



Số kỷ niệm 34 năm ngày thành lập Viện Khoa học Lao động và Xã hội

2 Đinh L

i

Telephone : 84-4-38 240601

Fax : 84-4-38 269733

Email : bantin@ilssa.org.vn

Website : www.ilssa.org.vn

NỘI DUNG

**Tổng Biên tập:
TS. NGUYỄN THỊ LAN HƯƠNG**

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

**Trưởng ban Biên tập:
Ths. CHỦ THỊ LÂN**

**Ủy viên ban Biên tập:
Ths. NGUYỄN THỊ LAN
Ths. BÙI TÔN HIẾN**

**Trình bày:
ThS. CHỦ THỊ LÂN**

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

1. Viện Khoa học Lao động và Xã hội –34 năm
trưởng thành – Một số kết quả năm 2011 và kế hoạch
năm 2012 tr.2
2. Dự án Bộ Luật Lao động sửa đổi- Xem xét với “lăng
kính” giới- *TS. Nguyễn Thị Lan Hương – ThS. Nguyễn
Thị Bích Thúy* tr.9
3. Việc làm xanh: quan niệm, thách thức và cơ hội đổi
với Việt Nam – *PGS.TS. Nguyễn Bá Ngọc* tr.20
4. Bước đầu đánh giá hiệu quả kinh tế từ việc đi xuất
khẩu lao động của người lao động tại một số thị
trường nước ngoài - *CN. Nguyễn Ngọc Bình, ThS.
Trần Sỹ Luận* tr.26
5. Một số khuyến nghị chính sách nhằm hoàn thiện
việc làm, đời sống người lao động trong các khu
công nghiệp, khu chế xuất-*Th.S Nguyễn Thị Bích
Thúy* tr.34
6. Hiện trạng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực
công nghiệp Khách Hòa giai đoạn đến 2020– *Ths.
Nguyễn Trung Hưng* tr.42
7. Thiêu hụt lao động- giải pháp ứng phó, thu hút và
giữ chân người lao động – *Ths. Nguyễn Huyền Lê,
Th.s Chủ Thị Lân* tr.50
8. Chiến lược phát triển vùng nhằm đối phó với
khủng hoảng và tạo việc làm (Bản dịch) – Biên dịch:
*CN. Trần Ngọc Anh- Hiệu đính: Ths.Nguyễn Trung
Hưng.* tr.57
9. Giới thiệu thuật ngữ an sinh xã hội Việt Nam –
Nhóm biên soạn ILSSA và GIZ tr.68



Quarterly bulletin

*Special edition on the occasion of 34-year anniversary of Institute of
Labour science and Social affairs*

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

CONTENT

Editor in Chief:
Dr. NGUYEN THI LAN HUONG

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

Head of editorial board:
M.A. CHU THI LAN

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

Designer:
M.A. CHU THI LAN

Desktop publishing at Institute of
Labour Science and Social Affairs

1. Institute of Labor science and Social affairs – 34 years of development – Main results of the year 2011 and the Plan in the coming year 2012 p.2
2. Labor code amendment project – Reviewed under the Gender aspect – *Dr. Nguyễn Thị Lan Hương and MA. Nguyễn Thị Bích Thúy* p.9
3. Green jobs: Concepts, challenges and opportunities for Vietnam – *Dr. Prof. Nguyễn Bá Ngọc* p.20
4. Initial assessment of the economic efficiency of labor export to workers in some foreign markets - *BA. Nguyễn Ngọc Bình, MA. Trần Sỹ Luận* p.26
5. Some policy recommendations to improve jobs and daily life of workers in industrial zones, export processing zones – *MA. Nguyễn Thị Bích Thúy* p.34
6. Current status and Solutions to develop the industrial human resources of Khanh Hoa up to 2020 – *MA. Nguyễn Trung Hưng* p.42
7. Labor shortages – solutions, attraction and retaining labors – *MA. Nguyễn Huyền Lê and MA. Chử Thị Lân* p.50
8. Regional development strategy to coping with economic recession and jobs creation (translation) – Translator: *BA. Trần Ngọc Anh- Editor: MA. Nguyễn Trung Hưng.* p.57
9. Introduction of the Vietnam social protection glossary – *ILSSA and GIZ editors.* p.68

Thư Tòa soạn

Ấn phẩm Khoa học Lao động và Xã hội trong những năm vừa qua tiếp tục nhận được sự quan tâm và ý kiến đóng góp của Quý bạn đọc trong và ngoài Viện. Để các nghiên cứu đăng trên ấn phẩm ngày càng bám sát yêu cầu thực tiễn và được chuẩn bị tốt, chúng tôi dự kiến mỗi số trong năm 2012 tập trung theo các chủ đề sau đây:

Số 30: Việc làm và Phát triển thị trường lao động

Số 31: Biến đổi khí hậu

Số 32: Tiền lương và thu nhập

Số 33: Giảm nghèo và phát triển bền vững

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

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

Số 2 Đinh Lễ, Hoàn Kiếm, Hà Nội

Telephone : 84-4-38240601

Fax :84-4-38269733

Email : bantin@ilssa.org.vn

Website : www.ilssa.org.vn

Xin trân trọng cảm ơn!

BAN BIÊN TẬP

VIỆN KHOA HỌC LAO ĐỘNG VÀ XÃ HỘI 34 NĂM TRƯỞNG THÀNH – MỘT SỐ KẾT QUẢ NĂM 2011 VÀ KẾ HOẠCH NĂM 2012

Vi

Viện Khoa học Lao động và Xã hội thuộc Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội- tên giao dịch quốc tế là Institute of Labour Science and Social Affairs (ILSSA), được thành lập ngày 14 tháng 4 năm 1978 theo Quyết định số 79/CP của Hội đồng Chính phủ (nay là Chính phủ).

I. Một số kết quả năm 2011

1. Chủ trì xây dựng các chiến lược, đề án

Năm 2011, Viện đã có nhiều đóng góp quan trọng trong việc cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn phục vụ cho việc xây dựng các Nghị quyết của Đảng, Chiến lược, Đề án, Chương trình, chính sách của Chính phủ trong lĩnh vực lao động, người có công và xã hội. Được Bộ giao chủ trì nhiều nhiệm vụ quan trọng, Viện đã chủ động huy động các nguồn lực sẵn có, phối hợp với các đơn vị trong Bộ, các cơ quan nghiên cứu triển khai thực hiện.

Viện đã phối hợp với các Bộ ngành và Văn phòng Chính phủ hoàn thiện dự thảo Quyết định phê duyệt Chiến lược an sinh xã hội giai đoạn 2011-2020 và đã được Bộ gửi Văn phòng Chính phủ để trình Thủ tướng Chính phủ phê duyệt.

Chuẩn bị cho việc triển khai thực hiện Chiến lược An sinh xã hội khi được phê duyệt, Viện đã chủ động làm đầu mối phối hợp với các cơ quan trong

nước và quốc tế khởi thảo một số chương trình hợp tác về an sinh xã hội, gồm: (i) tổ trưởng tổ công tác của Bộ phối hợp với Ngân hàng thế giới và UNICEF xây dựng dự án phát triển hệ thống an sinh xã hội Việt Nam qua việc thử nghiệm mô hình “Hỗ trợ xã hội cho các hộ gia đình nghèo đạt mức sống tối thiểu”; (ii) phối hợp với Cục Bảo trợ xã hội xây dựng dự án hợp tác với GIZ về hỗ trợ an sinh xã hội ở Việt Nam; (iii) hợp tác với GIZ và Tổ chức Evaplan thực hiện dự án vai trò của lương hưu xã hội đối với người cao tuổi ở Việt Nam; (iv) hợp tác với GIZ xuất bản cuốn thuật ngữ về an sinh xã hội; (v) Hợp tác với ILO tổ chức khóa đào tạo về “Tính toán tài chính và đánh giá tác động của sàn an sinh xã hội”; và (vi) chia sẻ và phổ biến các kết quả nghiên cứu về an sinh xã hội thông qua nhiều hội thảo, hội nghị quốc gia và quốc tế.

Đề án Phát triển Thị trường Lao động Việt Nam đến năm 2020: Viện đã tổ chức nhiều hoạt động như dự thảo Đề án, phối hợp với ILO tổ chức hội thảo quốc gia về các thảo, lấy ý kiến các Bộ/ngành, các chuyên gia trong và ngoài nước. Bản Dự thảo đã được trình lên Bộ trưởng vào tháng 7/2011.

Đề án “Ổn định việc làm và đời sống của người lao động tại các Khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế góp phần giảm bớt tranh chấp lao động, đình công”: Viện đã khẩn trương tổ

chức khảo sát thu thập thông tin tại một số khu công nghiệp, khu chế xuất. Báo cáo đánh giá thực trạng trong giai đoạn hoàn thiện.

Đề án cải cách tiền lương giai đoạn 2011-2015: Viện chủ trì thực hiện nội dung về “Quan hệ tiền lương thấp nhất - trung bình - tối đa”. Dự thảo đề án đã được Viện trình lãnh đạo Bộ và báo cáo Phó Thủ tướng Nguyễn Văn Ninh vào tháng 11/2011. Viện cũng tích cực tham gia với Bộ Nội vụ về nội dung cải cách tiền lương khu vực hành chính sự nghiệp và đóng góp ý kiến vào các nội dung khác của đề án như tiền lương doanh nghiệp, bảo hiểm xã hội, người có công.

Kế hoạch hành động ứng phó với biến đổi khí hậu của ngành giai đoạn 2011-2015: từ năm 2010, Viện đã chủ trì 2 nội dung là “Nghiên cứu cơ sở lý luận đánh giá tác động của biến đổi khí hậu” và xây dựng “Chương trình hành động ứng phó với biến đổi khí hậu”. Năm 2011, Viện xây dựng và thử nghiệm “Một số mô hình ứng phó với biến đổi khí hậu”; phối hợp với các cơ quan liên quan thực hiện “Kế hoạch hành động ứng phó với biến đổi khí hậu của ngành”; xây dựng “Sổ tay về tác động của biến đổi khí hậu và giải pháp ứng phó của ngành Lao động - Thương binh và Xã hội” phục vụ cho công tác tuyên truyền của Bộ về biến đổi khí hậu; tham gia biên soạn bài giảng và thuyết trình tại một số hội nghị tập huấn “Nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ ngành Lao động-Thương binh và Xã hội về Biến đổi khí hậu” do Bộ tổ chức. Các hoạt động trên góp phần quan trọng vào việc thực hiện thành công kế hoạch hành động về ứng phó với biến đổi khí hậu của Bộ.

1.2 Công tác phục vụ nhiệm vụ chính trị của Bộ

Thực hiện vai trò phản biện khoa học trong xây dựng xây dựng chính sách, Viện tham gia góp ý gần 100 văn bản pháp quy, dự thảo báo cáo chiến lược trong lĩnh vực của ngành, của các Bộ, ngành khác theo yêu cầu của. Nhiều ý kiến đóng góp của Viện đã được ghi nhận, đưa vào hoàn thiện chính sách.

Viện tham gia Chương trình mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011- 2015; Chương trình Mục tiêu quốc gia ứng phó với Biến đổi khí hậu; tham gia Ban chỉ đạo cải cách tiền lương, Ban

2011; tham gia Đề án Đánh giá tổng thể các chính sách giảm nghèo giai đoạn 2006-2010 làm cơ sở đề Bộ xây dựng chương trình MTQG giảm nghèo giai đoạn 2011-2015, và có nhiều đóng góp vào quá trình sửa đổi Bộ Luật Lao động cũng như xây dựng Luật Việc làm.

Viện cũng chuẩn bị nhiều báo cáo kỹ thuật cho Bộ tham gia các hoạt động trong khối ASEAN, ASEM như chủ trì xây dựng nội dung “Sáng kiến sán An sinh xã hội của Việt Nam”, diễn đàn cấp cao ASEM về Việc làm và Chính sách xã hội và Hội nghị Bộ trưởng ASEM LEMC4, phối hợp với các đơn vị có liên quan chủ trì nội dung của “Diễn đàn ASEM về Lưới an toàn xã hội”. Các kết quả và khuyến nghị của Diễn đàn đã được báo cáo lên Hội nghị Bộ trưởng Ngoại giao ASEM lần thứ 10 tại Hung-ga-ry và sẽ được báo cáo tại Hội nghị Bộ trưởng Lao động và Việc làm ASEM lần thứ 4 năm 2012.

Trong năm, Viện đã nhiều lần được Bộ cử làm đại diện của Bộ trình bày các tham luận tại các hội nghị quốc tế về lĩnh vực lao động và an sinh xã hội, như: hội thảo về phát triển từ góc độ nhân sinh tại Indônêxia, hội thảo về đổi thoai chính sách cấp khu vực về di cư do tác động của biến đổi khí hậu tại Thái Lan, hội thảo về phát triển nguồn nhân lực thông qua tăng cường Bảo trợ xã hội tại Hoa kỳ, hội nghị ASEAN về hài hòa giữa công việc và cuộc sống tại Singapore, hội thảo về việc làm xanh và phát triển bền vững ở Ấn Độ, v.v.

1.3 Thực hiện các đề tài nghiên cứu khoa học

Viện đã tham gia đầu thầu và thắng thầu 4 đề tài nghiên cứu khoa học cấp nhà nước: (1) Vấn đề lao động nước ngoài ở Việt Nam trong thời kỳ hội nhập quốc tế; (2) Cơ sở khoa học của việc xây dựng sản ASXH ở Việt Nam giai đoạn 2011-2020; (3) Các giải pháp nâng cao chất lượng lao động chuyên môn kỹ thuật trình đ

. Các đề tài đã chính thức được triển khai vào đầu năm 2012. Các kết quả nghiên cứu sẽ là các cơ sở khoa học và thực tiễn phục vụ công tác hoàn thiện và xây dựng chính sách lao động và xã hội.

Năm 2011, Viện thực hiện chương trình cấp Bộ “Nghiên cứu giải pháp mở rộng ASXH đồng bộ với chiến lược phát triển kinh tế xã hội đến năm 2020” gồm 4 nhánh: (1) Định hướng mở rộng độ bao phủ của An sinh xã hội ở Việt Nam đến năm 2020; (2) Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng chính sách

khuyến khích tham gia BHXH tự nguyện đối với lao động nghèo, lao động là người dân tộc thiểu số, nông dân có mức thu nhập từ trung bình trở xuống; (3) Đánh giá thực trạng khả năng và cơ hội tiếp cận dịch vụ xã hội của nhóm người nghèo, đối tượng dễ bị tổn thương, đặc biệt là tại các vùng sâu vùng xa, vùng dân tộc thiểu số; (4) Thí điểm và hoàn thiện phương pháp tự xác định hộ nghèo tại các địa phương. Chương trình nghiên cứu này được kỳ vọng sẽ cung cấp nhiều bằng chứng khoa học cho việc mở rộng chính sách an sinh xã hội phù hợp với sự phát triển kinh tế xã hội đến 2020.

Ngoài ra, Viện thực hiện 2 đề tài cấp Bộ “Vấn đề môi trường lao động và tiêu chuẩn lao động trong doanh nghiệp vừa và nhỏ ở làng nghề Việt Nam” và đề tài “Thực trạng đời sống lao động khu công nghiệp và khu chế xuất”.

Tiếp tục thực hiện chủ trương nâng cao năng lực, đi trước đón đầu các vấn đề về lao động-xã hội, Viện luôn duy trì các hoạt động rà soát và nghiên cứu hoàn thiện hệ thống cơ sở lý luận và phương pháp luận, nghiên cứu đón đầu các vấn đề thuộc ngành. Tiếp tục hoàn thiện hệ thống chỉ tiêu thông tin; cập nhật chính sách và số liệu liên quan các lĩnh vực của Bộ, ngành. Qua nghiên cứu đề tài cấp Viện, các nghiên cứu viên nhất là nghiên cứu viên trẻ của Viện đã từng bước nâng tầm tư duy khoa học, năng lực nghiên cứu hướng tới mục tiêu chủ trì thực hiện các đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ.

Viện tiếp tục duy trì và phát triển hợp tác với các tổ chức trong và ngoài nước triển khai các nghiên cứu khoa

học giải đáp các vấn đề bức xúc về lao động-xã hội.

Năm 2011, Viện tiếp tục hỗ trợ các địa phương, doanh nghiệp xây dựng một số qui hoạch, đề án trong lĩnh vực lao động và xã hội: (1) Phát triển hệ thống mạng lưới cơ sở bảo trợ xã hội của thành phố Hà Nội đến năm 2020, tầm nhìn 2030; (2) Q

; (3) Quy hoạch ngành Lao động-Thương binh và Xã hội Hậu Giang và xây dựng quy chế trả lương cho một số doanh nghiệp như Tổng công ty Điện lực, Báo Lao động, Quỹ tình thương.

Viện cũng triển khai các nghiên cứu đánh giá nhanh một số vấn đề nóng trong lĩnh vực lao động và xã hội: (1) Đánh giá nhu cầu sử dụng dịch vụ công tác xã hội và đề xuất kế hoạch phát triển mô hình và hệ thống dịch vụ xã hội từ Trung ương đến địa phương; (2) Điều tra tác động xã hội đối với phụ nữ Việt Nam kết hôn với người nước ngoài; (3) Văn hóa nghề trong tiến trình CNH-HĐH và hội nhập quốc tế.

Năm 2011, Viện tiếp tục triển khai 11 dự án nghiên cứu có sự hợp tác của các tổ chức quốc tế liên quan đến các lĩnh vực của ngành như: Nghiên cứu hợp tác về cải cách tiền lương tối thiểu (ILO); Đánh giá thị trường lao động TP. Hồ Chí Minh (FES); Xây dựng quy trình rà soát hộ nghèo giai đoạn 2011-2015 (UNDP); Điều tra ban đầu của dự án Hành động ba bên nhằm bảo vệ người di cư trong và từ khu vực tiểu vùng Sông Mê không tránh khỏi sự bóc lột lao động (ILO); Đánh giá thực trạng lao động xuất khẩu đã trở về Việt Nam (WB); Thúc đẩy cơ hội học nghề và việc làm của lao động nghèo trong các

cơ sở sản xuất da giày M4P (ADB), Điều tra doanh nghiệp vừa và nhỏ (DANIDA); Vai trò của lương hưu xã hội đối với an sinh tuổi già ở Việt Nam (GIZ); Nâng cao năng lực của các cơ quan và tổ chức chính quyền Việt Nam trong việc triển khai Chiến lược ASXH giai đoạn 2011-2020 của Việt Nam (HSF); Chuyển giao thể hệ, Già hóa dân số và An sinh xã hội ở châu Á (ĐH Nihon - Nhật Bản).

1.4 Các hoạt động khác

Năm 2011, Viện chủ trì 10 hội thảo khoa học về các lĩnh vực của ngành, trong đó có 3 hội thảo về chủ đề lao động-tiền lương: “Đánh giá thực trạng lao động đi làm việc ở nước ngoài đã trở về Việt nam”, “Về lực lượng lao động Việt Nam” và “Chia sẻ các kinh nghiệm ban đầu về tiền lương”; 7 hội thảo về chủ đề an sinh xã hội như “An sinh xã hội của lao động khu vực phi chính thức”, “Chia sẻ thông tin về an sinh xã hội giữa các cơ quan của Việt Nam và các nhà tài trợ”, “Phương pháp nghiên cứu trẻ em nghèo theo cách tiếp cận đa chiều” v.v.

Viện tiếp tục phát hành “Ấn phẩm” hàng quý, từng bước nâng cao chất lượng bài viết với mục tiêu trở thành công cụ truyền thông thông tin các kết quả nghiên cứu của Viện. Công bố kết quả nghiên cứu “Xu hướng Lao động và Xã hội năm 2010”; ban hành 3 ấn phẩm: “Kỷ yếu các đề tài cấp Bộ năm 2009-2010, “Các công trình nghiên cứu trọng điểm của Viện năm 2009-2010” và “Định hướng về chính sách phát triển xã hội và quản lý phát triển xã hội giai đoạn 2011-2020”. Các hoạt động của Viện, các tin tức thời sự của Bộ và ngành về lao động, thương binh và xã

hội được cập nhật kịp thời trên website của Viện để quảng bá và thông tin đến đông đảo độc giả.

Công tác thông tin-thư viện được đẩy mạnh theo hướng hiện đại hoá. Thư viện của Viện đã có 1200 đầu sách và các đề tài nghiên cứu khoa học phục vụ nhu cầu tra cứu, tham khảo cho các nghiên cứu viên, giảng viên, sinh viên và các đối tượng khác trong và ngoài Viện.

Thư viện điện tử của viện đã góp phần hỗ trợ công tác tra cứu thông tin, nghiên cứu của Viện, các cơ quan liên quan và độc giả quan tâm. Tuy vậy, số lượt độc giả truy cập chưa nhiều, số độc giả tham khảo tài liệu của thư viện vẫn còn khiêm tốn.

2. Công tác phục vụ quản lý

2.1. Công tác tổ chức, cán bộ, đào tạo, hành chính

Đội ngũ cán bộ của Viện ngày càng trưởng thành và đáp ứng tốt hơn yêu cầu công việc trong giai đoạn mới. Hiện nay, Viện có 04 Lãnh đạo Viện, 21 lãnh đạo cấp phòng; tổng số cán bộ Viện là 95 trong đó có 68 cán bộ thuộc Biên chế Nhà nước, 27 cán bộ hợp đồng.

Công tác quản lý cán bộ được thực hiện tốt. Thực hiện Chỉ thị số 05 của Thủ tướng chính phủ và chỉ đạo của Bộ về việc nâng cao hiệu quả thời gian làm việc đối với cán bộ, công chức, Viện đã quán triệt và thường xuyên kiểm tra, có biện pháp nhắc nhở, xử lý đối với các cán bộ vi phạm kỷ luật lao động. Cán bộ Viện luôn nghiên túc học tập và làm việc theo quy định theo Quy chế làm việc, quy chế dân chủ.

Trong năm Viện đã cử 42 lượt cán bộ tham gia các đoàn công tác, hội thảo, đào tạo ở nước ngoài. Đối với các khóa đào tạo trong nước Viện đã cử 57 lượt cán bộ tham gia, 03 lượt cán bộ đi học Tiếng anh theo chương trình của Bộ, tổ chức 02 lớp tập huấn về kinh tế lượng và tính toán tài chính và đánh giá tác động của sản an sinh xã hội cho nghiên cứu viên.

Viện đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, lưu trữ, văn thư/hành chính đã có bước tiến bộ, Viện áp dụng gửi thông báo, công văn,... nội bộ thông qua hệ thống thư điện tử giúp Viện thực hành tiết kiệm.

Đời sống cán bộ viên chức được cải thiện, từng bước gắn với công việc. Công tác chăm lo đời sống cán bộ công chức dần vào nề nếp.

2.2. Công tác kế hoạch - đối ngoại

Viện chủ động xây dựng kế hoạch Viện năm 2012 và thực hiện giao nhiệm vụ nghiên cứu khoa học cho các cán bộ nghiên cứu viên phù hợp với năng lực. Viện áp dụng công nghệ thông tin trong quản lý khoa học và quản lý được tiến độ các hoạt động khoa học của Viện. Hội đồng Khoa học Viện đã xét duyệt đề cương và nghiệm thu các chương trình, đề tài rất nghiêm túc.

Công tác đối ngoại tiếp tục được duy trì và phát triển với nhiều tổ chức quốc tế lớn tại Việt Nam như WB, ILO, UNDP, ADB, GIZ, UNICEF, FES. Hợp tác với các cơ quan hợp tác phát triển của các nước như Thụy điển, Đan Mạch, Đức, Canada, Tây Ban Nha, v.v....Thiết lập quan hệ với các Viện nghiên cứu của các nước như Học viện Lao động và Bảo hiểm xã hội Trung

Quốc, Viện Lao động Hàn Quốc (KLI). Viện mở rộng hợp tác và ký biên bản ghi nhớ Quỹ Hanns-Seidel Foundation (HSF) - Cộng hoà Liên bang Đức, triển khai các nghiên cứu hợp tác với tổ chức Manpower (Mỹ).

2.3 Công tác quản lý hoạt động khoa học của Bộ

Viện đã xây dựng kế hoạch và định hướng phát triển hoạt động nghiên cứu khoa học của ngành đến 2015 đồng bộ với mục tiêu của Chiến lược phát triển kinh tế xã hội của đất nước.

Công tác tổ chức triển khai các Hoạt động khoa học và công nghệ đã có những đổi mới: thực hiện cơ chế tuyển chọn, chỉ định giao nhiệm vụ nghiên cứu khoa học; đánh giá nghiệm thu các chương trình, đề tài chặt chẽ hơn thể hiện trong việc phản biện các đề tài được thực hiện theo phương thức phản biện kín; công tác thông tin thống kê khoa học và công nghệ đã được cập nhật từ năm 2006 đến nay phục vụ cho công tác quản lý khoa học của Bộ; phối hợp với Bộ Khoa học và công nghệ xây dựng các nhiệm vụ thuộc lĩnh vực lao động và xã hội trong chương trình khoa học và công nghệ trọng điểm cấp nhà nước giai đoạn 2011- 2015.

3. Đánh giá chung

Công tác nghiên cứu khoa học: Viện được Bộ giao chủ trì nhiều nhiệm vụ quan trọng và có ý nghĩa lớn của ngành như xây dựng chiến lược, chương trình nghiên cứu trọng điểm, các báo cáo khoa học trong các hội nghị quốc tế. Công tác phối hợp với các đơn vị trong Bộ xây dựng chính sách ngày càng được cải thiện. Chất lượng các đề tài nghiên cứu được nâng lên. Các đề tài nghiên cứu đã cung cấp kịp thời cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc

hoạch định chính sách và phục vụ công tác quản lý trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế.

Công tác quản lý và tổ chức hoạt động nghiên cứu được quan tâm chú trọng hơn. Hội đồng khoa học Viện đã hoạt động thiết thực và hiệu quả hơn.

Viện tiếp tục mở rộng và nâng cao hiệu quả hợp tác nghiên cứu với các cơ quan, đơn vị trong và ngoài Bộ, các tổ chức quốc tế. Viện đã nỗ lực trong việc hợp tác nghiên cứu trong và ngoài nước nhằm tăng cường năng lực nghiên cứu đồng thời cải thiện thu nhập cho cán bộ, nghiên cứu viên.

Tuy nhiên, trong một số trường hợp, công tác nghiên cứu khoa học chưa thực sự đáp ứng kịp thời nhu cầu xây dựng chính sách Chất lượng cán bộ và khối lượng công việc chưa thật đồng đều giữa các đơn vị trong Viện. Vẫn còn hiện tượng công việc nghiên cứu tập trung vào một số cán bộ chủ chốt. Một số cán bộ, nghiên cứu viên chưa đáp ứng yêu cầu nghiên cứu; thiếu nghiên cứu viên đầu ngành, chuyên gia giỏi có thể đảm đương các nghiên cứu độc lập.

II. KẾ HOẠCH CÔNG TÁC NĂM 2012

Năm 2012, Viện thực hiện nhiệm vụ chính trị quan trọng là thành viên chủ chốt của Ban xây dựng Đề án Một số vấn đề về chính sách xã hội giai đoạn 2012-2020 của Bộ tham mưu cho Chính phủ trình Ban Chấp hành trung ương Đảng. Đề án đã trình Chính phủ ngày 6/3/2012, trình Bộ Chính trị ngày 23/3/2012. Hiện nay, Ban xây dựng Đề án tiếp tục hoàn thiện đề sau khi Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương lần thứ năm ban hành Nghị quyết về chính sách xã hội, Bộ Chính trị sẽ ban hành Nghị quyết về công tác bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

Viện tập trung thực hiện các chương trình, đề tài, dự án cấp Nhà nước và cấp Bộ để cung cấp các luận cứ khoa học, các giải pháp giúp thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển ngành nói riêng và phát triển kinh tế-xã hội đất nước nói chung. Viện lập kế hoạch thực hiện các nghiên cứu theo các lĩnh vực như sau:

- *Lĩnh vực lao động – Việc làm:* Vấn đề lao động nước ngoài ở Việt Nam trong thời kỳ hội nhập Quốc tế; Các giải pháp nâng cao chất lượng lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao đáp ứng yêu cầu phát triển nền kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa; Đánh giá thực trạng Quy phạm pháp luật Việt Nam về việc làm.

- *Lĩnh vực tiền lương, tiền công, quan hệ lao động:* Nghiên cứu cơ sở khoa học cải cách tiền lương; Thực trạng đời sống, lao động khu công nghiệp, khu chế xuất.

- *Lĩnh vực môi trường và điều kiện lao động:* Xây dựng tài liệu hướng dẫn về an toàn vệ sinh lao động trong nông nghiệp, trong làng nghề, Đánh giá tác động của biến đổi khí hậu tới lao động – xã hội; xác định danh mục nghề/công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm trong Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam và một Tổng công ty.

- *Lao động nữ và bình đẳng giới:* Lồng ghép bình đẳng giới trong pháp luật và chính sách hướng tới Việc làm bền vững ở Việt Nam.

- *Lĩnh vực an sinh xã hội:* Cơ sở khoa học của việc xây dựng sàn an sinh xã hội ở Việt Nam giai đoạn 2011-

2020; Nghiên cứu giải pháp mở rộng ASXH đồng bộ với chiến lược phát triển kinh tế xã hội đến 2020; Nghiên cứu xây dựng chính sách trợ cấp có tiền mặt; Chuyển giao thể hệ, Già hóa dân số và An sinh xã hội ở châu Á; Nghiên cứu an sinh xã hội đối với lao động khu vực phi chính thức; Vai trò của lương hưu xã hội đối với an sinh tuổi già ở Việt Nam.

- *Lĩnh vực phòng chống tệ nạn xã hội:* Đổi mới tư duy phòng chống tệ nạn xã hội trong thời kỳ hội nhập.

Tiếp tục tổ chức nghiên cứu các đề tài cấp Viện. Tăng cường hợp tác nghiên cứu với các cơ quan, đơn vị ngoài Bộ. Mở rộng hợp tác với các doanh nghiệp, địa phương triển khai các nghiên cứu như tiền lương, quy hoạch ngành... Mở rộng và tăng cường khai thác sự hỗ trợ của các tổ chức quốc tế thực hiện các nghiên cứu về các vấn đề thuộc lĩnh vực của ngành; đặc biệt là lĩnh vực an sinh xã hội, môi trường lao động.

Tăng cường tham gia góp ý, phản biện, xây dựng chính sách; Tăng cường liên kết với các đơn vị quản lý nhà nước của Bộ trong quá trình xây dựng chính sách.

Dưới sự chỉ đạo của lãnh đạo Bộ, sự phối hợp có hiệu quả của các đơn vị trong và ngoài Bộ, sự hợp tác quốc tế và cộng tác tích cực của các nhà quản lý, nhà khoa học, các chuyên gia trong và ngoài nước, tập thể cán bộ nghiên cứu vi

Lao động và Xã hội trở thành Viện đầu ngành, đóng góp tích cực vào sự nghiệp phát triển của ngành và của đất nước./.

