



**KHOA HỌC  
LAO ĐỘNG VÀ XÃ HỘI**

n ph m ra m t quý m t k

**Quý I – 2015: Lao động và xã hội  
trong quá trình h i nh p qu c t**

**K NI M 37 N M THÀNH L P  
VI N KHOA H C LAO NG VÀ XÃ H I**

Tòa so n : S 2 inh L , Hoàn Ki m, Hà N i  
Telephone : 84-4-38 240601 Fax : 84-4-38 269733  
Email : [bantın@ilssa.org.vn](mailto:bantin@ilssa.org.vn) Website : [www.ilssa.org.vn](http://www.ilssa.org.vn)

**T ng Biên t p:  
PGS.TS. NGUY N TH LAN  
H NG**

**Phó T ng Biên t p:  
PGS.TS. NGUY N BÁ NG C**

**Tr ng ban Biên t p:  
Ths. PH M NG C TOÀN**

**U viên ban Biên t p:  
TS. BÙI S TU N  
Ths. TR NH THU NGA**

**Ch b n i n t t i  
Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i**

**N IDUNG**

**Nghiên c u và trao i**

**Trang**

1. Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i – M t s k t qu nghiên c u n m 2014 5
2. Ch t l ng lao ng trình cao Vi t Nam: Nh ng h n ch c b n –  
**PGS.TS. Nguy n Bá Ng c, Ths. ng Quyên** 8
3. N ng su t lao ng Vi t Nam – H ng t i c ng ng kinh t Asean – **Ths. Nguy n Huy n Lê, CN. Ph m Huy Tú và nhóm nghiên c u** 16
4. Ch t l ng vi c làm c a ng i lao ng trong khu v c phi chính th c Hà N i – **Ths. Ch Th Lân** 23
5. M t s n i dung chính sách tín d ng u ãi cho h nghèo phát tri n s n xu t –  
**Ths. Nguy n Bích Ng c, Ths. Ph m Th B o Hà** 36
6. Th c hi n quy n tham gia c a tr em t i Vi t Nam – **NCS Quách Th Qu** 43
7. M t s gi i pháp nâng cao n ng l c cán b tr c a Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i trong b i c nh h i nh p qu c t - **CN. Tôn Thúy H ng** 54
8. H th ng d y ngh Vi t Nam và phát tri n ngh nghi p c a ng i lao ng –  
**Ths. Tr nh Thu Nga, CN. Nguy n Ng c Bình** 60
9. L c d ch: Giáo d c d y ngh b c cao Trung Qu c – L ch s và tri n v ng phát tri n v ng trong b i c nh h i nh p qu c t - **Ths. V Th H i Hà** 69
10. Kinh nghi m qu c t v chính sách h tr lao ng di c qu c t tr v và bài h c rút ra cho Vi t Nam –  
**Ths. Lê Th Kim Hân** 76
- Gi i thi u sách m i** 84



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

**Editor in Chief:**  
**Assoc.Prof.Dr. NGUYEN THI  
LAN HUONG**

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

**Head of editorial board:**  
**MA. PHAM NGOC TOAN**

**Members of editorial board:**  
**Dr. BUI SY TUAN  
MA. TRINH THU NGA**

Desktop publishing at Institute of  
Labour Science and Social Affairs

## CONTENT

<i>Research and exchange</i>	<i>Page</i>
1. Institute of Labour Science and Social Affairs: Several research results in 2014.	5
2. Quality of high level labour in Vietnam: some basic limitations <i>Assoc.Prof.Dr. Nguyen Ba Ngoc - MA. Dang Do Quyen</i>	8
3. Vietnam labour productivity towards Asean Economic Community- <i>MA. Nguyen Huyen Le, BA. Pham Huy Tu and research team</i>	16
4. The employment quality of employees in informal sector in Hanoi - <i>MA. Chu Thi Lan</i>	23
5. Some issues on the policy of preferential credit for the poor households to develop production. <i>MA. Nguyen Bich Ngoc – MA. Pham Thi Bao Ha</i>	36
6. Implementation of children's rights to participation in Vietnam - <i>BA. Quach Thi Que</i>	43
7. Some solutions for enhancing capacity of young staff of Institute of Labour Science and Social Affairs in the context of international integration - <i>BA. Ton Thuy Hang</i>	54
8. Vocational training system in Vietnam and career development for employees – <i>MA. Trinh Thu Nga &amp; BA. Nguyen Ngoc Binh</i>	60
9. Translation: Vocational training at the high level in China: History and prospects of development in the context of international integration - <i>MA. Vu Thi Hai Ha</i>	69
10. International experience on the policy to support for the return of oversea migration workers and lesson learnt for Vietnam - <i>MSc. Le Thi Kim Han</i>	76
<i>New books introduction</i>	84

**Th Tọa soạn**

Kính niệm 37 năm ngày thành lập Viện Khoa học Lao động và Xã hội (14/4/1978-14/4/2015), nhân dịp kỷ niệm Khoa học Lao động và Xã hội Việt Nam **Lao động và xã hội trong quá trình hình thành và phát triển** các bài viết, kết quả nghiên cứu của cán bộ, nghiên cứu viên trong Viện hãy viết gửi kèm tin cho Quý bạn để chúng tôi thông tin báo chí. Các số tiếp theo của nhân dịp kỷ niệm trong năm 2015 sẽ tập trung vào các chủ đề sau đây:

S 43: An sinh xã hội

S 44: Việc làm bền vững và an toàn cho sinh lao động

S 45: Liên kết giữa các ngành trong lĩnh vực Lao động xã hội

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

Số 2 Đinh L, Hoàn Kiếm, Hà Nội

Telephone : 84-4-38240601

Fax : 84-4-38269733

Email : [bantın@ilssa.org.vn](mailto:bantin@ilssa.org.vn)

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

Xin trân trọng cảm ơn!

**BAN BIÊN TẬP**

**VI N KHOA H C LAO NG VÀ XÃ H I**

**M T S K T Q U NGHIÊN C U KHOA H C TIÊU BI U N M 2014**

**V**i n Khoa h c Lao ng và Xã h i c thành l p ngày 14/4/1978. Vi n là m t trong s các vi n u ngành có ch c n ng nghiên c u c b n, nghiên c u ng d ng v l nh v c lao ng, ng i có công và xã h i. K t ngày thành l p n nay, Vi n ã có nhi u óng góp quan tr ng trong vi c cung c p c s lý lu n và th c ti n ph c v công tác xây d ng các Ngh quy t c a ng, Chi n l c, án, Ch ng trình, chính sách c a Chính ph trong l nh v c lao ng, ng i có công và xã h i.

L p thành tích chào m ng Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i 37 tu i, t p th cán b và nghiên c u viên c a Vi n ti p t c phát huy tinh th n oàn k t, ch ng, sáng t o trong công tác nghiên c u khoa h c và ã t c nhi u thành qu áng t hào trong n m v a qua. M t s k t qu tiêu bi u, g m:

*M t là*, xây d ng báo cáo t ng k t 30 n m i m i (1986-2016) thu c l nh v c lao ng, ng i có công và xã h i. Báo cáo ã t ng k t toàn di n quá trình phát tri n nh n th c c a ng v gi i quy t các v n xã h i; ánh giá k t qu

th ch hóa các quan i m, ch tr ng c a ng và tình hình th c hi n chính sách xã h i; nh n di n các v n xã h i b c xúc n y sinh; xu t các nhóm gi i pháp phát tri n xã h i n n m 2020 và t m nhìn n 2030. Báo cáo ã c Ban Ch o t ng k t m t s v n lý lu n - th c ti n qua 30 n m i m i và B Lao ng Th ng binh và Xã h i ánh giá khá cao.

*Hai là*, Báo cáo chuyên “C i cách chính sách ti n l ng và phát tri n th tr ng lao ng giai o n 2016-2020” và “Phát tri n ngu n nhân l c” (ph c v báo cáo ph ng h ng, nhi m v phát tri n kinh t - xã h i 5 n m 2016-2020).

*Ba là*, Báo cáo Phát tri n n n kinh t th tr ng nh h ng xã h i ch ngh a qua 30 n m i m i.

*B n là*, u m i ph i h p v i các c quan xây d ng báo cáo Qu c gia v An sinh xã h i 6 tháng và n m 2014 (theo tinh th n Ngh quy t s 70/NQ-CP c a Chính ph v Ch ng trình hành ng c a Chính ph th c hi n Ngh quy t s 15-NQ/TW c a Ban Ch p hành Trung

ng m t s v n v chính sách xã h i giai o n 2012-2020).

*N m là,* Ph i h p C c Phòng, ch ng T n n xã h i xây d ng báo cáo ánh giá tác ng v m t kinh t - xã h i do nghi n ma túy gây ra (báo cáo Phó Th t ng V c am); án Quy ho ch m ng l i c s cai nghi n ma túy b t bu c n n m 2020 và nh h ng 2030.

*Sáu là,* Ch trì xây d ng b n tin c a B v “B n tin C p nh t th tr ng lao ng” và ã xu t b n c b n tin quý I, II và III/2014; B n tin có s ph i h p c a T ng c c Th ng kê và h tr k thu t c a T ch c Lao ng qu c t (ILO).

*B y là,* nhi u nghiên c u do Vi n ch trì th c hi n ã c xu t b n, nh : Báo cáo qu c gia v lao ng tr em; Báo cáo th ng niên v xu h ng lao ng và xã h i; B n tin c p nh t th tr ng lao ng; n ph m hàng quý v khoa h c lao ng xã h i; v.v... là ngu n tài li u tham kh o h u ích ph c v các i tác xã h i nói chung và các nhà ho ch nh chính sách nói riêng trong vi c xây d ng, b sung s a i và hoàn thi n các lu t, chính sách thu c l nh v c lao ng, ng i có công và xã h i.

*Tám là,* các tài c p Nhà n c, c p B v l nh v c lao ng, ng i có công và xã h i do Vi n ch trì th c hi n c H i ng nghi m thu các c p ánh giá cao, u t lo i xu t s c và khá. N m

v a qua, Vi n ch trì và hoàn thành 3 tài c p Nhà n c, 6 tài c p B .

*Chín là,* Ho t ng nghiên c u và t v n h tr a ph ng và doanh nghi p ti p t c c thúc y nh : h tr các t nh/thành ph Hà N i, H ng Yên, Ninh Thu n, Qu ng Ninh, v.v... xây d ng các án qui ho ch ngành lao ng-th ng binh và xã h i; h tr các doanh nghi p xây d ng các b tiêu chu n và i u ki n lao ng, quy ch tr l ng theo giá tr công vi c, nh m c- nh biên lao ng.

*M i là,* các nghiên c u h p tác v i các Vi n nghiên c u, các t ch c và tr ng i h c trong và ngoài n c nh : Vi n Nghiên c u Qu n lý Kinh t Trung ng (B K ho ch và u t ), Vi n Xã h i h c, Vi n Kinh t Vi t Nam, Trung tâm Phân tích và D báo (Vi n Hàn Lâm Khoa h c Xã h i Vi t Nam). H p tác v i m t s t ch c qu c t : T ch c Lao ng Qu c t , Ngân hàng Th gi i, Ngân hàng Phát tri n Châu Á, UNDP, UNICEF, UN Women, GIZ, HSF, OECD, Vi n Lao ng Hàn Qu c, i h c Copenhagen ( an M ch), i h c Nihon (Nh t B n), v.v... tri n khai 20 nghiên c u ánh giá các tác ng c a c i cách kinh t v mô, h i nh p qu c t n l nh v c lao ng - xã h i; ánh giá nhanh v tình hình vi c làm và th t nghi p c a ng i t t nghi p i h c; nghiên c u th c tr ng ho t ng kinh t

c a lao ñng ñi c Vi t nam trong th i gian ñn c ngoài và sau khi tr v ñn c; l ñg ghép các v ñn xã h i trong chính sách phát tri ñ kinh t c a m t s ñ ngành kinh t tr ñg y u; k t qu th c hi ñ các chính sách ASXH; v ñ ASXH cho ñn t c thi u s ; các nghiên c u u vào ph c v xây ñ ñn ñm i h th ñg TGXH Vi t Nam; v ñ thúc y l ñg ghép v i c làm b ñ v ñg và bình ñg gi i trong v i c rà soát, nghiên c u và th c hi ñ m t s chi ñ l c và ch ñg trình qu c gia trong l ñh v c lao ñng và xã h i; ánh giá công v i c c a ph ñn khía c ñh gi i trên th tr ñg và t i ñhà; bình ñg gi i trong ào t o ñg Vi t Nam; i u ki ñ s ñg c a lao ñng ñi c trong ñn ñh ñp FDI; ....s h p tác ñây ñã góp ph ñn b sung và hoàn thi ñh th ñg lý lu ñn và ñng cao ch t l ñg các nghiên c u c a Vi ñn, ph c v ñg ñng càng t t h ñ công tác qu ñ lý ñhà ñn c thu c l ñh v c ñ ngành lao ñng-th ñg bình và xã h i.

M i m t là, các k t qu nghiên c u ño Vi ñn ch tr ñ th c hi ñ không ch c ph bi ñn qua xu t b ñn ñn ph m, các ph ñg ti ñn truy ñn thông (internet, ài phát thanh, truy ñn hình...), trình bày t i các h i th o trong ñn c, v.v... mà m t s còn c trình bày t i các h i th o ñn c ngoài và c các t ch c qu c t xu t b ñn, góp ph ñn kh ñg ñh và ñng cao v th c a Vi ñn Khoa h c Lao ñng và Xã h i ñói riêng, ch t l ñg nghiên c u khoa h c c a ñn c ñhà ñói chung trên tr ñg qu c t .

t c ñh ñg k t qu trên, ngoài ñn l c c a t p th cán b , nghiên c u viên c a Vi ñn còn là s ch o sát sao c a Lãnh o B , s h tr và h p tác tích c c c a t ch c trong ñn c và qu c t . Có th kh ñg ñh, Vi ñn Khoa h c Lao ñng và Xã h i s ti p t c g t hái c ñh i u thành công trong s ñh ñp nghiên c u khoa h c lao ñng - xã h i và óng góp h ñn ña vào m c tiêu phát tri ñn b ñn v ñg ñn c.

## **CHẤT LƯỢNG LAO ĐỘNG TRÌNH CAO VIỆT NAM: NHỮNG NHU CẦU**

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

**Tóm tắt:** Việt Nam chưa có lực lượng lao động trình cao với cấu trúc và chất lượng như mong đợi. Chúng ta chưa có cơ chế đào tạo và sử dụng hợp lý tạo động lực cho lực lượng này làm tăng tốc độ tăng trưởng kinh tế phát triển đúng hướng, cạnh tranh và hiệu quả. Quy mô, chất lượng lao động trình cao nhỏ bé, năng lực sử dụng lãng phí nguồn lực quản lý nhân lực đã khiến cho năng suất lao động xã hội và sự cạnh tranh của nền kinh tế trở nên yếu kém.

**Từ khóa:** chất lượng lao động, trình cao

**Abstract:** *There has not been a high level labour force with expected structure and quality in Vietnam. We have not any mechanism for training and rational utilizing to create the motivation for this workforce so that it becomes a leading pillar for economic development to go on the right track competitively and efficiently. The small size and low quality of skilled workers as well as the wastefulness of utilization of this important resources led to a low social labour productivity and weak competitiveness of the economy.*

**Keywords:** *labour quality, high-skilled workers*

### **1. Quan niệm về lao động trình cao**

Theo chúng tôi, *lao động trình cao là một bộ phận của nguồn nhân lực đang làm việc trong vị trí lãnh đạo, chuyên môn kỹ thuật bậc cao và chuyên môn kỹ thuật bậc trung* theo phân loại ngành của Tổng cục Thống kê.

Lao động trình cao có đặc điểm là trình độ đào tạo trình cao, năng lực tăng; có kỹ năng và kiến thức làm các công việc phức tạp; có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi của công nghệ và

vận dụng sáng tạo những kỹ năng, những kiến thức đã học trong quá trình lao động sản xuất<sup>1</sup>.

Thực chất, lao động trình cao là những người trực tiếp làm việc tại các vị trí có liên quan mật thiết tới sự ra đời, phát triển, truyền bá và ứng dụng tri thức.

### **2. Quy mô nhỏ bé và cấu trúc bất hợp lý của lao động trình cao**

<sup>1</sup> Chương trình KH&CN trọng điểm cấp Nhà nước, KX.01/11-15, tài KX.01.04/11-15 *Các giải pháp nâng cao chất lượng lao động chuyên môn kỹ thuật trình cao đáp ứng yêu cầu phát triển nền kinh tế theo hướng CNH, HĐH, năm 2013* do PGS.TS. Nguyễn Bá Ngọc làm Chủ nhiệm.

Năm 2014, Việt Nam có gần 5,4 triệu lao động trình độ cao, bao gồm 585 nghìn lãnh đạo trong các ngành, các cấp và các chuyên viên (chiếm 10,9% lao động trình độ cao); 3.165 nghìn lao động chuyên môn kỹ thuật bậc cao (chiếm 58,7%) và 1.638

nghìn lao động chuyên môn kỹ thuật bậc trung (chiếm 30,4%).

Giữa năm 2009-2014, lao động trình độ cao tăng khá nhanh, từ 4,5 triệu người lên 5,4 triệu người.

**Hình 1. Quy mô lao động trình độ cao và tỷ trọng so với việc làm**



Nguồn: TCTK, Điều tra Lao động Việt Nam 2009-2014; Số liệu năm 2014 là số 6 tháng đầu năm

Hiện nay, trong số lao động trình độ cao, có gần 1,4 triệu người (tăng gần ¼) không có bằng cấp hoặc chỉ có bằng sơ cấp, trung cấp; người có trình độ cao tăng lên chiếm 74,3% lao động trình độ cao.

Mặc dù tăng nhanh nhưng quy mô lao động trình độ cao vẫn còn nhỏ bé so với yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hình thành quốc gia công nghiệp. Với gần 5,4 triệu người, lao động trình độ cao hiện chỉ chiếm 10,2% tổng việc làm của nước.

Giữa năm 2009-2014, lao động trình độ cao tăng bình quân mỗi năm 175

nghìn người, bằng 1/5 mức tăng của tổng việc làm.

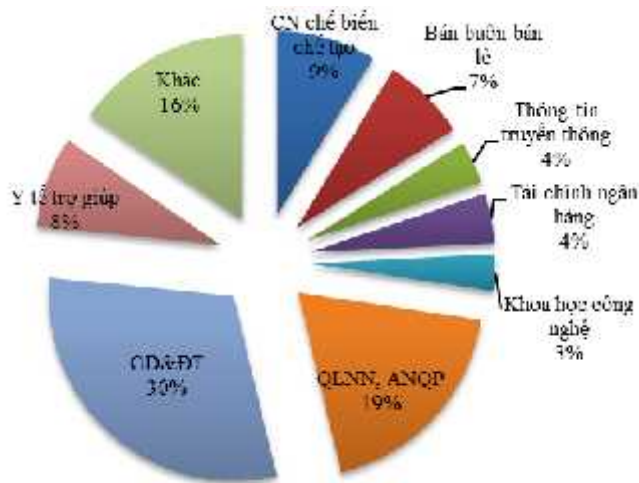
Lao động trình độ cao đang tập trung nhiều nhất trong ngành giáo dục và đào tạo (chiếm 30% số lao động trình độ cao, tỷ trọng lao động trình độ cao chiếm 88,4% lao động của ngành), hoạt động chính trị xã hội, Quản lý Nhà nước và An ninh quốc phòng (chiếm 19%), y tế và hoạt động trợ giúp xã hội (chiếm 8%).

Công nghiệp chiếm tỷ trọng cao nhất trong ngành chính trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa chỉ chiếm 9% tổng số lao động trình độ cao, trong khi vì các



n c phát tri n t l nâng lên n 40- 60%.

Hình 2. C c u lao ng trình cao theo ngành n m 2014



Nguồn: TCTK, i u tra Lao ng Vi c làm 6 tháng u n m 2014

**3. B t c p gi a ào t o và s d ng**

M c dù r t thi u lao ng trình cao nh ng hi n nay Vi t Nam v n có r t nhi u ng i có trình cao ng, i h c tr lên hi n làm nh ng công vi c b c th p - m t d ng c a “th t nghi p trá hình”. 6

tháng u n m 2014, có 1160 nghìn ng i có trình chuyên môn k thu t t cao ng tr lên ang làm công vi c th p h n so v i trình (t nhóm ngh th 4 n th 9), trong ó có 631 nghìn ng i trình i h c tr lên, chi m 55,8%.

**B ng 1. Phân b v trí vi c làm theo ngh và trình ào t o (có b ng c p, ch ng ch ) 6 tháng u n m 2014**

	Không có CMKT	S c p	Trung c p, THCS	Cao ng	H tr lên	T ng s
1. Các nhà lãnh o trong các ngành, các c p và các n v	101	6	93	32	353	585
2. Chuyên môn k thu t b c cao trong các l nh v c	26	3	41	318	2776	3164
3. Chuyên môn k thu t b c trung trong các l nh v c	213	34	866	409	114	1636
4. Nhân viên trong các l nh v c	479	29	189	62	145	904
5. Nhân viên d ch v và bán hàng	7334	174	453	164	256	8381
6. Lao ng có k thu t trong nông nghi p, lâm nghi p và th y s n	6301	58	109	24	32	6524
7. Th th công có k thu t và các th k thu t khác có liên quan	5336	352	305	93	53	6139
8. Th có k thu t l p ráp và v n hành máy móc, thi t b	2600	719	267	66	56	3708
9. Lao ng gi n n	20742	137	380	120	89	21468
10. Khác	35	5	33	12	51	136
<b>T ng s</b>	<b>43167</b>	<b>1517</b>	<b>2736</b>	<b>1300</b>	<b>3925</b>	<b>52645</b>

*Nguồn: TCTK, Điều tra Lao động Việt Nam làm 6 tháng đầu năm 2014*

Rất nhiều doanh nghiệp phản ánh học sinh, sinh viên ra trường không đáp ứng các yêu cầu của doanh nghiệp. Năm 2012, Ngân hàng Thế giới công bố kết quả khảo sát về mức đáp ứng các kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp ở các quốc gia yêu cầu nhà tuyển dụng từ 7 quốc gia Đông Á, trong đó có Việt Nam: “thái độ làm việc kém ảnh hưởng đến hiệu suất nghiêm trọng; các kỹ năng tư duy sáng tạo, kỹ năng công nghệ thông tin, kỹ năng lãnh đạo, kỹ năng giải quyết vấn đề thất bại”<sup>2</sup>. Báo cáo Phát triển Việt Nam 2014 viết “Phấn lèn kỹ năng lao động lao động nói rằng tuyển dụng lao động là công việc khó khăn vì các sinh viên không có kỹ năng phù hợp (“thiếu kỹ năng”) hoặc vì thiếu khả năng kỹ thuật lao động trong một số ngành nghề (“thiếu kỹ thuật kỹ thuật lao động có tay nghề”)<sup>3</sup>. Khảo sát của ILSSA- Manpower năm 2013 cũng cho thấy tình hình tương tự<sup>4</sup>, gần 30% doanh nghiệp FDI gặp khó khăn trong tuyển dụng lao động trực tiếp và nhân viên văn phòng; ý thức về chất lượng và ứng dụng / ứng dụng kỹ năng kỹ năng thất bại nhất, với khoảng 30%, trong nhóm lao động trực tiếp và

quản lý phân xưởng; những kỹ năng kỹ năng thi đấu thể thao theo là kỹ năng thích nghi với những thay đổi, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng nhận biết tiếp thu và ứng dụng công nghệ mới, kỹ năng máy tính cơ bản.

Do hạn chế về chất lượng, người có trình độ cao vẫn đang gặp khó khăn trong quá trình tìm việc làm. 6 tháng đầu năm 2014, tỷ lệ thất nghiệp của người có trình độ cao là 6,3%; mức tăng lên là 3,9% (tăng gấp 3,1 và 1,9 lần tỷ lệ thất nghiệp chung).

#### **4. Mối quan hệ nhân quả**

Về phía nhu cầu, mô hình tăng trưởng của chúng ta vẫn chưa khuyến khích thúc đẩy nhu cầu lao động trình độ cao và nâng cao chất lượng lao động trình độ cao. Mô hình tăng trưởng hiện hành của Việt Nam với các trọng tâm chính là: (i) khai thác tài nguyên; (ii) lao động rẻ, chất lượng thấp; (iii) xuất khẩu lao động và di dân; (iv) khu vực doanh nghiệp nhà nước có thể làm những việc gì mà khu vực tư nhân không thể làm được. Hiện tại chúng ta có một lực lượng công nhân lực lượng - thiếu hụt nhân lực công nhân lực lượng, thiếu hụt lực lượng doanh nghiệp có kỹ năng liên kết và gia nhập chuỗi sản xuất thế giới, thiếu hụt lực lượng LCMKTTCD nền tảng kinh tế, do đó không thể cạnh tranh và phát triển một cách bình thường.

Về trình độ công nghệ của sản xuất, hiện nay hầu hết các DN mới xuất khẩu 0,2-0,3% doanh thu cho nghiên

<sup>2</sup> World Bank, Putting higher education to work, skill and research for growth in East Asia, Regional Report, Washington DC, 2012.

<sup>3</sup> WB, Vietnam Development Report 2014, Skilling up Vietnam: Preparing the workforce for a modern market economy, Hanoi 2013.

<sup>4</sup> ILSSA-Manpower, Nhu cầu kỹ năng lao động trong khu vực có vốn đầu tư nước ngoài, Hà Nội 2014.

c u khoa h c, i m i công ngh , trong khi t l này Hàn Qu c là 10% và n là 5% . áng chú ý, 80% các DN Vi t Nam ang s d ng công ngh l c h u t 3-4 th h so v i th gi i, a s DN s d ng công ngh c a nh ng n m 1980 và n ng l c nghiên c u i m i công ngh r t h n ch . Giai o n 2010-2011, m c dù các ch tiêu v mô ang c ph c h i sau kh ng ho ng kinh t giai o n 2008-2009, nh ng v n còn th p. T ng tr ng GDP bình quân 6,3%/n m, t ng tr ng v n c nh v n trên 10%/n m, nh ng t ng tr ng vi c làm ch m l i, kho ng 2,3%/n m. óng góp vào t ng tr ng t v n c nh chi m 56,2%/n m, t lao ng là 24,2%/n m (gi m nh so v i giai o n 2006-2010). TFP t ng nh (1,2%/n m) óng góp 19,6% vào t ng tr ng .

V ào t o, trong lúc n n kinh t ang khan hi m lao ng trình cao nhi u ngành ngh nh v trí t v n, thi t k , qu n tr nhân s , lãnh o doanh nghi p c p cao, lu t s , khoa h c môi tr ng, k s công ngh thông tin, công ngh sinh h c, k s i n, i n t , c khí, logistics... thì thanh niên ra tr ng ch y u là c nhân tài chính, ngân hàng, k toán, lu t, hành chính v n phòng...; và ang thi u i ng công nhân k thu t lành ngh t ng n ng su t và s c c nh tranh c a s n ph m và doanh nghi p thì h u h t thanh niên t t nghi p l p 12 ch n con ng h c i h c.

Trong khi nh ng yêu c u v ki n th c, k n ng ngh nghi p, k n ng m m và ph m ch t lao ng công nghi p hi n i t i doanh nghi p thì thanh niên ra tr ng th ng ch c trang b nh ng lý thuy t chung, n ng l c th c hi n y u, thi u nh ng k n ng s ng quan tr ng. c bi t, lao ng trình cao y u tin h c và ngo i ng , thi u nh ng công c s c bén làm vi c ã nh h ng r t l n n kh n ng làm vi c c l p và nâng cao n ng su t.

V d ch chuy n lao ng theo các tín hi u c a th tr ng, t l di chuy n trên th tr ng lao ng khá cao, theo s li u i u tra Dân s và Nhà (2009), t l lao ng trình cao di chuy n chi m kho ng 11.3% t ng s lao ng di chuy n. Trong ó, nhóm di chuy n nhi u nh t là lao ng có trình i h c, chi m 71%. Lao ng trình cao có xu h ng di chuy n n nh ng vùng, thành ph và khu v c có th tr ng lao ng sôi ng nh t (thành ph H Chí Minh và Hà N i là 2 t nh có l ng lao ng trình cao di chuy n n nhi u nh t, t ng ng là 67,9% và 19,1%; ch y u làm vi c khu v c doanh nghi p có v n u t n c ngoài, chi m 36% s lao ng di chuy n). i m chú ý là i li n v i kh n ng di chuy n cao thì m c “nh y vi c” nhi u, không an tâm u t phát tri n ngh nghi p lâu dài c a m t b ph n lao ng trình cao.

Những bất cập trong mô hình tăng trưởng và trình độ công nghệ của sản xuất đã kéo theo sự mất cân bằng nghiêm trọng trong cấu trúc việc làm Việt Nam. Mẫu thu nhập của lao động và việc làm càng trở nên gay gắt khi tiến hành tái cấu trúc nền kinh tế từ năm 2012. Sự dịch chuyển lao động giữa các khu vực, các ngành nghề và nhu cầu kỹ năng làm cho một bộ phận lớn lao động trở nên d thừa, đặc biệt là trong khu vực doanh nghiệp Nhà nước. Trong quá trình dịch chuyển này, nền kinh tế và thị trường lao động có kết thu, công nhân lành nghề có khả năng làm việc trong lĩnh vực công nghệ cao, các khu vực xuất và nhập doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, và thậm chí ngành lao động phổ thông không có tay nghề chuyên môn. Lao động vốn tiếp tục bị dồn nén trong khu vực nông nghiệp, nông thôn và nhập cư suất thấp - năm 2013, tỷ lệ lao động nông nghiệp chiếm gần 46% việc làm nhưng chỉ tạo ra 25,7% GDP; vốn có gần 70% việc làm không chính thức trong tổng việc làm và nhập cư chiếm 20,6% lực lượng lao động tham gia bộ phận xã hội (các thành phần xã hội chủ yếu và nhập cư lao động).

Vấn đề thất nghiệp của thị trường lao động, thông tin thị trường lao động nói chung hiện nay lạc hậu, không mang tính hướng dẫn, bị chia cắt giữa các vùng miền, không phản ánh đúng thực trạng nóng của thị trường lao động, khiến người bao

quát, thu thập và phân tích thông tin chưa đáp ứng nhu cầu của các tác giả. Cơ sở dữ liệu về thị trường lao động và thị trường việc làm của các doanh nghiệp, hộ hộ các chủ thể lưu trữ lao động - việc làm không có công bố kịp thời. Hiện tại các hoạt động tư vấn, hướng nghiệp, giao dịch việc làm thiếu. Hiện tượng dịch vụ việc làm của các trung tâm dịch vụ việc làm chỉ đáp ứng 10-15% nhu cầu thực tế tư vấn và giới thiệu tuyển dụng, đặc biệt không đáp ứng yêu cầu của lao động trình độ cao. Trên thị trường lao động Việt Nam, các vị trí chức danh kỹ thuật cao cấp, chức danh quản lý cao cấp (quản lý dự án, giám sát nhân sự và marketing...), doanh nghiệp phải tìm kiếm kênh chuyên nghiệp và hiện tại, chủ yếu thông qua các công ty "số đầu tư" nước ngoài.

Vấn đề chủ quyền trên thị trường lao động, các chủ thể hiện tại trên thị trường lao động như thị trường, thị trường kỹ thuật của lao động tiếp thị... chưa thể hiện hoặc còn hình thức.

Chiến lược của lao động trình độ cao theo định hướng "trở lại" như công nghệ, cán bộ khoa học công nghệ, giới chuyên môn, giới doanh nhân, công nhân kỹ thuật trình độ cao... vốn chưa mang tính chủ động là "kéo cao quá trình phát triển".

## 5. Hướng đi

Nâng cao chất lượng kỹ năng và cấu trúc việc làm lực lượng lao động hiện tại

n ng c nh tranh c a n n kinh t Vi t Nam. N ng su t lao ng c a Vi t Nam n m 2013 là 5.440 USD (theo giá so sánh PPP n m 2005), cao h n c a Myanmar, Campuchia và Lào nh ng th p h n các n c còn l i trong kh i ASEAN (ch b ng 55% c a Indonesia, b ng 54% c a Philippine, b ng 37% c a Thailand, b ng 15% c a Malaysia và b ng 6% c a Singapore).

