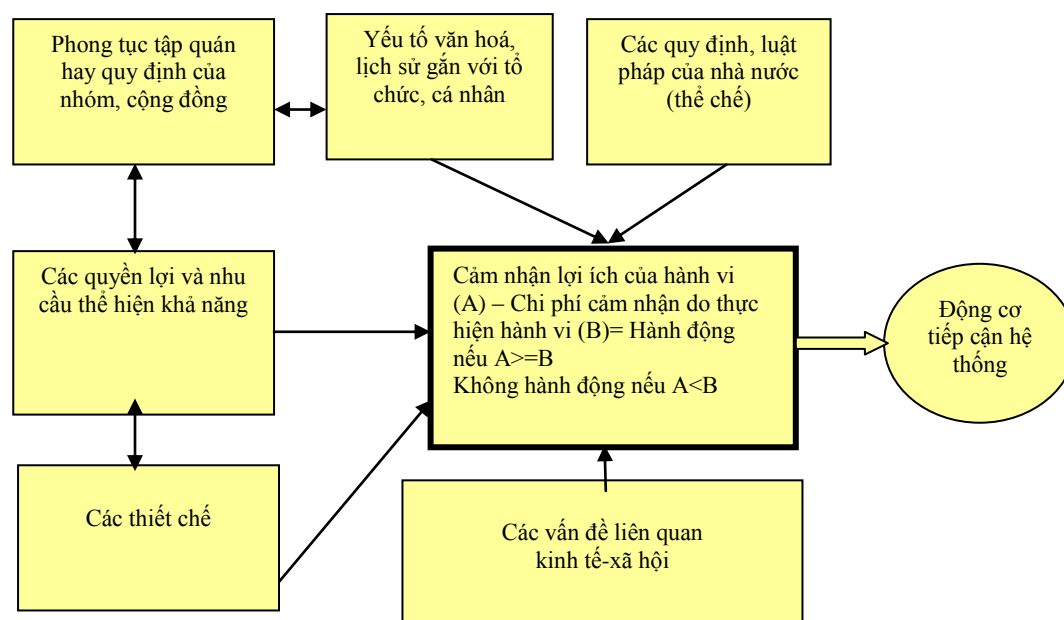
Các yếu tố về đặc điểm về đối tượng và nhu cầu

Khả năng tiếp cận hệ thống chính sách xã hội phụ thuộc rất lớn vào các yếu tố thuộc về đối tượng bởi vì, mỗi cá nhân với các đặc điểm khác nhau có cảm nhận và đánh giá khác nhau đối với cùng một dịch vụ. Từ những cảm nhận, đánh giá cũng như những điều kiện ở bản thân đối tượng mà dẫn đến việc hình thành mong muốn, hình thành nhu cầu, động cơ tiếp cận hệ thống. Trước khi phân tích các yếu tố đặc điểm đối tượng cũng như cảm nhận của đối tượng đối, cần xem xét mô hình lý thuyết về động cơ tiếp cận hệ thống.

Động cơ tiếp cận, tham gia một hoạt động, chương trình hay hệ thống phụ thuộc vào nhiều yếu tố như kinh tế - xã hội - văn hoá - tôn giáo - phong tục - tập quán... Hình 2 giới thiệu mô hình hoá mang tính lý thuyết về các nhóm yếu tố tác động đến động cơ⁴⁰ hành động làm cơ sở diễn giải các nhóm yếu tố tác động đến động cơ tìm hiểu, tham gia dịch vụ xã hội. Mô hình này được lý giải như sau: Với giả định cơ bản đây là mô hình động cơ của một người bình thường, khi đó động cơ hành động sẽ bị phụ thuộc vào mối quan hệ giữa lợi ích và chi phí do việc thực hiện hành động đó (kết quả mà hành động đó mang lại). Nguyên tắc so sánh giữa lợi ích và chi phí được sử dụng nhiều trong hoạt động kinh tế nhưng thông thường chi phí mới chỉ được nhìn dưới góc độ chi phí bằng tiền. Ở đây, cả lợi ích và chi phí đều phải được xem xét đầy đủ với sự cảm nhận của đối tượng (mà việc ước lượng lợi ích và chi phí theo cảm nhận là rất khó). Khi lợi ích cảm nhận từ việc thực hiện hành động tiếp cận, tham gia vào chính sách xã hội lớn hơn chi phí cảm nhận thì động cơ hành động xuất hiện. Chênh lệch này càng lớn thì động cơ càng mạnh.

³⁹ ESCAP, 2002, *Access to Social Services by the Poor and Disadvantaged in Asia and the Pacific: Major Trends and Issue*

⁴⁰ Bùi Xuân Dự, 2010, *Marketing xã hội với giảm nghèo bền vững*, Luận án Tiến sĩ



Hình 2: Các nhóm yếu tố tác động đến động cơ tiếp cận, tham gia

Thực tế, việc chỉ ra nguyên tắc này có ý nghĩa quan trọng nhưng nếu chỉ dừng ở đó thì vẫn khó để lý giải nhiều câu hỏi khác liên quan đến lý do tại sao có những người với cùng những kích thích như nhau lại không hành động như nhau. Sẽ rất đơn giản để lý giải động cơ của con người nếu lợi ích và chi phí có cùng đơn vị đo (ví dụ cùng đo lường được bằng tiền) và chỉ liên quan đến khía cạnh kinh tế. Trên thực tế giả định đó không xảy ra. Trong tất cả các giao dịch, trao đổi con người đều chịu ảnh hưởng bởi vô số các nhân tố khác nhau. Rõ ràng, lợi ích cảm nhận và chi phí cảm nhận của con người chịu tác động rất mạnh bởi nhiều xung lực. Đơn cử, là nếu người nghèo ở nông thôn miền núi với phong tục tập quán lạc hậu sẽ không đưa con đến bệnh viện vì họ tin rằng thầy cúng có thể chữa khỏi bệnh cho con họ trong khi ở vùng đồng bằng, thành thị những đứa trẻ mắc bệnh tương tự được khám chữa bệnh tại bệnh viện do cha mẹ chúng có sự hiểu biết về sinh học và niềm tin vào hệ thống chăm sóc sức khoẻ hiện đại. Chính vì vậy, để

có thể hạn chế các rào cản, tăng khả năng tiếp cận của đối tượng thì cần phải hiểu được các đặc điểm của đối tượng và từ đó lựa chọn được cách tác động phù hợp.

Không khó để thông nhất rằng, con người sống trong bất kỳ xã hội nào cũng mang một bản sắc văn hoá tương ứng với xã hội đó. Bản sắc văn hoá khác nhau sẽ hình thành nên các quan điểm khác nhau về các giá trị và chuẩn mực⁴¹. Thông qua quan niệm về giá trị và chuẩn mực đó, ảnh hưởng tới nhận thức, thái độ, hành vi, lối sống. Nếu yếu tố thuộc về văn hoá là nền tảng cơ bản ảnh hưởng đến động cơ của con người thì các yếu tố thuộc về xã hội cũng có những ảnh hưởng nhất định (nhóm tham khảo, vai trò xã hội và những quy chế, chuẩn mực xã hội).

Động cơ của con người không chỉ chịu ảnh hưởng bởi các yếu tố văn hoá, xã hội mà còn các yếu tố liên quan đến

⁴¹ Philip Kotler, Ned Roberto, Nancy Lee (2002), *Social marketing improving the quality of Life*, Sage Publications, USA

bản thân họ vì lẽ động cơ luôn bị chi phối bởi những bối cảnh thực tế, phong cách và quan niệm về bản thân như tuổi tác, nghề nghiệp hay tình trạng kinh tế. Ví dụ: động cơ tiếp cận, tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện xuất phát từ tình trạng sinh kế (kinh tế) chính họ. Các yếu tố thuộc về tâm lý bản thân nó cũng chịu ảnh hưởng của các nhóm nhân tố phía trước như văn hoá, xã hội và cá nhân. Trong nội dung về nhóm yếu tố thuộc về tâm lý, cần xem xét đến các khía cạnh là: nhận thức, sự hiểu biết, niềm tin và quan điểm. Động cơ thúc đẩy con người hành động nhưng hành động của con người lại là biểu hiện của nhận thức mà con người có được trước môi trường xung quanh. Bên cạnh đó, niềm tin và quan điểm cũng có vai trò quan trọng ảnh hưởng đến động cơ của một người trước những kích thích bên ngoài.

Cảm nhận đối với dịch vụ, lợi ích

Trong khung khổ nghiên cứu khả năng tiếp cận (hình 1), dễ thấy rằng sự kết hợp giữa các yếu tố đầu vào (hệ thống chính sách, hệ thống cơ sở, điều kiện cung cấp dịch vụ xã hội cũng như những đặc điểm, điều kiện ràng buộc của đối tượng) cuối cùng dẫn đến kết quả là đối tượng của hệ thống được tiếp cận và hưởng lợi như thế nào. Việc đánh giá kết quả đó cần nhìn nhận theo cả cảm nhận của đối tượng (mức độ đáp ứng nhu cầu) cũng như kết quả mà hệ thống thực hiện (output/coverage). Thông thường người dân tiếp cận nhiều khi sự hài lòng cận tăng lên. Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của đối tượng bao gồm: (1) sự thuận tiện trong việc tiếp cận, tham gia (ví dụ: khoảng cách về không gian); (2)

chi phí tiếp cận; (3) sự kết hợp với các hoạt động, chính sách, dịch vụ khác; (4) cung cách phục vụ của cơ quan, tổ chức trực tiếp cung cấp dịch vụ, triển khai chính sách; (5) thông tin được minh bạch, rõ ràng; (6) chất lượng dịch vụ.

Tuy nhiên, việc đánh giá khả năng tiếp cận dịch vụ xã hội hiện nay thường tập trung vào việc xem xét các nội dung liên quan đến đầu vào và đầu ra như tổng ngân sách thực hiện, tổng số đối tượng tiếp cận, tham gia, hưởng lợi,... tỷ lệ bao phủ, tỷ lệ rò rỉ,.. Đây là những khía cạnh cần thiết khi đánh giá khả năng tiếp cận chính sách xã hội, nhưng lại ít quan tâm đến tính phù hợp của chính sách/dịch vụ với các đặc điểm của đối tượng hay cảm nhận của người dân đối với dịch vụ.

Kết luận

Từ những phân tích, luận giải và việc trình bày khung lý thuyết nghiên cứu, các yếu tố về chính sách, hệ thống cung cấp dịch vụ, các đặc trưng về dịch vụ, đặc điểm đối tượng, nhân tố quyết định đến cảm nhận của đối tượng cũng như kinh nghiệm quốc tế nêu trên cho thấy: nội dung nghiên cứu khả năng tiếp cận phải được xem xét với nhiều chiều cạnh khác nhau trong quan hệ giữa các chủ thể, giữa các nhóm yếu tố ảnh hưởng tới khả năng tiếp cận. Đặc biệt, việc nghiên cứu các rào cản trong quá trình tiếp cận dịch vụ xã hội cần phải nhấn mạnh đến các đặc điểm nhu cầu của nhóm đối tượng và lý giải được nguyên nhân dẫn đến làm giảm động cơ tham gia của đối tượng để từ đó đề xuất được các giải pháp phù hợp nâng cao khả năng tiếp cận dịch vụ xã hội của người dân.

MÔ HÌNH PHÁT TRIỂN VÌ CON NGƯỜI Ở VIỆT NAM: MƯỜI NĂM NHÌN LẠI VÀ CON ĐƯỜNG PHÍA TRƯỚC

*PGS.TS Ngô Thăng Lợi
Đại học Kinh tế Quốc dân*

Mười năm qua, Việt Nam đã dành được nhiều thành tựu về tăng trưởng kinh tế. Trong Báo cáo phát triển con người năm 2010 của Liên Hiệp Quốc, Việt Nam được đứng vào top 10 quốc gia trên thế giới có những tiến bộ nhất về thu nhập. Tuy nhiên bản thân sự tiến bộ về tăng trưởng kinh tế chưa đủ lực để tạo nên những bước đột phá (tiến bộ vượt bậc) về mặt xã hội cho con người, chính bản thân cách thức thực hiện mục tiêu tăng trưởng của chúng ta hiện nay cũng đã làm giảm dần hiệu ứng của mô hình phát triển vì con người (đã được thiết kế trong chiến lược phát triển kinh tế xã hội 2001-2010). Hiện tại, chúng ta đang đứng thứ 113/169 nước về trình độ phát triển con người, được xếp loại trung bình thấp, và thấp hơn phần lớn các nước trong khu vực Đông Nam Á. Với cách đặt vấn đề như trên, bài viết đứng trên quan điểm kinh tế, để khai thác mô hình phát triển vì con người của Việt Nam, bắt đầu từ nhìn lại thực trạng mười năm qua và định dạng một số nội dung của con đường phía trước.

I. MÔ HÌNH PHÁT TRIỂN VÌ CON NGƯỜI-SỰ LỰA CHỌN CỦA VIỆT NAM

Bước vào giai đoạn đổi mới kinh tế từ một vị trí nằm trong top sau cùng của kinh tế thế giới, Việt Nam đã đặt ra ba “cửa ải” lớn cần phải vượt qua, đó là: (1) Thoát ra khỏi khủng hoảng kinh tế; (2) Đưa nước ta ra khỏi danh sách các nước có thu nhập thấp nhất thế giới; (3) Phân đấu cơ bản trở thành nước công nghiệp vào năm 2020. Để thực hiện tuần tự từng mục tiêu, Chính phủ Việt Nam đã lựa chọn mô hình phát triển toàn diện, tức là mô hình phát triển vì con người, theo đó thực hiện việc kết hợp giữa tăng trưởng kinh tế nhanh với xóa đói giảm nghèo, phát triển con người, bảo đảm sự tiến bộ và công bằng xã hội phải đặt ra ngay từ đầu và trong toàn tiến trình phát triển. Hướng lựa chọn này nhằm bảo đảm cho chúng ta vừa đạt được sự đầy đủ về vật chất (điều kiện cần của sự nghiệp phát

triển vì con người), lại vừa có sự giàu có về tinh thần, văn hóa, sự bình đẳng của các công dân và sự đồng thuận của xã hội, sự hài hòa giữa con người với tự nhiên (điều kiện đủ của phát triển vì con người). Từ năm 2001 đến nay, nhiều văn kiện mang tính thể chế hóa sự lựa chọn này được ban hành và thực thi.

Trước hết, là “Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2001-2010”, thông qua Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX. Chiến lược đã khẳng định một nội dung mang tính nguyên tắc trong quá trình phát triển của VN là: Phát triển kinh tế nhanh, hiệu quả, bền vững; tăng trưởng kinh tế đi đôi với thực hiện tiến bộ xã hội và bảo vệ môi trường. Mục tiêu đặt ra của chiến lược là: Quá trình tăng trưởng kinh tế phải góp sức trực tiếp vào thực hiện dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh; tăng trưởng kinh tế phải lan tỏa ngày càng tích cực

đến nâng cao chất lượng cuộc sống của nhân dân về ăn, mặc, ở, đi lại, phòng và chữa bệnh, học tập, làm việc, tiếp nhận thông tin, sinh hoạt văn hóa; tăng trưởng kinh tế phải góp phần tích cực cho xóa đói giảm nghèo, thu hẹp khoảng cách về trình độ phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội.

Tiếp theo là “Chiến lược toàn diện về tăng trưởng và xóa đói giảm nghèo” (CPRGS) được Chính phủ phê duyệt tháng 5 năm 2002, đã nhấn mạnh việc xóa đói giảm nghèo là yếu tố cơ bản để bảo đảm công bằng xã hội và tăng trưởng bền vững, và ngược lại chỉ có tăng trưởng cao, bền vững mới có sức mạnh vật chất để hỗ trợ người nghèo vươn lên. Theo chiến lược này: (i) Thúc đẩy tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững đi đôi với thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội nhằm nâng cao điều kiện và chất lượng cuộc sống của mọi tầng lớp dân cư; (ii) Tăng trưởng kinh tế nhanh góp phần trực tiếp vào tạo công ăn, việc làm, tăng thu nhập cho dân cư nông thôn, hạn chế bớt chênh lệch về khoảng cách phát triển giữa các vùng, thu hẹp chênh lệch về khoảng cách thu nhập giữa các tầng lớp dân cư, quan tâm đến đời sống của nhóm dân tộc ít người; (iii) Khuyến khích phát triển con người và giảm bất bình đẳng; ưu tiên phát triển y tế, giáo dục, bảo vệ môi trường, kiểm soát lây nhiễm HIV/AIDS, bình đẳng giới và các dân tộc ít người; (iv) Hình thành, mở rộng mạng lưới bảo trợ và an sinh xã hội cho người nghèo, người bị rủi ro do thiên tai, giảm thiểu mức độ dễ tổn thương cho người dân. Tăng vai trò của các hội và đoàn thể tham gia vào mạng lưới an sinh xã hội.

Thứ ba là văn kiện “Định hướng chiến lược phát triển bền vững ở Việt Nam” (chương trình nghị sự 21 Việt Nam – Agenda 21 – VN) do Thủ tướng Chính

phủ phê duyệt tháng 8/2004. Theo chiến lược này: phát triển kinh tế của Việt Nam là quá trình kết hợp chặt chẽ, hợp lý và hài hòa cả ba mặt là kinh tế, xã hội và môi trường. Cụ thể, tăng trưởng kinh tế phải gắn liền với: (i) Đạt được kết quả cao trong việc thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội, mọi người đều có cơ hội học hành và có việc làm, giảm trạng thái đói nghèo và hạn chế khoảng cách giàu nghèo giữa các tầng lớp dân cư; (ii) Phòng ngừa, ngăn chặn xử lý và kiểm soát có hiệu quả ô nhiễm môi trường, khắc phục sự suy thoái và cải thiện chất lượng môi trường sống cho người dân.

Mô hình thiết kế và các văn bản chính sách cụ thể hóa đã khá rõ ràng. Tuy vậy, hiệu ứng thực thi nó được hiện trên thực tế như thế nào là những điều mà bài viết sẽ đi sâu phân tích dưới đây.

II. MƯỜI NĂM NHÌN LẠI

1. Những điểm sáng đáng ghi nhận

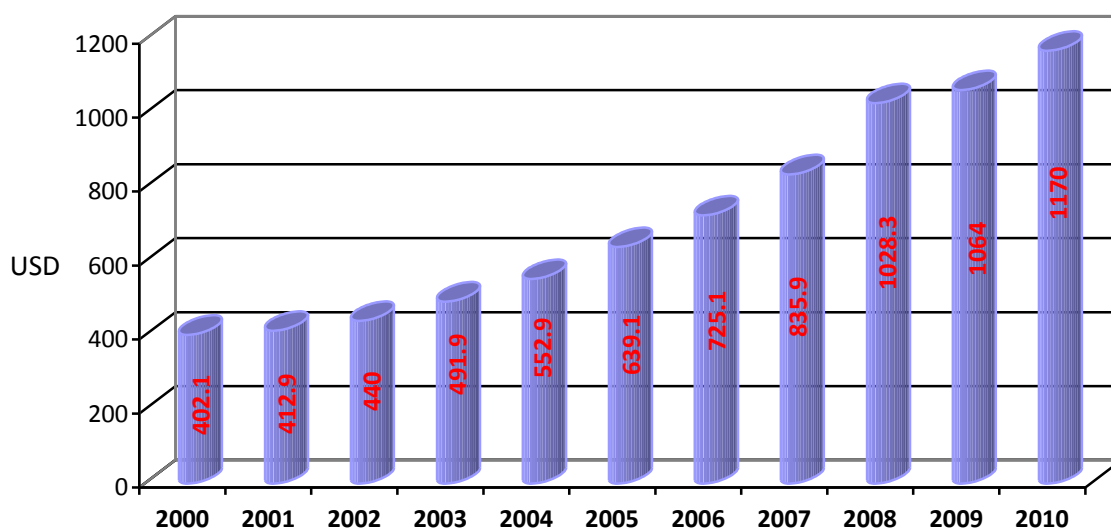
Một, mức thu nhập bình quân của dân cư tăng lên rõ rệt

Giai đoạn 2001-2010 chúng ta đã đạt mục tiêu tăng trưởng nhanh xem như là tiêu điểm số một, nếu không kể 3 năm cuối do ảnh hưởng đáng kể của khủng hoảng kinh tế toàn cầu, nhìn chung, chúng ta đã duy trì được tốc độ tăng trưởng nhanh (từ 7% trở lên). Bình quân giai đoạn 2001-2010 đạt 7,25%. Báo cáo về phát triển con người năm 2010 của Liên hiệp quốc đã công nhận Việt nam là một trong 10 nước đạt thành tựu lớn nhất về tăng trưởng kinh tế. Với kết quả tăng trưởng nhanh trong nhiều năm liền: (i) từ chỗ sản xuất chưa đủ tiêu dùng ở mức độ thấp trong nước, nhập siêu, vay nợ còn lớn đến chỗ sản xuất không những đáp ứng được nhu cầu tiêu dùng đã lên cao, mà còn có tích lũy nội địa khá cao;

(ii) đời sống của người dân cũng theo đó được cải thiện khá nhanh và Liên Hiệp Quốc đã công nhận Việt Nam hoàn thành các chỉ tiêu về xóa đói giảm nghèo trong chương trình thiên niên kỷ do tổ chức này đặt ra. Những kết quả đạt được cộng hưởng với việc chính thức gia nhập WTO, Việt Nam đã và đang cải thiện mạnh mẽ vị thế của mình với tư cách là "điểm đến" của vốn và công nghệ đối với các nhà đầu tư, và "điểm bùng nổ" tăng

trường. Hơn 20 năm đổi mới, chúng ta đã vượt qua hai "cửa ải" quan trọng công cuộc kiến quốc, đó là: (1) thoát ra khủng hoảng kinh tế 12 năm sau, (2) Đưa nước ta ra khỏi danh sách các nước đang phát triển có mức thu nhập thấp (xem bảng dưới), thu nhập bình quân đầu người đã tăng lên gấp 5 lần sau 4 thập niên vừa qua. Giai đoạn 2001-2010, mức thu nhập bình quân đầu người đã tăng xấp xỉ 3 lần (Hình 1)

Hình 1. Thu nhập bình quân đầu người của Việt Nam giai đoạn 2000-2010



Nguồn: Bộ KH&ĐT

Hai, các khía cạnh về tiến bộ xã hội và phát triển con người được cải thiện.

(1) Nghèo đói giảm nhanh

Tăng trưởng kinh tế nhanh và ổn định đã tạo điều kiện thuận lợi cho tiến trình thực hiện mục tiêu xóa đói giảm nghèo ở Việt Nam trong thập niên vừa

qua. Trước khi tiến hành công cuộc đổi mới, tỷ lệ các hộ nghèo ở Việt Nam rất cao, lên đến 70%. Bước vào thời kỳ đổi mới, công tác xóa đói giảm nghèo đã được Đảng, Nhà nước, các cấp, các ngành và toàn xã hội đặc biệt quan tâm, kết quả là tỷ lệ hộ nghèo trên cả nước đã giảm khá nhanh chóng. (xem Bảng 1).

Bảng 1. Tỷ lệ hộ nghèo Việt Nam giai đoạn 2001 - 2010

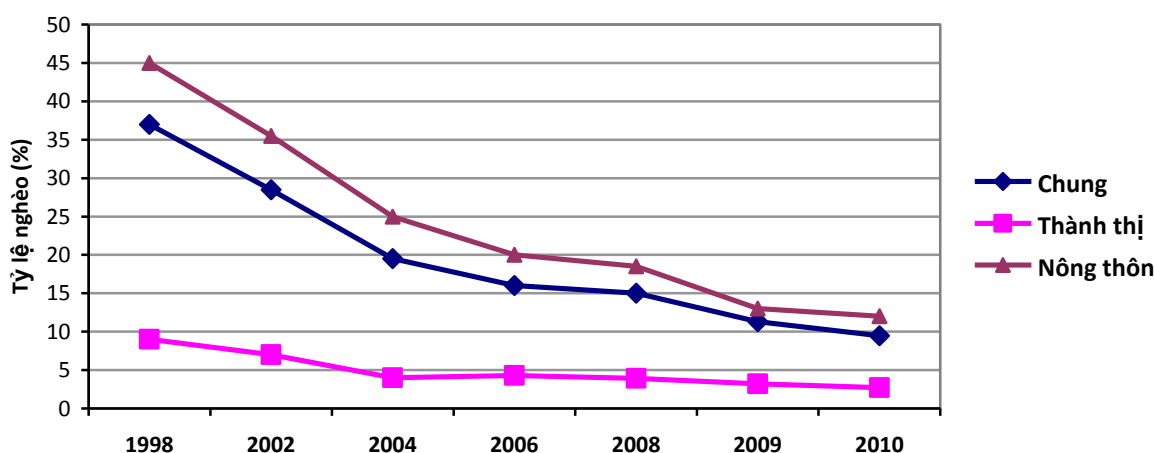
Năm	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Số hộ nghèo (1000 hộ)	2800,1	2500	1700	1440	3898,6	3568,5	3229	2806	2366	2219
Tỷ lệ hộ nghèo (%)	17,18	14,3	11	8,3	7	18	14,7	13,4	11,3	10,6

Nguồn: Số liệu Bộ KH&ĐT

Bảng trên cho thấy, tương ứng với chuẩn nghèo vật chất áp dụng cho từng giai đoạn thì: giai đoạn 2001-2005, trung bình giảm 375 ngàn hộ mỗi năm, tương ứng giảm được 2,5% hộ nghèo/năm. Giai đoạn 2006 - 2010, đã giảm được 7,6% hộ nghèo, bình quân năm giảm được 1,85% hộ nghèo. Theo báo cáo của UNDP hàng năm, xếp hạng chỉ số nghèo tổng hợp (HPI) của Việt Nam đã có những thay đổi tích cực: năm 1999 Việt Nam xếp

thứ 51 trong số 92 nước đang phát triển được xếp hạng về chỉ số HPI; năm 2000 xếp thứ 47/85, năm 2001 xếp thứ 45/90; năm 2005 xếp thứ 37/103 nước và năm 2010 xếp thứ 32/105 nước. Kết quả giảm nghèo của Việt Nam đạt được ở cả khu vực thành thị và nông thôn. Mặc dù những năm cuối của thời kỳ 2006-2010 tăng trưởng kinh tế có chậm lại nhưng việc giảm tỷ lệ hộ nghèo vẫn tiếp tục được cải thiện (xem Hình 2).

Hình 2. Tỷ lệ nghèo của Việt Nam giai đoạn 1998 - 2010



Nguồn: VHLSS, Tổng cục Thống kê

Với kết quả trên, Việt Nam được cộng đồng quốc tế công nhận là nước có tốc độ giảm nghèo nhanh trên thế giới và là một trong những nước đi đầu trong thực hiện mục tiêu giảm 50% số người nghèo vào năm 2015. Ngân hàng Thế giới đã đánh giá "Những thành tựu giảm nghèo của Việt Nam là một trong những thành công nhất trong phát triển kinh tế".

(2) *Những tiến bộ trong một số khía cạnh về phát triển con người*

Về y tế chăm sóc sức khỏe: Bốn thập kỷ Việt Nam đã đạt nhiều tiến bộ đáng khích lệ về chăm sóc sức khỏe, tuổi thọ bình quân đã tăng từ 49 tuổi vào năm 1970 lên 75 tuổi vào 2010, đứng thứ 59/174 nước xếp loại, cao hơn so với Thái Lan (69,3),

Philippines (72,3) và tuổi thọ bình quân ở khu vực Đông Á - Thái Bình Dương (72,8). Trẻ em được quan tâm bảo vệ, chăm sóc; tỷ lệ trẻ dưới 5 tuổi suy dinh dưỡng giảm từ 33,8% xuống còn dưới 18%. *Về văn hóa giáo dục:* cả nước đã hoàn thành phổ cập giáo dục trung học cơ sở, số năm đi học trung bình tăng 1,5 năm trong thời gian từ 1990 – 2010, mức hưởng thụ văn hoá, điều kiện tiếp cận thông tin của người dân được nâng lên rõ rệt. *Hệ thống phúc lợi và an sinh xã hội* được coi trọng và từng bước mở rộng. Cùng với những kết quả to lớn trong việc xã hội hoá phát triển các lĩnh vực xã hội, ngân sách nhà nước chi cho các lĩnh vực này không ngừng tăng lên; bảo hiểm y tế được mở rộng từ 13,4% dân số năm 2000

lên khoảng 62% năm 2010. Bình đẳng giới có nhiều tiến bộ, tỷ lệ phụ nữ tham gia Quốc hội và giữ các trọng trách trong hệ thống chính trị ngày càng cao.

2. Những mảng tối của bức tranh xã hội

Thứ nhất, Mức thu nhập danh nghĩa và thực tế bình quân của dân cư vẫn còn thấp và có nguy cơ tụt hậu

Năm 2010 thu nhập danh nghĩa trên đầu người của VN đạt khoảng 1.200 USD, thấp xa so với các con số tương ứng của nhiều nước trong khu vực Đông Nam Á (Singapore 37.597,3 USD, Brunei 35.623 USD, Malaysia 8.209,4 USD, Thái Lan 4.042,8 USD, Indonesia 2.246,5 USD, Philippines 1.847,4 USD). GDP bình quân đầu người của Việt Nam

mới bằng 42,8%, con số tương ứng của khu vực Đông Nam Á và đứng thứ 7/11 nước; bằng 26% con số tương ứng của châu Á và đứng thứ 36/50 nước và vùng lãnh thổ có số liệu so sánh; bằng 11,7% con số tương ứng của thế giới và đứng thứ 138/182 nước và vùng lãnh thổ có số liệu so sánh. Nếu họ “đứng yên” thì cũng phải nhiều năm sau Việt Nam mới bằng mức hiện nay của họ. Nhưng đó chỉ là giả thiết, thực tế họ vẫn tiến, thậm chí có nước, có năm còn tiến nhanh hơn. Nếu xét mức gia tăng thực thu nhập bình quân đầu người, (lấy tốc độ tăng thu phân bình quân đầu người trừ đi tỷ lệ lạm phát), kết quả cho thấy, con số này ở VN thời gian qua có xu hướng tăng chậm dần và những năm cuối có xu hướng giảm đi.

Bảng 2. Mức tăng GDP/người thực

Năm	GDP/người (USD)	Tốc độ tăng GDP/người (%)	Tỷ lệ lạm phát (%)	Tốc độ tăng GDP/người thực (%)
2005	640			
2006	725	13,3	6,6	+6,7
2007	835	15,1	12,6	+2,5
2008	1052	25,9	22,9	+3
2009	1064	1,1	6,88	- 5,78
2010	1170	9,9	11,2	- 1,3

Nguồn: Tính toán từ số liệu của Bộ KH&ĐT

Thứ hai, tốc độ giảm nghèo có xu hướng chậm lại

Bình quân năm thời kỳ 2001-2005, tỷ lệ hộ nghèo giảm được 2,5%, trong khi đó tương ứng thời kỳ 2006-2010 chỉ còn đạt được 1,85%. Điều này được giải thích một phần bởi sự suy giảm trong tốc độ tăng trưởng GDP giữa thời kỳ sau so với thời kỳ trước (là 7,5% thời kỳ 2001-2005 và 6,98% thời kỳ 2006-2010). Tuy vậy, nếu thời kỳ 2006-2010 tốc độ tăng trưởng cũng bằng với thời kỳ trước

(7,5%) thì tỷ lệ hộ nghèo bình quân năm của thời kỳ này cũng chỉ đạt con số 1,99% (xấp xỉ 2%) mà thôi. Điều này cho thấy tỷ lệ giảm nghèo đang có xu hướng giảm đi. Bộ Kế hoạch và Đầu tư cũng đã xác nhận, sau khi Việt Nam gia nhập WTO, xu hướng giảm nghèo chậm lại với hệ số co giãn tỷ lệ nghèo chỉ bằng một nửa so với thời kỳ 2000-2004. Điều này cảnh báo giảm nghèo sẽ khó khăn hơn, chủ yếu do bản chất nghèo đói đã thay đổi so với trước.

Bảng 3. So sánh tăng trưởng và giảm nghèo

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1. Tăng trưởng:										
- Tốc độ tăng trưởng (%)	6,89	7,08	7,34	7,79	8,4	8,23	8,46	6,18	5,32	6,7
- Số điểm % tăng trưởng gia tăng so với năm trước		0,22	0,26	0,45	0,61	-0,17	0,23	-2,28	-0,86	1,38
2. Giảm nghèo										
- Tỷ lệ nghèo đói (%)	17,5	14,5	11	8,31	7	18	14,7	13,4	11,3	10,6
- Số điểm % giảm nghèo giảm xuống so với năm trước		3	3,5	2,96	1,31		3,3	1,3	2,1	0,7

Nguồn: Tính toán từ số liệu của bộ KH&ĐT

Bảng 4. Tổng hợp hệ số co giãn của tỷ lệ nghèo đói và thu nhập

Vùng	Giai đoạn 2002 - 2006	Giai đoạn 2006 - 2009
Vùng KTTĐBB	-2,027	-1,207
Vùng KTTĐMT	-1,188	-1,373
Vùng KTTĐPN	-2,015	-3,997
Cả nước	-2,323	-1,137

Nguồn: Chính sách phát triển các VKTTĐ Việt Nam, NXB TTTT, 2010

Hệ số co giãn giữa tăng trưởng và giảm nghèo thể hiện xu hướng tiêu cực hơn. Thời kỳ 2002-2006 là -2,323, tức là khi GDP tăng trưởng 1% thì tỷ lệ giảm hộ nghèo đã giảm đi 2,323% so với tỷ lệ trước, trong khi đó thời kỳ 2006-2009, con

số này chỉ là 1,137% (xấp xỉ bằng ½ so với thời kỳ trước). Điều này cho thấy mô hình tăng trưởng thực trạng đã giảm dần hiệu lực tác động đến giảm nghèo, kết quả của tăng trưởng lan tỏa đến giảm nghèo ngày một yếu đi.