DỰ ÁN BỘ LUẬT LAO ĐỘNG SỬA ĐỔI – XEM XÉT VỚI LĂNG KÍNH GIỚI

*TS. Nguyễn Thị Lan Hương
Th.S Nguyễn Thị Bích Thuý
Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

Chính phủ Chính phủ Việt Nam đã cam kết mạnh mẽ trong việc đảm bảo bình đẳng giữa phụ nữ và nam giới về mọi mặt, thể hiện ở việc phê chuẩn hàng loạt công ước quốc tế có liên quan và phản ánh ở hệ thống luật pháp, chính sách của quốc gia, từ Hiến pháp đến các Bộ luật, luật và văn bản. Bộ luật Lao động nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam bắt đầu có hiệu lực từ năm 1995 là Bộ luật khá tiến bộ, tạo điều kiện cho người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng phát triển, tiến bộ và bình đẳng. Quan điểm khi xây dựng Bộ luật Lao động cho rằng, trong nền kinh tế thị trường, lao động nữ thuộc một trong những nhóm lao động gặp nhiều bất lợi hơn, do vậy cần sự hỗ trợ của Chính phủ, của xã hội và của cộng đồng giúp họ khắc phục rào cản về giới, khuyến khích họ vừa hoàn thành tốt các công tác xã hội và vai trò làm mẹ, làm vợ trong gia đình. Tuy nhiên trong quá trình triển khai Bộ Luật Lao động từ năm 1995 đến nay đã bộc lộ nhiều bất cập, nhiều quy định hầu như chưa được áp dụng trong thực tiễn, nhiều ý kiến tranh luận về sự phù hợp trong việc đưa ra quá nhiều hình thức bảo vệ lao động nữ. Năm 2006, Luật Bình đẳng giới được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua với nguyên tắc cơ bản

là phải bảo đảm lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng và thực thi pháp luật. Do vậy, trong quá trình triển khai dự án Bộ luật Lao động sửa đổi, rất cần thiết phải rà soát và thực hiện LGG vào Dự án Bộ luật Lao động sửa đổi. Báo cáo này xem xét, rà soát việc LGG vào Dự án Bộ luật Lao động sửa đổi theo những nguyên tắc về bình đẳng giới của Luật Bình đẳng giới.

I. Những nhận xét chung

Dự án Bộ luật Lao động sửa đổi có quan tâm tới việc LGG, tuy nhiên quá trình thực hiện chưa theo đúng chu trình LGG vào xây dựng văn bản quy phạm pháp luật. Việc LGG chưa được thực hiện đầy đủ nên kết quả chưa cao.

Việc LGG vào dự án Bộ luật Lao động sửa đổi được thực hiện dựa trên cả hai cách tiếp cận: (i) LGG vào toàn bộ nội dung Bộ luật, nghĩa là LGG vào nội dung từng chương, từng điều của Bộ Luật; (ii) Đưa các vấn đề giới vào một chương riêng (Chương: Những quy định riêng đối với lao động nữ).

II. Những Nhận xét cụ thể về việc LGG vào Dự án Bộ luật Lao động sửa đổi

1. Những quy định chung

Quy định về đối tượng áp dụng Luật (Điều 2) đã đưa thêm nhóm lao động giúp việc gia đình. Quy định này giúp nhóm lao động “yếu thế” trong thị

trường lao động được hưởng lợi từ sự bảo vệ của luật pháp. Điều đáng chú ý là tỷ lệ lớn lao động giúp việc gia đình là lao động nữ, bao gồm cả lao động nữ chưa thành niên.

2. Lĩnh vực Việc làm

Quy định ưu tiên đối với lao động nữ trong tuyển dụng lao động (Khoản 2 Điều 13) phù hợp với Luật Bình đẳng giới. Tuy nhiên chỉ nên coi đây đây là biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới (BDG) nhằm tăng cơ hội việc làm cho lao động nữ, thu hẹp khoảng cách giới trong việc tiếp cận việc làm (phù hợp với Luật bình đẳng giới). Biện pháp này sẽ bị dỡ bỏ ngay khi đạt được bình đẳng giới. Chỉ nên áp dụng quy định này ở một số ngành, nghề, lĩnh vực mà một giới (nam hoặc nữ) đang chiếm đa số nhằm giảm mất cân bằng giới tính trong lĩnh vực đó.

Quy định hỗ trợ người lao động nữ trong quá trình làm việc như hỗ trợ tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc hỗ trợ một phần chi phí cho lao động nữ có con ở lứa tuổi gửi trẻ, mẫu giáo (khoản 6 Điều 157). Cần cân nhắc những vấn đề đặt ra khi triển khai thực hiện các quy định này, đó là: (i) khả năng về cơ sở hạ tầng và năng lực tài chính của doanh nghiệp để tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo; (ii) nhu cầu sử dụng dịch vụ (người lao động nữ có thể lựa chọn gửi con tại nơi cư trú hay gửi con ở nhà trẻ,

lớp mẫu giáo của doanh nghiệp; và (iii) vô hình chung, quy định này coi chăm sóc con nhỏ dường như chỉ là trách nhiệm của lao động nữ. Điều này có thể khắc sâu thêm định kiến giới về trách nhiệm chăm sóc con nhỏ chỉ là của phụ nữ, không khuyến khích chia sẻ trách nhiệm gia đình của nam giới.

Quy định về trách nhiệm của người chủ sử dụng lao động trong việc hỗ trợ người lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc kinh tế (Điều 48, 49, 50, 51, 52, 53) được quy định chung cho cả hai giới. Điều đáng quan tâm là trong những trường hợp này, lao động nữ có nguy cơ mất việc làm nhiều hơn lao động nam. Nguyên nhân do: (i) phụ nữ có trình độ thấp hơn nam giới, (ii) phụ nữ chiếm tỷ lệ cao hơn nam giới ở những công việc không đòi hỏi trình độ chuyên môn kỹ thuật, công việc tạm thời, công việc mùa vụ,... Người lao động làm ở những vị trí công việc này có nguy cơ bị mất việc, chấm dứt hợp đồng lao động nhiều hơn khi doanh nghiệp gặp khó khăn, thay đổi cơ cấu, công nghệ, kinh tế. Phụ nữ cũng gặp khó khăn hơn nam giới trong tự đào tạo lại và tự tìm việc làm mới. Nguyên nhân do gánh nặng trách nhiệm chăm sóc gia đình và con nhỏ của phụ nữ đang nặng nề hơn so với nam giới. Phụ nữ khó khăn hơn trong sắp xếp công việc gia đình để có thể tham gia các khóa đào tạo nhằm tìm kiếm cơ hội việc làm mới.

Hộp 1. Phụ nữ chiếm tỷ lệ cao hơn nam giới trong công việc dễ bị tổn thương hơn....

.... Phân bổ việc làm trong các ngành theo giới tính là một chỉ báo chung về khả năng của phụ nữ và nam giới trong nắm bắt các cơ hội trong nền kinh tế. Kết quả Điều tra mức sống hộ gia đình 2008 cho thấy, ở khu vực nông thôn, 64% phụ nữ đang làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp, 14% làm việc trong lĩnh vực công nghiệp và 22% trong lĩnh vực dịch vụ. Các tỷ lệ tương ứng của nam giới là 53%, 24% và 23%. Phân bổ việc làm theo giới tính ở khu vực thành thị cũng có tình trạng tương tự....

.... Phụ nữ thường làm các công việc dễ bị tổn thương hơn, ví dụ những công việc tự làm và công việc gia đình không được trả lương. Hai công việc này không được coi là việc làm đàng hoàng (decent work). Từ năm 2007 đến 2009, tỷ lệ nam giới làm công việc gia đình không hưởng lương không thay đổi ở mức 11,7%, tuy nhiên tỷ lệ này ở phụ nữ lại tăng từ 13,9% lên 22,2%. Theo ước lượng của Tổ chức lao động quốc tế (ILO, 2010), 69% phụ nữ làm các công việc dễ bị tổn thương trong năm 2009 so với 54,4% đối với nam giới.....

Nguồn: Báo cáo “Đánh giá giới tại Việt Nam”, Ngân hàng thế giới, 2011. Trang 11.

Quy định khuyến khích doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ (khoản 4, Điều 157). Việc xác nhận doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ là điều kiện để được hưởng các ưu đãi, trong thực tế, gặp nhiều khó khăn do hướng dẫn thực hiện thiếu đồng bộ và sửa đổi nhiều lần; các thủ tục xét giảm thuế khá phức tạp, rườm rà và khó thực hiện; các hoạt động tập huấn về nghiệp vụ của cơ quan thuế đối với các doanh nghiệp còn thiếu. Các doanh nghiệp hay né tránh thực hiện chính sách ưu đãi đối với lao động nữ do nhiều khoản ưu đãi không mang tính bắt buộc. Nếu hạch toán tất cả chi phí của các khoản ưu đãi cho lao động nữ này vào giá thành sẽ làm tăng giá thành sản phẩm, và làm giảm hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Chính sách miễn giảm thuế thực tế chỉ có tác dụng đối với doanh nghiệp hoạt động có hiệu quả, còn các doanh nghiệp công ích hoặc doanh nghiệp hoạt động không vì mục tiêu lợi nhuận hoặc chưa có hiệu quả sẽ không được

hưởng lợi từ chính sách này. Trường hợp khác, các doanh nghiệp làm ăn có lãi, có thu nhập chịu thuế nhưng đang trong thời kỳ được miễn giảm thuế theo quy định của Luật Khuyến khích đầu tư trong nước cũng sẽ không quan tâm đến việc chi cho các chính sách ưu đãi đối với lao động nữ. Chính sách ưu đãi vay vốn vốn lãi suất thấp từ Quỹ quốc gia giải quyết việc làm đối với doanh nghiệp gặp khó khăn đặc biệt cũng không áp dụng được trong thực tế vì phải qua nhiều thủ tục mới có được quyết định của Thủ tướng chính phủ về tình trạng khó khăn của doanh nghiệp. Chính sách ưu tiên sử dụng một phần trong tổng số vốn đầu tư hàng năm của doanh nghiệp để chi cho việc cải thiện điều kiện làm việc cho lao động nữ, thực tế chỉ phù hợp với doanh nghiệp nhà nước vì vốn đầu tư là của nhà nước, còn các doanh nghiệp tư nhân, đầu tư nước ngoài thì quy định này chưa phải là ưu đãi, vì vốn đầu tư này cũng do doanh nghiệp tự bỏ ra.

Cũng nên lưu ý chế tài xử lý doanh nghiệp vi phạm những quy định riêng đối với lao động nữ. Thực tế, việc thanh tra, phát hiện vi phạm và xử phạt hành vi vi phạm việc thực hiện chính sách lao động nữ rất thiếu và yếu. Mức xử phạt thấp từ vài trăm ngàn đồng đến 10 triệu đồng, không đủ để ngăn chặn các doanh nghiệp vi phạm. Nhiều doanh nghiệp chấp nhận nộp phạt rồi tiếp tục vi phạm vì thấy nộp phạt vẫn “rẻ hơn” chi phí cho việc thực hiện đầy đủ các chính sách cho lao động nữ.

3. Lĩnh vực đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho lao động

Các quy định về đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động (Chương IV, từ Điều 64 đến Điều 67) chưa được LGG đầy đủ, có thể gây thiệt thòi cho lao động nữ trong tiếp cận và thụ hưởng chính sách. Lý do là trình độ của phụ nữ vẫn đang thấp hơn nam giới, trong khi đó định kiến giới về việc phụ nữ tham gia đào tạo vẫn tồn tại trong xã hội và gia đình, ảnh hưởng đến tiếp cận đào tạo của phụ nữ. Việc xây dựng kế hoạch đào tạo hàng năm, thiết kế các khóa học cần quan tâm đến nhu cầu và khả năng của phụ nữ và nam giới (chẳng hạn: thời gian đào tạo, hình thức đào tạo, hay mức nhạy cảm giới), đảm bảo cho phụ nữ và nam giới đều có cơ hội tham gia đào tạo như nhau.

Quy định về hợp đồng học nghề tại Điều 66 quy định về việc người lao động phải hoàn trả chi phí đào tạo cho người sử dụng lao động nếu vi phạm các nội dung trong hợp đồng học nghề. Tuy nhiên, Luật cũng nên quy định cho phép một số trường hợp bất khả kháng, người lao động không phải hoàn trả chi

phí dạy nghề. Ví dụ, phụ nữ có thai trong thời kỳ học nghề hoặc trong thời gian cam kết phải làm việc cho chủ sử dụng lao động, mà việc tiếp tục học hoặc làm việc có thể ảnh hưởng xấu tới sức khỏe thai nhi. Bên cạnh đó, cũng cần xem xét cơ chế chia sẻ gánh nặng chi phí đào tạo cho chủ sử dụng lao động (doanh nghiệp), đặc biệt là các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ, hoặc doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm (các doanh nghiệp có nhiều trường hợp người lao động nữ có thai không phải hoàn trả chi phí học nghề). Trong những trường hợp này, nếu doanh nghiệp không được chia sẻ một phần thiệt hại thì họ sẽ hạn chế nhận lao động nữ vào làm việc hoặc hạn chế cử lao động nữ trong độ tuổi sinh đẻ đi học tập, đào tạo nâng cao tay nghề.

Quy định về đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ (khoản 5 Điều 157) Quy định này đã không triển khai được trong thực tế, từ 1995 đến nay có rất ít trường hợp lao động nữ được đào tạo nghề dự phòng. Nguyên nhân bao gồm: (i) Quy định luật chưa cụ thể, chưa phù hợp, khó áp dụng trong thực tế; (ii) “gánh nặng” trách nhiệm của doanh nghiệp khi sử dụng lao động nữ, từ đó doanh nghiệp “ngại” tuyển dụng, sử dụng lao động nữ, gây ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của lao động nữ. Quy định này có thể ghép vào trường hợp đào tạo lại để chuyển đổi nghề (Điều 64). Trường hợp này cần thiết cho cả lao động nữ và lao động nam.

4. Lĩnh vực quan hệ lao động

Quy định về hình thức hợp đồng lao động (Điều 24), cho phép giao kết bằng lời nói hoặc hành vi cụ thể, nhằm tạo ra

một cơ chế linh hoạt để đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động mang tính mùa vụ, như các công việc nông-lâm-ngư nghiệp, chế biến thủy sản,... Thực tế, đây cũng là những ngành sử dụng nhiều lao động nữ. Một số nhóm lao động hay sử dụng hình thức hợp đồng lao động này là lao động thời vụ, lao động giúp việc gia đình,... Đây cũng là những nghề có nhiều lao động nữ làm việc hơn so với nam. Phần lớn lao động trong những ngành nghề này đều chưa qua đào tạo, ít hiểu biết, khả năng đàm phán, thỏa thuận các nội dung trong hợp đồng lao động kém. Như vậy, quy định này có thể gây thiệt thòi nhiều hơn cho lao động nữ, đặc biệt là nhóm lao động nữ chưa qua đào tạo.

Quy định các trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn của phụ nữ có thai (Điều 43, 159) được coi là một chính sách ưu tiên đối với lao động nữ để bảo vệ sức khỏe sinh sản cho lao động nữ và thai nhi. Tuy nhiên nó cũng gây ảnh hưởng đáng kể đến sản xuất của doanh nghiệp và lợi ích của người sử dụng lao động. Nếu thay bằng quyền được thương lượng tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động sẽ tạo nên một mối quan hệ lao động hài hòa và linh hoạt hơn.

Quy định cấm người sử dụng lao động sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động nữ vì lý do kết hôn, có thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi (Khoản 3, Điều 159). Nhìn từ góc độ giới, quy định này không công bằng với những nam giới đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi một mình (con đẻ,

con nuôi dưới 12 tháng tuổi), họ cũng phải được hưởng quyền này.

Những quy định có liên quan đến “Đại diện tập thể lao động” như phương án sử dụng lao động (Khoản 2, Điều 50), thỏa ước lao động tập thể, tranh chấp lao động tập thể và đình công (Khoản 3, Điều 214, Điều 232), nội quy lao động (mục đ, Khoản 4 Điều 126). Cần bổ sung quy định về cơ cấu nam – nữ phù hợp trong nhóm đại diện tập thể lao động này, tránh lạm dụng “số đông áp đảo” để đưa ra những quyết định, nội dung “thiên vị” hoặc thiệt thòi cho một bên nam giới/phụ nữ.

5. Lĩnh vực tiền lương

Dự thảo Luật Lao động sửa đổi đã bổ sung quy định tại Khoản 4, Điều 94 “Người lao động phải đảm bảo trả lương bình đẳng giữa người lao động nam và người lao động nữ đối với một công việc có giá trị ngang nhau”. Đây là quy định phù hợp, nhất quán với các Công ước quốc tế có liên quan mà Việt Nam đã phê chuẩn.

6. Quy định về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

“Trong thời gian có thai, nghỉ hưởng chế độ thai sản theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội, nuôi con nuôi dưới 12 tháng tuổi, người lao động nữ được... kéo dài thời hiệu xem xét xử lý kỷ luật lao động, trừ trường hợp người sử dụng lao động chấm dứt hoạt động (Khoản 4, Điều 159)”. Quy định này nhằm bảo vệ việc làm cho lao động nữ, đảm bảo thu nhập trong thời gian có thai và nuôi con nhỏ. Điểm hạn chế là người lao động nữ có thể lạm dụng quy định này, cố tình vi phạm kỷ luật trong thời gian thai sản hoặc nuôi con nhỏ mà người sử dụng lao động chưa

thể xử lý ngay. Mặt khác, lao động nam nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi một mình (con đẻ, con nuôi) cũng cần được hưởng quyền này.

7. Lĩnh vực An toàn-Vệ sinh lao động

Điều 164 quy định cấm sử dụng lao động nữ trong những công việc có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh đẻ và nuôi con nhằm bảo vệ lao động nữ, hạn chế những tác động của môi trường và điều kiện lao động đến chức năng sinh đẻ và nuôi con của phụ nữ. Tuy nhiên, trong một số trường hợp, các biện pháp bảo vệ này cũng có thể ảnh hưởng, làm mất đi các cơ hội việc làm của phụ nữ. Những phụ nữ có sức khỏe tốt, không trong thời kỳ thai sản hoặc cho con bú, có nguyện vọng được làm các công việc trong danh mục nói trên nhưng lại bị chủ sử dụng lao động từ chối do không muốn vi phạm pháp luật lao động. Quy định này cũng trái với quy định của Luật bình đẳng giới (2006), phụ nữ và nam giới có quyền tiếp cận bình đẳng tới cơ hội việc làm, dù đó là cơ hội việc làm khó khăn hay thuận lợi. Mặt khác, quy định này cũng không bình đẳng với nam giới vì chưa quan tâm bảo vệ sức khỏe sinh sản cho lao động nam. Nam giới làm việc trong làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại đã bị ảnh hưởng đến sức khỏe sinh sản của bản thân hoặc sức khỏe con cái họ khi sinh ra. Vì vậy, điều mấu chốt là phải cải thiện điều kiện an toàn vệ sinh lao động cho người lao động (cả nam và nữ) khi làm việc trong các nghề này, chứ không nên ngăn cấm riêng lao động nữ.

Danh mục nghề nặng nhọc, nguy hiểm, độc hại ban hành từ năm 1994,

khi công nghệ sản xuất và trang thiết bị bảo hộ lao động còn lạc hậu. Đến nay, với điều kiện công nghệ thay đổi, các quy định trên đã trở nên lạc hậu, cần được xem xét lại.

Quy định bảo vệ thai sản cho lao động nữ

Điều 159 quy định không được sử dụng lao động nữ có thai từ tháng thứ bảy hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi làm thêm giờ, làm việc ban đêm và đi công tác xa. Trong thực tế, quy định này có thể làm hạn chế cơ hội làm việc, tạo thêm thu nhập cho phụ nữ khi họ đủ sức khỏe và có nhu cầu làm việc, mặt khác cũng gây khó khăn cho người sử dụng lao động do khó bố trí công việc cho lao động nữ trong thời kỳ có thai, nuôi con nhỏ, gây tâm lý “ngại” sử dụng lao động nữ. Quy định này không công bằng với những nam giới đang nuôi con nhỏ một mình (con đẻ, con nuôi dưới 12 tháng tuổi), họ cũng phải được hưởng một số chế độ như miễn làm thêm giờ, miễn đi công tác xa để giành thời gian chăm sóc con nhỏ.

Điều 159 khoản 2 quy định lao động nữ làm công việc nặng nhọc, khi có thai đến tháng thứ bảy được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt một giờ làm việc hàng ngày là cần thiết để bảo vệ sức khỏe bà mẹ và thai nhi. Tuy nhiên, cần có quy định rõ ràng là sau đó, người phụ nữ sẽ được chuyển về vị trí công việc cũ mà vẫn không bị mất đi quyền lợi hoặc trừ thời gian công tác liên tục, nếu không họ sẽ từ chối di chuyển vì sợ mất việc làm tốt. Mặt khác, cần chia sẻ những khoản chi phí này với doanh nghiệp sử dụng lao động nữ.

Nghỉ trong thời gian hành kinh. Điều 159 khoản 5 quy định người lao động nữ được nghỉ 30 phút/ngày trong thời gian hành kinh để thực hiện vệ sinh cá nhân mà vẫn được hưởng nguyên lương nhằm bảo vệ sức khỏe sinh sản cho lao động nữ. Quy định này rất phù hợp với trong điều kiện khó khăn trước đây, phụ nữ chưa có các vật dụng vệ sinh hỗ trợ (băng vệ sinh phụ nữ). Tuy nhiên, nó cũng gây khó khăn cho việc tổ chức sản xuất ở những doanh nghiệp đông lao động nữ hoặc sản xuất theo dây chuyền.

Chế độ làm việc. Điều 157 khoản 2 quy định người sử dụng lao động tạo điều kiện để người lao động nữ được áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà cho lao động nữ nhằm tạo cơ hội việc làm cho họ, đồng thời vẫn hoàn thành “thiên chức” sinh con và nuôi con nhỏ. Thực tế cho thấy, quy định nói trên hầu như không được triển khai trong thực tế. Mặt khác, cũng có thể khắc sâu thêm định kiến giới về việc nuôi con nhỏ chỉ là trách nhiệm của phụ nữ, gắn việc nuôi con nhỏ cũng là “thiên chức” của riêng người phụ nữ. Nếu quy định được áp dụng cho người nuôi con nhỏ thì không chỉ phụ nữ được hưởng lợi mà nam giới nuôi con nhỏ cũng cần được hưởng.

8. Lĩnh vực Bảo hiểm xã hội (BHXH)

Luật Lao động quy định lao động nam và lao động nữ đều có quyền tham gia và thụ hưởng các chế độ của BHXH như nhau, người lao động nữ còn được hưởng thêm chế độ thai sản.

Quy định về đối tượng tham gia BHXH: Bộ luật Lao động không phân

biệt đối tượng tham gia BHXH theo giới tính. Tuy nhiên, trong thực tế, lao động nữ tham gia BHXH nói chung và BHXH bắt buộc nói riêng đều ít hơn so với lao động nam. Lý do là tỷ lệ lớn lao động nữ làm việc ở khu vực phi chính thức, cơ sở sản xuất-kinh doanh-dịch vụ (SXKDDV) hộ gia đình, tự làm, trong khu vực nông nghiệp,... không phải là đối tượng tham gia BHXH bắt buộc. Luật BHXH đã có quy định về chính sách BHXH tự nguyện, nhưng vì nhiều lý do khác nhau, đến nay số người lao động tham gia loại hình BHXH tự nguyện rất ít.

Về chế độ ốm đau (BHXH bắt buộc):

Nghỉ chăm sóc con ốm dưới bảy tuổi hưởng trợ cấp BHXH. Điều 163 Luật lao động sửa đổi, quy định chỉ có lao động nữ nghỉ chăm sóc con ốm dưới bảy tuổi ốm đau được hưởng trợ cấp BHXH. Quy định này không công bằng với lao động nam vì trường hợp lao động nam nghỉ chăm sóc con ốm dưới bảy tuổi sẽ không được hưởng trợ cấp BHXH như lao động nữ. Mặt khác, những quy định này sẽ khắc sâu thêm định kiến về việc chăm sóc con chỉ là của phụ nữ.

Quy định về quyền nghỉ việc để chăm sóc con dưới 7 tuổi bị ốm trong Luật lao động chỉ giành cho người mẹ đã khắc sâu thêm định kiến giới về việc chăm sóc con nhỏ nói riêng và chăm sóc các thành viên trong gia đình, người già, người ốm đau là “trách nhiệm của phụ nữ”. Luật BHXH tiến bộ hơn khi quy định hoặc người cha hoặc người mẹ được quyền nghỉ chăm sóc con ốm.

Về chế độ thai sản (BHXH bắt buộc)

Điều 161, Dự án Bộ luật Lao động sửa đổi, nâng thời gian nghỉ thai sản của lao động nữ làm việc trong điều kiện bình thường lên 5 tháng (nhiều hơn 1 tháng so với quy định trước đây). Đây là sửa đổi phù hợp, tạo điều kiện cho việc nuôi con bằng sữa mẹ, góp phần tạo nên nguồn lao động khỏe mạnh sau này.

Dự án Bộ luật Lao động sửa đổi chưa có quy định cho phép người cha được quyền chia sẻ thời gian nghỉ thai sản với người mẹ (trường hợp người mẹ đi làm trước 5 tháng, tức là chưa hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định, thì người cha được quyền nghỉ nốt thời gian còn lại, được hưởng trợ cấp BHXH).

Trong trường hợp nhận nuôi con nuôi dưới 5 tháng tuổi, thì Luật nên quy định cho phép lựa chọn hoặc người cha hoặc người mẹ nghỉ hưởng trợ cấp BHXH là phù hợp.

Luật BHXH (2006) đã có một số quy định tiên bộ hơn so với Bộ Luật Lao động trong chế độ thai sản do đã công nhận “quyền” hưởng chế độ thai sản không chỉ có phụ nữ mà đã có cả nam giới trong trường hợp họ nhận nuôi con nuôi dưới 4 tháng tuổi.

Nghỉ thực hiện các biện pháp kế hoạch hóa gia đình hưởng trợ cấp BHXH

Điều 163 quy định, phụ nữ nghỉ thực hiện các biện pháp kế hoạch hóa gia đình được hưởng trợ cấp BHXH. Như vậy, trường hợp nam giới nghỉ thực hiện các biện pháp kế hoạch hóa gia đình sẽ không được hưởng trợ cấp

BHXH. Quy định như vậy, một mặt có thể làm khắc sâu thêm định kiến giới về trách nhiệm thực hiện biện pháp kế hoạch hóa gia đình “chỉ giành cho phụ nữ”. Mặt khác, nếu đã nhận thức được trách nhiệm thực hiện biện pháp kế hoạch hóa gia đình là của cả nam giới và phụ nữ thì nam giới phải được quyền hưởng chế độ này giống phụ nữ.

Luật BHXH đã có một số quy định tiên bộ hơn so với Bộ Luật Lao động, do đã công nhận “quyền” hưởng trợ cấp BHXH khi nghỉ việc để thực hiện các biện pháp kế hoạch hóa gia đình cho nam cả phụ nữ và nam giới (trường hợp nam giới thực hiện biện pháp triệt sản).

Tóm lại, trong xu hướng thúc đẩy nam giới chia sẻ với phụ nữ gánh nặng công việc gia đình, chăm sóc con, người ốm đau và cùng chia sẻ cả việc sử dụng các biện pháp kế hoạch hóa gia đình,... thì những quy định trong Điều 163 là chưa phù hợp.

Chế độ hưu trí

Điều 199 quy định điều kiện tuổi đời để được quyền hưởng chế độ hưu trí hàng tháng có sự phân biệt về nam, nữ. Xét trên phương diện bình đẳng thì nam giới và phụ nữ phải có quyền nghỉ hưu ở độ tuổi như nhau. Theo quy định hiện hành, tuổi về hưu nữ thấp hơn nam 5 năm là bất bình đẳng đối với nữ. Lý do là nếu tiếp tục được làm việc, phụ nữ sẽ có cơ hội thăng tiến, cải thiện được các mức lương trung bình làm căn cứ để tính mức lương hưu và cải thiện được các mức hưu trí do số năm đóng cao hơn. Cũng có ý kiến cho rằng, đây là bất bình đẳng đối với nam giới do phải làm làm việc nhiều hơn, thời gian đóng ít hơn, song mức hưởng hưu trí cao hơn, do phụ nữ sống lâu hơn; Xét

trên quan niệm về quyền và ưu đãi: Nếu đến 55 tuổi được quyền nghỉ ngơi, được nhận lương hưu thì đó là "Quyền". Nếu đến 55 tuổi, buộc phải về hưu thì đó là "bắt buộc". Mặc dù quy định này được đặt ra với mục tiêu là "ưu tiên" cho phụ nữ, nhưng thực tế đã hạn chế quyền được nghỉ hưu ngang bằng với nam giới. Nếu muốn coi đây là "ưu tiên" thì không nên quy định cứng như vậy, lao động nữ phải được quyền lựa chọn về hưu ở độ tuổi 55 hoặc muộn hơn.

III. Một số khuyến nghị

1. Đề xuất quan điểm sửa đổi Bộ Luật Lao động đảm bảo bình đẳng giới

Bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động-xã hội có nghĩa là bình đẳng về quyền, trách nhiệm, cơ hội, đối xử và đánh giá đối với mỗi người không phân biệt giới tính của họ. Để đảm bảo nguyên tắc này, Bộ Luật lao động cần được sửa đổi theo hướng các quy định cần được lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong từng Chương, từng Điều. Mọi quy định của pháp luật nên có tính giới, tức là có sự khác biệt khi quy định đối với lao động nam và lao động nữ. Xóa bỏ các quy định bất hợp lý, chồng chéo và phần nào cản trở lao động nữ tiếp cận tới các cơ hội việc làm.

Vẫn cần có các quy định nhằm bảo vệ chức năng sinh sản của cả lao động nam và lao động nữ trong quá trình lao động để bảo đảm có một thế hệ tương lai khỏe mạnh. Tuy nhiên, cũng cần nghiên cứu để xóa bỏ ngay các chính sách bảo vệ và các quy định đối xử ưu tiên đối với phụ nữ mà không gắn liền với chức năng sinh sản của lao động nữ vì các chính sách này làm hạn chế cơ hội việc làm của phụ nữ (như nuôi con

nhỏ không chỉ gắn với riêng lao động nữ mà với cả lao động nam).

Cần xây dựng các chính sách hỗ trợ phụ nữ và nam giới trong điều hòa trách nhiệm công việc gia đình và tham gia hoạt động kinh tế tạo thu nhập. Cần trao cho người cha cơ hội để phát huy vai trò chăm sóc gia đình và con cái, giảm bớt gánh nặng công việc nhà không được trả công cho phụ nữ, giảm bớt gánh nặng nhân đôi của lao động nữ (vừa phải làm việc kiếm thu nhập, vừa phải đảm nhận phần lớn các công việc gia đình không được trả công).

Quy định rõ bản chất và trách nhiệm của các bên (Nhà nước, doanh nghiệp, người lao động) khi quy định các chính sách và trợ cấp thai sản, nuôi con nhỏ đối với lao động nữ.

