



**KHOA HỌC  
LAO ĐỘNG VÀ XÃ HỘI**

*Ấn phẩm ra một quý một kỳ*

**Quý I – 2016: Hội nhập quốc tế  
về Lao động và Xã hội**  
**KỶ NIỆM 38 NĂM THÀNH LẬP**  
**VIỆN KHOA HỌC LAO ĐỘNG VÀ XÃ HỘI**

Tòa soạn : Số 2 Đinh Lễ, Hoàn Kiếm, Hà Nội  
Điện thoại : 84-4-38 240601 Fax : 84-4-38 269733  
Email : [bantin@ilssa.org.vn](mailto:bantin@ilssa.org.vn) Website : [www.ilssa.org.vn](http://www.ilssa.org.vn)

**NỘI DUNG**

**Tổng Biên tập:**  
**TS. ĐÀO QUANG VINH**

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

**Trưởng ban Biên tập:**  
**TS. BÙI SỸ TUẤN**

**Ủy viên ban Biên tập:**  
**Ths. NGUYỄN THỊ BÍCH THÚY**  
**Ths. TRỊNH THU NGÀ**  
**Ths. PHẠM NGỌC TOÀN**

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

**Nghiên cứu và trao đổi**

**Trang**

- 38 năm Viện Khoa học Lao động và Xã hội (14/4/1978-14/4-2016) : Một số kết quả hoạt động tiêu biểu năm 2015 - **TS. Đào Quang Vinh** 5
  - Thị trường lao động Việt Nam trong bối cảnh hội nhập khu vực và quốc tế - **PGS.TS. Nguyễn Bá Ngọc, Ths. Trịnh Thu Nga, Ths. Đặng Đỗ Quyên** 9
  - Tiếp cận nghèo đa chiều - Một số vấn đề đặt ra -  
**TS. Bùi Sỹ Tuấn** 19
  - Tăng trưởng kinh tế với chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh hội nhập kinh tế - **TS. Bùi Thái Quyên** 28
  - Một số vấn đề về lao động trong thực hiện trách nhiệm xã hội doanh nghiệp khu vực ASEAN- **Ths. Chử Thị Lân, CN. Ninh Thu An** 39
  - Hoàn thiện cơ chế ba bên nhằm góp phần cải thiện quan hệ lao động tại Việt Nam - **Ths. Nguyễn Huyền Lê, Ths. Dương Thị Hương** 44
  - Quan điểm giới trong phân chia lao động gia đình ở Việt Nam - **Ths. Nguyễn Thị Hiền** 51
  - Tác động của chính sách điều chỉnh lãi suất đến cầu lao động trong các doanh nghiệp -  
**Ths. Nguyễn Hoàng Nguyên, CN. Nguyễn Thành Tuấn** 60
  - Lồng ghép các vấn đề xã hội trong chính sách phát triển thủy điện - **Ths. Nguyễn Bích Ngọc** 70
  - Đóng góp của năng suất ngành và chuyển dịch cơ cấu lao động tới tăng trưởng năng suất giai đoạn 2005-20141 - **CN. Phạm Huy Tú** 78
- Giới thiệu văn bản pháp luật** 85
- Quyết định số 145/QĐ-TTg ngày 20 tháng 01 năm 2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược hội nhập quốc tế về Lao động và xã hội đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030



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](http://www.ilssa.org.vn)

**Editor in Chief:**  
**Dr. DAO QUANG VINH**

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

**Head of editorial board:**  
**Dr. BUI SY TUAN**

**Members of editorial board:**  
**MA. NGUYEN THI BICH THUY**  
**MA. TRINH THU NGA**  
**MA. PHAM NGOC TOAN**

Desktop publishing at Institute of  
Labour Science and Social Affairs

## CONTENT

<i>Research and Exchange</i>	<i>Page</i>
1. 38 years of Institute of Labour Science and Social Affairs: Several highlight activities in 2015 - <i>Dr. Dao Quang Vinh</i>	5
2. Vietnam labour market in the context of regional and international intergration – <i>Assoc.Prof. PhD. Nguyen Ba Ngoc; MA. TrinhThu Nga; MA. Dang Do Quyen</i>	9
3. Multi - dimensional poverty approach: Some emerging issues - <i>Dr. Bui Sy Tuan</i>	19
4. Economic growth and quality of human resources in the context of international economic integration - <i>Dr. Thai Bui Quyen</i>	28
5. Some issues of labour in implementing the ASEAN corporate social responsibility - <i>MA. Chu Thi Lan - BA. Ninh Thi Thu An</i>	39
6. Improving the tripartite mechanism for the industrial relations in Vietnam – <i>MA. Nguyen Huyen Le, MA. Duong Thi Huong</i>	44
7. Gender view on the division of household labours in Vietnam - <i>MA. Nguyen Thi Hien</i>	51
8. Impacts of interest rate adjustment policy on labour demand of enterprises - <i>MA. Nguyen Hoang Nguyen, BA. Nguyen Thanh Tuan</i>	60
9. Integrating social issues in hydropower development policy - <i>MA. Nguyen Bich Ngoc</i>	70
10. Contribution of sector productivity and labor structure transforming on the social productivity growth in 2005-2014 <i>BA. Pham Huy Tu</i>	78
<b>Introduction of legal documents</b>	85
Decision No. 145/QĐ-TTg dated 20 Jan. 2016 of Prime Minister on approving the Labour and Social affairs International integration Strategy to 2020, vision for 2030	

## **Thư Tòa soạn**

Để triển khai Nghị quyết số 22-NQ/TW ngày 10 tháng 4 năm 2013 của Bộ Chính trị hội nhập quốc tế, Chính phủ đã ban hành Quyết định số 145/QĐ-TTg phê duyệt chiến lược Hội nhập quốc tế về Lao động và xã hội đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030 với mục tiêu “phát huy tiềm năng nội lực, lợi thế so sánh của Việt Nam, tranh thủ tối đa môi trường, nguồn lực quốc tế góp phần thực hiện mục tiêu phát triển lao động - xã hội đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030; phấn đấu phát triển lĩnh vực lao động - xã hội đạt trình độ các nước ASEAN-6 vào năm 2020 và kịp các nước ASEAN-4 vào năm 2025”.

Kỷ niệm 38 năm ngày thành lập Viện Khoa học Lao động và Xã hội (14/4/1978-14/4/2016), Ấn phẩm Khoa học Lao động và Xã hội với chủ đề **Hội nhập quốc tế về Lao động và Xã hội** tập hợp các bài viết, kết quả nghiên cứu của cán bộ, nghiên cứu viên trong Viện hy vọng sẽ đem đến cho Quý bạn đọc những thông tin bổ ích về việc làm, thị trường lao động, vấn đề giới, an sinh xã hội,... Các số tiếp theo của Ấn phẩm trong năm 2016 sẽ tập trung vào các chủ đề sau đây:

Số 47: Tiền lương và quan hệ lao động

Số 48: Phát triển nguồn nhân lực

Số 49: Quản lý phát triển xã hội

Chúng tôi hy vọng tiếp tục nhận được nhiều bài viết 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](mailto:bantin@ilssa.org.vn)

Website : [www.ilssa.org.vn](http://www.ilssa.org.vn)

Xin trân trọng cảm ơn!

**BAN BIÊN TẬP**

**38 NĂM VIỆN KHOA HỌC LAO ĐỘNG VÀ XÃ HỘI  
(14/4/1978-14/4/2016)  
Một số kết quả hoạt động tiêu biểu năm 2015**

***TS. Đào Quang Vinh***

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

**V**iện Khoa học Lao động và Xã hội trực thuộc Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (được thành lập ngày 14/4/1978 theo Quyết định số 79/CP ngày 14/4/1978 của Hội đồng Chính phủ), có chức năng nghiên cứu chiến lược, nghiên cứu cơ bản, nghiên cứu ứng dụng trong lĩnh vực lao động, người có công và xã hội. Trải qua 38 năm xây dựng và phát triển, Viện luôn chủ động đúc kết thực tiễn, nghiên cứu những vấn đề mới phát sinh trong đời sống xã hội, đóng góp tích cực cho quá trình đổi mới của Ngành nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Lập thành tích chào mừng 38 năm ngày thành lập Viện Khoa học Lao động và Xã hội, tập thể cán bộ và nghiên cứu viên của Viện đã sáng tạo, đoàn kết hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị và chuyên môn năm 2015; trong đó, đã tập trung triển khai các hoạt động nghiên cứu lý luận và thực tiễn phục vụ công tác hoạch định chính sách của

Ngành, củng cố mạng lưới hợp tác nghiên cứu, tăng cường uy tín và vị thế của Viện và Bộ trong lĩnh vực lao động, người có công và xã hội, thể hiện ở một số kết quả tiêu biểu sau đây:

**Một là, nghiên cứu chiến lược**

- *Thực hiện tốt vai trò thường trực tổ giúp việc cho Ban chỉ đạo triển khai Nghị quyết số 70/NQ-CP.* Tham mưu, xây dựng dự thảo báo cáo phục vụ cho việc tổ chức thành công Hội nghị trực tuyến toàn quốc về đánh giá sơ kết 3 năm thực hiện Nghị quyết số 70/NQ-CP của Chính phủ về Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 15-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng một số vấn đề về chính sách xã hội giai đoạn 2012-2020. Trên cơ sở kết quả đạt được, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Chỉ thị số 27/CT-TTg ngày 19/10/2015 về tăng cường thực hiện Nghị quyết số 70/NQ-CP của Chính phủ về Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 15-

NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng một số vấn đề về chính sách xã hội giai đoạn 2012-2020.

- *Xây dựng báo cáo tổng kết 5 năm thực hiện Chiến lược Khoa học và Công nghệ của Bộ; Báo cáo tổng kết 3 năm thực hiện Nghị quyết 20-NQ/TW ngày 1/11/2012 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về phát triển khoa học và công nghệ phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế; Nghị quyết 46/NQ-CP ngày 29/3/2013 của Chính phủ về chương trình hành động thực hiện Nghị quyết số 20-NQ/TW.*

- *Triển khai 03 nhiệm vụ nghiên cứu cơ bản phục vụ cho việc xây dựng định hướng nghiên cứu trong lĩnh vực lao động, người có công và xã hội giai đoạn 2016- 2020 và các năm tiếp theo: nghiên cứu các căn cứ lý luận và thực tiễn để xây dựng Chiến lược khoa học công nghệ Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội đến năm 2025; nghiên cứu xác định các vấn đề lao động, việc làm của Việt Nam trong bối cảnh hội nhập Cộng đồng kinh tế ASEAN- Cơ hội và thách thức và Nghiên cứu nhận diện những định hướng lớn trong lĩnh vực*

lao động, người có công và xã hội giai đoạn 2016- 2020.

### **Hai là, nghiên cứu phục vụ yêu cầu quản lý Nhà nước**

Viện chú trọng tổ chức nghiên cứu khoa học gắn liền với tổng kết thực tiễn nhằm nâng cao chất lượng cung cấp luận cứ khoa học cho công tác quản lý và hoạch định chính sách của ngành, bao gồm:

- *Xây dựng và xuất bản “Bản tin Cập nhật thị trường lao động”*: Viện đã phối hợp với các đơn vị trong và ngoài Bộ đã tiếp tục phát hành 4 số bản tin Cập nhật thị trường lao động, khẳng định kênh thông tin vĩ mô, chính thống của Bộ về thị trường lao động. Bản tin đã được các cơ quan của Quốc hội, Chính phủ và Bộ sử dụng như một kênh thông tin chính thống về thị trường lao động. Bản tin đã kịp thời phản ánh khuynh hướng thị trường lao động, đưa ra các cảnh báo các cơ sở đào tạo trong việc lập kế hoạch đào tạo phù hợp với nhu cầu thị trường, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ trong tâm lý chọn ngành nghề để học, công việc để làm trong xã hội, nhất là trong bối cảnh hình thành Cộng đồng Kinh tế ASEAN và Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương từ cuối năm 2015.

- *Chủ trì 01 đề tài cấp Nhà nước về “Sử dụng phương pháp cân bằng tổng thể khả tính để dự báo tác động của biến động cơ cấu kinh tế lên thị trường lao động ở Việt Nam”* (quỹ phát triển khoa học công nghệ NAFOSTED).

- *Chủ trì 07 đề tài cấp Bộ* trong đó tập trung đánh giá xu hướng thị trường lao động trong thời gian qua và dự báo xu hướng trong thời gian tới; cung cấp cơ sở lý luận xây dựng và đánh giá các chỉ tiêu về lao động, người có công và xã hội giai đoạn 2016- 2020; nghiên cứu đề xuất các giải pháp phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động Việt Nam giai đoạn đến 2030; nghiên cứu về vấn đề phân hóa giàu nghèo và chính sách phân phối thu nhập; đề xuất cơ chế quản lý tiền lương đối với các loại hình doanh nghiệp; nghiên cứu cơ sở thực tiễn xác định mục tiêu, nhiệm vụ chủ yếu lĩnh vực việc làm giai đoạn 2016-2020; phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến nhu cầu lao động trong doanh nghiệp Việt Nam"; nghiên cứu cơ sở lý luận và phương pháp kết nối nhu cầu học nghề và nhu cầu lao động qua đào tạo.

- *Thực hiện 16 nhiệm vụ nghiên cứu khoa học và công nghệ cấp cơ sở* nhằm cung cấp cơ sở khoa học phục vụ triển khai các Luật và văn bản dưới

Luật như rà soát và đánh giá hệ thống chính sách pháp luật; hoàn thiện cơ sở lý luận và thực tiễn trong lĩnh vực lao động, người có công và xã hội; cập nhật hệ thống cơ sở dữ liệu, chính sách về ngành lao động, thương binh và xã hội làm căn cứ để phục vụ xây dựng chính sách và nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học, đổi mới phương pháp, tư duy nghiên cứu cho cán bộ, nghiên cứu viên, đặc biệt là nghiên cứu viên trẻ.

- *Hoàn thành 43 đề tài/dự án hợp tác với các cơ quan, đơn vị trong nước và các tổ chức quốc tế* nhằm cung cấp cơ sở khoa học và thực tiễn cho hoàn thiện và bổ sung các chính sách phát triển trong các lĩnh vực an sinh xã hội, giảm nghèo, bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động và xã hội, lao động, việc làm, phát triển thị trường lao động, phát triển nguồn nhân lực.

**Ba là, hỗ trợ các địa phương, doanh nghiệp thực hiện và triển khai các nghiên cứu ứng dụng**

- *Phối hợp với các Sở LĐTBXH xây dựng quy hoạch* tổng thể ngành Lao động- Thương binh và Xã hội, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực, dạy nghề, cơ sở bảo trợ xã hội (Quảng Ninh, Ninh Thuận, Hải Dương), chủ

động phối hợp với các Sở đề xuất xây dựng quy hoạch giai đoạn 2016- 2025.

- *Phối hợp với các doanh nghiệp thực hiện các giải pháp về tổ chức lao động, tổ chức tiền lương, rà soát định biên, xây dựng hệ thống tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm, cải thiện môi trường và điều kiện lao động, phòng ngừa tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, xây dựng và nhân rộng các mô hình quản lý an toàn vệ sinh lao động, tăng cường trách nhiệm xã hội doanh nghiệp, v.v...*

### **Bốn là, đẩy mạnh hợp tác nghiên cứu với các tổ chức quốc tế**

- *Hợp tác với các viện nghiên cứu (Viện Lao động Hàn Quốc, Viện phát triển phụ nữ Hàn Quốc, Viện nghiên cứu về kinh tế phát triển Thế giới Phần Lan/Wider, Khoa kinh tế thuộc trường Đại học Copahaghen Đan Mạch) và các tổ chức quốc tế (ILO, UNDP, HSF, OECD, UN Women, Tổ chức phát triển quốc tế của Tây Ban Nha,...) trong phân tích, đánh giá những vấn đề hội nhập mang tính toàn cầu trong điều kiện của Việt Nam như phát triển bền vững, bình đẳng giới, giảm nghèo đa chiều và an sinh xã hội, gắn kết xã hội, việc làm bền vững, hỗ trợ doanh nghiệp*

nhỏ và vừa, dịch chuyển lao động qua biên giới, v.v..

- *Đặc biệt, năm 2015 Viện đã phối hợp với Vụ Hợp tác Quốc tế, dự án GIZ và các tổ chức có liên quan xây dựng dự án: lồng ghép các vấn đề xã hội trong phát triển kinh tế; tham gia của Việt Nam vào dự án về an sinh xã hội toàn cầu do EU tài trợ; dự án Pha 2 về phòng ngừa lao động trẻ em do Mỹ và UN tài trợ; dự án rà soát hệ thống cơ sở dữ liệu về an sinh xã hội ở Việt Nam.*

Dưới sự chỉ đạo sâu sát của Ban cán sự Đảng và Lãnh đạo Bộ, Viện Khoa học Lao động và Xã hội tiếp tục khẳng định vị trí, vai trò của Viện nghiên cứu chiến lược đầu ngành. Năm 2015, Viện đã vinh dự được tặng Cờ thi đua của Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Bằng khen của Đảng ủy Khối các cơ quan Trung ương, Bằng khen của Công đoàn Viên chức Việt Nam và Bằng khen của Đoàn khối các cơ quan Trung ương.

*Chúng tôi tin rằng, Viện sẽ tiếp tục phát triển để thực hiện sứ mệnh của mình, đóng góp ngày càng thiết thực hơn cho sự nghiệp lao động, người có công và xã hội.*

## **THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP KHU VỰC VÀ QUỐC TẾ**

**PGS.TS. Nguyễn Bá Ngọc, Ths. Trịnh Thu Nga, Ths. Đặng Đỗ Quyên**  
*Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

**Tóm tắt:** Trong những năm qua, tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế của Việt Nam đã đạt được những kết quả vững chắc. Việt Nam đã gia nhập Tổ chức Thương mại Thế giới năm 2007 và tham gia 16 Hiệp định thương mại tự do (FTA). Đặc biệt, việc tham gia Hiệp định Đối tác chiến lược xuyên Thái Bình Dương (TPP), FTA với Liên minh châu Âu (EU) và hình thành Cộng đồng ASEAN trong năm 2015 đã đánh dấu một bước ngoặt quan trọng trong hội nhập mạnh mẽ của Việt Nam vào nền kinh tế khu vực và thế giới. Thị trường lao động Việt Nam sẽ đứng trước các cơ hội và thách thức hội nhập, đồng thời cũng thể hiện những điểm mạnh và điểm yếu trong cạnh tranh khu vực và quốc tế.

**Từ khóa:** thị trường lao động, hội nhập, khu vực ASEAN, quốc tế.

**Abstract:** *In recent years, the process of international economic integration of Vietnam has achieved solid results. Vietnam become a member of the World Trade Organization in 2007 and participated in 16 Free Trade Agreements (FTA). In particular, participation in the Strategic Partnership Agreement Trans-Pacific (TPP), the FTA with the European Union (EU) and the formation of the ASEAN Economic Community in 2015 marked an important turning point of Vietnam economy in integrating into the regional and the world economy. Vietnam's labor market will face opportunities and challenges of integration. It will also express its strengths and weaknesses before regional and international competition.*

**Keywords:** *labor market, integration, ASEAN, international.*

### **I. BỐI CẢNH**

**Hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP)** đã được ký kết vào ngày 4 tháng 2 năm 2016, tại New Zealand giữa 12 quốc gia thành viên<sup>1</sup>, trong đó có Việt Nam, TPP có quy mô kinh tế chiếm 40% GDP và 30% thương mại toàn cầu. Hiệp định TPP là FTA đầu tiên mà Việt Nam

tham gia có chương riêng về lao động, bao gồm: (i) cam kết thực thi nghĩa vụ là thành viên ILO và không sử dụng các tiêu chuẩn về lao động nhằm mục đích bảo hộ thương mại; (ii) đảm bảo các quyền của người lao động được khẳng định trong Tuyên bố năm 1998 của ILO, bao gồm: Tự do hiệp hội và thực hiện có hiệu quả quyền thương lượng tập thể, xóa bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc, xóa bỏ có hiệu quả lao động trẻ em và

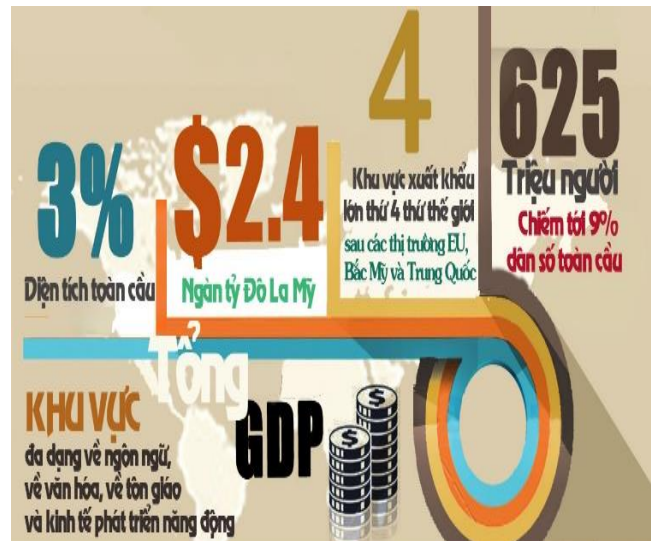
<sup>1</sup> Australia, Brunei, Canada, Chile, Nhật Bản, Malaysia, Mexico, New Zealand, Peru, Singapore, Hoa Kỳ và Việt Nam



nghiêm cấm các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất, xóa bỏ phân biệt đối xử trong công việc; (iii) đảm bảo điều kiện về tiền lương tối thiểu, thời giờ làm việc và an toàn vệ sinh lao động. Những điều khoản về lao động trong TPP sẽ tạo ra “sức ép” trong thực thi chính sách và tiêu chuẩn lao động tại các nước đang phát triển, trong đó có Việt Nam. Việt Nam là nước kém phát triển nhất trong TPP, là nước xuất khẩu dựa vào hàng hóa thâm dụng lao động cao với lợi thế về lao động rẻ. Trong ngắn hạn, việc chấp nhận các tiêu chuẩn cao của Hiệp định TPP về lao động sẽ khó tránh khỏi những tác động bất lợi cho Việt Nam trong cạnh tranh quốc tế.

**Hình thành Cộng đồng ASEAN, TTLĐ các nước thành viên, trong đó có Việt Nam sẽ được hưởng lợi** từ việc thực thi các biện pháp xây dựng một cơ sở sản xuất ASEAN thống nhất, khu vực kinh tế cạnh tranh, phát triển kinh tế bình đẳng và hội nhập vào nền kinh tế toàn cầu. TTLĐ của các nước thành viên cũng sẽ có cơ hội phát triển mạnh mẽ trong 12 ngành ưu tiên hội nhập, gồm: 7 ngành sản xuất hàng hóa là nông sản, thủy sản, sản phẩm cao su, sản phẩm gỗ, dệt may, điện tử, ô tô; 2 ngành dịch vụ là hàng không và e-ASEAN (hay thương mại điện tử); và 2 ngành vừa hàng hóa vừa dịch vụ là y tế và công nghệ thông tin, ngành hậu cần. Đặc biệt, việc tự do dịch chuyển của lao động kỹ năng cao giữa các nước thành viên sẽ mang lại nhiều lợi

ích nhưng cũng gây ra cạnh tranh gay gắt về lao động kỹ năng giữa các nước thành viên ASEAN.



**Việt Nam đã tham gia 16 hiệp định kinh tế - thương mại tự do**, bao gồm: các hiệp định thương mại Việt Nam - Hoa Kỳ (BTA) năm 2000, VJEPA Việt Nam - Nhật Bản năm 2008 và FTA Việt Nam - Chi-lê năm 2011 và các hiệp định đa phương như các FTA giữa khối ASEAN với các đối tác như Trung Quốc vào năm 2004, với Hàn Quốc vào năm 2006, Nhật Bản vào năm 2008, Ôt-xtrây-lia và Niu Di-lân vào năm 2009, Ấn Độ năm 2009, FTA với Liên minh châu Âu (EU) và Hàn Quốc năm 2015. Nhìn chung, các Hiệp định này chủ yếu tập trung vào các cam kết về tự do hóa thương mại hàng hóa và dịch vụ, song tự do hoá thương mại hàng hoá và dịch vụ có tác động mạnh mẽ đến nhu cầu tuyển dụng lao động, cơ cấu việc làm, điều kiện làm việc và xu hướng tiền lương/tiền công.

## II. THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM VÀ HỘI NHẬP

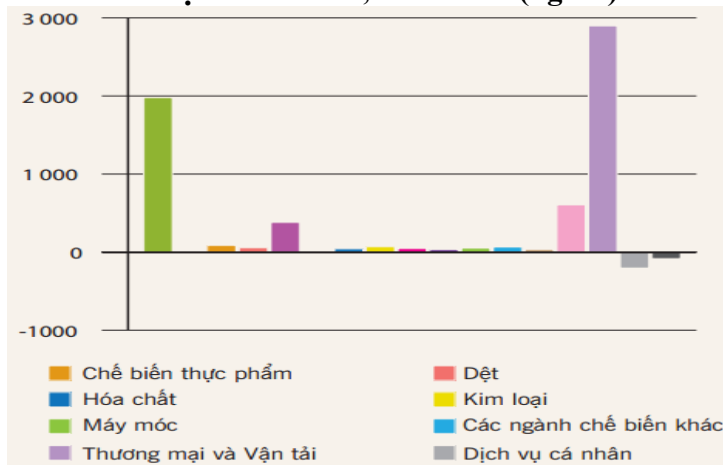
### 1. Cơ hội và điểm mạnh

#### 1.1. Cơ hội

**Gia tăng việc làm và nâng cao chất lượng việc làm.** Hội nhập sâu hơn với kinh tế thế giới dẫn đến thu hút được nhiều vốn đầu tư và công nghệ từ bên ngoài, tham gia sâu hơn vào chuỗi sản xuất và cung ứng toàn cầu, mở rộng các kênh dịch chuyển lao động. Hội nhập mở ra các cơ hội phát triển nghề nghiệp, kèm theo là việc thực hiện các quyền cơ bản của người lao động, cơ chế đối thoại xã hội và bảo đảm ASXH sẽ góp phần quan trọng nâng cao chất lượng việc làm của Việt Nam.

Theo ILO đến năm 2025, khi tham gia vào Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC) Việt Nam sẽ tăng thêm 6 triệu việc làm so với kịch bản cơ sở, chiếm 10% tổng việc làm tăng thêm của khối (60 triệu), chủ yếu ở các ngành sản xuất lúa gạo, xây dựng, vận tải, dệt may và chế biến lương thực.

**Hình 1: Thay đổi việc làm theo ngành, kịch bản AEC so với kịch bản cơ sở, năm 2025 (nghìn)**



Nguồn: ILO&ADB, 2015.

**Chuyển dịch tích cực cơ cấu việc làm.** Các dòng vốn đầu tư và công nghệ sẽ thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu từ những ngành kinh tế năng suất thấp sang những ngành có năng suất lao động cao hơn và tham gia vào chuỗi giá trị nhiều hơn. Việt Nam có cơ hội thu hút lao động có trình độ cao như các bác sỹ từ Singapore, kỹ sư từ Hàn Quốc hay Nhật Bản, các nhà quản lý dự án từ Philippines, v.v... nhằm bù đắp sự thiếu hụt lao động chất lượng cao trong nước, thúc đẩy đầu tư, tăng trưởng, thu hẹp khoảng cách phát triển. Tham gia mạng sản xuất toàn cầu sẽ tạo ra những việc làm với trình độ công nghệ cao (công nghệ thông tin và internet, vận tải đa phương thức và dịch vụ logistics, tự động hóa...), mức lương cao và điều kiện làm việc tốt.

**Tạo điều kiện để đổi mới hệ thống giáo dục – đào tạo.** Để đảm bảo cho lao động Việt Nam hội nhập tốt vào TTLĐ, hệ thống giáo dục- đào tạo đứng trước áp lực và có điều kiện đổi mới căn bản và toàn diện nhằm đáp ứng nhu cầu lao động kỹ năng của TTLĐ trong nước và quốc tế cả về số lượng, cơ cấu ngành nghề- cấp trình độ và chất lượng sinh viên ra trường.

**Tạo xung lực để cải cách TTLĐ Việt Nam và kết nối hiệu quả với thế giới.** Hội nhập tạo điều kiện để cải cách TTLĐ Việt Nam theo hướng an ninh-linh hoạt, kết nối với TTLĐ quốc tế và thúc đẩy dịch chuyển lao động kỹ

năng. Trước mắt, lao động thuộc 8 nhóm nghề được tự do di chuyển trong các nước ASEAN thông qua các thỏa thuận công nhận tay nghề tương đương: kỹ sư, kiến trúc sư, kế toán, khảo sát, bác sỹ, nha sỹ, điều dưỡng, du lịch với trình độ tiếng Anh thông thạo sẽ có điều kiện di chuyển tự do với cơ hội việc làm tốt hơn, đóng góp nhiều hơn cho phát triển đất nước.

Hiện nay, Việt Nam có khoảng 500 nghìn lao động đang làm việc tại hơn 40 nước và vùng lãnh thổ. Bên cạnh đó, Việt Nam cũng thu hút được ngày càng đông đội ngũ các chuyên gia, các nhà quản lý nước ngoài đến làm việc, tính đến 2015, cả nước có 83,6 nghìn lao động nước ngoài đến chủ yếu từ Trung quốc (31%), Hàn Quốc (18%), Đài Loan (13%), Nhật Bản (10%) và nhiều nước Châu Âu, Châu Mỹ, Châu Phi và Châu Á khác.

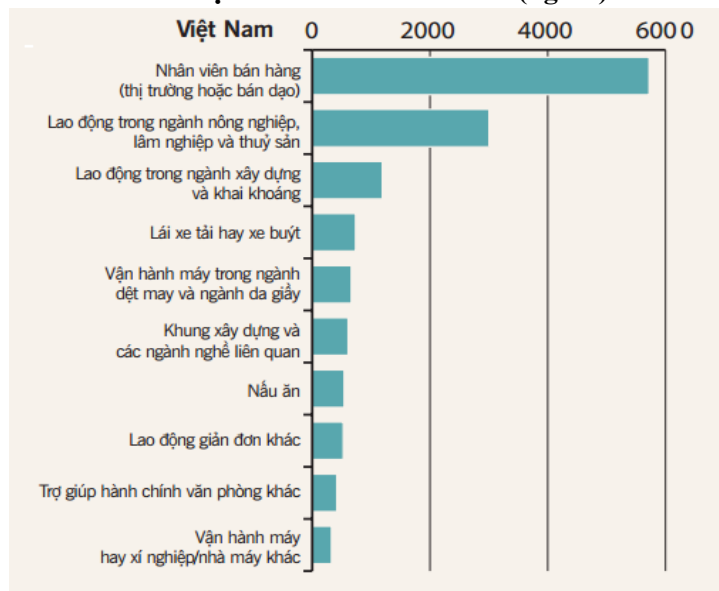
### 1.2. Điểm mạnh

**So với các nước trong ASEAN, Việt Nam có mức độ hội nhập sâu rộng nhất và tác động tích cực nhất đến TTLĐ.** Hội nhập sâu rộng khuyến khích cả lao động có kỹ năng và không có kỹ năng tham gia vào chuỗi cung ứng toàn cầu và các cơ hội sẽ tiếp tục gia tăng mạnh trong thời gian tới. Tự do hóa thương mại, tăng trưởng xuất khẩu và dịch vụ cũng thúc đẩy áp dụng công nghệ mới và hình thành những hình thức tổ chức sản xuất mới. Điều này sẽ tạo ra những cơ hội phát

triển việc làm trong những ngành công nghệ cao, giá trị gia tăng lớn và có tính cạnh tranh toàn cầu. Cùng với hội nhập sâu rộng, hệ thống luật pháp, chính sách về việc làm, TTLĐ ngày càng được hoàn thiện sẽ là cơ sở pháp lý quan trọng, tạo ra những chuyển biến mạnh mẽ trong phát triển TTLĐ Việt Nam hướng tới mục tiêu việc làm bền vững và năng suất cho mọi người lao động.

Cùng với quá trình hội nhập, Hội đồng Tiền lương Quốc gia đi vào hoạt động ổn định với những nội dung thiết thực, bước đầu tạo ra sự chuyển biến mạnh mẽ trong xã hội về đối thoại và thương lượng về tiền lương.

**Hình 2: Dự báo 10 ngành có nhu cầu việc làm cao nhất theo kịch bản AEC 2010-2025 (nghìn)**

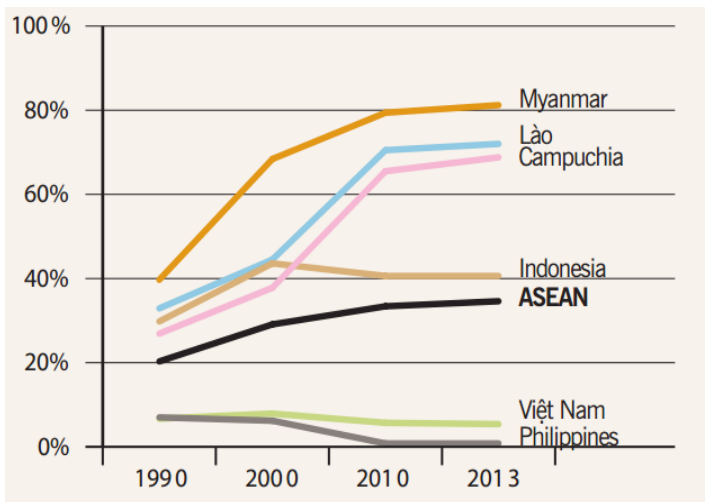


Nguồn: ILO&ADB, 2015

**Việt Nam đang trong thời kỳ “cơ cấu dân số vàng” với LLLĐ trẻ và dồi dào.** Đến năm 2015, lực lượng lao động cả nước đạt gần 54,79 triệu

người, trong đó thanh niên (15-29 tuổi) chiếm gần 30% LLLĐ. Giai đoạn 2005-2015, LLLĐ tăng với tốc độ bình quân 2,11%/năm, gấp 2 lần tốc độ tăng dân số, phản ánh “lợi ích cơ cấu dân số vàng”. Với cơ cấu này, chúng ta có lợi thế khá lớn so với các nước trong khu vực như Thái Lan, Malayxia, Singapore.

**Hình 3: Tỷ lệ lao động di chuyển trong ASEAN của các nước thành viên ASEAN**



Ghi chú: Dữ liệu về ASEAN đưa ra tỷ lệ tổng hợp cho khu vực  
 Nguồn: ILO&ADB, Báo cáo Cộng đồng ASEAN 2015, Quản lý hội nhập hướng tới thịnh vượng chung và việc làm tốt hơn.

**Người lao động Việt Nam khéo tay, cần cù, chịu khó, ham học hỏi, tiếp thu nhanh và có ưu thế trong một số ngành nghề.** Lao động Việt Nam được đánh giá là có những kỹ năng cơ bản như đọc, viết, tính toán tốt. Việt Nam cũng có ưu thế về lao động chuyên gia ở một số nhóm ngành nghề như toán học, vật lý, công nghệ thông tin, bác sĩ, điều dưỡng, kiến trúc sư...

**Việt Nam đã chú trọng phát triển TTLĐ gắn với giải quyết các vấn đề xã hội và hỗ trợ các nhóm lao động**

**yếu thế.** Các chính sách hỗ trợ việc làm, tín dụng ưu đãi cho doanh nghiệp nhỏ và vừa, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp... đã góp phần giảm nghèo, đào tạo, tạo việc làm cho những đối tượng lao động yếu thế. Hội nhập sâu rộng cùng với các cam kết và thỏa thuận đa phương hay song phương về lao động và xã hội giữa các nước trong khu vực và quốc tế sẽ tiếp tục tạo ra mạng lưới ASXH rộng khắp, kết nối với hệ thống của các nước và khu vực.

## **2. Thách thức và điểm yếu**

### **2.1. Thách thức**

**Nội luật hóa, tuân thủ các nguyên tắc và chuẩn mực hội nhập.** Các cam kết, thông qua việc ký kết các Hiệp định, đặt ra yêu cầu về sự phù hợp giữa hệ thống luật pháp quốc gia với các nguyên tắc và chuẩn mực quốc tế, đảm bảo sự minh bạch, trách nhiệm giải trình theo các cam kết quốc tế.

