



Tòa số n : S 2 inh L , Hoàn Ki m, Hà N i
Telephone : 84-4-38 240601 Fax : 84-4-38 269733
Email : bantin@ilssa.org.vn Website : www.ilssa.org.vn

T ng Biên t p:
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. TR NH THU NGA

U viên ban Biên t p:
TS. BÙI S TU N
Ths. CH TH LÂN

N IDUNG

Nghiên c u và trao i

Trang

1. i m i qu n lý nhà n c v nhân l c Vi t Nam: Th c tr ng và gi i pháp - *Ngô Minh Tu n* 5
 2. Nh ng thách th c v lao ng vi c làm trong quá trình t n d ng c h i dân s vàng và i phó v i già hóa dân s phát tri n b n v ng t n c - *PGS. TS. Nguy n Bá Ng c - ThS. ng Quyên* 18
 3. Th c tr ng vi c làm xanh Vi t Nam - *Ths. Gi n Thành Công, Ths. Tr n Th Ng c Anh* 34
 4. Phát tri n ngu n nhân l c Tây Nguyên: Nh ng v n t ra và ph ng h ng gi i quy t - *TS. Nguy n V n Thành* 46
 5. V n d ng c u trúc ma tr n vào th c ti n c a các t ch c khoa h c công ngh nh m s d ng hi u qu ngu n nhân l c - *Ths. Nguy n Th H ng H nh* 54
 6. M ts gi i pháp nh m nâng cao s c kh eng i lao ng trí óc - *Ngô Vân Hoài* 62
- M c l c bài vi t n m 2013** 73
- Gi i thi u sách m i** 76

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



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

Editor in Chief:
Dr. NGUYEN THI LAN HUONG

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

Head of editorial board:
MA. TRINH THU NGA

Members of editorial board:
Dr. BUI SY TUAN
M.A. CHU THI LAN

CONTENT

<i>Research and exchange</i>	<i>Page</i>
1. State management reform of human resource in Vietnam: Fact situation and measures - <i>Ngô Minh Tuấn</i>	5
2. Challenges of labour, employment in the context of taking advantage of golden population period and cope with population ageing for sustainable development - <i>Assoc.Prof.Dr. Nguyễn Bá Ngọc - MA. Nguyễn Quyên</i>	18
3. Situation of Green Job in Viet Nam - <i>MA. Nguyễn Thành Công, MA Trần Thị Ngọc Anh</i>	34
4. Human resource development in Central highlands: Challenges and resolution - <i>Dr. Nguyễn Văn Thành</i>	46
5. Apply matrix structure in science and technology organizations to use effectively scientific human resource <i>MA. Nguyễn Thị Hằng Hằng</i>	54
6. Some measures for enhancing health of intellectual workers - <i>Ngô Văn Hoài</i>	62
<i>Contents of writings in 2013</i>	73
<i>New books introduction</i>	76

Th Tọa so n

Ngu n nhân l c óng vai trò quan tr ng phát tri n b n v ng t n c, h i nh p qu c t và n nh xã h i. V i ch **Phát tri n ngu n nhân l c**, n ph m Khoa h c Lao ng và Xã h i xin g i t i quý b n c các bài vi t, k t qu nghiên c u liên quan n v n này.

Chúng tôi hy v ng ti p t c nh n c nhi u bài nghiên c u khoa h c g i ng và ý ki n bình lu n, óng góp c a Quý b n c n ph m ngày càng hoàn thi n h n.

M i liên h xin g i v a ch : **Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i**

S 2 inh L , Hoàn Ki m, Hà N i

Telephone : 84-4-38240601

Fax : 84-4-38269733

Email : bantin@ilssa.org.vn

Website : www.ilssa.org.vn

Xin trân tr ng c m n!

BAN BIÊN T P

**IM I QU N LÝ NHÀ N C V NHÂN L C VI T NAM:
TH C TR NG VÀ GI I PHÁP**

Ngô Minh Tuấn

Viên Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương

Tóm tắt: Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 - 2020 được thông qua tại Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI đã xác định “*Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào việc nâng cao chất lượng và toàn diện nền giáo dục quốc dân; gắn kết chặt chẽ phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ*” là một trong ba đột phá phát triển nhanh, bền vững đến năm 2020. Để thực hiện mục tiêu của Chiến lược này, một trong những yêu cầu cấp bách hiện nay là phải làm tốt công tác quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực. Bài viết này phân tích thực trạng quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực trong thời gian qua dựa trên bốn khía cạnh chính: (1) Định hướng phát triển nguồn nhân lực thông qua việc ban hành các chiến lược, quy hoạch, kế hoạch và chương trình về phát triển nguồn nhân lực; (2) Tạo khuôn khổ pháp luật và môi trường cho việc phát triển nguồn nhân lực; (3) Can thiệp trực tiếp, ưu tiên phát triển nguồn nhân lực thông qua tài trợ ngân sách, trực tiếp cung cấp dịch vụ xã hội cơ bản; và (4) Kiểm tra, giám sát và thanh tra thực thi chính sách pháp luật về phát triển nguồn nhân lực.

Từ khóa: *Quản lý Nhà nước, phát triển nguồn nhân lực.*

Summary: Socio-economic strategy in the period of 2011 - 2020 was approved in the 11th Party Congress, affirmed that “*Rapidly develop human resources, especially highly skilled workers, focus on reforming national education basically and comprehensively ; closely combine human resource development with science, technology development and application*” is one of three objectives for rapid and sustainable development until 2020. For achieving objectives of the Strategy, one of the urgent requirements at present is State management reform of human resource development. This writing will analyze fact situation of State management of human resource development in the past time on the basis of 4 main contents: (1) Orient and develop human resource through promulgating Strategies, Plans and Programs on human resource development; (2) Make legal framework and legal environment for human resource development; (3) Directly adjust human resource development through State budget, direct supply with basic social services; and (4) Exam, monitor and supervise implementation of law, policies on human resource development.

Key words: *State management, human resource development.*

Sau hơn 25 năm đổi mới, cùng với những nỗ lực của Nhà nước và xã hội, nền nhân lực nước ta đã đạt được những bước phát triển đáng kể. Trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật, thể lực của công nhân Việt Nam đã từng bước được nâng lên. Chỉ số phát triển con người (HDI) của Việt Nam tăng liên tục từ 0,44 năm 1990 đến 0,57 năm 2005 và 0,62 năm 2012 (Theo Chương trình phát triển liên hợp quốc-UNDP). Tuy nhiên, so với những nước trong khu vực và so với yêu cầu của quá trình chuyển đổi công nghiệp hóa, hiện đại hóa chất lượng nguồn nhân lực của nước ta vẫn còn khá thấp. Lực lượng lao động hiện nay chủ yếu vẫn chưa đạt tới trình độ có trình độ chuyên môn thấp, phần lớn là lao động thủ công. Chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam còn phân bố không đồng đều và chưa hợp lý. Nhu cầu chuyển đổi thành công của HDI vẫn còn một mặt rất khiêm tốn, trình độ học vấn của một bộ phận lớn dân cư chưa đáp ứng được yêu cầu. Có nhu cầu nguyên nhân đó, trong đó có nguyên nhân tác động của công tác quản lý nhà nước trong việc hình thành phát triển nguồn nhân lực.

Phần sau bài viết sẽ tập trung phân tích thực trạng quản lý nhà nước về nguồn nhân lực Việt Nam trong thời gian qua. Trên cơ sở đó đưa ra những

kiến nghị thay đổi cơ cấu thị trường lao động mới một cách bền vững và nguồn nhân lực từ góc nhìn về vai trò của Nhà nước trong lĩnh vực này.

I. THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1. Vai trò nhà nước và hiệu quả phát triển

Nhà nước hiện giữ vai trò chủ đạo trong phát triển và hiệu quả phát triển và hiệu quả phát triển nguồn nhân lực thông qua việc ban hành và thực hiện các văn bản chính sách như các chỉ lệnh, quy hoạch, kế hoạch và chương trình về phát triển nguồn nhân lực trên bình diện quốc gia, từng ngành và địa phương. Cho đến nay, hàng loạt các Chỉ lệnh, Quy hoạch tầm quốc gia liên quan đến phát triển nguồn nhân lực trong giai đoạn 2011-2020 đã được ban hành như Chỉ lệnh phát triển giáo dục 2011-2020, Chỉ lệnh phát triển kỹ thuật 2011-2020 và Chỉ lệnh phát triển nhân lực Việt Nam kỹ thuật 2011-2020. Về các Chỉ lệnh, Quy hoạch này, việc ban hành Nhà nước đã hình thành được các hình thức phát triển nguồn nhân lực toàn diện, bao trùm nhằm nâng cao tầm vóc, trí lực, thể lực của người lao động.

Bên cạnh đó, hướng tới các Chỉ lệnh, Quy hoạch liên quan đến tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội hiện nay ưu

c p n phát tri n ngu n nhân l c và th tr ng lao ng, v i m c tiêu chung là xây d ng m t th tr ng lao ng hi n i, hi u qu , c nh tranh và công b ng.

M c dù v y, quy ho ch các n v s nghi p cung c p d ch v công còn ch a sát th c ti n c v s l ng c s , quy mô, c c u ngành ngh , phân b m ng l i các c s , các tiêu chí v c s v t ch t và nhân l c. Ví d , Quy ho ch m ng l i các tr ng i h c n m 2007 kh ng nh u tiên vi c thành l p các c s ào t o m i, có ti m l c, h n ch nâng c p các c s hi n có trong khi th c t đi n ra l i là s bùng n vi c nâng c p các tr ng trung c p, cao ng lên các tr ng i h c trong khi ch a th c s b o m các i u ki n v c s v t ch t, ngu n l c. H n n a, Quy ho ch phát tri n nhân l c ôi khi còn ch a hoàn toàn g n k t ch t ch v i các quy ho ch ngành; M t s ch tr ng nh h ng v phát tri n ngu n nhân l c ch m c tri n khai trên th c t , m t s khác l i mang tính áp t, c m tính, d n n vi c th c thi mang tính phong trào, ch t l ng th p.

2. V vai trò t o khuôn kh pháp lu t và môi tr ng cho vi c phát tri n ngu n nhân l c

H th ng khung pháp lý v phát tri n ngu n nhân l c (g m các b Lu t, Lu t và v n b n đ i Lu t) t ng b c c

ch nh s a, b sung và hoàn thi n. Nhi u v n b n Lu t liên quan n phát tri n ngu n nhân l c c xây d ng, s a i và b sung nh : Lu t Giáo d c, Lu t Giáo d c i h c, B Lu t Lao ng, Lu t B o hi m xã h i, Lu t D y ngh , Lu t Công ch c, Lu t Viên ch c... Ti p theo, Chính ph c ng ban hành nhi u v n b n quy ph m pháp lu t h ng d n th c hi n nh ng Lu t trên, ng th i ban hành nhi u c ch , chính sách v phát tri n ngu n nhân l c. H th ng v n b n này ang t o ra môi tr ng pháp lý thu n l i và t o ng l c cho y m nh phát tri n ào t o ngu n nhân l c c v s l ng và ch t l ng.

H th ng b máy qu n lý nhà n c v phát tri n ngu n nhân l c d n c t ch c và t ng b c ki n toàn nâng cao hi u l c, hi u qu ho t ng c a công tác qu n lý nhà n c v l nh v c này trên ph m vi c n c. Các c quan qu n lý nhà n c v phát tri n nhân l c hi n bao g m:

- Các B có ch c n ng, nhi m v th c hi n qu n lý nhà n c v nh ng l nh v c chuyên ngành liên quan t i phát tri n ngu n nhân l c g m: B Giáo d c và ào t o, B Y t , B Lao ng - Th ng binh và Xã h i, B N i v ;

- Các B có ch c n ng qu n lý nhà n c trong m t s l nh v c liên ngành liên quan t i phát tri n ngu n nhân l c

nh B K ho ch và u t , B Tài chính...

- T t c các B /ngành, a ph ng trên c n c u có các c s tr c thu c tr c ti p cung ng d ch v công liên quan t i phát tri n ngu n nhân l c trong ph m vi qu n lý c a mình.

Nh v y, h th ng c quan qu n lý nhà n c v phát tri n ngu n nhân l c g m h u h t các c quan c a Chính ph c c p Trung ng và a ph ng, th c hi n qu n lý nhà n c v phát tri n ngu n nhân l c trong ph m v ch c n ng và nhi m v c giao.

G n ây, nh m t ng c ng s ph i h p v i các c quan qu n lý i v i phát tri n ngu n nhân l c, Th t ng Chính ph ã ban hành Quy t nh 36/Q -TTg ngày 6 tháng 1 n m 2012 v vi c thành l p H i ng Qu c gia giáo d c và phát tri n nhân l c nhi m k 2011-2015 và Quy t nh s 1127/Q -TTg ngày 24 tháng 8 n m 2012 v vi c thành l p Ban Ch o Qu c gia th c hi n quy ho ch phát tri n nhân l c và ào t o theo nhu c u xã h i giai o n 2011-2020. Nhi m v c a H i ng Qu c gia và Ban Ch o Qu c gia ch y u có trách nhi m nghiên c u, t v n, tham m u cho Chính ph , Th t ng Chính ph trong vi c ch o, i u hành, quy t nh các chính sách, bi n pháp quan tr ng phát tri n

giáo d c, ào t o, d y ngh và phát tri n ngu n nhân l c.

Tuy nhiên, vi c th c hi n ch c n ng qu n lý nhà n c trong t o khung kh pháp lu t và môi tr ng thu n l i cho phát tri n ngu n nhân l c hi n còn có nh ng h n ch sau:

- *Qu n lý nhà n c v phát tri n ngu n nhân l c ang b phân tán* gi a các c quan có ch c n ng qu n lý nhà n c và c quan ch qu n, gi a các B Lao ng-Th ng binh và Xã h i, B Giáo d c và ào t o, B Y t các b chuyên ngành và gi a các a ph ng. Ví d trong l nh v c giáo d c- ào t o, theo s li u c a B Giáo d c và ào t o n m 2011, c n c có 376 tr ng i h c, cao ng thì B Giáo d c và ào t o qu n lý 54 tr ng (chi m 14,4%), các b /ngành khác qu n lý 116 tr ng (30,8%), y ban nhân dân t nh/thành ph qu n lý 125 tr ng (33,3%), còn l i 81 tr ng dân l p, t th c (21,5%). B Giáo d c và ào t o, m t m t, là c quan qu n lý nhà n c v giáo d c và o t o, nh ng th ng g p nhi u khó kh n khi th c hi n ch c n ng qu n lý nhà n c trong l nh v c ào t o c a mình v i các tr ng thu c quy n qu n lý c a các B khác. M t khác, B l i tr c ti p qu n lý nhi u tr ng d n n tình tr ng ô m m, s v , làm h n ch quy n ch ng, sáng

t o và ý th c trách nhi m c a các tr ng i h c, cao ng.

- *Các v n b n quy ph m pháp lu t ban hành nhi u nh ng nhi u tr ng h p thi u th ng nh t.* Quy nh pháp lu t v qu n lý nhà n c v phát tri n ngu n nhân l c c quy nh nhi u v n b n quy ph m pháp lu t khác nhau t Lu t, Ngh nh c a Chính ph , Quy t nh c a Th t ng Chính ph ... Tuy nhiên, trong th c ti n áp d ng pháp lu t và vi c phân công, i u hành c a Chính ph gi a các c quan liên quan ch a hoàn toàn rõ ràng, th ng nh t và hi u qu . Ch ng h n, cùng m t thành ph n c a h th ng giáo d c qu c dân là giáo d c ngh nghi p nh ng l i do hai c quan cùng th c hi n ch c n ng qu n lý: B Giáo d c và ào t o th c hi n qu n lý i v i trung c p chuyên nghi p, B Lao ng - Th ng binh và Xã h i th c hi n qu n lý i v i d y ngh . ây là m t b t c p gây ra nh ng khó kh n trong th ng nh t qu n lý giáo d c, trong th c hi n ch ng trình giáo d c, công tác phân lu ng và liên thông; kh n ng d báo, quy ho ch và qu n lý các c s giáo d c ngh nghi p...v..v.

- *M c dù v n b n pháp lý nhi u, nh ng hi u l c th c thi kém:* Qu n lý nhà n c i v i các c s cung c p d ch v công còn b buông l ng. Ví d , vi c cho phép thành l p tràn lan các tr ng

i h c trên kh p c n c trong khi ó c quan qu n lý nhà n c l i ch a b o m v n hành hi u qu h th ng ki m tra, giám sát ã d n n th c tr ng m ng l i các tr ng i h c/cao ng thành l p t, khi ch a i u ki n c n thi t, thi u ng b , ng th i có ph n i ng c l i v i nh h ng quy ho ch tr c ó. S ph i h p gi a ngành giáo d c và các B /ngành, a ph ng còn ch a ch t ch ; ch a t o i u ki n các c s ào t o th c hi n y quy n và trách nhi m t ch , m t khác không kh n ng ánh giá th c ch t ho t ng và s ch p hành lu t pháp c a t t c các tr ng i h c, cao ng, không có kh n ng ánh giá ch t l ng giáo d c c a toàn b h th ng.

- *Tách r i qu n lý nhà n c v chuyên môn v i qu n lý nhân s , tài chính ã làm gi m tính th ng nh t trong ch o, i u hành i v i toàn b h th ng giáo d c- ào t o qu c dân và làm cho b máy qu n lý các c s ào t o tr nên c ng k nh, n ng n d n n các c s giáo d c - ào t o hi n nay v n ch a th c s v n hành theo c ch th tr ng c nh tranh. i u ó c th hi n b ng vi c các tr ng ngh , c bi t là các tr ng công l p ch chú tr ng ào t o theo h ng m b o s l ng h c viên trong khi không cân nh c n các lo i hình công vi c ho c ngành ngh mà*

học viên sẽ theo dõi sau khi kết thúc thí nghiệm. Việc ít phức tạp tranh cãi các tác động của tác động nhân tố ra vì các học sinh dự định công lập hiện nay đang có sự chuyển biến và học sinh không có hiểu lầm, không quan tâm nhiều đến kết quả học sinh của họ.

- Việc kiểm tra và đánh giá chất lượng dịch vụ cung cấp cho người lao động cho đến nay vẫn chưa thực hiện một cách hệ thống và hiểu lầm. Các tiêu chuẩn đánh giá chất lượng chủ yếu mang tính định tính, các số liệu đánh giá không rõ, thiếu các chỉ tiêu mang tính định lượng; ngược lại đánh giá vào. Cho tới nay, còn nhiều các dịch vụ giáo dục - đào tạo chưa xây dựng và công bố chuẩn mực làm cơ sở cho việc đánh giá chất lượng. Việc bổ sung các đánh giá về mang tính định tính, thiếu các tác động kiểm tra chất lượng dịch vụ công cộng.

3. Vai trò cạnh tranh trực tiếp, hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực

Nhà nước đóng vai trò là nhà tài trợ chủ yếu cho các lĩnh vực liên quan tới phát triển nguồn nhân lực. Từ năm 2001 đến nay, ngân sách nhà nước chi cho hai lĩnh vực quan trọng nhất là phát triển nguồn nhân lực là giáo dục và y tế tăng đáng kể. Chi giáo dục trong GDP tăng từ 4,1% năm 2001 lên khoảng 6,0% năm 2011, luôn chiếm khoảng 20% tổng chi ngân sách. Chi ngân sách

cho lĩnh vực y tế có xu hướng tăng dần trong những năm qua, tăng từ 5,2% GDP năm 2000 lên 6,6% GDP năm 2010, là mức cao so với mức trung bình cùng mức thu nhập. Hiện tại, Nhà nước vẫn giữ vai trò chủ đạo trong cung cấp dịch vụ công lập liên quan tới phát triển nguồn nhân lực trên các lĩnh vực giáo dục, sự nghiệp công lập trong các cấp phổ thông, giáo dục nghề nghiệp và lĩnh vực chi tiêu xã hội là 99%, 71% và 75%. Trong lĩnh vực y tế, Nhà nước vẫn là nhà cung cấp dịch vụ khám chữa bệnh miễn phí trên thị trường. Hệ thống y tế công lập chiếm phần lớn toàn quốc; tỷ lệ xã hội chủ nghĩa gia đình xã hội 80,1% năm 2010.

Mặc dù tác động kinh tế quan trọng, với vai trò là nhà tài trợ chi tiêu của nhà nước vào các thị trường nhân lực thì hiện nay hình thức sau đây.

(1) *Hiệu quả đầu tư*: Chỉ tiêu công cho giáo dục của Việt Nam trong những năm qua là cao, chứng tỏ trong quá trình xã hội hóa giáo dục - đào tạo, Nhà nước vẫn xác định trách nhiệm của mình với cách làm tốt nhất quan trọng của quá trình xã hội hóa. Tuy nhiên, hiệu quả đầu tư cho giáo dục - đào tạo của Việt Nam kém hơn so với tất cả các nước trong khu vực, với

số nhân lực trung bình và số nhân lực kỹ thuật chuyên nghiệp, cho thấy Việt Nam xuất kém hơn quốc gia. Trong lĩnh vực chi mô số xã hội nhân dân, mức độ ngân sách nhà nước (NSNN) chi cho y tế tăng hàng năm, nhưng vẫn chưa đáp ứng nhu cầu. Mục tiêu y tế sẽ tăng bước tiếp theo nhưng chi cho y tế vẫn còn rất thấp và chưa phù hợp với kinh phí hoạt động, nhân lực y tế, trang thiết bị và đầu tư kỹ thuật sinh đẻ kế hoạch hóa gia đình. Tình trạng quá tải bệnh viện đang diễn ra tại một số bệnh viện tuyến trung ương.

(2) *Chi xây dựng dự toán ngân sách còn chệch lệch*: Việc dự toán ngân sách còn dựa chủ yếu vào các yếu tố vào hiện là dựa trên nhu cầu của sự phát triển. Số dự toán phụ thuộc chủ yếu vào dân số từ 0-18 tuổi của một tỉnh (có phân thành 4 vùng). Việc giáo dục tiểu học, số dự toán giáo viên sinh viên, số giảng viên nhân lực các trường.

(3) Huy động nguồn lực ngoài NSNN còn hạn chế: Các nguồn vốn ngoài NSNN được cho là chưa huy động tích cực tham gia của khu vực tư nhân tích cực hơn trong phạm vi huy động nguồn vốn xuất là chính. Trong khi đó, theo kinh nghiệm quốc tế, sự tham gia của khu vực tư

nhân lực góp phần tạo ra sự cấp tiến nhất là ngành dịch vụ cung cấp tại khu vực công. Các nhà đầu tư nhân lực gặp khó khăn khi tiếp cận các chính sách khuyến khích đầu tư của Nhà nước nên vẫn phải sử dụng hệ thống phí/vấn phí làm nguồn thu chủ yếu xuất, tiếp tục đẩy gánh nặng lên người sử dụng dịch vụ ...

4. Vai trò thanh kiểm tra và giám sát thực thi các chính sách và phát triển nguồn nhân lực

Các cấp Trung ương và địa phương, vì lợi ích toàn hệ thống thanh tra, tăng cường công tác thanh kiểm tra, chấp hành tiêu chuẩn, tham gia, lãnh đạo chỉ đạo coi là một trọng tâm trong công tác quản lý nhà nước và phát triển nguồn nhân lực. Trong lĩnh vực giáo dục - đào tạo, Bộ Giáo dục - Đào tạo đã thực hiện chức năng của Bộ thông qua ban hành các tiêu chuẩn và kiểm tra, đánh giá chất lượng giáo dục tiểu học (Quyết định 65/2007/QĐ-BGDĐT). Trong lĩnh vực y tế, hoạt động chủ yếu của thanh tra, bao gồm các nội dung theo dõi, hướng dẫn, kiểm tra việc thực hiện các nhiệm vụ y tế chuyên nghiệp trên địa bàn y tế tuyến dưới tiếp tục duy trì. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã tiến hành các cuộc kiểm tra, giám sát và thanh tra xuyên các cấp ngành, đặc biệt là các cấp ngành công

lập trên tất cả các mặt quản lý nhà nước và duy trì.

Tuy nhiên công tác có nhiều ý kiến cho rằng hoạt động thanh tra lao động hiện nay chưa mạnh mẽ, thanh tra chưa thực sự phát sinh trong quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động với trên 300 ngàn doanh nghiệp và các cơ sở sản xuất kinh doanh. Hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát xử lý vi phạm trong việc thực hiện chính sách và pháp luật về phát triển con người và nguồn nhân lực chưa thực sự xuyên suốt và còn thiếu nghiêm minh. Hiện hình là nhiều sự việc xâm hại đến quyền lợi người lao động nghiêm trọng không phải do các cơ quan quản lý nhà nước phát hiện mà là do công nhân xã hội phát hiện, gây bức xúc dư luận.

Công tác thanh tra y tế gặp khó khăn do bộ máy tổ chức và nhân lực quá mỏng, mặt khác chỉ có một vài thanh tra, tuy nhiên hiện không có chức năng thanh tra. Trong quá trình thanh tra còn thiếu các chủ trì, tiêu chí dựa trên bằng chứng pháp lý ảnh hưởng, hiệu quả dịch vụ y tế. Do thiếu hệ thống giám sát mang tính chất phòng ngừa, hiện nên công tác thanh tra chủ yếu thực hiện hành khi xảy ra sự việc.

5. Nguyên nhân của những hạn chế trên:

Có nhiều nguyên nhân bao trùm các hạn chế trên, hiện mặt chủ yếu là cho đến nay vẫn chưa xác định được cán bộ chuyên môn thi công nghiệp và y tế, trong đó ưu tiên kinh tế thị trường. Mặt dù vậy, bên cạnh những nhà nước đóng vai trò chủ đạo, do nguồn lực có hạn, nhà nước vẫn không thể bỏ công sức và chi phí cho các dịch vụ này mà việc quá tập trung vào các biện pháp, việc lúng túng trong mô hình phát triển các trọng điểm là những minh chứng thực tế.

Công tác lập kế hoạch, quy hoạch, kế hoạch kinh tế - xã hội nói chung, và phát triển từng ngành nói riêng chưa được coi trọng và yêu cầu phát triển các quy hoạch kém, nhiều mục tiêu không đạt được.

Các cơ quan quản lý nhà nước về phát triển nhân lực hiện tại đang hoạt động theo chức năng riêng biệt và không thể là cơ quan chủ trì các tổ chức quản lý các cơ sở. Việc quản lý thực hiện theo các cơ quan chủ quản (bộ, cơ quan ngang bộ, tổng cục, UBND tỉnh), quản lý theo địa phương, quản lý theo ngành, quản lý theo cấp (Tỉnh và địa phương) mà chưa thống nhất theo một mục tiêu và khung khổ chung. Do đó, hiện thiếu sự phối hợp giữa các cơ quan quản lý, hiện thiếu

thực tiễn chung để làm rõ mô hình và theo các quy định gia theo hình thức chi trả lương dài hạn. Hình thức này có sự phân phối quy định giữa ngành và lãnh đạo, giữa quy hoạch nguồn nhân lực và quy hoạch ngành...