Bảng 5. So sánh chỉ số bất công bằng trong phân phối thu nhập của Việt Nam với chuẩn quốc tế

	Giãn cách thu nhập	Tiêu chuẩn “40”	Hệ số GINI
Tiêu chuẩn quốc tế			
- Bất công bằng cao	Trên 10 lần	Dưới 12%	Trên 0,5
- Bất công bằng vừa	Trên 8 lần đến 10	Từ 12% đến 17%	Từ 0,4 đến 0,5
- Bất công bằng thấp	Dưới 8 lần	Trên 17%	Nhỏ hơn 0,4
Việt Nam			
2002	8,1	17,4	0,378
2004	8,34	17,4	0,38
2006	8,37	17,34	0,388
2008	8,9	15,1	0,4

Nguồn: Tính toán từ Kết quả VHLSS 2002,2004,2006,2008 TCTK

Thứ ba, bất bình đẳng về thu nhập có xu hướng tăng.

Cùng với việc chạy theo mục tiêu tăng trưởng nhanh, sự bất bình đẳng trong phân phối thu nhập có xu hướng gia tăng trên cả 3 khía cạnh đánh giá (các tổ chức quốc tế đang sử dụng): Mật độ phân bố thu nhập ngày càng có xu hướng phân tán hơn (Hệ số GINI tăng dần), mức độ trầm trọng của sự phân hóa ngày càng sâu hơn (chỉ số khoảng cách thu nhập), thu nhập của những người nghèo chiếm tỷ trọng ngày càng ít hơn trong tổng thu nhập dân cư (chỉ số tiêu chuẩn 40). Bất bình đẳng thu nhập gia tăng cho thấy thành quả của tăng trưởng

đã không được phân bổ đồng đều giữa các tầng lớp dân cư. Thực tế này đặt ra câu hỏi: Có bao nhiêu phần trăm dân số Việt Nam có thu nhập ít nhất là ngang bằng với mức thu nhập bình quân đầu người? Nếu tỷ lệ này là cao thì việc vượt ngưỡng nước đang phát triển có thu nhập thấp mới thực sự có ý nghĩa. Kết hợp với các số liệu về tỷ lệ nghèo ở trên ở các vùng trong cả nước, cho thấy tỷ lệ người sống dưới mức vượt ngưỡng nước nghèo còn khá lớn. Chúng ta còn phải phấn đấu nhiều hơn nữa cho mục tiêu vượt ngưỡng nghèo đích thực.

Thứ tư, chỉ số phát triển con người còn ở mức thấp

Chỉ số phát triển con người Việt Nam so với một số nước châu Á, 2010

	Xếp hạng HDI	Điểm số Chỉ số phát triển con người (HDI)	Tuổi thọ bình quân (năm)	Số năm đi học trung bình (năm)	Số năm đi học dự kiến (năm)	Tổng thu nhập quốc dân (GNI) bình quân đầu người (PPP 2008 \$)	Xếp hạng GNI bình quân đầu người trừ đi xếp hạng HDI	Điểm số HDI ngoài thu nhập
Hàn Quốc	12	0,877	79,8	11,6	16,8	29.518	16	0,918
Xingapo	27	0,846	80,7	8,8	14,4	48.893	-19	0,831
Malaixia	57	0,744	74,7	9,5	12,5	13.927	-3	0,775
Trung Quốc	89	0,663	73,5	7,5	11,4	7.258	-4	0,707
Xri-lan-ca	91	0,658	74,4	8,2	12	4.886	10	0,738
Thái Lan	92	0,654	69,3	6,6	13,5	8.001	-11	0,683
Philippin	97	0,638	72,3	8,7	11,5	4.002	12	0,726
Indônêxia	108	0,6	71,5	5,7	12,7	3.957	2	0,663
Việt Nam	113	0,572	74,9	5,5	10,4	2.995	7	0,646
Ấn độ	119	0,519	64,4	4,4	10,3	3.337	-6	0,549
Lào	122	0,497	65,9	4,6	9,2	2.321	3	0,548
Campuchia	124	0,494	62,2	5,8	9,8	1.868	12	0,566
Bănglădet	129	0,469	66,9	4,8	8,1	1.587	12	0,543

Nguồn: Báo cáo PTCN Liên Hợp Quốc, 2010

Kết quả xếp loại HDI cho thấy: Việt Nam đứng thứ 113/169 nước về trình độ

phát triển con người, được xếp loại trung bình thấp, và thấp hơn phần lớn các nước

trong khu vực Đông Nam Á. Trong các quốc gia khu vực Đông Nam Á, có 2 quốc gia nằm trong nhóm phát triển con người rất cao là Singapore - thứ 27 (0,846 điểm) và Brunel - thứ 37 (0,805 điểm); 1 quốc gia nằm trong nhóm phát triển con người cao là Malaysia - thứ 57 (0,744 điểm); 7 quốc gia nằm trong nhóm phát triển con người trung bình là Thái Lan - thứ 92 (0,654), Philippines - thứ 97 (0,638 điểm), Indonesia - thứ 108 (0,600 điểm), Việt Nam - thứ 113 (0,572 điểm), Đông timor - thứ 120 (0,502 điểm), Lào - thứ 122 (0,497 điểm), Campuchia - thứ 124 (0,494 điểm); và cuối cùng là Myanmar - thứ 132 (0,451 điểm), thuộc nhóm phát triển con người thấp (Báo cáo phát triển con người của Liên Hợp Quốc năm 2010);

Với phép trừ thứ hạng xếp loại theo thu nhập bình quân đầu người cho thứ hạng HDI Việt Nam hiện nay nhận giá trị là +7 (120-113) cho thấy mặc dù chúng ta vẫn là quốc gia thực hiện được sự lan tỏa của tăng trưởng kinh tế đến phát triển con người, nhưng với mức chênh lệch về thứ hạng của hai tiêu chí này là (+7), cho thấy: (i) so với những năm trước, giá trị này bị giảm đi đáng kể: thời điểm năm 1990, chênh lệch thứ hạng theo giá trị của GDP/người và HDI là 30(147/117), thì năm 2006 là 27(132/105), đến năm 2010 còn 7(120/113); (ii) so với nhiều nước trong khu vực mà Việt Nam đang hướng mục tiêu phát triển theo mô hình của họ thì chúng ta bị thấp hơn khá nhiều, ví dụ như: Hàn Quốc(+16), Philipines (+10).

Kết luận: Đứng trên góc độ xã hội, có thể thấy tăng trưởng kinh tế của Việt Nam đã hướng theo mô hình tăng trưởng vì con người. Tuy nhiên bản thân sự tiến bộ về tăng trưởng kinh tế chưa đủ lực để tạo nên những bước đột phá (tiến bộ vượt bậc) về mặt xã hội cho con người. Mặt khác chính

bản thân cách thức thực hiện mục tiêu tăng trưởng của chúng ta hiện nay cũng đã làm giảm dần hiệu ứng của mô hình tăng trưởng vì con người.

III. CON ĐƯỜNG PHÍA TRƯỚC

1. Khẳng định lại mô hình phát triển vì con người

Tiếp tục quan điểm phát triển con người là mục tiêu cuối cùng của phát triển kinh tế, Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011-2020 của Việt Nam cũng đã xác định mô hình phát triển kinh tế của chúng ta vẫn là kết hợp tăng trưởng nhanh với giải quyết đồng thời với các vấn đề xã hội, vì vậy mô hình tăng trưởng vì con người phải được đặt ra hàng đầu trong mọi quyết sách về kinh tế, theo đó hai định hướng sau đây cần được đặt ra:

(1) Hướng tới mục tiêu *tăng trưởng kinh tế ngày càng vì con người, theo đó*

- Tăng trưởng kinh tế gắn với cải thiện các khía cạnh liên quan đến phát triển con người, xã hội: quá trình tăng trưởng kinh tế phải được kiểm soát thường xuyên, chặt chẽ bởi các chỉ tiêu phát triển xã hội, trong đó trọng tâm là vấn đề xóa đói giảm nghèo, công bằng xã hội, giải quyết việc làm, chỉ tiêu liên quan đến sự phát triển toàn diện cho con người như giáo dục, y tế, thể dục thể thao, văn hóa nghệ thuật, các chỉ số giới và dân tộc v.v....

- Tăng trưởng kinh tế gắn liền với tạo điều kiện ngày càng công bằng cho tất cả mọi người về cơ hội phát triển. Điều này liên quan đến việc cần (i) phải thực hiện các chính sách tạo điều kiện cho tất cả mọi người đều được trang bị các năng lực tham gia vào quá trình thực hiện tăng trưởng kinh tế; (ii) cần phải có chính sách nhằm sử dụng triệt để và bảo đảm cho tất cả mọi người có cơ hội tham gia vào các quá trình kinh tế để tạo tăng trưởng.

- Bảo đảm tăng trưởng kinh tế luôn gắn với nâng cao mức sống cho quảng đại quần chúng nhân dân, thông qua chính sách phân phối và phân phối lại thu nhập. Mô hình tăng trưởng vì con người đặt ra yêu cầu sử dụng đề và có hiệu quả hai phương thức phân phối thu nhập: (i) Phân phối thu nhập theo chức năng, tức là thu nhập của mỗi người được xác định trên cơ sở đóng góp về số và chất lượng nguồn lực mà họ đóng góp vào việc tạo ra thu nhập cho nền kinh tế; (ii) Phân phối lại thu nhập, dưới hình thức trực tiếp (thuế, trợ cấp) và gián tiếp (qua chính sách giá tiếp cận dịch vụ công) để góp phần điều tiết thu nhập giữa các tầng lớp dân cư trong xã hội.

(2) Thực hiện sự lan tỏa tích cực của tăng trưởng đến giảm nghèo và công bằng xã hội

Mục tiêu của định hướng giải pháp này là: Đẩy nhanh tốc độ giảm nghèo, hạn chế tái nghèo, tạo cơ hội cho hộ đã thoát nghèo vươn lên khá giả; cải thiện một bước điều kiện sống và sản xuất ở các xã nghèo, xã đặc biệt khó khăn; nâng cao chất lượng cuộc sống của nhóm hộ nghèo, hạn chế tốc độ gia tăng khoảng cách chênh lệch về thu nhập, mức sống giữa thành thị và nông thôn, giữa đồng bằng và miền núi, giữa nhóm hộ giàu và nhóm hộ nghèo; cải thiện và nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho đồng bào các dân tộc thiểu số ở các xã, thôn, bản đặc biệt khó khăn một cách bền vững, giảm khoảng cách giữa các dân tộc và giữa các vùng trong cả nước.

2. Những giải pháp chính sách cần phải làm ngay

a. Chính sách lan tỏa tích cực tăng trưởng kinh tế đến xóa đói giảm nghèo

(1) Chính sách tạo điều kiện về sinh kế cho người nghèo

Các chính sách này được thiết kế mang tính khung, Trung ương tập trung cho các huyện nghèo nhất và các

điều kiện

:

- Cung cấp tín dụng cho các hộ nghèo có sức lao động, có nhu cầu về vốn để phát triển sản xuất, tự tạo việc làm, đa dạng hóa sinh kế, tăng được thu nhập và tự vượt nghèo.

- Trợ giúp người nghèo các khoá dạy nghề ngắn hạn để họ tự tạo việc làm hoặc tìm việc làm trên thị trường lao động; đi lao động xuất khẩu hoặc tự tạo việc làm, góp phần giảm nghèo bền vững.

- Hỗ trợ bồi dưỡng về kiến thức và kỹ năng áp dụng kỹ thuật và công nghệ mới, nhất là công nghệ sinh học vào sản xuất kinh doanh nông nghiệp có năng suất và thu nhập cao; về kiến thức kinh doanh trong kinh tế hộ gia đình; trước hết là kiến thức và kỹ năng xây dựng kế hoạch sản xuất kinh doanh, hạch toán thu chi, tiếp cận thị trường tiêu thụ sản phẩm... để tăng thu nhập, thoát nghèo bền vững.

- Chính sách hỗ trợ sinh kế, tạo thu nhập cho người nghèo, tạo cơ hội cho người nghèo có việc làm ổn định, đa dạng hóa sinh kế phù hợp với đặc thù của từng vùng, từng địa phương và tăng thu nhập để thoát nghèo bền vững.

(2) Tiếp tục hoàn thiện các chính sách giảm nghèo; ổn định và hoàn thiện cơ chế hỗ trợ và giúp đỡ, tạo sự bình đẳng hơn đối với các đối tượng nghèo, vùng nghèo

Tạo cơ hội để hộ nghèo tự vượt nghèo bằng các chính sách trợ giúp về phát triển CSHT phục vụ sản xuất, đất đai, tín dụng, dạy nghề, tạo việc làm, khuyến nông, tiêu thụ sản phẩm v.v.. Khuyến khích các hộ đã thoát nghèo, vươn lên làm giàu. Cải thiện việc tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản cho người nghèo thông qua các chính sách về y tế, giáo dục, nước sinh hoạt, nhà ở, đất ở, hạ tầng phục vụ dân sinh; cải thiện sự tham gia của người dân trong quá trình ra quyết định đối với các chương trình, dự án, cơ chế chính sách giảm nghèo.

(3) Tăng cường đầu tư hỗ trợ vùng nghèo, người nghèo, nhất là đầu tư phát triển CSHT để rút ngắn tình trạng cách biệt

Các nội dung cần nhấn mạnh đến công tác này là: (i) Đẩy mạnh xây dựng và phát triển cơ sở hạ tầng thiết yếu tại các xã nghèo, xã đặc biệt khó khăn vùng đồng bào dân tộc miền núi, xã đặc biệt khó khăn vùng bãi ngang ven biển và hải đảo; tăng cường tính minh bạch trong quản lý đầu tư. (ii) Đẩy mạnh phát triển sản xuất, chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động tại các xã nghèo, xã đặc biệt khó khăn, vùng nghèo; nhất là vùng có đông đồng bào dân tộc thiểu số nghèo. (iii) Đa dạng hoá các nguồn lực và phương thức huy động vốn, ưu tiên trong việc bố trí nguồn lực cho các xã, huyện có tỷ lệ hộ nghèo cao, vùng có nhiều đồng bào dân tộc thiểu số nghèo, tạo sự chuyển biến rõ nét và nhanh chóng tiếp cận tốc độ phát triển của cả nước.

(4) Thực hiện tốt các chính sách trợ giúp xã hội và đẩy mạnh xã hội hoá công tác xóa đói giảm nghèo

Các chính sách này bao gồm: (i) Hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách trợ cấp xã hội theo khả năng nền kinh tế và mức sống xã hội, đảm bảo mức sống tối thiểu

cho các đối tượng xã hội. Tiếp tục hỗ trợ các đối tượng xã hội có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn; phát triển các dịch vụ an sinh xã hội bền vững và dễ tiếp cận hơn, chú trọng đến các dịch vụ bảo trợ xã hội, tăng cường các biện pháp phòng tránh và hỗ trợ hoà nhập cộng đồng. (ii) Quy hoạch lại các vùng dân cư, cơ sở hạ tầng sản xuất và xã hội thuận lợi cho việc phòng chống, cứu trợ khi thiên tai xảy ra. Tổ chức, chuẩn bị sẵn sàng các phương tiện cứu trợ để kịp thời ứng phó và hạn chế các tác động xấu của thiên tai, hướng dẫn người dân chủ động phòng chống thiên tai. Tăng cường mạng lưới an sinh xã hội: phát triển và củng cố các quỹ của xã hội và đoàn thể. Khuyến khích các doanh nghiệp, các nhà đầu tư đầu tư vào các vùng nghèo, xã nghèo và tạo điều kiện cho người nghèo vào làm việc tại các doanh nghiệp, nông, lâm trường hoặc xuất khẩu lao động. (iii) Tăng cường hợp tác quốc tế để huy động và sử dụng có hiệu quả sự hỗ trợ về kỹ thuật, kinh nghiệm và các nguồn lực cho thực hiện các mục tiêu về giảm nghèo. (iiii) Đẩy mạnh các hoạt động xã hội trợ giúp người nghèo, huy động các nguồn lực phát triển cả trong và ngoài nước cho công tác xóa đói giảm nghèo. Tăng cường công tác truyền thông, tuyên truyền pháp luật, nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành về công tác giảm nghèo; tạo cơ chế thúc đẩy, khuyến khích ý chí quyết tâm vượt nghèo của người dân.

b. Chính sách lao động - việc làm nhằm bảo đảm cơ hội cho mọi người tham gia vào quá trình tăng trưởng kinh tế

(i) Thực hiện nhất quán chính sách phát triển mạnh khu vực kinh tế tư nhân, tiếp tục hoàn thiện khung khổ pháp luật và chính sách khuyến khích mọi tổ chức, cá nhân đầu tư phát triển rộng rãi vào các

cơ sở sản xuất kinh doanh, dịch vụ để tạo nhiều việc làm cho lao động.

(ii) Tiếp tục nâng tỷ lệ toàn dụng lao động ở nông thôn bằng các giải pháp chuyển dịch cơ cấu cây trồng, vật nuôi, phát triển mạnh ngành nghề nông thôn, thực hiện tốt hơn chính sách dân số và kế hoạch hoá gia đình...

(iii) Để giải quyết việc làm cho nông dân bị thu hồi đất, mất việc làm, cần sớm hoàn thiện chính sách phát triển thị trường lao động nông thôn theo hướng khuyến khích phát triển mạng lưới trung tâm, văn phòng giới thiệu việc làm. Nghiên cứu cấp phiếu đào tạo nghề miễn phí cho nông dân bị thu hồi đất nông nghiệp tại các trung tâm dạy nghề. Đồng thời với việc tiếp tục xác định giá cả hợp lý theo giá thị trường tránh tình trạng tranh chấp, khiếu kiện vượt cấp.

(iv) Giải quyết việc làm của vùng núi, vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc phải gắn với tổ chức lại sản xuất và tổ chức dân cư. Xúc tiến công tác quy hoạch các cụm sản xuất nông nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, bảo đảm các cơ sở sản xuất kinh doanh có đủ hạ tầng cho sản xuất và đời sống.

(v) Tuyên truyền để nâng cao nhận thức của cán bộ, người dân, người lao động về yêu cầu đào tạo nghề, coi đó là một điều kiện để có thể hưởng lợi từ các chương trình giải quyết việc làm. Đồng thời cần nâng cao chất lượng hệ thống đào tạo nghề của nhà nước, xã hội hóa đào tạo nghề theo phương thức ba bên cùng có lợi: Nhà nước – doanh nghiệp và người lao động. Cần có các chính sách đặc biệt áp dụng hoạt động đào tạo nghề cho khu vực nông thôn để đẩy nhanh chuyển dịch cơ cấu lao động, cải thiện thu nhập bền vững.

c. Chính sách an sinh xã hội thực hiện sự lan tỏa của tăng trưởng đến mọi người dân

(i) Chính sách bảo hiểm xã hội

- Cần tiếp tục mở rộng phạm vi bao phủ của hệ thống an sinh xã hội. Tăng mức tuân thủ thực hiện chính sách BHXH, BHYT, BHTN của doanh nghiệp ngoài nhà nước để hệ thống này thực hiện đúng vai trò che chắn người lao động trước rủi ro giảm hoặc không có tiền công do ốm đau, thất nghiệp và nghỉ hưu.

- Đẩy nhanh thực hiện BHXH tự nguyện, trước hết đối với lao động làm công ăn lương, lao động tự hành nghề trong khu vực phi chính quy, tiếp đến là nông dân. Cơ quan quản lý nên đánh giá hiệu lực thực thi để rút kinh nghiệm trong tổ chức thực hiện. Từ đó cần xây dựng chương trình hành động, có lộ trình thời gian để thực hiện chế độ BHXH tự nguyện, vì đây là chế độ ảnh hưởng đến BHXH của nhóm người yếu thế trong hưởng lợi dịch vụ công.

- Hoàn thiện hệ thống chính sách và hệ thống tổ chức thực hiện bảo hiểm thất nghiệp. Hệ thống này cần phải kết hợp chặt chẽ với các hệ thống liên quan đến lao động khác như giới thiệu việc làm, đào tạo nghề theo nhu cầu...thì mới có thể đảm bảo thực hiện được đúng chức năng của mình.

- Tiếp tục thực hiện chính sách ưu đãi đặc biệt (chính sách ưu đãi đối với người có công, thương binh, gia đình liệt sĩ). Tiếp tục điều chỉnh mức trợ cấp xã hội cho các đối tượng yếu thế (đối tượng bảo trợ xã hội) bao gồm trợ cấp xã hội hàng tháng cho đối tượng bảo trợ xã hội; trợ giúp về y tế; giáo dục; dạy nghề, tạo việc làm; tiếp cận các công trình công cộng; hoạt động văn hoá thể thao và trợ giúp

khẩn cấp mà từ trước đến nay thường gọi là cứu trợ xã hội cho những người không may gặp rủi ro đột xuất bởi thiên tai.

- Nâng cao hiệu quả và chất lượng chính sách XĐGN và các chương trình trợ giúp người nghèo. Đẩy mạnh thực hiện chính sách đầu tư phát triển sản xuất, nhất là đất sản xuất; trợ giúp đất ở, nhà ở, nước sạch, đào tạo nghề và đào tạo việc làm cho đồng bào dân tộc thiểu số nghèo. Triển khai thực hiện chính sách khuyến khích đầu tư cho nông nghiệp, nông thôn, nhất là nông thôn miền núi.

(ii) Chính sách y tế

- Nghiên cứu hoàn thiện cơ chế hoạt động của bệnh viện công lập theo hướng không vì mục tiêu lợi nhuận. Tiếp tục cải tiến chính sách viện phí và cơ chế thanh toán BHYT cho phù hợp với điều kiện hiện nay. Tăng cường năng lực hệ thống y tế tuyến xã, huyện để giảm chênh lệch về tiếp cận dịch vụ y tế giữa các vùng và các nhóm dân cư. Thực hiện đồng bộ và có hiệu quả các biện pháp phòng chống dịch bệnh, chủ động đối phó với các dịch bệnh ở người.

- Đẩy nhanh thực hiện BHYT toàn dân, đảm bảo BHYT cho đối tượng chính sách

và người nghèo. Tăng các cơ sở khám chữa bệnh cho người có BHYT không phân biệt thành phần sở hữu.

(iii) Chính sách giáo dục

- Hoàn thiện chính sách giáo dục và đào tạo theo hướng đáp ứng nhu cầu của xã hội và doanh nghiệp với phương châm “học gắn kết với hành”, tạo ra nguồn nhân lực có chất lượng.

- Phát triển và nâng cao chất lượng đào tạo đại học, sau đại học, đặc biệt là tăng cường kiến thức thực tiễn cho sinh viên. Coi trọng đào tạo đội ngũ công nhân có tay nghề cao, kỹ sư thực hành và nhà kinh doanh giỏi. Tuyên truyền để nâng cao nhận thức về yêu cầu nâng cao trình độ quản trị doanh nghiệp cho đội ngũ doanh nhân.

- Ưu tiên đào tạo nhân lực phục vụ phát triển nông nghiệp và nông thôn, miền núi, xuất khẩu lao động. Phát triển và nâng cao chất lượng các trường dân tộc nội trú; tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người dân tộc.

- Tiếp tục chính sách cho vay đối với sinh viên nghèo. Có chính sách đối với doanh nghiệp để họ đóng góp tự nguyện cho các trường hoạt động không vì mục tiêu lợi nhuận, ví dụ bằng chính sách thuế.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ KH&ĐT, Sổ tay kế hoạch hóa các năm từ 2000 đến 2010
2. Báo cáo của Bộ KH&ĐT tại hội nghị CG 2010 (tháng 6/2010 và tháng 12/2010)
4. CIEM và ACI, Báo cáo Năng lực cạnh tranh quốc gia 2009
5. Dự thảo văn kiện Đại hội Đảng CSViệt Nam lần thứ 11: Cương lĩnh Chính trị, chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020, KH phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2011-2015
6. Kỷ yếu Hội nghị phát triển bền vững toàn quốc lần thứ 3 tháng 1 năm 2011.
7. Ngân hàng thế giới, Báo cáo phát triển thế giới 2009, 2010
8. Tổng cục Thống kê: Kết quả khảo sát mức sống hộ gia đình 2008, NXB Thống kê 2010
9. Trung tâm Nghiên cứu Kinh tế và Chính sách, trường ĐH Kinh tế, ĐH Quốc gia Hà Nội, Báo cáo thường niên kinh tế Việt Nam 2010, nxb Tri thức 2010

DÂN SỐ VIỆT NAM: THÁCH THỨC VÀ KHUYẾN NGHỊ

Nguyễn Thị Hạnh

TT Nghiên cứu Dân số - Lao động - Việc làm

Dân số và phát triển có mối quan hệ rất chặt chẽ. Qui mô, cơ cấu, chất lượng và tốc độ tăng dân số có ảnh hưởng rất lớn đến quá trình phát triển kinh tế xã hội và ngược lại phát triển kinh tế xã hội có tác động mạnh mẽ đến mức sinh, mức chết, đến phân bố dân cư và chất lượng dân số. Hơn nữa dân số là cơ sở hình thành nguồn lao động. Qui mô dân số lớn, cơ cấu dân số hợp lý, chất lượng dân số cao sẽ tạo điều kiện phát triển nguồn lao động cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu.

Ở nước ta, Đảng và nhà nước thường xuyên quan tâm đến việc phát triển dân số và đã đề ra nhiều chính sách, biện pháp để điều tiết tốc độ tăng dân số. Phân đầu tư sao cho quy mô, cơ cấu và sự phân bố dân cư phù hợp với sự phát triển kinh tế xã hội, đồng thời nâng cao chất lượng dân số, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu CNH-HĐH.

Kết quả tổng điều tra dân số và nhà ở Việt Nam năm 2009 cho thấy dân số Việt Nam đang phải đối mặt với một số thách thức sau:

- ***Qui mô dân số lớn, dân số trong độ tuổi lao động tăng nhanh tạo áp lực về việc làm***

Tính đến 1/4/2009 tổng số dân của Việt Nam là 85.789.573 người, trong đó, 49,5% là nam giới và 50,5% là nữ giới. Với kết quả này, Việt Nam là nước đông dân thứ 3 ở khu vực Đông Nam Á và xếp thứ 13 trong tổng số các nước đông dân nhất trên thế giới. Trong 10 năm (1999 - 2009), bình quân dân số nước ta chỉ tăng 1,2%/ năm (947.000 người), thấp hơn

mức tăng trung bình 1,7%/ năm trong thời kỳ 10 năm trước (1989 - 1999).

Bảng 1 cho thấy sau 30 năm, tỷ lệ người trong độ tuổi lao động của Việt Nam đã tăng từ khoảng 50,49% lên 66,06%, nghĩa là tăng thêm 16%, đây là điều kiện thuận lợi để phát triển các ngành cần nhiều lao động, giá nhân công rẻ hấp dẫn các nhà đầu tư. Tuy nhiên nguồn lao động dồi dào tạo ra những khó khăn trong giải quyết việc làm, nâng cao thu nhập, cải thiện tình trạng y tế, giáo dục, nhà ở và các tệ nạn xã hội.

Bảng 1: Cơ cấu dân số Việt Nam theo nhóm tuổi giai đoạn 1979-2009

Năm	Tỷ trọng từng nhóm tuổi trong tổng số dân (%)			Tổng số
	0-14	15-59	60+	
1979	42,55	50,49	6,96	100
1989	39,00	54,00	7,00	100
1999	33,48	58,41	8,11	100
2009	25,01	66,06	8,93	100

Nguồn: Tổng điều tra Dân số và nhà ở Việt Nam 1979; 1989; 1999; 2009, TCTK

- ***Số người trong độ tuổi lao động tăng nhanh, tỷ lệ phụ thuộc của dân số thấp, Việt nam đang có cơ cấu dân số vàng, tuy nhiên chất lượng nguồn lao động thấp***

Năm 2009 tỷ trọng dân số trong độ tuổi lao động chiếm 66,06%, cao gấp đôi nhóm dân số trong độ tuổi phụ thuộc (33,94%), hơn nữa tỷ lệ phụ thuộc chung của nước ta giảm nhanh qua các năm, năm 1989 là 78,2% , năm 2009 chỉ còn 46,3%. Tỷ lệ phụ thuộc trẻ em sau 20 năm đã giảm đi gần một nửa, trong khi đó tỷ lệ

phụ thuộc người già cũng đã liên tục tăng lên, tuy không nhiều khảng định mức sinh của nước ta liên tục giảm trong hơn 20 năm qua. Đồng thời, chứng tỏ gánh nặng dân số trong độ tuổi có khả năng lao động của nước ta ngày càng được giảm đi.

Bảng 2: Tỷ lệ phụ thuộc của Việt Nam qua các năm

<i>Năm</i>	<i>1989</i>	<i>1999</i>	<i>2009</i>
Tỷ lệ phụ thuộc trẻ em (0-14)	69,8	54,2	36,6
Tỷ lệ phụ thuộc người già (65+)	8,4	9,4	9,7
Tỷ lệ phụ thuộc chung	78,2	63,6	46,3

Nguồn: Tổng điều tra Dân số và nhà ở Việt Nam 1979; 1989; 1999; 2009, TCTK.

Cơ cấu dân số vàng là thuận lợi cho phát triển kinh tế, tuy nhiên gây khó khăn trong việc lựa chọn mô hình kinh tế để giải quyết giữa mâu thuẫn giữa mô hình kinh tế hiện đại (trình độ công nghệ cao, sử dụng ít lao động) trong khi đó nguồn lực rất dồi dào, cần phải giải quyết việc làm số lượng lớn hơn nữa trình độ của người lao động thấp chưa đáp ứng được yêu cầu công nghệ hiện đại. Hiện Việt Nam chỉ có 13,3% số lao động được đào tạo, còn lại gần 86,7% là lao động giản đơn. Nguồn lao động chất lượng thấp sẽ không thể tạo ra các sản phẩm có hàm lượng chất xám cao, tạo ra sức cạnh tranh tốt cho nền kinh tế. Giai đoạn cơ cấu dân số vàng sẽ kéo dài khoảng 30 năm. Một khoảng thời gian không dài để khắc phục những thách thức, thực sự biến cơ hội thành lợi thế cho sự phát triển của đất nước.

➤ ***Chất lượng dân số đã được cải thiện song vẫn còn ở mức thấp***

Hiện nay chất lượng dân số của nước ta đang thấp thể hiện ở chỗ quy mô dân số đứng thứ 13 trong khi chỉ số GDP

đứng thứ 129/178⁴² nước. Chỉ số phát triển con người (HDI) những năm gần đây tăng lên do thành tích của công tác giáo dục, y tế song theo đánh giá của Chương trình phát triển Liên hợp quốc (UNDP) nước ta vẫn ở mức thấp so với nhiều nước trong khu vực và thấp xa so với các nước công nghiệp, năm 2010 đứng thứ 113/169 nước. Dù HDI liên tục tăng song các vấn đề còn tồn tại không nhỏ tuổi thọ bình quân của Việt Nam là 74,9 năm, nhưng tuổi thọ khỏe mạnh lại thấp hơn⁴³. Số năm đi học trung bình của dân số rất thấp chỉ là 5,5 năm, thấp hơn nước có chỉ số HDI ở mức trung bình (bảng 3).

➤ ***Sự mất cân đối giới tính, nhìn chung đã dần dần thu hẹp. Tuy nhiên, chênh lệch giới tính khi sinh cao, có thể tạo nên sự thiếu hụt nữ trong tương lai***

Tỷ số giới tính khi sinh được xác định bằng số trẻ em trai được sinh ra trên 100 trẻ em gái của một thời kỳ, thường là 1 năm. Tỷ số này thông thường là 104-106/100. Tuy nhiên từ năm 2006 đến nay, tỷ số giới tính khi của Việt Nam bắt đầu có dấu hiệu tăng đáng kể, cá biệt năm 2008 lên đến 112,1/100. (Bảng 4).

Đặc biệt, theo kết quả Tổng điều tra 2009, xử lý trên mẫu 15%,

nh khi sinh rõ nét nhất là ở vùng đồng bằng Bắc Bộ, ở một số tỉnh rất cao, ở mức không bình thường, các tỉnh tạo thành một tam giác với đầu phía Tây là Vĩnh Phúc, Hưng Yên ở phía Nam và Quảng Ninh ở phía Đông. Cụ thể tỷ số giới tính khi sinh ở Hưng Yên 130; Hải Dương 120,2; Bắc Ninh 119,4; Bắc Giang 116,8; Quảng Ninh 115; Vĩnh Phúc 114,9.

⁴² Xếp hạng của Gobar Finance

⁴³ Theo Tổng cục thống kê, năm 2009 tuổi thọ trung bình của Việt Nam là 73,1 tuổi nhưng tuổi thọ khỏe mạnh trung bình chỉ là 58,4 tuổi

Bảng 3: Một số chỉ số của Việt Nam và các nước trong khu vực năm 2010

<i>Nước/chỉ số</i>	<i>HDI</i>	<i>Xếp hạng HDI</i>	<i>Tuổi thọ trung bình</i>	<i>Số năm học kỳ vọng</i>	<i>Số năm học trung bình</i>
Việt Nam	0.572	113	74.9	10.4	5.5
Thái Lan	0.654	92	69.3	13.5	6.6
Philippines	0.638	97	72.3	11.5	8.7
Malaysia	0.744	57	74.7	12.5	9.5
Khu vực ĐNA và TBD	0.65	-	72.8	11.7	7.3
Nước có HDI trung bình	0.592	-	69.3	11	6.3

Nguồn: <http://hdr.undp.org/en/statistics/hdi/>

Bảng 4: Tỷ số giới tính khi sinh chia theo thành thị/nông thôn giai đoạn 1999-2009

Năm	1999	2006	2007	2008	2009
Toàn quốc	107	109.8	111.6	112.1	110.5
Thành thị	-	109	112.7	114.2	110.6
Nông thôn	-	110	111.3	111.4	110.5

Nguồn: Kết quả tổng điều tra Dân số và nhà ở Việt Nam 2009, TCTK.