Ch s n ng l c c nh tranh toàn c u c a Vi t Nam thu c nhóm th p: n m 2014 ng v trí 68 trong t ng s 144 n c tham gia x p h ng, m c dù ã t ng 2 b c so v i n m 2013 (70/148) và t ng 7 b c so v i 2012 (75/144).

## **6. Nh ng gi i pháp c b n**

*Nâng cao ch t l ng lao ng trình cao Vi t Nam ph i tr thành nhân t quan tr ng nh t trong c nh tranh và phát tri n. Làm th nào có l c l ng lao ng trình cao v quy mô, h p lý v c c u và nâng cao v ch t l ng; làm th nào h tr thành “ u kéo phát tri n” và k t n i ào t o v i s d ng.*

áp ng nhu c u công nghi p hóa, hi n i hóa và nhu c u c nh tranh qu c t trong i u ki n h i nh p, đ báo ít nh t n n m 2020 n n kinh t c n kho ng 13,6% lao ng trình cao trong t ng vi c làm, ngh a là ph i t ng h n g p ôi quy mô hi n nay (t ng thêm h n 4,3 tri u ng i), m i n m t ng 400-500 nghìn ng i, t c t ng kho ng 11-

12%/n m. Do v y c n t p trung vào các gi i pháp c b n sau:

### *1. T o d ng môi tr ng và v th lao ng trình cao ho t ng*

- T o d ng môi tr ng nuôi d ng, tr ng d ng nhân tài;

- i m i c n b n chính sách thu hút - tuy n d ng - s d ng - ánh giá - ãi ng i v i lao ng trình cao;

- Xây d ng i ng chuyên gia u ngành trong các l nh v c tr ng i m g n v i chi n l c công nghi p hoá t n c;

- Có các chính sách c thù thu hút ng i tài và du h c sinh Vi t Nam n c ngoài tr v ph c v t n c.

### *2. i m i giáo d c- ào t o theo h ng chu n hóa, hi n i*

- Thay i t duy, chuy n i t kh n ng h th ng sang áp ng nhu c u c a th tr ng lao ng;

- Xây d ng các tiêu chí ch t l ng và h th ng tiêu chu n qu c gia v n ng l c ngh nghi p h i nh p qu c t ;

- Rà soát, b sung quy ho ch m ng l i các tr ng cao ng, i h c m b o áp ng yêu c u nhân l c cho công nghi p hóa, hi n i hóa trong b i c nh toàn c u hóa;

- i m i n i dung giáo d c- ào t o theo h ng chu n hóa, hi n i;

- y m nh ào t o nhân l c cho các ngành kinh t m i nh n;

- Xây dựng “Xã hội h c t p” theo ph ng ch m "h c s u t i”;

- G n k t c s ào t o v i doanh nghi p.

3. *i m i mô hình t ng tr ng, th c s coi khoa h c công ngh là qu c sách hàng u*

- Thay i mô hình kinh t , th c hi n tái c c u n n kinh t theo chi u sâu, l y "v n con ng i" và khoa h c công ngh làm n n t ng cho phát tri n;

- Phát tri n các ngành kinh t m i nh n d a vào các h ng công ngh u tiên và ng d ng công ngh cao;

- T ng t l chi nâng cao n ng l c khoa h c và công ngh qu c gia, u tiên c bi t cho công ngh thông tin và truy n thông; phát tri n các v n m công ngh ; y m nh R&D và chuy n giao công ngh .

4. *K t n i cung - c u lao ng trình cao và qu n tr th tr ng lao ng*

- Hoàn thi n khung pháp lý và nh h ng chi n l c cho th tr ng lao ng ho t ng;

- Xây d ng và phát tri n h th ng t v n, h ng nghi p, d ch v vi c làm và thông tin th tr ng lao ng;

- T ng c ng vai trò ph n bi n c a các hi p h i trí th c;

- T o i u ki n nâng cao ch t l ng ho t ng c a các công ty d ch v lao ng, c bi t là k t n i cung-c u lao ng trình cao.

## **TÀI LI U THAM KH O**

1. *Các Chi n l c phát tri n kinh t - xã h i, Chi n l c phát tri n nhân l c, Chi n l c khoa h c- công ngh , Chi n l c giáo d c và ào t o, Chi n l c d y ngh giai o n 2011-2020 và các tài li u ã c trích d n.*

2. *Báo cáo t ng h p và các Chuyên nhánh thu c tài c p nhà n c KX.01.04/11-15*

3. *World Bank, Putting higher education to work, skill and research for growth in East Asia, Regional Report , Washington DC, 2012.*

4. *WB, Vietnam Development Report 2014, Skilling up Vietnam: Preparing the workforce for a modern market economy, Hanoi 2013.*

5. *ILSSA-Manpower, Nhu c u k n ng lao ng trong khu v c có v n ut n c ngoài, Hà N i 2014.*

6. *Institute of Public Finance, The competitiveness of Croatia's human resources, Zagreb 2004.*

**N NG SU T LAO NG VI T NAM – H NG T I C NG NG  
KINH T ASEAN**

*Th.s Nguyễn Huy Lê, CN Phạm Huy Tú và nhóm nghiên cứu  
Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

**Tóm tắt:** Hình thức kinh tế ASEAN là bước ngoặt đánh dấu hình thức trong khu vực mới cách toàn diện, toả ra một khu vực sản xuất, thương mại và đầu tư, thị trường chung của các Quốc gia thành viên. Bài viết tập trung phân tích trình độ lao động Việt Nam và so sánh với các nước trong khu vực nhằm xác định những cơ hội cũng như thách thức liên quan đến tăng trưởng và vấn đề lao động. Kết quả nghiên cứu cho thấy mặc dù, lao động Việt Nam vẫn còn thấp nhưng xét về khía cạnh cách thức lao động giữa Việt Nam với các quốc gia có lao động cao thì đang có sự thu hẹp khoảng cách.

**Từ khóa:** Lao động, hình thức

*Abstract: On the threshold of ASEAN economic community integration - the turning point that marks comprehensive integration, creating a union of production, trade and investment, the common market of the member countries. This article refers to the real situation of labour productivity of Vietnam in comparison with other countries in the region to identify the opportunities and challenges related to growth and labour issues. The research results showed that: although Vietnam labour productivity is low, the gap of labour productivity between Vietnam and other countries with high labour productivity is getting narrower and narrower positively.*

*Keywords: labour productivity, economic integration*

Hình thức kinh tế ASEAN (AEC) là vấn đề cốt lõi của các Quốc gia ASEAN quan tâm và tích cực triển khai các hoạt động chủ yếu. AEC ra đời là một bước ngoặt đánh dấu hình thức mới cách toàn diện trong các nền kinh tế Đông Nam Á hướng tới mô hình mới của kinh tế - an ninh - xã hội theo kiểu Liên minh châu Âu. Ngày nay AEC đang hướng tới nền kinh tế của 10 Quốc

gia thành viên thành một thị trường sản xuất, thương mại và đầu tư, toả ra thị trường chung khu vực nhằm mục đích toả sức sản xuất, thương mại và có tính cạnh tranh cao của khu vực kinh tế ASEAN. Nó có sự do di chuyển của các luồng hàng hoá, dịch vụ, đầu tư và dòng tiền do nền an ninh, sự phát triển kinh tế bình đẳng và giảm nghèo đói và chênh lệch kinh tế xã hội vào năm 2020. Điều này

ó s có nh ng tác ng, nh h ng nh t nh t i n n kinh t Vi t Nam.

N n kinh t Vi t Nam ã tr i qua nh ng thay i c u trúc mang tính ch t n n t ng t khi b t u công cu c i m i n m 1986. Vi t Nam ã t c thành công v t c t ng tr ng kinh t r t n t ng (t c t ng tr ng GDP t 7,2% bình quân giai o n 1990-2013), gia nh p hàng ng các qu c gia có thu nh p trung bình vào n m 2010 (thu nh p bình quân u ng i t ng t kho ng 100 o là M n m 1990 lên 1.960 ô la M n m 2013) và óng góp làm gi m nghèo nhanh chóng (t l h nghèo gi m t 58% n m 1993 xu ng 6% n m 2014). i u k di u v kinh t này có c tr c tiên là nh t ng n ng su t lao ng áng k - th hi n qua GDP bình quân tính theo u ng i t ng g p ôi trong giai o n 1990-2000 và nh vào hi u qu trong s n xu t nông nghi p t ng lên và vi c d ch chuy n vi c làm chuy n t l nh v c nông nghi p n ng su t th p sang các công vi c phi nông nghi p có n ng su t cao h n<sup>5</sup>

N ng su t c p n hi u qu mà con ng i ho c các doanh nghi p chuy n i ngu n l c s n xu t – ví d nh lao ng và v n – thành u ra hàng hóa và d ch v . C i thi n n ng su t lao ng cho phép m t s l ng nh t nh s n l ng c s n xu t b i ít ngu n l c h n ho c

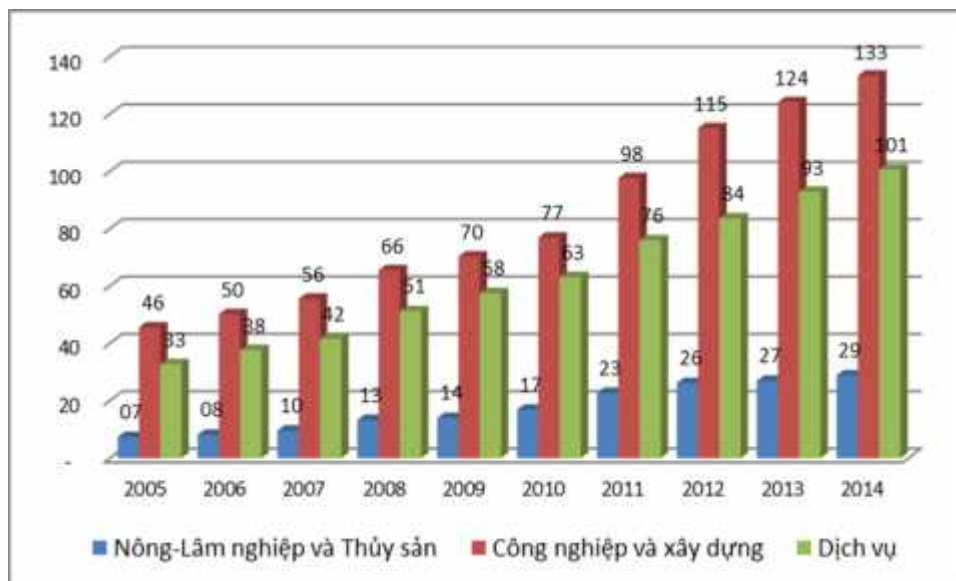
u ra nhi u và t t h n c s n xu t b i ngu n gi ng ban u.

Theo T ng c c Th ng kê Vi t Nam, n m 2014 n ng su t lao ng c a toàn n n kinh t c t 74,3 tri u ng, trong ó khu v c Nông, Lâm nghi p và Th y s n t 29 tri u ng, khu v c Công nghi p và Xây d ng t 133 tri u ng và khu v c D ch v t trên 100 tri u ng. Nhìn chung, t 2005 n nay n ng su t lao ng c a các ngành u c i thi n, v i t l t ng bình quân kho ng 3,5% m t n m. Khu v c Nông, Lâm nghi p và Th y s n t ng u v i t c kho ng g n 3%/ n m; Khu v c D ch v c ng có s gia t ng n ng su t m t cách n nh v i m c t ng bình quân 2 - 3 % m t n m. Khu v c Công nghi p và Xây d ng sau t ng n ng su t lao ng t bi n vào n m 2007 ã b suy gi m m nh trong giai o n 2008 - 2010. T 2011 n nay, n ng su t lao ng c a khu v c này ã có s ph c h i áng k .

<sup>5</sup> Ngân hàng Th gi i, 2012b



Hình 1: Năng suất lao động theo ngành (theo giá hiện hành, triệu đồng/người)



Nguồn: Tổng cục Thống kê (2006-2014), Niên giám thống kê các năm 2006-2014.

**So sánh năng suất lao động Việt Nam và các nước ASEAN.** Năm 2013 NSLĐ của Việt Nam, tính theo số mua hàng của người lao động là Mỹ thì chỉ năm 2005 (\$PPP, 2005)<sup>6</sup> là 5.440 USD<sup>7</sup>, cao hơn của Myanmar (2.828), Campuchia (3.989) và Lào (5.396 USD); thấp hơn của các nước còn lại trong khu vực ASEAN: Indonesia (9.848 USD), Philippine (10.026), Thái Lan (14.754),

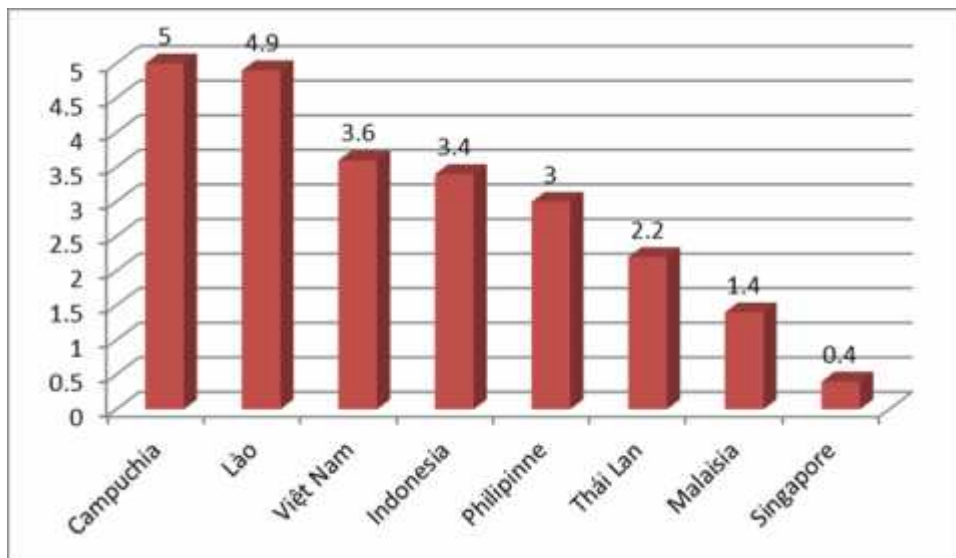
Malaysia (35.751), và Singapore (98.072 USD).

Với các nước, thời kỳ 2006-2012, tốc độ tăng NSLĐ của Việt Nam đạt 3,6%, cao hơn mức trung bình chung của ASEAN (2,84%), Việt Nam thuộc nhóm nước có tốc độ tăng NSLĐ mức trung bình (thấp hơn của Trung Quốc (8,48%), Ấn Độ (5,99%), nhưng cao hơn Malaysia (1,4%), Thái Lan (2,2%).

<sup>6</sup> Số mua hàng là một chỉ số trao đổi giá hai hàng hóa, theo thời gian thì số lượng hàng hóa mua và bán là như nhau trong nước và ngoài nước khi chuyển đổi đơn vị tính ra ngoại tệ và ngược lại. Có thể so sánh với các nước, người ta quy đổi GDP và GDP bình quân đầu người sang một loại đơn vị tính ví dụ đô-la Mỹ, dựa trên một giá hối đoái thị trường. Tuy nhiên, mức giá trên thị trường thì người lao động lại có số mua khác nhau.

<sup>7</sup> ILO- ADB (2014), Asean community 2015: Managing integration for better job and share prosperity.

**Hình 2: Tỷ lệ tăng trưởng kinh tế lao động giai đoạn 2006-2012 (%) theo số mua sắm hàng giá cả năm 2011**



*Nguồn: Báo cáo năng suất 2014 của APO, 2014*

Mặc dù, năng suất lao động của Việt Nam vẫn còn thấp như xét về kho năng cách năng suất lao động giá Việt Nam và các quốc gia có năng suất lao động cao thì hàng có sự thu hẹp kho năng cách tích cực. Năm 1990 năng suất lao động của Singapore là 64,5 nghìn USD trên một lao động, Malaysia 25,2 nghìn USD trên một lao động. Thái Lan là 11 nghìn trên một lao động, Việt Nam chỉ là năng suất lao động 2,7 nghìn USD, khi đó, năng suất lao động của Singapore gấp 24 lần Việt Nam, Malaysia gấp 9 lần, Thái Lan gấp 4 lần. Năm 2012, kho năng cách vẫn năng suất hàng thu hẹp dần, tăng năng suất lao động của Singapore gấp 14,5 lần Việt Nam, Malaysia gấp 5,8 lần và Thái Lan gấp 2,9 lần. Năm 2007 mức năng suất lao động bình quân của các nước ASEAN là

9173 US\$ gấp 2,12 lần so với năng suất lao động bình quân của Việt Nam thì năm 2013 thì năm này giảm xuống còn 1,98 lần.

**Nguyên nhân NSLĐ của Việt Nam trong nhóm nước có mức thấp trong khu vực, gồm:**

(i) *Trình độ công nghệ sản xuất của Việt Nam thấp.* Năng suất, chất lượng, hiệu quả của từng ngành công nghiệp sản xuất tranh chấp sản phẩm hàng hóa phụ thuộc rất lớn vào trình độ công nghệ hiện nay vì các ngành công nghệ tiên tiến vô cùng lịch sử, vào lợi thế cạnh tranh khu vực. Hộ hộ DN Việt Nam sử dụng công nghệ thấp sử dụng thiết bị cũ 2-3 thập kỷ; gần 80% các loại thiết bị máy móc hàng sử dụng cũ nhập khẩu từ thập kỷ 1960-1970; hơn 75% thiết bị đã quá thời hạn khấu hao nhưng không

thay thế; trong tổng số thị trường máy móc nhập khẩu, có hơn 50% thuộc loại tân trang. Ảnh hưởng chung, có 52% thị trường máy móc nhập khẩu và xuất khẩu, riêng khu vực sản xuất nội địa này là hơn 70%; chỉ có khoảng 10% thị trường máy móc nhập khẩu trong nhóm hiện tại.

(ii) *Vị trí làm việc trong nhóm ngành có năng suất thấp*: Quý 2 năm 2014, tỷ trọng lao động ngành nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản trong tổng số lao động đang làm việc là 47,07%; tỷ trọng lao động ngành công nghiệp và xây dựng là 21,11% (trong đó chủ yếu là các ngành gia công gia công giá trị gia tăng thấp như ngành dệt may, da giày (chỉ chiếm 32% trong ngành công nghiệp chế biến, chế tạo); 62,6% trong khu vực kinh tế hộ và tư nhân).

(iii) *Chi tiêu lao động thấp*: Quý 2 năm 2014 tỷ lệ lao động có bằng cấp chuyên môn kỹ thuật là 18,25%. Trong khi đó, tỷ lệ lao động qua đào tạo của Thái Lan là 51,4%, Malaysia là 36%, Philippine là 28,2%, Indonesia là 27%, Lào là 16,7%, Campuchia là 15,8%.

(iv) *Trình độ quản lý chuyên gia cao và đóng góp của năng suất nhân tố tổng hợp (TFP) cho tăng trưởng kinh tế còn hạn chế*: Hiệu quả quản lý các tổ chức và vĩ mô (doanh nghiệp) hiện tại còn thấp. Giai đoạn 2011-2015, tỷ lệ đóng góp của năng suất nhân tố tổng hợp (TFP) cho tăng trưởng GDP của Việt Nam, chỉ là

17,2%<sup>8</sup>, so với các nước Thái Lan là 21,32%, Trung Quốc là 37,49%, Malaysia là 40,74%, và Hàn Quốc là 47,54%.

TFP ngày càng trở nên quan trọng trong giai đoạn phát triển dài hạn về mặt kỹ thuật, bằng sự chuyển đổi vào khu vực sáng tạo, phát triển khoa học kỹ thuật và những pháp quản lý tiên tiến cũng như các đột phá mang lại giá trị gia tăng cao.

Giai đoạn 2006 - 2010<sup>9</sup> tốc độ tăng TFP bình quân là (-) 0,27%, TFP giảm vào năm 2008 và 2009. Từ 2011, TFP tăng nhanh với tốc độ tăng bình quân là 1,44% mỗi năm. Trong giai đoạn 2006 - 2014, tốc độ tăng TFP cao nhất vào năm 2014, tăng 2,16% so với năm 2013. Xu hướng cho thấy TFP đang tăng dần về mặt cách nhìn nhận. Nếu xét ba yếu tố tác động tới tăng trưởng kinh tế, tốc độ tăng của vốn, lao động và TFP, thì vốn luôn có tốc độ tăng cao nhất với tốc độ tăng bình quân giai đoạn 2006 - 2010 là 11,67%, giai đoạn 2011 - 2014 là 7,52%. Tốc độ tăng của lao động 2006 - 2010 và 2011 - 2014 lần lượt là 2,78% và 1,97%. TFP có tốc độ tăng chậm nhất. Xét về xu hướng, vốn tích lũy và lao động đều có xu hướng tăng chậm dần, trong khi đó TFP có xu hướng tăng nhanh dần lên

<sup>8</sup> Văn Thành- Văn Lâm, Sản lượng tìm kiếm việc làm kinh tế Việt Nam năm 2015, Kỷ yếu Hội thảo Kinh tế Việt Nam năm 2015: Chất lượng và Thách thức, Hà Nội 10/2014.

<sup>9</sup> Viện Năng suất Việt Nam. Báo cáo Năng suất Việt Nam 2014, 2014.

trong những năm gần đây. Đây là sự chuyển biến theo hướng nền kinh tế tập trung vào chất lượng tăng trưởng: như chất lượng lao động, chất lượng vốn, nghiên cứu triển khai, khoa học kỹ thuật và hiệu quả kinh tế.

Các nước phát triển, tăng trưởng kinh tế thịnh vượng, trong đó tốc độ tăng vốn và tăng lao động không cao, đóng góp chủ yếu là từ cải tiến năng suất. Ví dụ, đóng góp của tăng TFP vào tăng GDP thịnh vượng, thông thường trên 50%. Nước phát triển như Nhật Bản có thể từ 80 đến 90%.

Do vậy, trở ngại thách thức mà Việt Nam đang phải đối mặt trong tăng trưởng kinh tế và việc di chuyển vốn làm các khu vực nông nghiệp sang các ngành khác sẽ chậm lại do những bất ổn kinh tế vĩ mô trong những năm gần đây, dù vậy, chúng ta không phải ngừng xuất lao động để trở thành nguồn lực chính của tăng trưởng kinh tế. Đây không phải là mô hình bền vững duy trì tăng trưởng kinh tế cao. Mặc dù quy mô lực lượng lao động vốn tiếp tục gia tăng, dân số trẻ của Việt Nam đang giảm. Điều đó có nghĩa là Việt Nam không thể dựa vào quy mô lực lượng lao động tiếp tục thành công nữa, mà còn phải tập trung nỗ lực làm cho lực lượng lao động trẻ nên có năng suất cao hơn<sup>10</sup>. Đây không phải là mô

hình bền vững duy trì mức tăng trưởng kinh tế cao. Vì thế Nam cần lựa chọn con đường nâng cao năng suất lao động dựa trên sáng tạo nhằm thúc đẩy phát triển kinh tế. Đặc biệt trong bối cảnh hình thành AEC.

Do vậy, thúc đẩy NSL Việt Nam ngoài các yếu tố vốn, việc xem xét các yếu tố tác động thúc đẩy năng suất do các yếu tố tiếp cận và Lao động (Kinh nghiệm lao động) là rất cần thiết, cần:

- Thúc đẩy nhu cầu và hàng hóa trong nước cũng như xuất khẩu tăng lên, tăng các chỉ tiêu hàng hóa, tăng cường cầu và kích thích sản xuất hàng hóa và dịch vụ, các nguồn lực sản xuất và khai thác yếu tố, tăng năng suất lợi ích kinh tế theo quy mô và theo phạm vi, tăng năng suất (đây là chìa khóa vì các quốc gia khi tham gia AEC).

- Xây dựng môi trường kinh doanh, chính sách và thể chế có tác động tích cực tới năng suất kinh doanh, thúc đẩy sản xuất. Hoàn thiện môi trường kinh doanh cạnh tranh lành mạnh và thu hút đầu tư, tăng hiệu quả sử dụng các nguồn lực, hiệu quả hoạt động, giảm những hoạt động không tạo giá trị gia tăng tập trung vào hoạt động tạo giá trị gia tăng cao hơn.

<sup>10</sup> Ngân hàng Thế giới, Báo cáo Phát triển Việt Nam 2014 “Phát triển kinh tế: Xây dựng lực

lượng lao động cho nền kinh tế thịnh vượng Việt Nam”

- Tái cơ cấu kinh tế (phân bổ vốn và lao động các ngành kinh tế): Cơ cấu vốn ngành kinh tế là việc chuyển các nguồn lực (chủ yếu là vốn và lao động) từ những ngành và thành phần kinh tế kém năng suất sang ngành và thành phần kinh tế có năng suất cao. Việc phân bổ lại các nguồn lực có các ngành và thành phần kinh tế có năng suất cao hơn sẽ dẫn đến sự đóng góp hiệu quả các nguồn lực đến TFP tăng cao. Thông qua cơ cấu vốn và lao động các ngành sẽ hỗ trợ nhất thiết những mặt tăng hiệu suất, kinh doanh.

- Cốt lõi mới công nghệ và sản phẩm: Tiến bộ công nghệ có tác động đến tăng TFP.

- Chuyển đổi lao động: Rõ ràng nền kinh tế học mô hình doanh nghiệp không thể có năng suất cao nếu chuyển đổi lao động thất bại. Chuyển đổi lao động thể hiện dưới hai hình thái, trình độ lao động và thái độ làm việc. Việc xuất hiện thị trường, ứng dụng công nghệ mới sẽ không có hiệu quả nếu những người lao động không biết vận hành, sử dụng, khai thác tốt các công nghệ sản phẩm mới. Bên cạnh trình độ lao động, yếu tố thái độ làm việc cũng rất quan trọng. Chỉ có thái độ làm việc tích cực mới phát huy hết khả năng lao động, đem lại hiệu quả tăng trưởng kinh tế và xã hội. Việc trang bị cho người lao động những kiến thức cần thiết là một phần quan trọng trong nền tảng tăng

trở ngại kinh tế và tiếp tục quá trình cải cách kinh tế. Các kiến nghị áp dụng nhu cầu đổi mới công nghệ chủ yếu là thủ công và nâng cấp sang các công nghệ kỹ thuật và đòi hỏi nhân lực chuyên môn. Tăng cường nguồn nhân lực cho các lĩnh vực sáng tạo: Thu hút chất xám, nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo các cấp, tạo điều kiện nâng cao kiến thức cho lực lượng lao động, chú trọng nhân lực chuyên môn kinh doanh và các kiến thức mềm, thúc đẩy trao đổi kiến thức giữa các trường học, các viện nghiên cứu của nhà nước và khu vực doanh nghiệp. Khuyến khích sáng tạo trong các doanh nghiệp.

#### **Tài liệu tham khảo**

1. *Vấn đề Thành- Vấn đề Lâm, Sản lượng tiêu dùng các ngành kinh tế Việt Nam năm 2025, Kỷ yếu Hội thảo Kinh tế Việt Nam năm 2025: Cơ hội và Thách thức, Hà Nội 10/2014.*
2. *Ngân hàng Thế giới, Báo cáo Phát triển Việt Nam 2014 “ Phát triển kinh tế: Xây dựng lực lượng lao động cho mô hình kinh tế thị trường hiện đại Việt Nam”*
3. *Việt Nam Năng suất Việt Nam. Báo cáo năng suất Việt Nam 2014, 2014*
4. *Tăng trưởng Khiên - Tác động đến Năng suất các nhân tố tăng hợp - Phân tích pháp tính và ứng dụng, NXB Thống kê, Hà Nội năm 2005.*
5. *Bá Tân (08/05/2014), Quá trình chuyển đổi kinh tế, Trang tin kinh tế toàn quốc <http://daidoanket.vn/index.aspx?Menu=1372&Style=1&ChiTiet=81240>.*

**CHẤT LƯỢNG VIỆC LÀM CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG KHU VỰC PHI CHÍNH THỨC HÀ NỘI**

**Ths.Ch. Th. Lê Văn Khoa**  
**Viện Khoa học Lao động và Xã hội**

**Tóm tắt:** Nâng cao chất lượng việc làm của người lao động nói chung và lao động trong khu vực phi chính thức nói riêng là yêu cầu bức thiết hiện nay. Bài viết này tập trung phân tích các đặc điểm việc làm, xác định các thang đo chất lượng việc làm, phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng việc làm, đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng việc làm của lao động trong các cơ sở sản xuất kinh doanh phi chính thức trên địa bàn Hà Nội. Phương pháp nghiên cứu sử dụng phương pháp định tính và định lượng. Phân tích độ tin cậy thông qua hệ số nhân tố Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá-EFA, hồi quy các yếu tố tác động đến mức độ hài lòng của người lao động về việc làm của mình. Kết quả nghiên cứu cho thấy có năm yếu tố cấu thành chất lượng việc làm theo thang đo quan trọng đó là: Thời gian làm việc và nghỉ ngơi, tiền lương, phát triển kỹ năng và mối quan hệ tại nơi làm việc, chính sách bảo hiểm và bảo trợ việc làm và điều kiện làm việc.

**Từ khóa:** Nhân tố, chất lượng việc làm, người lao động, phi chính thức

**Abstract:** *Nowadays, improving the quality of employment in general and employment in the informal sector in particular is an urgent requirement. This article aims to analyze the characteristics of employment, to identify criteria of employment quality and propose some regulation implies in order to improve the quality of employment in Hanoi informal sector. Research methods used include qualitative and quantitative. The analysis is done through testing scale reliability coefficient Cronbach's Alpha, Exploratory Factor Analysis-EFA and regression factors affecting the level of job satisfaction of employees. The study results showed by five elements of quality employments: working time and rest time; wages; skills development and relationships at work; insurance policy; job security and working conditions.*

**Key words:** *factors, employment quality, employer working, informal enterprise*

**1. Mở đầu**

Lao động - việc làm là một trong những lĩnh vực quan trọng và có vị trí quan trọng gia đình và xã hội. Lao động là nguồn lực và là một tiêu chí phát triển kinh tế - xã hội. Việc làm không chỉ là vấn đề

kinh tế mà còn có ý nghĩa xã hội và chính trị, nhất là trong bối cảnh thị trường lao động có nhiều chuyển biến; việc làm tác động đến nhiều khía cạnh của đời sống, kinh tế, xã hội và ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống của bản thân người lao động.

Mặc dù có tầm quan trọng như vậy nhưng lĩnh vực lao động - việc làm Việt Nam hiện nay vẫn còn rất nhiều bất cập, đó chính là chất lượng việc làm còn thấp, đặc biệt trong khu vực phi chính thức. Tỷ lệ lương, phúc lợi của người lao động chưa cao, thiếu tính ổn định, danh nghĩa tăng lương vẫn chỉ là tăng giá; tiền lương có tính lệ thuộc tăng lên cho thấy mức phần không hưởng lương người lao động bị giảm thiểu; sự gia tăng việc làm trong ngành dịch vụ; bao phủ bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT) chưa cao, đặc biệt trong khu vực phi chính thức; thiếu kỹ năng làm việc cho các công nhân (Chế Thị Liên, 2013). Trong thực tế tăng trưởng, tìm kiếm pháp nâng cao chất lượng việc làm, tăng cường việc làm bền vững ngày càng trở thành mối quan tâm hàng đầu, đặc biệt trong các doanh nghiệp kinh doanh phi chính thức, nơi mà chất lượng việc làm càng còn nhiều bất cập. Việc tìm hiểu bài viết phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng việc làm, xác định các thang đo chất lượng việc làm, phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng việc làm là một trong những nội dung nghiên cứu của đề tài này.