Trình độ chuyên môn của nhân lực làm công tác thanh tra chất lượng các dịch vụ sản phẩm công còn thấp kém, còn tâm lý mùn duy trì những cách, phương pháp quản lý cũ của nền kinh tế kế hoạch hoá tập trung, bao cấp mà chưa nắm bắt và theo kịp yêu cầu mới ở vị trí quản lý phát triển nhân lực trong điều kiện nền kinh tế thị trường.

Vì các điều kiện nguồn nhân lực trong các cơ sở công lập còn có những bất cập, chưa thực sự có năng lực người lao động làm việc tốt hơn. Do các cơ sở kinh tế công lập (trong đó có các viện nghiên cứu công) chưa thực sự phân định rõ trách nhiệm và kết quả hoạt động của mình nên công nhân không có năng lực sản xuất lao động mới cách hợp lý nhất. Các lãnh đạo cán bộ trong các cơ sở sản phẩm công lập cần cần có ý thức theo hướng quy định trách nhiệm cho các cơ sở và thực hiện trách nhiệm của họ.

Nhìn chung, việc thực hiện quy định của Nhà nước về phát triển nhân lực và phân tán, chuyển giao, cần biết là thị trường phân phối giữa các cơ quan liên quan. Hiện nay, quy định của Nhà nước về

phát triển nguồn nhân lực còn mang nặng tính kế hoạch hoá tập trung, Nhà nước còn thực hiện bao cấp tràn lan cho các cơ sở đào tạo, thi tuyển liên kết giữa các cơ sở đào tạo và người sản xuất lao động, chưa có hệ thống thông tin đầy đủ và chính xác về thị trường lao động làm cơ sở cho việc quản lý các hoạt động đào tạo nghề nghiệp.

II. M T S NH H NG VÀ GI I PHÁP I M I

Trên cơ sở quan điểm về vai trò của Nhà nước trong phát triển nguồn nhân lực, chúng ta cần phân tích như sau:

- Phát triển nguồn nhân lực chính là nâng cao năng lực của công nhân viên chức. Mặt khác, chính sách, pháp luật của Nhà nước phải hướng đến mục tiêu vì công nhân, phát triển công nhân, bảo vệ quyền lợi của công nhân;

- Cần tách biệt vai trò của Nhà nước là người chịu trách nhiệm thực hiện, quản lý hình thức các hoạt động phát triển nguồn nhân lực ra khỏi vai trò của người cung cấp dịch vụ xã hội công nhân cho công nhân. Nhà nước cần phân định rõ vai trò là người trực tiếp cung cấp các dịch vụ xã hội sang vai trò là người điều phối;

- Cần huy động các tổ chức xã hội khác ngoài nhà nước: các tổ chức xã hội, khu vực kinh tế tư nhân, doanh nghiệp, công nhân... trong phát triển nguồn nhân lực.

Đào tạo chuyên môn và nâng cao trình độ nghiệp vụ cho người lao động là trách nhiệm không chỉ của Nhà nước, của xã hội mà còn là của chính bản thân người lao động. Trước hết, mình người lao động phải tự ý thức ra sức học tập trang bị cho mình có mặt nghề nghiệp vững vàng thì sẽ tìm được việc làm tốt, bền vững và tay nghề càng cao thì thu nhập sẽ tăng theo;

- Cần làm rõ vai trò “nhà tài trợ” và phân bổ nguồn tài trợ của Nhà nước cho các dịch vụ xã hội. Nhà nước cần kiên quyết đầu tư vào các dịch vụ tài trợ theo kiểu cầu nối, xin - cho, cung cấp nguồn vốn và đầu tư trên cơ sở đầu vào. Thay vào đó, Nhà nước nên tập trung nguồn lực tài chính vào mặt sản phẩm và các dịch vụ xã hội và an sinh xã hội, nâng cao chất lượng và trình độ các dịch vụ xã hội. Nhà nước cần đặt mục tiêu cân bằng giữa phát triển kinh tế và phát triển con người, ưu tiên đầu tư vào các dịch vụ xã hội và an sinh xã hội, nâng cao chất lượng và trình độ các dịch vụ xã hội theo phương hướng nghiên cứu và áp dụng các chính sách phân bổ chính sách dựa theo kết quả

hoạt động cho các cơ sở cung cấp dịch vụ như bệnh viện, trường học, v.v...

- Công tác giám sát chất lượng dịch vụ công nhân cần coi là một nhiệm vụ trọng tâm của cơ quan quản lý nhà nước và phát triển nguồn nhân lực. Hiện nay, hoạt động của các tổ chức cung cấp dịch vụ công, công nhân và nhà nước, thường chưa được giám sát, kiểm tra một cách nghiêm túc. Các cơ sở này ít khi chịu trách nhiệm trước công nhân và xã hội về các vấn đề liên quan đến chất lượng dịch vụ kém chất lượng gây ra, kể cả khi các hợp đồng mang tính nghiêm túc về việc các cá nhân và gia đình. Do vậy, việc hoàn thiện khung pháp lý về kiểm tra, giám sát và đánh giá các cơ sở cung cấp dịch vụ là một trong những nhiệm vụ ưu tiên của các cơ quan quản lý Nhà nước hiện nay.

Trên cơ sở những quan điểm và nhận thức trên, tác giả khuyến nghị nhóm giải pháp cần thực hiện sau:

Thứ nhất, nhóm các giải pháp làm rõ vai trò quản lý nhà nước và nâng cao chất lượng và hiệu quả phát triển nguồn nhân lực

- Rà soát, làm rõ chi tiêu vì con người, phát triển con người về các chính sách, pháp luật hiện hành, nhất là các chính sách, quy hoạch, kế hoạch, chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội; Thực hiện nghiêm túc hành động rà soát lại chính sách, quy hoạch phát

triển ngành phù hợp với tình hình phát triển kinh tế - xã hội mới. Nâng cao chất lượng công tác xây dựng Chi bộ và Quy hoạch, kế hoạch tình hình Chi bộ và Quy hoạch mang tính quan trọng, tính thực tế và tính khả thi.

- Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực trong Quy hoạch tình hình phát triển kinh tế - xã hội các ngành và các ngành nghề. Tăng cường công tác đào tạo bồi dưỡng nguồn nhân lực và nhu cầu nhân lực. Có chính sách ưu tiên quy mô và cơ cấu tạo ra phù hợp với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, kế hoạch tình hình mặt cần và lãng phí trong tạo ra.

Thứ hai, nhóm các giải pháp hoàn thiện khuôn khổ pháp luật và môi trường pháp lý cho phát triển nguồn nhân lực

- Nhà nước tạo môi trường thuận lợi, bình đẳng cho các thành phần xã hội tham gia cung ứng dịch vụ công. Các doanh nghiệp ngoài công lập khuyến khích tham gia cung ứng dịch vụ bình đẳng như các doanh nghiệp công lập. Hiện đại hóa các thủ tục hành chính nhằm huy động tối đa các nguồn lực ngoài nhà nước trong phát triển nguồn nhân lực.

- Sửa đổi và ban hành các văn bản hướng dẫn thi hành Luật Doanh nghiệp, Luật Giáo dục nghề nghiệp, Luật Giáo dục,

Luật Dự án, Luật Khám, chữa bệnh, ...; tạo khung pháp lý cho các loại hình doanh nghiệp không vì mục tiêu lợi nhuận và vì mục tiêu lợi nhuận hoạt động; bảo vệ môi trường hoạt động cạnh tranh, bình đẳng, không phân biệt hình thức sở hữu với các thể chế này.

- Hoàn thiện cơ chế quản lý và phân bổ nguồn lực tài chính trong các doanh nghiệp công. Tăng cường nghiên cứu, tính toán và xây dựng cơ cấu chi phí dựa trên nguyên tắc chi phí dựa trên chi phí bù đắp chi phí. Tối ưu hóa quy trình hoàn toàn cho các doanh nghiệp có sổ đăng ngân sách nhà nước và có trình độ bậc xóa bỏ chế độ chi quản trong các doanh nghiệp công.

- Nghiên cứu các chính sách các doanh nghiệp sản xuất lao động, các trình độ thông và mức non phi có cán bộ kỹ thuật; các trình độ kỹ thuật, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp phi xuất phát từ thực tiễn.

Thứ ba, nhóm giải pháp hiện đại hóa cơ chế và Nhà nước trong cung ứng dịch vụ công cho phát triển nguồn nhân lực

- Tối ưu hóa cơ chế quản lý các doanh nghiệp công theo tinh thần tăng cường tính thực tế, trách nhiệm của các doanh nghiệp.

- Nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành và toàn xã hội về các chính sách, pháp luật của Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực.

- Nghiên cứu và áp dụng cách phân bổ ngân sách theo hướng đa theo kết quả hoạt động và chi tiêu ưu ra cho các ngành sản nghiệp công thay vì dựa theo nhu cầu vào. Thay đổi cách thức phân bổ kinh phí xây dựng công trình theo hướng tập trung ưu tiên cho xây dựng cơ sở vật chất - kỹ thuật tuyến đường, nội vùng sâu, vùng xa.

- Giảm chi phí tài chính theo hướng toàn bộ chi phí công trình chuyển từ ngân sách công sang bù đắp bằng phí mà người tham gia xây dựng chi trả.

- Ủy nhiệm thực hiện phân cấp xử lý các cấp cơ sở.

Thứ 2, nhóm giải pháp về tăng cường kiểm tra, giám sát sự phát triển và chất lượng dịch vụ công

- Nhà nước thực hiện ủng hộ công nhân tổ lập khung pháp lý và kiểm tra, thanh tra, giám sát việc thực thi pháp luật, tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh trong lĩnh vực sản xuất công. Giảm thiểu chi phí và hoạt động, nâng cao và bổ sung quy định, trách nhiệm của các tổ chức sản nghiệp.

- Quy định rõ chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan quản lý giáo dục theo hướng làm tốt chức năng quản lý nhà nước, xây dựng, hoàn thiện các chính sách, cơ chế về giáo dục - đào tạo, kiểm soát chất lượng việc thực hiện mục tiêu, chương trình và chất lượng.

- Kiểm toán riêng thanh tra các ngành, các cấp. Hoàn thiện khung pháp lý về kiểm tra, giám sát và đánh giá các cơ sở cung ứng dịch vụ công là một trong những lĩnh vực ưu tiên của các cơ quan quản lý Nhà nước hiện nay. Các cơ quan quản lý chuyên ngành cần phải xây dựng và ban hành các tiêu chuẩn, tiêu chí làm công tác kiểm tra, giám sát hoạt động của các cơ sở này có hiệu quả.

Thứ 3, nhóm giải pháp hoàn thiện cơ cấu tổ chức và bộ máy

- Tiếp tục công tác, hoàn thiện và nâng cao năng lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy quản lý và phát triển nguồn nhân lực; tùy thuộc vào nhu cầu tăng cường quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực mà có thể bố trí giao cho một số chuyên trách hoặc không chuyên trách thực hiện công tác phát triển nhân lực thuộc các lĩnh vực do ngành, địa phương quản lý.

- Tiếp tục sắp xếp lại các trình độ học vấn, cao đẳng và các vị trí nghiên cứu nâng cao đào tạo và nghiên cứu khoa học, sản xuất tiên tiến nguồn nhân lực

lịch sử có vai trò khoa học và cơ sở
vật chất kỹ thuật. Nâng cao năng lực của
các lĩnh vực gia đình và lĩnh vực
Hoàn thiện và tổ chức hoạt động của Hội
đồng giáo dục và phát triển nhân lực có
hiệu quả; phân cấp quản lý và có cơ
chế phù hợp pháp lý giữa quản lý ngành,
cấp địa phương và các cơ sở đào tạo phát
triển nhân lực...

- Thực hiện chế độ hoàn toàn
trả lương cho các cơ sở giáo dục và tiến tới
thay thế tài trợ cho các cơ sở giáo dục
nghề nghiệp công lập qua cơ quan chủ
quản hiện nay bằng cách tài trợ
qua Quỹ, tiến tới xóa bỏ cơ quan chủ
quản về các cơ sở này (ngoài các
trường có chế độ riêng);

- Tăng cường quản lý nhà nước về
giáo dục và dạy nghề (giáo dục nghề
nghiệp) trên địa bàn các vùng miền
độc lập.

- Hoàn thiện cơ cấu tổ chức ngành
tốt đẹp sẽ theo hướng phân biệt rõ
thực tế các thành phố / đô thị, nên xây
dựng mô hình tách chức năng quản lý
nhà nước và khám, chữa bệnh cấp
quản.

- Hoàn thiện tổ chức bộ máy thực
hiện công tác đảm bảo nhu cầu nhân lực
Quốc gia.

Tài liệu tham khảo

Báo Giáo dục và Đào tạo (2009),
*Án định chính sách tài chính cho giáo dục
giai đoạn 2009 -2014.*

B. Y. T. và Nhóm tác giả (2012),
*Báo cáo chung tình hình ngành
y tế năm 2012.*

Ngô Minh Tuấn (2008), *Cơ sở lý
luận và thực tiễn của việc chuyển đổi
sản xuất công nghiệp sang mô hình
hoạt động không vì mục tiêu lợi nhuận
trong lĩnh vực giáo dục - y tế* Việt Nam,
tài liệu B 2008.

Ngô Minh Tuấn (2010), *Khung pháp
lý về các tổ chức xã hội nghiên cứu
công lập: Luận cứ, kinh nghiệm quốc
tế và kiến nghị cho Việt Nam,* tài liệu B
2010.

**Nguyễn Thị Thu Anh và Ngô Minh
Tuấn (2011),** *"Tiếp cận cách và
mô hình khu vực tổ chức xã hội nghiên cứu
công lập và y tế"* Việt Nam", Nhà xuất bản Lao động.

UNDP (2011), *Dịch vụ phát triển xã
hội phục vụ con người, Báo cáo Quốc
gia về phát triển con người năm 2011.*

**NH NG THÁCH TH C V LAO NG VI C LÀM TRONG QUÁ TRÌNH
T ND NG C H IDÂNS VÀNG VÀ I PHÓ V I GIÀ HÓA DÂNS
PHÁT TRI NB NV NG TN C**

PGS. TS. Nguyễn Bá Ngọc - ThS. Nguyễn Quyên

Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Tóm tắt: Đánh giá chung cho thấy, cho đến nay chưa có cơ quan nhà nước chủ trách nhiệm chung về chủ n b t n d n g c h i “dân s vàng” và i phó v i nh ng thách th c c a “già hóa dân s ” nh m phát tri n b n v ng t n c, c bi t là v ch t l ng dân s , vi c làm nhân v n, phát tri n ngu n nhân l c và b o m an sinh xã h i; ang ch có nh ng c quan ch c n ng qu n lý t ng l nh v c chuyên ngành, thi u s i u ph i qu n lý th ng nh t chung t m v mô theo nh h ng lâu dài. R t c n có s nghiê n c u toàn di n và ph i h p gi a các b , ngành, a ph ng xây d ng và th c hi n nh ng chính sách t n d n g c h i có m t không hai “dân s vàng” và thích ng v i giai o n “dân s già”.

T khóa: dân s vàng, già hóa dân s

Summary: From general overview, it has not been assigned for any agencies or institutions in being responsible of preparing for taking advantage from ”golden population” and coping with challeges from “population ageing” for sustainabel development, especially quality of population, employment, human resource development and ensuring social protection; it has been just administrated in terms of sector, lacked of unified coordination towards long term at macroscopic level. It is necessary to have a comprehensive research which is cooperation among Ministries, agencies and localities to develop and implement policies of taking advantages of ”golden population” and appropriate to period of “populating ageing”.

Key workds: golden population, population ageing

1. Th c tr ng dân s , lao ng, vi c làm

1.1. Dân s

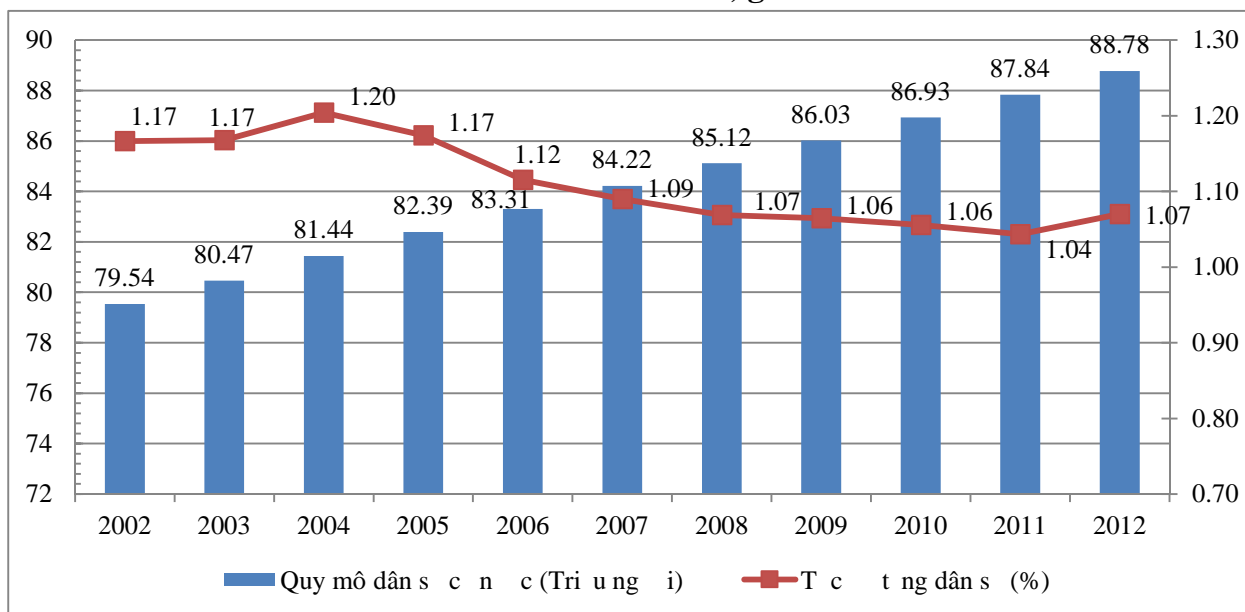
N m 2012, dân s trung bình c a c n c t 88,78 tri u ng i, t ng 1,07% (t ng ng 924 nghìn ng i) so v i n m

2011 và là qu c gia ô ng dân th 13 trên th gi i. Giai o n 2002 -2012, t l t ng dân s bình quân hàng n m t 1,11% và có xu h ng ch ng l i trong nh ng n m g n ây. Sau 20 n m (t 1990-2010), t ng s n ph m trong n c (GDP) n c

ta ã t ng g p 4,12 l n nh ng quy mô dân s ch t ng 1,32 l n, nên GDP bình quân u ng i t ng 3,12 l n (cao h n

nhi u so v i m c t ng GDP 2,57 l n n u duy trì m c sinh nh n m 1989).

Hình 1. Xu h ng dân s Vi t Nam, giai o n 2002-2012



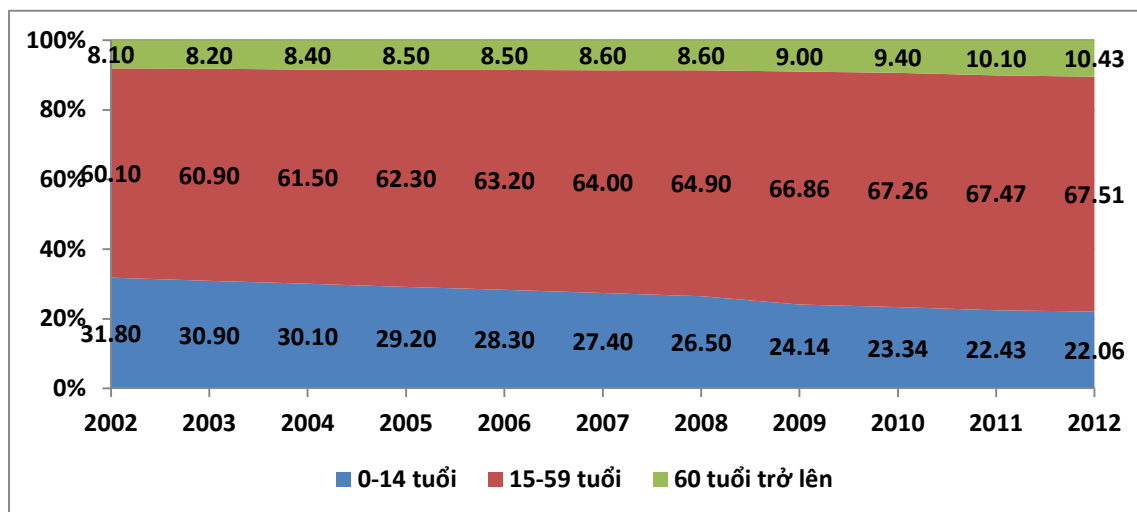
*Ngu n: - Niên giám Th ng kê các n m 2002 - 2011, NXB Th ng kê;
- Báo cáo công b s li u kinh t - xã h i n m 2012 c a TCTK.*

c i m là dân s n c ta v n s ng t p trung khu v c nông thôn v i 59,97 tri u ng i, t ng ng 67,55% (n m 2012), ng th i v i quá trình ô th hóa làm cho dân s thành th có xu h ng t ng nhanh, t m c t ng 3,82%/n m, cao h n nhi u so v i m c t ng dân s nông thôn 0,28%/n m trong giai o n 2002-2012.

N m 2012, dân s trong tu i d i 15 là 19,58 tri u ng i (chi m t tr ng

22,06%), dân s trong tu i t 15 n d i 60 tu i có 59,94 tri u ng i (chi m t tr ng 67,51%), dân s t 60 tu i tr lên kho ng 9,3 tri u ng i (chi m t tr ng 10,43%). T l ph thu c c a dân s hi n nay là 48/100 t c là c 1 ng i ph thu c thì có h n 2 ng i trong tu i lao ng. V i c c u dân s này, Vi t Nam ã b c vào giai o n “c c u dân s vàng” t n m 2007, ng th i c ng b t u th i k “già hóa dân s”.

Hình 2. Cơ cấu dân số Việt Nam theo nhóm tuổi, 2002-2012



Nguồn: - Niên giám Thống kê các năm 2002 - 2011, NXB Thống kê;
 - Báo cáo công bố số liệu kinh tế - xã hội năm 2012 của TCTK.

Năm 2012, quy mô dân số 15 tuổi trở lên đạt 69,24 triệu, chiếm 77,94% tổng dân số cho thấy nguy cơ già hóa dân số đang diễn ra. Giai đoạn 2002-2012, nguy cơ già hóa dân số tăng nhanh với tốc độ bình quân 1,8%/năm, cao hơn tốc độ tăng trưởng dân số chung (1,11%/năm).

Chất lượng dân số ngày càng được cải thiện. Tỷ suất chết thấp, tỷ suất sinh cao và tỷ suất chết cao giảm dần. Khi mức sinh, mức chết giảm và điều kiện kinh tế - xã hội, y tế, giáo dục cải thiện thì tuổi thọ bình quân của người Việt Nam cũng tăng lên. Trong vòng hơn 50 năm, tuổi thọ bình quân đã tăng thêm 33 tuổi (từ 40 tuổi năm 1960 lên 73 tuổi năm 2012), trong khi đó thì gia tăng dân số

thêm 21 triệu. Về trình độ học vấn, tổng dân số 5 tuổi trở lên chưa bao giờ giảm sút, chỉ giảm 18% năm 1989 xuống 5,1% năm 2009.

1.2. Lực lượng lao động

Năm 2012, lực lượng lao động 15 tuổi trở lên là 52,35 triệu người chiếm 58,96% tổng dân số, trong đó nam giới chiếm khoảng 51%, nữ chiếm 49%. Lực lượng lao động khu vực thành thị là 15,88 triệu người (chiếm 30,33%), lực lượng lao động nông thôn là 36,46 triệu người (chiếm 69,65%).

Phân bố lực lượng lao động thành thị - nông thôn trong những năm qua chủ yếu hình thành các địa phương nông thôn - thành thị tăng 856 nghìn,

chiếm 7,2% dân số thành thị, lên 2,06 triệu người, chiếm 8,9% dân số thành thị. Số gia công lao động trong các hoạt động nông nghiệp tại nông thôn và gia công các dịch vụ làm tại các thành phố và các khu công nghiệp là ngành lý do chính cho hiện tượng này. Lao động di cư có nhu cầu tìm kiếm chi phí cao hơn so với nam giới và dân cư địa phương là ngành nghề tại thị trường. Người di cư đã tạo nên một lực lượng lao động dồi dào, đóng góp tích cực cho sự phát triển kinh tế - xã hội hiện tại và tương lai. Tuy nhiên, người di cư công nhân ra sức ép rút lui về việc làm tại địa phương, tạo khoảng trống về lao động tại địa phương và nhu cầu nhân lực ngành nghề, ngành sản xuất lao động cần thiết. Một bộ phận lớn người dân di cư đã và đang tìm kiếm việc làm ở nước ngoài, tìm kiếm việc làm và làm việc: công nhân ngành nghề, lương thấp và không ổn định, tìm kiếm việc làm kém, khó khăn trong tiếp cận các chính sách an sinh xã hội (y tế, giáo dục, bảo hiểm xã hội...), nảy sinh nhu cầu xã hội như tìm kiếm việc làm, buôn bán người. Đã xuất hiện hình thái tập trung nhiều lao động trẻ em và dân số già hóa hiện tại. Già hóa dân số hiện tại làm gia tăng tỷ lệ phụ thuộc và tạo ra nhu cầu thách thức về an sinh xã hội và chăm sóc sức khỏe cho người già. Tỷ lệ tăng học tập và trung học cơ sở của trẻ em

trong trường mầm non nhóm trẻ em đặc biệt phần đáng kể so với nhóm trẻ em không đặc biệt.

Lực lượng lao động nữ khá trẻ, gần 52% dưới 40, trong đó tập trung ở ngành nghề nhóm 15-24 tuổi (15,07%); 35-39 tuổi (12,55%); nhóm 40-44 tuổi (12,33%) và nhóm 25-29 tuổi (12,26%). Lực lượng lao động trên 60 tuổi chiếm 7,3%.

Bảng 1. Lực lượng lao động theo nhóm tuổi, 2012

Nhóm tuổi	Số lượng (người)	Các (%)
15-19 tuổi	2700544	5.16
20-24 tuổi	5187250	9.91
25-29 tuổi	6420238	12.26
30-34 tuổi	6306863	12.05
35-39 tuổi	6571025	12.55
40-44 tuổi	6456858	12.33
45-49 tuổi	6259535	11.96
50-54 tuổi	5136689	9.81
55-59 tuổi	3487274	6.66
60-64 tuổi	1906316	3.64
>=65 tuổi	1915449	3.66
Tổng	52348041	100.00

Nguồn: ILSSA tính toán từ "Số liệu điều tra lao động - việc làm năm 2012" của TCTK.