Cần có chính sách, biện pháp ưu đãi cụ thể hơn, phù hợp hơn để khuyến khích doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ: kết hợp biện pháp hỗ trợ về tài chính và chế độ khen thưởng, xử phạt rõ ràng để khuyến khích doanh nghiệp.

2. Kiến nghị sửa đổi cụ thể

Lĩnh vực việc làm

Quy định ưu tiên đối với lao động nữ trong tuyển dụng lao động (Khoản 2 Điều 13). Nên coi đây là biện pháp thúc đẩy BĐG. Nên sửa quy định này theo hướng "ưu tiên tuyển dụng một giới" trong các ngành/nghề/lĩnh vực đang có tỷ lệ giới tính chênh lệch lớn. Như vậy, trong các ngành nghề, lĩnh vực mà lao động nam đang chiếm đa số thì ưu tiên tuyển lao động nữ là phù hợp. Trái lại, trong các ngành nghề/lĩnh vực lao động nữ đang chiếm đa số như giáo dục, y tế,

công nghiệp chế biến,... lại cần quy định ưu tiên tuyển dụng lao động nam.

Quy định trách nhiệm của các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ phải hỗ trợ, xây dựng nhà trẻ, mẫu giáo (khoản 6 Điều 157). Đây là ưu tiên không trên cơ sở gắn liền với chức năng sinh sản của lao động nữ, cần phải loại bỏ. Để thúc đẩy việc chia sẻ trách nhiệm chăm sóc giữa phụ nữ và nam giới, có thể sửa như sau: Các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động có trách nhiệm hỗ trợ, xây dựng nhà trẻ, mẫu giáo.

Các quy định bảo vệ chức năng sinh sản của lao động. Nên bổ sung thêm các quy định bảo vệ sức khỏe sinh sản của cả lao động nam và nữ. Trong thời gian doanh nghiệp chưa bố trí, sắp xếp, di chuyển lao động theo quy định, phải bồi hoàn cho người lao động bằng tiền mặt hoặc hiện vật để họ bồi bổ sức khỏe, giảm bớt các tác động xấu. Các chi phí phát sinh do thực hiện chính sách này được hạch toán và chia sẻ một phần từ Nhà nước hoặc Quỹ hỗ trợ bình đẳng giới.

Các quy định hỗ trợ cho người đang nuôi con nhỏ cho cả nam giới và phụ nữ đang nuôi con nhỏ đều được quyền hưởng như nhau. Ví dụ quy định “Trong thời gian nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, được ... kéo dài thời hiệu xem xét xử lý kỷ luật lao động (Khoản 4, Điều 159), ...” cần áp dụng cho cả phụ nữ và nam giới đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi. (Ở đây đề cập đến 2 giai đoạn: giai đoạn 1, trong vòng 4-6 tháng đầu sau khi sinh là thời gian chỉ giành cho người mẹ để phục hồi sức khỏe sau khi sinh và thực hiện chức năng nuôi con bằng sữa mẹ;

giai đoạn sau chỉ giành cho việc chăm sóc con nhỏ, lúc này cả cha và mẹ đều có quyền nghỉ chăm sóc con như nhau.

Lĩnh vực đào tạo nghề

- Quy định về hợp đồng học nghề (Điều 66): Vẫn cần có quy định về việc chấm dứt hợp đồng học nghề mà không phải bồi hoàn chi phí dạy nghề trong trường hợp phụ nữ có thai trong thời kỳ học nghề, mà việc tiếp tục học có thể ảnh hưởng xấu tới sức khỏe thai nhi. Tuy nhiên, cần có cơ chế chia sẻ kinh phí với doanh nghiệp. Doanh nghiệp được hạch toán vào chi phí cho lao động nữ và phải được bù đắp một phần chi phí này (Ngân sách Nhà nước, Quỹ hỗ trợ Bình đẳng giới,...).

- Quy định về đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ (khoản 5 Điều 157): Nên xóa bỏ quy định này. Nên coi đây là trường hợp đào tạo để chuyển đổi nghề và cần đào tạo cho cả lao động nam và lao động nữ khi cần chuyển đổi nghề.

Lĩnh vực quan hệ lao động

- Về hợp đồng lao động:

Trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng vì lý do thai sản theo đúng quy định của luật, người sử dụng lao động cần được hạch toán chi phí đào tạo, chi phí tuyển dụng lao động thay thế cho người lao động nữ và được hỗ trợ, chia sẻ một phần những chi phí này.

- Về thỏa ước lao động tập thể ở cấp doanh nghiệp: Để đảm bảo quyền lợi của lao động, khi thương lượng và ký kết thỏa ước cấp doanh nghiệp cần: Đại diện thương lượng cho tập thể lao động cần có tỷ lệ nam/nữ phù hợp để đảm bảo có tiếng nói cho quyền lợi cho cả nam giới và phụ nữ trong doanh

nghiệp; Việc ký kết thoả ước tập thể chỉ được tiến hành khi có trên 50% số người của tập thể lao động nam và trên 50% số người của tập thể lao động nữ trong doanh nghiệp tán thành nội dung thoả ước đã thương lượng. Quy định như vậy sẽ tránh được việc lạm dụng “số đông áp đảo” để đưa ra những nội dung “thiên vị” hoặc thiệt thòi cho một bên nam giới/phụ nữ.

Lĩnh vực an toàn-vệ sinh lao động

Quy định về cấm sử dụng lao động nữ làm những công việc ảnh hưởng tới chức năng sinh đẻ và nuôi con

Cần sửa đổi theo hướng cải thiện điều kiện an toàn vệ sinh lao động để người lao động (cả nam và nữ) có thể làm việc trong các nghề này, chứ không nên ngăn cấm riêng lao động nữ vì có thể làm mất cơ hội việc làm của họ. Cần nghiên cứu bảo vệ chức năng sinh sản của lao động nam trong độ tuổi sinh đẻ.

- Quy định về trang bị bảo hộ lao động cá nhân, phương tiện bảo vệ cá nhân:

Bổ sung quy định: các quy định về thiết kế trang bị bảo hộ lao động cá nhân phải thích hợp với cấu tạo cơ thể của phụ nữ và nam giới.

- Về tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp:

Cần quy định biện pháp phòng ngừa, chữa trị tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp phù hợp với đặc điểm sinh học khác giữa phụ nữ và nam giới.

Lĩnh vực an sinh xã hội

- Về chế độ ốm đau (BHXH bắt buộc):

Quy định về quyền nghỉ việc để chăm sóc con dưới 7 tuổi bị ốm (Điều

163). Luật cần quy định rõ ràng việc nam giới và phụ nữ có quyền như nhau trong việc nghỉ chăm sóc con nỏ bị ốm. Quy định này sẽ làm thay đổi dần định kiến giới về chăm sóc con cái và làm việc gia đình không hưởng lương.

- Về chế độ thai sản

+ Bổ sung quy định: Người cha được nghỉ chăm sóc người mẹ và con nhỏ trong thời gian mới sinh con, thời gian nghỉ là 5 ngày (1 tuần làm việc).

+ Sửa quy định về hưởng trợ cấp BHXH trong thời gian nghỉ thai sản (Điều 161): Sau thời gian tối thiểu 2 tháng, phụ nữ và nam giới có quyền lựa chọn nghỉ thời gian 3 tháng còn lại được hưởng trợ cấp BHXH. Bổ sung quy định nam giới nuôi con đẻ (một mình) hoặc con nuôi dưới 5 tháng tuổi được nghỉ hưởng trợ cấp BHXH 5 tháng.

+ Sửa quy định về hưởng trợ cấp BHXH khi nghỉ việc để thực hiện biện pháp kế hoạch hóa gia đình (Điều 163): cả phụ nữ và nam giới đều được hưởng quyền lợi này.

- Chế độ hưu trí

Bình đẳng trong điều kiện tuổi đời để được hưởng chế độ hưu trí là không phân biệt đối xử theo giới tính. Nam giới và phụ nữ phải có quyền nghỉ hưu ở độ tuổi như nhau. Tuy nhiên cần có lộ trình điều chỉnh tuổi nghỉ hưu để người lao động và người sử dụng lao động có thời gian chuẩn bị cho phương án sản xuất và tổ chức lao động. Trước mắt, có thể quy định tuổi nghỉ hưu của cả nam giới và phụ nữ là 60 tuổi, nhưng phụ nữ được quyền yêu cầu nghỉ hưu ở độ tuổi 55 mà không phải làm bất cứ thủ tục “xin phép” nào./.

VIỆC LÀM XANH: QUAN NIỆM, THÁCH THỨC VÀ CƠ HỘI ĐỐI VỚI VIỆT NAM

PGS.TS. Nguyễn Bá Ngọc

Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Thuật ngữ **việc làm xanh** còn khá mới mẻ, việc hiểu rõ bản chất và suy nghĩ về định hướng phát triển việc làm xanh sẽ đóng góp quan trọng vào quá trình phát triển bền vững đất nước, đảm bảo thực hiện các mục tiêu chiến lược về kinh tế - xã hội - môi trường.

1. Ba thách thức toàn cầu

Xã hội loài người đang trải qua những thách thức có tính toàn cầu:

Về kinh tế, khắc phục hậu quả của khủng hoảng kinh tế thế giới chưa được bao nhiêu thì ảnh hưởng dây truyền của khủng hoảng nợ công ở châu Âu và sự giảm sút nhu cầu tiêu dùng của các khu vực kinh tế đầu tàu như Mỹ, Nhật, châu Âu lại tiếp tục tác động tiêu cực đến xuất khẩu, đầu tư, du lịch và tăng trưởng của toàn thế giới. Thêm vào đó, sự phát triển không cân bằng của các khu vực và tính mỏng manh trong các mô hình tăng trưởng ngày càng làm bộc lộ những hạn chế cơ bản của mối liên kết kinh tế toàn cầu.

Về môi trường, những thảm họa liên quan đến môi trường (đặc biệt là ảnh hưởng của biến đổi khí hậu) dẫn đến ô nhiễm nguồn nước, không khí, đất dẫn đến thiếu nước, thiếu lương thực, di cư do biến đổi khí hậu, không nơi ở do lũ lụt, mất đa dạng sinh thái. Các sự kiện động đất, sóng thần và thảm họa hạt nhân Fukushima ở Nhật

ngày 11/3/2011 làm chết và mất tích hơn 20.000 người; lạnh băng giá rét ở châu Âu đầu năm 2012 làm chết vài trăm người và lốc xoáy vòi rồng gây chết vài chục người ở Mỹ gần đây (năm 2011 lốc xoáy vòi rồng đã làm chết 550 người tại Mỹ và thiệt hại ước tính lên tới 28,7 tỷ USD)... đã cảnh báo và đòi hỏi loài người phải quyết liệt hơn trong đấu tranh bảo vệ môi trường, giảm thiểu tác động xấu và ứng phó hiệu quả với biến đổi khí hậu.

Về xã hội, dân số đạt mức 7 tỷ người, trong đó 1/5 (khoảng 1,4 tỷ người) hiện đang sống với mức 1,25 USD/ngày hoặc ít hơn, 1,5 tỷ người không có điện để dùng và gần 1 tỷ người bị đói mỗi ngày; bước vào năm 2012 cả thế giới có trên 200 triệu người thất nghiệp (tăng 27 triệu so với trước khủng hoảng) và cần hơn 600 triệu việc làm mới tạo ra trong 10 năm để giải quyết thất nghiệp và thu hút hết số người mới tham gia thị trường lao động¹. Những vấn đề nghèo đói, thất nghiệp và thiếu việc làm, thanh niên ít cơ hội tìm được việc làm, an sinh xã hội thấp kém, tiếp cận năng lượng hạn chế, khó khăn về nhà ở, nước sạch và điều kiện vệ sinh, bất bình đẳng xã hội... ngày càng gây bất ổn xã hội. Những bất bình đẳng trong hưởng lợi từ tăng trưởng, hoặc tăng trưởng dựa trên lao động giá rẻ tay nghề thấp, tăng

¹ ILO, Global Employment Trends 2012, Geneva 2012.

trường nhưng không làm tăng việc làm hay khai thác cạn kiệt tài nguyên đã làm sâu sắc thêm các thách thức toàn cầu.

Phát triển bền vững đang là con đường duy nhất cho phép tất cả nhân loại chia sẻ một cuộc sống đầy đủ trên hành tinh. Yêu cầu một nền kinh tế xanh và sạch, tạo nhiều việc làm đồng thời với tăng năng suất, tăng thu nhập, giảm nghèo và giảm bất bình đẳng xã hội đang trở thành những nhiệm vụ chiến lược của mọi quốc gia, khu vực và toàn cầu.

2. Việc làm xanh và việc làm bền vững

Theo Tổ chức Lao động Quốc tế- Chương trình Môi trường Liên hợp quốc- Tổ chức Giới chủ Quốc tế- Liên minh Công đoàn Quốc tế thì: *Việc làm xanh là những việc làm trong nông nghiệp, công nghiệp, dịch vụ và quản lý đóng góp vào bảo vệ và gìn giữ chất lượng môi trường...đảm bảo xã hội phát triển bền vững cho cả thế hệ hiện tại và tương lai, thực hiện công bằng và bình đẳng cho mọi người²*. Với cách hiểu như vậy, phạm vi của việc làm xanh rất rộng, từ những việc làm góp phần làm giảm phát thải khí nhà kính, giảm tiêu hao năng lượng nguyên nhiên vật liệu, tối thiểu hóa rác thải, giảm ô nhiễm không khí đất và nguồn nước trong sản xuất và tiêu thụ sản phẩm đến việc làm trong các ngành góp phần bảo vệ sự đa dạng của sinh thái và ứng phó với biến đổi khí hậu.

Việc làm xanh có thể quy về gồm bốn loại:

- Xanh hóa việc làm hiện tại;
- Việc làm trong các ngành chế tạo thiết bị, dụng cụ bảo vệ môi trường;
- Phát triển những ngành nghề mới xanh hóa (năng lượng mặt trời, năng lượng gió, năng lượng địa nhiệt, năng lượng thủy triều, nông nghiệp sinh thái, bảo vệ rừng...);
- Những việc làm được tạo ra để giảm thiểu và ứng phó hiệu quả với biến đổi khí hậu.

Yêu cầu đối với việc làm xanh trong các mô hình phát triển bền vững là phải tiến tới *việc làm bền vững- đó là các cơ hội đạt được việc làm đàng hoàng và năng suất cho cả nữ và nam trong điều kiện tự do, bình đẳng, an sinh và tôn trọng nhân phẩm³*. Đặc trưng của việc làm bền vững là:

- Thu nhập thỏa đáng và có cơ hội phát triển;
- Đảm bảo quyền và tiếng nói của người lao động;
- Thực hiện cơ chế đối thoại xã hội;
- Đảm bảo an sinh xã hội.

Để thực hiện được những mục tiêu thiên niên kỷ về giảm nghèo (MDG 1) và bảo vệ môi trường (MDG 7) thì sự gắn kết chặt chẽ giữa *việc làm xanh và việc làm bền vững* là một đòi hỏi tất yếu. Trên thực tế, có hoàn thành mục tiêu giảm nghèo- mà nòng cốt là việc làm bền vững, thì mới có điều kiện để bảo vệ tốt môi trường và ngược lại, có bảo vệ được môi trường thì giảm nghèo mới có chiều sâu và đảm bảo bền vững.

3. Tiềm năng và triển vọng của việc làm xanh

² ILO, UNEP, IOE, ITUC, 2008, Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world, Nairobi-Kenya, tr.5.

³ ILO, như trên, tr.1.

Việc làm xanh có thể đến với mọi người và đòi hỏi ngược lại, mọi người đều cần có trách nhiệm làm cho "xã hội xanh hơn":

Những ngành có nhiều tiềm năng: cung cấp năng lượng (năng lượng mặt trời, năng lượng gió, năng lượng thủy triều, năng lượng địa nhiệt, thủy điện nhỏ), vận tải, công nghiệp cơ bản (thép, xi măng, hóa chất, dệt nhuộm, giấy và bột giấy, khai thác khoáng sản...), xây dựng, nông nghiệp, lâm nghiệp, bán lẻ, du lịch...

Những người có thể có việc làm xanh: mọi người đều có thể có việc làm xanh, từ nhà quản lý, thiết kế, quy hoạch, nhà khoa học, giảng viên cho đến doanh nhân, lao động trực tiếp là công nhân lành nghề hay lao động phổ thông.

Ai được hưởng lợi từ việc làm xanh: các khu vực nông thôn, thành thị, các nước đã và đang phát triển, đặc biệt là lợi ích cho thanh niên, phụ nữ, nông dân, người nghèo, lao động trong khu vực không chính thức (tiềm năng về „việc làm xanh“ của lao động tự làm và lao động gia đình không hưởng lương rất lớn) dễ bị tổn thương, người sống trong các khu nhà ổ chuột đột nát...

4. Việc làm xanh và thị trường lao động

Yêu cầu mới của việc làm xanh đối với thị trường lao động thể hiện chủ yếu trên ba mặt:

- *Xanh hóa doanh nghiệp:* đổi mới mô hình tăng trưởng, tái cấu trúc các ngành và thay đổi nội dung công việc trong quá trình xanh hóa sản xuất và phân phối dẫn đến yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, yêu cầu

thích nghi, thay đổi nghề và trang bị kỹ năng mới thích ứng với những ngành nghề mới.

- *Công nghệ xanh:* yêu cầu công nghệ mới thân thiện môi trường (tiêu hao ít năng lượng, nguyên nhiên vật liệu, giảm phát thải khí nhà kính, xả ít rác thải) với những kỹ năng và hiểu biết mới của nguồn nhân lực năng động.

- *Hiệu quả của thị trường lao động trong quá trình chuyển đổi sang nền kinh tế xanh:* yêu cầu an linh- linh hoạt trên thị trường lao động, vừa mang lại hiệu quả cao hơn cho xã hội và doanh nghiệp, vừa tạo nhiều việc làm mới với năng suất lao động, thu nhập cao hơn, giảm nghèo và an sinh hơn.

5. Những rào cản đối với việc làm xanh

Việc làm xanh đòi hỏi một nhận thức mới không chỉ với các nước đang phát triển mà cả với các nước phát triển. Hiện nay còn nhiều cách hiểu khác nhau và còn rất nhiều rào cản để đưa những ý tưởng tốt đẹp của việc làm xanh vào thực tiễn cuộc sống. Với trình độ phát triển còn thấp như Việt Nam thì những rào cản lớn nhất có thể kể ra là:

- *Hạn chế về nhận thức:* đòi hỏi bắt đầu từ „ý tưởng xanh“ của những người lãnh đạo, những người làm chính sách, nhà thiết kế- làm quy hoạch, kỹ sư, giảng viên, cán bộ R&D, doanh nhân...cho đến đội ngũ công nhân trực tiếp sản xuất và mọi người dân trong xã hội. Từ suy nghĩ đến hoạch định kế hoạch và triển khai hành động là cả một bước đường dài đòi hỏi sự quan tâm và thống nhất hành động của mọi đối tác xã hội.

- *Yêu cầu gắn kết việc làm xanh với việc làm bền vững*: giải quyết các vấn đề xã hội như thất nghiệp, đói nghèo, bất bình đẳng, lao động độc hại nặng nhọc nguy hiểm trong các làng nghề, lao động dễ bị tổn thương trong khu vực không chính thức, đối tượng yếu thế trên thị trường lao động (thanh niên, phụ nữ, người khuyết tật, người dân tộc thiểu số...), người chịu ảnh hưởng nặng nề của biến đổi khí hậu đã là những nhiệm vụ lâu dài rất khó khăn, nay phải lồng ghép với những vấn đề toàn cầu như bảo vệ môi trường và ứng phó hiệu quả với biến đổi khí hậu thì thách thức càng trở nên gay gắt gấp bội lần.

- *Chất lượng nguồn nhân lực, cơ sở hạ tầng kỹ thuật và xã hội, khung khổ thể chế của Việt Nam còn là những điểm „nghẽn“ trong quá trình phát triển*: những điểm nghẽn này ảnh hưởng mạnh đến việc xây dựng chiến lược, kế hoạch và triển khai các chương trình hành động mới để lồng ghép thực hiện đồng thời được các nhiệm vụ kinh tế- xã hội- môi trường.

- *Chi phí xã hội và áp lực của doanh nghiệp trong quá trình cạnh tranh*: cạnh tranh trong nước và quốc tế đã ngày càng khốc liệt, lại thêm những khó khăn do chịu ảnh hưởng nặng nề của khủng hoảng nợ công của các nước châu Âu và biến động tăng giá nhiên liệu, giá lương thực trên quy mô toàn cầu sẽ làm nặng thêm gánh nặng của doanh nghiệp trong quá trình tồn tại và phát triển. Những chi phí xã hội tăng thêm để xây dựng các công trình cơ sở hạ tầng xanh và thực hiện việc làm xanh trong doanh nghiệp sẽ là rào cản lớn hướng tới nền kinh tế xanh của tương lai.

5. Định hướng phát triển việc làm xanh đối với Việt Nam

(1) Bối cảnh của Việt Nam

Để phát triển việc làm xanh, Việt Nam đang phải đối mặt với nhiều thách thức đang tồn tại hoặc mới phát sinh⁴:

- Tác động của khủng hoảng tài chính, biến động giá lương thực và năng lượng;

- Biến đổi khí hậu;

- Tài nguyên (nước, sinh vật, đất và khoáng sản) ngày càng cạn kiệt;

- Ô nhiễm môi trường do hậu quả của chiến tranh (bom mìn, chất độc hóa học) và do phát triển kinh tế - xã hội thiếu bền vững trong quá trình công nghiệp hóa;

- Các mô hình sản xuất và tiêu dùng còn nhiều lãng phí và không hiệu quả.

Đối phó với những thách thức như trên đòi hỏi có những định hướng đúng và khả thi trong điều kiện của Việt Nam.

(2) Một số đề xuất về nội dung chủ yếu của định hướng chiến lược

- *Về phía phát triển kinh tế - xã hội (hay cầu lao động)*: cần đánh giá đầy đủ tiềm năng việc làm xanh (thay đổi mô hình tăng trưởng từ khai thác tài nguyên thô chủ yếu dựa vào vốn sang dựa vào "nguồn vốn con người" và năng lực khoa học- công nghệ, tái cấu trúc các ngành chuyển sang có hàm lượng tri thức cao, giá trị gia tăng lớn, sử dụng công nghệ thân thiện môi

⁴ Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Dự thảo Báo cáo quốc gia tại Hội nghị Liên hợp quốc về Phát triển bền vững Rio+20, Hà Nội 3/2012.

trường, tạo dựng môi trường kinh doanh bình đẳng và minh bạch cho phát triển doanh nghiệp...).

- *Về phía cung lao động*: đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho việc làm xanh, xây dựng đội ngũ lao động "xanh hơn" với chuyên môn kỹ thuật trình độ cao, từ cán bộ lãnh đạo quản lý xây dựng đường lối chính sách, cán bộ nghiên cứu khoa học- công nghệ, người làm thiết kế- quy hoạch, giảng viên, đội ngũ doanh nhân....đến đội ngũ công nhân lành nghề. Trước hết chúng ta cần tập trung vào:

+ Nâng cao nhận thức, đặc biệt là xanh hóa việc làm hiện tại và yêu cầu thay đổi thói quen "xấu" gây lãng phí tài nguyên.

+ Giáo dục những kiến thức chung về môi trường- xã hội ngay từ các lớp của cấp tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông và hướng nghiệp vào việc làm xanh.

+ Đào tạo kỹ năng và xây dựng năng lực thực hành, chú ý đặc biệt tới những kỹ năng chung và kỹ năng đa nghề với ngưỡng sản phẩm và dịch vụ thân thiện môi trường, phát triển các chương trình đào tạo các nghề trong các ngành: năng lượng mới, nông nghiệp sinh thái, trồng và bảo vệ rừng, du lịch và dịch vụ sinh thái, các ngành công nghệ mới ít rác thải, vận tải công cộng....

+ Đảm bảo thu nhập và xanh hóa nơi làm việc: kết nối cung- cầu để tăng việc làm và có thu nhập thỏa đáng, giảm thất nghiệp, giảm bất bình đẳng gắn với bảo vệ môi trường, sử dụng các công cụ thông tin thị trường lao động, dịch vụ việc làm, hướng nghiệp, chương trình việc làm công trong xây

dựng các công trình công cộng như cơ sở hạ tầng, thủy lợi, đê điều, thu gom xử lý rác thải.

- *An sinh xã hội trong quá trình chuyển hóa từ nền kinh tế "nâu" sang nền kinh tế "xanh"*: cần chú ý đặc biệt tới những nhóm dễ bị tổn thương trong quá trình "xanh hóa" như người làm việc trong khu vực không chính thức, lao động làng nghề độc hại nặng nhọc nguy hiểm, nông dân, lao động di cư, người tàn tật, người dân tộc thiểu số, thanh niên, phụ nữ, nông dân.

- *Hoàn thiện thể chế, nhất quán chính sách phát triển bền vững, nâng cao hiệu quả quản trị thị trường lao động và sử dụng các công cụ kinh tế thích hợp*: tăng cường năng lực quản lý nhà nước (năng lực bộ máy, tổ chức, công tác thanh tra, kiểm tra, xây dựng cơ sở dữ liệu và bộ chỉ tiêu giám sát đánh giá về việc làm xanh); sử dụng các thiết chế mền linh hoạt trong quản trị; ban hành và thực thi các chế tài đủ mạnh với các công cụ kích thích kinh tế hợp lý như tính đầy đủ chi phí xã hội và môi trường vào giá thành sản phẩm, đánh thuế tài nguyên, thuế tiêu thụ nhiều năng lượng và phát sinh nhiều rác thải...

(3) Cơ chế thực hiện:

- *Yêu cầu gắn kết chặt chẽ các chính sách kinh tế- xã hội- môi trường*: rõ các mục tiêu lồng ghép và rõ yêu cầu chất lượng việc làm và chất lượng nguồn nhân lực cho thực hiện các kế hoạch phát triển.

- *Cơ chế đối thoại xã hội*: sử dụng cơ chế ba bên và huy động mọi đối tác xã hội cũng như mọi nguồn lực cho

phát triển bền vững, trong đó đặc biệt quan trọng là vai trò của chính phủ, doanh nghiệp (trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp), công đoàn (đại diện và bảo vệ quyền lợi của người lao động trong quá trình chuyển hóa), các tổ chức xã hội, hỗ trợ của các nước, các tổ chức quốc tế và của các phương tiện truyền thông đại chúng.

- *Chỉ rõ lộ trình với các mục tiêu ngắn hạn, dài hạn thích hợp trong điều kiện của Việt Nam:* trước mắt tập trung cho xanh hóa việc làm hiện tại và dần dần xây dựng các chương trình việc làm tương ứng với phát triển các ngành mũi nhọn với nhiều tiềm năng xanh.

- *Cơ chế đánh giá, giám sát:* từ trên xuống và từ dưới lên với sự giám sát chặt chẽ của người dân và cộng đồng, đặc biệt là việc thực hiện các chỉ tiêu về môi trường, về xã hội, về chất lượng việc làm và nguồn nhân lực.

(4) Điều kiện thực hiện:

- *Đầu tư thích đáng cho các vùng nông thôn, các vùng nghèo:* để có hệ thống cơ sở hạ tầng đồng bộ và người dân tiếp cận được các dịch vụ xã hội cơ

bản (y tế, giáo dục, nhà ở, nước sạch, vệ sinh môi trường, trợ giúp xã hội...).

- *Gắn kết chặt chẽ giữa tạo việc làm bền vững, chất lượng nguồn nhân lực, sử dụng tài nguyên hợp lý, lợi thế so sánh của vùng và ứng dụng công nghệ mới:* để đạt hiệu quả kinh tế- xã hội- môi trường cao nhất cho từng vùng, địa phương và cụ thể cho từng doanh nghiệp. Ở đây, năng lực của chính quyền địa phương các cấp đóng vai trò quyết định trong phát triển bền vững phù hợp với điều kiện của địa phương mình.

- *Doanh nghiệp tham gia vào được chuỗi giá trị gia tăng toàn cầu:* cải thiện mọi điều kiện để doanh nghiệp hội nhập và phát triển với chiến lược trọng tâm dựa vào nguồn vốn con người, lao động sáng tạo sử dụng tiết kiệm tài nguyên và năng lực công nghệ tiên tiến thân thiện môi trường.

Những định hướng đã nêu chỉ là những suy nghĩ bước đầu, chắc chắn cần nhiều trao đổi để Việt Nam có những bước đi thích hợp trên con đường phát triển bền vững với "*việc làm xanh cho mọi người*"./.

BƯỚC ĐẦU ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ KINH TẾ TỪ VIỆC ĐI XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM TẠI MỘT SỐ THỊ TRƯỜNG NƯỚC NGOÀI

CN. Nguyễn Ngọc Bình, ThS. Trần Sỹ Luận

Viện Khoa học lao động và xã hội

Người lao động (NLĐ) Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phần lớn là những người trẻ tuổi, trình độ học vấn, chuyên môn kỹ thuật thấp, xuất thân từ nông thôn, làm những việc giản đơn trong lĩnh vực nông-lâm-ngư nghiệp với mong muốn có việc làm tốt hơn để cải thiện tình trạng kinh tế, nâng cao thu nhập và xóa đói giảm nghèo. Xét về mặt kinh tế học, đi làm việc ở nước ngoài của NLĐ được xem như một dự án đầu tư, NLĐ phải bỏ ra một khoản tiền để chi phí, làm các thủ tục trước đi xuất khẩu lao động (XKLD) và bỏ thời gian, sức lực lao động trong quá trình làm việc ở nước ngoài. Trong khuôn khổ bài viết, chúng tôi tập trung phân tích một số chỉ tiêu xác định hiệu quả kinh tế và các yếu tố ảnh hưởng tới chỉ tiêu đó với mong muốn cung cấp thêm một số luận cứ khoa học và thực tiễn giúp đánh giá đúng hiệu quả kinh tế của XKLD.

1. Phương pháp xác định hiệu quả sử dụng vốn đầu tư cho việc đi XKLD

Để xác định hiệu quả kinh tế từ nguồn vốn đầu tư cho việc đi XKLD, chúng tôi sử dụng ba chỉ tiêu đo lường: giá trị hiện tại ròng (NPV- Net present value), tỷ suất sinh lời nội bộ (IRR- Internal rate of return) và thời gian hoàn vốn (PBP- Payback period).

NLĐ đầu tư đi lao động tại nước ngoài được xem là có hiệu quả kinh tế khi NPV, IRR đạt giá trị cao và PBP có giá trị thấp.

1.1. Giá trị hiện tại ròng (NPV): là tổng hiện giá dòng tiền ròng của dự án với suất chiết khấu thích hợp. Được tính theo công thức:

$$NPV = \sum_{t=0}^n \frac{NCF_t}{(1+r)^t} \quad (1)$$

Trong đó: NCF_t (net cash flow) là dòng tiền năm t , n số năm làm việc ở nước ngoài, r là suất chiết khấu.