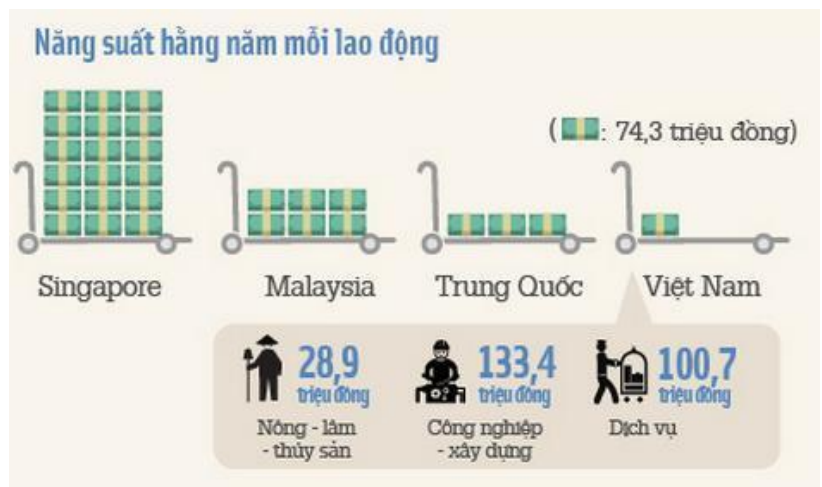
Do đó, đặt ra yêu cầu về sửa đổi và hướng dẫn các luật liên quan cho phù hợp với thông lệ quốc tế (như sửa đổi Bộ luật Lao động, Luật Việc làm, Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, Luật Bảo hiểm Xã hội...; hướng dẫn các luật mới như Luật Giáo dục Nghề nghiệp, Luật An toàn Vệ sinh Lao động). Môi trường hội nhập tạo ra sự thay đổi lớn trên TTLĐ về nguyên lý vận hành và cách thức tổ chức. Theo đó, cả cơ quan quản lý nhà nước, doanh nghiệp và người lao động Việt Nam cần được

chuẩn bị đầy đủ để thích nghi và hoạt động hiệu quả trong môi trường kinh doanh đa văn hóa, đa quốc gia.

**Chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam đang ở mức thấp của bậc thang năng lực quốc tế.** Tỷ trọng lao động qua đào tạo có bằng cấp/chứng chỉ mới chỉ đạt 20,5% năm 2015, tương ứng với khoảng 11 triệu người. Việt Nam đang thiếu lao động có trình độ tay nghề, công nhân kỹ thuật bậc cao. Đặc biệt, lao động Việt Nam còn thiếu và yếu về ngoại ngữ và các kỹ năng mềm như làm việc nhóm, giao tiếp, tác phong công nghiệp (trách nhiệm và đạo đức nghề nghiệp) và kỷ luật lao động kém. Theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới, chất lượng nhân lực của Việt Nam chỉ đạt 3,79 điểm (thang điểm 10), xếp thứ 11 trong số 12 nước châu Á tham gia xếp hạng; chỉ số cạnh tranh nguồn nhân lực Việt Nam đạt 4,3/10 điểm và năng lực cạnh tranh của nền kinh tế Việt Nam xếp thứ 56/133 nước được xếp hạng (WB, 2015).

Do chất lượng nguồn nhân lực thấp, lao động Việt Nam chủ yếu làm việc trong các ngành sử dụng nhiều lao động, tiền lương thấp. Việc làm trong các ngành then chốt của CNH- HĐH chiếm tỷ trọng thấp, một số ngành mũi nhọn như công nghiệp chế biến chế tạo, điện tử - viễn thông, năng lượng mới và năng lượng tái tạo chiếm tỷ trọng thấp (21% tổng việc làm). Sự phát triển của doanh nghiệp trong các ngành công

ng nghiệp chế biến chế tạo không đồng đều, sự bứt phá tập trung chủ yếu tại các doanh nghiệp có yếu tố xuất khẩu, đầu tàu là khối FDI. Doanh nghiệp nội địa còn gặp nhiều khó khăn trong hội nhập và môi trường kinh doanh, tiếp cận các nguồn lực và tìm thị trường cho xuất khẩu. Năng lực cạnh tranh của lao động Việt Nam thấp. Năng suất lao động của Việt Nam rất thấp, bằng 1/18 của Singapore, bằng 1/6,5 Malaysia, 1/3 Thái Lan và Trung Quốc. Trong khu vực ASEAN, năng suất lao động Việt Nam chỉ cao hơn Myanmar, Cambodia và đang xấp xỉ Lào.



**Thách thức trong thu hút và giữ nhân tài.** Việt Nam phải đối mặt với tình trạng thiếu nhân lực chuyên môn kỹ thuật cao vì thiếu sự hấp dẫn của tiền lương và môi trường, điều kiện làm việc. Những vị trí việc làm tốt, đặc biệt là trong các doanh nghiệp FDI sẽ dễ rơi vào lao động nước ngoài bởi họ luôn có lợi thế về ngoại ngữ, tính chuyên nghiệp và tác phong công nghiệp.

Kết quả nghiên cứu được Trường kinh doanh INSEAD (Pháp), Viện nghiên cứu nguồn nhân lực lãnh đạo HCLI (Singapore) và Tập đoàn dịch vụ tuyển dụng nhân sự Adecco (Thụy Sĩ) khảo sát trong cả năm 2014 cho thấy: Việt Nam xếp hạng thứ 75 trong tổng số 93 nước về năng lực cạnh tranh tài năng toàn cầu (Global Talent Competitiveness Index – GTCI), phản ánh sự xếp hạng dựa trên khả năng phát triển, thu hút, giữ chân nhân tài, cũng tình trạng nghịch lý giữa chỗ làm việc trống và tỉ lệ thất nghiệp tăng cao. Theo báo cáo này, Việt Nam có điểm số khá cao trong kỹ năng tri thức toàn cầu, nhưng lại có hiệu suất thấp đối với việc phát triển tài năng thông qua hệ thống giáo dục chính quy.

**Xuất hiện một số hình thức rủi ro mới.** Hội nhập sẽ làm tăng nguy cơ mất việc làm đối với các doanh nghiệp và ngành có sức cạnh tranh thấp (doanh nghiệp nhỏ và vừa, ngành chăn nuôi, ngành dệt may...) hay điều kiện làm việc thiếu an toàn đối với một số nhóm lao động yếu thế, trong khi hệ thống bảo hiểm xã hội và các đảm bảo xã hội còn yếu và thiếu (độ bao phủ của BHXH đối với người lao động mới chỉ 20% LLLĐ, chưa có cơ chế đóng-hưởng hay chuyển tiếp BHXH cho lao động di cư Việt Nam và nước ngoài). Đặc biệt, lao động trong các doanh nghiệp nhà nước được bảo hộ nhiều sẽ có nguy cơ bị mất việc hàng loạt, dẫn đến các thách thức về ASXH. Với khoảng 50% LLLĐ Việt Nam tham gia chuỗi cung ứng toàn cầu (con số này sẽ tiếp tục gia tăng mạnh trong thời gian tới), nhưng phần lớn vẫn là lao động

giản đơn và thường làm việc trong khu vực phi chính thức hay các cơ sở sản xuất nhỏ với môi trường và điều kiện lao động không an toàn, mức lương thấp, quan hệ lao động yếu, thiếu các đảm bảo về xã hội. Những năm gần đây, số vụ tai nạn lao động tiếp tục tăng bình quân 2,6% giai đoạn 2007-2014, xảy ra nghiêm trọng trong lĩnh vực khai thác mỏ, xây dựng, gia công kim loại, cơ khí, vận hành máy, thiết bị. Trong thời gian tới, sự phát triển mạnh của các doanh nghiệp vừa và nhỏ với trình độ công nghệ còn lạc hậu hay việc nhập khẩu và đưa vào sử dụng các máy, công nghệ, vật liệu mới chưa kiểm soát được sẽ còn tiềm ẩn những nguy cơ về an toàn- vệ sinh lao động khó lường.

## **2.2. Điểm yếu**

**TTLĐ bị phân mảnh giữa các khu vực, quy mô khu vực chính thức nhỏ bé.** Năm 2015, tỷ lệ lao động làm công ăn lương mới đạt gần 40%, còn ở mức thấp so với các nước trong khu vực (năm 2013: Campuchia là 40,6%, Indonexia là 46,5%, Philippines 58,2%, Thái Lan 41,4%, Malayxia 75%, Singapore 85,1%, theo ADB và ILO, 2014). Việt Nam vẫn là nước có cơ cấu lao động lạc hậu trong ASEAN với tỷ lệ lao động nông nghiệp cao thứ 4 (sau Lào, Campuchia và Myanmar) – khoảng 45% LLLĐ Việt Nam vẫn làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp với năng suất và thu nhập thấp và gần 2/3 LLLĐ làm các công việc dễ bị tổn thương.

Theo Báo cáo Năng lực cạnh tranh toàn cầu năm 2015-2016 do Diễn đàn Kinh tế thế giới (WEF) công bố, điểm năng lực cạnh tranh (GCI) của Việt Nam là 4,3/7, đứng thứ 56/140 quốc gia được khảo sát về 12 tiêu chí cạnh tranh bao gồm: thể chế pháp luật, cơ sở hạ tầng, y tế và giáo dục, quy mô thị trường, môi trường kinh tế vĩ mô, mức độ phát triển của thị trường tài chính, hiệu quả thị trường lao động... Việt Nam chỉ được 3,8/7 điểm về đào tạo và giáo dục bậc cao (higher education and training), đứng thứ 95/140; được 4,4/7 điểm về hiệu quả của thị trường lao động, xếp thứ 52/140; được 3,3/7 điểm về mức độ sẵn sàng về công nghệ, đứng thứ 92/140.

**Quan hệ lao động tại doanh nghiệp chưa hài hòa, ổn định và tiến bộ.** Quản trị TTLĐ còn yếu, đối thoại và thương lượng tập thể, ký kết thỏa ước lao động tập thể... chưa được thực hiện hoặc chỉ là hình thức. Tranh chấp lao động và đình công còn nhiều và phức tạp, vai trò của tổ chức công đoàn chưa được phát huy tốt, trong khi năng lực hòa giải và trọng tài còn yếu kém.

**Cơ sở hạ tầng của TTLĐ còn thiếu và yếu.** Hệ thống dự báo và thông tin TTLĐ, hệ thống dịch vụ việc làm và đào tạo nghề chưa đáp ứng nhu cầu của TTLĐ. Công tác tư vấn, hướng nghiệp chưa hiệu quả, dẫn đến việc phân luồng học sinh sau THCS và THPT vào học nghề hạn chế.

**Mức độ sẵn sàng hội nhập và sự vào cuộc của doanh nghiệp, người lao động Việt Nam chậm.** Mức độ

sẵn sàng hội nhập và năng lực quản trị TTLĐ thích ứng với điều kiện hội nhập khu vực và quốc tế còn hạn chế về thể chế, thủ tục hành chính, đội ngũ cán bộ và công tác thanh tra. Phần lớn các doanh nghiệp chưa hiểu rõ về nội dung TPP, FTA; 76% doanh nghiệp không biết hoặc không hiểu gì về AEC, 94% doanh nghiệp không biết về nội dung đàm phán trong AEC, 63% doanh nghiệp không hiểu gì về thách thức và cơ hội khi tham gia AEC. 28% số sinh viên năm cuối được hỏi không biết đến AEC, trong số sinh viên biết AEC có tới 81% cho rằng thách thức lớn nhất thuộc về ngoại ngữ (phỏng vấn 240 sinh viên năm cuối tại 5 trường ĐH ở Tp.HCM, đầu tháng 2/2016).

### III. HÀM Ý CHÍNH SÁCH

**Một là, hoàn thiện thể chế về lao động- xã hội theo tiêu chuẩn khu vực và quốc tế.** Chủ động nghiên cứu, ký kết Công ước cơ bản của ILO (đặc biệt là 3 Công ước cơ bản còn lại về quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động và người sử dụng lao động, xóa bỏ lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc). Nội luật hóa các điều ước, tiêu chuẩn và cam kết quốc tế về lao động- xã hội mà Việt Nam là thành viên. Áp dụng các phương pháp tiếp cận, tiêu chí đánh giá về lao động- xã hội theo thông lệ quốc tế và khu vực. Chủ động dự báo, xử lý kịp thời các vấn đề lao động- xã hội phát sinh trong quá trình phát triển, thực thi các cam kết quốc tế. Lòng ghép bình đẳng

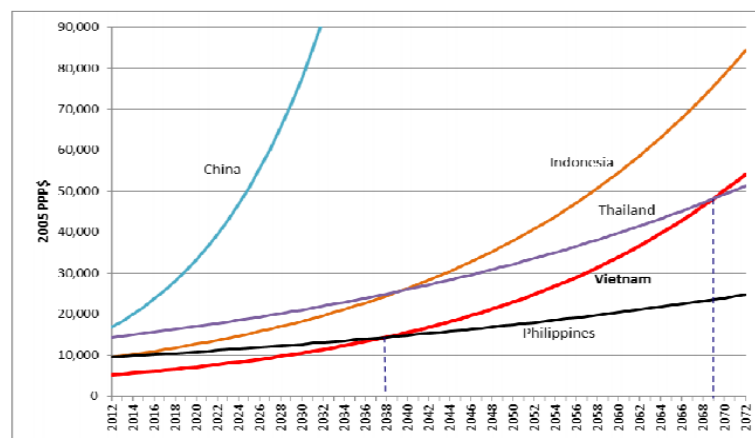
giới trong quá trình xây dựng, hoàn thiện thể chế về lao động- xã hội theo yêu cầu hội nhập quốc tế.

**Hai là, tăng cường truyền thông, phổ biến kiến thức và nâng cao nhận thức.** Tuyên truyền, phổ biến sâu rộng chủ trương hội nhập quốc tế về lĩnh vực lao động- xã hội trên các phương tiện thông tin đại chúng; xây dựng cổng thông tin điện tử hội nhập quốc tế về lao động- xã hội. Tổ chức bồi dưỡng kiến thức hội nhập quốc tế về lao động- xã hội trong các Bộ, ngành, cơ quan trung ương, địa phương và các doanh nghiệp nhằm nâng cao nhận thức về nhu cầu, nội dung, cơ hội và thách thức trong hội nhập quốc tế, trong việc thực hiện các cam kết quốc tế, tạo đồng thuận và tăng cường trách nhiệm, có hành động thống nhất thực hiện các hoạt động và hợp tác quốc tế.

**Ba là, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực sẽ là nhân tố quyết định mức độ thành công của hội nhập.** Tập trung vào: (i) Đổi mới đào tạo, trong đó chú trọng việc xác định lại cơ cấu đào tạo; hoàn thiện thể chế đào tạo, gắn kết đào tạo với nhu cầu TTLĐ và tham gia của doanh nghiệp; tăng cường liên kết, tham gia vào “chuỗi giá trị đào tạo toàn cầu hoặc khu vực”, v.v. Đào tạo theo các tiêu chuẩn năng lực khu vực và quốc tế; (ii) Xây dựng và hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia phù hợp với tiêu chuẩn quốc

tế, chuyển đổi sang hệ thống tiêu chuẩn năng lực phù hợp; tổ chức đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia cho người lao động. Triển khai các hoạt động hợp tác đánh giá và công nhận kỹ năng nghề giữa Việt Nam và các nước ASEAN.

**Hình 4: Việt Nam cần thời gian bao lâu để bắt kịp với các nước láng giềng phát triển hơn về năng suất lao động?**



Nguồn: Vũ Minh Khương, 2014, “Nâng cao năng suất lao động là phương pháp chiến lược để tăng cường cải cách kinh tế”

**Bốn là, hoàn thiện và phát triển TTLĐ trong nước.** Kết nối cung- cầu lao động hiệu quả. Tổ chức tốt hệ thống thông tin TTLĐ, bao gồm thị trường trong nước để giới thiệu và chấp nối việc làm trong nước và TTLĐ ngoài nước. Đặc biệt, tăng cường và nâng cao chất lượng dự báo nhu cầu lao động. Đổi mới và đẩy mạnh công tác tư vấn hướng nghiệp, đảm bảo phân luồng học sinh hiệu quả ngay từ cấp trung học cơ sở và trung học phổ thông. Tổ chức lại và nâng cao năng lực của hệ thống trung tâm dịch vụ việc làm nhằm tăng cường sự liên kết, chia sẻ thông tin, hỗ trợ nhau trong công tác cung ứng và



tuyển dụng lao động cho các doanh nghiệp. Thành lập Hội đồng nghề nghiệp Quốc gia theo từng nhóm nghề (gồm đại diện doanh nghiệp, hiệp hội nghề nghiệp, công đoàn, cơ quan quản lý các cấp, trường đào tạo, viện nghiên cứu...), trước mắt ưu tiên những nghề có khả năng phát triển mạnh hoặc bị tác động lớn của hội nhập quốc tế (như nghề chăn nuôi, trồng rau củ quả, da giày, dệt may, điện tử...); Hội đồng có nhiệm vụ đánh giá khả năng phát triển, nhu cầu lao động về số lượng, cơ cấu, chất lượng và đề xuất nhu cầu đào tạo nhân lực gắn với các chính sách phát triển công nghiệp.

**Năm là, chú trọng theo đuổi các mục tiêu của việc làm bền vững.** Chú trọng vào cả 4 trụ cột của việc làm bền vững về bảo đảm quyền và tiếng nói của người lao động, cơ hội việc làm, ASXH và thực hiện cơ chế đối thoại xã hội. Các nhiệm vụ cấp bách bao gồm: phát triển mọi cơ hội việc làm và nghề nghiệp; chủ động xây dựng những chính sách, biện pháp bảo vệ an toàn cho người lao động; khuyến khích nghiên cứu và phổ biến các sáng kiến cải thiện điều kiện lao động, tăng năng suất và chất lượng sản phẩm; phát huy năng lực toàn diện của các doanh nghiệp trong tự cải thiện điều kiện lao động, đảm bảo AT-VSLĐ; chính sách tiền lương tối thiểu bảo đảm mức sống tối thiểu cho người lao động; áp dụng các mô hình tiền lương hiệu quả trong thương lượng tiền lương ở những ngành có mức tăng trưởng nhanh và

năng suất lao động cao; lồng ghép bình đẳng giới trong mọi mục tiêu lao động-việc làm.

**Sáu là, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.** Xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh. Tôn trọng và bảo vệ quyền của người lao động trong việc thành lập và gia nhập tổ chức của người lao động tại cơ sở doanh nghiệp. Đẩy mạnh thực hiện quyền thương lượng tập thể thực chất. Nâng cao năng lực của cơ quan thanh tra lao động trong tiếp nhận, xử lý thông tin, xử lý tranh chấp lao động để đáp ứng các cam kết trong FTA.

**Bảy là, thúc đẩy di cư lao động an toàn và hiệu quả.** Hỗ trợ cho lao động di chuyển (dỡ bỏ các rào cản về hành chính, tạo liên thông các dịch vụ xã hội cơ bản, liên thông bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế...). Đối với lao động Việt Nam làm việc tại nước ngoài theo hợp đồng, cần tiếp tục khắc phục: i) lao động bỏ trốn (bảo đảm cho người lao động về nước đúng hạn) và tái hòa nhập tốt vào TTLĐ; ii) liên kết và tạo dựng mạng lưới ASXH; iii) chuyển tiền về nước an toàn và sử dụng hiệu quả; iv) giảm các tiêu cực trong tuyển dụng.

**Tám là, tăng cường thực hiện các chính sách ASXH.** Mở rộng đối tượng hưởng các chính sách ASXH, xây dựng sàn ASXH và các lưới bảo vệ người lao động khi bị rơi vào yếu thế, dễ bị tổn thương. Tiếp tục hoàn thiện thể chế chính sách ASXH phù hợp với thông lệ quốc tế trong bối cảnh già hoá dân số./.

## **TIẾP CẬN NGHÈO ĐA CHIỀU – MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA**

**TS. Bùi Sỹ Tuấn**

**Viện Khoa học Lao động và Xã hội**

**Tóm tắt:** Với mục tiêu tiếp tục cải thiện đời sống vật chất, tinh thần cho người nghèo, đồng bào dân tộc thiểu số, phấn đấu đến năm 2020, cơ bản bảo đảm mức tối thiểu về thu nhập, tiếp cận giáo dục, y tế, nhà ở, nước sạch và vệ sinh, thông tin, góp phần từng bước nâng cao thu nhập, bảo đảm cuộc sống an toàn, bình đẳng và hạnh phúc của nhân dân, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 1614/QĐ-TTg ngày 15/9/2015 về phê duyệt Đề án tổng thể chuyển đổi phương pháp đo lường nghèo từ đơn chiều sang đa chiều áp dụng cho giai đoạn 2016-2020 và Quyết định số 59/2015/QĐ-TTg ngày 19/11/2015 về phê duyệt chuẩn nghèo tiếp cận đa chiều áp dụng cho giai đoạn 2016-2020. Tuy nhiên, để thực hiện việc chuyển đổi này hiệu quả đặt ra cho chúng ta một số vấn đề cần phải phân tích cụ thể để đảm bảo thực hiện mục tiêu giảm nghèo trong thời gian tới.

**Từ khóa:** nghèo đa chiều, giảm nghèo bền vững

**Abstract:** *With the aim of further improving the spirit and material life for the poor, ethnic minorities and targets to 2020, basically guarantees a minimum level of income, accessing to education, health, housing, safe water and sanitation, information, gradually increase income, ensure a safety, equality and happiness life for the people, the Prime Minister issued Decision No. 1614 / QD-TTg dated 15/09/2015 on approving the general scheme to conversion the poverty measurement methods from single to multi-dimensional way to apply for the period 2016-2020 and the Decision No. 59/2015 / QD-TTg dated 11/19/2015 on approving the multi-dimensional poverty line to apply for the period 2016-2020. However, in order to have efficient implementation of this conversion, there are a number of raising issues should be analyzed in detail to ensure the achieving of the poverty reduction targets in the forthcoming time.*

**Keywords:** *multi-dimensional poverty, sustainable poverty reduction*

C hính sách giảm nghèo luôn được Đảng và Nhà nước quan tâm trong mọi thời kỳ phát triển của đất nước. Công cuộc giảm nghèo đã huy động được sự tham gia của cả hệ thống chính trị vào hỗ trợ toàn diện người nghèo, nhất là đối với người nghèo ở những vùng nghèo nhất,

vùng đông đồng bào dân tộc thiểu số. Đặc biệt, Nghị quyết số 15-NQ/TW ngày 1-6-2012 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XI một số vấn đề về chính sách xã hội giai đoạn 2012-2020 đã xác định các giải pháp quyết liệt về tạo việc làm và giảm nghèo; tiếp tục ưu tiên giảm nghèo đối với các huyện

nghèo, đồng bào dân tộc thiểu số, xã biên giới, xã an toàn khu, xã, thôn, bản đặc biệt khó khăn, vùng bãi ngang ven biển, hải đảo; sửa đổi, bổ sung chính sách hỗ trợ hộ cận nghèo để giảm nghèo bền vững.

### **1. Kết quả khá tích cực nhưng còn hạn chế**

Việt Nam đã về đích trước thời hạn Mục tiêu Thiên niên kỷ “giảm một nửa số người nghèo đói cùng cực trên toàn thế giới vào năm 2015” và được cộng đồng Quốc tế ghi nhận là tấm gương sáng trong cuộc chiến chống đói nghèo: Việt Nam đã xóa hoàn toàn tình trạng đói từ năm 2000 và chuyển trọng tâm sang thực hiện mục tiêu giảm nghèo bền vững. Tỷ lệ hộ nghèo cả nước đã giảm từ 58% năm 1993 xuống còn dưới 4,5% vào cuối năm 2015, tỷ lệ hộ nghèo cả nước giảm bình quân 2%/năm; riêng tỷ lệ hộ nghèo ở các huyện nghèo giảm bình quân 5%/năm. Đời sống của người nghèo từng bước được cải thiện; hạ tầng kinh tế-xã hội nông thôn, miền núi, vùng đồng bào dân tộc, vùng đặc biệt khó khăn được tăng cường, góp phần giảm sự gia tăng khoảng cách về thu nhập và mức sống giữa các vùng và các nhóm dân cư. Giai đoạn 2002-2010, hệ số Gini giao

động trong khoảng 0,42 - 0,43, giảm xuống 0,41 vào năm 2014<sup>2</sup>.

Song bên cạnh những thành tựu đã đạt được, công tác giảm nghèo ở nước ta hiện nay cũng đang đặt ra nhiều khó khăn thách thức. Kết quả giảm nghèo chưa vững chắc, chênh lệch giàu - nghèo giữa các vùng, nhóm dân cư chưa được thu hẹp. Nghèo hiện nay tập trung chủ yếu là khu vực miền núi phía Bắc, các huyện cao của duyên hải miền trung và Tây Nguyên. Mặc dù tỷ lệ nghèo đã giảm nhanh, từ trên 50 % năm 2011 xuống còn khoảng 28% cuối năm 2015 ở các huyện nghèo, xã đặc biệt khó khăn, vùng đồng bào dân tộc, nhưng nhiều nơi hiện tỷ lệ nghèo vẫn còn trên 50%, cá biệt có huyện còn trên 60-70%; hộ nghèo là đồng bào dân tộc thiểu số chiếm gần 50% tổng số hộ nghèo cả nước; thu nhập bình quân của hộ dân tộc thiểu số chỉ bằng 1/6 mức thu nhập bình quân của cả nước. Các lưới an sinh cho người nghèo còn bị động, chưa thực sự vững chắc.

### **2. Tiếp cận nghèo đa chiều là cần thiết khách quan**

Theo Tuyên bố Liên hợp quốc, tháng 6/2008: “Nghèo là thiếu năng lực tối thiểu để tham gia hiệu quả vào các hoạt động xã hội. Nghèo có nghĩa là

<sup>2</sup> Ước tính theo số liệu điều tra mức sống hộ gia đình năm 2014 của Tổng cục Thống kê.

không có đủ ăn, đủ mặc, không được đi học, không được đi khám bệnh, không có đất đai để trồng trọt hoặc không có nghề nghiệp để nuôi sống bản thân, không được tiếp cận tín dụng. Nghèo cũng có nghĩa không an toàn, không có quyền và bị loại trừ của các cá nhân, hộ gia đình và cộng đồng. Nghèo có nghĩa là dễ bị bạo hành, phải sống ngoài lề xã hội hoặc trong

Tại Hội nghị chống nghèo đói do Ủy ban Kinh tế Xã hội Khu vực Châu Á - Thái Bình Dương tổ chức tại Bangkok tháng 9/1993, các nước trong khu vực thống nhất rằng “ Nghèo khổ là tình trạng một bộ phận dân cư không có khả năng thỏa mãn những nhu cầu cơ bản của con người mà nhu cầu ấy phụ thuộc vào trình độ phát triển kinh tế xã hội, phong tục tập quán của từng vùng và những phong tục ấy được xã hội thừa nhận”

Theo Amartya Kumar Sen (người Ấn Độ, đoạt giải Nobel Kinh tế năm 1998), “*để tồn tại, con người cần có những nhu cầu vật chất và tinh thần tối thiểu; dưới mức tối thiểu này, con người sẽ bị coi là đang sống trong nghèo nàn*”.

Như vậy các tổ chức quốc tế, các nước và các học giả thống nhất cao rằng nghèo là một hiện tượng đa chiều, tình trạng nghèo cần được nhìn nhận là

sự thiếu hụt/không được thỏa mãn các nhu cầu cơ bản của con người.

Ở Việt Nam ta, thời gian qua chuẩn nghèo, tỷ lệ nghèo và xác định đối tượng nghèo hoàn toàn dựa vào các tiêu chí thu nhập, trong đó chuẩn nghèo được xác định theo phương pháp “ chi phí cho các nhu cầu cơ bản”. Nhu cầu cơ bản là chi cho nhu cầu tối thiểu về lương thực và chi cho phi lương thực thiết thiết yếu (giáo dục, y tế, nhà ở...). Như vậy mặc dù một số hộ nghèo không đứng trong danh sách hộ nghèo nhưng nhiều gia đình ở vùng sâu, vùng xa lại đang thiếu thốn các dịch vụ y tế, nước sạch, trẻ em phải học trong những ngôi trường bốn bề gió lùa....

Với cách tiếp cận theo thu nhập, việc đo lường nghèo của nước ta không còn phù hợp với xu thế mới. Một là, một số nhu cầu cơ bản của con người không thể quy ra tiền (như tham gia xã hội, an ninh, vị thế xã hội...) hoặc không thể mua được bằng tiền (tiếp cận giao thông, thị trường, đường xá và các loại cơ sở hạ tầng khác, an ninh, môi trường, một số dịch vụ y tế/ giáo dục công...); Hai là, có một số hộ có thu nhập trên chuẩn nghèo thì trong một số trường hợp thu nhập đó sẽ không chi tiêu cho những nhu cầu tối thiểu như thay vì chi tiêu cho y tế, giáo dục thì lại chi cho thuốc lá, rượu bia và các mục đích khác. Đặc biệt, khi nước ta đã trở

thành nước có thu nhập trung bình thấp vào năm 2010 với tốc độ đô thị hóa, công nghiệp hóa và di cư rất nhanh, phương pháp tiếp cận nghèo này càng bộc lộ nhiều hạn chế.

Nguyên tắc: Cách tiếp cận nghèo đa chiều tại Việt Nam là cách tiếp cận theo quyền nhằm đáp ứng những nhu cầu cơ bản của con người. Các nhu cầu cơ bản này được coi là quan trọng ngang bằng nhau và con người có quyền được đáp ứng tất cả các nhu cầu này để có thể đảm bảo một cuộc sống bình thường.

Mục tiêu: phương pháp phải đáp ứng được 03 mục tiêu cơ bản là *Đo lường quy mô và mức độ nghèo; Xác định đối tượng hộ nghèo thụ hưởng chính sách; Thiết kế chính sách.*

Phương pháp đo lường nghèo đa chiều này là phương pháp Alkire & Foster do tổ chức sáng kiến phát triển con người và chống nghèo đói Oxford (OPHI) xây dựng. Phương pháp này đã được sử dụng để tính Chỉ số nghèo đa chiều (MPI) trong Báo cáo Phát triển con người của liên hợp quốc từ năm 2010. Đây là phương pháp đang được nhiều quốc gia sử dụng trong đo lường và giám sát nghèo, xác định đối tượng nghèo, đánh giá và xây dựng các chính

sách giảm nghèo và phát triển xã hội.

Theo xu hướng quốc tế, ở nước ta, cùng với những thành tựu về giảm nghèo, tư duy về giảm nghèo được đổi mới phù hợp với quá trình phát triển kinh tế-xã hội của đất nước: trước năm 2000, công tác xóa đói giảm nghèo tập trung vào hỗ trợ người nghèo về lương thực, thực phẩm, đã mở rộng sang các hỗ trợ về nhu cầu phi lương thực thực phẩm trong giai đoạn 2000-2015 và chính thức thực hiện phương pháp tiếp cận nghèo đa chiều cho giai đoạn 2016-2020.

Với mục tiêu tiếp tục cải thiện đời sống vật chất, tinh thần cho người nghèo, đồng bào dân tộc thiểu số, phấn đấu đến năm 2020, cơ bản bảo đảm mức tối thiểu về thu nhập, tiếp cận giáo dục, y tế, nhà ở, nước sạch và vệ sinh, thông tin, góp phần từng bước nâng cao thu nhập, bảo đảm cuộc sống an toàn, bình đẳng và hạnh phúc của nhân dân, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 1614/QĐ-TTg ngày 15/9/2015 về phê duyệt Đề án tổng thể chuyển đổi phương pháp đo lường nghèo từ đơn chiều sang đa chiều áp dụng cho giai đoạn 2016-2020 và Quyết định số 59/2015/QĐ-TTg ngày 19/11/2015 về phê duyệt chuẩn nghèo tiếp cận đa chiều áp dụng cho giai đoạn 2016-2020.

**Điều 1. Các tiêu chí tiếp cận đo lường nghèo đa chiều áp dụng cho giai đoạn 2016-2020**

1. Các tiêu chí về thu nhập

a) Chuẩn nghèo: 700.000 đồng/người/tháng ở khu vực nông thôn và 900.000 đồng/người/tháng ở khu vực thành thị.

b) Chuẩn cận nghèo: 1.000.000 đồng/người/tháng ở khu vực nông thôn và 1.300.000 đồng/người/tháng ở khu vực thành thị.

2. Tiêu chí mức độ thiếu hụt tiếp cận dịch vụ xã hội cơ bản

a) Các dịch vụ xã hội cơ bản (05 dịch vụ): y tế; giáo dục; nhà ở; nước sạch và vệ sinh; thông tin;

b) Các chỉ số đo lường mức độ thiếu hụt các dịch vụ xã hội cơ bản (10 chỉ số): tiếp cận các dịch vụ y tế; bảo hiểm y tế; trình độ giáo dục của người lớn; tình trạng đi học của trẻ em; chất lượng nhà ở; diện tích nhà ở bình quân đầu người; nguồn nước sinh hoạt; hố xí/nhà tiêu hợp vệ sinh; sử dụng dịch vụ viễn thông; tài sản phục vụ tiếp cận thông tin.

**Điều 2. Chuẩn hộ nghèo, hộ cận nghèo, hộ có mức sống trung bình áp dụng cho giai đoạn 2016-2020**

1. Hộ nghèo

a) Khu vực nông thôn: là hộ đáp ứng một trong hai tiêu chí sau:

- Có thu nhập bình quân đầu người/tháng từ đủ 700.000 đồng trở xuống;

- Có thu nhập bình quân đầu người/tháng trên 700.000 đồng đến 1.000.000 đồng và thiếu hụt từ 03 chỉ số đo lường mức độ thiếu hụt tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản trở lên.

b) Khu vực thành thị: là hộ đáp ứng một trong hai tiêu chí sau:

- Có thu nhập bình quân đầu người/tháng từ đủ 900.000 đồng trở xuống;

- Có thu nhập bình quân đầu người/tháng trên 900.000 đồng đến 1.300.000 đồng và thiếu hụt từ 03 chỉ số đo lường mức độ thiếu hụt tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản trở lên.

2. Hộ cận nghèo

a) Khu vực nông thôn: là hộ có thu nhập bình quân đầu người/tháng trên 700.000 đồng đến 1.000.000 đồng và thiếu hụt dưới 03 chỉ số đo lường mức độ thiếu hụt tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản.

b) Khu vực thành thị: là hộ có thu nhập bình quân đầu người/tháng trên 900.000 đồng đến 1.300.000 đồng và thiếu hụt dưới 03 chỉ số đo lường mức độ thiếu hụt tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản.

3. Hộ có mức sống trung bình

a) Khu vực nông thôn: là hộ có thu nhập bình quân đầu người/tháng trên 1.000.000 đồng đến 1.500.000 đồng.

b) Khu vực thành thị: là hộ có thu nhập bình quân đầu người/tháng trên 1.300.000 đồng đến 1.950.000 đồng.

Đây là tiền đề quan trọng để đo lường và giám sát mức độ thiếu hụt tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản của người dân trên phạm vi cả nước và từng địa phương, nhằm đánh giá sự thay đổi, tiến bộ xã hội hàng năm và từng giai đoạn, trên cơ sở đó phục vụ cho việc hoạch định chính sách tác động để cải thiện khả năng tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản của người dân; đồng thời xác định đối tượng thụ hưởng chính sách giảm nghèo và an sinh xã hội. Trên cơ sở tiếp cận đo lường nghèo đa chiều, tổ chức xác định đối tượng hộ nghèo, hộ cận nghèo, hộ có mức sống trung bình, hộ thiếu hụt tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản để có các giải pháp tác động phù hợp và xác định nguyên nhân của nghèo đói làm cơ sở để thiết kế các chính sách tác động đến lĩnh vực, địa bàn: căn cứ thực trạng mức độ thiếu hụt các dịch vụ xã hội cơ bản, các Bộ, ngành sẽ tham mưu cho

Chính phủ hoạch định kế hoạch, lộ trình để cải thiện mức độ tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản theo lĩnh vực ngành, địa bàn ưu tiên, bảo đảm sử dụng nguồn lực dành cho giảm nghèo hợp lý, tập trung và hiệu quả hơn.

### **3. Nhiều chính sách đã tiếp cận theo phương pháp đa chiều.**

Các chính sách hỗ trợ tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản đã hướng đến người nghèo/ cận nghèo, người DTTS như: hỗ trợ mua thẻ BHYT (tăng từ 11% năm 2010 đến 16,8% năm 2014), miễn giảm chi phí khám chữa bệnh cho người nghèo hàng năm chiếm từ 12-13% trong tổng ngân sách chi tiêu khám chữa bệnh, các chính sách về dạy nghề, khuyến lâm – khuyến ngư, xuất khẩu lao động, miễn giảm học phí luôn được quan tâm nhằm tăng cường hỗ trợ người nghèo/cận nghèo vươn lên trong sản xuất, cải thiện đời sống và thu nhập, góp phần giảm nghèo bền vững.