➤ ***Dân số phân bố không đều, cường độ di dân tăng nhanh, dân số lưu động ngày càng lớn gây khó khăn cho công tác quản lý***

Sự phân bố dân cư trên các vùng lãnh thổ có ý nghĩa quan trọng trên các mặt kinh tế, xã hội, an ninh, quốc phòng. Theo kết quả tổng điều tra dân số 2009, trong 8 vùng, 42,8% dân số tập trung ở Đồng bằng sông Hồng và Đồng bằng sông Cửu Long. Trong khi đó, diện tích đất đai của hai vùng này chỉ chiếm 18,6%. Hầu hết các tỉnh Đồng bằng sông Hồng, kể cả khu vực nông thôn đều có mật độ dân số trên 1000 người/km² (trừ các tỉnh Quảng Ninh, Vĩnh Phúc, Hà Nam và Ninh Bình). Hai vùng, Trung du và miền núi phía Bắc và Tây Nguyên có 19% dân số nhưng sống trên gần 1/2 lãnh thổ của cả nước (45%).

Sau 10 năm, tỷ trọng dân số của hai vùng Đông Nam Bộ và Tây Nguyên

tăng, chứng tỏ tốc độ nhập cư vào 2 vùng này lớn. Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung là nơi có tỷ lệ tăng dân số bình quân thấp nhất (0,4%/năm). Đông Nam Bộ là vùng có tỷ lệ tăng dân số cao nhất (3,2%/năm). Trong vùng này, thành phố Hồ Chí Minh tăng bình quân là 3,5%/năm, cao hơn một chút so với mức tăng chung của cả vùng, trong khi đó Bình Dương tăng tới 7,3%/năm, gấp 2,25 lần so với mức tăng chung của cả vùng.

Tác động của quá trình đô thị hoá, công nghiệp hoá đã tạo ra cường độ di dân tăng nhanh và diễn biến phức tạp về mục đích, thời gian, địa điểm, hướng di chuyển, nhất là di dân từ khu vực nông thôn vào đô thị, khu công nghiệp và di cư tự do đến một số vùng miền núi và Tây Nguyên. Việc quản lý dân số lưu động gặp khó khăn, người di cư nói chung gặp rất nhiều khó khăn về nhà ở và khó tiếp cận các dịch vụ xã hội, đặc biệt là dịch

vụ chăm sóc sức khỏe, kể cả dịch vụ chăm sóc SKSS/KHHGD.

Trên cơ sở những phân tích ở trên, một số kiến nghị được rút ra:

Tiếp tục đẩy mạnh thực hiện mục tiêu giảm sinh, ổn định mức sinh thay thế để tiến tới không chế và ổn định qui mô dân số làm nền tảng cho công cuộc phát triển kinh tế-xã hội bằng cách: i) Khuyến khích kết hôn ở độ tuổi thích hợp và ủng hộ xây dựng qui mô gia đình ít con; ii) Xoá bỏ thành kiến trọng nam kinh nữ nhằm duy trì sự cân bằng về tỷ lệ giới tính; iii) Tăng cường giáo dục và dịch vụ sức khỏe sinh sản tuổi vị thành niên; iv) Nâng cao hiệu quả của các hoạt động truyền thông; tăng cường giáo dục dân số và sức khỏe sinh sản, giới và bình đẳng giới trong và ngoài nhà trường. Kiện toàn mạng lưới cung cấp dịch vụ dân số và chăm sóc sức khỏe sinh sản; nâng cao chất lượng dịch vụ;... mở rộng cung cấp các dịch vụ tư vấn và kiểm tra sức khỏe tiền hôn nhân; v) Củng cố bộ máy và chuyên môn hoá cán bộ làm công tác DS-KHHGD ở tỉnh, huyện, xã.

Nâng cao toàn diện các thành tố của chất lượng dân số về thể chất, trí tuệ và tinh thần, chú trọng giảm tỷ lệ dân số bị thiếu năng về thể lực, trí tuệ, dị tật bẩm sinh và cải thiện chất lượng giống nòi như xây dựng hệ thống thông tin quản lý chất lượng dân số; Tiến hành nghiên cứu và đánh giá về sức khỏe di truyền. Đẩy mạnh xóa đói giảm nghèo, nâng cao chất lượng cuộc sống.

Thực tế cho thấy Việt Nam có một nguồn nhân lực tuy rất dồi dào về số lượng nhưng yếu về chất lượng, với lợi thế về địa lý, chính trị và tài nguyên Việt

Nam chỉ hấp dẫn nhất đối với những nhà tư bản trong và ngoài nước bỏ vốn phát triển những ngành chế tạo, sản xuất sử dụng nhiều lao động có giá rẻ tương đối so với các quốc gia khác, cũng như những ngành công nghiệp khai khoáng và những ngành, những phân đoạn công việc trong chuỗi phân công lao động mà chủ yếu là ở phân đoạn lắp ráp, gia công đơn giản. *Do vậy để giải quyết việc làm trước mắt cần vừa phát triển các ngành thâm dụng lao động hướng đến xuất khẩu, thu hút thêm những doanh nghiệp hướng thị trường nội địa, sản xuất những mặt hàng thâm dụng lao động mà ta vẫn phải nhập khẩu, song song với đó là nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.* Theo kinh nghiệm của các nước đã tận dụng tốt thời kỳ dân số “vàng”, trước và trong suốt thời kỳ này, Việt Nam cần ban hành và thực hiện các nhóm chính sách phù hợp về giáo dục và đào tạo; lao động việc làm và nguồn nhân lực; chăm sóc y tế; an sinh và bảo trợ xã hội.

Xây dựng các chính sách phân bố dân số cân đối với tài nguyên môi trường của các vùng kinh tế - sinh thái. Thực hiện việc phân bố dân cư hợp lý giữa các khu vực, vùng địa lý kinh tế và các đơn vị hành chính để khai thác tốt nhất tiềm năng đất đai, tài nguyên, giải toả sức ép dân số quá lớn ở Đồng bằng sông Hồng. Hướng tới nâng cao chất lượng dân số đối với người mới nhập cư, dân số lưu động ở nơi đến, bảo đảm cho người nhập cư được thực hiện quyền, nghĩa vụ bình đẳng như dân số thường trú. Tạo điều kiện thuận lợi cho người dân đăng ký dân cư, tách chức năng kinh tế, xã hội ra khỏi "Sổ hộ khẩu". Đồng thời tuyên truyền các chính sách di cư, phổ biến thông tin về nơi đi, nơi đến cho người dân.

ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM GIAI ĐOẠN 2011-2020

*PGS.TS. Nguyễn Bá Ngọc
Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

Đánh giá tổng quan thị trường lao động nước ta thời kỳ 2001-2020 cho thấy: thị trường lao động tiếp tục được phát triển theo hướng hiện đại hóa và định hướng thị trường; khung khổ luật pháp, thể chế, chính sách thị trường lao động từng bước được hoàn thiện; các kết quả trên thị trường lao động được cải thiện như chất lượng cung tăng lên, cơ cấu cầu lao động chuyển dịch tích cực, thu nhập, tiền lương được cải thiện, năng suất lao động và tính cạnh tranh của lực lượng lao động tăng lên.

Tuy nhiên, với bối cảnh của một nước đang trong quá trình chuyển đổi và hội nhập sâu hơn vào nền kinh tế thế giới thì sự hình thành và phát triển của thị trường lao động Việt Nam vẫn mang đặc điểm của một thị trường còn nhiều yếu kém. Đó là: lao động chủ yếu làm việc trong khu vực nông nghiệp, khu vực phi kết cấu, năng suất thấp, nhiều rủi ro, tình trạng chia sẻ công việc, chia sẻ việc làm còn phổ biến; về cơ bản Việt Nam vẫn là một thị trường dư thừa lao động trong nông nghiệp, nông thôn với chất lượng cung lao động thấp, phân bố chưa hợp lý và khả năng di chuyển còn bị hạn chế; cầu lao động thấp về số lượng và vẫn còn một tỷ lệ lớn lao động làm việc trong các nghề giản đơn, không đòi hỏi chuyên môn kỹ thuật, khu vực làm công ăn lương phát triển chậm; tuy tỷ lệ thất nghiệp khá thấp, tỷ lệ thiếu việc làm vẫn còn khá nghiêm trọng và 2/3 đến 3/4 số việc làm là không bền vững, nguy cơ có việc làm mà vẫn nghèo cao; hệ thống

luật pháp về thị trường lao động chưa đầy đủ; cơ sở hạ tầng của thị trường lao động chưa phát triển đồng bộ dẫn đến khả năng kết nối cung cầu lao động kém; có sự mất cân bằng nghiêm trọng giữa cung và cầu lao động, mặc dù thiếu việc làm chiếm tỷ lệ lớn, nhưng một số ngành nghề, địa phương... không tuyển được lao động; thiếu chính sách phù hợp để quản lý di chuyển lao động trong nước và quốc tế; chưa thiết lập hệ thống quan hệ lao động hiện đại dựa vào cơ chế đối thoại, thương lượng hiệu quả giữa các đối tác xã hội; hệ thống giáo dục, hướng nghiệp và đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động, đặc biệt là đối với lao động yêu cầu kỹ năng cao; một bộ phận lớn người lao động chưa được bảo vệ trong thị trường; thị trường lao động bị phân mảnh, có sự phân cách lớn giữa thành thị-nông thôn, vùng động lực phát triển kinh tế-vùng kém phát triển, lao động không có kỹ năng-có kỹ năng.

Nguyên nhân chủ yếu của những yếu kém trên là do: chưa nhận thức đầy đủ về vai trò, chức năng và lộ trình phát triển của thị trường lao động; khung khổ pháp lý cho phát triển doanh nghiệp và thị trường lao động chậm đổi mới tác động tiêu cực đến môi trường cạnh tranh, phân bổ nguồn nhân lực, thu nhập và chia sẻ rủi ro; các điều kiện để phát triển đồng bộ cung, cầu lao động và gắn kết cung-cầu lao động yếu kém; các thể chế quan hệ lao động và quản trị thị trường lao động còn yếu; huy động và phân bổ nguồn

lực tài chính cho phát triển thị trường lao động chưa hợp lý và kém hiệu quả.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa ngày nay thì chúng ta tiếp tục có các cơ hội và gặp nhiều thách thức đối với sự phát triển thị trường lao động. Quá trình phân công sản xuất trong chuỗi giá trị sản xuất toàn cầu sẽ kéo theo sự tái phân bố lao động và sự phụ thuộc lẫn nhau của thị trường lao động các quốc gia. Các công ty xuyên quốc gia không chỉ là tác nhân giúp các nước và lãnh thổ kinh tế tham gia sâu hơn vào mạng sản xuất toàn cầu, mà còn có vai trò là người sử dụng lao động đa quốc gia, sẽ đặt ra những tiêu chuẩn lao động mới, thách thức các khuôn khổ tiêu chuẩn và luật pháp lao động quốc gia. Cạnh tranh quốc tế trong phân công lao động sẽ thúc đẩy cạnh tranh và phân công lao động trong nước, năng lực cạnh tranh quốc gia sẽ phụ thuộc vào mức độ thành công của tái cơ cấu kinh tế của Việt Nam (chuyên từ chiến lược dựa vào các ngành sử dụng nhiều vốn, khai thác tài nguyên thô, lao động giá rẻ sang các ngành sản xuất công nghệ cao cho năng suất cao). Trong khi đó bối cảnh trong nước cũng có nhiều thuận lợi đan xen với những khó khăn mới. Đó là: nền kinh tế tiếp tục mở cửa tạo điều kiện phát huy tốt hơn những thế mạnh trong nước nhưng cần khắc phục những hạn chế kìm hãm nhu cầu nội địa và cho xuất khẩu, các tiêu chuẩn hàng hóa sản xuất và tiêu chuẩn lao động trở thành các ràng buộc cạnh tranh, kinh tế tăng trưởng liên tục với tốc độ cao là điều kiện cơ bản để giải quyết việc làm nhưng yêu cầu phải bền vững, thể chế thị trường lao động tiếp tục cần hoàn thiện để phù hợp với thông lệ quốc tế.

Để phát triển thị trường lao động giai đoạn 2011-2020 cần thể hiện rõ *quan*

*điểm phát triển*⁴⁴, đó là phát triển thị trường lao động phải đáp ứng mục tiêu tăng trưởng bền vững, hỗ trợ tăng trưởng, nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế và phát triển con người; trong quá trình phát triển phải bảo đảm thực hiện tốt ba chức năng cơ bản của thị trường lao động: phân bố lao động hợp lý, phân chia và điều tiết thu nhập, phân tán và hạn chế rủi ro nhằm phân phối công bằng hơn những thành quả đạt được của tăng trưởng cho mọi người; cần tôn trọng các qui luật của nền kinh tế thị trường, chú trọng nâng cao vai trò, năng lực của doanh nghiệp và tổ chức công đoàn trên thị trường lao động; đặc biệt cần tăng cường vai trò của Nhà nước trong quản lý vĩ mô nền kinh tế, tạo ra sân chơi bình đẳng thu hút đầu tư, thúc đẩy tính cạnh tranh, xóa bỏ các rào cản, phân biệt trong thị trường và hỗ trợ thị trường lao động phát triển.

Như vậy, phát triển thị trường lao động đến năm 2020 cần tập trung vào các *định hướng*⁴⁵ như sau. *Thứ nhất*, tạo lập đồng bộ các yếu tố của thị trường lao động trong nước và trong điều kiện hội nhập quốc tế. *Thứ hai*, bảo đảm phân bố lao động đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế, phát triển mạnh thị trường lao động chính thức, đặc biệt chú trọng phát triển doanh nghiệp trong các đô thị lớn, các vùng kinh tế trọng điểm, các khu công nghiệp, khu chế xuất, hỗ trợ lao động trong khu vực phi chính thức để giảm sự chia cắt giữa thành thị và nông thôn, giữa các vùng kinh tế, giữa các loại hình doanh nghiệp, giữa các nhóm người lao động kỹ năng và không kỹ năng. *Thứ ba*, trong giai đoạn đầu (2011-2015) dựa vào chiến lược phát triển các ngành sử dụng

⁴⁴ Viện Khoa học Lao động và Xã hội, *Dự thảo Đề án Phát triển thị trường lao động giai đoạn 2011-2020*, tháng 3 năm 2011.

⁴⁵ Như trên.

hiều lao động, hướng về xuất khẩu, phát huy được các lợi thế so sánh và tiềm năng của lực lượng lao động nhưng dần xóa bỏ sự phụ thuộc vào lao động giá rẻ và kỹ năng thấp; giai đoạn sau (2016-2020) tập trung vào nhu cầu nguồn nhân lực cho phát triển các ngành công nghiệp, dịch vụ yêu cầu công nghệ và kỹ năng cao nhằm đạt mức năng suất lao động trung bình trong khu vực. *Thứ tư*, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua đẩy mạnh đào tạo kỹ năng, năng lực thực hành, phát triển hệ thống giáo dục, đào tạo đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động trong nước và quốc tế và nhu cầu học tập suốt đời của người dân, chuẩn hóa chất lượng đào tạo theo tiêu chuẩn quốc tế. *Thứ năm*, bảo đảm sự tự do lựa chọn việc làm và thúc đẩy dịch chuyển lao động đáp ứng nhu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hoá và hội nhập kinh tế quốc tế, xây dựng đồng bộ cơ sở hạ tầng của thị trường lao động và tổ chức cung cấp các dịch vụ công có hiệu quả. *Thứ sáu*, tăng cường an sinh xã hội cho người lao động trong khi làm việc và chuyển đổi việc làm.

Mục tiêu chung của phát triển thị trường lao động đến năm 2020 là đảm bảo có một thị trường hiện đại, hiệu quả, cạnh tranh và công bằng, góp phần thực hiện các mục tiêu phát triển đất nước được nêu trong Chiến lược Phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011-2020. Mục tiêu này cần được triển khai thành các *mục tiêu cụ thể*⁴⁶ thể hiện rõ các yêu cầu về các mặt cung, cầu, kết nối cũng như an sinh cho người lao động. *Một là*, nâng cao chất lượng và tăng cường năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực - năm 2020 đạt phổ cập giáo dục trung học đối với thanh niên theo những tiêu chí chung được sử dụng rộng rãi trên thế giới; tỷ lệ

lao động qua đào tạo trong tổng số lao động đạt 70%, tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề trong tổng số lao động đạt 55%; năng suất lao động tăng 5.5-6%/năm, đạt mức trung bình ASEAN. *Hai là*, việc làm đầy đủ và bền vững cho người lao động - năm 2020 việc làm nông nghiệp trong tổng số việc làm giảm xuống còn 30%; tỷ lệ lao động làm công ăn lương trong tổng lao động có việc làm đạt 50%; tỷ lệ thất nghiệp thành thị đạt dưới 5%; cả nước đạt dưới 3%; tiền lương tối thiểu đạt 85% mức trung bình ASEAN; mức tiền lương trung bình/tháng/lao động tăng 12-14%/năm. *Ba là*, gắn kết cung-cầu lao động, phát triển đồng bộ các yếu tố hạ tầng của thị trường lao động - năm 2020 phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động quốc gia đảm bảo nối mạng đến các thị thành phố/thị trấn lớn của 63 tỉnh/thành phố cả nước; công bố hàng tháng các chỉ tiêu chính của thị trường lao động; 70% học sinh, 50% sinh viên tốt nghiệp các cơ sở đào tạo được hướng nghiệp, tư vấn và dịch vụ việc làm; hệ thống dịch vụ việc làm đảm bảo cung cấp dịch vụ cho 3% lực lượng lao động. *Bốn là*, hỗ trợ các nhóm yếu thế hòa nhập thị trường lao động và đẩy mạnh an sinh xã hội - năm 2020 có 70% số người lao động yếu thế trên thị trường lao động được tiếp cận đào tạo nghề và hỗ trợ tìm việc làm; có 28,4 triệu người lao động tham gia bảo hiểm xã hội, chiếm 51,8% tổng số lao động cả nước; có 15,7 triệu lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp, chiếm 84,5% số đối tượng bắt buộc; và 100% dân cư tham gia bảo hiểm y tế.

Để đạt các mục tiêu trên thì các giải pháp phát triển thị trường lao động giai đoạn 2011-2020 cần được thiết kế đồng bộ, từ luật pháp, cơ chế, chính sách thúc đẩy phát triển doanh nghiệp đến cung cấp các dịch vụ công và nâng cao chất

⁴⁶ Như trên.

lượng nguồn nhân lực cũng như năng lực, trình độ của các chủ thể trên thị trường lao động, đặc biệt là vai trò của Nhà nước trong quản lý, đánh giá, giám sát và hỗ trợ thúc đẩy phát triển.

Về mặt thể chế, chính sách cần xây dựng các Luật Việc làm, Luật Tiền lương tối thiểu, Luật Quan hệ lao động, Luật An toàn, vệ sinh lao động, hoàn thiện Luật Bảo hiểm xã hội; xây dựng Luật Bảo hiểm thất nghiệp (tách bảo hiểm thất nghiệp ra khỏi luật Luật Bảo hiểm xã hội như hiện nay), trong đó mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp, hoàn thiện hệ thống chính sách, bộ máy quản lý đủ mạnh để giải quyết vấn đề việc làm và chống thất nghiệp. Sửa đổi Bộ Luật Lao động, Luật Doanh nghiệp, Luật Giáo dục, Luật Dạy nghề, Luật Khoa học và Công nghệ, Luật Người lao động Việt Nam làm việc theo hợp đồng có thời hạn ở nước ngoài, Luật Bảo hiểm xã hội và các văn bản hướng dẫn... phù hợp với quy luật của thị trường, lợi ích chính đáng và hợp pháp của người lao động và doanh nghiệp. Làm rõ vai trò của Nhà nước, người sử dụng lao động và tổ chức đại diện của họ, người lao động và tổ chức Công đoàn và các đối tác khác trên thị trường lao động, hoàn thiện hệ thống thể chế về thỏa ước lao động tập thể cấp ngành, cấp hiệp hội doanh nghiệp; xem xét và phê chuẩn các Công ước của ILO liên quan đến thị trường lao động.

Về tăng cường năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực tiếp tục nâng cao chất lượng chung về giáo dục - đào tạo đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động Việt Nam, của khu vực và trên thế giới; phát triển mạnh hệ thống dạy nghề đáp ứng nhu cầu phát triển về quy mô và cơ cấu nghề đào tạo cho các ngành kinh tế và phổ cập nghề cho thanh niên, đặc biệt

cần có những chính sách đột phá hỗ trợ doanh nghiệp trở thành chủ thể chính trong đào tạo đội ngũ lao động có kỹ năng cao; xây dựng các chính sách nhằm hỗ trợ chuyển đổi từ giai đoạn học tập sang giai đoạn gia nhập thị trường lao động; hỗ trợ di chuyển lao động tạo điều kiện cho lực lượng lao động phân bố hợp lý và hiệu quả.

Về việc làm đầy đủ và bền vững cần đẩy mạnh giải quyết việc làm thông qua các chương trình phát triển kinh tế - xã hội cụ thể của từng địa phương, từng vùng, miền; cải thiện môi trường cạnh tranh và thúc đẩy phát triển doanh nghiệp; cải thiện khu vực phi chính thức, thúc đẩy sự hội nhập của khu vực này vào chuỗi giá trị gia tăng quốc gia; Chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm giai đoạn 2011-2015 cần hướng đến các mục tiêu của “việc làm xanh” và việc làm bền vững; bảo đảm tiền lương- thu nhập thực tế của người lao động; tăng cường cải thiện điều kiện làm việc của người lao động.

Về gắn kết cung- cầu lao động cần phát triển hệ thống định hướng nghề nghiệp; phát triển hệ thống dịch vụ việc làm; phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động.

Về hỗ trợ các nhóm yếu thế và đẩy mạnh an sinh xã hội cần bảo đảm bình đẳng giới; hỗ trợ nhóm yếu thế có việc làm, nâng cao thu nhập và tham gia thị trường lao động; hoàn thiện bảo hiểm thất nghiệp và hỗ trợ người dân tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; đẩy mạnh trợ giúp xã hội.

Về quản trị thị trường lao động cần nâng cao nhận thức của mọi đối tác xã hội về thị trường lao động, xây dựng quan hệ lao động hài hòa và nâng cao hiệu quả quản lý thị trường lao động.

Nghiên cứu chính sách trách nhiệm xã hội doanh nghiệp ở Việt Nam

*Ngô Văn Hoài
TT NC Môi trường & ĐKLD*

Trách nhiệm xã hội ngày nay là một vấn đề mang tính toàn cầu và hiện đã và đang là một phần của “luật chơi” trong nền kinh tế thế giới. Cùng với việc trở thành thành viên chính thức của WTO, Việt Nam buộc phải chấp nhận các “luật chơi” của thế giới, trong đó, việc đẩy mạnh thực hiện trách nhiệm xã hội là một trong những vấn đề buộc phải làm không phải chỉ trên bình diện doanh nghiệp, mà còn ở trên bình diện ngành, địa phương và quốc gia.

Gia nhập WTO, Việt Nam phải thực hiện 6 hiệp định chính, trong đó có Hiệp định Hàng rào kỹ thuật thương mại (bao gồm tiêu chuẩn trách nhiệm xã hội TNXH). Trên thế giới, các sản phẩm được tiêu chuẩn hóa không chỉ về chất lượng mà còn cả về khía cạnh xã hội. Một số sản phẩm được xuất khẩu ra thị trường quốc tế cần đảm bảo các tiêu chuẩn do phía đối tác yêu cầu như môi trường (ISO 14000), các bộ quy tắc ứng xử (COCs) của các nhà nhập khẩu, các tổ chức độc lập quy định các vấn đề về lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, chống phân biệt đối xử, môi trường và an toàn sức khỏe nghề nghiệp...).

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập, các tiêu chuẩn TNXH đang trở thành một trong những điều kiện trong buôn bán thương mại. Đối với các doanh nghiệp, đó là các luật chơi mới, buộc phải tham gia và nếu chấp nhận cuộc chơi có khả năng đi xa hơn. Trong "cuộc

chơi này", họ cần phải nỗ lực đầu tư, nỗ lực cải tiến, nỗ lực chứng minh, các tiêu chuẩn lao động và môi trường.

Trách nhiệm xã hội doanh nghiệp (TNXHĐN): Là sự tự nguyện của doanh nghiệp cam kết thực hiện tốt các vấn đề về lao động, môi trường và hoạt động kinh doanh trên cơ sở tuân thủ các luật pháp quốc gia, thông lệ quốc tế và đảm bảo hài hòa lợi ích của các bên đồng thời góp phần phát triển kinh tế- xã hội của quốc gia một cách bền vững.

Như vậy TNXHĐN bao gồm 4 trách nhiệm chính: trách nhiệm kinh tế, trách nhiệm pháp lý, trách nhiệm đạo đức và đóng góp cộng đồng

Trách nhiệm kinh tế thể hiện qua hiệu quả tăng trưởng, mục tiêu thành lập doanh nghiệp là lợi nhuận nhưng không phải giành được bằng mọi cách. Mọi trách nhiệm khác đều phải dựa trên trách nhiệm kinh tế của doanh nghiệp; Trách nhiệm pháp lý: mọi doanh nghiệp khi tiến hành hoạt động phải tuân thủ luật pháp; Nhà nước có trách nhiệm luật hóa các quy tắc xã hội, đạo đức vào văn bản luật, để doanh nghiệp theo đuổi mục tiêu kinh tế trong khuôn khổ đó một cách công bằng và đáp ứng được các chuẩn mực và giá trị cơ bản mà xã hội mong đợi ở họ. Trách nhiệm kinh tế và pháp lý là hai bộ phận cơ bản, không thể thiếu của TNXHĐN. Trách nhiệm về đạo đức: là những quy tắc, giá trị được xã hội chấp nhận nhưng chưa được luật hóa vào

văn bản luật. Đó là văn hóa doanh nghiệp, các hành vi ứng xử với người lao động, với các bên liên quan như nhà đầu tư, đối tác, người tiêu dùng... hợp đạo đức được xã hội chấp nhận; Trách nhiệm đóng góp cộng đồng không chỉ là những hoạt động mang tính từ thiện mà đòi hỏi có những hoạt động góp phần giảm nghèo, tăng quyền, phát triển nguồn nhân lực...

Trong thời gian trước, TNXHĐN được hiểu là các hoạt động cộng đồng mang tính chất từ thiện hoặc sự thực hiện thụ động của các doanh nghiệp xuất khẩu bằng việc tuân thủ các yêu cầu do các công ty nhập khẩu đưa ra thông qua các bộ quy tắc ứng xử (CoC).

Hiện nay doanh nghiệp và các tổ chức liên quan đang thúc đẩy quá trình thực hiện TNXHĐN nhằm nâng cao khả năng cạnh tranh và phát triển bền vững

Hoạt động của các cơ quan chính phủ: Thực hiện các chương trình, dự án quốc gia nhằm thúc đẩy quá trình thực hiện TNXHĐN một cách toàn diện.

Chiến lược phát triển bền vững ở Việt Nam: Chính phủ Việt Nam đã tái khẳng định cam kết với quốc tế về phát triển bền vững đó là: "Kết hợp chặt chẽ, hợp lý và hài hòa giữa phát triển kinh tế, phát triển xã hội và bảo vệ môi trường.

Chiến lược chăm sóc và bảo vệ sức khỏe nhân dân: Giảm các yếu tố nguy cơ ảnh hưởng tới sức khỏe cộng đồng; phát hiện sớm, không chế kịp thời dịch bệnh, giảm tỷ lệ mắc và tử vong do bệnh, tật; góp phần phát triển thể chất, tinh thần, nâng cao tuổi thọ, nâng cao chất lượng cuộc sống và cải thiện chất lượng giống nòi.

Chiến lược Bảo vệ môi trường quốc gia: ngăn chặn về cơ bản mức độ gia tăng ô nhiễm, phục hồi suy thoái và nâng

cáo chất lượng môi trường, bảo đảm cho mọi người dân đều được sống trong môi trường có chất lượng tốt về không khí, đất, nước, cảnh quan và các nhân tố môi trường đạt chuẩn mực do nhà nước qui định.

Chương trình Quốc gia an toàn- vệ sinh lao động: đảm bảo an toàn cho người lao động. Chăm lo cải thiện điều kiện làm việc, giảm ô nhiễm môi trường lao động; ngăn chặn tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe người lao động; nâng cao nhận thức và sự tuân thủ pháp luật về bảo hộ lao động, bảo đảm an toàn tính mạng và hạnh phúc cho người lao động, tài sản của Nhà nước, của công dân. Chương trình được thực hiện trên phạm vi cả nước tập trung hỗ trợ nhiều cho doanh nghiệp vừa và nhỏ, khu vực nông nghiệp và các khu vực có nguy cơ cao về mất an toàn.

Chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm: bảo đảm quyền được làm việc của người lao động. Góp phần thực hiện mục tiêu chung của nền kinh tế về bảo đảm việc làm và giảm tỷ lệ thất nghiệp ở thành thị xuống dưới 5% vào năm 2010.

Chương trình mục tiêu quốc gia ứng phó với biến đổi khí hậu:

Chương trình được thực hiện theo nguyên tắc phát triển bền vững, đảm bảo tính hệ thống, tổng hợp, liên ngành, liên vùng, bình đẳng về giới, xóa đói giảm nghèo. Góp phần cùng cộng đồng quốc tế bảo vệ hệ thống khí hậu trái đất, giảm nhẹ biến đổi khí hậu, giảm nhẹ các tác hại của biến đổi khí hậu.

Chương trình Mục tiêu Quốc gia nâng cao hiệu quả quản lý, bảo vệ, sử dụng tổng hợp tài nguyên nước: Bảo đảm nhu cầu phát triển kinh tế xã hội bền vững, với kinh ph

một cách tổng hợp, toàn diện, bền vững và hiệu quả cao nhằm thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, xóa đói giảm nghèo, bảo vệ môi trường và nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân.

Về lĩnh vực lao động đã phê chuẩn 17 công ước quốc tế về vấn đề lao động, trẻ em, bình đẳng giới, an toàn vệ sinh lao động... Tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động và thể chế hoá các điều khoản của luật lao động; tăng cường đối thoại với các doanh nghiệp để hoàn thiện luật pháp lao động phù hợp với thông lệ quốc tế trong bối cảnh hội nhập;

Thực hiện các dự án "Tăng cường sự tham gia của chính phủ các nước đang phát triển trong quá trình thúc đẩy thực hiện TNXHĐN" Hỗ trợ kỹ thuật bởi Ngân hàng Thế giới, là đối tác thực hiện dự án "Hỗ trợ doanh nghiệp vừa và nhỏ thích ứng và áp dụng TNXHĐN nhằm cải tiến chuỗi liên kết toàn cầu trong sản xuất bền vững" - UNIDO- Euro cham; Xây dựng chiến lược việc làm đàng hoàng (decent work) – ILO; Điều phối ASEAN - Xây dựng hồ sơ quốc gia về ATVSLĐ và chương trình mục tiêu quốc gia; Thực hiện các dự án hỗ trợ thành phần kinh tế tư nhân phát triển có lồng ghép chương trình TNXHĐN- Đan Mạch, Thụy Điển, Tây Ban Nha, Đức... Tham gia các diễn đàn quốc tế - khu vực về TNXHĐN;

Hoạt động của tổ chức đại diện giới chủ: Tiến hành các chương trình hội thảo, hội nghị bàn tròn, đào tạo về các nội dung liên quan đến TNXHĐN, triển khai ứng dụng các mô hình áp dụng hiệu quả tại một số nhà máy... đặc biệt chương trình hợp tác với Tổ chức phát triển Liên hiệp quốc (UNDP) về Mạng lưới hiệp ước toàn cầu Việt Nam (GCNV) với mục tiêu phát triển

doanh nghiệp bền vững – xã hội phồn vinh sẽ thúc đẩy nhanh quá trình thực hiện TNXHĐN ở Việt Nam đồng thời nội dung về TNXHĐN cũng được mở rộng hơn. Dự án này thúc đẩy vai trò của cộng đồng doanh nghiệp trong việc nâng cao trách nhiệm xã hội thông qua mạng lưới Hiệp ước toàn cầu, được thành lập năm 2008 tại Việt Nam đồng thời TNXHĐN sẽ được đưa vào Việt Nam thông qua các công trình nghiên cứu, chương trình giảng dạy và hỗ trợ, đánh giá các hoạt động kinh doanh và cung cấp các công cụ hữu ích như khả năng tiếp cận với các chuyên gia, kết nối với các mạng lưới quốc gia cũng như quốc tế, nhằm giúp doanh nghiệp phát triển chiến lược TNXHĐN của mình.

Hoạt động của tổ chức công đoàn: Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam dưới sự hỗ trợ kỹ thuật của Liên đoàn Lao động Đức đã triển khai dự án nâng cao nhận thức về TNXHĐN cho cán bộ công đoàn các cấp bao gồm cả cán bộ công đoàn của doanh nghiệp. Thành lập hệ thống trung tâm hỗ trợ pháp luật cho người lao động bao gồm 8 trung tâm, 23 văn phòng và trên 80 luật sư trong phạm vi cả nước.

Hoạt động của các tập đoàn bán buôn, bán lẻ (các nhà mua): Ngày càng yêu cầu cao hơn đối với hệ thống cung cấp sản phẩm (nhà sản xuất, nhà phân phối, nhà thầu phụ, cung ứng...) trong việc tuân thủ các yêu cầu về TNXHĐN. Đồng thời cũng tiến hành nhiều hoạt động hỗ trợ doanh nghiệp: tư vấn, đào tạo về trách nhiệm xã hội doanh nghiệp; quảng bá các hình ảnh, mô hình áp dụng thành công trách nhiệm xã hội trong doanh nghiệp; hỗ trợ về tài chính; tuyên truyền nâng cao nhận thức nhằm đẩy mạnh sự tuân thủ thông qua việc cam kết thực hiện các bộ quy tắc ứng xử do các công ty/ tập đoàn đa quốc gia mua hàng

đưa ra : Nike, Adidas, Timberland, Novi, BSCI ...