Suất chiết khấu được tính bằng công thức

$$r_t = i_t + g_t + i_t * g_t \quad (6)$$

Trong đó: i là suất chiết khấu, r là lãi suất thực tế, g là tỷ lệ lạm phát.

+ Nếu $NPV > 0$ tức là dự án có suất sinh lời cao hơn chi phí cơ hội của vốn (suất sinh lời cao hơn suất chiết khấu)

+ Nếu $NPV = 0$ tức là dự án có suất sinh lời bằng chi phí cơ hội của vốn (suất sinh lời bằng suất chiết khấu).

+ Nếu $NPV < 0$ tức là dự án có suất sinh lời nhỏ hơn chi phí cơ hội của vốn (suất sinh lời nhỏ hơn suất chiết khấu).

+ Nếu cùng một suất chiết khấu, dự án nào có NPV lớn hơn thì dự án đó có hiệu quả cao hơn.

Ưu, nhược điểm của công thức (1):

+ Ưu điểm: i) Có tính đến thời giá của tiền tệ; ii) Xem xét toàn bộ dòng tiền của dự án; iii) Cách tính đơn giản và có tính chất chất cộng: $NPV(A+B) = NPV(A) + NPV(B)$

+ Nhược điểm: Việc tính toán chỉ tiêu này phụ thuộc vào suất chiết khấu, do đó đòi hỏi phải lựa chọn suất chiết khấu phù hợp và phải xác định được dòng tiền ròng theo chu kỳ tính toán.

1.2. Tỷ suất sinh lời nội bộ (IRR):

Là tỷ suất lợi nhuận (sinh lời) tại NPV của dự án bằng 0.

Được tính theo công thức:

$$NPV = \sum_{t=0}^n \frac{NCF_t}{(1+IRR)^t} = 0 \quad (2)$$

Trong đó, NCF_t là dòng tiền ròng tại thời điểm t

Một dự án được người lao động chấp nhận để đầu tư khi IRR bằng hoặc cao hơn suất sinh lời yêu cầu.

- Ưu, nhược điểm:

+ Ưu điểm: i) Có tính đến thời giá tiền tệ; ii) Có thể tính IRR mà không cần biết suất chiết khấu; iii) Tính đến toàn bộ dòng tiền.

+ Nhược điểm: khi dòng tiền của dự án đổi dấu nhiều lần, dự án có khả năng có nhiều IRR, vì vậy không biết chọn IRR nào.

1.3. Thời gian hoàn vốn (PBP): là thời gian để dòng tiền tạo ra từ dự án đủ bù đắp chi phí ban đầu. PBP được xác định bởi công thức sau:

$$PBP = n + \frac{\left| \sum_{t=0}^n \frac{NCF_t}{(1+r)^t} \right|}{\frac{NCF_{n+1}}{(1+r)^{n+1}}} \quad (3)$$

Trong đó: n là thời gian (số năm) để dòng tiền tích lũy của dự án < 0, nhưng dòng tiền tích lũy sẽ dương khi đến năm n+1, tức là $\sum_{t=0}^n NCF_t < 0$ và $\sum_{t=0}^{n+1} NCF_t > 0$.

Công thức (3) có thể áp dụng cho cả dòng tiền ròng đều hoặc không đều. Tuy nhiên, cần phải biết dòng tiền chính xác theo chu kỳ chiết khấu và tỷ lệ chiết khấu thực tế (gồm lãi suất danh nghĩa và tỷ lệ lạm phát).

Trong trường hợp không đủ số liệu về dòng tiền ròng hằng tháng và số liệu về lãi suất, ta giả sử dòng tiền ròng hằng tháng là dòng tiền đều, khi đó áp dụng công thức dòng tiền đều hằng tháng (4) và thời gian hoàn vốn (5):

- Dòng tiền đều hằng tháng:

$$\overline{NCF} = \frac{\sum_{t=0}^n NCF_t}{\text{Month}} \quad (4)$$

- Thời gian hoàn vốn:

$$PBP = \frac{NCF_0}{\overline{NCF}} \quad (5)$$

Trong đó: NCF_0 : tổng chi phí bỏ ra ban đầu; \overline{NCF} : dòng tiền ròng hằng tháng; Month: số tháng người lao động làm việc ở nước ngoài.

* Một số giả thiết được sử dụng:

- Giả thiết 1: Giả thiết số tiền chi cho việc đi XKLD là do bản thân NLĐ tự có. Trong thực tế, số tiền phải chi cho việc đi XKLD có thể do bản thân NLĐ tự có hoặc do huy động (vay). Tuy nhiên, để thấy rõ được tính khả thi về tài chính của việc đi XKLD, tức là việc này có sinh lời và đáng để đầu tư hay không là do bản thân dòng tiền sinh ra từ nội bộ việc đi XKLD chứ không phải do tác động từ bên ngoài.

- *Giả thiết 2:* Giả thiết tiền mà NLD gửi về chịu cùng một mức chiết khấu theo năm. Mức chiết khấu này được tính dựa vào mức lãi suất cho vay trung bình ngân hàng theo năm r_t và tỷ lệ lạm phát trung bình năm g_t . Dựa vào năm NLD về nước để áp dụng mức chiết khấu cho mỗi người.

- *Giả thiết 3:* Giả thiết chi phí cơ hội là tổng tiền chi phí bỏ ra để đi xuất khẩu của NLD và phần thu nhập người đó bị mất đi hàng tháng (tiền lương hàng tháng).

* *Một số khó khăn khi áp dụng các chỉ tiêu vào tính toán hiệu quả XKLD:*

- Nếu dùng mức thu nhập hàng tháng của NLD rất thuận tiện trong việc xác định mức lương hàng tháng, nhưng khoản tiền từ làm thêm cũng như các khoản chi phí hàng tháng của NLD rất khó xác định. Vì vậy, rất khó xác định dòng tiền hàng tháng của NLD khi áp dụng các chỉ tiêu trên.

- Nếu dùng giá trị tổng tiền tích lũy trong quá trình đi lao động ở nước ngoài của NLD, thì việc tăng lương (ảnh hưởng đến dòng tiền hàng tháng) của NLD lại không được tính đến.

- Mức lãi suất có sự khác nhau giữa các cách huy động vốn (vay) để chi phí cho việc đi XKLD là khác nhau (vay trực tiếp ngân hàng, vay bạn bè, người thân, họ hàng, vay nóng...). Khoản tiền gửi về nhà hàng tháng của NLD được người nhà gửi vào các ngân hàng khác nhau thì mức lãi suất cũng khác nhau. Thêm vào đó, số tháng gửi tiền về nhà của từng NLD cũng khác nhau, NLD có năm đi khác nhau, thời gian đi lao động cũng khác nhau. Như vậy, suất chiết khấu áp dụng cho từng NLD cũng khác nhau.

1.4. Nguồn số liệu sử dụng đánh giá hiệu quả kinh tế từ việc đi XKLD của người lao động Việt Nam đi làm việc ở một số thị trường lao động ngoài nước

Để đánh giá hiệu quả kinh tế từ việc đi XKLD của NLD, chúng tôi sử dụng nguồn: Số liệu khảo sát lao động xuất khẩu theo thị trường Hàn quốc, Nhật Bản, Đài Loan, Malaysia đã trở về Việt Nam tại bốn địa phương: Hải Dương, Hà Tĩnh, Thanh Hóa, TP Hồ Chí Minh, ILSSA- DOLAB, năm 2011. Số mẫu quan sát là 962 NLD, trong đó 615 nam, 347 nữ; theo thị trường gồm 293 NLD đi Nhật Bản, 201 NLD đi Hà Quốc, 249 NLD đi Đài Loan và 219 NLD đi Malaysia. Áp dụng các công thức như đã trình bày trên, chúng tôi xác định được một số chỉ tiêu (NPV, PBP và IRR) đánh giá hiệu quả kinh tế từ hoạt động XKLD.

2. Kết quả xác định hiệu quả kinh tế từ việc đi XKLD của người lao động Việt Nam đi làm việc ở một số thị trường lao động ngoài nước

2.1. Giá trị hiện ròng, thời gian hoàn vốn và tỷ suất sinh lời nội bộ chia theo thời gian làm việc ở nước ngoài

Giá trị hiện tại ròng (NPV) tỷ lệ thuận với thời gian làm việc thực tế ở nước ngoài của NLD. Cụ thể, NPV bình quân của NLD đi làm việc ở nước ngoài tại 4 thị trường (Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan và Malaysia) trong mẫu điều tra đạt 97,81 triệu, trong đó mức cao nhất (184,38 triệu) thuộc về nhóm có thời gian làm việc ở nước ngoài dài nhất (trên 48 tháng) và mức thấp nhất thuộc nhóm có thời gian làm việc chưa đủ 12 tháng.

Bảng 1. Giá trị hiện tại ròng, thời gian hoàn vốn và tỷ suất sinh lời nội bộ chia theo thời gian làm việc ở nước ngoài

Thời gian làm việc ở nước ngoài	NPV (triệu đồng)	PBP (tháng)	IRR (% năm)
<12 tháng	-6,07	14,97	12,04
12-36 tháng	17,7	13,28	43,35
36- 48 tháng	97,49	10,22	62,66
> 48 tháng	184,38	9,61	43,07
Trung bình	97,81	10,87	52,19

Nguồn: Số liệu khảo sát lao động xuất khẩu đã trở về Việt Nam tại: Hải Dương, Hà Tĩnh, Thanh Hóa, TP Hồ Chí Minh, ILSSA- DOLAB, năm 2011.

Tương tự, tỷ suất sinh lời nội bộ (IRR) bình quân của người được đi XKLD tương đối cao (52,19%/năm) và tỷ lệ thuận với số tháng làm việc thực tế ở nước ngoài. Trong đó, mức IRR cao nhất rơi vào nhóm có thời gian làm việc từ 36-48 tháng (62,66% năm) và thấp nhất thuộc nhóm dưới 12 tháng (12,04% năm).

Thời gian hoàn trả vốn (PBP) bình quân của một NLD đi làm việc là 10,87 tháng, trong đó mức PBP thấp nhất (9,61 tháng) thuộc về nhóm lao động có thời gian làm việc từ 48 tháng trở lên và cao nhất (14,97 tháng) thuộc về

nhóm làm việc chưa đủ một năm. Như vậy, có thể thấy rằng chỉ số PBP tỷ lệ nghịch với thời gian làm việc ở nước ngoài của NLD. Mặt khác, đối với nhóm lao động chỉ làm việc ở nước ngoài dưới 12 tháng (sau đó phải về nước) thì thu nhập mà họ có được từ việc đi XKLD chưa đủ giúp họ trang trải hết các khoản chi phí mà họ phải bỏ ra để được đi làm việc ở nước ngoài.

2.2. Giá trị hiện ròng, thời gian hoàn vốn và tỷ suất sinh lời nội bộ chia theo thị trường lao động

Bảng 2. Giá trị hiện tại ròng, thời gian hoàn vốn và tỷ suất sinh lời nội bộ chia theo thị trường lao động

Chỉ tiêu	Nhật Bản	Hàn Quốc	Đài Loan	Malaysia	Trung bình
NPV (Triệu đồng)	149,66	189,64	45,14	4,44	97,81
PBP (Tháng)	6,65	10	12,1	16,05	10,87
IRR (% năm)	86	53	44	12	52

Nguồn: Số liệu khảo sát lao động xuất khẩu đã trở về Việt Nam tại: Hải Dương, Hà Tĩnh, Thanh Hóa, TP Hồ Chí Minh, ILSSA- DOLAPDOLAB, năm 2011 *Nguồn: Số liệu Bộ KH&ĐT*

NPV ở tất cả các thị trường đều mang giá trị dương, điều này có nghĩa là cứ được đi XKLD tại bất cứ một

trong bốn thị trường nào cũng đồng nghĩa với cơ hội có mức thu nhập cao và có hiệu quả so với những chi phí mà

bản thân NLD đã phải bỏ ra, nhưng có sự khác biệt khá lớn về hiệu quả kinh tế giữa các thị trường. Cụ thể, thị trường Hàn Quốc và Nhật Bản có mức NPV lớn nhất và thấp nhất là thị trường Malaysia. Chênh lệch NPV giữa hai thị trường này là khá lớn (42,7 lần). Mặt khác, xét theo góc độ thời gian thu hồi vốn thì hai thị trường Nhật Bản và Hàn Quốc là nơi NLD có tỷ lệ thu hồi vốn ngắn hơn nhiều so với hai thị trường Đài Loan và Malaysia (trung bình là 6,65 và 10 tháng so với 12,1 và 16,05 tháng) và tỷ lệ thời gian thu hồi vốn bình quân (10,87). Bên cạnh đó, mức tỷ suất sinh lợi nội bộ của hai thị trường Nhật Bản (86%/năm) và Hàn Quốc (53%/năm) cũng cao hơn so với mức IRR bình quân chung (52%) và đặc biệt là so với mức IRR của thị trường Malaysia (12%/năm) (bảng 2).

Tóm lại, NPV, PBP, IRR có sự khác nhau theo thị trường, trong đó hai thị trường Nhật Bản và Hàn Quốc là những nơi mang lại hiệu quả kinh tế cao nhất cho NLD.

2.3. Giá trị hiện ròng, thời gian hoàn vốn và tỷ suất sinh lợi nội bộ chia nhóm tuổi của người lao động

Có sự khác biệt rõ nét về giá trị hiện tại ròng giữa các nhóm tuổi của NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Xu hướng của NPV theo nhóm tuổi trong bảng 3 cho thấy, NPV bắt đầu tăng từ nhóm tuổi dưới 20 tuổi (78,11 triệu đồng) và đạt mức cao nhất ở nhóm tuổi 20-24 (114,7 triệu) và sau đó giảm dần xuống còn 63,79 triệu ở nhóm lao động từ 40 tuổi trở lên.

Hai nhóm tuổi có tỷ suất sinh lợi cao hơn mức IRR trung bình (52,19%/năm) là nhóm từ 20-24 tuổi (57,22%) và nhóm từ 25-29 (54,67% năm). Các nhóm tuổi còn lại có mức IRR thấp hơn so với mức IRR bình quân, đặc biệt là nhóm từ 34-40 tuổi có tỷ suất sinh lợi thấp nhất (39,18%).

Tương tự, PBP trung bình cho các nhóm tuổi của NLD chưa đến một năm (10,87 tháng), trong đó PBP có giá trị lớn nhất (dài nhất) ở nhóm tuổi 40-45 (12,48 tháng), tiếp đến nhóm tuổi < 20 tuổi (12,26 tháng), IRR có giá trị nhỏ nhất ở nhóm tuổi 20-25.

Như vậy, xét cả ba chỉ tiêu NPV, IRR và PBP thì việc NLD đi làm việc ở nước ngoài thuộc nhóm tuổi từ 20-35 tuổi sẽ mang lại hiệu quả kinh tế tốt nhất.

Bảng 3. Giá trị hiện ròng, thời gian hoàn vốn và tỷ suất sinh lợi nội bộ chia theo nhóm tuổi của NLD

<i>Chỉ tiêu</i>	<i>=< 20</i>	<i>20-24</i>	<i>25-29</i>	<i>30-34</i>	<i>35-40</i>	<i>40 trở lên</i>	<i>Trung bình</i>
NPV (triệu đồng)	78,11	114,7	90,6	86,88	72,91	63,79	97,81
PBP (tháng)	12,26	9,9	11,74	11,15	11,47	12,48	10,87
IRR (% năm)	42,66	57,22	54,67	42,13	39,18	49,64	52,19

Nguồn: Số liệu khảo sát lao động xuất khẩu đã trở về Việt Nam tại: Hải Dương, Hà Tĩnh, Thanh Hóa, TP Hồ Chí Minh, ILSSA- DOLAB, năm 2011

2.4. Giá trị hiện ròng chia theo việc làm đầu tiên của người lao động ở nước ngoài

Số liệu bảng 4 cho thấy, hầu hết việc làm đầu tiên ở nước ngoài của NLD đều mang giá trị hiện tại ròng dương, ngoại trừ NLD làm công nhân xây dựng ở Đài Loan và công việc dịch vụ ở Đài Loan và Malaysia có NPV < 0 (không hiệu quả). Trong đó, công việc có NPV trung bình cao nhất là công nhân nhà máy (99,47 triệu đồng), tiếp đến là giúp việc gia đình (94,55 triệu đồng) và chăm sóc người già (84,15 triệu đồng); công việc có NPV thấp nhất đó là nghề thuyền viên (19,57 triệu đồng).

Xét theo từng thị trường lao động, thị trường có NPV trung bình cao nhất là Nhật Bản (112,04 triệu đồng), trong đó những công việc có hiệu quả cao là công nhân nhà máy (150,75 triệu đồng), công nhân xây dựng (141,68 triệu đồng) và dịch vụ (121,49 triệu đồng). Sau thị trường Nhật bản là thị trường

Hàn Quốc (91,36 triệu đồng), trong đó công việc được xem là có hiệu quả đó là công nhân nhà máy (216,67 triệu đồng). Thị trường có NPV thấp nhất đó là Malaysia (0,18 triệu đồng), thị trường này, hầu hết các công việc đều có hiệu quả thấp, đặc biệt những người làm công việc dịch (-8,62 triệu đồng). Thị trường Đài Loan có NPV cao hơn Malaysia nhưng vẫn thấp hơn nhiều so với thị trường Nhật Bản, Hàn Quốc, trong đó NLD làm công nhân xây dựng và dịch vụ có NPV < 0 (Bảng 3).

Như vậy, xét theo công việc đầu tiên, hầu hết các công việc đều mang lại hiệu quả, công việc mang lại hiệu quả cao nhất đó là công nhân nhà máy ở Hàn Quốc và Nhật Bản và công nhân xây dựng tại Nhật Bản, chỉ có một số ít nghề không mang lại hiệu quả, hoặc mang lại hiệu quả thấp. Những NLD làm những công việc ít hoặc không có hiệu quả thường phải chuyển đổi việc làm thậm chí còn phá hợp đồng để tìm công việc mới có mức thu nhập tốt hơn.

Bảng 4. Giá trị hiện ròng chia theo việc làm đầu tiên của NLD ở nước ngoài

Đơn vị: triệu đồng

	Nhật Bản	Hàn Quốc	Đài Loan	Malaysia	Trung bình
<i>Việc làm đầu tiên</i>					
Công nhân nhà máy	150,75	216,67	25,54	4,91	99,47
Công nhân xây dựng	141,68	26,27	- 21,57	3,86	37,56
Thuyền viên		31,15	7,97		19,56
Giúp việc gia đình			94,55		94,55
Chăm sóc người già			84,15		84,15
Nông nghiệp	34,23		47,91		41,07
Dịch vụ	121,49		- 42,39	-8,62	23,50
Trung bình	112,04	91,36	28,02	0,18	50,05

Nguồn: Số liệu khảo sát lao động xuất khẩu đã trở về Việt Nam tại: Hải Dương, Hà Tĩnh, Thanh Hóa, TP Hồ Chí Minh, ILSSA- DOLAPDOLAB, năm 2011

2.5. Giá trị hiện ròng, thời gian hoàn vốn và tỷ suất sinh lời nội bộ chia theo trình độ chuyên môn kỹ thuật của NLD trước khi đi xuất khẩu lao động

Bảng 5 cho thấy, giá trị hiện tại ròng, thời gian hoàn vốn và tỷ suất sinh lời nội bộ của NLD có sự biệt theo trình độ CMKT.

NPV trung bình của NLD là 97,81 triệu đồng, trong đó nhóm lao động có trình độ cao đẳng/đại học có NPV cao nhất (147,42 triệu đồng), tiếp đến nhóm CNKT không bằng (103,38 triệu đồng), NPV thấp nhất thuộc nhóm chưa qua đào tạo (93,52 triệu đồng).

PBP của NLD là 10,87, trong đó thời gian hoàn vốn ngắn nhất thuộc nhóm cao đẳng/đại học (7,06 tháng),

tiếp đến THCN (10,58 tháng), nhóm có thời gian hoàn vốn dài nhất thuộc CNKT có bằng (11,3 tháng) và nhóm chưa qua đào tạo (11,06 tháng).

IRR trung bình của NLD là 52,19 % năm, trong đó tỷ suất sinh lời nội bộ cao nhất thuộc nhóm cao đẳng/đại học (107,54%/năm), tiếp đến THCN (57,35% năm), nhóm có tỷ suất sinh lời thấp nhất thuộc CNKT không bằng (45,9% năm).

Như vậy, xét về mặt CMKT, nhóm có trình độ CMKT càng cao thì NPV, IRR có giá trị cao hơn và PBP ngắn hơn (có hiệu quả kinh tế), nhóm có trình độ thấp thì NPV, IRR thấp và PBP dài (ít có hiệu quả kinh tế).

Bảng 5. Giá trị hiện ròng, thời gian hoàn vốn và tỷ suất sinh lời nội bộ chia chia theo trình độ chuyên môn kỹ thuật của NLD trước khi đi XKLD

Trình độ CMKT	NPV (triệu đồng)	PBP (tháng)	IRR (% năm)
Chưa qua đào tạo	93,52	11,06	50,17
CNKT không bằng	103,38	10,76	45,9
CNKT có bằng	95,95	11,3	67,1
THCN	98,56	10,58	57,35
CĐ/ĐH	147,42	7,06	107,84
Trung bình	97,81	10,87	52,19

Nguồn: Số liệu khảo sát lao động xuất khẩu đã trở về Việt Nam tại: Hải Dương, Hà Tĩnh, Thanh Hóa, TP Hồ Chí Minh, ILSSA- DOLAPDOLAB, năm 2011

3. Một số hàm ý chính sách nhằm nâng cao hiệu quả XKLD

Hiệu quả kinh tế từ việc đi XKLD của NLD Việt Nam đi làm việc tại nước ngoài phụ thuộc vào nhiều yếu tố và được đo bằng nhiều chỉ tiêu, trong đó chỉ tiêu NPV, PBP và IRR là những

chỉ tiêu cơ bản và quan trọng. Một NLD đi XKLD được xem là có hiệu quả khi NPV lớn, IRR cao và PBP ngắn.

Từ kết quả thông kê, phân tích cho thấy, để nâng cao giá trị của chỉ tiêu NPV, IRR và giảm giá trị chỉ tiêu PBP

(tức là hiệu quả kinh tế của NLD được nâng lên) cần:

- *Lựa chọn nhóm tuổi đi XKLD phù hợp*, kết quả nghiên cứu đã chỉ ra rằng, nhóm tuổi từ 20-35 có hiệu quả cao hơn các nhóm tuổi còn lại. Vì vậy, không chỉ bản thân NLD mà cả doanh nghiệp và cơ quan quản lý nhà nước cần biết điều này để xác định thời điểm cũng như ban hành các chính sách, chương trình tập trung ưu tiên cho nhóm đối tượng này.

- *Quy định thời gian làm việc của NLD ở nước ngoài hợp lý*, kết quả nghiên cứu cho thấy, tỷ suất sinh lời nội bộ cao nhất là khi mà NLD có thời gian làm việc thực tế từ 36-48 tháng. Vì vậy, cơ quan quản lý nhà nước và các doanh nghiệp nên xem xét và tiến hành đàm phán để thay đổi thời hạn làm việc ở nước ngoài của NLD trong hợp đồng

hiện nay từ 36 tháng (24 tháng và gia hạn 12 tháng) lên 48 tháng (36 tháng và xem xét gia hạn 12 tháng).

- *Chuẩn bị tốt nguồn nhân lực lao động trước khi đi XKLD*, nhóm có trình độ CMKT cao thì NPV, IRR có giá trị cao hơn và PBP ngắn hơn (có hiệu quả kinh tế). Do vậy, cần tăng cường chính sách đào tạo, kiểm định chất lượng đào tạo để nâng cao trình độ CMKT cho NLD tham gia XKLD.

- *Cần tăng cường các hợp đồng lao động theo các công việc mang lại hiệu quả cao cho NLD*, chẳng hạn như công nhân nhà máy ở Hàn Quốc và Nhật Bản và công nhân xây dựng tại Nhật Bản, hạn chế ký các hợp đồng theo công việc ít hoặc không mang lại hiệu quả và cần xem xét lại các công việc theo các thị trường không mang lại hiệu quả kinh tế.

Tài liệu tham khảo

1. Nguyễn Minh Kiều (2009), Tài chính doanh nghiệp.
2. Nguyễn Đức Thành (2008), Từ cuộc tranh luận trong “kinh tế học vĩ mô về kiều hối” đến những gợi mở cho thực tiễn ở Việt Nam, NC-08/2008.
3. Hoàng Đình Tuấn, Mô hình phân tích và định giá tài sản tài chính.
4. Kannika Angsuthanasombat, Stituation and trends of Viet Nameese Labor export.

MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ CHÍNH SÁCH NHẪM CẢI THIỆN VIỆC LÀM, ĐỜI SỐNG NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP, KHU CHẾ XUẤT

*Th.S Nguyễn Thị Bích Thuý
Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

Trong những năm vừa qua, các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế (gọi là KCN) ở Việt nam phát triển mạnh mẽ cả về số lượng và quy mô đầu tư. Tính đến cuối tháng 6/2011, cả nước đã có 260 KCN được thành lập, thu hút được khoảng 1,6 triệu lao động trực tiếp. Bên cạnh những thành tựu đã đạt được, quá trình phát triển các KCN đang phải đối mặt với những khó khăn về môi trường, sản xuất-kinh doanh, thu nhập của người lao động thấp, đời sống khó khăn. Một số nhóm lao động như lao động di cư, lao động chưa qua đào tạo, lao động nữ phải bỏ việc về quê hương, không thể “sinh cơ lập nghiệp” lâu dài tại KCN. Tình hình này đã làm trầm trọng thêm tình trạng thiếu hụt lao động ở KCN. Nhiều doanh nghiệp ngành dệt-may, da giày, lắp ráp điện tử có nhu cầu tuyển dụng từ vài trăm đến vài chục ngàn lao động nhưng không thể tuyển đủ số lượng cần thiết. Số lượng các cuộc đình công vì lý do thu nhập thấp, đời sống khó khăn đã tăng từ 216 vụ (năm 2009) lên trên 300 vụ (năm 2010)⁵. Trước tình hình nêu trên, Chính phủ đã chỉ đạo các Bộ, ngành liên quan, trong đó có Bộ Lao động-TBXH khẩn trương xây dựng các chính sách hỗ trợ nhằm ổn định đời sống của người lao động, đảm bảo an sinh xã hội. Nghiên cứu này sẽ cung cấp những cơ sở thực tiễn và đề xuất các khuyến

ngợi, giải pháp phục vụ xây dựng chính sách nêu trên.

1. Mục tiêu nghiên cứu nhằm đánh giá thực trạng việc làm, đời sống của người lao động trong các KCN, từ đó đề xuất các khuyến nghị chính sách nhằm hỗ trợ ổn định đời sống người lao động.

Nghiên cứu áp dụng kết hợp cả phương pháp nghiên cứu định lượng và định tính, như toạ đàm, thảo luận nhóm tập trung, điều tra thống kê,... sử dụng các bảng hỏi cấu trúc và bán cấu trúc để thu thập thông tin, số liệu. Địa bàn khảo sát tại 3 tỉnh/thành phố là Bắc Giang, TP Hồ Chí Minh và Cần Thơ với 290 đối tượng tham gia⁶. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng sử dụng các tư liệu, số liệu thứ cấp sẵn có của các cơ quan quản lý, nghiên cứu trong và ngoài nước có liên quan.

2. Một số kết quả nghiên cứu

Kết quả rà soát hệ thống luật pháp, chính sách của Việt Nam cho thấy, các chính sách đều hướng tới mục tiêu phát triển đồng bộ hạ tầng kỹ thuật phục vụ sản xuất và hạ tầng xã hội phục vụ đời sống người lao động KCN. Bên cạnh các giải pháp về quy hoạch, xây dựng hệ thống tiêu chuẩn kỹ thuật, còn có các giải pháp khuyến khích, ưu đãi

⁵ Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Báo cáo Xu hướng Lao động và Xã hội Việt Nam thời kỳ 2000-2010. Tháng 3 năm 2011.

⁶ Khảo sát định tính tại 3 tỉnh là Bắc Giang, TP Hồ Chí Minh và Cần Thơ. Khảo sát định lượng chỉ tiến hành tại 2 tỉnh là Bắc Giang và Cần Thơ (điều tra 140 người lao động đang làm việc tại KCN).

nhằm thu hút các nhà đầu tư phát triển hệ thống hạ tầng xã hội. Tuy nhiên, do chính sách mới ban hành năm (2008-2009) chậm hàng chục năm so với sự hình thành và phát triển các KCN nên có nhiều bất cập đối với các KCN đã thành lập trước đây. Mặt khác, thực tế triển khai chính sách cho thấy, các giải pháp ưu đãi chưa đủ “hấp dẫn”, thủ tục lại phức tạp, dài dòng nên chưa phát huy hiệu quả trong thực tế.

2.1. Về tình hình phát triển các KCN trong thời gian qua

Mặt được, (i) Thu hút được lượng vốn đầu tư trong và ngoài nước đầu tư vào KCN; (ii) Hoạt động của các doanh nghiệp trong KCN đóng góp quan trọng vào GDP và nộp ngân sách địa phương; (iii) Thu hút hơn 1,6 triệu lao động làm việc trong KCN, góp phần giải quyết việc làm, tăng thu nhập, cải thiện đời sống người lao động; (iv) Công tác quản lý nhà nước đối với KCN được UBND tỉnh/thành phố giao cho Ban quản lý các KCN trực tiếp thực hiện. Nhìn chung, mô hình quản lý này có hiệu quả trong thực tiễn, hỗ trợ tích cực cho hoạt động của các doanh nghiệp trong KCN.

Tồn tại, (i) Chất lượng thu hút đầu tư vào KCN chưa tương xứng với tiềm năng, nhiều KCN còn để trống nhiều diện tích, tỷ lệ vốn thực hiện so với vốn đăng ký chưa cao; (ii) Các doanh nghiệp đầu tư vào KCN có tỷ suất vốn đầu tư/ha ở mức trung bình trở lên, công nghệ cũng ở mức trung bình trở lên; (iii) Tình trạng thiếu lao động ở hầu hết các KCN, thiếu cả lao động đã qua đào tạo và lao động chưa qua đào tạo. (iv) Tỷ lệ biến động lao động tương đương khoảng 30% tổng số lao

động của doanh nghiệp. Người lao động thôi việc, chuyển việc từ doanh nghiệp này sang doanh nghiệp khác chủ yếu vì lý do thu nhập, gây khó khăn cho công tác tuyển dụng, sử dụng lao động của doanh nghiệp; (v) Lao động nhập cư chiếm tỷ trọng ngày càng lớn trong tổng số lao động của doanh nghiệp, gây sức ép lớn lên hệ thống hạ tầng xã hội vốn đã yếu kém tại các địa phương.