Chuyển đổi các lực lượng lao động nữ còn thấp. Năm 2012, chỉ có 1/4 lực lượng lao động có trình độ trung học phổ thông (26,6%), lực lượng lao động chưa đạt trình độ tiểu học vẫn còn mức cao (15,45%). Tỷ lệ lực lượng lao động có chuyên môn kỹ thuật

chỉ chiếm 45,9%, tỷ lệ lao động có trình độ cao, tiếp tục tăng lên mức chiếm khoảng 8,4% trong tổng lực lượng lao động.

1.3. Việc làm

Năm 2012, tổng việc làm còn thiếu khoảng 51,42 triệu người. Chuyển dịch cơ cấu đã góp phần làm thay đổi cơ cấu dân số nông thôn-thành thị, hiện ngành nông nghiệp chiếm 47,3% tổng việc làm còn thiếu. Việc làm ngoài nước, năm 2012, đạt 80,320 nghìn lao động đi làm việc có thời hạn nước ngoài, mức chiếm 0,16% tổng việc làm.

Theo nhóm tuổi, lao động có việc làm tập trung đông nhất nhóm tuổi trung niên (từ 30 đến 60 tuổi) (chiếm 78,1% tổng số việc làm); nhóm thanh niên (từ 15-29 tuổi) chỉ chiếm 14,5% tổng số việc làm; người cao tuổi (trên 60 tuổi) theo quy định của pháp luật lao động sẽ hỗ trợ người hiện chỉ chiếm 7,42% tổng số việc làm với gần 4 triệu người. Như vậy, với tổng số 9,3 triệu người trên 60 tuổi, cần 10 người trên 60 tuổi thì có 4 người vẫn đang làm việc. Lý do chính người cao tuổi tiếp tục làm việc là nhu cầu về thu nhập cũng vì sức khỏe cho phép và kinh nghiệm làm việc. Các chế độ lao động ảnh hưởng người cao tuổi cao tuổi thân thiện, tận tâm, chu đáo, cần thận và có kỹ năng chuyên môn tốt hơn so với

lao động trẻ; chế độ lao động cũng cần nhân lực, sự hỗ trợ hài hòa giữa kinh nghiệm của người lao động cao tuổi với các nhân viên trẻ hiện tại vì công nghệ là cách tốt nhất để nâng cao năng suất và năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp. Vì vậy, xu thế trong tương lai là người cao tuổi sẽ tiếp tục khuyến khích làm việc.

Bảng 2. Việc làm theo nhóm tuổi, 2012

Nhóm tuổi	Số lượng (người)	Các u (%)
15-19 tuổi	2.550.894	4,96
20-24 tuổi	4.904.830	9,54
25-29 tuổi	6.258.020	12,17
30-34 tuổi	6.232.237	12,12
35-39 tuổi	6.520.930	12,68
40-44 tuổi	6.412.298	12,47
45-49 tuổi	6.212.228	12,08
50-54 tuổi	5.062.994	9,85
55-59 tuổi	3.450.244	6,71
60-64 tuổi	1.904.307	3,70
>=65 tuổi	1.913.458	3,72
Tổng số	51.422.441	100,00

Nguồn: ILSSA tính toán từ "Số liệu điều tra lao động - việc làm năm 2012" của TCTK.

Việc làm có chuyên môn kỹ thuật tăng lên đáng kể hàng năm chiếm tỷ lệ đáng kể. Năm 1996, còn thiếu 27,2 triệu lao động làm trong các ngành nông nghiệp, chiếm 71,2% tổng số việc làm thiếu năm 2012, số lao động làm ngành nông nghiệp giảm hơn nửa so với trước và tăng gấp 20,8 triệu người, chiếm tỷ lệ 40,5%.

Theo v th vi c làm, n m 2012, c n c có 17,85 tri u ng i lao ng làm công n l ng, 1,39 tri u ch doanh nghi p có thuê lao ng và 32,13 tri u ng i lao ng t làm và lao ng gia ình không h ng l ng v i c c u t ng ng là 34,71% - 2,70% - 62,48%. Giai o n 2002 – 2012, s l ng lao ng làm công n l ng t ng g p ôi trong vòng 10 n m qua v i t c t ng bình quân m t n m là 8,32%. Bên c nh ó, nhóm ch doanh nghi p có thuê lao

ng m c dù còn chi m t l nh trong c c u vi c làm song ã có s t ng tr ng m nh m v i t c t ng 33,58%/n m. N m 2012, do nh h ng c a kh ng ho ng và suy gi m kinh t c a nh ng n m tr c làm s doanh nghi p b gi i th và phá s n t ng lên, s l ng lao ng t làm và lao ng gia ình không h ng l ng t ng g n 492 ngàn lao ng so v i n m 2011, s ch doanh nghi p có thuê lao ng c ng gi m g n 78 ngàn ng i, ch t l ng vi c làm b gi m sút.

B ng 3: C c u lao òng theo hình th c vi c làm, 2002 - 2012

	C c u vi c làm theo hình th c vi c làm (%)					T c t ng bình quân (%/n m)		
	2002	2005	2007	2011	2012	2002-2006	2007-2012	2002-2012
T ng s	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	2,69	2,49	2,60
Lao ng làm công n l ng	20,4	25,7	29,5	34,6	34,71	9,64	6,49	8,32
Ch DN có thuê lao ng	0,4	0,4	0,3	2,9	2,70	21,89	35,70	33,58
Lao ng t làm và lao ng gia ình không h ng l ng	78,3	73,9	69,7	62,4	62,48	0,73	0,20	0,55
Khác	0,9	0	0,5	0,1	0,12			

Ngu n: - S li u TK Vi c làm-Th t nghi p VN 1996- 2005 c a B L TBXH. NXB L XH, 2006;

- S li u TK Lao ng -Vi c làm - Th t nghi p n m 2008, 2009, 2010 c a TCTK;

- ILSSA tính toán t “S li u i u tra lao ng – vi c làm n m 2011, 2012” c a TCTK

Nh v y, t l vi c làm không chính th c n c ta r t l n, kho ng 70-75% n u k c lao ng làm công n l ng nh ng không có h p ng. ây chính là b phân lao ng d b t n th ng v i các c i m là không có h p ng lao ng, không có b o hi m xã h i, không

c công oàn b o v và không c h ng các phúc l i xã h i c b n.

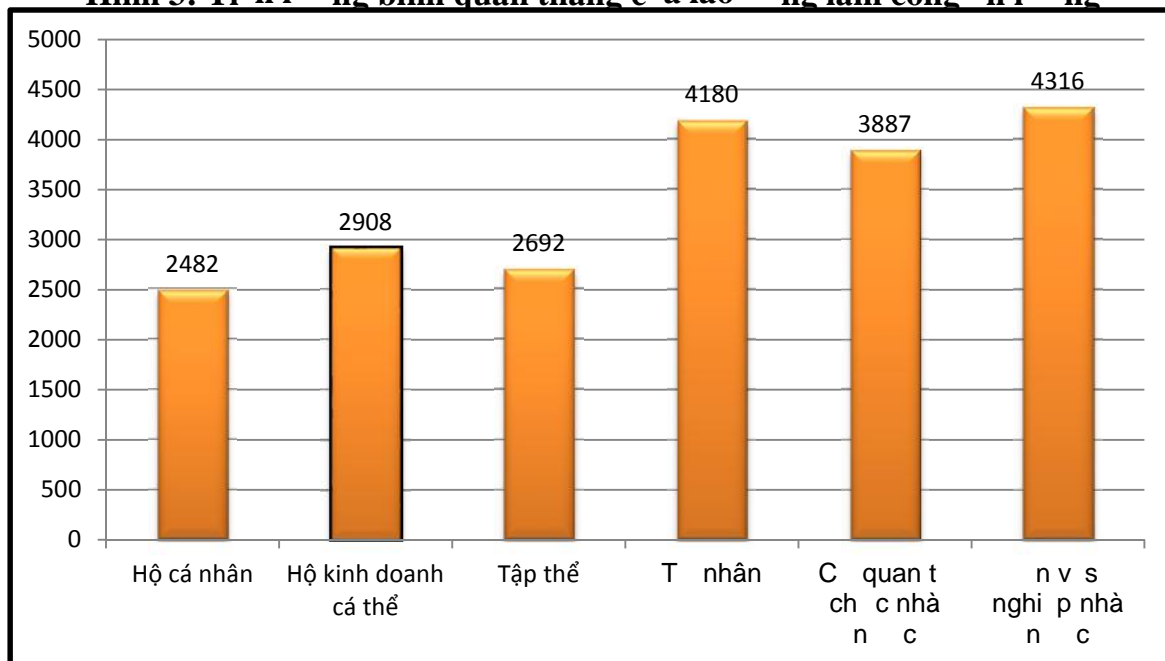
V b o hi m xã h i, n m 2012, s ng i tham gia BHXH b t bu c c t 10,437 tri u ng i, tham gia BHXH t nguy n m i t g n 140 nghìn ng i. Nh v y, s lao ng tham gia BHXH c

n c m i chi m 20,2% l c l ng lao ng, t l này v n còn r t th p so v i m c tiêu m r ng h th ng BHXH bao ph 30% l c l ng lao ng vào n m 2015 và 50% vào n m 2020. áng chú ý là trong 3 n m g n ây, qui mô t ng thêm s ng i tham gia BHXH b t bu c hàng n m có xu h ng gi m d n. Giai o n 2002-2010, s tham gia BHXH b t bu c bình quân m i n m t ng thêm 615,5 nghìn ng i, trong khi con s này là 511 nghìn ng i trong giai o n 2010-2012, c bi t n m 2012 ch t ng thêm 332 nghìn ng i, b ng g n ½ quy mô t ng bình quân c giai o n. N m 2012, c n c có trên 2,5 tri u ng i ang h ng

l ng h u và tr c p xã h i hàng tháng, chi m kho ng 27% dân s t 60 tu i tr lên. V b o hi m th t nghi p, sau 4 n m tri n khai, n m 2012, c tính có 8.305 nghìn ng i tham gia, ch chi m 15,8% l c l ng lao ng và kho ng 46,53% s ng i làm công n l ng c n c.

V t i n l ng thu nh p, lao ng khu v c phi chính th c có m c thu nh p bình quân tháng và phúc l i th p h n nhi u so v i khu v c chính th c. N m 2012, lao ng trong các doanh nghi p Nhà n c có m c thu nh p bình quân tháng cao nh t (g n 5,6 tri u ng), ti p n là doanh nghi p có v n u t n c ngoài (4,5 tri u ng).

Hình 3: T i n l ng bình quân tháng c a lao ng làm công n l ng



Nguồn: Tính toán t S li u i u tra Lao ng Vi c làm n m 2012 c a T ng C c Th ng Kê

Th t nghi p n c ta th p c v s l ng ng i và t l . N m 2012, c n c có 925,6 nghìn ng i th t nghi p, t l th t nghi p là 1,77%, ã gi m 0,23 i m ph n tr m so v i n m 2011 (2%). N m 2012, t l th t nghi p trong thanh niên (tu i 15-29) cao kho ng 2,5 l n so v i t l th t nghi p chung (4,2% so

v i 1,77%) và s l ng thanh niên th t nghi p chi m 64,2% trong t ng s . nhóm tu i càng tr t l th t nghi p càng cao – 5,54% nhóm tu i 15-19; 5,44% nhóm tu i 20-24; 2,53% nhóm tu i 25-29. c bi t, hai nhóm tu i 15-19 và 20-24, t l th t nghi p ã có xu h ng t ng.

Bảng 4. Số lượng và tỷ lệ thất nghiệp theo nhóm tuổi, 2002 – 2012, nghìn người

	N m 2011			N m 2012		
	S th t nghi p	LLL	T l th t nghi p (%)	S th t nghi p	LLL	T l th t nghi p (%)
C n c	1.045	51724	2,0	925,6	52350	1,77
15-19 tu i	153	3102	4,9	150	2701	5,54
20-24 tu i	287	5417	5,3	282	5187	5,44
25-29 tu i	178	6664	2,7	162	6420	2,53
30-34 tu i	92	6431	1,4	75	6307	1,18
35-39 tu i	70	6497	1,1	50	6571	0,76
40-44 tu i	65	6171	1,1	45	6457	0,69
45-49 tu i	68	5939	1,1	47	6260	0,76
50-54 tu i	81	4847	1,7	74	5137	1,43
55-59 tu i	44	3136	1,4	37	3487	1,06
60-64 tu i	4	1698	0,2	2	1906	0,11
>=65 tu i	3	1822	0,1	2	1915	0,1

Ngu n: ILSSA tính toán t “S li u i u tra lao ng – vi c làm n m 2011, 2012” c a TCTK.

Thi u vi c làm t p trung nhi u ngành nông nghi p và khu v c nông thôn. N m 2012, c n c có 1,34 tri u lao ng thi u vi c làm (có th i gian làm vi c ít h n 35 gi /tu n), chi m 2,6% t ng vi c làm, t l thi u vi c làm khu v c nông thôn cao g n g p ôi so

v i khu v c thành th . Thi u vi c làm t l ngh ch v i tu i, càng ít tu i thì t l thi u vi c làm càng cao. tu i 15-19 tu i, t l thi u vi c làm là 5,22%; nhóm 20-24 tu i là 3,76% trong khi ó nhóm trên 60 tu i r t th p (ch có 1,57% và 0,6%).

Bảng 5. Thi u vi c làm theo nhóm tu i, 2012

Nhóm tu i	S l ng (ng i)	T l thi u vi c làm (%)	C c u (%)
15-19 tu i	133.252	5,22	9,92
20-24 tu i	184.600	3,76	13,74
25-29 tu i	168.938	2,70	12,57
30-34 tu i	149.793	2,40	11,15
35-39 tu i	157.696	2,42	11,74
40-44 tu i	163.816	2,55	12,19
45-49 tu i	160.517	2,58	11,95
50-54 tu i	111.687	2,21	8,31
55-59 tu i	71.793	2,08	5,34
60-64 tu i	29.860	1,57	2,22
>=65 tu i	11.561	0,60	0,86
T ng s	1.343.514	2,61	100,00

Ngu n: ILSSA tính toán t “S l i u i u tra lao ng – vi c làm n m 2012” c a TCTK.

1.4. D y ngh

N m 2011, c n c có 16,6 tri u lao ng ã qua ào t o ngh chỉ m 32% l c l ng lao ng. T l lao ng nông thôn qua ào t o ngh ã t ng lên hàng n m: n m 2006 là 17,65%, n m 2007 là 18,68%; n m 2010 t kho ng 22%. T l lao ng có k n ng ngh chỉ m kho ng 25% trong t ng s lao ng xu t kh u. M t b ng ch t l ng lao ng c a Vi t nam còn th p và còn kho ng cách khá xa so v i các n c khu v c trong quá trình phát tri n t n c và c nh tranh qu t .

N m 2011 c n c có 135 tr ng cao ng ngh (trong ó có 33 tr ng

ngoài công l p), 320 tr ng trung c p ngh (trong ó có 111 tr ng ngoài công l p); 849 trung tâm d y ngh (trong ó có h n 300 trung tâm ngoài công l p) và kho ng 1000 c s khác (các c s giáo d c - ào t o, doanh nghi p,...) tham gia d y ngh . S l ng tuy n sinh d y ngh t ng t 887,3 nghìn ng i (ngoài công l p 170 nghìn) n m 2001 lên 1,748 tri u ng i (ngoài công l p 625 nghìn) n m 2010, t ng 1,96 l n, trong ó tình trung c p ngh và cao ng ngh t ng 2,2 l n.

Nh v y, *thách th c chính n c ta là v n ch t l ng vi c làm, c bi t là ch t l ng vi c làm c a thanh niên (t l dân s làm vi c, thu nh p, v th , vi c làm có b o hi m xã h i, trình chuyên*

môn k thu t yêu c u, th t nghi p trá hình d i các hình th c khác nhau...). K t qu là n ng su t lao ng c a Vi t Nam th p h n Nh t B n 38,8 l n, Hàn Qu c 16,2 l n, Malaysia 6,6 l n, Thái Lan 2,3 l n, Trung Qu c 1,9 l n và Indonesia 1,4 l n.

2. Xu h ng dân s , lao ng vi c làm trong nh ng th p k t i

2.1. Dân s

V quy mô và c c u, d báo quy mô dân s ti p t c gia t ng, n n m 2049 có kho ng 108 tri u ng i (theo ph ng án t ng trung bình), n kho ng gi a th k 21 m i t m c c c i. Bình quân m i n m n c ta v n t ng g n l tri u ng i. Dân s trong tu i 15-64 s t ng d n t m c c c i kho ng 71,9 tri u ng i vào n m 2039 và gi m d n xu ng còn 70

tri u ng i n m 2049. T l t ng dân s trong tu i 15-64 s gi m m nh vào th p niên 2030-2040 (xu ng d i 0,7% và 0,2% t ng ng).

T s ph thu c c a dân s n c ta v n ti p t c gi m, t giá tr c c ti u là 43 vào kho ng n m 2015. i u ó có ngh a là, vào n m 2015, c kho ng 2,3 ng i trong tu i lao ng m i ph i “gánh” m t ng i ngoài tu i lao ng. Sau n m 2019, t ng t s ph thu c t ng d n và n kho ng n m 2041, t ng t s ph thu c quay v con s 50% và s ti p t c t ng. Sau n m 2040, t ng t s ph thu c s t ng r t nhanh ch y u do s l ng và t l ng i cao tu i t ng nhanh. n n m 2049, t ng t s ph thu c c a n c ta là 55,2.

Hình 4: Xu h ng dân s Vi t Nam, 1970-2040



Ngu n: World Population Prospects 2010 và tính toán c a Ph m Ng c Toàn trong "C h i t bi n i dân s cho t ng tr ng thu nh p bình quân u ng i" - B n tin Khoa h c Lao ng và Xã h i, s 26, Quý I/2011.

V ch t l ng, m t cân b ng gi i tính khi sinh di n bi n ngày càng nghiêm tr ng, m i n m t ng kho ng l i m ph n tr m và d báo còn ti p t c t ng và nh h ng l n n kinh t , xã h i và an ninh tr t t . Ch t l ng dân s còn r t nhi u khó kh n. Di c và ô th hóa t ng m nh, hi n t ng “n hóa di c ” c ng t ra nh ng thách th c i v i vi c bình ng trong ti p c n và th h ng ch m sóc y t , s c kh e sinh s n/KHHG .

V c h i và thách th c, d báo n n m 2040 dân s trong tu i lao ng (15-64 tu i) b t u gi m, có ngh a r ng th i k “dân s vàng” c a n c ta s kéo dài t n m 2007 n kho ng n m 2041 (kho ng 34 n m). ây s là c h i “vàng” cho tích l y và t ng tr ng kinh t . V i l c l ng lao ng d i dào, n u t n d ng t i a trí tu và s c lao ng thì s t o ra kh i l ng c a c i v t ch t kh ng l , t o ra giá tr tích l y l n cho t ng lai, m b o an sinh xã h i khi t n c b c vào giai o n dân s “già”.

Theo T ng C c Th ng Kê, th i k quá t “già hóa dân s ” sang “dân s già” c a n c ta di n ra trong th i gian 18-20 n m. “Già hóa dân s ” hay nói cách khác, tu i th ng i dân t ng cao, ph n ánh nh ng thành t u to l n c a t n c. B c vào giai o n “già hóa dân s ”, n c ta v a thoát kh i nhóm n c thu nh p th p tr thành n c có thu

nh p trung bình nh ng ng th i ph i gi i quy t nh ng v n c a c c u “dân s vàng”, do v y c ng ng ngh a v i vi c ph i ng u v i nh ng thách th c r t l n.

2.2. Lao ng

D báo, l c l ng lao ng n c ta n n m 2050 t 68,2 tri u ng i, chi m kho ng 76% dân s t 15 tu i tr lên. T c t ng tr ng l c l ng lao ng có xu h ng t ng n n m 2020 (1,7%/n m) và s có gi m d n t n m 2021 tr i, t c t ng th p h n t c t ng tr ng dân s 15 tu i tr lên. c bi t, th p niên 2040-2050 l c l ng lao ng h u nh không t ng (ch dao ng t 68,0 n 68,2 tri u lao ng).

V c h i, l c l ng lao ng gia t ng c v s l ng c ng nh t l tham gia trong th p niên này, do v y kinh t có ti m n ng phát tri n cao h n n u chúng ta khai thác có hi u qu ti m n ng “vàng” này. M t khác, xã h i ngày m t phát tri n òi h i gia t ng thu nh p nh m th a mãn nhu c u cao h n nh gi i trí, du l ch và nâng cao giá tr cu c s ng nên nhu c u làm vi c s gia t ng không ch v i dân s trong tu i lao ng mà c dân s ngoài tu i lao ng. Ng i ngoài tu i lao ng s v n có nhu c u lao ng, v a m b o an sinh cho t ng lai, v a t ng c ng s c kh e, góp ph n gi m

gánh nặng cho xã hội (Số liệu thống kê cho thấy ngay từ năm 2001 số người ngoài tuổi lao động tham gia hoạt động kinh tế ngày một gia tăng, từ 1,6 triệu người lên 3,1 triệu người năm 2005 và 4 triệu người vào năm 2007).

V thách thức, tăng trưởng nhóm dân số từ 15 tuổi trở lên, lực lượng lao động có trình độ trình độ cao như ngành dệt may 2 thập niên 2000-2010-2020 với các mức tăng trưởng là 2,8% và 1,7%. Tuy nhiên, hai thập niên sau (2020-2030-2040) trình độ trình độ lực lượng lao động không chỉ trình độ kỹ thuật mà có xu hướng tăng trình độ trình độ trình độ dân số 15 tuổi trở lên. Cụ thể, thập niên 2040-2050 lực lượng lao động hầu như không tăng (chỉ dao động từ 68.055 đến 68.243 nghìn lao động). Khi đó khi nền kinh tế thị trường và sự phát triển của các doanh nghiệp duy trì công nghệ thâm dụng lao động hay quá lệ thuộc vào số lượng lao động giá rẻ. Thời gian quá già hóa dân số sang dân số già nhanh sẽ khi nào Việt Nam phải tìm kiếm nhanh với tình trạng thị trường lao động và không ngừng cải thiện các dịch vụ cho người già và trẻ em.

2.3. Việc làm

D báo, số lao động có việc làm đã báo số là 54,1 triệu người năm 2015 và 59,5 triệu người năm 2020, tăng

trung bình 1,8%/năm giai đoạn 2012-2015 và 1,4%/năm giai đoạn 2016-2020. Tỷ lệ tăng việc làm đã kể trong giai đoạn 2021-2050 là 1,2%/năm. Lao động có việc làm thành thị 15 triệu người vào năm 2012 và 23,5 triệu người năm 2020, trung bình tăng 6,2%/năm giai đoạn 2012-2015 và 5,4%/năm giai đoạn 2016-2020. Việc làm khu vực nông thôn giảm chậm (0,1%/năm) giai đoạn 2012-2015 nhưng sẽ giảm nhanh hơn (0,9%/năm) trong giai đoạn 2016-2020. Dự báo người cao tuổi vẫn tiếp tục tham gia làm việc sau khi nghỉ hưu và là một nguồn thu nhập gia đình quan trọng trong tương lai. Dự báo năm 2020 có hơn 20 triệu lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp, chiếm 78% số người tham gia bảo hiểm xã hội.

V cuối, quá trình đô thị hóa và công nghiệp hóa tạo ra nhiều việc làm thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp, nông thôn, năm 2020, tỷ lệ lao động trong nông nghiệp giảm còn 30,3%, giai đoạn 2012-2020 mức tăng tiếp tục chuyển 817 nghìn lao động ra khỏi khu vực nông nghiệp (trong đó 50% số tiếp tục làm việc nông thôn, 50% làm việc khu vực thành thị). Ngành dịch vụ sẽ phát triển mạnh với việc hút thêm 989 nghìn người, lần lượt 1,5 triệu người hút của ngành công nghiệp.

V *thách thức*, quá trình đô thị hóa và công nghiệp hóa đặt ra những thách thức mới về chính sách thị trường lao động, đặc biệt là đào tạo nghề và bố trí việc làm cho nông dân mất đất sản xuất nông nghiệp. Trong dài hạn, nông nghiệp vẫn giữ một vai trò quan trọng trong nền kinh tế, đặc biệt cho thế hệ năm 2050 lao động trong nông nghiệp còn khoảng 20%.

2.4. Dự ngh

D báo, tổng số lao động qua đào tạo của toàn nền kinh tế khoảng 30,79 triệu người (năm 2015); 42,01 triệu người (năm 2020); 52,49 triệu người (năm 2030); 57,85 triệu người (năm 2040) và 60,05 triệu người (năm 2050). Trong đó, số lao động qua đào tạo nghề của các ngành nghề là 22,4 triệu người; 33 triệu người; 42,65 triệu người; 47,64 triệu người và 49,82 triệu người. Như vậy, tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề trong tổng lực lượng lao động tăng 15 tuổi trở lên sẽ tăng từ 24,5% năm 2011 lên 40,3% năm 2015, 54,3% năm 2020, 65% năm 2030, 70% năm 2040 và 73% năm 2050. Đến năm 2020, tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề trong ngành nông, lâm, ngư nghiệp chiếm khoảng 35%; công nghiệp - xây dựng 63% và dịch vụ 50%. Nhu cầu nhân lực trình độ cao cho một số tập đoàn kinh tế khi mở rộng hoạt động xuất ra nước ngoài sẽ ngày càng

tăng lên. Tổng số nhân lực cần đào tạo sẽ tăng lên làm việc ngoài nước thì kể 2011 - 2015 khoảng 450.000 người và thì kể 2016 - 2020 khoảng 670.000 người về các ngành khác nhau, trong đó 50% trung cấp nghề trở lên.

V *chức năng*, hình thức sâu, rộng tạo điều kiện thu hút lực lượng lao động trẻ vào lĩnh vực kinh tế mới, công nghệ mới, mô hình doanh nghiệp hiện đại; mở rộng trao đổi kinh nghiệm, có chính sách ưu tiên, thu hút các nguồn lực bên ngoài cho phát triển doanh nghiệp.

V *thách thức*, quá trình công nghiệp hóa đặt ra những đòi hỏi mới về lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao về kỹ năng các yêu cầu về phẩm chất, kỹ năng, kỹ năng chuyên môn và kỹ năng mềm; do vậy thị trường lao động trong nước, khu vực và thế giới đòi hỏi ngành lao động phải tiêu chuẩn kỹ năng nghề nghiệp để chuẩn khu vực và thế giới.

