



Tòa so 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](mailto:bantin@ilssa.org.vn) Website : [www.ilssa.org.vn](http://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. PH M NG C TOÀN**

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

## **N IDUNG**

### **Nghiên c u và trao i**

**Trang**

1. N ng su t lao ng: Lý thuy t và ng d ng t i Vi t Nam  
*TS. Bùi Thái Quyên* 5
  2. Th c tr ng vi c làm, i s ng ng i lao ng trong các khu công nghi p  
*Ths. Nguy n Huy n Lê, Ths. Nguy n Th H ng Hi n* 12
  3. ánh giá chính sách lao ng, vi c làm giai o n 2008 - 2013  
*CN. Lê Thu Huy n* 20
  4. Th c tr ng vi c làm ng i cao tu i Vi t Nam  
*Ths. Nguy n Th H nh* 31
  5. ánh giá c u lao ng trong ngành xây d ng  
*Ths. inh Th Vân, CN. Lê Th L ng* 40
  6. D ch chuy n vi c làm theo k n ng và m i quan h v i t ng tr ng kinh t  
*CN. Nguy n Thành Tuân, Ths. Ch Th Lân* 53
  7. Kinh nghi m m t s n c châu Á v tác ng c a già hóa dân s n vi c làm và an sinh xã h i và các ph n ng chính sách  
*Ths. Tr nh Thu Nga – CN. Minh H i* 59
  8. Kinh nghi m c i cách tí n l ng th p nh t trong khu v c hành chính nhà n c c am ts n c trên th gi i và bài h c rút ra cho Vi t Nam  
*Ths. D ng Th H ng* 71
- GI I THI USÁCH M I** 81

**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](http://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. PHAM NGOC TOAN**

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

Desktop publishing at Institute of  
Labour Science and Social Affairs

**CONTENT**

<i>Research and exchange</i>	<i>Page</i>
1. Labour Productivity: Theory and practice in Vietnam <i>Dr. Bui Thai Quyen</i>	5
2. The current situation of work and life of employees in the industrial zone <i>MA. Nguyen Huyen Le, MA. Nguyen Thi Huong Hien</i>	12
3. Assessing employment and labour policies in the period 2008-2013 - <i>BA. Le Thu Huyen</i>	20
4. The employment of elderly people in Vietnam <i>MA. Nguyen Thi Hanh</i>	31
5. Assessing the labour demand in the construction industry <i>MA. Dinh Thi Van, BA. Le Thi Luong</i>	40
6. Skilled labour mobility and the correlation between labour mobility and economic growth <i>BA. Nguyen Thanh Tuan – MA. Chu Thi Lan</i>	53
7. The effects of ageing population on employment, social protection and policies: Case studies of Asian countries <i>MA. Trinh Thu Nga, BA. Do Minh Hai</i>	59
8. The lowest wage reform in public administration sector – international experience and lessons learned for VietNam <i>MA. Duong Thi Huong</i>	71
<i>New books introduction</i>	81

**Thư Tòa soạn**

Vì chức **Việc làm, Nghiên cứu Lao động và Phát triển doanh nghiệp**, nphm Khoa học Lao động và Xã hội xin gửi tới Quý bạn các bài viết, nghiên cứu về Việc làm, Nghiên cứu Lao động và Phát triển doanh nghiệp và các vấn đề liên quan.

Chúng tôi hy vọng tiếp tục nhận được nhiều bài viết, nghiên cứu và các ý kiến bình luận, đóng góp của Quý bạn để nphm ngày càng hoàn thiện hơn.

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

Số 2 Đinh Lễ, Hoàn Kiếm, Hà Nội

Telephone : 84-4-38240601

Fax : 84-4-38269733

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

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

Xin trân trọng cảm ơn!

**BAN BIÊN TẬP**

## **N NG SU T LAO NG: LÝ THUY T VÀ NG D NG T I VI T NAM**

*TS. Bùi Thái Quyên*

*Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i*

**Tóm t t.** V lý thuy t n ng su t lao ng c chia thành hai lo i ó là (1) n ng su t lao ng cá nhân và (2) n ng su t lao ng xã h i. T ng ng v i nó c ng có nhi u cách tính n ng su t lao ng khác nhau. Bài vi t cung c p m t s khái ni m v n ng su t lao ng, và cách tính n ng su t lao ng t i Vi t Nam và c a các t ch c qu c t nh ILO, ADB và APO.

**T khóa:** n ng su t lao ng, n ng su t lao ng xã h i, APO, ILO, ADB

**Summary:** *In theory, labour productivity is divided into two categories, (1) personal labour productivity and (2) social labour productivity, therefore, there are different ways to measure labour productivity. The paper will provide serveral concepts of labour productivity, and the labour productivity calculation methods which are used in Vietnam as well as by international organizations such as ILO, ADB and APO.*

**Key words:** *labour productivity, social labour productivity, APO, ILO, ADB*

**T** giác kinh t , n ng su t lao ng (NSL ) là m t th c o hi u qu c a quá trình s n xu t và t ng tr ng c a m t n c. Trên th gi i, n ng su t lao ng c ng th ng c s d ng ánh giá trình phát tri n c a m t n c. Cho n nay s chênh l ch v trình phát tri n gi a các qu c gia v n ch y u xoay quanh v n n ng xu t lao ng. Do v y hi u k th nào là n ng su t lao ng, bài vi t này cung c p các khái ni m, các ch tiêu v n ng su t lao ng và ng d ng tính n ng su t lao ng t i Vi t Nam.

### **Các lo i n ng su t lao ng**

**N ng su t lao ng cá nhân.** Là s c s n xu t c a cá nhân ng i lao ng, c o b ng t s s l ng s n ph m hoàn thành v i th i gian lao ng hoàn thành s s n ph m ó.

N ng su t lao ng cá nhân là th c o tính hi u qu lao ng s ng, th ng c bi u hi n b ng u ra trên m t gi lao ng. N ng su t lao ng cá nhân có vai trò r t l n trong quá trình s n xu t. Vi c t ng hay gi m n ng su t lao ng cá nhân s quy t nh n n ng su t lao ng chung c a doanh

nghiệp. Các doanh nghiệp đầu tư vào nhân lực lao động cá nhân trực tiếp cho ngành lao động.

Các yếu tố tác động đến nhân lực lao động cá nhân bao gồm (1) yếu tố nội tại trong công nhân cá nhân và (2) yếu tố bên ngoài. Yếu tố nội tại gồm văn bản thân ngành lao động bao gồm: kiến thức, kỹ năng, công nghệ, thái độ lao động, tinh thần trách nhiệm, v.v. Các yếu tố bên ngoài bao gồm: điều kiện lao động, trạng thái thể chất, môi trường làm việc, mức độ ứng dụng khoa học kỹ thuật, v.v. Bên cạnh đó còn có các yếu tố gián tiếp như quy định công nhân, sự đồng thuận công nhân và các yếu tố khuyến khích trực tiếp và tinh thần.

**Năng suất lao động xã hội.** Là mức năng suất của tất cả các nguồn lực của một doanh nghiệp hay toàn xã hội. Năng suất lao động xã hội có thể đo lường dựa trên giá trị của doanh nghiệp hoặc xã hội vì sản phẩm lao động sản xuất và lao động quá khứ hao phí sản xuất ra một đơn vị sản phẩm.

Lao động sản xuất là sự kết hợp của công nhân bắt đầu ngay trong quá trình sản xuất, lao động quá khứ là sản phẩm của lao động sản xuất cũ kết hợp lại trong các giai đoạn sản xuất trước kia (biên giới máy móc, nguyên vật liệu).

Như vậy, khi nói đến hao phí lao động sản xuất là nói đến năng suất lao

động cá nhân, còn hao phí lao động sản xuất và lao động vật hoá là năng suất lao động xã hội.

**Các chỉ tiêu tính năng suất lao động**

**Chỉ tiêu năng suất lao động tính bằng hiện vật.** Chỉ tiêu này phản ánh lượng các dịch vụ do công ty tạo ra so với lượng lao động trong công ty, phản ánh lượng đầu ra trên một lao động.

$$\text{Công thức: } W = Q/T$$

Trong đó:

W: Mức NSLĐ của một công nhân

Q: Tổng sản lượng đầu ra tính bằng hiện vật

T: Tổng số công nhân đang làm việc

Chỉ tiêu này biểu hiện mức năng suất lao động một cách cụ thể, không chủ quan bằng các giá trị. Có thể sử dụng chỉ tiêu này so sánh mức năng suất lao động các doanh nghiệp hoặc các nước khác nhau theo một loại sản phẩm cụ thể sản xuất.

Tuy nhiên, chỉ tiêu này chỉ dùng tính cho một loại sản phẩm nhất định nào đó, không thể tính chung cho tất cả nhiều loại sản phẩm.

**Chỉ tiêu năng suất lao động tính bằng giá trị.** Chỉ tiêu này quy định các loại sản phẩm thu được doanh nghiệp hoặc ngành

sản xuất ra, biểu thức m c n ng suất lao động.

Công thức:  $W = Q/T$

W: M c n ng suất lao động

- Trong phạm vi c n c: Q tính bằng GDP n v t i n t là VND và T là t ng s lao động ang làm vi c trong n n kinh t qu c dân

- Trong phạm vi doanh nghi p: Q là giá tr t ng s n l ng, giá tr gia t ng hay doanh thu

+ Giá tr t ng s n l ng là giá tr toàn b s n ph m s n xu t ra c bao g m c chi phí và l i nhu n

+ Giá tr gia t ng: là giá tr m i sáng t o ra

+ Doanh thu là giá tr sau khi bán s n ph m và T có th là s ng i lao động trong doanh nghi p ho c c tính theo s ngày, s gi , s phút, ngày - ng i, gi - ng i.

Chỉ tiêu này c s d ng r ng rãi so sánh m c n ng suất lao động gi a các doanh nghi p, gi a các ngành và gi a các n n kinh t qu c dân v i nhau. Tuy nhiên, chỉ tiêu này b tác ng b i y u t giá c . gi m thi u tác ng c a y u t giá, ng i ta th ng dùng m c giá c nh tính toán và so sánh gi a các th i k .

**Chỉ tiêu n ng suất lao động tính bằng thời gian lao động.** Chỉ tiêu này dùng th i gian hao phí c n thi t s n xu t ra ra m t n v s n ph m bi u hi n n ng suất lao động.

Công thức:  $t = T/Q$

Trong ó:

t: l ng lao động hao phí c a s n ph m (tính bằng n v th i gian)

T: th i gian lao động ã hao phí

Q: S l ng s n ph m theo hi n v t

L ng lao động này tính c b ng cách t ng h p chi phí th i gian lao động c a các b c công vi c, các chi ti t s n ph m ( n v tính bằng gi , phút). Chỉ tiêu này ph n ánh c c th m c ti t ki m v th i gian lao động c a t ng lao động s n xu t ra m t s n ph m nh t nh. Tuy nhiên, vi c tính toán chỉ tiêu này khá ph c t p, do s n ph m c s n xu t qua nhi u công o n khác nhau. Do v y, không dùng chỉ tiêu này tính t ng h p c n ng suất lao động bình quân c a m t ngành hay m t doanh nghi p có nhi u lo i s n ph m khác nhau.

Ngoài ba chỉ tiêu này dùng tính n ng suất lao động còn m t s chỉ tiêu khác ang c áp d ng trong phạm vi h p, ho c ang trong quá trình nghiên c u và a vào ng d ng nh : chỉ tiêu n ng

su t lao ng tính theo s n ph m thu n tuý, tính theo hàng hoá th c hi n, v.v.

**N ng su t lao ng t i Vi t Nam**

Các t ch c qu c t nh T ch c Lao ng qu c t (ILO), Ngân hàng Phát tri n Châu Á (ADB) và c bi t là T ch c N ng su t Châu Á (APO) s d ng khái ni m n ng su t lao ng qu c gia. NSL qu c gia c tính b ng t ng s n ph m qu c n i (GDP)

chia cho t ng s ng i ang làm vi c. Thông th ng, các t ch c qu c t s d ng GDP theo s c mua ngang giá PPP (Purchasing Power Parity) và c nh t i n m 2005 tính n ng su t lao ng cho t ng qu c gia. Vì v y n ng su t lao ng và t c t ng n ng su t lao ng gi a các qu c gia có th so sánh c v i nhau, c th :

$$\text{Năng suất lao động Quốc gia} = \frac{\text{Tổng sản phẩm trong nước (GDP) PPP, 2005}}{\text{Tổng số người đang làm việc}}$$

**Bảng 1. Năng suất lao động quốc gia, 2007-2013 (tính theo PPP cố định năm 2005)**

*n v : ô la M*

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	T c t ng bình quân (%)
ASEAN	9.173	9.396	9.366	9.868	10.097	10.467	10.812	2,84
Brunei	104.964	100.995	97.758	98.831	99.362	100.051	100.015	-0,53
Cambodia	3.333	3.427	3.334	3.460	3.619	3.797	3.989	2,99
Indonesia	7.952	8.253	8.439	8.763	9.130	9.486	9.848	3,63
Lao PDR	4.029	4.216	4.399	4.636	4.865	5.115	5.396	4,99
Malaysia	31.907	32.868	31.899	33.344	34.056	35.018	35.751	1,92
Myanmar	2.229	2.282	2.364	2.454	2.560	2.683	2.828	4,07
Philippines	8.841	8.920	8.795	9.152	9.168	9.571	10.026	2,02
Singapore	92.260	90.987	88.751	97.151	98.775	96.573	98.072	1,47
Thailand	12.994	13.205	12.922	13.813	13.666	14.446	14.754	2,23
<b>Viet Nam</b>	<b>4.322</b>	<b>4.516</b>	<b>4.669</b>	<b>4.896</b>	<b>5.082</b>	<b>5.239</b>	<b>5.440</b>	<b>3,90</b>
China	9.227	10.119	11.008	12.092	13.093	14.003	14.985	8,48
India	6.746	7.021	7.596	8.359	8.832	9.073	9.307	5,99
Japan	63.245	62.746	60.055	62.681	63.018	64.351	65.511	0,73
Korea, Rep.of	52.314	53.226	53.514	56.106	57.129	57.262	58.298	1,93

*Ngu n: ILO: Trends Econometric Models, Jan. 2014; World Bank: World Development Indicators, 2013.*

Nh v y, n ng su t lao ng c a Vi t Nam t 5,4 nghìn ô la M (n m 2013) t ng t 4,5 nghìn ô la M (n m

2008). M c t ng n ng su t hàng n m c a Vi t nam là 3,9% giai o n 2007-2013. N ng su t lao ng c a Vi t nam

chỉ bằng 5,4% nhân công suất lao động của Singapore và Brunei và 8,2% nhân công suất lao động của Nhật Bản. Điều này cho thấy chất lượng lao động của Việt Nam là rất thấp.

Tại Việt Nam, Tổng cục Thống kê (GSO) sử dụng khái niệm nhân công suất lao động xã hội, chỉ tiêu này thường được coi là một trong số các chỉ tiêu theo giá trị nhân hành tính bình quân cho mỗi lao động trong thị trường tham gia thị trường là một nhân tố đáng kể. Cách tính cụ thể như sau<sup>1</sup>:

$$\text{Năng suất lao động xã hội} = \frac{\text{Tổng sản phẩm trong nước (GDP)}}{\text{Tổng số người làm việc bình quân}}$$

Theo cách tính này, năm 2013 nhân công suất lao động xã hội của Việt Nam đạt mức 68,7 triệu đồng/lao động tăng 1,5 lần so với mức nhân công suất lao động xã hội năm 2010. Trong đó ngành khai khoáng và ngành kinh doanh bất động sản là hai ngành có nhân công suất lao động xã hội cao nhất, tăng 1,5 triệu đồng/lao động và 1,2 triệu đồng/lao động. Nông nghiệp là ngành có nhân công suất lao động xã hội thấp nhất đạt 27 triệu đồng/lao động. So với cách tính của các tổ chức quốc tế, cách tính của Việt Nam cho giá trị nhân công suất lao động của

Việt Nam thấp hơn rất nhiều nhân công suất lao động của Việt Nam<sup>2</sup>.

Trong thực tế một chỉ tiêu khác mà chúng ta thường thấy và hay nhầm lẫn đó là nhân công suất các nhân tố tổng hợp TFP (Total Factor Productivity). Đây là chỉ tiêu đo lường nhân công suất của các nhân tố “lao động” và “vốn” trong một hoạt động kinh tế hay cho các nhân tố kinh tế. TFP phản ánh sự tiến bộ của khoa học, kỹ thuật và công nghệ, qua đó sự gia tăng đầu tư không chỉ phụ thuộc vào tăng thêm vốn của đầu tư vào mà còn tùy thuộc vào chất lượng của các yếu tố đầu tư vào là lao động và vốn. Cùng với lượng đầu tư vào nhau, lượng đầu tư có thể liên quan vào việc cải thiện chất lượng của lao động, vốn và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực này. Vì vậy, tăng TFP gắn liền với áp dụng các tiến bộ kỹ thuật, đổi mới công nghệ, cải thiện phương thức quản lý và nâng cao kỹ năng, trình độ tay nghề của người lao động.

Theo báo cáo APO 2012, nhân công suất yếu tố tổng hợp – TFP (chỉ số phản ánh hiệu quả của các sản phẩm V và Lao động gia tăng kết quả đầu ra bằng các giải pháp quản lý, khoa học – kỹ thuật) trong giai đoạn 2005-2010, mức đóng góp của TFP vào tăng trưởng

<sup>1</sup> Nguồn: Trang 51, Niên giám thống kê 2013, NXB Thống kê

<sup>2</sup> Năm 2013, NSL của Việt Nam là 5,4 nghìn đô la M (theo Bảng 1) và 44 triệu đồng/lao động (theo GSO)



GDP của nhiều quốc gia nằm trên 40%, như Hàn Quốc (63%), Đài Loan (59%), Nhật Bản (48%), Indonesia (42%), Philippines (41%). Điều này có nghĩa là các quốc gia này đã làm tốt việc thúc đẩy tăng trưởng dựa vào khai thác và sử dụng hiệu quả các nguồn lực là VN và Lao động. Đóng góp của TFP vào tăng trưởng GDP của Việt Nam giai đoạn 2005-2010 là -6%. Số liệu này phản ánh tăng trưởng của Việt Nam giai đoạn này phụ thuộc chủ yếu vào VN và Lao động, trong đó giá trị gia tăng vốn nhàn rỗi không làm tăng thêm đóng góp của GDP vì vậy đóng góp của TFP mang giá trị âm.

**Một số nguyên nhân dẫn đến năng suất lao động Việt Nam còn thấp**

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến NSLĐ của Việt Nam trong nhóm nước có mức thấp trong khu vực, trong đó chính là:

(i) *Trình độ công nghệ sản xuất của Việt Nam thấp*: công nghệ sản xuất hiện đại của lao động, trình độ gia công cao; trình độ khí hóa và tinh chế hóa chất cao; các doanh nghiệp xuất khẩu chủ yếu tập trung chủ yếu sản xuất toàn cầu.

(ii) *Việc làm vốn trung bình nhóm ngành có năng suất thấp*: Quý 2 năm 2014, tỷ trọng lao động ngành nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản trong

tổng số lao động đang làm việc là 47,07%, trong khi trình độ sản xuất của ngành này còn thấp; tỷ trọng lao động ngành công nghiệp và xây dựng là 21,11% nhưng trong đó chủ yếu là các ngành gia công chế tạo giá trị gia tăng cao như ngành dệt may, da giày (chỉ chiếm 32% trong ngành công nghiệp chế biến, chế tạo).