2.2. Kết quả khảo sát 140 lao động đang làm việc tại các KCN tỉnh Bắc Giang và Cần Thơ, cho thấy những phát hiện chính như sau:

Người lao động trong mẫu điều tra đa số ở độ tuổi khá trẻ, gần 80% từ 18-29 tuổi. Trong nhóm lao động trực tiếp sản xuất, tỷ lệ này lên đến trên 85%. Lao động nữ chiếm tỷ trọng cao hơn lao động nam do nhiều ngành nghề phù hợp với lao động nữ như dệt-may, chế biến lương thực-thực phẩm, lắp ráp điện tử,... Trình độ học vấn và trình độ chuyên môn kỹ thuật (CMKT) của người lao động trong mẫu điều tra khá quan trọng hơn so với lực lượng lao động cả nước: tỷ lệ tốt nghiệp trung học phổ thông và đã qua đào tạo CMKT cao hơn tỷ lệ chung của cả nước.

Người lao động thường nhờ người thân, bạn bè, cá nhân môi giới để tìm kiếm thông tin về việc làm. Chỉ có khoảng 1/5 người lao động tìm việc làm thông qua hệ thống giới thiệu việc làm chính thức, nguyên nhân là do (i) nhận thức của người lao động còn hạn chế; (ii) quy mô và chất lượng của hệ thống GTVL chính thức chưa đáp ứng nhu cầu của người lao động, đặc biệt ở khu vực nông thôn, vùng sâu, vùng xa.

Do tình trạng khan hiếm lao động (nhu cầu tuyển lao động cao hơn cung lao động) đang diễn ra phổ biến ở các KCN, nên người lao động tìm việc làm khá dễ dàng, nhanh chóng với mức chi phí hợp lý.

Các doanh nghiệp trong KCN chấp hành khá tốt các quy định của Bộ luật lao động về ký kết hợp đồng lao động, thời giờ làm việc, tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

Thu nhập bình quân/tháng của người lao động trong KCN năm 2010 là 2.883.900 đồng/tháng. Mức thu nhập của lao động KCN Cần Thơ cao hơn chút ít so với Bắc Giang (3.021.400 đồng/tháng so với 2.746.300 đồng/tháng).

Trong số lao động được điều tra, lao động là người ngoại tỉnh (lao động

di cư) chiếm tới 71%. Sự gia tăng nhanh chóng số lượng người di cư tới địa bàn KCN đã tạo nên sức ép lớn đối với hệ thống hạ tầng xã hội địa phương như bệnh viện, trường học, chợ, điện, nước sạch, nhà ở, thoát nước, vệ sinh môi trường,...; hệ thống bảo đảm trật tự, an toàn xã hội, phòng chống tệ nạn xã hội,... cũng chịu “sức ép” đáng kể.

Sự phát triển nhanh chóng của các KCN trong thời gian qua chưa đồng bộ với phát triển hệ thống hạ tầng xã hội, kết quả là điều kiện sống của người lao động, đặc biệt là lao động di cư rất khó khăn. Chỉ có gần 13% lao động có nhu cầu được thuê nhà ở/ký túc xá công nhân của doanh nghiệp, còn lại người lao động phải thuê nhà trọ của người dân địa phương với điều kiện sống chật hẹp, không đảm bảo điều kiện sinh hoạt tối thiểu. Các nhu cầu giải trí, chăm sóc sức khỏe, khám chữa bệnh, học hành của con em, vui chơi, giải trí đều hết sức khó khăn.

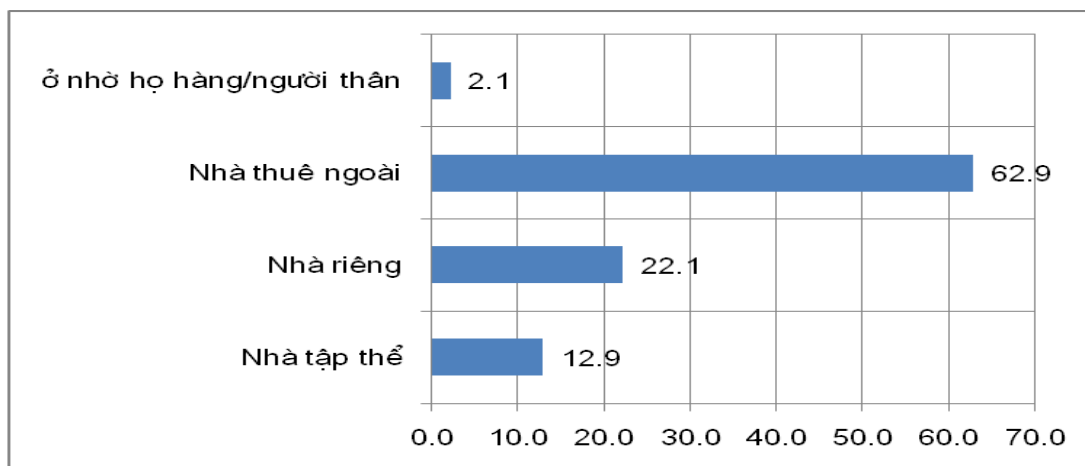
Bảng 1. Thu nhập bình quân/tháng của người lao động

Đơn vị: 1000 đồng/tháng

	Lương	Thu nhập khác	Tổng thu nhập bình quân/tháng
Chung	2248.9	635.0	2883.9
Bắc Giang	2125.0	621.3	2746.3
Cần Thơ	2372.9	648.6	3021.4

Nguồn: Điều tra 140 LĐ đang làm việc tại KCN tỉnh Bắc Giang và Cần Thơ. Nhóm nghiên cứu, 2011.

Biểu đồ 2. Tình trạng nhà ở của người lao động (%)



Nguồn: Điều tra 140 LĐ đang làm việc tại KCN tỉnh Bắc Giang và Cần Thơ. Nhóm nghiên cứu, 2011.

Người lao động KCN tham gia sinh hoạt trong một số tổ chức chính trị-xã hội ở nơi làm việc và nơi cư trú như công đoàn, đoàn TNCSHCM, Hội phụ nữ, câu lạc bộ nhà trọ,... Khi tham gia các tổ chức này, người lao động được chia sẻ thông tin, hỗ trợ, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng, cuộc sống tinh thần thêm phong phú. Tuy nhiên trong thực tế, hoạt động của các tổ chức nói trên nặng về hình thức, chưa đem lại nhiều lợi ích thiết thực, cho người lao động.

Trong năm 2010-2011, do ảnh hưởng của lạm phát và giá cả tăng nhanh, cuộc sống của người lao động lại càng khó khăn hơn về vật chất và tinh thần. Phải đối mặt với nhiều khó khăn trong việc làm và cuộc sống tại KCN nên nhiều lao động di cư không thể gắn bó lâu dài ở đây. Nhiều người phải quay trở về quê hương sinh sống khi đã lập gia đình, sinh con.

Bên cạnh những khó khăn chung, lao động nữ di cư còn phải đối mặt với những khó khăn như khó tìm bạn đời,

nguy cơ mất an toàn trong cuộc sống, nguy cơ bị mắc tệ nạn xã hội,...

Để thúc đẩy việc phát triển quỹ nhà ở cho các đối tượng thu nhập thấp tại khu vực đô thị cũng như việc xây dựng và phát triển quỹ nhà ở cho công nhân lao động tại các KCN, ngày 20/4/2009, Chính phủ đã ban hành Nghị quyết số 18/NQ-CP về một số cơ chế, chính sách nhằm đẩy mạnh phát triển nhà ở cho học sinh, sinh viên và nhà ở cho công nhân lao động tại các KCN tập trung, người có thu nhập thấp tại khu vực đô thị; Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 66/2009/QĐ-TTg ngày 24/4/2009 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành một số cơ chế, chính sách phát triển nhà ở cho công nhân lao động tại các KCN thuê,... Triển khai thực hiện các Nghị định, Quyết định trên của Chính phủ, Bộ Xây dựng đã kịp thời ban hành các Thông tư hướng dẫn, đồng thời tổ chức nhiều cuộc hội nghị trực tuyến, hội thảo, các đoàn công tác để hướng dẫn, đôn đốc các địa phương thực hiện.

Sau gần 3 năm thực hiện chính sách về phát triển hạ tầng xã hội phục vụ người lao động tại KCN, đã đạt được những kết quả bước đầu quan trọng, đó là:

Mặt được

- Việc ban hành các chính sách nói trên đã góp phần tạo hành lang pháp lý cho hoạt động đầu tư phát triển KCN nói chung và hạ tầng xã hội phục vụ người lao động KCN nói riêng. Quá trình quy hoạch, đầu tư KCN bắt buộc phải tính đến đầu tư hạ tầng xã hội đồng bộ, đúng tiêu chuẩn.

- Thống nhất được những vấn đề cơ bản của chính sách ưu đãi phát triển hạ tầng xã hội, đặc biệt là nhà ở cho người lao động.

- Các cơ chế, chính sách này đã tạo được sự đồng thuận của cả xã hội, chính quyền địa phương các cấp và sự tham gia tích cực của các doanh nghiệp.

Khó khăn, vướng mắc

- Các chính sách, quy định về phát triển hạ tầng xã hội phục vụ người lao động KCN mới được ban hành trong giai đoạn 2008-2009, trong bối cảnh đã có hàng trăm KCN trên cả nước đã đi vào hoạt động hàng chục năm.

- Có một số lượng khá lớn các KCN được xây dựng và đi vào hoạt động từ trước khi Nghị định 29/2008/NĐ-CP ra đời, do vậy quy hoạch chung KCN không phù hợp, không có diện tích đất để bố trí các công trình hạ tầng xã hội. Việc rà soát, bổ sung hạ tầng xã hội cho các KCN này rất khó khăn vì nguyên nhân sau: (i) Khó tìm quỹ đất phù hợp để phát triển hạ tầng xã hội cho các KCN đã hình thành (phải đảm bảo đủ

rộng, đủ diện tích theo quy định, vị trí không quá xa KCN); (ii) Chi phí bồi thường giải phóng mặt bằng tốn kém hơn rất nhiều so với đầu tư từ giai đoạn đầu, do giá đất khu vực lân cận đã tăng nhanh sau khi có KCN.

- Mặc dù Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách ưu đãi nhằm thu hút nhà đầu tư hạ tầng xã hội cho KCN, theo tính toán của các chủ đầu tư thì các ưu đãi này chưa đủ “hấp dẫn”. Phát triển hạ tầng xã hội phục vụ KCN đòi hỏi mức đầu tư lớn, chậm thu hồi vốn, thậm chí rủi ro mất vốn. Kết quả khảo sát cho thấy, một số tỉnh/thành phố đã đưa ra mức ưu đãi lớn hơn quy định (Quyết định 66/2009/QĐ-TTg), nhưng đến nay vẫn chưa thu hút được nhà đầu tư nào.

- Thủ tục pháp lý xin duyệt quy hoạch và triển khai dự án khu nhà ở công nhân còn chưa có sự thống nhất giữa các cơ sở, ngành chức năng nên chủ đầu tư dự án thường mất nhiều thời gian, công sức và chi phí để triển khai. Đặc biệt, việc chậm trễ hoàn thành các thủ tục của dự án làm phát sinh chi phí do biến động giá nguyên vật liệu. Bên cạnh đó, một số chủ đầu tư chỉ được cấp Quyết định giao đất mà không được cấp Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất nên chủ đầu tư các dự án này gặp vướng mắc khi vay vốn; các ưu đãi về thuế giá trị gia tăng, thuế thu nhập doanh nghiệp chỉ được áp dụng trong năm 2009 đã hạn chế việc thu hút các thành phần kinh tế tham gia đầu tư phát triển nhà ở cho công nhân;...

2.3. Nghiên cứu xem xét kinh nghiệm quốc tế về phát triển đồng bộ hạ tầng kỹ thuật và hạ tầng xã hội tại các KCN

Một số mô hình thành công như Hàn Quốc, Nhật bản, Sin-ga-po, Thái Lan,... trong những năm 1970 và 1980. Một số bài học kinh nghiệm cho Việt Nam như sau. *Thứ nhất*, Nhà nước có vai trò quan trọng trong việc phát triển hạ tầng xã hội nói chung và nhà ở xã hội cho người lao động, người nghèo nói riêng. *Thứ hai*, các quốc gia phải xây dựng Chương trình phát triển nhà ở xã hội chuyên biệt với chính sách ưu đãi của nhà nước như miễn tiền sử dụng đất, miễn thuế cho doanh nghiệp, cho vay với lãi suất ưu đãi, tạo cơ sở pháp lý.... Việc vận hành Chương trình này phải đặt dưới sự quản lý chặt chẽ của Nhà nước, thông qua một thể chế do Nhà nước thành lập ra (*có thể dưới hình thức một Công ty nhà nước đặc biệt, như trường hợp Trung Quốc, Nhật Bản; hoặc Hội đồng phát triển nhà ở, như trường hợp Sin-ga-po*). *Thứ ba*, cần có cơ chế huy động nguồn tài chính để phát triển nhà ở xã hội. Nguồn tài chính gồm: Nguồn đóng góp từ nhân sách nhà nước; Nguồn điều tiết chênh lệch địa tô, thuế từ phát triển nhà ở thương mại (bất động sản bán, cho thuê, kinh doanh nhà ở thương mại,...); Nguồn đóng góp (ứng trước, đặt cọc) của người lao động có nhu cầu mua/thuê nhà ở xã hội đóng góp vào các Quỹ này; Huy động tiết kiệm từ tổ chức/người dân,....

Nghiên cứu có một số hạn chế. *Thứ nhất*, mục tiêu và nội dung nghiên cứu khá rộng, tuy nhiên mẫu khảo sát chỉ giới hạn trong phạm vi các KCN ở 2 tỉnh/thành phố là Bắc Giang và Cần Thơ, vì vậy kết quả nghiên cứu không đại diện cho cả nước. *Thứ hai*, nghiên cứu được triển khai năm 2011, thời gian thu thập tư liệu, số liệu phục vụ

nghiên cứu là 2009-2011. Đây là giai đoạn khủng hoảng tài chính, kinh tế thế giới đang diễn biến phức tạp; kinh tế trong nước cũng đang phải đối mặt với khó khăn như lạm phát, giá cả tăng cao,... kinh tế vĩ mô có nhiều bất lợi. Những yếu tố này đã có những tác động nhất định đến hoạt động SX-KD của các doanh nghiệp cũng như việc làm, đời sống của người lao động. Kết quả là, những phát hiện của nghiên cứu về việc làm, đời sống của người lao động có thể “bi quan hơn” hơn so với các nghiên cứu tương tự được thực hiện trong thời gian trước khủng hoảng. *Thứ ba*, trong năm 2009-2010 đã có những sửa đổi, bổ sung quan trọng về chính sách xây dựng nhà ở cho người lao động, tuy nhiên, vào thời điểm nghiên cứu (năm 2011), do “độ trễ” chính sách nên chưa thấy rõ những tác động của các chính sách này. Cũng vì vậy, “bức tranh” thực trạng nhà ở cho người lao động năm 2010-2011 chưa có nhiều thay đổi so với giai đoạn trước đây.

3. Quan điểm, định hướng phát triển KCN giai đoạn 2011-2020

Để phát triển bền vững các KCN, cần hài hoà giữa các mục tiêu (i) mục tiêu phát triển hạ tầng kỹ thuật phục vụ sản xuất; (ii) mục tiêu phát triển hạ tầng xã hội đồng bộ phục vụ đời sống người lao động và (iii) mục tiêu bảo vệ môi trường;

Cần đảm bảo quyền tiếp cận và thụ hưởng các dịch vụ xã hội cơ bản cho người lao động làm việc tại KCN; ổn định và từng bước nâng cao đời sống người lao động, không phân biệt là lao động địa phương hay lao động di cư;

Đảm bảo thực thi đầy đủ các quy định của Bộ Luật Lao động, Luật Công

đoàn và luật pháp, chính sách lao động - xã hội khác ở các doanh nghiệp trong KCN; Đảm bảo hài hoà lợi ích của doanh nghiệp và lợi ích của người lao động, góp phần xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, giảm bớt tranh chấp lao động và đình công tại KCN.

4. Các khuyến nghị cụ thể

(1) Nhà nước cần tiếp tục sửa đổi và tăng cường tính thực thi của các chính sách xây dựng các công trình hạ tầng xã hội thiết yếu phục vụ người lao động làm việc ở KCN

- Bổ sung quy định “Danh mục các công trình hạ tầng xã hội thiết yếu phục vụ người lao động làm việc trong KCN”.

- Bổ sung quy định “Định mức và tiêu chuẩn kỹ thuật các công trình hạ tầng xã hội” cụ thể, phù hợp với từng thời kỳ.

- Bổ sung chính sách/giải pháp khuyến khích, hỗ trợ doanh nghiệp/người sử dụng lao động và các đối tác xã hội khác tham gia đầu tư hạ tầng xã hội/cung cấp dịch vụ xã hội cho KCN. Các hình thức hỗ trợ: miễn giảm thuế, hỗ trợ mặt bằng (đất, nhà), cho vay vốn với lãi suất ưu đãi,...

- UBND các tỉnh/thành phố chỉ đạo Ban quản lý các KCN tỉnh/thành phố tăng cường rà soát đánh giá hiện trạng hạ tầng xã hội, thực trạng cung cấp dịch vụ xã hội ở tất cả các KCN đang hoạt động làm căn cứ đề xuất kế hoạch, phương án bổ sung (cơ chế, địa điểm, kinh phí,...)

- UBND các tỉnh/thành phố kiểm tra, giám sát hoạt động của Ban quản lý các KCN tỉnh/thành phố trong quá trình cấp phép, phê duyệt quy hoạch, thiết

kế, xây dựng mới các KCN nhằm đảm bảo phát triển KCN đồng bộ về hạ tầng kỹ thuật và hạ tầng xã hội.

(2) Tăng cường thông tin, tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho các nhóm đối tượng có liên quan

UBND các tỉnh/thành phố chỉ đạo Ban quản lý các KCN tỉnh/thành phố thường xuyên tổ chức tuyên truyền, phổ biến cho các doanh nghiệp, người lao động đang làm việc trong KCN; các tổ chức chính trị - xã hội, đoàn thể trên địa bàn về:

- Thông tin về các chủ trương, chính sách của Nhà nước, của địa phương về phát triển các KCN đồng bộ hạ tầng kỹ thuật và hạ tầng xã hội, đảm bảo cung cấp đủ các dịch vụ xã hội cơ bản cho người lao động;

- Thông tin về tình hình, tiến độ đầu tư hệ thống hạ tầng kỹ thuật và hạ tầng xã hội ở từng KCN. Đây là căn cứ quan trọng giúp các nhà đầu tư ra quyết định đầu tư vào KCN; người lao động quyết định xin việc làm tại doanh nghiệp trong KCN.

- Thông tin thị trường lao động, chính sách hỗ trợ lao động, đặc biệt là lao động di cư trong tiếp cận việc làm an toàn tại KCN.

(3) Phát huy vai trò của tổ chức Công đoàn Ban quản lý các KCN tỉnh/thành phố trong chăm lo việc làm, đời sống của người lao động KCN

- Công đoàn Ban quản lý các KCN thường xuyên rà soát, yêu cầu các doanh nghiệp đủ điều kiện thành lập tổ chức công đoàn cơ sở theo quy định của Luật công đoàn;

- Làm tốt công tác giám sát tình hình thực hiện các chính sách lao động- việc làm đối với người lao động ở doanh nghiệp KCN; chủ động thúc đẩy quá trình đàm phán và ký kết thoả ước lao động cấp KCN, thúc đẩy quan hệ lao động hài hoà tại KCN

- Phối hợp với các cơ quan, doanh nghiệp tổ chức các hoạt động hỗ trợ đời sống người lao động như: tổ chức tổ chức bán hàng lưu động, phiên chợ bình ổn giá,.. giảm bớt khó khăn trong đời sống của người lao động KCN;

- Phối hợp với các tổ chức chính trị- xã hội như Đoàn thanh niên, Hội Phụ nữ,... chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho đoàn viên công đoàn như thăm hỏi ốm đau, hiếu hỉ, tổ chức các buổi giao lưu văn hóa, thể thao, ...;

- Tổ chức thí điểm các mô hình Câu lạc bộ nhà trọ, gắn trách nhiệm và quyền lợi của chủ nhà đối với công nhân thuê nhà, bảo đảm an ninh trật tự, khai báo tạm trú, tạm vắng.

- Phối hợp với công an nhằm bảo đảm an ninh trật tự trên địa bàn, phòng chống tệ nạn xã hội trong cộng đồng lao động ở trọ và khu dân cư.

(4) *Tổ chức nghiên cứu đánh giá việc làm, đời sống người lao động làm việc tại KCN bị tác động của khủng hoảng kinh tế và lạm phát để có biện pháp hỗ trợ kịp thời*

Mục tiêu: Nắm được thực trạng những khó khăn trong việc làm, đời sống của nhóm lao động bị tác động tiêu cực của khủng hoảng kinh tế và lạm phát, xác định nhu cầu và giải pháp

hỗ trợ người lao động để ổn định đời sống trước mắt và lâu dài.

Nội dung: Rà soát, đánh giá nhanh thực trạng khó khăn trong việc làm, đời sống; nguyên nhân, kênh tác động, nhu cầu và nguyện vọng của người lao động. Đề xuất giải pháp ngắn hạn ổn định đời sống người lao động và gói giải pháp đồng bộ nhằm nâng cao đời sống người lao động trong tương lai./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. ILSSA. 2008. Báo cáo “*Thực trạng tuyển dụng và việc làm của lao động nữ di cư tới KCN, KCX ở Việt Nam*” 2008, Hà Nội.
2. ILSSA và UNIFEM. 2009. “*Tác động của gia nhập Tổ chức thương mại thế giới tới lao động nữ nông thôn*”. 2009, Hà Nội
3. Ban Nữ công (Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam). 2010. Báo cáo nghiên cứu “*Thực trạng và một số giải pháp thực hiện chính sách lao động nữ ở khu vực kinh tế ngoài nhà nước*”. 2010. Hà Nội.
4. Viện Khoa học Lao động và Xã hội. 2011 Báo cáo Xu hướng Lao động và Xã hội Việt Nam thời kỳ 2000-2010. Tháng 3 năm 2011. Hà Nội.
5. <http://www.khucongnghep.com.vn>

HIỆN TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CÔNG NGHIỆP KHÁNH HÒA GIAI ĐOẠN ĐẾN 2020

*Ths. Nguyễn Trung Hưng
Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

I. Tổng quan về công nghiệp và nguồn nhân lực công nghiệp giai đoạn 2000-2010

Mặt được:

(1) Tốc độ tăng trưởng công nghiệp khá ổn định và ngành công nghiệp đóng vai trò quan trọng trong phát triển kinh tế và giải quyết việc làm

Giai đoạn 2000-2010, tốc độ tăng trưởng Công nghiệp bình quân hàng năm khá cao (xấp xỉ 15%) và ổn định, góp phần làm cho tốc độ tăng GDP hàng năm của tỉnh (10,65%) cao hơn mức tăng trưởng bình quân của cả nước (7,46%). Tỷ trọng GDP công nghiệp trong tổng GDP của tỉnh đã tăng từ 35,3% năm 2000 lên 41,6% năm 2005 và đạt 42,23% năm 2010, giá trị GDP công nghiệp đạt xấp xỉ 15 ngàn tỷ đồng (giá so sánh 1994) và cao hơn gấp 2 lần so với năm 2004. Đặc biệt trong đó, GDP của 8 nhóm ngành công nghiệp trọng điểm đóng vai trò quan trọng và có tác động tích cực, quyết định tới sự phát triển của ngành công nghiệp toàn tỉnh. Xu hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế trong nội bộ ngành công nghiệp diễn ra khá tích cực theo hướng chuyển dần từ các ngành công nghiệp thâm dụng lao động (chế biến thực phẩm) sang các ngành thâm dụng vốn nhưng tạo ra giá trị sản xuất lớn (sản xuất thuốc lá, cơ khí đóng tàu, sản xuất linh kiện điện tử..), phù hợp với những đặc

thù và lợi thế cạnh tranh trong phát triển kinh tế của tỉnh. Nhiều sản phẩm công nghiệp mới đã được sản xuất và có tốc độ tăng trưởng khá như: xi măng, điện, đóng tàu, sản xuất gạch tuynen. Đây chính là những tiền đề quan trọng của tỉnh trong việc xây dựng và hoạch định chiến lược phát triển kinh tế xã hội nói chung cũng như chiến lược phát triển công nghiệp nói riêng cho giai đoạn tới phù hợp với điều kiện đặc thù và thế mạnh của tỉnh.

Công nghiệp phát triển đã góp phần quan trọng trong giải quyết việc làm và chuyển dịch cơ cấu lao động, cụ thể, hệ số cơ giãan việc làm trong ngành công nghiệp giai đoạn 2000-2009 khoảng 0,38 và cao hơn hệ số cơ giãan việc làm chung toàn tỉnh chỉ khoảng 0,102⁷. Bên cạnh đó, công nghiệp phát triển đã thu hút lao động từ khu vực nông, lâm nghiệp góp phần thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế và chuyển dịch cơ cấu lao động đúng hướng theo ngành cũng như chuyển dịch trong nội bộ ngành thông qua việc cung cấp các trang thiết bị máy móc, vật tư kỹ thuật đầy nhanh quá trình cơ giới hoá, thuỷ lợi hoá, nâng cao giá trị đất đai, chuyển đổi cơ cấu cây trồng, vật nuôi. Mặt khác, phát triển công nghiệp còn là động lực trong

⁷ Hệ số cơ giãan việc làm của tỉnh được tính dựa trên số liệu GDP từ Niên giám thống kê Khánh Hòa và số liệu về lao động có việc làm của Sở Công thương Khánh Hòa.

phát triển các ngành nghề kinh tế khác như: kích thích nhu cầu sử dụng nguyên liệu và máy móc, trang thiết bị; nuôi dưỡng các hoạt động thương mại và vận tải; khai thác triệt để và có hiệu quả nguồn đầu tư tài chính và kỹ thuật của tỉnh; cung cấp cho các ngành dịch vụ vận tải, thương mại, du lịch và các ngành dịch vụ phi sản xuất vật chất khác những máy móc, phương tiện, vật tư hàng hoá, tạo mối liên hệ sản xuất và tiêu dùng trong và ngoài tỉnh, ngoài nước. Các sản phẩm của ngành công nghiệp địa phương như: đóng tàu, chế biến thuốc lá, hạt điều, thuỷ hải sản, yến sào, đường mật, hàng dệt may, sợi... đã đáp ứng nhu cầu tiêu dùng trong nước và tham gia xuất khẩu ở nhiều thị trường trên thế giới.

(2) Lao động làm việc trong công nghiệp tăng khá nhanh với chất lượng ngày càng được cải thiện

Tổng số doanh nghiệp/cơ sở sản xuất công nghiệp đã tăng từ 6518 cơ sở năm 2004 lên 7196 cơ sở năm 2009. Các cơ sở này tập trung chủ yếu tại một số địa bàn trong tỉnh là thành phố Nha Trang - trung tâm kinh tế - xã hội của tỉnh với khoảng gần 1700 cơ sở đang hoạt động; tiếp đến là thành phố Cam Ranh và thị xã Ninh Hoà cũng là nơi phát triển khá mạnh mẽ của các cơ sở công nghiệp; những huyện, thị có xu hướng tăng nhanh trong khoảng thời gian gần đây và những năm tiếp theo là huyện Diên Khánh, Vạn Ninh, Cam Lâm. Đa đa số (90,2%) số cơ sở công nghiệp không chịu sự điều tiết bởi Luật Doanh nghiệp .

Quy mô và tỷ trọng lao động làm việc trong Công nghiệp tăng khá trong những năm gần đây. Tính đến năm

2009, quy mô lao động làm việc trong Công nghiệp nói riêng đạt trên 118 ngàn⁸. Bình quân hàng năm, lao động làm việc trong Công nghiệp đã tăng thêm khoảng 7,1 ngàn, tương ứng với tốc độ tăng bình quân hàng năm đạt 8,5% . Trong Công nghiệp thì nhóm ngành công nghiệp chế biến có mức tăng cao nhất với tổng số lao động đã tăng từ 8,5 ngàn năm 2005 lên 53,3 ngàn năm 2009. Biến động và chuyển dịch cơ cấu lao động công nghiệp theo nhóm ngành, địa bàn, theo cấp trình độ chuyên môn kỹ thuật diễn ra khá tích cực, tác động tích cực tới quá trình tạo việc làm, chuyển dịch cơ cấu lao động và phát triển nguồn nhân lực chung toàn tỉnh. Triển vọng tạo thêm việc làm trong công nghiệp khá sáng sủa, hầu hết các doanh nghiệp đều có xu hướng đã và sẽ tiếp tục mở rộng hoạt động sản xuất kinh doanh, qua đó thu hút thêm nhiều lao động vào làm việc. Năng suất lao động công nghiệp khá cao và luôn duy trì được tốc độ tăng trưởng ổn định trong suốt giai đoạn (6,5%), đặc biệt là năng suất lao động cũng như mức tăng năng suất lao động của 8 nhóm ngành công nghiệp trọng điểm mũi nhọn cao hơn rất nhiều so với năng suất lao động chung của toàn ngành công nghiệp cũng như so với năng suất lao động chung toàn tỉnh. Hiệu quả sử dụng lao động công nghiệp ngày càng được cải thiện. Đời sống và thu nhập của lao động công nghiệp cao hơn nhiều so với mặt bằng thu nhập chung của lao động trong tỉnh và ngày càng được nâng lên, các chế độ chính sách của nhà nước đối với người lao động về cơ bản đã được doanh nghiệp tuân thủ nghiêm túc.

⁸ Tính toán từ số liệu Tổng Điều tra doanh nghiệp của Tổng Cục thống kê

Trình độ học vấn của lao động trong các cơ sở công nghiệp cao hơn nhiều so với trình độ học vấn của lực lượng lao động toàn tỉnh: đại đa số đều đã học qua trung học phổ thông (chiếm 86,3%) và trung học cơ sở (11,8%). Tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật tương đối cao (73,5%), trong đó nổi bật là một số nhóm ngành có tỷ lệ đặc biệt cao như: sản xuất phân phối điện/khí đốt (91,9%); dệt may, phụ liệu may (89,1%); sản xuất xử lý nước thải (87,1%); sản xuất chất dẻo và các sản phẩm phi kim loại (86,8%). Tuy nhiên, phần lớn số lao động qua đào tạo chủ yếu là đào tạo ngắn hạn, số lao động có trình độ CMKT cao (cao đẳng - đại học trở lên) vẫn còn chiếm tỷ trọng nhỏ (12%).

Hạn chế:

Chất lượng và cơ cấu lao động vẫn còn bộc lộ nhiều tồn tại/hạn chế

Mức độ chuyển dịch việc làm trong công nghiệp chưa thực sự phù hợp với chuyên dịch cơ cấu kinh tế theo định hướng Công nghiệp hoá-hiện đại hoá, các doanh nghiệp công nghiệp chủ yếu vẫn là doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực gia công chế biến, sản xuất thô, sử dụng công nghệ đơn giản và thâm dụng lao động. Do vậy, lao động trong Công nghiệp chủ yếu vẫn là lao động giản đơn, có trình độ chuyên môn kỹ thuật kém, năng suất lao động thấp dễ bị ảnh hưởng một khi nền kinh tế bị tác động bởi khủng hoảng kinh tế hoặc do thay đổi công nghệ tại doanh nghiệp. Thêm vào đó, phần lớn (70,15%) lao động cho rằng với mức độ trình độ công nghệ hiện đang được sử dụng tại doanh nghiệp thì họ vẫn cần phải được đào tạo nâng cao trình độ

hơn nữa mới đáp ứng tốt yêu cầu công việc, đồng thời 10,45% lao động cho rằng họ chưa chấp hành tốt kỷ luật lao động và chưa có khả năng sáng tạo, độ nhạy bén trong công việc.