Hoạt động của các tổ chức phi chính phủ

Các tổ chức này một mặt gây sức ép cho doanh nghiệp nhưng mặt khác cũng hỗ trợ tích cực các doanh nghiệp trong thực hiện trách nhiệm xã hội thông qua các hoạt động: Chia sẻ thông tin và kinh nghiệm trong nước và quốc tế trong thực hiện trách nhiệm xã hội doanh nghiệp; tư vấn, đào tạo về trách nhiệm xã hội doanh nghiệp; quảng bá các hình ảnh, mô hình áp dụng thành công trách nhiệm xã hội trong doanh nghiệp; hỗ trợ về tài chính; tuyên truyền nâng cao nhận thức của cộng đồng đối với trách nhiệm xã hội doanh nghiệp. Việt Nam có website và diễn đàn về CSR. Mạng lưới doanh nghiệp xã hội ngày càng phát triển qua sự hỗ trợ kỹ thuật tài chính của các tổ chức phi chính phủ quốc tế tại Việt Nam như DED, SNV, PACT...

Các tổ chức phi chính phủ của Việt Nam cũng hỗ trợ tích cực quá trình thực hiện CSR cho các doanh nghiệp thông qua các hội thảo, đào tạo, tư vấn và các dự án nhỏ cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ chú trọng nhiều trong khu vực làng nghề như CDI, CECODES, SRD, CSIP...

Hoạt động của các công ty tư vấn cấp chứng chỉ.

Các công ty hoạt động trên các khía cạnh như tư vấn xây dựng hệ thống quản trị CSR, lập hệ thống báo cáo GRI, đào tạo về trách nhiệm xã hội doanh nghiệp; quảng bá các hình ảnh, mô hình áp dụng thành công trách nhiệm xã hội trong doanh nghiệp; Tiên hành đánh giá cấp chứng chỉ ISO, SA8000 cho các doanh nghiệp. Một số công ty điển hình như: Tuv.nord, Tuv Rheinland Group, ITS, BVQI, Globalstandard, Win-Win...

Hoạt động của các tổ chức hiệp hội ngành nghề và người tiêu dùng

Phối hợp với chính phủ, các bên liên quan khác xây dựng thực hiện các dự án, tổ chức các hội thảo, các khóa đào tạo, các giải thưởng nhằm thúc đẩy, hỗ trợ doanh nghiệp thực hiện CSR (Hiệp hội da giày, hiệp hội Dệt may, Điện tử, Nhựa, Gỗ, Làng nghề...)

Hoạt động của giới truyền thông:

Phương tiện truyền hình, phát thanh, báo giới (báo viết, báo điện tử) phản ánh kịp thời chính xác các gương tốt về doanh nghiệp trong việc thực hiện tốt CSR đồng thời cũng lên án phê phán các doanh nghiệp ứng xử không có đạo đức, trách nhiệm đối với người lao động và cộng đồng.

Quá trình thực hiện TNXHĐN của cộng đồng doanh nghiệp

Quá trình thực hiện TNXHĐN Việt Nam thay đổi từng bước cả về nội dung lẫn hình thức thực hiện.

Thể hiện đạo đức doanh nghiệp đối với cộng đồng: hoạt động mang tính từ thiện. Đây là một hoạt động truyền thống, các doanh nghiệp tích cực tham gia các hoạt động đóng góp như ủng hộ các vùng bị thiên tai, ủng hộ phong trào xóa đói giảm nghèo, các hoạt động đền ơn đáp nghĩa với các đối tượng người có công, ủng hộ những nhóm người thiệt thòi như khuyết tật, nạn nhân chiến tranh và một số có đóng góp cho phát triển địa phương như các công trình giáo dục, y tế vui chơi cho trẻ em nghèo...

Thực hiện các bộ quy tắc ứng xử: chủ yếu các doanh nghiệp có liên quan đến xuất khẩu hàng hoá. Vấn đề TNXHĐN được du nhập vào thông qua các tập đoàn bán buôn bán lẻ (các nhà nhập khẩu hàng hóa của Việt Nam) bằng

việc đưa ra các yêu cầu về tiêu chuẩn xã hội đối với các doanh nghiệp Việt Nam (nhà cung cấp hàng hóa). Các nội dung này được đưa ra dưới dạng các bộ quy tắc ứng xử (CoC) và tập trung chủ yếu các doanh nghiệp có xuất khẩu của Việt Nam trong các ngành: Dược phẩm, Dệt may, Da giày, Điện tử, Nhựa, Gỗ, Giấy, Thủy sản, Gốm sứ, đồ chơi... Nội dung của các bộ quy tắc ứng xử về cơ bản đều viện dẫn trên các điều luật của luật pháp quốc gia như luật lao động, luật doanh nghiệp, luật bảo vệ môi trường, luật công đoàn...Việc thực hiện các bộ quy tắc ứng xử không đòi hỏi phải lấy chứng chỉ. Hiện nay tiêu chuẩn ISO 26000 được coi là hướng dẫn thực hiện TNXH cho mọi tổ chức/ doanh nghiệp bao gồm 7 nội dung cơ bản:Thực thi chính sách lao động, chính sách môi trường, người tiêu dùng, điều hành doanh nghiệp, hoạt động ngay thẳng phòng chống tham nhũng, đảm bảo quyền con người và phát triển cộng đồng.

Thực hiện việc lấy chứng chỉ, tham gia các giải thưởng, các hình thức quảng bá doanh nghiệp...

Các doanh nghiệp VN tích cực cải thiện các hệ thống quản lý để có thể đạt được các chứng chỉ quản lý chất lượng, môi trường, an toàn vệ sinh lao động, an toàn thực phẩm, sản xuất an toàn...(ISO 9000, ISO 14000, OSHAS, ISO/IEC, HACCAP. GMP) và tham gia giải thưởng cúp vàng ISO.

Chính sách khuyến khích, khen thưởng của chính phủ, các tổ chức hiệp hội ngành nghề, các tổ chức quốc tế đã tạo nên hình ảnh các doanh nghiệp VN kinh doanh có đạo đức, có trách nhiệm với cộng đồng, xã hội hướng tới sự phồn vinh và phát triển bền vững. Các giải thưởng nhằm tôn vinh các doanh nghiệp Việt nam đó được thực hiện trong suốt

20 năm qua khi Việt Nam bước vào quá trình đổi mới.Hàng năm có khoảng 50 loại giải quốc gia trao cho hàng trăm doanh nghiệp, điều đó thể hiện cộng đồng doanh nghiệp luôn hướng đến các giá trị tốt đẹp mang tính bền vững và tiêu chuẩn hóa cao, góp phần nâng cao vị thế cạnh tranh cho thương hiệu quốc gia Việt Nam trên thương trường quốc tế.

Giải thưởng TNXHĐN: Đây là giải thưởng được tổ chức hàng năm, bắt đầu được tổ chức ở Việt Nam từ năm 2005: giải thưởng được hàng trăm doanh nghiệp tham gia ở tất cả các ngành, các lĩnh vực các loại hình, các quy mô từ lớn đến nhỏ và vừa. Hội đồng xét thưởng gồm đại diện của ba bên. Giải thưởng được sự tham gia, tài trợ của các tổ chức quốc tế, các tập đoàn đa quốc gia, các tổ chức phi chính phủ quốc tế...Giải thưởng Tôn vinh và biểu dương các doanh nghiệp thực hiện tốt TNXHĐN;

Thực hiện các hoạt động trách nhiệm xã hội lồng ghép trong các hoạt động kinh doanh.

Một số doanh nghiệp Việt Nam coi TNXHĐN có chức năng như một cơ chế tự điều chỉnh, hợp nhất nhờ đó doanh nghiệp tự theo dõi và bảo đảm tuân thủ luật pháp, quy tắc đạo đức, và các tiêu chuẩn quốc tế. Cộng đồng doanh nghiệp Việt Nam ngày càng tạo dựng lên các "sân chơi" nơi hội tụ của những doanh nghiệp tiêu biểu hàng đầu Việt Nam, là nơi những doanh nghiệp tâm huyết muốn tăng cường quan hệ hợp tác, liên kết, trao đổi kinh nghiệm giúp đỡ nhau trong hoạt động sản xuất – kinh doanh và các hoạt động xã hội khác vì sự phát triển của cộng đồng doanh nghiệp Việt Nam.

Những thách thức khó khăn khi thực hiện TNXHĐN ở Việt Nam

Mặc dù thấy rõ lợi ích cũng như những yêu cầu phải thực hiện TNXHĐN, nhưng đối với Việt Nam, vấn đề này vừa là cơ hội, vừa là thách thức và thậm chí là rào cản.

Thách thức thứ nhất là quy mô doanh nghiệp: Trên 95% DN Việt Nam là doanh nghiệp vừa và nhỏ. Nên khả năng thực hiện khác nhau ở mỗi loại doanh nghiệp;

Thách thức thứ hai là Thiếu thông tin, vai trò định hướng dẫn dắt TNXHĐN chưa rõ ràng nên vấn đề nhận thức và hiểu biết, tiếp cận và áp dụng chưa đầy đủ; Đây là nguyên nhân dẫn đến việc còn nhiều cách hiểu, cách làm khác nhau gây lãng phí thậm chí làm sai lệch đi ý nghĩa của TNXHĐN như có Doanh nghiệp đóng góp 1 tỷ đồng cho từ thiện nhưng lại gây ô nhiễm phá hoại môi trường nhiều tỷ đồng hoặc thường xuyên xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và cộng đồng;

Thách thức thứ ba nội dung của bộ quy tắc ứng xử là cơ bản phù hợp với luật pháp quốc gia tuy nhiên trong quá trình thực hiện gặp một số vấn đề bất cập giữa nội dung của các bộ quy tắc ứng xử và các quy định của luật pháp quốc gia; Hệ thống văn bản luật pháp đã bộc lộ một số điểm cần sửa đổi như còn chồng chéo, chưa bám sát thực tiễn đồng thời hiệu quả thực thi luật pháp chưa cao. Để thực hiện được Bộ luật còn phải ban hành hàng trăm văn bản hướng dẫn nên còn xuất hiện sự chưa đồng bộ giữa các quy định Bộ luật và các văn bản hướng dẫn cả về nội dung và thời gian thực hiện gây lúng túng cho việc tổ chức thực hiện. Một số văn bản được hướng dẫn chậm nên thiếu đồng bộ; một số nội dung của văn bản hướng dẫn còn chồng chéo, mâu thuẫn với quy định của Bộ luật, gây khó khăn trong quá trình thực hiện. Các quy

định về chế tài xử phạt vi phạm về pháp luật lao động còn ở mức thấp, chưa làm cho các đối tượng tuân thủ triệt để. Điển hình như việc tham gia bảo hiểm xã hội Tình trạng nợ đọng bảo hiểm xã hội còn diễn ra nhiều với mức nợ đọng cao, kéo dài. Tại thành phố Hồ Chí Minh, có 53 doanh nghiệp nợ đọng bảo hiểm xã hội kéo dài với mức 45 tỷ đồng, 776 doanh nghiệp nợ bảo hiểm xã hội trên 12 tháng với mức 67,084 tỷ đồng. Chế tài xử phạt vi phạm về BHXH thấp, dẫn đến việc chấp hành pháp luật BHXH không nghiêm.⁴⁷

Thách thức thứ tư là thức cộng đồng và ý thức bảo vệ quyền lợi của người dân còn hạn chế vì thế một số doanh nghiệp vi phạm nghiêm trọng thiếu sự giám sát, lên tiếng của người dân đã kéo dài nhiều năm như Vê đan, lợi nhuận của người nông dân thấp trong chuỗi giá trị, xâm phạm quyền lợi người tiêu dùng...

Thách thức thứ năm là Vấn đề đối thoại xã hội, tính minh bạch công khai, trách nhiệm giải trình còn thấp: các doanh nghiệp có xu hướng “đổi phỏ” bằng các hệ thống báo cáo, sổ sách “kép” trong khi đó cơ chế kiểm tra giám sát việc tuân thủ TNXHĐN rất chặt chẽ và yêu cầu minh bạch công khai cao. Đây thực sự là thách thức lớn đối với doanh nghiệp nhất là các doanh nghiệp vừa và nhỏ về trách nhiệm giải trình cũng như năng lực tự kiểm tra giám sát hoạt động cho tính “sẵn sàng” công khai trong khi thực hiện TNXHĐN.

Thách thức thứ sáu vai trò của Hiệp hội ngành nghề, tổ chức công đoàn, giới truyền thông, người lao động còn hạn chế trong việc thực hiện TNXHĐN

⁴⁷ Báo cáo đánh giá 13 năm thực thi Bộ Luật lao động

Kiến nghị các giải pháp

Một là nâng cao chất lượng các quy định pháp luật và tăng cường trách nhiệm thực thi luật pháp;

Hai là tập trung hoàn thiện luật và tính hiệu lực trong việc thực thi luật. Các trách nhiệm ngoài luật (đạo đức, từ thiện), cơ chế tự nguyện cần được khuyến khích vì đó là sự tương tác giữa doanh nghiệp và xã hội. Nhà nước chỉ nên gián tiếp tác động thông qua các cơ chế như NGOs, hiệp hội, mạng lưới cộng đồng, giáo dục, nâng cao ý thức người lao động, người tiêu dùng;

Ba là thực hiện các chương trình truyền thông, giáo dục đào tạo về TNXH vào trong hệ thống giáo dục đào tạo, hệ thống dạy nghề;

Bốn là nâng cao nhận thức và tăng cường năng lực cho doanh nghiệp và các đối tác liên quan. Cần thường xuyên cung cấp thông tin, kiến thức về pháp luật, các tiêu chuẩn tại doanh nghiệp và đặc biệt cần tuyên truyền phổ biến cho người lao động biết các quy định của pháp luật về quyền và nghĩa vụ của mình tại nơi làm việc. Cần gia tăng nhận thức vấn đề, kiến thức và chuyên môn vào tính quan trọng của việc thực hiện trách nhiệm xã hội cho các đối tác có liên quan; nâng cao hệ thống quản lý để tuân theo các quy tắc ứng xử và các quy định pháp luật. Tổ chức những diễn đàn để trao đổi thông tin, kiến thức, kinh nghiệm và hiệu quả của việc thực hiện trách nhiệm xã hội với sự tham gia của nhiều tập đoàn, công ty lớn, các đơn vị giám sát độc lập, các tổ chức phi chính phủ nhằm mục đích tiêu chuẩn hoá những quy tắc giúp nâng cao cơ hội chia sẻ, học hỏi giữa các đối tượng với nhau;

Năm là Tạo điều kiện tiếp cận và tra cứu văn bản pháp lý dễ dàng, văn bản pháp luật được cập nhật thường xuyên, hướng dẫn phương pháp xử lý khi có các xung đột giữa các quy tắc ứng xử;

Khuyến khích những sáng tạo và thực hiện tốt trách nhiệm xã hội. Tạo cơ chế và các biện pháp khen thưởng thích đáng cho những doanh nghiệp thực hiện tốt trách nhiệm xã hội (có thể bằng vật chất như giảm thuế hoặc tinh thần như giới thiệu khách hàng, đưa lên các phương tiện thông tin đại chúng, trao tặng danh hiệu...). Bằng những phương tiện truyền thông đại chúng, tuyên truyền cho mọi doanh nghiệp và người lao động hiểu thống nhất về khái niệm và các nội dung của TNXHDN. Phát triển một bộ phận các doanh nghiệp thực hiện tốt bộ quy tắc ứng xử về trách nhiệm xã hội tạo đà cho các doanh nghiệp khác thực hiện tiến tới việc thực hiện một cách toàn diện trên mọi lĩnh vực tạo điều kiện cho việc thực thi pháp luật ngày càng tốt hơn. Có cơ chế hỗ trợ về tài chính khi cần thiết cho các doanh nghiệp gặp khó khăn trong quá trình thực hiện trách nhiệm xã hội;

Sáu là Tăng cường thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật để có những biện pháp xử lý kịp thời khi các doanh nghiệp vi phạm giúp cho việc thực thi pháp luật được tốt hơn, bảo đảm một môi trường cạnh tranh công bằng giữa các doanh nghiệp. Củng cố các khâu yếu trong hệ thống thực thi và soát xét các biện pháp chế tài một cách xác đáng để đảm bảo hiệu lực của luật pháp. Xây dựng cơ chế chuẩn hóa, giám sát phối hợp giữa đội ngũ thanh tra và đội ngũ các chuyên gia đánh giá của các TNC, công ty đánh giá cấp chứng chỉ.

MÔ HÌNH QUẢN LÝ AN TOÀN VỀ SINH LAO ĐỘNG TẠI KHU VỰC LÀNG NGHỀ

Cao Thị Minh Hữu

*Trung tâm NC Môi trường và Điều kiện Lao động
Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

Thực trạng An toàn vệ sinh Lao động tại khu vực làng nghề

Trong vài năm gần đây, quá trình công nghiệp hóa cùng với việc áp dụng các chính sách khuyến khích phát triển ngành nghề nông thôn đã làm cho các làng nghề thay đổi nhanh chóng. Việc phát triển các làng nghề không chỉ đóng vai trò quan trọng trong việc tạo ra của cải vật chất cho xã hội, góp phần vào việc tăng trưởng kinh tế mà còn góp phần phân phối lại lực lượng lao động trong xã hội, giải quyết việc làm, tăng

làng nghề với một tỷ lệ nhỏ các hộ sản xuất/ doanh nghiệp tham gia.

Bên cạnh sự phát triển đó thì đồng thời tại các làng nghề đã phát sinh ra các yếu tố nguy hiểm, gây ô nhiễm môi trường và ảnh hưởng đến sức khỏe của người lao động, cộng đồng dân cư như bụi, ồn, hóa chất độc hại,... Nguyên nhân là do hộ gia đình/ doanh nghiệp làng nghề với công nghệ lạc hậu, đơn giản, vốn đầu tư thấp nên việc cải tiến công nghệ và áp dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật rất hạn chế. Phần lớn các hộ gia đình/ doanh nghiệp có mặt bằng sản xuất chật hẹp, nằm cận kề khu dân cư hoặc tại gia đình, xưởng tạm bợ, thiếu ánh sáng; vật liệu sản xuất và sản phẩm làm ra bố trí, sắp xếp lộn xộn, bừa bãi. Việc tổ chức sản xuất - tổ chức lao động không hợp lý, với lao động thủ công chiếm tới 70 - 80 % , và có tới gần 80% các khâu trong dây chuyền công nghệ người lao động phải làm việc trong điều kiện nặng nhọc, vất vả⁴⁹.

khoảng 14 triệu lao động tham gia, kim ngạch xuất khẩu từ làng nghề hàng năm đạt khoảng 1,5 tỷ USD.⁴⁸ Sản phẩm tiêu thụ công nghiệp tại các làng nghề Việt Nam đã có mặt tại 163 nước và vùng lãnh thổ. Mô hình chủ yếu ở các làng nghề là hộ gia đình, công ty TNHH và doanh nghiệp tư nhân hoạt động với đặc điểm sản xuất chủ yếu là sản xuất tại nhà ở hoặc xen cư, một số làng nghề đã bước đầu đi vào quy hoạch cụm công nghiệp

Việc phát triển mang tính tự phát của các làng nghề cùng với mục tiêu tối đa hóa lợi nhuận nên các chủ hộ gia đình/ doanh nghiệp thường ít chú ý đầu tư cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động, việc thực hiện các trách nhiệm pháp lý về Môi trường, an toàn vệ sinh lao động hầu như không thực hiện. Hầu hết các cơ sở sản xuất đều không có hệ thống thông gió, hút bụi, xử lý hơi khí

⁴⁸ Bộ Công thương, kim ngạch XNK của các làng nghề năm 2010.

⁴⁹ Cục An toàn Lao động, năm 2004

độc trong nhà xưởng, ngay cả các cơ sở sản xuất sử dụng nhiều hoá chất, nhiều chất dễ cháy, dễ nổ (a xít, xút, cao su, xà phòng, đồ nhựa...); Không có hoặc thiếu bộ phận làm công tác ATVSLĐ; Không trang bị hoặc trang bị không đầy đủ các phương tiện bảo vệ cá nhân cho NLĐ; Việc tổ chức huấn luyện ATVSLĐ cho NLĐ mang tính sơ sài, hình thức, thậm chí nhiều nơi không tổ chức huấn luyện; Không có sổ sách theo dõi, thống kê đầy đủ tình hình tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và thực hiện không nghiêm túc chế độ khai báo khi xảy ra tai nạn lao động với các cơ quan chức năng; ...

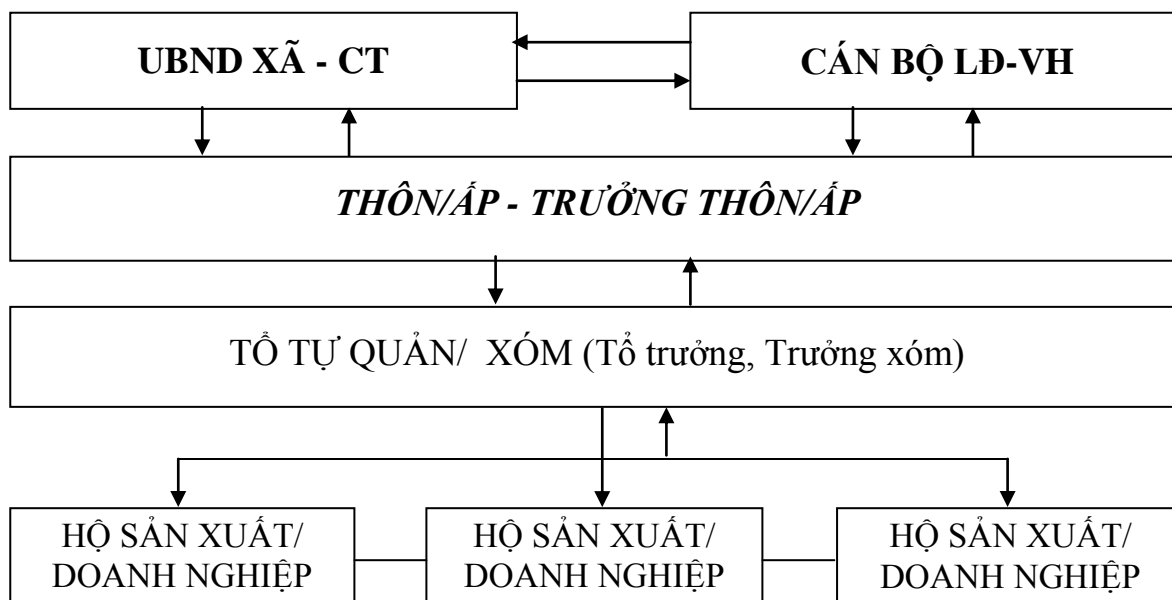
Công tác quản lý an toàn vệ sinh lao động các cấp đối với khu vực này gần như đang bị bỏ ngỏ: rất ít các cuộc thanh

kiểm tra việc tuân thủ luật pháp về lĩnh vực an toàn vệ sinh lao động, kiểm tra việc sử dụng các thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn tại các hộ gia đình/doanh nghiệp.

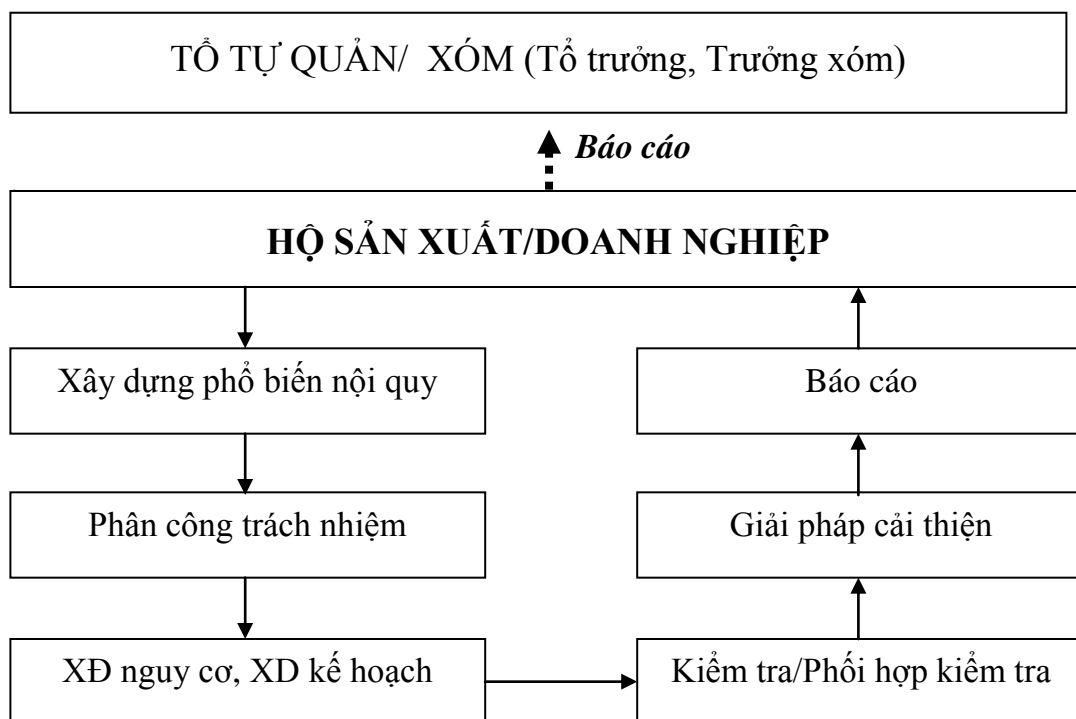
Để đáp ứng được mục tiêu phát triển bền vững về kinh tế, xã hội, giảm thiểu ô nhiễm Môi trường, đảm bảo sức khỏe cho người lao động cũng như cộng đồng dân cư đồng thời tăng cường sự tham gia của các cấp chính quyền, người dân trong công tác xã hội hóa an toàn vệ sinh lao động và bảo vệ môi trường, các cơ quan quản lý Nhà nước các cấp cần khuyến khích triển khai áp dụng Mô hình quản lý An toàn vệ sinh lao động tại khu vực làng nghề theo phân cấp.

Mô hình quản lý An toàn Vệ sinh lao động tại khu vực làng nghề:

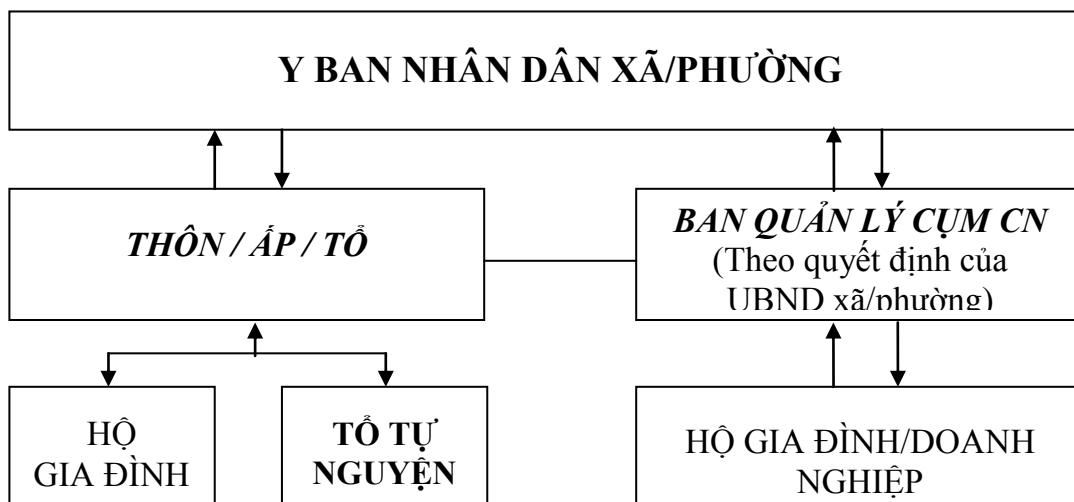
Mô hình (1) - Hộ sản xuất/doanh nghiệp rải rác xen cư lấy HỘ SẢN XUẤT/CUM GIA ĐÌNH (Tổ tự quản) làm cốt lõi



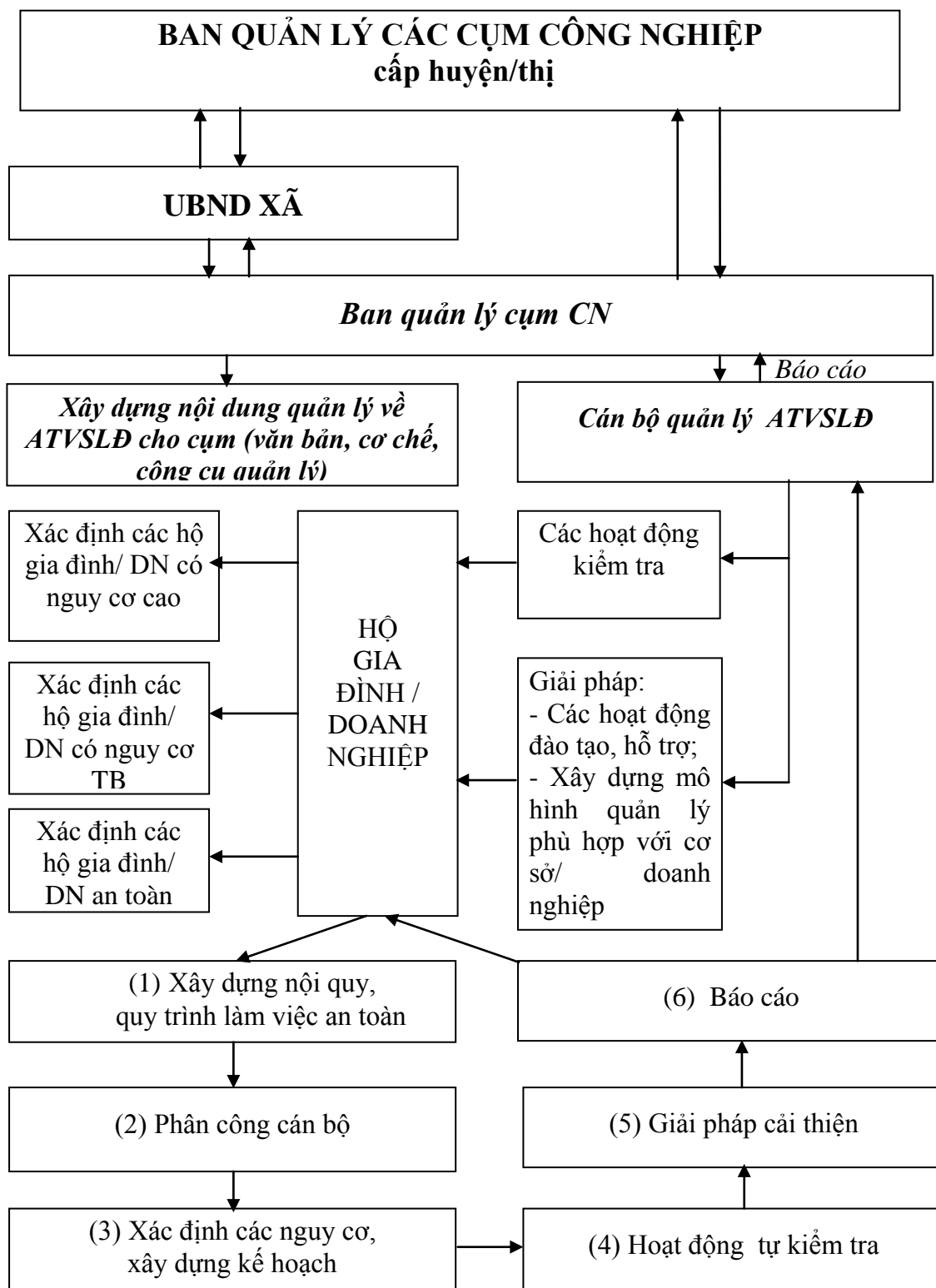
Hướng dẫn quản lý ATVSLĐ tại cơ sở/doanh nghiệp



Mô hình (2) Quản lý ATVSLĐ làng nghề có cụm công nghiệp làng nghề, có Ban quản lý trực thuộc UBND xã/phường



Hướng dẫn quản lý ATVSLĐ cho ban quản lý Cụm công nghiệp làng nghề



Điều kiện thực hiện

- Nhận thức của các bên liên quan (cơ quan quản lý địa phương, doanh nghiệp/cơ sở sản xuất, cộng đồng dân cư làng nghề) về vấn đề an toàn vệ sinh lao động đúng tầm quan trọng và có ý thức cải thiện;

- Sự sẵn sàng tham gia của các cấp, các ngành, các cơ sở sản xuất và sự ủng hộ của cộng đồng dân cư;

- Hỗ trợ kỹ thuật, tài chính trong quá trình áp dụng;

- Cam kết thực hiện nghiêm túc của các doanh nghiệp/hộ gia đình thử nghiệm quy trình và ban quản lý cụm công nghiệp, UBND xã/phường.

Quy trình thực hiện

Bước 1. Chuẩn bị

Bước 2. Hội thảo khởi động tại địa phương giới thiệu mô hình

Bước 3. Áp dụng Mô hình

1. Tổ chức bộ phận thực hiện

1.1. Mô hình quản lý ATVSLĐ có hộ gia đình/doanh nghiệp nằm rải rác xen cư:

- Rà soát, bổ sung nhiệm vụ quản lý ATVSLĐ cho UBND cấp xã/phường theo các văn bản quy định hiện hành: Xây dựng các nội dung quản lý ATVSLĐ cho UBND.

- UBND xã phân công cán bộ phụ trách công tác ATVSLĐ.

- Phân công giao nhiệm vụ cho lãnh đạo các thôn ấp.

- Các trưởng thôn/ấp triển khai nội dung về công tác an toàn vệ sinh lao động đến các tổ trưởng tổ tự quản trong thôn/ấp.

- Các tổ trưởng tổ tự quản triển khai đến các hộ trong dân.