**2. Nhân tố và phương pháp nghiên cứu**

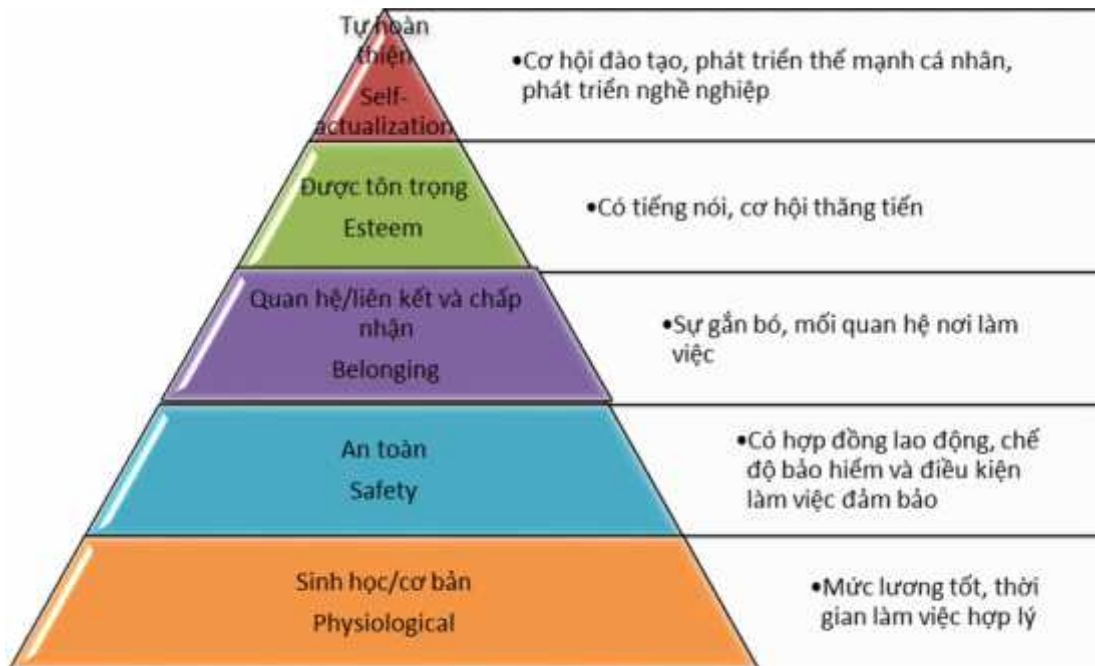
<sup>11</sup> Là các doanh nghiệp kinh doanh phi nông nghiệp, có thuê lao động và không hoạt động theo Luật doanh nghiệp, Luật Hợp tác xã.

**Vấn đề nghiên cứu** trong nghiên cứu này là nâng cao chất lượng việc làm.

Năm 1943, nhà tâm lý học Abraham Maslow (1908-1970) đã phát triển thang nhu cầu Maslow. Đây là lý thuyết về tâm lý học xem là có giá trị nhất trong hệ thống lý thuyết tâm lý mà tầm ảnh hưởng của nó có thể nhận và ứng dụng rộng rãi trong cuộc sống. Nó được chia làm 5 bậc: Cấp thấp nhất và cơ bản nhất là nhu cầu sinh tồn hay thức ăn, nước uống, nơi ở; Cấp tiếp theo là nhu cầu an toàn hay nhu cầu được bảo vệ; Cao hơn toàn là nhu cầu quan hệ xã hội, quan hệ gia đình, bạn bè, đồng nghiệp, quan hệ công việc, xã hội, hay quan hệ xã hội công việc, xã hội, công việc luôn có nhu cầu yêu cầu người khác; trên cấp này là nhu cầu được tôn trọng và tôn trọng. Đây là mong muốn của công nhân về sự chú ý, quan tâm và tôn trọng từ những người xung quanh và mong muốn bản thân là một "mắt xích" không thể thiếu trong hệ thống phân công lao động xã hội. Việc tôn trọng cho thấy bản thân từng cá nhân được mong muốn trở thành người hướng dẫn. Vì thế, công nhân cũng có mong muốn có địa vị cao, được tôn trọng và kính trọng; Vì thế, trên tất cả các nhu cầu đó là nhu cầu sự hài lòng. Đây là khát vọng và niềm tin về sự thành công mong muốn. Công nhân thể hiện thân thiện, thân thiện, thân thiện công việc nào đó theo sự thích

và chỉ khi công việc có thể nâng cao. Nhu cầu của họ thì hình thức mới thay đổi. Tuy nhiên sự phức tạp của công việc thì càng cao. Nhu cầu của họ thì càng cao hơn. Nhu cầu của họ thì càng cao hơn.

Hình 1. Ứng dụng thuyết nhu cầu Maslow trong đánh giá chất lượng việc làm



Trong môi trường doanh nghiệp hiện nay, nhu cầu của người lao động có thể được đáp ứng thông qua việc cải thiện môi trường làm việc hay có thu nhập thỏa đáng theo các quan hệ thị trường, cũng như các ban lãnh đạo công ty và các bộ phận khác như nhân sự, tham mưu, du lịch, v.v. Đáp ứng nhu cầu an toàn, nhà quản lý có thể bố trí môi trường làm việc thuận lợi, bố trí công việc cụ thể duy trì nhân viên và kích thích công việc của nhân viên. Bộ phận đáp ứng nhu cầu quan hệ, người lao động cần có môi trường làm việc theo nhóm, có

thực hiện môi trường giao lưu giữa các bộ phận, khuyến khích nhân viên cùng tham gia ý kiến phát triển doanh nghiệp hiện nay. Nhu cầu được tôn trọng người lao động cần được tôn trọng và nhân cách, phẩm chất. Bên cạnh đó, họ cũng mong muốn được tôn vinh thành công thông qua sự đầu tư vào năng lực công việc và phẩm giá nhân viên. Vì vậy, nhà quản lý hoặc công nhân cũng cần các chính sách phát triển nhân lực cá nhân. Người lao động cần có môi trường và phát triển, cần



khuyến khích tham gia vào quá trình cải tiến trong doanh nghiệp hoặc tổ chức và các tổ chức khuyến khích phát triển nghiên cứu.

Như vậy, theo thuyết bậc nhu cầu của Maslow, nâng cao chất lượng việc làm nên nghiên cứu và tìm hiểu các nhu cầu của người lao động và có biện pháp hữu hiệu đáp ứng.

*Phương pháp đánh giá chất lượng việc làm:*

Bài viết sử dụng hệ số Cronbach Alpha và phân tích nhân tố EFA nhằm xác định và kiểm định các thang đo chất lượng việc làm, đồng thời nghiên cứu các yếu tố có thông qua hàm hồi quy tuyến tính bội để đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng việc làm của họ. Nghiên cứu sử dụng là kết quả phân tích nội dung 323 lao động đang làm việc trong 140 công ty SXKD phi chính thức và 364 lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp chính thức trên địa bàn Hà Nội.

Phương pháp tính chỉ số chất lượng việc làm tổng hợp: Chọn và tính toán ra các tiêu chí thành phần chuẩn hóa theo công thức:

Giá trị chuẩn hóa  $x_{ij}^* = (x_{ij} - \text{mean}) / \text{standard deviation}$

Trong đó  $x_{ij}$  thể hiện giá trị của các tiêu chí  $j$  cho nhóm (ngành, nghề, hình thức sinh hoạt, v.v.), mean là giá trị trung bình chung và standard deviation là

lỗi chuẩn của các tiêu chí. Giá trị  $x_{ij}^*$  là giá trị chuẩn hóa của  $x_{ij}$ .

Tất cả các tiêu chí thành phần này xây dựng thành tổng hợp phần ảnh hưởng vì các làm các nhóm theo phương pháp cân bằng (trung bình không trọng số).

$$\text{Công thức: } QEI_i = \frac{1}{k} \sum_{j=1}^k x_{ij}^*$$

### **3. đánh giá chất lượng việc làm của lao động trong các công ty SXKD phi chính thức trên địa bàn Hà Nội**

#### *Tiêu thức đánh giá*

Đánh giá chất lượng việc làm nên phải xem xét kỹ các tiêu thức, chỉ tiêu phần ảnh hưởng, bao gồm các nhóm yếu tố sau:

(1) Tiền lương, thu nhập và phúc lợi (đồng lương bình quân Tn1-Tn7) : Tiền lương là chỉ tiêu phần ảnh hưởng suất của việc làm, an ninh thu nhập của người lao động, yếu tố này có ảnh hưởng khác nhau khoảng 7/10 điểm. Các yếu tố như chế độ nghỉ ngày nghỉ lễ, nghỉ tết, nghỉ phép; chế độ tín dụng và phúc lợi khác ngoài lương cũng là chỉ tiêu an ninh thu nhập bằng các khoản thu nhập tăng thêm.

(2) Thời gian làm việc (đồng lương bình quân Tg1-Tg7); là chỉ tiêu quan trọng của chất lượng việc làm, giờ làm việc dài hoặc không tuân theo tiêu chuẩn sinh hoạt nghỉ ngơi và cuộc sống của người lao động, giờ làm việc ít trong khi thu nhập không cao sẽ cho thấy tình

trung thi u vị c làm c a ng i lao ng. K t qu kh o sát cho th y th i gian làm vị c v phân b c ng nh s gi khá phù h p v i i m ánh giá khá cao (8-9/10 i m).

(3) Môi tr ng và i u ki n làm vị c ( o l ng b i 5 bi n Dk1-Dk5): R i ro th ng tích ho c t vong có th t n t i trên t t c các lo i hình công vị c, và do ó các ch s v s an toàn c a công vị c là ch s quan tr ng o l ng ch t l ng c a vị c làm. c bi t v i nh ng công vị c ch a nhi u r i ro v th ng tích ho c nh h ng s c kh e c n trang b thi t b , ki n th c v an toàn v sinh lao ng. Th c t cho th y y u t này ch a c quan tâm trong các c s SXKD phi chính th c v i i m ánh giá th p.

(4) Tham gia các chính sách b o hi m và b o m vị c làm ( o l ng b i 9 bi n Bh1-Bh9): Ng i lao ng c tham gia chính sách an sinh xã h i c ng là m t khía c nh quan tr ng c a ch t l ng c a vị c làm ví d nh b o hi m th t nghi p, b o hi m xã h i, b o hi m y t , v.v. Khi các kh n ng r i ro n v i ng i lao ng nh ng chính sách này có tính ch t nh m gi m thi u r i ro thông qua các ch ng trình b o hi m, tín d ng c bi t,...s giúp h gi m b t nh ng

khó kh n v kinh t . Tuy nhiên, k t qu ánh giá y u t này c a ng i c h i r t th p, d i 2/10 i m.

(5) M i quan h n i làm vị c ( o l ng b i 4 bi n Qh1-Qh4): M i quan h n i làm vị c quan h và i tho i gi a nh ng ng i lao ng v i nhau, c ng nh thông tin liên l c gi a ng i lao ng và c p trên, là y u t quan tr ng cho s th a mãn c a ng i lao ng v vị c làm. Nó không ch c i thi n s th a mãn trong công vị c mà còn c i thi n hi u su t công vị c. M c dù ng i lao ng trong các c s SXKD có m i quan h t i n i làm vị c khá t t nh ng vai trò, t i ng nói c a h i v i các quy t nh liên quan n c s còn h n ch .

(6) C h i ào t o và phát tri n k n ng ( o l ng b i 3 bi n Pt1-Pt3): Nhi u ng i lao ng tham gia vào m t công vị c v i mong mu n và nguy n v ng có c h i phát tri n h n n a k n ng và kh n ng c a mình. Ng i lao ng có th nâng cao k n ng qua các c h i ào t o c cho là quan tr ng i v i ngh nghi p ho c s phát tri n c a cá nhân h .

**Bảng 1. Tiêu thức xu hướng và kết quả đánh giá các yếu tố thành chất lượng việc làm**

Mã Biện	Chỉ thích biện	Điểm trung bình	Mã Biện	Chỉ thích biện	Điểm trung bình
	<b>Thời gian làm việc</b>		Bh5	Thời gian tại doanh nghiệp	1,9
Tg1	Việc làm đủ trong năm	8,4	Bh6	Tuần	1,3
Tg2	Việc làm đủ trong tháng	8,5	Bh7	Nghỉ phép hàng năm có lương	1,2
Tg3	Số ngày làm việc trong tuần	8,7	Bh8	Chi phí y tế / BHYT	1,3
Tg4	Phù hợp với sức khỏe làm việc trong ngày	8,9	Bh9	Tham gia BHXH bắt buộc	1,2
Tg5	Phù hợp với thời gian làm việc trong ngày	8,8	<b>Môi trường và điều kiện làm việc</b>		
Tg6	Nghỉ gia đình làm việc	6,1	Dk1	Tổ chức và giám sát vệ sinh an toàn lao động	2,5
Tg7	Thời gian làm thêm	7,2	Dk2	Trang bị thiết bị an toàn	3,6
	<b>Tiền lương-Thụ nhũ Phúc lợi</b>		Dk3	Trang bị đồ bảo hộ lao động	3,8
Tn1	Mức lương	7,0	Dk4	Trang bị thiết bị giảm thiểu tác động nhiệt, bụi, tiếng ồn, ánh sáng, nóng, v.v.	3,7
Tn2	Hình thức trả lương	7,7	Dk5	Trang bị thiết bị xử lý rác thải, nước thải	3,5
Tn3	Lương làm thêm	7,5	<b>Đào tạo và phát triển kỹ năng</b>		
Tn4	Thăng tiến	4,3	Pt1	Đào tạo phát triển kỹ năng	6,2
Tn5	Hỗ trợ trả	2,8	Pt2	Phát triển nghiệp vụ	6,2
Tn6	Hỗ trợ khác	1,7	Pt3	Có cơ hội thăng tiến	6,0
Tn7	Tổng lương	5,1	<b>Mối quan hệ làm việc</b>		
	<b>Chính sách BHXH và bảo hiểm việc làm</b>		Qh1	Có tiếng nói trong các quy định liên quan doanh nghiệp/CSSX	4,1
Bh1	Nghỉ ốm có lương	1,2	Qh2	Có tiếng nói trong các quy định liên quan bản thân	8,0
Bh2	Nghỉ thai sản	1,2	Qh3	Quan hệ với chủ doanh nghiệp/CSSX	8,2
Bh3	Hỗ trợ khi vắng mặt	1,3	Qh4	Quan hệ với đồng nghiệp	8,4
Bh4	Trợ cấp thôi việc	1,2			

Nguồn: Kết quả khảo sát của các tác giả

Kiểm định và phân tích nhân tố ảnh hưởng giá trị sống vì cộng đồng:

Theo mô hình nghiên cứu với 6 nhóm nhân tố và 35 biến quan sát như bảng 1 để đánh giá giá trị sống vì cộng đồng của người lao động đang làm việc trong các cơ sở SXKD phi chính thức. Tiến hành kiểm định các thang đo nhằm mục đích để chọn lọc các biến phù hợp cho việc xây dựng quy mô hình tiếp theo, phương pháp trích yếu tố Principal Axis factoring với phép quay Varimax sử dụng để phân tích EFA. Kiểm định KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) và Bartlett cho thấy sự tương thích của mẫu khảo sát, các biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể và phân tích nhân tố EFA là phù hợp. Qua ba vòng phân tích, đã có 5 biến bị loại khỏi mô hình, các biến còn lại được nhóm thành 6 nhân tố. Sau khi phân tích nhân tố, có sự lựa chọn về số lượng các biến quan sát và nhóm nhân tố. Nhóm nhân tố 1 và các biến liên quan như sau:

- Nhóm F1: Chính sách bảo hộ mìn và bảo vệ môi trường, bao gồm các yếu tố: Nghỉ m có lương (Bh1), nghỉ thai sản (Bh2), hỗ trợ khi vắng mặt (Bh3), trợ cấp thôi việc (Bh4), trợ tu t (Bh6), nghỉ phép hàng năm có lương (Bh7), chi phí y t / BHYT (Bh8), tham gia BHXH bắt buộc (Bh9).

- Nhóm F2: Hỗ trợ các cơ sở và trang bị thiết bị ATVSL để làm việc, bao gồm các yếu tố: th ng l t t (Tn4),

h trợ trợ trợ (Tn5), trang bị thiết bị ATVSL để làm việc (Dk2), trang bị dụng cụ bảo hộ lao động (Dk3), trang bị thiết bị giám sát môi trường, bụi, tiếng ồn, ánh sáng, nóng (Dk4), trang bị thiết bị xử lý rác thải, nước thải (Dk5).

- Nhóm F3: Thời gian làm việc và nghỉ ngơi, bao gồm các yếu tố: có việc làm trong năm (Tg1), có việc làm trong tháng (Tg2), số ngày làm việc trong tuần (Tg3), phù hợp với giờ làm việc trong ngày (Tg4), phù hợp với mùa làm việc trong ngày (Tg5).

- Nhóm F4: Phát triển kinh doanh và mối quan hệ với môi trường, bao gồm các yếu tố: đào tạo phát triển kinh doanh (Pt1), phát triển nghề nghiệp (Pt2), có tiếng nói trong các quy định liên quan đến bản thân (Qh2), quan hệ với chủ doanh nghiệp/CSSX (Qh3), quan hệ với đồng nghiệp (Qh4).

- Nhóm F5: Tình trạng thu nhập, bao gồm các yếu tố: mức lương (Tn1), hình thức trả lương (Tn2), lương làm thêm (Tn3).

- Nhóm F6: Vai trò, tiếng nói của nhân viên làm việc, bao gồm các yếu tố: Tiếp nhận và giám sát về ATVSL của doanh nghiệp/CSSX (Dk1), có tiếng nói trong các quy định liên quan đến doanh nghiệp/CSSX (Qh1).

Kiểm định nhân tố và các biến bằng hệ số Cronbach's alpha:

Kết quả cho thấy có 5/6 nhân t tiêu chu n và tin c y hay nói cách khác các nhân t này nh h ng t i ch t l ng vi c làm, bao g m: (i) Chính sách b o hi m và b o m vi c làm (F1); (ii) H tr c a ch c s và trang b thi t b ATVSL n i làm vi c (F2); (iii) Th i gian làm vi c và ngh ng i (F3); (iv) Phát tri n k n ng và m i quan h t i n i làm vi c (F4) và (v) Ti n l ng (F5). Có th nói ch a có tin c y th y c nhân t "vai trò, ti ng nói t i n i làm vi c" (F6) có nh h ng n ch t l ng vi c làm khi h s Cronbach Alpha = 0,6 m c dù h s t ng quan bi n-t ng c a các bi n quan sát l n h n 0,3.

*ánh giá các y u t nh h ng t i ch t l ng vi c làm qua mô hình h i quy:*

S d ng mô hình h i qui tuy n tính b i gi a 5 nhân t F1, F2, F3, F4, F5 v i bi n ph thu c là m c ánh giá c a ng i lao ng v vi c làm hi n t i c a mình. Kết quả cho thấy mô hình không b vi ph m a c ng tuy n do h s phóng i ph ng sai c l p (VIF) u nh h n 3, phân tích ANOVA cho thấy thông s F có m c ý ngh a =0 ch ng t mô hình h i quy là phù h p v i b d li u thu th p c. Ph ng trình h i quy có d ng nh sau:

$$Y = 0,12F1 - 0,18F2 + 0,41F3 + 0,17F4 + 0,3F5$$

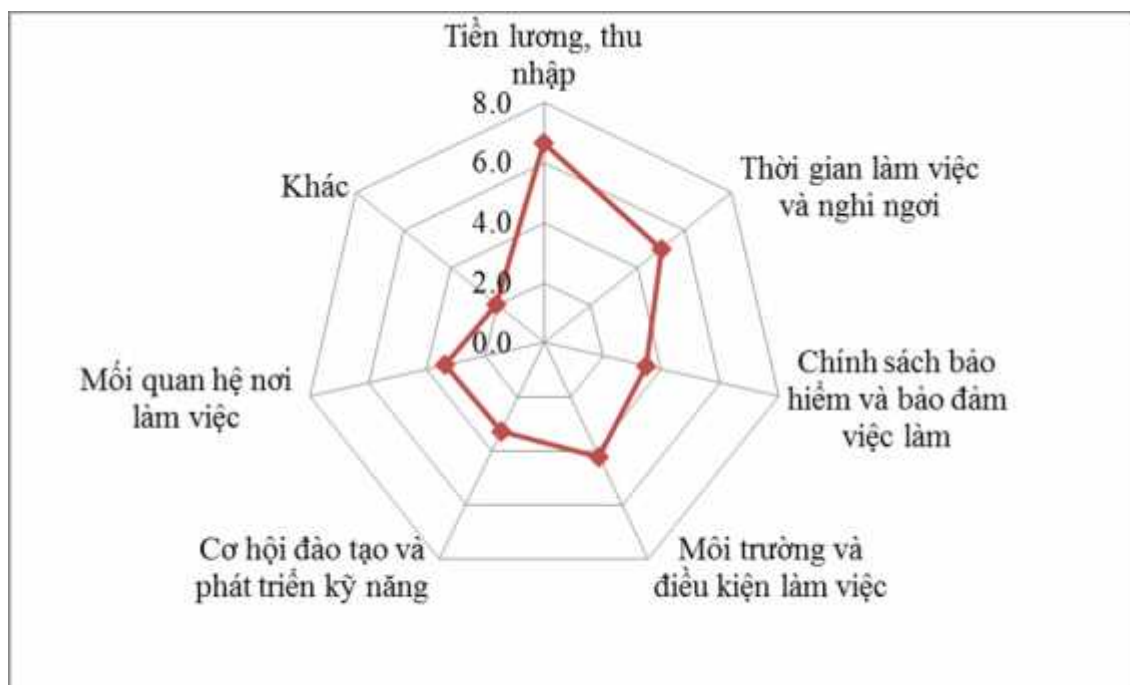
Kết quả h i quy cho thấy các nhân t F1, F3, F4, F5 nh h ng thu n chi u n m c ánh giá c a ng i lao ng v vi c làm c a mình Trong ó, nhân t "th i gian làm vi c và ngh ng i" có tác ng m nh nh t t i m c ánh giá c a ng i lao ng v vi c làm c a mình. Khi ánh giá v th i gian làm vi c t ng lên l i m thì m c ánh giá c a ng i lao ng v vi c làm c a mình t ng trung bình là 0,41 i m, và ng c l i trong i u ki n các bi n khác không i. Ti p n là nhân t "ti n l ng-thu nh p" v i h s khá cao (0,3), phát tri n k n ng và m i quan h n i làm vi c (0,17) và chính sách b o hi m và b o m vi c làm (0,12) v i cách gi i thích t ng t . Tuy nhiên, y u t h tr c a ch c s v n tr a và trang thi t v ATVSL n i làm vi c càng c ánh giá cao thì m c ánh giá v vi c làm gi m. Lý gi i cho i u này, ng i lao ng c kh o sát cho r ng n u vi c làm yêu c u ph i trang b thi t b ATVSL ngh a là môi tr ng làm vi c n i ó không t t, m c v sinh và an toàn không cao i v i ng i lao ng, do v y ó không ph i là vi c làm t t nh t. H mng mu n m t công vi c có môi tr ng t t không b nh h ng b i khói, b i, ô nhi m, v.v. hay không có nguy c m t an toàn h n là m c trang b các thi t b .

Kết quả phân tích trên khá t ng ng v i s c m nh n c a các i t ng kh o sát v t m quan tr ng c a các nhóm

y u t . Tuy nhiên, h c m nh n y u t m c trang b ATVSL ), chính sách t n l ng, thu nh p l i là quan tr ng b o hi m và b o m vi c làm, m i quan nh t, t i p n là th i gian làm vi c, môi h n i làm vi c và c h i ào t o phát tr ng và i u ki n làm vi c (không ph i t r i n k n ng.

**Hình 1. ánh giá m c quan tr ng c a các y u t ch t l ng vi c làm c a các i t ng ph ng v n**

*n v : i m*



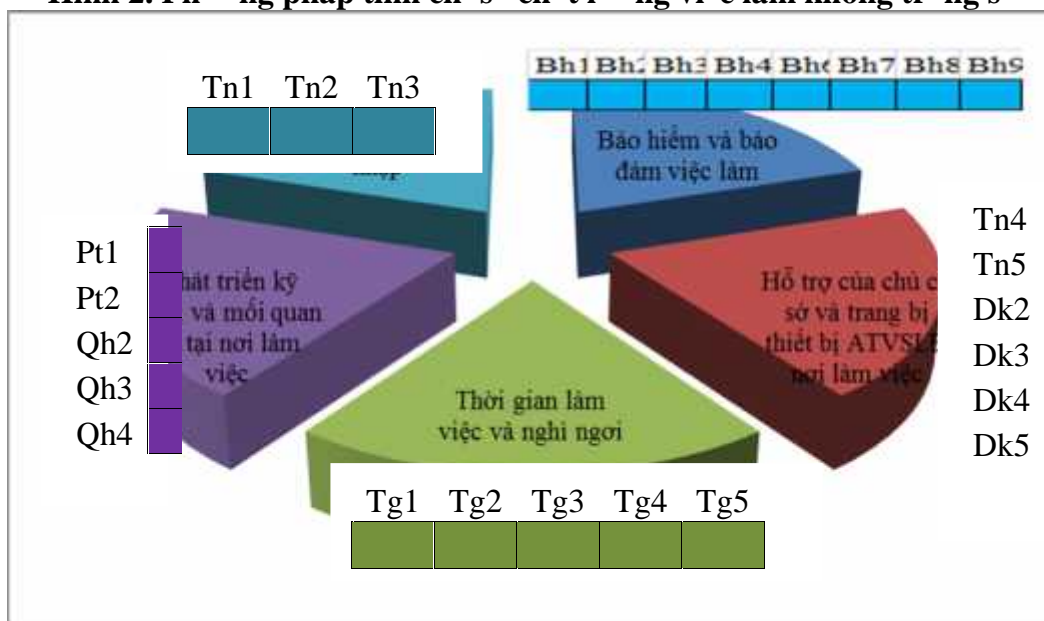
*Nguồn: Kết quả khảo sát của các tác giả; Ghi chú: i m càng cao y u t càng có vai trò quan tr ng*

Ch s t ng h p ánh giá ch t l ng vi c làm

T k t qu ki m nh cho th y có 5 nhóm y u t t tiêu chu n và t i n c y tính ch s ch t l ng vi c làm, bao g m: (i) Chính sách b o hi m và b o

m vi c làm (F1); (ii) H tr c a ch c s và trang b thi t b ATVSL n i làm vi c (F2); (iii) Th i gian làm vi c và ngh ng i (F3); (iv) Phát t r i n k n ng và m i quan h t i n i làm vi c (F4) và (v) T i n l ng (F5).

Hình 2. Phương pháp tính chi số chất lượng vị công làm không ngừng



Sau khi chuẩn hóa và tính chi số chất lượng vị công theo phương pháp không ngừng cho thấy chất lượng vị công của lao động trong các cơ sở SXKD phi chính thức thấp hơn nhiều so với khu vực chính thức kể cả khi so sánh theo thuyết nhu cầu thứ bậc của Maslow:

- Ảnh hưởng của yếu tố tình cảm của lao động trong khu vực phi chính thức vẫn thấp hơn rất nhiều so với khu vực chính thức và mức trung bình các khía cạnh mức lương, hình thức trả lương và tình nguyện làm thêm giờ.

- Thời gian nghỉ ngơi của khu vực phi chính thức thấp hơn với -0,26 điểm và ảnh hưởng của môi trường làm việc, thời gian làm việc của phù hợp.

- Về chính sách bảo hiểm và bảo đảm vị công làm việc của hai khu vực, khu vực phi chính thức chỉ -0,08 điểm trong khi khu

vực chính thức chỉ 0,08 điểm. Mức độ chính sách BHXH tự nguyện (giành cho người lao động khu vực phi chính thức) có hiệu lực từ 1/1/2008 (Quách Hải, 2006) nên người lao động tham gia các chính sách này trong các cơ sở SXKD phi chính thức rất thấp.

- Về sự phân bố và mối quan hệ của vị công trong ngành xuất phát triển kinh tế nông nghiệp thì không cách nào giữa hai khu vực này, chênh lệch là -0,25 điểm và 0,22 điểm.

- Yếu tố hỗ trợ của doanh nghiệp và trang thiết bị làm việc của lao động trong khu vực phi chính thức có ảnh hưởng cao hơn khu vực chính thức. Tuy nhiên, do cách chọn chỉ tiêu thành phần cho thấy vị công làm việc yêu cầu trang bị thiết bị ATVSLĐ nghề nghiệp là môi trường làm việc nên nó không tốt, mức sống sinh và an toàn không cao vì vậy người lao động, trong khi công việc của khu vực chính thức có môi trường tốt hơn, không bị nhàn hạ bị khói, bụi, ô nhiễm,

v.v. hay không có nguy cơ mất an toàn hơn là mức trung bình các thị trường.

**Bảng 2. Kết quả chi số chỉ thị nguy cơ**

Mã	Tên chỉ tiêu	Chỉ số đánh giá ( đã chuẩn hóa)	
		Phi chính thức	Chính thức
<b>Nhóm F1: Chính sách bảo hiểm và bảo vệ môi trường</b>		<b>-0,08</b>	<b>0,07</b>
Bh1	Nghỉ ốm có lương	-0,06	0,06
Bh2	Nghỉ thai sản	-0,11	0,09
Bh3	Hỗ trợ khi vắng mặt	-0,13	0,12
Bh4	Trợ cấp thôi việc	-0,07	0,06
Bh6	Tư tuất	0,04	-0,03
Bh7	Nghỉ phép hàng năm có lương	-0,09	0,08
Bh8	Chi phí y tế / BHYT	-0,14	0,13
Bh9	Tham gia BHXH bắt buộc	-0,07	0,06
<b>Nhóm F2: Hỗ trợ các cơ sở và trang bị thị trường ATVSLN làm việc</b>		<b>0,07</b>	<b>-0,06</b>
Tn4	Thường trực	-0,08	0,07
Tn5	Hỗ trợ trực tiếp	0,22	-0,19
Dk2	Trang bị thị trường ATVSL	-0,02	0,02
Dk3	Trang bị dụng cụ bảo hộ lao động	0,08	-0,07
Dk4	Trang bị thị trường giám sát tác động khói, bụi, tiếng ồn, ánh sáng, nóng, v.v.	0,12	-0,10
Dk5	Trang bị thị trường xử lý rác thải, nước thải	0,12	-0,11
<b>Nhóm F3: Thời gian làm việc và nghỉ ngơi</b>		<b>-0,26</b>	<b>0,23</b>
Tg1	Việc làm mùa trong năm	-0,33	0,29
Tg2	Việc làm mùa trong tháng	-0,30	0,26
Tg3	Số ngày làm việc trong tuần	-0,28	0,25
Tg4	Phù hợp với sự nghỉ làm việc trong ngày	-0,25	0,22
Tg5	Phù hợp với thời điểm làm việc trong ngày	-0,16	0,14
<b>Nhóm F4: Phát triển kỹ năng và mối quan hệ tin cậy làm việc</b>		<b>-0,25</b>	<b>0,22</b>
Pt1	Đào tạo phát triển kỹ năng	-0,28	0,25
Pt2	Phát triển nghề nghiệp	-0,27	0,24
Qh2	Có tiếng nói trong các quy định liên quan bản thân	-0,10	0,08
Qh3	Quan hệ với chủ doanh nghiệp/CSSX	-0,27	0,24
Qh4	Quan hệ với đồng nghiệp	-0,33	0,29
<b>Nhóm F5: Tin cậy - thu nhập</b>		<b>-0,18</b>	<b>0,16</b>
Tn1	Mức lương	-0,12	0,11
Tn2	Hình thức trả lương	-0,20	0,18
Tn3	Lương làm thêm	-0,23	0,20

*Nguồn: Tổng hợp từ kết quả phân tích số liệu của các tác giả*



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

Kết quả nghiên cứu cho thấy có những yếu tố cấu thành chủ yếu về làm việc theo thị trường quan trọng là: Thời gian làm việc và nghỉ ngơi, tiền lương, phát triển kỹ năng và mối quan hệ tốt làm việc, chính sách bảo hiểm và bảo trợ xã hội làm việc và ưu tiên làm việc.

Hai yếu tố có ảnh hưởng như thể thể hiện hài lòng về làm việc là thời gian làm việc và tiền lương. Trên thị trường lao động trong các công ty SXKD phi chính thức có khá hài lòng về hai yếu tố này với mức giá trung bình tương ứng là 8,1 và 7,4. Tuy nhiên, các phúc lợi như chế độ nghỉ ngơi hàng ngày, nghỉ lễ, tết, phép; chế độ nghỉ hưu và phúc lợi khác ngoài lương còn mức đãi ngộ trung bình. Do vậy, nâng cao chủ yếu về làm việc các công ty SXKD công nhân có những chính sách phúc lợi ngoài việc chế độ tiền lương cho người lao động.