3. Hàm ý chính sách

Ánh giá chung cho thấy, cho đến nay chưa có những ánh giá đầy đủ, tổng thể và đặc biệt chi tiết dựa trên cơ sở khoa học về tác động của giai đoạn chuyển đổi “dân số vàng” và “già hóa dân số” đến các lĩnh vực dân số, lao động và xã hội. Cần làm rõ các ưu nhược điểm của các chính sách xã hội. Do vậy, cần tiến hành nghiên cứu và đánh giá về những thách thức của hai

giai đoạn dân số này cần có các chính sách thích hợp trong các chính sách, kế hoạch và các chính sách, chương trình của quốc gia cũng như của từng Bộ, ngành. Nhận thức của các cơ quan nhà nước và công chức về vai trò và thách thức trong giai đoạn “dân số vàng” và chuẩn bị cho thời kỳ “dân số già” còn hạn chế. Hiện tại vẫn chưa có cơ quan nhà nước chịu trách nhiệm chung về chuẩn bị nhân lực cho “dân số vàng” và dự báo về nhu cầu nhân lực cho “già hóa dân số” nhằm phát triển bền vững kinh tế, cải thiện đời sống dân sinh, vì lợi ích nhân dân, phát triển nguồn nhân lực và bảo đảm an sinh xã hội. Cần có những cơ quan chức năng quản lý thị trường về chuyên ngành, thị trường và quy định thị trường chung theo chỉ đạo và chỉ đạo ngành về mô hình và các quốc gia theo những hướng lâu dài. Sự liên hệ, phối hợp giữa các Bộ, ngành, địa phương xây dựng và thực hiện những chính sách nhân lực có mục tiêu không hai “dân số vàng” và thích ứng với giai đoạn “dân số già” còn thiếu.

Các chính sách dân số và lao động về làm việc linh hoạt giúp thu hút lao động cho các mục tiêu phát triển bền vững kinh tế, theo chúng tôi cần tập trung những nội dung sau:

3.1. Các chính sách nhân lực và nhân khẩu học

- Thực hiện tốt chính sách dân số kéo dài thời gian già hóa dân số nhằm tích lũy dự trữ phát triển kinh tế, tận dụng lực lượng lao động dồi dào, tạo ra giá trị gia tăng lớn cho tương lai, đảm bảo an sinh xã hội khi thị trường lao động giai đoạn dân số già. Những chính sách khuyến khích gia đình vẫn là cần thiết nhằm hạn chế tăng trưởng dân số, tuy nhiên nên giảm TFR một cách hợp lý, không thấp hơn mức thay thế. Cần có các giải pháp nhằm cải thiện chất lượng dân số và chất lượng nguồn nhân lực thông qua các chính sách xã hội sinh sản, các dịch vụ chăm sóc trẻ em và giáo dục cao đẳng.

- Phát triển thị trường lao động trong giai đoạn trước mắt (2013-2015) dựa vào chỉ tiêu phát triển các ngành sản xuất lao động, hàng xuất khẩu, phát huy các lợi thế so sánh và tận dụng nguồn lực lao động nhằm giảm bớt áp lực thất nghiệp, xóa bỏ sự phụ thuộc vào lao động giá rẻ, khuyến khích và khai thác tài nguyên thô. Giai đoạn tiếp theo (2016-2020) và sau đó, thị trường lao động cần tập trung vào nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm tận dụng các cơ hội cạnh tranh kinh tế toàn cầu và công nghệ sản xuất và yêu cầu kỹ thuật cao.

- Thúc đẩy quá trình chuyển đổi lao động từ các ngành và dịch vụ chuyển lao động (dịch

chuyển đổi theo các cấp trình độ, dịch chuyển ngang giữa các thành phần xã hội, khu vực, vùng và quốc tế) đáp ứng nhu cầu chuyển đổi cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hoá và hình thành kinh tế quốc tế.

- Tạo cơ hội xuất khẩu lao động nhằm mở rộng vị trí làm việc hiện tại và chuyển đổi nghề nghiệp cũng cấp các dịch vụ hỗ trợ cho người lao động xuất khẩu ở Việt Nam.

- Xây dựng mạng lưới xã hội trong các thành phần lao động (tư nhân, công nghiệp, nông nghiệp, dịch vụ và làm, thông tin truyền thông lao động) và tăng cường các dịch vụ công có hiệu quả.

- Trong thời gian tới, cần tập trung vào những lĩnh vực giáo dục - đào tạo nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Giáo dục phổ thông cần chuyển từ mô hình sang nâng cao chất lượng, cấu trúc chương trình giáo dục phổ thông cần thay đổi căn bản theo hướng chú trọng nâng cao chất lượng giáo dục kỹ thuật, nghề nghiệp và thực tiễn cho dân số trẻ.

Yếu tố công tác hướng nghiệp, phân luồng học sinh; thu hút, khuyến khích học sinh, người lao động nói chung, lao động trẻ nói riêng tham gia đào tạo nghề. Cần thiết sự tham gia của các dịch vụ tư vấn nhân sự trong việc cung cấp dịch vụ đào tạo

và giáo dục, cần thiết cần nâng cao vị trí các dịch vụ tư vấn việc làm cho người dân nghèo và người thất nghiệp. Yếu tố mở rộng thị trường lao động, nâng cao chất lượng hành, phát triển hệ thống giáo dục, đào tạo đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động trong nước và quốc tế và nhu cầu học tập suốt đời của người dân. Tiếp tục chuyển đổi mô hình đào tạo theo "hướng cũ" của thị trường lao động, nghiên cứu và áp dụng các mô hình đào tạo gắn liền với doanh nghiệp. Tập trung đầu tư vào chất lượng dạy nghề, ưu tiên các trường dạy nghề cấp quốc gia, khu vực và quốc tế phù hợp với các lĩnh vực ưu tiên sản xuất, mũi nhọn tăng năng lực cạnh tranh quốc gia.

- Tiếp tục hoàn thiện chính sách bảo hiểm xã hội theo hướng mở rộng diện tham gia bảo hiểm xã hội, tiếp tục miễn giảm chi phí tham gia và thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội. Nghiên cứu xây dựng chính sách khuyến khích nông dân, lao động trong khu vực phi chính thức tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện.

3.2. Các chính sách nhằm thích ứng với các thách thức và già hóa dân số

- Thực hiện bình đẳng giới và có những chính sách ưu tiên dành cho phụ nữ

ì m thích h p, chú tr ng các chính sách khai thác l i th c a lao ng là ng i cao tu i và lao ng có trình chuyên môn k thu t cao.

- T o i u ki n phát tri n vi c làm bán th i gian nh là m t cách th c t o vi c làm cho ng i cao tu i, ng i h t tu i lao ng. Có các chính sách h tr ào t o l i nh ng ng i cao tu i có nhu c u có th chuy n i sang ngh phù h p.

- T ng b c m r ng hình th c b o hi m xã h i, th i m và tri n khai th c hi n ch h u trí b sung, mô hình tài kho n cá nhân danh ngh a nh m m b o t t h n cu c s ng cho ng i ngh h u và gi m áp l c i v i qu h u trí hi n hành.

- M r ng chính sách tr c p xã h i cho nhóm ng i cao tu i và t i n t i m t h th ng m b o m c s ng t i thi u cho m i ng i cao tu i. Phát tri n các mô hình cung c p d ch v công tác xã h i cho ng i cao tu i t i c ng ng; khuy n khích, m r ng s tham gia c a các oàn th , t ch c, cá nhân trong vi c tri n khai các mô hình ch m sóc ng i cao tu i./.

TÀI LI U THAM KH O

1. B L -TB&XH, Báo cáo v chính sách dân s , lao ng và xã h i trình Phó Th t ng Nguy n Thi n Nhân, kèm theo công v n s 3082/L TBXH-KHL XH ngày 31 tháng 8 n m 2012 c a B L -TB&XH)

2. B Y t , Báo cáo v chính sách dân s và gia ình g i Phó Th t ng Nguy n Thi n Nhân, kèm theo Công v n s 551/BC-BYT ngày 27/6/2012

3. Ho, N., and M. Zjhra. 2008. "Chuy n i sang h th ng ào t o t i n ch Vi t Nam: C h i và thách th c". Báo cáo t i h i th o Giáo d c Vi t Nam trong B i c nh Toàn c u hóa do Trung tâm Nghiên c u và Giao l u V n hóa Giáo d c Qu c t , Vi n Nghiên c u Giáo d c-Tr ng i h c S ph m TPHCM t ch c ngày 23-5-2008 t i TPHCM.

4. Nguy n ình C . 2008b. "C c u dân s Vi t Nam có gì m i?", T p chí C ng s n.

5. Nguy n Th Hu . 2008. "Ch t l ng dân s cao tu i Vi t Nam hi n nay - Ph n I". T p chí C ng s n s 19(163).

6. Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i, B n tin Khoa h c Lao ng và Xã h i, s 36, Quý III n m 2013

7. Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i, B n tin Khoa h c Lao ng và Xã h i, s 26, Quý I n m 2011

8. Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i, Xu h ng Lao ng và Xã h i Vi t Nam 2012.

TH CTR NG VI C LÀM XANH VI T NAM**Ths. Gi n Thành Công, Ths. Tr n Th Ng c Anh****Vĩ n Khoa h c Lao ng và Xã h i**

Tóm t t:Vi c làm xanh c hi u là nh ng vi c làm góp ph n b o v , gìn gi môi tr ng, tài nguyên thiên nhiên. Thu t ng vi c làm xanh còn khá m i m i v i Vi t Nam, m c dù n c ta ã phê duy t chi n l c t ng tr ng xanh và th hi n rõ ch tr ng th c hi n t ng tr ng xanh phát tri n b n v ng. Quy mô vi c làm xanh còn r t khiêm t n, chi m t tr ng r t nh trong t ng s vi c làm. Lao ng làm vi c trong các ngành ho c ho t ng kinh t xanh a ph n là lao ng phi k n ng, trình ch uyên môn th p. Bên c nh ó, nh n th c v v n b o v môi tr ng c a các doanh nghi p Vi t Nam còn y u, d n t i vi c không u t các chi phí trang thi t b th c hi n s n xu t xanh.

T khóa: *Vi c làm xanh, ngành xanh, ho t ng xanh, t ng tr ng xanh*

Summary:It is understood that green jobs contribute to preserve the environment and natural resources. Although government has approved the Green growth Strategy and showed clearly that green growth is the path to achieving sustainable development goals green job development is still a new concept in Viet Nam. The number of green jobs is very modest with small proportion in total employment created. workers in green activities or green sectors are almost non-skilled and have low professional technicality. In addition, awareness of enterprises on environmental protection is quite limited, leading to the investment cost for these green activities limited inadequately.

Key words: *Green job, green sector, green activities, green growth.*

Trong t ng lai, t ng tr ng kinh t th gi i s t p trung v m t ch t thông qua vi c c i ti n công ngh , áp d ng nh ng ki n th c và công ngh xanh nh m b o v môi tr ng và phát tri n b n v ng... thay vì t p trung v m t l ng và ph thu c nhi u vào ngu n t ài nguyên, nhiên li u thô nh tr c kia. Nh ng mô hình t ng tr ng kinh t

truy n th ng ã không còn em ns phát tri n toàn di n và b n v ng, không th áp ng c nh ng mong m i và nguy n v ng ngày càng l n c a ng i dân. Các chi phí v môi tr ng t ng m nh, các m i e d a do bi n i khí h utác ng t i v n ng i lao ng, c bi t i v i nh ng nhóm lao ng y u th ngày càng tr m tr ng h n . Mô hình kinh t h ng n vi c phát tri n và

tiến trình xanh đúng như là cách duy nhất cân bằng giữa các tiến trình kinh tế nhanh và môi trường gia đình và sức khỏe của con người và sự bảo tồn tài nguyên môi trường nhằm mục tiêu phát triển bền vững. Trong quá trình chuyển đổi từ nền kinh tế nâu sang nền kinh tế xanh sẽ có rất nhiều việc làm xanh cần tạo ra và phát triển, và trở thành một bước ngoặt của việc làm tốt trong tương lai.

1. Một vài nét về việc làm xanh

Hiện nay, có nhiều khái niệm về việc làm xanh của cộng đồng về các nghiên cứu của các tổ chức quốc tế. Các khái niệm này về bản chất mang tính ngẫu nhiên và góp phần tạo nên nền kinh tế xanh.

Theo chương trình môi trường Liên Hợp Quốc (UNEP), việc làm xanh là việc làm trong các lĩnh vực nông nghiệp, công nghiệp, nghiên cứu, phát triển, quản lý và dịch vụ có đóng góp phần đáng kể nhằm giảm thiểu và khôi phục môi trường, bao gồm những việc làm nhằm bảo vệ hệ sinh thái và sự đa dạng sinh học, giảm thiểu phát thải khí nhà kính, nguyên liệu và tài nguyên nước thông qua các chiến lược giảm phát thải carbon; tránh các ngành nghề gây ô nhiễm, chết chóc.

Về phân loại việc làm xanh, Cục thống kê Lào đang nghiên cứu, phân thành 2 nhóm:

- Việc làm trong các doanh nghiệp sản xuất hàng hóa hoặc cung cấp các dịch vụ có lợi cho môi trường hoặc bảo tồn tài nguyên thiên nhiên (Green goods and services);

- Việc làm của người lao động có nhiệm vụ tạo ra hoặc thiết lập các quy trình thân thiện với môi trường hoặc ít sử dụng nguồn tài nguyên (Green Technology).

Việc làm xanh chủ yếu tập trung các nhóm ngành/ hoạt động kinh tế điển hình như:

- Hoạt động sản xuất các nguồn năng lượng tái tạo: Các sản phẩm/dịch vụ thu được từ các ngành điện, nhiệt, hoặc nhiên liệu gió, địa nhiệt, năng lượng mặt trời, địa nhiệt, khí thải, chất thải rắn;

- Hoạt động sản xuất các sản phẩm/dịch vụ tiết kiệm năng lượng: thiết bị tiết kiệm điện, năng lượng, hoặc các phương tiện, công trình xây dựng, phương tiện vận tải, và những sản phẩm/dịch vụ khác làm tiết kiệm chi phí sử dụng năng lượng, bảo toàn và phân phối năng lượng ví dụ như công nghệ LED chiếu sáng thông minh;

- Hoạt động giảm ô nhiễm và loại bỏ, giảm phát thải khí, tái chế và tái sử dụng;

- Hoạt động bảo tồn nguồn tài nguyên thiên nhiên: các sản phẩm/dịch vụ trong nhóm này liên quan đến nông nghiệp, lâm nghiệp, quản lý đất, bảo vệ tài nguyên đất, nước, năng lượng hoang dã..

- Hoạt động nâng cao nhân lực, giáo dục và đào tạo về môi trường, bao gồm thực hiện các quy định về môi trường; cung cấp các sản phẩm giáo dục và đào tạo liên quan tới công nghệ và môi trường xanh; nâng cao nhân lực các công nghệ về bảo vệ môi trường.

Ở Việt Nam, việc làm xanh đang nhận được sự chú ý nhưng vẫn còn khá khiêm tốn, mới chỉ len lỏi một số bộ phận người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, chủ yếu bao gồm các nhà hoạch định chính sách, các cán bộ quản lý cấp cao, các doanh nhân lớn có trách nhiệm xã hội, hoặc các nhà nghiên cứu các chính sách về môi trường,.... Phần lớn người dân còn lại chưa có nhận thức về những vấn đề này.

Việt Nam cũng nhận thức rõ rằng trọng tâm xanh là còn đang duy trì thực hiện phát triển bền vững. Điều này thể hiện trong báo cáo của Thủ tướng chính phủ tại Hội nghị RIO20+, và quyết định số 1393/Q- TTg ngày 25 tháng 9 năm 2012, về việc phê duyệt chiến lược trọng tâm xanh của Việt Nam. Tuy nhiên, Việt Nam vẫn chưa có một văn bản chính thức nào khuyến

khuyến khích các doanh nghiệp làm xanh trong việc thực hiện trọng tâm xanh.

Việc phân tích thực trạng việc làm xanh ở Việt Nam dựa trên 2 cách tiếp cận:

Một là, việc làm xanh trong các ngành/ hoạt động kinh tế có sản phẩm xuất ra xanh;

Hai là, việc làm xanh trong các tổ chức nghiên cứu, ngành sản xuất quy trình công nghệ xanh.

Theo những cách tiếp cận này, thực tế Việt Nam đã có tới hàng ngàn việc làm xanh trong các ngành/ các hoạt động kinh tế, bao gồm: xây dựng, giao thông, sản xuất thép; dệt, nhuộm và may mặc; giấy và bột giấy, công nghiệp hóa chất; nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản, năng lượng và du lịch.

Tuy nhiên, việc có một số việc làm xanh trong toàn bộ các hoạt động xanh ở Việt Nam gặp rất nhiều khó khăn. Do chúng ta vẫn chưa có bộ tiêu chuẩn cụ thể để kiểm tra khảo sát quy mô lớn về việc làm xanh, cũng như trong các thị trường các cuộc khảo sát về lao động- việc làm cũng chưa quan tâm tới vấn đề này, dẫn tới việc không tồn tại các câu hỏi khảo sát nào có thể xác định được thực trạng về việc làm xanh theo những nghĩa của ILO và UNEP. Do đó, nghiên cứu của chúng tôi tập trung chủ yếu phân tích

thực trạng việc làm xanh dựa trên cách tiếp cận của ngành/hot ngành kinh tế, và dựa vào việc phân tích xã lý số liệu thực tiễn của doanh nghiệp của TCTK (2009).

Dựa trên khung phân tích và áp dụng vào trình bày của Việt Nam, nghiên cứu phân loại ngành ngành kinh tế xanh dựa trên bảng mã ngành kinh tế quốc dân, bao gồm các ngành sau:

1. Lâm nghiệp và các hoạt động dịch vụ lâm nghiệp;
2. Tái chế phế thải, Khai thác, lặn biển và phân phối sản phẩm;
3. Các hoạt động nghiên cứu bảo vệ môi trường;
4. Các hoạt động vệ sinh nhà cửa và phòng chống ô nhiễm;
5. Quản lý hành chính về bảo vệ môi trường;
6. Hoạt động của văn phòng, văn thư, khu vực thiên nhiên;
7. Hoạt động xử lý rác thải rắn và lỏng;
8. Hoạt động xử lý khí thải;
9. Xử lý tiếng ồn;
10. Xử lý nước môi trường, mặt nước nhằm bảo vệ các chất thải khác

2. Phân tích việc làm xanh trong ngành kinh tế và nội dung của các ngành

Trình bày giá trị sản xuất hàng hóa/dịch vụ và lao động của các ngành “xanh” trong quy mô của nền kinh tế là chỉ tiêu quan trọng nhất phản ánh mức độ bảo vệ môi trường của nền kinh tế.

- Tỷ lệ giá trị sản xuất hàng hóa và dịch vụ của các ngành “xanh” chiếm tỷ lệ không đáng kể trong tổng giá trị hàng hóa dịch vụ của nền kinh tế, chỉ 0.6%. Trong đó lâm nghiệp là ngành có tỷ lệ giá trị sản xuất cao nhất trong các ngành “xanh” với khoảng 0.29% tổng giá trị sản xuất.

Tổng lao động làm việc trong các ngành “xanh” chiếm tỷ lệ khiêm tốn với khoảng 1.2% trong đó ngành xử lý rác thải rắn và lỏng chiếm tỷ lệ lao động cao nhất, với 0.54%

Xét trong nội dung ngành “xanh” thì ngành ngành có tỷ lệ giá trị sản xuất hàng hóa dịch vụ là lâm nghiệp, khai thác lặn biển và phân phối sản phẩm và hoạt động xử lý nước thải rắn và lỏng. Trong đó, giá trị sản xuất lâm nghiệp chiếm gần một phần hai tổng giá trị sản xuất hàng hóa dịch vụ của các ngành xanh. Về quy mô lao động, ngành xử lý chất thải rắn và lỏng đứng đầu quy mô lao động với khoảng 44%, tiếp theo là

ngành khai thác và phân phối sản phẩm (36.14%), và ngành vận tải và thông tin (9.79%).

Kết quả và trình bày
lao động: là những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến sự phát triển kinh tế “xanh”. Thông thường, những ngành xanh thường hướng đến lao động có trình độ cao, phân bổ nguồn nhân lực khoa học công nghệ trong sản xuất, như các ngành công nghệ và tin tức là chủ yếu của việc làm “xanh” của nền kinh tế. Tuy nhiên, ở Việt Nam các ngành “xanh” có trình độ lao động thấp hơn nhiều so với các ngành khác. Trình độ lao động còn thấp trong các ngành công nghệ và tin tức trong các ngành công nghiệp. Đây có thể là một trở ngại cho sự phát triển bền vững các ngành công nghiệp.

- Các lao động theo các ngành “xanh” tập trung nhiều vào lao động phi kỹ thuật, chỉ chiếm 2 phần 3 số lao động trong các ngành công nghiệp. Lao động (bao gồm các công nhân cao cấp) chỉ chiếm 1 phần 2 số lao động có trình độ cao trong các ngành công nghiệp. Phân bổ các ngành công nghiệp xanh của Việt Nam bao gồm những công việc

nhẹ nhàng, không đòi hỏi lao động có trình độ cao.

- Các lao động theo ngành nghề và trình độ phân bổ như sau: thu hút việc làm theo ngành nghề trong các ngành công nghiệp: Lao động nam chiếm khoảng 60% trong tổng số lao động trong các ngành “xanh” so với 40% lao động nữ.

Phân bổ lao động theo trình độ chuyên môn kỹ thuật phân công công việc của lao động trong các ngành “xanh”: có 78% tổng số lao động làm việc trong các ngành công nghiệp xanh tham gia trực tiếp vào quá trình sản xuất kinh doanh của các ngành trên. Trong tổng số lao động trên, nữ chiếm 30% và nam chiếm 47%. Lao động chuyên môn kỹ thuật không trực tiếp tham gia vào sản xuất kinh doanh chỉ chiếm 12.21%, trong đó nữ chiếm 5.29%. Do đó, chủ yếu của các ngành công nghiệp xanh là lao động kỹ thuật nghiệp vụ chỉ chiếm 5.63% tổng số lao động trong đó lao động nam chiếm 1 phần 2 tổng số lao động.

Một trong những tiêu chí phân bổ quy mô của các ngành công nghiệp xanh trong nền kinh tế là số lượng doanh nghiệp hoạt động. Số lượng doanh nghiệp hoạt động trong các ngành công nghiệp xanh càng lớn thì tính cạnh tranh và tăng trưởng các ngành “xanh” càng cao. Tuy nhiên, thực trạng Việt Nam, số lượng cho thấy quy mô số lượng doanh nghiệp trong các

ngành b o v môi tr ãng còn khiêm t n. T ãng s ãoanh nghi p ch ãi m ch a ãn 1% t ãng s ãoanh nghi p. Ngành công nghi p h ãng hoàn toàn ãn b o v môi tr ãng là khai thác, l c ãn c và phân ph i ãn c s ch ãi m 27.86% t ãng s ãoanh nghi p. a ph ãn các ãoanh nghi p ho t ãng trong các ngành d ch v , c th ã là các ngành v ãsinh nhà và v ãn phòng (28.37%), x ã lý rác th i r ãn và l ãng (27.17%).

Theo khu v c kinh t , khu v c t ãnh ãn có s ãl ãng các ãoanh nghi p ho t ãng trong các ngành b o v môi tr ãng cao nh t v i kho ãng 0.56% s ãoanh nghi p, ti p ãn ã là khu v c ãnh ãn c (0.10%) và khu v c FDI. Trong khu v c ãnh ãn c, m t ãn a s ãoanh nghi p ãm trong các ngành khai thác và phân ph i ãn c s ch. Trong khi ó, khu v c t ãnh ãn, s ãoanh nghi p ho t ãng trong các ngành v ãsinh nhà và v ãn phòng ãi m t ãl cao nh t.

M t s ã k t l u ãn:

Th ãnh t, ãn u s ãd ãng các ch ãiêu v ã quy mô c a các ngành xanh trong ãn ã kinh t , s ã li u th ãng kê cho th y quy mô c a các ngành “xanh” trong ãn ã kinh t ã còn khiêm t n. T ã tr ãng s ãoanh nghi p, s ão ãng và giá tr ã hàng hóa/d ch v c a các ãoanh nghi p thu c ngành xanh ãi m ch a ãn 1% trong t ãng quy mô c a ãn ã kinh t .

Th ã hai, các ngành “xanh” m i ch y u thu hút lao ãng phi k ãn ãng, trong ó t p trung vào m t s ã ngành công nghi p và d ch v . T ãl lao ãng phi k ãn ãng trong các ngành xanh x p x so v i t ãl chung c a ãn ã kinh t . Phãt ãri ãn khu v c xanh s ãm b o gi i quy t m t ph ãn l ãn l c l ãng lao ãng phi k ãn ãng trong ãn ã kinh t trong t ãng ãi

Th ã ba , lao ãng k ãn ãng ãi m t ãl khiêm t n trong các ngành kinh t h ãng ãn b o v môi tr ãng. Tuy ãhiên t ãl lao ãng t t ãnghi p cao ãng i h c khá cao. ãy ã ãng ãn ãng l c phãt ãri ãn các ngành ãy trong t ãng ãi

Th ã t , c c u lao ãng theo gi i ãnghiêng v ã phía lao ãng ãm, ãi m kho ãng hai ph ãn b a s ão ãng. Tr ãnh k ãn ãng trung bình c a lao ãng ãm cao h ãn so v i lao ãng ãn

3. Phân tích vi c ãm xanh trong m t ngành kinh t

Ph ãn ãnghiên c u sau ãy i ãu xem xét m c ã b o v môi tr ãng c a m t ngành kinh t ãnh trong ãm ã ngành công nghi p. Phân tích ã ã trên m t s ã gi ãnh sau:

- Các ãoanh nghi p trong các ngành công nghi p có th ã ho t ãng trong ãi u ho t ãng khác nhau bao g m c ãnh ãng ho t ãng b o v môi tr ãng. Khi ó ãnh giá m c ã “xanh” c a ngành ãnh

tính phụ thuộc vào quy mô của các hoạt động sản xuất môi trường trong mối liên quan với các hoạt động chính của các doanh nghiệp trong ngành;

- Ngoài ra, khi năng lượng phát triển “xanh” của ngành còn phụ thuộc vào sự liên kết các doanh nghiệp trong ngành nhằm thực và quan tâm sản xuất môi trường trong hoạt động sản xuất kinh doanh. Vì vậy, cần thông qua việc đưa vào quy trình sản xuất những tiêu chuẩn bền vững môi trường như hoạt động xử lý rác thải, hoặc quản lý theo quy trình công nghệ sản xuất môi trường;

- Tùy thuộc vào đặc thù của ngành kinh tế, nhóm lao động tham gia vào các hoạt động sản xuất môi trường của doanh nghiệp có thể tách rời với lao động tham gia vào hoạt động sản xuất kinh doanh khác. Vì vậy, cần phân tách lao động sản xuất cho phép tính toán quy mô của những hoạt động sản xuất môi trường của doanh nghiệp

Đưa trên đặc thù của ngành, nghiên cứu này chọn ngành sản xuất điện, gas và nhiên liệu phân tích mức độ “xanh” của một ngành công nghiệp. Đây là một trong những ngành công nghiệp lâu đời và quy trình sản xuất kinh doanh của nó tuân thủ những nguyên tắc bền vững môi trường chặt chẽ. Do đó, phân tích và

đi sâu ngành kinh tế trên sẽ giúp nghiên cứu sản xuất kinh doanh phân tích mức độ “xanh” của ngành sản xuất.