1.2. Mô hình quản lý ATVSLĐ có Cụm Công nghiệp làng nghề trực thuộc UBND xã/phường:

- Rà soát, bổ sung nhiệm vụ quản lý ATVSLĐ cho Ban quản lý cụm công nghiệp theo các văn bản quy định hiện hành: Xây dựng các nội dung quản lý ATVSLĐ cho UBND.

- Ban quản lý phân công cán bộ phụ trách công tác ATVSLĐ.

- Xây dựng hợp tác giữa Ban quản lý các ban ngành đoàn thể- Quản lý cấp thôn/ấp.

2. Hướng dẫn xây dựng và trình ban hành văn bản quản lý ATVSLĐ tuân thủ hệ thống luật pháp hiện hành.

3. Hướng dẫn xây dựng kế hoạch hành động: xác định theo mức độ ưu tiên theo các nguy cơ mất an toàn, nguy cơ gây ô nhiễm môi trường và nguy cơ ảnh hưởng sức khỏe cộng đồng dân cư.

4. Hướng dẫn triển khai hoạt động

- Hoạt động tập huấn, đào tạo;

- Hoạt động kiểm tra (kế hoạch, nội dung, phương pháp...);

- Hoạt động hỗ trợ : xây dựng mô hình quản lý ATVSLĐ phù hợp với DN/cơ sở hộ gia đình, triển khai áp dụng;

- Xây dựng hệ thống báo cáo (mẫu biểu báo cáo, cơ chế báo cáo...).

Bước 4. Giám sát quá trình áp dụng

- Cung cấp công cụ áp dụng.

- Xây dựng các hệ thống mẫu biểu theo dõi quá trình áp dụng.

Bước 5. Đánh giá kết quả áp dụng

Áp dụng kết quả nghiên cứu đặc điểm hộ gia đình vào rà soát hộ nghèo

*ThS. Nguyễn Thị Lan
Trung tâm TTPT&DBCL*

Trong mỗi gia đình các hành vi, quyết định mua sắm đồ dùng, tài sản giá trị thế nào là tùy thuộc vào mức sống, thu nhập của hộ đó. Hộ có thu nhập khá thường có xu hướng đầu tư, mua sắm nhiều tài sản/công cụ sản xuất, đồ dùng lâu bền (gọi chung là tài sản) hơn hộ có thu nhập thấp. Hộ có thu nhập càng cao thì nhu cầu mua sắm, đầu tư càng lớn và hướng đến tài sản, đồ dùng có chất lượng, giá trị và tiện ích hơn. Các hành vi/quyết định đầu tư, mua sắm khác nhau này tạo nên sự khác biệt về tình trạng phúc lợi của mỗi hộ. Đặc biệt, giữa hộ nghèo và không nghèo có những khác biệt nhất định về phúc lợi qua việc sở hữu tài sản hoặc qua các hoạt động tạo thu nhập/nguồn thu nhập của hộ. Các phát hiện trong nghiên cứu này là cơ sở để nhận dạng hộ phục vụ công tác rà soát hộ nghèo vừa được triển khai năm 2010 vừa qua.

Trong điều tra mức sống dân cư (VHLSS) 2008 một danh mục gồm 62 tài sản và đồ dùng lâu bền đã được sử dụng để phỏng vấn tình trạng sở hữu của hộ. Trong nghiên cứu đặc điểm sở hữu tài sản của hộ chúng tôi lựa chọn khoảng 54 loại tài sản trong đó để nhận dạng tình trạng phúc lợi của hộ. Các tài sản như quạt máy, xe đạp, xe cải tiến, ... được loại khỏi danh mục do quá thông dụng hay ít được sử dụng và không liên quan nhiều đến tình trạng thu nhập của hộ. Ngoài số tài sản được lựa chọn trên đây chúng tôi bổ sung thêm một số yếu tố

đặc trưng khác là nhà ở, qui mô hộ, nhà vệ sinh, trình độ chuyên môn kỹ thuật và các hoạt động tạo thu nhập của hộ... Các thông tin này được lấy trong VHLSS 2008.

Các tài sản và yếu tố đặc trưng của hộ có nhiều và đa dạng nhưng được phân loại theo bốn nhóm công dụng/chức năng sau:

- a) Nhóm công cụ sản xuất
- b) Nhóm nhà ở và tài sản sinh hoạt
- c) Các đặc điểm về hoạt động tạo thu nhập/hoặc có nguồn thu ổn định (như lương hưu, trợ cấp, nguồn tiền gửi từ người thân trong/ngoài nước, sản xuất kinh doanh); đặc điểm về việc làm của các thành viên trong hộ (làm công ăn lương, chủ trang trại/doanh nghiệp) và trình độ chuyên môn kỹ thuật;
- d) Nhóm các yếu tố tiềm ẩn nguy cơ nghèo như trẻ em từ 6-14 tuổi bỏ học, hộ không có nhà vệ sinh, hộ có nhà tạm, hộ có từ 7 nhân khẩu trở lên, đang là hộ nghèo trong danh sách của địa phương,...

Mỗi nhóm trên đây lại được phân loại theo tính chất sử dụng hoặc giá trị còn lại của mỗi tài sản và các yếu tố đặc trưng của hộ để gán điểm nhằm tìm ra sự khác biệt hay xu hướng sở hữu tài sản của hộ nghèo và không nghèo. Hộ nghèo trong VHLSS 2008 được tính trên cơ sở chuẩn nghèo cho năm 2011 qui đổi theo giá năm 2008. Cách tính chuẩn nghèo do Tổng cục Thống kê thực hiện. Dưới đây là kết quả nghiên cứu.

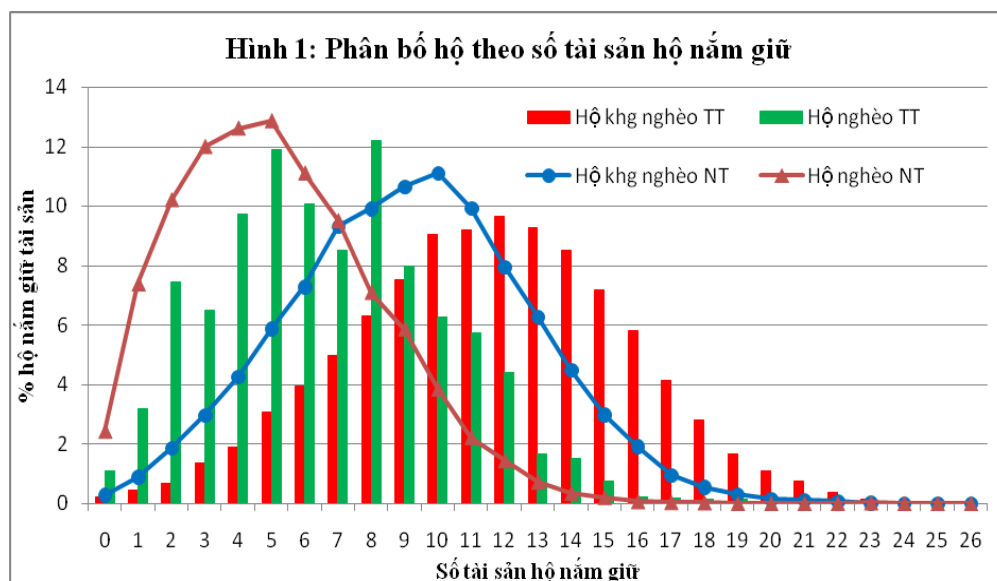
Số liệu sử dụng và phương pháp: Nghiên cứu sử dụng bộ số liệu điều tra mức sống dân cư (VHLSS) 2008 để nghiên cứu tính toán và kiểm chứng với giả định đến năm 2011 tình trạng tài sản của các hộ biến động không nhiều, đặc biệt đối với hộ nghèo và hộ có thu nhập trung bình thấp. Chuẩn nghèo mới áp dụng trên bộ số liệu VHLSS 2008 được tính theo giá 2008 do TCTK cung cấp.

Nghiên cứu sử dụng phương pháp ước lượng gián tiếp (proxy) và ước lượng nhỏ thông qua các tài sản, phúc lợi và các đặc điểm đặc trưng như hoạt động tạo thu nhập của hộ gia đình, trình độ chuyên môn cao nhất các thành viên trong hộ đạt được để

đưa vào áp dụng trong nhận dạng nghèo. Ngoài ra nghiên cứu còn sử dụng phương pháp chuyên gia và phương pháp thống kê để kiểm chứng mức độ nhận dạng đúng, sai hộ không nghèo và hộ nghèo. Dưới đây là kết quả nghiên cứu.

1. Hộ không nghèo có xu hướng gia tăng số tài sản, đồ dùng sở hữu

Kết quả thống kê cho thấy có sự khác biệt về tình trạng sở hữu tài sản giữa các hộ nghèo và không nghèo. Sự khác biệt thể hiện ở số lượng, chất lượng và chủng loại tài sản. Ở nông thôn, hộ khá/không nghèo sở hữu từ 6 loại tài sản trở lên, chiếm 83.9% so với tỷ lệ 42.5% của hộ nghèo.



Biểu 1: Phân bố tài sản và các yếu tố đặc trưng của hộ không nghèo, hộ nghèo theo thành thị - nông thôn, 2008.

Đơn vị: %

Số tài sản/yếu tố đặc trưng hộ năm giữ	Thành thị			Nông thôn		
	Hộ không nghèo	Hộ nghèo	Tổng số	Hộ không nghèo	Hộ nghèo	Tổng số
Tổng số	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
0	0.19	1.11	0.25	0.28	2.43	0.67
1	0.42	3.18	0.59	0.89	7.38	2.08
2	0.67	7.46	1.09	1.86	10.21	3.39
3	1.36	6.52	1.68	2.97	12	4.62

Số tài sản/yếu tố đặc trưng hộ năm giữ	Thành thị			Nông thôn		
	Hộ không nghèo	Hộ nghèo	Tổng số	Hộ không nghèo	Hộ nghèo	Tổng số
4	1.88	9.73	2.37	4.26	12.62	5.79
5	3.07	11.9	3.62	5.87	12.87	7.15
6	3.94	10.08	4.32	7.29	11.11	7.99
7	4.96	8.52	5.18	9.32	9.51	9.35
8	6.3	12.23	6.67	9.91	7.1	9.39
9	7.52	7.98	7.55	10.65	5.87	9.77
10	9.04	6.27	8.86	11.1	3.85	9.77
11	9.21	5.74	8.99	9.92	2.22	8.51
12	9.65	4.41	9.32	7.94	1.44	6.75
13	9.27	1.69	8.8	6.27	0.72	5.26
14	8.52	1.54	8.09	4.48	0.35	3.72
15	7.17	0.77	6.77	2.98	0.2	2.47
16	5.82	0.24	5.48	1.91	0.06	1.57
17	4.14	0.2	3.9	0.94	0.03	0.77
18	2.79	0.17	2.63	0.54	0.02	0.45
19	1.66	0.15	1.57	0.29	0	0.24
20	1.07	0.1	1.01	0.14	0	0.11
21	0.72	0	0.67	0.1	0	0.08
22	0.37	0	0.35	0.07	0	0.06
23	0.14	0	0.14	0.01	0.02	0.01
24	0.06	0	0.06	0	0	0
25	0.04	0	0.04	0	0	0
26	0.01	0	0.01	0	0	0
Tổng số hộ	5,479,059	363,726	5,842,785	12,349,538	2,765,272	15,114,810

Nguồn: Tính toán từ điều tra mức sống dân cư 2008, TCTK.

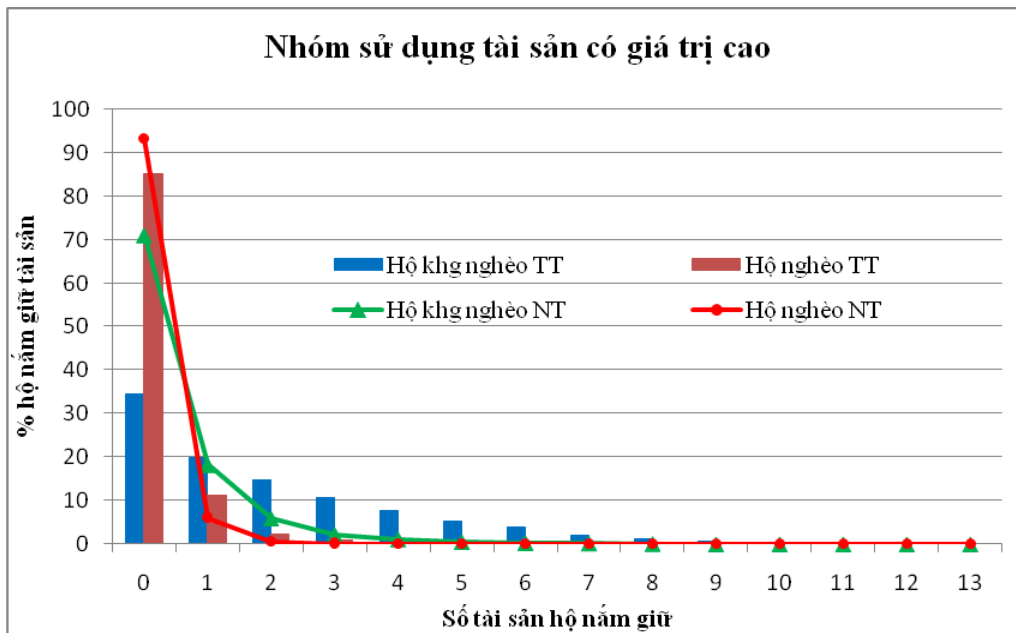
Ở thành thị, số tài sản hộ khá giả/không nghèo và hộ nghèo năm giữ đều cao hơn so với các hộ ở nông thôn, 88,5% hộ khá giả năm giữ từ 7 tài sản trở lên so với tỷ lệ 50.0% của hộ nghèo thành thị (hình 1 và biểu 1).

2. Hộ khá giả/không nghèo sở hữu nhiều tài sản, đồ dùng cao cấp, chất lượng và tiện ích hơn

Kết quả thống kê cho thấy có một nhóm tài sản, đồ dùng đắt tiền hay hình thức đầu tư cho sinh kế tập trung chủ yếu ở nhóm hộ không nghèo. Thí dụ: Nhà xưởng, cơ sở sản xuất kinh doanh, cửa

hàng, cửa hiệu, nhà hàng là hình thức đầu tư để tạo thu nhập cao. Các tài sản như ô tô, máy in, máy photo, máy tính, máy quay video, điều hòa nhiệt độ, máy giặt, bình tắm nóng lạnh, lò vi sóng,... là những tài sản giá trị hoặc có thể không hẳn là đắt so với một số tài sản khác nhưng vấn đề là khi sử dụng các tài sản, đồ dùng này thì đi kèm theo nó là một khoản chi phí khá lớn, có thể nói là đồ cao cấp, đắt tiền. Đối với những hộ có thu nhập thấp và hộ nghèo, những khoản chi phí như vậy nằm ngoài khả năng chi tiêu của họ. Vì thế, những hộ sở hữu tài sản thuộc nhóm này hầu hết là hộ khá giả.

Hình 2: Tình trạng sở hữu tài sản/yếu tố đặc trưng có giá trị của hộ không nghèo, hộ nghèo theo thành thị-nông thôn, 2008, (%).



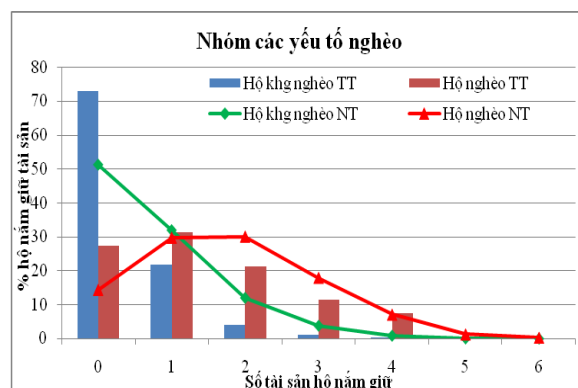
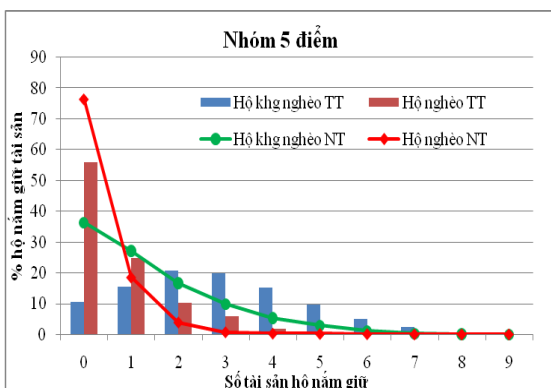
Nguồn: Tính toán từ điều tra mức sống dân cư 2008, TCTK.

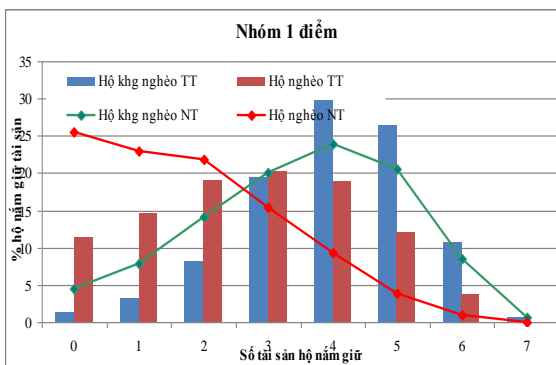
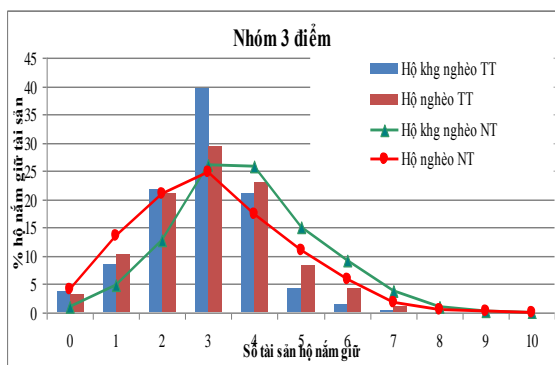
Ở thành thị tỷ lệ hộ không nghèo nắm giữ nhóm tài sản này cao hơn hẳn so với hộ không nghèo nông thôn (67,0 % so với 30,9%), vì thế số tài sản nắm giữ ở mỗi hộ cũng vượt trội hơn rất nhiều, tuy nhiên hộ nghèo ở thành thị nắm giữ nhóm tài sản đặc trưng này khá cao, gấp 2.8 lần so với tỷ lệ này ở hộ nghèo nông thôn (17,3% so với 6,2% - hình 2).

3. Hộ nghèo sở hữu chủ yếu tài sản, đồ dùng thông dụng và đặc trưng bởi nhiều yếu tố nghèo

Tương tự, đối với các tài sản có giá trị không cao thì tỷ lệ hộ nghèo nắm giữ tài sản đã dần tăng lên, càng ở nhóm có giá trị thấp tỷ lệ hộ nghèo sở hữu tài sản càng gia tăng. Tuy nhiên, giữa hộ nghèo và không nghèo vẫn có điểm khác biệt là hộ không nghèo thường nắm giữ nhiều tài sản hơn hộ nghèo (biểu 2 và hình 3).

Hình 3: Phân bố hộ theo tình trạng sở hữu tài sản/yếu tố đặc trưng, 2008 (%)





Nguồn: Tính toán từ điều tra mức sống dân cư 2008, TCTK

Biểu 2: Tình trạng sở hữu các nhóm tài sản/yếu tố đặc trưng của hộ không nghèo, hộ nghèo theo thành thị-nông thôn, 2008, (%)

	Thành thị			Nông thôn		
	Không nghèo	Nghèo	Tổng	Không nghèo	Nghèo	Tổng
Nhóm 10 điểm						
Không có tài sản	34.46	85.01	37.6	71.09	93.14	75.13
Có tài sản	65.54	14.99	62.4	28.91	6.86	24.87
Nhóm 5 điểm						
Không có tài sản	10.54	55.89	13.36	36.36	76.42	43.69
Có tài sản	89.46	44.11	86.64	63.64	23.58	56.31
Nhóm 3 điểm						
Không có tài sản	3.48	3.1	3.46	1.1	4.09	1.65
Có tài sản	96.52	96.9	96.54	98.9	95.91	98.35
Nhóm 1 điểm						
Không có tài sản	1.33	11.37	1.95	4.43	25.58	8.3
Có tài sản	98.67	88.63	98.05	95.57	74.42	91.7
Nhóm yếu tố nghèo						
Không có y/t nghèo	72.86	27.39	70.03	51.25	14.28	44.49
Có yếu tố nghèo	27.14	72.61	29.97	48.75	85.72	55.51
Tổng số	100	100	100	100	100	100
Số hộ	5479059	363726	5842785	12349538	2765272	15114810

Nguồn: Tính toán từ điều tra mức sống dân cư 2008, TCTK

Kết quả cũng cho thấy hộ nghèo chứa đựng nhiều yếu tố tiềm ẩn nguy cơ nghèo đói hơn các hộ không nghèo. Có 72.9% hộ không nghèo thành thị và 51.3% hộ

không nghèo nông thôn không có các yếu tố nghèo trong khi có tới 72.6% hộ nghèo thành thị và 85.7% hộ nghèo nông thôn có ít nhất 1 trong 6 yếu tố nghèo.

4. Áp dụng kết quả nghiên cứu vào rà soát hộ nghèo năm 2010

Căn cứ vào kết quả nghiên cứu đặc điểm sở hữu tài sản và các đặc trưng phúc lợi khác của hộ nhóm nghiên cứu đã tính điểm cắt trên mà từ điểm đó trở lên được cho là hộ không nghèo và tại một điểm cắt dưới trở xuống được cho là hộ nghèo. Những hộ nằm trong khoảng giữa điểm cắt trên và cắt dưới thì được rà soát bằng phiếu điều tra thu nhập để phân loại hộ nghèo, hộ cận nghèo và không nghèo theo mẫu phiếu của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội. Tuy nhiên, việc đưa các điểm cắt trên và cắt dưới không lọc được hoàn toàn hộ nghèo và hộ không nghèo. Vẫn còn một tỷ lệ nhỏ hộ nghèo bị lọc nhầm tại điểm cắt trên và

một tỷ lệ nhỏ khác hộ không nghèo bị lọc nhầm tại điểm cắt dưới. Những hộ bị cho là không đúng đối tượng xem xét, lọc nhầm sẽ được đưa vào điều tra theo phiếu hỏi qui định như các hộ nằm trong khoảng điểm phải điều tra. Cơ sở để đưa các hộ bị lọc nhầm vào phiếu điều tra sẽ do nhóm cán bộ địa phương có trách nhiệm xem xét và quyết định bởi họ là người nắm rõ tình trạng phúc lợi của các hộ đó hơn cả. Kết quả rà soát hộ nghèo và không nghèo sẽ được cán bộ địa phương xem xét, khảo sát lần nữa. Cuối cùng là họp dân lấy ý kiến. Những hộ bị xác định sai khi có ý kiến đề nghị của dân sẽ được điều tra lần nữa để có một danh sách cuối cùng đưa lên lãnh đạo địa phương xem xét và phê duyệt.

Biểu 2: Điểm phân nhóm hộ gia đình theo vùng

	Đồng bằng sông Hồng	Miền núi phía Bắc	Miền Trung	Tây Nguyên	Đông Nam Bộ	Đồng bằng sông Cửu long
Thành thị						
1. Điểm quy định hộ phải điều tra thu nhập	11-61	11-61	11-52	11-62	13-54	9-45
2. Điểm quy định hộ có khả năng nghèo	10	10	10	10	12	8
Nông thôn						
1. Điểm quy định hộ phải điều tra thu nhập	10-39	6-38	8-38	8-46	10-44	8-37
2. Điểm quy định hộ có khả năng nghèo	9	5	7	7	9	7

Nguồn: Tính toán từ điều tra mức sống dân cư 2008 của tổng cục Thống kê trên cơ sở chuẩn nghèo 2011-2015 tính theo giá năm 2008.

Trên cả nước mỗi vùng địa lý kinh tế có những đặc thù riêng nên sẽ có điểm cắt riêng cho mỗi vùng. Cụ thể, ở mỗi vùng sẽ có điểm cắt riêng cho khu vực thành thị và nông thôn trên cơ sở tính toán từ bộ số liệu điều tra mức sống dân cư 2008. Việc xác định điểm cắt cho mỗi khu vực thành thị - nông thôn của mỗi vùng địa lý - kinh tế sẽ đảm bảo tính

chính xác cao hơn là dùng điểm cắt chung cho thành thị - nông thôn trên toàn quốc. Bên cạnh đó, các địa phương vẫn có thể linh hoạt thay thế những tài sản hay yếu tố đặc trưng không phù hợp bằng những loại tài sản/yếu tố đặc trưng của địa phương để tính điểm. Những thay đổi này không nhiều theo ý kiến trao đổi của các cán bộ đi thực tế địa

phương báo cáo về. Dưới đây là các điểm cụ thể đã được sử dụng trong rà soát hộ nghèo 2010. Đó là các điểm qui định để đưa hộ vào danh sách điều tra thu nhập và hộ có khả năng nghèo. Những hộ có số điểm lớn hơn điểm cận trên là hộ có khả năng không nghèo.

Kết quả là khá khả quan khi số hộ nằm trong danh sách điều tra đã được thu hẹp, chỉ chiếm khoảng 56.5% như tỉnh Kon Tum báo cáo. Những tỉnh có tỷ lệ nghèo cao như Kon Tum thì có tỷ lệ hộ phải điều tra tương tự, thậm chí có thể thấp hơn. Với những tỉnh/thành có tỷ lệ nghèo thấp thì tỷ lệ điều tra là nhỏ, không đáng kể. Đặc biệt, tỷ lệ hộ điều tra thu nhập ở thành thị là rất thấp bởi sự khác biệt giữa hộ nghèo và không nghèo ở thành thị là khá rõ ràng ngay trong nghiên cứu từ số liệu điều tra. Ý kiến của các địa phương hầu như đều ủng hộ cho phương pháp này thay vì đơn thuần điều tra phiếu thu nhập ngay từ ban đầu. Phương pháp đó vừa không đưa hết hộ nghèo vào diện chính sách vừa không đảm bảo tính khách quan trong việc chỉ nhắm vào một nhóm hộ cho là có khả năng nghèo để điều tra như trước đây.

Kết luận

Năm 2010 Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (LĐTBXH) triển khai việc rà soát hộ nghèo, cận nghèo theo chuẩn nghèo mới áp dụng cho năm 2011-2015. Trên thực tế, rà soát hộ nghèo, hộ cận nghèo bằng việc điều tra thu nhập tất cả các hộ trên toàn quốc là không thể do kinh phí, điều kiện nhân lực và thời gian hạn chế. Mặt khác, các kết quả nghiên

cứu trên đây cho thấy hộ nghèo chiếm tỷ lệ nhỏ hơn hộ không nghèo và có những khác biệt nhất định về tình trạng phúc lợi của hộ hay qua các hoạt động tạo thu nhập. Điều này giúp phân loại được phần lớn hộ khá giả và một phần hộ quá nghèo mà không nhất thiết phải điều tra.

Để có cơ sở phân loại và đảm bảo xác định đúng hộ không nghèo, hộ cận nghèo và hộ nghèo ở mức cao nhất, đồng thời giảm thiểu mức sai sót không vượt quá 5%. Viện đã tiếp tục nghiên cứu và hoàn thiện sau việc thử nghiệm ở 3 tỉnh Bắc Cạn, Quảng Trị và Hậu Giang. Đồng thời, Viện cũng nhận được nhiều ý kiến đóng góp, xây dựng của các chuyên gia trong và ngoài ngành như Cục Bảo trợ xã hội, Tổng cục Thống kê,... Kết quả nghiên cứu đã được đưa vào áp dụng cho cuộc tổng rà soát hộ nghèo vào tháng 10/2010 và tính đến thời điểm này hầu hết các địa phương đã có báo cáo kết quả chính thức cho Bộ LĐTBXH. Việc ứng dụng này là khá đơn giản, dễ áp dụng nhưng đảm bảo tính khoa học và giúp các địa phương giảm thiểu chi phí không cần thiết, tiết kiệm được nguồn lực tài chính, nhân lực và thời gian. Tuy nhiên, mức độ rò rỉ, sai sót trong điều tra là không tránh khỏi, cho phép không vượt quá 5% như nghiên cứu đã đặt ra. Trên thực tế, mức sai sót này là không đáng kể, thấp hơn mức cho phép bởi có sự rà soát, xem xét nhiều lần qua cán bộ điều tra và qua ý kiến bình xét của dân. Kết quả này là món quà tinh thần khích lệ Viện tiếp tục nghiên cứu và hoàn thiện tốt hơn nữa sau các chuyến đi thực tế và đóng góp của các địa phương.

CƠ HỘI TỪ BIẾN ĐỔI DÂN SỐ CHO TĂNG TRƯỞNG THU NHẬP BÌNH QUÂN ĐẦU NGƯỜI

*Phạm Ngọc Toàn – Viện Khoa học Lao động Xã hội
Th.S Bùi Thị Minh Tiếp – NCS trường Đại học Kinh tế quốc dân Hà Nội*

1. Giới thiệu

Hơn nửa thế kỷ qua, dân số và cấu trúc tuổi dân số ở rất nhiều nước trên thế giới đã có sự biến đổi mạnh mẽ mà sự biến đổi này có những tác động rõ rệt đến phát triển kinh tế xã hội các nước. Nhiều nghiên cứu về nhân khẩu học và biến đổi dân số đã được nghiên cứu để tìm ra mối quan hệ giữa biến đổi cấu trúc tuổi dân số với tăng trưởng kinh tế. Một thuật ngữ được nhiều học giả đề cập đến trong các nghiên cứu về dân số những năm gần đây là “lợi tức nhân khẩu học (NKH)” hay “lợi tức dân số” (demographic dividend) với ngụ ý biến đổi dân số đem đến những tác động tích cực cho tăng trưởng kinh tế. Một chỉ tiêu quan trọng để phản ánh “lợi tức dân số” là chỉ số phụ tỷ số phụ thuộc dân số⁵⁰. Chỉ số này cho biết tỷ lệ dân số ngoài tuổi lao động (không tạo ra thu nhập) so với dân số trong tuổi lao động (dân số làm việc và tạo thu nhập). Lợi tức dân số xuất hiện trong thời kỳ mà tốc độ tăng dân số trong tuổi lao động lớn hơn tốc độ tăng dân số bình quân và tỷ số phụ thuộc dân số nhỏ hơn 50. Đây là thời kỳ “cơ

cấu dân số vàng” do động thái dân số này làm tăng thu nhập bình quân đầu người, đóng góp tích cực cho tăng trưởng kinh tế. Kết quả nghiên cứu về tác động của biến đổi cấu trúc tuổi dân số đến tăng trưởng kinh tế ở nhiều nước trên thế giới đã minh chứng cho nhận định này. Chẳng hạn, ước lượng của Alexia Prskawetz và Thomas Lindh (2007), Kelley và Schmidt (2005) cho thấy biến đổi dân số đóng góp 24% tăng trưởng kinh tế châu Âu thời kỳ 1965-1990. Con số tương tự được tìm thấy ở Hàn Quốc và Nhật Bản là khoảng 30% (An và Jeon, 2006; Naohiro Ogawa và cộng sự, 2005), Đài Loan 38% (Pei-Ju-Liao, 2010),...

Trên thực tế, nhiều nước trên thế giới đã tận dụng được cơ hội dân số cho tăng trưởng kinh tế, trong khi một số nước với điều kiện tương tự lại không làm được điều này. Mặt khác, ngay cả những nước đã tận dụng được cơ hội dân số trong thời kỳ tỷ lệ dân số trong tuổi lao động tăng cao thì giai đoạn sau đó, khi một bộ phận lao động đó bước vào tuổi nghỉ hưu, đất nước lại đối mặt với già hóa, thiếu lao động và tạo ra gánh nặng về an sinh xã hội. Do vậy, nhiều học giả (Bloom và Williamson, 1997; Faruquee và Mühleisen, 2001;...) đã đưa ra những nhận định về việc già hóa làm tăng tỷ lệ phụ thuộc, có thể ngăn trở tăng trưởng kinh tế mà ví dụ điển hình là Nhật Bản.

Gần đây, các nhà nhân khẩu học đưa ra quan nhân khẩu học thứ nhất và lợi tức nhân khẩu học thứ hai (Faruquee và Mühleisen 2001; Prskawetz và Lindh,

⁵⁰ Tỷ số phụ thuộc chung là tỷ số giữa dân số ngoài độ tuổi lao động (0-14 tuổi và trên 60 tuổi) so với 100 người trong tuổi lao động. Tỷ số này phản ánh sự phụ thuộc về mặt kinh tế của dân số trẻ em và người cao tuổi, tỷ số phụ thuộc càng nhỏ càng thể hiện quốc gia có thể mạnh về nguồn lao động. Khi tỷ số phụ thuộc nhỏ hơn 50 nghĩa là nhiều hơn 2 người lao động mới phải gánh một người phụ thuộc. Nhiều tác giả gọi đó là thời kỳ cơ cấu dân số vàng hàm ý thu nhập có thể lớn hơn tiêu dùng, là cơ hội tốt cho tăng trưởng kinh tế.

2007). Lợi tức nhân khẩu học thứ nhất xuất hiện khi dân số sản xuất tăng mạnh hơn so với dân số tiêu thụ (tỷ số phụ thuộc dân số nhỏ hơn 50), từ đó làm tăng thu nhập bình quân đầu người, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế. Còn lợi tức nhân khẩu học thứ hai là những lợi ích có thể có được do những dự báo về dân số già hóa làm gia tăng động lực tiết kiệm và tích lũy vốn trong nền kinh tế. Nếu một quốc gia đối phó với dự báo dân số già hóa bằng những chính sách hợp lý thì sự gia tăng tiết kiệm (từ khi những người lao động còn trẻ hay từ những khoản thu nhập chuyên giao,...) và sự chuẩn bị vững vàng cho hệ thống tài chính hưu trí thì có thể dẫn đến một dân số già khỏe mạnh, giàu có và hơn thế nữa là một xã hội phồn thịnh.