**Bảng: Tỷ lệ hỗ trợ về tiếp cận các dịch vụ xã hội**

<b>Nội dung chính sách hỗ trợ</b>	<b>2010</b>	<b>2012</b>	<b>2014</b>
Hỗ trợ mua thẻ bảo hiểm y tế	10.99%	19.27%	16.78%
Miễn giảm chi phí khám/chữa bệnh cho người nghèo	13.27%	14.42%	12.75%
Miễn giảm học phí cho người nghèo	5.28%	8.69%	4.46%
Học bổng chính sách	1.23%	1.64%	1.27%
Dạy nghề cho người nghèo, người thu nhập thấp	0.10%	0.14%	0.11%
Hỗ trợ hộ nghèo về nhà ở	1.26%	0.74%	0.56%
Hỗ trợ làm sạch/ cải thiện nguồn nước sinh hoạt cho hộ nghèo	2.32%	1.74%	1.31%
Cấp đất sản xuất cho hộ nghèo dân tộc thiểu số	0.06%	0.05%	0.05%
Khuyến nông, khuyến lâm, khuyến ngư	8.04%	8.12%	7.07%

Hỗ trợ đi lao động nước ngoài	0.10%	0.22%	0.16%
Trợ cấp lương thực	5.14%	5.20%	4.69%
Hỗ trợ xăng dầu cho tàu/thuyền đánh cá	0.11%	0.10%	0.11%
Trợ cấp khó khăn đối với hộ nghèo		4.65%	3.32%
Tín dụng ưu đãi đối với người nghèo	11.96%	11.18%	4.59%
Hỗ trợ máy móc, vật tư sản xuất (phân bón, con giống, cây giống,)	8.71%	5.27%	6.31%
Khác (dầu hoả,)	2.63%	4.06%	3.29%

*Nguồn: VHLSS 2010, 2012 và 2014, tỷ lệ % so với tổng dân số*

Tuy nhiên, hệ thống chính sách còn nhiều, mức hỗ trợ thấp nên kết quả tác động của chính sách không cao. Một số chính sách chưa phù hợp với trình độ dân trí và đặc điểm phong tục, tập quán của người nghèo, hay vùng miền DTTS nên khi tổ chức thực hiện thì hiệu quả không cao và thiếu tính bền vững; nguồn lực thực hiện chính sách không tương xứng, bố trí dàn trải, chưa đảm bảo cho các mục tiêu và kế hoạch đã được phê duyệt. Nhiều chính sách vừa có nội dung đầu tư kết cấu hạ tầng, vừa có nội dung sinh kế và an sinh xã hội nhưng thiếu cơ chế phân bổ nguồn lực có hiệu quả để thực hiện đồng bộ các nội dung, dẫn đến quá trình triển khai nguồn lực cho sinh kế hạn chế.

#### **4. Một số vấn đề đặt**

Để áp dụng nghèo đa chiều một cách hiệu quả, góp phần giảm nghèo ngày một bền vững hơn, theo chúng tôi, cần quan tâm một số nội dung sau:

Một là, đẩy mạnh việc tuyên truyền để nâng cao nhận thức về phương pháp tiếp cận nghèo đa chiều nhằm tạo sự đồng thuận giữa các cấp, các ngành và người dân để thống nhất trong việc thực hiện.

Hai là, tiếp tục rà soát, đề xuất sửa đổi chính sách giảm nghèo theo Quyết định số 2324/QĐ-TTg ngày 19/12/2014 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch hành động triển khai Nghị quyết số 76/2014/QH13 của Quốc hội về đẩy mạnh thực hiện mục tiêu giảm nghèo bền vững đến năm 2020 theo hướng giảm dần chính sách hỗ trợ trực tiếp, cho không sang tăng dần cho vay, hỗ trợ có điều kiện, có hoàn trả nhằm nâng cao tính tự chủ của hộ nghèo, hộ cận nghèo, có cơ chế khuyến khích hộ nghèo vươn lên thoát nghèo. Chú trọng xây dựng và nhân rộng các mô hình giảm nghèo hiệu quả; mô hình liên kết sản xuất, chế biến tiêu thụ giữa hộ



nghèo, vùng nghèo với nhà khoa học và doanh nghiệp.

Ba là, cần tăng cường hơn nữa cơ chế phối hợp liên ngành nhằm đảm bảo việc đo lường nghèo đa chiều và thiết kế chính sách được đồng bộ, đảm bảo mục tiêu giảm nghèo trên phương diện đa chiều, cũng như việc lồng ghép các chỉ tiêu về nghèo đa chiều với điều tra mức sống hộ gia đình...

Bốn là, trong thời gian tới cần tính toán những trọng số cho các chiều, trong đó đặc biệt ưu tiên những chiều về phát triển nguồn nhân lực như: giáo dục và y tế...

Năm là, để đảm bảo tính đa chiều bao phủ tốt hơn cần tiếp tục mở rộng như chiều về việc làm, dạy nghề, bảo hiểm xã hội... để qua đó tăng cường các giải pháp chủ động hỗ trợ người nghèo thông qua các chính sách thị trường lao động chủ động (cho vay vốn tín dụng, tăng cường đào tạo nghề, kết nối việc làm đối với nhóm hộ nghèo có sức lao động). Tiếp tục nghiên cứu và điều chỉnh chính sách tín dụng ưu đãi cho hộ nghèo, hộ cận nghèo phù hợp với đặc điểm vùng miền, lĩnh vực sản xuất kinh doanh của hộ, điều chỉnh mức vay, lãi suất, thời hạn cho vay phù hợp gắn với chính sách khuyến nông, khuyến công, khuyến lâm, khuyến ngư, chuyển giao khoa học kỹ thuật; xây dựng, nhân rộng mô hình thoát

nghèo gắn kết với cộng đồng dân cư trên địa bàn.

Sáu là, đo lường nghèo đa chiều cùng với đẩy mạnh việc triển khai thực hiện Nghị quyết 30a, Nghị quyết 80 của Chính phủ và Chương trình mục tiêu quốc gia về giảm nghèo, ưu tiên người nghèo, là đồng bào dân tộc thiểu số thuộc huyện nghèo, xã biên giới, xã an toàn khu, xã, thôn bản đặc biệt khó khăn, vùng bãi ngang, ven biển, hải đảo. Quyết liệt thực hiện chương trình mục tiêu Quốc gia về giảm nghèo, đảm bảo đạt mục tiêu giảm nghèo giai đoạn 2016-2020 theo hướng bền vững. Ưu tiên nguồn lực đầu tư cơ sở hạ tầng và phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho vùng đồng bào dân tộc thiểu số, huyện nghèo, xã nghèo, xã biên giới, xã an toàn khu, xã, thôn, bản đặc biệt khó khăn, vùng bãi ngang ven biển, hải đảo. Tập trung giải quyết cơ bản tình trạng hộ đồng bào dân tộc thiểu số không có đất ở; giải quyết đất sản xuất hoặc chuyển đổi nghề cho ít nhất 80% hộ đồng bào dân tộc thiểu số nghèo và hộ nghèo ở xã, thôn, bản đặc biệt khó khăn đang thiếu đất sản xuất; thực hiện đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm, tăng thu nhập cho hộ đồng bào dân tộc thiểu số nghèo chưa được hỗ trợ đất sản xuất.

Bảy là, thực hiện chính sách hỗ trợ có điều kiện gắn với đối tượng, địa bàn

và thời hạn thụ hưởng nhằm tăng cơ hội tiếp cận chính sách và khuyến khích sự tích cực, chủ động tham gia của người nghèo. Duy trì, bổ sung một số chính sách hỗ trợ phù hợp đối với hộ mới thoát nghèo, hộ cận nghèo.

Tám là, tăng cường các chính sách hỗ trợ học sinh, sinh viên thuộc hộ nghèo, hộ cận nghèo; nâng cao tỷ lệ học sinh đi học đúng độ tuổi ở địa bàn khó khăn, đặc biệt khó khăn; phát triển các trường phổ thông dân tộc nội trú, phổ thông dân tộc bán trú với quy mô phù hợp; đổi mới và nâng cao hiệu quả công tác đào tạo cử tuyển gắn với sử dụng.

Chín là, đưa các chỉ tiêu giảm nghèo đa chiều vào các chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế hàng năm và 5 năm để thực hiện. Bảo đảm ít nhất 90% hộ cận nghèo tham gia bảo hiểm y tế; 70% xã đạt tiêu chí quốc gia về y tế, trên 90% trạm y tế cấp xã có đủ điều kiện khám bệnh, chữa bệnh bảo hiểm y tế; điều chỉnh cơ cấu đầu tư cho lĩnh vực chăm sóc sức khỏe và chính sách bảo hiểm y tế để bảo đảm tăng cơ hội tiếp cận các dịch vụ y tế, chăm sóc sức khỏe cho người nghèo, người cận nghèo./

### **Tài liệu tham khảo**

1. Báo cáo tổng kết năm của Văn phòng Quốc gia về giảm nghèo các năm 2013, 2014 và 2015.

2. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Báo cáo Sơ kết 3 năm thực hiện Nghị quyết số 70/NQ-CP về Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 15-NQ/TW ngày 01 tháng 6 năm 2012 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI một số vấn đề về chính sách xã hội giai đoạn 2012-2020

3. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Đề án tổng thể chuyển đổi phương pháp tiếp cận đo lường nghèo từ đơn chiều dựa vào thu nhập sang đa chiều áp dụng trong giai đoạn 2016-2020 (2015).

4. Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Báo cáo quốc gia kết quả thực hiện các mục tiêu phát triển thiên niên kỷ của Việt Nam năm 2015.

5. Nghị quyết số 15-NQ/TW ngày 1-6-2012 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XI về một số vấn đề về chính sách xã hội giai đoạn 2012-2020.

6. Quyết định số 1614/QĐ-TTg ngày 15/9/2015 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án tổng thể “Chuyển đổi phương pháp tiếp cận đo lường nghèo từ đơn chiều sang đa chiều áp dụng cho giai đoạn 2015-2020”.

7. Ủy ban Dân tộc, Báo cáo tổng hợp nghèo dân tộc thiểu số 2007-2012 (2014). 8. Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Phát triển hệ thống an sinh xã hội ở Việt Nam đến năm 2020 (2014).

## TĂNG TRƯỞNG KINH TẾ VỚI CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP KINH TẾ

*TS. Bùi Thái Quyên*  
*Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

**Tóm tắt.** Chất lượng nguồn nhân lực (NNL) và tăng trưởng kinh tế là mối quan hệ biện chứng nhân quả. Chất lượng nguồn nhân lực cao sẽ đẩy nhanh tăng trưởng kinh tế; và tăng trưởng kinh tế tạo điều kiện thúc đẩy nâng cao chất lượng NNL. Bài viết sẽ (1) tổng hợp các kênh tác động giữa tăng trưởng kinh tế và chất lượng NNL; (2) xem xét một vài đặc điểm nổi trội của NNL Việt Nam giai đoạn 2004-2014; (3) điểm lại Trình độ sản xuất hiện tại của nền kinh tế; (4) Sử dụng mô hình kinh tế lượng chứng minh sự tác động qua lại tăng trưởng kinh tế và chất lượng NNL.

**Từ khóa .** Chất lượng nguồn nhân lực, tăng trưởng kinh tế, nguồn nhân lực.

**Abstrac:** *The quality of human resources (HR) and economic growth is a cause and effect relationship. High quality human resources will accelerate economic growth; and economic growth will create conditions that foster the quality of human resources. The writing will (1) summing the effects channels between economic growth and quality of human resources; (2) review some significant features of human resources of Vietnam in the period 2004-2014; (3) review the current production level of the economy; (4) Apply the econometric model to show the interaction between economic growth and quality of human resources.*

**Key word:** *The quality of human resources, economic growth, human resources.*

### 1. Giới thiệu

Tăng trưởng và phát triển kinh tế có tác động qua lại đối với chất lượng NNL. Tăng trưởng kinh tế có thể được coi là điều kiện tiên quyết để có nguồn lực tài chính phục vụ cho việc thực hiện các chính sách kinh tế - xã hội. Tăng trưởng kinh tế cao (về quy mô) sẽ giúp quốc gia có nhiều nguồn lực hơn để đầu tư cho giáo dục, y tế và các hoạt động khác nhằm nâng cao chất lượng NNL.

- Tăng trưởng, phát triển kinh tế góp phần tạo thêm việc làm, việc làm

mới, kỹ năng mới cho nâng cao chất lượng NNL;

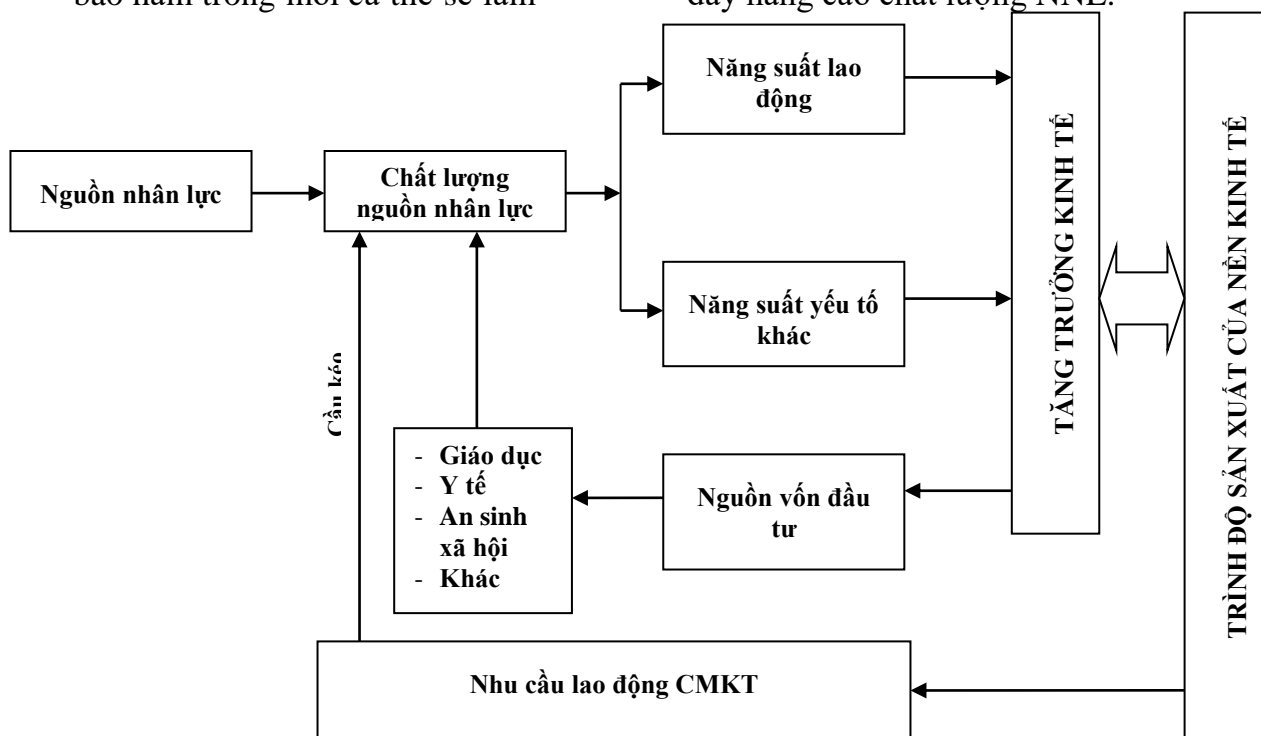
- Tăng trưởng làm chuyển dịch, thay đổi chiều dọc, chiều ngang trong bố trí và sử dụng kỹ năng;
- Tăng trưởng tạo động lực, thu hút nguồn nhân lực tham gia thị trường lao động;
- Tăng trưởng thúc đẩy giáo dục, đào tạo thông qua nhu cầu nhân lực;
- Tăng trưởng thúc đẩy giáo dục – đào tạo và khoa học công nghệ về đầu tư phát triển.

Khi nói đến tăng trưởng kinh tế tức là chúng ta xem xét sản phẩm đầu ra của một nền kinh tế được tăng lên thế nào. Trong một nền kinh tế, sản phẩm do các doanh nghiệp tạo ra nhờ sự phối hợp giữa lao động, vốn và các yếu tố sản xuất khác. Do vậy, tác động của tăng trưởng và phát triển kinh tế đến chất lượng nguồn nhân lực sẽ được phản ánh thông qua nhu cầu kỹ năng lao động của các doanh nghiệp.

Ngược lại, chất lượng nguồn nhân lực đóng góp vào tăng trưởng kinh tế, theo hai cách thức (Lucas, 1988<sup>3</sup>): cách thứ nhất, nguồn nhân lực bao hàm trong mỗi cá thể sẽ làm

tăng năng suất cá nhân, dẫn đến tăng năng suất chung và tăng trưởng kinh tế; Cách thứ hai, nguồn nhân lực bao hàm trong mỗi cá thể cũng ảnh hưởng tới năng suất của các nhân tố sản xuất khác. Hai cách thức tác động này được gọi là các hiệu ứng “nội sinh” và “ngoại sinh” của nguồn nhân lực đến tăng trưởng kinh tế.

Như vậy, có thể nói rằng mối quan hệ giữa chất lượng NNL và tăng trưởng kinh tế là mối quan hệ biện chứng nhân quả. Chất lượng nguồn nhân lực cao sẽ đẩy nhanh tăng trưởng kinh tế; và ngược lại tăng trưởng kinh tế tạo điều kiện thúc đẩy nâng cao chất lượng NNL.



**Hình 1. Kênh tác động**

Nguồn: Tác giả tổng hợp

<sup>3</sup> Robert E. LUCAS, 1988, THE MECHANICS OF ECONOMIC DEVELOPMENT, Journal of Monetary Economics 22 (1988) 3-42. North-Holland

Một kênh tác động nữa được bổ sung thông qua sự xuất hiện nhu cầu lao động có chuyên môn kỹ thuật (CMKT) trên thị trường lao động, còn gọi là tác động “cầu kéo”. Cụ thể, tăng trưởng và phát triển kinh tế sẽ quyết định trình độ sản xuất của nền kinh tế (có thể thể hiện bằng quy mô, cơ cấu sản xuất; trình độ công nghiệp, trình độ khoa học công nghệ; năng suất lao động, năng suất các yếu tố tổng hợp của trình độ sản xuất v.v.). Và trình độ sản xuất của nền kinh tế sẽ quyết định nhu cầu về kỹ năng đối với lao động, để đáp ứng nhu cầu mới về kỹ năng, chất lượng NNL phải được nâng lên.

Về phía cung, có nhiều yếu tố tác động đến cung NNL (như tốc độ tăng hoặc giảm dân số, cơ cấu dân số, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động, qui định với khoảng tuổi lao, sự lựa chọn giữa làm việc và nghỉ ngơi, tiền lương (tiền công), di chuyển lao động, v.v.). Khi cung lao động tăng sẽ tạo ra sự cạnh tranh trên thị trường lao động. Kết quả là người lao động phải tự nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật của mình để tìm việc và tồn tại. Đây là những yếu tố tác động gián tiếp đến việc nâng cao chất lượng NNL.

### **3. Tăng trưởng kinh tế trong bối cảnh hội nhập**

Về tăng trưởng, trong cả giai đoạn 2004-2014, nền kinh tế rơi vào suy thoái

kép, tăng trưởng kinh tế hai lần đạt mức thấp nhất vào năm 2009 (5,32%) và 2012 (5,25%). Tuy nhiên, dấu hiệu phục hồi đã xuất hiện năm 2013. Năm 2014 tăng trưởng kinh tế đạt 5,98%, cao hơn mức tăng 5,42% của năm 2013. So với một số nước trong khu vực, Việt Nam tăng trưởng trung bình ở mức 6,3%/năm trong khi đó con số này của Thái Lan, Malaysia và Philipines tương ứng chỉ là 3,7%; 5,1%; và 5,4%<sup>4</sup>.

Về con số tuyệt đối, GDP của Việt Nam tính theo đô la mỹ lại thấp nhất trong 4 nước (Thái Lan, Malaysia, Philipines và Việt Nam). Năm 2010, tổng sản phẩm trong nước của Việt Nam đạt 116.300 triệu đô la mỹ, chỉ bằng tương ứng 36%, 48% và 58% tổng sản phẩm trong nước của Thái Lan, Malaysia và Philipines. Tuy nhiên, đến năm 2014, khoảng cách này được rút ngắn tương ứng bằng 50%, 57% và 65% so với Thái Lan, Malaysia và Philipines<sup>5</sup>.

Về cơ cấu kinh tế, tỷ trọng ngành dịch vụ (DV) trong nền kinh tế Việt Nam có xu hướng tăng từ gần 38% (2004) lên 43,38% (2014). Tuy nhiên, sự dịch chuyển cơ cấu kinh tế có xu hướng chậm lại trong những năm gần đây, trong khi tỷ trọng của ngành dịch vụ luôn có xu hướng tăng thì tỷ trọng của ngành công

<sup>4</sup> Nguồn: Tổng cục thống kê của Việt Nam và các nước

<sup>5</sup> Nguồn: Ban Thư ký ASEAN

ngành – xây dựng (CN-XD) luôn trôi, sụt quanh mức 38%, còn ngành nông – lâm – thủy sản (NLTS) thì có xu hướng giảm từ 20% (2011) xuống 18,12% (2014). Điều này có tác động không nhỏ đến quá trình dịch chuyển lao động giữa các khu vực trong nền kinh tế, theo hướng từ nông nghiệp và công nghiệp sang ngành dịch vụ, từ nông thôn ra thành thị mà xu hướng chuyển dịch lao động truyền thống trước đây là từ khu vực NLTS sang CN-XD và DV.

Việt Nam là nước có tỷ trọng nông nghiệp trong GDP cao nhất trong bốn nước (chiếm 15,8% GDP năm 2012) trong khi các nước khác (Thái Lan, Malaysia và Philipin) chỉ ở mức dưới 10%. Công nghiệp của Thái Lan chiếm tỷ lệ cao nhất trong GDP (chiếm 47%) trong khi đó con số này của Việt Nam chỉ là 41,6%. Hai nước Malaysia và Philipin có khu vực dịch vụ phát triển, chiếm hơn 50% GDP<sup>6</sup>.

Nhìn chung cấu trúc kinh tế vĩ mô sẽ có tác động đến sự phát triển doanh nghiệp và từ đó tác động đến nhu cầu về lao động ở các trình độ CMKT ở các mức độ khác nhau.

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng, thể hiện qua tổng kim ngạch xuất – nhập khẩu của Việt Nam ngày càng tăng mạnh với tốc

độ tăng bình quân năm khoảng 16,6% trong mười năm qua. Thông thường, hội nhập kinh tế sẽ mang lại những hiệu ứng tích cực cho các nước, bao gồm: (1) hiệu ứng tăng trưởng, (2) hiệu ứng thúc đẩy cạnh tranh, (3) hiệu ứng thúc đẩy đầu tư, (4) hiệu ứng thúc đẩy trao đổi thương mại, (5) hiệu ứng học hỏi, chuyển giao tri thức, công nghệ và thông tin, (6) hiệu ứng về nguồn thu ngân sách, (7) các hiệu ứng về cam kết đổi mới và cải cách và (8) hiệu ứng gia tăng khả năng cạnh tranh quốc gia (khả năng đàm phán/mặc cả)<sup>7</sup>. Những tác động về mặt kinh tế thì dễ thấy hơn những tác động đến thị trường lao động.

Hội nhập có tác động tích cực đến sự phát triển thị trường lao động. Nguồn vốn đầu tư nước ngoài thông qua các doanh nghiệp nước ngoài ngày càng tăng sẽ tạo ra những nhu cầu mới về nhân lực, kể cả về số lượng và chất lượng. Thông thường những doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài cũng có nhu cầu cao về lao động có CMKT. Đặc biệt, trong quá trình phân công sản xuất trong chuỗi giá trị sản xuất toàn cầu 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

<sup>6</sup> Nguồn: ASEAN Secretariat, ASEAN GDP growth, backed by services, Jakarta, October 2013 và UNESCAP, 2015

<sup>7</sup> El-Agraa, Ali M., (1999), Regional Integration: Experience, Theory and Measurement, Palgrave Macmillan, trang 83-101

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 nội bộ từng quốc gia. Chất lượng NNL qua đó cũng được tăng cường do áp lực cạnh tranh quốc tế.

Là nước đang phát triển, Việt Nam đứng trước thực tế là thiếu nhân lực có trình độ cao trong một số ngành kinh tế quốc dân. Đặc biệt là nhóm kỹ thuật viên trong một số ngành kinh tế kỹ thuật, và quản trị viên cao cấp ở cấp độ doanh nghiệp cũng như cấp ngành thiếu hụt nghiêm trọng. Khi gia nhập vào các tổ chức quốc tế như WTO, ASEAN và AEC đã mở cửa cho lao động nước ngoài đến Việt Nam làm việc, giúp Việt Nam bù đắp thiếu hụt lao động có trình độ cao nói trên. Mặt khác, với nguồn nhân lực chất lượng cao góp phần làm tăng năng suất lao động xã hội và do đó thúc đẩy tăng trưởng kinh tế với mức độ cao.

#### **4. Chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam thời kỳ 2004 – 2014**

Trình độ học vấn của NNL Việt Nam ngày càng tăng lên. Tỷ lệ lực lượng lao động chưa tốt nghiệp tiểu học trở

xuống có xu hướng giảm trong giai đoạn 2004-2014, nhưng vẫn còn chiếm khoảng 15% tổng lực lượng lao động (năm 2014). So với Thái Lan, tỷ lệ này của Việt Nam thấp hơn rất nhiều. Tuy nhiên, tỷ lệ lực lượng lao động (LLLĐ) tốt nghiệp PTTH trở lên của Thái Lan lại cao hơn của Việt Nam, con số này của năm 2014 tương ứng là 34.89% so với 28.32%<sup>8</sup>. Đây là một trong những yếu tố làm ảnh hưởng đến nâng cao chất LLLĐ và năng suất lao động ở mỗi nước.

Mặc dù, trình độ CMKT của LLLĐ Việt Nam ngày càng cao nhưng nhìn chung chất lượng lao động còn thấp. Tỷ lệ nhân lực được đào tạo trình độ cao (từ đại học trở lên) trong tổng số lao động qua đào tạo ngày càng tăng (năm 2010 là 5,7%, năm 2012 là 6,4%, sơ bộ năm 2014 là 7,6%). Tuy nhiên, tỷ lệ qua đào tạo của LLLĐ từ 15 tuổi trở lên mới đạt gần 20% (con số này của năm 2014 là 18,2%)

Các nghề sơ cấp, sử dụng lao động giản đơn còn đóng vai trò lớn trong nền kinh tế, là nơi tạo ra hơn 40% tổng việc làm. Trong khi nhóm nghề chuyên môn kỹ thuật bậc cao, bậc trung chỉ chiếm 9,22% tổng số việc làm. Đáng lưu tâm, tỷ trọng lao động giản đơn trong tổng

<sup>8</sup> Nguồn: Bộ LĐTBXH, Điều tra Việc làm-Thất nghiệp các năm 1996-2006; TCTK, Điều tra Lao động-Việc làm các năm 2007-2014 và TCTK Thái Lan, [http://web.nso.go.th/en/survey/lfs/lfs12\\_q4.htm](http://web.nso.go.th/en/survey/lfs/lfs12_q4.htm)

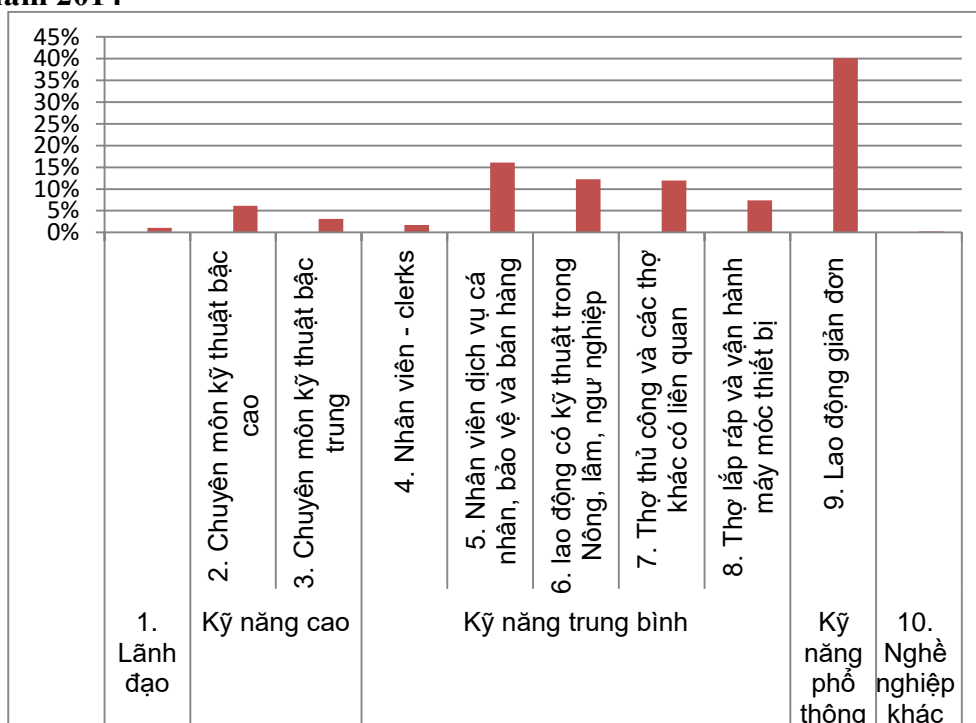
việc làm lại có xu hướng tăng nhẹ từ 39,1% lên 40,05% trong giai đoạn 2010-2014.

So với các nước trong khu vực, tỷ lệ lao động quản lý của Việt Nam là thấp nhất chỉ chiếm 1.1% trong khi đó của Thái Lan là 3.1% và cao nhất là của Philippines 15.9%. Tỷ lệ lao động có kỹ năng trung bình của Việt Nam cũng thấp nhất (ở mức 48,9%) so với Thái Lan (ở mức cao nhất 77.1%). Điều này cho thấy, so với các nước, tỷ lệ lao động có kỹ năng phổ thông của Việt Nam là cao nhất<sup>9</sup>.

Sự chênh lệch giữa trình độ đào tạo

và yêu cầu kỹ năng công việc tại Việt Nam còn cao. Sử dụng phương pháp đánh giá mức độ phù hợp kỹ năng dựa trên phân loại các nhóm nghề nghiệp chính ISCO-88 và phân loại trình độ học vấn phù hợp với Tiêu chuẩn phân loại giáo dục quốc tế (ISCED) đối với lao động đang làm việc ở Việt Nam cho thấy, năm 2013 có 49,8% lao động làm những công việc không phù hợp với trình độ đào tạo, trong đó 5,9% lao động đang làm những công việc thấp hơn trình độ đào tạo (thừa kỹ năng) và 43,9% đang làm những việc cao hơn trình độ đào tạo (thiếu kỹ năng).

**Hình 2. Lao động làm công ăn lương phân theo trình độ CMKT, giới tính của Việt Nam năm 2014**



Nguồn: ILO, 2015

<sup>9</sup> Nguồn: ASEAN statistical yearbook 2014



Trong một nghiên cứu của ILO/ADB với tựa đề “Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới việc làm tốt hơn và thịnh vượng chung” vừa được ILO công bố. Báo cáo của ILO/ADB xem xét tác động của Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC) vào thị trường lao động thông qua các mô hình mô phỏng và phân tích chính sách thực tế. Nghiên cứu này cũng cho thấy sự chuyển đổi cơ cấu dưới tác động của hội nhập AEC ra đời vào cuối năm 2015 sẽ tạo ra nhu cầu ngày càng tăng đối với các trình độ kỹ năng khác nhau. Trong đó, nhu cầu đối với trình độ kỹ năng trung bình sẽ tăng nhanh nhất, tiếp đến là các công việc có kỹ năng thấp. Các dự báo từ mô hình cho thấy, từ năm 2010 đến 2025, nhu cầu đối với lao động có trình độ kỹ năng ở mức trung bình sẽ tăng 28%, so với mức tăng 23% ở lao động có trình độ kỹ năng thấp và 13% cho lao động có kỹ năng cao.

### **5. Phân tích tác động qua lại của tăng trưởng kinh tế trong bối cảnh hội nhập và chất lượng nguồn nhân lực**

Mối quan hệ này được xem xét trên 2 kênh, trực tiếp và gián tiếp (như hình 1). Mối quan hệ trực tiếp đó là mối tương quan giữa tăng trưởng và lao động có CMKT. Và quan hệ gián tiếp là mối quan hệ thông qua đầu tư cho giáo dục, y tế. Khi đầu tư cho giáo dục

và y tế được nâng lên cả về lượng và chất thì sức khỏe và trình độ năng lực của con người nói chung sẽ được nâng lên, vì vậy chất lượng NNL sẽ được nâng lên.

Mô hình Cầu lao động cho thấy các yếu tố tác động đến nguồn nhân lực đã được nhiều nhà nghiên cứu định lượng sử dụng, có dạng:

$$\begin{aligned} \ln L_i = & \beta_{0i} + \beta_1 \ln GDP_{it} + \beta_2 \ln K + \\ & \beta_3 * K/L + \beta_4 \ln wage + \beta_5 \ln(FDI) \\ & + \beta_6 \ln(XNK/GDP) + u \end{aligned}$$

Trong đó:

- $L_i$ : là Lao động với  $i = 1$  là lao động có kỹ năng và với  $i=0$  là lao động không có kỹ năng
- $\ln GDP_{it}$ : Tốc độ tăng GDP (hoặc giá trị gia tăng VA) của ngành  $i$  thời điểm  $t$
- $\ln K$ : Tốc độ tăng vốn
- $K/L$ : Tỷ suất vốn/lao động, thể hiện mức trang bị vốn cho một lao động
- $\ln wage$ : Mức tăng tiền lương (có thể là thực tế hoặc danh nghĩa)
- $\ln(FDI)$ : Mức tăng vốn đầu tư nước ngoài.
- $\ln(XNK/GDP)$ : mức tăng tỷ lệ kim ngạch xuất nhập khẩu trong GDP hoặc VA
- $\beta$ : Là các hệ số

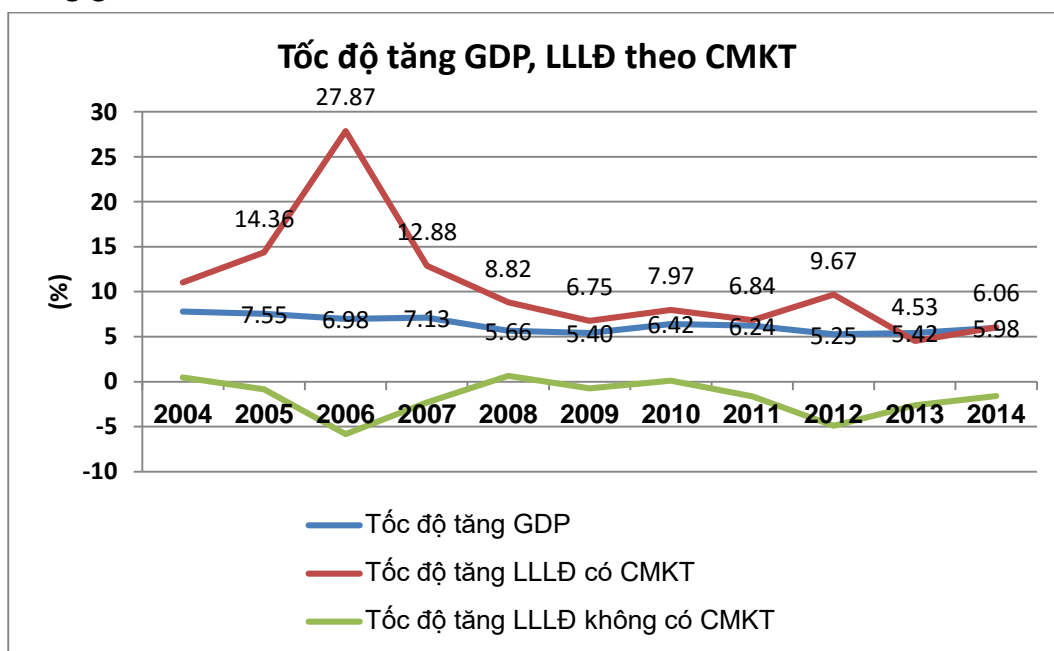
Từ mô hình này cho thấy, các yếu tố tác động đến cầu lao động, chất lượng lao động bao gồm: tăng trưởng

kinh tế của toàn nền kinh tế và của từng ngành kinh tế; đầu tư vốn trong toàn bộ nền kinh tế và mức đầu tư trong từng ngành kinh tế; yếu tố tiền lương (mức lương trả cho người lao động); và quá trình hội nhập kinh tế (độ mở nền kinh tế bao gồm XNK và FDI).