(iii) *Chất lượng lao động thấp*: Quý 2 năm 2014 tỷ lệ lao động có bằng cấp chuyên môn kỹ thuật là 18,25%; vẫn còn 47,07% lao động làm việc trong khu vực nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản; 62,6% trong khu vực kinh tế hộ và tự làm. Trong khi đó, tỷ lệ lao động qua đào tạo của Thái Lan là 51,4%, Malaysia là 36%, Philippines là 28,2%, Indonesia là 27%, Lào là 16,7%, Campuchia là 15,8%<sup>3</sup>.

(iv) *Tỷ lệ lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao thấp, hiệu quả quản lý nhà cao*: Quý 2 năm 2014, tỷ lệ lao động quản lý lãnh đạo và chuyên môn kỹ thuật bậc cao chiếm 6,8%. Giai đoạn 2007-2010, tỷ lệ đóng góp của năng suất lao động tăng hợp (TFP) cho tăng trưởng GDP của Việt Nam mức thấp, 13,83% so với của Thái Lan là 21,32%, của Trung Quốc là 37,49%,

<sup>3</sup> ILO (2014), Asean community 2015: Managing integration for better job and share prosperity.

c a Malaysia là 40,74%, c a Hàn Qu c là 47,54%.

### **Phân công qu n lý nhà n c v n ng su t lao ng**

Theo quy nh c a Chính ph , NSL là m t trong nh ng ch tiêu Qu c gia do T ng c c Th ng kê thu th p, t ng h p<sup>4</sup>. Bên c nh ó, Vi n N ng su t Vi t Nam (T ng c c o l ng ch t l ng, B Khoa h c và Công ngh ) có nhi m v nghiên c u và tri n khai các mô hình, gi i pháp nâng cao n ng su t – ch t l ng, th c hi n th ng kê, ánh giá các ch tiêu n ng su t doanh nghi p, báo cáo ch tiêu n ng su t Vi t Nam.

B Lao ng – Th ng bình và Xã h i không có ch c n ng theo dõi, ánh giá, qu n lý v NSL . B Lao ng- Th ng bình và Xã h i là m t trong nh ng c quan s d ng s li u này ph c v cho vi c i u ch nh chính sách thu c l nh v c c a ngành.

### **K t lu n**

V lý thuy t có nhi u cách tính n ng su t lao ng khác nhau theo s n ph m ho c theo giá tr . Nh ng trên th c t ng i ta hay s d ng cách tính n ng su t lao ng theo giá tr vì cách tính này có nhi u u i m là đ so sánh

gi a các ngành ngh và gi a các qu c gia. Tuy nhiên, giá tr n ng su t lao ng c a m t n m có th khác nhau do s d ng các giá tr khác nhau ch ng h n s d ng GDP theo giá th c t hay theo giá c nh hay theo giá tr s c mua ngang giá (nh cách tính c a các t ch c qu c t trên).

-----

### **Tài li u tham kh o**

1. PGS.TS Tr n Xuân C u, *Giáo trình kinh t ngu n nhân l c, Nhà xu t b n Tr ng i h c Kinh t Qu c Dân, Hà N i*
2. *Asian Productivity Organization, APO productivity databook, 2012*
3. *ILO, Trends Econometric Models, Jan. 2014; World Bank: World Development Indicators, 2013*
4. *Vi n KH-L -XH, Báo cáo gi i trình B tr ng b L -TB\_XH v khái ni m, ph ng pháp tính và s li u th ng kê v N ng su t lao ng, 2014*
5. *T ng c c th ng kê Vi t Nam, Niên giám th ng kê 2013.*

<sup>4</sup>H th ng ch tiêu th ng kê qu c gia theo quy t nh s 43/2010/Q -TTg ngày 2/6/2010 c a Th t ng chính ph .

## **TH C TR NG VI C LÀM, I S NG NG I LAO NG TRONG CÁC KHU CÔNG NGH I P**

*Ths. Nguy n Huy n Lê- Ths. Nguy n Th H ng Hi n*  
**Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i**

**Tóm t t:** Trong nh ng n m v a qua, các khu công nghi p (KCN) Vi t Nam phát tri n m nh m c v s l ng và quy mô u t . KCN ã kh ng nh vai trò là u t u trong thu hút v n u t trong n c và n c ngoài. S phát tri n các KCN c ng ã mang l i nhi u tác ng tích c c trong t o vi c làm, thu hút m t l c l ng lao ng v i quy mô l n và a d ng v c tr ng nhân kh u h c và xã h i. V i xu h ng phát tri n nh v y, lao ng ang là v n thách th c l n i v i các KCN.

**T khóa:** i s ng ng i lao ng trong khu công nghi p

*Summary: In recent years, the industrial zones (IZ) have dramatically developed both in number and scale of investments in Vietnam. It is affirmed that IZ played a leading role in attracting domestic and foreign invesments. This led to positive influences in creating employment opportunities, attracting a labour force with an increasing size and diversified socio-demographic characteristics.*

*Key words: the lives of employees working in the industrial zone*

**H**i n nay các KCN Vi t Nam ã thu hút c kho ng 1,5 tri u lao ng tr c ti p và nhu c u ti p t c tuy n d ng lao ng còn r t l n, tu theo tính ch t ngành ngh , bình quân m i KCN v i di n tích t 100-150 ha khi l p y s c n t kho ng 15.000 n 18.000 lao ng. Tuy nhiên, a s các doanh nghi p KCN có xu h ng u t công ngh trung bình, s d ng nhi u lao ng (labour intensive), c bi t là lao ng có tay ngh th p/ch a qua ào t o, lao ng nông

thôn v i m c ti n l ng th p, i u ki n lao ng nghèo nàn.

### **1.Th c tr ng vi c làm, i s ng ng i lao ng các KCN**

#### **1.1. Lao động, việc làm và thu nhập**

Tính n cu i n m 2012, có kho ng 2,5 tri u ng i ang làm vi c t i KCN, KCX, trong ó s lao ng lao ng ngo i t nh chi m bình quân 70%, lao ng n chi m a s và ch y u là lao ng tr . Riêng thành ph H Chí Minh trong t ng s 255.855 ng i lao ng có 162.696 lao ng n (chi m t l 63%)

và chủ yếu là lao động trẻ tuổi trung bình từ 18 đến 25.

Trình độ học vấn của lao động làm việc KCN cũng khá cao, có đến 45,5% tốt nghiệp trung học cơ sở và chỉ có 0,28% là không biết chữ, biết viết. Khoảng 75% phần còn lại tốt nghiệp ngành nhân tài doanh nghiệp khi vào làm việc.

Hu hút lao động làm việc trong khu công nghiệp được ký hợp đồng lao động có thời hạn từ 3 tháng trở lên. Cao nhất là doanh nghiệp nhà nước (96.00%), tiếp theo là doanh nghiệp FDI (94.1%), tiếp theo là doanh nghiệp ngoài nhà nước chiếm 84%. Số lượng lao động khu vực kinh tế khác, tập trung lao động trong các KCN, KCX cũng ký kết hợp đồng lao động cao hơn (Tập trung lao động có HĐL khu vực ngoài là 88%, trong đó có tới 24.08% là hợp đồng miễn phí), cho thấy vai trò của quản lý nhà nước, đặc biệt là các ban quản lý khu vực xuất và ý thức của các chủ doanh nghiệp lao động trẻ.

Thời gian làm việc và làm thêm là những vấn đề rất nóng trong các KCN, KCX: đa số công nhân trực tiếp phải làm việc theo ca, khi cần hàng thì ưu tiên làm thêm giờ, bổ sung ca, đặc biệt là lao động trong doanh nghiệp dệt may, da giày, dệt có sợi làm việc bình quân khá cao (57,8 giờ/tuần), 85% người lao động có làm thêm giờ, trong

đó: TP Hồ Chí Minh đạt 91%, Cần Thơ lên đến 97,1% và Bắc Giang, 72,9%.

Tuy việc kéo dài thời gian làm việc nhằm mang lại thu nhập cho người lao động, nhưng đã gây ra những hậu quả về sức khỏe. Đa số lao động cho rằng sau những giờ làm việc căng thẳng mệt mỏi, không thể có thời gian tham gia các sinh hoạt xã hội khác.

Mức lương của người lao động trong các khu công nghiệp thấp, mức lương bình quân lao động trực tiếp sản xuất đạt 1,983 triệu đồng/người/tháng (năm 2011), tuy nhiên, cách trả lương hiện tại của các doanh nghiệp chủ yếu dựa trên mức tối thiểu do Chính phủ quy định. Nhưng có thể tuyển và thu hút được lao động, nhiều chủ doanh nghiệp đã sử dụng các hình thức bổ sung các lợi ích khác, tiền thưởng... Tuy nhiên, các thu nhập này không rõ ràng, không ghi trong thỏa thuận lao động tập thể, doanh nghiệp có thể dễ dàng thay đổi hợp đồng. Những lúc làm phần tiền lương, tiền công của lao động trong các KCN yếu do hạn chế về trình độ và kinh nghiệm; Khả năng doanh nghiệp không áp dụng hình thức thang bảng lương hoặc không bổ sung những cách trả các bậc lương dần dần mâu thuẫn và là nguyên nhân của các cuộc đình công đòi quyền và lợi ích.

**1.2 Tình hình i s n g c a n g i lao n g trong các KCN**

V nhà cho n g i lao n g: S li u kh o sát v tình tr n g nhà c a công nhân trong các KCN, KCX cho th y có 22% s lao n g có nhà riêng , a s lao n g ngo i t nh ph i thuê nhà (63%), trong ó ch có kho n g 9% là thuê nhà c a doanh nghi p còn n 90% ph i thuê nhà tr t các h dân quanh KCN. Nhà n c, các công ty kinh doanh b t n g s n và doanh nghi p m i ch áp n g c kho n g t 7 n 10% nhu c u v s l n g nhà c a n g i lao n g t i các KCN, 90% nhu c u còn l i n g i lao n g t tìm ki m.

V Ch t l n g nhà : Di n tích s d n g bình quân u n g i c a lao n g khu công nghi p th p, ch t bình quân đ i 4m<sup>2</sup> (so v i m c 7.5m<sup>2</sup> bình quân chung c a c n c). i u ki n v nhà c a công nhân còn ch a áp n g các tiêu chu n t i thi u, không m b o an ninh tr t t . H u h t nhà tr c a n g i lao n g là nhà c p 4, không m b o v quy chu n nhà (thi u ánh sáng, m th p, không thoáng khí,...), các công trình t i thi u kém (phòng , nhà v sinh, h th n g n c s ch, n c th i, rác th i, v sinh...); không m b o v an ninh tr t t .

V Chi tiêu c a n g i lao n g: Theo k t qu kh o sát, m c chi tiêu c a lao n g KCN kho n g t 1,8 n 2,4

tri u n g (n m 2011), m c chi tiêu khá ti t ki m, chi t i 50% thu nh p hàng tháng cho n u n g, sinh ho t hàng ngày ( i n, n c, xà phòng, qu n áo,...); các ph n khác chi r t “dè s n” cho các nhu c u thi t y u c a b n thân: thuê nhà (3%), i l i (6,1%), ch m sóc s c kho (2,9%); m t ph n không nh g i v quê (15,7%) và gi t i t ki m (10%) phòng khi m t vi c làm ho c m au,... Chi tiêu c n thi t khác nh hi u h , óng góp c n g n g c n g chi m 4,4% thu nh p hàng tháng c a n g i lao n g.

Ti n nghi sinh ho t c a n g i lao n g: Ti n nghi c a n g i lao n g c n g h t s c n s , ch s d n g nh n g ti n nghi áp n g nhu c u thi t y u nh i n, n c, ph n g ti n i l i nh xe máy, xe p và i n tho i còn ti n liên l c v i n g i thân. Các ph n g ti n ph c v gi i trí nh tivi, ài, ... c s d n g riêng r t th p.

**2. Thực trạng hệ thống hạ tầng và dịch vụ xã hội phục vụ người lao động tại khu công nghiệp, khu chế xuất**

c i m c a các KCN th n g không quá xa khu dân c , vì v y th n g t n d n g các công trình d ch v xã h i hi n có c a a ph n g. Các công trình thi t y u nh ch , tr n g h c, b nh vi n t n g i y , song không ph i m i n g i lao n g u t i p c n c d ch v xã h i c b n ó.

*Nhà tr , m u giáo:* H u nh các KCN không có h th ng nhà tr , m u giáo, tr ng m m non dành riêng cho ng i lao ng KCN do không có kinh phí, ho c không có qu t, ho c thi u h th ng duy trì ho t ng c a các nhà tr . H u h t ng i lao ng s đ ng h th ng nhà tr m u giáo t th c ho c d ch v trông tr do cá nhân cung c p, m t s ít ti p c n c v i nhà tr , m u giáo công l p c a n i c trú. Nhi u ng i ph i quay tr v quê h ng sinh s ng khi ã l p gia ình, sinh con.

*H th ng tr ng ph thông:* Không có KCN nào có h th ng tr ng ph thông. Con em n u mu n i h c ph i dùng chung h th ng tr ng ph thông khu dân c h ang s ng. Tuy nhiên, ng i lao ng KCN c ng ang g p khó kh n khi g i con em c a mình vào các tr ng h c quanh KCN vì quá t i nên s u tiên ph c v cho ng i dân a ph ng tr c.

*Y t /ch m sóc s c kh e:* H t ng d ch v xã h i v y t và ch m sóc s c kho cho ng i lao ng KCN nhìn chung còn thi u và y u, ch a m b o ch t l ng. Trong a s tr ng h p, ng i lao ng KCN ch y u s đ ng h th ng h t ng d ch v y t chung v i khu dân c .

*V n hoá, thông tin và gi i trí:* ã có nh ng chuy n bi n trong doanh nghi p. Nh n th c c t m quan tr ng

c a i s ng v t ch t và v n hóa bên ngoài hàng rào doanh nghi p, t i m t s doanh nghi p có quy mô lao ng l n, ã t ch c c các ho t ng nh tham quan du l ch hè, bi u di n v n ngh , ho t ng th d c th thao, phong trào vào các ho t ng ngày l , h i, hè,..., các ho t ng v n hóa nâng cao i s ng tinh th n t ch c l l n/n m vào các d p 8/3 ho c l Noel.

*Siêu th /ch ph c v cho ng i lao ng:* ng i lao ng KCN ch y u s đ ng h th ng ch /siêu th chung v i khu v c dân c h ang sinh s ng, r t nhi u ch cóc m c lên ph c v ng i lao ng trong các khu dân c này. Tuy nhiên, giá c ch c ng th ng cao h n kh n ng thu nh p c a ng i lao ng. Trong th i k l m phát, M t s Chính quy n a ph ã áp d ng các bi n pháp h tr giá, bình n giá trong và ngoài KCN h tr lao ng.

*H th ng h t ng d ch v i l i/v n chuy n cho ng i lao ng KCN:* ng i lao ng ch y u s đ ng h th ng xe buýt công c ng c a nhà n c/thành ph , tuy nhiên h th ng xe này m i ch có các t nh/thành ph l n nh Hà N i, TP H Chí Minh, Bình D ng, B c Ninh, H ng Yên, H i D ng, v.v) và ch có m t s tuy n chính, không i sâu vào t ng KCN). gi i quy t v n i l i trên, m t s

doanh nghiệp có chính sách hỗ trợ tín dụng xe ô tô cho công nhân từ 50.000 - 100.0000 đồng/tháng để đi làm xa KCN, tuy nhiên vì chính sách này cũng giúp người lao động mất phần vì họ vẫn phải dùng tín dụng ít ỏi của mình trả cho việc đi lại.

*Hình thức dịch vụ:* Vì các doanh nghiệp dịch vụ sản xuất nông nghiệp còn nhiều khó khăn do sản xuất nông sản trong các khu nhà trọ, khu dân cư còn nhiều thiếu thốn về cơ sở hạ tầng, nhà vệ sinh. Chất lượng nước không đảm bảo, nhiều nhà trọ sử dụng hệ thống giăng khoan, nước chảy qua xử lý hóa học xử lý không kỹ nên hàng không nên sử dụng của người lao động. Thêm vào đó vấn đề rác thải các vùng dân cư mật độ cao, môi trường kém cũng góp phần làm ô nhiễm môi trường.

*Dịch vụ trợ giúp pháp lý cho người lao động:* Một số dịch vụ trợ giúp pháp lý đã có từ trước. Một số KCN đã thành lập văn phòng trong khuôn viên của KCN để trợ giúp pháp lý cho người lao động, có cán bộ trợ giúp pháp lý, tận dụng các văn liên quan đến chính sách lao động, tín dụng, các chính sách người lao động và các văn xã hội khác, bước đầu đáp ứng nhu cầu của người lao động.

Bên cạnh những khó khăn chung, lao động di cư còn phải mất vì

những khó khăn như khó tìm kiếm việc, nguy cơ mất an toàn trong cuộc sống, nguy cơ bị bóc lột nhân xã hội,...

Vì những trở ngại như đã nêu trên và ngoài doanh nghiệp như đã nêu phần trên, có thể thấy, người lao động trong các KCN còn nhiều khó khăn. Khi có sự cố khó khăn trong việc làm và sống, 100% người lao động ưu tiên cho rằng, hàng đầu phải mất vì mất sự khó khăn như thế.

Nguyên nhân của những hạn chế trên là do: (i) việc quy hoạch các KCN chưa gắn với quy hoạch lãnh thổ và khu đô thị, các KCN chủ yếu được phát triển các thành phố lân cận nên hình thành các dòng di cư lớn và cục bộ, thiếu quy hoạch hệ thống dịch vụ xã hội phục vụ người lao động làm việc trong các KCN. (ii) Hình thức chính sách, pháp luật về phát triển KCN ra đời muộn và chưa thực sự đầy đủ, thiếu tính linh hoạt, mang nặng tính kinh tế mà chưa tính nhiều đến các yếu tố xã hội. Các chính sách liên quan đến phát triển hệ thống hạ tầng xã hội phục vụ cho người lao động làm việc trong các KCN không theo kịp việc phát triển các KCN.

### **3. Một số khuyến nghị**

Bài học kinh nghiệm từ việc Việt Nam: Xây dựng cơ sở pháp lý phù hợp, cần biệt lập phi nhân tính quán, có tầm nhìn dài hạn và toàn diện để xây dựng trên cơ sở cân nhắc rạch ròi mục tiêu công

nghiệp hoá cho từng thị trường; Việc xác định quy hoạch từng thị trường và thành lập KCN tại các vùng, nhằm thúc đẩy kinh tế - xã hội các vùng xa xôi hẻo lánh; Vai trò hỗ trợ, ưu đãi của Nhà nước trong phát triển KCN; Nhà nước có vai trò quan trọng trong việc phát triển hạ tầng xã hội nói chung và nhà xã hội cho người lao động, người nghèo nói riêng; Cần có chính sách huy động nguồn tài chính cũng cấp các khoản vay phát triển nhà xã hội;...

### **Chính sách Nhà nước**

Rà soát và nâng cao chất lượng quy hoạch KCN, từng công nghệ chất lượng, chất lượng đầu tư.