Người lao động trong các công ty SXKD phi chính thức ít có cơ hội tham gia vào phát triển kỹ năng hay có cơ hội phát triển nghề nghiệp mà mình mặc dù đây có thể là yếu tố tác động khá lớn tới mức hài lòng về làm việc của họ. Các công ty SXKD công nhân phi quan tâm nhiều hơn về việc nâng cao kỹ năng, trình độ cho người lao động của mình thông qua

các khóa bồi dưỡng, đào tạo ngắn hạn. Chính sách đào tạo, đào tạo liên tục người lao động công nhân phi chính thức thị trường lao động trong khu vực này.

Người lao động chưa khuyến khích cùng tham gia ý kiến phê phán phát triển các công ty SXKD phi chính thức của mình làm việc. Việc nâng cao nhận thức cho người lao động về vai trò của mình trong phát triển công ty SXKD của mình không chỉ góp phần phát triển SXKD mà còn nâng cao chủ yếu về làm việc của chính bản thân họ. Xây dựng quan hệ lao động hài hòa sẽ thúc đẩy sự phát triển các công ty SXKD phi chính thức khi mà các tiêu chí và lợi ích các bên được bảo vệ và ngày càng phát triển. Người sử dụng lao động ngày càng quan tâm hơn đến nhu cầu cho người lao động, như tiền thưởng, phúc lợi, các khoản hỗ trợ..., chú trọng xây dựng nền nhân lực, có chính sách đãi ngộ thu hút nhân tài, tạo môi trường, ưu tiên làm việc tốt hơn, luôn nâng cao văn hóa. Người sử dụng lao động cùng sự sẵn sàng chia sẻ những khó khăn về kinh doanh nghiệp; có ý thức làm việc với tinh thần trách nhiệm tốt hơn sự tốt, chủ động, hiệu quả ngày càng cao.

Tham gia các chính sách bảo hiểm và bảo trợ xã hội làm việc bao gồm các chính sách cơ bản đó là: bảo hiểm xã hội, bảo

hi m y t , b o hi m th t nghi p s m b o nhu c u an ninh, an toàn v i c làm c u ng i lao ng. M c dù chính sách BHXH t nguy n (giành cho ng i lao ng khu v c phi chính th c) có hi u l c t 1/1/2008 (Qu c h i, 2006) nh ng ch a th c s h tr ng i lao ng trong khu v c này. T l tham gia các chính sách này trong các c s SXKD phi chính th c r t th p. i u này cho th y v i c t ch c th c hi n chính sách BHXH t nguy n ch a hi u qu , ch a thu hút s tham gia c a ng i lao ng. C n ph i xem xét các gi i pháp thi t th c nh m khu y n khích s tham gia và gia t ng t l bao ph c a các chính sách này i v i khu v c phi chính th c nói chung và các c s SXKD nói riêng. M r ng s tham gia c a lao ng khu v c phi chính th c vào h th ng BHXH t nguy n thông qua v i c ti p t c hoàn thi n các chính sách BHXH phù h p v i c i m v i c làm và kh n ng thu nh p c a ng i lao ng. Nhà n c có chính sách khu y n khích ng i lao ng thu c nhóm h nghèo, c n nghèo tham gia BHXH t nguy n thông qua h tr m t ph n phí tham gia BHXH, m b o cho h có l ng h u t qu b o hi m xã h i khi v già. m r ng bao ph c a BHYT c n th c hi n thông qua v i c ng ký kinh doanh c a các c s và lao ng s t t h n là thông qua s t nguy n

c a cá nhân h . Ti p t c nghiên c u xây d ng chính sách b o hi m th t nghi p cho các i t ng lao ng khu v c phi chính th c.

### **TÀI LI U THAM KH O**

1. *Cling, Jean-Pierre (2009), Assessing the Potential Impact of the Global Crisis on the Labour Market and the Infomal Sector in Vietnam.*
2. *Ch Th Lân (2013), Ch t l ng v i c làm c a lao ng làm công n l ng trong b i c nh suy gi m kinh t Vi t Nam, Báo cáo Xu h ng Lao ng và Xã h i Vi t Nam 2013 trong b i c nh suy gi m t ng tr ng kinh t , Nhà xu t b n Lao ng, Hà N i.*
3. *Ch Th Lân, Quy n ình Hà (2013), M t s lý lu n và kinh nghi m o l ng ch t l ng v i c làm.*
4. *Jacnoun, A-T (2003), Measuring Perceived Service Quality at UAE Commercial Banks. Internation Journal of Quality and Reliability Management 20:4.*
5. *Pierre, Gaëlle (2012), Recent Labor Market Performance in Vietnam through a Gender Lens.*
6. *Qu c h i n c CHXHCN Vi t Nam (2006), Lu t B o hi m Xã h i, s 71/2006/QH11.*
7. *Hoàng Tr ng, Chu Nguy n M ng Ng c (2008), Phân tích d li u nghiên c u v i SPSS, Nhà xu t b n H ng c, TP H Chí Minh.*
8. *T ng c c th ng kê (2013), K t qu T ng i u tra C s kinh t , hành chính, s nghi p n m 2012, Hà N i.*

**M T S V N V CHÍNH SÁCH TÍN D NG U Ầ CHO H  
NGHÈO PHÁT TRI N S N XU T**

*ThS. Nguy n Bích Ng c, ThS. Ph m Th B o Hà*

*Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i*

**Tóm t t:** Chính sách tín d ng u ầ cho h nghèo phát tri n s n xu t là m t c u ph n quan tr ng trong ch ng trình m c tiêu qu c gia gi m nghèo b n v ng c a Vi t Nam. Chính sách này ã t o i u ki n cho ng i nghèo và các i t ng chính sách khác ti p c n ngu n v n tín d ng u ầ c a Nhà n c c i thi n và t ng b c nâng cao i u ki n s ng, t o s chuy n bi n m nh m , toàn di n các vùng nghèo, vùng ng bào dân t c thi u s .

**T khoá:** tín d ng u ầ, h nghèo, phát tri n s ng xu t, cho vay h nghèo

**Abstract:** *The policy of preferential credit for poor households to develop production is an important component in the national target program for sustainable poverty reduction in Vietnam. This policy has supported poor people and other beneficiaries to access to the national preferential credit fund and gradually improved living standard and created significant comprehensive changes in poor and ethnic minority areas.*

**Key words:** *preferential credit, poor household, develop production, poor household loan.*

Trong nh ng n m qua, h nghèo luôn nh n c ng và Nhà n c ta u t nhi u ch ng trình, chính sách phát tri n kinh t , ch m lo i s ng v t ch t và tinh th n. Ch ng trình tín d ng u ầ cho h nghèo phát tri n s n xu t c th c hi n theo Ngh nh s 78/2002/N -CP ngày 04/10/2002 c a Chính ph v tín d ng i v i ng i nghèo và các i t ng chính sách khác; Ngh quy t 30a/2008/NQ-CP ngày 27/12/2008 c a Chính ph nh ng h nghèo 64 huy n nghèo. Cùng v i các

chính sách an sinh xã h i, chính sách tín d ng u ầ cho h nghèo phát tri n s n xu t ã mang l i hi u qu thi t th c, góp ph n gi m nghèo.

**1. Chính sách tín d ng u ầ cho h nghèo phát tri n s n xu t phù h p v i nhu c u v n phát tri n kinh t gia ình t ó có c h i c i thi n cu c s ng**

i t ng c a chính sách u ầ tín d ng là nh ng h nghèo nhóm i t ng y u th c a xã h i c n c tr giúp. Chính sách ã th hi n c quy n c

b o m v an sinh xã h i c a ng i dân, c bi t là nh ng ng i dân nghèo c n c tr giúp an sinh xã h i v n lên thoát nghèo m b o cu c s ng. i t ng c a chính sách là h nghèo nông thôn là h có m c thu nh p bình quân t 400.000 ng/ng i/tháng (t 4,8 tri u ng/ng i/n m) tr xu ng; h nghèo thành th là h có m c thu nh p bình quân t 500.000 ng/ng i/tháng (t 6 tri u ng/ng i/n m) tr xu ng<sup>12</sup>.

Quy nh v i u ki n vay v n<sup>13</sup> c ghi rõ trong v n b n pháp lu t b o m h tr úng i t ng và hi u qu c a chính sách. Ng i vay v n là ng i i đi n h gia ình nghèo có i u ki n nh sau m i c vay v n h nghèo: H nghèo ph i có a ch c trú h p pháp t i a ph ng c U ban nhân dân (UBND) xã xác nh n trên danh sách; có tên trong danh sách h nghèo t i xã, ph ng, th tr n theo chu n h nghèo do B Lao ng th ng bình và Xã h i công b t ng th i k ; h nghèo ph i tham gia T t i t ki m và vay v n (TK&VV) trên a bàn.

a s i t ng s d ng v n phát tri n s n xu t và tài chính tr n nh ng v n còn m t b ph n không th

tr n c do không may g p r i ro trong s n xu t nên v n r i vào nghèo ói.

Nh ng h nghèo không c vay v n g m: nh ng h không còn s c lao ng; nh ng h c thân ang trong th i gian thi hành án; nh ng h nghèo c chính quy n a ph ng lo i ra kh i danh sách vay v n vì m c t n n c b c, nghi n hút, tr m c p, l i bi ng không ch u lao ng; nh ng h nghèo thu c đi n chính sách xã h i nh già c neo n, tàn t t, thi u n do ngân sách Nhà n c tr c p.

Trong giai o n 2002-2014, ã có trên 21,4 tri u l t h nghèo và i t ng chính sách khác c vay v n t NHCSXH, trong ó có 3,2 tri u h v t qua ng ng nghèo.

Cùng v i xu h ng t l h nghèo gi m, s i t ng th h ng c ng gi m d n. N m 2014 s i t ng c vay ch còn b ng ch a n 50% so v i n m 2010 t ng ng t l h nghèo n m 2010 là 14,3% so v i t l h nghèo 2014 c kho ng d i 6%.

<sup>12</sup> Quy t nh s 09/2011/Q -TTg c a Th t ng Chính ph ngày 30/1/2011 ban hành chu n h nghèo, h c n nghèo áp d ng cho giai o n 2011-2015

<sup>13</sup> TT S : 06/2009/TT-NHNN ngày 9/4/2009 c a ngân hàng nhà n c v quy nh chi t i t v chính sách cho vay u ãi lãi su t theo ch ng trình h tr các huy n nghèo t i Ngh quy t s 30A/2008/NQ-CP ngày 27/12/2008

**Bảng 1: Chỉ số vay vốn tín dụng phát triển sản xuất**

Chỉ tiêu	Đơn vị	2010	2011	2012	2013	Chỉ số 2014
Tỉ lệ hộ nghèo	%	14,3	11,8	9,6	7,8	< 6
Số tín dụng vay vốn phát triển sản xuất	Hàng nghìn đồng	947.417	841.539	864.831	541.554	460.000

Vì các gói tín dụng thế hệ mới có ưu điểm là giảm bớt công tác xác nhận tín dụng vốn là mặt công việc tốn nhiều công sức, thời gian và chi phí chính. Mặt khác NHCSXH cũng có thể chấp nhận trong việc lập kế hoạch và phân bổ nguồn lực. Tuy nhiên, điểm hạn chế lớn nhất là không thể hỗ trợ lâu dài cho tín dụng. Vì vậy, để thoát nghèo bền vững và tránh rơi vào tái nghèo thì các huyện nên cần thêm hỗ trợ trong mặt khoản thời gian ngắn (ít nhất là 3 năm).

**2. Chiến lược chính sách tín dụng ưu đãi phát triển hộ nghèo khả năng phục vụ phát triển các sản xuất kinh doanh của nông nghiệp**

Mục vay của hộ nghèo trong phục vụ phát triển các sản xuất kinh doanh của hộ gia đình nghèo. Mục vay của Ngân hàng Nhà nước cùng với các Bộ, ngành (Lao động - Thương binh và Xã hội, Tài chính, Nông nghiệp và Phát triển nông thôn) tính toán và trả theo nhu cầu và phương án vay vốn của tín dụng: xuất mua sắm các loại vật tư, giống cây trồng, vật nuôi, phân bón..., công nhân lao động, chi phí thanh toán cung cấp lao động, xuất làm nghề thủ công, chi phí nuôi trồng, chăn

nuôi, chi phí bệnh y học. Mục vay tài sản cố định trên cơ sở nhu cầu tín dụng dùng sản xuất kinh doanh như, chi phí sử dụng sức lao động của hộ nghèo.

Mục vay vốn để tín dụng áp dụng cho vay vốn của hộ gia đình nghèo, chi phí trong lĩnh vực chăn nuôi. Theo báo cáo của NHCSXH, mục vay bình quân của hộ nghèo cần vay vốn phát triển sản xuất khoảng 16,2 triệu đồng/năm. Tỉnh Quảng Nam mục vay bình quân của hộ nghèo cần vay vốn phát triển sản xuất khoảng 20 triệu đồng/năm. Tỉnh Bắc Giang mục vay bình quân của hộ nghèo cần vay vốn phát triển sản xuất khoảng 22,8 triệu đồng/năm, mặt khác hộ nghèo vùng núi sẵn sàng vay mức tài sản là 50 triệu đồng/kg heo. Tỉnh Quảng Nam, qua tham dò nhu cầu vay vốn của hộ nghèo chỉ khoảng dưới 10% hộ nghèo có khả năng làm kinh tế, có khả năng trả sản phẩm sẵn sàng vay mức tài sản. Hộ nghèo chỉ dám vay mức 20 triệu đồng để chăn nuôi heo, bò, heo còn dễ kiếm khoảng 1 triệu đồng khó trả nợ trong sản xuất. Tuy nhiên, mục vay tài sản trên địa phương áp dụng cho hộ nghèo trả nợ bằng hoặc trả bằng cây lâu năm như keo, tre gỗ các phê hoặc nuôi trâu.

Lãi suất cho vay của các chi nhánh linh hoạt hơn. Lãi suất cho vay

c Ngân hàng Nhà N c tính toán trên c s ch s kinh t v mô, i u ki n cho h nghèo phát tri n s n xu t kinh doanh và có tham v n các B , ngành (L TBXH, Tài chính, Nông nghi p và phát tri n nông thôn). Tr c 1/10/2014, Nhà n c không tính lãi su t cho vay h nghèo t i các huy n nghèo, d n n có tình tr ng vay v mang g i ti t ki m, gây lãng phí v n. Vi c ph i tr lãi su t làm cho ng i dân có ý th c quen d n v i tính toán làm n, h i nh p v i kinh t th tr ng. Hi n nay lãi su t lãi su t cho vay h nghèo t i các huy n nghèo là 3,6% n m b ng 50% m c l i su t cho vay h nghèo (7,2%/n m).

Tuy nhiên, lãi su t tín d ng cho h nghèo hi n nay d ng nh ít tính u ã h n do ch a linh ho t gi m lãi su t nh các ngân hàng th ng m i. Trong các n m 2013-2014, lãi su t cho vay c a các ngân hàng th ng m i ã c i u ch nh gi m áng k so v i tr c ây<sup>14</sup>, m t b ng lãi su t cho vay ngân hàng th ng m i hi n ã gi m. Lãi su t cho vay i v i l nh v c nông nghi p, nông thôn, xu t kh u, doanh nghi p nh và v a, công nghi p h tr , doanh nghi p ng d ng công ngh cao m c 7%-9%/n m t i các ngân hàng th ng m i Nhà n c. Trong khi ó, lãi su t cho vay i v i ng i nghèo c i u ch nh nh ng ch m và không nhi u hi n t 3,6-7,2%. N u so sánh v i m c lãi vay c a ngân

hàng th ng m i, m c lãi su t cho vay c Ngân hàng CSXH áp d ng i v i các i t ng chính sách trong ch ng trình tín d ng thì m c u ã r t th p.

*Th i gian cho vay phù h p v i ph ng th c s n xu t kinh doanh c a h nghèo.* a s h nghèo dùng v n vay vào s n xu t ch n nuôi, tr ng tr t. Th i gian t khi b t u n khi thu ho ch c vào kho ng 3 n 5 n m. ây c ng là th i i m h p lý h bán s n ph m thu ti n tr n g c cho Ngân hàng.

### **3. Công tác t ch c th c hi n chính sách tín d ng u ã i v i h nghèo phát tri n s n xu t**

Mô hình t ch c b máy qu n lý i u hành c a NHCSXH c coi là mô hình c thù, khác bi t các Ngân hàng Th ng m i Vi t Nam Vi t Nam và các n c trên th gi i. C c u mô hình g m 3 c p (TW, t nh, huy n) ã và ang ph i h p v i 4 t ch c chính tr - xã h i (t ch c H i) phát huy s c m nh t ng l c c a h th ng chính tr xã h i, chuyên môn nghi p v và s c m nh ti m tàng t nhân dân. Ph ng th c cho vay u thác t ng ph n qua các t ch c chính tr - xã h i ã ti t ki m t i a chi phí và nhân l c cho NHCSXH và ng i vay v n. Mô hình qu n lý ã gi m c nhi u lao ng trong biên ch b máy tác nghi p vì ã có hàng v n cán b , h i viên các t ch c chính tr - xã h i, cán b chính quy n, cán b xoá ói gi m nghèo các c p và h n 200.000 t tr ng T Ti t ki m và vay v n.

<sup>14</sup> Ngh quy t 02/NQ-CP ngày 7/1/2013 c a Chính ph v m t s gi i pháp tháo g khó kh n cho s n xu t kinh doanh, h tr th tr ng và gi i quy t n x u

Tuy nhiên, vẫn còn một số hạn chế.  
- Vẫn còn thi u cán bộ tín dụng, đặc biệt ở những vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn, vùng núi vùng biên do có các cán bộ vẫn phải luân phiên hoặc luân chuyển trách nhiệm địa bàn. Mặc dù ngân hàng có chi nhánh tại các xã theo mô hình hoàn thành nhiệm vụ (phân loại A, B, C) nhưng thực tế chênh lệch giữa các mô hình không cao nên công tác mang tính khuynh hướng, ngân viên vẫn một tình trạng.

- Trình độ quản lý, nghiệp vụ làm dịch vụ yếu kém của cán bộ tổ chức Hội đoàn thể trong việc kiểm tra, giám sát quá trình sản xuất của các thành viên còn hạn chế, công tác tập huấn của các tổ chức chính trị - xã hội cho cán bộ Hội, cho Tổ trưởng và vay vốn còn chưa chú ý, chưa chắc chắn.

***Việc lập danh sách hộ nghèo được lập công khai minh bạch có quy trình rõ ràng cơ bản đã bao phủ đầy đủ đối tượng***

Ban giám hộ nghèo xã/phường thực hiện lập danh sách hộ nghèo theo quy định của ngành LĐ-TBXH. Việc xác định trên cơ sở bản kê xác định hộ nghèo làm cơ sở lập danh sách hộ nghèo trên địa bàn thực hiện chính sách. Tuy nhiên, một số địa phương vẫn có tiêu cực, sai sót trong xác định hộ nghèo. Việc bình chọn thông qua bình chọn có ông họ hàng anh em nên gia đình này không xứng đáng hộ nghèo thì hộ nghèo, còn gia đình nghèo chưa chắc đã xét hộ nghèo vì hết chỉ tiêu. Một số hộ

gia đình không xem đói nghèo là nhiệm vụ, mà chỉ cần vận động lên, mà cần vận động trông chờ vào sự giúp đỡ. Họ tìm mọi cách để đi đến hộ nghèo, có thể là các hộ có bố mẹ già thì tìm cách tách hộ, trong khi con cái họ thì cũng có nhà cao cửa rộng; tìm cách tu tán, gửi con đi làm thuê, tìm cách tìm kiếm việc làm trong địa phương; thậm chí hộ gia đình 2 vợ chồng, nuôi con nhỏ cũng trong địa phương hộ nghèo, trong khi đó lao động phổ thông nông thôn bây giờ mới tháng công kiếm được vài triệu đồng....

***Quy trình cho vay tín dụng hộ nghèo tổ chức và minh bạch***. Quy trình cho vay có sự kết hợp chặt chẽ của NHCSXH, Hội đoàn thể, chính quyền địa phương nên đã cho vay đúng đối tượng. Việc cho vay tín dụng giao dịch xã hội tự nguyện cho người dân được vay vốn dễ dàng. Việc thực hiện quy trình cho vay vẫn cần nghiêm túc công khai ngay từ khâu UBND xã, thông tin và các quy định, hướng dẫn của tổ chức, minh bạch. Người vay giao dịch trực tiếp với NHCSXH trực tiếp với ngân hàng của Hội đoàn thể, tổ trưởng Tổ trưởng và vay vốn và chính quyền xã hội tự nguyện kiểm tra, giám sát hoạt động của NHCSXH. Nhờ đó đã hạn chế được việc thoát, xâm phạm, tham ô lợi dụng tín dụng.

***Công tác kiểm tra, giám sát thực hiện nghiêm túc bảo đảm cho vay đúng đối tượng và sử dụng vốn đúng mục đích***

Qua các hồ sơ là các quan cao nhất thực hiện giám sát tình hình thực hiện chính sách ưu đãi tín dụng cho hộ nghèo.

Mặt khác, công tác giám sát thực hiện các cấp. Trong nhiệm vụ NHCSXH, ban kiểm soát các cấp thực hiện kiểm tra giám sát nhiệm vụ. Người dân, các hội đoàn thể, và Chính quyền xã giám sát, kiểm tra các hoạt động tại xã.

Hàng năm, NHCSXH tổ chức toàn kiểm tra giám sát các thành viên hội đồng quản trị kiểm tra tình hình thực hiện chính sách tín dụng. Ban LTBXH cũng tổ chức toàn kiểm tra liên ngành kiểm tra thực hiện chính sách giảm nghèo trong đó có CS tín dụng tại các tỉnh.

Nội dung giám sát, kiểm tra là thông tin về tình hình và tình hình sản xuất, vay, trả lãi, trả nợ của hộ nghèo và hộ cận nghèo NHCSXH quản lý tại trên hộ nghèo máy tính.

Việc giám sát, kiểm tra vay vốn có đúng là hộ nghèo không, sản xuất vay đúng mục đích thực hiện bởi TK&VV có báo cho chính quyền xã và NHCSXH.

Công tác kiểm tra, giám sát, thanh kê lập báo cáo của NHCSXH rất tốt có thông tin ý kiến, kết quả và chi tiết để báo cho vay nghèo hộ nghèo.

Tuy nhiên việc cấp phát theo dõi tại Chính quyền xã chủ yếu là thủ công. Chưa có cơ chế dùng chung thông tin của NHCSXH và Chính quyền Xã và Ban LTBXH. Chưa có sự phối hợp vay vốn thoát nghèo cũng khó cấp phát vì hàng năm

phổ thông qua rà soát hộ nghèo mới phát hiện ra hộ vay vốn thoát nghèo.

**X lý n x u:** Hiện nay, tỷ lệ hộ nghèo năm 2014 là 0,73% có xu hướng giảm so với năm 2010 (là 1,31%), tỷ lệ không trở nên khá thấp (năm 2014 là 0,84). Nếu so sánh tỷ lệ này với các ngân hàng thương mại, có thể nói đây là một kết quả rất tốt.

Nguyên nhân vì có hộ nghèo nông nghiệp là: Người nghèo hiện chủ yếu trình độ chuyên môn nên sản xuất nông nghiệp chủ yếu dựa vào vốn; Vốn đầu tư chủ yếu dựa vào vốn từ ngân hàng, vốn từ thu nhập từ nông nghiệp và phụ thu nhập từ thiên nhiên nên hộ nghèo rất khó khăn vào thị trường, thiên tai, dịch bệnh; Người nghèo tại vùng sâu vùng xa khó tiếp cận với thị trường, dù có vốn chăn nuôi trồng trọt, nhưng khó bán sản phẩm ra thị trường thu hồi vốn trên ngân hàng.

**Thách thức trong việc thực hiện chính sách tín dụng ưu đãi cho hộ nghèo trong thời gian tới**

- Nhu cầu vay vốn của hộ nghèo và hộ cận nghèo DTTS lớn, trong khi ngân hàng vẫn cho vay có hạn.

- Việc xác định hộ nghèo còn bất cập so với thực trạng nghèo đói của hộ nghèo, danh sách hộ nghèo không cập nhật kịp thời, trong khi thiên tai, dịch bệnh, mất mùa bệnh tật... và các nguyên nhân khách quan bất kháng khác phát sinh thường xuyên làm tăng thêm số hộ nghèo, gây khó khăn cho việc thực hiện tín dụng chính sách của Nhà nước.



- Thi u c ch g n k t th ng nh t và hi u qu l ng ghép, ph i h p gi a các ch ng trình, d án kinh t - xã h i trên m t a bàn, gi a ho t ng tín d ng c a NHCSXH v i các ngành L TBXH, Công th ng, Nông nghi p trong các ho t ng khuy n công, khuy n nông, khuy n lâm, khuy n ng , chuy n giao công ngh ... c a các t ch c Nhà n c, các n v s nghi p, các doanh nghi p, các t ch c chính tr - xã h i.

- M t b ph n ng i nghèo, nh t là ng bào dân t c thi u s nghèo th ng s ng phân tán t i nh ng vùng sâu, vùng xa, vùng c bi t khó kh n, giao thông i l i khó kh n, trình dân trí, nh n th c th p, ki n th c v s n xu t kinh doanh còn nhi u h n ch , g p r i ro thiên tai, d ch b nh nên s d ng v n tín d ng không hi u qu d n n n x u.

- M t b ph n i t ng th h ng còn trông ch , l i vào chính sách ch , xem vi c vay v n nh chính sách cho không c a Nhà n c, s d ng v n kém hi u qu , có hi n t ng ã thoát nghèo nh ng chây không tr n . M t khác, có m t b ph n ng i nghèo là ng bào dân t c thi u s ch a bi t s d ng v n nh ng ch a c các c quan, chính quy n, H i oàn th quan tâm giúp , h ng d n cách làm n nên h ch a m nh d n vay v n.

### **M t s ki n ngh**

i u ch nh c ch t o l p v n cho NHCSXH theo ph ng châm “Nhà n c, doanh nghi p và nhân dân cùng làm”, t c

là ngu n v n c t o l p t các ngu n. ngh Qu c h i quy nh m t t l nh t nh t ngu n v t thu ngân sách Trung ng hàng n m b sung ngu n v n cho vay các ch ng trình tín d ng chính sách.

i u ch nh, b sung k p th i vào danh sách thu c di n nghèo c a a ph ng, m b o các h nghèo m i phát sinh c c th h ng chính sách tín d ng u ã k p th i.

Các c quan, n v , chính quy n a ph ng y m nh công tác ph i h p th c hi n cùng v i chính sách ào t o, khuy n nông, khuy n lâm, khuy n ng t o i u ki n cho h nghèo c ph bi n ki n th c, cách th c s n xu t, chuy n giao k thu t...

T ng c ng công tác ki m tra, giám sát ho t ng tín d ng chính sách m b o v n n úng i t ng th h ng và phát huy hi u qu .

Ngân hàng Chính sách xã h i ti p t c c i ti n th t c vay v n; ch o các n v tr c thu c duy trì và th c hi n nghiêm túc công tác giao d ch l u ng t i xã, m b o vi c gi i ngân, thu n , thu lãi, thu t i t ki m... Nâng cao ch t l ng ho t ng c a n v nh n u thác và T T i t ki m và vay v n. Ph i h p v i các t ch c chính tr xã - xã h i các c p t ng c ng công tác ki m tra, giám sát, c ng c ho t ng c a các T t i t ki m và vay v n./.

## TH C HI N QUY N THAM GIA C A TR EM T I VI T NAM

*NCS. Quách Th Qu*

**Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i**

**Tóm t t:** Vi t Nam là m t trong nh ng qu c gia phê chu n Công c qu c t v quy n tr em t r t s m. ây là v n kì n quan tr ng nh t v quy n con ng i c a tr em trong h th ng pháp lu t qu c t v quy n con ng i, bao g m các i u lu t nh : Tr em có quy n c l ng nghe, c t do bày t quan i m v t t c các v n có tác ng n tr , c t do phát bi u, suy ngh , h i h p và ti p c n thông tin, thúc y l i ích t t nh t c a tr và t ng c ng s phát tri n cá nhân; Có quy n tham gia bình ng v i nhau không phân bi t; Có quy n c b o v tránh kh i b l o i kéo, b o l c, l m d ng và bóc l t... Trong h th ng pháp lu t Vi t Nam, quy n tham gia c a tr em còn có th v n d ng trong các quy n công dân nói chung nh giao d ch nhân s , quy n nhân thân, quan h hôn nhân và gia ình, ngôn lu n và ti p c n thông tin, k t giao và h i h p hòa bình, t t ng dân s , x lý vi ph m hành chính, t t ng hình s , khi u n i t cáo...

**T khóa:** Tr em, bình ng, quy n tham gia

**Abstract:** *Viet Nam is one of the countries approving the International Convention on the rights of the child from the very beginning. This is the most important document involving human rights for children under the international legal system of human rights, including: children have the right to have their voices heard; to have their thoughts solicited and taken into account and to have freedom of expression their views on matters that affect them; freedom of thought, association and access to information; bringing benefits and enhancing personal development; to have equal rights to participation without discrimination; Children have the right to be protected from violence, exploitation and abuse. In the Vietnamese legal system, the participation rights of the child can apply to citizenship in general, such as human transaction rights, moral rights, marriage and family relations, speech and access to information, peaceful assembly and association, criminal procedure, handling of administrative violations, complaints and denunciations, etc.*

**Key words:** *Child, equality, participation rights*

### 1. t v n

M c dù Công c Qu c t v Quy n tr em không c p riêng “Quy n c tham gia” trong m t i u kho n riêng

bi t nào, nh ng nó có m t trong m t nhóm các i u kho n c a Công c nh

“các i u kho n v tham gia”. Các quy n n m trong nhóm này là: Quy n c bày

t ý ki n và Quy n c l ng nghe ( i u 12); Quy n tìm ki m thông tin và t do bày t ý ki n ( i u 13); Quy n riêng t ( i u 16); Quy n c t do k t giao và h i h p ( i u 15); Quy n t do tín ng ng và tôn giáo ( i u 14).

Công c Qu c t v Quy n tr em khuy n khích m i tr em tham gia và cung c p các h tr c n thi t khuy n khích vi c này. Công c qu c t v Quy n tr em ã mang l i cách nhìn m i v tr em nh là nh ng nhâ n t thay i. M c dù là “ng i đ b t n th ng c n có s b o v và tr giúp c a gia ình, xã h i và nhà n c”, nh ng m i tr em có th “hình thành và bày t ý ki n, tham gia vào quá trình a ra quy t nh và t o nh h ng t i các gi i pháp, can thi p trong vai trò là ng i c ng tác trong quá trình thay i xã h i và xây d ng dân ch . Tuy nhiên nh ng ng i xung quanh tr em, c bi t là cha m ho c ng i giám h , ng i ch m sóc và th y cô giáo nên m b o s tham gia nh v y c thúc y theo cách không nh h ng tiêu c c t i nh ng l i ích và s phát tri n c a tr em.

Có nhi u lý do khi n s tham gia c a tr em tr nên quan tr ng. Tr c tiên, s tham gia c a tr em c i thi n quá trình a ra quy t nh c a các t ch c và Chính ph . S tham gia c a các em giúp m b o các quy t nh này áp ng nhu c u th c s các m i quan tâm c a tr em, nh các em ã bày t ch không ph i ng i l n gi nh. Tr em có nh ng m i

quan tâm, nhu c u và mong mu n khác so v i ng i l n, các em có th không t o c nh h ng i v i các quy t nh tr khi có nh ng n l c t o i u ki n cho các em làm c i u này. H n n a, s tham gia m b o r ng tr em v i kinh nghi m tr c ti p trong m t s tình hu ng nh t nh có th nêu lên ý ki n v v n c a mình. S tham gia c ng mang l i nh ng l i ích c th cho nhóm tr em b sao nhãng và tr em nghèo là ph ng ti n nói lên ti ng nói c a mình. S tham gia c a tr em c ng ghi nh n thay i t quan i m tr em “là ng i h ng l i” c a các can thi p c a ng i l n sang quan i m tôn tr ng nguyên t c tr em c ng có quy n. ng th i, s tham gia là m t ph ng ti n quan tr ng tr em c s ng trong xã h i nh nh ng công dân n ng ng và góp ph n thay i m i quan h quy n l c gi a tr em và ng i l n.