Về mặt lý thuyết, khi nền kinh tế có tăng trưởng và phát triển, thì lực lượng lao động có chuyên môn kỹ thuật tăng lên và tương ứng với nó là lực lượng lao động không có CMKT giảm xuống.

Hình dưới đây cho thấy tốc độ tăng LLLĐ có CMKT thuận chiều với tốc độ tăng GDP, và ngược lại khi GDP tăng thì tỷ lệ lao động không có CMKT có xu hướng giảm.

Trong giai đoạn 2004-2014, GDP của Việt Nam tăng bình quân 6.3%/năm, LLLĐ có CMKT cũng tăng ở mức cao hơn, bình quân 10,62%/năm. Ngược lại LLLĐ không có CMKT có xu hướng giảm bình quân 1,75%/năm. Độ co giãn của LLLĐ có CMKT theo GDP cho cả giai đoạn 2004-2014 là 1,63. Điều này cho thấy, cứ 1% tăng GDP thì LLLĐ có CMKT tăng thêm 1,63 điểm phần trăm. Ngược lại, độ co giãn của LLLĐ không có CMKT theo GDP cho cả giai đoạn 2004-2014 là (-0,29). Điều này cho thấy, cứ 1% tăng thêm của GDP thì LLLĐ không có CMKT giảm 0,29 điểm phần trăm.



Nguồn: TCTK, Điều tra lao động việc làm các năm.

**Kết quả hồi quy**

Số liệu hồi quy được sử dụng từ bộ số liệu khảo sát doanh nghiệp năm 2011

của Tổng cục thống kê. Lý do là cuộc khảo sát năm 2011, lao động được phân theo các trình độ chuyên môn kỹ thuật.

**Bảng. Kết quả hồi quy đánh giá tác động đến yếu tố lao động chung**

Source	SS	df	MS	Number of obs	1481
				F( 6, 1474)	475.03
<b>Model</b>	3083.91002	6	<b>513.985003</b>	Prob > F	0
<b>Residual</b>	1594.886	1474	<b>1.08201221</b>	R-squared	0.6591
				Adj R-squared	0.6577
<b>Total</b>	4678.79602	1480	<b>3.16134866</b>	Root MSE	1.0402

InL	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf. Interval]
<b>Inva</b>	0.417	0.018	23.78	0.000	0.382 0.451
<b>Ink</b>	0.242	0.017	14.41	0.000	0.209 0.275
<b>klratio</b>	0.000	0.000	-14.03	0.000	0.000 0.000
<b>wage</b>	-0.003	0.000	-12.15	0.000	-0.004 -0.003
<b>lnfdi</b>	0.020	0.016	1.24	0.215	-0.011 0.051
<b>lnxnkva</b>	0.056	0.013	4.26	0.000	0.030 0.082
<b>_cons</b>	-1.911	0.188	-10.14	0.000	-2.281 -1.541

*Nguồn: Tính toán từ khảo sát doanh nghiệp 2011 của Tổng cục Thống kê*

Từ kết quả hồi quy, giá trị sản xuất của doanh nghiệp có tác động thuận chiều đến nhu cầu lao động. Khi sản xuất tăng 1% thì nhu cầu lao động tăng 0,417% và khi đầu tư tăng thì nhu cầu lao động tăng 0,242%.

Trong bối cảnh hội nhập, khi nguồn vốn FDI tăng, nhu cầu lao động trong doanh nghiệp nói riêng và trong

nền kinh tế tăng. Theo kết quả hồi quy, nguồn vốn FDI cứ tăng lên 1% thì nhu cầu lao động nói chung sẽ tăng lên 0,02% (tuy nhiên, kết luận này có mức ý nghĩa thống kê thấp). Xuất nhập khẩu cũng có tác động thuận chiều lên nhu cầu lao động. Khi tỷ lệ kim ngạch xuất nhập khẩu trong giá trị sản xuất của doanh nghiệp tăng 1% thì nhu cầu lao động của doanh nghiệp tăng 0,056%.

**Bảng. Kết quả hồi quy đánh giá tác động đến lao động có chuyên môn kỹ thuật**

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	1481
				F( 6, 1474)	=	295.43
<b>Model</b>	2534.665	6	422.444	Prob > F	=	0
<b>Residual</b>	2107.722	1474	1.430	R-squared	=	0.546
				Adj R-squared	=	0.5441
<b>Total</b>	4642.387	1480	3.137	Root MSE	=	1.1958

lnL_skill	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf. Interval]
<b>lnva</b>	0.4033	0.0204	19.76	0000	0.3632 0.4433
<b>lnk</b>	0.1821	0.0192	9.46	0000	0.1443 0.2198
<b>klratio</b>	-0.0002	0.0000	-8.29	0000	-0.0003 -0.0002
<b>lnwage</b>	-0.3728	0.0413	-9.03	0000	-0.4538 -0.2919
<b>lnfdi</b>	0.0819	0.0182	4.51	0000	0.0463 0.1175
<b>lnxnkva</b>	0.0886	0.0155	5.72	0000	0.0582 0.1190
<b>_cons</b>	-1.3907	0.2578	-5.39	0000	-1.8964 -0.8850

*Nguồn: Tính toán từ khảo sát doanh nghiệp 2011 của Tổng cục Thống kê*

Đối với lao động có kỹ năng, khi giá trị sản xuất của doanh nghiệp tăng 1% thì nhu cầu lao động có kỹ năng tăng 0,403%. Trong bối cảnh hội nhập, khi vốn FDI tăng 1% thì nhu cầu lao động có kỹ năng tăng thêm 0.082%. Xu hướng này cũng đúng với kim ngạch xuất nhập khẩu. Khi tỷ trọng kim ngạch xuất nhập khẩu trong giá trị sản xuất của doanh nghiệp càng tăng thì nhu cầu lao động có chuyên môn kỹ thuật cũng tăng. Nếu tỷ trọng XNK/VA tăng 1% thì nhu cầu lao động có kỹ năng tăng 0,088%.

So sánh kết quả từ 2 bảng trên cho thấy, khi giá trị sản xuất của doanh nghiệp tăng, nhu cầu lao động của doanh nghiệp cũng tăng, nhưng nhu cầu

lao động có chuyên môn kỹ thuật cao hơn nhu cầu lao động không có chuyên môn kỹ thuật.

Tương tự như vậy trong bối cảnh hội nhập, khi FDI tăng và tỷ trọng XNK/VA tăng thì nhu cầu lao động nói chung cũng tăng, nhưng nhu cầu lao động có CMKT tăng cao hơn nhu cầu lao động không có CMKT.

### **6. Kết luận và hàm ý chính sách**

Nhìn chung, giá trị sản xuất của doanh nghiệp nói riêng hoặc của nền kinh tế nói chung tăng, hay nói cách khác là có tăng trưởng kinh tế thì nhu cầu về lao động cũng tăng lên. Do vậy, để giải quyết công ăn việc làm cho người lao động, các chính sách khuyến khích phát triển doanh nghiệp, khuyến

khích đầu tư, xuất nhập khẩu nhằm thúc đẩy tăng trưởng sản xuất, và tăng trưởng kinh tế nói chung cần được quan tâm và sửa đổi cho từng điều kiện, hoàn cảnh của đất nước và phù hợp với trình độ sản xuất của nền kinh tế. Từ kết quả hội quy cho thấy, tăng trưởng sản xuất 1% thì nhu cầu lao động tăng 0,17% nhưng nhu cầu lao động có CMKT tăng 0,403%. Điều này cho thấy ngoài việc nâng cao trình độ CMKT cho người lao động, nền kinh tế cũng vẫn cần một số lượng nhất định lao động làm các công việc giản đơn.

Trong bối cảnh hội nhập ngày càng sâu rộng vào nền kinh tế thế giới, tham gia ngày càng sâu vào các chuỗi giá trị (như dệt may, da giày, sản xuất ô tô, xe máy, sản xuất điện – điện tử và thậm chí là ngành dược, v.v.) thì nhu cầu lao động có CMKT ngày càng tăng, và tăng nhanh hơn nhu cầu lao động không có chuyên môn kỹ thuật. Vì vậy, Việt Nam với NNL trẻ, dồi dào, đức tính cần cù ham học hỏi này cần được nâng cao trình độ CMKT cho phù hợp với nhu cầu ngày càng cao của hội nhập.

Tuy nhiên, trước những yêu cầu của sự phát triển, NNL Việt Nam đã và đang bộc lộ những bất cập lớn ảnh hưởng tới sự phát triển bền vững của nền kinh tế. Đó là, số lượng người bước

vào độ tuổi lao động tăng quá nhanh, gây sức ép về giải quyết việc làm và ảnh hưởng trực tiếp chất lượng lao động. Trình độ học vấn và CMKT của nguồn nhân lực còn thấp, chậm thay đổi theo hướng tăng lên. Chất lượng giáo dục và đào tạo, hiệu quả của các trường dạy nghề, đại học và trung học chuyên nghiệp chưa đáp ứng yêu cầu của thời kỳ mới công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế. Đây là những lực cản lớn đối với quá trình phát triển kinh tế và hội nhập kinh tế quốc tế của đất nước. Để tránh sự tụt hậu về kinh tế, Việt Nam cần phải quan tâm phát triển và đảm bảo cả về số lượng và chất lượng NNL hiện nay./.

#### **Tài liệu tham khảo**

1. ASEAN Secretariat, *ASEAN GDP growth, backed by services*, Jakarta, October 2013
2. ASEAN statistical yearbook 2014
3. Bộ LĐTBXH, *Điều tra Việc làm-Thất nghiệp các năm 1996-2006*;
4. TCTK, *Điều tra Lao động-Việc làm các năm 2007-2014*
5. TCTK, *điều tra doanh nghiệp 2011*.
6. ILO- ADB (2014), *Asean community 2015: Managing integration for better job and share prosperity*.
7. UNESCAP, 2015, <http://www.unescap.org/our-work/statistics>
8. VCCI, *báo cáo phát triển doanh nghiệp hàng năm, 2014*

## MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ LAO ĐỘNG TRONG THỰC HIỆN TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI DOANH NGHIỆP KHU VỰC ASEAN

*Ths. Chử Thị Lâm, CN. Ninh Thị Thu An  
Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

**Tóm tắt:** Việc thực hiện trách nhiệm xã hội doanh nghiệp là phù hợp với mục đích và tầm nhìn Cộng đồng ASEAN năm 2025 cũng như góp phần hướng tới các Mục tiêu Phát triển bền vững (SDGs) vào năm 2030. Bài viết này giới thiệu một số nội dung liên quan về vấn đề lao động trong thực hiện trách nhiệm xã hội doanh nghiệp khu vực ASEAN dựa trên Kế hoạch ASSC 2015 và kết quả Hội thảo kỹ thuật xây dựng “Hướng dẫn/mô hình thực hiện Trách nhiệm xã hội doanh nghiệp ASEAN về lao động” được tổ chức vào ngày 9-11/3/2016 tại Bangkok, Thái Lan.

**Từ khóa:** Trách nhiệm xã hội doanh nghiệp, lao động trong CSR, cộng đồng ASEAN

**Abstract:** *The implementation of corporate social responsibility (CSR) is consistent with the purpose and vision of the ASEAN Community in 2025, as well as contribute towards the Sustainable Development Goals (SDGs) in 2030. This article introduces some contents related to labor issues in the implementation of CRS in ASSEAN region based on the ASSC Plan 2015, and the results from the technical Workshop “Constructing the guideline and model in implementation the ASEAN CSR on labor” that was held on 9-11 / 3/2016 in Bangkok, Thailand.*

**Keywords:** *Corporate Social Responsibility (CSR); labor in CSR, the ASEAN community*

### 1. Bối cảnh

Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (ASEAN) có 10 nước thành viên: Brunei, Campuchia, Indonesia, Lào, Malaysia, Myanmar, Philippines, Singapore, Thái Lan và Việt Nam, trong đó 3 quốc gia có số lao động chiếm tỷ trọng hơn 70% là Indonesia (40%), Philippines (16%) và Việt Nam (15%). Hiện ASEAN là nền kinh tế lớn thứ 7 trên thế giới với tổng GDP khoảng 2.400 tỷ USD (Aseanvietnam, 2015).

Ngày 22/11/2015 đã đi vào lịch sử của ASEAN, đánh dấu giai đoạn mới của

khu vực với việc 10 nước thành viên ký Tuyên bố Kuala Lumpur về hình thành Cộng đồng ASEAN năm 2015. Theo tài liệu về Tầm nhìn ASEAN mới gần đây, văn kiện chi tiết có tên gọi “Tuyên bố KUALA LUMPUR về ASEAN 2025: cùng vững vàng tiến bước” đã đưa ra kế hoạch chi tiết thực hiện ba trụ cột của Cộng đồng ASEAN và hướng dẫn tổng thể các bước và tầm nhìn cho từng cộng đồng ASEAN đến năm 2025. Một kế hoạch cụ thể đã được phát triển cho từng trụ cột nêu trên với chi tiết là những mục tiêu trong 10 năm tới. Các bản kế hoạch

này là một phần của tầm nhìn tổng thể đến năm 2025 và chứa đựng các “đề xuất khả thi và mục tiêu cho từng cộng đồng trụ cột”. Nổi bật trong trang mở đầu của Tuyên bố Kuala Lumpur hay Tầm nhìn ASEAN năm 2025, là tuyên bố "Tầm nhìn Cộng đồng đến năm 2025 với sự đóng góp cho Chương trình nghị sự của Liên hợp quốc 2030 về Phát triển bền vững với những nỗ lực xây dựng cộng đồng ASEAN để nâng mức sống của cho dân chúng". Đáng chú ý là Tầm nhìn ASEAN 2025 phù hợp với mục tiêu phát triển toàn cầu hơn so với phiên bản trước. Tầm nhìn nhằm hiện thực hóa một Cộng đồng ASEAN gắn kết về chính trị, liên kết về kinh tế và cùng chia sẻ trách nhiệm xã hội cũng như một ASEAN thực sự dựa trên luật lệ, hướng tới người dân, lấy người dân làm trung tâm, đặc biệt trong thời kỳ sau 2015 (Asean Vietnam, 2015).

Mục tiêu của Cộng đồng ASEAN về phát triển bền vững đã được nêu rõ trong kế hoạch Văn hóa - xã hội Cộng đồng ASEAN. Bản kế hoạch “Tầm nhìn cộng đồng ASEAN” (ASSC) năm 2009 đã đề ra quy định cụ thể để thúc đẩy trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (Corporate Social Responsibility - CSR). Tuy nhiên, những quy định này đã được thay đổi, bổ sung trong Kế hoạch ASSC 2015 mà trọng tâm là xem việc thực hành CSR như một công cụ để đạt được mục tiêu rộng lớn hơn của ASEAN, với

trách nhiệm xã hội được coi như là một mục tiêu lớn của cộng đồng.

## **2. Sự cần thiết thực hiện trách nhiệm xã hội doanh nghiệp khu vực ASEAN**

Trong bối cảnh toàn cầu hóa ngày nay, vấn đề bảo đảm quyền lợi của người lao động ngày càng được coi trọng, trên cơ sở cách tiếp cận người lao động là người trực tiếp làm ra các sản phẩm hàng hóa, dịch vụ trong thương mại quốc tế nên trước hết họ phải là người được hưởng lợi, được chia sẻ thành quả của quá trình này, cụ thể là họ phải được bảo đảm các quyền, lợi ích và các điều kiện lao động cơ bản. Việc đáp ứng các vấn đề liên quan đến lao động trong việc thực hiện CSR sẽ thúc đẩy tính trách nhiệm; sự minh bạch; hành vi đạo đức trong việc tuân thủ các tiêu chuẩn lao động quốc tế; tôn trọng lợi ích các bên liên quan và tôn trọng nhân quyền.

Theo Hội đồng Kinh doanh Thế giới vì sự Phát triển bền vững (World Business Council for Sustainable Development): “*Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp là cam kết của doanh nghiệp đóng góp cho việc phát triển kinh tế bền vững, thông qua việc tuân thủ chuẩn mực về bảo vệ môi trường, bình đẳng giới, an toàn lao động, quyền lợi lao động, trả lương công bằng, đào tạo và phát triển nhân viên, phát triển cộng đồng, bảo đảm chất lượng sản phẩm... theo cách có lợi cho cả doanh nghiệp cũng như phát triển chung của xã hội*”.

Như vậy, có thể thấy vai trò các quyết định và hoạt động của khu vực tư nhân trong việc thực hiện CSR là rất lớn bởi chúng tác động trực tiếp đến kinh tế - xã hội và môi trường. Việc thực hiện CSR là phù hợp với mục đích và tầm nhìn Cộng đồng ASEAN năm 2025. Ngoài ra, thúc đẩy thực hiện CSR sẽ góp phần vào việc đạt được các Mục tiêu Phát triển bền vững (SDGs) vào năm 2030 đặc biệt là mục tiêu 8 "Thúc đẩy tăng trưởng kinh tế dài hạn, rộng mở và bền vững, tạo việc làm đầy đủ và năng suất và công việc tốt cho tất cả mọi người".

### **3. Định hướng về thực hiện trách nhiệm xã hội doanh nghiệp khu vực ASEAN**

Một số điểm đáng chú ý trong việc thúc đẩy thực hiện CSR được nêu ở các kế hoạch tổng thể triển khai Tầm nhìn Cộng đồng ASEAN 2015 trên 3 trụ cột Chính trị - an ninh (APSC), Kinh tế (AEC) và Văn hóa - xã hội (ASCC) là:

- Hỗ trợ các Quỹ ASEAN tăng cường hợp tác với khu vực tư nhân và các bên liên quan khác để phổ cập thực hiện CSR [APSC, Hành động, A.2.2.v];
- Gắn kết chặt chẽ với các bên liên quan nhằm thúc đẩy các hoạt động CSR [AEC, Hành động, D.5.78.ii];
- Lồng ghép thúc đẩy tiêu dùng bền vững và các chiến lược, giải pháp sản xuất tối ưu vào các chính sách quốc gia và khu vực hoặc lồng ghép vào một phần của các hoạt động CSR [ASCC, Giải pháp chiến lược, C.4.iv];

- Thúc đẩy quan hệ đối tác công tư (PPP), doanh nghiệp xã hội và CSR nhằm phát triển văn hóa-xã hội toàn diện và bền vững [ASCC, Chiến lược thực hiện, (III.A.2)].

### **4. Nội dung đề xuất về trách nhiệm xã hội doanh nghiệp khu vực ASEAN**

*a. Mục đích của việc thúc đẩy thực hiện CSR khu vực ASEAN bao gồm:*

- Nâng cao nhận thức về CSR của các doanh nghiệp/cơ sở trong các nước thành viên ASEAN vì lợi ích của nhân dân;
- Liên tục và chủ động khuyến khích các doanh nghiệp/cơ sở kết hợp các sáng kiến CSR nhằm đảm bảo quyền con người và việc làm bền vững trong hoạt động kinh doanh của họ;
- Đẩy mạnh việc tuân thủ các tiêu chuẩn lao động cốt lõi đặt ra trong luật lao động của mỗi quốc gia, công ước ILO và văn kiện quốc tế khác có liên quan;
- Thúc đẩy đối thoại xã hội giữa các chính phủ, các tổ chức của người sử dụng lao động và các tổ chức của người lao động tại tất cả các cấp.

*b. Một số vấn đề về lao động ưu tiên trong việc thực hiện CSR được rút ra sau khi tham vấn các văn kiện quốc tế và khu vực<sup>10</sup> gồm:*

---

<sup>10</sup> - Công ước ILO  
- Tuyên bố ILO về các nguyên tắc cơ bản và các quyền tại nơi làm việc (1998);  
- Tuyên bố ba bên về doanh nghiệp đa quốc gia và Chính sách xã hội (2006);  
- Hướng dẫn của Liên Hiệp Quốc về Kinh doanh và Nhân Quyền (2011);  
- Liên Hiệp Quốc, Hiệp ước toàn cầu (2008);  
- Hướng dẫn về trách nhiệm xã hội, ISO 26000(2010);



(1) Lao động cưỡng bức và lao động trẻ em

(1.1). Các doanh nghiệp/cơ sở không nên tham gia hay ủng hộ việc sử dụng lao động cưỡng bức dưới mọi hình thức, bao gồm chuyển nhượng lao động.

(1.2). Các doanh nghiệp/cơ sở nên tôn trọng các quy định về độ tuổi lao động tối thiểu, hỗ trợ xóa bỏ lao động trẻ em.

(1.3). Các doanh nghiệp/cơ sở không nên sử dụng hoặc ủng hộ việc sử dụng lao động trẻ em đặc biệt là trong các loại hình công việc mà gây nguy hiểm đến sức khỏe, an toàn hoặc đạo đức của trẻ.

(2). Việc làm và quan hệ công việc

(2.1). Các doanh nghiệp/cơ sở nên theo đuổi chính sách nhằm thúc đẩy bình đẳng về cơ hội và đối xử trong công việc, và không nên phân biệt đối xử nhân viên dựa trên chủng tộc, tôn giáo, ngôn ngữ, tuổi tác, giới tính, khuynh hướng tình dục, quan điểm chính trị, thành viên của các tổ chức của người lao động, quốc tịch, hoặc người khuyết tật, phụ nữ mang thai, tình trạng hôn nhân, hoàn cảnh gia đình, hoặc người nhiễm HIV.

(2.2). Các doanh nghiệp/cơ sở không nên trục lợi từ sự phân công lao động không công bằng, bóc lột hay lạm dụng lao động của các đối tác, nhà cung cấp, hoặc các nhà thầu phụ.

(3). Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Các doanh nghiệp/cơ sở nên theo đuổi các chính sách và chương trình phát triển nguồn nhân lực mà cung cấp các khóa đào tạo có liên quan và các cơ hội học tập suốt đời cho tất cả các cấp độ nhân viên để phát triển kỹ năng của họ và thúc đẩy cơ hội nghề nghiệp.

(4). Điều kiện làm việc và đời sống

(4.1). Các doanh nghiệp/cơ sở phải cung cấp mức tiền lương tối ưu nhất có thể, lợi ích, điều kiện tốt nhất của công việc, và an sinh xã hội bền vững cho người lao động theo quy định của pháp luật hoặc hơn nữa.

(4.2). Các doanh nghiệp/cơ sở nên đáp ứng các tiêu chuẩn cao nhất về an toàn vệ sinh lao động cho người lao động của họ, và phòng ngừa, giảm thiểu các mối nguy cơ, yếu tố có hại tại nơi làm việc theo quy định của pháp luật hoặc hơn nữa.

(5). Quan hệ lao động

(5.1). Các doanh nghiệp/cơ sở cần thúc đẩy phổ biến các quan điểm về quan hệ lao động thông qua các buổi đối thoại xã hội, quan hệ hợp tác song phương hoặc quan hệ hợp tác ba bên tại nơi làm việc.

(5.2). Các doanh nghiệp/thành lập nên tôn trọng quyền tự do lập hội, tính độc lập của tổ chức công đoàn và quyền của công nhân trong việc chọn người đại diện và tổ chức các buổi thương lượng tập thể.

---

- Tuyên bố về Nhân quyền ASEAN (2014);  
- Hướng dẫn ASEAN về Áp dụng tốt quan hệ lao động (2012);  
- Tuyên bố ASEAN về Bảo vệ và Thúc đẩy Quyền của lao động nhập cư (2007).

(5.3). Các doanh nghiệp/cơ sở nên tôn trọng các thỏa thuận về điều kiện lao động được thông qua thương lượng tập thể và không làm thay đổi điều kiện làm việc mà không có sự đồng thuận của đại diện người lao động.

(6). Lao động nhập cư

(6.1). Các doanh nghiệp/cơ sở nên đối xử với lao động nhập cư bằng sự tôn trọng và không phân biệt đối xử, bóc lột, lạm dụng, hay bạo lực.

(6.2). Các doanh nghiệp/cơ sở phải bảo vệ và thúc đẩy quyền con người cơ bản của người lao động nhập cư bao gồm an ninh việc làm, trả lương, an sinh xã hội, đảm bảo điều kiện sống, cơ hội việc làm, tiếp cận thông tin và các khóa đào tạo cho lao động nhập cư.

(7). Phát triển bền vững

(7.1). Các doanh nghiệp/cơ sở nên áp dụng các quy trình bền vững từ các khâu như: quản lý các nguồn lực hiệu quả, sản xuất bền vững, quản lý chất thải hiệu quả nhằm ngăn chặn và giảm thiểu các tác động bất lợi đến cộng đồng và môi trường.

(7.2). Các doanh nghiệp/cơ sở sẽ góp phần vào việc thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững có liên quan.

*c. Một số hướng dẫn cụ thể để đảm bảo các yêu cầu liên quan đến lao động trong việc thực hiện CSR khu vực ASEAN*

(1). Thực hiện tốt CSR về lao động, hỗ trợ đáp ứng các tiêu chuẩn lao động quốc tế và nhân quyền.

(2). Ở cấp quốc gia, thỏa thuận ba bên cung cấp khuôn khổ để thực hiện CSR thông qua đối thoại xã hội.

(3). Ở cấp doanh nghiệp/cơ sở, cam kết cần được xác lập, các điều khoản hay kế hoạch hành động cần phải được thông qua đối thoại xã hội và họp các bên tham gia.

(4). Các doanh nghiệp/cơ sở nên lên kế hoạch thực hiện CSR một cách chủ động, báo cáo thường xuyên về tiến độ và tiếp tục quá trình cải tiến thông qua đối thoại xã hội và họp các bên tham gia.

(5). Các doanh nghiệp/cơ sở được khuyến khích là một phần của mạng lưới CSR để tiếp tục thúc đẩy và gắn kết thực hiện CSR.

**Tài liệu tham khảo**

1. ASEAN Guidelines for Corporate Social Responsibility (CSR) on Labour, 2016- Draft.

2. ASEAN, Hiến chương ASEAN, 2007.

3. ASEAN, Tầm nhìn ASEAN 2020, 2009.

4. ASEAN, Tầm nhìn ASEAN 2025, 2015.

5. ASEAN, Tuyên bố Kuala Lumpur về ASEAN 2025: Cùng vững vàng tiến bước, 2015

6. Ban thư ký ASEAN quốc gia Việt Nam (Báo điện tử Aseanvietnam), Tầm nhìn ASEAN 2025 và Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp nội khối, 2015.

7. Lê Hoài Trung, Xây dựng Cộng đồng ASEAN 2015 vì mục tiêu hòa bình, ổn định, phát triển và hướng tới người dân, 2015.

8. Liên Hợp Quốc, Chương trình nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững, 2015.

## HOÀN THIỆN CƠ CHẾ BA BÊN NHẪM GÓP PHẦN CẢI THIỆN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TẠI VIỆT NAM

*ThS. Nguyễn Huyền Lê, ThS. Dương Thị Hương  
Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

**Tóm tắt:** Cơ chế ba bên được xem là quá trình phối hợp giữa Nhà nước, người lao động và người sử dụng lao động (thông qua các đại diện chính thức của họ) bằng những hình thức phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội, chính trị và pháp lý nhằm tìm kiếm những giải pháp chung cho các vấn đề thuộc lĩnh vực lao động - xã hội, trong đó có các vấn đề thuộc mối quan hệ lao động mà cả ba bên cùng quan tâm, vì lợi ích của mỗi bên, lợi ích chung của ba bên và lợi ích chung của xã hội. Nhà nước, người sử dụng lao động (NSDLĐ) và người lao động (NLĐ) được gọi là các “đối tác xã hội” của cơ chế ba bên, trong đó mỗi đối tác đều có những vai trò nhất định. Ở Việt Nam, cơ chế ba bên đã được hình thành và hoạt động dưới nhiều hình thức khác nhau. Mặc dù thực hiện chậm, song tốc độ phát triển của cơ chế ba bên ở Việt Nam lại khá nhanh. Tuy vậy, cơ chế ba bên ở Việt Nam hiện nay vẫn còn nhiều điểm yếu, do đó cần phải được hoàn thiện để góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ tại Việt Nam.

**Từ khóa:** cơ chế ba bên, quan hệ lao động

**Abstract:** *The tripartite mechanism is a co-ordination process among the State, employees and employers (through their official representative) in the appropriate forms with the socio - economic, political and legal conditions to seek common solutions for problems in the labor and social affairs, including the issue of labor relations that are concerned by all three parties for the interests of each party, the interests of all three parties and the common interest of the society. The State, the employer and the employee are called the "social partners" of the tripartite mechanism, in which each partner has its certain roles. In Vietnam, the tripartite mechanism has been formed and operated under different forms. Despite of late implementation, the development rate of this mechanism in Vietnam is quite fast. However, there are many weaknesses emerged in the tripartite mechanism of Vietnam. Therefore, it needs to be improved to contribute a harmonious, stability and progress labor relations in Vietnam.*

**Keywords:** *the tripartite mechanism, labor relations.*

### 1. Cơ chế ba bên ở Việt Nam

Cơ chế ba bên chủ yếu tồn tại và vận hành ở cấp quốc gia, không tồn tại ở cấp doanh nghiệp. Tuy nhiên, Chính

phủ thông qua chính sách, luật pháp để điều chỉnh và thực thi giám sát quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động. Vấn đề các bên cùng quan

tâm và giải quyết trong cơ chế ba bên là định hướng chính sách chứ không phải là các vấn đề cụ thể tại doanh nghiệp. Cơ chế ba bên có những vai trò chủ yếu như: vai trò tư vấn và đối thoại; vai trò đàm phán; vai trò trọng tài và điều hòa.

Tuy nhiên với các nước có nền kinh tế thị trường và quan hệ lao động chưa phát triển như Việt Nam thì cơ chế ba bên còn là vấn đề mới mẻ và đang từng bước được ứng dụng. Từ khi Bộ luật Lao động được thông qua năm 1994, có hiệu lực từ năm 1995, và qua các lần sửa đổi, bổ sung đã thể chế hóa những nội dung cơ bản liên quan đến quan hệ lao động, quan hệ lao động dần biến chuyển theo chiều hướng năng động và thực chất hơn. Đó chính là cơ sở để cơ chế ba bên ở Việt Nam thực sự đi đúng quỹ đạo theo đòi hỏi cần có của cơ chế ba bên.

Ở Việt Nam, chủ thể của cơ chế ba bên ở Việt Nam bao gồm: Chính phủ - đại diện cho Nhà nước (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội là đại diện trực tiếp); Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam - tổ chức đại diện cho người lao động; Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và Liên minh các Hợp tác xã Việt Nam - tổ chức đại diện cho giới chủ sử dụng lao động. Việc duy trì, phát triển mối quan hệ giữa nhà

nước, người sử dụng lao động và người lao động là rất cần thiết, nhằm nâng cao năng suất và hiệu quả của lao động xã hội. Cơ chế ba bên ở Việt Nam mới được hình thành chủ yếu ở cấp quốc gia và đang trong quá trình phát triển và hoàn thiện. Cơ sở pháp lý và cách thức tổ chức hoạt động của cơ chế ba bên ở Việt Nam bước đầu đã hình thành và đang đi vào vận hành theo quy định của pháp luật. Cơ chế này đã góp phần quan trọng vào việc phát huy tính dân chủ trong quan hệ lao động và giúp cho Nhà nước ban hành các quyết sách về lao động, ổn định quan hệ lao động, tạo tiền đề cho sự phát triển kinh tế - xã hội. Có thể nói, cơ chế ba bên là một lợi thế chiến lược tăng cường sức cạnh tranh để phát triển trong thế ổn định và bền vững trong xu hướng toàn cầu hoá hiện nay.

Ủy ban QHLD ở cấp quốc gia là thiết chế ba bên trong quan hệ lao động đầu tiên ở Việt Nam, được thành lập năm 2007. Sau đó, Hội đồng Tiền lương Quốc gia được thành lập sau khi Bộ Luật Lao động sửa đổi 2012 cho thấy bước cải tiến tích cực của cơ chế ba bên ở Việt Nam. Hội đồng Tiền lương Quốc gia Việt Nam đánh dấu một bước chuyển từ cơ chế xác định lương tối thiểu hoàn toàn do Chính phủ

dẫn dắt sang một thể chế ba bên, ghi nhận tầm quan trọng của người lao động và người sử dụng lao động. Với cơ chế mới về Hội đồng tiền lương Quốc gia so với Bộ luật hiện hành, có sự tham gia của đại diện người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức công đoàn, cơ quan quản lý nhà nước, tiền lương của người lao động sẽ được xem xét công khai, toàn diện và phù hợp với tình hình thực tế hơn. Hội đồng với chức năng tư vấn, khuyến nghị với Chính phủ về mức lương tối thiểu vùng, sẽ thay đổi cơ chế tham vấn gián tiếp giữa Chính phủ với các bên trong quan hệ lao động như trước đây, sang tham vấn trực tiếp trong Hội đồng nhằm chia sẻ thông tin, tăng cường tính đồng thuận trong việc xây dựng phương án điều chỉnh lương tối thiểu vùng trình Chính phủ. Hội đồng cũng giúp các tổ chức đại diện cho người lao động và sử dụng lao động tham gia tích cực hơn vào việc xây dựng các đề xuất về lương tối thiểu. Trong khi đó, Chính phủ vẫn đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong hoạt động của Hội đồng. Chính phủ không chỉ là “kiến trúc sư” về thể chế trong việc xây dựng khuôn khổ tổng thể cho các cuộc thương lượng về tiền lương, mà còn là cơ quan đưa ra chương trình nghị sự, cung cấp thông tin và số liệu thống kê và là bên

điều phối, hỗ trợ thúc đẩy đối thoại và thương lượng. Hội đồng tiền lương quốc gia hiện nay hoạt động dựa trên cơ sở ba bên cùng đưa ra quyết định – người lao động, người sử dụng lao động và Chính phủ và các mức tiền lương tối thiểu vùng được thỏa thuận được dựa trên cơ sở thương lượng và đàm phán. Đây là quá trình xây dựng và đi đến đồng thuận, một yếu tố quan trọng giữ cho quan hệ lao động hài hòa, giúp thúc đẩy đầu tư, tăng trưởng và phát triển.

Bên cạnh những mặt tích cực, vẫn còn nhiều các vấn đề về cơ chế ba bên đặt ra tại thời điểm này là:

- *Về thể chế chính sách*

Tuy cơ chế ba bên đã được ghi nhận trong các văn bản pháp luật của Việt Nam ban hành như Hiến pháp, Bộ luật Lao động, Luật công đoàn..., nhưng có một số vấn đề về QHLD nhạy cảm khi thể chế hóa; nhất là vấn đề xác định chủ thể đại diện, vấn đề giải quyết tranh chấp lao động và đình công... theo đúng nguyên tắc thị trường, nhưng phải phù hợp với chế độ, thể chế chính trị, kinh tế và xã hội của nước ta do hiến pháp quy định. Do đó, dẫn đến những hạn chế, bất cập khi xử lý những vấn đề thực tiễn về QHLD theo nguyên tắc thị trường. Việc tham khảo ba bên ở

Việt Nam mới chỉ dừng lại chính sách pháp luật liên quan đến lao động mà chưa đề cập tới những vấn đề về lợi ích chung liên quan đến chính sách, kinh tế-xã hội.

**- Năng lực đại diện của các bên trong quan hệ lao động còn nhiều hạn chế**

Hiện nay, tổ chức đại diện các bên trong QHLD ở Việt Nam đang trong quá trình đổi mới hoạt động cho phù hợp với kinh tế thị trường, năng lực đại diện còn yếu và hoạt động chưa thật hiệu quả. Việc tham gia của đại diện người lao động và người sử dụng lao động quan hệ ba bên ở nước ta còn khá hạn chế, do nhiều nguyên nhân khác nhau, trong đó có nguyên nhân về xác định tổ chức đại diện chính thức cho mỗi bên và năng lực thực sự của mỗi bên khi tham gia quan hệ này.