Công tác quy hoạch từng KCN cần rà soát và tính toán nghiêm túc, lợi ích quốc gia, từng bước thúc đẩy phát triển các KCN cân bằng trên các vùng, tránh quá tập trung vào một số vùng, tạo ra sự chênh lệch quá lớn về phát triển, thông qua tác động của chính sách và hỗ trợ phát triển cơ sở hạ tầng, và đánh giá ứng dụng nghiêm túc, lợi ích đạt được, từng ngành tạo ra mối liên kết chặt chẽ.

Phát triển văn hoá và quy mô KCN cần phù hợp và hài hòa với điều kiện phát triển thực tế địa phương, mở rộng quy mô sản xuất KCN, kiên quyết không phát triển KCN trên đất nông nghiệp có nguồn nước ngầm.

Quy hoạch Khu công nghiệp phải gắn liền với quy hoạch phát triển khu đô thị nhằm phát triển ngành hạ tầng hạ tầng xã hội, dịch vụ phục vụ phát triển công nghiệp và người lao động.

### ***Hoàn thiện cơ chế chính sách liên quan***

Tiếp tục thúc đẩy tích cực hơn án cải cách chính sách tín dụng, BHXH, ưu tiên nâng dần mức lương tối thiểu vùng đáp ứng nhu cầu tối thiểu của người lao động; nâng cao tín dụng cho người lao động và mở rộng thị trường theo trình độ, năng suất của người lao động.

Xây dựng chính sách khuyến khích doanh nghiệp trong KCN liên kết với các cơ sở dạy nghề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ào tạo đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp trong KCN. Nghiên cứu chính sách khuyến khích các doanh nghiệp tạo ra lao động, nhất là lao động kỹ thuật trình độ cao cho doanh nghiệp; quy định trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc ào tạo lao động kỹ thuật trên phạm vi cơ sở và thị trường địa bàn, nhất là địa bàn trọng điểm.

Xây dựng chính sách hỗ trợ cho con em lao động di cư tiếp cận tốt nhất về việc giáo dục công lập, nhất là bậc mầm non, tiểu học, tốt nghiệp có kế hoạch bố trí xây dựng trường học hợp lý nhất là tại các tỉnh, thành phố thu hút công nhân di cư. Bên cạnh



ó, Nhà n c c n u t xây d ng tr ng h c t i các a ph ng có ông lao ng di c nh m áp ng nhu c u h c c a con em h trên c s các d báo v tình hình di c và s l ng con em lao ng di c n tu i i h c.

Ban hành, hoàn thi n các quy nh, tiêu chu n v ch t l ng nhà và i u ki n sinh ho t; t ng c ng công tác qu n lý, ki m tra i v i nhà c a t nhân cho công nhân thuê; Có chính sách h tr cho vay v n, mi n gi m thu , h ng d n thi t k , xây d ng và qu n lý các h gia ình, cá nhân có i u ki n nâng cao ch t l ng nhà cho công nhân thuê; C n quy ho ch, h tr , u t xây d ng h t ng k thu t, xã h i i v i các khu nhà do ng i dân xây d ng cho công nhân thuê;

i v i mô hình doanh nghi p xây d ng nhà cho công nhân nh ng không hi u qu do gò bó v quy nh, c n xem xét chuy n sang phát tri n mô hình nhà xã h i bán cho nh ng i t ng u tiên. Nhà n c có chính sách khuy n khích DN u t xây d ng ng th i h tr ng i lao ng v v n có th mua tr góp thông qua Qu phát tri n nhà.

#### *Chính sách a ph ng*

UBND các t nh/thành ph ch o Ban qu n lý các KCN t nh/thành ph ti n hành rà soát ánh giá hi n tr ng h t ng xã h i, th c tr ng cung c p d ch

v xã h i t t c các KCN ang ho t ng, làm c n c xây d ng ph ng án b sung y các công trình h t ng xã h i. T ch c vi c rút kinh nghi m v các mô hình cung c p nhà hi n có, c bi t các i n hình t t v xây d ng nhà cho công nhân thuê và ch o các s , ban, ngành có liên quan c n ph i nhanh chóng xây d ng các chính sách u ãi thích h p i v i các doanh nghi p u t xây d ng nhà cho công nhân, d a trên kinh nghi m c a các i n hình t t này; Khuy n khích các DN s d ng lao ng t b v n xây d ng nhà cho ng i lao ng c a DN mình theo quy ho ch. Các DN s d ng nhi u lao ng n u không tr c ti p u t xây d ng nhà cho ng i lao ng, ph i có trách nhi m óng góp cùng thành ph , a ph ng và các KCN khác b trí nhà cho ng i lao ng.

Thu hút, khuy n khích doanh nghi p/ng i s d ng lao ng và các i tác xã h i khác tham gia u t h t ng xã h i/cung c p d ch v xã h i cho KCN. Ban qu n lý các KCN t nh/thành ph xây d ng “Quy ch v n ng, thu hút các nhà u t ” xây d ng nhà công nhân và các công trình h t ng xã h i khác KCN; Các hình th c h tr : mi n gi m thu , h tr m t b ng ( t, nhà), cho vay v n v i lãi su t u ãi,...

Công oàn Ban qu n lý các KCN t nh/thành ph phát huy h n n a vai

trò, nhiệm vụ của tất cả các công đoàn cấp trên cấp xã. Thúc đẩy quá trình đàm phán và ký kết thoả ước lao động cấp KCN, thúc đẩy quan hệ lao động hài hoà tại KCN; Tăng cường thanh lý nợ, thu hồi tài sản; Phối hợp với các cơ quan, doanh nghiệp tổ chức các hoạt động hỗ trợ sinh kế cho người lao động như: tổ chức chợ bán hàng lưu động, phiên chợ bình giá, ... giảm bớt khó khăn trong sinh kế của người lao động KCN; Phối hợp với các tổ chức chính trị - xã hội nhân dân thanh niên, Hội Phụ nữ, ... chăm lo sinh kế và tinh thần cho toàn viên công nhân tham gia tìm kiếm, hỗ trợ, tổ chức các buổi giao lưu văn hóa, thể thao; Tổ chức thí điểm các mô hình Câu lạc bộ nhà trọ, là nơi tổ chức sinh hoạt văn hoá, tinh thần cho người lao động ngoài giờ làm việc như Câu lạc bộ lao động nhà trọ, Tổ chức Câu lạc bộ chủ nhà trọ, giám sát nhiệm vụ và quy định lịch sử nhà trọ và chi phí thuê nhà và hoạt động bảo đảm an ninh trật tự, khai báo tạm trú, tạm vắng;

*Đẩy mạnh doanh nghiệp*

Tăng cường trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, tham gia xây dựng nhà máy và thị trường văn hóa, thể thao phục vụ công nhân, ưu tiên của doanh nghiệp nhằm phát triển môi trường làm việc, môi trường sống; nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; phúc lợi xã hội doanh

ng nghiệp (nghỉ phép, phép, chi phí nuôi con, nhà ở, ...); ưu tiên tuyển dụng lao động vùng lân cận KCN, KKT và khuyến khích người dân làm KCN, KKT.

Tổ chức các buổi sinh hoạt có nội dung lồng ghép các sự kiện thu hút công nhân tham gia, biểu dương khen thưởng các cá nhân tiên tiến;

Khi có tranh chấp lao động, chủ doanh nghiệp phải chấp hành, thì nên chỉ bàn bạc với Ban chấp hành công đoàn cấp xã tổ chức thanh lý nợ, thanh toán giá các bên hoặc nghỉ ngơi hòa giải kịp thời hành hòa giải...

**Đẩy mạnh sinh kế:**

Nâng cao nhận thức, nắm bắt nhu cầu quy hoạch và quy định và nghĩa vụ của mình trong quan hệ lao động, nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật lao động. Tham gia xây dựng doanh nghiệp phát triển; tích cực tham gia các hoạt động phòng trào do doanh nghiệp, nghiệp chủ tổ chức.

**Tài liệu tham khảo**

1. *Bộ Kế hoạch và Đầu tư - Quan điểm và nhiệm vụ phát triển KCN trong giai đoạn 2011 - 2020.*
2. *GS.TS. Mai Ngọc Cửu và nhóm nghiên cứu, Chính sách xã hội đối với di dân nông thôn - thành thị: Kinh nghiệm Hàn Quốc và vận dụng cho Việt Nam. HN 2013.*
3. *Hoàng Văn Dũng, Chính sách phát triển KCN của Nhật Bản và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam, Nghiên cứu và trao đổi, tạp chí công nghiệp.*
4. *Tổng Liên đoàn Lao động VN, Kết quả và nhiệm vụ trọng tâm của người lao động,*

## ÁNH GIÁ CHÍNH SÁCH LAO ĐỘNG, VIỆC LÀM GIAI ĐOẠN 2008 - 2013

*Lê Thu Huyền*

*Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

**Tóm tắt:** Bài viết này tổng quan lại các chính sách lao động, việc làm giai đoạn 2008 – 2013, bao gồm hai nhóm chính sách: i) Nhóm chính sách tạo việc làm và ii) nhóm chính sách phát triển nguồn nhân lực. Đồng thời, qua đánh giá kết quả thực hiện chính sách, bài viết đã chỉ ra một số tồn tại, hạn chế của chính sách như: chính sách việc làm giai đoạn này mới chỉ chú trọng tạo việc làm theo chi hướng mà chưa quan tâm đến chất lượng việc làm; các chính sách của ban hành còn tồn tại nhiều mâu thuẫn chéo và khó khăn trong quá trình thực hiện; nhiều chính sách phát triển nguồn nhân lực chưa phát huy hiệu quả... Qua đó, bài viết đề xuất một số bài học kinh nghiệm cho việc sắp tới, ưu tiên chính sách lao động, việc làm giai đoạn tiếp theo để thực hiện mục tiêu tạo việc làm và phát triển nguồn nhân lực mà Việt Nam đã đề ra.

**Từ khóa:** chính sách, tạo việc làm, phát triển nguồn nhân lực

**Summary:** *The paper reviews employment and labour policies from 2008 to 2013 divided into two basic types of policies, including (i) job creation and (ii) human resource development. Through the implementation of policies, the study may expose limitations, particularly employment policies focused only on job creation by the width without the quality of jobs; policies were dispersed and overlapped; there existed ineffective human resource development policies, etc. Hence, the study is to give recommendations on adjusting and reforming employment and labour policies in order to achieve objectives of job creation and human resource development for the next period.*

**Key words:** *policy, job creation, human resource development*

**K**hông những kinh tế thị trường mà bất cứ năm 2008 đã gây nên những tổn thất nghiêm trọng cho nền kinh tế - xã hội của các quốc gia.

Việt Nam, không những kinh tế khi nào cho hoạt động sản xuất kinh doanh bình thường, hàng loạt doanh

nh nghiệp phá sản, lao động bị mất việc làm, thất nghiệp tăng. Trong hoàn cảnh đó, Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách nhằm khuyến khích doanh nghiệp, duy trì hoạt động của doanh nghiệp, giảm thất nghiệp. Năm 2013, nền kinh tế đã bắt đầu có dấu

hi u ph c h i th hi n qua t l GDP bình quân u ng i t ng t 1024 USD lên 1.960 USD n m 2013, t l th t nghi p gi m t 2.25% n m 2008 xu ng còn 1.94% n m 2013. Tuy nhiên, t c t ng tr ng v n còn th p so v i k v ng. ó nh ng chính sách phù h p h n trong t ng lai nh m duy trì t c t ng tr ng h p lý, t o vi c làm cho ng i lao ng, gi m t l th t nghi p theo úng k ho ch, m c tiêu ã t ra, nghiên c u này s i) t ng quan l i toàn b chính sách lao ng, vi c làm c ban hành trong giai o n 2008 – 2013, ii) ánh giá k t qu th c hi n chính sách nh m tìm ra h n ch , nguyên nhân c a chính sách và iii) rút ra bài h c kinh nghi m cho vi c ban hành và th c

hi n chính sách trong giai o n ti p theo.

### **1. T ng quan chính sách lao ng, vi c làm giai o n 2008 - 2013**

Giai o n 2008 – 2013, Nhà n c ban hành nhi u v n b n lu t liên quan n lao ng, vi c làm, trong ó ph i k n Lu t Vi c làm, Lu t B o hi m xã h i. Ngoài ra, Nhà n c c ng ã ban hành nhi u v n b n, chính sách d i lu t, là các Thông t , Ngh nh, Quy t nh h ng t i t o vi c làm nâng cao thu nh p cho ng i lao ng, t p trung ch y u vào 2 nhóm chính sách: Chính sách t o vi c làm; Chính sách nâng cao ch t l ng ngu n nhân l c.

#### **B ng 1. Các ch ng trình/chính sách lao ng, vi c làm, giai o n 2008- 2013**

<b>I</b>	<b>CH NG TRÌNH/ CHÍNH SÁCH T O VI C LÀM</b>
<b>I.A</b>	<b>NHÓM CHÍNH SÁCH T O VI C LÀM CHUNG</b>
1	Ch ng trình m c tiêu qu c gia vi c làm và d y ngh
2	H tr v thu cho doanh nghi p và cá nhân (NQ 08/2011/QH13; Q s <a href="#">21/2011/Q -TTg</a> )
3	Tr giúp phát tri n doanh nghi p nh và v a (N s 56/2009/N -CP; NQ s <a href="#">22/NQ-CP</a> )
4	H tr lao ng m t vi c do kh ng ho ng (Q s 30/2009/Q -TTg)
5	H tr tín d ng cho doanh nhân vùng khó kh n (Q s 92/2009/Q -TTg)
6	H tr lãi su t kho n vay cho doanh nghi p (Q s 131/Q -TTg và Q s 443/Q -TTg)
7	u ãi thu và vay v n i v i doanh nghi p s d ng ng i tàn t t (Q s 51/2008/Q -TTg)

---

<b>I.B</b>	<b>NHÓM CHÍNH SÁCH T O VI C LÀM CHO LAO NG C THỪ</b>
1	H tr thanh niên h c ngh và t o vi c làm (Q s 103/2008/Q -TTg)
2	H tr phát tri n kinh t - xã h i vùng ng bào dân t c và mi n núi (CT135-II, Ch ng trình MTQG gi m nghèo, Ch ng trình gi m nghèo nhanh và b n v ng cho 62 huy n nghèo)
3	Cho vay v n phát tri n s n xu t i v i h ng bào DTTS (Q s 54/2012/Q -TTg)
<b>I.C</b>	<b>XU T KH U LAO NG</b>
1	Lu t Ng i lao ng i làm vi c n c ngoài theo h p ng
2	H tr các huy n nghèo y m nh XKL (Q s 71/2009/Q -TTg)

---

<b>II</b>	<b>CHÍNH SÁCH PHÁT TRI N NGU N NHÂN L C</b>
-----------	---

---

<b>II.A</b>	<b>CHÍNH SÁCH PHÁT TRI N NGU N NHÂN L C CHUNG</b>
	Lu t giáo d c
2	Lu t d y ngh
3	Chi n l c phát tri n d y ngh th i k 2011-2020 (Q s 630/Q -TTg)
4	ào t o ngh cho lao ng nông thôn (Q s 1956/Q -TTg)
5	H tr h c phí i v i c s giáo d c thu c h th ng giáo d c qu c dân (TTLT s 29/2010/TTLT-BGD T-BTC-BL TBXH; N 74/2013/N -CP)
<b>II.B</b>	<b>CHÍNH SÁCH PHÁT TRI N NGU N NHÂN L C C THỪ</b>
1	án tr giúp ng i khuy t t t (Q s 1019/Q -TTg)
2	H tr b i xu t ng h c ngh (Q s 121/2009/Q -TTg)
3	H tr thanh niên h c ngh và t o vi c làm (Q s 103/2008/Q -TTg)
4	ào t o, b i d ng cho lao ng i XKL (Q s 144/2007/Q -TTg)

---

Các chính sách v lao ng, vi c làm ã c ban hành t ng i y trong nhi u l nh v c khác nhau nh : Chính sách chung v vi c làm (quy n và ngh a v c a ng i lao ng v vi c làm, trách nhi m c a Nhà n c v vi c làm,...); Chính sách h tr t o và t t o vi c làm cho ng i lao ng (Ch ng trình m c tiêu qu c gia v vi c làm, d án cho vay gi i quy t vi c làm...); Chính sách h tr a ng i

lao ng i làm vi c n c ngoài (cho vay tín d ng, b i d ng ki n th c, ngh nghi p tr c khi i lao ng n c ngoài,...). c bi t, trong giai o n này, nh m i phó v i kh ng ho ng kinh t , Nhà n c ta ã ban hành nhi u chính sách có tính ch t h tr doanh nghi p thoát kh i kh ng ho ng, duy trì và n nh s n xu t kinh doanh nh m v t qua giai o n kinh t khó kh n. Nhìn chung, các chính sách lao

ng, vì c làm giai o n 2008-2013 t p trung h tr ch y u nh ng v n sau:

i) H tr tín d ng: bao g m cho vay v n, u ã lãi su t, gi m thu , gia h n n p thu , h tr h c phí;

ii) H tr phát tri n s n xu t: bao g m h tr khuy n nông, ào t o nông nghi p, h tr s n xu t, h tr ng nghi p, b o v và khai thác r ng, v n vay cho ng i nghèo s n xu t;

iii) H tr thông tin: bao g m thông tin v vì c làm, tuyên truy n nâng cao nh n th c;

iv) H tr c s h t ng: bao g m xây d ng c s h t ng m i, v n hành và duy tu b o d ng;

v) H tr nâng cao trình và n ng l c cán b qu n lý: bao g m d y ngh , d y ngo i ng và ki n th c c n thi t, nâng cao trình cán b gi i thi u vì c làm, h tr h c phí/tín d ng cho h c sinh, sinh viên;

vi) H tr lao ng di chuy n: bao g m h tr di c trong n c và xu t kh u lao ng.

## **2. K t qu t c**

### **2.1. Nhóm chính sách t o vì c làm**

#### **➤ Chính sách t o vì c làm chung**

Giai o n 2008- 2013, các ch ng trình/ chính sách t o vì c làm ti p t c

c hoàn thi n. Chi n l c v Vì c làm, Ch ng trình m c tiêu qu c gia và các chính sách t o vì c làm ã t o môi tr ng pháp lý, t p trung tháo g các khó kh n, v ng m c v m t b ng, ti p c n tín d ng, chính sách thu , h tr s n xu t, thông tin ... cho các doanh nghi p nói chung và doanh nghi p nh và v a nói riêng nh m th c hi n thành công m c tiêu phát tri n vì c làm. K t qu là s ng i c gi i quy t vì c làm hàng n m v n ti p t c t ng trong giai o n kh ng ho ng kinh t : S vì c làm m i c t o ra n m 2007 là 1.030 ã t m c cao nh t vào n m 2010 (1.812 nghìn) n n m 2011 s vì c làm m i c t o ra là 1.600 nghìn và 1.520 nghìn vào n m 2012.

c bi t, giai o n này, s ra i c a Qu Qu c gia Gi i quy t vì c làm ã giúp t o ra m t s l ng vì c làm áng k . M i n m, Qu góp ph n t o vì c làm cho kho ng 350.000 lao ng - chi m 30% vì c làm m i t o ra trong n n kinh t , trong ó lao ng thanh niên chi m 40%. D i tác ng c a Qu ã xu t hi n nhi u mô hình t o vì c làm có hi u qu nh mô hình s n xu t t i gia khu v c nông thôn, mô hình d y ngh g n v i t o vì c làm tr c ti p... góp ph n áng k t ng thu nh p cho ng i dân, t o i u ki n cho các

nhóm i t ng y u th trong th tr ng lao ng (ng i tàn t t, ng i dân t c, lao ng n , lao ng vùng chuy n i m c ích s d ng t nông nghi p...) c tham gia lao ng t t o thu nh p, góp ph n xóa ói gi m nghèo.

c bi t, chính sách vi c làm giai o n này c ban hành khá k p th i là quy t nh “c i trói” v v n cho các doanh nghi p, ch y u là các doanh nghi p v a và nh . Trong ó, Quy t nh 131/Q -TTg và Quy t nh 443/Q -TTg là hai chính sách có tác ng m nh m nh t n duy trì v ng ch c hi u ng c a các gi i pháp h tr tài chính c a Chính ph .