Ở Việt Nam, sau khi chiến tranh kết thúc, quá trình dân số đã trải qua giai đoạn bùng nổ với tỷ suất sinh tăng đột biến gắn liền với tỷ suất chết giảm mạnh. Tuy nhiên, ngay sau việc ban hành và thực thi quyết liệt về chính sách dân số mà trọng tâm là nỗ lực giảm tỷ suất sinh, nâng cao chất lượng dân số đã làm cho cả tỷ suất sinh và tỷ suất chết đều giảm mạnh, dân số Việt Nam có những biến đổi rõ rệt. Tỷ lệ trẻ em giảm, tuổi thọ và dân số cao tuổi tăng dần và đặc biệt là sự tăng lên mạnh mẽ của dân số trong tuổi lao động. Tỷ số phụ thuộc dân số Việt Nam đã giảm liên tục từ 98 vào năm 1979 xuống 70 vào năm 1999 và giảm xuống dưới 50 vào năm 2010. Theo dự báo của Quỹ dân số Liên hợp quốc, dân số Việt Nam sẽ duy trì tỷ số phụ thuộc dân số nhỏ hơn 50 trong suốt khoảng thời gian chừng 30 năm với nhiều cơ hội để thúc đẩy tăng trưởng kinh tế.

Như vậy, Việt Nam sẽ bắt đầu trải nghiệm giai đoạn “cơ cấu dân số vàng” với đặc trưng cơ bản là dân số trong tuổi

lao động tăng nhanh hơn dân số tiêu dùng. Theo nhiều nghiên cứu trước đây ở nhiều nước trên thế giới thì đây là thời kỳ xuất hiện “lợi tức dân số thứ nhất” như đã đề cập ở trên. Do vậy, nghiên cứu này sẽ tập trung phân tích sự biến đổi cấu trúc tuổi dân số ở Việt Nam và ảnh hưởng của sự biến đổi này tới thu nhập bình quân đầu người, từ đó có những nhận định về cơ hội từ biến đổi dân số cho tăng trưởng kinh tế Việt Nam.

2. Phương pháp luận

Bất kỳ nền kinh tế nào cũng có sự biến đổi vòng đời trong tiêu dùng và sản xuất, và mỗi một con người ở mỗi một độ tuổi cũng có những hành vi kinh tế tương tự thông qua sản xuất để có thu nhập và tiêu dùng. Nếu nhìn vào khả năng lao động tạo thu nhập hay phải phụ thuộc về kinh tế thì mỗi người sẽ có 3 giai đoạn: thứ nhất là phụ thuộc về kinh tế khi còn trẻ; thứ hai là tạo thu nhập khi ở độ tuổi lao động và cuối cùng lại phụ thuộc về kinh tế khi ở tuổi già. Mỗi người vì thế sẽ có “thặng dư” hoặc “thâm hụt” thu nhập tùy thuộc người đó đang ở độ tuổi nào. Thông thường, ở độ tuổi phụ thuộc thì sản xuất thâm hụt do mỗi cá nhân tiêu dùng nhiều hơn những gì họ sản xuất ra và ngược lại, những cá nhân trong tuổi lao động sẽ sản xuất nhiều hơn những gì họ tiêu dùng. Sự khác nhau giữa sản xuất và tiêu dùng ảnh hưởng cùng với thay đổi cấu trúc tuổi dân số đã tạo ra những gì được gọi là lợi tức nhân khẩu học (Demographic dividend) mà gần đây đã được mô tả như là hai lợi tức nhân khẩu (Mason và Lee). Lợi tức NKH thứ nhất xuất hiện do quá trình chuyển đổi nhân khẩu học làm thay đổi cấu trúc tuổi dân số, làm tăng tỷ lệ dân số ở độ tuổi tập trung sản xuất. Tuy nhiên, giai đoạn này cuối cùng phải chấm dứt. Khi sự chuyển đổi nhân khẩu

được tiếp tục, sự tăng trưởng của dân số trong độ tuổi làm việc cuối cùng sẽ trở nên chậm hơn so với sự tăng trưởng dân số, khi tỷ lệ người già tăng lên. Hiệu quả sẽ được đề suy giảm tăng trưởng trong mỗi đầu ra bình quân đầu người và mức chi tiêu đầu người. Lợi tức NKH thứ hai xuất hiện như là hành vi cá nhân và chính sách công cộng đáp ứng với những thay đổi dự kiến trong cấu trúc tuổi dân số. Điểm quan trọng được nhấn mạnh sau đây là lợi tức nhân khẩu học phụ thuộc vào môi trường chính sách, trong đó sự thay đổi dân số đang diễn ra.

Dựa theo Mason và Lee (2007) có thể ước lượng *lợi tức NKH thứ nhất* như sau:

Gọi Y là thu nhập quốc dân, N là tổng dân số, WA là dân số trong độ tuổi lao động. Khi đó, thu nhập bình quân đầu người được biểu hiện qua năng suất lao động, tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động.

$$\frac{Y}{N} = \frac{Y}{WA} \frac{WA}{N} \quad (1)$$

Trong thuật ngữ kỹ thuật, WA/N còn được gọi là tỷ lệ hỗ trợ kinh tế (economic support ratio), tỷ lệ này chính là tỷ số của số hiệu dụng sản xuất và số hiệu dụng người tiêu dùng. Giả sử tỷ lệ lao động có việc làm trong tổng dân số ở độ tuổi lao động. Khi cấu trúc tuổi thay đổi sẽ dẫn đến sự dịch chuyển lớn tỷ lệ hỗ trợ và cùng với năng suất lao động để xác định ra thu nhập bình quân đầu người.

Như vậy, từ (1) có thể biểu diễn tốc độ tăng thu nhập bình quân đầu người như sau:

$$g(Y/N) = g(Y/WA) + g(WA/N) \quad (2)$$

Với sự tăng trưởng của năng suất lao động, của tỷ lệ hỗ trợ kinh tế sẽ dẫn đến sự tăng trưởng trong thu nhập bình quân đầu người. Trong khoảng thời gian mà tốc độ tăng tỷ lệ hỗ trợ kinh tế làm tăng

tốc độ tăng trưởng kinh tế, được gọi là lợi tức NKH thứ nhất. Do vậy ước lượng tỷ lệ hỗ trợ kinh tế là hết sức cần thiết để ước lượng lợi tức nhân khẩu học thứ nhất.

Theo Mason (2005) và dựa trên phương pháp NTA⁵¹ có thể ước lượng tỷ lệ hỗ trợ như sau:

$$WA(t)/N(t) = \frac{\sum \alpha(a)P(a,t)}{\sum \beta(a)P(a,t)}$$

(Tính tổng theo tuổi a)

Trong đó t là thời điểm năm t , $\alpha(a)$ là năng suất tại tuổi a , $\beta(a)$ là tiêu dùng cần thiết cho một người tại tuổi a , $\alpha(a)$ và $\beta(a)$ đều được ước lượng cho tất cả các tuổi theo phương pháp NTA. $P(a,t)$ là tổng dân số trong độ tuổi a tại thời điểm t .

Biểu thức $\sum \alpha(a)P(a,t)$ còn được gọi là Hiệu dụng sản xuất (Effective Producers) còn biểu thức $\sum \beta(a)P(a,t)$ được gọi là Hiệu dụng tiêu dùng (Effective Consumers).

Phân tích chỉ nhấn mạnh rằng sự biến đổi trong năng suất ở mỗi tuổi là chưa đầy đủ. Tiêu dùng cũng thay đổi theo tuổi. Nếu những nhóm tuổi với năng suất thấp và tiêu dùng cao tăng, thì tổng tác động bị ảnh hưởng so với tăng trưởng ở nhóm tuổi có năng suất thấp và tiêu dùng thấp. Vì vậy, việc phân tích trình bày ở đây sử dụng tỷ lệ hỗ trợ (support ratio) để xác định số lượng cho *lợi tức NKH đầu tiên* (*The First Demographic Dividend*). *Lợi tức đầu tiên là dương* nếu tỷ lệ hỗ trợ tăng.

Như vậy, dựa vào dự báo dân số và sự thay đổi cấu trúc tuổi, nghiên cứu sẽ chỉ ra những giai đoạn mà Việt Nam có lợi tức từ chuyển đổi nhân khẩu học.

⁵¹ NTA: National Transfers Account, Chi tiết về phương pháp và các thông tin khác xem tại www.ntaccounts.org

3. Số liệu sử dụng và phương pháp ước lượng

Số liệu dùng cho mô hình là các khoản chi tiêu và thu nhập chi tiết cho từng độ tuổi.

- Thu nhập ở mỗi độ tuổi bao gồm: Thu nhập từ tiền công, tiền lương, thu nhập từ tự làm và thu khác.

Thông tin

được báo cáo đối với hộ gia đình và không được báo cáo cho từng người, do đó việc tính toán các nguồn thu cho từng cá nhân trong hộ gia đình một cách đầy đủ. Với giả định mỗi cá nhân ở cùng một độ tuổi có đóng góp giống nhau đến thu nhập từ tự làm của hộ, phương pháp NTA cũng đưa ra cách để ước lượng thu nhập từ tự làm ở từng độ tuổi thông qua ước lượng mô hình không có hệ số chặn sau:

$$\text{Thu nhập từ tự làm} = \beta_0 n_0 + \beta_1 n_1 + \dots + \beta_k n_k$$

Như vậy tỷ phần thu nhập từ tự làm của một người ở độ tuổi a trong hộ j là:

$$\beta_a / (\beta_0 + \beta_1 + \dots + \beta_k)$$

- Thông tin về chi tiêu ở mỗi độ tuổi bao gồm: Chi tiêu công về giáo dục, y tế và khác; chi tiêu cá nhân về giáo dục, y tế và khác.

Tương tự như phân thu nhập, một số thông tin có thể thu thập trực tiếp ở từng độ tuổi, tuy nhiên một số thông tin phải ước lượng từ số liệu cấp hộ sang cấp cá nhân.

Để đảm bảo tính đồng nhất về số liệu, thì việc hiệu chỉnh theo số liệu vĩ mô là cần thiết trong phân tích này.

Giả sử cần điều chỉnh biến X theo biến vĩ mô của X là *MacroControl*, $Pop(a)$ là dân số tại tuổi a . Điều chỉnh vĩ mô theo công thức tổng quát sau:

$$X_{adjusted}(x) = \left\{ \frac{MacroControl}{\sum_{a=0}^{a=90+} X_{unadj}(a) Pop(a)} \right\} X_{unadj}(a)$$

Như vậy, nguồn số liệu sử dụng chính trong phân tích là số liệu khảo sát mức sống hộ gia đình (VHLSS 2008) do TCTK tiến hành khảo sát. Cuộc khảo sát được diễn ra 2 năm một lần, thông tin thu thập được nhằm: Làm căn cứ đánh giá mức sống, đánh giá tình trạng nghèo đói và phân hoá giàu nghèo để phục vụ công tác hoạch định chính sách, kế hoạch và các chương trình mục tiêu quốc gia của Đảng và Nhà nước.

Nội dung thông tin khai thác chủ yếu của nghiên cứu từ nguồn số liệu này: Những đặc điểm về nhân khẩu học của các thành viên trong hộ; Thu nhập từ tiền công tiền lương của các thành viên trong hộ gia đình, bên cạnh đó thu thập các thông tin về thu nhập từ tự làm của hộ; Chi tiêu hộ gia đình: Mức chi tiêu, chi tiêu phân theo mục đích chi và khoản chi (chi cho ăn, mặc, ở, đi lại, giáo dục, y tế, văn hoá...); Thông tin về tình hình đi học của các thành viên trong hộ.

số liệu vĩ mô như:

- GDP, tỷ lệ tiêu dùng cuối cùng trong GDP, cơ cấu chi tiêu của Chính phủ và tiêu dùng cuối cùng của hộ gia đình trong tổng tiêu dùng cuối cùng. (Nguồn thu thập từ GSO)

- Tỷ lệ chi tiêu cho y tế trong tổng GDP, cơ cấu chi tiêu cho y tế ở khu vực Nhà nước và tư nhân. (Nguồn: <http://www.who.int/nha/en/>)

- Tỷ lệ chi tiêu cho giáo dục ở các cấp trình độ, cơ cấu chi tiêu này theo Nhà nước và tư nhân. (Nguồn thu thập từ: <http://data.worldbank.org/indicator/>)

Thu nhập của người lao động và thu nhập từ tự làm (Nguồn thu thập và tính toán từ: Bảng IO 2007, Hệ thống tài khoản quốc gia Việt Nam (SNA)).

4. Biến đổi cơ cấu tuổi dân số ở Việt Nam

Cùng với sự ổn định về chính trị, xã hội sau khi đất nước thống nhất và sự triển khai mạnh mẽ của các chính sách dân số - KHHGD, hơn 30 năm qua dân số Việt Nam có những sự thay đổi rõ rệt. Tổng tỷ suất sinh (TFR) giảm từ 5,25 vào năm 1975 xuống 3,8 vào năm 1989

và 2,03 vào năm 2009. Tốc độ tăng dân số trung bình giảm từ 2,21%/năm giai đoạn 1976-1985 xuống mức 1,6% giai đoạn 1985-2008 và chỉ ở mức 1,1% vào năm 2009. Hệ quả là cơ cấu tuổi dân số Việt Nam biến đổi mạnh theo giảm tỷ lệ trẻ em (0-14 tuổi), tăng tỷ lệ dân số trong tuổi lao động (15-59 tuổi) và dân số cao tuổi (trên 60 tuổi) cũng tăng lên. (Xem phụ lục 1, 2 và 3). Như vậy, cấu trúc tuổi dân số Việt Nam đang có sự thay đổi từ dân số trẻ sang xu hướng già hóa dân số.

Bảng 1: Dân số và Cơ cấu dân số Việt Nam 1979-2009 theo nhóm tuổi

Năm	Số người (triệu người)				Tỷ lệ (% tổng dân số)		
	Tổng	0-14	15-59	60+	0-14	15-59	60+
1979	53,74	23,40	26,63	3,71	41,8	51,3	6,9
1989	64,38	24,98	34,76	4,64	39,2	53,6	7,2
1999	76,33	25,56	44,58	6,19	33,0	58,9	8,1
2009	85,85	21,03	57,09	7,73	24,5	66,5	9,0

Nguồn: Tổng điều tra dân số 1979, 1989, 1999, 2009

Số liệu thống kê cho thấy tỷ lệ trẻ em tại năm 2009 đã giảm 17% so với con số của 30 năm về trước. Trong khi đó, tỷ lệ dân số cao tuổi tăng 2,1% và tỷ lệ người trong độ tuổi lao động tăng 15%. Sau 3 thập kỷ, bình quân cứ 100 người dân Việt Nam thì có thêm 15 người bước vào độ tuổi lao động.

Nguồn nhân lực dồi dào là cơ hội cho tăng trưởng kinh tế. Số liệu thống kê cho

thấy, trong thời gian qua tốc độ tăng tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động cùng với tốc độ tăng thu nhập bình quân đầu người ngày một gia tăng trong những giai đoạn vừa qua. Thu nhập bình quân đầu người Việt Nam đã có những cải thiện rõ rệt nhờ vào sự thành công của đổi mới kinh tế và có sự đóng góp của lực lượng lao động ngày càng gia tăng.

Bảng 2: Tốc độ tăng trưởng của một số chỉ tiêu, giai đoạn 1979-2009 (%)

Giai đoạn	1970-1979	1980-1989	1990-1999	2000-2009
Tốc độ tăng thu nhập BQ đầu người (giá 2005)	2.537	3.33	6.24	6.23
Tốc độ tăng tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động	0.397	0.67	0.94	1.22

Nguồn: Tác giả tự tính toán từ số liệu của GSO và số liệu từ nguồn <http://www.conference-board.org/economics/>

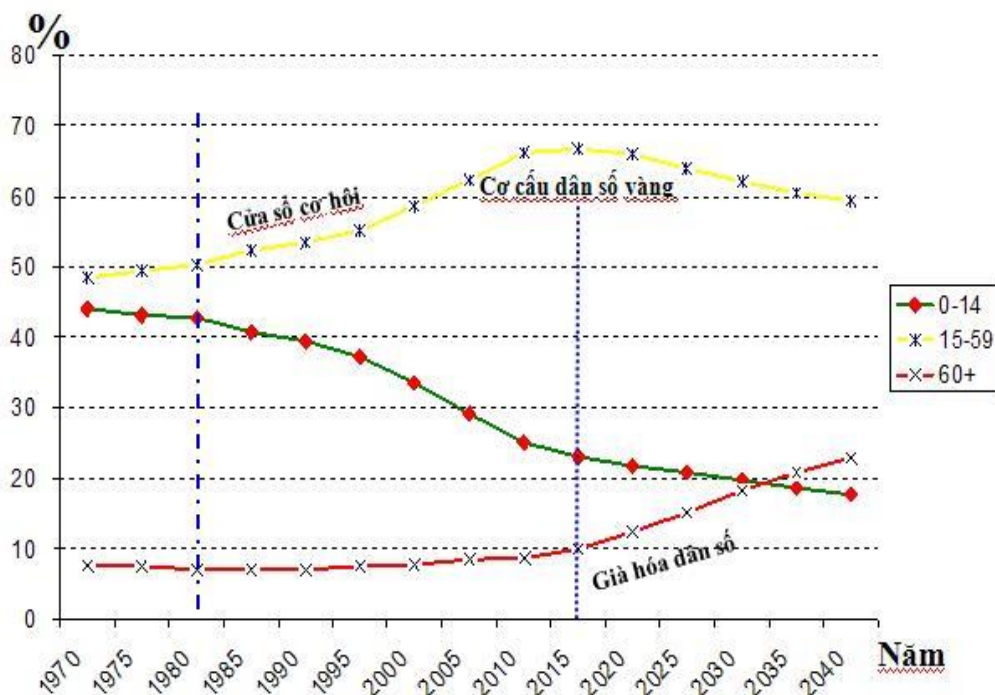
Theo dự báo của Quỹ dân số LHQ, trong 30 năm tới, dân số Việt Nam sẽ tăng thêm khoảng 21 triệu người và có tỷ

lệ người trong tuổi lao động chiếm trên 50% tổng dân số. Tỷ lệ trẻ em sẽ giảm từ 25.1% năm 2010 xuống 19.8% vào năm

2030 và chỉ còn 16.8% vào năm 2040. Dân số già cũng tăng mạnh từ 8,7% năm 2010 lên 18,2% năm 2030 và lên tới 26,6% vào năm 2040. Một xu hướng dân số với nhiều cơ hội và thách thức: nếu hiện thực hóa được các tiềm năng dân số

trong thời kỳ cơ cấu dân số vàng thì sẽ có thể đẩy nhanh tốc độ tăng trưởng kinh tế, cải thiện thu nhập bình quân đầu người, nhưng sẽ là thách thức nếu không giải quyết tốt vấn đề việc làm cho thanh niên và an sinh xã hội cho người cao tuổi.

Hình 1: Xu hướng dân số Việt Nam, 1970-2040



Nguồn: World Population Prospects, 2008 và tính toán của tác giả

Với xu hướng biến đổi cơ cấu tuổi dân số thể hiện trong hình 1, Việt Nam sẽ trải nghiệm cơ cấu dân số vàng cùng với già hóa dân số. Dân số trẻ em, đặc biệt là trẻ em dưới 5 tuổi và học sinh tiểu học sẽ giảm mạnh trong thời gian tới. Cùng với đó, lực lượng lao động tăng mạnh và dân số cao tuổi cũng tiếp tục tăng nhanh. Tỷ số phụ thuộc dân số đạt mức 48,5% vào năm 2010 và tăng trở lại ở mức 50,8 vào năm 2040. Có thể nhận thấy rõ sự xuất hiện của thời kỳ ‘cơ cấu dân số vàng’ bắt đầu khi tỷ số phụ thuộc trẻ em giảm mạnh và thời kỳ này kết thúc khi tỷ số phụ thuộc người cao tuổi tăng mạnh.

5. Biến đổi cơ cấu tuổi và tăng trưởng thu nhập bình quân đầu người

Để thấy được những tác động của biến đổi cơ cấu tuổi dân số đến tăng trưởng thu nhập bình quân, tăng trưởng kinh tế Việt Nam, dựa trên phương pháp luận đã trình bày ở trên, phần này nghiên cứu sẽ đo lường tác động của biến đổi cơ cấu cho tăng trưởng kinh tế qua một số thời kỳ và xác định các giai đoạn mà Việt Nam có thể có lợi tức đầu của nhân khẩu học (*The first demographic dividend*).

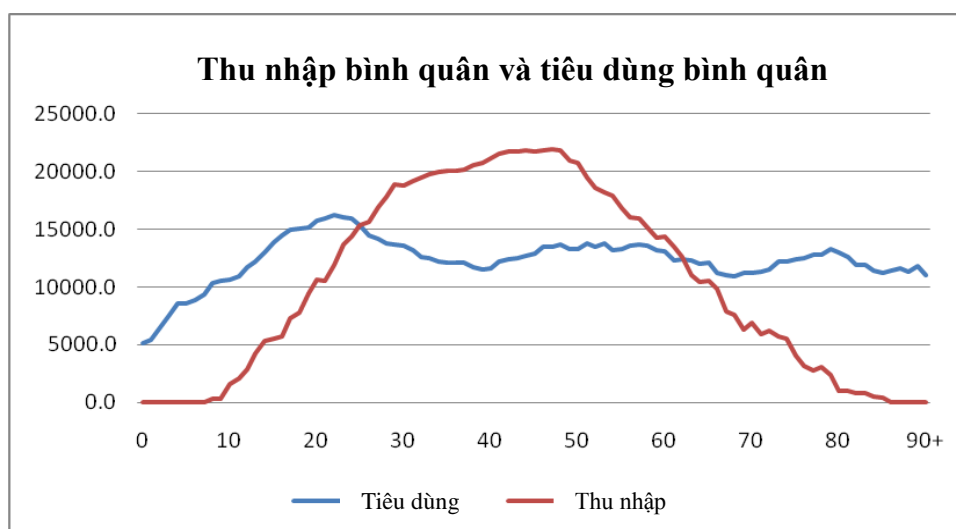
Dựa trên phương pháp tính của NTA đã trình bày trên, tính toán với số liệu của Việt Nam, chúng ta có mức chi tiêu

bình quân và thu nhập bình quân ở mỗi độ tuổi. Cũng giống như các Quốc gia khác, Kết quả tính toán ở hình 2 cho thấy sự thâm hụt trong cơ cấu chi tiêu và thu nhập xảy ra ở nhóm dân số trẻ và dân số già. Ở độ tuổi dưới 22, mỗi cá nhân chi tiêu chủ yếu cho giáo dục từ hộ gia đình và từ chi tiêu công của Chính phủ. Ở độ tuổi từ 61 trở lên, mỗi cá nhân cũng chi tiêu từ hai bộ phận, đó là chi tiêu từ

hộ gia đình và chi tiêu từ Chính phủ cho chăm sóc sức khỏe, y tế.

Ở nhóm tuổi từ 22 đến 60, có mức thu nhập cao hơn so với mức chi tiêu, mức chênh lệch dương giữa thu nhập và tiêu dùng chính là phần tiết kiệm và đây chính là nguồn gốc của đầu tư, tái tiêu dùng kích thích tăng trưởng và phát triển kinh tế.

Hình 2: Chi tiêu và thu nhập bình quân đầu người theo tuổi (đơn vị: nghìn đồng)



Nguồn: Tác giả tự tính toán về thu nhập và chi tiêu dựa trên phương pháp NTA

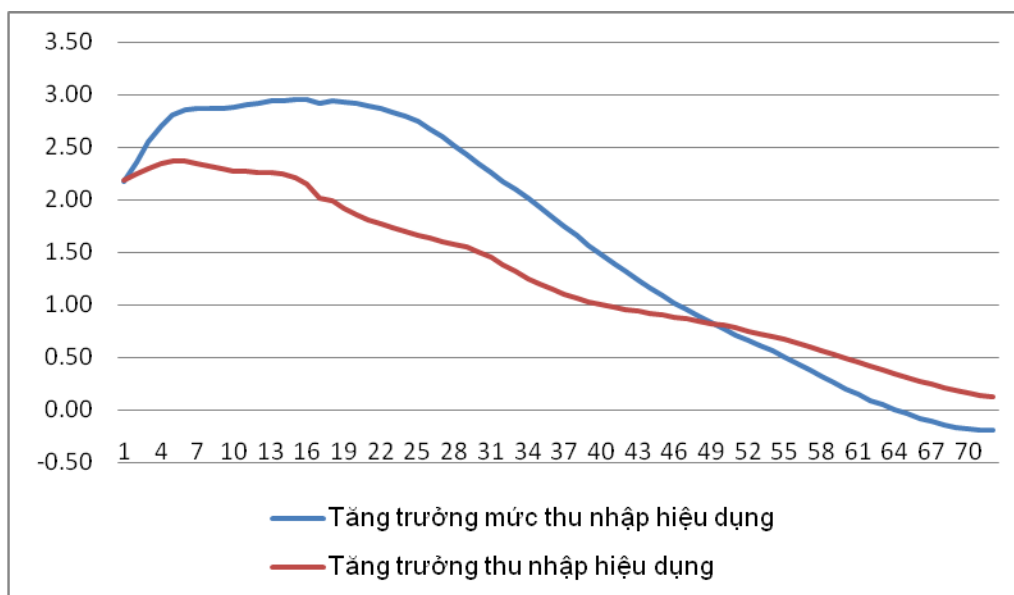
Sự thay đổi cấu trúc dân số sẽ tác động đến tổng thu nhập và tổng tiêu dùng trong xã hội, sẽ dẫn đến những tác động tích cực và tiêu cực tới tăng trưởng kinh tế. Khi tỷ lệ dân số trong độ tuổi từ 22 đến 60 tăng, dựa trên mức độ chi tiêu và thu nhập bình quân đầu người ở mỗi độ tuổi, có thể thấy xu hướng gia tăng tiết kiệm và tái đầu tư trong xã hội. Ngược lại, khi tỷ lệ sinh cao, hoặc tỷ lệ chết giảm, tỷ lệ dân số phụ thuộc tăng, dẫn đến áp lực cho xã hội về vấn đề giáo dục, y tế.

Ở mỗi một năm, có một cơ cấu tuổi dân số nhất định, và xác định được mức sản xuất hiệu dụng $\sum \alpha(a)P(a,t)$ và mức

tiêu dùng hiệu dụng $\sum \beta(a)P(a,t)$, với $\alpha(a)$, $\beta(a)$ là thu nhập và chi tiêu trung bình ở độ tuổi a , $P(a,t)$ là dân số ở độ tuổi a trong năm t . Như vậy, khi cơ cấu tuổi dân số thay đổi, dẫn đến sự thay đổi trong thu nhập và tiêu dùng hiệu dụng.

Kết quả hình 3 đã phản ánh, cả thu nhập và chi tiêu hiệu dụng có xu hướng tăng từ năm 1980, tuy nhiên tốc độ tăng đang có xu hướng giảm dần, và tăng cao vào đầu những năm 1980, khoảng cách giữa đường thu nhập và chi tiêu có xu hướng tăng mạnh từ sau năm 1990 và giảm dần từ năm 2009. Tốc độ tăng thu nhập nhanh hơn so với tốc độ tăng tiêu dùng cho đến năm 2026.

Hình 4. Tốc độ tăng mức thu nhập và tiêu dùng hiệu dụng

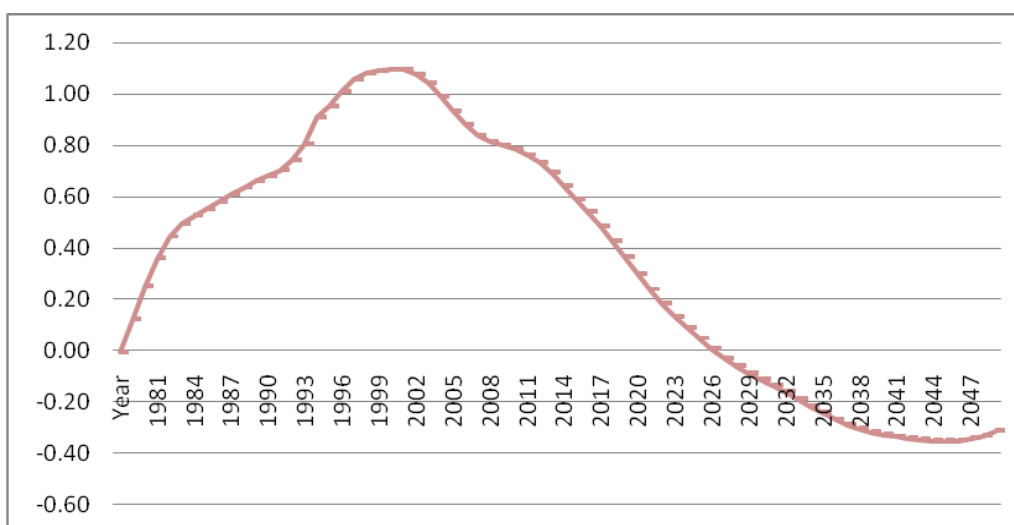


Nguồn: Tác giả tự tính toán về thu nhập và chi tiêu dựa trên phương pháp NTA

Từ phương pháp luận cũng đã chỉ ra rằng, tốc độ tăng thu nhập bình quân đầu người một phần là do đóng góp từ tốc độ tăng tỷ lệ hỗ trợ. Hình 4, cho thấy xu hướng hỗ trợ, tốc độ này tăng mạnh trong giai đoạn 1996-2005 và có xu hướng giảm dần.

Như vậy, từ năm 1980 đến 2005, sự thay đổi về nhân khẩu đã tác động theo chiều hướng tích cực đến thu nhập bình quân đầu người, tuy nhiên xu hướng tác động này có xu hướng giảm dần từ những năm sau đó.

Hình 4: Tốc độ tăng tỷ lệ hỗ trợ



Nguồn: Tác giả tự tính toán về thu nhập và chi tiêu dựa trên phương pháp NTA

Giai đoạn 1980-2026, là giai đoạn tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động tăng cao, và tạo ra nguồn lực lớn cho lực lượng lao động, tham gia vào quá trình hoạt động thu nhập, gánh đỡ cho nhóm dân số phụ thuộc.

Cũng từ hình 4 cho thấy: bắt đầu từ năm 2026, sự chuyển đổi cơ cấu tuổi sẽ tác động tiêu cực tới t

u người, đây cũng là giai đoạn già hóa dân số, khi mà tỷ lệ dân số trong độ tuổi có xu hướng giảm, dân số sản xuất của cải vật chất, tạo ra thu nhập trong nền kinh tế không có xu hướng giảm, do vậy tốc độ tăng thu nhập có xu hướng chậm hơn so với tốc độ tăng tiêu dùng (Y tế, giáo dục và chi tiêu khác) của nhóm dân số già và dân số trẻ.

Từ phân tích trên có thể thấy: Việt Nam có được lợi tức đầu (*the first demographic dividend*) từ quá trình chuyển đổi cơ cấu tuổi dân số cho đến năm 2026, đây cũng là cơ hội cho phát triển của Việt nam trong giai đoạn này. Sau đó bước vào một thời kỳ già hóa dân số, xã hội sẽ phải có những giải pháp, chính sách an sinh xã hội, để trợ giúp cho những người già quá độ tuổi lao động.

6. Kết luận và hàm ý chính sách

Nhờ có những chính sách can thiệp để giảm tỷ lệ sinh và chăm sóc sức khỏe, sự chuyển đổi nhân khẩu học đã theo hướng tăng dân tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động và đây là yếu tố tác động đến tốc độ tăng trưởng của thu nhập bình quân đầu người. Cần tiếp tục giảm tỷ lệ sinh, khi đó gánh nặng về chi tiêu giáo dục và y tế sẽ giảm, hộ gia đình có cơ hội tập trung nguồn lực đầu tư, hoạt động sản xuất, nâng cao chất lượng cuộc sống. Chính Phủ sẽ trung nguồn lực đầu tư nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo

tiểu học và phổ thông, giảm sự chênh lệch về khả năng tiếp cận với giáo dục ở các vùng miền. Dân số trẻ cũng có cơ hội tiếp cận với các dịch vụ y tế tốt hơn do nguồn lực cũng được tập trung nhiều hơn vào lĩnh vực này khi tỷ lệ dân số trẻ em giảm xuống.

Hiện nay, lực lượng lao động trẻ và dồi dào là đặc trưng cơ bản và rõ rệt nhất của cơ cấu dân số nước ta. Lực lượng lao động lớn và có kỹ năng sẽ giúp Việt Nam thâm nhập nhanh hơn và sâu hơn vào nền kinh tế khu vực và toàn cầu.