Trong s các nhóm quy n c quy nh trong Công c, n u nh các nhóm quy n s ng còn, nhóm quy n phát tri n, nhóm quy n b o v th hi n tinh th n b o v các quy n c a tr em m t cách th ng, thông qua vi c li t kê các quy n và trách nhi m c a gia ình, nhà n c và toàn xã h i trong vi c b o m các quy n ó c a tr em thì nhóm quy n tham gia th hi n rõ h n tinh th n xác nh tr em là ch th có quy n tham gia và a ra các quy t nh c a mình trong quá trình phát tri n, s tham gia c a các em óng m t vai trò quan tr ng trong i

s ng xã h i ch không ph i là i t ng th h ng, i t ng c n s th ng h i, c u tr và lòng t thi n thu n tuý. ây c xem nh là i m nh n quan tr ng c a Công c, th hi n rõ s thành công c a Công c trong vi c g n các quy n dân s và chính tr v i các quy n kinh t xã h i và v n hoá.

Quy n tham gia là m t khái ni m m và c di n gi i theo nhi u cách khác nhau. Quy n tham gia th ng c khái ni m m t cách khái quát nh là m t quá trình tham gia c a con ng i vào các quá trình ra quy t nh có nh h ng n cu c s ng c a ng i ó hay nh h ng t i c ng ng n i ng i ó sinh s ng. c coi nh là m t thu t ng ti p c n d i nhi u góc , quy n tham gia c a tr em bao g m nhi u ho t ng khác nhau t ng ng v i s phát tri n c a tr em các tu i: th hi n mong mu n, hình thành và trình b y quan i m, tham kh o ý ki n trong quá trình ra quy t nh, t ch c, thành l p và tham gia vào các h i, c tìm ki m, ti p c n thông tin, ....

xác nh c âu là l i ích t t nh t cho tr em, i u quan tr ng là b n thân a tr ph i có quy n c nêu ý ki n c a mình và ph i c l ng nghe. Càng l n và tr ng thành h n, tr em càng ph i c có quy n h n trong vi c gây tác ng và tr c ti p quy t nh. quy t nh nh th nào là l i ích t t nh t cho tr em luôn c n có s tham gia th c s c a các em trong quá trình ra quy t nh, n u không tham kh o ý ki n c a tr

s d n n nh ng k t lu n ch quan mang tính sai l ch và cho k t qu không t t cho các em.

## **2. Quy n tham gia c a tr em trong Công c qu c t và v n t ra cho các Qu c gia thành viên**

Khi phê chu n Công c, các qu c gia thành viên ã cam k t th c hi n b ng m i ph ng ti n nh ng quy n c a tr em ã c ghi nh n trong Công c. Các qu c gia thành viên không ch b o m v m t lu t pháp mà c n ph i có nh ng bi n pháp v c ch , chính sách b o m cho vi c th c hi n các i u kho n ó.

V m t pháp lu t, các qu c gia thành viên ph i xây d ng h th ng pháp lu t v quy n tr em, trong ó có quy n tham gia, phù h p v i tinh th n và n i dung c a Công c. Trong ó, Nhà n c bên c nh vi c ghi nh n quy n tham gia c a các em trong t t c các l nh v c có liên quan n các em, thì c ng ph i xác nh rõ ph m vi và m c tham gia ý ki n phù h p v i l a tu i c a các em trong các l nh v c ó. Nhà n c ph i xây d ng c ch ti p nh n và xem xét các ý ki n c a tr em, trong ó khai thác nh ng mô hình và kênh thu th p ý ki n thích h p và mang tính i di n cao t ng ng v i gi i tính, tu i, dân t c t ng l p xã h i, tôn giáo và vùng a lý.

L ng nghe các em không n thu n là vi c xác nh n ý ki n c a các em mà quan tr ng h n là ph i cho phép các em h c c các cách th c có tính xây d ng trong vi c nh h ng n th gi i xung

quan. Bởi vì, người cha thành niên khó có thể tham gia một cách hiệu quả trong một môi trường học tập, ít có những cơ hội tham gia các hoạt động có ý nghĩa vào đời sống xã hội. Do vậy, bên cạnh việc thanh niên quyên góp học phí, và hỗ trợ cha mẹ về mặt cách là quyên công dân, Nhà nước cần phải có các biện pháp hỗ trợ hình thành các tổ chức tình nguyện để tham gia của người cha thành niên một cách dân chủ, giúp cho người cha thành niên phát triển các kỹ năng cần thiết trong đời sống xã hội, tăng cường sự tự tin, cung cấp không gian cần thiết cho các em tham gia một cách tích cực vào đời sống xã hội.

Một trong những nguyên nhân của các cuộc gia thành viên là phụ huynh bị rơi rớt khỏi Công tác cho mọi tầng lớp xã hội đa dạng nhiều hình thức khác nhau và quan hệ phụ thuộc thông tin về chúng. Dưới góc nhìn này thì các phụ thuộc thông tin về chúng có vai trò quan trọng trong việc tạo điều kiện cho các em hiểu biết về những quy định của mình mà tạo cho các em có thói quen thực hiện những quy định đó trong cuộc sống hiện tại và tương lai. Trẻ em không những có quy định tiếp cận với thông tin mà còn cần được tham gia vào việc làm ra các thông tin đó. Cần có các nhân lực tích cực tạo điều kiện cho sự tham gia này theo đúng nghĩa của nó, trong đó có việc tạo điều kiện cho trẻ và làm cho trung tâm thông tin thành môi trường thân thiện hơn với trẻ. Vì vậy, Nhà nước cần có vị trí của các

mình trong xã hội, một mặt, có trách nhiệm thúc đẩy sự phát triển và đồng các phụ thuộc thông tin về chúng có lợi cho sự phát triển của trẻ em, trong đó có những người trẻ em thuộc các dân tộc khác nhau, một mặt khác, có trách nhiệm ngăn chặn trẻ em tiếp cận những thông tin và tài liệu có hại cho trẻ em.

Mặc dù việc quy định về quy định tham gia của trẻ em trong Công tác là việc khẩn cấp nhưng các quy định công dân, chính trị và quy định trong nhiều vấn đề bản quyền khác về quy định con người, tuy nhiên, việc khẩn cấp quy định tham gia trong một Công tác dành riêng cho trẻ em là một bước tiến quan trọng trong việc khẩn cấp về thể chất và tâm quan trọng của việc bỏ ra cho sự phát triển một cách thức của trẻ em- nhân tố tương lai của thế giới. Việc bỏ ra thể hiện quy định tham gia của trẻ em rõ ràng phải được ưu tiên ưu tiên: khẩn cấp của bản thân các em, những thể chất của người lớn, của cha mẹ của các em và xã hội, trong đó quan trọng hơn là tránh những của Quốc gia tham gia Công tác trong việc xây dựng các cơ sở pháp lý và các chính sách thúc đẩy cần thiết cho việc thể hiện quy định tham gia của các em. Do vậy, một sự nỗ lực và hợp tác của toàn xã hội vì mục tiêu thúc đẩy quy định trẻ em thì mới có thể thu hoạch những cách giải pháp về ghi nhận và thể hiện trên thực tế các quy định trẻ em nói chung và quy định tham gia của trẻ em nói riêng.

### 3. Quy n tham gia c a tr em trong Pháp lu t Vi t Nam

ng và Chính Ph Vi t Nam luôn xác nh con ng i v a là m c tiêu, v a là ng l c c a s nghi p xây d ng t n c. Nhà n c Vi t Nam kh ng nh con ng i, trong ó có tr em luôn là trung tâm c a các chính sách kinh t - xã h i, thúc y và b o v quy n con ng i nói chung và quy n tr em nói riêng là nhân t quan tr ng cho s phát tri n b n v ng, b o m th ng l i s nghi p i m i t n c. M i ch tr ng, ng l i, chính sách c a Vi t Nam u nh m ph n u cho m c tiêu "dân giàu, n c m nh, xã h i công b ng, dân ch , v n minh", t t c vì con ng i và cho con ng i.

Vi t Nam ch tr ng xây d ng m t Nhà n c pháp quy n c a dân, do dân và vì dân. Nhà n c Vi t Nam th c hi n ph ng châm "dân bi t, dân bàn, dân làm, dân ki m tra"; nhân dân là ng i quy t nh m i công vi c c a Nhà n c do v y, v trí và vai trò c a ng i dân nói chung và tr em nói riêng trong i s ng xã h i ã có nh ng chuy n bi n tích c c, th hi n rõ vai trò làm ch c a t n c.

V i nh n th c tr em là nh ng công dân nh tu i không nh ng có y các quy n c b n c a con ng i v chính tr , kinh t , xã h i, v n hoá... mà còn là h nh phúc c a gia ình, là t ng lai c a t n c, do v y tr em c ng, Nhà n c và toàn xã h i yêu th ng, quan tâm, ch m sóc, giáo d c, b o m y các quy n con ng i, c tôn tr ng, tin

t ng vào kh n ng óng góp trong hi n t i c ng nh t ng lai.

Vi t Nam là n c Châu Á u tiên và n c th hai trên th gi i ký và phê chu n Công c Qu c t v Quy n tr em, là n c tích c c th c hi n cam k t, h p tác v i qu c t nh m c i thi n phúc l i tr em trong i u ki n thu nh p bình quân u ng i còn th p. M c dù còn nhi u khó kh n, nh ng v i s n l c kiên trì, cùng v i nh ng thành t u to l n v phát tri n kinh t -v n hoá-xã h i, trong h n m t th p k qua, Vi t Nam ã t c nhi u thành t u to l n, có ý ngh a quan tr ng trong vi c c i thi n ch t l ng cu c s ng c a tr em và trong s nghi p b o v , ch m sóc, giáo d c tr em.

T cách nhìn t ng th b o v quy n tr em - ch th t ng lai c a t n c, v trí, vai trò c a tr em trong i s ng xã h i không ch c b o m b i các quy nh v quy n con ng i c áp d ng i v i m i công dân mà còn c b o m b i các quy nh dành riêng cho các em.

Hi n pháp n m 1992 ( c s a i, b sung n m 2013), v i t cách là o lu t c b n, có hi u l c cao nh t trong h th ng pháp lu t Vi t Nam ã th hi n rõ vi c th ch hóa các quan i m b o v quy n con ng i nói chung, trong ó có các quy n tham gia c a công dân vào i s ng xã h i. Hi n pháp 1992 kh ng nh: "...các quy n con ng i v chính tr , ...xã h i c tôn tr ng, th hi n quy n công dân và c quy nh trong

Hiến pháp và luật”; “Công dân có quyền tham gia quản lý Nhà nước và xã hội, tham gia thảo luận và phê bình, kiến nghị với các cơ quan nhà nước...”; “Nhà nước tạo điều kiện công dân tham gia quản lý nhà nước và xã hội; công khai, minh bạch trong việc tiếp nhận, phản hồi ý kiến, kiến nghị của công dân”; (Điều 28, Hiến pháp 1992 và sửa đổi, bổ sung 2013).

Trên cơ sở các quyền Hiến pháp này, quyền tham gia của trẻ em với cách làm tốt công dân - cách thể hiện trong các văn bản khác như Bộ luật dân sự 2005, Bộ luật tố tụng dân sự 2004, Bộ luật tố tụng hình sự 2003, Pháp lệnh xử lý vi phạm hành chính 2002... cơ bản là quyền tham gia của trẻ em về quy định trong Luật Bảo vệ, Chăm sóc và Giáo dục trẻ em 2004 – văn bản dành riêng cho việc bảo vệ và chăm sóc giáo dục trẻ em. Điều 20 Khoản 1 Luật Bảo vệ, Chăm sóc và Giáo dục trẻ em 2004 quy định: “Trẻ em có quyền tiếp cận thông tin phù hợp với sự phát triển của trẻ em, được bày tỏ ý kiến, nguyện vọng về những vấn đề mình quan tâm”.

Các văn bản trên tạo thành hệ thống cơ sở pháp lý quan trọng không chỉ khẳng định vai trò chủ thể lập pháp của trẻ em trong xã hội mà còn là cơ sở gia đình, các cơ quan, tổ chức có liên quan và Nhà nước có những hoạt động, chính sách phù hợp với yêu cầu, nguyện vọng và lợi ích của các em.

#### **4. Trách nhiệm bảo đảm Quyền tham gia của trẻ em**

Pháp luật Việt Nam luôn coi việc chăm sóc, giáo dục và bảo vệ trẻ em là vấn đề có tầm quan trọng nhất phát triển cá nhân, gia đình và Chính phủ Việt Nam luôn xác định trẻ em không phân biệt giới tính; không phân biệt dân tộc, tín ngưỡng, tôn giáo, thành phần, địa vị xã hội, chính kiến của cha mẹ hoặc người giám hộ, đều có những quyền và nghĩa vụ xã hội như nhau phải được thực hiện để có ích cho xã hội, ưu tiên hàng đầu các quyền và thực hiện các nghĩa vụ công dân. Do vậy, bên cạnh những quy định về quyền tham gia, pháp luật cũng quy định trách nhiệm của nhà nước, gia đình và toàn xã hội trong việc bảo đảm thực hiện quyền của trẻ em. Điều 56 Hiến pháp 1992 khẳng định “Trẻ em có gia đình, Nhà nước và xã hội bảo vệ, chăm sóc và giáo dục” và Điều 40 “Nhà nước, xã hội, gia đình, và công dân có trách nhiệm bảo vệ, chăm sóc bà mẹ và trẻ em”.

Điều 32 Luật Bảo vệ, Chăm sóc và Giáo dục trẻ em, quy định: “Gia đình, Nhà nước và xã hội có trách nhiệm tạo điều kiện, giúp trẻ em tiếp cận thông tin phù hợp, thực hiện phát triển tư duy sáng tạo và bày tỏ nguyện vọng; có trách nhiệm lắng nghe và ghi nhận nguyện vọng chính đáng của trẻ em”.

*Trách nhiệm của gia đình*

Gia đình là môi trường tự nhiên cho sự phát triển và hình thành các trẻ em. Trẻ em có vai trò quan trọng hình thành nên phẩm chất củaامت công dân tương lai. Trong gia đình, mẹ quy định các hành vi của cha, mẹ không chỉ ảnh hưởng ngay lập tức khi quy định thói quen mà còn ảnh hưởng tới cách hiểu của trẻ về việc lắng nghe người khác và làm thế nào để quy định xung đột lợi ích. Vì vậy, pháp luật và cách thức giáo dục của gia đình có vai trò quan trọng trong việc hình thành nhân cách của trẻ em. Liên hệ thực tiễn luôn khuyến khích cha mẹ cùng với con cái quy định và thực hiện các quy tắc của trẻ em "... một cách phù hợp với khả năng tự duy của trẻ em" (Điều 5 Công ước quốc tế).

Luật Bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em - 2004 cũng nêu ra những nguyên tắc chung liên quan đến việc nghiêm cấm bạo lực đối với trẻ em và quy định các hành vi bạo lực có thể bị nghiêm cấm. Khoản 2 Điều 6 của Luật này quy định: "Mọi hành vi vi phạm quyền của trẻ em, làm tổn hại đến sự phát triển bình thường của trẻ em đều bị nghiêm cấm theo quy định của pháp luật", quy định bổ sung, mẹ không được cố ý, hành hạ, xúc phạm con riêng của vợ hoặc chồng (Khoản 2 Điều 34, Khoản 3 Điều 38 Luật hôn nhân gia đình).

Trong trường hợp, cha mẹ có các hành vi bạo lực đối với con thì tùy từng mức độ vi phạm có thể bị hạn chế quyền của cha mẹ, bị xử lý vi phạm hành chính

hoặc bị truy cứu theo các quy định của Bộ luật hình sự (Điều 26 Nghị định số 49/CP ngày 18/5/1996 của Chính phủ xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực an ninh trật tự, Nghị định số 87/2001/NĐ-CP ngày 21 tháng 11 năm 2001 xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực hôn nhân và gia đình, BLHS năm 1999 có các Điều 93, 94, 95, 96, 97, 100, 103, 104, 105, 106, 107, 110, 151, 298, 299....) quy định các tội xâm phạm tính mạng, sức khỏe của con người, các tội xâm phạm chế độ hôn nhân và gia đình và các tội xâm phạm hoạt động pháp lý của gia đình có liên quan đến việc làm đúng thủ tục tố tụng.

Như vậy, pháp luật Việt Nam đã quy định trách nhiệm của cha mẹ trong việc bảo vệ quyền của trẻ em nói chung và quy định tham gia nói riêng. Tuy nhiên, các nhà làm luật Việt Nam đang còn lúng túng trong việc xác định ranh giới giữa việc áp dụng các biện pháp giáo dục của gia đình với các hình thức bị pháp luật cấm. Một thực tế hiện nay cho thấy, việc tham gia của trẻ em trong gia đình và nhà trường vẫn còn bị hạn chế ngay cả khi trẻ đã trưởng thành và có ý kiến của mình hay "bên trên" là "tốt nhất", là luôn luôn đem lợi ích của trẻ em và của gia đình làm trọng tâm. Công trình nghiên cứu về xâm phạm trẻ em do Viện Nghiên cứu thanh niên của Đoàn



thanh niên công nhân Hồ Chí Minh tiến hành vẽ hình phạt của cha mẹ vì vi phạm cho thầy trẻ em Việt Nam thông hay báo phạt trẻ em sau đó mới cho phép trình bày cho cha mẹ biết nguyên nhân sự việc xảy ra như thế nào (72,4%). Gần 10% trẻ em báo cha mẹ phạt mà trẻ em không hay sau đó không có mặt cách nào gì thích hợp (9,5%).

#### *Trách nhiệm của Nhà trường*

Nhà trường là nơi các em học tập, vui chơi, giải trí lành mạnh, là nơi hình thành và nâng cao tình yêu quê hương đất nước, yêu ông bà, cha mẹ, anh chị em, là nơi hình thành và nâng cao ý thức chấp hành pháp luật của học sinh quy định của Nhà trường. Do vậy, bên cạnh vai trò không thể thiếu của gia đình về việc hình thành nhân cách và phát triển ý thức của các em, thì vai trò của nhà trường trong việc giáo dục và rèn luyện các em trở thành công dân tốt trong xã hội cũng không kém phần quan trọng.

Trong việc bổ sung quy định tham gia của trẻ em trong quá trình học tập tại trường, Luật giáo dục năm 2005 đã khẳng định trách nhiệm của nhà trường cũng như của thầy cô giáo như sau:

Nhà trường phải chú trọng vai trò của gia đình thực hiện mục tiêu, nguyên lý giáo dục, thông tin về công tác giáo dục cho học sinh, cha mẹ hoặc người giám hộ, phối hợp các hoạt động xã hội và học sinh tham gia.

Thầy cô giáo không xúc phạm danh dự, nhân phẩm, xâm phạm thân thể của học sinh. Nếu vi phạm thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm mà xử lý kỷ luật, xử phạt vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

Theo Luật Giáo dục năm 2005 nghiêm cấm các hành vi hành hạ, ngược đãi học sinh trong các cơ sở giáo dục (điều 118). Tuy nhiên, pháp luật Việt Nam chưa có quy định về trách nhiệm cho phép trẻ em trong các cơ sở giáo dục, cơ sở trợ giúp trẻ em, cơ sở y tế, trung tâm phục hồi, trung tâm bảo trợ xã hội và nhất là những cơ sở giáo dục trẻ em vi phạm pháp luật như trường giáo dưỡng, tìm kiếm lời khuyên tốt nhất và khi cần thì báo cáo cơ quan chức năng.

Luật giáo dục năm 2005 nghiêm cấm “ngược đãi” học sinh, nhưng không nêu rõ nghĩa thì nào là “ngược đãi” và cũng không rõ thuật ngữ này có bao gồm những hình thức trừng phạt thân thể hay không. Trong khi đó, trên thực tế, việc sử dụng hình thức trừng phạt thân thể của cha mẹ, các thành viên trong gia đình và giáo viên hiện nay vẫn còn khá phổ biến. Bộ trẻ em tránh khi hình thức trừng phạt này đòi hỏi phải có những nguyên tắc nghiêm túc của các cơ quan thi hành pháp luật, công bố các cơ sở giáo dục, trung tâm bảo trợ xã hội và các trung tâm phục hồi, cũng như giáo dục

và nâng cao nhận thức của cha mẹ và cộng đồng.

#### *Trách nhiệm của Nhà nước*

Bên cạnh việc ghi nhận quy định do ngôn luận, tiếp cận thông tin của công dân nói chung và cha mẹ nói riêng, Nhà nước còn tạo điều kiện thuận lợi cho công dân thực hiện quy định do báo chí, quy định do ngôn luận trên báo chí và báo chí phát huy đúng vai trò của mình trong khuôn khổ pháp luật và Hiến pháp Nhà nước, không mất tự do, cá nhân nào cũng bình đẳng, công bằng. Báo chí không bị kiểm duyệt trước khi in, phát sóng. Trong lĩnh vực xuất bản, Nhà nước bảo đảm quy định bình đẳng pháp luật đối với hình thức xuất bản phẩm thông qua nhà xuất bản và bảo hộ quyền tác giả. Nhà nước không kiểm duyệt tác phẩm trước khi xuất bản (Điều 5 Luật xuất bản 2005).

Nhà nước quy định trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức, cá nhân hoạt động thông tin trong lĩnh vực tiếp cận thông tin của cha mẹ, bao gồm: “Thực hiện quy định do báo chí và bảo đảm quy định do báo chí, tự do ngôn luận trên báo chí của công dân; có trách nhiệm tiếp nhận và đăng, phát kiến nghị, phê bình, tin, bài, thư và các tác phẩm báo chí khác của công dân có nội dung phù hợp; Thông tin trung thực về tình hình trong nước và thế giới phù hợp với lợi ích của cha mẹ; Tuyên truyền, phổ biến đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước và bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em; góp phần đáp ứng nhu cầu văn hóa,

thông tin lành mạnh của trẻ em; Phê bình và hướng dẫn đúng đắn của xã hội; làm điển hình thực hiện quy định tiếp cận thông tin của cha mẹ; Trong phạm vi quy định, nhiệm vụ của mình có quyền khai thác và công bố cung cấp thông tin, bảo đảm thông tin chính xác, kịp thời...” (Điều 6 và Điều 15 Luật báo chí; Điều 35 Luật BVCSSTE 2004; Điều 2 Nghị định số 51/2002 NĐ-CP).

Nhà nước có chính sách khuyến khích, hỗ trợ, tạo điều kiện cho các cơ quan, tổ chức, cá nhân tham gia vào lĩnh vực tiếp cận thông tin của cha mẹ: ưu đãi về thuế và ưu đãi về xuất bản sách giáo khoa, giáo trình, tài liệu dạy học; sản xuất và cung cấp thiết bị dạy học, thiết bị cho trẻ em; nhập khẩu sách, báo, tài liệu, thiết bị dạy học, thiết bị nghiên cứu dùng trong nhà trường, các sách giáo dục khác. Thành lập và xuất bản phẩm phục vụ thi cử, nghiệp vụ, nghiệp vụ báo dân tộc thiểu số, nghiệp vụ khiếm thị; trợ cấp về chuyên nghiệp và xuất bản phẩm cho vùng có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn; xuất bản phẩm phục vụ nhiệm vụ thông tin và ngoại ngữ; xuất bản phẩm phục vụ công tác bảo vệ môi trường, môi trường; Mua bán thiết bị và nghiệp vụ tác phẩm có giá trị nghệ thuật và xuất bản phẩm thích hợp cho các đối tượng sản xuất hàng hóa; hỗ trợ mua bán quy định về tác phẩm trong nước và nước ngoài có giá trị phục vụ phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội.

Như mọi người đã biết, quy định thông tin của công dân nói chung, quy định tiếp cận thông tin của trẻ em nói riêng, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành các Quy định phê duyệt Chiến lược phát triển công nghệ thông tin và truyền thông Việt Nam năm 2010 và những năm tiếp theo năm 2020. Trong đó, chiến lược đã xác định nhiệm vụ chính sách khuyến khích và tạo điều kiện cho các cơ quan, tổ chức và cá nhân trong và ngoài nước phát triển hệ thống công nghệ thông tin và truyền thông....

Song song với việc khuyến khích, tạo điều kiện mở rộng quy định thông tin, tăng cường thông tin lành mạnh cho trẻ em, Nhà nước có vai trò quan trọng trong việc ưu tiên phòng ngừa, ngăn chặn các nguồn thông tin có hại cho lợi ích, sự phát triển của trẻ em nói riêng và xã hội nói chung.

### **5. Kết luận và một số gợi ý pháp lý về thể chế Quy định tham gia của trẻ em**

Pháp luật Việt Nam đã quy định một số cách khác nhau các quy định tham gia, phát huy ý kiến và những đóng góp có liên quan của trẻ em và phù hợp với các tiêu chuẩn của Công ước về quyền của trẻ em.

Quy định tham gia của trẻ em thể hiện khác nhau thông qua các quy định của pháp luật về quyền của công dân nói chung và các bài tập quy định trong một số văn bản pháp luật dành riêng cho trẻ em.

Các quy định tham gia của trẻ em của pháp luật hóa trên cơ sở bảo đảm nguyên

tắc vì lợi ích tốt nhất của trẻ em, đồng thời tôn trọng ý kiến của các em và các vấn đề liên quan đến quyền của các em, tăng cường phát huy vai trò và đóng góp của các em trong xã hội với cách làm tích nhân thành quả.

Việc ghi nhận quy định của trẻ em ở các địa phương và các vùng miền và trình bày những thắc mắc của các em. Trong nhiệm vụ trọng tâm của pháp luật tham gia của các em là thể chế tốt đẹp và ý kiến của các em có những đóng góp lớn cho các quy định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Quy định tham gia của người cha thành niên trong các thể chế tốt đẹp của cơ quan nhà nước khác nhau thu thập vào các cách của người cha thành niên trong quá trình tốt đẹp. Pháp luật tốt đẹp của người cha có quy định các chế độ bảo vệ cho người cha thành niên có thể tiếp cận hệ thống pháp luật cách tốt đẹp theo ý chí của họ, mà không bị đe dọa, cưỡng ép. Việc bảo vệ quyền của người cha thành niên nói chung và quy định của pháp luật còn thể hiện thông qua người đi tìm kiếm pháp luật và chế độ luật sư.

- Cần xây dựng trong Luật hôn nhân gia đình nguyên tắc tôn trọng ý kiến của trẻ em làm một trong những nguyên tắc cơ bản. Bởi vì, ngoài mối quan hệ với cha, mẹ, trong gia đình, trẻ em còn có mối quan hệ với những người lớn tuổi khác.

- Cần ghi rõ trong Luật Bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em các quy định về thể chế pháp lý và lập hình thức hoà bình không nên ghi chung chung là

quy n tham gia các ho t ng xã h i khác phù h p v i l a tu i.

- C n b sung quy n bày t ý ki n c a tr em trong các l nh v c: C ng i giám h cho ng i ch a thành niên, h n ch quy n c a cha m i v i con ch a thành niên.

- C n th a nh n n ng l c hành vi tham gia t t ng hành chính c a ng i ch a thành niên. Theo ó, ng i ch a thành niên là m t bên c a quan h hành chính có quy n khi u n i, kh i ki n hành chính.

- C n quy nh cho phép ng i ch a thành niên tham gia vào trong các quy t nh x lý hành chính có nh h ng tr c ti p n quy n c a các em nh trong quá trình quy t nh áp d ng bi n pháp a vào tr ng giáo d ng, quy t nh áp d ng bi n pháp giáo d c t i xã ph ng..

- C n m b o cho ng i ch a thành niên b t bu c ph i có ng i bào ch a trong quá trình x lý hành chính i v i h .

- C n có v n b n h ng d n c ch th c hi n quy n t cáo phù h p v i các c i m c thù c a ng i ch a thành niên (cách th c, th i i m, nh ng quy nh c thù ti p nh n và gi i quy t tin báo c a tr em, trong ó có các quy nh cho phép ti p nh n và gi i quy t t cáo). ng th i pháp lu t t cáo c ng c n quy nh c th v ngh a v t cáo b t bu c, các tr ng h p ph i báo cáo và ch tài trong tr ng h p vi ph m ngh a v i v i m t s i t ng th ng xuyên ti p xúc v i tr em nh : cha, m , th y cô giáo...

- V i lâu dài, Vi t Nam c n xây d ng Toà án ng i ch a thành niên ti n hành x lý ng i ch a thành niên có hành vi vi ph m pháp lu t và là i t ng c a hành vi b o l c. các c quan t t ng khác nh C quan i u ra, Vi n Ki m sát c ng c n thành l p b ph n chuyên trách gi i quy t các v vi c có liên quan n ng i ch a thành niên.

ng th i, nên xây d ng m t trình t , th t c riêng khác v i th t c x lý ng i ã thành niên x lý ng i ch a thành niên theo h ng ít chính th c và bài b n b o m c môi tr ng và c h i t t nh t cho các em th hi n chính ki n, nguy n v ng, quy n t quy t c a b n thân c ng nh các i u ki n khác b o m cho quá trình t t ng c thù này.

C n nghiên c u b sung Quy ch v tr ng giáo d ng (ban hành theo Ngh nh s 142/N -CP ngày 24/11/2003) các i u kho n quy nh c th v th t c tr em th c hi n các quy n c a tr em nói chung và quy n tham gia nói riêng trong các quy ch v các c s giáo d c tr em vi ph m pháp lu t.

### **Tài li u tham kh o**

1. *H i n pháp 1992 (s a i b sung n m 2013).*
2. *Công c qu c t v quy n tr em*
3. *Lu t B o v ch m sóc và giáo d c tr em, 2004*
4. *Lu t hôn nhân gia ình, 2005*
5. *Lu t giáo d c, 2005*
6. *Lu t báo chí*
7. *B lu t dân s , 2005...*
8. *Quy t nh c a Chính ph v chi n l c phát tri n công ngh thông tin và truy n*

thông Vi t Nam n n m 2010 và nh h ng  
n n m 2020.

9. Công trình nghiên c u v s xâm h i  
tr em do Vi n Nghiên c u thanh niên c a oàn  
thanh niên c ng s n H Chí Minh.

## M T S GI I PHÁP NÂNG CAO N NG L C CÁN B TR C A VI N KHOA H C LAO NG VÀ XÃ H I TRONG B I C NH H I NH P Q U C T

*Tôn Thúy H ng*  
Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i

**Tóm t t:** Xu th tr hóa i ng cán b là m t thu n l i và c ng là m t thách th c c a Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i trong vi c ào t o và phát tri n ngu n nhân l c ch t l ng cao áp ng yêu c u h i nh p qu c t . K t qu kh o sát, s li u báo cáo hàng n m cho th y i ng cán b tr c a Vi n ông o, c ào t o c b n và trang b khá t t v k n ng ngo i ng , tin h c và các k n ng m m ph c v ho t ng nghiên c u. Tuy nhiên, nâng cao ch t l ng nghiên c u khoa h c, ti p c n v i n n khoa h c và công ngh tiên ti n c a khu v c và th gi i, cán b tr c a Vi n c n nâng cao h n n a v trình chuyên môn, ngo i ng , k n ng lãnh o, qu n lý,... Bài vi t a ra m t s gi i pháp trong công tác ào t o, b i d ng, hoàn thi n v trí vi c làm và các chính sách u ãi, phát tri n nh m nâng cao n ng l c cho cán b tr , góp ph n xây d ng i ng nghiên c u viên có n ng l c, trí tu và tâm huy t v i nghiên c u khoa h c.

**T khóa:** n ng l c cán b , cán b tr , n ng l c cán b tr

**Abstract:** *The trend of younger staff is an advantage but also challenge of Institute of Labour Science and Social Affairs in training and developing high quality human resource to meet requirement of international integration. Annual survey result and report data shows that there are many young staff in ILSSA, who are basically trained and well equipped foreign language, computer and soft skill for research activities. However, to enhance research quality and access to advance science and technology of region and the world, ILSSA's young staff should improve qualification, foreign language skill and management skill. This article proposes some solutions in training and improving working position, offers preferential and development policies for young staff in order to enhance their capacity and to develop a team of capable and intellectual researchers who have passion for scientific.*

**Key word:** *staff capacity, young staff, young staff capacity*

### 1. L i nói u

Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020 (Chiến lược XI của Đảng) khẳng định “Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định sự phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, đổi mới công nghệ, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững”. Vì thế, nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ là yêu cầu cấp bách và có vai trò quan trọng hàng đầu nhằm duy trì và thúc đẩy sự phát triển của đất nước.