Theo ánh giá c a lãnh o doanh nghi p thì chính sách h tr lãi su t ã giúp các doanh nghi p tháo g nh ng khó kh n v chi phí v n, duy trì vi c làm và thu nh p cho ng i lao ng, gi i quy t tình tr ng trì tr trong s n xu t kinh doanh, nhi u doanh nghi p có chi n l c phát tri n t t t n d ng c th i c v n lên. Các doanh nghi p nh và v a th i k 2009-2012 ã kh n ng xây d ng và tri n khai l i các d án s n xu t kinh doanh c a mình. Các doanh nghi p ã công b chính sách tuy n thêm lao ng ho c

kêu g i lao ng ngh vi c tr c t t quay tr l i làm vi c.

khu v c nông thôn, các doanh nghi p c ng c ti p c n v i chính sách h tr lãi su t c a Chính ph . Nh chính sách này, các công ty ã khôi ph c l i s n xu t, duy trì vi c làm cho ng i lao ng.

➤ *Chính sách t o vi c làm cho lao ng c thù*

Bên c nh chính sách t o vi c làm chung và chính sách h tr doanh nghi p giai o n kh ng ho ng, các chính sách t o vi c làm giai o n này ti p t c c p n i t ng lao ng c thù và c ng t ng b c mang l i hi u qu .

Tr c h t là vi c th c hi n án 103 v h tr thanh niên h c ngh và t o vi c làm. án 103 i vào cu c s ng ã m ra c h i l n cho thanh niên l p nghi p, có vi c làm và thu nh p n nh. Bên c nh ó, Ch ng trình m c tiêu qu c gia vi c làm và d y ngh t n m 2010 n 2012 ã u t 115 t ng xây d ng các Trung tâm h ng nghi p, d y ngh và gi i thi u vi c làm c a oàn thanh niên (n m 2010 là 20 t ng, n m 2011 là 50 t ng, n m 2012 là 45 t ng). n h t n m 2012 ã có 6 d án c kh i

công xây dựng tại: Thanh Hóa, Thành phố Hồ Chí Minh, Cần Thơ, Khánh Hòa, Hà Nội và Quảng Bình, trong đó đã khánh thành và đưa vào hoạt động 03 Trung tâm.

Chính sách tạo việc làm cho người nghèo, dân tộc thiểu số cũng rất cần thiết và quan trọng. Các chương trình 135 giai đoạn II (2006-2010) đã hỗ trợ cho 2,2 triệu hộ có cây trồng, vật nuôi, máy móc thiết bị trợ giúp sản xuất; Thực hiện theo quy định 1592, các địa phương cũng đã hỗ trợ 51 hộ sản xuất cho hộ nghèo dân tộc thiểu số nghèo; Chính sách hỗ trợ trợ giúp dân tộc thiểu số cũng bị thiếu hụt về vốn vay vốn phát triển sản xuất, giai đoạn 2008-2010 đã bố trí 676,93/1.376,8 tỷ đồng cho 77.365/275.365 hộ phát triển sản xuất kinh doanh nhỏ lẻ và thị trường nông nghiệp. Năm 2011 ngân sách Trung ương đã cho 115.218 hộ vay sản xuất kinh doanh. Chính sách đã tạo bước chuyển đáng kể trong nền kinh tế nông nghiệp và nông thôn, góp phần nâng cao đời sống và thoát nghèo.

#### ➤ Chính sách xuất khẩu lao động

Giai đoạn 2008-2013, xuất khẩu lao động vẫn tiếp tục được xem là một trong những giải pháp quan trọng tạo việc làm cho người lao động. Đặc biệt, giai đoạn này, các chính sách xuất khẩu

lao động tập trung vào nâng cao chất lượng lao động và xuất khẩu thông qua công tác đào tạo nghề, dạy nghề và bồi dưỡng kỹ năng mềm cho người lao động. Kết quả là số lao động làm việc nước ngoài có thể tăng theo hình thức nhanh qua các năm, cụ thể số lao động làm việc nước ngoài tăng từ 86.990 người năm 2008, tăng lên 88.155 người vào năm 2013.

### 2.2. Nhóm chính sách nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

#### ➤ Chính sách phát triển nguồn nhân lực chung

Giai đoạn 2008-2013 đã ban hành hệ thống luật pháp về giáo dục, đào tạo và dạy nghề tiếp tục được củng cố, bao gồm: Luật Giáo dục, Luật Dạy nghề và các văn bản hướng dẫn, các chính sách tín dụng ưu đãi nhằm tạo điều kiện cho người lao động. Kết quả là **chất lượng nguồn nhân lực ngày càng được nâng cao, trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động tiếp tục được cải thiện**: Tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng từ 33,39% năm 2008 lên 45,5% năm 2012. Tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề tăng từ 28%<sup>5</sup> năm 2009 lên 33,4% năm 2012, bình

<sup>5</sup> <http://www.hvct.edu.vn/giao-duc-dao-tao.aspx?tabid=466&a=1243&pid=2>



quân m i n m có kho ng 1,25 tri u lao  
ng c ào t o ngh .

án ào t o ngh cho lao ng  
nông thôn th c hi n t n m 2009 ã  
góp ph n nâng cao ch t l ng ngu n  
nhân l c, c bi t là lao ng qua ào  
t o ngh , lao ng khu v c nông thôn  
và kh n ng t o vi c làm phi nông  
nghì p. **K t qu là:** giai o n 2010-  
2012 ã t ch c d y ngh cho  
1.088.393 lao ng nông thôn. Trong  
ó 480.897 ng i h c ngh nông  
nghì p, 607.496 ng i h c ngh phi  
nông nghì p, 576.023 ng i là lao ng  
n lao ng nông thôn, 6688 ng i  
khuy t t t, 223410 ng i là dân t c  
thi u s , 124780 ng i thu c h nghèo,  
57644 ng i thu c h c n nghèo,  
23118 ng i thu c h b thu h i t  
nông nghì p và 621191 lao ng nông  
thôn khác.

➤ *Chính sách phát tri n ngu n  
nhân l c thanh niên*<sup>6</sup>

+ V phát tri n m ng l i d y ngh  
cho thanh niên: n h t n m 2012, c  
n c có 1.328 c s d y ngh , trong ó  
có 155 tr ng cao ng ngh (54  
tr ng ngoài công l p), 305 tr ng  
trung c p ngh (125 tr ng ngoài công

l p), 868 trung tâm d y ngh (465 trung  
tâm ngoài công l p). Trong ó 38 d a  
ph ng có 100% s huy n có trung tâm  
d y ngh ho c tr ng trung c p ngh  
trên a bàn.

+ V tuy n sinh d y ngh chính  
quy: t n m 2009 n h t 2012 ã  
tuy n 6.741.171 ng i h c ngh , trong  
ó 752.085 h c sinh, sinh viên h c  
trung c p ngh , 332.536 h c sinh, sinh  
viên h c cao ng ngh và 5.656.550  
h c sinh, sinh viên h c s c p ngh và  
d y ngh d i 3 tháng. T l sinh viên  
có vi c làm úng ngh ngay sau khi t t  
nghì p t trung bình 83% (nhi u  
tr ng t t l 96%). M t s ngh có  
t l vi c làm cao là: i n dân d ng  
96%, Hàn 91%, Ngu i s a ch a máy  
công c 91%, K thu t s a ch a và l p  
ráp máy tính 88%, K thu t máy l nh  
và i u hòa không khí 85%, May và  
thi t k th i trang 84%, C t g t kim  
lo i 84%, i n công nghì p 80%, Công  
ngh ô tô 78%, Qu n tr c s d li u  
77%, i n t công nghì p 72%...

➤ *Chính sách giáo d c, ào t o  
cho ng i nghèo, dân t c thi u s*

Các chính sách nh m phát tri n  
ngu n nhân l c cho các i t ng  
nghèo, dân t c thi u s giai o n 2008-  
2013 ã phát huy tác d ng, v i nh ng  
h tr c th sau:

<sup>6</sup> Báo cáo rà soát các chính sách h tr thanh niên  
h c ngh , T ng C c vi c làm 2013, Tài li u ph c  
v h i th o Chính sách h tr thanh niên h c ngh  
và t o vi c làm

+ Chính sách giáo dục nâng cao trình độ dân trí: Bổ trợ giáo viên cho các vùng nghèo, vùng cực biên khó khăn; xây dựng trường dân tộc nòng cốt cho các huyện nghèo theo hướng liên thông với các cấp học huyện; tăng cường, mở rộng chính sách hỗ trợ ưu đãi cho học sinh nghèo dân tộc thiểu số, ưu tiên các chuyên ngành nông nghiệp, lâm nghiệp, y tế, kỹ thuật hóa gia đình, hỗ trợ giáo viên thôn bản...

+ Tăng cường dạy nghề gắn với thực tiễn: Ưu tiên xây dựng mới huyện nghèo một cơ sở dạy nghề thực hành cho học sinh các chính sách ưu đãi có nhà nòng cốt cho học viên thực hành dạy nghề thực tiễn cho lao động nông thôn và sản xuất nông, lâm, ngư nghiệp, ngành nghề phi nông nghiệp, dạy nghề tập trung tại lao động nông thôn để làm việc tại các doanh nghiệp và xuất khẩu lao động.

+ Chính sách hỗ trợ cán bộ trẻ: Hỗ trợ bồi dưỡng cán bộ chuyên môn, cán bộ y tế, cơ sở cho con em các huyện nghèo tại các trường hỗ trợ của Bộ Quốc phòng, ưu tiên tuyển chọn quân nhân hoàn thành nghĩa vụ quân sự là người con của người hỗ trợ, bổ sung cán bộ của địa phương.

➤ *Chính sách nâng cao chất lượng lao động xuất khẩu*

Hỗ trợ người XKL ngày càng phát triển, thực hiện chính sách khuyến khích và phù hợp nhân viên thực tiễn trong nước và quốc tế, tạo thu nhập cho họ thông qua các doanh nghiệp và bỏ vào các quỹ, lợi ích hợp pháp của người lao động, nâng cao chất lượng công tác quản lý XKL và góp phần phát triển XKL một cách bền vững.

### **3. Hoàn thiện, nguyên nhân và bài học kinh nghiệm**

#### **3.1. Hoàn thiện, nguyên nhân**

##### ➤ *Chính sách hỗ trợ thực tiễn*

Thứ nhất, hoàn thiện nội dung là chính sách hỗ trợ thực tiễn hiện nay chủ yếu ưu tiên chú trọng hỗ trợ thực tiễn theo chi trả, càng nhiều hỗ trợ thực tiễn càng tốt mà chưa chú trọng chất lượng hỗ trợ thực tiễn. Vì vậy, cần khuyến khích người lao động nâng cao trình độ và tay nghề.

Thứ hai, chính sách hỗ trợ thực tiễn ban hành còn thiếu nhiều vấn đề cần giải quyết chéo. Các quy định của chính sách hỗ trợ thực tiễn mang tính quy phạm chưa cao, chính sách chủ yếu hướng vào hỗ trợ, khuyến khích chưa rõ trách nhiệm của các đối tượng liên quan của chính sách.

Thứ ba, chính sách tín dụng chưa phù hợp với nhu cầu vay và mức vay,

thi u g n k t gi a cho vay v n và h tr u vào ti p c n th tr ng nên hi u qu s d ng v n ch a cao. Nhi u chính sách u ãi tín d ng ch ng chéo trên cùng m t i t ng gây khó kh n cho vi c th c hi n và khó i vào cu c s ng.

*Th t* , h th ng chính sách h tr lao ng di chuy n n các khu công nghi p, khu ô th còn thi u. a s ng i dân di c ra các ô th , khu công nghi p, khu ch xu t ch a c h ng các chính sách h tr di chuy n và n nh t i n i n. Trái l i, m t s quy nh còn h n ch kh n ng ti p c n c a ng i di c n vi c làm t t, các d ch v xã h i c b n t i ô th .

Có nhi u nguyên nhân d n n h n ch c a chính sách vi c làm hi n nay, trong ó ph i k n m t s nguyên nhân sau:

i) C s pháp lý quan tr ng nh t xây d ng các chính sách vi c làm là B lu t Lao ng (Ch ng II- Vi c làm). Do B lu t này c xây d ng trong giai o n n n kinh t n c ta m i chuy n sang v n hành theo c ch th tr ng nh h ng xã h i ch ngh a, nên nh ng v n ch y u c a kinh t th tr ng nói chung và quan h vi c làm nói riêng m i ch giai o n s khai, ch a b c l h t nh ng yêu c u c a nó. M c dù ã nhi u l n s a i, b

sung, song, do s phát tri n c a n n kinh t th tr ng nên vi c s a i, b sung và ban hành các chính sách liên quan ch a theo k p v i s thay i ngày càng phát tri n v s l ng, phong phú và a d ng v hình th c c a các quan h vi c làm.

ii) Vi t Nam ch a có nh h ng, quy ho ch t ng th phát tri n vi c làm dài h n, quy ho ch phát tri n vùng, ngành ngh s n xu t kinh doanh cho nên các v n b n ban hành còn nhi u ch ng chéo, ch a t p trung vào phát tri n vi c làm b n v ng, có ch t l ng...

iii) Khi ban hành chính sách, thi u s kh o sát, nghiên c u nên nhi u chính sách ch a phù h p và sát th c t nên ch a mang l i hi u qu tích c c nh chính sách h tr tín d ng cho doanh nghi p, doanh nhân.

iv) Các chính sách vi c làm giai o n này m i ch t p trung i u ch nh th tr ng ngoài n c mà b ng di chuy n lao ng trong n c.

v) Ngoài ra, quá trình t ch c th c hi n các chính sách vi c làm ch a t t. S ph i h p gi a các c quan trung ng và a ph ng ch a ng b . Công tác tuyên truy n, ph bi n chính sách vi c làm ã c các c quan, t

chức và các nhà phân công quan tâm  
nhân sự hiện tại và các nhà quản lý  
muốn.

➤ *Chính sách phát triển nguồn  
nhân lực*

Công nghệ chính sách việc làm, hiện  
đang là nội dung chính sách phát triển  
nguồn nhân lực hiện nay là tập trung  
phát triển theo chiều rộng mà chú trọng  
tâm phát triển theo chiều sâu. Kể từ  
tháng 11 năm 2008, hàng loạt các  
trường đại học, cao đẳng, trường nghề  
cấp trung cấp và kỹ thuật nghiệp vụ  
viên ngày càng gia tăng số lượng.  
Tuy nhiên, chất lượng chưa cao và  
viên chưa đáp ứng được yêu cầu mà  
xã hội cần. Hàng loạt các trường sau  
khi ra trường vẫn thiếu các kỹ năng  
thực tiễn việc, sau khi ra trường  
làm việc, các viên thiếu các kỹ năng  
thực tiễn công việc để vận hành  
nghị quyết và ào tạo lực, dẫn đến thâm  
hội và thiếu hụt cho giáo dục.

Bên cạnh đó, chính sách phát triển  
nguồn nhân lực cần chú ý: thanh niên,  
người nghèo, người dân tộc thiểu số ...  
chưa phát huy tác dụng. Đào tạo nghề  
cho người ít tuổi này chưa gắn với  
thực tiễn làm nên gây lãng phí cho xã  
hội. Hiện nay, chưa có cơ chế kiểm tra  
nên chất lượng các viên sau khi ra

trường còn yếu và thiếu kỹ năng và  
kỹ năng nghề.

*Nguyên nhân của thực trạng này có  
thể kể như sau*

i) Do chính sách phát triển nguồn  
nhân lực chưa bắt kịp yêu cầu thực  
tế xã hội, trước khi ào tạo nhân lực  
chưa đánh giá nhu cầu của doanh  
nghiệp. Hiện nay, quá trình hình thành  
kinh tế quốc tế đòi hỏi nhân lực phải có  
chất lượng cao, không những chỉ ào  
tạo nghề nghiệp mà còn phải thực hành  
các kỹ năng cần thiết thực tiễn công  
việc, đây là một trong những vấn đề  
yếu và thiếu trong hệ thống giáo dục  
Việt Nam.

ii) Hiện nay, công tác đầu tư cho  
phát triển nguồn nhân lực còn thiếu  
mô hình dàn trải, đầu tư theo chiều  
và không chú trọng vào nhu cầu  
của xã hội. Thiếu chế độ kiểm tra, giám  
sát quá trình thực tiễn nên chất lượng  
hiệu quả ào tạo chưa cao.

### **3.2. Bài học kinh nghiệm**

➤ *Chính sách tạo việc làm*

- Trước khi soạn thảo Luật lao  
động nên khảo sát tình hình thực tiễn  
và dự báo xu hướng phát triển việc làm  
trong tương lai có tính toán đến chi tiêu  
việc làm tự nguyện, việc làm bán thời gian.

- Cần xây dựng quy hoạch phát triển vĩ mô làm trong dài hạn gắn với quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội cả nước, cả vùng và cả tầng lớp xã hội làm công nhân ban hành các chính sách vĩ mô làm trong thời gian dài.

- Song song với việc ban hành chính sách hỗ trợ vĩ mô làm ngoài nước, cần có chính sách ưu tiên lao động di chuyển trong nước, xây dựng chính sách tái hòa nhập thị trường việc làm di chuyển.

- Đồng thời, có quy định chặt chẽ hơn trong cơ chế phân phối thành phần chính sách giữa các cơ quan trung ương và địa phương.

➤ *Chính sách phát triển nguồn nhân lực*

- Trước khi ban hành các chỉ tiêu đào tạo công nhân phải khảo sát nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp.

- Trong quá trình đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, bên cạnh việc trang bị kiến thức, giai đoạn này cần chú trọng đào tạo kỹ năng, kỹ thuật trong quá trình thực hiện công việc.

- Ban hành chính sách phát triển nguồn nhân lực ưu tiên, chú trọng phát triển nhân lực trong những ngành

mà nhu cầu, xã hội cần và theo xu hướng chung của quốc tế.

- Ban hành cơ chế kiểm tra, giám sát chặt chẽ hơn nâng cao chất lượng đào tạo.

Trên đây là những bài học rút ra từ việc phân tích, đánh giá nguyên nhân của những hạn chế của chính sách lao động, việc làm giai đoạn 2008-2013 nhằm làm nền tảng cho việc xây dựng chính sách lao động, việc làm giai đoạn tiếp theo nhằm mục tiêu tạo việc làm bền vững và sự đồng bộ lý luận nhân lực xã hội, tăng bộ phận chất lượng phát triển kinh tế - xã hội bền vững.