*Về phía người lao động và tổ chức đại diện cho người lao động (công đoàn), hiện nay, công đoàn tham gia vào cơ chế ba bên chưa thực sự là đại diện cho tất cả người lao động mà chủ yếu là lao động ở các DN nhà nước, khu vực nhà nước vì số lượng đoàn viên thuộc doanh nghiệp tư nhân, FDI còn hạn chế.*

*Về phía tổ chức đại diện của người*

*sử dụng lao động, hiện nay, tổ chức này ở cấp trung ương gồm: Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) và Liên minh Hợp tác xã Việt Nam. Phòng Thương mại và công nghiệp Việt Nam là “tổ chức quốc gia tập hợp và đại diện cho cộng đồng doanh nghiệp, người sử dụng lao động và các hiệp hội doanh nghiệp ở Việt Nam”<sup>11</sup>. Liên minh Hợp tác xã Việt Nam “là tổ chức kinh tế – xã hội có tư cách pháp nhân, được thành lập ở trung ương và tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương”<sup>12</sup>. Ở cấp tỉnh đều có Liên minh Hợp tác xã, nhưng vẫn còn nhiều tỉnh, thành phố chưa có Chi nhánh Phòng Thương mại và Công nghiệp cấp tỉnh. Theo quy định, VCCI có vai trò đại diện cho chủ sử dụng lao động, nhưng chưa có cơ chế cụ thể nào qui định vai trò đại diện cho giới chủ của VCCI. Vì thế, nhiều doanh nghiệp không chấp nhận vai trò cầu nối của VCCI. Hiệp hội các doanh nghiệp chưa hoàn toàn gắn kết với VCCI, hoạt động mang tính chất xúc tiến thương mại và đầu tư là chủ yếu, chưa thực hiện vai trò đại diện người sử dụng lao động trong đối thoại,*

<sup>11</sup> Điều 1 Điều lệ Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam

<sup>12</sup> Điều lệ Liên minh Hợp tác xã Việt Nam do Đại hội toàn quốc lần III thông qua ngày 27/01/2005, được công nhận bởi Quyết định số 75/2005/QĐ-TTg ngày 11/4/2005 của Thủ tướng Chính phủ.

thương lượng với đại diện người lao động để tham vấn, ký kết thoả ước lao động tập thể, hoà giải, giải quyết tranh chấp lao động và đình công và chưa có đầu mối để tập trung hoạt động của các hiệp hội trong hỗ trợ phát triển quan hệ lao động. Các hiệp hội hoạt động chưa thường xuyên, thiếu kinh phí, thiếu nhân sự, thiếu chuyên gia tư vấn hiểu biết sâu về quan hệ lao động. Hơn nữa, còn có sự chông chéo chức năng giữa các tổ chức đại diện NSDLĐ dẫn tới hoạt động chưa hiệu quả.

**- Mô hình Ủy ban quan hệ lao động hoạt động chưa thực sự hiệu quả**

Ở Việt Nam, mô hình Ủy ban QHLD ra đời vào năm 2007 đã đặt nền móng đầu tiên cho việc hình thành hệ thống thiết chế quan hệ ba bên trong QHLD. Ủy ban QHLD ra đời là tổ chức tư vấn cho Chính phủ về cơ chế, chính sách, giải pháp xây dựng QHLD lành mạnh và tăng cường cơ chế phối hợp giữa cơ quan, tổ chức liên quan trong việc phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động, đình công. Mô hình Ủy ban QHLD dựa trên nền tảng là quan hệ ba bên và cơ chế ba bên trong KTTT, do đó mô hình này chỉ phát huy hiệu quả khi quan hệ ba bên và cơ chế ba bên đã hình thành và phát triển theo đúng nguyên tắc thị trường.

Tuy nhiên, mô hình Ủy ban QHLD hiện nay cũng còn nhiều hạn chế do: Quan hệ ba bên và cơ chế ba bên ở nước ta đang trong quá trình phát triển và hoàn thiện nên chưa có những nội dung hoạt động đầy đủ và toàn diện đúng như kinh tế thị trường. Quan hệ ba bên và cơ chế ba bên ở Việt nam tuy ở phạm vi quốc gia nhưng độ bao phủ tác động mới chỉ đối với khu vực sản xuất kinh doanh (doanh nghiệp), lao động có quan hệ lao động mới chiếm khoảng 40% lực lượng lao động. Trên thực tế, hoạt động tham vấn, tư vấn chính sách thông qua Ủy ban QHLD còn mang tính vụ việc, chưa có tính thường xuyên và chuyên nghiệp.

**2. Một số kiến nghị hoàn thiện cơ chế ba bên nhằm góp phần đẩy mạnh xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ tại Việt Nam**

**2.1. Nhóm giải pháp đối với Nhà nước**

**- Xây dựng, bổ sung, sửa đổi pháp luật về lao động, hoàn thiện hệ thống pháp luật về quan hệ ba bên**

Nhà nước cần hoàn thiện khung pháp lý bảo đảm cơ chế hợp tác, chia sẻ quyền lực và trách nhiệm giữa Nhà nước, người sử dụng lao động và người lao động. Thể chế hoá các quan hệ ba bên bằng cơ chế chính sách cụ thể, thúc

đầy quá trình dân chủ hoá trong quan hệ lao động. Xây dựng nội dung và cơ chế vận hành quan hệ ba bên phải cụ thể, rõ ràng về trách nhiệm, quyền hạn mà mỗi bên cần thực hiện và phối hợp với nhau.

- Tăng cường công tác tuyên truyền phổ biến pháp luật lao động: Cơ quan quản lý nhà nước về lao động phải chủ trì và phối hợp với Công đoàn, Phòng Thương mại và công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã thực hiện tốt công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật lao động cho người lao động và người sử dụng lao động, chú trọng các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động, có nhiều khả năng xảy ra tranh chấp, đình công; tổ chức tập huấn, hướng dẫn, tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật cho các chủ thể trong QHLD.

**- *Nâng cao hiệu quả hoạt động của Ủy ban QHLD***

Tiếp tục hoàn thiện tổ chức, nâng cao vai trò trách nhiệm của tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động ở các cấp, ngành để thúc đẩy quá trình phát triển quan hệ lao động tại doanh nghiệp; mở rộng đối tác và đối tượng tham gia ký kết thỏa ước lao động tập thể ngành. Hỗ trợ các địa

phương giải quyết tranh chấp lao động và đình công, đẩy mạnh việc tuyên truyền phổ biến pháp luật lao động cho người lao động và người sử dụng lao động; Tăng cường các hoạt động đối thoại, thương lượng ký kết thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp; Tiếp tục củng cố thiết chế ba bên của quan hệ lao động thông qua việc thành lập tổ chức đại diện người sử dụng lao động tại các tỉnh, thành phố lớn.

**2.2. Nhóm giải pháp nâng cao năng lực đại diện của NLD và NSDLĐ trong QHLD**

**\* *Nâng cao năng lực đại diện của NLD trong QHLD***

Đối với Việt Nam, đại diện của NLD trong QHLD là tổ chức công đoàn. Nâng cao năng lực đại diện của NLD chính là phát triển tổ chức công đoàn và nâng cao năng lực hoạt động của công đoàn phù hợp với kinh tế thị trường. Cần phát triển các tổ chức công đoàn trong tất cả các DN. Cần phải có trưng trình tổng thể ở cấp quốc gia về thúc đẩy thành lập tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp, nơi chưa có công đoàn, để đại diện cho người lao động phù hợp với pháp luật.

- Đối với tổ chức công đoàn tham gia vào cơ chế ba bên ở cấp quốc gia cần



nâng cao năng lực tham gia xây dựng pháp luật (tham gia trực tiếp xây dựng pháp luật; kiến nghị các vấn đề liên quan đến lợi ích của người lao động, tham gia thảo luận...); đồng thời nâng cao năng lực tham gia thanh tra, giám sát việc thực hiện pháp luật lao động.

- Phát triển số lượng Đoàn viên công đoàn khu vực kinh tế ngoài quốc doanh đi đôi với việc nâng cao chất lượng hoạt động của Công đoàn cấp cơ sở, đặc biệt là Công đoàn cơ sở của các doanh nghiệp khu vực kinh tế ngoài quốc doanh.

- Cần tăng cường cán bộ chuyên trách cho Công đoàn cấp cơ sở đồng thời với việc tạo cơ chế bảo vệ cán bộ công đoàn không chuyên trách.

#### **\* Tăng cường năng lực đại diện cho NSDLĐ trong QHLD**

Để nâng cao năng lực đại diện cho NSDLĐ trong QHLD cần tập trung vào các nội dung sau:

- Hình thành tổ chức đại diện cho NSDLĐ ở cấp ngành và xác định mối quan hệ giữa tổ chức đại diện NSDLĐ cấp Quốc gia, cấp ngành với chủ sử dụng lao động cấp DN.

- Nâng cao năng lực tham gia hoạch định chính sách, pháp luật lao động của tổ chức đại diện NSDLĐ, trong đó nhất là cơ chế lấy ý kiến tham vấn chính sách của các chủ sử dụng lao động (chủ DN) để chính sách pháp luật khi ban hành đáp ứng yêu cầu của NSDLĐ.

- Nâng cao năng lực quản lý, điều hành DN, xây dựng thương hiệu, văn hoá doanh nghiệp... góp phần xây dựng và thúc đẩy QHLD lành mạnh.

#### **Tài liệu tham khảo**

1. Nguyễn Xuân Thu, *Vai trò của tổ chức đại diện người lao động trong cơ chế ba bên*, Hà Nội, 2014

2. *Nghiên cứu về Việt Nam và cơ chế ba bên - Hà Nội 1995 (Báo cáo của Dự án khu vực Châu Á - Thái Bình Dương về cơ chế ba bên do Na Uy tài trợ)*.

3. TS. Đào Thị Hằng, *Cơ chế ba bên và khả năng thực thi trong pháp luật lao động Việt Nam*, Tạp chí Nhà nước và Pháp luật.

4. Lê Tâm, *Quan hệ lao động của Việt Nam và Kinh nghiệm hoạt động công đoàn của các nước*, 2013.

5. *Trung tâm hỗ trợ phát triển quan hệ lao động*, *Giáo trình quan hệ lao động*

6. Các website: <http://nghiencuuquocte.org>; <http://www.moit.gov.vn>; <http://tcldxh.vn>, <http://www.molisa.gov.vn/>.....

## **QUAN ĐIỂM GIỚI TRONG PHÂN CHIA LAO ĐỘNG GIA ĐÌNH Ở VIỆT NAM**

*Ths. Nguyễn Thị Hiền*

*Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

**Tóm tắt:** Bài viết này trình bày quan điểm giới ở xã hội Việt Nam hiện đại thông qua việc nghiên cứu nhận thức và hành vi của phụ nữ và nam giới trong phân chia lao động hộ gia đình. Lấy thông tin nghiên cứu định tính từ 12 cuộc phỏng vấn sâu với 12 đối tượng nghiên cứu có đặc điểm nhân khẩu học đa dạng (6 nam và 6 nữ), nghiên cứu này đã chỉ ra rằng phân chia lao động hộ gia đình vẫn đang bị chi phối bởi quan niệm vai trò giới. Mặc dù hiện nay phụ nữ Việt Nam có trình độ giáo dục cao, tham gia vào thị trường lao động nhiều hơn, đồng thời nam giới bắt đầu làm việc nhà và chăm sóc con nhưng phụ nữ vẫn đảm nhiệm phần lớn công việc nhà, thêm vào đó xã hội vẫn kỳ vọng cao phụ nữ đảm nhiệm tốt vai trò truyền thống là mẹ và vai trò hiện đại là người lao động. Sự tồn tại dai dẳng của tư tưởng Nho giáo trong xã hội Việt Nam là nguyên nhân gốc rễ duy trì và củng cố quan điểm vai trò giới trong xã hội.

**Từ khóa:** giới, lao động hộ gia đình, Nho giáo

**Abstract:** *This paper examines gender ideologies in contemporary Vietnam via studying men's and women's perceptions of and practices in division of household labour. Drawing on qualitative data collected from in-depth interviews with 6 men and 6 women of various demographic features in Vietnam, the paper shows how household labour has mainly been regulated by a gender- role ideology which highlights men's and women's distinctive and unequal positions in the domestic sphere. Despite women's higher educational attainments, increasing participation in the labour market and men's greater engagement in doing domestic chores and child tending, Vietnamese women are still doing a majority of housework and highly expected to fulfill their traditional role as mothers in addition to another modern role as employees. Persistence of Confucianism is the root cause for continuity of gender role ideology in Vietnamese society.*

**Key words:** *gender ideology, gender role, household labour division, Confucianism*

**P**hân công lao động hộ gia đình là một trong những khía cạnh đã được nghiên cứu nhiều trong lĩnh vực giới, gia đình và hôn nhân ở Việt Nam và trên thế giới. Theo Lavee và Katz

(2002)<sup>13</sup>, có mối liên hệ chặt chẽ giữa các quan điểm giới và phân công lao động hộ gia đình. Hầu hết các quan

<sup>13</sup> Lavee, Y. and Katz, R. (2002) 'Division of Labour, Perceived Fairness, and Marital Quality: The Effect of Gender Ideology', *Journal of Marriage and the Family*, 64(1), 27-39.

điểm giới trên thế giới đều thuộc một trong hai trường phái: truyền thống hay tiến bộ<sup>14</sup>. Quan điểm giới truyền thống cho rằng vai trò của phụ nữ và nam giới trong gia đình không bình đẳng như nhau. Nam giới thường giữ vai trò người gia quyết định và trụ cột gia đình trong khi phụ nữ giữ vai trò là người mẹ và nội trợ. Ngược lại, quan điểm giới tiến bộ lại ghi nhận vai trò của phụ nữ và nam giới trong gia đình là ngang nhau. Vì vậy, việc nghiên cứu quan điểm và hành vi của phụ nữ và nam giới trong phân chia lao động hộ gia đình có thể giúp nhận diện quan điểm giới trong một xã hội nhất định<sup>1516</sup>.

Việt Nam là nước chịu ảnh hưởng lâu đời của Nho giáo. Tư tưởng này áp đặt phụ nữ và nam giới ở hai vị trí đối ngược nhau, trong đó nam giới được ưu tiên và được coi là "phái mạnh", có địa vị và quyền lực trong gia đình<sup>17</sup>. Vì vậy

nam giới thường được giao những trọng trách quan trọng như kiếm tiền và đưa ra quyết định. Ngược lại, Nho giáo cho rằng phụ nữ là "phái yếu" và cần được "phái mạnh" bảo vệ. Vì vậy, họ nên chỉ đóng vai trò hỗ trợ chồng và chăm sóc con cái. Chính vì vậy mà từ trước đến nay, việc phân chia lao động trong hộ gia đình ở Việt Nam chủ yếu dựa trên quan điểm vai trò giới và quan điểm này chủ yếu được hình thành và duy trì bởi Nho giáo<sup>18</sup>.

Tuy nhiên do tác động của toàn cầu hóa và phát triển kinh tế đang diễn ra mạnh mẽ ở Việt Nam, văn hóa tiêu dùng, tư tưởng bình quyền của phương tây, các phong trào thúc đẩy quyền và giải phóng phụ nữ cũng như các phong trào tăng quyền năng kinh tế cho phụ nữ, Nho giáo có khả năng bị giảm tầm ảnh hưởng<sup>192021</sup>. Vì vậy cần tiến hành nghiên cứu để xem xét liệu có bất kỳ sự thay đổi nào về quan niệm vai trò giới

<sup>14</sup> Kroska, A. and Elman, C. (2006) 'Gender Ideology Discrepancies: Exploring A Control Model of Gender Ideology Change', in Annual Meeting of The American Sociological Association, Montreal Convention Centre, Montreal Quebec, Canada, 26

<sup>15</sup> Greenstein, T. N. (1996) 'Gender Ideology and Perceptions of the Fairness of the Division of Household Labour: Effects on Marital Quality', *Social Forces*, 74(3), 1029-1042

<sup>16</sup> Chesters, J., Baxter, J. and Western, M. (2009) 'Paid and Unpaid Work in Australian Households: Trends in the Gender Division of Labour, 1986-2005', *Australian Journal of Labour Economics*, 12(1), 89-107

<sup>17</sup> Nguyen, T. H. (2013) 'The Vietnamese Concept of a Feminine Ideal and the Images of Australian in Olga Masters' Stories', *Gender Forum: An Internet Journal for Gender Studies*, 1(45), 1-10

<sup>18</sup> Vu, M. L. (1991) 'The Gender Division of Labour in Rural Families in The Red River Delta' in Liljestrom, R. and Tuong, L., eds., *Sociological Studies on the Vietnamese Family*, Hanoi: Social Science Publishing House, 149-163

<sup>19</sup> Long, L., Le, N. H., Truitt, A., Le, T. P. M. and Dang, N. A. (2000) *Changing Gender Relations in Vietnam's Post Doi Moi Era*, 14, Hanoi: The World Bank

<sup>20</sup> Gammeltoft, T. (2002) 'Being Special for Somebody: Urban Sexualities in Contemporary Vietnam', *Journal of Social Science*, 30(2), 476-492

<sup>21</sup> Knodel, J., Vu, M. L., Jayakody, R. and Vu, T. H. (2004) *Gender Roles in the Family: Change and Stability in Vietnam, The USA*: University of Michigan

trong phân chia lao động gia đình ở Việt Nam đương đại hay không?

### **Phương pháp nghiên cứu**

Bài viết này được xây dựng dựa trên một nghiên cứu lớn hơn mang tên "quan điểm giới và hôn nhân ở Việt Nam hiện đại" - nghiên cứu tập trung vào việc tìm kiếm sự thay đổi và tiếp tục của quan điểm về giới và hôn nhân ở Việt Nam, với việc tìm hiểu tầm quan trọng của hôn nhân đối với cá nhân, gia đình và xã hội cũng như vấn đề ngoại tình ở Việt Nam trong năm 2015. Kết quả nghiên cứu này đã được sử dụng để viết luận văn thạc sĩ hoàn thành khóa học về Nghiên cứu Phát triển tại Đại học Melbourne. Quá trình thu thập số liệu của nghiên cứu chia làm 02 giai đoạn: (i) Theo dõi các câu chuyện kể thực được đăng trên Mục Hôn nhân và Gia đình của Webtretho - một diễn đàn dành cho phụ nữ lớn nhất ở Việt Nam; (ii) thực hiện 12 phỏng vấn sâu đối với các thành viên của Webtretho - những người tham gia tích cực vào việc đăng và bình luận về các bài viết trên trang Web. Tuy nhiên, bài viết này chỉ lấy kết quả nghiên cứu từ 12 phỏng vấn sâu (6 nam/6 nữ). 12 người tham gia phỏng vấn này có đặc điểm nhân khẩu học đa dạng về lứa tuổi, nghề nghiệp, trình độ học vấn, dân tộc, .v.v. Các phỏng vấn sâu được thực hiện trong tháng 7 và

8/2015 thông qua các kênh mạng xã hội bao gồm Skype, Facebook, Yahoo Messenger, Gmail or Viber.

Phân phân tích dữ liệu được chia làm 03 phần chính, dựa theo các đặc điểm phân chia lao động trong hộ gia đình: (i) thu nhập; (ii) việc nhà; và (iii) chăm sóc con cái. Để giải thích cho sự thay đổi và tiếp tục của vai trò giới trong phân chia lao động hộ gia đình, bài viết cũng xem xét các yếu tố kinh tế, văn hóa và xã hội đã góp phần vào sự thay đổi hoặc tiếp tục đó.

### **Thu nhập và vai trò trụ cột gia đình**

Các nghiên cứu trước đây về giới và gia đình ở Việt Nam, đặc biệt là của Houtrat và Lemercinier (1984)<sup>22</sup>, Vũ (1991)<sup>23</sup>, Phạm (1999)<sup>24</sup>, và Teerawichitchainan và cộng sự (2010)<sup>25</sup> đã chỉ ra rằng nam giới ở Việt Nam tiếp tục giữ vai trò trụ cột truyền thống trong gia đình. Khi phỏng vấn, một câu hỏi đặt ra cho người trả lời phỏng vấn là yêu cầu họ mô tả mẫu

<sup>22</sup> Houtrat, F. and Lemercinier, G. (1984) *Hai Van: Life in a Vietnamese Commune*, London: Zed Books

<sup>23</sup> Xem chú thích Footnote số 7

<sup>24</sup> Pham, V. B. (1999) *The Vietnamese Family in Change: The Case of the Red River Delta*, Richmond: Curzon

<sup>25</sup> Teerawichitchainan, B., Knodel, J., Vu, M. L. and Vu, T. H. (2010) 'Division of Household Labour in Vietnam: Cohort Trends and Regional Variations', *Journal of Comparative Family Studies*, 41(1), 57-85

người chồng/vợ lý tưởng của bản thân, hầu hết người trả lời phỏng vấn đều đưa ra câu trả lời giống nhau là họ kỳ vọng nam giới vẫn giữ vai trò trụ cột kinh tế trong gia đình. Trong việc lựa chọn bạn đời, tiêu chí quan trọng nhất đối với phụ nữ chính là khả năng kiếm tiền của của nam giới.

*"...Tôi nghĩ vai trò quan trọng nhất của một người đàn ông trong gia đình chính là việc anh ta có kiếm được tiền hay không... câu nói "đàn ông xây nhà, đàn bà xây tổ ấm" chính là chỉ phân công lao động trong gia đình..."*

(Hòa, nam, 31 tuổi, Hưng Yên)

*"...Tôi cần một người chồng có thể làm trụ cột gia đình. Trụ cột không chỉ là việc anh ấy có khả năng nuôi gia đình hay không mà hơn nữa anh ấy cũng cần mạnh mẽ, có đầu óc, cương quyết trong công việc và có khả năng lãnh đạo gia đình tốt..."*

(Trang, nữ, 30 tuổi, Hà Nội)

Kỳ vọng nam giới là trụ cột gia đình ở Việt Nam chính là dựa trên các chuẩn mực về giới, được hình thành từ các quan niệm về văn hóa và xã hội chịu ảnh hưởng của Nho Giáo<sup>26,27</sup>. Tư tưởng Nho giáo ủng hộ quan niệm "nhị phân giới" hay quan niệm "âm - dương", trong đó, nam giới được cho là "phái mạnh", đại diện cho tính nóng

(Yang - dương), với các đặc tính như ánh sáng, nhiệt, vị trí phía trên, chuyên động, hướng ngoại, nhiệt huyết và nam tính, ngược lại, phụ nữ được coi là "phái yếu" (Ying - âm), với các đặc tính như là bóng tối, lạnh, vị trí thấp hơn, nghỉ ngơi, hướng nội, kiềm chế và nữ tính<sup>28</sup>. Vì vậy, phụ nữ và nam giới không thể giống nhau trong quan hệ vợ chồng, phụ nữ phải kém hơn nam giới để duy trì sự ổn định và hòa hợp của gia đình<sup>29, 30</sup>. Về vai trò giới trong gia đình, Nho giáo, dựa trên quan niệm "Âm - Dương", đã phân định cho nam giới và phụ nữ những vai trò khác nhau. Bởi vì nam giới là "phái mạnh" nên nam giới được giao những trọng trách quan trọng và có vị thế cao trong hộ gia đình như kiếm tiền và ra quyết định. Trong khi đó, phụ nữ là "phái yếu" nên họ chỉ nên giao các nhiệm vụ phụ với vị thế thấp hơn trong gia đình: là người phụ thuộc, người mẹ và người nội trợ.

Trong nghiên cứu này, tôi khám phá ra rằng mặc dù vai trò trụ cột của nam giới được Nho giáo ủng hộ và rất

<sup>28</sup> Louie, K. (2002) *Theorising Chinese Masculinity: Society and Gender in China*, London: Cambridge University Press

<sup>29</sup> Jamieson, N. L. (1993) *Understanding Vietnam*, Berkeley, US: University of California Press

<sup>30</sup> Vu, S. H. (2008) 'The harmony of family and the silence of women: sexual attitudes and practices among rural married women in northern Viet Nam', *Journal of Culture, Health & Sexuality*, 10(1), 163-176

<sup>26</sup> Xem chú thích số 7

<sup>27</sup> Xem chú thích số 8

khó để thay đổi trong một sớm một chiều, nhưng điều đó không có nghĩa là quan điểm trụ cột của nam giới luôn được bảo toàn tuyệt đối. Thực tế cho thấy, phụ nữ Việt Nam đang ngày càng tham gia thị trường lao động nhiều hơn, làm các công việc trả lương và thậm chí họ kiếm được thu nhập cao hơn nam giới. Theo kết quả của Điều tra Lực lượng lao động và Việc Làm do Tổng cục Thống kê thực hiện trong năm 2012, tỷ lệ phụ nữ Việt tham gia thị trường lao động là 48.6%, thấp hơn so với tỷ lệ nam giới (51.4%) chỉ có 2.8%. Kết quả phỏng vấn sâu của nghiên cứu này cho thấy hầu hết nam giới đã kết hôn tham gia trả lời phỏng vấn đều cho biết vợ của họ cũng đi làm, có công việc tốt và đóng góp vào thu nhập gia đình tương đương với họ, thậm chí còn cao hơn. Trong khi đó, tất cả phụ nữ được phỏng vấn đã lập gia đình cũng cho biết họ cũng có việc làm, có thu nhập riêng, vai trò trụ cột trong kiếm thu nhập không còn đè nặng lên vai người chồng mà đang chia đều cho cả người vợ.

*"... Trong gia đình tôi, cả hai vợ chồng đều phải làm việc để có thu nhập cho gia đình... Như chị biết đấy, cuộc sống ở thành phố thực sự tốn kém, vì vậy gia đình tôi sẽ rất khó khăn nếu chỉ có chồng tôi làm việc mà tôi không làm gì..."*

(Chi, nữ, 27 tuổi, Hà Nội)

Một số nam giới tham gia trả lời phỏng vấn thậm chí cho biết công việc của họ không tốt và ổn định như vợ của họ, điều đó ngụ ý rằng vai trò trụ cột kinh tế trong gia đình họ không còn do nam giới nắm giữ.

*"... Vợ tôi đang làm việc cho một công ty tư nhân nước ngoài. Lương của cô ấy thậm chí còn cao hơn tôi. Tôi là giảng viên đại học, thu nhập của tôi khiêm tốn hơn nên nguồn thu chính của gia đình là từ vợ tôi..."*

(Thiết, nam, 32 tuổi, Hà Nội)

Điều thú vị là khi phỏng vấn hai nam giới chưa lập gia đình, cả hai đều cho biết họ mong muốn kết hôn với những người phụ nữ có trình độ giáo dục cao hơn và có thể kiếm tiền tốt hơn họ vì họ không có đủ năng lực và khả năng để kiếm được công việc ổn định và lương cao.

*"...Bởi vì công việc hiện tại của tôi không ổn định và lương cũng không cao nên tôi mong muốn vợ tôi sau này phải có công việc tốt và thu nhập ổn định để có thể nuôi sống gia đình..."*

(Tài, nam, 28 tuổi, Hồ Chí Minh)

Trong những năm qua, các chính sách ưu đãi của Chính phủ thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ vào giáo dục và sự phát triển mạnh mẽ của thị trường lao

động đã tạo ra nhiều cơ hội hơn cho phụ nữ có trình độ giáo dục cao hơn, việc làm ổn định và thu nhập cao<sup>31</sup>. Do đó, nam giới Việt Nam không phải chỉ cạnh tranh với các nam giới khác trong thị trường lao động để có được các công việc tốt và thu nhập cao mà họ còn phải cạnh tranh thêm cả với phụ nữ trong thị trường đó. Điều này đồng nghĩa với việc họ gặp nhiều khó khăn hơn trong việc thực hiện vai trò trụ cột kinh tế của mình. Theo Boserup và cộng sự (2007)<sup>32</sup>, một khi vị thế kinh tế của phụ nữ trong gia đình được cải thiện, quyền lực và vị thế của họ trong gia đình sẽ được điều chỉnh lại. Kết quả là, phụ nữ sẽ được hưởng sự bình đẳng so với nam giới trong đời sống gia đình. Tuy nhiên, trong bối cảnh Việt Nam, tăng quyền năng kinh tế cho phụ nữ và giáo dục đại học dường như lại không giúp thúc đẩy bình đẳng giới trong gia đình. Ngược lại, phụ nữ đang bị gánh nặng nhiều hơn khi phải đảm nhiệm "3 vai" cùng một lúc: vai trò làm mẹ, nội trợ và người lao động. Trong khi đó, nam giới, mặc dù nhận thức được vai trò trụ cột của mình không còn được đảm bảo như trước, nhưng tư tưởng Nho giáo vẫn là công cụ để họ

duy trì vai trò trụ cột, vị thế và quyền lực của họ trong gia đình.

### **Làm việc nhà**

Khía cạnh thứ hai khi nghiên cứu về phân chia lao động hộ gia đình chính là việc xem xét phụ nữ và nam giới quan niệm thế nào về trách nhiệm của họ trong phân công làm việc nhà. Theo Greenstein (1996), nếu bạn muốn quan sát xem quan niệm về vai trò giới truyền thống đã thay đổi hay chưa thì chỉ cần so sánh số giờ mà phụ nữ và nam giới dành để làm việc nhà. Các nghiên cứu trước đây về phân công lao động theo giới tại Việt Nam như Knodel và cộng sự (2004) và Teerawichitchainan và cộng sự (2010) chỉ ra rằng nam giới Việt Nam mới chỉ tham gia khoảng 20% khối lượng công việc nhà. Số liệu trên chỉ ra rằng phụ nữ Việt Nam vẫn phải đảm nhiệm chính công việc nhà trong khi sự tham gia của nam giới là rất khiêm tốn.

Vì nghiên cứu này chỉ áp dụng phương pháp nghiên cứu định tính, do đó, không thể tính được số giờ bình quân mà một nam giới/phụ nữ dành để làm công việc nhà trong một ngày. Tuy nhiên khi phỏng vấn, một câu hỏi đã đặt ra là liệu họ (nam giới/phụ nữ) có ủng hộ mẫu người phụ nữ làm trụ cột kinh tế, dành ít thời gian chăm lo gia đình và con cái hay không thì đa số câu trả lời chung là "không". Theo quan

<sup>31</sup> WB (2011) Vietnam - Country Gender Assessment, Washington D.C: World Bank

<sup>32</sup> Boserup, E., Kanji, N. and Tan, S. F. (2007) Women's Role in Economic Development, London: Earthscan

niệm của người tham gia phỏng vấn, vai trò chính của phụ nữ vẫn là chăm sóc gia đình, họ không nên dành quá nhiều thời gian cho sự nghiệp.

*"... Trong gia đình, vợ tôi làm việc nhà là chủ yếu, ví dụ như nấu ăn, dọn dẹp, giặt giũ ... Tôi không phản đối việc vợ tôi có công việc của riêng mình; Tuy nhiên, công việc đó không nên quá vất vả và chiếm nhiều thời gian, cô ấy vẫn cần phải chăm sóc gia đình nhỏ của chúng tôi... "*

(Hòa, nam, 31 tuổi, tỉnh Hưng Yên)

Mặc dù nam giới Việt đã nhận thức được rằng phụ nữ ngày càng bận rộn hơn và khó khăn hơn trong việc chăm sóc gia đình và hoàn thành tốt công việc trả lương của họ cùng một lúc, tuy nhiên họ vẫn không ủng hộ việc phụ nữ dành phần lớn thời gian cho công việc và để việc chăm sóc gia đình hoàn toàn vào tay người giúp việc. Họ cho rằng dù phụ nữ thành công đến đâu đi nữa thì họ cũng không thể bỏ bê gia đình nếu họ muốn có một gia đình hạnh phúc và bình yên. Theo Schuler (2006)<sup>33</sup>, xã hội Việt Nam đang hình thành một quan niệm "vai trò giới" mới thông qua việc duy trì tư tưởng Nho

giáo trong bối cảnh kinh tế - xã hội mới. Schuler (2006) đã chỉ trích rằng Chính phủ Việt Nam đã và đang gián tiếp tạo ra bất bình đẳng giới sâu hơn trong gia đình khi tiếp tục truyền thông xây dựng mẫu hình phụ nữ "giỏi việc nước, đảm việc nhà", tức là phải đảm nhiệm tốt 3 vai trò: làm mẹ, làm vợ và làm người lao động gương mẫu, đóng góp cho sự phát triển của đất nước. Thú vị hơn là mẫu hình phụ nữ này lại do chính Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam - tổ chức đại diện cho quyền và lợi ích của phụ nữ Việt Nam tuyên truyền và vận động. Phong trào "phụ nữ ba sẵn sàng, ba đảm đang" hay "giỏi việc nước, đảm việc nhà" đã và đang tạo nên những định kiến giới sâu hơn, tạo ra gánh nặng nhiều hơn đối với phụ nữ, khiến cho chuẩn mực để trở thành một người phụ nữ hiện đại cao khó có thể đáp ứng. Ngược lại vai trò của nam giới trong các chiến dịch về gìn giữ và phát triển gia đình cũng như bình đẳng giới ở Việt Nam lại rất mờ nhạt.

### **Chăm sóc con cái**

Theo Teerawichitchainan và cộng sự (2010), khi theo dõi sự thay đổi về quan niệm vai trò giới ở Việt Nam, cần quan sát xem liệu phụ nữ và nam giới tham gia vào việc nuôi dạy và chăm sóc con cái. Trong nghiên cứu của mình, Teerawichitchainan (2010) đã chỉ ra

---

<sup>33</sup> Schuler, S. R., Hoang, T. A., Vu, S. H., Tran, H. M., Bui, T. T. M. and Pham, V. T. (2006) 'Constructions of Gender in Vietnam: In Pursuit of the "Three Criteria"', *Culture, Health and Sexuality*, 8(5), 383-394



rằng, nam giới Việt Nam tham gia nhiều hơn vào việc chăm sóc và nuôi dạy con cái so với làm việc nhà. Tuy nhiên, mức độ tham gia của họ ở các độ tuổi và cấp học của con là khác nhau. Ví dụ ở độ tuổi tiền đi học, các cha mẹ thường ưu tiên quan tâm chăm sóc việc phát triển thể chất và tính cách của con, vì vậy mà ở giai đoạn này họ cho rằng phụ nữ nên đóng vai trò chính và quan trọng. Vì phụ nữ Việt Nam được coi là người gìn giữ phúc đức cho gia đình<sup>34</sup> nên họ là người thích hợp để đào tạo nhân cách cho con khi con còn nhỏ. Ngoài ra, bởi vì xã hội luôn quan niệm phụ nữ nên là người nội trợ chính và chăm sóc gia đình nên họ khéo léo hơn nam giới trong việc nấu ăn và chăm sóc sự phát triển thể chất cho con cái. Nhưng khi bước vào giai đoạn đi học, Teerawichitchainan (2010) lại chỉ ra rằng nam giới tham gia nhiều hơn vào việc chăm sóc sự phát triển tri thức cho con cái so với phụ nữ. Bởi vì Nho giáo luôn qua niệm nam giới có trí tuệ hơn phụ nữ<sup>35</sup>, nên nam giới là lựa chọn thích hợp trong việc kèm cặp con cái học hành để đạt được kết quả học tập cao hơn.

Tuy nhiên kết quả phỏng vấn trong nghiên cứu nay lại không giống với kết luận mà Teerawichitchainan đưa ra ở

trên. Cả phụ nữ và nam giới tham gia trả lời phỏng vấn cho biết trong gia đình họ cả vợ và chồng đều có vai trò tích cực trong việc chăm sóc con cái ở cả giai đoạn tiền đi học và đi học. Anh Thiết, cha của cô con gái 3 tuổi sống tại Hà Nội chia sẻ rằng anh và vợ của anh có vai trò như nhau trong việc chăm sóc con gái. Nếu vợ anh cho con ăn thì anh sẽ cho con đi tắm, nếu vợ anh chơi với con thì anh sẽ kể chuyện hoặc cho con đi ngủ. Trong giai đoạn đi học, mặc dù nam giới có tham gia nhiều hơn vào việc kèm con học tại nhà, tuy nhiên phụ nữ vẫn đóng vai trò tích cực trong việc rèn luyện và giám sát sự phát triển cả về thể chất, tính cách và tri thức của con. Vì con cái được coi là nguồn đầu tư "kinh tế" của cha mẹ khi họ về già<sup>36</sup> và duy trì hương hỏa cho gia đình bên nội<sup>37</sup> nên cha mẹ ở Việt Nam thường nỗ lực hết mình để tạo điều kiện thuận lợi nhất cho sự phát triển của con mình. Trong thực tế, việc giáo dục và nuôi dạy trẻ, vai trò giới của cha và mẹ là quan trọng như nhau. Tuy nhiên, do sự ảnh hưởng của tư tưởng Nho giáo, vẫn tồn tại định kiến về vai trò của cha mẹ trong việc chăm sóc và nuôi dạy trẻ, mà ở đó, các vai trò không tương trợ nhau,

<sup>36</sup> Gallup, J. L. (1995) *The Economic Value of Children in Vietnam*, Hanoi, Vietnam: Institute of Economics and Society

<sup>37</sup> Guilmoto, C. Z., Hoang, X. and Ngo, V. T. (2009) 'Recent Increase in Sex Ratio at Birth in Vietnam', *PLoS One*, 4(2), 1-7

<sup>34</sup> Xem chú thích số 6

<sup>35</sup> Xem chú thích số 17

vô hình tạo nên sự không bình đẳng giữa vợ chồng.