Với mục tiêu năm 2020 trở thành một trong 60 nước đang phát triển có thu nhập trung bình và ứng dụng trình độ khu vực và thế giới, năng lực đội ngũ cán bộ quyết định sự phát triển và thịnh vượng gia tăng trong lĩnh vực lao động, ứng dụng công nghệ và xã hội, Viện Khoa học Lao động và Xã hội luôn quan tâm, chú trọng nghiên cứu công tác phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ trẻ có khả năng nghiên cứu khoa học, có tư duy sáng tạo, sáng tạo và trình độ các kỹ năng cần thiết phục vụ hoạt động nghiên cứu.

## **2. Thực trạng năng lực cán bộ trẻ của Viện KHL &XH**

Cán bộ trẻ trong phạm vi bài viết là những cán bộ có tuổi không quá 35. Năng lực cán bộ trẻ là khả năng thực hiện tốt các nhiệm vụ chính trị và chuyên môn công tác giao trên cơ sở phát huy phẩm

chất, trình độ kỹ thuật và các yếu tố bên ngoài trong những điều kiện nhất định<sup>15</sup>.

phát huy năng lực cán bộ trẻ thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị của Viện,

---

<sup>15</sup> Tài liệu Bộ “Mô hình và pháp nâng cao năng lực cán bộ trẻ ngành Lao động - Thương binh và Xã hội giai đoạn 2020”, mã số: CB2011-02-09

trong những năm qua, Viện Khoa học Lao động và Xã hội đã xây dựngینگ

Trình	Số lượng	Tỉ lệ %
Tổng	59	100
Thạc sĩ	20	33,9
Chỉ huy	39	66,1
C, TC, khác	0	0

này làm nhiệm vụ số lượng và chất lượng.

**\* Tóm tắt:**

Cán bộ trẻ của Viện chỉ mới là khá ít về số lượng, tính đến 31/12/2014, có 59 người (tổng 35 trẻ (61,5% tổng cán bộ Viện), trong đó cán bộ nữ là 43 người (chiếm 72,9% số lao động trẻ)..

**Bảng 1: Cơ cấu cán bộ trẻ chia theo vị trí công việc, tuổi, giới tính năm 2014**

Vị trí công việc	Số lượng	Giới tính	
		Nam	Nữ
Lãnh đạo Viện	4	0	1
Chỉ huy quản lý	30	20	23
Chỉ huy nghiên cứu	62	39	41
<b>Tổng</b>	<b>96</b>	<b>59</b>	<b>65</b>

*Nguồn Viện KHL &XH: báo cáo tổng kết công tác tổ chức cán bộ năm 2014*

Về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, 100% cán bộ trẻ có trình độ thạc sĩ trở lên, trong đó có 20 người trình độ thạc sĩ (33,9%); 39 người trình độ cử nhân (66,1%).

**Bảng 2: Cơ cấu cán bộ trẻ chia theo trình độ chuyên môn nghiệp vụ năm 2014**

*Nguồn Viện KHL &XH: báo cáo tổng kết công tác tổ chức cán bộ năm 2014*

Vì lẽ đó, công tác bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ khoa học, phát huy sức trẻ, tinh thần nhiệt huyết, sáng tạo và hình thành nhanh về công tác nghiên cứu khoa học trong thời kỳ mới.

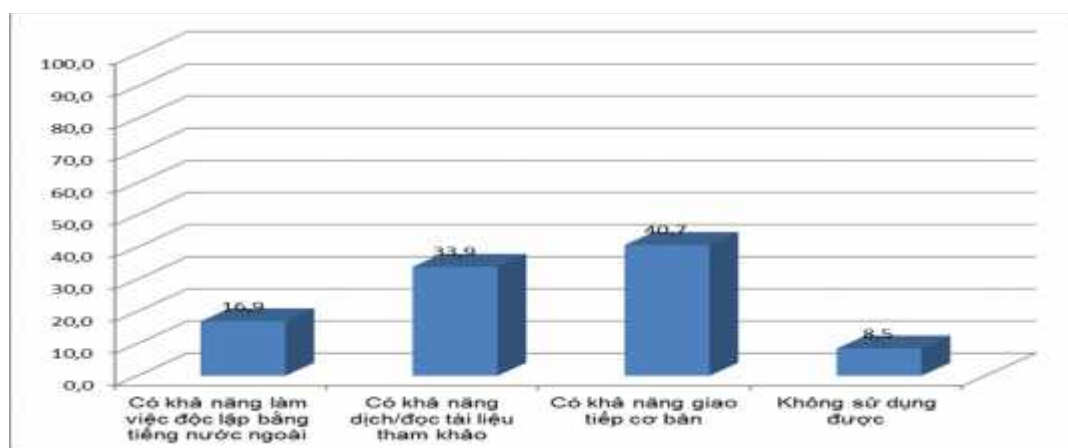
Bên cạnh đó, cán bộ trẻ và đang không ngừng học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng làm việc, đặc biệt là tăng cường tham gia học tập sau thạc sĩ và các hình thức khác.

Năm 2014, có 13 cán bộ thạc sĩ trong nước và nước ngoài (22%); 11 người tham gia học tập sau thạc sĩ và hơn 120 lượt tham gia các khóa bồi dưỡng, tập huấn ngắn hạn trong nước và nước ngoài (89%).

Cán bộ trẻ còn khuyến khích tiến bộ, hình thành nhanh về kỹ thuật thông qua việc nâng cao khả năng ngoại ngữ, tin học và các kỹ năng mềm khác về nghiên cứu. Hiện nay, 16,9% cán bộ trẻ có khả năng làm việc tiếp xúc với chuyên gia

n nước ngoài, 33,9% có khả năng dịch/đọc tài liệu tham khảo nước ngoài.

**Biểu số 3: Các kỹ năng ngoại ngữ của cán bộ**



Nguồn: Viện KHL &XH, Báo cáo kết quả khảo sát trình độ cán bộ năm 2014.

V trình tiến hành, 72,8 % cán bộ có khả năng thao tác và lập trình, xử lý số liệu bằng các phần mềm thống kê, đây là công cụ hữu ích tiến hành phân tích, đánh giá và đưa ra các kết quả, như trong nghiên cứu.

Cán bộ trẻ Viện quan tâm, trang bị các kỹ năng mềm phục vụ nghiên cứu khoa học như: viết báo cáo, thuyết trình, làm việc nhóm, giao tiếp và đàm phán. Có 39% cán bộ có kỹ năng viết báo cáo tốt, 52% làm việc nhóm tốt, 40% có kỹ năng thuyết trình và kỹ năng giao tiếp tốt, trong đó có nhiều cán bộ đã thi nhân bản lĩnh, tốt trong trình bày tham luận, báo cáo tại các hội thảo, hội nghị khoa học trong nước và quốc tế.

Vision 1c, phần lớn trong thực hiện nhiệm vụ và hoạt động nâng cao trình độ, nhiều cán bộ đã trở thành

trong công tác và các tín hiệu giao nhận với các chức vụ quản lý công nhân quy hoạch nguồn cán bộ kỹ thuật. Hiện nay, trong số cán bộ trẻ, có 11,9% giữ chức vụ Phó Trưởng phòng trưởng, 1,7% giữ chức vụ Lãnh đạo Viện và 23,7% quy hoạch cấp phòng. Đây chính là nguồn cán bộ trẻ tiếp tục hoạt động, phấn đấu.

Trong thời gian qua, Viện Khoa học Lao động và Xã hội đã ban hành hình thức vị trí việc làm và phân công, bố trí cán bộ theo vị trí việc làm, tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ trẻ cống hiến và phát huy năng lực công tác. Theo kết quả phân loại vị trí việc làm, số cán bộ trẻ vị trí việc làm nghiên cứu viên bậc 3<sup>16</sup>

<sup>16</sup> Nghiên cứu viên bậc 3: Là viên chức chuyên môn thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu theo lĩnh vực phân công; chịu trách nhiệm tổng hợp hình thức số liệu, cơ sở lý luận và chính sách thực tiễn về chuyên môn.



tr xu ng, ch có m t s ít cán b là nghiên c u viên b c 4<sup>17</sup>.

Cán b tr là l c l ng nông c t và i u trong các ho t ng thanh niên và phong trào c a Vi n. 100% cán b tr là oàn viên, thanh niên tích c c tham gia các phong trào “xây d ng v n hóa n i công s ” “thanh niên v i nghiên c u khoa h c”, “xây d ng hình m u thanh niên Vi t Nam trong th i k i m i”. Qua ho t ng phong trào ã kh i d y tinh th n làm vi c, xung kích, dám ngh , dám làm c a tu i tr .

#### **\* H n ch**

Có th nói, cán b tr c a Vi n ngày càng kh ng nh vai trò, v trí trong ho t ng chuyên môn c ng nh ho t ng phong trào. Tuy nhiên áp ng yêu c u c a nghiên c u khoa h c trong th i k h i nh p qu c t , cán b tr v n còn t n t i m t s h n ch nh t nh, c th nh sau:

K n ng àm phán, làm vi c v i các c quan, t ch c trong và ngoài n c c a cán b tr v n còn h n ch (s cán b tr tr có k n ng àm phán t t ch chi m 20%).

<sup>17</sup> Nghiên c u viên b c 4: Là viên ch c chuyên môn th c hi n nhi m v nghiên c u theo l nh v c phân công; tham gia xây d ng k ho ch nghiên c u và h tr , tham m u cho Tr ng phòng trong l nh v c nghiên c u; th c hi n báo cáo t ng h p c s d li u và chính sách c a n v .

Kh n ng h n ch v ngo i ng c a m t b ph n nghiên c u viên gây khó kh n trong quá trình ti p c n thông tin, k thu t tiên ti n c ng nh và trao i, làm vi c v i các i tác qu c t .

S cán b tr t nghiên c u b c 4 tr lên chi m t l th p cho th y ph n l n cán b ch a m nh n c các khâu ph c t p và òi hòi kh n ng phân tích, t ng h p cao trong nghiên c u.

### **3. M t s gi i pháp nâng cao n ng l c cán b tr c a Vi n KHL &XH**

Xu th toàn c u hóa, h p tác qu c t t o ra nhi u c h i và c ng nhi u thách th c i v i Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i trong vi c ti p c n và nghiên c u, áp d ng nh ng thành t u nghiên c u khoa h c, kinh nghi m c a các n c trong l nh v c lao ng, ng i có công và xã h i, t ng c ng ho t ng thông tin, k thu t, tài chính, h tr , liên k t ào t o nâng cao n ng l c cho i ng cán b , nghiên c u. Trong b i c nh ó, cán b tr ã áp ng ph n nào yêu c u c a công tác nghiên c u khoa h c. Tuy nhiên tr thành các nghiên c u viên gi i, có kh n ng th c hi n nghiên c u c l p, m nh n các nhi m v tr ng y u c a ngành ng th i h i nh p nhanh v i n n khoa h c và công ngh tiên ti n c a khu v c và th gi i, tác gi xin ki n ngh m t s gi i pháp nâng cao n ng l c cho cán b tr c a Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i nh sau:

**Th nh t**, y m nh công tác ào t o, b i d ng, nâng cao trình , n ng l c chuyên môn cho cán b tr . ây là nhi m v c n c u tiên, quan tâm hàng u.

th c hi n nhi m v này, Vi n c n hoàn thi n Quy ch v ào t o trong ó quy nh c th v ch ng trình, n i dung ào t o, k ho ch ào t o g n v i t ng giai o n nh t nh và phù h p v i yêu c u c a v trí vi c làm. Ngoài ra c n t ng c ng các chính sách h tr , khuy n khích trong ào t o, t o i u ki n h n n a cho cán b tham gia các h i th o khoa h c qu c t , vi t báo, t p chí chuyên ngành trong n c và qu c t .

**Th hai**, t ng c ng c ch qu n lý và giám sát i v i vi c th c hi n nhi m v theo v trí vi c làm. C n có s ánh giá th ng xuyên v trình , n ng l c và ch t l ng c a các công vi c theo v trí vi c làm, tìm ra i m m nh, i m y u c a cán b , t ó có k ho ch ào t o, b i d ng, phân công, b trí cán b , k p th i phát hi n nh ng cán b tr có t ch t và n ng l c m nh n các v trí vi c làm cao h n.

Th c hi n t phá tr l ng theo v trí vi c làm, ch t l ng, hi u qu công vi c, kh c ph c tình tr ng tr l ng bình quân. Gi i quy t t t chính sách ti n l ng, th ng và ph c p cho cán b tr s góp ph n t o ng l c làm vi c, t ng thu nh p, góp ph n n nh cu c s ng, yên tâm công tác và g n bó lâu dài v i Vi n.

**Th ba**, xây d ng và phát tri n i ng cán b nghiên viên tr tr thành các chuyên gia v l nh v c lao ng- xã h i. Th c hi n phân t ng cán b và các ê kip làm vi c nhóm. ây là c h i cán b tr ph n u, nâng cao n ng l c, t ng c ng tính ch ng, xung kích trong công tác nghiên c u khoa h c.

**Th t**, có c ch s d ng, u ãi, tr ng d ng nhân tài, t o m i i u ki n thu n l i cán b , nghiên c u viên tr sáng t o và c ng hi n. C n tin t ng và nâng cao tính t ch cho cán b tr , t o m i thu n l i cán b tr phát huy n ng l c và s tr ng công tác.

**Th n m**, nâng cao hi u qu c a công tác quy ho ch và phát tri n cán b .

ây là gi i pháp quan tr ng phát huy n ng l c cán b tr . Cán b c n c điều d t, phát tri n thông qua công tác quy ho ch, b i d ng, qua ó phát hi n, ào t o, b i d ng nh ng nhân t m i có n ng l c và tri n v ng. Ngoài ra, c n b i d ng, nâng cao k n ng lãnh o, qu n lý, k n ng h i nh p qu c t , ki n th c xã h i và t duy, t m nhìn trong vi c xây d ng, nh h ng phát tri n v l nh v c chuyên môn i v i cán b tr ang gi ch c v qu n lý.

**Th sáu**, t ng c ng vai trò c a t ch c oàn thanh niên, xây d ng mô hình ho t ng oàn phù h p v i nhi m v chính tr c a ngành và c i m, tình hình c a Vi n. oàn thanh niên óng vai

trò là c u n i, kênh thông tin t ch c các ho t ng trao i, t a àm v nghiên c u khoa h c c ng nh chia s tâm t , nguy n v ng, khích l tinh th n cho cán b tr . Thông qua h at ng oàn, cán b c rèn luy n và phát tri n, tích c c óng góp tâm huy t, trí tu vào s nghi p nghiên c u khoa h c c a Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i.

#### **TÀI LI U THAM KH O**

1. Chi n l c phát tri n kinh t - xã h i, Chi n l c phát tri n khoa h c và công ngh giai o n 2011 – 2020
2. án v trí vi c làm, Báo cáo t ch c cán b và báo cáo k t qu kh o sát

trình cán b c a Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i n m 2014

3. Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i (2011), *M t s gi i pháp nâng cao n ng l c cán b tr ngành Lao ng- Th ng binh và Xã h i giai o n n 2020*, tài c p B , mã s : CB2011-02-09

4. B Khoa h c và Công ngh (2011), *Quy t nh s 4009/Q -BKHCN v Phê duy t quy ho ch phát tri n nhân l c ngành khoa h c và công ngh giai o n 2011-2020*.

5. T Doãn Tr nh (2012), *Các gi i pháp nâng cao ch t l ng lao ng chuyên môn k thu t trình cao áp ng yêu c u phát tri n kinh t theo h ng công nghi p hóa, hi n i hóa*, tài c p Nhà n c, Vi n Chi n l c và Chính sách Khoa h c và Công ngh

## HỆ THỐNG DẠY NGHỀ VIỆT NAM VÀ PHÁT TRIỂN NGHIÊN NGHIỆP CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

*Ths. Trần Thu Nga & CN. Nguyễn Ngọc Bình*  
*Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

**Tóm tắt:** Trong thời gian qua, hệ thống dạy nghề đã và đang thể hiện những cải tiến đáng kể, chuyển từ hai cấp trình độ (dài hạn và ngắn hạn) sang hệ thống dạy nghề với 3 cấp trình độ (sơ cấp, trung cấp và cao cấp); chuyển dần từ đào tạo theo hướng cung sang hướng cầu của thị trường lao động (TTLĐ). Số lượng học sinh nghề và tốt nghiệp tăng lên hàng năm đã phần nào đáp ứng nhu cầu phát triển nghiên cứu cho người lao động nói riêng và góp phần vào việc đáp ứng nhu cầu nhân lực lao động kỹ thuật trực tiếp cho sự phát triển kinh tế đất nước. Tuy nhiên, hệ thống dạy nghề đang phải đối mặt với nhiều khó khăn, thách thức như: tỷ lệ học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở (THCS) và trung học phổ thông (THPT) vào học nghề còn rất thấp. Theo đó, số người nhập nghề còn rất ít, trong khi lao động qua đào tạo ngày càng gia tăng. Vì vậy, cần nghiên cứu chính sách và thể chế.

**Từ khóa:** Dạy nghề, hệ thống dạy nghề, sơ cấp, trung cấp và cao cấp

**Abstract:** Over the past years, the vocational training system has markedly improved from two training programmers (short-term and long-term) to three training levels (primary, secondary and tertiary vocational training); training orientation has been transforming gradually from supply into labour market demand. The number of vocational trainees and graduates is inclined to increase annually in order to be able to partly meet the needs of career development for employees in particular and directly meet the needs of skilled laborers for the country's economic development. However, the system has coped with a myriad of difficulties and challenges, particularly, a relatively low proportion of students graduating from lower and upper secondary education attend vocational training schools. Therefore, the number of vocational trainees is still limited, while labourers through vocational training are an integral part of labour force in the industrialization and modernization process. The vocational training system lacks of strategic orientation of career development for employees and its policies and institutions need to be further strengthened.

**Key words:** Vocational training, vocational training system, primary vocational training, secondary vocational training and tertiary vocational training

## I. HIỆN TRẠNG PHÁT TRIỂN HÌNH THỨC DẠNG

### 1.1. Hình thức dạy nghề

Theo Luật giáo dục Việt Nam năm 1998, dạy nghề là một bộ phận thu nhập của giáo dục nghề nghiệp, bao gồm hai hình thức dạy nghề ngắn hạn (dưới 1 năm) và dạy nghề dài hạn (từ 1-3 năm). Hai hình thức này có thể hiện tại các trình độ dạy nghề, trình độ trung học và cao học có dạy nghề. Ngoài ra, dạy nghề ngắn hạn còn có thể hiện tại các trung tâm dạy nghề. Trước khi Luật Dạy nghề có hiệu lực (từ 31/7/2007), hình thức chính sách khuyến khích học nghề có hoàn thiện và phát triển, đã ảnh hưởng đến quan trọng trong phát triển nghề nghiệp cho người lao động. Hai hình thức dạy nghề (ngắn hạn và dài hạn) chuyển thành dạy nghề theo 3 cấp trình độ: cao học nghề (C/N), trung cấp nghề (TCN), sơ cấp nghề (SCN) và dạy nghề thông xuyên.

Theo đó, các cơ sở dạy nghề có **phát triển theo quy hoạch riêng biệt trên toàn quốc**, đa dạng về hình thức sở hữu và loại hình đào tạo. Số lượng cơ sở dạy nghề nói chung và cơ sở tự túc nói riêng tăng nhanh. Năm 2013, cả nước có 1339 cơ sở dạy nghề (CSDN), trong đó có: 162 trình độ cao học nghề (chiếm 12,1%), 302 trình độ trung cấp nghề (22,6%) và 875 trung tâm dạy nghề (65,4%). Nhìn chung, hiện nay đã có ít

nhất một trình độ nghề, một số huyện, cơ sở huyện đã có trình độ trung cấp nghề. Nếu tính các cơ sở khác có dạy nghề (bao gồm cơ sở học, cao học, trung tâm khác có dạy nghề) thì hiện nay có 1.339 cơ sở dạy nghề cả nước năm 2013 có gần 2040 cơ sở, trong đó cơ sở dạy nghề công lập chiếm khoảng 60%. Về mặt, theo chỉ thị 1956/QĐ-TTg ngày 27 tháng 11 năm 2009 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt “Chiến lược tổng thể cho LNTD năm 2020”, hiện nay trung tâm dạy nghề công lập huyện đã giảm đáng kể. Năm 2013 có trên 430 trung tâm dạy nghề công lập huyện nhằm đáp ứng nhu cầu đào tạo nghề cho lao động nông thôn.

Tuy nhiên, **việc phân bổ ngân sách dạy nghề vẫn còn nhiều bất cập**. Các trình độ, trung tâm dạy nghề chủ yếu tập trung các thành thị, các khu công nghiệp tập trung, các vùng kinh tế trọng điểm. Trong khi đó, vùng nông thôn, sơ cấp, trung tâm dạy nghề rất ít. Hiện nay còn trên 150 huyện chưa có trung tâm dạy nghề công lập công lập huyện, chưa tạo điều kiện thuận lợi cho người dân các vùng này học nghề, đồng thời khó khăn khai thác các cơ sở nghề công lập.

**Biểu 1. Số lượng sinh viên theo loại hình cơ sở đào tạo**

Cơ sở dạy nghề	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Trường cao đẳng nghề	-	62	92	107	123	136	155	162
Trường Trung cấp nghề	-	180	214	280	300	308	305	302
Trường Dạy nghề	262	52	27	15	10	-	-	-
Trung tâm dạy nghề	599	656	684	777	810	849	867	875
<b>Tổng cộng</b>	<b>861</b>	<b>950</b>	<b>1,017</b>	<b>1,179</b>	<b>1,243</b>	<b>1,293</b>	<b>1,327</b>	<b>1,339</b>

*Nguồn: Tổng cục Dạy nghề, 2006-2013*

**Đào tạo nhân lực chất lượng cao và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.** Mục tiêu các trường trung cấp, cao đẳng nghề chất lượng cao trường đại học gia, tập trung khu vực miền Bắc hình thành và phát triển đào tạo nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu nhân lực chất lượng cao của thị trường lao động trong nước và khu vực, quốc tế. Học sinh Việt Nam đã tham dự và tích cực tham gia trong các kỳ thi tay nghề ASEAN và thế giới<sup>18</sup>.

**Các yếu tố nhân tố chất lượng dạy nghề chất lượng cao.** (i) Về đội ngũ giáo viên, giảng viên dạy nghề tăng bộ đội chất lượng cao và chất lượng. Năm 2013 có 33.270 giáo viên dạy nghề tại các trường cao đẳng, trung cấp nghề và trung tâm dạy nghề và có gần 16 nghìn giáo viên thuộc các cơ sở khác tham gia dạy nghề. Bên cạnh đó, còn có hàng nghìn người dạy nghề các loại dạy nghề thuộc doanh nghiệp, làng

nghề hợp tác xã, cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ trong các chương trình, dự án nhân đạo tạo nghề cho lao động nông thôn năm 2020; (ii) về cơ sở vật chất, thi tốt nghiệp, công tác chuẩn hóa, hiện đại hóa trang thiết bị dạy nghề chất lượng cao. Mục tiêu trọng tâm, hiện nay là mở rộng, nâng cao chất lượng các dự án ODA và Chương trình Mục tiêu Quốc gia; (iii) về kỹ năng nhân lực dạy nghề và (iv) đánh giá, cập nhật chương trình giảng dạy là hai hoạt động mấu chốt dạy nghề chất lượng cao.

**1.2. Kết quả Dạy nghề**

**a. Tuyển sinh**

Hệ thống dạy nghề phát triển rất tốt cho thấy nhu cầu học nghề của học sinh phù hợp. Trong giai đoạn 2007-2013, tổng tuyển sinh học nghề là 11,2 triệu người, trong đó cao đẳng nghề là 505,864 nghìn người (chiếm 4,52%), trung cấp nghề là 1.108,564 nghìn người (9,9%), số cấp

<sup>18</sup><http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=22069>

ngành là 6,149 triệu USD (54,89%) và dự kiến đến 3 tháng là 3,438 triệu USD (30,69%). Bình quân mỗi năm, hàng xuất khẩu dự kiến tăng khoảng 1,6 triệu USD trong cùng giai đoạn, bằng 2,4 lần so với con số tăng của giai đoạn 1978 – 2006 (668 nghìn USD/năm).

Chương trình đầu tư ngành đã chú trọng đến các nhóm thị trường chính sách, các nhóm thị trường “yếu thế” trên TTLD. Trong giai đoạn 2009 – 2013, sản lượng nông thôn chi trả cho ngành theo chính sách ưu tiên “đầu tư ngành cho nông thôn năm 2020” là khoảng 1,619 triệu USD, trong đó, có 35,2 nghìn USD chi cho ngành chính sách ưu tiên có công viên cách mạng, 330,2 nghìn USD dân tộc thiểu số, 178,1 nghìn USD thu nhập nghèo, 36,4 nghìn USD thu nhập hộ nghèo, 9,5 nghìn USD là ngân sách khuyến khích, 78,5 nghìn USD thu nhập hộ nghèo và 943,5 nghìn USD thu nhập thị trường lao động nông thôn khác. Tuy nhiên, trên thực tế, hiện nay, ngành kinh tế xã hội là nông nghiệp nông thôn, vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn hoặc thu nhập thấp, nghèo, cận nghèo. Do vậy hàng rào kỹ thuật khi kinh doanh, nhiều ngành không có ưu tiên kinh tế xã hội. Các biệt, vì ngành DTTS, hiện nay theo quy định hiện hành, chính sách kinh tế xã hội ưu tiên áp dụng cho hộ sinh hoạt nông nghiệp THCS dân tộc thiểu số hoặc THPT

dân tộc thiểu số và phân bổ UBND tỉnh các huyện. Về quy định này, hiện nay mới chỉ có vài tỉnh trong số 52 tỉnh có dự kiến cho ngành DTTS thực hiện chính sách này. Trong khi đó, số hộ sinh hoạt nông nghiệp THCS, THPT thu nhập thấp, hộ nghèo, cận nghèo, ngành khuyến khích có nhu cầu hộ kinh doanh không có ưu tiên. Do đó, cần mở rộng thêm thị trường kinh tế xã hội ưu tiên cho các thị trường DTTS yếu thế này.

**Quy mô cơ cấu ngành đầu tư theo mô hình doanh nghiệp** và danh mục ngành cấp 400 ngành đầu tư trình cao cấp và khoảng 470 ngành đầu tư trình trung cấp. Các cấp dự kiến sẽ thêm nhiều ngành nghề mới mà thị trường cần. Cùng với việc đầu tư các ngành phục vụ cho các khu công nghiệp, khu chế xuất, các cấp dự kiến sẽ đầu tư các ngành phục vụ cho việc chuyển đổi cơ cấu kinh tế nông nghiệp, nông thôn và giữ quy tắc việc làm cho ngành lao động. Tuy nhiên, hiện nay nhiều thị trường ngành vntp trung tuy nhiên sinh và đầu tư nông nghiệp và ngành nghề có chi phí thấp như kế toán, tài chính, lái xe, dịch vụ, v.v... Việc chuyển đổi đầu tư ngành có ưu tiên có các cấp dự kiến sang cấp hộ xã hội và thị trường lao động còn chậm. Các biệt, sẽ tham gia các doanh nghiệp vào dự kiến còn hạn chế. Bên cạnh đó, nhiều thị trường kinh tế xã hội khó khăn trong tuy nhiên

sinh viên và các ngành nghề khác nhau trong TTL có nhu cầu như ngành hàn, công nghệ kim loại, dệt, các ngành thủ công nghiệp truyền thống, v.v... Nếu không có ưu đãi thì các công nhân nhập lực qua ào tạo nghề sẽ mất cân đối nghiêm trọng, nhiều ngành nghề không có người làm, nhiều ngành nghề không có người thi tuyển.

**Các ưu đãi sinh học nghề theo trình độ còn hạn chế**, mức chi trả trung bình vào trình độ Sơ cấp nghề và Dự nghề

**Biểu 2. Số lượng và các chi tiêu tuyển sinh học nghề theo trình độ, giai đoạn 2007 – 2013.**

Năm học	Tổng số (người)	Các chi (%)			
		Cao cấp nghề	Trung cấp nghề	Sơ cấp nghề	Dự nghề độ 3 tháng
2007	1.311.500	2,25	11,51	66,31	19,93
2010	1.745.527	5,53	10,34	41,68	42,45
2012	1.492.579	5,64	8,66	61,22	24,49
2013	1.744.723	3,83	6,28	50,25	39,63
<b>Tổng chung 2007-2013</b>	<b>11.201.295</b>	<b>4,52</b>	<b>9,90</b>	<b>54,89</b>	<b>30,69</b>

Nguồn: Tổng cục Dự nghề, 2014

Mặt khác, trong những năm qua, số lượng học sinh tốt nghiệp THCS và THPT tham gia học nghề còn khiêm tốn. Theo thống kê, số học sinh tốt nghiệp THPT các tuyển mới tham gia học trung cấp nghề trong năm 2012 là 98 nghìn người, chỉ chiếm 8,3% tổng số học sinh tốt nghiệp THPT. Vì vậy, những ngành nghề chính sách phân bổ học sinh tốt nghiệp THPT học nghề vì mục tiêu năm 2020 có ít nhất 30% học sinh tốt nghiệp THPT

đến 3 tháng, trong khi tỷ lệ học sinh học trình độ Cao cấp nghề và Trung cấp nghề rất thấp (xem Biểu 2). Nguyên nhân chủ yếu này là do nhận thức của người dân không muốn học nghề, học sinh tốt nghiệp THPT phần lớn có xu hướng đi học đại học hay cao đẳng chuyên nghiệp, các trường nghề gặp khó khăn trong tuyển sinh trình độ cao cấp nghề và trung cấp nghề.

học nghề<sup>19</sup>, gây mất cân đối công nhân lực ào tạo nghề. Nguyên nhân chủ yếu này là, phần lớn học sinh tốt nghiệp THPT và THPT có tâm lý không muốn đi học nghề. Mặt khác quy chế tuyển sinh hiện nay càng cồng kềnh, chi phí cho ào tạo nghề rất cao. Vì vậy phân bổ học sinh vào học nghề sau tốt nghiệp THPT và PTTH thì gian qua không hiệu quả. Hiện nay đang thực hiện giảm 50% học phí cho các

<sup>19</sup> Chỉ thị số 10 – CT/TW ngày 5/12/2012 của Bộ Chính trị.



t ng này nh ng c ng không thu hút c ng i h c.

**b. T t nghi p**

Trong giai o n 2007-2013, t ng s h c sinh t t nghi p ào t o ngh là h n 7 tri u ng i. Trong ó, h c sinh t t nghi p cao ng ngh và trung c p ngh

là 1,253 tri u ng i, t t nghi p S c p ngh là 2,019 tri u ng i và D y ngh th ng xuyên (d i 3 tháng) là 3,7 tri u ng i. Bình quân m i n m, h th ng d y ngh ào t o c 1,168 tri u ng i trong cùng giai o n, b ng 2,8 l n so v i giai o n tr c (1978 – 2006).

**Bi u 3. K t qu t t nghi p ào t o ngh giai o n 2007 – 2013**

*n v : 1000 ng i*

C p trình		N m 2013	Giai o n 2007 – 2013
<b>I T t nghi p ào t o ngh có b ng c p/ch ng ch :</b>			
1	Cao ng ngh	45,8	1253,8
2	Trung c p ngh	59,9	
3	S c p ngh (t 3 tháng n d i l n m)	800,2	2019,0
<b>II T t nghi p d y ngh không có b ng c p/ch ng ch</b>			
4	D y ngh th ng xuyên (d i 3 tháng)	639,0	3733,1
<b>T ng c ng =(1) + (2)+ (3)+(4)</b>		<b>1544,9</b>	<b>7005,9</b>

*Ngu n: T ng c c D y ngh , 2014*

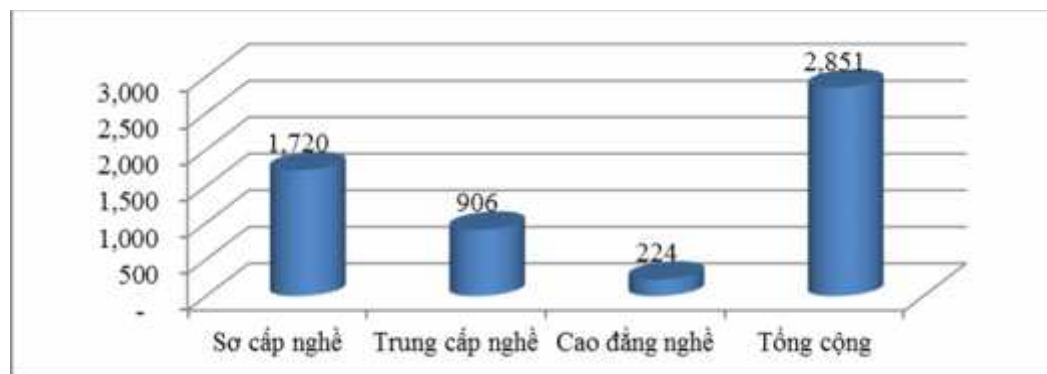
Nhìn chung, trong th i gian v a qua, s l ng h c sinh t t nghi p h ng n m m c dù ã t ng song do c c u tuy n sinh s h c sinh t t nghi p h ng n m v n ch y u là ào t o ngh ng n h n có trình s c p và d y ngh d i 3 tháng không ch ng ch (giai o n o n 2007 – 2013, c c u h c sinh t t nghi p theo trình cao ng, trung c p ngh - s c p ngh - d y ngh d i 3 tháng t ng ng là 17,9% - 28,8% - 53,29%). i u này s gây nên s m t cân i v trình và s c i thi n ch m v ch t l ng l c l ng lao ng trong t ng lai.