#### **Tài liệu tham khảo**

1. Báo cáo xu hướng lao động, xã hội năm 2011, Viện Khoa học Lao động và Xã hội.
2. Văn kiện Phát triển thị trường lao động Việt Nam giai đoạn 2011-2020
3. Báo cáo Tình hình thực hiện các chính sách trên địa bàn vùng dân tộc và miền núi giai đoạn 2006-2010 và những thành tựu giai đoạn 2012-2016 của Ủy ban dân tộc
4. Hội thảo Ngân sách nhà nước mở rộng an sinh xã hội cho người bào dân tộc thiểu số - Thực trạng và những vấn đề đặt ra.
5. Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực, PGS.TS. Trần Xuân Cửu, Khoa kinh tế và quản lý nguồn nhân lực, Trường Đại học Kinh tế quốc dân
6. Giáo trình Chính sách xã hội, PGS.TS. Nguyễn Tịch, Trường Đại học Lao động - Xã hội

**TH C TR NG VI C LÀM NG I CAO TU I VI T NAM****Ths. Nguyễn Thị Hồng****Viện Khoa học Lao động và Xã hội**

**Tóm tắt:** Việt Nam đã bước vào giai đoạn già hóa dân số với tỷ lệ người cao tuổi năm 2013 chiếm 10,35%, đây là thành tựu, tuy nhiên đặt ra thách thức với chính sách thị trường lao động, đặc biệt là đào tạo và bố trí việc làm cho lao động cao tuổi. Quy mô người cao tuổi ngày càng tăng nhanh, số người cao tuổi ở nông thôn, đây là khu vực kinh tế có năng suất thấp và thiếu bảo trợ xã hội. Giai đoạn 2009-2013, tỷ lệ tham gia LLL của người cao tuổi khoảng 40% trong tổng số người cao tuổi vùng nông thôn và phần lớn người cao tuổi tham gia vào lĩnh vực lao động cao hơn. Việc làm của nhóm lao động cao tuổi tăng nhanh về số lượng và tỷ lệ trong các cuộc việc làm. Khoảng 40% phần trăm người cao tuổi đang làm việc và hoạt động trong sinh hoạt công nghệ việc làm vì thu nhập thấp. Tác động việc làm của người cao tuổi cho thấy cần xem xét người cao tuổi như một chủ thể tham gia thị trường lao động và có chính sách hỗ trợ người cao tuổi tiếp cận với những công việc phù hợp.

**T khóa:** Việc làm người cao tuổi, già hóa dân số, việc làm, người cao tuổi

**Summary:** Vietnam has been coping with an ageing population trend with 10.35% of the elderly since 2013. This is not only achievement but also challenge to labour market policies, particularly to training and job creation for older workers. Along with a drastic rise in the number of elderly persons, the majority of them have been facing lots of difficulties in their lives. Approximately two thirds of the elderly are living in rural areas, where are places with low productivity and inadequate social assistance. It is noted that the labour force participation rate of older workers accounted for about 40%, of which there were majority rates for the elderly in rural areas and for older female workers during the period 2009-2013. Employment opportunities for this age group expanded in size and proportion of employment structure. About 40% of older people were working, mainly self-employment with low income. It is, therefore, considered the elderly as a subject participating in the labour market and needs to support them to access employment opportunities through policies.

**Key words:** employment for the elderly, ageing population, employment, the elderly

**1. Dân số và lực lượng lao động  
ng iş cao tu iş**

*Quy mô ng iş cao tu iş n c ta t ng t c nhanh, c bít trong giai o n 2009-2013 t tr ng dân s t 60 tu iş tr lên t ng t 9,0% lên 11,54% (t ng 2,54%), trong khi giai o n 1999-2009 t l này ch t ng thêm có 0,9%. M t khác, t l gia t ng ng iş cao tu iş giai o n 2009-2013 là 34,07%, cao*

*h n r t nhi u so v i t l gia t ng dân s (4,53%) và t l gia t ng dân s trong tu iş lao ng (4,58%). Bên c nh ó ch s già hóa c a dân s ã t ng m nh t 24,55% n m 1999 lên 36,73% n m 2009 và 49,23% n m 2013. i u ó cho th y xu h ng già hoá dân s n c ta di n ra nhanh trong h n hai th p k qua và trong nh ng n m t i dân s ng iş cao tu iş s còn t ng nhanh h n.*

**Bi u 1: M t s ch tiêu dân s giai o n 1989-2013**

<b>Ch tiêu</b>	<b>1989</b>	<b>1999</b>	<b>2009</b>	<b>2013</b>
T ng s dân (tri u)	64.38	76.33	85.79	89.72
P <sub>15-59*</sub> (tri u)	34.76	44.58	56.62	58.34
P <sub>60+</sub> (tri u)	4.64	6.19	7.72	10.35
T l gia t ng P (%)	19.8	18.56	12.39	4.58
T l gia t ng P <sub>15-59</sub> (%)	30.53	28.25	27.01	3.04
T l gia t ng P <sub>60+</sub> (%)	25.07	33.41	24.72	34.07
T tr ng dân s 60+	-	8.1	9.0	11.54
T tr ng dân s 65+	-	5.8	6.4	7.90
<b>Ch s già hóa<sup>7</sup></b>	-	24.55	36.73	49.23

*Ngu n: Tính toán t s li u i u tra lao ng vì c làm, T ng c c th ng kê*

<sup>7</sup> Là t l gi a t tr ng gi a dân s 60+ và t tr ng dân s d i 15 tu iş

Vị trí của nông nghiệp, gần 70% dân số sống ở khu vực nông thôn do vậy phần lớn nguồn vốn đầu tư của các ngành nông thôn nhằm an sinh xã hội thấp. Năm 2013 vốn đầu tư có 10,35 triệu USD, trong đó có 6,94 triệu USD đầu tư ở khu vực nông thôn (chiếm 67,03%). Xét về giai đoạn 2009-2013 tổng vốn đầu tư

ở nông thôn có xu hướng giảm nhẹ về vốn chiếm 2/3 tổng số, từ 71,48% xuống 67,04%. Đây cũng là thách thức lớn, khi mức thu nhập bình quân đầu người mức trung bình, Việt Nam có thể già trẻ khi giàu do tốc độ già hóa cao, trong khi tốc độ thay đổi thu nhập chậm.

**Biểu 2: Cơ cấu dân số đầu tư chia theo giới tính và khu vực giai đoạn 2009-2013(%)**

Năm	Giới tính			Khu vực		
	Nam	N	Chung	Thành thị	Nông thôn	Chung
2009	41.54	58.46	100.00	28.52	71.48	100.00
2010	41.59	58.41	100.00	29.47	70.53	100.00
2011	41.67	58.33	100.00	31.35	68.65	100.00
2012	41.69	58.31	100.00	32.55	67.45	100.00
2013	42.30	57.70	100.00	32.96	67.04	100.00

*Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra lao động vì công việc, Tổng cục Thống kê*

Tổng vốn đầu tư chiếm ưu thế hơn hẳn so với nguồn vốn đầu tư nam và có xu hướng thu hẹp dần theo cách khi tổng vốn đầu tư nam tăng nhất 41,54% năm 2009 lên 42,30% năm 2013. Phần vốn đầu tư theo phái nữ chiếm tỷ lệ nhỏ hơn so với nam giới đầu tư xét về thu nhập, trình độ kỹ thuật và khả năng tiếp cận với các

địch về chính sách xã hội và bảo hiểm y tế (Giang, năm 2010).

Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của nhóm lao động đầu tư tăng nhanh, đặc biệt trong thời gian gần đây: trong giai đoạn 1999-2009, từ 25,47% lên 35,97%, bình quân mỗi năm tăng thêm 1%; giai đoạn 2009-2012 mức tăng thêm gần 2%. Năm 2013, cứ 100 người đầu tư thì có



g n 40 ng i tham gia lao ng. Nh v y có th th y nhu c u làm vi c c a ng i cao tu i t ng lên trong th i gian g n ây.

Chia theo khu v c cho th y t l tham gia LLL c a ng i cao tu i nông thôn cao h n r t nhi u so v i ng i cao tu i thành th , và có xu h ng t ng u trong giai o n 2009-2013, t 40,34% lên 47,13%, ng c l i xu h ng này khu v c thành th l i gi m nh t 25,02% xu ng 24,83%. Nguyên nhân là do ng i cao tu i s ng

thành th th ng có l ng h u do v y h không b áp l c ph i tìm vi c trang tr i cu c s ng, còn ng i cao tu i s ng khu v c nông thôn ph n l n làm nông nghi p, t làm không có tích lu do v y h v n ph i làm vi c ho c tham gia s n xu t nông nghi p cùng gia ình. i u này cho th y ph n nào s v t v c a ng i cao tu i s ng khu v c nông thôn, thu nh p t s n xu t nông nghi p r t th p và không n nh, do v y c n có chính sách riêng i v i ng i cao tu i s ng khu v c này.

**Bi u 3: T l tham gia LLL c a ng i cao tu i chia theo gi i tính và khu v c giai o n 2009-2013 (%)**

N m	Gi i tính		Khu v c		Chung
	Nam	N	Thành th	Nông thôn	
2009	43.23	30.81	25.02	40.34	35.97
2010	43.51	32.23	22.32	43.02	37.95
2011	45.60	33.15	23.93	44.92	39.65
2012	45.73	33.49	24.68	45.30	41.20
2013	46.84	34.61	24.83	47.13	39.79

*Ngu n: Tính toán t s li u i u tra lao ng vi c làm, T ng c c th ng kê*

Theo gi i tính nam gi i cao tu i tham gia và l c l ng lao ng cao h n áng k so v i n gi i cao tu i. Lý do là ng i cao tu i n h t tu i lao ng th ng làm công vi c n i tr , ch m sóc con cháu còn ng i cao tu i nam tì p t c tham gia vào th tr ng lao

ng t ng thêm thu nh p c ng v i s c kh e cho phép và kinh nghi m làm vi c.

**1. Vi c làm ng i cao tu i**

*Vi c làm c a nhóm lao ng cao tu i t ng nhanh v s l ng và t l*

trong cơ cấu việc làm: năm 2013, có 4,1 triệu lao động cao tuổi đang làm việc trong nền kinh tế, bằng 2,9 lần so với năm 1999. Trong giai đoạn 1999-2013, việc làm của nhóm lao động cao tuổi tăng với tốc độ rất cao, bình quân 9,50%/năm, gấp 3,88 lần tốc độ tăng việc làm chung trong cùng giai đoạn (2,45%/năm). Trong khi

đó, tăng trưởng việc làm của nhóm lao động trung niên chỉ đạt 2,67% và việc làm của nhóm thanh niên giảm nhẹ xuống (-0,35%/năm). Phân tích cơ cấu việc làm của nền kinh tế giai đoạn 1999-2013 cho thấy tỷ trọng việc làm của ngành công nghiệp tăng lên 4,24 điểm phần trăm (tăng 3,72% lên 7,96%).

**Biểu 4: Cơ cấu việc làm của người cao tuổi chia theo khu vực giai đoạn 2009-2013**

Năm	Thành thị	Nông thôn	Chung
2009	19.80	80.20	100.00
2010	17.80	82.20	100.00
2011	19.51	80.49	100.00
2012	20.79	79.21	100.00
2013	20.53	79.47	100.00

*Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra lao động việc làm, Tổng cục Thống kê*

Chia theo khu vực, tỷ lệ người cao tuổi làm việc ở khu vực nông thôn cao hơn khoảng 4 lần so với tỷ lệ tăng ở khu vực thành thị. Nguồn thu nhập của người cao tuổi ở thành thị chủ yếu phụ thuộc vào lương hưu và trợ cấp gia đình, chủ yếu từ phần nhàn hạ của người cao tuổi, chủ yếu vì họ đã nghỉ hưu theo quy định pháp luật quy định và có quá ít việc làm dành cho họ. Tỷ lệ này tại khu vực nông thôn thì lớn hơn do tỷ lệ tỷ lệ kiếm tiền của người cao tuổi nông thôn mà chủ yếu phụ thuộc vào phần lương hưu.

Theo nhóm ngành kinh tế, lao động

cao tuổi làm việc chủ yếu trong ngành nông-lâm nghiệp và khu vực có nhu cầu thủ công và kỹ thuật làm việc khó khăn, giai đoạn 2009-2013 tỷ trọng này không thay đổi đáng kể khoảng 72% trong khi tỷ lệ người cao tuổi làm việc trong ngành dịch vụ tăng nhẹ từ 20,23% lên 21,18%. Năm 2013 trong số 4,1 triệu lao động cao tuổi đang làm việc có 2,97 triệu người làm trong nông nghiệp, chiếm 72,33%; 0,87 triệu người làm trong ngành dịch vụ, chiếm 21,18% và 0,27 triệu người làm trong ngành công nghiệp và xây dựng, chiếm 6,49%.

**Biểu 5: Cơ cấu việc làm người cao tuổi chia theo ngành giai đoạn 2009-2013 (%)**

Ngành\năm	2009	2010	2011	2012	2013
Nông lâm ngư nghiệp	72.94	73.97	74.39	72.73	72.33
Công nghiệp và Xây dựng	6.83	6.70	6.22	6.45	6.49
Dịch vụ	20.23	19.33	19.39	20.82	21.18
Tổng	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

*Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra lao động việc làm, Tổng cục Thống kê*

Người lao động cao tuổi chủ yếu làm trong các ngành nông nghiệp, chiếm khoảng 50%. Năm 2013, tỷ lệ này là 54,77%, cao hơn nhiều so với tỷ lệ trong các ngành thanh niên (50,99%) và lao động trung niên (37,53%). Theo giới tính, tỷ lệ lao động cao tuổi là lao động giới nữ, nhân viên dịch vụ cá nhân cao hơn hẳn nam giới, còn trong các ngành khác tỷ lệ người cao tuổi nam làm việc cao hơn.

Trong giai đoạn 2010-2013, tỷ lệ lao động giới nữ trong nhóm lao động cao tuổi có xu hướng tăng 50,57% lên 53,35%. Bên cạnh đó là sự gia tăng trong nhóm ngành lãnh đạo trong các ngành, các cấp và nhóm ngành nhân viên văn phòng và dịch vụ, tăng 0,46% lên 0,64% và 1,01% lên 1,61%. Điều này cũng phản ánh nhu cầu xã hội trong việc tận dụng nguồn nhân lực chất lượng cao, phát huy nguồn lực người cao tuổi.

**Biểu 6: Cơ cấu lao động cao tuổi đang làm việc chia theo ngành giai đoạn 2010-2013 (%)**

Nhóm/ngành	2010	2012	2013
Các nhà lãnh đạo trong các ngành, các cấp và các chuyên viên	0.46	0.59	0.64
Chuyên môn kỹ thuật bậc cao	0.75	0.56	0.69
Chuyên môn kỹ thuật bậc trung	1.25	0.87	1.13
Nhân viên (chuyên môn sản xuất, kỹ thuật làm việc tại văn phòng, bàn giấy)	1.01	1.74	1.61
Nhân viên dịch vụ cá nhân, bảo vệ trật tự an toàn xã hội và bán hàng có kỹ thuật	12.44	14.52	14.41
Lao động có kỹ thuật trong nông, lâm nghiệp và thủ công	27.06	22.3	20.59
Thợ thủ công có kỹ thuật và các thợ thủ công khác có liên quan	5.6	5.08	5.09
Thợ có kỹ thuật lắp ráp và vận hành máy móc thiết bị	0.86	0.99	1.14
Lao động giới nữ	50.57	53.35	54.70
Tổng	100.00	100.00	100.00

*Nguồn: Số liệu điều tra lao động việc làm 2010 và 2012, 2013 của Tổng cục Thống kê*

Phân loại ngành nghề lao động cao tuổi làm việc trong lĩnh vực làm, năm 2013 chiếm 75,52%, trong khi lĩnh vực nông nghiệp và nhóm lao động trung niên là 48,19% và các nhóm lao động thanh niên chỉ là 13,78%. Trong giai đoạn 2009-2013 tỷ lệ người cao tuổi làm việc có xu hướng tăng nhất 74,49% lên 75,52%. Dự báo xu hướng là tỷ lệ người cao

tuổi làm công nhân có xu hướng tăng mạnh từ 5,83% lên 8,05%, điều này cho thấy, xu hướng trong tương lai là người cao tuổi sẽ tiếp tục khuyến khích làm việc trong các doanh nghiệp. Người cao tuổi làm việc có xu hướng giảm nhanh từ 4,32% xuống 1,81% và cùng xu hướng với việc người cao tuổi là lao động gia đình.

**Biểu 7: Cơ cấu lao động cao tuổi làm việc chia theo vị thế giai đoạn 2009-2013 (%)**

Vị thế làm việc	2009	2010	2011	2012	2013
Chỉ số	4.32	2.79	2.47	2.37	1.81
Tổng làm	74.49	74.97	75.44	75.65	75.52
Lao động gia đình	15.15	15.76	14.60	13.89	14.59
Làm công nhân	5.83	6.43	7.46	8.04	8.05
Xã viên hợp tác xã	0.21	0.05	0.03	0.05	0.03
Tổng	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

*Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra lao động làm việc, Tổng cục Thống kê*

Người cao tuổi có xu hướng làm việc trong hộ cá nhân, gia đình, tỷ lệ này tăng từ 81,25% năm 2010 lên 86,22% năm 2013. Vì vậy, cần có chính sách thu hút, khuyến khích trẻ người cao tuổi có kỹ năng, nhất là những người có trình độ chuyên môn cao, nhu cầu kinh nghiệm, sức khỏe để họ tham gia lao động nhất là khu vực

kinh tế hộ và tạo thu nhập và góp phần xây dựng đất nước.

*Thảo luận:*

Năm 2013, cần có 1,037 triệu người tham gia thị trường lao động có 6,62 triệu là người cao tuổi, chiếm 0,64%. Xét giai đoạn 2010-2013 số người cao tuổi tham gia thị trường lao động tăng từ 5,04 triệu lên 6,62 triệu.

Chỉ số năng suất lao động của người cao tuổi hiện nay còn thấp, khoảng 50% so với người lao động trẻ. Chính sách xã hội nào. Trong đó, ưu tiên hỗ trợ người cao tuổi tham gia các hoạt động kinh tế có lợi cho người cao tuổi, như xây dựng các chính sách hỗ trợ kỹ thuật, thu nhập, trợ cấp, khám chữa bệnh, tạo điều kiện cho các thành phần kinh tế tham gia phát triển dịch vụ dành cho người cao tuổi... Các chính sách cần hướng mạnh mẽ về khu vực nông thôn, khuyến khích nghiên cứu các hình thức hoạt động cho người cao tuổi, trước hết là các hoạt động kinh tế phù hợp với thu nhập nông thôn.

Đặc biệt là các chính sách về bảo vệ sức khỏe, an sinh xã hội cho nhóm người cao tuổi này.