### **Kết luận và khuyến nghị**

Tóm lại, kết quả nghiên cứu trên chỉ ra rằng mặc dù có những thay đổi đáng kể về vai trò trụ cột gia đình của nam giới cũng như sự tham gia tích cực hơn của họ vào việc chăm sóc con cái, quan niệm vai trò giới vẫn tồn tại khá dai dẳng trong xã hội Việt Nam. Nghiên cứu đã chỉ ra hai kết quả nghiên cứu mới so với các kết quả nghiên cứu trước đây. Thứ nhất việc phụ nữ tăng quyền về kinh tế và có trình độ giáo dục cao lại không giúp họ có được vị thế cao hơn trong gia đình và giảm bớt khối lượng công việc nhà, trái lại họ bị áp lực và bất bình đẳng hơn khi phải đảm nhiệm ba vai trò cùng một lúc: vai trò làm mẹ, làm vợ và người lao động. Kết quả này trái ngược hoàn toàn với kết luận mà Dorious và Alwin (2010)<sup>38</sup> và Boserup và cộng sự (2007)<sup>39</sup> đưa ra rằng khi phụ nữ được tăng quyền năng kinh tế và có trình độ giáo dục cao hơn thì họ sẽ đạt được vị thế ngang bằng hơn so với nam giới trong gia đình. Phát hiện mới thứ hai là nam giới Việt

Nam đang tham gia nhiều hơn vào việc chăm sóc con cái, bao gồm cả việc chi trả học phí khi đi học. Kết quả này trái ngược hoàn toàn với kết luận mà Teerawichitchainan và cộng sự (2010) đưa rằng nam giới chỉ tham gia nhiều vào việc kèm con cái học, còn giai đoạn tiền đi học thì họ ít tham gia vào. Từ các phân tích của các kết quả phỏng vấn sâu, có thể kết luận rằng, sự thay đổi trong phân chia lao động gia đình không góp phần nhiều vào việc thay đổi quan niệm vai trò giới trong xã hội Việt Nam đương đại. Từ kết quả nghiên cứu, tôi đề xuất một số khuyến nghị sau: (i) cần tăng cường tuyên truyền về bình đẳng giới trong gia đình và xã hội để giảm bớt tầm ảnh hưởng của Nho giáo trong phân chia lao động hộ gia đình; (ii) cần có các dự án/mô hình điểm về mẫu hình người đàn ông hiện đại tham gia làm việc nhà và chăm sóc con cái để thay đổi quan điểm vai trò giới trong gia đình Việt Nam; (iii) cần thúc đẩy các dịch vụ hỗ trợ chăm sóc con cái và làm việc nhà để giảm gánh nặng, giúp phụ nữ có cơ hội phát triển tốt trong cả gia đình và xã hội.

<sup>38</sup> Dorious, S. F. and Alwin, D. F. (2010) *The Global Development of Egalitarian Beliefs - A Decomposition of Trends in the Nature and Structure of Gender Ideology*, New York: Population Studies Centre, University of Michigan, Institute of Social Research

<sup>39</sup> Xem chú thích số 21

## **TÁC ĐỘNG CỦA CHÍNH SÁCH ĐIỀU CHỈNH LÃI SUẤT ĐẾN CẦU LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP**

*Th.S Nguyễn Hoàng Nguyên, CN. Nguyễn Thành Tuân  
Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

**Tóm tắt:** Chính sách điều chỉnh lãi suất thực hiện trong gần 5 năm qua đã phát huy được tác động tích cực đối với các doanh nghiệp và tăng trưởng kinh tế. Bài viết này tóm tắt một số kết quả nghiên cứu về phân tích tác động của việc giảm lãi suất đến tình hình phát triển sản xuất kinh doanh, sử dụng lao động, dự báo nhu cầu lao động của các doanh nghiệp từ đó đưa ra các khuyến nghị về việc thực hiện điều chỉnh lãi suất nhằm hỗ trợ và thúc đẩy việc làm cho lao động trong khu vực doanh nghiệp.

**Từ khóa:** lãi suất, cầu lao động, doanh nghiệp

**Abstract:** *Interest rate policy adjustments implemented in last 5 years had positive impact on businesses and economic growth. This article summarizes some findings from the impact analysis of the interest rates reduction on the production and business development, employment, and labor demand forecast of the firm, hence propose some recommendations in using the interest rates policy to support and promote employment of enterprises.*

**Keywords:** *interest rates, the demand for labor, enterprises*

### **1. Tổng quan về tình hình vay vốn của các doanh nghiệp theo kết quả điều tra doanh nghiệp 2011-2014**

Điều chỉnh lãi suất là một trong những chính sách tiền tệ lớn của quốc gia. Việt Nam có số doanh nghiệp nhỏ và vừa chiếm trên 90% tổng số doanh nghiệp do đó việc tiếp cận được “vốn giá rẻ” đóng vai trò hết sức quan trọng nhằm nâng cao sức cạnh tranh của doanh nghiệp cũng như tạo công ăn việc làm cho người lao động. Nhìn lại thời điểm tháng 8 năm 2011, khi lãi suất cho vay bị đẩy lên cao đến đỉnh điểm, trong đó lãi suất cho vay thấp

nhất dành cho lĩnh vực nông nghiệp, nông thôn, khắc phục hậu quả bão lụt... cũng đã ở mức 14, %-17%/năm còn lãi suất cho vay lĩnh vực phi sản xuất khoảng 20-25%/năm, thậm chí lên đến 27%/năm.<sup>40</sup> Với gần 50.000 doanh nghiệp trên toàn quốc lâm vào phá sản, chủ yếu do hậu quả đình đốn sản xuất và kinh doanh, cao hơn gấp hai lần so với cùng kỳ năm 2010. Trước bối cảnh khó khăn về vốn của hàng chục ngàn doanh nghiệp, đầu tháng 9/2011, Ngân hàng Nhà nước đưa ra chính sách giảm lãi suất thông qua việc áp dụng trần lãi

<sup>40</sup> Nguồn Ngân hàng nhà nước

suất đầu vào là 14%/năm. Đây có thể được xem là mốc thời điểm khơi lại niềm tin cho khối doanh nghiệp sản xuất và xuất khẩu cơ hội tiếp cận nguồn vốn vay giá rẻ”. Đến nay, các doanh nghiệp đã có những cơ hội để tiếp cận nguồn vốn giá rẻ thông qua nhiều chương trình tín dụng. Tính từ đầu năm đến tháng 6 năm 2015, theo Tổng cục Thống kê, số doanh nghiệp thành lập mới đã tăng 21,7% về số lượng và tăng 22,3% về số vốn đăng ký so với 6 tháng đầu năm 2014. Số doanh nghiệp giải thể, chấm dứt hoạt động hoặc tạm ngừng hoạt động giảm.

Nghiên cứu đã sử dụng số liệu của 4 vòng điều tra doanh nghiệp do Tổng cục Thống kê tiến hành từ năm 2011-2014. Kết quả cho thấy năm 2011 cho thấy chỉ có 30.136 doanh nghiệp tiếp cận được vốn ngân hàng<sup>41</sup> chiếm tỷ lệ 8,16% (trong tổng số doanh nghiệp được khảo sát) thì trong 2 năm 2012 và 2013 số lượng doanh nghiệp có vay vốn ngân hàng đã tăng lên nhanh chóng. Số lượng và tỷ lệ doanh nghiệp có vay vốn ngân hàng năm 2012 lần lượt là 143.523 38%, năm 2013 là 106.502 tương ứng 26,7%. Tuy nhiên năm 2014, số có vay vốn lại quay về mức thấp là 23.865 doanh nghiệp tương

ứng 5,5%, một trong các lý do có thể là các doanh nghiệp (chủ yếu là DN tư nhân) có nhu cầu và có đủ điều kiện đã tiếp cận được nguồn vốn trong các năm trước. Tuy nhiên cần có thêm thông tin và số liệu để kiểm chứng cũng như tìm ra những nguyên nhân khác.

**Biểu 1: Số lượng và tỷ lệ doanh nghiệp có vay vốn ngân hàng qua các năm từ 2011-2014**

	DN có vay vốn NH	30136	
2011	Tổng số DN	369200	8,16
	DN có vay vốn NH	143523	
2012	Tổng số DN	378388	37,93
	DN có vay vốn NH	106502	
2013	Tổng số DN	398838	26,70
	DN có vay vốn NH	23865	
2014	Tổng số DN	434113	5,50

*Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra doanh nghiệp 2011-2014, TCTK*

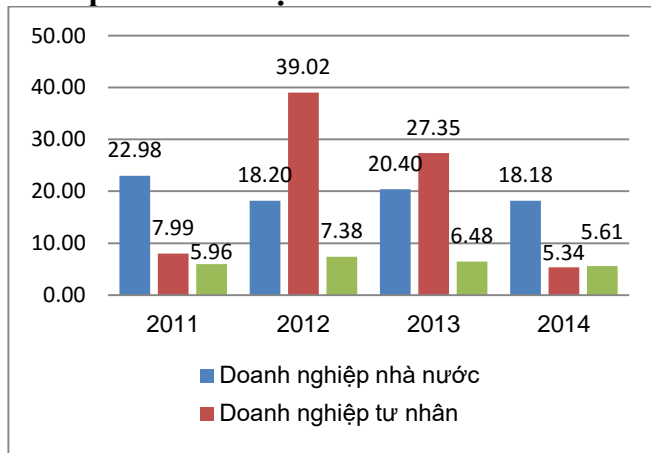
**- Phân theo loại hình sở hữu**

Mức độ vay vốn của các doanh nghiệp theo 3 loại hình sở hữu có nhiều điểm khác biệt. Nếu các DN nhà nước có tỷ lệ vay ngân hàng luôn ở mức cao là 18%-23% thì doanh nghiệp FDI tiếp cận vốn ngân hàng lại ở mức thấp rất thấp và khá ổn định, tỷ lệ xấp xỉ 6%-7%. Điều này cho thấy các doanh nghiệp FDI đã chủ động chuẩn bị được nguồn vốn trong khi nhiều DNNN lại thường xuyên có nhu cầu vay vốn với mức vay khá lớn (bình quân từ 70-95 tỷ đồng/ doanh nghiệp). Chính sách điều chỉnh lãi suất có tác động mạnh đến các doanh nghiệp tư nhân vì số doanh nghiệp được tiếp cận vốn NH từ tỷ lệ

<sup>41</sup> Số liệu chi thống kê doanh nghiệp có vay vốn NH với mức vay lớn hơn 40 triệu đồng trong năm khảo sát

8% năm 2011 lên 39,02% và 27,35% trong năm 2012 và 2013, tuy nhiên tỷ lệ này cũng nhanh chóng giảm xuống còn 5,61% năm 2014.

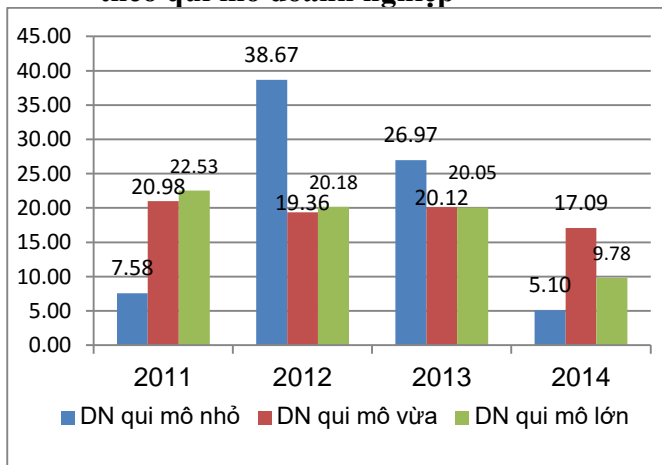
**Hình 1: Tỷ lệ doanh nghiệp có vay vốn ngân hàng giai đoạn 2011-2014 phân theo loại hình sở hữu**



Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra doanh nghiệp 2011-2014, TCTK

**Theo qui mô sử dụng lao động trong doanh nghiệp**

**Hình 2: Tỷ lệ doanh nghiệp có vay vốn ngân hàng giai đoạn 2011-2014 phân theo qui mô doanh nghiệp**



Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra doanh nghiệp 2011-2014, TCTK

Tỷ lệ doanh nghiệp có vay vốn phân theo qui mô lao động cũng tương tự

như khi phân theo hình thức sở hữu. Cụ thể là: doanh nghiệp quy mô vừa có tỷ lệ vay vốn khá ổn định qua các năm, giao động ở mức 20%. Tỷ lệ doanh nghiệp lớn có vay vốn cũng tương đương ở mức 20% trong 3 năm từ 2011-2013, riêng năm 2014 tỷ lệ này giảm xuống dưới 10%. Tuy nhiên đối với DN nhỏ thì tỷ lệ vay có sự biến động khá lớn, tăng từ mức 7,58% năm 2011 lên 38,7% năm 2012, giảm đi hơn 10% vào năm 2013 xuống gần 27% và năm 2014 chỉ còn 5,1%. Vì số doanh nghiệp nhỏ chiếm tới trên 95% trong toàn bộ doanh nghiệp do đó các tỷ lệ tính chung cho toàn bộ doanh nghiệp có vay vốn ngân hàng giai đoạn 2011-2014 cũng có giá trị tương tự lần lượt là: 8,16%, 37,93%, 26,7% và 5,5%.

**2. Tóm tắt phương pháp và mô hình phân tích tác động của chính sách điều chỉnh lãi suất đến cầu lao động trong doanh nghiệp**

Giả định: (i) Thị trường lao động ở Việt Nam là thị trường cạnh tranh hoàn hảo, các doanh nghiệp sẽ tuyển dụng lao động dựa trên mức lương của thị trường; (ii) Các doanh nghiệp ở Việt Nam sản xuất dựa theo hàm sản xuất Cobb-Douglass  $Y=AL^aK^b$ .

Mô hình cơ bản về cầu lao động được xây dựng là:

$$\ln L_i = a_0 + a_1 \ln w_i + a_2 \ln VV_i + a_3 \ln K_i + a_4 \ln GO_i + a_5 (K/L) + a_6 X_i + u_i (*)$$

Trong đó:

-  $\ln L_{it}$ : là log Số việc làm (Lao động trong DN)

-  $w$  là chi phí trên một đơn vị lao động bằng tổng quỹ tiền lương chia cho tổng số lao động trong doanh nghiệp.

-  $K$  là vốn đầu tư của doanh nghiệp

-  $GO$  là giá trị sản xuất của doanh nghiệp,

-  $VV$  là vốn vay từ ngân hàng của doanh nghiệp,

-  $K/L$  là mức trang bị vốn trên 1 lao động.

-  $X_{it}$  là các yếu tố khác ảnh hưởng đến cầu lao động của doanh nghiệp  $i$

Mô hình này ngụ ý rằng số lao động mong muốn ở thời kỳ  $t$  (cầu lao động) của doanh nghiệp thứ  $i$  phụ thuộc chi phí trên một đơn vị lao động, vốn, chi phí vốn và sản lượng đầu ra. Ngoài ra mô hình còn đưa vào các biến kiểm soát mang đặc trưng của doanh nghiệp gồm loại hình doanh nghiệp, ngành kinh doanh và quy mô của doanh nghiệp.

### ***Mô phỏng tác động của chính sách điều chỉnh lãi suất đến nhu cầu lao động của các doanh nghiệp***

Trong quan hệ tín dụng giữa DN và Ngân hàng, lãi suất cho vay phản ánh giá cả của đồng vốn mà người sử dụng vốn là các DN phải trả cho người cho vay là các Ngân hàng thương mại. Đối với các DN, lãi suất cho vay hình thành nên chi phí vốn và là chi phí đầu vào của quá trình sản xuất kinh doanh, qua đó tác động đến nhu cầu lao động trong

doanh nghiệp. Do đó, mọi sự biến động về lãi suất cho vay trên thị trường cũng đều ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả sản xuất kinh doanh và nhu cầu lao động của doanh nghiệp. Giả định khi lãi suất cho vay của Ngân hàng thương mại tăng sẽ đẩy chi phí đầu vào và giá thành sản phẩm tăng lên, làm suy giảm lợi nhuận cũng như khả năng cạnh tranh của DN, gây ra tình trạng thua lỗ, thu hẹp hoặc phá sản trong hoạt động sản xuất kinh doanh, qua đó làm giảm nhu cầu về lao động trong doanh nghiệp.

Xu hướng tăng lãi suất Ngân hàng sẽ luôn đi liền với xu hướng cắt giảm, thu hẹp quy mô và phạm vi của các hoạt động sản xuất kinh doanh trong nền kinh tế. Ngược lại, khi lãi suất Ngân hàng giảm sẽ tạo điều kiện cho DN giảm chi phí, hạ giá thành, nâng cao hiệu quả kinh doanh và khả năng cạnh tranh. Lãi suất cho vay thấp luôn là động lực khuyến khích các DN mở rộng đầu tư, phát triển các hoạt động sản xuất kinh doanh và qua đó kích thích tăng trưởng trong toàn bộ nền kinh tế.

Do hạn chế về dữ liệu, nghiên cứu không đánh giá được tác động trực tiếp của lãi suất đến cầu lao động trong doanh nghiệp do đó, bước đầu phân tích tương quan ảnh hưởng của lãi suất đến chi phí lãi vay của doanh nghiệp, từ đó sẽ thấy được ảnh hưởng của lãi suất đến nhu cầu vay vốn từ ngân hàng của doanh nghiệp sẽ như thế nào, rồi từ đó

thể hiện tác động của lãi suất đến hoạt động sản xuất kinh doanh và nhu cầu lao động của doanh nghiệp. Để làm được điều đó, nghiên cứu thực hiện qua các bước như sau:

Đầu tiên, phân tích tác động của chính sách lãi suất đến chi phí lãi vay doanh nghiệp phải trả hàng năm bằng phương pháp phân tích tương quan. Phương trình thể hiện:

$$CP_i = \alpha_0 + \alpha_1 * LS_i$$

Trong đó: CP là chi phí lãi vay LS là lãi suất

Von<sub>i</sub> là vốn vay từ ngân hàng

Sau đó, phân tích tương quan giữa chi phí lãi vay của doanh nghiệp với số vốn vay từ ngân hàng của doanh nghiệp hàng năm. Phương trình thể hiện:

$$Von_i = \beta_0 + \beta_1 * CP_i$$

Tiếp đó, nghiên cứu đo lường tương quan của lãi suất đến vốn vay ngân hàng của doanh nghiệp như sau:

$$E = \alpha_1 * \beta_1$$

Cuối cùng, tác động của lãi suất đến cầu lao động trong doanh nghiệp sẽ được thể hiện bằng cách nhận hệ số ước lượng vốn vay ngân hàng trong mô hình (\*) với hệ số tương quan của lãi suất với vốn vay ngân hàng. (=a<sub>6</sub>\*E)

### **3. Kết quả phân tích tác động của chính sách điều chỉnh lãi suất tới nhu cầu lao động trong các doanh nghiệp cả nước**

Kết quả ước lượng về cầu lao động có R- squared trong mô hình bằng 0,6 đến 0,8 tức là các biến độc lập trong mô hình giải thích được khoảng 60% đến 80% sự biến động của lao động trong doanh nghiệp tùy theo loại hình doanh nghiệp.

Kết quả ước lượng trong bảng sau, cho thấy một số điểm chính:

Lãi suất cho vay bình quân năm có tương quan rất chặt chẽ với nguồn vốn vay từ ngân hàng của doanh nghiệp, lãi suất là chi phí vốn của doanh nghiệp, do đó khi lãi suất tăng khiến nguồn vốn vay từ ngân hàng giảm và ngược lại. Mặt khác, các doanh nghiệp sử dụng nguồn vốn vay làm đầu vào cho quá trình sản xuất kinh doanh, khi lãi suất giảm, giá vốn giảm, chi phí đầu vào giảm, hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp tăng, doanh nghiệp sẽ mở rộng sản xuất và nhu cầu lao động trong doanh nghiệp cũng tăng lên. Ngược lại, lãi suất tăng, chi phí vốn tăng, doanh nghiệp thu hẹp sản xuất và nhu cầu lao động trong doanh nghiệp giảm.

Khi nguồn vốn vay ngân hàng của doanh nghiệp tăng lên 1% thì nhu cầu lao động trong doanh nghiệp tăng 0,09%, các yếu tố khác không đổi. Nghiên cứu cho từng năm cho biết ảnh hưởng của nguồn vốn vay ngân hàng đến nhu cầu lao động trong doanh nghiệp tương đối không ổn định được

thể hiện qua hệ số hồi quy biến Logarit (Vốn vay từ ngân hàng). Năm 2011, khi vốn vay ngân hàng tăng 1% thì nhu cầu lao động trong doanh nghiệp tăng 0,1%; tuy nhiên đến năm 2012 con số này là 0,07%; đến năm 2013 và 2014, hệ số này giảm xuống còn 0,02% và 0,03%.

Về hiệu quả sử dụng vốn tài sản cố định để tạo ra việc làm trong từng năm là tương đối đều nhau. Khi các yếu tố khác không đổi với mức tăng bình quân 1% giá trị tài sản cố định thì năm 2011 tăng thêm được 0,33% việc làm trong

khi đó con số tương ứng với doanh với các năm 2012, 2013 và 2014 tương ứng lần lượt là 0,26%, 0,25% và 0,22%.

Khi hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp tăng, doanh nghiệp sẽ mở rộng sản xuất, nhu cầu việc làm trong doanh nghiệp sẽ tăng. Điều này được thể hiện qua hệ số ước lượng biến  $\ln(\text{go})$  mang dấu dương từ năm 2011-2014. Kết quả phân tích từ mô hình cho thấy, khi giá trị sản xuất của doanh nghiệp tăng thêm 1% và những yếu tố khác không đổi thì lao động tăng thêm 0,24%.

**Bảng 2. Kết quả ước lượng mô hình Cầu lao động trong doanh nghiệp**

VARIABLES	2011	2012	2013	2014	Chung
Logarit(TSCĐ)	0.333*** (0.00482)	0.259*** (0.00479)	0.252*** (0.00512)	0.220*** (0.0146)	0.362*** (0.00284)
Logarit(GO)	0.225*** (0.00374)	0.162*** (0.00366)	0.142*** (0.00493)	0.176*** (0.0114)	0.241*** (0.00216)
Logarit(Lương bình quân)	-0.323*** (0.00639)	-0.268*** (0.00618)	-0.177*** (0.00767)	-0.103*** (0.0207)	-0.367*** (0.00348)
Tỷ số vốn/lao động	-3.75e-06*** (4.25e-07)	-2.40e-06*** (3.88e-07)	-9.58e-06*** (2.81e-06)	-2.38e-05*** (3.56e-06)	-7.88e-07*** (8.31e-08)
Logarit (Vốn vay từ ngân hàng)	0.103*** (0.00463)	0.0762*** (0.00467)	0.0162*** (0.00378)	0.0255*** (0.00977)	0.0917*** (0.00262)
Nông, lâm, thủy sản	Tham chiếu	Tham chiếu	Tham chiếu	Tham chiếu	
Khai khoáng	0.109* (0.0601)	0.192*** (0.0572)	0.118 (0.0945)	0.0370 (0.147)	-0.0494 (0.0352)
Chế biến, chế tạo	0.216*** (0.0484)	0.265*** (0.0460)	-0.00602 (0.0707)	-0.333*** (0.121)	0.0443 (0.0292)
Sản xuất, phân phối điện, khí đốt...	-0.434*** (0.0832)	-0.256*** (0.0793)		-0.555*** (0.189)	-0.484*** (0.0476)
Cung cấp nước, hoạt động xử lý rác thải	-0.290*** (0.100)	-0.131 (0.1000)	-0.0424 (0.0981)	-1.066*** (0.208)	-0.218*** (0.0519)
Xây dựng	0.285*** (0.0489)	0.319*** (0.0464)	0.0299 (0.0717)	-0.174 (0.125)	0.165*** (0.0296)
Dịch vụ	0.0354 (0.0472)	-0.100** (0.0449)	-1.198*** (0.0700)	-0.871*** (0.121)	-0.171*** (0.0286)



DN nhà nước	Tham chiếu	Tham chiếu	Tham chiếu	Tham chiếu	Tham chiếu
DN tư nhân	-0.662*** (0.0285)	-0.478*** (0.0343)	0.0105 (0.0187)	-0.207*** (0.0395)	-0.477*** (0.0158)
DN FDI	-0.582*** (0.0484)	-0.393*** (0.0588)	-0.0230 (0.0302)	-0.362*** (0.0608)	-0.433*** (0.0258)
Constant	0.361*** (0.0899)	1.001*** (0.0913)	5.171*** (0.107)	2.966*** (0.223)	-0.544*** (0.0483)
R-squared	<b>0.701</b>	<b>0.682</b>	<b>0.830</b>	<b>0.700</b>	<b>0.737</b>

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

*Nguồn: Tính toán của nhóm nghiên cứu từ kết quả điều tra doanh nghiệp 2011-2014, TCTK*

Khi tiền lương tăng thì cầu lao động trong các doanh nghiệp giảm, điều này phù hợp với lý thuyết kinh tế. Kết quả ước lượng cho cả giai đoạn chỉ ra khi tiền lương tăng bình quân thêm 1% thì lao động bình quân trong các doanh nghiệp giảm 0,37%. Kết quả của từng năm cho thấy hệ số co giãn việc làm theo tiền lương có xu hướng giảm dần, điều này có thể coi là một tín hiệu tích cực trong bối cảnh áp lực tiền lương tối thiểu vùng tăng hàng năm.

Mức trang bị vốn trên lao động có tác động làm giảm nhu cầu lao động trong tất cả các loại hình doanh nghiệp trong các năm. Mức trang bị vốn trên lao động tăng có nghĩa doanh nghiệp sẽ sử dụng nhiều vốn hơn và giảm lao động xuống để đảm bảo được mục tiêu tối thiểu chi phí đầu vào.

Xét trong các ngành kinh tế, khi lấy ngành nông, lâm thủy sản là ngành tham chiếu, kết quả ước lượng chỉ ra trong tất cả những doanh nghiệp có phát sinh vay nợ và phải trả lãi vay trong năm thì các DN ngành dịch vụ; chế biến, chế tạo, sản xuất, phân phối

điện, khí đốt và xây dựng có nhu cầu lao động cao hơn doanh nghiệp ngành nông nghiệp. Tuy nhiên doanh nghiệp thuộc ngành cung cấp nước, khí đốt và khai khoáng có nhu cầu lao động trong doanh nghiệp thấp hơn ngành nông nghiệp.

#### **4. Dự báo tác động của lãi suất điều chỉnh đến cầu lao động trong doanh nghiệp**

Kết quả trong bảng sau cho thấy, chi phí lãi vay của doanh nghiệp có tương quan dương và chặt chẽ với lãi suất cho vay bình quân năm. Hệ số 0,52 cho biết, đối với các doanh nghiệp có qui mô nhỏ, lãi suất cho vay bình quân tăng 1 đơn vị thì chi phí lãi vay doanh nghiệp phải trả tăng 0,52 đơn vị; tương tự đối với qui mô doanh nghiệp vừa và lớn chi phí lãi vay của doanh nghiệp tăng lần lượt là 0,81 và 0,83 đơn vị khi lãi suất tăng 1 đơn vị.

Theo một chiều hướng khác, khi chi phí lãi vay trong doanh nghiệp tăng dẫn đến lượng vốn vay từ ngân hàng của doanh nghiệp sẽ giảm xuống, điều này được thể hiện qua hệ số co giãn của

chi phí lãi vay với vốn vay ngân hàng mang dấu âm, và chiều hướng tương quan khá chặt.

**Bảng 3. Hệ số tương quan giữa chi phí lãi vay với lãi suất và vốn vay ngân hàng**

	<i>Đơn vị: %</i>	
	Lãi suất	Vốn vay ngân hàng
DN qui mô nhỏ	0.52	-0.52
DN qui mô vừa	0.81	-0.68
DN qui mô lớn	0.83	-0.22
Toàn bộ DN	0.62	-0.43

*Nguồn: Tính toán của nhóm nghiên cứu từ kết quả điều tra doanh nghiệp 2011-2014, TCTK*

Như vậy, chi phí lãi vay của doanh nghiệp có tương quan dương và chặt chẽ với lãi suất cho vay bình quân năm khi lãi suất cho vay bình quân năm tăng lên làm cho chi phí lãi vay doanh nghiệp phải trả tăng và dẫn đến vốn vay từ ngân hàng của doanh nghiệp sẽ giảm. Bảng sau thể hiện kết quả tương quan giữa lãi suất và vốn vay ngân hàng của doanh nghiệp.

**Bảng 4. Hệ số tương quan giữa chi phí lãi vay và vốn vay ngân hàng giai đoạn 2011-2014**

	<i>Đơn vị: %</i>
DN qui mô nhỏ	-0.28
DN qui mô vừa	-0.55
DN qui mô lớn	-0.18
Tỷ lệ chung (100%)	-0.27

*Nguồn: Tính toán của nhóm nghiên cứu từ kết quả điều tra doanh nghiệp 2011-2014, TCTK*

### **Các giả định và kịch bản dự báo** **Các giả định chính**

Thứ nhất, nghiên cứu chỉ xem xét tác động của chính sách điều chỉnh lãi suất đến nhu cầu lao động của các doanh nghiệp, các yếu tố khác không thay đổi.

Thứ hai, đưa ra 3 kịch bản về lãi suất trong giai đoạn 2016-2020 để dự báo tác động của chính sách điều chỉnh lãi suất đến cầu lao động trong giai đoạn này.

### **Các kịch bản dự báo**

**Kịch bản 1:** Giả định khả năng lạm phát sẽ được điều chỉnh theo kỳ vọng 5-7% cho giai đoạn 2016-2020 và đây sẽ là cơ sở để tăng lãi suất danh nghĩa, giả định lãi suất cho vay trong giai đoạn 2016-2020 bình quân tăng mỗi năm 0,5%. Theo mô hình phân tích tổng nhu cầu lao động trong doanh nghiệp sẽ giảm 0,89% tương đương với 55,88 nghìn việc làm bị mất, trong đó nhu cầu lao động trong các doanh nghiệp có qui mô nhỏ giảm 0,92% (tương đương 34,67 nghìn việc làm), doanh nghiệp qui mô vừa giảm 0,23% (tương đương 1,7 nghìn việc làm) và doanh nghiệp qui mô lớn giảm 0,39% (tương đương 19,5 nghìn việc làm).

**Kịch bản 2:** Nhằm tiếp tục hỗ trợ các doanh nghiệp tiếp cận tín dụng, phát triển sản xuất, nghiên cứu giả định lãi suất cho vay tiếp nối đà giảm như trong giai đoạn vừa qua, trong giai đoạn

2016-2020 bình quân giảm mỗi năm 0,5%. Với giả định này, nhu cầu việc làm trong doanh nghiệp qui mô nhỏ tăng khoảng 27,7 nghìn lao động mỗi năm (trương ứng tăng 0,73%), doanh nghiệp qui mô vừa tăng 1,4 nghìn lao động (trương ứng tăng 0,19%) và doanh nghiệp qui mô lớn tăng 15,6 nghìn lao động (trương ứng tăng 0,31%). Tính chung cho cả nền kinh tế, số việc làm tăng thêm là 44,7 nghìn người tương đương tăng 0,71% việc làm.

**Kịch bản 3:** Giả định nhà nước tăng cường ưu đãi tín dụng hơn nữa cho

các doanh nghiệp, ngân hàng Nhà nước can thiệp mạnh hơn điều chỉnh lãi suất cho vay giảm tiếp 1% bình quân năm giai đoạn 2016-2020, thì theo kết quả dự báo nhu cầu lao động trong các doanh nghiệp sẽ tăng 1,78% tương ứng với số việc làm tăng thêm 111,76 nghìn việc làm. Nhu cầu việc làm trong các doanh nghiệp qui mô nhỏ tăng 1,84% (69,3 nghìn việc làm), doanh nghiệp qui mô vừa tăng 0,46% (3,4 nghìn việc làm), doanh nghiệp qui mô lớn tăng 0,77% (39 nghìn việc làm).

**Bảng 5. Kết quả dự báo tác động của chính sách điều chỉnh lãi suất đến cầu lao động**

*Đơn vị: %, người*

	Kịch bản 1		Kịch bản 2		Kịch bản 3	
	% thay đổi	Nhu cầu LĐ	% thay đổi	Nhu cầu LĐ	% thay đổi	Nhu cầu LĐ
DN qui mô nhỏ	-0.92	-34,668	0.73	27,735	1.84	69,337
DN qui mô vừa	-0.23	-1,699	0.19	1,360	0.46	3,399
DN qui mô lớn	-0.39	-19,511	0.31	15,609	0.77	39,022
Mức chung	-0.89	-55,879	0.71	44,703	1.78	111,757

*Nguồn: Tính toán của nhóm nghiên cứu từ kết quả điều tra doanh nghiệp 2011-2014, TCTK*

### 5. Kết luận

- Chính sách điều chỉnh lãi suất có tác động rõ rệt đến khả năng tiếp cận nguồn vốn của doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp qui mô nhỏ. Số lượng và tỷ lệ của nhóm doanh nghiệp này được vay

vốn ngân hàng đã tăng vọt trong 2 năm 2013-2014.

- Chi phí lãi vay của doanh nghiệp có tương quan dương và chặt chẽ với lãi suất cho vay bình quân năm. Khi lãi suất cho vay bình quân năm giảm, chi phí lãi vay doanh nghiệp phải cũng giảm và khả năng vay vốn tăng lên. Trong điều kiện các yếu tố khác không

đổi, nếu vốn vay ngân hàng của doanh nghiệp tăng lên 1% thì nhu cầu lao động trong doanh nghiệp tăng 0,09%.

- Tỷ lệ vay vốn của các doanh nghiệp FDI thấp và ổn định ở mức 5%-7% cho thấy tính chủ động về nguồn vốn của các doanh nghiệp này trong khi doanh nghiệp nhà nước lại có nhu cầu vay vốn khá cao. Tỷ lệ các doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp nhà nước có vay vốn không có nhiều thay đổi trong giai đoạn điều chỉnh lãi suất cho thấy việc giảm lãi suất dường như chưa tác động đến nhóm này.

- Chính sách điều chỉnh lãi suất gián tiếp phát huy tác dụng đối với vấn đề việc làm việc làm. Kết quả dự báo cho thấy việc giảm lãi suất có tác động làm tăng nhu cầu sử dụng lao động của các doanh nghiệp. Tuy nhiên, tác động là không đồng nhất, khi chính sách điều chỉnh lãi suất thay đổi thì số lượng việc làm trong các doanh nghiệp qui mô nhỏ biến động nhiều so với doanh nghiệp vừa và lớn.

- Sự can thiệp của Chính phủ, ngân hàng Nhà nước trong việc giảm lãi suất, hỗ trợ các doanh nghiệp có nhu cầu về vốn để khôi phục và phát triển hoạt động sản xuất thực sự đem lại hiệu quả do đó chính sách này cần được xem

xét, duy trì cho giai đoạn tiếp theo. Về lâu dài, khi các doanh nghiệp đã có được “sức khỏe tốt hơn”, nền kinh tế thực sự phát triển ổn định thì mới nên tháo dỡ trần lãi suất huy động, thực hiện tự do hóa lãi suất theo điều tiết của kinh tế thị trường, tuân theo qui luật cung cầu nhằm phân bổ và sử dụng nguồn vốn một cách hợp lý và hiệu quả nhất.