Tiêu chí đánh giá quan trọng nhất là đóng góp của các hoạt động sản xuất môi trường của các doanh nghiệp vào kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh chung của doanh nghiệp: Tỷ trọng giá trị hàng hóa/dịch vụ của các ngành này rất nhỏ trong tổng giá trị hàng hóa/dịch vụ của ngành, lần lượt là 0.06% và 0.66%. Tỷ trọng này sẽ phụ thuộc vào các ngành “xanh” vào nền kinh tế nói chung. Vì vậy, cần chú ý việc đánh giá các đóng góp của ngành “xanh” dựa trên tổng giá trị sản xuất dịch vụ sản xuất nội địa và vai trò không đáng kể của các hoạt động kinh tế hàng sản xuất môi trường

Nếu tính đến quy mô lao động, các hoạt động sản xuất môi trường trong các doanh nghiệp sản xuất điện, gas và nhiên liệu khí cần thu hút một tỷ lệ lao động rất nhỏ, với khoảng 0.05% tổng số lao động của các ngành, tổng giá trị sản xuất lao động trong các ngành “xanh” của nền kinh tế. Do lao động là yếu tố đầu tư, có thể thấy việc phát triển việc làm xanh ngành sản xuất điện còn gặp nhiều khó khăn trên thực tế trong

hàng hóa dịch vụ của các ngành/hot
ng b o v môi tr ng còn r t th p

Quy trình s n xu t c a các doanh
nghiep thu c ngành s n xu t i n, nhiên
li u khí và gas luôn th i ra môi tr ng
m t l ng rác th i. T l doanh nghiep
có rác th i s n xu t là 100%. Trong khi
ó, t l doanh nghiep có các hot ng
thu gom rác th i là kho ng 6.7% và s
doanh nghiep có các hot ng x lý rác
th i ch có 5.5%. Nh v y là trong h n
1000 doanh nghiep hot ng trong l nh
v c s n xu t trên, ch có kho ng 50 n
60 doanh nghiep có ý th c x lý rác th i
s n xu t. i u này cho th y nh n th c
c a các doanh nghiep v các v n b o
v môi tr ng còn t ng i th p.

Bên c nh ó, vi c s d ng nhiên li u
hóa th ch có kh n ng gây ra nh ng tác
h i v môi tr ng c a doanh nghiep cao,
tuy nhiên nhiên li u này l i là ngu n
nhiên li u chính c a các ngành s n xu t
i n gas và nhiên li u khí. Th ng kê cho
th y, chi phí nhiên li u c a doanh nghiep
chi m kho ng 7.83% t ng chi phí c a
các doanh nghiep t ng ng v i m t
doanh nghiep tiêu th hàng n m 5,4 t
ng nhiên li u. Vi c x lý nh ng khí
th i gây ra do s d ng các ngu n nhiên
li u trên c n c a vào yêu c u i
v i doanh nghiep liên quan n các hot
ng b o v môi tr ng.

u t c a doanh nghiep cho các
hot ng b o v môi tr ng óng vai
trò quan tr ng không ch n hi u qu
s n xu t kinh doanh c a doanh nghiep
mà còn góp ph n thúc y vi c thu hút
lao ng làm vi c trong các hot ng
này: giá tr trung bình c a các thi t b
môi tr ng 224 tri u ng. Trong ó các
thi t b x lý ô nhi m là g n 200 tri u
ng. Nh v y, có th do giá tr c a các
thi t b x lý ô nhi m môi tr ng là khá
l n, d n n vi c doanh nghiep e dè u
t và tham gia tích c c vào hot ng
b o v môi tr ng.

Chi phí c a các doanh nghiep trong
ngành s n xu t i n, gas và nhiên li u
cho b o v môi tr ng là t ng i th p.
Chi phí c a các hot ng b o v môi
tr ng t kho ng 9 tri u ng trong c
n m 2009. Trong ó chi phí xây l p các
thi t b là 0.7 tri u bình quân m t doanh
nghiep. Hàng n m, trung bình m t doanh
nghiep trích ra kho ng 6 tri u ng chi
th ng xuyên cho công tác b o v môi
tr ng. N u tính trong t ng chi phí
chung hàng n m c a doanh nghiep, t l
chi phí dành cho các hot ng b o v
môi tr ng không áng k , ch t
kho ng 0.07%.

Phân b và phát tri n vi c làm
“xanh” c a doanh nghiep g n li n v i
vi c thành l p, duy trì và phát tri n m t

s các bộ phận liên quan trong công tác bảo vệ môi trường. Số liệu thống kê cho thấy, có 22.22% tổng số doanh nghiệp trong ngành sản xuất điện, gas và khí có thành lập nhà máy chuyên môn bảo vệ môi trường. Vì các thành lập nhà máy chuyên môn góp phần làm chuyên nghiệp hóa hoạt động bảo vệ môi trường mà còn thu hút nhân lực lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật phù hợp nhằm nâng cao hiệu quả công việc trên. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, còn khoảng hơn ba phần tư số doanh nghiệp hiện nay chưa có các tổ chức chuyên môn bảo vệ môi trường.

Hệ thống quản lý bảo vệ môi trường của ngành đang có bước nâng cao hiệu quả và tính chuyên nghiệp của các hoạt động bảo vệ môi trường của doanh nghiệp. 21.48% tổng số doanh nghiệp triển khai các hệ thống quản lý bảo vệ môi trường của doanh nghiệp.

Một số lượng lớn các doanh nghiệp đã có nhà máy thành công nhà máy trong công tác bảo vệ môi trường. Vì các tổ chức nhà máy chuyên môn bảo vệ môi trường không chỉ làm tăng tính cạnh tranh của doanh nghiệp mà còn góp phần nâng cao nhận thức về các hoạt động này cho các doanh nghiệp còn lại trong ngành. 4.44% số doanh nghiệp có chức năng chức năng bảo vệ môi trường.

Ngoài ra 19% số doanh nghiệp có chức năng bảo vệ môi trường và có 32% tổng số doanh nghiệp trong ngành sản xuất điện, nhiên liệu gas và khí hiện đang áp dụng và thực hiện quy trình sản xuất sạch.

Dịch vụ là nhóm ngành có khả năng đóng góp lớn nhất vào việc phát triển việc làm xanh trong nền kinh tế. Thứ nhất, các ngành dịch vụ như các ngành xây dựng và xây dựng, các ngành nghiên cứu và phát triển, các ngành thay thế các nguồn năng lượng hóa thạch hoặc các ngành quản lý hành chính trong lĩnh vực môi trường là những ngành dịch vụ quan trọng trực tiếp tham gia hoạt động bảo vệ môi trường và là nguồn cung cấp chủ yếu việc làm xanh cho nền kinh tế. Thứ hai, các ngành dịch vụ nằm trong danh sách phân loại bảo vệ môi trường của ngành xanh hóa môi trường thông qua các hoạt động giảm thiểu tác hại của quá trình sản xuất môi trường như hạn chế sử dụng các nguồn năng lượng hóa thạch hoặc đầu tư vào các hoạt động kinh doanh hướng đến môi trường như xử lý rác thải trong quá trình sản xuất.

Phân tích sâu sắc và phân tích chi tiết về ngành giao thông vận tải là một trong những ngành dịch vụ phát triển nhanh và là một

trong những ngành trong chiến lược phát triển xanh. Đây cũng là ngành có cơ cấu đầu tư đáng chú ý nhất trong đó bao gồm các ngành tái tạo và năng lượng hóa thạch. Nghiên cứu tìm hiểu về chi phí năng lượng và chi phí năng lượng cơ cấu đầu tư trong quá trình kinh doanh của các doanh nghiệp thuộc ngành giao thông vận tải.

Biểu trên cho thấy gì về ngành công nghiệp đã phân tích trên, các doanh nghiệp trong các ngành giao thông vận tải có tham gia vào các hoạt động bảo vệ môi trường khác nhau như hoạt động xử lý rác thải rắn và lỏng. Tuy nhiên, tổng lượng hoạt động trong công việc này rất thấp và không đáng kể, chỉ chiếm 1%. Tổng giá trị dịch vụ của các hoạt động bảo vệ môi trường trong các doanh nghiệp giao thông vận tải cũng rất thấp, chỉ chiếm 0.004% trong tổng giá trị sản xuất dịch vụ của các doanh nghiệp hoạt động. Điều này khẳng định vì các tác nhân ảnh hưởng ngành xanh về các doanh nghiệp không nằm trong phân loại ngành “xanh” của nền kinh tế dựa trên tổng giá trị sản xuất dịch vụ và lao động của phần ảnh hưởng quy mô hàng năm phát triển vì làm xanh của các doanh nghiệp.

Một trong những điểm quan trọng của các giao thông vận tải là vì cơ cấu đầu tư đáng chú ý nhất trong các

doanh nghiệp, trong đó bao gồm hai loại năng lượng chủ yếu là năng lượng hóa thạch và năng lượng tái tạo. Sản phẩm năng lượng chủ yếu trong những ngành giao thông vận tải là một trong những biện pháp chủ yếu giảm thiểu tác hại về môi trường: Trung bình một doanh nghiệp trong ngành giao thông vận tải tiêu thụ khoảng 1500 triệu lít xăng và dầu mazut trong năm 2009. Có thể thấy loại năng lượng chủ yếu của các doanh nghiệp giao thông vận tải là dầu diesel là 6 triệu lít/năm, chiếm hơn 68% tổng chi phí sản xuất năng lượng. Tuy nhiên là nguồn năng lượng có khả năng ít gây hại về môi trường nhất, tổng chi phí trong tổng chi phí năng lượng của doanh nghiệp chỉ chiếm khoảng 15.23%. Có thể thấy các doanh nghiệp giao thông vận tải sản phẩm tổng thể của các nguồn năng lượng trong quá trình tiêu thụ có thể khí CO₂ ra môi trường.

Tuy nhiên về mặt hoạt động chính là giao thông vận tải, doanh nghiệp tiêu thụ chủ yếu nguồn năng lượng từ dầu mazut và dầu diesel, về mặt trung bình một doanh nghiệp giá trị tiêu dùng tổng thể là 1107 triệu đồng/năm và 850 triệu đồng/năm. Tổng phân bổ chi phí của doanh nghiệp cho hoạt động chính chiếm khoảng 24% về xăng và 17.3% cho dầu diesel và hơn 80% về dầu mazut.

Công nghiệp các ngành công nghiệp, quá trình cung cấp dịch vụ của các doanh nghiệp thuộc ngành giao thông vận tải cũng gây ra môi trường ô nhiễm rác thải. 100% số doanh nghiệp thuộc ngành giao thông vận tải có rác thải xuất phát từ quá trình tiêu dùng hàng ngày. Trách nhiệm bảo vệ môi trường nói chung đòi hỏi doanh nghiệp cần có các biện pháp xử lý rác thải. Tuy nhiên, trên thực tế cho thấy tỷ lệ doanh nghiệp có các hoạt động xử lý rác thải tốt rất thấp. Có thể thấy xu hướng phát thải chất rác thải từ các doanh nghiệp trong các ngành giao thông vận tải không tập trung nên doanh nghiệp hoạt động và chi phí phát sinh trong quá trình tiêu thụ hàng ngày. Vì vậy cần nhận thức của các doanh nghiệp về các vấn đề bảo vệ môi trường còn thấp.

Nếu so sánh với các ngành công nghiệp, mức chi phí của doanh nghiệp cho các hoạt động bảo vệ môi trường của các doanh nghiệp giao thông vận tải khiêm tốn hơn rất nhiều. Giá trị trung bình của các chi tiêu môi trường chỉ khoảng 1 triệu đồng trong năm 2009 trong đó các chi tiêu môi trường chỉ khoảng 500 nghìn đồng.

Chi phí của các doanh nghiệp trong ngành giao thông vận tải phần lớn phụ

thuộc của các hoạt động bảo vệ môi trường của doanh nghiệp. Tổng chi phí cho các hoạt động bảo vệ môi trường chỉ khoảng 4 triệu đồng trong năm 2009. Trong các chi phí, chi phí xây dựng các thiết bị là không đáng kể. Hàng năm, trung bình mức doanh nghiệp trích ra khoảng 2 triệu đồng chi tiêu xuyên cho công tác bảo vệ môi trường. Nếu tính trong tổng chi phí không liên quan đến các hoạt động giao thông vận tải hàng năm của doanh nghiệp, tỷ lệ chi phí dành cho các hoạt động bảo vệ môi trường rất nhỏ, chỉ khoảng 12%.

Các ngành giao thông vận tải thì ngành không có bộ phận chuyên trách liên quan đến các hoạt động bảo vệ môi trường của doanh nghiệp. Số lượng người quản lý doanh nghiệp cho thấy, có 6% tổng số doanh nghiệp có thành lập ban quản lý chuyên môn bảo vệ môi trường. Nhưng vẫn còn khoảng 90% số doanh nghiệp hiện nay chưa có các tổ chức chuyên môn bảo vệ môi trường. Thành lập ban quản lý bảo vệ môi trường của doanh nghiệp là một nhiệm vụ quan trọng trong các hoạt động của doanh nghiệp. Chỉ có 3% tổng số doanh nghiệp triển khai các hình thức quản lý bảo vệ môi trường của doanh nghiệp. Số lượng các doanh nghiệp có nhu cầu về nhân sự chuyên môn bảo vệ môi trường không

áng k , ch chỉ m 0.6% trong t ng s doanh nghi p có các b ph n v qu n lý doanh nghi p. 1.8% s doanh nghi p có ch ng ch ch ng nh n b o v môi tr ng.

Vi t Nam ang trong quá trình th c hi n công nghi p hóa-hi n i hóa t n c, vì c i m i mô hình t ng tr ng ánh d u s chuy n mình m nh m c a n n kinh t Vi t Nam. Song song v i quá trình phát tri n kinh t , nhi u vi c làm xanh ã t n t i và phát tri n trong n n kinh t Vi t Nam nh ng quy mô ch a nhi u. H n ch v m t nh n th c i v i v n b o t n gìn gi và phát tri n môi tr ng b n v ng c a ng i lao ng và doanh nghi p Vi t Nam ang là m t trong nh ng thách th c khi n c ta th c hi n chi n l c t ng tr ng xanh và phát tri n vi c làm xanh. Tuy nhiên, t c m c tiêu phát tri n b n v ng d a trên 3 tr c t là kinh t -xã h i và môi tr ng, thì Vi t Nam c n ph i t i p t c nghi n c u các gi i pháp th c hi n có hi u qu t ng tr ng xanh qua ó d n t i yêu c u ph i thúc y và phát tri n m nh vi c làm xanh trong t ng s c c u vi c làm./.

Tài li u tham kh o

1. CIEM (2012), Chuyên “Ti m n ng t o vi c làm xanh Vi t Nam”,
2. ILO (2013), *Sustainable development, decent work and green jobs, Report V, Intenational Labour conference – 102 nd session.*
3. ILO (2011), *Types of data, stastiscal measures and indicators of green jobs to be proceduced, Department of statistics.*
4. *Th t ng chính ph (2012), Quy t nh s 1393/Q -TTg, ngày 25 tháng 9 n m 2012 v phê duy t Chi n l c qu c gia v t ng tr ng xanh;*
5. Phòng Th ng M i Châu Âu t i Vi t Nam, *ph i h p v i Ban ch o Ch ng trình m c tiêu qu c gia v s d ng n ng l ng ti t ki m và hi u qu , S Xây d ng thành ph H Chí Minh (2013), S tay s n ph m xanh và d ch v xanh, d án Nghi n c u Siêu ô th TP H Chí Minh “C ch thông nh t quy ho ch ô th và môi tr ng thích nghi v i thay i khí h u toàn c u; nhà xu t b n giao thông v n t i*
6. TCTK (2009), *S li u i u tra vi c làm.*

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TÂY NGUYÊN: NHU CẦU VÀ PHƯƠNG HƯỚNG CHÍNH SÁCH

TS. Nguyễn Văn Thành

Viện Chiến lược phát triển

Tóm tắt: Bài viết này tập trung phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực Tây Nguyên trong thời gian qua. Các phân tích cho thấy sự chênh lệch yêu cầu phát triển bền vững của vùng, nguồn nhân lực Tây Nguyên còn nhiều hạn chế như: (i) Trình độ học vấn của dân cư và người lao động Tây Nguyên còn thấp so với mức trung bình của cả nước và các vùng khác; (ii) Chênh lệch trình độ học vấn giữa các dân tộc khá cao; (iii) Hệ thống đào tạo nhân lực còn mỏng và yếu, chưa đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao cho nhu cầu phát triển kinh tế, xã hội của vùng; (iv) Chất lượng nguồn nhân lực Tây Nguyên thấp, năng suất và năng lực còn hạn chế cho việc tìm kiếm mô hình tăng trưởng kinh tế dựa trên nền tảng công nghệ tiên tiến khoa học công nghệ mới, hiện đại và chất lượng; (v) Cơ cấu lao động làm việc trong nền kinh tế còn lạc hậu, phần lớn trình độ phát triển còn thấp, v.v. Vì vậy, cần có một hệ thống chính sách và giải pháp đột phá, tạo ra những đổi mới nhanh chóng nhằm phát triển nguồn nhân lực của vùng đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội trong bối cảnh mới.

Từ khóa: *Phát triển nguồn nhân lực, Tây Nguyên*

Summary: This writing will focus on analyzing situation of human resource development in central highlands in the past time. In compare to regional requirement of sustainable development, human resource in central highlands has many limitations such as: (i) Education is lower than the average level in nationwide and other regions; (ii) Disparity of education among ethnic group is quite high; (iii) Human resource in education is not enough and proficient, to meet needs of human resource especially highly skilled workers for regional socio – economic development; (iv) Low qualification of human resource in central highlands is an obstacle for economic growth model innovation which is based on application of scientific innovation to increase productivity, effectiveness and quality; (v) Labour structure in economy is backward, underdeveloped, etc. For solving this issue, it is necessary to have a system of orientation and breakthrough measures to create new motivation for human resource development to meet requirement of socio – economic development in the new context.

Key words: *Human resource development, Central highlands*

Tây Nguyên là vùng có tiềm năng kinh tế lớn và vị trí quan trọng về bất kỳ về quốc phòng, an ninh và mặt khai thác mỏ như kết quả sau giải phóng năm 1975 chuyển đưa vào ngu n nhân lực lớn của khu vực vào vùng và các ngu n tài nguyên sẵn có như rừng, đất đai, khoáng sản. Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của Tây Nguyên năm 2012 có 3,15 triệu người, chiếm 57,8% dân số và chiếm 5,8% tổng lực lượng lao động của cả nước. Phát triển ngu n nhân lực đóng vai trò quyết định vì cơ sở để phát triển bền vững Tây Nguyên. Để thực hiện vai trò này, ngu n nhân lực của vùng phải tiếp tục trình độ cao hơn và không ngừng nâng cao. Tuy nhiên, so với yêu cầu phát triển bền vững của vùng, ngu n nhân lực Tây Nguyên còn nhiều hạn chế, cần phải nhanh chóng khắc phục.

1. Những vấn đề đặt ra về phát triển ngu n nhân lực Tây Nguyên

Thực trạng trình độ học vấn của dân cư và người lao động Tây Nguyên còn thấp so với mức trung bình của cả nước và các vùng khác

Kết quả Tổng điều tra dân số 1/4/2009, cho thấy: Tỷ lệ dân số từ 5 tuổi trở lên chưa bao giờ nhận được của Tây Nguyên là 9,1%, trong khi của cả nước là 5,0% và vùng đồng bằng Sông Hồng là 2,1%. Tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở

lên không biết chữ của Tây Nguyên là 11,2%, trong khi của cả nước là 6,0%, vùng đồng bằng Sông Hồng là 2,5%. Tỷ lệ người có trình độ học vấn từ trung học cơ sở trở lên của vùng so với mức bình quân của cả nước và các vùng khác.

Thứ hai, nhiều người trong vùng, mong muốn các cơ sở giáo dục phân bố thưa thớt nên nhiều người đi học và trường học còn thiếu, trang thiết bị thiếu và lạc hậu cùng với thiếu giáo viên giảng dạy do cơ cấu thu hút trên trường và nâng cao chất lượng giáo dục của vùng. Vì vậy, để tiếp tục phát huy vai trò của Tây Nguyên cần tiếp tục: tiếp thu THCS là 74,9%; tiếp thu THPT là 48,7%, trong khi của cả nước là 82,6% và 56,7%, của vùng đồng bằng Sông Hồng là 93,9% và 74,9%. Tỷ lệ dân số từ 5 tuổi trở lên nhận được trung học phổ thông của Tây Nguyên chỉ có 13,7%, trong khi của cả nước là 20,8% và vùng đồng bằng Sông Hồng là 30,1%. Tính đến năm học 2010-2011, tỷ lệ trẻ em chu đáo của Tây Nguyên tiếp thu học là 22,4%, tiếp thu trung học cơ sở là 8,6% và tiếp thu trung học phổ thông là 7,6%, trong khi các tỉnh này của cả nước tiếp thu học là 36,4%; 19,7% và 10,3% và của vùng đồng bằng Sông Hồng tiếp thu học là 67,1%; 33,8% và 18,1%. Tình trạng thiếu giáo viên khá trầm trọng. Tây

Nguyên, tỉ lệ giáo viên/lớp học phổ thông là 1,23 (trong khi các nước là 1,32 và vùng đồng bằng Sông Hồng là 1,46), lớp học trung học cơ sở là 1,89 (các nước là 2,07 và vùng đồng bằng Sông Hồng là 2,23) và lớp học trung học phổ thông là 2,09 (các nước là 2,20 và vùng đồng bằng Sông Hồng là 2,32).

Thứ ba, chênh lệch trình độ học vấn giữa các dân tộc khá cao. Tây Nguyên là vùng có cấu trúc dân số đa dân tộc. Theo Tổng điều tra dân số 1/42009 trên địa bàn Tây Nguyên có 54/54 dân tộc các dân tộc sinh sống, trong đó dân tộc Kinh chiếm 64,7%, các dân tộc khác chiếm 35,3%, trong đó dân tộc Giarai chiếm 8,02%, Ê-đê chiếm 5,98%, Bana chiếm 4,02%, Chơro chiếm 2,84%, Nùng chiếm 2,65%, Xơng chiếm 2,21%, Tày chiếm 2,06%, Mông chiếm 1,76%... Chênh lệch trình độ học vấn giữa các dân tộc còn lớn. Tỷ lệ những người có trình độ học vấn thấp (chưa biết chữ, chưa tốt nghiệp tiểu học và tốt nghiệp tiểu học) của các dân tộc Tây Nguyên mức cao hơn nhiều so với dân tộc Kinh trong vùng. Việc thu hút trẻ em các dân tộc thiểu số vào các trường dân tộc nòng cốt tạo nền tảng cho phát triển nhân lực trình độ và chất lượng cao còn nhiều hạn chế. Tính đến năm 2011, toàn vùng có 47 trường THCS nòng cốt với 8.371 học sinh (chiếm 6,64% tổng số học

sinh dân tộc cùng cấp) và lớp học trung học phổ thông có 6 trường với 4.531 học sinh (chiếm 13,2% tổng số học sinh dân tộc cùng cấp). Đáng lưu ý là càng các cấp học cao hơn, tình trạng học các dân tộc thiểu số càng phân bố, đặc biệt là học sinh là các dân tộc thiểu số trong tổng số học sinh cùng cấp càng thấp. Năm 2012, tỉ lệ học sinh các dân tộc thiểu số trong tổng số học sinh cấp tiểu học là 43,4%, cấp THCS là 34,5% và cấp THPT chỉ có 17,7%.

Thứ tư, hệ thống đào tạo nhân lực trong vùng còn mỏng, quy mô đào tạo nhân lực, chất lượng nhu cầu đào tạo nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao cho nhu cầu phát triển kinh tế, xã hội của vùng. Tính đến năm 2010 toàn vùng có 108 cơ sở tham gia tổ chức dạy nghề, trong đó có 2 trường cao đẳng nghề, 12 trường trung cấp nghề và 44 trung tâm dạy nghề (số còn lại là các cơ sở đào tạo khác có tổ chức dạy nghề) với 1.152 giáo viên dạy nghề. Quy mô tuyển sinh hàng năm khoảng 48.000-50.000 người, trong đó học nghề trên 1 năm khoảng 7.000-8.000 người, số còn lại là đào tạo ngắn hạn dưới 1 năm. Đào tạo trình độ trung cấp chuyên nghiệp phần nhỏ. Năm học 2010-2011, trong vùng 16 trường trung cấp chuyên nghiệp với 9.764 học sinh (chiếm 3,65% tổng số học sinh TCCN các nước). Quy mô đào

t o trình cao ng, i h c còn nh . N m 2012, toàn vùng có 14 tr ng i h c, phân hi u i h c và tr ng cao ng v i 45.653 sinh viên (trong ó có 44.452 h công l p). S sinh viên tuy n m i hàng n m kho ng 13 ngàn sinh viên và hàng n m có g n 9.000 sinh viên t t nghi p. S sinh viên i h c - cao ng trên 10.000 dân là 85 sinh viên, th p h n nhi u so v i m c trung bình c a c n c là 245 sinh viên, vùng Trung du-mi n núi B c B là 135 sinh viên, vùng ng b ng Sông H ng là 431 sinh viên và vùng ông Nam B là 396 sinh viên. T l thanh niên trong nhóm tu i 15-21 (là nhóm tu i c n c ào t o) c thu hút vào các hình th c ào t o hi n m c th p (ch có 5,78%), so v i m c trung bình c a c n c và các vùng khác (trung bình c a c n c là 13,16%, vùng ng b ng Sông H ng là 21,82%, vùng ông Nam b là 19,08%).

Th n m, ch t l ng ngu n nhân l c Tây Nguyên th p, ang và s là tr ng i l n cho vi c i m i mô hình t ng tr ng kinh t d a trên ng d ng r ng rãi ti n b khoa h c t ng n ng su t, hi u qu và ch t l ng. Theo k t qu i u tra lao ng-vi c làm n m 2012, t l l c l ng lao ng khôn g có trình chuyên môn - k thu t c a Tây Nguyên r t cao, lên n 87,6%, trong khi ó c a c n c là 83,2% và vùng ng

b ng Sông H ng là 81,8%, vùng Trung du và mi n núi phía B c là 85,1%. T ng ph n v i hi n th c này, là t l lao ng ã qua ào t o c a vùng r t th p t t c các c p trình t d y ngh cho n cao ng và i h c. Do ph n l n ng i lao ng ch a c ào t o, thi u k n ng ngh , nên h ch c làm nh ng ngh gi n n (t l lao ng ngh gi n n Tây Nguyên là 53,3%, trong khi ó c a c n c là 40,4%, vùng ng b ng Sông H ng là 43,1% và vùng ông Nam b là 27,0%). ng th i, nh ng k n ng m m c a ngu n nhân l c (ý th c ch p hành k lu t lao ng, tinh th n h p tác, tác phong làm vi c công nghi p...) c ng thi u và th p.