## **2. Kết luận và khuyến nghị**

Viet Nam hiện nay đang có xu hướng người già mong muốn tham gia hoạt động kinh tế nhằm mục đích cải thiện đời sống, đóng góp thêm cho xã hội do sức khỏe của người già Việt Nam đang tăng dần. Đây là một cơ hội lớn nhằm tận dụng sức khỏe và kinh nghiệm của người cao tuổi trong vận hành kinh tế. Tuy nhiên vẫn cần có chính sách hỗ trợ người cao tuổi tiếp cận với thị trường lao động phù hợp, cần có các

chính sách khuyến khích người già làm việc và cần có các chính sách bảo vệ người già làm việc. Do vậy Nhà nước cần có những hoạt động dành cho người cao tuổi, như xây dựng các chính sách hỗ trợ kỹ thuật làm, thu nhập, trợ cấp, khám chữa bệnh, tạo điều kiện cho các thành phần kinh tế tham gia phát triển dịch vụ dành cho người cao tuổi... Các chính sách cần hướng mạnh mẽ về khu vực nông thôn, khuyến khích nghiên cứu các hình thức hoạt động cho người cao tuổi, trước hết là các hoạt động kinh tế phù hợp với thu nhập nông thôn.

Bên cạnh đó là sự đa dạng các công việc và chương trình sản xuất cho người cao tuổi tham gia cho lao động cao tuổi trong TTL ;

Xuất phát từ nhu cầu làm việc của người cao tuổi cho thấy cần xem xét người cao tuổi như một thành phần tham gia thị trường lao động và có các chính sách hỗ trợ khuyến khích tuyển dụng lao động cao tuổi, ghi nhận vai trò làm phù hợp cho người cao tuổi.

Đào tạo và bồi dưỡng là công việc quan trọng nâng cao khả năng của người cao tuổi. Đào tạo cho lao động cao tuổi cần tính đến kinh

nghiêm và vai trò của họ trong công việc phát huy sức khỏe, kinh nghiệm và trình độ chuyên môn của người cao tuổi. Các bất đồng về người cao tuổi sống khu vực nông thôn hoặc những vùng có điều kiện kinh tế - xã hội thấp, người cao tuổi là...

*Đầu tư nhân lực:* Tăng đầu tư nhân lực để nâng cao trình độ dân số học tập kinh tế và kỹ năng sống của người cao tuổi. Do đó, tác động của GDP sẽ là thuận lợi, và mặt cạnh tranh của nhân lực quốc gia sẽ được củng cố. Tuy nhiên cần có một lộ trình thích hợp và hàng loạt những lao động quy mô lớn, lao động CMKT sẽ càng khó thay thế.

*Sự tiếp cận việc làm phù hợp:* Người sống lao động cần tạo điều kiện cho người cao tuổi tiếp cận với các hình thức làm việc phù hợp và linh hoạt.

*Người cao tuổi là một trong những nhóm dễ bị tổn thương nhất trong xã hội.* Do đó, cần tăng cường bảo

phòng các chính sách hỗ trợ hay trợ cấp xã hội để nâng cao tuổi, các bất đồng về nông thôn.

### **Tài liệu tham khảo**

1. *Tài liệu B 2012: "Già hoá dân số tác động đến việc làm và an sinh xã hội giai đoạn 2015-2020", Viện Khoa học Lao động và Xã hội*
2. PGS.TS. Nguyễn Minh Cảnh, Xu hướng già hoá dân số thế giới và các tác động của người cao tuổi Việt Nam.
3. *Employment trends and policies for older workers in the recession, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.*
4. Alexander Samorodov, "Ageing and labour markets for older workers".
5. Giang Thanh Long, "Già hoá dân số và người cao tuổi Việt Nam: Tác động, dự báo và một số khuyến nghị chính sách", tháng 7/2011.

## **ÁNH GIÁ C U LAO NG TRONG NGÀNH XÂY D NG**

**Ths. ình Th Vân - CN. Lê Th L ng**

**Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i**

**Tóm t t:** Nghiên c u này c th c hi n nh m m c ích ánh giá c u lao ng và kh n ng có vi c làm c a ng i lao ng trong ngành xây d ng giai o n t n m 2010-2013. Bài vi t g m 3 ph n chính: (i) T ng quan ngành xây d ng; (ii) Mô hình c u lao ng trong ngành xây d ng; và (iii) Mô hình ánh giá kh n ng có vi c làm theo trình chuyên môn k thu t.

**T khóa:** c u lao ng, ngành xây d ng

**Summary:** *The research is to assess the labour demand and technical expertise based employment opportunities in the construction industry for the 2010-2013 period. It comprises 3 main parts concerning (i) Literature review on the construction industry; (ii) Model of labour demand in the construction industry; and (iii) Model of employment possibility based on technical expertise.*

**Key words:** *the labour demand, the construction industry*

### **1. T ng quan ngành xây d ng**

T c t ng tr ng kinh t Vi t Nam nh ng n m g n ây không n nh, t m c 5,42% n m 2013, cao h n n m 2012 (5,24%) và th p h n n m 2011 (6,24%). Tuy nhiên, ã có s ph c h i m i manh nha m t s ngành, l nh v c nh ng v n còn t ng i y u so v i giai o n tr c. Ngành

xây d ng c nh n nh là m t trong nh ng ngành ang trong giai o n ph c h i ch m v i nhi u k t qu t c trong n m 2013. Theo th ng kê c a B Xây d ng, t i th i i m 01/01/2013, t ng s doanh nghi p ang ho t ng trong ngành xây d ng là 46.500 doanh nghi p v i t ng s lao ng kho ng 2.283,3 nghìn lao ng.

Nhìn chung, th tr ng xây d ng so v i giai o n tr c khi h i nh p. Tuy nhiên, ngành xây d ng Vi t Nam còn các th tr ng khác trong khu v c nh g p nhi u khó kh n mà c Chính ph và chi phí xây d ng và chi phí nhân công khu v c t nhân ph i cùng nhau c i thi n th p h n. Trình công ngh k thu t và kh c ph c ó là s s t gi m v n ng c a nhà th u ã có s c i thi n áng k su t lao ng trong nh ng n m qua.

T ng quan v ngành xây d ng giai o n 2006 n nay:

<b>Giai o n</b>	<b>Di n bi n</b>
2006-2007	T c t ng tr ng c a ngành khá m nh do giá c nhà t, c n h t ng lên ã thúc y nhu c u xây d ng nhà , chung c . Khu v c Nhà n c, ngoài Nhà n c và khu v c có v n ut n c ngoài ut ng ut vào l nh v c này.
2008	Bi n ng c a n n kinh t trong n c d n n nhu c u ut vào tài s n c nh s t gi m m nh, c bi t là khu v c ngoài Nhà n c và khu v c có v n ut n c ngoài. Giá tr c a ngành có xu h ng gi m.
2009-2010	T c t ng tr ng c a ngành tr l i nh s can thi p c a Chính ph v i chính sách h tr l i su t cho doanh nghi p. Khu v c t nhân và n c ngoài y m nh ut tr l i v i k v ng n n kinh t s ph c h i trong n m 2009. N m 2010, tr c nh ngr i ro v ut t ng, chính ph th c hi n m t lo t bi n pháp nh m n nh kinh t , ki m ch l m phát, c t gi m ut công và t ng l i su t. Tuy nhiên, khu v c t nhân v n ti p t c ut trong b i c nh l i su t t ng cao.
2011	Chính ph ti p t c y m nh c t gi m ut công d n n th tr ng xây d ng s t gi m m nh, l i su t cao, giá v t li u xây d ng t ng m nh làm cho chi phí xây d ng t ng. Nhi u ch ut d ng tri n khai d án m i, c ng nh t m th i ph i d ng các d án ang tri n khai.
2012	T ng tr ng c a ngành t ng nh nh ng nhi u d án v n ti p t c ph i d ng th công ho c gi n ti n , các doanh nghi p xây d ng v n g p khó kh n trong tí p c n v n vay, trong khi ch ut l i ch m ch trong thanh toán cho nhà th u xây d ng.
2013	Ngành xây d ng ã có nh ng d u hi u ph c h i v i t c v a ph i. L i su t tí p t c gi m m nh, nhi u gói tín d ng h tr c công b , công ty qu n lý tài s n (VAMC) c thành l p h a h n s c i thi n tình hình n x u. ut c a khu v c có v n ut n c ngoài t ng m nh, khu v c ngoài Nhà n c c ng t ng cao trong khi khu v c Nhà n c v n ti p t c s t gi m.



**M t s ch tiêu v mô ngành xây d ng**

**1.1 Ngành xây d ng óng góp khá l n vào t ng tr ng kinh t**

N m 2013, ngành xây d ng ã óng góp 151.182 t ng (theo giá so

sánh n m 2010), chi m t tr ng 5,94% GDP c n c, t m c t ng 5,87% so v i n m 2012, cao h n nhi u m c t ng 3,25% c a n m tr c. K t qu này c ánh giá là m t trong nh ng y u t tích c c trong t ng tr ng kinh t c a n m 2013.

**B ng 1. GDP và ngành xây d ng, 2009-2013**

N m	<i>n v tính: T ng</i>				
	2009	2010	2011	2012	2013
GDP ngành xây d ng	126,441	139,162	138,305	142,800	151,182
GDP c n c	2,027,591	2,157,828	2,292,483	2,412,778	2,543,596
T tr ng ngành/GDP (%)	6,24%	6,45%	6,03%	5,92%	5,94%

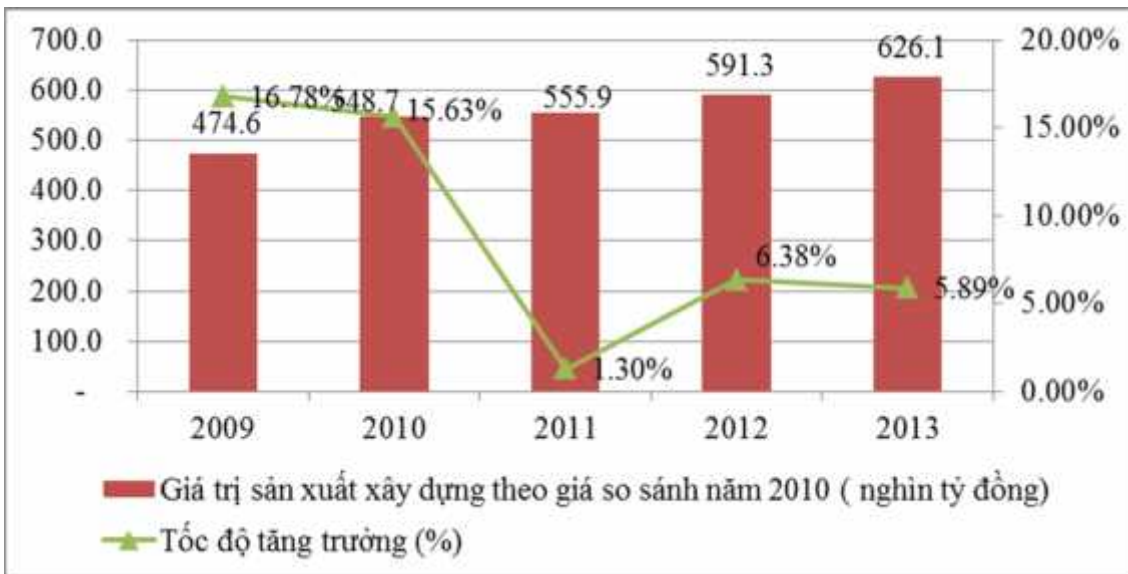
*Ngu n: Tính toán t s li u Niên giám th ng kê, GSO 2011-2013*

**1.2 Giá tr s n xu t ngành xây d ng t ng tr ng liên t c**

Theo s li u th ng kê, n m 2013, giá tr s n xu t xây d ng t 626.146,7 t ng (theo giá so sánh n m 2010), ghi nh n t c t ng tr ng là 5,89%. Trong ó, khu v c t nhân óng vai trò

ch y u thúc y t ng tr ng c a ngành xây d ng. Giá tr s n xu t ngành xây d ng t ng nh vào n m 2011 do nh h ng c a chính sách c t gi m u t công và th t ch t ti n t c a Chính ph . Tác ng này làm cho chi phí xây d ng t ng lên, th tr ng xây d ng g p nhi u khó kh n.

**Biểu 1. Tổng sản phẩm ngành xây dựng, 2009-2013**



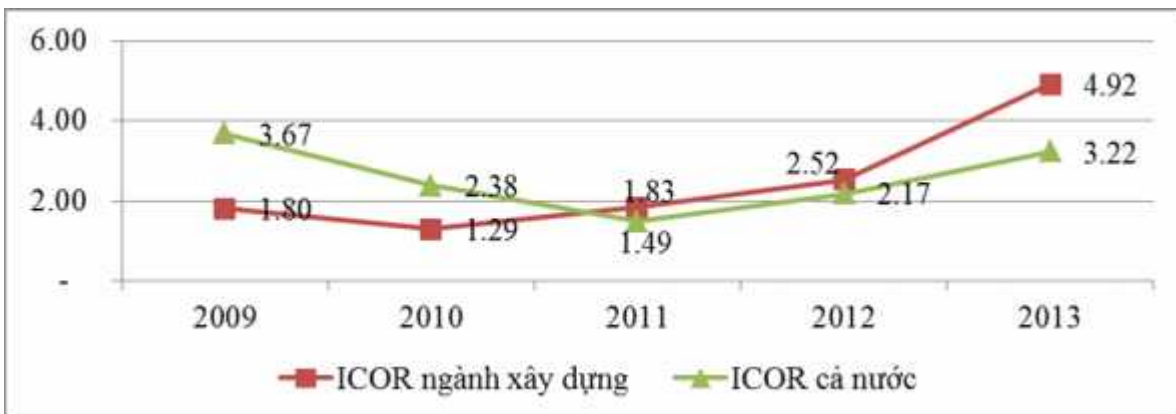
Nguồn: Tính toán từ số liệu Niên giám thống kê, GSO 2011-2013

**1.3 Hiệu suất sử dụng vốn đầu tư ngành xây dựng chất lượng cao**

Hiệu suất sử dụng vốn đầu tư (hệ số ICOR) là chỉ tiêu phản ánh cần bao nhiêu vốn đầu tư thực hiện tăng thêm một đơn vị tổng sản phẩm trong nước (GDP) (tính theo giá

hiện hành). Giai đoạn từ năm 2011-2013, hệ số ICOR ngành xây dựng cao hơn so với mức chung của các ngành. Chỉ số này cho thấy, ngành xây dựng kinh tế trong nước đã dần hiệu suất sử dụng vốn đầu tư ngành xây dựng giai đoạn giai đoạn 2011-2013 thấp hơn so với giai đoạn 2009-2011.

**Biểu 2. Hệ số ICOR ngành xây dựng và các ngành, 2009-2013**



Nguồn: Tính toán từ số liệu Niên giám thống kê, GSO 2011-2013

**1.4 V n bình quân u ng i ngành xây d ng khá n nh**

V n bình quân u ng i là ch tiêu bình quân v n u t th c hi n (theo giá so sánh) trên m t lao ng

ang làm vi c. T ng v n u t vào ngành xây d ng trong giai o n này khá n nh, t ng gi m khá t ng ng v i s lao ng ang làm vi c nên v n bình quân trên m t lao ng trong ngành ít bi n ng.

**B ng 2. V n bình quân u ng i ngành xây d ng, 2009-2013**

N m	2009	2010	2011	2012	2013
V n u t XD (t ng)	27.202	37.362	36.502	37.629	37.820
L ngành XD (nghìn ng i)	2.594	3.084	3.242	3.270	3.257
VBQ u ng i ngành xây d ng (tri u ng/ng i)	10,49	12,12	11,26	11,51	11,61

*Ngu n: Tính toán t s li u Niên giám th ng kê, GSO 2011-2013*

**1.5 N ng su t lao ng xã h i ang d n c c i thi n**

Trong giai o n 2009-2013, trong khi n ng su t lao ng xã h i (theo giá so sánh n m 2010) c a c n c không ng ng t ng lên thì n ng su t lao ng xã h i trong ngành xây d ng bi n ng theo ng cong parabol v i i m áy là n m 2011.

Tr c n m 2011, NSL XH c a ngành xây d ng cao h n c a c n c. Giai o n 2011-2013, hai v trí này hoán i cho nhau. NSL XH c a ngành xây d ng tuy t m c th p h n nh ng c ng có cùng xu h ng t ng v i c n c (B ng 2).

**B ng 3. N ng su t lao ng xã h i ngành xây d ng, 2009-2013**

N m	<i>n v tính: tri u ng/ng i</i>				
	2009	2010	2011	2012	2013
NSL XH ngành xây d ng	48,74	45,13	42,66	43,67	46,41
NSL XH c n c	42,47	43,99	45,53	46,92	49,26

*Ngu n: Tính toán t s li u Niên giám th ng kê, GSO 2011-2013*

**1.6 Việc làm không biên giới**

Từ năm 2009, số lao động có việc làm trong ngành xây dựng có xu hướng tăng. Trong giai đoạn 2011-2013, con số này duy trì mức 3,2 triệu. Trách nhiệm khó khăn của nền

kinh tế sau khủng hoảng, đặc biệt là giai đoạn 2009-2011 (giai đoạn coi là titik của thị trường sản xuất và xây dựng), số lao động có việc làm trong ngành xây dựng vẫn duy trì mức cao, thậm chí tăng là một tín hiệu cho thấy khả năng phục hồi của ngành này trong tương lai gần.

**Biểu 3. Số lượng và tỷ trọng lao động trong ngành xây dựng, 2009-2013**

*n v tính: nghìn người, %*



*Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra Lao động - Việc làm, GSO 2009 - 2013*

Việc làm trong nhóm nghề lao động giản đơn, chuyên môn kỹ thuật cao và thủ công kỹ thuật nghiệp vụ của các nhóm nghề khác. Các yếu tố trình độ CMKT trong ngành dịch vụ

theo hướng tích cực, giảm nhu cầu chung của nền kinh tế, giảm tỷ trọng lao động không có CMKT, tăng tỷ trọng lao động có trình độ cao, kỹ thuật và trên kỹ thuật.

**Bảng 4. Lao động có việc làm trong ngành xây dựng phân theo ngành, 2010-2013**

*n v : nghìn người*

T ngành	2010	2011	2012	2013
Các nhà lãnh đạo trong các ngành, các cấp và các đơn vị	29	39	32	36
Chuyên môn kỹ thuật bậc cao	129	129	141	146
Chuyên môn kỹ thuật bậc trung	73	76	75	69
Nhân viên	25	22	22	21
Nhân viên dịch vụ cá nhân, bảo vệ	28	32	32	31
Lao động có kỹ thuật trong NLN	4	1	1	1
Thị trường công có kỹ thuật và các thị trường khác có liên quan	1,921	1,912	1,928	1,900
Thị trường có kỹ thuật lắp ráp và vận hành máy móc thiết bị	95	94	95	100
Lao động giản đơn	780	938	943	953

*Nguồn: Số liệu điều tra Lao động – Việc làm, GSO 2009 - 2013*

**1.7 Tình hình bình quân có xu hướng tăng**

Theo số liệu thống kê điều tra doanh nghiệp hàng năm, tình hình bình quân của ngành lao động trong các doanh nghiệp xây dựng tăng trong giai đoạn 2009-2012. Các chi phí lao động khác tăng mạnh trong khoảng thời gian 2009-2011, sau đó giảm xuống trong

năm 2012, tuy nhiên mức chi phí trong năm 2012 vẫn cao hơn năm 2009. Điều này có thể thấy mức dù ngành xây dựng đang khó khăn nhưng ngành lao động đang làm việc trong ngành vẫn có hình ảnh hưởng tích cực tới phía doanh nghiệp.