Về cơ bản, nguồn cung lao động đang lớn hơn cầu, thêm vào đó, do tác động của chuyển dịch cơ cấu kinh tế-cơ cấu lao động làm cho áp lực tạo việc làm và chuyển đổi việc làm cho lao động nông nghiệp, nông thôn ngày càng tăng. Tỷ lệ thất nghiệp còn khá cao, trong đó một phần không nhỏ là thất nghiệp cơ cấu. Bên cạnh đó, trong thời gian tới khi mà định hướng phát triển công nghiệp của tỉnh được triển khai cụ thể theo hướng phân bố lại các doanh nghiệp (chuyển dần một số lớn doanh nghiệp ra khỏi thành phố Nha Trang) hoặc thay đổi hình thức sản xuất theo hướng phát triển các ngành công nghiệp thâm dụng vốn, đẩy nhanh quá trình tái cơ cấu sản xuất doanh nghiệp sẽ làm xuất hiện những vấn đề về việc làm và xã hội cho người lao động, đặc biệt là nhóm lao động nông thôn, lao động không có trình độ chuyên môn kỹ thuật hoặc lao động làm việc trong các nhóm ngành thâm dụng lao động truyền thống.

Lực lượng lao động có chuyên môn kỹ thuật nói chung và lao động qua đào tạo nghề nói riêng của tỉnh chưa đáp ứng được yêu cầu của quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá về số lượng, cơ cấu ngành nghề và cấp trình độ. Đặc biệt là nhóm lao động có trình độ trung cấp nghề và cao đẳng nghề chỉ mới chiếm tỷ trọng rất nhỏ trong tổng lực lượng lao động. Một số ngành công nghiệp trọng điểm có mức đầu tư vốn lớn và tạo ra giá trị sản xuất cao (đóng-sửa chữa tàu biển, cơ khí, điện tử) còn

thiếu rất nhiều lao động và chuyên gia có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao.

Phân bố cơ cấu lao động qua đào tạo còn bất hợp lý giữa các khu vực và các doanh nghiệp. Tuyệt đại đa số lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao (cấp trình độ từ cao đẳng trở lên) chủ yếu làm việc trong các cơ quan hành chính sự nghiệp, các trường/cơ sở đào tạo, số lượng lao động có trình độ cao làm việc trong các doanh nghiệp còn rất ít, nhiều vị trí làm việc trong một số nhóm ngành liên quan đến kỹ thuật có nhu cầu tuyển dụng cao thì lại rất thiếu, phải trông chờ vào nguồn cung lao động đến từ ngoài tỉnh (chuyên gia nước ngoài hoặc từ các thành phố khác như Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh)⁹. Thêm vào đó, phân bố cơ cấu lao động công nghiệp theo trình độ chuyên môn kỹ thuật cũng không đều chia theo vùng. Phần lớn lao động công nghiệp có trình độ chuyên môn kỹ thuật tốt tập trung tại địa bàn thành phố Nha Trang, thị xã Ninh Hoà, còn các huyện khác và vùng nông thôn rất thấp, điều này ảnh hưởng tiêu cực tới phát triển công nghiệp của các vùng đó.

II. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực công nghiệp Khánh Hòa giai đoạn đến năm 2020

1. Định hướng phát triển nguồn nhân lực

- Tạo nhiều chỗ làm việc mới trong Công nghiệp trên cơ sở tiếp tục phát triển mạnh sản xuất công nghiệp cả về chiều rộng và chiều sâu .

- Sử dụng nguồn nhân lực công

nh nghiệp một cách có hiệu quả, từng bước tiến tới việc làm đầy đủ và toàn dụng lao động trong công nghiệp; đảm bảo việc làm cho người lao động có nhu cầu làm việc.

- Phân bố hợp lý nguồn nhân lực nhằm đạt được cơ cấu lao động hợp lý, tạo ra sự phát triển kinh tế liên vùng một cách hài hoà.

- Hoàn thiện hệ thống và mô hình đào tạo, dạy nghề cho lao động theo định hướng "Câu" của TTLĐ. Tạo điều kiện cho người lao động được tham gia các khoá đào tạo nâng cao trình độ học vấn và trình độ chuyên môn kỹ thuật. Phát triển mạnh thị trường lao động nhằm phát triển, phân bố hợp lý và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực.

2. Một số giải pháp

(1) Hoàn thiện cơ chế, chính sách liên quan đến phát triển kinh tế công nghiệp

Xây dựng cơ chế, chính sách phù hợp để khuyến khích, thu hút các dự án đầu tư hình thành mạng lưới liên kết sản xuất, kinh doanh, các ngành công nghiệp hỗ trợ để hình thành chuỗi giá trị, đồng thời đảm bảo nguồn nguyên liệu sản xuất đầu vào ổn định cho nhóm ngành công nghiệp mũi nhọn.

Đẩy mạnh hấp thu các nguồn lực thông qua hội nhập kinh tế với vùng Nam Trung bộ, cả nước, khu vực và thế giới. Các giải pháp trọng tâm bao gồm: (i) đảm bảo môi trường thể chế đồng bộ, tạo điều kiện để khuyến khích cạnh tranh với kinh tế các tỉnh bạn, đặc biệt tạo điều kiện tăng cường khả năng cạnh tranh của những mặt hàng có khả năng cạnh tranh cao, có điều kiện và hạn chế đến mức thấp nhất sự thua thiệt đối với những mặt hàng có khả năng cạnh tranh

⁹ Ủy ban nhân dân tỉnh Khánh Hòa, Báo cáo qui hoạch phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2011-2020, trang 18.

yêu; (ii) tiếp tục cải cách hành chính, trong đó các cơ quan nhà nước không chỉ đơn thuần là các đơn vị quản lý hành chính, mà là những đơn vị cung cấp dịch vụ công có chất lượng cho nhu cầu phát triển; (iii) thực hiện đồng bộ và triệt để từ nhận thức, khung khổ thể chế, khung khổ pháp lý đến chỉ đạo điều hành thực tiễn phương châm mọi người dân đều được làm tất cả những gì mà luật pháp không cấm; (iv) Nguồn đầu tư của mọi chủ thể kinh tế đều được coi trọng; đầu tư của nhà nước chỉ tập trung vào những ngành, những lĩnh vực, những địa bàn trọng tâm, trọng điểm; tăng cường nghiên cứu thị trường để thâm nhập mở rộng thị trường; (v) kết hợp xoá bỏ từng bước bảo hộ nhà nước đối với các mặt hàng có khả năng cạnh tranh đồng thời nghiên cứu thị trường để xác định được hướng đi phù hợp với từng khu vực thị trường.

Ban hành các qui định mới bổ sung vào các chính sách khuyến khích đầu tư hiện hành với nội dung yêu cầu các doanh nghiệp phải xây dựng kế hoạch tổng thể về nhu cầu và phương án sử dụng/tuyển dụng lao động (chi tiết đến cấp trình độ, nghề và vị trí làm việc) ngay từ khâu lập dự án xin giấy phép đầu tư. Bên cạnh đó, tỉnh cũng cần xem xét việc thành lập hội đồng tư vấn/đánh giá và thẩm định nhân lực cho các dự án đầu tư phát triển sản xuất của doanh nghiệp công nghiệp có qui mô lớn/doanh nghiệp đầu tư vào các vùng kinh tế trọng điểm/doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài với sự tham gia của các Sở/ban/Ngành có liên quan trong tỉnh.

(2) Khuyến khích/thu hút lao động có trình độ CMKT cao từ nơi khác đến làm việc tại các ngành công nghiệp

thâm dụng vốn và các khu kinh tế/khu công nghiệp tập trung

Xây dựng chiến lược và đề án thu hút lao động trình độ cao đến làm việc tại tỉnh có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan ban ngành trong tỉnh với hiệp hội các doanh nghiệp công nghiệp, các tổ chức/hiệp hội dạy nghề và các tỉnh/thành phố khác cũng như cơ quan có liên quan ở Trung ương.

Sử dụng và đãi ngộ có hiệu quả và hợp lý tại doanh nghiệp đối với lao động có trình độ cao. Đảm bảo được các yêu cầu: (i) Có cơ chế và chính sách tuyển dụng ưu tiên (miễn thi sát hạch và bảo lưu bậc lương/mức lương cũ, giảm/rút ngắn thời gian thử việc); (ii) Bố trí, phân công công việc phù hợp, biết tôn trọng nguyện vọng và sở trường của từng người; (iii) Tạo dựng môi trường làm việc tự do dân chủ, khuyến khích lòng say mê, sáng tạo trong công việc; (iv) Có chính sách động viên, đãi ngộ, khuyến khích về lợi ích vật chất và tinh thần thoả đáng, thích hợp; (v) Bán cổ phần ưu đãi cho người lao động; (vi) Xây dựng văn hoá doanh nghiệp văn minh, hiện đại; (vii) Khuyến khích, hỗ trợ lao động có trình độ cao trong việc tiếp tục học tập, nâng cao trình độ.

(3) Đổi mới và phát triển đào tạo nguồn nhân lực ở cấp trình độ cao đẳng-đại học nhằm đáp ứng nhu cầu lao động có trình độ kỹ sư, lao động quản lý trong các doanh nghiệp công nghiệp trọng điểm mũi nhọn

Tăng cường quan hệ và liên kết với các trường cao đẳng-đại học khác trên địa bàn các tỉnh/thành phố khác như Thành phố Hồ Chí Minh, Đà Nẵng, Bình Dương trong việc phối hợp đào

tạo và cung ứng nhân lực trình độ cao. Mặt khác, nghiên cứu đánh giá và xây dựng kế hoạch cử lao động là người của tỉnh đi đào tạo ở nước ngoài đối với một số ngành nghề công nghiệp được xác định là công nghiệp mũi nhọn trong giai đoạn tới nhưng mới bước đầu phát triển ở tỉnh (vận hành máy lắp ráp linh kiện điện tử/sản xuất xi măng/điện, kỹ sư đóng tàu...).

Nâng cao năng lực và mở rộng qui mô đào tạo, số lượng ngành nghề công nghiệp được đào tạo tại 3 trường đại học hiện có trên địa bàn theo các hướng: (i) Phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên đào tạo: từng bước chuẩn hoá đội ngũ giáo viên, phấn đấu đến năm 2013, 100% giáo viên đạt chuẩn theo quy định của Luật Giáo dục, một bộ phận dạy trình độ trên chuẩn để trở thành lực lượng nòng cốt cho các trường trong việc đổi mới nội dung chương trình, cải tiến phương pháp dạy nghề; (ii) Tăng cường đầu tư nâng cấp, hiện đại hoá cơ sở vật chất của trường học, đảm bảo diện tích đất đai và sân chơi, bãi tập cho các trường; thay thế bổ sung cơ sở vật chất và thiết bị cho các trường trung học chuyên nghiệp, cao đẳng và đại học; Từng bước chuẩn hoá diện tích xây dựng, diện tích phòng học, nhà xưởng, ký túc xá và xuất đầu tư cho một chỗ học; (iii) Đẩy mạnh hợp tác quốc tế về đào tạo thông qua các dự án, tăng cường trao đổi kinh nghiệm thông qua các hội thảo quốc tế, tọa đàm về các mô hình phát triển nguồn nhân lực giữa các cấp tỉnh, cấp doanh nghiệp, cấp cơ sở; (iv) Khuyến khích, tạo điều kiện cho các trường mở rộng mạng lưới hợp tác giữa các trường đại học trong tỉnh với các trường đại học nước ngoài, qua đó tạo điều kiện thuận

lợi cho việc cử giáo viên/sinh viên giỏi đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài để nâng cao trình độ, kỹ năng giảng dạy cũng như trong việc mời giáo viên nước ngoài về thỉnh giảng tại các cơ sở đào tạo và nghiên cứu.

Phát triển hoạt động đào tạo theo địa chỉ, gắn với yêu cầu về nhân lực của các doanh nghiệp công nghiệp trên địa bàn tỉnh thông qua các hoạt động: (i) chủ động phối hợp với các doanh nghiệp; ban quản lý khu công nghiệp; ban quản lý khu kinh tế trọng điểm và hội đồng thẩm định/tư vấn/đánh giá của tỉnh trong hoạt động nắm bắt thông tin/biến động nhu cầu lao động trình độ kỹ sư/cán bộ quản lý theo từng cấp trình độ; ngành nghề đào tạo; khu vực và đối tượng đào tạo; (ii) xây dựng/thiết kế chương trình và nội dung đào tạo đặc thù cho những nhóm ngành nghề có nhu cầu lớn hoặc mang tính thay đổi đột biến do yêu cầu phát triển của hoạt động sản xuất thực tiễn tại doanh nghiệp (thay đổi công nghệ sản xuất, ngành nghề sản xuất...) nhằm đào tạo bồi dưỡng nâng cao, đào tạo lại cho nhóm lao động có nhu cầu.

(4) Phát triển hệ thống cơ sở dạy nghề cho lao động công nghiệp

Chuyên mạnh dạy nghề từ “hướng cung” sang “hướng cầu” của thị trường lao động gắn dạy nghề với chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế của tỉnh và từng ngành và gắn với giải quyết nhu cầu việc làm của người lao động. Các giải pháp cụ thể gồm (i) Các trường đào tạo nghề, công nhân kỹ thuật phải có nghiên cứu thị trường, tính toán nhu cầu đào tạo về số lượng, ngành nghề, chất lượng... Trên cơ sở nhu cầu, các trường cùng phối hợp để

đáp ứng nhu cầu đó cả về số lượng, ngành nghề, và chất lượng; (ii) Sử dụng nhân lực và nghiên cứu chuyển giao công nghệ, khuyến khích mở các cơ sở giáo dục đại học hoặc các trường trung học nghề trong các doanh nghiệp lớn có khả năng; (iii) Đào tạo lao động trực tiếp trong doanh nghiệp là một hướng nên được khuyến khích bởi lẽ lợi ích của việc doanh nghiệp tự đào tạo không những cho doanh nghiệp mà cho toàn xã hội, thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu trình độ chuyên môn kỹ thuật của nguồn lao động theo hướng hiện đại; (iv) Trong trung và dài hạn, hệ thống các trường này phải đào tạo được các công nhân kỹ thuật có trình độ cao đáp ứng được yêu cầu đòi hỏi của quá trình công nghiệp hoá trên địa bàn tỉnh và thành trung tâm đào tạo công nhân kỹ thuật có chất lượng cung cấp cho thị trường lao động các tỉnh lân cận (Phú Yên, Đắc Lắc...).

- Đẩy mạnh hoạt động xã hội hóa công tác đào tạo nghề theo hướng khuyến khích doanh nghiệp và các tổ chức tư nhân/quốc tế trong và ngoài nước tham gia tích cực vào hoạt động đào tạo nguồn nhân lực. Trước mắt, thí điểm việc doanh nghiệp trả phần bù chi phí chênh lệch giữa đào tạo thực tế với chính sách qui định về kinh phí dành cho đào tạo ở cấp trình độ từ trung cấp

Xây dựng và thực hiện kế hoạch đào tạo lại lao động cho các doanh nghiệp công nghiệp trên địa bàn toàn tỉnh, kế hoạch này cần được triển khai thực hiện và kết thúc trong khoảng thời gian từ nay tới năm 2015. Đối tượng ưu tiên chủ yếu là các doanh nghiệp có sự thay đổi về công nghệ và dây chuyền sản xuất; doanh nghiệp chuyển đổi ngành nghề/sản phẩm sản xuất và nhóm

lao động chưa đáp ứng được yêu cầu công việc trong các doanh nghiệp nhưng doanh nghiệp gặp khó khăn trong việc chuyển đổi vị trí làm việc hoặc chấm dứt hợp đồng lao động. Để làm được điều này cần thực hiện một số giải pháp cụ thể bao gồm: (i) điều tra nắm bắt nhu cầu và số lượng lao động cần được đào tạo lại trên cơ sở sử dụng số liệu thu thập được từ cuộc điều tra “Cầu lao động” hàng năm do Sở Lao động TBXH thực hiện; (ii) giao cho Sở Lao động TBXH chủ trì phối hợp với trường Cao đẳng nghề Nha Trang và các cơ sở đào tạo nghề chủ động xây dựng kế hoạch tổng thể và chương trình đào tạo cụ thể với sự tham gia tích cực của doanh nghiệp hoặc đại diện doanh nghiệp (ban quản lý các khu công nghiệp, khu kinh tế; phòng Thương mại và Công nghiệp Khánh Hòa; hiệp hội doanh nghiệp vừa và nhỏ...); (iii) Ủy ban tỉnh ban hành chính sách và cơ chế hỗ trợ tài chính cho việc đào tạo lại lao động, đồng thời xem xét việc thành lập quỹ hỗ trợ đào tạo lại lao động được trích lập từ các nguồn kinh phí như: chương trình cổ phần hóa doanh nghiệp; chương trình khuyến khích đầu tư vào các khu công nghiệp; chương trình khuyến công; kinh phí do các doanh nghiệp đóng góp; kinh phí hỗ trợ từ các nguồn tài trợ của Chính phủ và các tổ chức quốc tế...

(5) *Đầu tư nâng cao chất lượng hoạt động của Trung tâm dịch vụ việc làm Khánh Hoà và 4 chi nhánh tư vấn học nghề và giới thiệu việc làm*

Đầu tư nâng cấp hiện đại hoá Trung tâm dịch vụ việc làm Khánh Hoà đạt tiêu chuẩn khu vực, sử dụng công nghệ thông tin hiện đại để thực hiện giao dịch. Tăng cường hoạt động giới thiệu

việc làm thông qua các hoạt động: (i) Tổ chức các giao dịch của thị trường lao động thường xuyên, công khai, minh bạch, lành mạnh; (ii) Tiếp tục mở rộng các kênh giao dịch trên TTLĐ (thông tin, quảng cáo, trang tìm việc, hội chợ việc làm...), tạo điều kiện cho các giao dịch trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động; (iii) Xây dựng, kết nối và phát triển hệ thống các sàn giao dịch giới thiệu việc làm và các điểm giao dịch việc làm trong vùng và trên cả nước; (iv) Tăng cường mối quan hệ hợp tác giữa các cơ sở dịch vụ việc làm với các doanh nghiệp, các khu công nghiệp để hoạt động giới thiệu việc làm đáp ứng hiệu quả nhu cầu sử dụng lao động nói chung và lao động công nghiệp nói riêng của tỉnh.

(6) Phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động:

Ngành Lao động - TBXH (Sở Lao động TBXH) chịu trách nhiệm xây dựng phát triển hệ thống cơ sở dữ liệu thông tin về thị trường lao động; Phát

triển hệ thống thu thập, xử lý, phân tích, dự báo thông tin thị trường lao động; Hình thành ngân hàng việc làm phục vụ các đối tượng có nhu cầu tìm việc làm; Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu về thị trường lao động cấp tỉnh (dựa trên cơ sở hệ thống chỉ tiêu thống kê thị trường lao động của Bộ Lao động TBXH)

Cần khẩn trương xây dựng và hoàn thiện hệ thống thông tin TTLĐ tỉnh và nối mạng, trước hết ở thành phố Nha Trang, 3 khu kinh tế trọng điểm và 5 khu công nghiệp tập trung. (ii) Cục Thống kê phối hợp với các ngành chức năng trên địa bàn tỉnh thiết kế và thực hiện các cuộc điều tra đặc biệt để thu thập thông tin cần thiết phục vụ mục tiêu phát triển Tỉnh. Ban hành văn bản pháp quy về xây dựng hệ thống chỉ tiêu đánh giá hoạt động của thị trường lao động; xây dựng hệ thống các chỉ tiêu cơ bản đánh giá các hoạt động của thị trường lao động theo hướng so sánh được với hệ thống chỉ tiêu đánh giá của Tổ chức Lao động Quốc tế./.

THỰC TRẠNG THIẾU HỤT LAO ĐỘNG - GIẢI PHÁP ỨNG PHÓ, THU HÚT VÀ GIỮ CHÂN NGƯỜI LAO ĐỘNG CỦA DOANH NGHIỆP

Ths. Nguyễn Huyền Lê

Ths. Chủ Thị Lâm

Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Với thành tựu phát triển kinh tế thời kỳ qua, cùng với sự gia tăng nhanh chóng của các doanh nghiệp (DN) và mục tiêu phấn đấu tới 2020, Việt Nam cơ bản đạt là nước công nghiệp hoá và hiện đại hoá, thì nhu cầu về lao động, đặc biệt lao động kỹ năng đang và sẽ gia tăng. Tuy nhiên, thị trường lao động hiện nay vẫn bị phân mảnh, tồn tại khá lớn tình trạng bất cân đối giữa cung và cầu lao động, người sử dụng lao động vẫn không thể tuyển đủ lao động, hệ thống đào tạo cũng không thể theo kịp tốc độ thay đổi của cầu lao động. Để đối phó với tình trạng này, các doanh nghiệp đã có những chính sách ứng phó, thu hút, sử dụng và giữ chân lao động. Bài viết này đánh giá thực trạng thiếu hụt lao động và các giải pháp ứng phó, thu hút và giữ chân người lao động trong DN qua kết quả khảo sát 30 doanh nghiệp trên địa bàn 3 tỉnh/thành phố: Hà Nội, Bắc Ninh và Hải Dương.

1. Tình trạng thiếu hụt lao động và khó khăn trong tuyển dụng

Qua kết quả khảo sát 30 doanh nghiệp tại ba tỉnh/thành phố Hà Nội, Bắc Ninh và Hải Dương cho thấy có đến 16/30 DN, tương đương 53% số doanh nghiệp và 100% DN lớn (6 DN PVS) gặp khó khăn trong tuyển dụng lao động. Các doanh nghiệp gặp khó khăn trong tuyển dụng cả lao động có kỹ thuật và lao động phổ thông.

Các vị trí tuyển dụng khó khăn nhất là lao động quản lý từ trường các bộ phận trở lên, có 2/6 doanh nghiệp phỏng vấn rất khó tuyển được nhóm lao động này, lý do khó tuyển thường là do những thiếu hụt về kỹ năng và ngoại ngữ. Thiếu hụt về mặt số lượng của nhóm lao động nhóm này không lớn nhưng tìm được được lao động đáp ứng là rất khó. Một số vị trí cần kỹ năng khá riêng biệt mà trên thị trường lao động không có hoặc có những vị trí rất

đễ tuyển về mặt kỹ năng thì lại không đáp ứng yêu cầu về ngoại ngữ. Thông thường, doanh nghiệp phải tuyển các vị trí tương đương và đào tạo thêm để đáp ứng yêu cầu.

Thiếu hụt lao động phổ thông – công nhân sản xuất trực tiếp là vấn đề khá trầm trọng đối với các DN sử dụng nhiều lao động hiện nay, do đặc điểm các doanh nghiệp đầu tư vào Việt nam nhằm tận dụng lao động giá rẻ, trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp, đặc biệt ở các DN dệt may, da giày, điện tử, v.v... Nhóm lao động này không khó trong tuyển dụng được lao động như nhóm lao động trình độ cao ở trên nhưng thường xuyên biến động. Vì vậy DN gặp khó khăn khi luôn luôn phải tuyển thêm để đáp ứng đủ nhu cầu lao động. Có đến 2/6 DN-PVS rất gặp khó khăn, 2/6 DN -PVS gặp tương đối khó khăn trong tuyển dụng đủ nhu cầu nhóm lao động này. Tỷ lệ biến động

của nhóm lao động này chiếm đến 25% (tương đương gần 15 ngàn người trong năm 2011, riêng 6 DN PVS khoảng 7000 người) trong tổng số các DN khảo sát, như vậy với những DN có số lao động lớn, khoảng 10 ngàn công nhân thì bình quân hàng tháng DN phải tuyển dụng để bù đắp số lượng lao động biến động hàng ngàn người. Nguyên nhân biến động chủ yếu là lao động nghỉ việc do (học tập, về quê lập gia đình, nghỉ sinh con, nuôi con nhỏ) và lao động nhảy việc (qua các công ty cạnh tranh lao động trên địa bàn).

Hầu hết các DN đều cho rằng thông thường *thời gian khó khăn trong tuyển dụng nhất là thời gian sau tết âm lịch, tháng 2, 3 hàng năm* (đây là thời gian sau khi lao động làm việc được nghỉ về quê ăn tết và không muốn trở lại làm việc) và tháng 9 (thời điểm lao động học tiếp, thời điểm cuối năm các DN nhiều đơn hàng...). Thời điểm này lao động bỏ việc nhiều và cũng ít lao động được tuyển mới trong khi yêu cầu sản xuất không thay đổi so với các tháng khác trong năm.

Kết quả khảo sát thiếu hụt lao động cho thấy 52% chủ sử dụng lao động ghi nhận gặp khó khăn trong tuyển dụng lao động được đào tạo đúng ngành nghề và rất khó khăn để tuyển dụng lao động có trình độ cao sau khi nâng cao công nghệ và đầu tư nhiều vốn sản xuất kinh doanh. Ngoài ra, hai điểm thách thức là 23% người sử dụng

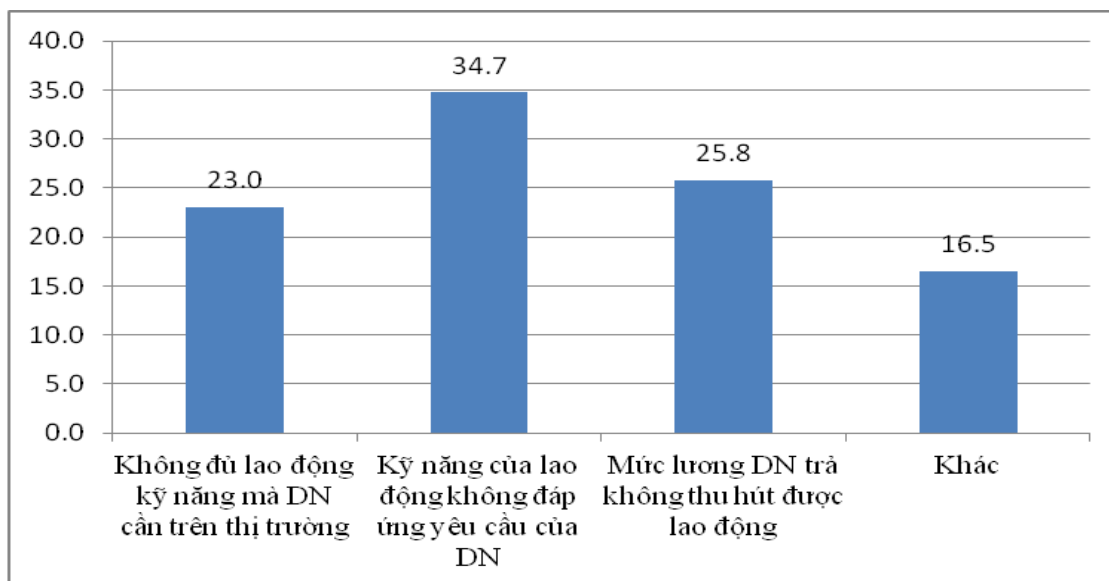
lao động ghi nhận rằng các kỹ năng mà lao động đã được đào tạo bị lệch so với các kỹ năng mà thị trường cần; 35% ghi nhận các kỹ năng được đào tạo của lao động mới chưa phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp.

Nguyên nhân thiếu hụt:

(i) Không đủ lao động kỹ năng trên thị trường: Lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật ví dụ như trình độ trung cấp, thời gian đào tạo là 2 năm, sau khi ra trường, được tuyển dụng vào làm việc tại DN, nhưng được sử dụng như lao động giản đơn, không có trình độ CMKT. Chủ yếu do tay nghề /chất lượng đào tạo của các cơ sở đào tạo chưa đảm bảo yêu cầu của DN (34,7%), trong khi đó, người lao động có trình độ trung cấp nghề này đã phải đóng học phí bình quân từ 6-10 triệu đồng, mất cơ hội làm việc như lao động giản đơn trong 2 năm đào tạo,... dẫn đến hậu quả là ít người muốn tham gia học nghề, thiếu hụt lao động kỹ thuật trên thị trường; các DN phải tự đào tạo cho lao động khi được tuyển dụng vào làm việc tại DN.

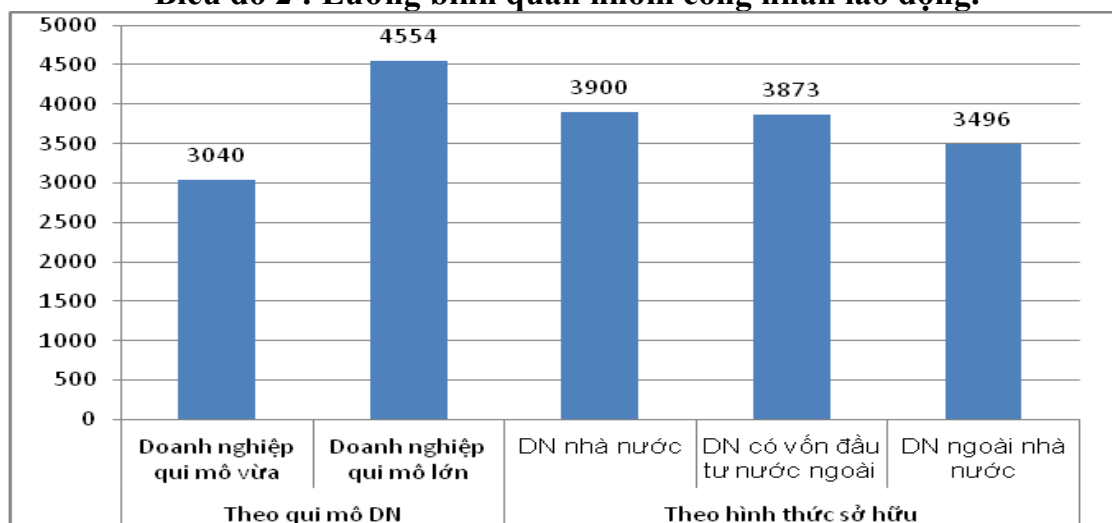
(ii) Kỹ năng của người lao động không đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp: Lý do về không đáp ứng chất lượng đào tạo của các Trường qua quan sát từ phía DN: trang thiết bị máy móc, công nghệ của các DN có xu hướng thay đổi, phát triển trong khi các Trường khó có khả năng đổi mới và cập nhật như nhu cầu SX của DN.

Biểu đồ 1. Nguyên nhân thiếu hụt, khó khăn trong tuyển dụng



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

Biểu đồ 2 : Lương bình quân nhóm công nhân lao động.