Th sáu, c c u lao ng làm vi c trong n n kinh t còn l c h u, ph n ánh trình phát tri n còn m c th p, d n n kết qu n ng su t lao ng th p và làm cho thu nh p c a ng i lao ng th p gây thêm nh ng khó kh n cho phát tri n ngu n nhân l c; th tr ng lao ng ch a phát tri n. Trong t ng s lao ng làm vi c trong n n kinh t c a vùng n m 2012, t tr ng c a khu v c nông-lâm nghi p-th y s n là 71,2% (c a c n c là 47,4%, vùng ng b ng Sông H ng là 40,7% và vùng ông Nam B là 34,8%), t tr ng c a khu v c công nghi p - công nghi p c a vùng ch có 8,2% và khu v c đ ch v là 20,6% (t l

này cao hơn là 21,2% và 31,4%; cao hơn vùng Sông Hồng là 29,8% và 29,5%; cao hơn vùng Đông Nam Bộ là 33,5% và 31,8%)¹. Vì vậy, năng suất lao động của Tây Nguyên thấp, chênh lệch khoảng 65% mức trung bình cao hơn, bằng 61,6% cao hơn vùng sông Hồng và 44,3% cao hơn Đông Nam Bộ². Thứ hạng lao động kém phát triển. Tỷ lệ lao động làm và lao động gia đình trong tổng số lao động có việc làm cao, lên đến 77,0% (thứ hai sau vùng Trung du miền núi phía Bắc (là 79,0%), trong khi mức bình quân cao hơn là 62,8%, vùng sông Hồng là 60,8% và vùng Đông - Nam Bộ là 46,6%. Tỷ trọng sản xuất công nghiệp năm 2012 thấp nhất (chỉ có 14,8%, trung bình cao hơn là 31,0% và vùng Trung du miền núi phía Bắc thấp nhất là 19,0%).

Thứ bảy, nguồn lực tài chính cho phát triển nguồn nhân lực cao vùng rẻo thấp. Do quy mô kinh tế của Tây Nguyên còn nhỏ so với quy mô dân số (tổng giá trị GDP của vùng chỉ chiếm 3,8% cao hơn, song dân số cao hơn chỉ 5,5% cao hơn) và thu nhập bình quân đầu người thấp (GDP bình quân đầu người tính bằng USD theo giá số

mua tiêu dùng (PPP) của Tây Nguyên là 1.853 USD, bình quân cao hơn là 2.840 USD, vùng sông Hồng là 3.008 USD và vùng Đông Nam Bộ là 4.185 USD³), nên khả năng huy động các nguồn vốn tín dụng kinh tế của vùng cho phát triển nguồn nhân lực rất hạn chế. Thu nhập của người dân trong vùng còn thấp, nên khả năng huy động nguồn vốn đóng góp từ người dân cũng không nhiều. Năm 2012, thu nhập bình quân đầu người của vùng là 1,631 triệu đồng/người/tháng, bằng 81,6% mức trung bình cao hơn. Thứ hai, tỷ lệ hộ nghèo còn cao, năm 2012 là 18,6%, gấp gần 1,7 lần mức bình quân cao hơn (11,1%). Theo điều tra mức sống gia đình năm 2010, chỉ tiêu bình quân cho giáo dục (bao gồm chi tiêu) bình quân đầu người/năm của Tây Nguyên là 2,3 triệu đồng/người/năm, trong khi mức trung bình cao hơn là 3,1 triệu đồng, vùng sông Hồng là 3,54 triệu đồng và vùng Đông Nam Bộ là 5,5 triệu đồng/người⁴. Vì vậy, không thể dựa hoàn toàn vào nguồn ngân sách của Tây Nguyên cho phát triển nguồn nhân lực cao vùng, mà phải dựa vào sự hỗ trợ ngân sách Trung ương và hợp tác với các vùng khác, quốc tế.

¹ Báo cáo điều tra lao động-việc làm năm 2012. Tổng cục Thống kê

² Tính theo Báo cáo Phát triển con người Việt Nam năm 2011. Viện Khoa học Xã hội Việt Nam. NXB Thông tin, Hà Nội, 2012.

³ Báo cáo Phát triển con người Việt Nam năm 2011. Viện Khoa học Xã hội Việt Nam. NXB Thông tin, Hà Nội, 2012, trang 190.

⁴ Điều tra mức sống gia đình năm 2010. Tổng cục Thống kê. Hà Nội, năm 2012.

Tính phân tích trên cho thấy, các vấn đề phát triển ngu n nhân l c c a Tây Nguyên ang g p nhi u khó kh n, thách th c. gi i quy t chúng c n ph i có m t h th ng nh ng nh h ng m i và gi i pháp m i t o ra c nh ng ng l c m i nh m y nhanh h n n a phát tri n ngu n nhân l c c a vùng áp ng yêu c u phát tri n kinh t , xã h i trong b i c nh m i.

2. M t s xu t gi i quy t nh ng v n tr ên

gi i quy t nh ng v n tr ên m t cách ng b và hi u qu , c n th c hi n h th ng ng b các chính sách nh m t o ra c s n n t ng và thúc y s phát tri n bình ng, hài hoà và ng u c a các dân t c trên à bàn Tây Nguyên, trong ó c n c bi t chú tr ng n nh ng nhu c u và tính c thù c a các dân t c thi u s Tây Nguyên t c tr ình phát tri n ngày càng cao v ch s phát tri n con ng i c a vùng nói chung và c a m i dân t c trong vùng nói riêng. Nhi m v có tính c p bách tr c m t và có ý ngh a lâu dài là gi m d n và t ng b c rút ng n kho ng cách v tr ình phát tri n gi a các dân t c Tây Nguyên và c a ng i dân Tây Nguyên và tr ình chung c a vùng, c a c n c, hình thành và phát tri n c ngu n nhân l c, c bi t là i ng cán b các dân t c thi u s Tây Nguyên áp ng

c yêu c u phát tri n KT-XH c a vùng và óng góp vào s phát tri n chung c a c n c. Có th s b xu t m t s gi i pháp chính nh sau:

- Tri n khai xây d ng và th c hi n quy ho ch h th ng giáo d c - ào t o c a toàn vùng Tây Nguyên và các t nh trong vùng phù h p v i nhu c u phát tri n kinh t - xã h i c a m i t nh, ng th i phát tri n m i quan h h p tác có hi u qu gi a các t nh trong vùng và v i các t nh ngoài vùng (tr c h t là v i các trung tâm phát tri n nh TP H Chí Minh, Hà N i, à N ng, Hu , Nha Trang, Quy Nh n...) trong ào t o và phát tri n ngu n nhân l c.

- Nghiên c u c i ti n, hoàn thi n các chính sách phát tri n giáo d c, ào t o và phát tri n ngu n nhân l c có tính n nh ng c thù v xã h i, tr ình phát tri n và nhu c u c a ng i dân trong vùng (nh t là ng bào các dân t c thi u s t i ch) nh ng chính sách này th c s phù h p v i nguy n v ng c a ng i dân, nhanh chóng i vào cu c s ng, áp ng yêu c u phát tri n kinh t , xã h i b n v ng c a vùng trong b i c nh m i. Trong ó, c n quan tâm nhi u h n n phong t c, t p quán, nhu c u c a ng bào các dân t c thi u s t i ch , có mô hình t ch c, n i dung, ph ng pháp d y, h c, ào t o phù h p v i c i m l i s ng, t p quán lao ng s n xu t,

trình phát triển, các khu kinh tế, xã hội và gắn kết chặt chẽ với nhu cầu phát triển các vùng.

- Xây dựng và phát triển hệ thống đào tạo nguồn nhân lực gắn với phát triển ngành nghề là then chốt, có năng lực cạnh tranh cao và nhu cầu lớn của các xác nhận và có triển vọng phát triển trong tương lai như lao động trẻ và chuyển các sản phẩm cây công nghiệp (cà phê, cao su, hồ tiêu...), trồng rau, hoa và cây cảnh, lâm nghiệp, công nghiệp chế biến thực phẩm, dệt may, y tế, giáo dục, thương mại, công nghiệp khai khoáng, các khí hậu vùng nông - lâm nghiệp... đáp ứng nhu cầu phát triển các vùng và hình thành quy tắc, trật tự là sự phát triển các vùng tam giác phát triển 3 nước Campuchia - Lào - Việt Nam.

- Tập trung trồng và nuôi trồng trong xây dựng hệ thống trồng lúa chủ yếu quy mô gia đình, ưu tiên các vùng sâu, vùng xa và vùng tập trung nhiều người dân tộc thiểu số. Đầu tư học và giáo viên ở nông thôn, biên giới (giáo viên công bố). Chú trọng phát triển giáo dục dân tộc, mở rộng và nâng cao chất lượng hệ thống giáo dục dân tộc nội trú tỉnh/huyện, các loại hình bán trú dân nuôi các xã nhằm duy trì và thu hút trẻ em nghèo, con em người dân tộc thiểu số từ các tỉnh thành về quê hương để học tập và nâng cao trình độ cán bộ các cấp cao hơn. Nhà

nhà nước hỗ trợ trong việc xây dựng cơ sở vật chất trường học và cung cấp bữa ăn trưa cho trẻ em người dân tộc thiểu số

các lớp mầm non giáo dục khuyến khích các cháu trẻ em, nâng cao chất lượng trường học (nhằm góp phần giảm nhanh tình trạng đói nghèo ở các vùng). Có chính sách ưu đãi (hỗ trợ) để thu hút học sinh người dân tộc vào học các trường Dạy nghề, THPT, CĐ & ĐH. Khuyến khích và bổ sung các chính sách ưu đãi về vị trí công tác, giáo viên ở vùng công tác vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới, vùng tập trung đông người dân tộc thiểu số.

- Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ phòng pháp giáo dục, cần chú trọng nội dung chương trình giảng dạy theo hình thức môn học có hai cấp độ nội dung: phần cơ bản theo yêu cầu cơ bản của chương trình chung của nước và phần mở rộng ghép thêm các vùng và phòng pháp dạy học phù hợp nhằm mục tiêu trang bị cho học sinh những kiến thức và kỹ năng cần thiết gắn với việc làm và phát triển kinh tế, xã hội các vùng.

- Cần xây dựng hệ thống nhằm mục đích giáo viên/lớp phù hợp với yêu cầu của Tây Nguyên (số lượng học sinh/lớp thấp hơn mức trung bình của nước, tỷ lệ giáo viên/lớp cao hơn mức

trung bình c a c n c). Do ó, c n t ng c ng s l ng giáo viên, m b o giáo viên cho các c p h c theo nh m c phù h p v i c i m c a vùng. Th ng xuyên b i đ ng, nâng cao k n ng cho giáo viên, nh t là trong vi c th c hi n ph ng pháp gi ng d y m i theo Ch ng trình i m i sách giao khoa.

- Th c hi n công tác xã h i hóa giáo d c và ào t o có ch n l c. Nhà n c c n ti p t c t ng u t cho phát tri n giáo d c c p ph c p, c bi t là vùng nông thôn và i v i ng bào các dân t c t o i u ki n thu n l i và m r ng c h i cho nhân dân c i h c. Thu hút s u t c a các doanh nghi p vào s nghi p phát tri n ngu n nhân l c c a vùng. T ng c ng ngu n l c cho phát tri n ngu n nhân l c t các t ch c kinh t - xã h i, các t nh có i u ki n kinh t phát tri n h n, các t ch c qu c t và t ng ph n óng góp c a b ph n dân c có thu nh p cao thông qua phát tri n lo i hình giáo d c ngoài công l p khu v c ô th .

Kh c ph c nh ng khó kh n, h n ch phát tri n nhanh ngu n nhân l c áp ng nhu c u phát tri n kinh t , xã h i vùng Tây Nguyên là nhi m v chung c a h th ng chính tr t Trung ng n a ph ng và c s . ng th i, ph i thu hút s tham gia tích c c, ch ng c a doanh

nghi p và các t ch c xã h i. S tham gia t giác c a ng i dân là y u t quy t nh, nh t là i v i ng bào các dân t c thi u s , trong ó tr c h t ph i tuyên truy n, giác ng và nâng cao nh n th c c a ng bào v s c n thi t và t m quan tr ng c a vi c h c v n hóa và ào t o nh ng k n ng lao ng m i.

Tài li u tham kh o

1. Chi n l c phát tri n KT-XH th i k 2011-2020
2. Báo cáo Phát tri n con ng i Vi t Nam n m 2011. Vi n Khoa h c Xã h i Vi t Nam. NXB Th Gi i. Hà N i, 2012
3. Báo cáo i u tra lao ng-vi c làm n m 2011. T ng c c Th ng kê, Hà N i, 2012
4. Báo cáo i u tra lao ng-vi c làm n m 2012. T ng c c Th ng kê, Hà N i, 2013
5. Niên giám Th ng kê n m 2011. NXB Th ng kê, Hà N i 2012
6. Niên giám Th ng kê n m 2012. NXB Th ng kê, Hà N i 2013
7. Th ng kê giáo d c và ào t o 2010-2011. B Giáo d c và ào t o, Hà N i 2011
8. i u tra m c s ngh gia ình n m 2010. T ng c c Th ng kê. Hà N i, n m 2012
9. K t qu T ng i u tra dân s n m 2009. NXB Th ng kê. Hà N i. 2011

**V N D N G C U T R U C M A T R N V À O T H C T I N C A C Á C T C H C
K H O A H C C Ô N G N G H N H M S D N G H I U Q U N G U N N H Â N L C**

Ths. Nguyễn Thị Hồng Nhung

Vị n Khoa h c Lao ñng và Xã h i

Tóm tắt: Hiện nay rất nhiều tổ chức khoa học đang hoạt động theo cấu trúc chức năng, tuy nhiên bên cạnh những ưu điểm thì cấu trúc chức năng còn tồn tại những nhược điểm, khó thích nghi với môi trường. Bài viết này tập trung vào việc gì thì tính ưu điểm của cấu trúc ma trận, gợi ý các tổ chức khoa học công nghệ vận dụng cấu trúc ma trận vào hoạt động thực tiễn sản xuất hàng tiêu dùng nhân lực cá nhân có. Ngoài ra, bài viết đề xuất các phương pháp quản lý cá nhân tổ chức khoa học công nghệ theo mô hình cấu trúc ma trận sản xuất hàng tiêu dùng nhân lực: (i) Cao quý nhân tài do nghiên cứu khoa học cá nhân, (ii) Chú trọng quản lý công việc thay vì quản lý thời gian, (iii) Công tác đào tạo cá nhân, (iv) Thay đổi tư tưởng lãnh đạo, (v) Kiên trì toàn bộ máy tổ chức khoa học công nghệ.

T khóa: *c u t r u c m a t r n, n g u n n h â n l c k h o a h c*

Summary: At present, many scientific organizations apply functional structure, but besides its advantages, there are disadvantages such as inflexibility. This writing will focus on showing advantages of matrix structure, suggesting for science and technology organizations in applying matrix structure for using human resource effectively. In addition, the writing also recommend some options of management ways in science and technology organizations on the basis of matrix structure: (i) Highly appreciate right of doing research, (ii) Pay attention to task management instead of time management, (iii) Training for staff (iv) Change leader's concept, (v) Strengthen science and technology units.

Key words: *matrix structure, scientific human resource*

1. Tổng quan về cấu trúc ma trận

C u t r u c m a t r n là gì?

C u t r u c m a t r n là lo i hình tổ chức tích hợp cấu trúc chức năng và cấu trúc dự án. Sự tích hợp thể hiện sự kết hợp hài hòa cá nhân hình thức và phi hình thức, là bước phát triển cao cá nhân tổ chức

h u c . C u t r u c h c n g h t h n g n m trong các tổ chức máy móc như các V , C c các B , các phòng nghiên cứu các V i n, các phân xưởng trong nhà máy... Còn cấu trúc dự án là loại tổ chức h u c c n g có thể xem như tổ chức phi hình thức, cấu trúc này là tập hợp nhân lực thể hiện một dự án, một

chính trình, mặt công việc nằm ngoài khu vực chức năng. Thứ hai cấu trúc có lợi hình thành nên cấu trúc ma trận.

Cấu trúc chức năng và cấu trúc dự án trong cấu trúc ma trận có sự đan xen hoá lẫn nhau mà dù có sự khác biệt về cơ bản giữa chúng. Nhân sự trong cấu trúc dự án là nhân sự đa nhiệm thì không thu được lợi ích quản lý dự án, khi hoàn thành dự án họ trở về chức năng. Khi tham gia dự án, các thành viên chịu sự quản lý kép của quản lý cấu trúc dự án và quản lý chức năng.

Trong cấu trúc ma trận tồn tại song song hai loại quy tắc là quy tắc cá nhân và quy tắc cá nhân. Quy tắc cá nhân trong cấu trúc chức năng là quy tắc cá nhân (quy tắc do cấp trên trao cho). Quy tắc cá nhân trong cấu trúc dự án là quy tắc cá nhân (quy tắc do ủy tín cá nhân của người chỉ đạo dự án (quản lý dự án) xuất phát từ chỉ đạo dự án lan truyền theo chiều ngang trong cấu trúc dự án và cấu trúc chức năng. Về vấn đề lan truyền quy tắc xuất hiện "lỗi quy tắc" của chỉ đạo dự án khi lan truyền quy tắc theo chiều ngang và bị lỗi rõ rệt khu vực cấu trúc chức năng, người phụ trách dự án do vậy có trách nhiệm cao hơn quy tắc cá nhân.

Tính ưu việt của cấu trúc ma trận

Mặc dù cấu trúc ma trận khó về quản lý nhân sự nhưng lợi ích xem là mô hình tổ chức hiện đại bởi các tính ưu việt của nó.

- Cấu trúc ma trận làm tăng khả năng thích ứng với môi trường các cấu trúc chức năng bằng cấu trúc dự án như không phá vỡ sự cân bằng các cấu trúc chức năng, mà bỏ cho tổ chức phát triển nhanh lâu dài như vận chuyển hàng nhanh với thị trường. Với lợi thế này thì các tổ chức doanh nghiệp cần cấu trúc ma trận mặt cách mà mở rộng tăng khả năng thích ứng với thị trường.

Đây là một giải pháp nâng cao quy luật tổ chức nhân sự tổ chức. Nhu cầu tổ chức có cấu trúc máy móc khi môi trường biến động đòi hỏi tổ chức nhân sự tổ chức ma trận chuyên hóa, mà tồn tại trong môi trường mới và thích nghi tìm kiếm phát triển.

- Cấu trúc ma trận nâng cao sự phối hợp giữa các chuyên gia các cấu trúc chức năng và cho phép sự đa nhiệm của nhân viên tổ chức. Trong các tổ chức chức năng thì không khai thác hết tiềm năng cá nhân nên sẽ hình thành các dự án các cấu trúc dự án sẽ khai thác nguồn tiềm năng vận chuyển. Các chuyên gia khi tham gia các dự án sẽ vận dụng kinh nghiệm tích lũy để dự án này sang dự án khác nhằm nâng cao hiệu quả công việc tổ chức.

nhiệm. Cùng lúc thể hiện đánh giá về có nhiệm vụ kép, chính vì vậy nên các nhà nghiên cứu phát huy tinh thần và công hiến cho xã hội nhân loại. Các bất cập, các trở ngại trong cấu trúc đề án sẽ không lo ngại sau khi đề án kết thúc và hình thức sẵn sàng cho các đề án mới.

- Cấu trúc ma trận làm mềm mại hoá cấu trúc chức năng, cho dù cấu trúc chức năng là kiểu cấu trúc máy móc công chuyên hoá sang cấu trúc hỗn hợp mô-đun, hoạt động sáng tạo và hiệu quả hơn. Cấu trúc ma trận thúc đẩy sự hoà nhập, phối hợp các kinh nghiệm và tiềm lực các phân hệ trong cấu trúc chức năng hàng năm sản phẩm cụ thể cùng giúp cho sự tranh giành nhiệm vụ các phân hệ trong cấu trúc chức năng cùng hướng tới sản phẩm cụ thể của tổ chức. Đó là làm cho tổ chức thích ứng với môi trường khắc nghiệt môi trường biến động. Ngoài ra, cấu trúc ma trận còn giúp tổ chức cân bằng tốt hơn giữa thời gian, chi phí và kết quả thông qua hoạt động đề án tổ chức cân bằng bên trong và qua sự đàm phán liên tục giữa lãnh đạo các cấu trúc đề án và cấu trúc chức năng. Trong cấu trúc ma trận công nghệ thường xuyên có xung đột tiếp giáp giữa các cấu trúc đề án với cấu trúc chức năng và chính quá trình giải quyết xung đột liên tục thúc đẩy tổ chức phát triển và các bất cập là làm cấu trúc chức năng ngày càng hoàn thiện hơn.

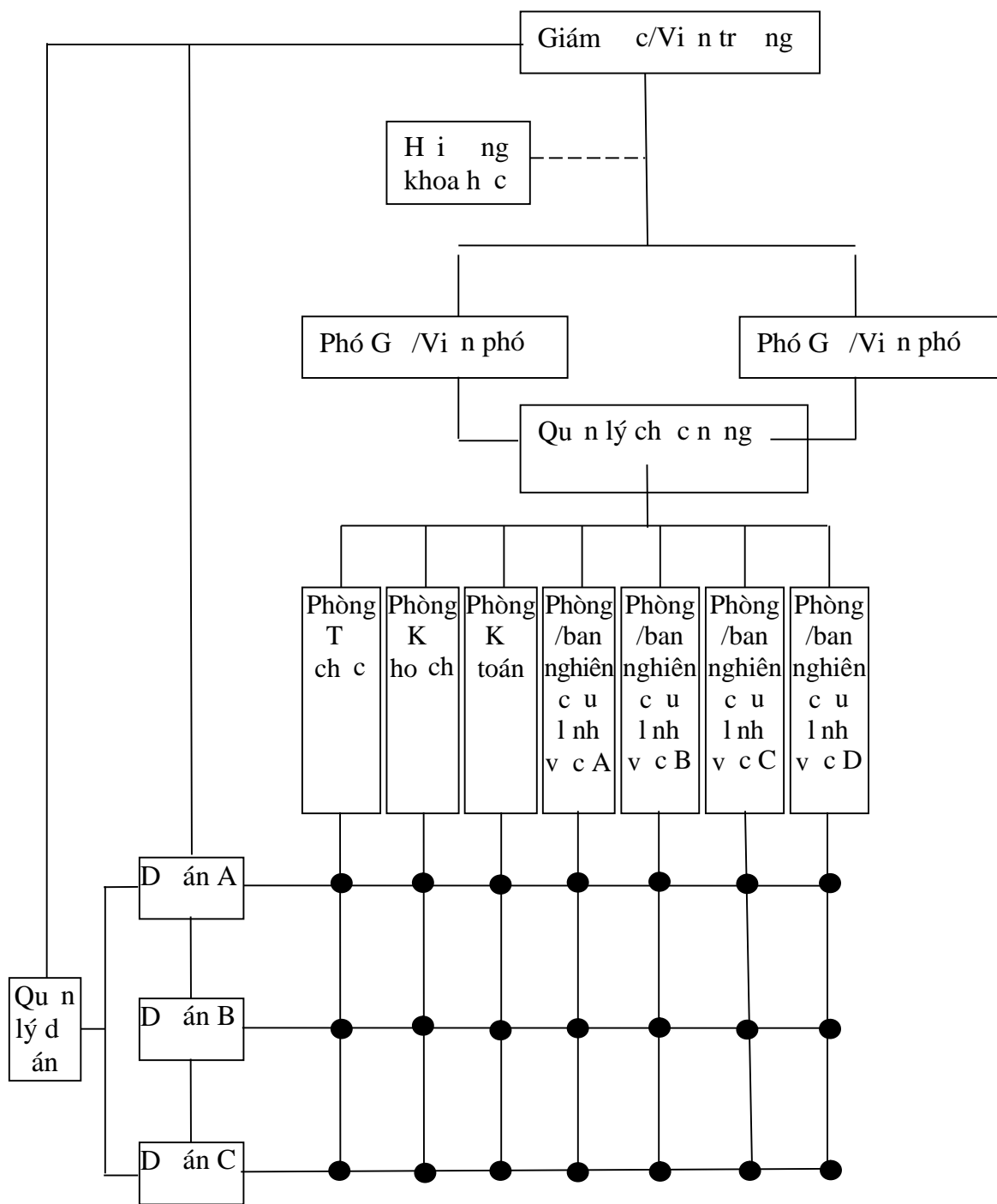
- Cấu trúc ma trận cho phép thể hiện các đề án với mọi quy mô do kết hợp các chuyên môn hoá và hợp tác hoá. Cấu trúc ma trận công nghệ vì thế mà có khả năng áp dụng mọi yêu cầu các tác động bất kỳ quy mô nào của khối lượng và phương pháp chuyên môn, dù mà cấu trúc chức năng không thể hiện được.

2. Vấn đề cấu trúc ma trận vào thể hiện các tác động của khoa học công nghệ nhân sự đối với quản lý nhân lực khoa học

Hiện nay, công tác tổ chức nhân sự của các tổ chức khoa học công nghệ đang vẫn hành theo cách truyền thống đó là nhiệm vụ hoạt động phòng, ban quản lý sau đó lãnh đạo phòng/ban quyết định phân công nhiệm vụ cho cán bộ trong đơn vị mình quản lý. Vì vậy mà tổ chức khoa học công nghệ còn thiếu nhân lực nên áp dụng những người làm các cấu trúc ma trận tái cấu trúc lại tổ chức khai thác hết tiềm năng nhân lực còn hiện có trong tổ chức.

Cấu trúc tổ chức theo chức năng thì trong đó tổ chức quản lý sẽ tách riêng theo phòng/ban nhiệm vụ. Nhưng với khoa học công nghệ tổ chức theo cấu trúc ma trận sẽ kết hợp cấu trúc chức năng và cấu trúc đề án. Có thể tham khảo tổ chức theo cấu trúc ma trận như sau:

S t r u c t u r e t h e o c u t r ú c m a t r i x



————— M i q u a n h ã h à n h c h í n h

----- M i q u a n h t ã v ã n

● — ● M i q u a n h p h í h p

Th c hi n theo mô hình c u trúc ma tr n, m t cán b cùng m t lúc có th tham gia c nhi u d án c a phòng/ban nói riêng và c a c quan nói chung. Quan tr ng khi áp d ng c u trúc ma tr n s nâng cao c s ph i h p nhân s gi a các n v trong t ch c khoa h c công ngh . i u ó giúp cho các t ch c s d ng hi u qu ngu n nhân l c mà c u trúc ch c n ng ch a th khai thác h t ti m n ng v n có c a con ng i.