**Bảng 5. Tình hình và chi phí lao động bình quân, 2009-2012**

*n v : Triệu đồng/năm*

Năm	2009	2010	2011	2012
Tình hình	32,73	41,40	45,53	55,84
Chi phí lao động khác	0,20	0,39	0,42	0,22

*Nguồn: Tính toán từ số liệu thống kê điều tra doanh nghiệp các năm 2010-2013 của GSO*

**2. Mô hình c u lao ng trong ngành xây d ng**

T mô hình lý thuy t v c u lao ng, nhóm tác gi ã xây d ng mô hình c l ng c u lao ng trong ngành xây d ng. Trên c s ó có th d báo c c u lao ng trong ngành này.

**2.1 Mô hình lý thuy t**

T hàm s n xu t  $Y=AL^aK^b$  và gi i nó i v i lao ng òi h i nh m t hàm c a v n và u ra.

$$L=A^{-1/a}K^{-b/a}Y^{1/a} \quad (1)$$

D ng loga 2 v :  $LnL= a_0 - b/a*LnK+1/a*LnY \quad (2)$

Ph ng trình (1) và (2) cho th y t ng tr ng kinh t tác ng tích c c n vi c gi i quy t vi c làm, u t ho c s d ng máy móc thi t b hi n i thay th m t ph n s c lao ng và làm t ng n ng su t lao ng.

Ti n l ng và chi phí lao ng khác c ng là các y u t nh h ng n c u lao ng. phân tích tác ng t ng h p c a các y u t t i c u lao ng có th thêm các y u t này vào mô hình. Mô hình t ng h p c s d ng có d ng nh sau:

$$LnL_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 lnY + \alpha_4 lnwage + \alpha_3 lnCPLD + \alpha_2 lnK + u \quad (3)$$

Trong ó:

-  $L_{it}$  là t ng s lao ng trong doanh nghi p i t i th i i m t, c o l ng b ng log (S vi c làm);

-  $Y$  là y u t th hi n u ra nh doanh thu, giá tr s n xu t (GO), giá tr gia t ng (VA), l i nhu n c a doanh nghi p; trong mô hình c l ng s ch ch n m t trong ba y u t này tránh hi n t ng a c ng tuy n;

- Wage là ti n l ng c a lao ng trong doanh nghi p;

- CPLD là chi phí lao ng khác ngoài l ng mà doanh nghi p chi cho ng i lao ng;

-  $K$  là v n;

-  $\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3, \alpha_4$  là các h s c l ng cho bi t tác ng c a các y u t n c u lao ng;

- Nh ng y u t không quan sát c c a doanh nghi p c th hi n qua ph n d u.

**Ngu n s li u s d ng**

S li u s d ng là s li u t ng i u tra doanh nghi p n m 2013 c a T ng c c Th ng kê (GSO).

**Mô tả thống kê**

Bảng 6 dưới đây thống kê mô tả thông số của các biến số vào và

đưa ra trong mô hình như sau: quan sát, giá trị trung bình, lệch chuẩn, giá trị lớn nhất, giá trị nhỏ nhất.

**Bảng 6. Thông số thống kê của các biến trong mô hình**

Biến số	Số quan sát	Trung bình	Liênh chuẩn	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất
Lao động (người)	48.697	35	113	1	5.149
Giá trị sản xuất (triệu đồng)	48.985	14.088	82.236	(193.454)	5.930.101
Tiền lương (triệu đồng)	48.634	1870	8629	(1388)	698.230
Chi phí lao động khác (triệu đồng)	32.076	14	429	-	49.177
Vốn	48.292	25.110	197.795	-	23.000.000

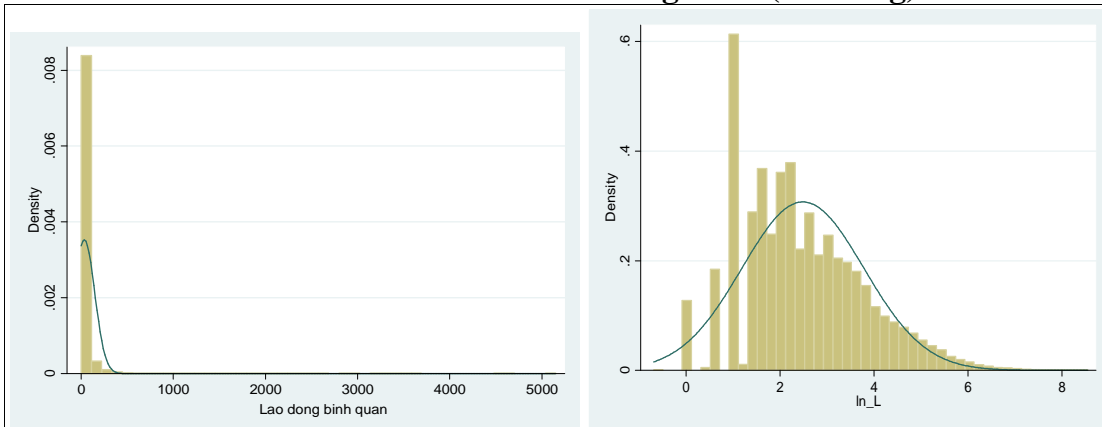
Nguồn: Tính toán từ dữ liệu từ Tổng cục Thống kê và Tổng cục Điều tra doanh nghiệp năm 2013 của GSO

**2.2 Kiểm định mô hình thực nghiệm**

Biến phụ thuộc Ln\_L có phân phối

xác suất ngẫu nhiên xác suất của phân bố chuẩn. Vì vậy, ta có thể sử dụng ln(lao động) thay cho số lao động trong mô hình kinh tế lượng.

**Biểu đồ 4. Phân bố xác suất của biến lao động và ln(lao động)**



Các biến độc lập trong mô hình có các hệ số tương quan riêng lẻ, có thể đưa vào

**Bảng 7. Hệ số tương quan giữa các biến độc lập**

	ln_GO	ln_w	ln_cpld	ln_K
ln_GO	1.0000			
ln_w	0.0457	1.0000		
ln_cpld	-0.0132	-0.3716	1.0000	





Nếu vốn đầu tư tăng lên 1% thì chi phí lao động sẽ tăng 0,72%.

Theo những nghiên cứu phân tích trong phần trước, giai đoạn 2009-2013, giá trị sản xuất và tỉ lệ bình quân trong ngành xây dựng có xu hướng tăng, nguồn vốn và chi phí lao động khác tăng ít hơn. Tỉ lệ tăng của tỉ lệ bình quân cao hơn của giá trị sản xuất, mặt khác tăng của tỉ lệ bình quân của chi phí lao động thấp hơn. Như vậy, trong thời gian qua chi phí lao động trong ngành xây dựng giảm, và nếu các biến giả thích tiếp tục duy trì xu hướng này thì chi phí lao động sẽ tiếp tục giảm.

**3. Mô hình ảnh hưởng của các biến làm theo trình độ CMKT**

Mô hình chi phí lao động nói trên có thể dự báo nhu cầu lao động trong ngành xây dựng. Vậy khi chi phí lao động thay đổi, khi nào có việc làm của người lao động theo trình độ CMKT sẽ như thế nào? Để trả lời câu hỏi này, nhóm nghiên cứu đã thực hiện thêm một mô hình thu nhập Logistic: **mô hình hồi quy về biến thang đo ảnh hưởng của chi phí lao động các cấp trình độ CMKT có việc làm trong các ngành kinh tế**, trong đó có ngành xây dựng.

Biến ngành kinh tế và CMKT là những biến có nhiều danh nghĩa.

Vì biến phụ thuộc nhị phân đôi nên có thể tạo các biến phân loại cho các dự đoán. Cách thông thường nhất là chọn một dự đoán tham chiếu (dự đoán cơ bản) sau đó thiết lập các mô hình theo một trong hai cách sau đây.

Giả sử biến  $Y$  có  $k$  dự đoán. Hai cách thiết lập mô hình có thể tóm tắt như sau:

Chọn dự đoán tham chiếu là dự đoán tham chiếu, lúc này sẽ có  $k-1$  mô hình:

$$P(Y = i | X) = P(Y = k | X) = F_i(\beta_i, X) \quad (i = 2, 3, \dots, k) \tag{3.1}$$

Vì định hàm logit qui logit ta có:

$$\ln \left( \frac{P(Y_i = r | X_i)}{P(Y_i = 1 | X_i)} \right) = \beta_r + \beta_{r2} X_{i2} + \dots + \beta_{rk} X_{ik} = Z_{ri} \quad (r = 2, \dots, k) \tag{3.2}$$

$$\frac{P(Y_i = r | X_i)}{P(Y_i = 1 | X_i)} = e^{Z_{ri}} \quad (r = 2, \dots, k) \tag{3.3}$$

$$\sum_{r=2}^k e^{Z_{ri}} = \frac{1}{P(Y_i = 1 | X_i)} \sum_{r=2}^k P(Y_i = r | X_i) = \frac{1 - P(Y_i = 1 | X_i)}{P(Y_i = 1 | X_i)} \tag{3.4}$$

Suy ra

$$P(Y_i = 1 | X_i) = \frac{1}{1 + \sum_{r=2}^k e^{Z_{ri}}} \tag{3.5}$$

Mô hình v i bi n Y có 9 d u hi u và bi n X là bi n nh danh v i 5 d u hi u :

Y	Ngành	X	Chuyên môn k thu t
1	Nông nghi p, lâm nghi p và th y s n	1	Không CMKT
2	Công nghi p ch bi n, ch t o	2	S c p ngh
3	Xây d ng	3	Trung c p ngh
4	Bán buôn và bán l ..	4	Trung h c CN
5	V n t i, kho bãi	5	Cao ng, i h c tr lên
6	D ch v l u trú và n u ng		
7	Ho t ng c a ng C ng s n...		
8	Giáo d c và ào t o		
9	Các ngành còn l i		

S d ng b số li u i u tra Lao ng Vi c làm các n m t 2010-2013, ta có các k t qu h i quy cho ngành xây d ng nh sau:

Multinomial logistic regression	Number of obs	=	422906
LR chi2(56)	=	178172.21	
Prob > chi2	=	0.0000	
Log likelihood = -637953,85	Pseudo R2	=	0,1225

K t qu mô hình cho th y mô hình h i quy phù h p (p-value =0,000<0,05).

Các h s c l ng cho ngành xây d ng t mô hình:

	2010	2011	2012	2013
Không CMKT	1,6944***(0,0436)	1,7249***(0,02917)	1,5788***(0,04634)	1,626***(0,0414)
S c p ngh	1,9972***(0,0469)	0,9989***(0,0345)	1,9111***(0,0548)	1,9257***(0,0536)
Trung c p ngh	1,0745***(0,03934)	1,3859***(0,0658)	0,8863***(0,0436)	0,5903***(0,0467)
Trung c p CN	2,3452***(0,0362)	2,6169***(0,0354)	1,8119***(0,1426)	1,8072***(0,1325)
Cao ng, i h c tr lên	-2,0898***(0,0065)	-2,0532***(0,0059)	-2,2537***(0,0074)	-2,2718***(0,0075)

\*\*\* p<0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,1

Các h s c l ng c a bi n c qu này cho phép tính xác xu t bi n l p u khác 0 v i tin c y 99%. K t ph thu c nh n các d u hi u khác nhau

theo các biến số tiếp. Thay vào công thức (3.3) (3.4) và (3.5), ta có:

**Bảng 8. Xác suất có việc làm trong ngành xây dựng theo trình độ CMKT của người lao động**

	2010	2011	2012	2013
Không CMKT	0,0589	0,0597	0,0649	0,0646
Sơ cấp nghề	0,0643	0,0607	0,0700	0,0791
Trung cấp nghề	0,0822	0,0767	0,0354	0,0838
Trung cấp CN	0,0274	0,0344	0,0240	0,0355
Cao đẳng, đại học trở lên	0,0620	0,0575	0,0423	0,0365

*Nguồn: Kết quả tính toán của nhóm nghiên cứu*

Kết quả của bảng mô hình cho thấy khả năng lao động không có CMKT, sơ cấp nghề, trung cấp CN tăng có việc làm tăng nhanh và khả năng trong giai đoạn 2009-2013. Lao động có trình độ trung cấp nghề xác suất tìm việc không nhiều, giảm mạnh vào năm 2012 (giảm xuống còn 3,54%). Những biến động kinh tế đã làm giảm khả năng có việc làm trong ngành xây dựng của nhóm lao động có trình độ cao. Năm 2010 xác suất có việc của nhóm này là 6,20%, đến năm 2013 con số này giảm gần 1/2 (3,65).

**Kết luận**

Những phân tích về mặt số chỉ tiêu về mô hình kinh tế tiếp theo mô hình của lao động và mô hình phân bổ khả năng có việc làm của người lao động các cấp trình độ CMKT trong ngành xây

dựng giai đoạn 2009-2013 cho thấy: (i) Ngành xây dựng đã trải qua thời kỳ khó khăn và đang có dấu hiệu hồi phục; (ii) Cuộc sống trong ngành xây dựng thời gian qua giảm và sẽ còn tiếp tục giảm nếu các yếu tố tác động vẫn thay đổi theo xu hướng hiện nay; (iii) Khả năng có việc làm trong ngành của nhóm lao động có CMKT thấp (không có CMKT, sơ cấp nghề, trung cấp CN) cao hơn các nhóm khác. Chúng tôi mong rằng kết quả nghiên cứu này sẽ giúp các giới có mặt cái nhìn tổng quát về thực trạng chung và có thêm một phương pháp đánh giá nhu cầu lao động trong ngành xây dựng trong giai đoạn này.

**Tài liệu tham khảo**

1, Báo cáo xu hướng Lao động – Xã hội năm 2011, Viện Khoa học Lao động và Xã hội, 2011.

**D CH CHUY N VI C LÀM THEO K N NG VÀ M I QUAN H V I  
T NG TR NG KINH T**

**CN. Nguyễn Thành Tuấn- ThS. Ch Th Lân**

**Tóm tắt:** Tiến trình hiện đại hóa nền kinh tế sản xuất dịch chuyển các cuộc di cư lao động, chuyển từ các công việc chủ yếu là thủ công và nông nghiệp sang các công việc phức tạp và đòi hỏi kỹ năng cao. Bài viết này sẽ xem xét sự dịch chuyển các cuộc di cư lao động có kỹ năng ở Việt Nam trong bối cảnh kinh tế Việt Nam giai đoạn 2010 đến nay giữa các ngành, khu vực thành thị-nông thôn, hình thức sinh hoạt, v.v. và mối tương quan giữa tăng trưởng kinh tế và dịch chuyển lao động có kỹ năng nói chung và cuộc di cư lao động có kỹ năng nói riêng.

**T khóa:** Dịch chuyển việc làm, lao động có kỹ năng

**Summary:** *The economic modernization process will lead to a shift of labour demand from unskilled labour into skilled labour. This article is to assess the skilled labour demand in Vietnam in the context of Vietnam's economy from 2010 to present between industries, urban and rural areas, sectors, etc and the correlation between economic growth and skilled labour mobility in general and skilled labour demand in particular sectors.*

**Keywords:** *labour mobility, skilled labour*

**1. M u**

Trong gần 30 năm qua, kể từ khi khởi đầu công nghiệp hóa, nền kinh tế nước ta đã chuyển từ nền nông nghiệp thuần túy sang nền kinh tế thị trường và tiến bộ xã hội. Mục tiêu tăng trưởng cao trong thập niên 1990 chủ yếu dựa trên tăng trưởng lao động là kết quả của quá trình dịch chuyển lao động từ ngành sản xuất nông nghiệp sang các lĩnh vực phi nông nghiệp có năng suất cao hơn. Tuy nhiên, Việt Nam đang phải đối mặt với những thách thức mới. Tăng trưởng kinh tế và việc di chuyển việc làm từ khu vực nông nghiệp sang các ngành khác đã

chậm lại, chủ yếu vẫn chưa thể hiện rõ vai trò quan trọng trong cấu trúc thành công và phát triển của Việt Nam trong thời gian qua. Những thách thức ý nghĩa từ tiến trình hiện đại hóa nền kinh tế Việt Nam trong tương lai. Tuy nhiên, lao động có kỹ năng của Việt Nam dịch chuyển thế nào và tác động của tăng trưởng kinh tế tới dịch chuyển lao động có kỹ năng cần được xem xét.

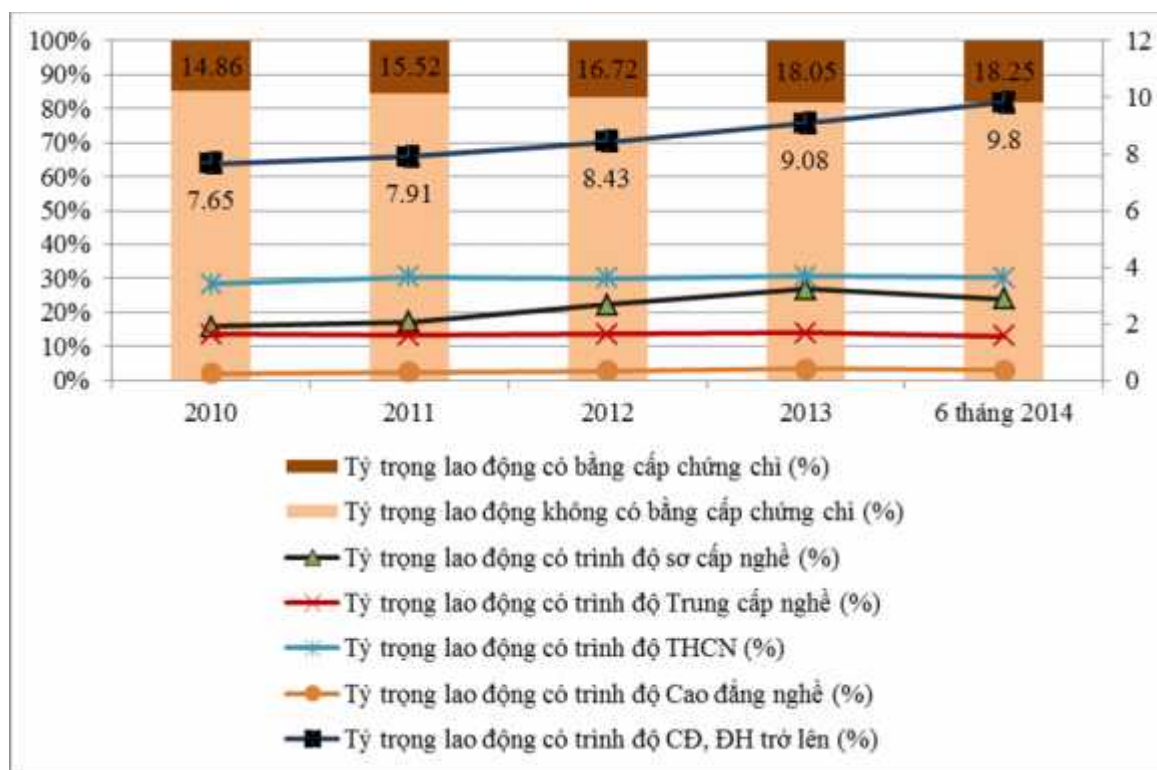
**2. Th c tr ng d ch chuy n vi c làm theo k n ng**

Giai o n t 2010 n nay, trong b i c nh kinh t th gi i và trong n c suy gi m, t tr ng lao ng có trình b ng c p/ch ng ch t ng g n 4 i m ph n tr m, trong ó có s óng góp ch y u b i lao ng có trình cao ng, i

h c tr lên. N m 2010, lao ng có trình cao ng, i h c tr lên chỉ m 7,6% t ng vi c làm thì n h t 6 tháng 2014 con s này là 9,80%. Có th th y là trong giai o n kinh t khó kh n, nh ng lao ng có trình chuyên môn k thu t cao s t n d ng c nh ng l i th c a b n thân có c vi c làm.