Nguồn: Viện KHLĐ&XH, (2012) Kết quả Khảo sát doanh nghiệp tại Hải Dương, Bắc Ninh và Hà Nội,

(iii) Mức lương doanh nghiệp trả không thu hút được lao động: Kết quả khảo sát doanh nghiệp cho thấy nguyên nhân khó khăn trong tuyển dụng nhóm lao động này chủ yếu là do mức lương doanh nghiệp trả chưa hấp dẫn/ thu hút

được lao động so với thị trường (2/6 DN) và sự cạnh tranh của các làng nghề địa phương dẫn đến lao động thiếu mặn mà với DN ở địa phương (2/6).

(iv) Trong số lao động biến động thì một phần không nhỏ biến động là do

lao động nhảy việc và tập trung chủ yếu vào nhóm lao động là công nhân trực tiếp sản xuất. Lý do dẫn đến nhảy việc chủ yếu là vấn đề tiền lương và các khoản phụ cấp. Nguyên nhân nhảy việc quan trọng nhất là do chênh lệch về mức lương và tiếp theo là do các khoản phụ cấp và các chế độ thu hút khác nhau.

Hiện tại vẫn còn có sự khác biệt về mức lương giữa các loại hình và qui mô doanh nghiệp, đặc biệt đối với blue-collar worker). Các DN lớn trả mức lương cao hơn các DN vừa (mức chênh lệch đến hơn 1/3, 3040 ngàn đồng/người /tháng ở DN qui mô vừa so với 4554 ngàn đồng/người/tháng, DN qui mô lớn).

2. Giải pháp ứng phó của doanh nghiệp

2.1. Hình thức tuyển dụng linh hoạt

Đối phó với những khó khăn trong tuyển dụng lao động, các DN đã rất linh hoạt và đã đề ra giải pháp của mình trong tuyển dụng, đó là:

(1) *Tuyển dụng trực tiếp tại địa phương*: Các DN qui mô lớn, nhu cầu lao động phổ thông cao đã thực hiện hình thức tuyển dụng hiệu quả nhất hiện nay đó là đi về các vùng nông thôn, vùng sâu, xa để tuyển dụng lao động trực tiếp. Cách thức thực hiện thông thường các DN như sau:

Bước 1: DN bố trí một đội ngũ cán bộ nhân sự chuyên chịu trách nhiệm đi các địa phương để tuyển dụng lao động.

Bước 2: Liên hệ với chính quyền địa phương (tỉnh, huyện, xã) để xin chủ trương, nói rõ mục đích của DN cũng

như thông tin về quyền lợi của người lao động nếu vào làm việc tại DN.

Bước 3: Phối hợp với chính quyền địa phương (xã, thôn) hoặc thông qua phối hợp với đoàn thanh niên để tổ chức hội thảo tại địa phương; treo băng rôn, phát tờ bướm, tờ rơi; sử dụng các phương tiện truyền thông (loa, đài,...),... để thông báo, tuyên truyền người lao động biết về DN mình với các chế độ chính sách, phúc lợi, thu nhập của NLĐ khi làm việc tại DN; song song với hoạt động này thành lập các bàn tư vấn, tuyển dụng lao động tại các nơi tổ chức hội thảo; số điện thoại hỏi đáp dành cho NLĐ khi có nhu cầu vào làm việc.

Bước 4: Sơ tuyển lao động (qua tư vấn và tuyển dụng trực tiếp), lên danh sách lao động tuyển dụng được, hẹn ngày đón lao động về DN.

Bước 5: Khi đủ số lượng lao động tuyển được (bố trí đủ xe – khoảng 20 người trở lên, thường là 1 tuần/lần) liên hệ về DN bố trí xe lên đón (thường là xe 45 chỗ), đưa lao động về DN, bố trí chỗ ăn nghỉ, ngày hôm sau đến DN.

(2) *Sử dụng chế độ thưởng cho người giới thiệu lao động*: Ngoài việc đi đến địa phương để tuyển lao động, hình thức khuyến khích bằng cách thưởng tiền (200-400 ngàn, tùy từng DN) cho mỗi trường hợp lao động giới thiệu mới vẫn còn làm việc tại công ty sau thời gian thử việc nhằm tận dụng mối quan hệ của các lao động hiện đang làm việc tại DN. Hình thức tuyển dụng này khá bền vững bởi nhờ các mối quan hệ sẵn có của lao động, các lao động cũ có kinh nghiệm tư vấn cho lao động mới, từ tác phong công nghiệp, ý thức tổ chức kỷ luật, v.v..

(3) *Liên kết với các Trường/cơ sở đào tạo để sử dụng lao động thực tập nghề:* Hình thức này các bên đều có lợi, DN có lao động làm việc đáp ứng nhu cầu, đặc biệt trong lúc mùa vụ, thiếu hụt lao động cao trong ngắn hạn và thu hút

được lao động sẽ vào làm việc trong dài hạn, các trường/cơ sở đào tạo thì có nơi cho học sinh, sinh viên thực tập nghề, bảo đảm kết hợp lý thuyết và thực tiễn, người lao động có thêm thu nhập trong quá trình làm việc, thực tập tại DN.

Hộp 1: Chương trình “trải nghiệm”, đôi bên cùng có lợi

Chúng tôi mở rộng các hình thức liên kết với các Trường/cơ sở đào tạo, cả trong và ngoài tỉnh, để các trường đưa học sinh về công ty thực tập – chúng tôi gọi đó là “chương trình trải nghiệm”, học sinh đi “trải nghiệm” được bố trí vào làm việc ngay ở các dây chuyền trong phân xưởng, được DN trả lương cơ bản là 1,6 triệu đồng/tháng (lao động của DN được trả mức lương cơ bản 2,4 triệu đồng/tháng. Số này làm việc ở Công ty khoảng 1-3 tháng, cũng giải quyết được một lương nhu cầu lao động cho Công ty.

Chúng tôi phối hợp với ĐH Công nghệ Hà Nội để nhận sinh viên về thực tập, học sinh vừa có thêm kinh nghiệm vừa làm việc, thời gian làm việc được trả lương, học sinh sau khi hoàn thành khóa học, ngày tốt nghiệp Công ty đến Trường để tuyển lao động hoặc lao động tự quay lại xin việc, khoảng 15% học sinh quay trở lại Công ty xin việc làm. Số này chúng tôi nhận ngay vì đã có kinh nghiệm làm việc.

Nguồn: Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2012) Kết quả khảo sát doanh nghiệp

(4) *Hình thức thuê lại lao động:* Đây là hình thức giải quyết tình thế (trong ngắn hạn) mà DN đối phó khi thiếu lao động (do lao động nhảy việc, mùa vụ, những tháng cao điểm, nhiều đơn hàng).

Hộp 2: Thuê lại lao động: giải pháp tình thế trong ngắn hạn

2 năm gần đây, có những lúc có nhiều đơn hàng, mùa vụ, chúng tôi phải thuê lại đến 50% lao động, không phải là công ty không tuyển được lao động mà những đơn hàng này là đợt xuất, không thường xuyên, hết đợt mùa vụ này thì khối lượng công việc lại ít đi, nếu tuyển thêm lao động thì sẽ xảy ra những tháng thiếu việc cho lao động, thu nhập của công nhân sẽ thấp, do đó sẽ ảnh hưởng đến uy tín và khó khăn cho tuyển dụng lao động của công ty sau này. Do vậy, để đáp ứng nhu cầu lao động, Công ty đã hợp đồng với công ty cung ứng lao động để thuê lại lao động. Trong hợp đồng, công ty trả chi phí lao động cho công ty cung ứng, lương của lao động thuê lại lao động nhân từ công ty cung ứng chứ không do Công ty chúng tôi trả nhưng phải đảm bảo các điều khoản như không được trả thấp hơn lương công nhân của chúng tôi, mọi chế độ, giả quyết các phát sinh về QHLD do công ty cho thuê lao động chịu trách nhiệm. vd chi phí lao động là 4tr/tháng/lao động, trong đó 3tr là trả lương cho lao động, 1 triệu là chi phí quản lý. Vì đây là hoạt động tạm thời nên thời gian thuê lao động thường ngắn - tương đương với thời gian hoàn thành hợp đồng thực hiện đơn hàng, thường từ 1-3 tháng.

Nguồn: Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2012) Kết quả khảo sát doanh nghiệp

2.2. Ứng phó với tình trạng nhảy việc

Để đối phó với hiện tượng lao động nhảy việc, các DN thường có 2 cách giải quyết như sau: Các DN FDI lớn thường thống nhất về mức lương cơ bản tương đương nhau trên cùng địa bàn KCN. Chính điều này cũng giảm bớt được lao động nhảy việc cũng như tránh tranh chấp và đình công. Hàng năm đại diện các DN tổ chức họp về vấn đề tuyển dụng lao động mà mục tiêu là nhằm tránh tình trạng tranh giành lao động của nhau (tránh để lao động nhảy việc), phòng tránh các tranh chấp về lao động, đình công có thể xảy ra do nguyên nhân chênh lệch tiền lương.

2.3. Ứng phó với tình trạng thiếu lao động kỹ năng trên thị trường thông qua tự đào tạo

Các doanh nghiệp lớn xây dựng chiến lược đào tạo khá hiệu quả, đa dạng các hình thức đào tạo, áp dụng cho các vị trí lao động khác nhau, từ các vị trí kỹ thuật chủ chốt đến công nhân sản xuất. Đào tạo về chuyên môn kỹ thuật đáp ứng nhu cầu công việc của DN là nội dung đào tạo chủ yếu nhất đặc biệt đối với vị trí công nhân và kỹ thuật. Có đến 26/29 DN phải đào tạo về chuyên môn kỹ thuật cho công nhân. Trong khi đó, để đào tạo đón đầu cho các kế hoạch trong tương lai, nhóm Trưởng phòng/bộ phận được nhiều DN đào tạo nhất (10/29 DN). Kỹ năng lãnh đạo, kỹ năng mềm cũng được khá nhiều DN đào tạo cho lao động.

Thông thường các hình thức đào tạo mà các DN áp dụng đó là:

(i) Khi DN mới đi vào hoạt động, hoặc có dây chuyền, thiết bị mới

các DN thường sử dụng hình thức xây dựng đội ngũ cán bộ kỹ sư then chốt, được đào tạo chuyên sâu, bài bản bằng cách gửi đi đào tạo ở các cơ sở đào tạo ở nước ngoài, ở công ty mẹ bên nước ngoài hoặc ở các cơ sở đào tạo uy tín trong nước. Những người tham gia đào tạo này đều được hưởng nguyên lương, hưởng các chế độ sinh hoạt phí và có những ràng buộc với công ty về thời gian làm việc tại DN. Nếu phá vỡ ràng buộc thì phải đền bù chi phí đào tạo và các khoản lương, phụ cấp đã hưởng trong thời gian đi học. Thời gian đào tạo rất linh hoạt, tùy thuộc vào yêu cầu của khóa học, thông thường kéo dài từ 1-3 tháng, từ 6 tháng đến 1 năm.

(ii) Đội ngũ cán bộ then chốt được đào tạo chuyên sâu trên sẽ tiếp tục đào tạo cho các lao động khác thông qua nhiều hình thức: đào tạo cho lao động mới tuyển và đào tạo nâng cao hàng năm cho lao động ngay tại DN; liên kết đào tạo với các cơ sở đào tạo với lực lượng giảng dạy của công ty là nòng cốt; đào tạo cho giáo viên của Trường nghề, sau đó tuyển học sinh của Trường đó về làm việc cho DN. Đây là hình thức liên kết hiệu quả, linh hoạt, kết hợp đào tạo và tuyển dụng lao động. Với cách làm này vừa tận dụng được cơ sở đào tạo, vừa tuyển được học sinh đáp ứng yêu cầu về kỹ năng nghề.

3. Các chính sách thu hút/giữ chân lao động

(1) Chính sách tiền lương

Khi hỏi đánh giá của DN về tiêu chí hấp dẫn, thu hút lao động thì kết quả cho thấy tiền lương là yếu tố là quan trọng nhất. Để thu hút và giữ chân người lao động, các DN sử dụng chế độ

tiền lương linh hoạt, hấp dẫn người lao động. Bên cạnh tiền lương, các khoản phụ cấp và phúc lợi khác cũng đóng vai trò quan trọng.

(2) *Hỗ trợ nhà ở*: Một đặc thù hiện nay của các DN sử dụng nhiều lao động đó là tỷ lệ lao động ngoại tỉnh cao (khoảng 50% trong các DN khảo sát), họ gặp rất nhiều khó khăn trong vấn đề nhà ở, phương tiện đi lại. Do vậy, DN có những chính sách hỗ trợ về nhà ở sẽ là lợi thế trong thu hút và giữ chân người lao động. Có nhiều hình thức hỗ trợ về nhà ở cho người lao động như: xây dựng nhà ở, ký túc xá cho công nhân nay tại KCN, mua đất ngoài KCN, xây dựng nhà ở cho người lao động, đặc biệt một số DN xây dựng mô hình nhà ở cho hộ gia đình. Đây là mô hình nhà ở khá thành công, được nhiều người ủng hộ, người lao động cảm thấy thoải mái khi ở trong những căn hộ độc lập và yên tâm làm việc.

(3) *Hỗ trợ đi lại*: Các DN sử dụng hình thức hỗ trợ đi lại bằng tiền hoặc bố trí xe tuyến đưa đón khá thuận lợi cho lao động.

(4) *Các chính sách khác*: Xây dựng môi trường thân thiện, gắn bó DN và người lao động là một trong những yếu tố giữ chân lao động, một số ý tưởng được cho là khá hiệu quả như: xây dựng các khu đào tạo, văn hóa thể thao, tổ chức đào tạo (ngoại ngữ, tin học, ôn thi cao đẳng, đại học) miễn phí cho người lao động, tổ chức “đại hội đoàn kết” vào dịp cuối năm, trao giải thưởng, tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao, vui chơi giải trí.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Viện Khoa học Lao động và Xã hội/Manpower (2010)- Khảo sát thiếu hụt kỹ năng.
2. Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2012)- Khảo sát tình hình lao động việc làm ở các khu công nghiệp.

CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN VÙNG NHẪM ĐỐI PHÓ VỚI KHUNG HOẢNG VÀ TẠO VIỆC LÀM

(Dịch từ tài liệu OECD Regional Outlook 2011: Building Resilient Regions for stronger economies)

Biên dịch: Trần Ngọc Anh

Hiệu đính: Nguyễn Trung Hưng

Trung tâm nghiên cứu Dân số-Lao động-Việc làm

Nhằm đối phó với làn sóng thất nghiệp gia tăng mạnh mẽ trong thời gian gần đây tại các nước thuộc khối hợp tác phát triển kinh tế (OECD), chính phủ các quốc gia này đã thực thi khá nhiều những chính sách và biện pháp, trong đó bao gồm gia tăng kinh phí đầu tư vào các chương trình thị trường lao động chủ động như hỗ trợ các doanh nghiệp thực thi các chương trình việc làm ngắn hạn, đầu tư kinh phí vào các chương trình tạo việc làm trong khu vực công. Mặc dù những biện pháp này có những tác động tích cực và tương đối có hiệu quả trong việc giúp đỡ doanh nghiệp và người lao động đối phó với khủng hoảng, song chúng chỉ có tác dụng trong một thời gian ngắn. Để đặt nền móng cho triển vọng phát triển kinh tế bền vững hơn trong tương lai, những chương trình hành động ở cấp độ quốc gia, vùng và khu vực là rất cần thiết nhằm hỗ trợ cho hoạt động điều chỉnh cấu trúc để hướng tới mục tiêu việc làm có hiệu quả cao hơn. Do đó, Chương trình phát triển kinh tế và tạo việc làm tại địa phương thuộc tổ chức OECD đã tiến hành nghiên cứu, xem xét và đánh giá những giải pháp nào đã được triển khai kể từ khi khủng hoảng xảy ra và những giải pháp nào liên quan tới lĩnh vực việc làm và phát triển kỹ năng được định hướng tốt hơn

dự kiến cần thiết được thực hiện trong tương lai nhằm đáp ứng những yêu cầu phát triển của nền kinh tế trong dài hạn của từng địa phương/vùng lãnh thổ và xa hơn nữa là qua đó tăng cường năng lực cạnh tranh của nền kinh tế quốc gia.

1. Chính sách thị trường lao động “Area-based” đóng vai trò quan trọng trong quá trình hồi phục hậu khủng hoảng

Để đối phó với khủng hoảng, chính phủ các nước buộc phải đưa ra một số những biện pháp trong lĩnh vực việc làm và chính sách đào tạo, nâng cao nguồn lực cho thị trường lao động mở với mục đích giúp người lao động tìm việc làm. Những tác động đầy ý nghĩa này của chính phủ này như một phần của gói kích cầu đã tác động tới quá trình tạo việc làm ở địa phương, kể cả khu vực công và tư nhân. Việc làm cho người lao động yếu thế được các doanh nghiệp cam kết thực hiện, chẳng hạn như những hỗ trợ giúp các công ty thực hiện các kế hoạch kinh doanh ngắn hạn. Những hành động này của chính phủ cũng phù hợp với việc đầu tư vào vấn đề việc làm và kỹ năng lao động tại địa phương.

Một đánh giá gần đây về ứng phó của địa phương đối với khủng hoảng chỉ ra rằng cho đến nay, dường như một số nhóm đối tượng “nguy cơ

cao/yếu thế” vẫn chưa được quan tâm một cách đầy đủ, đúng mức trong các sáng kiến/chương trình hành động do chính quyền địa phương tổ chức triển khai nhằm ứng phó lại những tác động tiêu cực do khủng hoảng kinh tế gây ra. Cụ thể, nhiều trung tâm dịch vụ việc làm chỉ tập trung các nguồn lực hữu hạn của mình để hỗ trợ những nhóm đối tượng có lợi thế hoặc dễ dàng hơn nhằm giúp họ nhanh chóng tìm kiếm được việc làm mà dường như bỏ quên và không đủ khả năng để hỗ trợ cho những nhóm đối tượng yếu thế, và do đó những đối tượng này sẽ mất đi những kỹ năng và động lực làm việc do bị thất nghiệp trong một giai đoạn dài. Điều này đặc biệt quan trọng đối với sự hồi sinh của nền kinh tế địa phương, trong đó những lao động cao tuổi không được khuyến khích rời khỏi thị trường lao động thông qua việc nghỉ hưu sớm. Thêm vào đó, nhóm lao động di cư bị thất nghiệp sẽ có xu hướng rời khỏi địa phương nếu như họ không nhận được những hỗ trợ thích hợp để tìm kiếm việc làm, điều này đồng nghĩa với việc sẽ xuất hiện tình trạng thiếu hụt lao động có kỹ năng và trình độ chuyên môn kỹ thuật tốt trong tương lai, khi nền kinh tế bắt đầu quá trình hồi phục và phát triển.

2. Cải thiện việc làm trong sau khủng hoảng: Làm thế nào để duy trì việc làm?

Dựa trên nghiên cứu trong hơn ba thập kỷ về tình trạng việc làm của địa phương và chính sách phát triển kinh tế, chương trình phát triển kinh tế và việc làm tại địa phương của OECD, đã xác định được những nhiệm vụ cơ bản cần được ưu tiên thực hiện, bao gồm:

(i) Tạo ra một lực lượng lao động có kỹ năng hùng hậu; (ii) Sử dụng tốt hơn những nguồn lao động có tay nghề trong nền kinh tế địa phương; (iii) Hỗ trợ người lao động trong quá trình làm việc và nâng cao kỹ năng; (iv) Tạo đà cho giáo dục và đào tạo cho những ngành kinh tế trọng điểm; (v) Nâng cao năng lực chính quyền địa phương tốt.

Để thực thi những chính sách này sẽ gặp khó khăn khi đối mặt với tình trạng cắt giảm ngân sách khá phổ biến hiện nay. Do đó những tranh cãi thường tập trung vào vấn đề làm thế nào để những vấn đề này có thể thực thi.

3. Xây dựng lực lượng lao động có kỹ thuật và khả năng thích nghi

Những địa phương/cộng đồng có tốc độ phục hồi nhanh nhất là những nơi có lực lượng lao động có khả năng thích nghi cao với những xu hướng thay đổi do tác động từ bên ngoài hoặc là với những cú sốc kinh tế. Điều này đặc biệt được thể hiện rõ tại các khu vực đô thị hoặc thành phố lớn, vì những nơi này rất ít bị tổn thương và dẫn đến sụp đổ trong bất cứ khu vực đặc thù nào. Khu vực đô thị và các thành phố lớn là nơi thu hút lao động có trình độ tay nghề cao những người có khả năng thích nghi với những cơ hội mới trong nền kinh tế. Tuy nhiên, tất cả các địa phương đều có thể hành động nhằm hướng tới việc tăng cường sự năng động và thích nghi của người lao động địa phương mình. Khả năng thích nghi cần được xem xét ở nhiều cấp độ khác nhau (Simmonds, 2009). Chính phủ trung ương lập hành lang pháp lý cho người sử dụng lao động và các tổ chức công đoàn, nhưng khả năng

thích nghi cũng rất cần được đề cập tại cấp độ địa phương. Người sử dụng lao động và những đối tác xã hội khác liên quan cần phải được trao quyền và bắt đầu đổi mới và bước đầu làm quen với những thay đổi. Có nhiều cách để chính phủ có thể làm cho nền kinh tế dễ thích nghi hơn, nhưng chìa khóa để thành công là đó là nâng cao trình độ kỹ năng và việc làm của người lao động tại địa phương. Lực lượng lao động địa phương là một trong những tài sản quan trọng nhất – bởi họ có ý tưởng, sáng kiến, tài năng, kỹ năng, chuyên môn, văn hóa và phương pháp tiếp cận với công việc.

Để thích nghi tốt hơn đòi hỏi sự giải quyết đồng thời của các cơ quan chính quyền địa phương. Trước tiên, những cơ quan này cần phải đảm bảo rằng nguồn lao động có những kỹ năng cần thiết ở trình độ cao (khả năng phân tích, giải quyết vấn đề, khả năng giao tiếp tốt, và khả năng sáng tạo), tiếp đến họ cần phải đầu tư cho hệ thống đào tạo linh hoạt để mọi người có thể học tập các kỹ năng chuyên môn trong suốt quá trình làm việc. Yêu cầu về các kỹ năng chung cần thiết ngày càng cao trong nền kinh tế tri thức. Folorida (2002) đã khẳng định sự gia tăng tầm ảnh hưởng của “những lớp người tiên phong”, những người có khả năng giải quyết vấn đề và đổi mới thông qua hàng loạt các nguyên tắc cơ bản. Những công nghệ mới như Internet khiến thông tin lan truyền mạnh hơn, việc gia tăng cầu về người lao động có trình độ cao nhằm phân tích thông tin này và chuyển biến nó thành những kiến thức có giá trị. Không phải chỉ những người thuộc nhóm đầu trong thang bậc nghề nghiệp

mới cần những kỹ năng này mà những người làm công việc đơn giản hơn và có tính chất lặp đi lặp lại (ví dụ như nhân viên bán hàng) cũng có thể mang lại lợi ích cho doanh nghiệp thông qua khả năng giải quyết vấn đề và xử lý thông tin nhận được từ khách hàng.

Trong khu vực dịch vụ kỹ năng giao tiếp và khả năng đáp ứng những yêu cầu của khách hàng được coi trọng, lợi thế so sánh trong kinh doanh là đưa ra những sản phẩm có thiết kế đẹp, sáng tạo và có khả năng làm hài lòng khách hàng. Những kỹ năng chung cho phép người lao động góp phần thúc đẩy và sáng tạo trong công việc, trong khi đó điều này lại ít phụ thuộc vào những kỹ năng chuyên ngành cho công việc tương lai. Những kỹ năng này sớm được đào tạo trong cuộc sống, chính vì thế việc đầu tư cho giáo dục mầm non và trong độ tuổi đi học là đặc biệt quan trọng. Tuy nhiên, không phải tất cả mọi trẻ em đều được hưởng lợi từ giáo dục. Trẻ em có hoàn cảnh khó khăn, hoặc bị rào cản bởi ngôn ngữ cần thêm sự hỗ trợ. Giáo dục mầm non có thể là một dấu mốc thúc đẩy những đứa trẻ không được bố mẹ đầu tư nhiều vào giáo dục/ hoặc có rào cản về ngôn ngữ khi chúng nhập học chính thức. Gần đây, trong khi rất khó để có thể học những kỹ năng thông thường trong cuộc sống, thì việc đầu tư vào những kỹ năng cao cấp lại có thể mang lại những lợi ích cho cá nhân thông qua giáo dục sau bậc phổ thông (bao gồm cả đào tạo nghề) ví dụ như bổ sung các khóa học về giao tiếp, lãnh đạo, kinh doanh hay quản lý. Bên cạnh đó, khả năng tiếp cận hệ thống việc làm và đào tạo cũng làm gia tăng những kỹ năng chuyên biệt và

đáp ứng những yêu cầu thay đổi kỹ năng. OECD đã chỉ ra rằng mô hình giáo dục “ngoại vi” không còn khả thi trước những thay đổi liên tục của nền kinh tế ngày nay và sự hình thành những kỹ năng phải được tích lũy trong một thời gian dài. Mặc dù thuật ngữ “học tập suốt đời” rất phổ biến ở các nước trong Tổ chức hợp tác và phát triển kinh tế, tuy nhiên trên thực tế nó ít được nhắc đến trong các hệ đào tạo bao quát toàn diện trong thời gian học, đặc biệt là những điều này lại phụ thuộc vào nền kinh tế của địa phương. Trên thực tế, “học tập suốt đời” có nghĩa là mở rộng các chương trình giáo dục và đào tạo cho nhóm mục tiêu mới (ví dụ trẻ vị thành niên và người cao tuổi) và đảm bảo phù hợp với những yêu cầu khác nhau về thời gian của họ (chẳng hạn như khối lượng công việc và trách nhiệm với gia đình). Người lao động có thể được đào tạo tập trung hoặc ngoài giờ làm việc. Người lớn tuổi hơn có thể cần một chương trình đào tạo được thiết kế đặc biệt để mang lại hiệu quả trong thực tế, điều đó khiến cho việc giáo dục trong độ tuổi của họ đáp ứng được những yêu cầu trong từng thời kỳ kinh tế và công nghệ khác nhau. Trẻ vị thành niên có kỹ năng yếu nhìn chung là do ít được tiếp xúc với đào tạo. Nhiều quốc gia đang phải đối mặt với sự trì trệ của nền giáo dục và đào tạo do năng lực yếu. Một vấn đề xuất hiện đó là những nhóm người không có điều kiện thuận lợi trở nên bị quan với hệ thống giáo dục mà họ cho rằng sẽ không thành công, có nghĩa là việc đưa ra giải pháp mới cho giáo dục và đào tạo là cần thiết. Các cơ quan chính quyền đang gia tăng việc thử nghiệm những chương trình học tập mới, những

chương trình này có thể được học ngay ở nhà và từ các cơ quan tổ chức khác nhau và thậm chí là ở những môi trường vượt trội hơn. Âm nhạc, thể thao và các hoạt động văn hóa có thể là một phương thức hữu dụng để tạo ra những cơ hội học tập nhưng chúng không được xem như là “đào tạo cơ bản” cụ thể. Ngoài ra, vị trí thực tập tại công ty và những vị trí có kinh nghiệm có thể là những cơ hội tuyệt vời để học những kỹ năng mới mà môi trường giáo dục truyền thông không tạo ra được. Một vấn đề ảnh hưởng tới những người lao động thất nghiệp đó là ở nhiều quốc gia trong OECD thiếu những khóa đào tạo dài hạn, thiếu tính chủ động để cải thiện kết quả làm việc. Dịch vụ việc làm công cộng thường tài trợ cho những khóa đào tạo ngắn, cường độ tập trung thấp do đó, nó không tạo ra được hiệu quả bền vững và lâu dài. Cần thiết phải mở rộng sự hợp tác giữa các tổ chức việc làm và các cơ quan về giáo dục nhằm đảm bảo nâng cao những kỹ năng cần thiết cho lao động thất nghiệp, với những cơ chế mới dự trữ nhiều nguồn đào tạo chuyên sâu. Vai trò của thành phần kinh tế tư nhân trong việc đào tạo chính nhân viên của họ không thể xem nhẹ, cho dù tất cả những doanh nghiệp không thể đóng gói cho vào sự phát triển kỹ năng bằng cách tương tự. Những doanh nghiệp lớn đầu tư khá lớn cho việc nâng cao kỹ năng cho những người lao động của họ thông qua các khóa học chính thức hoặc các buổi diễn thuyết đào tạo cho tổ chức, tuy nhiên các doanh nghiệp vừa và nhỏ có thể yêu cầu sự hỗ trợ từ các thành phần kinh tế trong việc thiết lập các hình thức đào tạo theo yêu cầu và chúng có thể tiến hành ở những nơi làm

việc khác nhau, và cả những hình thức học tập khác thuận lợi cho việc chia sẻ kiến thức. Trước khi xảy ra suy thoái kinh tế, nhiều tổ chức đã tích cực tìm kiếm nhân tài để lấp đầy sự thiếu hụt về lao động có kỹ năng, điều này khiến cho các tổ chức bắt đầu cạnh tranh nhau để thu hút nhiều lao động hơn. Với xu hướng hiện nay về nhân khẩu học, nhiều khả năng di cư sẽ vẫn tiếp tục được coi như là một phương pháp hiệu quả để xây dựng một lực lượng lao động địa phương tốt. Thậm chí ngày nay, những người nhập cư có thể tác động lớn tới tăng sự tăng trưởng, bởi họ mang theo những mối quan hệ quốc tế, hướng tới sự tăng trưởng và doanh nghiệp họ phục vụ, và họ sẵn sàng làm việc trong điều kiện khó khăn khi họ chính thức gia nhập thị trường lao động. Tuy nhiên, rất cần thiết phải hỗ trợ mạnh mẽ để người nhập cư hòa nhập với các tổ chức. Những kỹ năng có khả năng thích nghi với thị trường lao động mới là phương thức tập trung nguồn lực, do đó chính quyền địa phương cần phải có những biện pháp để ghi nhận bằng cấp và những kỹ năng đạt được tại nước ngoài và cung cấp những chỉ dẫn về ngôn ngữ chuyên ngành. Thêm vào đó, một điều quan trọng là các nhà hoạch định chính sách không được dành nhiều ưu tiên vào dân nhập cư làm mà quên đi dân bản địa, những điều này là bất lợi trong thị trường lao động bao gồm con cái của những người nhập cư, và trong một số trường hợp đó là thế hệ sau nữa của họ, họ tiếp tục chịu tác động của những yếu kém của thị trường lao động. Đảm bảo chương trình phát triển lực lượng lao động tiếp cận được với tất cả người dân địa phương sẽ là yếu tố sống còn nhằm

tránh sự phát triển kinh tế theo 2 hướng đối lập là “giàu kỹ năng” và “nghèo kỹ năng”. Với những yếu tố đã được tổng hợp, các nhà hoạch định chính sách ngày càng nhận ra vai trò của việc đầu tư vào những chiến lược mở rộng kỹ năng của địa phương, mở rộng ra cả những đối tác khác. Một báo cáo đánh giá tại địa phương ở các nước OECD chỉ ra rằng ngoài việc đầu tư cho giáo dục ở độ tuổi đi học, những chiến lược như vậy còn tập trung ở 3 mảng chính: thu hút và giữ chân nhân tài, tập hợp nhóm có hoàn cảnh khó khăn vào chương trình phát triển lực lượng lao động, nâng cao kỹ năng cho người lao động có trình độ thấp.