Hì n nay, vi c th c hi n c ch t ch c a các n v nghiên c u khoa h c c áp d ng thì ngu n ngân sách nhà n c chi cho ho t ng khoa h c c a các t ch c khoa h c công l p ang b gi m d n. Vì v y, t n t i và phát tri n b n thân t ch c ph i t thay i thích nghi v i bi n ng c a th tr ng. M t trong nh ng u i m c a c u trúc ma tr n h p d n các t ch c trong doanh nghi p c ng nh các t ch c máy móc c a nhà n c ó là giúp t ch c cân b ng t t v th i gian, chi phí và k t qu thông qua ho t ng d án t o nên s cân b ng bên trong và qua s àm phán liên t c gi a lãnh o các c u trúc d án và c u trúc ch c n ng

Khi tái c u trúc t ch c khoa h c công ngh t c u trúc ch c n ng sang

c u trúc ma tr n òi h i cán b qu n lý nhân s ph i có trách nhi m cao h n quy n l c c a h . Vì quy n l c trong c u trúc ma tr n là quy n l c cá nhân thông qua uy tín và n ng l c c th hi n trong công vi c qu n lý cán b .

M t trong nh ng i u quan tr ng nên áp d ng c u trúc ma tr n trong t ch c khoa h c công ngh chính là gi i phóng l c l ng nghiên c u khoa h c ra kh i s ràng bu c c a "biên ch ", gi i thoát vi c c u trúc ch c n ng là b c t ng ng n c n s c ng hi n c a cán b . T ó t o c h i cho h ch ng tham gia nhi u vào các d án và có i u ki n cho t ch c thanh lý nh ng ng i không phù h p v i công tác nghiên c u khoa h c. Quá trình này t o nên s xu t hi n c a nh ng ng i có kh n ng t ch c và th c hi n d án. Vi c ánh giá n ng l c c a cán b tr thông qua ch t l ng các tài nghiên c u và nhanh chóng tìm ra các th l nh d án trong c u trúc ma tr n.

3. Gi i pháp v ph ng th c qu n lý c a các t ch c khoa h c công ngh nâng cao hi u qu s d ng nhân l c

- cao quy n t do nghiên c u khoa h c c a cán b

Mục n phát huy h t ti m n ng nhân l c khoa h c c a cán b tr c h t ph i tôn tr ng quy n t do nghiên c u khoa h c, khuy n khích cán b tham gia nhi u vào các d án, tài trong n v. Vi c cao quy n t do nghiên c u c a cán b tr c h t là s p x p cán b công tác t i phòng/ban thu c v l nh v c ã c ào t o. Khuy n khích cán b tham gia vào các khóa nâng cao trình chuyên môn do t ch c khoa h c trong n c gi ng d y ho c t o i u ki n cho cán b i h c các l p ào t o ng n h n n c ngoài. Tôn tr ng ý ki n c a cán b óng góp vào công tác nghiên c u khoa h c c a n v. T o i u ki n cán b có th tham gia công tác gi ng d y chuyên ngành nghiên c u c a các t ch c khoa h c công ngh t i các tr ng i h c/cao ng. Vì qua công tác gi ng d y, trình chuyên môn c ng nh lòng nhi t huy t v i công tác nghiên c u khoa h c c a m i cán b c nâng lên và g n nghiên c u lý lu n v i th c ti n qua công tác gi ng d y là m t trong nh ng y u t quan tr ng nâng cao ch t l ng nghiên c u khoa h c.

- Chú tr ng qu n lý công vi c thay vì qu n lý th i gian

Công tác nghiên c u khoa h c là m t d ng ho t ng c n có s u t ch t xám, không ph i là công vi c mang

tính ch t hành chính hóa nên i m i ph ng th c qu n lý cán b theo ti n và ch t l ng công vi c. Trong c u trúc ch c n ng thì vi c quan tr ng qu n lý cán b là tính theo th i gian làm vi c. Tuy nhiên, trong c u trúc ma tr n thì vi c qu n lý công vi c c ánh giá là m t trong nh ng u i m phù h p v i các t ch c khoa h c công ngh. Ng i qu n lý ánh giá cán b thông qua ch t l ng, ti n và hi u qu công vi c c giao. T ó giúp cho t ch c ánh giá ch t l ng nhân l c ho c thành tích khen th ng c a cán b qua ch t l ng các tài/d án mà cán b tham gia s r t chính xác.

- Công tác ào t o cán b

Thay i ph ng th c qu n lý xây d ng các t ch c khoa h c công ngh v ng m nh, trong ó công tác qu n lý và ào t o i ng cán b có ý ngh a quy t nh. Các t ch c khoa h c công ngh c n xác nh c các nh h ng chi n l c phát tri n và nhi m v trong th i gian dài nh tham gia công tác ào t o sau i h c, th c hi n các ch ng trình tài mang tính chi n l c, xây d ng h th ng thông tin và ph bi n k t qu công tình nghiên c u khoa h c, t ch c t v n...

S d ng nhân l c trong các t ch c khoa h c công ngh, hi n nay ngoài quá

trình thu hút cán bộ thi tuyển vào ngành thì cần tổ chức đào tạo nâng cao chuyên môn cho cán bộ và phát huy tiềm năng vốn có của nhân lực khoa học trong ngành nhằm tạo ra các cá nhân đáp ứng và nâng cao thu nhập của cán bộ. Khi áp dụng tái cấu trúc chức năng các tổ chức khoa học công nghệ sang cấu trúc matrix thì việc hoạch định chính sách sử dụng nguồn nhân lực là khâu quan trọng sử dụng nhân lực tốt nhất và hiệu quả nhất. Lãnh đạo trong các tổ chức khoa học công nghệ phải có chỉ định sử dụng nguồn nhân lực, các biện pháp nâng cao hiệu suất phát triển nguồn nhân lực về số lượng và chất lượng duy trì và nâng cao chất lượng nghiên cứu thông qua hiệu suất sử dụng nhân lực.

- Nâng cao tính trách nhiệm của tổ chức khoa học công nghệ

Theo Nghị quyết chỉ thị số 19/CT-NTW, Nghị quyết Hội nghị TW 6 (khóa IX) đặt ra nhiệm vụ cho khoa học và công nghệ là "giải đáp những vấn đề lý luận và thực tiễn do cuộc sống đặt ra. Cung cấp các luận cứ khoa học cho các chính sách, chính sách nhằm tiếp tục giải phóng và phát triển lực lượng sản xuất". Xuất phát từ nhiệm vụ đó, các ngành, đơn vị chức năng của tổ chức khoa học công nghệ có

vai trò quan trọng cho các tổ chức nghiên cứu và tìm kiếm những nghiên cứu khoa học về hàm lượng cao, tập trung vào những vấn đề thực tiễn để phát huy tiềm lực khoa học. Đặc biệt, các ngành, đơn vị chức năng cần tạo điều kiện và khuyến khích cho các tổ chức khoa học công nghệ chuyển đổi chế độ quản lý cấu trúc chức năng sang cấu trúc matrix thể hiện công tác nghiên cứu khoa học theo Nghị quyết 9 của Đảng khóa VIII là "khuyến khích chuyển đổi các tổ chức khoa học và công nghệ nghiên cứu triển khai sang hoạt động theo chế độ doanh nghiệp".

Việc tái cấu trúc các tổ chức khoa học công nghệ cũng là việc cần thiết các tổ chức khoa học công nghệ thể hiện nghiêm túc nghị quyết 115/N-CP của Chính phủ quy định chế độ trách nhiệm của tổ chức khoa học và công nghệ công lập nhằm tăng cường trách nhiệm và nâng cao tính tích cực, chủ động, năng động, sáng tạo của tổ chức khoa học và công nghệ. Xuất phát từ tính trách nhiệm của nghị quyết 115/N-CP là điều kiện cần cho các tổ chức khoa học công nghệ hình thành và phát triển công tác nghiên cứu khoa học theo cấu trúc matrix đáp ứng nhanh những thay đổi của thị trường.

- Kiến toàn bộ máy tổ chức khoa học công nghệ

Kiến toàn bộ máy tổ chức và quản lý theo cấu trúc tổ chức của các tổ chức khoa học công nghệ. Xây dựng nội bộ tổ chức và các cá nhân thực hiện chức năng; Kiến toàn bộ máy quản lý của tổ chức và các nhân viên thực hiện chức năng; Xây dựng đội ngũ cán bộ nghiên cứu chuyên nghiệp để tạo thành các chuyên gia cao cấp trong lĩnh vực nghiên cứu của tổ chức; Xây dựng tiêu chuẩn chức danh của cán bộ làm cơ sở cho công tác tuyển dụng, bố trí và trả công lao động. Đặc biệt, trong công tác kiến toàn bộ máy tổ chức theo cấu trúc ma trận cần xác định quy định của ngành nghiên cứu trong tổ chức cán bộ, trong tuyển dụng, đánh giá cán bộ, trong khen thưởng, kết luận và trong phân phối (tăng lương, bố trí, bổ nhiệm...). Ngoài ra, do phần lớn các tổ chức khoa học công nghệ tổ chức theo chế độ thị trường nên cần xác định mối quan hệ thị trường trong việc thực hiện các tài/d án thông qua thị trường thể hiện quy định kiểm tra, kiểm soát về các chức năng, công nghệ các chức năng của công nghệ tổ chức hiện nay trong phạm vi cho phép.

Kết luận

Mô hình cấu trúc ma trận có rất nhiều ưu điểm, nó có sức hấp dẫn với các nhà tổ chức các doanh nghiệp khoa học công nghệ công nghệ tổ chức khoa học công nghệ công lập. Vì vậy, việc vận dụng cấu trúc ma trận vào thực tiễn của các tổ chức khoa học công nghệ sẽ đem lại hiệu quả nghiên cứu nhân lực khoa học là điều cần thiết.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Harold koontz; Cyril Odonnell; Heinz Wehrich, *Những vấn đề thực tiễn của quản lý*, Nxb Khoa học và kỹ thuật.
2. TS. Nguyễn Anh Thu (2009), *tạp chí* bài giảng, *Chính sách phát triển các nguồn nhân lực khoa học và công nghệ*
3. PGS.TS Phạm Huy Tiến (2009), *tạp chí* bài giảng, *Tổ chức khoa học công nghệ*
4. Website *Tạp chí* tổ chức khoa học (<http://www.tchdkh.org.vn>), *Mô hình tổ chức hiện nay*, PGS.TS Phạm Huy Tiến, 2004.
5. Website *Viện Chiến lược và chính sách Khoa học và công nghệ* (<http://www.nistpass.gov.vn>), *Chú thích* phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ, 14.10.2010.

**M T S GI I PHÁP NH M NÂNG CAO S C KH E
NG I LAO NG TRÍ ÓC**

Ngô Văn Hoài

Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i

Tóm t t: Bài vi t t p trung phân tích th c tr ng m t s v n s c kh e c a ng i lao ng trí óc. Các phân tích cho th y ng i lao ng trí óc Vi t nam ang g p nhi u v n v s c kh e, c bi t là các r i lo n b nh lí c a h th n kinh song hi n nay ch a có m t h th ng d li u qu c gia v ình hình s c kh e c a i ng lao ng này c ng nh ch a có m t h th ng ch m sóc s c kh e riêng bi t. Trên c s ó, ã xu t m t s gi i pháp nh m nâng cao s c kh e nh : b o v và nâng cao s c kh e n i làm vi c; y m nh vi c xã h i hóa công tác ch m sóc s c kh e ng i lao ng t ng c ng các ch ng trình giám sát, t giám sát, cung c p các thông tin và các bi n pháp hi u qu ; t ng c ng ch t l ng h th ng ch m sóc s c kh e, d ch v y t lao ng c b n, ...

T khóa: s c kh e tâm th n, h th ng y t , lao ng chuyên môn k thu t cao

Summary: This writing focuses on fact situation of intellectual workers' health and health care system. It shows that intellectual workers are facing with many problems of health, especially mental disorder but it hasn't had a national database system of health status of this worker group as well as a specific health care system so far. On the basis of the above issue, it would give some measures for enhancing health such as: protect and improve health status of this worker group at workplace; strengthen socialization of health care activity, increase programs of monitoring, self- monitor, providing information and effective measures; deepen quality of health care system, basic occupational health services , etc

Key words: *Mental health, health care system, highly skilled workers*

S c kh e không ch c hi u là tình tr ng không có b nh t t mà là s hoàn thi n v m t th ch t l n tinh th n.

i ng lao ng, dù là lao ng c b p hay lao ng trí óc u c n s c v óc, th ch t tinh th n t t duy trì và phát tri n

trí tu , chuy n t i trí th c vào ho t ng th c ti n nh m t hi u qu n ng su t cao và b n v ng.

Ng i lao ng n c ta ang ph i i m t v i nh ng y u t nh h ng b t l i n s c kh e: th nh t, i u ki n lao

ngang t n t i nhi u y u t nguy hi m có h i làm cho tình hình tai n n lao ng và b nh ngh nghi p ngày càng gia t ng. M i n m Vi t Nam x y ra 130.000 v tai n n lao ng trong ó 13000 tai n n lao ng ch t ng i. M c dù công tác giám nh ch a y song t l ng i lao ng m c b nh ngh nghi p và s phát hi n m i hàng n m ang m c báo ng. Tính n tháng 12/2012, c n c có trên 28.000 ng i b m c b nh ngh nghi p; th hai, nh p s ng c a xã h i hi n i r t d n d p và r t nhi u thách th c. Trong quá trình i phó v i nh p i u cu c s ng, stress trong môi tr ng làm vi c có th n y sinh; th ba, còn nhi u rào c n khi t p c n h th ng ch m sóc s c kh e ch t l ng cao.

Vì th òi h i m t gi i pháp ng b nâng cao ch t l ng h th ng ch m sóc s c kh e m b o v m t th ch t và tinh th n áp ng yêu c u c a quá trình công nghi p hóa, hi n i hóa t n c.

1. M t s v n s c kh e và h th ng ch m sóc s c kh e cho ng i lao ng trí óc

1.1. M t s khái ni m

S c kh e tâm th n: là m t tr ng thái không có r i lo n hay d t t tâm th n mà còn là m t tr ng thái tâm th n hoàn toàn tho i mái. M t nh ngh a khác “s c kh e tâm th n là kh n ng c a b máy tâm lý ho t ng m t cách hoàn toàn h p

lý, có hi u qu và ng u m t cách m m d o tr c nh ng tình hu ng khó kh n mà v n có th tìm l i c s cân b ng c a mình”.

Stress là nh ng ph n ng có h i v m t c m xúc và c th xu t hi n khi yêu c u c a công vi c v t quá kh n ng i phó hay ki m soát c a b n thân, hay có s m t cân b ng gi a yêu c u c a công vi c và cu c s ng cá nhân. Stress x y ra th ng xuyên có tác h i khá nghiêm tr ng n s c kh e và làm gi m ch t l ng cu c s ng.

1.2. H th ng ch m sóc s c kh e cho ng i lao ng

Vi t Nam, h th ng ch m sóc s c kh e là h th ng qu c gia m nh n nhi m v ch m sóc s c kh e lâu dài cho m i ng i. Ch m sóc s c kh e toàn di n g m ba m t th ch t, tâm th n và xã h i c a m t cá nhân. H th ng ch m sóc s c kh e bao g m 2 h th ng chính: **H th ng y t** (m ng l i cung c p d ch v y t đ phòng, y t c s , khám b nh, ch a b nh và ph c h i ch c n ng, m ng l i s n xu t, l u thông, phân ph i và ung ng thu c...t các tr m y t xã, ph ng, th tr n n các c s khám ch a b nh tuy n huy n, tuy n t nh, tuy n trung ng bao g m 2 c u thành chính là d ch v y t và b o hi m y t) và **H th ng phi y t** (H th ng nh m t ng c ng ch m sóc s c kh e toàn dân nh

các chính sách xã hội, chính sách tín dụng, chính sách xây dựng cơ sở hạ tầng...)

Mục tiêu của hệ thống chính sách sức khỏe là (1) giảm thiểu tai nạn lao động; (2) tránh chi tiêu lãng phí; (3) cho phép sức khỏe nhân ảnh hưởng thích khác nhau của bệnh nhân.

Vấn đề sức khỏe của người lao động phụ thuộc vào nhiều yếu tố: sức khỏe bản thân, hay chất lượng dân số như chiều cao, cân nặng, chế độ dinh dưỡng và các bệnh là yếu tố nguy cơ lao động. Hệ thống chính sách sức khỏe của người lao động mang những yếu tố đặc trưng riêng, bên cạnh công tác điều trị các bệnh còn có nội dung cơ bản là phòng ngừa dựa trên các nhân tố nguy cơ của người lao động mắc bệnh.

Dịch vụ y tế lao động cơ bản (DVYTLCB) là dịch vụ thị trường bao gồm các khám sức khỏe định kỳ, nâng cao sức khỏe, tinh thần và khả năng làm việc của người lao động nhằm phòng tránh bệnh tật và tai nạn nghề nghiệp.

Hệ thống chính sách sức khỏe cho người lao động là hệ thống chính sách sức khỏe toàn dân và hệ thống CSSK người lao động mang tính cá thể riêng như khám sức khỏe; khám, điều trị BNN và chế độ hình, phúc lợi chi trả cho

người bị tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp.

Nuôi dưỡng dịch vụ này đòi hỏi sự quan tâm của nhà nước và các cơ quan chức năng để phòng tránh các nguy cơ rủi ro nghề nghiệp xảy ra có thể gây thiệt hại, bệnh tật thậm chí có thể tử vong trong quá trình lao động. Người lao động hiện nay hầu hết là người không hiểu về sức khỏe của mình, không biết cách phòng ngừa bệnh tật hay chất lượng lao động. Các bệnh là vấn đề sức khỏe tâm thần, đây là gánh nặng bệnh tật của thế kỷ 21.

Nhà nước cần có chính sách sức khỏe (Hệ thống dịch vụ y tế) gồm 2 cấp độ chính:

- **Bộ phận y tế**: là nhân lực trực tiếp của hệ thống chính sách sức khỏe, thực hiện các công tác tài chính, người (đi tìm kiếm cho bệnh nhân) mua dịch vụ từ nhà cung cấp dịch vụ y tế (các bệnh viện, phòng khám bệnh).

- **Dịch vụ y tế**: là loại dịch vụ cá nhân và gia đình tính riêng. Chất lượng dịch vụ y tế bao gồm hai cấp độ riêng biệt: chất lượng vận hành, tức là cách thức cung cấp bệnh nhân dịch vụ KCB (chất lượng thực tế, tiếp cận dịch vụ); chất lượng chuyên môn, tức là chất lượng của việc cung cấp dịch vụ KCB (năng lực và kỹ thuật điều trị).

Một tiêu chuẩn thống kê sức khỏe phi là chính xác các ngành, và có thể có một số con số trung bình, một tổng thể, một ngành các bệnh, một tổng thể do các loại bệnh gây ra (các loại này càng thấp càng tốt); còn số chỉ tiêu cho mức độ sức khỏe, số bác sĩ và số giường bệnh trên 100.000 dân, v.v. cho một ngành công nghiệp mà thôi

áp dụng yêu cầu mức độ khảo sát lao động, số lượng cán bộ làm công tác y tế lao động cũng tăng lên một bit là tùy nhà phân

Bảng 1: Thành tích y tế lao động tuyển dụng và các B, ngành 2011

Nội dung	2010	Các ngành	2011
Tổng số cán bộ chuyên trách	519/305	104	623
Trong đó: Bác sĩ	151	48	199
Dược sĩ	5	2	7
Trình độ H	191	28	219
Trình độ TC	212	33	245
Giám sát viên BNN	29	14	43
Khoa Y tế lao động	49	4	53
Phòng khám BNN	33	4	37

Nguồn: Báo cáo Y tế - Công tác Quản lý môi trường y tế - Bộ Y tế - 2012

1.3. Tình hình sức khỏe các ngành nghề nghiệp lao động trí óc Việt Nam

Việt Nam là một quốc gia nông nghiệp có nhiều ngành nghề nghiệp khác nhau. Lao động trí óc sáng tạo ngày càng phát triển, không thể không suy nghĩ sau giờ làm việc. Một nhà phát minh, một nhà nghiên cứu hay một doanh nghiệp ngay cả nhà quản lý cũng phải làm việc, nghiên cứu ý nghĩa thì tiếp diễn khi nghỉ ngơi trên giường, đang trò chuyện với gia đình như suy nghĩ về cuộc sống và có thể tái hiện ngay cả trong giấc ngủ. Lao động trí óc thường liên quan đến công việc kéo dài nhiều giờ trong buổi kín và thường xuyên. Sự làm việc căng thẳng ảnh hưởng đến kinh tế, tăng trưởng kinh tế cũng ảnh hưởng đến sức khỏe. Vì vậy, nếu không có những biện pháp lao động hợp lý, thì lâu dài sẽ dẫn đến những rối loạn bệnh lý các hệ thống kinh. Theo nhu cầu tài liệu nghiên cứu, bệnh cao huyết áp và các bệnh tim mạch thường hay xảy ra ở những người lao động trí óc và rất ít thấy ở những người lao động chân tay. Nhu cầu nhà khoa học đã xác định rằng, các bệnh như xơ cứng động mạch, cao huyết áp, nhồi máu cơ tim có liên quan mật thiết đến những rối loạn trong việc điều chỉnh thần kinh vận động của trái tim và các mạch máu. Cũng vì vậy, bệnh cao

huy t áp phát tri n nhi u nh ng ng i lao ng trí óc, làm vi c c ng th ng th n kinh và ít ch u v n ng các c b p.

Theo T ch c Y t th gi i có 0,3% dân s th gi i b b nh tâm th n phân li t. Riêng Vi t Nam t l này hi n là 0,3-0,5%, v i tình tr ng hi n t i, n n m 2020, d báo v t l 20% dân s Vi t Nam m c các lo i b nh lý v tâm th n là kh thi. Nh ng lo i b nh tr m c m, lo âu... ph n l n r i vào nh ng ng i ho t

ng trí não nhi u. Các chuyên gia ngành th n kinh cho r ng, xã h i càng phát tri n, lo i b nh này càng gia t ng. M t s nguyên nhân c th th ng g p liên quan n nh p công nghi p hóa, hi n i hóa, thay i l n v tính ch t công vi c trong th i i hi n nay nh th i gian làm vi c, n nh c a công vi c, v n t ng n ng su t và gi m chi phí thi u nhân l c và ph ng ti n, làm nhi u vi c hay nhi u gi ; phong cách qu n lý c oán, không kích thích tinh th n làm vi c; quan h cá nhân không t t; không nhìn th y t ng lai trong công vi c; môi tr ng làm vi c không thu n l i...

Trên th c t c ng không có h th ng báo cáo th c tr ng s c kh e c a lao ng trí óc song m t s nghiên c u c a Vi n s c kh e tâm th n, Vi n S c kh e y t công c ng ã a ra m t s nghiên c u mang tính c nh báo i v i i ng lao ng này

- Vài n m tr l i ây, t l m c b nh tâm th n do nh ng y u t ngo i sinh (y u t bên ngoài) ngày càng gia t ng. Trong s ó, ph n nhi u là gi i trí th c và thanh niên. Ch tính riêng v i n S c kh e Tâm th n Qu c Gia, bênh vi n B ch Mai có t i 47% là ng i tr (d i 30 tu i) trong t ng s ng i tâm th n i u tr ây. ã n lúc gióng lên h i chuông c nh báo v c n b nh tr m kha c a gi i trí th c hi n i.

- Trong nhóm nh ng ng i dùng máy tính th ng xuyên, thì nguy c g p r c r i v m t và c x ng là cao h n c (83% và 63,9%). Ngoài ra các ph n ng x u khác còn có th bao g m r i lo n h th ng th n kinh, ch ng tr m c m, x c ng ng m ch, b nh tâm th n... i u tra xã h i h c cho th y 74% nhân viên v n phòng b au, khô h ng, 73% nh c u, 80,9% au l ng, 90,5% au c , gáy, 46% au m t, 35% ch y n c m t... Nh ng tri u ch ng này là do ô nhi m t trang thi t b v n phòng l p i u hòa nhi t .

- B nh c a doanh nhân: stress, l i v n ng, thói quen x u trong n u ng, thói quen x u trong sinh ho t... Suy gi m s c kh e sinh lý, tâm lý th l c nghiên c u c a m t s b nh vi n cho th y có m i liên h m t thi t gi a i u ki n lao ng c a lao ng trí óc và tình hình s c kh e c a h .

Theo nghiên cứu của GS-TS. Trần Quán Anh (Bên cạnh Nguyễn Văn Việt), trong số 100 bệnh nhân có biểu hiện rối loạn chức năng thần kinh khám tại bệnh viện, có tới 78% là doanh nhân, lao động trí óc; 5% là công nhân; còn lại là các thành phần khác. Có vẻ gì kinh doanh là nghề nghiệp phổ biến nhất với các bệnh nhân khó nói chuyện ông?

Chính vì thế, suy nghĩ về chức năng sinh dục là một thất bại khó tránh trong cuộc sống của người bệnh vì áp lực công việc của người doanh nhân.

- Các bệnh nhân lao động trí óc là khi họ nghĩ làm việc còn người về hưu không hoàn toàn dứt bỏ công việc suy nghĩ liên quan đến công việc. Điều này thường gây nên sự căng thẳng thần kinh. Nếu tính năng người trên 40 tuổi thì bệnh tăng huyết áp và cholesterol tăng cao là những người có lối sống ít vận động xảy ra gặp hai bệnh nhân người bình thường. Rõ ràng, việc rèn luyện thân thể và nghỉ ngơi đúng cách đã có tác dụng ngăn ngừa bệnh tật, rất cần thiết cho người lao động trí óc, bổ sung cho lối sống, công tác căng thẳng trí não và ít vận động của mình. Sức khỏe khoa học giúp làm việc và nghỉ ngơi, hoạt động trí não và nghỉ ngơi đúng cách là phương pháp chữa lao động trí óc hợp lý nhất, nhằm duy trì sức sáng tạo và thể lực con

người, ngay cả lúc về già, mang lại hạnh phúc cho bản thân và cống hiến nhiều cho xã hội.

- Điều kiện các lao động mang tính kỹ thuật có những hình thức khác nhau, bên cạnh các yếu tố tác động của lao động trí óc còn có tác động của các yếu tố môi trường lao động như tiếng ồn, hóa chất, nhiệt độ, phóng xạ, vi khuẩn, virus, bệnh tật... Những yếu tố đó đã dẫn đến tình trạng suy giảm sức khỏe, và bệnh nghề nghiệp của Việt Nam gia tăng.