**II. HI N TR NG S D NG LAO NG QUA ÀO T O NGH**

Theo s li u i u tra Lao ng – Vi c làm c a T ng c c Th ng kê, n quý 4/2013, c n c có 18,432 tri u ng i qua ào t o ngh , chi m 34,33% t ng LLL t 15 tu i tr lên c a c n c. Trong ó, s l ng lao ng qua ào t o ngh chính quy (có b ng c p/ch ng ch ) còn r t ít, 2,851 tri u ng i, m i ch chi m 5,26% t ng LLL t 15 tu i tr lên.

Hình 1. Số lượng lao động qua đào tạo nghề có bằng cấp/chứng chỉ theo các trình độ, Quý 4/2013

Đơn vị: 1000 người



Nguồn: TCTK (2013), Điều tra Lao động – Việc làm Quý 4/2013

Nhìn chung, theo đánh giá của các doanh nghiệp<sup>20</sup>, kỹ năng nghề của học sinh tốt nghiệp các cơ sở dạy nghề đã được nâng lên với 80 – 85% số lao động qua đào tạo nghề có sẵn ứng dụng trong lao động; 30% có kỹ năng nghề tăng khá trở lên. Một số ngành (nghề hàn, dịch vụ nhà hàng, nấu ăn, thợ sửa chữa ô tô, thợ sửa chữa máy móc và một số nghề thủ công nghiệp và nông nghiệp), kỹ năng nghề của lao động Việt Nam đã đạt chuẩn quốc tế. Lao động qua đào tạo nghề tham gia vào hầu hết các lĩnh vực của nền kinh tế quốc dân và chiếm hầu hết các vị trí công việc phức tạp mà trình độ chuyên môn của người lao động phải do chuyên gia nước ngoài thực hiện; khoảng 70% học sinh tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm ngay sau khi ra trường, một số ngành và một số cơ sở dạy nghề thì tỷ lệ này đạt trên 90%.

<sup>20</sup> T. H. "Phát triển nhân lực qua đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu xã hội" do Tổng cục Dạy nghề (B. L. TB&XH) tổ chức ngày 11/12/2014.

Tuy nhiên, vẫn còn tình trạng lao động qua đào tạo nghề làm trái ngành nghề, trình độ lao động. Theo số liệu điều tra Lao động – Việc làm Quý 4/2013 của Tổng cục Thống kê cho thấy, trong số những người có trình độ cao đẳng, trung cấp nghề và sơ cấp nghề, có 280 nghìn người (chiếm 9,8%) đang làm các công việc giản đơn và 88 nghìn người (chiếm 3,1%) bất hợp pháp. Điều này phản ánh sự mất cân bằng giữa đào tạo và sử dụng lao động qua đào tạo nói chung và qua đào tạo nghề nói riêng hiện nay. Đó là sự thiếu hụt khi người lao động qua đào tạo nghề và yêu cầu của thị trường, cần phải thi đấu trình độ và kỹ năng của thị trường tác phong công nghiệp, kỹ năng làm việc theo tổ, nhóm. Nhìn chung, kỹ năng nghề và năng lực nghề nghiệp của lao động Việt Nam vẫn còn khoảng cách lớn so với các nước phát triển trong khu vực và trên thế giới.

Theo kết quả khảo sát của 101 trường nghề (năm 2011), mức lương khi đi làm bình quân cho học viên sau khi tốt nghiệp từ 3 đến 3,5 triệu đồng/tháng. Mức lương có sự chênh lệch các ngành đào tạo, cụ thể, nhóm ngành kỹ thuật có mức lương bình quân cao hơn, từ 3,5 triệu đồng/tháng. Các ngành dịch vụ như khách sạn, nhà hàng, mức lương bình quân thấp, chỉ khoảng 2,2 triệu đồng/tháng. *Mức lương khiêm tốn này có lẽ là một nguyên nhân quan trọng khiến các em học sinh không muốn mà chỉ học nghề sau khi tốt nghiệp THPT.*

Như thế có thể thấy, trong thời gian qua Chính phủ và cơ quan quản lý Nhà nước các cấp vẫn duy trì và nâng cao vai trò của các trường dạy nghề và xu hướng xã hội Lu T D duy trì nghề nghiệp cũ cách dạy nghề gắn với thị trường lao động, gắn với ngành nghề kinh tế trọng điểm, sản phẩm kinh tế mũi nhọn của quốc gia; khuyến khích các trường nghề liên kết với doanh nghiệp trong đào tạo và sử dụng lao động qua đào tạo nghề. Hiện nay có nhu cầu mô hình thành công, thí dụ hiện nay các trường liên kết với các doanh nghiệp, Nhà Bn, Hàn Quốc đào tạo chú trọng chất lượng nên ưu tiên ra bộ môn. Tuy nhiên, sự nghiệp nghề nghiệp các mô hình này còn rất khiêm tốn, chỉ chiếm khoảng 10% trong tổng số tốt nghiệp đào tạo nghề.

### III. HÀM Ý CHÍNH SÁCH THU HÚT HỌC NGHĨEP NGƯỜI NHƯ CỘNG ĐỒNG TRƯỜNG LAO ĐỘNG

**Bổ sung thêm các chính sách cho người học sau tốt nghiệp.** Trong thời gian qua, Chính phủ đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách nhằm tăng cường khuyến khích tiếp cận dịch vụ đào tạo nghề cho người dân, khuyến khích người dân nói chung và các nhóm ít tiếp cận thù tham gia đào tạo nghề nhằm nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, góp phần tăng năng suất lao động, tăng thu nhập, giảm nghèo Việt Nam. Tuy nhiên, các chính sách dạy nghề cũng như các giải pháp dạy nghề chưa hợp lý và chưa thực sự thuyết phục vì xã hội. Mặc dù đã có một số chính sách cho người học, nhưng thu hút ít người học như chính sách miễn, giảm học phí; chế độ dạy nghề "m" (vừa học vừa làm, học tập xa, liên thông đào tạo, ngang trình độ (chính quy, không chuyên), hình thức học tập đa dạng (chính quy, không chuyên), nội dung học tập phong phú (vừa học nghề, vừa học văn hóa) bổ sung quy định học nghề của miễn người, song những chính sách này còn chưa mạnh mẽ, chưa sát với thực tế, tính chất của dạy nghề trong thời kỳ giáo dục quốc dân hiện nay. Do vậy, ngoài các chính sách nêu trên nên mở rộng phạm vi ưu đãi, bổ sung thêm các chính sách cho người học sau khi tốt nghiệp (chính sách tín dụng cho người học sau tốt nghiệp, tôn vinh

ng i lao ng.v.v...) ng i lao ng chuyên tâm v i ngh . ây c ng là cách thu hút ng i h c n v i h c ngh .

**M r ng i t ng th h ng chính sách cho h c sinh dân t c thi u s .** góp ph n xóa ói gi m nghèo, phát tri n kinh t - xã h i vùng DTTS, thu hút h c sinh dân t c thi u s tham gia h c ngh là h t s c c n thi t. Do ó, c n ph i m r ng i t ng th h ng chính sách d y ngh cho ng i DTTS n i trú n các i t ng là ng i DTTS thu c nhóm y u th (ng i nghèo, c n nghèo và ng i khu y t t t).

**Mi n h c phí h c ngh là gi i pháp quan tr ng có ng i h c ngh .**

t o i u ki n cho ng i h c ngh , thu hút ng i h c ngh , c n có c ch mi n h c phí cho t t c các i t ng y u th khi tham gia h c ngh . Bên c nh ó, mi n h c phí cho h c sinh t t nghi p THCS vào h c trung c p ngh nh m y m nh phân lu ng h c sinh vào h c ngh . c bi t, mi n h c phí cho ng i h c trung c p ngh , cao ng ngh i v i nh ng ngh n ng nh c c h i, nh ng ngh khó tuyen sinh m b o c c u nhân l c i v i nh ng ngành ngh này.

**Thi t l p m i liên k t ch t ch gi a các doanh nghi p v i các c s d y ngh t ng c ng ch t l ng và k n ng ào t o ngh áp ng nhu c u doanh nghi p và th tr ng lao ng.** C n có quy nh, v n b n xác nh rõ v th c a doanh nghi p là m t ch th

chính c a ào t o ngh . V t ng c ng h p tác g n k t gi a nhà tr ng và doanh nghi p, c n y m nh mô hình, ph ng th c h p tác, g n k t gi a doanh nghi p và c s ào t o; m r ng hình th c d y ngh theo h p ng ào t o ho c t hàng gi a doanh nghi p và c s d y ngh ; t ng c ng s tham gia c a doanh nghi p, h p tác xã vào xây d ng ch ng trình d y ngh , tiêu chu n k n ng ngh , cùng tuyen ch n h c viên, cùng tham gia ào t o th c hành và ánh giá h c viên sau khi t t nghi p và t v n ngh nghi p cho ng i h c, s p x p b trí u ra cho ho t ng ào t o.

**TÀI LI U THAM KH O**

1. *B Lu t Lao ng, Qu c h i n c C ng hòa xã h i ch ngh a Vi t Nam khóa XIII, k h p th 3 thông qua ngày 18 tháng 6 n m 2012.*
2. *Lu t D y ngh , Qu c h i n c C ng hòa xã h i ch ngh a Vi t Nam khóa XI, k h p th 10 thông qua ngày 29/11/2006, có hi u l c thi hành t ngày 01/6/2007.*
3. *Báo cáo d y ngh Vi t Nam 2011, 2012, Vi n nghiên c u khoa h c D y ngh , NXB Lao ng – Xã h i.*
4. *Báo cáo t ng k t 5 n m thi hành Lu t D y ngh .*
5. *Báo cáo k t qu tuyen sinh và d y ngh n m 2013 và ph ng h ng nhi m v n m 2014, T ng c c D y ngh (2013)*
6. *B n tin c p nh t Th tr ng lao ng Vi t Nam s 1 n m 2014.*

**L C D CH**

**GIÁO D C D YNGH B C CAO TRUNG QU C: L CH S VÀ TRI N V NG PHÁT TRI N TRONG B I C NH H I NH P QU C T**

*Ths. V Th H i Hà*

*Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i*

*Tóm t t:* L ch s phát tri n giáo d c d y ngh b c cao c a Trung Qu c c ánh d u t khi phát tri n h th ng giáo d c d y ngh 5 n m trong i h c vào nh ng n m 80. Sau h n 40 n m phát tri n, h th ng này ã tr i qua nh ng giai o n phát tri n nh t nh, g n li n v i nh ng b c phát tri n v kinh t - xã h i c a riêng Trung Qu c, c ng nh t trong b i c nh hòa nh p kinh t qu c t .

Bài l c d ch “*Giáo d c d y ngh Trung Qu c: l ch s và tri n v ng phát tri n trong b i c nh h i nh p qu c t*” tóm l c l i nh ng d u m c phát tri n c a trong l ch s giáo d c d y ngh c a Trung Qu c t nh ng bài vi t c a các h c gi Trung Qu c, ng th i c ng a ra nh ng tri n v ng phát tri n trong th i gian t i. Hi v ng bài l c d ch này s là m t t li u các nhà nghiên c u Vi t Nam có th tham kh o và làm t li u trong quá trình nghiên c u v giáo d c d y ngh Vi t Nam

*T khóa:* giáo d c d y ngh , h i nh p

**Abstract:** *The history of high level vocational education in China has been marked from developing vocational education system in 5 years at university in the 80s. After more than 40 years of developing, this system has experienced certain period of developing, associated with the development of socio-economic of China, as well as in the context of international economy integration.*

*The loose translation: “Vocational education at high level in China: History and prospect of development in the context of international integration” summarizes development highlights in the history of Chinese vocational education from articles of Chinese scholars. Hopefully, it will be a material for Vietnamese researchers to consult and reference in research on vocational education in Vietnam.*

**Key words:** *vocational education, integration.*

**1. L ch s phát tri n giáo d c d y ngh b c cao Trung Qu c**

**Giai o n s kh i:** Nh m áp ng nhu c u phát tri n kinh t - xã h i, vào th p k 80 c a th k 20, t i m t s n i mà kinh t t ng i phát tri n vùng duyên h i ông Nam c a Trung Qu c, m t s tr ng i h c k thu t ã ra i. Vi c ra i nh ng tr ng i h c k

thu t này c cho là b c kh i u, ánh d u s ra i c a h th ng tr ng mang tính d y ngh k thu t cao Trung Qu c. T n m 1980 n 1985, nguyên y ban Giáo d c qu c gia ã phê chu n vi c thành l p h n 120 tr ng i h c k thu t d y ngh . c i m c a các tr ng này u là “*mì n phí ào t o và h tr i*

l i". Qua th i gian, các tr ãng d y ngh nh v y ã không ng ng phát tri n, a d ng hóa các hình th c h p tác, cùng nghiên c u phát tri n h th ng giáo d c d y ngh b c cao, t c nh ng k t qu nh t nh. Tuy nhiên, b i các nguyên nhân nh th i gian phát tri n không dài, kinh nghi m ch a , ch a coi tr ng công tác d y ngh , c ng nh ch a phù h p trong chính sách dành cho giáo d c d y ngh , phát tri n ch a cân b ng gi a các vùng, tính chuyên nghi p ch a rõ...k t qu là r t nhi u tr ãng giáo d c d y ngh b c cao u ho t ng gi ng nh các tr ãng chuyên khoa ph thông. Tr i qua th i k i m i và phát tri n, m t b ph n nh ng tr ãng ki u nh v y ã thoát ra kh i tình tr ãng c , tr ãnh tr ãng d y ngh b c cao, là l c l ãng quan tr ãng trong s nghi p c i cách c a Trung Qu c.

**Giai o n th hai** c coi là giai o n b t u phát tri n và t ãng i thành công c a giáo d c d y ngh Trung Qu c v i h th ng giáo d c d y ngh b c cao 5 n m. N m 1985, chính ph Trung Qu c a ra ph ãng ch ãm "phát tri n m nh m giáo d c d y ngh , c n thi t ph i phát tri n h th ng tr ãng d y ngh k thu t b c cao". Nh m bi n ph ãng ch ãm thành hi n th c, nguyên y ban giáo d c qu c gia Trung Qu c ã ra quy t ãnh ch n 3 tr ãng k thu t b c cao B c Kinh, Th ãng H i và Tây An th nghi m h th ng giáo d c k thu t 5 n m, g m các tr ãng: Tr ãng k thu t chuyên nghi p ch t o i n máy Th ãng H i, Tr ãng k thu t b c cao hàng

không Tây An và Tr ãng k thu t b c cao phòng ch ãng thiên tai B c Kinh. Th c t ã ch ãng minh h th ng tr ãng k thu t b c cao 5 n m ã t o ra m t l c l ãng lao ãng có k thu t, áp ãng nhu c u phát tri n kinh t th i k ó, c ng nh áp ãng nhu c u phát tri n a d ng hóa các lo i hình d y ngh , và c s ãng h c a các doanh nghi p.

**Giai o n th 3:** Phiên h p toàn th l n th 3, i h i l n th 11 ã a ra m c tiêu xây d ãng m t nhà n c xã h i ch ãng a hi n i hóa, phát tri n m t n n kinh t b c cao trong th p k 90 c a th k 20. Phát tri n kinh t cao òi h i ph i có m t l c l ãng nhân tài k thu t cao. Trong b i c nh ó, tháng 1 n m 1991, nguyên y ban giáo d c qu c gia và T ãng b h u c n ã cùng phê chu n thành l p tr ãng d y ngh k thu t b c cao u tiên trong h th ng tr ãng công nghi p nhu y u c a quân i gi i phóng nhân dân Trung Qu c, và c ãng là tr ãng u tiên th ãng nghi m h th ng giáo d c trung h c chuyên nghi p. Khi ó, h c sinh t t nghi p các tr ãng th ãng nghi m này s c ãng th i c p ch ãng nh n t t nghi p trung h c và ch ãng nh n ãng . Sau m t vài n m th ãng nghi m, ãy c coi là "m t mô hình" trong l ch s h th ng giáo d c d y ngh Trung Qu c. N m 1994, h i ãng công tác giáo d c toàn qu c thông qua ph ãng ch ãm "tam c i nh t bù" trong phát tri n giáo d c d y ngh b c cao c a Trung Qu c. ãy có th coi là m t s thay i l n trong chính sách giáo d c d y ngh , tích h p các ngu n tài nguyên hi n có trong h th ng

giáo dục bậc cao<sup>21</sup>. Trên phương châm đó, các trường ưu tiên hành thực hiện các cách, các nội dung và nội dung theo hướng nâng cao hóa các kênh đào tạo, mô hình đào tạo. Đồng thời, các trường ưu tiên thực hiện nội dung thực tiễn theo quy định của nhà nước thành hai loại hình trường là trường kỹ thuật dạy nghề và trường dạy nghề. Từ năm 1998, tới 20 năm trong công cuộc cải cách giáo dục, tới 11 vùng kinh tế. Giai đoạn này có thể coi là bước đầu hình thành mô hình đào tạo nhân tài dựa trên trường tâm là giáo dục công nghiệp.

**Giai đoạn thứ tư (giai đoạn mới):** Đây là giai đoạn có trọng tâm chính sách của ban hành. Tháng 2 năm 1999, Bộ Giáo dục Trung Quốc đưa ra chính sách “*ba không một cao*”, nghĩa là “không bao cấp; không sử dụng giấy phép thi tuyển vì làm cho sinh viên tốt nghiệp và toàn quốc không còn cùng trường tốt nghiệp quy cách văn bằng tốt nghiệp; sinh viên đóng học phí”. Chính sách này là tiêu chí quan trọng ảnh hưởng phát triển trong nội dung giáo dục dạy nghề bậc cao, thay thế mô hình giáo dục dạy nghề truyền thống, tiến bước vào giai đoạn phát triển kỹ thuật cao. Tháng 1 năm 2002, hội nghị công tác giáo dục dạy nghề toàn quốc lần thứ 4 đã đưa ra thực tiễn lý tưởng của hoàn thiện hệ thống giáo dục dạy nghề như sau “*đổi mới lãnh đạo và quản lý*”, phân cấp

quản lý, áp dụng làm chủ, chính phủ quản lý về mô, xã hội tham gia”. Về ban hành các chính sách này cũng như một số chính sách hiện thực hóa nội dung lý luận đưa ra trong hội nghị lần thứ 4 này ảnh hưởng bước đầu vào thực tiễn trong thực tiễn thực hiện chính sách và phương hướng nội dung của Trung Quốc trong lĩnh vực giáo dục dạy nghề. Từ cuối năm 2006, toàn Trung Quốc có 1.147 trường dạy nghề cấp; số lượng tuyển sinh tới các trường cao đẳng dạy nghề lên tới 2,93 triệu người, vượt qua số lượng tuyển sinh nội địa; số tuyển sinh tới ngành kỹ thuật trong trường nội địa<sup>23</sup> là 7,96 triệu, giảm bớt số tuyển sinh nội địa.

Về nguyên tắc thành lập, giáo dục dạy nghề Trung Quốc thực hiện “*đa hình thức, đa cấp, đa mô hình*”. Vì vậy, cho tới nay, hệ thống giáo dục dạy nghề Trung Quốc có những loại hình trường dạy nghề sau: cao đẳng nghề ngắn hạn, cao đẳng kỹ thuật, trường kỹ thuật bậc cao phổ thông, trường công nhân kỹ thuật bậc cao cấp, trường nghề ngắn trong trường nội địa (trường nội địa).

## **2. Những thành tựu trong giáo dục dạy nghề bậc cao Trung Quốc**

Trong quá trình 40 năm hình thành và phát triển, giáo dục dạy nghề Trung Quốc đã có những thành tựu nhất định, thể hiện những nét sau:

<sup>21</sup> Tam nội dung là các cách, các nội dung và nội dung. Nội dung thực tiễn là thực tiễn thực hiện các trường dạy nghề.

<sup>22</sup> Trường dạy nghề Việt Nam.

<sup>23</sup> Loại hình trường học hai cấp, nghĩa là có trường dạy nghề trong trường nội địa.

1/ *T o l p c v trí quan tr ng trong s nghi p phát tri n xã h i c a t n c*

Trên ph ng di n khôn kh lu t pháp, giáo d c d y ngh t v trí là m t kênh b sung cho h th ng giáo d c ã tr thành m t b ph n ch o c a h th ng giáo d c b c cao. M t lo t các quy t sách c a nhà n c ã đ n a giáo d c d y ngh t i v trí nh v y. Có th k

ây m t s nh ng v n b n quy ph m pháp lu t quan c ban hành nh :

- Quy t nh toàn l c phát tri n giáo d c d y ngh ban hành n m 199;

- Lu t giáo d c d y ngh n c c ng hòa dân ch nhân dân Trung Hoa ban hành n m 1996; ánh d u b c t i n l n trong l ch s giáo d c d y ngh Trung Qu c, a giáo d c d y ngh vào khôn kh lu t pháp.

- N m 2006, b Giáo d c ban hành “M t s quan i m v nâng cao ch t l ng các tr ng giáo d c d y ngh b c cao”, trong ó nh n m nh: giáo d c d y ngh b c cao là m t lo i hình giáo d c m i Trung Qu c. i u này c ng kh ng nh v trí quan tr ng c a giáo d c d y ngh trong h th ng giáo d c b c cao.

Trên ph ng di n kinh t , giáo d c d y ngh có m i quan h tr ng y u v i con ng công nghi p hóa c a t n c. Không nh ng thúc y i u ch nh c c u s n xu t và chuy n b i n ph ng th c t ng tr ng kinh t , mà còn thúc y ngành công nghi p ch t o và công nghi p d ch v hi n i phát tri n, c ng nh góp ph n xây d ng nông thôn m i,

thúc y vi c làm và t o vi c làm. ó c ng là lý do t i sao Trung Qu c l i a giáo d c d y ngh lên m t v trí quan tr ng trong h th ng giáo d c. N m 2002, Qu c v vi n khai m c H i ngh công tác giáo d c d y ngh toàn qu c, quy t nh m c tiêu và nhi m v phát tri n và c i cách giáo d c d y ngh giai o n 15 n m. N m 2005, H i ngh công tác giáo d c d y ngh toàn qu c l n th hai c t ch c, ra nh h ng “phát tri n giáo d c d y ngh là n n t ng quan tr ng phát tri n kinh t xã h i và là tr ng i m trong công tác giáo d c”.

2/ *T t ng phát tri n và c i cách giáo d c d y ngh b c cao ngày càng rõ ràng, ch ng ph c v s phát tri n kinh t xã h i*

Qua vài n m th m dò và tìm ng phát tri n, tr i qua nh ng l n th nghi m trong giai o n s kh i, h th ng giáo d c d y ngh b c cao Trung Qu c ã t i n t ng b c v ng trãi trên con ng phát tri n. Con ng này luôn i theo ph ng châm mà b Giáo d c Trung Qu c ã khuy n khích, ó là “l y ph c v làm tôn ch , l y vi c làm h ng i”. Phát tri n giáo d c d y ngh b c cao c ng t c là góp ph n phát tri n kinh t xã h i t n c i theo con ng hi n i hóa mà chính quy n trung ng và a ph ng ã l a ch n.

3/ *a d ng hóa h th ng giáo d c d y ngh b c cao, quy mô các tr ng d y ngh không ng ng m r ng*

Nhanh chóng thay th mô hình t p trung hóa, nhà n c t p quy n b ng hình



thực chính phủ, doanh nghiệp và các lực lượng xã hội cùng tham gia, phát huy vai trò của các thành phần kinh tế trong xã hội. Hiện nay, sự tham gia của các tầng lớp xã hội, sinh viên, sinh viên tốt nghiệp vào ngành nghề còn chưa cao, cần có những giải pháp để thu hút và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

*4/ Không ngừng hoàn thiện thể chế quản lý giáo dục nghề nghiệp*

Năm 1999, Trung Quốc đã tiến hành cải cách quản lý pháp quản lý khi đó, ban hành mô hình quản lý mới. Sau vài năm, các chính sách theo phương châm “Quốc gia lãnh đạo, phân cấp quản lý, phát huy vai trò xã hội tham gia” đã được áp dụng. Cách làm này đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội cá nhân khi đó. Tháng 6 năm 2004, Quốc gia đã phê chuẩn, 7 bộ ngành trong đó có Bộ Giáo dục Trung Quốc và Ủy ban Cải cách Quốc gia đã thành lập “Hiệp hội liên ngành công tác giáo dục nghề nghiệp”. Hiện nay, trên toàn quốc, triển khai thành lập “Hiệp hội liên ngành” như vậy. Việc thành lập hiệp hội liên ngành làm tăng sự lãnh đạo tập trung của chính phủ và công tác giáo dục nghề nghiệp, thúc đẩy chính phủ và các bộ ngành liên quan coi trọng và hợp tác trong lĩnh vực này. Đây có thể coi là một sáng tạo quan trọng trong lịch sử phát triển của giáo dục nghề nghiệp, có ý nghĩa vô cùng quan trọng trong công cuộc

phát triển và phát triển giáo dục nghề nghiệp và mang sắc thái riêng của Trung Quốc.

### **3. Những vấn đề tồn tại hiện nay của giáo dục dạy nghề bậc cao của Trung Quốc**

#### *1/ Thiếu hụt nguồn tài chính*

Số vốn ngân sách tài chính dành cho giáo dục nghề nghiệp thì nguồn tài chính dành cho giáo dục nghề nghiệp còn cách biệt rất lớn so với ngành khác. Mặc dù có những quy định về ngân sách trong luật về giáo dục nghề nghiệp, đó là tiêu chí cho giáo dục không thấp hơn 20%, chỉ tiêu đầu tư thì tỷ lệ giáo dục không thấp hơn 50%, tuy nhiên trong thực tế thì quy định này không được thực hiện đầy đủ. Nguồn tài chính hiện dành cho giáo dục nghề nghiệp không đáp ứng nhu cầu của giáo dục. Nguồn tài chính đầu tư cho giáo dục nghề nghiệp thì vẫn còn rất thấp.

#### *2/ Sự phối hợp giữa trường học/công nghiệp và các doanh nghiệp chưa chặt chẽ*

Một tiêu chuẩn của giáo dục nghề nghiệp là nhằm cung cấp nguồn nhân lực lao động chuyên nghiệp, có tay nghề và trình độ cao cho các doanh nghiệp và cho xã hội. Do vậy, các trường học/công nghiệp và các doanh nghiệp cần nâng cao chất lượng giáo dục trong trường, tăng cường liên kết với các doanh nghiệp trong môi trường công tác của hai phía. Tuy nhiên, các doanh nghiệp chưa có sự coi trọng cao về việc đào tạo nhân lực, còn các trường dạy nghề không có hợp tác cao với các doanh nghiệp, và công nhân tập thể chưa thể nâng cao

thì ưu việt làm hiệu quả hơn nhà trường thì doanh nghiệp.

### *3/ Ưu tính chuyên môn trong giáo dục dạy nghề*

Biểu hiện chủ yếu của vấn đề này là các trường dạy nghề đều không mang tính chuyên biệt, không có gì đặc sắc cả mặt lý luận, mà gần như phát triển gì ng gì nhau, đều chú trọng xây dựng cơ sở hạ tầng và phát triển đội ngũ nhân tài nguyên sẵn có. Mặt khác, các trường chuyên môn hóa đều chưa thành lập tổ giảng dạy chuyên môn, do vậy việc hình thành và thay đổi xã hội nghề nghiệp và không có quan tâm nghiên cứu về mặt quản lý phát triển và giáo dục nghề nghiệp chuyên nghiệp.

## **4. Xu thế phát triển của giáo dục dạy nghề Trung Quốc trong bối cảnh kinh tế quốc tế**

*1/ Yêu cầu của thị trường là nâng cao chất lượng phát triển của giáo dục dạy nghề bậc cao*

Cuối thế kỷ 20, đầu thế kỷ 21, cùng với nhu cầu của công nghiệp và dịch vụ và học nghề không ngừng gia tăng và sự phát triển kỹ thuật hiện đại của giáo dục dạy nghề bậc cao, quy mô giáo dục dạy nghề Trung Quốc sẽ có những bước tiến mới. Tuy nhiên, mặt khác quy mô không chỉ có nghĩa là thỏa mãn nhu cầu phát triển kinh tế xã hội, mà còn phải đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân tài trong giáo dục dạy nghề. Trong khi hiện nay các doanh nghiệp cần nguồn nhân lực có kỹ thuật, thao tác nhanh và giỏi, có khả năng

thích ứng nhanh công việc, thì các các trường dạy nghề hiện nay chỉ cung cấp một lực lượng lao động ào ào theo nhu cầu của xã hội ào ào, mặt khác ào ào, thì ưu tiên tìm kiếm, khó thích ứng với yêu cầu và kỹ thuật cao trong các doanh nghiệp hiện đại hóa. Do vậy, yêu cầu đặt ra là cần các trường dạy nghề lý luận của các doanh nghiệp làm phương hướng ào ào, cần tăng cường sự kết hợp giữa trường dạy nghề và các doanh nghiệp trong ào ào và giới quy định việc làm, không ngừng cải tiến và áp dụng các mô hình ào ào tiên tiến. Làm được điều này thì các trường dạy nghề mới thực sự phát triển được trong bối cảnh kinh tế xã hội đang phát triển nhanh và mạnh mẽ hiện nay.

*2/ Phương hướng phát triển trong tương lai của giáo dục dạy nghề chính là phát triển nội hàm*

Những năm gần đây, quy mô giáo dục dạy nghề Trung Quốc phát triển nhanh, nhưng lực lượng nhân lực xã hội chưa đồng đều, hoàn thiện kỹ thuật giáo dục bậc cao thì cần phát huy tác dụng kỹ thuật hiện đại. Tuy nhiên, hiện nay các kỹ thuật hiện đại/trung cao nghiệp Trung Quốc còn khá hạn chế, số lượng giáo viên và áp dụng yêu cầu kỹ thuật, và có thể dạy nghề bậc cao là không (trong các trường hai cấp), chất lượng chưa đồng đều, cần vận hành các trường dạy nghề còn nhiều tồn tại... Trong tình hình đó, tháng 11 năm 2006, Bộ Giáo dục và Bộ Tài chính Trung Quốc đã phối hợp thực hiện “Quy hoạch xây dựng trường kỹ thuật/cao cấp

d y ngh chuyên nghi p” nh m nâng cao kh n ng áp ng yêu c u xã h i c a giáo d c d y ngh b c cao. Tr ng tâm c a quy ho ch này là nh m t ng c ng c i cách và phát tri n các tr ng ngh chuyên nghi p, nâng cao ch t l ng ào t o ngh và phát huy tính sáng t o theo h ng phát tri n hi n i hóa nông nghi p và công nghi p d ch v c a t n c. Sáng ki n này s t ng b c thúc y các tr ng i h c/cao ng ngh t ng c ng h n n a vi c xây d ng n i hàm phát tri n và nâng cao ch t l ng giáo d c d y ngh , ng th i chuy n tr ng tâm c a công tác d y ngh sang xây d ng n i hàm.