#### **Tài liệu tham khảo**

1. Hiệp hội Ngân hàng Việt Nam. 2010. *Nghiên cứu về Lãi suất tiền tệ ở Việt Nam*
2. TS. Nguyễn Thị Kim Thanh. 2010. *Chính sách lãi suất: Cơ sở lý luận và thực tiễn*
3. Lê Thanh Tùng. 2016. *Tác động hỗn hợp của chính sách Tài khóa – tiền tệ đến tăng trưởng kinh tế tại Việt Nam: Thực nghiệm với mô hình VECM* – Tạp chí Thông tin và Dự báo Kinh tế - Xã hội
4. Takushi Kurozumi Willem Van Zandweghe. 2008. *Labour market reasearch and Interest rate policy*,
5. Trung tâm Thông tin và Dự báo Kinh tế-xã hội Quốc gia - Bộ Kế hoạch và Đầu tư, *Chính sách tài chính, ngân hàng thế giới tháng 3/2015 và một số tác động nổi bật tới kinh tế Việt Nam*
6. Viện KH-LĐ&XH. 2008. *Dự báo tác động của tăng trưởng kinh tế và hội nhập giai đoạn 2011-2020 tới lao động việc làm và các vấn đề xã hội*, Hà Nội.
7. Viện KH-LĐ&XH. 2013. *Hội nhập Asean 2015 và những tác động tới thị trường lao động ở Việt Nam*, Đề tài hợp tác ILO, Hà Nội

## **LỒNG GHÉP CÁC VẤN ĐỀ XÃ HỘI TRONG CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN THỦY ĐIỆN**

**ThS. Nguyễn Bích Ngọc**  
**Viện Khoa học Lao động và xã hội**

**Tóm tắt:** Việc lồng ghép các vấn đề xã hội trong chính sách phát triển thủy điện đã được Việt Nam thực hiện. Nội dung xã hội đã được thể hiện trong chính sách bồi thường về đất, tài sản, hỗ trợ nhà ở, ổn định đời sống (lương thực, y tế, giáo dục), phát triển sản xuất. Tuy nhiên, còn nhiều vấn đề xã hội trong quá trình xây dựng chính sách phát triển thủy điện chưa được giải quyết. Một bộ phận người dân tái định cư do thủy điện có kinh tế và thu nhập bấp bênh do chính sách hỗ trợ để ổn định đời sống của người dân. Bài viết đánh giá một số vấn đề trong việc lồng ghép các vấn đề xã hội trong quá trình xây dựng chính sách thủy điện nhằm nêu rõ vấn đề xã hội còn tồn tại và đề xuất một số khuyến nghị hoàn thiện chính sách.

**Từ khoá:** chính sách xã hội, phát triển thủy điện, di cư, tái định cư

**Abstract:** *The integration of social issues in hydropower development policy has been implemented in Vietnam. Social content has been presented in the compensation policy for land, property, housing support, a stable livelihood (food, health, and education), and the development of production. However, many social issues in the process of policy making for hydropower development have not been resolved. A number of resettled people due to hydroelectric construction have unstable and insecure income. This comes from the supporting policies to stabilize the living of resettled people. The writing assess some aspects in the social issues integrating into the hydropower development policy making process, hence to specify raising social problems and to propose a number of recommendations to completing the policy.*

**Keywords:** *social policy, hydropower development, migration and resettlement*

### **1. Vấn đề xã hội trong phát triển thủy điện**

Phát triển ngành điện nói chung, thủy điện nói riêng là một nhiệm vụ quan trọng góp phần quan trọng bảo đảm an ninh năng lượng, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Điều này được khẳng định trong nhiều văn bản Đảng và Nhà nước. Bộ Chính trị khóa IX năm 2003 đã thông báo Kết luận số 26-KL/TW ngày 24/10/2003 về Chiến lược và quy hoạch phát triển ngành điện lực Việt Nam xác định: “*Phát*

*triển điện phải đi trước một bước đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế, đáp ứng nhu cầu điện cho sinh hoạt của nhân dân và cho an ninh, quốc phòng. Đảm bảo an ninh năng lượng quốc gia”.*

Hiện nay thủy điện vẫn là nguồn cung cấp năng lượng chính trong nhu cầu điện quốc gia. Do luôn được Nhà nước chú trọng đầu tư trong mấy thập kỷ vừa qua nên thủy điện đã đạt được những thành tựu rất đáng kể, sản xuất được một số lượng

điện năng rất lớn phục vụ cho phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Tốc độ phát triển của thủy điện và số lượng các công trình thủy điện lớn và nhỏ đã gia tăng rất nhanh trong thập kỷ qua. Hàng năm, các nhà máy thủy điện đã vận hành tạo ra giá trị sản xuất công nghiệp lớn cho các tỉnh có dự án, đóng góp cho ngân sách nhà nước và xã hội khoảng 6.500 tỷ đồng tiền thuế VAT, thuế tài nguyên nước, phí dịch vụ môi trường...

Việc đầu tư xây dựng các dự án thủy điện, một số cơ sở hạ tầng kinh tế - xã hội như: điện, đường, trường học, trạm y tế, nhà văn hóa... trong các khu vực tái định cư được nâng cấp, xây dựng mới khá đồng bộ và kiên cố, đã tạo cơ hội cho nhân dân nâng cao đời sống, tạo điều kiện thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội và văn hóa cho người dân địa phương. Hơn nữa, quá trình đầu tư xây dựng, vận hành khai thác các công trình thủy điện đã tạo nhiều việc làm cho người lao động, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội.

Tuy nhiên, bên cạnh những lợi ích không thể phủ nhận, thủy điện cũng có nhiều bất lợi, ảnh hưởng xấu tới xã hội. Việc phát triển nhanh các công trình thủy điện lớn, vừa và nhỏ một mặt mang lại hiệu quả cao về kinh tế cho đất nước, nhưng mặt khác cũng không tránh khỏi có những những hệ lụy xấu trong quá trình phát triển gồm:

Ảnh hưởng trực tiếp đến người dân vùng xây dựng công trình thủy điện: Các dự án thủy điện thường nằm ở những vùng

rừng núi nên khi xây dựng cần phải khai quang một diện tích lớn để xây các công trình như: đường sá, đập, nhà máy, đường dây dẫn điện... dân cư trong vùng phải được dời đi chỗ khác. Người dân phải di chuyển chỗ ở, mất đất, mất ruộng vườn, thay đổi sinh kế. Đời sống của dân cư trong vùng cũng như các giá trị văn hóa lịch sử của khu vực có công trình thủy điện cũng sẽ bị thay đổi hoặc biến mất hoàn toàn.

Ảnh hưởng đến sinh kế của người dân ở hạ lưu: Trong quá trình vận hành, đặc biệt là mùa cạn, để tăng cường lượng điện do chủ yếu chú ý đến sản lượng điện, nhiều hồ chứa thủy điện tăng cường việc tích nước để dự trữ phát điện, nên lượng nước xả xuống hạ lưu không đáng kể, đôi khi ngừng hoàn toàn. Từ đó, gây ảnh hưởng bất lợi đến việc cung cấp nước cho các mục đích sử dụng khác ở hạ du như cấp nước sinh hoạt, tưới tiêu, giao thông, thủy sản,... ảnh hưởng đến sinh kế của người dân vùng hạ lưu.

Gây ra hiện tượng lũ chồng lên lũ: Nhiều trường hợp, trong khi ở hạ lưu đã xuất hiện đỉnh lũ song ở thượng lưu để đảm bảo an toàn cho công trình hồ chứa phải xả cấp tập gây nên ngập lụt ở hạ du sâu hơn và thời gian ngập kéo dài hơn bình thường ảnh hưởng lớn đến tính mạng, tài sản người dân.

Như vậy, đánh giá đúng đắn lợi ích của một dự án thủy điện, tất cả các yếu tố xã hội cần được phân tích đầy đủ, kể cả những thiệt hại hay lợi ích. Các vấn đề xã

hội phải trở thành nội dung quan trọng của chiến lược, kế hoạch phát triển thủy điện. Việc thực hiện lồng ghép các vấn đề xã hội trong xây dựng thủy điện phải được thực hiện trên cơ sở xem xét, giải quyết các vấn đề xã hội đồng thời với phát triển thủy điện. Sự cân nhắc tính toán này phải được thực hiện đầy đủ và khoa học, trên cơ sở quyền lợi chung của cộng đồng, quốc gia.

## **2. Đánh giá việc lồng ghép các vấn đề xã hội trong phát triển thủy điện**

### **2.1. Thực trạng lồng ghép các vấn đề xã hội trong quá trình xây dựng chính sách thủy điện**

Về cơ bản Nhà nước đã thực hiện lồng ghép các vấn đề xã hội trong chính sách phát triển thủy điện vừa đảm bảo lợi ích kinh tế vừa đảm bảo an toàn cho người dân. Việc lồng ghép các vấn đề xã hội trong xây dựng chính sách thủy điện đã được thực hiện ngay từ khi có ý tưởng đến thẩm định, ban hành chính sách và đặc biệt quan tâm đến báo cáo tác động xã hội của chính sách.

*Việc lồng ghép các vấn đề xã hội trong xây dựng chính sách được thể hiện từ khi thành lập ban soạn thảo.* Trong Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật (điều 31) quy định “Thành phần Ban soạn thảo Trưởng ban là người đứng đầu cơ quan, tổ chức chủ trì soạn thảo và các thành viên khác là đại diện lãnh đạo cơ quan tổ chức hữu quan, các chuyên gia, nhà khoa học”. Xây dựng chính sách thủy điện đã thực hiện lồng ghép các vấn đề xã hội trong

việc thành lập ban soạn thảo. Tuy nhiên, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội chưa tham gia vào ban soạn thảo chính sách phát triển thủy điện do ít liên quan trực tiếp đến các vấn đề phát triển thủy điện nhưng được tham gia lấy ý kiến góp ý các dự thảo chính sách. Việc này cho thấy, chưa nhận thức được vai trò của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội là một cơ quan về an sinh xã hội trong việc soạn thảo văn bản phát triển thủy điện.

*Về xác định các vấn đề xã hội trong chính sách phát triển thủy điện:* Trong quá trình phát triển thủy điện, các nhà hoạch định chính sách, đặc biệt là Bộ công thương cũng đã nhận định rằng phát triển thủy điện có nhiều lợi ích và cả những ảnh hưởng xấu cho xã hội.

*Về lấy ý kiến góp ý dự thảo chính sách:* Lồng ghép các vấn đề xã hội trong xây dựng chính sách được thể hiện qua việc lấy ý kiến nhiều cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan và đã được Việt Nam quy định trong pháp luật. Bộ Công thương thực hiện soạn thảo chính sách về phát triển thủy điện đã lấy ý kiến các bản dự thảo thông qua việc lấy ý kiến các Bộ, ngành, đã tổ chức hội thảo đăng tải công khai trên trang thông tin điện tử của Chính phủ, của Bộ Công Thương và nhiều báo khác. Các ý kiến tập trung nhiều về việc giải quyết các vấn đề xã hội như an toàn thủy điện, xả nước hạ lưu, tác hại của phát triển nóng thủy điện... Tuy nhiên, việc lấy ý kiến còn mang tính hình thức, nhiều cơ quan, tổ chức góp ý chung chung chưa phát

hiện ra các vấn đề xã hội cần giải quyết.

**Về thẩm định chính sách:** Việc lồng ghép các vấn đề xã hội trong xây dựng chính sách thủy điện đã được thực hiện việc thẩm định thông qua việc xem xét toàn văn dự thảo chính sách và đặc biệt quan tâm đến báo cáo tác động xã hội của chính sách. Tuy nhiên, đa số các báo cáo đánh giá tác động xã hội của văn bản đều làm sơ sài, chưa có căn cứ khoa học cụ thể, thường chỉ đưa ra các tác động chung chung. Nguyên nhân là do hạn chế về năng lực đánh giá tác động của Ban Soạn thảo. Không có đại diện của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội trong thành phần Ban thẩm định chính sách phát triển thủy điện.

## **2.2. Giải quyết vấn đề xã hội trong chính sách phát triển thủy điện qua các thời kỳ**

Mục tiêu chính sách tái định cư do thủy điện phù hợp với mục tiêu phát triển kinh tế bao trùm là tạo được các điều kiện để đồng bào bị ảnh hưởng trực tiếp do xây dựng các công trình thủy điện được tái định cư ổn định chỗ ở và đời sống, phát triển sản xuất, nâng cao thu nhập, cuộc sống vật chất, tinh thần ngày càng tốt hơn nơi ở cũ; góp phần phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Trong quá trình phát triển thủy điện, các nhà hoạch định chính sách đã xác định các vấn đề xã hội và đã có chính sách giải quyết vấn đề xã hội trong phát triển thủy điện thể hiện bằng chính sách bồi thường về đất, tài sản, hỗ trợ nhà ở, ổn định đời sống (lương thực, y tế, giáo dục), phát triển sản xuất. Các quy

định về an sinh thường xuyên được điều chỉnh, bổ sung theo hướng tăng quyền lợi cho các đối tượng bị ảnh hưởng.

### **Giai đoạn trước năm 1993 (trước khi an hành Luật Đất đai)**

Việc đền bù, tái định cư cho người dân khi Nhà nước thu hồi đất xây dựng các công trình phục vụ lợi ích quốc gia (trong đó có xây dựng thủy điện) chủ yếu dựa trên quan niệm đất đai là tài sản quốc gia, nên trong việc bồi thường tái định cư chỉ được coi là giải phóng mặt bằng chưa chú ý đến việc bồi thường thiệt hại, phục hồi sản xuất và thu nhập cho người bị ảnh hưởng. Do vậy, các dự án thủy điện Thác bà (1968-1973), thủy điện Hoà bình (1979-1994) không bị ràng buộc trách nhiệm tái định cư. Người dân được hỗ trợ vận chuyển nhà cửa đến nơi ở mới, hỗ trợ lương thực ban đầu khi chưa ổn định (6 tháng đến 1 năm) và tham gia các hoạt động sản xuất ở nơi đến. Dẫn đến một bộ phận hộ tái định cư bị nghèo đói. Nhà nước đã khắc phục nhiều năm sau bằng cách tiếp tục đầu tư vào các điểm tái định cư và hỗ trợ người dân ổn định cuộc sống.

### **Giai đoạn sau năm 1993 (từ khi có Luật Đất đai)**

Luật đất đai ra đời và có hiệu lực từ 15/10/1993 có quy định về các quyền và nghĩa vụ của người sử dụng đất và quy định “đất có giá” làm cơ sở cho việc tính toán thực hiện công tác bồi thường các tổ chức, cá nhân khi Nhà nước thu hồi đất. Luật Đất đai được thay đổi, bổ sung vào



các năm 1998, 2001, 2003 và 2013 với việc ngày càng làm rõ quyền về sử dụng đất đai của người sử dụng đất đã làm cơ sở cho Chính phủ ban hành Nghị định riêng về vấn đề bồi thường, hỗ trợ, tái định cư cho người dân khi Nhà nước thu hồi đất.

- Từ năm 1994 đến năm 1998: Thực hiện đền bù thiệt hại khi Nhà nước thu hồi đất để sử dụng vào vào mục đích quốc phòng, an ninh, lợi ích quốc gia, lợi ích công cộng. Tuy nhiên, mới chú trọng đến việc đền bù thiệt hại khi thu hồi đất chưa đề cập đầy đủ đến việc tái định cư.

- Từ năm 1998 đến năm 2004: Nội dung chính liên quan đến công tác bồi thường, hỗ trợ tái định cư gồm: Quy định đền bù thiệt hại về đất, về tài sản gắn liền với đất (cây trồng, nhà ở, mồ mả, công trình văn hoá, di tích lịch sử...); quy định về khu tái định cư (hỗ trợ di chuyển, lương thực, y tế giáo dục, phát triển sản xuất); tổ chức tái định cư. Tuy nhiên, một số điểm hạn chế gồm: Đơn giá đền bù đối với đất và các loại tài sản thiệt hại của người dân do UBND các tỉnh thực hiện đền bù thấp hơn giá thị trường nhiều lần; chính sách hỗ trợ chủ yếu chỉ tập trung vào ổn định cuộc sống trong giai đoạn đầu tái định cư chưa chú ý tới hỗ trợ sản xuất và thu nhập cho người dân.

- Từ năm 2005 đến nay:

Nhìn chung, chính sách về bồi thường, hỗ trợ và tái định cư các dự án thủy lợi, thủy điện đã giải quyết cơ bản các vấn đề xã hội đối với người dân phải di dời do

xây dựng thủy điện với mục tiêu đảm bảo người dân đến nơi ở có cuộc sống tốt hơn nơi ở cũ. Chính sách ngày càng quan tâm tới người dân tốt hơn.

### **2.3 Tình hình thực hiện dự án di dân tái định cư do thủy điện ở Việt nam**

Trong thời gian qua, Nhà nước và các doanh nghiệp đã đầu tư xây dựng nhiều công trình thủy điện lớn, có đóng góp quan trọng vào việc phát triển kinh tế-xã hội của các địa phương trong vùng tái định cư, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của người dân, đóng góp không nhỏ trong công tác xóa đói giảm nghèo, từng bước thay đổi bộ mặt nông thôn vùng tái định cư.

Các dự án thủy điện triển khai cơ bản đảm bảo chính sách bồi thường, hỗ trợ và tái định cư, ổn định đời sống nhân dân, góp phần quan trọng phát triển kinh tế - xã hội của địa phương trong vùng tái định cư dự án thủy điện, là bước tạo đà quan trọng để từng bước thực hiện xóa đói giảm nghèo, làm thay đổi bộ mặt nông thôn vùng tái định cư.

Việc lựa chọn địa điểm xây dựng các khu, điểm tái định cư cơ bản phù hợp với điều kiện thực tế của địa phương, công trình xây dựng cơ sở hạ tầng được đầu tư đồng bộ, tốt hơn nơi ở cũ; Kịp thời xây dựng và cụ thể hóa các chính sách bồi thường, hỗ trợ tái định cư của nhà nước vào điều kiện cụ thể của địa phương; thực hiện tốt công tác thông tin tuyên truyền tới người dân; Đời sống của người dân tại các khu, điểm tái định cư từng bước ổn định;

đời sống văn hóa các dân tộc được duy trì; việc tổ chức sản xuất và giải quyết công ăn việc làm cho người tái định cư được quan tâm; Hầu hết người dân khu tái định cư được sử dụng nước sạch, điện lưới quốc gia; công tác giáo dục, đào tạo được các cấp chính quyền địa phương quan tâm, đầu tư.

Tuy nhiên, một bộ người dân vẫn bị ảnh hưởng trực tiếp từ xây dựng các công trình thủy điện. Khảo sát của Viện khoa học Lao động tại xã Mường Chùm và Mường Bú huyện Mường La về tác động của việc xây dựng thủy điện Sơn La đến kinh tế hộ cho thấy:

Một trong những tác động chính của xây dựng thủy điện là làm thay đổi quỹ đất của các hộ gia đình. Các hộ gia đình tái định cư đa số có một thời gian làm nông nghiệp ở nơi ở cũ có diện tích đất tương đối lớn (chủ yếu là do khai hoang). Sau khi chuyển sang địa bàn tái định cư, được bồi thường đất với định mức quy định nhỏ hơn nhiều so với diện tích đất nơi ở cũ. Các hộ gia đình sở tại cũng chịu nhiều ảnh hưởng do việc xây dựng thủy điện ở địa bàn tái định cư. Việc nhường lại đất có các hộ tái định cư làm cho quỹ đất của các hộ gia đình sở tại giảm xuống. Ở một số địa bàn như xã Mường Chùm, quỹ đất của các hộ gia đình sở tại thậm chí còn ít hơn so với hộ gia đình tái định cư.

Chất lượng của đất nông nghiệp địa bàn tái định cư kém hơn nơi cũ cũng là một trong những yếu tố ảnh hưởng đến sản xuất nông nghiệp của các hộ gia đình tái định cư. Theo ý kiến của các hộ gia đình,

đất ở địa bàn tái định cư có chất lượng thấp hơn so với đất nông nghiệp ở địa bàn cũ do độ dốc lớn hơn, đất đồi so với đất vùng ven lòng hồ. Chất lượng đất giảm làm cho năng suất cây trồng giảm xuống so với trước khi di chuyển sang địa bàn tái định cư. Chất lượng đất làm cho năng suất của những loại cây trồng truyền thống như lúa, ngô giảm khoảng 20%. Hầu hết các hộ gia đình phải chuyển các loại cây trồng sang các cây khác để tận dụng được đặc thù của đất nông nghiệp ở địa phương tái định cư.

Sinh kế hộ gia đình tái định cư đều có sự thay đổi trước và sau khi di chuyển sang khu sinh sống mới. Trong khoảng thời gian 1 đến 2 năm đầu, các hộ gia đình đều gặp phải những khó khăn lớn trong việc làm quen với điều kiện sản xuất mới. Trồng trọt chịu nhiều tổn thất từ việc đất nông nghiệp chất lượng thấp và quỹ đất nông nghiệp giảm. Thay đổi về thu nhập là yếu tố phản ánh chính xác nhất những tác động của di dân tái định cư đến các hộ gia đình trong xã. Thu nhập của người dân tái định cư ảnh hưởng nhiều từ điều kiện đất, chất lượng đất và cơ sở hạ tầng nơi đến. Theo kết quả phỏng vấn, một số hộ tái định cư xã Mường Chùm, thu nhập của các hộ tái định cư hầu hết đều kém hơn so với trước đây do việc giảm diện tích đất nông nghiệp, chất lượng đất thấp. Ở Mường Bú, các hộ gia đình tái định cư có khả năng thích ứng tốt hơn trong việc đa dạng hóa các loại cây trồng nên thu nhập tăng lên từ trồng trọt. Đối với chăn nuôi, các hộ gia

đình được sự hỗ trợ của chương trình khuyến nông nhiều nên có mức thu nhập cao hơn so với trước khi chuyển đến.

Chính sách bồi thường đất đai và hoa màu chậm và chưa thoả đáng gây bất bình trong các hộ gia đình. Việc phân chia đất đai giữa các hộ gia đình và dân sở tại không công bằng làm nảy sinh mâu thuẫn. Một số cơ sở hạ tầng (đường, hệ thống nước sạch chưa kịp xây dựng gây khó khăn đến khả năng hòa nhập vào cuộc sống mới của các hộ gia đình tái định cư trong thời gian 2 năm đầu và sau 10 năm, hầu hết người dân mới có điện.

Chưa đề cập đến hỗ trợ lâu dài để bảo đảm đời sống sinh hoạt và sản xuất thực sự ổn định. Chính sách hỗ trợ để ổn định đời sống của người dân, nhất là giải quyết việc làm thường ngắn hạn chỉ 1 đến 2 năm, chưa đủ để đảm bảo đời sống của người dân trong giai đoạn chuyển tiếp; chính sách bồi thường hỗ trợ chưa được chuẩn bị từ các nguồn lâu dài để hỗ trợ cho các hộ dân sau tái định cư<sup>42</sup>.

Chính sách đền bù, tái định cư của nước ta mới chỉ dừng ở việc đền bù sử dụng đất và các tài sản bị thiệt hại trực tiếp. Các thiệt hại gián tiếp và vô hình khác, về thu nhập, về kinh tế như lợi thế từ vị trí kinh doanh, đánh bắt cá, từ sản phẩm rừng... chưa được tính đến<sup>43</sup>. Cơ chế chính

sách về đền bù, hỗ trợ chưa phù hợp với điều kiện tự nhiên, địa hình và trình độ dân trí của người dân miền núi.

### 3. Kết luận và hàm ý chính sách

Lồng ghép các vấn đề xã hội trong phát triển thủy điện được thể hiện rõ nét bằng các chính sách liên quan đến hỗ trợ, bồi thường đối với người dân tái định cư. Các chính sách về bồi thường, hỗ trợ và tái định cư các dự án thủy lợi, thủy điện đã bao quát được các vấn đề xã hội đối với người dân phải di dời do xây dựng thủy điện với trong đó mục tiêu trung tâm là đảm bảo người dân đến nơi ở có cuộc sống tốt hơn nơi ở cũ.

Tuy nhiên, chính sách bồi thường tái định cư còn thiếu sự nhất quán về thời điểm ban hành, thời điểm có hiệu lực và các mức hỗ trợ dẫn đến tình trạng bất bình đẳng. Hơn nữa, các mức hỗ trợ mới chỉ tập trung vào đền bù các tài sản trực tiếp mà không tính đến những nguồn thu nhập từ sản xuất mất đi, cũng tổn thất về tinh thần và các mối quan hệ xã hội, lợi thế từ vị trí kinh doanh, đánh bắt cá, từ sản phẩm rừng... Còn nhiều vấn đề xã hội trong quá trình phát triển thủy điện chưa được giải quyết: vấn đề xả lũ do trong quá trình vận hành các công trình thủy điện; chưa có chính sách xử lý đối với người sử dụng đất không chính thức hoặc bất hợp pháp.

<sup>42</sup> Ủy ban Khoa học - Công nghệ của Quốc hội, Báo cáo kết quả giám sát bước đầu tình hình thực hiện chính sách, pháp luật về phát triển thủy điện, 28/5/2013

<sup>43</sup> Bộ Nông nghiệp và phát triển nông thôn, Báo cáo Đánh giá tình hình thực hiện chính sách pháp luật về

bồi thường, hỗ trợ, tái định cư các dự án thủy lợi, thủy điện và đề xuất chính sách.

Để thực hiện tốt hơn việc lồng ghép các vấn đề xã hội trong phát triển thủy điện, chúng tôi có một số khuyến nghị sau:

Chính sách xã hội trong phát triển thủy điện cần được xây dựng và thực hiện trên cơ sở cùng tham gia trực tiếp của người dân di dời và người dân sở tại theo nguyên tắc dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra và dân được hưởng. Cơ chế chính sách phải dựa trên cơ sở tạo điều kiện thông thoáng cho quá trình thực hiện, tạo nên sự đồng thuận cao giữa người dân di dời và người dân sở tại.

Các vấn đề xã hội cần được xem xét trong các chính sách phát triển thủy điện gồm: (1) Sinh kế: Việc làm, thu nhập, tiếp cận thị trường, tiếp cận vốn; (2) Tài sản: Đất đai, nhà ở; (3) Sức khỏe; (4) Môi trường sống; ; (5) Tiếp cận dịch vụ xã hội cơ bản: Y tế giáo dục, nước sinh hoạt; (6) gắn kết cộng đồng; (7) Tiếng nói người dân, chính quyền, đoàn thể.

Lập và phê duyệt kế hoạch tái định cư do thủy điện cần chú trọng tính thích ứng về đất sản xuất (chất lượng đất và diện tích đất), nguồn nước cho sản xuất và sinh hoạt.

Cần có quy định hình thành quỹ phục hồi thu nhập sau tái định cư để hỗ trợ lâu dài hạn cho người dân trên cơ sở trích lợi nhuận, hoặc thuế tài nguyên sau khi đưa công trình vào hoạt động. Khuyến khích tái định cư xen ghép và tự nguyện phù hợp với đặc điểm văn hóa của các dân tộc.

Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, báo cáo và xử lý kịp thời giữa các cấp. Coi trọng các nguyên tắc công khai, dân chủ, minh bạch, chính xác, công bằng và kịp thời trong đền bù, hỗ trợ cho các hộ dân.

### **Tài liệu tham khảo**

1. Bộ Nông nghiệp và phát triển nông thôn, Báo cáo Đánh giá tình hình thực hiện chính sách pháp luật về bồi thường, hỗ trợ, tái định cư các dự án thủy lợi, thủy điện và đề xuất chính sách, 2014
2. Đặng Nguyên Anh, Chính sách di dân tái định cư các công trình thủy điện ở Việt Nam từ góc độ nghiên cứu xã hội, Tạp chí Dân số Việt, số 6 (75).
3. Luật số 17/2008/QH12 của Quốc hội về Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật
4. Nghị định Số 197/2004/NĐ-CP của Chính phủ về bồi thường, hỗ trợ và tái định cư khi Nhà nước thu hồi đất
5. Nghị định số 69/2009/NĐ ngày 13/8/2009 của Chính phủ về Quy định bổ sung về quy hoạch sử dụng đất, giá đất, thu hồi đất, bồi thường, hỗ trợ và tái định cư.
6. Nghị định số 47/2014/NĐ-CP ngày 15/5/2014 về bồi thường, hỗ trợ và tái định cư khi Nhà nước thu hồi đất (thay thế Nghị định số 197/2004/NĐ-CP) có hiệu lực từ tháng 6/2014.
7. Quyết định số 34/2010/QĐ-TTg ngày 8/4/2010 của Thủ tướng Chính phủ quy định bồi thường các dự án thủy lợi, thủy điện
8. Quyết định số 801/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt Quy hoạch tổng thể di dân, tái định cư dự án thủy điện Sơn La
9. Quyết định số 64/2014/QĐ-TTg ngày 18/11/2014 về chính sách đặc thù về di dân, tái định cư các dự án thủy lợi, thủy điện có hiệu lực từ ngày 15/1/2015.
10. Ủy ban Khoa học - Công nghệ của Quốc hội, Báo cáo kết quả giám sát bước đầu tình hình thực hiện chính sách, pháp luật về phát triển thủy điện, 28/5/2013

**ĐÓNG GÓP CỦA NĂNG SUẤT NGÀNH VÀ CHUYỂN DỊCH CƠ CẤU LAO ĐỘNG  
TỚI TĂNG TRƯỞNG NĂNG SUẤT GIAI ĐOẠN 2005-2014**

**Phạm Huy Tú**  
**Viện Khoa học Lao động và Xã hội**

**Tóm tắt:** Từ góc độ phân tích thì sự tăng trưởng năng suất lao động là do đóng góp từ các ngành và sự dịch chuyển lao động. Phân tích mối quan hệ này chúng ta có thể thấy các yếu tố tác động vào năng suất lao động, đồng thời biết được ngành nào có thể tạo được động lực tăng trưởng năng suất cho nền kinh tế. Năng suất lao động tăng nhanh hơn và hiệu quả hơn với một cơ cấu lao động hợp lý.

**Từ khóa:** năng suất lao động, chuyển dịch cơ cấu lao động

**Abstract:** From the analyzes, it is recognized that the growth of labor productivity come from the contributions of the industries and labor mobility. Analyze this relation we can see the factors impact on labor productivity and can recognize the industries that can create engine for productivity growth of the economy. The labour productivity grows faster and more efficient with a reasonable labour structure.

**Keywords:** labor productivity, labor restructuring

**1. Bối cảnh**

Trong giai đoạn 2005-2014, tốc độ tăng trưởng GDP bình quân khoảng 6,05%/năm. Tỷ trọng lao động trong nông nghiệp giảm từ 55 % năm 2005 xuống còn khoảng 46,28 % năm 2014 và tăng tỷ trọng lao động trong công nghiệp và dịch vụ. Chuyển dịch cơ cấu kinh tế đã làm thay đổi cơ cấu lao động nước ta theo xu hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Tỷ trọng lao động trong các ngành công nghiệp và dịch vụ tăng lên còn tỷ trọng lao động ngành nông nghiệp giảm đi.

Chuyển dịch cơ cấu ngành kinh tế là sự thay đổi tỷ trọng của các ngành hợp thành nền kinh tế. Cùng với quá trình hoạt động kinh tế, chuyển dịch cơ cấu ngành diễn ra thường xuyên, liên tục. Đó là kết quả của sự di chuyển hay phân bổ

nguồn lực như vốn, lao động, công nghệ v.v. giữa các ngành. Khi nguồn lực di chuyển đến một ngành sẽ có thể tác động đến đầu ra của ngành (như sản lượng, năng suất lao động) dẫn đến thay đổi tỷ trọng của ngành so với trước, đồng thời tác động tới tăng trưởng năng suất của tổng thể nền kinh tế. Một kết quả nữa của quá trình di chuyển nguồn lực đó là làm thay đổi cơ cấu của chính bản thân nó (vốn, lao động) giữa các ngành. Sự di chuyển nguồn lực xuất phát từ nhiều nguyên nhân, có thể theo tín hiệu của thị trường, nhưng phần lớn là phản ứng trước chính sách ngành trong mỗi giai đoạn phát triển. Khi một chính sách ngành có hiệu lực sẽ kéo theo sự di chuyển lao động giữa các ngành kinh tế nhằm mục đích tạo ra sự di chuyển nguồn lực hợp lý, góp phần làm tăng

hiệu quả sử dụng các nguồn lực đó hay thúc đẩy làm tăng năng suất lao động.

Theo phương pháp phân tích chuyển dịch tỷ trọng (Shift-Share Analysis – SSA) để đo lường tác động từ chuyển dịch cơ cấu và tăng trưởng năng suất trong nội bộ các ngành đến NSLĐ chung. Từ phương pháp này, chúng ta có thể tính toán được các yếu tố đóng góp tới tăng trưởng năng suất lao động chung.

## **2. Phương pháp luận và số liệu sử dụng**

### *Số liệu sử dụng*

Số liệu sử dụng để tính toán là GDP các năm 2005 tới 2014 theo giá so sánh với năm 2010, lao động có việc làm năm 2005-2014 chia theo các ngành, tỷ trọng lao động có việc làm trong các ngành so với toàn nền kinh tế.

### *Phương pháp SSA (Shift-Share Analysis)*

Nghiên cứu tiến hành phân tích sự thay đổi năng suất lao động cho toàn nền kinh tế thông qua sự thay đổi năng suất trong các ngành và sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế

Gọi P và P<sub>i</sub> là mức năng suất của nền kinh tế và của ngành i.

Y và Y<sub>i</sub> là đầu ra của nền kinh tế và của ngành i.

Tỷ trọng lao động của ngành I trong tổng lao động của nền kinh tế là S<sub>i</sub>

$$P_i = \frac{Y_i}{L_i} \quad \text{và} \quad P = \frac{\sum_{i=1}^n Y_i}{\sum_{i=1}^n L_i} = \sum_{i=1}^n \left( \frac{Y_i}{L_i} \right) \left( \frac{L_i}{L} \right) = \sum_{i=1}^n (P_i S_i)$$

n: số ngành trong nền kinh tế.

Sự thay đổi năng suất lao động giữa năm t và năm gốc 0 là:

$$P^t - P^0 = \sum_{i=1}^n S_i^0 (P_i^t - P_i^0) + \sum_{i=1}^n P_i^0 (S_i^t - S_i^0) + \sum_{i=1}^n (P_i^t - P_i^0)(S_i^t - S_i^0)$$

- Tác động trong nội bộ ngành (intra effect), thành phần đầu tiên bên tay phải, cho biết phần thay đổi của toàn bộ năng suất lao động là do thay đổi năng suất giữa các ngành. Nó cho thấy sự tăng trưởng năng suất lao động có thể xảy ra ngay cả khi không có sự thay đổi cơ cấu, đó là do việc tăng năng suất tổng hợp thu được từ sự thay đổi năng suất của nội bộ các ngành.

- Tác động “tĩnh” (thành phần thứ 2 bên tay phải của biểu thức) được tạo ra do sự di chuyển cơ cấu lao động từ ngành, nó phản ánh việc thay đổi năng suất lao động có thể xảy ra do chuyển dịch cơ cấu lao động, sử dụng trọng số là năng suất những năm đầu tiên của kỳ nghiên cứu

- Ảnh hưởng “động” (thành phần thứ 3 bên tay phải của biểu thức trên) được tạo ra khi một ngành vừa có mức thay đổi năng suất lao động và vừa có sự thay đổi về cơ cấu lao động trong ngành. Một ngành nếu vừa có mức tăng năng suất lao động và vừa tăng tỷ trọng lao động thì giá trị gia tăng trong ngành này tăng nhanh hơn (ngành năng động). Trường hợp này gọi là ngành kinh tế phát triển theo chiều sâu. Nếu một ngành có năng suất lao động giảm nhưng có tỷ trọng lao động tăng thì tăng trưởng kinh tế được gọi là phát triển theo chiều rộng.