Theo nghiên cứu của nhóm bác sĩ Trần Việt Ngh, Nguyễn Việt Thiêm, Lê Thị Bích, Bệnh viện Hồ và các đồng nghiệp Viện Sức Khỏe Tâm Thần có những công bố tác động của điều kiện lao động, tính "lập lập lập" - mức độ của công việc.

Bên cạnh đó các bệnh nhân cho rằng LCMKTTC do hoạt động mang tính chất thể chất, ít vận động nên thường mắc các bệnh "Hội chứng vụng về", người lao động trí óc lâu năm có dấu hiệu lao tâm, lao thần, hoặc suy nghĩ nhiều dẫn đến sinh ra tâm thần bất ổn.

Một nghiên cứu dành riêng cho ngành y tế Việt Nam cũng có những công bố nhiều nguy cơ rủi ro nghề nghiệp đang đe dọa chính tính mạng và sức khỏe của người lao động này.

Nhóm đã khảo sát người làm việc trong môi trường ngành nghề có khí bụi kim, cán búa nhện tâm thần, bệnh lao và bệnh phổi, công nhân may mặc, da giày, thợ sơn, công trình ngầm, lái tàu hỏa, kỹ thuật viên công việc nặng, công nhân chính xác, lao động tại nhà hoặc gây tai nạn, công việc nặng nhọc, làm việc không thoáng, môi trường làm việc nóng bức, ồn ào, nhiễu xạ tia hồng ngoại, hay phơi nhiễm quá mức và căng thẳng tâm lý. Kết quả cho thấy: tỷ lệ rối loạn giấc ngủ, lo âu, suy nhược, trầm cảm lên tới 10%; môi trường ngành nghề có khí bụi kim có tới 20,6% công nhân rối loạn giấc ngủ, lo âu, suy nhược.

Theo ông Nguyễn các công việc trên là lặp đi lặp lại, thường trong công việc, ca làm việc kéo dài, căng thẳng thần kinh vì liên quan tới tính mạng của chính mình và người khác, hoặc dễ bị xúc phạm, thậm chí bị tấn công nhân viên bệnh viện tâm thần đã dẫn đến một tỷ lệ người lao động bị rối loạn sức khỏe tâm thần, bệnh stress nghề nghiệp. Ông nói: “Nhiều người không có tư vấn sức khỏe, không có can thiệp, họ sẽ phải vào viện”. Những stress, rối loạn trên liên quan đến môi trường làm việc, nên cần thiết công nghệ, môi trường xung quanh là một phần của lưu trình đi vào. “Thuận lợi là một phần, phải vận dụng cho người ta vận hành thích nghi giảm stress, tăng cường tiếp xúc và luyện tập thể thao”

Thống kê của Bộ Y tế cho thấy, 80% BHYT các Khoa Truy tìm và 20% BHYT nói chung bệnh nhân virus viêm gan B từ người bệnh. Nhiều BHYT mắc các bệnh nghề nghiệp như lao, phong, viêm gan B, nhiễm xạ, bệnh phổi silic... Trong khi đó chi phí bảo hiểm rủi ro cho người BHYT này hiện chưa đáng kể, người làm việc không đảm bảo an toàn. Nhiều BV khi chi trả chi phí X-quang, chữa không đúng cách, chi phí điều trị chi phí vì nhân viên làm việc trong khu vực x-quang, phóng xạ chưa chi trả hoặc chi trả “tháng có, tháng không”. Các thiết bị có yêu cầu cao về nguy cơ mất an toàn như máy chụp, lò hồ không có kỹ thuật... Nghiên cứu từ 3 BV Hà Nội do Viện Y học Lao động và Vệ sinh Môi trường - Bộ Y tế thực hiện mới đây cũng khẳng định, hiện 70% BHYT cho bệnh tật tại nhà do virus bệnh nhân trong khi làm việc. Về trí tuệ thì người vận hành máy chụp y học bàn tay (96,3% và hầu hết thì người là xuyên thấu da. Những trường hợp phơi nhiễm xảy ra khi tiêm là nhiễm khuẩn, tiếp xúc bụi thu thập, truy tìm dịch và làm các thủ thuật khác.

Các nghiên cứu của nước ngoài cũng có những cảnh báo về bệnh tật nguy hiểm về việc người lao động này

1. Ung thư ru t: số lượng máy tính tăng xuyên trong vòng 10 năm sẽ có nguy cơ mắc bệnh ung thư ru t

cao gấp đôi so với người không sử dụng. Kết quả nghiên cứu của Trung tâm nghiên cứu sức khỏe của người gốc Anh ở Queensland (Australia) cũng cho thấy một trong những nguyên nhân gây bệnh chuyển hóa là do thời gian trong thời gian quá lâu. Tiến sĩ Claire Knight thuộc Viện nghiên cứu Ung thư Anh quốc, cho biết: “Chúng ta vẫn càng nhiều, nguy cơ mắc bệnh ung thư ruột càng giảm”.

2. *au tim:* Những người đi hàng giờ trên máy tính có nguy cơ mắc bệnh tăng huyết áp và tiểu đường cao hơn. Theo các bác sĩ chuyên khoa tim mạch của Trung tâm nghiên cứu sức khỏe của người gốc Anh ở London, 67% người làm việc 11 giờ/ngày sẽ có nguy cơ mắc bệnh tim.

3. *T máu:* Những người làm việc trên máy tính trong khoảng thời gian dài có nhiều khả năng xuất hiện những cục máu đông (huyết khối tĩnh mạch).

Điều này làm tăng nguy cơ nghẽn mạch phổi lên gấp 2 lần.

4. *Bệnh béo phì:* Các chuyên gia về sức khỏe ở Australia đã phát hiện rằng, những người đi quá lâu, vòng eo sưng to và có lượng cholesterol LDL (cholesterol xấu) cao hơn. Bác sĩ Genevieve Healy thuộc Trung tâm nghiên cứu sức khỏe của người gốc Anh ở Queensland, Australia cho rằng hành vi này khiến người ta tăng lên khoảng 1

phút trong thời gian làm việc cũng giúp giảm nguy cơ béo phì.

5. *au lưng:* Sử dụng Hi-p-hi Chèn hình khớp xương của Anh cho thấy, nếu bạn ngồi hơn 10 giờ một ngày trên máy tính và không đứng lên đi lại sẽ có nguy cơ mắc bệnh đau lưng.

6. *Chứng tâm thần phân liệt:* Làm việc tối sáng sẽ làm cho thị lực suy giảm, có thể dẫn đến chứng tâm thần phân liệt hoặc suy nhược thần kinh. Người đi tu từ trung niên làm việc hơn 55 giờ/tuần có khả năng và thần kinh yếu hơn những người chỉ làm việc 41 giờ. Tiến sĩ John Challenor cho biết: “Sử dụng nhiều thời gian làm việc sẽ khiến bạn có thể làm cho não mất mát”.

Nhà văn học nổi tiếng Việt Nam Nguyễn Văn Ngọc đã viết về sức khỏe của người lao động: “Sức khỏe của người lao động là nền tảng của quốc gia và dân tộc”. Người lao động này cần phải có một lối sống lành mạnh và chăm sóc sức khỏe riêng biệt.

2. *xu hướng mới về pháp nâng cao sức khỏe cho lao động trí óc*

Thần kinh là bộ phận và nâng cao sức khỏe để làm việc.

- Cần có những biện pháp đánh giá và quản lý các yếu tố nguy cơ sức khỏe để tiến hành làm việc bằng cách: xác định các biện pháp can thiệp cần thiết cho công tác

phòng ch ng và ki m soát các nguy c c h c, v t lý, hóa h c, sinh h c và tâm lý xã h i trong môi tr ng làm vi c.

- C n ban hành nh ng quy nh v b o v s c kh e t i n i làm vi c và áp d ng m t b tiêu chu n v sinh lao ng c b n m b o t t c n i làm vi c phù h p v i yêu c u t i thi u c a s c kh e và b o v an toàn, m b o m c phù h p cho th c thi, t ng c ng ki m tra s c kh e t i n i làm vi c và xây d ng s h p tác gi a các c quan qu n lý có th m quy n theo hoàn c nh c th c a qu c gia.

- C n xây d ng n ng l c cho phòng ch ng các nguy c ngh nghi p, b nh t t và th ng tích, bao g m t ng c ng ngu n nhân l c, ph ng pháp và công ngh , ào t o hu n luy n cho ng i s d ng lao ng, ng i lao ng nh ng ph ng th c làm vi c lành m nh, xây d ng v n hóa an toàn t i n i làm vi c.

- Ti p t c khuy n khích nâng cao s c kh e và phòng ch ng các b nh không lây nhi m t i n i làm vi c, b ng cách khuy n khích ch n u ng lành m nh và ho t ng th ch t trong công nhân, nâng cao s c kh e gia ình và tâm th n t i n i làm vi c. M i e d a s c kh e toàn c u nh b nh lao, HIV/AIDS, s t rét và cúm gia c m, c ng có th c ng n ch n và ki m soát t i n i làm vi c.

- T v n xây d ng, ph bi n chuy n giao các bi n pháp phòng b nh tích c c t i n i làm vi c cho lao ng trí óc cao v i v i nh ng bi n pháp c th nh m ph c h i sinh l c và b o v trí não và m b o nh p sinh h c

Th hai là y m nh vi c xã h i hóa công tác ch m sóc s c kh e ng i lao
ng nh t là vai trò c a ng i s d ng lao ng và chính ng i lao ng. Xây d ng và th c hi n các công c chính sách v s c kh e ng i lao ng.

- Xây d ng khung chính sách qu c gia v s c kh e ng i lao ng có xem xét t i các công c lao ng qu c t và bao g m: ban hành pháp lu t; thi t l p c ch ph i h p liên ngành trong các ho t ng; huy ng ngu n l c b o v và nâng cao s c kh e ng i lao ng; t ng c ng vai trò và n ng l c c a B Y t ; B Lao ng, l ng ghép các m c tiêu và hành ng i v i s c kh e ng i lao ng vào các chi n l c y t qu c gia.

- Các ti p c n qu c gia nh m phòng ch ng th ng tích và b nh ngh nghi p c n c phát tri n theo các u tiên c a các qu c gia và trong s ph i h p v i các chi n d ch toàn c u c a WHO.

- Các c quan Nhà n c, các oàn th nhân dân, ph i h p v i ngành y t tri n khai các ch ng trình s c kh e t i

a ph ñng, tuyên truy n v n ñng làm cho m i ñng i ñân/ ñng i lao ñng hi u và t ñgiác tham gia các ho t ñng ch m sóc s c kh e t i gia ñình và c ñng ñng.

Th ba là t ñng c ñng các ch ñng trình giám sát, t ñng giám sát, cung c p các thông tin và các bi n pháp hi u qu .

- H ñ th ñng giám sát s c kh e ñng i lao ñng c n ñng c thi t k v i m c ñích xác ñnh chính xác và ki m soát nguy c ñng ñng hi p bao g m thi t l p h ñ th ñng thông tin qu c gia, xây ñng n ñng l c

c tính gánh n ñng ñng ñng hi p c a b nh t t và th ñng tích, ghi chép s p h i ñng hi m v i các y u t nguy c , b nh ñng ñng hi p và tai n n lao ñng, c i thi n báo cáo và phát hi n s m các tai n n và BNN ñh t là i v i các c tr ñng c a lao ñng trí óc

- C n ph i t ñng c ñng h n n a các ñng hiên c u v s c kh e ñng i lao ñng.

c biêt là các ñng hiên c u chuyên sâu v s c kh e lao ñng trí óc. Các chi n l c và công c c n ph i ñng c xây ñng v i s tham gia c a t t c các bên liên quan c i thi n thông tin tuyên truy n và ñng cao ñh n th c v s c kh e ñng i lao ñng.

Th t là t ñng c ñng ch t l ñng h ñ th ñng ch m sóc s c kh e, d ch v y t lao ñng c b n.

- C i thi n bao ph và ch t l ñng c a các d ch v y t lao ñng. Xây ñng n ñng l c th ch ñng c t c p qu c gia và a ph ñng cung c p h tr k thu t cho các d ch v y t lao ñng c b n v giám sát, l p k ho ch và ch t l ñng d ch v , thi t k các bi n pháp can thi p m i, ph bi n thông tin và cung c p chuyên môn chuyên ngành

- C n t ñng c ñng h n n a v i c phát tri n ñng n ñng nhân l c cho s c kh e ñng i lao ñng b ñng cách: ào t o thêm sau i h c trong các ngành có liên quan; ñng cao n ñng l c cho các d ch v c b n v y t lao ñng; K t h p v n s c kh e ñng i lao ñng trong ào t o cho cán b ch m sóc s c kh e ban u và chuyên gia khác c n thi t cho các d ch v y t lao ñng.

- T ñng c ñng ch t l ñng ban ch m sóc s c kh e cán b trên ph m vi 63 t ñng thành

- T ñng c ñng h ñ th ñng ch m sóc s c kh e tâm th ñng ñng hi p

Th n m là k t h p v n s c kh e c a ñng i lao ñng vào các chính sách khác.

- N ñng l c c a ngành y t ñng thúc y s k t h p c a s c kh e ñng i lao ñng trong các chính sách khác c n c t ñng c ñng. Các bi n pháp b o v s c kh e c a ñng i lao ñng ph i ñng k t h p trong

chính sách phát triển kinh tế và chi n l c xóa ỏi gi m nghèo.

- S c kh e c a ng i lao ng c n c xem xét h n n a trong n i dung c a các chính sách th ng m i. Chính sách vi c làm c ng nh h ng n s c kh e, do ó c n khuy n khích vi c ánh giá tác ng s c kh e c a các chi n l c vi c làm.

- S c kh e ng i lao ng c n c c p trong các chính sách c a các ngành kinh tế khác nhau, c bi t là nh ng ng i có nguy c nh h ng s c kh e cao nh t. Các khía c nh c a s c kh e c a ng i lao ng c n c a vào n i dung trong giáo d c c p ti u h c, trung h c, i h c và d y ngh .

Th b y l ù m b o ch t l ng ngu n nhân l c lâu dài c n chuy n h ng nh n th c u t hi u qu vào c ng ng gi i quy t cho 90% nhu c u xã h i trong ch m sóc s c kh e ban u.

ó là vi c u t vào các ch ng trình truy n thông, giáo d c s c kh e, s c kh e h c ng, ch m sóc s c kh e c ng ng khi không có th y thu c... ó là vi c ào t o r t ng n h n nhân viên ch m sóc s c kh e ban u, bao g m nhi u i t ng, k c th y tu, s sãi, ni cô, các s ... các tình nguy n viên ch m sóc theo nhu c u, nhân viên công tác xã h i (không nh t thi t h ph i có nhi u ki n th c chuyên môn y t). T ng c ng ch m sóc b nh t i

nhà h n là xây thêm b nh vi n, t ng s gi ng... ó là vi c kêu g i gia ình, nhà tr ng, ngành giáo d c, ph i h p y t , xã h i tham gia d y d , h tr con cái, t ng c ng ào t o k n ng s ng c a h c sinh, sinh viên gi m b t b o l c h c ng, bi t nói không v i r u bia, thu c lá, lái xe l ng lách...và có th chính các em v n ng gia ình mình tham gia gi gìn s c kh e, phòng ng a b nh t t...

Th tám, xây d ng và th c hi n chi n l c qu c gia v nâng cao s c kh e, t m vóc con ng i Vi t Nam. y m nh phát triển th d c th thao qu n chúng và th thao thành tích cao.

Tài li u tham kh o

1. *C i cách h th ng CSSK- Nguy n Quang A. Vietsciense*
2. *Báo cáo t ng quan ngành Y t 2011- B Y t*
3. *Báo công tác y h c lao ng (2011, 6/ 2012)- C c Qu n lý môi tr ng- B Y t*
4. *Trang thông tin i n t - B Y t . www.moh.gov.vn*
5. *H s qu c gia v ATVSL*
6. *H th ng v n b n pháp lu t v ch m sóc s c kh e nhân dân*
7. *H th ng v n b n pháp lu t v an toàn s c kh e ngh nghi p*
8. *Các công c qu c t v an toàn s c kh e ngh nghi p*
9. *S tay h ng d n công tác an toàn s c kh e ngh nghi p trong các doanh ngh p v a và nh . NXB L XH. 2010*

M C L C BÀI VI T N M 2013

STT	Tên bài vi t	Tên tác gi	S	Trang
1	Vi n khoa h c Lao ñng và xã h i: 35 n m nghiên c u và phát tri n	TS. Nguy n Th Lan H ñng	34	5
2	M t s ý t ñng xu t khi th c hi n tr l ñng công ch c theo v trí vi c làm	PGS.TS. Nguy n Bá Ng c	34	12
3	ñh h ñng i m i h th ñng tr giúp xã h i	Ths. ñng Kim Chung	34	24
4	Phát tri n h th ñng an sinh xã h i Vi t Nam giai o n	ThS.Nguy n Bích Ng c	34	30
5	M t s gi i pháp ch y u ñng phó v i tác ñng c a bi n i khí h u trong l nh v c lao ñng - xã h i	TS. Bùi Tôn Hi n	34	44
6	Ph ñng pháp ti p c n và xu t ph ñng án m c s ñng t i thi u chung c a Vi t Nam 2013	Ths. Nguy n Huy n Lê và nhóm nghiên c u	34	52
7	ánh giá tác ñng c a t ñng tr ñng kinh t 2012 n vi c làm và th t ñng hi p	Ths. Bùi Thái Quyên	34	66
8	C c u tu i và già hóa Vi t Nam theo gi i	Ths. Ph m Ng c Toàn	34	80
9	Th c tr ñng lao ñng xu t kh u c a Vi t Nam	Trung tâm nghiên c u dân s , lao ñng và vi c làm	34	95
10	Th c tr ñng nhu c u h c ñng c a ph n và xu t gi i pháp tri n khai án 295 giai o n 2013-2015		34	115

11	Điểm yếu của nền kinh tế và những biện pháp cải thiện kinh tế lao động và xã hội	Ths. Nguyễn Thị Thu Hằng	34	133
12	Lý thuyết kinh tế theo quan điểm phát triển trong nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực của phòng	Ths. Nguyễn Trung Hằng	34	140
13	Xây dựng và phát triển Mô hình quản lý an toàn và sinh hoạt trong khu vực làng nghề - áp dụng tại làng nghề đúc đồng Phố Kì và làng nghề gốm sứ Ninh Vân	Ths. Cao Thị Minh Huệ	34	148
14	Điểm yếu của nền giáo dục nghề nghiệp - Cách tiếp cận và khung lý thuyết	PGS.TS. Mạc Văn Tín	35	4
15	Chức năng và vai trò của lao động làm công nhân ở Việt Nam	Ths. Chế Thị Liên	35	12
16	Vấn đề thanh niên tìm kiếm việc làm ngoài nước ở Việt Nam	PGS.TS. Cao Văn Sâm Ngô Văn Hoài	35	18
17	Yếu tố thúc đẩy công tác đào tạo góp phần nâng cao năng lực của người lao động làm việc ngoài nước	V. Trần Giang	35	24
18	Lao động ngoài nước ở Việt Nam - Thực trạng và những vấn đề cần nghiên cứu	Ths. Nguyễn Thị Thu Hằng, Ths. Nguyễn Thị Bích Thúy	35	31
19	Kết quả thực hiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp thời gian qua và một số kiến nghị	Ths. Nguyễn Quyên	35	41
20	Giảm nghèo và cách tiếp cận mới về việc làm	TS. Bùi Sĩ Tuấn	35	52

21	Kinh nghiệm quản lý trong tuyển dụng, quản lý và hỗ trợ lao động di cư ở các nước ngoài của các nước phát triển	Trần Thị Ngọc Anh, Nguyễn Ngọc Bình Minh Hải	35	57
22	Tiếp cận công lý xã hội - Một số phát hiện ban đầu thông qua thực tiễn quan chính sách và nghiên cứu	Nguyễn Thị Hiền	36	5
23	Một số thách thức và giải pháp trong xây dựng luật pháp chính sách trong thị trường qua	Ths. Nguyễn Khắc Tuấn	36	12
24	Thực trạng chất lượng lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao ở Việt Nam	PGS.TS. Nguyễn Bá Ngọc	36	21
25	Tác động của bình đẳng giới trong giáo dục và việc làm ở Việt Nam - Thực trạng kinh tế	Ths. Phạm Ngọc Toàn ThS. Nguyễn Vân Trang	36	34
26	Giới, nghèo đói và bình đẳng giới	TS. Lê Thị Thu Hằng	36	45
27	Nhìn lại thực trạng lồng ghép giới vào chính sách giảm nghèo giai đoạn 2006 – 2010 Việt Nam – Thực tiễn và những thách thức. Một số tiêu quyết giảm nghèo 2006 - 2010	Phạm Nhật Thành	36	57
28	Những rào cản trong việc tiếp cận giáo dục của trẻ em gái vùng dân tộc thiểu số miền núi phía Bắc	Minh Hải	36	73

GIỚI THIỆU SÁCH MỚI

1. **Báo cáo thành niên giáo dục Việt Nam: Giáo dục tiểu học Việt Nam – những vấn đề và thách thức quản lý.** – Viện Nghiên cứu Giáo dục Hà Nội, 2013.

Nội dung cuốn sách có 4 phần: (1) Những vấn đề chung về hệ thống giáo dục tiểu học Việt Nam; (2) Chất lượng giáo dục tiểu học; (3) Quản trị giáo dục tiểu học Việt Nam; (4) Tài chính giáo dục tiểu học Việt Nam

2. **Đổi mới và phát triển kinh tế: Phân tích chính sách và mô hình.** – TS. Phạm Chí.- Khoa Học Kỹ Thuật, 2013.

Cuốn sách là tập hợp những nghiên cứu về chính sách kinh tế và mô hình: Hoán chuyển chính sách tiền tệ và tài khóa; Tái cấu trúc tài chính công và đầu tư công, tái cấu trúc hệ thống ngân hàng,...

3. **Những thách thức của các yếu tố văn hóa – xã hội trong sự phát triển kinh tế và lao động di cư Việt Nam.** – UNFPA, 2012.

Báo cáo này tập trung phân tích các yếu tố và tiêu chí của các yếu tố văn hóa – xã hội trong sự phát triển kinh tế và tình hình của phần di cư trong nước và Việt Nam. Ngoài ra, báo cáo còn tìm hiểu các rào cản, những yếu tố ảnh hưởng đến việc tiếp cận thông tin và các dịch vụ chăm sóc sức khỏe sinh sản, nhằm xác định mô hình can thiệp hiệu quả, để tiếp cận với phần di cư.

4. **Một số vấn đề tâm lý của người công nhân trong các loại hình doanh nghiệp.** – PGS.TS. Phan Thị Mai Hương.- T. Viện Bách Khoa, 2013

Nội dung của cuốn sách tập trung vào các vấn đề: (1) Nhận thức và hành vi người công nhân về vai trò của họ trong xã hội, về công việc, về chính sách của nhà sản xuất đối với công nhân, về công đoàn, về việc nâng cao tay nghề, về các vấn đề xã hội khác; (2) Quan hệ giữa lãnh đạo với công nhân, giữa nhà quản lý và thợ; (3) Các vấn đề của công nhân từ góc độ tâm lý.

5. **Mô hình tiếp cận kinh tế nhà nước Việt Nam năm 2020.** – GS.TS. Phạm Quang Trung.- NXB Chính trị Quốc gia, 2013.

Cuốn sách tập trung đi sâu vào các vấn đề: (1) Hệ thống hóa các quan niệm khác nhau về tiếp cận kinh tế, tiếp cận kinh tế nhà nước; (2) Thách thức mô hình tiếp cận kinh tế nhà nước Việt Nam hiện nay; (3) Những thành công, hạn chế và nguyên nhân hạn chế trong hoạt động của mô hình tiếp cận kinh tế Việt Nam và đề xuất những hướng hoàn thiện.

6. **Di dân quốc tế - Bản chất, xu hướng và những chính sách quản lý.** – TS. Đoàn Hùng.- Chính trị Quốc gia, 2013.

Cuốn sách gồm 3 phần:

- Quan niệm chung về di dân – di cư ;
- Mối quan hệ lý thuyết về di dân trên thế giới;
- Vấn đề lý thuyết di dân trên thế giới vào quan lý di dân quốc tế Việt Nam.

7. Hình thức an sinh xã hội của các nước EU giai đoạn hậu khủng hoảng tài chính – kế toán toàn cầu. - PGS.TS. Đinh Công Tuấn.- NXB Chính trị quốc gia, 2013.

Cuốn sách đi sâu phân tích những ưu, khuyết điểm của hình thức an sinh xã hội từ các nước EU và tác động của các khủng hoảng liên quan đến các hình thức đó. Bên cạnh đó, cuốn sách cũng phân tích các chính sách an sinh xã hội của ban hành nhằm cải thiện và hỗ trợ các khủng hoảng, trên cơ sở đó rút ra bài học kinh nghiệm cho Việt Nam.

8. Vấn đề công mĩ thuật trên thế giới và hàm ý chính sách đối với Việt Nam. - PGS.TS. Nguyễn Thị Thu Hà, PGS.TS. Phạm Thị Thanh Bình.- Khoa học xã hội, 2013.

Nội dung cuốn sách có 4 phần:

- Bản chất và nguyên nhân của công mĩ thuật;
- Chức năng công mĩ thuật;
- Giải pháp nâng cao công mĩ thuật và thẩm mỹ;

- Vấn đề công mĩ thuật Việt Nam – Mối quan hệ hàm ý chính sách.

9. Những thách thức và giải pháp đối với chính sách an sinh xã hội của Việt Nam và Lào. - NXB Chính trị quốc gia, 2013.

Cuốn sách bao gồm các bài tham luận của các nhà khoa học hàng đầu về an sinh xã hội của Việt Nam và Lào.

10. Công nghệ trong phân phối - Các nước đang phát triển và Việt Nam. - TS. Bùi Đình Dũng.- NXB Chính trị Quốc gia, 2012.

Trong phần đầu cuốn sách trình bày các lý luận và thực tiễn về mối quan hệ giữa kinh tế và công nghệ xã hội, trong đó tập trung vào mối quan hệ giữa kinh tế và công nghệ trong thu nhập. Phân tích theo, tác giả phân tích, đánh giá thực trạng kinh tế và thu nhập bình quân trong thu nhập quốc gia từ năm 1986 đến nay. Phần tiếp theo của cuốn sách là các xu hướng và giải pháp ưu tiên phân phối thu nhập nhằm thúc đẩy phát triển kinh tế.

11. Tổ chức làm việc cho lao động nữ. - NXB Lao động – xã hội, 2013.

Cuốn sách nêu ra những vấn đề chung liên quan đến các nhóm yếu thế, như người tàn tật, người nghèo và các cá nhân trong dự phòng, tổ chức làm việc cho người tàn tật, nông dân nghèo, dân tộc thiểu số và nhóm người nghèo.