*3/ Ngu n nhân l c c ào t o s chuy n i t ào t o n ng l c d y ngh n thu n sang ào t o nhân l c toàn di n*

Trong b i c nh kinh t xã h i phát tri n không ng ng, nhu c u c a các doanh nghi p c ng theo ó không ng ng bi n hóa, ngu n nhân l c c ào t o theo ph ng th c c hi n ã không th áp ng c nhu c u c a th tr ng. Yêu c u t ra hi n nay là ph i ào t o c ngu n nhân l c không ch có k thu t cao, mà còn có tính sáng t o, n ng l c làm vi c c l p, c ng nh bi t cách làm vi c t p th , có nh ng t ch t áp ng c yêu c u c a doanh nghi p trên th gi i ch không ch trong n c. Nh v y, yêu c u t ra là không th không a d ng hóa n ng l c c a ngu n nhân l c c ào t o, mà còn nâng cao ngay c i ng ào t o ngh .

*4/ Giáo d c d y ngh s luôn là m t thành ph n không th thi u c a giáo d c b c cao*

Hi n nay, h c t p không ng ng là m t nhu c u và xu h ng không th thay i, do ó h th ng giáo d c c ng luôn c n ph i không ng ng hoàn thi n áp ng xu h ng ó. Trong t ng lai, trung tâm v n hành giáo d c d y ngh không ph i là tr ng ngh , c ng không ph i là doanh nghi p, mà là t b n thân m i ng i. Do v y, ch c n giáo d c d y ngh c i b c nh ng t duy truy n th ng, v n hành theo yêu c u i m i c a xã h i, t t s th c hi n c theo t duy h c t p không ng ng nói trên.

#### **TÀI LI U THAM KH O**

- 1. Quách Tu n Tri u. L ch s phát tri n giáo d c d y ngh c a Trung Qu c. T p chí H c vi n S ph m k thu t Giang Tô, s 1 n m 2010.*
- 2. H Tú Miên. Phân tích b i c nh chính sách và t t ng phát tri n giáo d c d y ngh b c cao c a Trung Qu c. Di n àn giáo d c d y ngh . 2006.*
- 3. Mã Th Siêu và Quách D ng. Con ng phát tri n giáo d c d y ngh Trung Qu c. Di n àn giáo d c d y ngh . 2008.*
- 4. Mã Th Siêu và Quách D ng. Thành qu và kinh nghi m c i cách phát tri n giáo d c d y ngh b c cao Trung Qu c. T p chí nghiên c u giáo d c d y ngh , s 17 n m 2009.*
- 5. Lê Tá Thành. Lu n xu h ng phát tri n giáo d c d y ngh Trung Qu c. T p chí nghiên c u giáo d c d y ngh , s 3 n m 2014.*

## KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VỀ CHÍNH SÁCH HỖ TRỢ LAO ĐỘNG DI CƯ QUỐC TẾ TRONG VÀ BÀI HỌC RÚT RA CHO VIỆT NAM

*ThS. Lê Thị Kim Hân*

*Các Quốc gia lao động ngoài nước*

**Tóm tắt:** Hoạt động của lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài là một chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước nhằm tạo việc làm và nâng cao trình độ cho người lao động, và góp phần phát triển kinh tế đất nước. Trong những năm qua, hoạt động này đã mang lại nhiều lợi ích cho bản thân người lao động, cho gia đình họ và cho xã hội. Tuy nhiên, lao động sau khi làm việc ở nước ngoài về nước còn gặp khó khăn trong việc tái hòa nhập khi nhiều người không thể tìm được việc làm phù hợp, nhiều người khác lại không thể mở các sản xuất kinh doanh như mong muốn. Trong khi đó, Chính phủ Việt Nam lại chưa có nhiều chính sách hỗ trợ lao động trở về trong việc tái hòa nhập. Kinh nghiệm của một số quốc gia và khu vực trên thế giới như Philippines, Kerala, và một số quốc gia phái cử lao động Châu Âu đã rút ra nhiều bài học cho Việt Nam trong việc thực hiện các chính sách hỗ trợ nhằm giúp lao động trở về tái hòa nhập nhanh và hiệu quả.

*Từ khóa:* lao động di cư, lao động làm việc ở nước ngoài

**Abstract:** Bringing Vietnamese workers to work overseas is a major policy of the Party and the State in order to create jobs and improve qualification of workers, contribute to the national economy development. Over last years, this activity has brought benefits to workers, their families and society. However, returned workers are facing with difficulties in reintegration such as unable to find appropriate jobs or to start expected business. Meanwhile, there have not enough policies to support them in reintegration. The experiences of some countries such as Phillipine, Kerala and some other sending countries in Europe have provided many lessons for Vietnam in implementing policies to support returned workers to reintegrate quickly and efficiently.

**Key words:** migrant workers, workers working overseas.

### I. Vài nét về tình hình lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và trở về

Việt Nam là một nước có nền kinh tế đang phát triển, với dân số 90 triệu dân, Việt Nam cũng là quốc gia có nguồn nhân lực dồi dào. Tuy nhiên, do tình trạng phát triển kinh tế nên nhu cầu gì gì quy tụ việc làm cho lực lượng lao động trong nước luôn là vấn đề cấp thiết với Nhà nước và toàn xã hội. Cùng với

chương trình phát triển việc làm trong nước, hoạt động của người lao động đi làm việc ở nước ngoài (hay còn là xuất khẩu lao động) là một bộ phận quan trọng của chương trình việc làm quốc gia, là một chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước, đã được thể chế hóa trong Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Trong những năm qua, số người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài có xu

hàng ngày càng tăng. Theo số liệu của Cục Quản lý lao động ngoài nước – Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, hiện có hơn 500.000 người Việt Nam đang làm việc tại hơn 40 quốc gia và vùng lãnh thổ trên thế giới.

Thực tế cho thấy rằng, hoạt động của người lao động làm việc nước ngoài không chỉ mang lại những đóng góp đáng kể cho nền kinh tế quốc gia, tạo công ăn việc làm, thu nhập cho người lao động, nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật, ngoại ngữ và tác phong sẵn sàng công nghiệp tiên tiến cho người lao động trong quá trình làm việc nước ngoài, đáp ứng các yêu cầu của công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước khi hội nhập quốc tế; bên cạnh đó, hoạt động của người lao động làm việc nước ngoài cũng góp phần tăng cường quan hệ hữu nghị, hợp tác giữa Việt Nam với các nước nhận lao động, đẩy nhanh quá trình hiện đại hóa đất nước và các nước trong khu vực và trên thế giới.

Tuy nhiên, mặt tiêu dài hạn của chính sách của lao động làm việc nước ngoài của Việt Nam đang gặp nhiều thách thức khi lao động Việt Nam đi làm việc nước ngoài trở về vẫn gặp khó khăn trong tái hòa nhập cộng đồng xã hội và thị trường lao động. Sau thời gian làm việc nước ngoài, người lao động đã tích lũy được vốn kiến thức, kinh nghiệm, kỹ năng và tác phong làm việc chuyên nghiệp. Thế nhưng khi trở về

nước, nhiều lao động không thể tìm được công việc phù hợp với năng lực mà họ đã học được ở nước ngoài. Vì thế, họ đành phải tìm kiếm việc làm tại quê hương, tích lũy vốn để làm một công việc khác nhằm mưu sinh. Bên cạnh những khó khăn trong tìm kiếm việc làm của một bộ phận lao động trẻ, một bộ phận khác lại gặp khó khăn trong việc đầu tư sản xuất kinh doanh. Vì sự vốn tích lũy được sau thời gian chỉ làm việc nước ngoài, nhiều lao động trẻ tiếp tục mưu sinh sản xuất kinh doanh tại quê hương và xung quanh và cố gắng vươn lên làm giàu. Tuy nhiên, phần lớn trong số họ còn thiếu vốn để đầu tư sản xuất kinh doanh, họ lúng túng không biết bắt đầu và còn mơ hồ về lĩnh vực nên đầu tư. Nhiều người đã xác định được lĩnh vực đầu tư, huy động vốn nhưng lại còn gặp nhiều khó khăn khác. Trong khi đó, nhà nước Việt Nam lại chưa có nhiều chính sách hỗ trợ lao động đi làm việc nước ngoài trở về. Những quy định pháp luật hiện có về hoạt động của lao động làm việc nước ngoài chủ yếu quy định về quá trình trở về khi đi và trong khi làm việc nước ngoài mà còn thiếu những chính sách, pháp luật sau khi lao động về nước.

Trong khi Việt Nam còn chưa làm gì nhiều để hỗ trợ lao động làm việc

n c ngoài tr v , nhi u n c phái c lao ng khác trên th gi i ã và ang th c hi n r t t t các chính sách h tr lao ng c a n c h i làm vi c n c ngoài tr v . Các chính sách này ã giúp nâng cao hi u qu dài h n và b n v ng c a vi c i làm vi c n c ngoài c ng nh thúc y ng i lao ng v n c úng th i h n sau khi h t h n h p ng.

**II. Kinh nghiệm c a m t s qu c gia trên th gi i v các chính sách h tr lao ng di c qu c t tr v**

**1. Philippin**

Philippin là m t trong nh ng qu c gia phái c lao ng l n nh t trên th gi i. Chính ph Philippin ang tri n khai ng b nhi u chính sách h tr dành cho lao ng i làm vi c n c ngoài tr v . C th , Philippin ang tri n khai ch ng trình thông tin toàn di n, g m ch ng trình thông tin nh h ng cho lao ng tr c khi i làm vi c n c ngoài, ch ng trình thông tin cho ng i lao ng sau khi nh p c nh n c n làm vi c, ch ng trình thông tin cho lao ng tr c khi v n c, và ch ng trình thông tin dành cho lao ng sau khi v n c. Nh ng ch ng trình thông tin này u h ng t i m c tiêu giúp ng i lao ng có thông tin có s chu n b t t nh t cho vi c tr v , t ó ng i lao ng có th tái hòa nh p m t cách d dàng và hi u qu sau khi tr v .

Bên c nh ch ng trình thông tin nêu trên, Chính ph Philippin còn th c hi n

nhi u ch ng trình, d ch v h tr khác dành cho lao ng tr v , c th nh sau:

- *D ch v t v n*: Chính ph Philippin cung c p d ch v t v n i v i lao ng i làm vi c n c ngoài tr v , trong ó có h ng d n nh ng vi c ng i lao ng c n chu n b khi v n c; t v n v nh ng l a ch n vi c làm khi tr v (có th i làm công n l ng ho c m c s s n xu t kinh doanh, hay tham gia khóa ào t o nâng cao trình , nâng cao k n ng tr c khi tìm vi c m i...); t v n v cách qu n lý và s d ng ti n ti t ki m hi u qu , các l a ch n u t , các m c tiêu c a gia ình. Bên c nh ó, ch ng trình này còn t v n, h tr pháp lý cho ng i lao ng trong tr ng h p ng i lao ng g p v n liên quan t i ch s d ng hay công ty phái c .

- *Ch ng trình ào t o nâng cao n ng l c*: Chính ph Philippin tri n khai hàng lo t các ch ng trình ào t o khác nhau dành cho lao ng tr v nh m nâng cao trình , k n ng cho h c ng nh trang b cho h nh ng ki n th c c n thi t có th hòa nh p nhanh chóng và hi u qu vào th tr ng lao ng trong n c. Các ch ng trình ào t o này bao g m ào t o k n ng làm vi c, ào t o k n ng làm ch , ào t o k n ng qu n lý tài chính cho nh ng lao ng tr v và các thành viên gia ình h ; và các khóa ào t o cho nh ng ng i th c hi n ch ng trình này;

- *Ch ng trình h tr tìm vi c*: Chính ph Philiipin c ng th c hi n

chương trình hỗ trợ lao động Philippin làm việc nước ngoài tìm kiếm việc tại các doanh nghiệp địa phương và hỗ trợ tìm kiếm việc phù hợp nước ngoài cho những người có ý định làm việc nước ngoài tiếp. Làm việc tại đây, những người tham gia chương trình đã tiếp xúc với các cơ quan nhà nước địa phương, các trang việc làm tại Philippin và cơ quan việc làm nước ngoài Philippin;

- *Chương trình hỗ trợ phát triển doanh nghiệp*: Bên cạnh những chương trình hỗ trợ nêu trên, Chính phủ Philippin còn tham gia chương trình hỗ trợ tài chính và việc làm cho những người có thể mở doanh nghiệp, như hỗ trợ tiếp cận nguồn tín dụng. Những người tham gia chương trình đã và đang tiếp xúc với các ngân hàng tham gia chương trình này. Ngoài ra, người lao động nước ngoài còn được hỗ trợ công nghệ, phát triển sản phẩm và thương hiệu khi quy tụ thành kinh doanh.

Tham gia các chương trình nêu trên, Chính phủ Philippin đã thành lập trung tâm giám sát và bảo trợ việc làm (RPMC) và trung tâm tái hòa nhập quốc gia cho lao động Philippin làm việc nước ngoài (NRCO) thuộc Bộ Lao động và việc làm Philippin. Hai cơ quan này cùng Chính phủ Philippin giao nhiệm vụ phụ trách triển khai tham gia những chương trình hỗ trợ nêu trên dành cho lao động Philippin làm việc nước ngoài tìm kiếm việc. Ngoài ra, những cơ quan này cũng

thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu ban hành những chính sách hỗ trợ phù hợp với tình hình lao động Philippin làm việc nước ngoài.

## **2. Kerala ( Ấn Độ )**

Kerala là một bang miền nam Ấn Độ, nơi có rất đông người làm việc nước ngoài. So với các bang khác Ấn Độ, và so với các chính sách quốc gia, bang Kerala có một hệ thống chính sách toàn diện hỗ trợ việc hỗ trợ dành cho lao động nước ngoài. Chính phủ Philippin, Kerala đang triển khai những biện pháp chính sách hỗ trợ người làm việc nước ngoài tìm kiếm việc. Kerala đã thành lập cơ quan quản lý lao động Kerala làm việc nước ngoài (NORKA) vào năm 1996. NORKA hiện là nhà cung cấp chính các dịch vụ cho lao động Kerala làm việc nước ngoài tìm kiếm việc và đóng vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ lao động Kerala gặp khó khăn nước ngoài. Bên cạnh đó, bang Kerala cũng thành lập Norka Roots nhằm hỗ trợ tiếp xúc các quan NORKA. Norka Roots hoạt động như một trung gian giữa lao động Kerala làm việc nước ngoài và chính quyền bang Kerala và cũng là nơi tiếp nhận quy tụ những người lao động Kerala làm việc nước ngoài gặp phải, bảo vệ quyền lợi của họ và giúp họ tái hòa nhập khi trở về. Hoạt động của Norka Roots cũng như các dịch vụ hữu ích cho lao động người làm việc nước ngoài và những lao động nước ngoài.

Bên cạnh đó, NORKA đang tiến hành chương trình ký i v i lao động Kerala tr v . Số lượng lao động tr v là một trong những cơ sở quan trọng xây dựng và thực thi chính sách dành cho lao động tr v . Do đó, chương trình ký i dành cho lao động tr v là một bước tiến trong xây dựng ngân hàng dữ liệu đáng tin cậy về lao động Kerala làm việc ở nước ngoài tr v . Đó là một phần của chính sách hỗ trợ tái hòa nhập. Việc thu thập thông tin về họ và địa chỉ làm việc sau khi tr v là thách thức lớn trong quá trình tái hòa nhập về kinh tế của lao động tr v . Hơn nữa, khó khăn này, năm 2010 NORKA đã thành lập trung tâm tư vấn qua internet dành cho lao động tr v . Norka Roots luôn tích cực trong việc hỗ trợ các vấn đề mà lao động Kerala làm việc ở nước ngoài gặp phải và hỗ trợ gì đó quy tụ về nước ngoài cũng như khó khăn khi tr v . Để thực hiện mục tiêu này, Norka Roots tiến hành cuộc họp hàng năm về i v i lao động Kerala làm việc ở nước ngoài và khi tr v .

Ngoài ra, chính quyền bang Kerala còn tiến hành nhiều chính sách khác nhau hỗ trợ kinh tế cho lao động tr v . Một số chính sách hiện hành có thể kể ra như chính sách hỗ trợ phát triển doanh nghiệp, chương trình đào tạo nâng cao kỹ năng, dự án quê hương tôi – gia đình tôi... Những chính sách này là nâng cao lợi ích của lao động tr v thông qua những chương trình hỗ trợ tài chính khác nhau giúp i v i lao động có

việc kinh doanh nghiệp hoặc tạo điều kiện nâng cao kỹ năng qua đó có thể tái hòa nhập dễ dàng về thị trường lao động trong nước.

### 3. Một số nước ở khu vực Châu Âu

Một số nước Châu Âu cũng đang áp dụng những chính sách giúp công dân của họ tái hòa nhập nhanh và hiệu quả sau khi tr v và khuyến khích lao động nhập cư nước này làm việc ở nước ngoài và ngược lại. Như Estonia thực hiện tuyên truyền thông tin cho lao động nước này làm việc ở nước ngoài thông qua các cơ sở quán và tổ chức của nước này ở nước ngoài. Thông tin chi tiết về những hỗ trợ khi tr v có thể tìm thấy trên trang chính thức của quan chức Estonia về lao động nước này làm việc ở nước ngoài có thể dễ dàng tiếp cận. Litva thành lập những trung tâm việc làm cho lao động tr v và tổ chức những khóa đào tạo dành cho lao động tr v giúp họ tái hòa nhập hiệu quả về thị trường lao động. Ngoài ra, nước này cũng hỗ trợ tài chính i v i những lao động tr v có nhu cầu hỗ trợ kinh doanh. Tương tự, Cộng hòa Síp dành ưu tiên việc làm cho lao động nước này làm việc ở nước ngoài tr v và những lao động Síp làm việc ở nước ngoài có thể gửi xin việc qua mạng internet khi còn đang làm việc ở nước ngoài và chuyển về nước. Cộng hòa Síp cũng cho lao động tr v vay vốn với lãi suất ưu đãi nhằm đáp ứng những mục tiêu chính sách nhân tính khi thị trường chính cũng như kinh tế



c a ng i lao ng. Ba Lan c ng h tr ào t o ngh , k n ng cho lao ng i làm vi c n c ngoài tr v . N u ng i lao ng tr v không tìm c vi c làm, c quan lao ng a ph ng n i ng i lao ng c trú có trách nhi m h tr h m t ph n chi phí ào t o nâng cao trình h có th d dàng tìm c vi c làm phù h p. Bên c nh ó, chính ph Ba Lan c ng có chính sách khuy n khích các doanh nghi p trong n c tuy n d ng lao ng n c này i làm vi c n c ngoài tr v vào làm vi c. Trong tr ng h p doanh nghi p ph i ào t o lao ng i làm vi c n c ngoài v n c áp ng yêu c u c a công vi c thì chính quy n a ph ng n i doanh nghi p ho t ng s h tr doanh nghi p m t ph n chi phí ào t o nêu trên.

### **III. Bài h c rút ra cho Vi t Nam**

T kinh nghi m th c t c a m t s n c nêu trên, có th th y r ng các qu c gia pháis lao ng có th h tr lao ng i làm vi c tr v tái hòa nh p m t cách hi u qu thông qua vi c th c hi n các nhóm chính sách g m chính sách thông tin, chính sách khuy n khích kinh t , và chính sách v th ch . Chính sách thông tin h ng t i cung c p thông tin rõ ràng cho ng i lao ng v các c h i kinh t t i quê nhà khi h tr v . Chính sách khuy n khích kinh t cung c p cho lao ng di c tr v nh ng h tr tài chính. Trong khi ó, chính sách v th ch liên quan t i nh ng sáng ki n v t ch c, pháp lý, và chính sách có th giúp

lao ng tr v hòa nh p v i c ng ng v i hi u qu kinh t cao h n. V i th c tr ng lao ng i làm vi c n c ngoài tr v hi n nay c a Vi t Nam, rõ ràng Vi t Nam c n h c h i các qu c gia i tr c v nh ng chính sách nêu trên, nh ng chính sách mà h ang áp d ng hi u qu giúp lao ng Vi t Nam i làm vi c n c ngoài tr v tái hòa nh p hi u qu h n và c ng khuy n khích lao ng ta làm vi c n c ngoài v n c úng th i h n.

*- Chính sách thông tin dành cho lao ng tr v*

Chính sách thông tin th ng t p trung cung c p cho lao ng tr v nh ng thông tin có th giúp h tái hòa nh p c ng ng hi u qu h n. Nh ng thông tin này bao g m c h i vi c làm và kinh doanh, các chính sách h tr k sinh nhai, các t ch c ng i lao ng có th liên h c t v n khi h g p v n ho c mu n tìm nh ng c h i m i, và nh ng v n v pháp lý liên quan n lao ng tr v . Rõ ràng, chính sách này có th giúp lao ng tr v n m c thông tin t t h n, nh ó t tin và ch ng h n khi tr v .

Cung c p thông tin v tr v có th b t u tr c khi lao ng r i t n c i làm vi c n c ngoài. Vi c này có th c liên k t v i ch ng trình Giáo d c nh h ng tr c khi i v quy n và ngh a v c a h , v tình hình vi c làm và v các quy nh h tr h n c n làm vi c, t t c s giúp h l p k ho ch

làm việc ngoài và trở về quê hương. Thông tin có thể truy cập thông qua mạng máy tính cho người lao động trở về quê hương làm việc ngoài.

Trở về quê hương là một vấn đề quan trọng đối với người lao động ngoài quê hương, cần có những thông tin về quê hương, địa phương để họ có thể tìm kiếm việc làm trong quê hương, hoặc tìm kiếm việc làm ở các nơi khác, hoặc tìm kiếm việc làm trong nước, hoặc tìm kiếm việc làm trong nước, hoặc tìm kiếm việc làm trong nước. Vì vậy, các bộ thông tin có thể cung cấp cho người lao động địa phương về tình hình thị trường lao động trong nước, các quy định và chế độ đãi ngộ, các chương trình cho vay và phát triển kinh doanh.

Những chương trình có thể thực hiện theo nhiều hình thức khác nhau, như thông qua trang thông tin internet của các quan lý nhà nước hoặc thông qua các buổi họp, hay hội thảo. Các quan lý nhà nước cần phải có và tiếp nhận có thể tiếp xúc với doanh nghiệp địa phương và doanh nghiệp sản xuất lao động của các địa phương để các buổi hội thảo thông tin dành cho người lao động sản xuất hàng hóa địa phương được thông tin về các chính sách hỗ trợ và chế độ đãi ngộ làm việc

ở quê hương. Những buổi thông tin này có thể khuyến khích người lao động trở về quê hương và tham gia vào việc phát triển quê hương, phát triển kinh doanh và các chương trình hỗ trợ việc làm tại quê hương.

Ngoài ra, chính phủ cần phải có các thông tin có thể cung cấp thông tin cho người lao động trở về quê hương qua các buổi họp, giúp họ có thể tìm kiếm việc làm trong quê hương và có nhiều lựa chọn. Các trung tâm tái hòa nhập cộng đồng có thể hỗ trợ người lao động tìm kiếm việc làm và hỗ trợ nhanh chóng tái hòa nhập kinh tế và xã hội.

*- Chính sách khuyến khích kinh tế dành cho người lao động trở về quê hương*

Có thể khuyến khích người lao động trở về quê hương và hỗ trợ cho việc trở về quê hương của người lao động bằng cách cung cấp các khoản trợ cấp cho vay lãi suất ưu đãi khi người lao động về quê hương. Những chương trình hỗ trợ này có thể thực hiện như gói hỗ trợ "chào đón người lao động trở về quê hương" hoặc các gói ưu đãi về kinh doanh, các chương trình hỗ trợ và các chương trình phát triển nhân lực khác mà người lao động lựa chọn theo yêu cầu. Cách làm này có thể liên kết với những ưu tiên phát triển kinh tế. Chính phủ cần xác định nhu cầu hỗ trợ về việc làm của các công nhân, thì các cơ quan có thể hỗ trợ cho người lao động trở về quê hương ý tham gia vào các chương trình hỗ trợ. Việc làm này sẽ có giá trị nếu người lao động trở về quê hương có thể làm việc như người lao động hỗ trợ cho người lao động

lao động khác có nhu cầu đi làm vì công việc ngoài ngành nghề nghiệp. Do đó, có thể giúp quốc gia phái công nhân đi làm việc tại nước ngoài. Bên cạnh đó, chính phủ có thể hỗ trợ lao động trở về thục địa và phát triển kinh doanh. Cho vay vốn lãi suất ưu đãi hay miễn giảm thuế có thể khuyến khích lao động tham gia tích cực hơn vào nền kinh doanh.

*- Chính sách đào tạo, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, hòa nhập thị trường lao động trong nước*

Mục tiêu của chính sách quản lý thị trường lao động là chính sách hỗ trợ lao động trở về hòa nhập nhanh hơn và hiệu quả hơn vào thị trường lao động. Điều này có thể thực hiện bằng cách khuyến khích các doanh nghiệp tiếp nhận công nhân và sử dụng những kỹ năng và kiến thức mà công nhân tích lũy được trong thời gian làm việc tại nước ngoài. Bên cạnh đó, cần mở rộng mạng lưới và quy mô của các trung tâm có thể kết nối những người làm phù hợp.

Ngoài ra, việc mở rộng bố trí việc làm phù hợp cho lao động trở về có thể thực hiện cùng với các chương trình đào tạo nâng cao trình độ, kiến thức cho lao động trở về. Bởi không phải lao động nào đi làm việc tại nước ngoài trở về cũng có kiến thức tay nghề được nâng cao và có thể ngay lập tức đóng góp vào sự

phát triển của đất nước. Trong khi đó, nhu cầu lao động trở về không chỉ phụ thuộc vào tình hình thị trường trong nước. Do đó, cần tạo điều kiện nâng cao tay nghề cho công nhân lao động có thể tìm kiếm việc làm phù hợp với mức thu nhập tốt hơn.

Thực hiện những khuyến nghị và chính sách nêu trên, cần có sự tham gia của các cơ quan chính phủ. Do đó, cần sớm thành lập cơ quan/bộ phận mới xây dựng và thực hiện các chính sách dành cho lao động trở về.

#### **Tài liệu tham khảo:**

1. Cục Quản lý lao động ngoài nước, Báo cáo tình hình lao động Việt Nam đi làm việc tại nước ngoài hàng năm.

2. Viện Khoa học Lao động và Xã hội (ILLSA, 2012): "Ánh giá thực trạng lao động đi làm việc tại nước ngoài về Việt Nam".

3. Willoughby và Heath Henderson (2009): "Chuyến đi của công nhân và tái hòa nhập của lao động – vì mục tiêu phát triển".

4. Muhammed Jabir M M (2014): "Tái hòa nhập của lao động Kerala đi công tác: Những sáng kiến chính sách và thách thức".

5. Mareike Beusse (2009): "Tác động của các chính sách tái hòa nhập và việc thực hiện một số thành viên liên minh Châu Âu".

Republic of the Philippines, Department of Labour and Employment, National Reintegration Center for OFWs, Programs and Services, <http://www.nrco.dole.gov.ph/index.php/programs-and-services/10k-livelihood-program#>, 2014.

## GIỚI THIỆU SÁCH MỚI

1. Doanh nghiệp Nhà nước giai đoạn 2006 – 2011.- Tổng cục Thống kê.- NXB Thống kê, 2014.

Cuốn sách dựa trên kết quả điều tra doanh nghiệp hàng năm, cung cấp những thông tin hữu ích về số liệu cơ bản, các nhân số, đánh giá tác động và kết quả hoạt động, sự phát triển và quy mô, hiệu quả, xu hướng chuyển đổi của doanh nghiệp nhà nước trong 6 năm từ 2006 – 2011. Nội dung cuốn sách gồm 2 phần:

Phần A: Tổng quan sự phát triển của doanh nghiệp nhà nước giai đoạn 2006 – 2011

Phần B: Số liệu cơ bản về doanh nghiệp nhà nước giai đoạn 2006 – 2011

2. Báo cáo điều tra lao động vì c làm Việt Nam năm 2013.- Tổng cục Thống kê, 2014

Báo cáo này trình bày các kết quả chủ yếu của cuộc điều tra lao động và vì c làm trong năm 2013, có tính kết quả và so sánh với số liệu các cuộc điều tra lao động vì c làm hàng năm trước đây của Tổng cục Thống kê, nhằm cung cấp các thông tin về lao động và vì c làm.

3. Điều tra biến động dân số và kết quả hộ hóa gia đình thời điểm 1/4/2013- Các kết quả chủ yếu.- Tổng cục Thống kê, 2014.

Cuốn sách cung cấp thông tin về kết quả điều tra về dân số, biến động dân số (sinh, chết và di cư) cũng như thông tin cơ bản về tình hình số đông các biến pháp tránh thai và sức khỏe sinh sản của phụ nữ.

4. Phát triển kinh tế xanh trong nông nghiệp Việt Nam – Một số vấn đề lý luận và thực tiễn.- Nguyễn Song Tung, Trần Ngọc Ngoan.- NXB Khoa học xã hội, 2014.

Phát triển kinh tế xanh bền vững và nâng cao mức tiêu chuẩn sống của các quốc gia trên thế giới, bao gồm các quốc gia phát triển và đang phát triển. Cuốn sách ngoài phần lý luận chung về tăng trưởng xanh, kinh tế xanh nói chung và tăng trưởng xanh trong ngành nông nghiệp nói riêng còn có kết quả khảo sát về các mô hình phát triển theo hướng tăng trưởng xanh trong các lĩnh vực trồng trọt, chăn nuôi gia súc, gia cầm, nuôi trồng thủy sản cũng như mô hình sản xuất kinh doanh tăng hiệu quả, kết hợp ba lĩnh vực ở vùng nông thôn, trung du và miền núi và vùng ven biển.

5. Các cách doanh nghiệp Nhà nước Việt Nam sau gần 30 năm đổi mới – Thực trạng và giải pháp.- GS.TS. Nguyễn Quang Thuần.- NXB Khoa học xã hội, 2014.

Cuốn sách phân tích những kết quả thực tiễn của những năm qua trong quá trình sắp xếp, cải tiến và nâng cao hiệu quả DNNN kết nối từ năm 1986 trở lại đây, những thách thức và cơ hội và thách thức mà quá trình sắp xếp, cải tiến và nâng cao hiệu quả DNNN nước ta đã và sẽ phải đối mặt trong bối cảnh hiện nay ngày càng sâu sắc. Nội dung cuốn sách bao gồm:

Chương 1: Kinh nghiệm quốc tế về các cách doanh nghiệp nhà nước và bài học cho Việt Nam

Chương 2: Thực trạng các cách doanh nghiệp nhà nước Việt Nam giai đoạn 1986 – 2014

Chương 3: Mối liên hệ giữa pháp chế và những thúc đẩy các cách DNNN trong nền kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa Việt Nam giai đoạn 2015 – 2025.

6. Kinh tế Việt Nam: những vấn đề của khu vực doanh nghiệp.- PGS.TS. Trần Đình Thiên.- NXB Khoa học xã hội, 2014.

Khu vực doanh nghiệp và các thách thức liên quan các tác giả tập trung nghiên cứu bối cảnh sống sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp hiện nay lên tới những vấn đề khó khăn tới tận năm 2020 với những mục tiêu lớn đặt ra trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội. Cuốn sách bao gồm các nội dung:

Chương 1: Kinh tế Việt Nam năm 2013: các xu hướng chính, vấn đề và triển vọng

Chương 2: Thực trạng phát triển doanh nghiệp

Chương 3: Thực trạng kinh tế ràng buộc sự phát triển của doanh nghiệp

Chương 4: Kết luận và khuyến nghị chính sách

7. Nhân lực con người không có chiến tranh, không còn đói nghèo.- Thông điệp từ Hội nghị Liên hợp quốc.- NXB Thế giới, 2014.

Cuốn sách giới thiệu các số liệu thống kê của Tổng cục Thống kê Việt Nam và những phân tích chuyên môn chính thức của Cộng hòa Pháp, từ Diễn đàn các Hội nghị Liên hợp quốc được diễn ra vào cuối tháng 3 năm 2013, cùng với các bài bình luận, phân tích, đánh giá các học giả, nhà nghiên cứu nổi tiếng và các nhà báo trong nước và quốc tế xung quanh số liệu này.

8. Ô nhiễm và việc làm lao động ngoài thành Hà Nội.- TS. Nguyễn Thị Hải Vân.- NXB Khoa học xã hội, 2013.

Cuốn sách đánh giá và dự báo những tác động của pháp chế và biện pháp cho những vấn đề về việc làm, ô nhiễm môi trường và ô nhiễm môi trường công nghiệp hóa và ô nhiễm môi trường Hà Nội theo hướng kết hợp hài hòa giữa ô nhiễm và tam nông, gắn kết công nghiệp và dịch vụ với phát triển nông nghiệp ven ô nhiễm sinh thái bền vững.