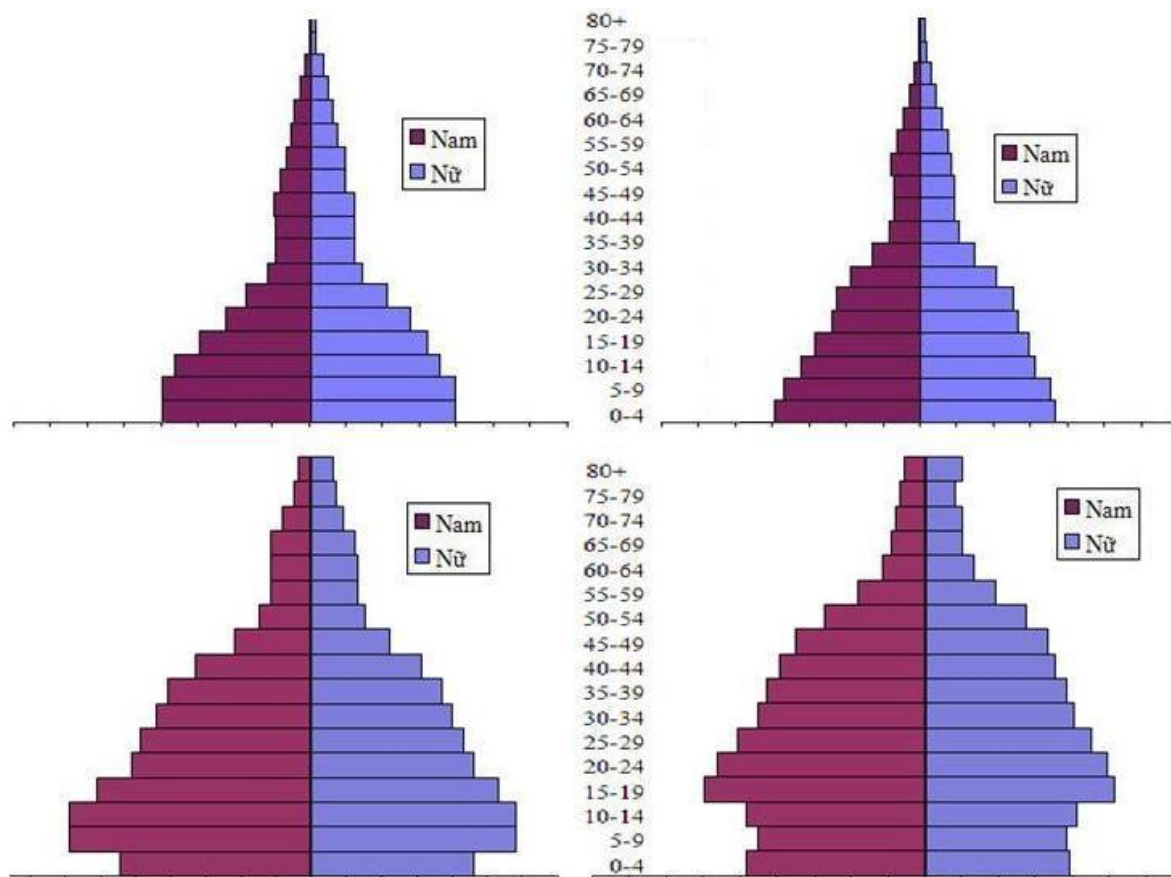
Dân số trong tuổi lao động tăng mạnh làm cho tiết kiệm tăng lên, từ đó đóng góp cho đầu tư và tăng trưởng kinh tế. Lực lượng lao động dồi dào, có việc làm với thu nhập ngày càng cao sẽ là nguồn đóng góp lớn cho quỹ an sinh xã hội, bên cạnh đó đóng góp tích cực cho tăng trưởng kinh tế và ổn định xã hội, chuẩn bị sẵn sàng cho một tương lai dân số già ở giai đoạn tiếp theo.

Sự già hóa dân số dẫn đến một bộ phận dân số cao tuổi phải đối mặt với tình trạng sức khỏe yếu đi và nguồn thu nhập càng giảm mạnh hoặc không còn khả năng lao động để tạo ra thu nhập khi tuổi ngày càng cao. Điều này đồng nghĩa với việc gia tăng các khoản chi về y tế, bảo hiểm hay sự đòi hỏi ngày càng lớn về đảm bảo an sinh xã hội cho người cao tuổi một khi đất nước trải nghiệm giai đoạn dân số già và già hóa nhanh. Già hóa làm tăng tỷ số phụ thuộc dân số, và do vậy có thể tác động ngăn trở tới tăng trưởng kinh tế.

Cơ hội cho tăng trưởng thu nhập bình quân đầu người từ sự thay đổi cơ cấu tuổi dân số sẽ được diễn ra cho đến năm 2026. Từ 1980 đến 2026 là giai đoạn Việt Nam có được lợi tức NKH đầu tiên.

PHỤ LỤC

Tháp dân số Việt Nam qua các năm 1979, 1989, 1999, 2009



Tài liệu tham khảo

1. Mason, S-H. Lee, Ronald Lee, Tim Miller, An-Chi Tung, Amonthep, Donehower (2009) "National Transfer Accounts Manual"
2. Bloom, D. E., and J. G. Williamson (1998). "Demographic Transitions and Economic Miracles in Emerging Asia", *World Bank Economic Review*, No. 12: 419-456.
3. Fang C., and W. Dwen (2005). *Demographic Transition: Implications for Growth*, in Ross Garnaut and Ligang Song (eds.) *The China Boom and Its Discontents*. Canberra: the Asia-Pacific Press, the Australian National University. Accessed http://epress.anu.edu.au/cb/pdf_instructions.html on 24 January 2009.
4. Mason, A., and S-H. Lee (2004). *Demographic Dividend and Poverty Reduction*. http://www.un.org/esa/population/publications/PopAspectsMDG/19_MASONA.pdf, accessed 30 November 2008.
5. Naohiro Ogawa; Makoto Kondo; Rikiya Matsukura (2005) . *Japan's Transition from the Demographic Bonus to the Demographic Onus*. *Asian Population Studies*, Volume 1, Issue July 2005 , pages 207 – 226.
6. Nguyễn Thị Minh (2009). *Dynamic Demographics and Economic Growth in Vietnam*. *Journal of the Asia Pacific Economy*, Volume 14, Issue 4 November 2009 , p.389 - 398
7. Giang Thanh Long (2010). *Cơ cấu dân số vàng và tăng trưởng kinh tế: Tổng quan kinh nghiệm một số nước trong khu vực*. Báo cáo trình bày tại Hội nghị Dân số toàn quốc của Tổng cục DS-KHHGD ngày 3/6/2010 tại Hà Nội.

TÌNH HÌNH THIẾU HỤT LAO ĐỘNG KỸ NĂNG Ở VIỆT NAM

TS. Goran O. Hultin - Th.s Nguyễn Huyền Lê

Kể từ sau đổi mới năm 1986, nền kinh tế Việt Nam đã phát triển đầy ấn tượng, tốc độ tăng trưởng bình quân là 7,2%/năm trong thời kỳ 2001 tới năm 2010, GDP bình quân đầu người tăng nhanh, năm 2008, thu nhập bình quân đầu người đã vượt ngưỡng của nước có thu nhập trung bình là 1000 USD/người, gấp hơn 10 lần so với thu nhập bình quân đầu người những năm đầu thực hiện Đổi mới, Việt Nam đã ra khỏi danh sách những nước nghèo nhất và là một trong những nước thuộc nhóm có thu nhập trung bình thấp.

1. Tình hình chung về phát triển kinh tế và kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp Việt Nam

Cơ cấu kinh tế đang được chuyển đổi theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá, tăng tỷ trọng ngành công nghiệp, xây dựng, giảm tỷ lệ đóng góp của nông, lâm, ngư nghiệp trong GDP. Tỷ lệ đóng góp trong GDP của ngành công nghiệp và xây dựng đã phản ánh trực tiếp sự tăng trưởng của hai ngành này, đây là hai ngành đóng góp lớn nhất vào sự tăng trưởng GDP của cả nước (chiếm 50%), đóng vai trò quan trọng trong nền kinh tế quốc gia trong hơn 10 năm qua. Nông-lâm-ngư nghiệp là ngành có đóng góp ít nhất vào sự tăng trưởng GDP của quốc gia (10%). Tuy nhiên, nông - lâm - ngư nghiệp vẫn là ngành kinh tế đóng góp một phần quan trọng vào việc giữ ổn định tình hình kinh tế xã hội của đất nước, đảm bảo an ninh lương thực, cung cấp nguyên liệu chính cho ngành công nghiệp và xuất khẩu, tạo việc làm ổn định cho lao động. Một điểm đáng lưu ý trong ngành dịch vụ là các dịch vụ sử

dụng lao động có tay nghề thấp và tạo ra ít giá trị gia tăng vẫn chiếm tỷ trọng lớn. Trong ngắn hạn, các nghề sử dụng lao động tay nghề và chi phí dịch vụ thấp giữ vị trí quan trọng, đáp ứng các nhu cầu cơ bản, tạo cơ hội việc làm cho lao động trình độ thấp. Tuy nhiên, trong dài hạn, việc thiếu kỹ năng của lao động sẽ kìm hãm sự phát triển kinh tế, giảm khả năng cạnh tranh của quốc gia trong các ngành dịch vụ hỗ trợ kinh doanh có giá trị cao như công nghệ thông tin, truyền thông, tài chính ngân hàng, bảo hiểm, tư vấn, nghiên cứu phát triển (R&D). Trên thực tế, vào năm 2007, các ngành này mới đóng góp tỷ lệ rất khiêm tốn trong GDP: Nghiên cứu phát triển chiếm 0.6%, tài chính ngân hàng chiếm 1.8%. Các hoạt động trung gian như vận tải và kinh doanh dịch vụ chiếm tỷ lệ lớn trong GDP của ngành dịch vụ.

Luật Doanh nghiệp ban hành năm 1999, có hiệu lực từ 01/01/2000 đánh dấu bước đột phá trong đổi mới về chủ trương chính sách của Nhà nước, tạo sân chơi bình đẳng, thực sự thổi một luồng gió mới cho tất cả các loại hình doanh nghiệp thuộc tất cả các ngành kinh tế phát triển nhanh chóng cả về số lượng, quy mô và chất lượng.

Khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước phát triển nhanh nhất về số lượng doanh nghiệp và tạo việc làm mới cho người lao động. Tính đến thời điểm 01/01/2009, số doanh nghiệp ngoài nhà nước thực tế đang hoạt động là 196.779 doanh nghiệp, chiếm 95,7% tổng số doanh nghiệp, gấp 5,6 lần năm 2000, tốc độ tăng số lượng doanh nghiệp bình quân hàng năm là 24,1%. Khu vực này hiện

giải quyết cho 4,72 triệu lao động có việc làm thường xuyên, chiếm 57,1% tổng số việc làm của khu vực doanh nghiệp, bình quân mỗi năm tăng thêm 8,7% lao động. Khu vực này cũng đang thu hút vốn đầu tư khá lớn với 42,3% tổng vốn của khu vực doanh nghiệp, trong đó tài sản cố định chiếm 36,4% và tạo ra tới 57,5% tổng doanh thu năm 2008 của toàn bộ doanh nghiệp. Xét về hiệu quả kinh doanh, tuy khu vực này chiếm tỷ trọng chi phối về số doanh nghiệp, lao động, vốn kinh doanh và doanh thu nhưng các chỉ tiêu về lợi nhuận trước thuế và đóng góp cho ngân sách nhà nước năm 2008 lại có tỷ trọng thấp, chỉ với 16,6% và 30,8%. Giai đoạn 2000-2008, khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước chủ yếu phát triển nhanh về chiều rộng, giải quyết được nhiều việc làm, tuy nhiên, kết quả sản xuất kinh doanh cũng cho thấy, hầu hết các doanh nghiệp ngoài nhà nước là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, kinh doanh còn nhỏ lẻ, hiệu quả còn thấp.

Khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) tuy số lượng doanh nghiệp ít, nhưng phát triển nhanh về quy mô đầu tư và đặc biệt đạt hiệu quả kinh doanh cao nhất trong các loại hình doanh nghiệp: Tính đến thời điểm 01/01/2009, số doanh nghiệp FDI thực tế đang hoạt động là 5.625 doanh nghiệp, chỉ chiếm 2,7% tổng số doanh nghiệp, gấp 5,3 lần số doanh nghiệp năm 2000, bình quân mỗi năm tăng 23,5% số doanh nghiệp. Khu vực này tuy số lượng doanh nghiệp ít nhưng cũng đã thu hút tới 1,83 triệu lao động, chiếm 22,2% tổng số lao động toàn doanh nghiệp, gấp 4,5 lần năm 2000, bình quân mỗi năm thu hút thêm 20,7% lao động. Năm 2008, mặc dù vốn đầu tư chỉ chiếm 16,9%, doanh thu chỉ chiếm 19,5% so với toàn bộ doanh nghiệp, nhưng khu vực FDI lại thể hiện là khu vực đạt hiệu quả kinh

doanh cao với lợi nhuận trước thuế chiếm tới 48,1% và đóng góp cho ngân sách nhà nước chiếm tới 40,4% so với toàn bộ doanh nghiệp. So với năm 2000, lợi nhuận của khu vực này gấp 4,9 lần và đóng góp cho ngân sách nhà nước gấp 5 lần. Giai đoạn 2000-2008, khu vực FDI tuy quy mô về số doanh nghiệp và số lao động sản xuất kinh doanh chiếm tỷ trọng thấp nhưng hiệu quả kinh doanh ngày càng cao.

Khu vực doanh nghiệp nhà nước ngày càng được thu hẹp về quy mô theo chủ trương cổ phần hóa và sắp xếp lại của nhà nước để đảm bảo kinh doanh ngày càng hiệu quả hơn: Tại thời điểm 01/01/2009, số doanh nghiệp nhà nước thực tế đang hoạt động chỉ còn 3.328 doanh nghiệp, chiếm tỷ trọng thấp nhất trong 3 khu vực doanh nghiệp với 1,6%, bằng 45% số doanh nghiệp năm 2000. Khu vực này hiện thu hút khoảng 1,71 triệu lao động, chiếm 20,7% toàn bộ khu vực doanh nghiệp (trong khi tỷ lệ lao động trong toàn bộ doanh nghiệp năm 2000 là xấp xỉ 60%). Năm 2008, xét về mặt hiệu quả đóng góp cho ngân sách nhà nước theo tỷ lệ vốn đầu tư thì khu vực doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp ngoài nhà nước là tương đương. Khu vực doanh nghiệp nhà nước chiếm 40,8% vốn, đóng góp 28,8% cho ngân sách nhà nước, trong khi khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước chiếm 42,3% vốn và đóng góp 30,8% cho ngân sách nhà nước. Tuy nhiên nếu xét về hiệu quả tạo ra lợi nhuận so với vốn đầu tư thì khu vực doanh nghiệp nhà nước vẫn hiệu quả hơn. Qui mô vốn của hai khu vực chênh lệch không đáng kể (40,8% và 42,3% so với toàn bộ doanh nghiệp) nhưng khu vực doanh nghiệp nhà nước tạo ra tới 35,3% tổng lợi nhuận của khu vực doanh nghiệp, trong khi khu vực ngoài nhà nước chỉ chiếm 16,6%. Giai đoạn 2000-

2008 tuy tiến độ cổ phần hóa, sắp xếp lại doanh nghiệp nhà nước còn chậm so với kế hoạch, nhưng doanh nghiệp này đang được nhà nước quản lý, sắp xếp lại theo hướng hiệu quả hơn.

2. Tình hình thiếu hụt lao động kỹ năng của Việt Nam và nghiên cứu so sánh với Trung Quốc và Ấn Độ⁵²

Thời kỳ 2000-2010 vừa qua, Việt Nam mới bước vào giai đoạn đầu của thời kỳ tiền công nghiệp hóa, nền kinh tế có một số đặc trưng đó là doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động, lao động có tay nghề thấp, tuy nhiên, với thành tựu phát triển kinh tế thời kỳ qua, cùng với đó là sự gia tăng nhanh chóng của các doanh nghiệp và mục tiêu phấn đấu tới 2020, Việt Nam cơ bản đạt là nước công nghiệp hoá và hiện đại hoá, thì nhu cầu về lao động, đặc biệt lao động kỹ năng cũng sẽ gia tăng. Tuy nhiên, thị trường lao động hiện nay vẫn bị phân mảnh, vẫn tồn tại khá lớn tình trạng bất cân đối giữa cung và cầu lao động, người sử dụng lao động vẫn không thể tuyển đủ lao động, hệ thống đào tạo cũng không thể theo kịp tốc độ thay đổi của cầu lao động.

So sánh với Trung Quốc, đặc điểm nổi bật của kinh tế Trung Quốc là dựa trên chi phí sản xuất thấp. Chiến lược phát triển kinh tế của quốc gia này là sử

dụng nhiều lao động, tạo ra nhiều việc làm đòi hỏi tay nghề thấp. Tuy nhiên, với sự phát triển của công nghệ trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, giới chủ Trung Quốc ngày càng quan ngại sự thiếu hụt lao động có kỹ năng như thợ máy, kỹ thuật viên và lao động quản lý...

Tại Ấn Độ, trong nhiều năm qua, tỷ lệ tăng trưởng thấp, chủ yếu dựa trên lĩnh vực công nghệ thông tin và các dịch vụ kết nối công nghệ thông tin. Xây dựng và cải thiện cơ sở hạ tầng từ lâu đã được Ấn Độ xác định là một ưu tiên cho tăng trưởng kinh tế. Chính phủ đã cam kết sử dụng nguồn ngân sách lớn để giải quyết các thách thức như yêu cầu phát triển các kỹ năng hiện nay lao động còn đang thiếu hụt, đặc biệt là đào tạo nghề cho người lao động.

Trong những năm qua, cả Trung Quốc và Ấn Độ đều đầu tư 1 khối lượng vốn đáng kể cho đào tạo nghề kỹ thuật cao. Trung Quốc bổ sung đào tạo tại nước ngoài, Ấn Độ tập trung vào công nghệ thông tin. Không có quốc gia nào tuyên bố thiếu hụt lao động trình độ cao (Hình 1). Điều này không có nghĩa là hai quốc gia này đã đảm bảo đủ lao động có kỹ năng mà là sự thiếu hụt xảy ra ở nhiều cấp độ khác nhau như thiếu công nhân kỹ thuật, lao động vận hành máy móc, lao động quản lý ở Trung Quốc và thiếu thợ thủ công ở Ấn Độ.

Mặc dù xuất phát muộn hơn so với Trung Quốc và Ấn Độ, Việt Nam đã đạt được tốc độ phát triển nhanh trong những năm qua. Việt Nam còn thiếu hụt lao động kỹ năng ở mọi cấp độ: lao động quản lý, kỹ sư, công nhân kỹ thuật... Kết quả cuộc điều tra cho thấy sự thiếu hụt phổ biến trung bình là thiếu công nhân kỹ thuật. Tuy nhiên, nhu cầu này được đặt trong bối cảnh đất nước đang phát triển công nghiệp hoá. Khi nền kinh tế đã tăng trưởng và

⁵² Phần đánh giá này dựa trên kết quả của Điều tra về thực trạng thiếu hụt lao động kỹ năng được tiến hành lần đầu tiên ở Việt Nam vào năm 2010 do Viện Khoa học Lao động và Xã hội thực hiện. Cuộc điều tra này sẽ được thực hiện thường xuyên và lặp lại, cung cấp các thông tin về xu hướng và mức độ của thực trạng thiếu lao động kỹ năng và trong từng loại hình doanh nghiệp. Với quy mô mẫu điều tra trong đợt thử nghiệm năm 2010 là 1054 doanh nghiệp phân bố trên 9 tỉnh đại diện 3 miền Bắc – Trung – Nam và theo 7 nhóm ngành gộp từ 20 ngành kinh tế quốc dân qua phương pháp phỏng vấn qua điện thoại và các kết quả điều tra tương tự về phương pháp luận được Manpower thực hiện ở Trung Quốc và Ấn Độ.

phát triển, đòi hỏi ngày càng nhiều lao động có kỹ năng, việc thiếu hụt công nhân kỹ thuật là điều được dự báo trước. Cuộc điều tra cũng chỉ ra rằng trong những năm

tới, để bắt kịp sự phát triển của kinh tế quốc tế, Việt Nam sẽ phải đối mặt với áp lực của lao động trình độ thấp và hoạt động kinh tế kém hiệu quả.

Hình 1. Mức độ thiếu hụt lao động có kỹ năng

	Trung Quốc	Ấn Độ	Việt Nam
Lao động quản lý	Cao	Trung bình	Cao
Kỹ sư	Thấp	Thấp	Cao
Công nhân kỹ thuật	Cao	Trung bình	Trung bình
Thợ thủ công	Thấp	Cao	Cao
Dịch vụ khách hàng	Trung bình	Trung bình	Thấp
Lao động phổ thông	Thấp	Thấp	Cao

Nguồn: ILSSA/Manpower điều tra thiếu hụt lao động có kỹ năng ở Việt Nam, 2010

Cuộc điều tra thiếu hụt lao động kỹ năng đã chỉ ra rằng lạm phát tiền lương bắt đầu xuất hiện ở mức 25 – 30%. Tại Việt Nam, khi lạm phát tiền lương đạt mức 40% hoặc hơn, người sử dụng lao động sẽ gặp khó khăn không chỉ vì những hệ lụy của lạm phát tiền lương mà còn vì không thể tuyển dụng được đủ lao động theo nhu cầu.

Khi so sánh trường hợp của Trung Quốc và Ấn Độ cho thấy các ngành thiếu hụt lao động kỹ năng ngày càng xuất hiện nhiều hơn ở Trung Quốc. Đây là điều dễ hiểu khi các doanh nghiệp Trung Quốc ngày càng tăng cường các hoạt động kinh doanh quốc tế cũng như các lĩnh vực đòi hỏi lao động có kỹ thuật cao như tài chính, bảo hiểm, bất động sản. Sự khó khăn trong tuyển dụng nhanh chóng tăng lên, 52% chủ sử dụng lao động ghi nhận gặp khó khăn trong tuyển dụng lao động được đào tạo đúng ngành nghề. Tương tự, rất khó khăn để tuyển dụng lao

động có trình độ cao sau khi nâng cao công nghệ và đầu tư nhiều vốn sản xuất kinh doanh. 42% người sử dụng lao động tại các doanh nghiệp ở Trung quốc ghi nhận gặp khó khăn trong tuyển dụng. Tại Ấn Độ, các dự án cơ sở hạ tầng lớn đã được thực hiện, không có gì ngạc nhiên khi chủ sử dụng lao động trong các doanh nghiệp khai thác mỏ và xây dựng gặp khó khăn trong tuyển dụng, 1/3 trong số họ không thể tuyển dụng được lao động có kỹ năng cần thiết.

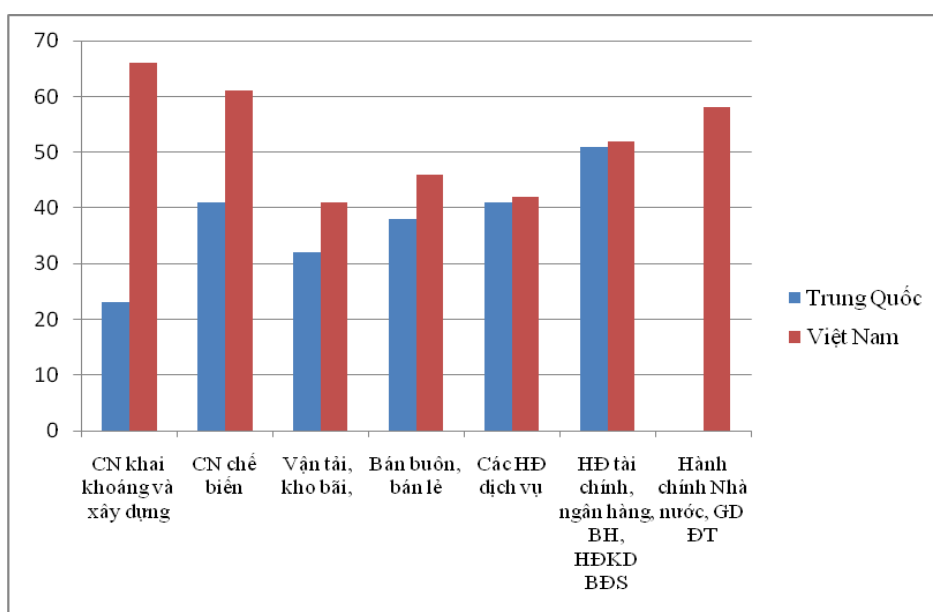
Ở Việt Nam, ngoại trừ công nghiệp khai khoáng và khu vực nhà nước, Việt Nam phải đối mặt với tình hình thiếu lao động có kỹ năng tương tự như Trung Quốc (hình 2). Tuy nhiên, Việt Nam lựa chọn con đường phát triển kinh tế như Trung Quốc đã từng đi, do đó, mức độ trầm trọng của vấn đề cũng không thay đổi và vì xuất phát sau nên người sử dụng lao động ở Việt Nam sẽ phải đối mặt với khó khăn cao hơn trong việc

tuyển dụng lao động có kỹ năng so với Trung Quốc và Ấn Độ (Hình 3).

Mức độ nghiêm trọng của vấn đề sẽ không thay đổi chừng nào có sự thay đổi một cách hợp lý chi phí dành cho lao động. Việt Nam có thuận lợi là chi phí lao động thấp, tuy nhiên, điều này sẽ

không tiếp tục được kéo dài. Với sự tác động mạnh mẽ của yêu cầu phát triển kinh tế và năng suất lao động, nhu cầu về lao động có kỹ năng sẽ tăng lên. Trong một tương lai gần, điều này sẽ trở thành vấn đề nghiêm trọng khi người sử dụng lao động không thể tuyển dụng được lao động có kỹ năng cần thiết.

Hình 2. Khó khăn trong tuyển dụng lao động chia theo khu vực kinh tế so sánh giữa Việt Nam và Trung Quốc



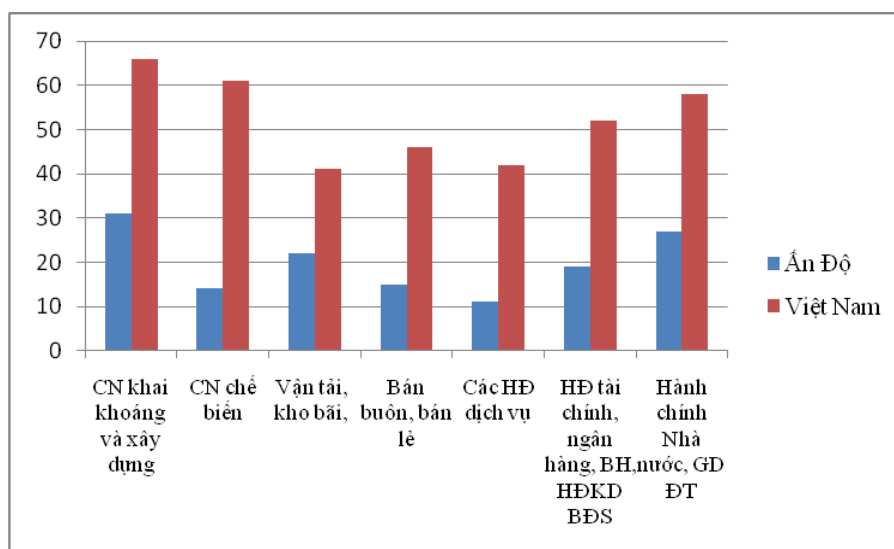
Nguồn: ILSSA/Manpower Điều tra tình hình thiếu lao động kỹ năng tại Việt Nam năm 2010
Manpower - Điều tra tình hình thiếu lao động kỹ năng năm 2010

Vấn đề cấp thiết được đưa ra để giải quyết tình trạng thiếu lao động kỹ năng là phải thiết lập một mối liên kết chặt chẽ, phù hợp giữa các chương trình giáo dục/đào tạo với các yêu cầu về kỹ năng mà thị trường lao động đang cần. Cuộc điều tra chỉ ra hai điểm thách thức: 23% người sử dụng lao động ghi nhận rằng các kỹ năng mà lao động đã được đào tạo bị lệch so với các kỹ năng mà thị trường cần; 35% ghi nhận các kỹ năng được đào tạo của lao động mới chưa phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp (hình 4). Điều này cho thấy sự cấp thiết phải có liên kết mạnh mẽ hơn

giữa hệ thống giáo dục đào tạo và thị trường lao động, tạo cho người lao động sau khi được đào tạo trở thành những người “sẵn sàng làm việc”, tức là sẵn sàng đáp ứng với yêu cầu của các doanh nghiệp.

“Sẵn sàng làm việc” hay đơn giản hơn là “kinh nghiệm làm việc” là một khó khăn phổ biến hiện nay. Nhiều quốc gia đã giải quyết vấn đề này bằng cách thực hiện liên kết giữa các doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo trong đào tạo kỹ năng cho người lao động (cho người lao động thực hành, thực tập ngay tại các doanh nghiệp liên quan).

Hình 3. Khó khăn trong tuyển dụng lao động chia theo khu vực kinh tế so sánh giữa Việt Nam và Ấn Độ

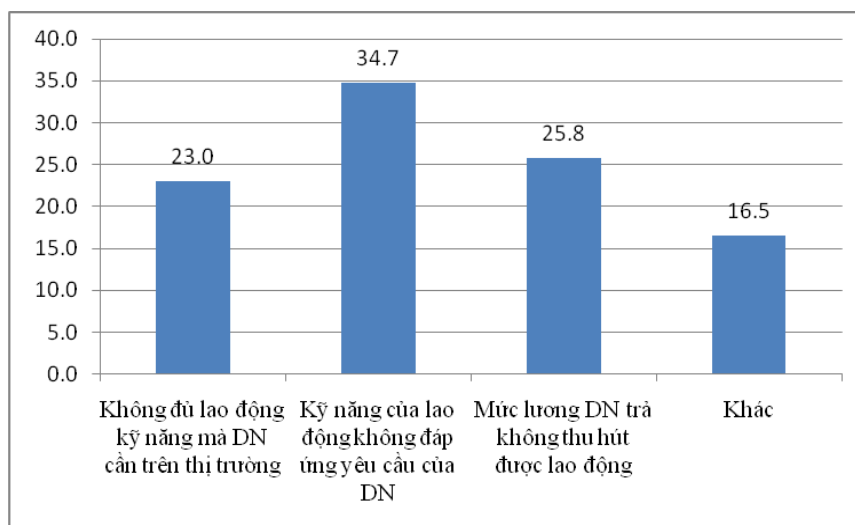


Nguồn: ILSSA/Manpower Điều tra tình hình thiếu lao động kỹ năng tại Việt Nam năm 2010
Manpower - Điều tra tình hình thiếu lao động kỹ năng năm 2010

Để các chính sách thực sự hiệu quả và đảm bảo các chương trình giáo dục đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu hiện tại và tương lai của thị trường lao động, cần có các nghiên cứu sâu và chi tiết hơn nữa. Hiện nay, thực trạng thiếu lao động có kỹ

năng đang được khảo sát và dự báo theo từng nhóm kỹ năng riêng biệt. Kết quả của nghiên cứu này sẽ làm rõ những khoảng trống về lao động kỹ năng theo từng khu vực và loại hình doanh nghiệp, đặc biệt là đối với khu vực có vốn đầu tư nước ngoài.

Hình 4. Nguyên nhân khó khăn trong tuyển dụng



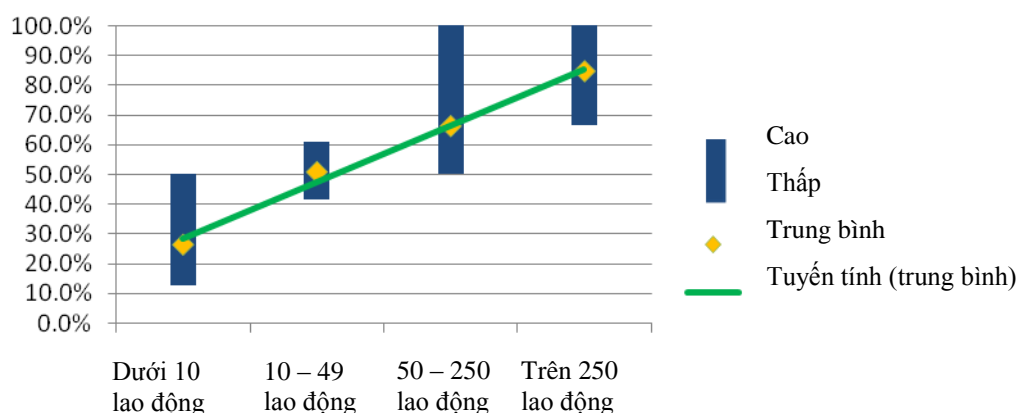
Nguồn: ILSSA/Manpower - Điều tra tình hình thiếu lao động kỹ năng tại Việt Nam năm 2010

Tình hình thiếu lao động kỹ năng theo quy mô doanh nghiệp:

Thông thường, các doanh nghiệp lớn được cho rằng sẽ không gặp khó khăn trong tuyển dụng lao động kỹ năng. Tuy nhiên, tỷ lệ doanh nghiệp gặp khó khăn trong tuyển dụng lao động có kỹ năng tỷ lệ thuận với số lao động trong doanh

nh nghiệp, chỉ có 26% doanh nghiệp với quy mô ít hơn 10 lao động gặp khó khăn trong tuyển dụng lao động kỹ năng, trong khi con số này ở các doanh nghiệp có quy mô hơn 259 lao động là 85%. Kết quả này phản ánh một sự khác thường: Dường như doanh nghiệp càng lớn, khó khăn trong tuyển dụng lao động có các kỹ năng cần thiết càng cao (Hình 5).

Hình 5. Khó khăn trong tuyển dụng lao động chia theo quy mô DN và xu hướng



Nguồn: ILSSA/Manpower - Điều tra tình hình thiếu lao động kỹ năng tại Việt Nam năm 2010

Tuy nhiên, điều này không phải là hoàn toàn khó hiểu. Doanh nghiệp càng lớn càng đòi hỏi nhiều kỹ năng đặc biệt để phù hợp với yêu cầu công việc của doanh nghiệp. Vậy điều gì là bất thường ở đây? 85% doanh nghiệp với quy mô hơn 259 lao động gặp khó khăn trong tuyển dụng lao động. Như đã đề cập ở những phần trước, đối với lao động yêu cầu kỹ năng đơn giản, sự thiếu hụt này không chỉ gây ra bởi lạm phát tiền lương mà còn do người lao động bỏ việc và để lại những khoảng trống về việc làm cho doanh nghiệp.

Sự khác biệt giữa doanh nghiệp nhỏ và doanh nghiệp lớn thường là tốc độ phát triển. Tốc độ phát triển của doanh nghiệp lớn thường có xu hướng như tốc độ phát triển chung của cả nền kinh tế. Trong khi đó, doanh nghiệp nhỏ thường sử dụng lao động có kỹ năng đơn giản và trả lương thấp. Điều đó một lần nữa khẳng định sự cần thiết phải tạo ra một liên kết mạnh giữa các chương trình giáo dục đào tạo và thị trường lao động, việc làm.