4. Sử dụng tốt hơn nguồn lao động lành nghề và nâng cao chất lượng việc làm tại địa phương

Để đối phó với tình trạng thất nghiệp đang gia tăng, hiện nay phải tiến hành các biện pháp hỗ trợ tạo việc làm tại các địa phương trong các quốc gia nằm trong tổ chức OECD. Những biện pháp này rất quan trọng trong dài hạn, mặc dù phải tạo việc làm ổn định và thực sự cho người lao động, chứ không phải là bất kỳ công việc nào. Người lao động trong khu vực công cũng cần phải tập trung vào chất lượng của những công việc có sẵn trong thị trường lao động. Khi nền kinh tế thịnh vượng trong những năm trước khủng hoảng, thông qua tăng trưởng việc làm bền vững, đã che đậy một vấn đề cố hữu liên quan tới những việc làm không hữu ích trong quy mô tạo việc làm rộng lớn. Chẳng hạn như những công việc tạm thời để duy trì việc làm cho người

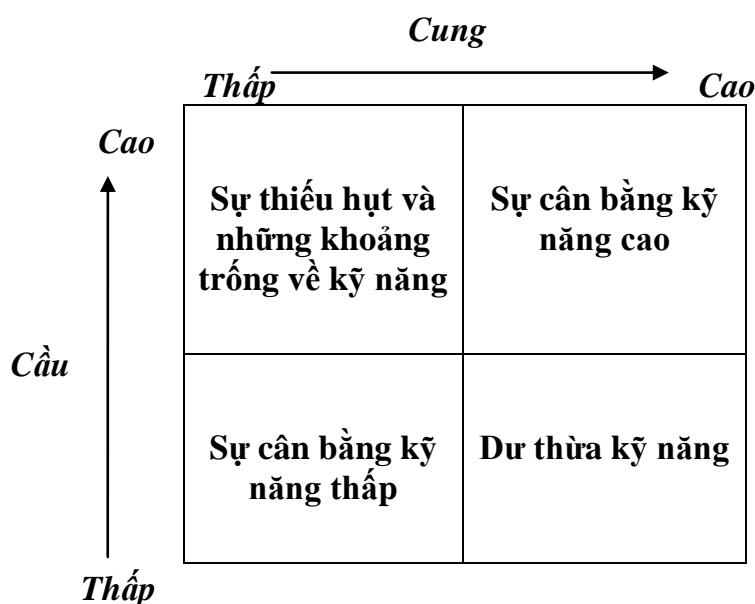
lao động, nhưng chúng đã bộc lộ những hậu quả xấu. Những công việc này được trả lương tương đối thấp, tạo nên một tầng lớp xã hội được gọi là “giai cấp người lao động nghèo khổ”. Tiền lương và thu nhập thực tế không tăng do sự mất cân bằng trong thu nhập ngày càng tăng trong dân cư. Fitzgerald (2006) chỉ ra rằng “ công việc có thể xác định mức độ chuyên nghiệp hoặc bán chuyên nghiệp thông qua kỹ năng, tiền lương, lộ trình nghề nghiệp, việc làm đang bị thiếu hụt thay vì tiền lương thấp hay là là tốc độ thay thế người lao động cao. Đồng thời sự sẵn có những công việc đơn giản khiến cho người dân giảm khoản đầu tư của họ vào giáo dục và đào tạo dài hạn, nguyên nhân là thanh niên từ bỏ việc học tập sớm để đi làm. Điều này có thể có lợi về tài chính trong ngắn hạn, nhưng trong dài hạn lộ trình nghề nghiệp và tổng thu nhập có thể sẽ bị ảnh hưởng bởi những sự lựa chọn như vậy.

Quan điểm về “việc làm đầu tiên” được hình thành trong cộng đồng, dịch vụ việc làm nhanh chóng đáp ứng yêu cầu của các khách hàng về công việc này, trái ngược với việc giúp người lao động đầu tư vào vốn nhân lực, kỹ năng và chuyển hướng tới nghề nghiệp lâu dài và ổn định hơn. Đồng thời, để xây dựng nền kinh tế bền vững ở địa phương, các tổ chức về việc làm cần phải thỏa thuận với người sử dụng lao động để đảm bảo rằng họ đã sử dụng hết những tài năng và năng lực của địa phương. Bằng việc cải thiện cả hiệu quả sản xuất và trình độ kỹ năng lao động, người sử dụng lao động sẽ sử dụng tối ưu hóa lực lượng lao động địa

phương nhằm tạo nhiều cơ hội việc làm và cạnh tranh với các đối thủ tại địa phương. Trong khi, ngành kinh tế tư nhân phải miễn cưỡng làm việc với cơ quan công quyền về các vấn đề năng suất và tổ chức việc làm trước suy thoái, thì họ sẵn sàng hơn trong việc hợp tác với các đối tác để củng cố nền kinh tế địa phương. Thậm chí, nhiều doanh nghiệp vẫn rất lạc quan trong việc tối đa hóa năng lực sản xuất: trong một cuộc thăm do các chuyên gia tại hội đồng thương mại nước Mỹ, được thực hiện bởi chương trình phát triển kinh tế và việc làm địa phương tại các nước OECD vào năm 2008, 68,3% số người được hỏi cho rằng các cơ quan phát triển lực lượng lao động nên đóng vai trò giúp doanh nghiệp giải quyết các vấn đề phát sinh trong sản xuất, trong đó 28,6 % ủng hộ mạnh mẽ vai trò này. Giải quyết những vấn đề này là đặc biệt quan trọng tại các khu vực dân cư và tại các vùng thuộc OECD, đặc biệt là những vùng nông thôn bị cô lập.

Green et al. (2003) đưa ra một sơ đồ rất hiệu quả để giải thích mối quan hệ phức tạp giữa kỹ năng và cung lao động tại các vùng khác nhau. Theo sơ đồ này, các khu vực đại thể được chia thành 4 miền (sơ đồ 1.1.). Trong bối cảnh thay đổi và biến đổi không ngừng về nhân khẩu học, nhiều quốc gia đã nhận ra những khoảng trống và thiếu hụt về kỹ năng của họ. Ở một số khác, việc yếu cung cấp lao động kỹ năng lại đáp ứng được yêu cầu không lớn về kỹ năng giữa những người chủ doanh nghiệp tại địa phương được gọi là - sự cân bằng kỹ năng còn thấp.

Sơ đồ 1.1: Dịch chuyển từ trạng thái cân bằng kỹ năng thấp tới cao



Sự tiên bộ của cộng đồng phải được ứng dụng những công nghệ mới và thích nghi với những sự thay đổi nhanh chóng của thị trường. Colye (2001) chỉ ra thời gian tụt hậu khoảng 50 năm giữa công nghệ mới và năng lực kinh tế và xã hội đã tận dụng đầy đủ những thuận lợi để có thể thúc đẩy sản xuất của họ. Trong khi đó, một số doanh nghiệp có thể tạo ra lợi thế cạnh tranh cho doanh nghiệp mình thông qua việc giữ vững trình độ kỹ năng lao động, và tiền lương chỉ lương chi trả ở mức thấp nhất. Khi mà người sử dụng lao động tập trung tại một vùng riêng biệt, một vòng luẩn quẩn có thể phát sinh: Đó là cá nhân không trả chi phí cho giáo dục nếu các công ty không tìm kiếm lao động có kỹ năng, trong khi đó những nhà quản lý sẽ rất khó để nâng cao năng lực sản xuất và sử dụng tốt hơn lực lượng lao động có kỹ năng trong khi thiếu người lao động giỏi đã qua đào tạo tại địa phương. Đây là một thách thức cho các nhà hoạch định chính sách. Việc nâng

cao nguồn cung lao động kỹ năng đầy rủi ro, trừ phi các nỗ lực được đồng thời thực hiện để tăng cầu lao động, nếu không điều này có thể dẫn tới tình trạng dư thừa lao động có kỹ năng và xảy ra hiện tượng chảy máu chất xám. Trong những tình huống như vậy, các nhà hoạch định chính sách thường hướng tới những giải pháp tình thế nhằm lấp đầy tình trạng thiếu hụt lao động, đối ngược lại với tình trạng thiếu hụt lao động có kỹ năng. Tình trạng thiếu hụt lao động xảy ra khi các vị trí tuyển dụng không tuyển dụng được, cũng có thể do sự thiếu định hướng của dân cư địa phương, hoặc do dân cư không bị thu hút bởi các yếu tố như tiền lương, điều khoản hợp đồng hoặc điều kiện làm việc. Những thiếu hụt về lao động như vậy thường được giải quyết bằng nguồn lao động nhập cư, có nghĩa là các nhà hoạch định chính sách đã không có được một cái nhìn chiến lược dài hạn cần thiết để nâng cao chất lượng và kiến thức chuyên môn mà

công việc yêu cầu, và tạo sức hấp dẫn trong thị trường lao động đối với cả dân cư trú và người mới đến. Thêm vào đó, trong khi giúp người sử dụng lao động lấp đầy những vị trí quan trọng còn thiếu trong bối cảnh suy thoái kinh tế, có thể đây sẽ không phải là cách hay nhất để giúp nền kinh tế phát triển bền vững. Đôi khi, nếu không cung không theo cầu lao động sẽ là một dấu hiệu để nhận biết được rằng phương thức sản xuất hàng hóa hay dịch vụ không bền vững và do đó mà những vấn đề về việc làm không thể giải quyết được trong dài hạn. Các biện pháp khẩn cấp của các cơ quan lao động địa phương nhằm bù đắp những khiếm khuyết kể trên vẫn tiếp tục bảo trợ trong những hoạt động kinh doanh ít sử dụng nguồn lực cộng đồng (đặc biệt là những hoạt động kinh tế sử dụng việc làm đơn giản, và tạo ra “làn sóng” trong thị trường lao động), đồng thời nó cũng góp phần giảm năng suất và cản trở sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế cần thiết. Rất khó để khu vực công có thể cảnh báo các doanh nghiệp vào các vấn đề phát sinh trong sản xuất, và tại nhiều nước thì sự thiếu uy tín là một vấn đề cần phải được giải quyết trước khi các nhà chính sách có thể can thiệp thành công vào những vùng này. Trong khu vực công rất quen thuộc với một số chủ đề tranh luận - Quản trị nguồn nhân lực nói riêng – nhiều vấn đề chuyên môn phát sinh hơn khi việc với trung gian. Tại miền Đông – Nam Lincolnshire của Anh, một trường đại học địa phương đã chủ trì chương trình phát triển hợp tác đào tạo kỹ thuật cho ngành thực phẩm, chương trình này đã nâng cao kỹ năng của người lao động và năng lực sản xuất tại địa phương thông qua việc chia sẻ đổi mới và

chuyển giao công nghệ. Trong khi các hiệp hội, công ty cung cấp việc đào tạo một cách chính thức tới cư dân tại địa phương, cùng với đó còn là sự trao đổi kinh nghiệm và kiến thức không chính thức nhưng lại rất hiệu quả trong việc khuyến khích người lao động nâng cao khả năng của họ và tăng năng suất lao động. Cuối cùng, các nhà hoạch định chính sách sẽ được hưởng lợi từ việc đảm bảo rằng chiến lược về kỹ năng tại địa phương phải được xuất phát từ cả cung và cầu các kỹ năng. Ở Úc, một kỹ năng tiếp cận với môi trường phát triển đã cung cấp một mô hình hữu ích cho các nhà hoạch định chính sách tìm kiếm các giải pháp phù hợp hơn. Thông qua việc đánh giá tới chính sách đào tạo nghề năm 2001 (*Bunchanen et al 2001*), những nhà hoạch định chính sách không chỉ tập trung vào việc làm thế nào để phát triển các kỹ năng mà còn tập trung vào việc làm thế nào để áp dụng những kỹ năng này trong thực tế. Trong mô hình kỹ năng về hệ sinh thái, sự thiếu hụt các kỹ năng được cho là do vấn đề cung cấp lao động có kỹ năng từ ngành giáo dục và đào tạo cho tổ chức việc làm và các tổ chức kinh doanh. Tốt hơn việc phản ứng một cách tự phát với tình trạng thiếu hụt kỹ năng lao động bởi các khóa đào tạo mới, các nhà hoạch định chính sách cần phải tập trung vào việc tìm ra những nguyên nhân của vấn đề này. Câu hỏi thường xuyên được đặt ra là tình trạng thiếu kỹ năng là do thiếu đào tạo hay là đúng hơn là việc làm tại địa phương không đủ hấp dẫn để giữ chân người lao động. Từ sự giới thiệu của chương trình, nhiều tiểu bang của Úc đã phát triển thành các chương trình riêng của họ như: Queensland đã phát triển hơn 60

dự án về hệ sinh thái. Ở Pháp, một chiến lược nhằm tăng tính chủ động về quản lý việc làm và kỹ năng nghề tại các cấp địa phương đã được đưa ra vào năm 2008. Chiến lược này dự tính mỗi liên kết mạnh mẽ giữa: *i)* cấp độ kế hoạch kinh doanh của hãng; *ii)* chiến lược kinh tế - xã hội tại địa phương; *iii)* Dự định việc làm của người lao động bản địa. Chiến lược đóng vai trò cải thiện cả trình độ kỹ năng của dân cư địa phương và tổ chức việc làm trong doanh nghiệp trong dài hạn.

5. Phát triển chuyên môn và định hướng nghề nghiệp

Việc người chủ doanh nghiệp sử dụng kỹ năng của nhân viên là rất quan trọng, song việc họ khuyến khích tạo cơ hội nâng cao kỹ năng cho nhân viên cũng rất cần thiết, như vậy thì nhân viên có kỹ năng thấp sẽ làm việc lâu dài và có cơ hội nhận được công việc tốt hơn. OECD (2006a) phát hiện rằng người sử dụng lao động rất hiếm khi đầu tư vào việc đào tạo lao động kỹ năng thấp, vì chủ yếu tuyển dụng theo chế độ tạm thời. Điều này ảnh hưởng đến động lực cho cả hai trong việc đầu tư vào kỹ năng của nhân viên. Trong “những cách tiếp cận truyền thống về nghề nghiệp” được phát triển tại Mỹ gần đây đã đem đến một phương thức để vượt qua những trở ngại đó. Tại các thành phố như New York, các tổ chức công đã cùng nhau hợp tác để thiết lập bậc thang nghề nghiệp truyền thống. Ví dụ, các lớp huấn luyện đặc biệt được liên kết với nhau để tạo nên “những sáng kiến trong nghề” cho công nhân được trả lương thấp, biện pháp này thường được hỗ trợ vốn bởi tổ chức cá nhân và nhà nước (xem Froy, Giguère

và Hofer, 2009). Nội dung chính cách tiếp cận về bậc nghề bao gồm việc xác định “đào tạo” với các khu công nghiệp và các trường dạy nghề, điều chỉnh tập huấn cho phù hợp với nhu cầu của người lao động, liên kết giữa đào tạo với việc chuyển đổi trong nghề nghiệp, từ mức độ nhân viên mới vào cho đến trình độ cao, và truyền thông tin qua các tư vấn về nghề nghiệp.

Trong khi bậc nghề có thể hỗ trợ phát triển trong từng ngành nghề và khu vực riêng biệt, nó cũng rất hữu ích trong việc thiết lập một đường liên kết ngang giữa các ngành nghề, tạo nên “các cụm nghề nghiệp” ở mức độ địa phương. Biện pháp này cho rằng các kỹ năng cần thiết giúp ích cho người lao động ngày nay có điểm đồng nhất giữa các ngành khu vực khác nhau. Với khóa đào tạo kỹ thuật hợp lý, con người sẽ có thể làm việc hay chuyển đổi cả theo chiều dọc lẫn chiều ngang. Ví dụ, biện pháp “cụm nghề nghiệp” được phát minh bởi Bộ Giáo Dục Mỹ đã được áp dụng tại nhiều bang và khu vực, đồng thời được điều chỉnh hợp lý với nhu cầu thị trường lao động từng địa phương. “Cụm nghề nghiệp” là một nhóm các ngành nghề và việc làm dựa trên những điểm tương đồng. Hồ sơ việc làm được trình bày theo biểu đồ cho toàn ngành để người học và người lao động có thể nhìn được thấy các công việc liên qua và phụ thuộc vào nhau như thế nào. Trong từng cụm nghề nghiệp, luôn có từ 2 đến 7 bậc nghề từ trường trung học, cao đẳng, đại học đến khi đi làm. Các cụm nghề nghiệp này giúp người lao động thu nhập thấp có thể tạo sự liên kết với mục tiêu tương lai và lựa chọn các khóa học

liên quan. Hệ thống các cụm nghề nghiệp được quản lý giám sát bởi Hiệp hội dạy nghề quốc gia và nhận được sự hợp tác giữa các bang, trường học, nhà giáo dục, nhà tuyển dụng, nhóm ngành nghề và các bên liên qua (*Froy và Giguère, 2010b*). Với sáng kiến độc lập, thành phố Chicago đã phát triển các tiếp cận về cụm nhu cầu đào tạo trong ngành công nghiệp sản xuất thành dự án đào tạo những kỹ năng cho sản xuất (MSP). Dự án này được đi vào hoạt động từ năm 1991 và kết hợp với nhu cầu đào tạo tập trung rất lớn của khu vực sản xuất địa phương (đặc biệt là ngành công nghiệp kim loại, chế biến gỗ và điện tử). Thông qua làm việc với những người sử dụng lao động về hồ sơ nghề và phát triển những kỹ năng tiêu chuẩn cho các công việc khác nhau, tập đoàn Addams Resource đã giúp nhiều công ty tạo nên những cấp bậc công việc trong nội bộ tổ chức của mình, người công nhân được hưởng lợi khi họ tham gia vào các chương trình đào tạo này, bởi vì sau đó họ có một định hướng rõ ràng hướng tới sự phát triển của công ty. Ngoài ra sự can thiệp về cách thức tổ chức đã giúp công ty sử dụng có hiệu quả hơn nguồn nhân lực của họ (*OECD, 2006a, 2008*).

Một cách tiếp cận về khu vực/cụm kinh tế rất hữu ích, nó không chỉ để liên kết đào tạo trong dân cư mà còn giúp họ phù hợp với công việc. Tại Landers, Bỉ, dịch vụ việc làm công đã tiến hành trực tiếp tại thành phố Antwerp để hỗ trợ truy cập vào việc làm và quá trình này được tiến hành trong một chuỗi các vùng kinh tế trọng điểm thứ 3 và ngành xây dựng, kho bãi, công nghiệp, khách

sạn, nhà hàng và phục vụ, và ngành công nghiệp sáng tạo. Cùng với giáo dục, thị trường lao động và các thành phần của nó có thể dẫn đến những bế tắc về vấn đề việc làm, trong khi nó vẫn hỗ trợ cho người lao động có kỹ năng yếu đạt được những bước tiến trong nghề nghiệp.

6. Thúc đẩy và dự kiến các khu vực tăng trưởng mới

Ở cấp độ quốc gia và quốc tế, rất nhiều nỗ lực đã được bỏ ra trong việc dự báo về số lượng và khu vực mà việc làm mới sẽ được tạo ra trong tương lai. Những dự báo như vậy cũng được thực hiện ở cấp địa phương, mặc dù rất khó khăn để đưa ra dự đoán chính xác với bất kỳ chắc chắn nào. Đồng thời, ở đây có những lĩnh vực kinh tế chắc chắn sẽ phát triển trong những năm tới, vì vậy cộng đồng dân cư có thể chuẩn bị sẵn những điều cần thiết cho lực lượng lao động của họ. Chúng bao gồm các công việc đòi hỏi kỹ năng mới vào nghề và cần đến sức khỏe, các yếu tố xã hội.

Việc chuyển đổi sang nền kinh tế xanh tạo cơ hội cho các chính phủ, các doanh nghiệp, đoàn thể và hội nhân dân làm việc cùng nhau để giảm áp lực môi trường, trong quá trình giải quyết vấn đề kinh tế và xã hội (*OECD, 2009*). Dự án LEED về biến đổi khí hậu, việc làm và phát triển địa phương xác nhận rằng quan hệ đối tác có thể đóng một vai trò quan trọng trong việc tạo điều kiện thuận lợi và quản lý quá trình chuyển đổi của thị trường lao động địa phương với nền kinh tế xanh. Các dự án tạo điều kiện cho các cơ hội thị trường

mới, trong khi tăng cường hoạt động với doanh nghiệp, nâng cao nhận thức của các cơ hội tăng trưởng xanh và cải thiện chính sách. Các khu vực ở Styria, Áo là ví dụ minh họa cho một khu vực có thể làm việc thông qua quan hệ đối tác công-tư nhằm thúc đẩy sự phát triển của nền kinh tế xanh và đổi mới sinh thái (OECD, 2010c). Khi nền kinh tế xanh tiếp tục mở rộng, tình trạng thiếu kỹ năng có thể xảy ra, từ trình độ thấp đến trình độ cao hơn. Tuy nhiên, trong khi một số lĩnh vực sẽ thuận lợi từ việc chuyển đổi sang công nghệ xanh, thì những người khác có thể gặp mất việc làm hoặc phải thay đổi công việc (OECD, 2009d). Chính sách việc làm và kỹ năng cần phải thông suốt trong quá trình chuyển đổi.

Sự già hóa dân số diễn ra cũng được coi là điểm đáng lưu ý đến việc nhu cầu việc làm trong nhóm nghề thuộc lĩnh vực chăm sóc xã hội sẽ gia tăng mạnh mẽ trong tương lai. Theo truyền thống, việc làm trong lĩnh vực này được trả lương thấp và thường tạm thời do nhu cầu tự nhiên, dẫn đến tình trạng thiếu lao động có kỹ năng. Ngành này có một sự thiên vị giới tính mạnh mẽ, phụ nữ có mức độ quan trọng trong lĩnh vực này. Lương và địa vị không phải lúc nào cũng phản ánh đúng những yêu cầu về kỹ năng cảm xúc và giao tiếp cần thiết để có thể chăm sóc một cách chất lượng, và đã có các yêu cầu nâng cao chất lượng công việc như là một phương tiện để thu hút những người mới vào ngành. Ví dụ, một trong những kỹ năng của các dự án hệ sinh thái ở Queensland, Australia, đã tập trung vào lĩnh vực chăm sóc người cao

tuổi: "Chiến lược hình thành kỹ năng chăm sóc người cao tuổi ở Queensland" là một sáng kiến của chính quyền nhằm kết nối giữa chính quyền, ngành công nghiệp và tổ chức đào tạo đã đăng ký để giải quyết tình trạng thiếu kỹ năng. Sự thiếu kỹ năng được cho là bắt nguồn từ sự thiếu cơ hội phát triển nghề nghiệp trong lĩnh vực này, thiếu hỗ trợ thành lập và cơ chế phát triển, không sử dụng các kỹ năng và kiến thức của người lao động. Chiến lược tập trung vào giáo dục và đào tạo, quản lý lực lượng lao động, thiết kế công việc, hình ảnh ngành công nghiệp và quan hệ công nghiệp. Vai trò trợ lý y tế đã được phác họa lại, hướng đào tạo và chăm sóc được triển khai, tất cả đều thống nhất theo tính chất của chăm sóc (QCS & H ITC, 2006).

Bên ngoài những lĩnh vực then chốt này sẽ có nhiều hướng khác nhau cho sự tăng trưởng và phát triển trong những năm tới. Việc thúc đẩy văn hóa doanh nghiệp địa phương với sự hỗ trợ mạnh mẽ cho các công ty mới và đang nổi lên đã được hiển thị để hỗ trợ quá trình tăng trưởng và tái sinh. Xây dựng cơ sở kiến thức và thường xuyên thu thập thông tin thị trường lao động địa phương cũng có thể đóng một vai trò quan trọng trong việc xác định các lĩnh vực việc làm khẩn cấp và nhu cầu đào tạo. Điều này rất quan trọng đối với cộng đồng để tập trung đầu tư vào các lĩnh vực, trong đó họ sẽ có một lợi thế so sánh. Các nhà hoạch định chính sách địa phương tốt nhất nên tìm cách thúc đẩy "linh hoạt nghề nghiệp" - tập trung vào một số ngành nghề nhất định nhưng đáp ứng nhu cầu thị trường./

GIỚI THIỆU THUẬT NGỮ AN SINH XÃ HỘI VIỆT NAM

Nhóm biên soạn ILSSA và GIZ

Tiếp nối Ấn phẩm số 29 (Quý IV/2011), Ấn phẩm này Viện Khoa học Lao động và Xã hội tiếp tục chọn lọc và trích đăng một số thuật ngữ an sinh xã hội trong cuốn “Thuật ngữ An sinh xã hội” liên quan đến lĩnh vực việc làm và phát triển thị trường lao động để giới thiệu với bạn đọc. Chúng tôi rất mong sẽ nhận được sự quan tâm và ý kiến đóng góp của quý độc giả nhằm hoàn thiện hơn nữa cuốn thuật ngữ này.

1. AN NINH VIỆC LÀM là sự đảm bảo cho người lao động có việc làm liên tục. Các điều khoản của hợp đồng lao động, thỏa ước tập thể hoặc các văn bản quy phạm pháp luật về lao động là các công cụ cơ bản để bảo đảm điều kiện làm việc và trả công lao động, ngăn chặn việc chấm dứt hợp đồng lao động hoặc cắt giảm nhân sự tùy tiện.

2. BÃY THẤT NGHIỆP là tình trạng khi tiền công của người lao động thấp hơn so với các trợ cấp xã hội mà họ có thể nhận được khi thất nghiệp dẫn đến mất động lực làm việc. Vấn đề này có thể giải quyết bằng cách giảm mức hoặc thời gian hưởng trợ cấp xã hội hoặc bổ sung một số chính sách hỗ trợ để người lao động nhanh chóng tái hòa nhập thị trường lao động.

3. BỆNH NGHỀ NGHIỆP là bệnh phát sinh do người lao động phải làm việc (lâu dài) trong điều kiện lao động có hại, gây ra những tổn hại về sức khỏe, giảm khả năng lao động của người lao động.

4. CHÍNH SÁCH THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG là hệ thống các quy định, giải pháp về cung, cầu lao động và kết nối cung-cầu lao động nhằm hỗ trợ việc điều chỉnh, thúc đẩy hiệu quả hoạt động của thị trường lao động. Thị trường lao động là thuật ngữ kinh tế học để chỉ sự trao đổi lao động trong một quốc gia, vùng, ngành, nghề. Chính sách thị trường lao động bao gồm các chính sách thị trường lao động chủ động và thụ động.

5. CHÍNH SÁCH THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG CHỦ ĐỘNG là các chính sách về việc làm, giáo dục, đào tạo, thông tin việc làm, tín dụng... cho đối tượng đang có nhu cầu tìm việc, thường là người thất nghiệp, thiếu việc làm và thậm chí là cả những người đang có nhu cầu tìm việc làm tốt hơn với mục tiêu nâng cao cơ hội tham gia hoặc tái hòa nhập vào thị trường lao động. Nguồn tài chính dành cho việc thực hiện các chính sách này thường được lấy từ thuế và từ đóng góp.

6. CHÍNH SÁCH THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG THỤ ĐỘNG là các chính

sách, quy định về việc chi trả trợ cấp thất nghiệp và các quyền lợi liên quan khác của người tham gia bảo hiểm thất nghiệp nhằm thay thế tạm thời thu nhập mất đi do mất việc làm (bảo hiểm thất nghiệp).

7. CHƯƠNG TRÌNH VIỆC LÀM CÔNG/LAO ĐỘNG CÔNG ÍCH là chương trình hỗ trợ thu nhập cho người nghèo dưới dạng trả công (tiền mặt hoặc lương thực) cho việc tham gia thực hiện một công việc có ích cho xã hội. Các chương trình việc làm công thường cung cấp việc làm ngắn hạn, giản đơn, sử dụng nhiều lao động với mức lương thấp, như: dự án làm đường, duy tu bảo dưỡng đường giao thông, xây dựng hạ tầng, tưới tiêu, tái trồng rừng và bảo tồn đất.

8. CHƯƠNG TRÌNH HƯU TRÍ ĐÓNG GÓP là loại hình hưu trí mà người sử dụng lao động và người lao động có nghĩa vụ cùng đóng góp.

9. ĐÀO TẠO LẠI là việc cung cấp kỹ năng, kiến thức nhằm hỗ trợ cá nhân bổ sung/tiếp cận với kỹ năng mới hoặc tăng cường kỹ năng đối với nghề mới nhằm nâng cao khả năng duy trì việc làm hoặc tiếp cận với các việc làm mới.

10. ĐÀO TẠO NGHỀ là việc cung cấp kỹ năng, kiến thức một cách có hệ thống nhằm chuẩn bị cho các cá nhân có đủ khả năng thực hiện công việc, nghề nghiệp hoặc một nhóm công việc, nghề nghiệp phù hợp.

11. ĐÀO TẠO TẠI CHỖ là việc cung cấp kỹ năng và kiến thức thông qua hướng dẫn và thực hành một công việc cụ thể tại nơi làm việc. Các chương

trình đào tạo tại chỗ chủ yếu là vừa học vừa làm.

12. GIỚI THIỆU VIỆC LÀM là hoạt động trong đó các tổ chức hoặc cá nhân có những thông tin về chỗ việc làm còn trống và giới thiệu cho người tìm việc đến địa chỉ của người sử dụng lao động để tìm hiểu và có thể đi đến thỏa thuận về việc làm; hoặc thông tin về người có nhu cầu làm việc cung cấp cho người sử dụng lao động tiếp xúc và có thể đi đến những thỏa thuận tuyển dụng.

13. CHẾ ĐỘ HƯU TRÍ XÁC ĐỊNH THEO MỨC ĐÓNG (Chế độ vị đóng) là chế độ hưu trí mà mức hưởng được tính dựa trên số tiền của đối tượng đóng vào quỹ hưu trí. Tỷ lệ đóng góp thông thường được xác định trước. Tổng số tiền lương hưu được nhận của mỗi cá nhân phụ thuộc vào tổng số tiền tích lũy của cá nhân tại quỹ bảo hiểm và khoản hưu trí hàng năm nhận được từ quỹ kể từ khi về hưu. Như vậy cá nhân tham gia quỹ phải chịu rủi ro từ việc đầu tư tài chính của quỹ.

14. CHẾ ĐỘ HƯU TRÍ XÁC ĐỊNH THEO MỨC HƯỞNG (chế độ vị lợi) là chế độ hưu trí mà mức hưởng khi về hưu được xác định trước và quỹ hưu trí đảm bảo việc chi trả cho đối tượng. Mức hưởng thường được tính trên cơ sở số năm tham gia đóng góp và mức tiền lương làm cơ sở để đóng vào quỹ hưu trí. Ngược lại với chế độ hưu trí xác định theo mức đóng, nhà nước phải gánh chịu rủi ro từ việc đầu tư tài chính của quỹ./.