**Bảng 1: Cơ cấu lao động và năng suất lao động, tăng năng suất lao động bình quân hàng năm**

Ngành	Cơ cấu lao động (%)			Năng suất lao động (triệu đồng/lao động)			Tăng NSLĐ bình quân		
	2005	2010	2014	2005	2010	2014	2005-2010	2010-2014	2005-2014
Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản	55.09	49.50	46.28	14.55	16.79	18.95	2.91	3.07	2.98
Khai khoáng	0.60	0.56	0.48	828.00	780.44	931.88	(1.18)	4.53	1.32
Công nghiệp chế biến, chế tạo	11.76	13.55	14.06	49.43	58.29	71.49	3.35	5.24	4.18
Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, nước nóng, hơi nước và điều hòa không khí	0.32	0.27	0.26	330.83	550.76	774.87	10.73	8.91	9.92
Cung cấp nước; hoạt động quản lý và xử lý rác thải, nước thải	0.28	0.24	0.21	67.01	98.48	145.88	8.00	10.32	9.03
Xây dựng	4.63	6.34	6.28	46.23	44.78	48.85	(0.64)	2.20	0.62
Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác	10.74	11.31	12.61	42.11	51.16	55.89	3.97	2.24	3.20
Vận tải, kho bãi	3.02	2.89	2.91	31.25	46.10	53.64	8.09	3.86	6.19
Dịch vụ lưu trú và ăn uống	1.93	3.49	4.36	63.90	47.22	46.46	(5.87)	(0.40)	-3.48
Thông tin và truyền thông	0.35	0.52	0.60	96.59	88.31	99.17	(1.78)	2.94	0.29
Hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm	0.43	0.52	0.67	417.99	466.36	431.54	2.21	(1.92)	0.36
Hoạt động khác	10.85	10.81	11.28	56.34	66.72	73.55	3.44	2.47	3.01
<b>Tổng</b>	100.00	100.00	100.00	37.14	43.99	51.11	3.45	3.82	3.61

**Bảng 2: Đóng góp của các ngành và chuyển dịch cơ cấu lao động tới tăng trưởng năng suất lao động**

Thời kỳ	Thay đổi NSLĐ	Đóng góp tới thay đổi NSLĐ		Tốc độ tăng NSLĐ	Đóng góp tới tăng NSLĐ (điểm %)		Tốc độ tăng năng suất lao động tổng thể (%)	Đóng góp của nội bộ các ngành	Đóng góp của chuyển dịch cơ cấu lao động		
		Tăng NSLĐ trong nội bộ ngành	Chuyển dịch cơ cấu lao động		Tăng NSLĐ trong nội bộ ngành	Chuyển dịch cơ cấu lao động					
			Phần tĩnh			Phần động				Phần tĩnh	Phần động
(triệu)	(triệu)	(triệu)	(triệu)	(điểm %)	(điểm %)	(điểm %)	(điểm %)	%	%	%	
2008	1.13	1.02	0.15	-0.03	2.81	2.52	0.37	-0.08	100.00	89.73	10.27
2009	1.06	0.77	0.38	-0.09	2.57	1.86	0.92	-0.22	100.00	72.56	27.44
2010	1.53	1.04	0.59	-0.10	3.59	2.44	1.39	-0.24	100.00	67.97	32.03
2011	1.54	0.87	0.71	-0.05	3.49	1.99	1.62	-0.12	100.00	56.91	43.09
2012	1.39	1.16	0.27	-0.04	3.06	2.56	0.59	-0.09	100.00	83.63	16.37
2013	1.80	1.72	0.09	-0.01	3.84	3.67	0.19	-0.02	100.00	95.79	4.21
2014	2.39	2.30	0.11	-0.01	4.91	4.71	0.22	-0.02	100.00	96.08	3.92
2005-2010	6.85	5.11	2.04	-0.30	3.69	2.75	1.10	-0.16	100.00	74.62	25.38
2010-2014	7.12	6.02	1.20	-0.11	4.04	3.42	0.68	-0.06	100.00	84.54	15.46
2005-2014	13.97	11.15	3.16	-0.34	4.18	3.33	0.95	-0.10	100.00	79.79	20.21

*Nguồn: Tính toán từ số liệu của Tổng cục Thống kê*

Năm 2008, coi tốc độ tăng NSLĐ là 100 % thì bản thân các ngành đóng góp 89,73 % và thay đổi này, còn chuyển dịch cơ cấu chỉ đóng góp 10,27 %. Xu hướng giảm dần đóng góp của các ngành tới tăng trưởng NSLĐ cho đến năm 2011, sau đó từ năm 2012 đến 2014 đóng góp của các ngành vào tăng trưởng năng suất lao động tăng nhanh, đến 2013 là 95,79 % và năm 2014 là 96,08 %, tương ứng là giảm dần tỷ trọng đóng góp của dịch chuyển lao động; điều này cho thấy nội bộ các ngành trong 3 năm từ 2012-2014 đóng góp tích cực vào tăng trưởng NSLĐ có nghĩa là các ngành đã

tự cải thiện công nghệ, chất lượng lao động, quản lý để tăng NSLĐ.

Giai đoạn 2005-2010: năng suất lao động tăng 6,85 triệu đồng trong đó nội bộ các ngành đóng góp 5,11 triệu đồng, chuyển dịch cơ cấu phần động đóng góp 2,04 triệu còn phần động làm giảm 0,3 triệu. Tốc độ tăng NSLĐ bình quân giai đoạn này là 3,69 % trong đó tăng NSLĐ nội ngành đóng góp 2,75 điểm phần trăm, phần tĩnh là 1,1 điểm phần trăm, phần động làm giảm 0,16 điểm phần trăm.

Giai đoạn 2010-2014, ta thấy tốc độ tăng NSLĐ bình quân là 4,04 % trong đó nội bộ các ngành đóng góp 3,42 điểm



phần trăm, phần tĩnh giảm chỉ còn 0,68 điểm %. Giai đoạn này ta thấy nội bộ các ngành đóng góp vào tăng trưởng NSLĐ tốt hơn cho thấy sự cải thiện về chất lượng các yếu tố trong ngành như chất lượng lao động, khoa học công nghệ...; đồng thời gian đoạn này chuyển dịch cơ cấu lao động giảm dần sự đóng góp vào tăng trưởng NSLĐ.

So sánh 2 giai đoạn 2005-2010 và giai đoạn 2010-2014, rõ ràng ta thấy đóng góp của nội bộ các ngành vào tăng trưởng NSLĐ có tiến bộ đó là giai đoạn đầu đóng góp này là 74,62 % và giai

đoạn sau là 84,54 % cho thấy sự cải thiện về chất lượng lao động, công nghệ... trong toàn nền kinh tế.

Giai đoạn 2005-2014, thay đổi năng suất là 13,97 triệu đồng trong đó nội bộ các ngành đóng góp vào sự thay đổi 11,15 triệu đồng. Tốc độ tăng NSLĐ bình quân giai đoạn này là 4,18 %, nội bộ các ngành đóng góp 3,33 điểm % vào tăng NSLĐ bình quân; tuy nhiên chuyển dịch cơ cấu lao động theo phần động vẫn mang dấu âm (-0,1%) cho thấy nhiều ngành vẫn chưa phát triển theo chiều sâu.

**Bảng 3: Đóng góp của các ngành vào tăng trưởng NSLĐ giai đoạn 2005-2014**

Ngành	Đóng góp của ngành tới thay đổi NSLĐ	Chuyển dịch cơ cấu lao động			Tỷ lệ đóng góp của ngành tới thay đổi NSLĐ
		Thay đổi nội bộ ngành	Static (Tĩnh)	Dynamic (Động)	
	Triệu đồng	Triệu đồng	Triệu đồng	Triệu đồng	%
Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản	0.75	2.42	-1.28	-0.39	5.40
Khai khoáng	-0.49	0.62	-0.99	-0.12	-3.52
Công nghiệp chế biến, chế tạo	4.24	2.59	1.13	0.51	30.32
Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, nước nóng, hơi nước và điều hòa không khí	0.99	1.41	-0.18	-0.24	7.08
Cung cấp nước; hoạt động quản lý và xử lý rác thải, nước thải	0.11	0.22	-0.05	-0.06	0.80
Xây dựng	0.93	0.12	0.76	0.04	6.65
Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác	2.53	1.48	0.79	0.26	18.09
Vận tải, kho bãi	0.62	0.68	-0.03	-0.02	4.43
Dịch vụ lưu trú và ăn uống	0.80	-0.34	1.56	-0.42	5.69
Thông tin và truyền thông	0.26	0.01	0.24	0.01	1.83
Hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm	1.06	0.06	0.97	0.03	7.62
Hoạt động khác	2.18	1.87	0.24	0.07	15.61
<b>Tổng</b>	<b>13.97</b>	<b>11.15</b>	<b>3.16</b>	<b>-0.34</b>	<b>100.00</b>

*Nguồn: Tính toán từ số liệu của Tổng cục Thống kê*

Theo bảng 3, thay đổi về năng suất lao động từ năm 2005-2014 là 13,97 triệu đồng tương ứng là 100 %. Trong đó ngành công nghiệp chế biến chế tạo đóng góp 30,52 % vào sự thay đổi năng suất lao

động; ngành bán buôn và bán lẻ, sửa chữa ô tô, xe máy đóng góp 18,09 %. Trong khi đó ngành khai khoáng làm giảm năng suất chung với con số là 3,52 %.

**Bảng 4: Đóng góp của các thành phần của từng ngành tới thay đổi NSLĐ chung giai đoạn 2005-2014**

	Thay đổi NSLĐ trong nội bộ ngành (%)	Chuyển dịch cơ cấu		Tỷ lệ đóng góp của ngành tới tăng trưởng NSLĐ (%)
		Phần tĩnh (%)	Phần động (%)	
Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản	17.35	-9.17	-2.77	5.40
Khai khoáng	4.46	-7.09	-0.89	-3.52
Công nghiệp chế biến, chế tạo	18.57	8.12	3.62	30.32
Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, nước nóng, hơi nước và điều hòa không khí	10.06	-1.27	-1.71	7.08
Cung cấp nước; hoạt động quản lý và xử lý rác thải, nước thải	1.60	-0.36	-0.43	0.80
Xây dựng	0.87	5.47	0.31	6.65
Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác	10.59	5.65	1.85	18.09
Vận tải, kho bãi	4.84	-0.24	-0.17	4.43
Dịch vụ lưu trú và ăn uống	-2.41	11.14	-3.04	5.69
Thông tin và truyền thông	0.07	1.72	0.05	1.83
Hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm	0.42	6.97	0.23	7.62
Hoạt động khác	13.37	1.71	0.52	15.61
<b>Tổng</b>	<b>79.79</b>	<b>22.65</b>	<b>-2.43</b>	<b>100.00</b>

*Nguồn: Tính toán từ số liệu của Tổng cục Thống kê*

Từ những phân tích nêu trên, chúng ta có thể thấy:

Thứ nhất, trong giai đoạn 2008-2011, đóng góp của nội bộ các ngành vào tăng trưởng NSLĐ giảm dần từ 89,73 % xuống còn 56,91 % tương ứng với đóng góp của

chuyển dịch cơ cấu lao động (bao gồm cả hiệu ứng tĩnh và động) tăng lên. Theo tác giả, có sự thay đổi như vậy là do ảnh hưởng của khủng hoảng kinh tế từ giai đoạn 2008 thúc đẩy các doanh nghiệp phải thay đổi, tái cơ cấu, tạo điều kiện cho lao

động di chuyển đến các ngành có năng suất cao hơn.

Thứ hai, giai đoạn 2011-2014, đóng góp của các ngành vào tăng trưởng NSLĐ có xu hướng tăng cao và đóng góp của chuyển dịch lao động đi xuống được giải thích là do khi cơ cấu lao động đã ổn định hơn, nền kinh tế không thể tận dụng tác động của chuyển dịch cơ cấu lao động thì bắt buộc các ngành phải tự thay đổi về quản lý, công nghệ... để tăng NSLĐ.

Thứ ba, xu hướng đến 2014 cũng có thể cho thấy hiện nay các ngành phải tự nâng cao năng suất trong ngành để cạnh tranh nhiều hơn vì hiệu ứng chuyển dịch cơ cấu lao động càng ngày càng có ít đóng góp.

Thứ tư, giai đoạn 2005-2014, ngành Công nghiệp chế biến, chế tạo là ngành được coi là “năng động” vì có đóng góp nội ngành, đóng góp của hiệu ứng tĩnh và động đều mang dấu dương. Ngành này cũng đóng góp 30,32 % vào tăng trưởng NSLĐ toàn nền kinh tế trong giai đoạn trên. Tương ứng, ngành Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác là 18,09 %.

### **3. Một số khuyến nghị**

(1) Chính phủ nên xem xét để có những kế hoạch để điều tiết dịch chuyển lao động, vốn cũng như đầu tư vào các ngành nghề có năng suất lao động cao nhằm tạo ra giá trị gia tăng lớn hơn, tập

trung vào những ngành có khả năng tăng trưởng cao, hạn chế dàn trải việc đầu tư.

(2) Chính phủ cũng có thể tận dụng những nguồn lực từ nước ngoài để kêu gọi đầu tư vào những ngành mà chúng ta muốn tăng trưởng cao hoặc có thể tận dụng được công nghệ của các nước thông qua việc chuyển giao công nghệ cho Việt Nam

(3) Đặc biệt đối với Việt Nam là nước nông nghiệp, theo kinh nghiệm của Malaysia thì Việt Nam không nên quá chú trọng vào thu hút đầu tư nước ngoài FDI mà bỏ quên lĩnh vực nông nghiệp và thúc đẩy các doanh nghiệp tư nhân trong nước. Trong giai đoạn 2005-2014, đóng góp của lĩnh vực nông nghiệp vào tăng trưởng năng suất lao động nói chung là thấp chưa tương xứng với khả năng của ngành này. Chính vì thế, Chính phủ nên có những chính sách hữu hiệu với lĩnh vực này đặc biệt đi theo hướng đầu tư nông nghiệp sạch, nông nghiệp hiện đại./.

### **Tài liệu tham khảo**

1. *Đánh giá đóng góp của các ngành kinh tế và chuyển dịch cơ cấu ngành tới tăng trưởng năng suất ở Việt Nam*, Ts. Nguyễn Thị Tuệ Anh (2007)

2. *Năng suất lao động Việt Nam giai đoạn 2001-2012: Đóng góp từ chuyển dịch cơ cấu lao động và năng suất ngành*, Th.S. Phạm Ngọc Toàn (2012)

**THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ**

-----

Số: 145/QĐ-TTg

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

-----

*Hà Nội, ngày 20 tháng 01 năm 2016*

**QUYẾT ĐỊNH**

**PHÊ DUYỆT CHIẾN LƯỢC HỘI NHẬP QUỐC TẾ VỀ LAO ĐỘNG VÀ XÃ HỘI ĐẾN NĂM 2020, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2030**

**THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ**

*Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 19 tháng 6 năm 2015;*

*Căn cứ Nghị quyết số 22-NQ/TW ngày 10 tháng 4 năm 2013 của Bộ Chính trị về hội nhập quốc tế;*

*Căn cứ Nghị quyết số 31/NQ-CP ngày 13 tháng 5 năm 2014 của Chính phủ về việc ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 22-NQ/TW ngày 10 tháng 4 năm 2013 của Bộ Chính trị Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam về hội nhập quốc tế;*

*Căn cứ Quyết định số 142/QĐ-TTg ngày 31 tháng 01 năm 2009 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Quy chế làm việc và phối hợp giữa các cơ quan tham gia hợp tác ASEAN của Việt Nam;*

*Xét đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội,*

**QUYẾT ĐỊNH:**

**Điều 1.** Phê duyệt Chiến lược hội nhập quốc tế về lao động và xã hội đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030 gồm các nội dung chủ yếu sau đây:

**I. QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO**

1. Hội nhập quốc tế về lao động - xã hội là một trong những nhiệm vụ trọng tâm trong Nghị quyết số 22-NQ/TW ngày 10 tháng 4 năm 2013 của Bộ Chính trị nhằm thực hiện Chiến lược tổng thể hội nhập quốc tế đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030 của quốc gia trên cơ sở phát huy tối đa nội lực, tiềm năng nguồn nhân lực và lợi thế so sánh của Việt Nam.

2. Tích cực và chủ động hội nhập quốc tế về lao động - xã hội, đảm bảo độc lập tự chủ, bảo vệ lợi ích quốc gia; thực hiện có trách nhiệm các cam kết quốc tế; khai thác có hiệu quả môi trường hợp tác quốc tế, tranh thủ nguồn lực, ưu tiên của quốc tế phục vụ mục tiêu phát triển lĩnh vực lao động - xã hội.

3. Hội nhập quốc tế toàn diện, triển khai đồng bộ trên tất cả lĩnh vực lao động - xã hội, có trọng tâm, trọng điểm, từng bước phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Hội nhập quốc tế về lao động - xã hội được triển khai đồng bộ với hội nhập kinh tế quốc tế, lồng ghép với các mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp phát triển lĩnh vực lao động - xã hội.

4. Đẩy mạnh hợp tác đa phương trên lĩnh vực lao động - xã hội. Lấy hội nhập ASEAN về văn hóa, xã hội làm nền tảng cho hội nhập quốc tế về lao động - xã hội. Coi trọng, mở rộng hợp tác song phương; hợp tác với các tổ chức phi Chính phủ.

## **II. MỤC TIÊU**

### **1. Mục tiêu tổng quát**

Hội nhập quốc tế về lao động - xã hội nhằm phát huy tiềm năng nội lực, lợi thế so sánh của Việt Nam, tranh thủ tối đa môi trường, nguồn lực quốc tế góp phần thực hiện mục tiêu phát triển lao động - xã hội đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030; phấn đấu phát triển lĩnh vực lao động - xã hội đạt trình độ các nước ASEAN-6 vào năm 2020 và kịp các nước ASEAN-4 vào năm 2025.

### **2. Mục tiêu cụ thể**

a) Hoàn thiện thể chế về lao động - xã hội theo tiêu chuẩn khu vực và quốc tế, trong đó có các tiêu chuẩn lao động của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO). Đến năm 2020, phê chuẩn các công ước cơ bản còn lại và một số công ước khác của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO). Đến năm 2030, đảm bảo nội luật hóa toàn bộ các cam kết quốc tế về lao động - xã hội.

b) Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, phù hợp với nhu cầu, tham gia vào thị trường lao động khu vực và toàn cầu; tăng cơ hội việc làm có chất lượng cho người lao động. Tăng số lượng các nghề đào tạo được các nước công nhận về văn bằng, chứng chỉ.

c) Phát triển hệ thống an sinh xã hội quốc gia hiệu quả, tăng cường bảo vệ các nhóm yếu thế phù hợp với các tiêu chuẩn khu vực và quốc tế. Đến năm 2020, bảo đảm mức tối thiểu về thu nhập, giáo dục, y tế, nhà ở, nước sạch và thông tin cho người dân; tiếp cận các tiêu chí sản an sinh xã hội của quốc tế; tiếp cận đa chiều trong đánh giá và thực hiện chính sách giảm nghèo; xóa bỏ tình trạng nghèo cùng cực vào năm 2030; thúc đẩy bình đẳng giới và công bằng xã hội.

d) Huy động tối đa nguồn lực từ hợp tác đa phương, song phương, hợp tác với các cá nhân và tổ chức phi Chính phủ nước ngoài phục vụ xây dựng, triển khai có hiệu quả các chương trình phát triển về lao động - xã hội.

## **III. NHIỆM VỤ**

### **1. Hoàn thiện thể chế trong lĩnh vực lao động và xã hội**

a) Chủ động nghiên cứu, ký kết, tham gia các điều ước, tiêu chuẩn và cam kết quốc tế về lao động - xã hội phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

b) Nội luật hóa các điều ước, tiêu chuẩn và cam kết quốc tế về lao động - xã hội mà Việt Nam là thành viên.

c) Áp dụng phương pháp tiếp cận, tiêu chí đánh giá về lao động - xã hội theo thông lệ quốc tế và khu vực.

- Cải cách thủ tục hành chính, nâng cao hiệu quả, hiệu lực quản lý nhà nước về lao động - xã hội;

- Chủ động xây dựng, thực hiện hiệu quả các cơ chế, chính sách về lao động - xã hội trong quá trình hội nhập trên nguyên tắc hợp tác bình đẳng, cùng có lợi nhằm bảo vệ lợi ích quốc gia; lợi ích của người lao động, đặc biệt là các nhóm yếu thế; lợi ích của doanh nghiệp.

d) Chủ động dự báo, xử lý kịp thời các vấn đề lao động - xã hội phát sinh trong quá trình phát triển, thực thi các cam kết quốc tế.

đ) Lồng ghép bình đẳng giới trong quá trình xây dựng, hoàn thiện thể chế về lao động - xã hội theo yêu cầu hội nhập quốc tế.

### 2. Hội nhập quốc tế về lao động và việc làm

a) Tiếp tục thúc đẩy thực hiện chương trình việc làm bền vững.

b) Phát triển, dự báo thị trường lao động; thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động, di chuyển lao động trong nước và quốc tế, đặc biệt là đưa nhiều lao động có trình độ cao đi làm việc ở nước ngoài; hoàn thiện chính sách việc làm; quản lý di cư lao động quốc tế, di chuyển thể nhân và tổ chức dịch vụ việc làm; xây dựng, thực hiện chương trình việc làm công theo các tiêu chí khu vực và quốc tế.

c) Hoàn thiện chính sách, pháp luật về tiền lương; thúc đẩy tăng năng suất lao động và nâng cao năng lực cạnh tranh của lao động Việt Nam.

d) Phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; hoàn thiện hệ thống pháp luật về quan hệ lao động phù hợp với tiêu chuẩn lao động khu vực và quốc tế.

đ) Thúc đẩy an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc phù hợp với các tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật và các dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động.

e) Nâng cao năng lực thanh tra lao động đáp ứng yêu cầu quản lý lao động hiệu quả trong quá trình hội nhập quốc tế.

### 3. Hội nhập về giáo dục nghề nghiệp

a) Xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề, tiêu chuẩn giáo viên và đào tạo giáo viên, chương trình, giáo trình đào tạo, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng phù hợp với tiêu chuẩn khu vực và quốc tế.

b) Thực hiện các cam kết và đóng góp vào việc xây dựng, sửa đổi, hoàn thiện các tiêu chuẩn ASEAN và quốc tế về giáo dục nghề nghiệp; ưu tiên hoàn thiện khung trình độ quốc gia; tham gia xây dựng khung tham chiếu trình độ giữa các nước ASEAN.

c) Tăng cường liên kết đào tạo, chuyển giao các bộ chương trình, đào tạo thí điểm các nghề trọng điểm cấp độ ASEAN và quốc tế; tham gia mạng nghiên cứu, chuyển giao tri thức về giáo dục nghề nghiệp giữa các nước trong khu vực và trên thế giới.

d) Xây dựng, phát triển hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo nghề cho các cơ sở đào tạo đạt chuẩn khu vực và quốc tế.

đ) Đàm phán, ký kết các thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau về văn bằng, chứng chỉ giáo dục nghề nghiệp với các nước trong khu vực và trên thế giới.

### 4. Hội nhập quốc tế về an sinh xã hội

a) Từng bước áp dụng các tiêu chí khu vực và quốc tế làm tiêu chí phân đầu và thước đo đánh giá về an sinh xã hội; trước mắt chú trọng vào chuẩn nghèo, chương trình và phạm vi bao phủ của các chương trình bảo hiểm xã hội, trợ giúp xã hội, cung cấp dịch vụ xã hội.

b) Xây dựng và hoàn thiện các chính sách về bảo hiểm xã hội (bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm xã hội tự nguyện, bảo hiểm hưu trí bổ sung), bảo hiểm thất nghiệp; thực hiện trợ cấp xã hội cho người cao tuổi; nghiên cứu hướng tới ký kết và thực hiện các chương trình hợp tác về bảo hiểm xã hội với các nước; nghiên cứu hoàn thiện hệ thống luật pháp về an sinh xã hội.

c) Thực hiện giảm nghèo bền vững theo phương pháp tiếp cận đo lường nghèo đa chiều; thu hẹp khoảng cách phát triển giữa thành thị và nông thôn, giữa các vùng, các dân tộc; đảm bảo công bằng xã hội.

d) Chủ động xây dựng, thực hiện chính sách đảm bảo trợ giúp xã hội cho các nhóm đối tượng do tác động của hội nhập quốc tế, trong đó tập trung hỗ trợ người khuyết tật nặng, trẻ em, người cao tuổi cô đơn, không nơi nương tựa, đồng bào dân tộc thiểu số, nạn nhân buôn bán người; phát triển nghề công tác xã hội; phòng, chống tệ nạn xã hội; ứng phó với việc biến đổi khí hậu, nước biển dâng tác động đến việc làm và thu nhập của người dân.

đ) Thúc đẩy công bằng xã hội trong chính sách an sinh xã hội; thực hiện bình đẳng giới, ưu tiên thu hẹp khoảng cách giới, xóa dần định kiến và bất bình đẳng giới trong đời sống xã hội, nhất là trong việc làm, quan hệ gia đình ở vùng nông thôn, vùng nghèo, vùng miền núi, vùng đồng bào dân tộc thiểu số.

e) Tăng cường bảo vệ, chăm sóc trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt; phòng ngừa và hỗ trợ trẻ em bị xâm hại, bị bạo lực, bị buôn bán, phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em; phát triển, hỗ trợ trẻ em tiếp cận hệ thống dịch vụ bảo vệ trẻ em thuận lợi, công bằng và hiệu quả.

g) Phát triển hệ thống cung cấp dịch vụ xã hội cho người dân tại cộng đồng.

#### 5. Hội nhập ASEAN về lao động và xã hội

Xây dựng kế hoạch triển khai hiệu quả các mục tiêu của Cộng đồng Văn hóa - Xã hội ASEAN đến năm 2025; trước mắt tập trung vào phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực có chất lượng cao.

### IV. GIẢI PHÁP

#### 1. Về chính sách

a) Tiếp tục hoàn thiện thể chế lao động - xã hội phù hợp với thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, đảm bảo yêu cầu hội nhập và thông lệ quốc tế; tăng cường công tác giám sát thông qua cơ chế ba bên, khuôn khổ hợp tác khu vực và quốc tế.

b) Rà soát các nội dung cam kết quốc tế chung và từng nhiệm vụ cụ thể thuộc lĩnh vực lao động - xã hội; xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện và nội luật hóa các cam kết quốc tế trong khuôn khổ hợp tác với Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) và các tổ chức khác thuộc hệ thống Liên hợp quốc; thực hiện đầy đủ Tuyên bố năm 1998 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) về các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc; nghiên cứu phê chuẩn và thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế thể hiện vai trò thành viên tích cực của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO).

c) Nghiên cứu xây dựng các cơ chế phòng vệ và hỗ trợ nhằm hạn chế tác động không thuận lợi khi Việt Nam thực hiện các cam kết quốc tế.

d) Bổ sung, hoàn thiện Chiến lược tổng thể phát triển lao động - xã hội giai đoạn 2016 - 2020, tầm nhìn đến năm 2030 theo yêu cầu hội nhập quốc tế; lồng ghép các hoạt động hội nhập quốc tế vào quá trình xây dựng, triển khai chiến lược, kế hoạch, đề án phát triển về lao động - xã hội.

đ) Xây dựng, thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia về giảm nghèo bền vững, các chương trình, kế hoạch giai đoạn 2016 - 2020 về phát triển giáo dục nghề nghiệp, việc làm và an toàn lao động, phát triển hệ thống trợ giúp xã hội và các chương trình khác về lao động - xã hội, từ đó xác định nhu cầu, ưu tiên hợp tác quốc tế phù hợp với định hướng ưu tiên của các nhà tài trợ.

e) Xây dựng kế hoạch tham gia đàm phán và thực hiện các cam kết hội nhập quốc tế mới (đa phương, song phương, với các tổ chức phi Chính phủ) về lao động - xã hội.

## 2. Về thông tin tuyên truyền

a) Thực hiện các chương trình truyền thông nhằm tuyên truyền, phổ biến sâu rộng chủ trương hội nhập quốc tế về lĩnh vực lao động - xã hội trên các phương tiện thông tin đại chúng; xây dựng cổng thông tin điện tử hội nhập quốc tế về lao động - xã hội.

b) Tổ chức bồi dưỡng kiến thức hội nhập quốc tế về lao động - xã hội trong các Bộ, ngành, cơ quan Trung ương, địa phương và các doanh nghiệp nhằm nâng cao nhận thức về nhu cầu, nội dung, cơ hội và thách thức trong hội nhập quốc tế, trong việc thực hiện các cam kết quốc tế, tạo đồng thuận và tăng cường trách nhiệm, có hành động thống nhất thực hiện các hoạt động hội nhập và hợp tác quốc tế.

## 3. Về đào tạo nguồn nhân lực cho hội nhập quốc tế

a) Rà soát, đánh giá đội ngũ cán bộ hiện có theo các yêu cầu hội nhập quốc tế; xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế trong lĩnh vực lao động - xã hội.

b) Tiến hành đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lao động và xã hội nói chung, cán bộ chuyên trách hội nhập quốc tế nói riêng đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế về lao động - xã hội trên cơ sở Đề án bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng cho công chức, viên chức làm công tác hội nhập quốc tế đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định số 2007/QĐ-TTg ngày 16 tháng 11 năm 2015; xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực và có lộ trình đưa một số chuyên gia Việt Nam vào làm việc trong các tổ chức quốc tế về lao động - xã hội, trước hết là trong ASEAN phù hợp với Đề án gia nhập các tổ chức, diễn đàn mới, chuẩn bị nhân sự người Việt Nam để đưa vào làm việc và ứng cử vào các vị trí công việc quan trọng trong các tổ chức quốc tế.

## 4. Về tổ chức

a) Kiện toàn, đảm bảo bộ máy chuyên môn hóa, có đủ năng lực để chỉ đạo, điều hành phối hợp các hoạt động hội nhập quốc tế trong lĩnh vực lao động - xã hội từ Trung ương đến địa phương.

b) Thiết lập cơ chế điều phối các hoạt động hội nhập quốc tế về lao động - xã hội giữa các cơ quan Trung ương, giữa Trung ương và địa phương.



c) Cải cách thủ tục hành chính, áp dụng công nghệ thông tin trong quản lý, điều hành, giám sát các hoạt động hội nhập, hợp tác quốc tế về lao động - xã hội.

d) Thực hiện nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn, trao đổi, học tập kinh nghiệm quốc tế.

#### 5. Về tài chính

a) Ngân sách nhà nước được bố trí trong kinh phí hàng năm của các Bộ, ngành, cơ quan Trung ương và địa phương theo quy định hiện hành về ngân sách nhà nước.

b) Huy động tối đa các nguồn lực từ cộng đồng và xã hội; chủ động vận động tài trợ từ các tổ chức quốc tế, các tổ chức, cá nhân trong nước và ngoài nước, đảm bảo cho hoạt động hội nhập quốc tế về lao động - xã hội.

c) Các nguồn hợp pháp khác.

### **V. TỔ CHỨC THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC**

#### 1. Giám sát và đánh giá

Thực hiện báo cáo giám sát, đánh giá định kỳ việc triển khai Chiến lược trên cơ sở bộ tiêu chí giám sát, đánh giá và hệ thống thống kê, cơ sở dữ liệu thống nhất về hội nhập quốc tế trong lĩnh vực lao động - xã hội.

#### 2. Lộ trình thực hiện

a) Giai đoạn từ năm 2016 đến năm 2020

- Tổ chức triển khai Chiến lược hội nhập quốc tế về lao động - xã hội theo các nhiệm vụ ưu tiên 5 năm và hàng năm.

- Đánh giá kết quả thực hiện các nhiệm vụ ưu tiên giai đoạn 2016 - 2020 vào cuối năm 2020 và đề xuất điều chỉnh, bổ sung cho giai đoạn đến năm 2030.

b) Giai đoạn từ năm 2021 đến năm 2030

- Triển khai đồng bộ Chiến lược hội nhập quốc tế về lao động - xã hội trong mối quan hệ với Chiến lược tổng thể hội nhập quốc tế đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030.

- Chú trọng hội nhập quốc tế về lao động - xã hội theo chiều sâu, nâng cao chất lượng hội nhập quốc tế.

#### 3. Các đề án thực hiện Chiến lược

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với các Bộ, ngành liên quan thực hiện các nhiệm vụ cụ thể sau đây:

a) Kế hoạch tổng thể triển khai Chiến lược hội nhập quốc tế về lao động - xã hội

- Cơ quan phối hợp: Bộ Ngoại giao và các Bộ, ngành liên quan.

- Thời gian thực hiện: 2016 - 2030.

b) Đề án xây dựng và triển khai bộ tiêu chí giám sát, đánh giá hội nhập quốc tế về lao động - xã hội.

- Cơ quan phối hợp: Bộ Ngoại giao và các Bộ, ngành liên quan.

- Thời gian thực hiện: 2016 - 2020.

c) Đề án rà soát hệ thống pháp luật lao động - xã hội so với các cam kết, tiêu chuẩn quốc tế của Liên hợp quốc, Tổ chức Thương mại thế giới, Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), khu vực ASEAN, các Hiệp định Thương mại tự do và đề xuất hướng hoàn thiện

- Cơ quan phối hợp: Bộ Tư pháp, Bộ Công Thương, Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam và các Bộ, ngành liên quan.

- Thời gian thực hiện: 2016 - 2020.

d) Đề án thực hiện và nghiên cứu khả năng gia nhập các điều ước quốc tế của Liên hợp quốc và của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) trong lĩnh vực lao động - xã hội giai đoạn 2016 - 2020 và đến năm 2030.

- Cơ quan phối hợp: Bộ Tư pháp, Bộ Ngoại giao, Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam và các Bộ, ngành liên quan.

- Thời gian thực hiện: 2016 - 2030.

đ) Đề án hợp tác đa phương, song phương, với các tổ chức phi Chính phủ trong hội nhập quốc tế về lao động - xã hội giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 2030.

- Cơ quan phối hợp: Bộ Ngoại giao và các Bộ, ngành liên quan.

- Thời gian thực hiện: 2016 - 2030.

e) Đề án thiết lập cơ sở dữ liệu hội nhập quốc tế về lao động - xã hội

- Cơ quan phối hợp: Bộ Kế hoạch và Đầu tư (Tổng cục Thống kê) và các Bộ, ngành liên quan.

- Thời gian thực hiện: 2016 - 2030.

g) Đề án đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức làm công tác hội nhập quốc tế về lao động - xã hội giai đoạn 2016 - 2020

- Cơ quan phối hợp: Bộ Ngoại giao và Bộ Nội vụ.

- Thời gian thực hiện: 2016 - 2020.

h) Đề án tuyên truyền, phổ biến chủ trương hội nhập quốc tế về lĩnh vực lao động - xã hội

- Cơ quan phối hợp: Bộ Ngoại giao, Bộ Thông tin và Truyền thông, các Bộ, ngành liên quan.

- Thời gian thực hiện: 2016 - 2020.

4. Trách nhiệm của các Bộ, ngành, các cơ quan liên quan

a) Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với các Bộ, ngành liên quan, các tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương tổ chức triển khai thực hiện Chiến lược hội nhập quốc tế về lao động - xã hội đến năm

2020, tầm nhìn đến năm 2030 trên phạm vi cả nước; xây dựng kế hoạch tổng thể triển khai Chiến lược theo từng thời kỳ; kiểm tra, giám sát, tổng hợp tình hình thực hiện hàng năm và 5 năm báo cáo Thủ tướng Chính phủ; tổ chức sơ kết vào năm 2020 và tổng kết tình hình thực hiện vào năm 2030.

b) Bộ Ngoại giao, theo chức năng và nhiệm vụ được giao, hỗ trợ giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình hội nhập quốc tế về lao động - xã hội; đảm bảo thực hiện đúng chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về hội nhập quốc tế.

c) Ban Chỉ đạo quốc gia về hội nhập quốc tế, Ban Chỉ đạo liên ngành hội nhập quốc tế về văn hóa, xã hội, khoa học, công nghệ và giáo dục, đào tạo, các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương theo chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền phối hợp chặt chẽ với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện các nội dung có liên quan của Chiến lược này.

d) Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chủ trì, phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xây dựng kế hoạch hàng năm và 5 năm với những mục tiêu, nhiệm vụ cụ thể về hội nhập quốc tế về lao động - xã hội thuộc phạm vi quản lý của địa phương, căn cứ vào Chiến lược hội nhập quốc tế về lao động và xã hội đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030 và Kế hoạch tổng thể triển khai Chiến lược theo từng thời kỳ do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội soạn thảo; tổ chức triển khai thực hiện và định kỳ hàng năm gửi báo cáo về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để tổng hợp, báo cáo Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, Ban Chỉ đạo quốc gia về hội nhập quốc tế.

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký.

**Điều 3.** Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng các cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./

### **Nơi nhận:**

- Ban Bí thư Trung ương Đảng;
- Thủ tướng, các Phó Thủ tướng;
- Ban Chỉ đạo liên ngành HNQT về KGVX;
- Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc CP;
- HĐND, UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc TW;
- Văn phòng Trung ương và các Ban của Đảng;
- Văn phòng Tổng Bí thư;
- Văn phòng Chủ tịch nước;
- Hội đồng Dân tộc và các Ủy ban của Quốc hội;
- Văn phòng Quốc hội;
- Ủy ban TW Mặt trận Tổ quốc Việt Nam;
- Cơ quan Trung ương của các đoàn thể;
- VPCP: BTCN, các PCN, TGĐ Công TTĐT, các Vụ, Cục, đơn vị trực thuộc;
- Lưu: Văn thư, QHQT(3).