Năng suất lao động của công nghiệp chế biến Việt nam: xu hướng biến động, đặc điểm và những tác động từ tiền lương

TS. Phạm Quỳnh Anh – ĐH Quốc gia Hà Nội

1. Giới thiệu

L thuyết và thực tế trên thế giới đã cho thấy công nghiệp chế biến (CNCB) đóng vai trò then chốt trong quá trình phát triển công nghiệp và kinh tế - xã hội của một quốc gia. Tỷ lệ đóng góp của CNCB trong tổng sản phẩm quốc nội, cùng với mức thu nhập bình quân trên đầu người đạt tới một ngưỡng nhất định được xem là hai chỉ tiêu chính của thực hiện thắng lợi công nghiệp hóa (Chenery & Syrquin, 1986). Sự phát triển của CNCB đến lượt nó lại dựa trên một cơ sở căn bản là tăng năng suất lao động (NSLĐ) của ngành. Thirlwall (2006) đã tóm tắt ba qui luật kinh tế được Verdoorn phát hiện và Kaldor mở rộng về mối quan hệ cùng chiều, chặt chẽ giữa: (i) tăng NSLĐ của CNCB với tăng sản lượng của ngành này, (ii) tăng trưởng của CNCB và tăng tổng sản phẩm quốc nội; (iii) tăng trưởng của CNCB với tăng sản lượng các ngành khác.

Việt nam đã và đang trên con đường công nghiệp hóa để trở thành một nước phát triển với mức sống của người dân và phúc lợi xã hội được nâng cao căn bản. Từ năm 2000 đến 2009 mỗi năm ngành CNCB đã thu hút khoảng trên 15 % tổng số lực lượng lao động xã hội tại Việt nam, chỉ đứng thứ hai sau nông lâm nghiệp về qui mô lao động trong tổng số 14 ngành nghề được phân loại bởi Tổng Cục Thống kê (TCTK). Chiến lược phát triển Kinh tế xã hội 2000 – 2011 của Đảng Cộng sản Việt nam (ĐCSVN) đã đề ra mục tiêu đưa Việt nam về cơ bản trở thành một nước công nghiệp vào năm 2020 và Chiến lược phát triển 10 năm

tiếp theo 2011-2020 đã khẳng định lại mục tiêu này. Nâng cao NSLĐ để tạo tiền đề nâng cao mức sống cũng đã được coi là một trong các trọng tâm chính sách lao động, xã hội của chính phủ Việt nam và Tổ chức Lao động Quốc tế (MOLISA & ILO, 2010).

2. Phạm vi và phương pháp nghiên cứu

Mức NSLĐ, chỉ tiêu căn bản của năng lực cạnh tranh, là tỉ số giữa sản phẩm đầu ra chia cho đầu vào, bị chi phối bởi một loạt các nhân tố về phía cung như tư liệu sản xuất, lao động, công nghệ và nhân tố về phía cầu như qui mô dân số, thu nhập bình quân đầu người vv. (Porter, 1990). Bài viết này định nghĩa NSLĐ bằng giá trị gia tăng (GTGT) chia cho số lượng lao động, sẽ tập trung phân tích: a) Các động thái và đặc điểm NSLĐ của các doanh nghiệp chế biến tại Việt nam và tương quan giữa ngành chế biến Việt nam và bốn nước trong khu vực giai đoạn 2005-2008. Phân tích tại cấp độ doanh nghiệp sẽ giải thích sâu hơn sự chênh lệch khác biệt lớn về NSLĐ giữa các loại hình sở hữu doanh nghiệp; b) mức độ ảnh hưởng của các nhân tố căn bản về phía cung, đặc biệt là tiền lương đến NSLĐ của các doanh nghiệp chế biến.

Phương pháp phân tích so sánh được sử dụng để trả lời các chủ đề nghiên cứu nhóm a) phân tích hồi qui được sử dụng để trả lời cho câu hỏi nhóm; b) mô hình cụ thể sẽ được trình bày cùng phần kết quả hồi qui ở phần 4 để người đọc tiện theo dõi. Số liệu sử dụng dựa trên kết quả điều tra hàng năm về toàn bộ các doanh nghiệp Việt nam, bao gồm các nhóm số

liệu công bố kết hợp số liệu dành cho nghiên cứu chuyên đề và các Thông kê chính thức khác có liên quan của TCTK.

3. Xu hướng biến động, đặc điểm của năng suất lao động công nghiệp chế biến Việt nam

3.1 Xu hướng biến đổi chung

Từ bảng 1 có thể thấy đặc điểm xuyên suốt trước hết của NSLĐ của CNCB Việt nam là giá trị danh nghĩa tính theo giá năm sản xuất, ở cả cấp ngành và doanh nghiệp, vẫn đều đặn tăng khá nhanh hàng năm từ 2005 đến 2008. Tuy nhiên mức thực tế, tính theo giá gốc

năm 2000 - đã loại bỏ tác động của lạm phát, của toàn bộ ngành CNCB cũng như khu vực doanh nghiệp chế biến đã suy giảm tuyệt đối từ năm 2008 và năm 2009. Năm 2008 cũng là năm đầu chứng kiến sự đi xuống của NSLĐ thực tế CNCB tại Việt nam tính từ năm 2001

Đặc điểm tiếp theo là NSLĐ của toàn bộ ngành CB bao gồm cả doanh nghiệp và hộ kinh doanh cá thể, thấp hơn NSLĐ của riêng khu vực doanh nghiệp chế biến, chứng tỏ các hộ kinh doanh cá thể có NSLĐ thấp hơn đáng kể so với doanh nghiệp là các đơn vị sản xuất có đăng kí kinh doanh và số lượng lao động lớn hơn.

Bảng 1: Số người lao động và NSLĐ trung bình của ngành, doanh nghiệp (DN) chế biến trong từng năm từ 2005 đến 2009

Các chỉ tiêu/năm	Đơn vị	2005	2006	2007	2008	2009
Số lao động trong ngành CNCB	(nghìn người)	5.279,1	5.739,5	6.103,0	6.523,1	6.851,2
Số lao động trong DN thuộc CNCB	nt	3.099,3	3.401,6	3.773,3	3.943,2	4.060,2
NSLĐ trong ngành CNCB	triệu đồng	32,794	36,07	39,83	46,31	48,62
NSLĐ của DN thuộc CNCB	nt	55,85	59,23	62,82	74,70	80,00
NSLĐ ngành giá 2000	nt	27,98	29,51	30,90	29,52	28,72
NSLĐ DN giá 2000	nt	47,659	48,47	48,73	47,61	47,25

Nguồn: tác giả trích dẫn và tính toán dựa trên số liệu thống kê chính thức của TCTK

3.2 Phân tích NSLĐ thực tế của doanh nghiệp chế biến từ góc độ qui mô

Bảng 2 cho thấy doanh nghiệp trong khu vực có qui mô vừa và nhỏ (quy mô theo lao động) có NSLĐ thấp hơn khu vực doanh nghiệp lớn tuy nhiên tốc độ tăng trưởng nhanh hơn. NSLĐ ở các doanh nghiệp có qui mô lớn, sử dụng tới hai phần ba tổng số lao động trong ngành CNCB đã bị tăng trưởng âm hay suy giảm tuyệt đối sau ba năm từ 2005 đến 2008, tốc độ tăng năng suất lao động bình quân trong giai đoạn 2005-2008 khoảng 5,3% đối với khu vực doanh nghiệp nhỏ và vừa, và tăng trưởng âm 0,7%/năm đối

với khu vực doanh nghiệp có qui mô lớn. Điều này cũng hàm ý trình độ kỹ thuật không cao của khu vực đông đảo lao động này.

Cũng từ bảng 2 cho thấy: khá rõ mối liên hệ cùng chiều giữa tốc độ tăng tiền lương và tăng NSLĐ ở các doanh nghiệp nhỏ và vừa, và quan hệ ngược chiều đối với các doanh nghiệp lớn. Khu vực doanh nghiệp nhỏ và vừa có tốc độ tăng lương cao hơn cũng là khu vực tăng trưởng NSLĐ nhanh hơn.

Có thể nhận thấy rằng tốc độ tăng tiền lương cao hơn tốc độ tăng năng suất lao động ở mỗi nhóm doanh nghiệp cho

thấy khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp có xu hướng giảm trong. Khoảng cách giữa tốc độ tăng tiền lương và tốc độ tăng năng suất lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa thấp hơn

khoảng cách này trong các doanh nghiệp lớn cho thấy chi phí lao động trên một đơn vị sản phẩm ở các doanh nghiệp lớn tăng nhanh hơn so với các DNNVV.

Bảng 2: Tỷ lệ lao động (LĐ), mức NSLĐ và tiền lương (TL) của doanh nghiệp chế biến Việt Nam phân loại theo qui mô, dựa trên giá gốc năm 2000

Quy mô doanh nghiệp theo lao động	Tỷ lệ lao động (%)	Giá trị thực tế (triệu đồng)				Tốc độ tăng (%)	
		NSLĐ		TL		NSLĐ	TL
		2005	2008	2005	2008		
Khu vực vừa và nhỏ	31.5	42.6	49.84	9.77	12.6	5.37	8.85
Khu vực lớn	68.5	53.6	52.03	13	15.9	-0.71	7.31
Tổng số	100						

Nguồn: tác giả tính toán dựa trên số liệu điều tra doanh nghiệp hàng năm của TCTK

3.3 Phân tích NSLĐ thực tế của doanh nghiệp chế biến từ góc độ sở hữu

Xu hướng nổi bật đầu tiên từ bảng 3 là sự suy giảm về tăng trưởng NSLĐ của cả ba khu vực sở hữu thời kì 2005-2008, từ đó cùng trực tiếp dẫn đến tốc độ tăng trưởng chậm đi của NSLĐ toàn bộ các doanh nghiệp chế biến. Khu vực sở hữu Nhà nước có tốc độ giảm mạnh nhất, từ khoảng 21 % xuống chỉ còn 4,8 %. Sự đi xuống này một phần lại do tăng trưởng NSLĐ âm của các doanh nghiệp Nhà nước trung ương. Đây cũng là hiện tượng chưa từng xảy ra với tất cả các tổ chức doanh nghiệp trong thời kì năm năm trước đ và tất cả các loại hình sở hữu doanh nghiệp trong thời kì 3 năm tiếp theo.

Nhân tố cơ bản tiếp theo giải thích sự tăng chậm của NSLĐ chung là khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có tốc độ tăng trưởng rất thấp chỉ hơn 1% nhưng sử dụng tới hơn 40 % tổng số lao động doanh nghiệp chế biến. Thêm vào đó, các loại hình doanh nghiệp cụ thể có tốc độ tăng trưởng cao nhất như công ty TNHHNN một thành viên Trung ương, liên doanh giữa nước ngoài và tư nhân, công ty cổ phần có vốn Nhà nước lại mới

chỉ đóng góp một tỉ lệ nhỏ trong tổng số lực lượng lao động.

Với tốc độ tăng trưởng như đã phân tích, đặc điểm đầu tiên về mức NSLĐ của các doanh nghiệp chế biến phân loại theo sở hữu là vẫn tồn tại chênh lệch lớn giữa các loại hình. Khu vực doanh nghiệp tư nhân vẫn chỉ đạt mức NSLĐ thấp hơn hẳn hai khu vực kia dù tốc độ tăng trưởng NSLĐ cao nhất nhưng chưa đủ mạnh để bứt phá, thay đổi căn bản. Doanh nghiệp sở hữu tập thể đạt mức thấp nhất trong 13 loại hình doanh nghiệp được phân tích, chỉ bằng khoảng 1/15 mức cao nhất đạt được bởi loại hình Nhà nước liên doanh với nước ngoài.

Tiếp theo, hai loại hình sở hữu thuê nhiều nhân công nhất, 39 % và 22 %, tương ứng với doanh nghiệp 100 % vốn nước ngoài và công ty trách nhiệm hữu hạn tư nhân chỉ đạt mức NSLĐ xếp hạng 5 (nhóm trên trung bình), 13 (nhóm thấp nhất). Sự kết hợp giữa số lao động đông nhưng năng suất thấp này là một nguyên nhân trực tiếp căn bản nhất dẫn đến mức NSLĐ trung bình thấp của doanh nghiệp chế biến tại Việt nam.

Bảng 3: Đóng góp vào tổng số lao động DNCB, mức NSLĐ và tiền lương của các doanh nghiệp chế biến tại Việt Nam phân loại theo sở hữu, giá gốc năm 2000

Loại hình doanh nghiệp	Tỉ lệ lao động (%)	Tốc độ tăng (%)			Giá trị thực tế (triệu đồng)		Xếp hạng	
		NSLĐ	NSLĐ	TL	NSLĐ	TL	NSLĐ	TL
	2008	2000-05	2005 -08	2008	2008	2008	2008	
Nhà nước trung ương	1,46	21,5	-7,7	3,81	72	19	6	6
Nhà nước địa phương	2,11	20,3	8,51	8,15	66,8	17,3	8	8
TNHH Nhà nước trung ương	1,3		15,4	7,45	117	22,7	2	3
TNHH Nhà nước địa phương	0,56		1,86	8,58	50,2	16,2	10	9
Cổ phần có vốn Nhà nước >50%	4,77				82,1	33,5	4	2
Khu vực Nhà nước	10,4	21,1	4,8	6,66	79,2	18,5	2	2
Tập thể	1	5,3	5,17	12,3	19,6	7,3	13	13
Tư nhân	4,84	9,4	6,43	16	42,1	10,2	12	12
Tư nhân TNHH	22,4	2,8	6,97	15	45,6	12,1	11	11
Cổ phần	11,4	19,8	0,69	17,8	51,7	12,6	9	10
Cổ phần có vốn Nhà nước	6,37	9,4	8,95	14,1	67	17,8	7	7
Khu vực ngoài Nhà nước	46	8,9	7,02	10,3	45	11,7	3	3
100% nước ngoài	39	5,5	4,78	12,1	71,4	19,8	5	5
Liên doanh nước ngoài và Nhà nước	2,11	16,1	3,5	16,2	312	37,4	1	1
Liên doanh khác	2,47	1,7	9,74	12,8	90,8	21,9	3	4
Khu vực nước ngoài	43,6	2,9	1,03	6,09	84,8	20,9	1	1
Tổng số	100		4,63	8,38	50	12,8		

Nguồn: tác giả tính toán dựa trên số liệu điều tra doanh nghiệp hàng năm của TCTK

Thứ ba, kết quả NSLĐ đạt được trái ngược nhau giữa các doanh nghiệp ngay trong cùng một khu vực sở hữu, chứng tỏ không phải khu vực sở hữu nói chung mà mô hình tổ chức cụ thể của từng loại sở hữu có ảnh hưởng không nhỏ tới NSLĐ. Doanh nghiệp Nhà nước trung ương truyền thống trải qua tăng trưởng âm nhưng một hình thức tổ chức và pháp lý mới của doanh nghiệp Nhà nước là công ty trách nhiệm hữu hạn (TNHH) Trung ương một thành viên lại có NSLĐ đạt tốc độ tăng trưởng cao nhất và đạt mức thứ

hai trong toàn bộ các loại hình sở hữu. Trong khu vực đầu tư nước ngoài, liên doanh giữa nước ngoài và Nhà nước là quán quân về NSLĐ, bỏ xa mức doanh nghiệp về nhì tới gần 3 lần. Trong khi loại hình doanh nghiệp 100 % vốn nước ngoài chỉ đạt được vị trí NSLĐ ở mức rất khiêm tốn như đã chỉ ra ở trên.

Cuối cùng NSLĐ và tiền lương của các loại hình sở hữu có mối liên hệ cùng chiều chặt chẽ, tích cực. Các loại hình sở hữu doanh nghiệp như liên doanh giữa nước ngoài và Nhà nước, công ty

TNHH Nhà nước trung ương có năng suất lao động cao nhất và cũng trả mức lương nhiều nhất cho người lao động trong khi các kết quả ngược lại được thấy tại doanh nghiệp tập thể, tư nhân. Mức tiền lương tỉ lệ thuận với mức năng suất lao động, xếp hạng thứ tự về tiền lương bằng hoàn toàn với thứ tự về NSLĐ. Như vậy, giống như so sánh theo qui mô ở phần trên, so sánh theo sở hữu cũng cho thấy tiền lương có ảnh hưởng tích cực rõ rệt tới NSLĐ.

3.4. Tương quan NSLĐ chế biến giữa Việt nam và ASEAN-4

Bảng 4 cho thấy dù NSLĐ chế biến của Việt nam, đo bằng số đô la Mĩ (USD) do một lao động tạo ra, có tăng liên tục trong các năm từ 2005 đến 2008, với tốc độ hơn Indonesia và Malaysia, nhưng kém Thái lan và Phi lip pin. Các tốc độ tăng này có thể được hỗ trợ bằng sự biến động tỷ giá ở mức độ khác nhau giữa các quốc gia.

Bảng 4: Mức và tốc độ tăng trưởng NSLĐ và của công nghiệp chế biến (đô la Mĩ/người/năm) tại Việt nam, Phi-líp- pin (PHI), Indonesia (INDO), Thái lan (THAI) và Malaixia (MALAY)

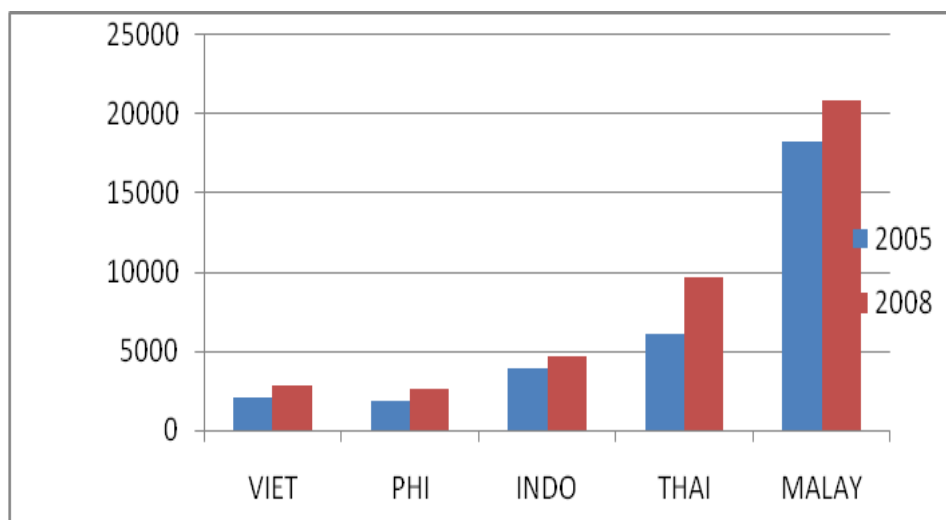
Quốc gia	Năng suất lao động (USD)				2008 (%)	Tốc độ tăng hàng năm (%)
	2005	2006	2007	2008		
VIET	2.083,5	2.262,9	2.471,6	2.799	100	10,36
PHI	1.844,9	2.059,2	2.235,6	2.556,6	91,3	11,51
INDO	3.965,7	4.836,9	5.000,6	4.654,1	166	6,141
THAI	6.103,1	6.925,8	8.940,2	9.634,7	344	16,78
MALAY	18.299	18.640	20.258	20.856	745	4,5

Nguồn: Tác giả tính toán dựa trên số liệu điều tra doanh nghiệp hàng năm của TCTK

Do đó trên tiêu chí quan trọng là mức NSLĐ, công nghiệp chế biến Việt Nam vẫn còn tụt hậu ở khoảng cách xa so với

3 trong số 4 nước cùng khu vực có thể so sánh, chỉ bằng khoảng 1/3 của Thái lan và 1/7 của Malaysia.

Hình 1. So sánh NSLĐ ngành chế biến tại Việt Nam và các nước trong khu vực



Nguồn: Tác giả tính toán dựa trên số liệu điều tra doanh nghiệp hàng năm của TCTK

4. Mức độ tác động của tiền lương và các nhân tố cung tới năng suất lao động

4.1. Mô hình lựa chọn cụ thể

Từ phương trình sản xuất Cobb-Douglas

$$Y_{it} = A_{it} K_{it}^{\alpha} L_{it}^{\beta} \quad (1)$$

$$Y_{it} = A_{it} K_{it}^{\alpha} (H.W)_{it}^{\beta} Z_{it} e_{it} \quad (2)$$

$$Y_{it} = TFP_{it} K_{it}^{\alpha} W_{it}^{\beta} Z_{it} e_{it} \quad (3)$$

$$\frac{Y_{it}}{L_{it}} = TFP_{it} \frac{K_{it}^{\alpha} W_{it}^{\beta}}{L_{it}^{\alpha} L_{it}^{\beta}} L^{\alpha+\beta-2} Z_{it} e_{it} \quad (4)$$

$$n \left[\frac{Y_{it}}{L_{it}} \right] = \ln TFP_{it} + \ln \left[\frac{K_{it}^{\alpha}}{L_{it}^{\alpha}} \right] + \ln \left[\frac{W_{it}^{\beta}}{L_{it}^{\beta}} \right] + (\alpha + \beta - 2) \ln L + Z_{it} + e_{it} \quad (5)$$

trong đó: H: vốn nhân lực; W: tiền lương; TFP: năng suất tổng thể các nhân tố sản xuất vô hình được tính theo phương pháp hạch toán tăng trưởng (growth accounting) từ các số liệu điều tra DN sẵn có.

Z: nhân tố định tính – biến phân loại, Z = 1 nếu DN thuộc nhóm được xem xét = 0 nếu DN không thuộc nhóm này
e: sai số hay nhiễu ngẫu nhiên

Mô hình đánh giá này về cơ bản tương tự như mô hình đã được xây dựng và sử

Trong đó: it: doanh nghiệp i tại năm t; Y: giá trị gia tăng; A: trình độ công nghệ; K: là tài sản cố định, L: số người lao động

Số người lao động về nguyên tắc được coi là sự tích hợp của hai nhân tố: chất lượng - vốn nhân lực và số lượng - tiền lương. Do đó phương trình (1) có thể được mở rộng và biến đổi tiếp theo như sau:

dụng trong luận án của Phạm, Q.A (2009). Mô hình này không tránh khỏi mức độ tự tương quan nhất định (multicollinearity) giữa các biến số giải thích như K và L, TFP với W và tính chất nhóm ngành. Nhưng mức độ này không đủ lớn (biểu hiện ở hệ số tương quan - correlation) để ảnh hưởng đến kết quả hồi qui. Một lí do nữa là dù có sự tự tương quan giữa K và L, mô hình Cobb-Douglas vẫn được đánh giá là một mô hình tốt nhất về sản xuất tại doanh nghiệp (Kennedy, 1998).

4.2. Các kết quả

Hệ số tương quan giữa các biến số

	LnL	LnTFP	Ln(K/L)	Ln(W/L)	LnL	G1	G2
LnL	1						
LnTFP	0.46	1					
Ln(K/L)	0.43	-0.4	1				
Ln(W/L)	0.57	0.19	0.41	1			
LnL	0.09	0.09	0.062	0.238	1		
G1	-0.13	-0	-0.098	-0.195	0.08	1	
G2	0.09	0.06	0.027	0.129	0.05	-0.4	1

Dựa trên số liệu Tổng điều tra Doanh nghiệp, ước lượng mô hình (5) ở trên ta có kết quả như sau:

Biến phụ thuộc: Năng suất lao động

Biến giải thích Independent variable	Hệ số	P> t	Hệ số	P> t	Hệ số	P> t
	hồi qui		hồi qui		hồi qui	
	2005A		2005B		2008	
C	0.35323	0	1.2564	0	2.377	0
LnTFP	2.54408	0	2.4161	0	2.855	0
Ln(W/L)	0.25673	0	0.1765	0	0.314	0
Ln(K/L)	0.6862	0	0.3943	0	0.198	0
LnL	-0.0459	0	0.0481	0	-0.04	0
G1	-0.0035	0.909	-0.065	0	-0.05	0
G2	0.01844	0.613	-0.049	0	0.085	0
$\overline{R^2}$	0.7441		0.8825		0.81	

Chú thích: i) 2005A là số liệu dựa theo mẫu điều tra bao gồm cả chỉ tiêu GTGT thực tế của khoảng 3000 doanh nghiệp trong năm này; 2005B, 2008 dựa theo điều tra toàn thể các doanh nghiệp chế biến trong từng năm tương ứng, riêng chỉ tiêu GTGT được GSO tính suy rộng từ mẫu. ii) G1- basic good: nhóm ngành hàng hóa tiêu dùng căn bản; G2 – capital good: nhóm ngành hàng hóa tư liệu sản xuất.

Nhìn chung, kết quả ước lượng cho thấy hầu như các hệ số đều có ý nghĩa ở mức thống kê cao. Với R2 cao, cho thấy các biến độc lập trong mô hình giải thích khoảng 74 đến 88% sự thay đổi năng suất lao động.

Kết quả hồi qui đã khẳng định một kết quả đã được gợi ý trong phân tích so sánh ở phần trước: tác động mạnh mẽ của tiền lương đối với NSLĐ của các doanh nghiệp chế biến. Mức độ tác động này lại có xu hướng tăng và mạnh hơn ảnh hưởng của tài sản cố định bao gồm nhà xưởng thiết bị cho người lao động.

Kết quả tính toán từ số liệu năm 2008, cho thấy cứ 1% tăng lên của tiền lương bình quân trong ngành CNCB, các yếu tố khác trong mô hình cố định, sẽ làm tăng 0,31% năng suất lao động trong ngành. Vai trò của năng suất các nhân tố tổng hợp bao gồm công nghệ, kỹ năng của nhân lực, trình độ quản lý ...có vai trò tích cực, rất quan trọng đến NSLĐ trong khi tác dụng của số lượng lao động ngược chiều nhưng rất ít. Điều này cho thấy để góp phần nâng cao NSLĐ các doanh nghiệp cần phải tăng cường chất lượng của nguồn vốn con người hoặc chỉ giảm số lượng lao động có kỹ năng thấp.

Một điều lưu ý khác là mức độ ảnh hưởng của tính chất của ngành tư liệu sản xuất hay công nghệ cao đến NSLĐ có xu hướng tăng lên nhưng còn rất nhỏ. Điều này một lần nữa cho thấy lao động trong nhóm ngành chế biến này tại Việt Nam chủ yếu vẫn hoạt động trong các công đoạn lắp ráp, công nghệ thấp tức về thực chất vẫn như nhóm ngành hàng hóa tiêu dùng căn bản, công nghệ thấp.

5. Tóm tắt các phát hiện chính và khuyến nghị chính sách

5.1. Các phát hiện

- NSLĐ của CNCB tại Việt Nam ở cả cấp độ doanh nghiệp và ngành còn ở mức thấp so mức trung bình của các nước đang công nghiệp hóa trong khu vực Đông Nam Á và tốc độ tăng trưởng suy giảm rõ rệt trong giai đoạn 2005-2009 do sự suy giảm tuyệt đối liên tục trong 2 năm cuối.
- Các doanh nghiệp có quy mô lao động lớn có năng suất lao động lớn hơn so với các DNNVV, tuy nhiên tốc độ tăng trong những năm gần đây có xu hướng giảm dần
- NSLĐ chênh lệch đáng kể giữa và ngay trong cùng khu vực sở hữu. Các hình thức tổ chức doanh nghiệp Nhà nước mới bước đầu chứng tỏ ưu thế so với hình thức cũ. Khu vực ngoài Nhà nước thuê nhân công chế biến nhiều nhất và có tốc độ tăng trưởng cao nhất về cả NSLĐ, tiền lương nhưng chưa đủ mạnh để thu hẹp đáng kể khoảng cách lớn về mức tuyệt đối của hai tiêu chí này với hai khu vực còn lại, cũng như góp phần căn bản nâng cao NSLĐ nói chung của công nghiệp chế biến Việt Nam. Doanh nghiệp sở hữu hoàn toàn bởi nước ngoài đã thuê tới gần nửa tổng số lao động chế biến tại Việt nam nhưng chỉ đạt mức NSLĐ mức trung bình, chứng tỏ về cơ bản vẫn đang trong giai đoạn khai thác lao động kỹ thuật thấp, giá rẻ ở Việt Nam cho các công đoạn tạo ra giá trị gia tăng thấp trong chuỗi giá trị toàn cầu.
- Vị thế NSLĐ, năng lực cạnh tranh hầu như ngang bằng với mỗi bậc thang tiền lương của từng loại hình doanh nghiệp chế biến. Tiền lương có

tác động tích cực mạnh mẽ tới NSLĐ của tất cả các doanh nghiệp chế biến cũng như các loại hình doanh nghiệp trong thời gian khác nhau. Tác động này của tiền lương có xu hướng ngày càng tăng, vượt tác động của tài sản cố định, chỉ sau tác động của tổng th
tổ chức doanh nghiệp.

5.2 Các khuyến nghị chính sách

Các chính sách cần nhằm vào mục tiêu chung là chặn đứng xu hướng đáng lo ngại về NSLĐ của CNCB tại Việt nam đang còn ở mức thấp, nhưng lại suy giảm để tránh nguy cơ thất bại của quá trình công nghiệp hóa và sự tụt hậu hơn của nền kinh tế cùng với mức sống của người dân. Tuy nhiên các công cụ chính sách cần đa dạng cụ thể phù hợp với từng loại hình doanh nghiệp.

5.2.1 Mục tiêu của chính sách trước hết cần khuyến khích, hỗ trợ tất cả các loại hình doanh nghiệp đầu tư nhiều hơn vào các công đoạn có NSLĐ cao tức sử dụng công nghệ trung–cao của công nghiệp chế biến. Với các doanh nghiệp đã hoạt động trong CNCB, cần có công cụ chính sách tín dụng lãi suất, quỹ hỗ trợ khuyến khích doanh nghiệp mở rộng qui mô về tài sản, đổi mới trang thiết bị và nâng cao trình độ kỹ thuật cho lao động

5.2.2 Chính sách đối với doanh nghiệp Nhà nước, khu vực đóng góp khoảng 16 % vào GTGT của CNCB (TCTK, 2009) và có NSLĐ khá cao: cần đẩy mạnh, cải cách triệt để tổ chức doanh nghiệp, chuyển toàn bộ doanh nghiệp Nhà nước thuần túy truyền thống sang công ty TNHH một thành viên hoặc công ty cổ phần trong đó Nhà nước nắm giữ phần lớn số lượng vốn

5.2.3 Với khu vực ngoài nhà nước của người Việt Nam các Luật Khuyến

khích đầu tư trong nước, Luật Doanh nghiệp 2000, Luật Đầu tư 2005 mới có tác dụng thúc đẩy sự phát triển rất nhanh chóng về số lượng của doanh nghiệp và lao động ngoài Nhà nước nói chung và trong ngành chế biến nói riêng. Chính sách cần chuyển mạnh sang khuyến khích, hỗ trợ doanh nghiệp tư nhân tăng cường đầu tư theo chiều sâu, cân đối giữa việc sử dụng lợi nhuận cho tiêu dùng, mở rộng qui mô đầu tư, thuê nhân công giá rẻ, tay nghề thấp với việc đầu tư đổi mới công nghệ và sử dụng lao động có kỹ thuật cao. Doanh nghiệp cần tiếp tục đẩy mạnh hơn nữa tốc độ tăng lương, thu nhập và bảo hiểm xã hội cho người lao động, thu hẹp hẳn khoảng cách về tiền lương giữa khu vực này với các khu vực khác. Sự hỗ trợ của Chính phủ có thể thông qua các quỹ hỗ trợ đào tạo lao động cho doanh nghiệp tư nhân; giảm thuế giá trị gia tăng nếu doanh nghiệp có đào tạo lao động, nâng cao tiền lương và cung ứng các phúc lợi khác cho người lao động.

5.2.4 Chính sách với doanh nghiệp nước ngoài cần có chuyển biến mạnh mẽ, dứt khoát, cụ thể về cả mục tiêu và các đòn bẩy để có thể lái đầu tư từ giai đoạn thu hút về số lượng vốn vào hầu hết các ngành nghề, công nghệ tới giai đoạn chỉ vào khu vực công nghệ cao, giá trị gia tăng nhiều, thuê và đào tạo lao động lành nghề, trả lương cao, tiến bộ rõ rệt trong nấc thang của chuỗi giá trị toàn cầu. Một điều kiện tiên quyết để thực hiện được sự chuyển biến hướng đầu tư nói trên là hệ thống giáo dục đào tạo tại Việt Nam nói chung và trong lĩnh vực công nghệ, đào tạo nghề nói riêng phải có sự chuyển biến mạnh về chất lượng. Nhà nước cần có các hỗ trợ về tài chính cụ thể để khuyến khích học sinh khá giỏi thi vào trường công nghệ và nâng cao chất lượng của đội ngũ giảng viên, phòng thí nghiệm, thư viện để tiếp cận được với các chuẩn mực quốc tế giảng dạy công nghệ từ khu vực đến thế giới.

Tài liệu tham khảo

1. Chenery H, Robinson S & Syrquin, S (edited) 1986, *Industrialization and Growth: A Comparative Study*, Oxford University Press, New York.
2. ĐCSVN, 1991-2011, *Báo cáo Chính trị tại các Đại hội Đảng*, <cpv.org.vn>
3. Kennedy, P. 1998, *"A Guide to Econometrics"*, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts
4. MOLISA & ILO, 2010, *"Labour and Social Trends in Vietnam 2009/10"*
5. Porter, M, 1990, 1998, *The Competitive Advantage of Nations*, The Free Press, New York.
6. Pham, Quynh Anh, 2009, *"Industrialization in Vietnam: An Analysis of Manufacturing Competitiveness and Policy Alternatives"*, Ph.D thesis, CSES, Victoria University, Melbourne
7. Thirwall A.P., 2006, *"Growth & Development with Special Reference to Developing Economies"*, Palgrave Macmillan, New York
8. TCTK, *"Niên Giám Thống kê 2008"*, *"Niên Giám Thống kê 2009"*, <gso.gov.vn>
9. TCTK, 2005, 2008, *"Điều tra Hàng năm Doanh nghiệp Việt nam"*, số liệu không xuất bản