**B ng 3. T l lao ng ang làm vi c phân theo chuyên môn k thu t**

*n v : %*



*Ngu n: TCTK, S li u i u tra Lao ng-Vi c làm 2010, 2011, 2012, 2013 và 6 tháng 2014.*

Lao ng có chuyên môn k thu t d dàng d ch chuy n vi c làm t ngành này qua ngành khác, c bi t t khu v c nông nghi p, lâm nghi p và th y s n (nông nghi p) sang khu v c phi nông nghi p. T tr ng lao ng có b ng

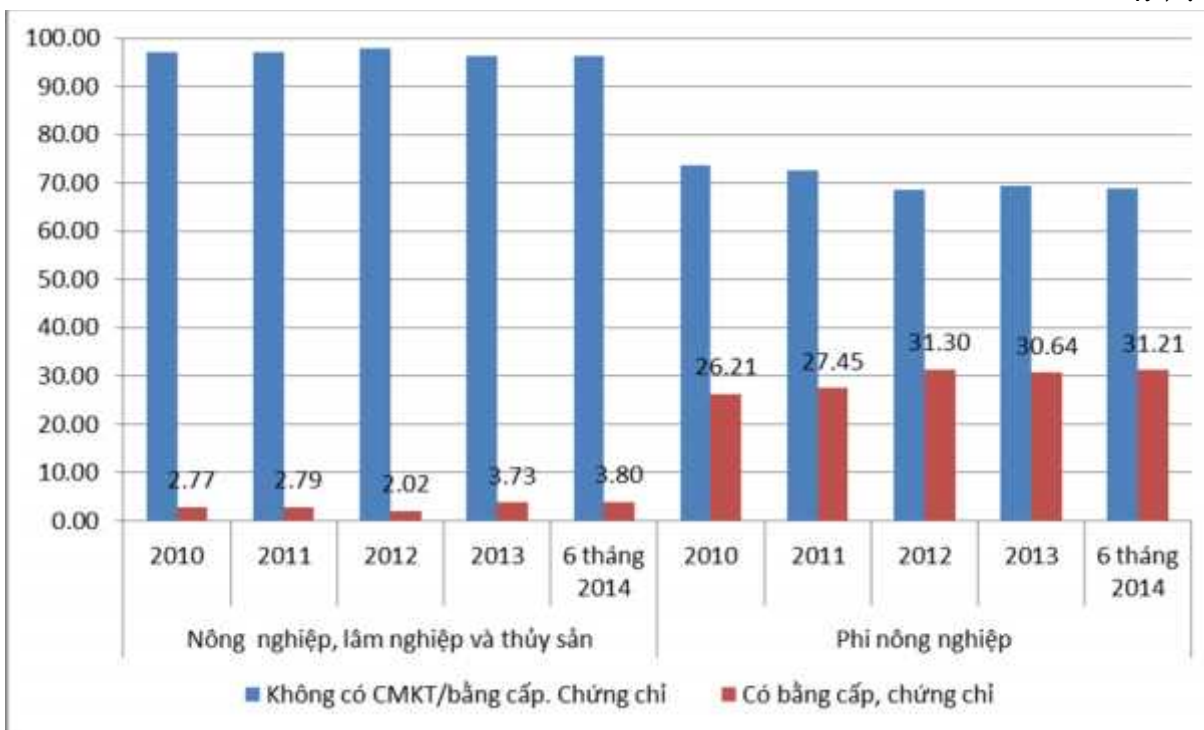
c p/ch ng ch gia t ng gia t ng nhanh khu v c phi nông nghi p, t 26,2% n m 2010 lên 31,21% 6 tháng n m 2014. Trong khi ó, t tr ng lao ng có b ng c p/ch ng ch làm vi c khu v c nông nghi p t ng ch m, t 2,77% n m 2010

lên 3,80% 6 tháng 2014. Nguyên nhân là do cơ cấu lao động kinh tế của ngành nông nghiệp phần còn hạn chế

trong khu vực nông nghiệp phần không thu hút lao động có chuyên môn kỹ thuật.

**Hình 2. Cơ cấu lao động đang làm việc phân theo trình độ CMKT và ngành**

*n v : %*



*Nguồn: TCTK, Số liệu điều tra Lao động-Việc làm 2010, 2011, 2012, 2013 và 6 tháng 2014.*

Trong giai đoạn 2010- 2014, lao động có bằng cấp/chứng chỉ ở khu vực thành thị và nông thôn, tuy nhiên tăng nhanh hơn khu vực thành thị. Cùng với việc đô thị hóa đang diễn ra nhanh chóng, số lượng việc làm mới tạo ra hàng năm ở khu vực thành

thị cũng gia tăng, lao động có chuyên môn kỹ thuật gia tăng cả hai cấp trình độ bậc trên và sơ cấp. Vùng nông thôn cũng thu hút nhiều doanh nghiệp đầu tư vào lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ, vì vậy lao động có chuyên môn kỹ thuật cũng gia tăng ở khu vực này.

**Bảng 5. Cơ cấu lao động đang làm việc phân theo trình độ CMKT và khu vực thành thị nông thôn (Đơn vị: %)**

Trình độ CMKT	Thành thị			Nông thôn		
	2010	2014	Thay đổi	2010	2014	Thay đổi
Không có bằng cấp/chứng chỉ	69.22	65.38	-3.84	91.20	88.59	-2.61
Sơ cấp nghề	2.94	4.42	1.48	1.53	2.24	0.71
Trung cấp nghề	2.99	2.73	-0.26	1.11	1.09	-0.02
THCN	5.63	5.52	-0.11	2.56	2.83	0.27
Cao cấp nghề	0.48	0.61	0.13	0.18	0.27	0.09
C, H trở lên	18.74	21.34	2.60	3.42	4.98	1.56
Chung	100.00	100.00		100.00	100.00	

*Nguồn: TCTK, Số liệu điều tra Lao động-Việc làm 2010, 2011, 2012, 2013 và 6 tháng 2014.*

Giai đoạn 2010-2014, tỷ trọng lao động có bằng cấp/chứng chỉ trong tổng lao động có việc làm có xu hướng tăng nhiều trong khu vực nhà nước (7,1%) và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) (6,2%), đặc biệt tỷ trọng lao động trình độ cao cấp, kỹ thuật tăng khá cao khu vực nhà nước trong vòng 4 năm qua (9,6%). Đây là hai khu vực có

mức thu nhập bình quân cao nhất (theo Báo tin Công nhân thị trường lao động số 2- quý 2 2014). Mặt khác, có thể cho rằng trong giai đoạn này, khi nền kinh tế gặp khó khăn, khu vực Nhà nước và FDI phải sàng lọc lao động, những lao động có chuyên môn kỹ thuật cao có thể rời bỏ trong khu vực kinh tế này.

**Bảng 6. Cơ cấu lao động đang làm việc phân theo trình độ CMKT và khu vực sở hữu**

*Đơn vị: %*

	Cá nhân, gia đình			Tập thể, doanh nghiệp			Nhà nước			FDI		
	2010	2014	+/-	2010	2014	+/-	2010	2014	+/-	2010	2014	+/-
Không có bằng cấp/chứng chỉ	95.20	93.20	-2.00	60.60	58.50	-2.10	25.40	18.30	-7.10	82.4	76.2	6.20
Sơ cấp nghề	1.36	2.21	0.85	4.75	7.67	2.92	3.66	3.04	-0.62	2.76	4.53	1.77
Trung cấp nghề	0.87	0.93	0.06	4.55	3.53	-1.02	4.77	3.79	-0.98	3.01	2.32	0.69
THCN	1.21	1.59	0.38	8.29	5.93	-2.36	17.50	16.70	-0.80	2.07	3.66	1.59
Cao cấp nghề	0.10	0.17	0.07	0.86	1.15	0.29	0.96	0.88	-0.08	0.56	0.93	0.37
C, H trở lên	1.24	1.94	0.70	21.00	23.30	2.30	47.70	57.30	9.60	9.18	12.3	3.12

**3. Mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế và dịch chuyển lao động có kỹ năng**

Bảng sau cho thấy hệ thống quan hệ giữa thị trường lao động có kỹ năng và

tăng trưởng GDP trong các ngành từ năm 2010- 2013. Kết quả cho thấy, chung toàn bộ nền kinh tế thì tăng trưởng lao động có kết nối và tăng trưởng GDP có tương quan đáng kể, tức là khi GDP tăng thì lao động có kết nối cũng tăng lên. Có 6 ngành có tương quan âm giữa tăng trưởng lao động có kết nối và tăng trưởng GDP trong ngành, tức là tăng trưởng GDP thì tăng trưởng lao động có kết nối trong ngành giảm, trong đó các

ngành bán buôn và bán lẻ; sản xuất ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác; vận tải kho bãi và y tế, hoạt động trợ giúp có tương quan âm rất chặt chẽ với tăng trưởng GDP của ngành. Còn lại (14 ngành) có tương quan dương giữa tăng trưởng lao động có kết nối và tăng trưởng GDP trong ngành, tức là tăng trưởng GDP thì tăng trưởng lao động có kết nối trong ngành tăng.

**Bảng 7. Bảng tương quan lao động có kết nối và tăng trưởng GDP trong các ngành**

Ngành	Hệ số tương quan giữa tỷ trọng lao động có kỹ năng và tăng trưởng GDP
Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản	-0.6599
Khai khoáng	0.0201
Công nghiệp chế biến, chế tạo	-0.5163
Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, nước nóng, hơi nước và điều hòa không khí	0.0638
Cung cấp nước; hoạt động quản lý và xử lý rác thải, nước thải	0.8431
Xây dựng	0.4609
Bán buôn và bán lẻ; sản xuất ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác	-0.9375
Vận tải, kho bãi	-0.9539
Thông tin và truyền thông	0.3406
Dịch vụ lưu trú và ăn uống	0.4807
Hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm	0.1668
Hoạt động kinh doanh bất động sản	0.7004
Hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ	0.9522
Hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ	0.9593
Hoạt động của các cơ quan, tổ chức chính trị - xã hội; quản lý Nhà nước, an ninh quốc phòng; quản lý xã hội và tư pháp	0.7594
Giáo dục và đào tạo	0.4281
Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội	-0.9102
Nghỉ ngơi, vui chơi và giải trí	-0.3074
Hoạt động dịch vụ khác	0.6996
Hoạt động làm thuê các công việc trong các hộ gia đình, sản xuất sản phẩm vật chất và dịch vụ tiêu dùng của hộ gia đình	0.5615
<b>Chung</b>	<b>0.2624</b>

*Nguồn: Tính toán từ số liệu của Lao động-Viện làm việc TCTK*



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

Giai đoạn 2010 nay, trình độ lao động có trình độ kỹ thuật/chuyên môn tăng gần 4 lần, trong đó có sự đóng góp chủ yếu của lao động có trình độ cao, tiếp tục lên cao trong giai đoạn kinh tế khó khăn, lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao sẵn sàng chuyển đổi nghề nghiệp. Lĩnh vực nông nghiệp có vị trí quan trọng.

Trình độ lao động có trình độ kỹ thuật/chuyên môn gia tăng nhanh khu vực phi nông nghiệp cho thấy lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật dồi dào hơn khi dịch chuyển vị trí làm việc ngành này qua ngành khác, đặc biệt từ khu vực nông nghiệp sang khu vực phi nông nghiệp.

Lao động có trình độ kỹ thuật/chuyên môn cao khu vực thành thị và nông thôn, tuy nhiên tăng nhanh hơn khu vực thành thị.

Trình độ lao động có trình độ kỹ thuật/chuyên môn (đặc biệt nhóm có trình độ cao/ tiếp tục) có xu hướng tăng nhiều trong khu vực nhà nước và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài (FDI).

Như vậy, có thể thấy rằng lao động kỹ thuật chuyên nghiệp sang các khu vực kinh tế hiện đại hay nông nghiệp công nghệ hiện đại và các kỹ thuật thay đổi. Lao động có trình độ sẵn sàng đổi nghề nghiệp trong khu vực kinh tế phi nông nghiệp, đặc biệt khu vực thành thị. Trình độ kỹ thuật và vị trí công việc làm việc khu vực nông nghiệp sang các ngành kinh tế khác đòi hỏi của lao động có trình độ. Vì vậy có nhu cầu trang bị cho lao động kỹ thuật hay chuyển đổi sang các vị trí công việc của lao động là cần thiết và rất quan trọng trong tiến trình cải cách và hiện đại hóa nền kinh tế.

### **Tài liệu tham khảo**

1. TCTK (2011), *Niên giám thống kê 2010*.
2. TCTK (2013), *Niên giám thống kê 2012*.
3. TCTK, *Sổ liệu điều tra Lao động-Việc làm 2010, 2011, 2012, 2013 và 6 tháng 2014*.
4. World bank (2014), *Báo cáo phát triển Việt Nam năm 2014*.

## KINH NGHIỆM MỘT SỐ NƯỚC CHÂU Á VÀ TÁC ĐỘNG CỦA GIÀ HÓA DÂN SỐ NƠI VIỆC LÀM VÀ AN SINH XÃ HỘI VÀ CÁC CHÍNH SÁCH

*Ths. Trần Thu Nga - Minh Huệ  
Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

**Tóm tắt:** Bài viết này là nghiên cứu về hình thức già hóa dân số của Châu Á là Nhật Bản, Trung Quốc và Thái Lan tìm hiểu về tác động của già hóa dân số nơi việc làm và an sinh xã hội (ASXH) và các chính sách. Mục tiêu của nghiên cứu là phân tích các vấn đề về việc làm và ASXH phụ thuộc vào tốc độ già hóa và trình độ phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia. Do đó, các chính sách và lộ trình thích ứng của mỗi quốc gia cũng khác nhau. Trên cơ sở đó, bài viết cũng rút ra một số bài học quan trọng cho Việt Nam, cho thấy già hóa dân số không phải là một cú sốc bất ngờ, hoàn toàn có thể thích nghi với nó và đề xuất “áp dụng các giải pháp già hóa dân số” lên việc làm và ASXH, cần thiết phải tránh sự “xung đột giữa các thế hệ”, đồng thời giữ quy tắc cân bằng giữa cung và cầu lao động và tăng cường hệ thống phúc lợi xã hội.

**Từ khóa:** già hóa dân số, việc làm, an sinh xã hội

*Summary:* The paper is to investigate the effects of ageing population on employment, social protection and policies in three representative countries, including Japan, China and Thailand. Such effects on employment and social protection depend primarily on the pace of ageing and the level of socio-economic development. There are, therefore, varied responsive policies and implementation roadmaps in different countries. On the basis of the analysis, the study will indicate particularly noteworthy lessons for Vietnam with the facts that the ageing population seems not to be a sudden shock and be able to adapt to and overcome “pressures of an ageing population” on employment and social protection; the conflict between generations should be avoided; the imbalance between labour demand and supply needs to be adjusted; and social protection needs to be improved.

**Key words:** ageing population, employment, social protection

## 1. Khái niệm về già hóa dân số

Già hóa dân số hay còn gọi là giai đoạn “dân số đang già”: khi tỉ lệ người từ 65 tuổi trở lên chiếm từ 7%-13,9% tổng dân số hoặc tỉ lệ người từ 60 tuổi trở lên chiếm từ 10%- 9,9% tổng dân số (UNFPA, 2010).

Chỉ số của già hóa dân số: già hóa dân số là một quá trình mà tỉ lệ người trẻ thành và người cao tuổi tăng lên trong các quần thể dân số, trong khi tỉ lệ trẻ em và thanh niên giảm đi. Già hóa dân số là kết quả của quá trình nhân khẩu học trong đó mức chết và mức sinh giảm, cùng với tăng tuổi thọ trung bình. Già hóa dân số nói chung và lao động cao tuổi nói riêng là một thách thức đối với 15 tuổi trẻ, người cao tuổi trẻ.

## 2. Kinh nghiệm của Nhật Bản, Trung Quốc và Thái Lan

### 4.1. Nhật Bản (là nước phát triển có tốc độ già hóa nhanh nhất thế giới)

Nhật Bản là nước bước vào già hóa dân số từ những năm 1970 với tỉ lệ người cao tuổi từ 60 tuổi trở lên 10% và tỉ lệ người từ 65 tuổi trở lên 7%. Năm 2010 dân số Nhật Bản đã bước vào giai đoạn có dân số "trẻ già" với tỉ lệ người

trên 60 tuổi trở lên là 30,5% và tỉ lệ người trên 65 tuổi chiếm 20,6%. Trên thực tế, Nhật Bản đã thực hiện già hóa thành công. Những kinh nghiệm của Nhật Bản sẽ là những quan trọng ở Việt Nam.

➤ Tác động của già hóa dân số như sau:

Già hóa dân số Nhật Bản khi lực lượng lao động giảm mạnh. Lực lượng lao động trẻ trong giai đoạn 1990-2000, nhưng giai đoạn 2000-2010, lực lượng lao động bắt đầu giảm với tốc độ 0,5% mỗi năm. Theo số liệu, LLL sẽ giảm từ 67 triệu người năm 2000 xuống còn 45 triệu người vào năm 2050.

Để giảm thiểu tác động của xu hướng này, Chính phủ Nhật Bản đã thực hiện các chính sách: (i) Khuyến khích người lao động cao tuổi tiếp tục làm việc như hình thức có nhu cầu; (ii) Tăng cường các chính sách khuyến khích phần làm việc; (iii) Giảm thuế thu nhập để giảm chi phí hình thức khác nhau; (iv) Khuyến khích lao động ngoài nước làm việc.

Số người lao động cao tuổi Nhật Bản cao hơn nhiều nước OECD khác (mặc dù Chính phủ Nhật Bản không khuyến khích người lao động cao tuổi làm việc) do các công ty lớn vẫn tiếp

t c s d ng ng i lao ng sau tu i ngh h u (sau 65 tu i) m c th p h n và linh ho t h n. Theo m t ánh giá c a Vi n Lao ng Nh t B n<sup>8</sup>, kho ng 60% s công nhân c h i cho bi t h v n s ti p t c làm vi c khi qua tu i ngh h u. Trong quá kh , kho ng 50-70% s lao ng qua tu i ngh h u v n ti p t c làm vi c các công ty l n c a Nh t B n. *Hi n nay, Nh t B n ang có xu h ng gi m ng i lao ng cao tu i do h th ng h u trí phát tri n, ng i cao tu i nh n c tr c p l n.* T n m 1955 n nay, t l ng i lao ng nam trên 60 tu i ã gi m xu ng m t n a (t 60.5% vào n m 1955 xu ng còn 30.1% vào n m 2010); t ng t nh v y i v i lao ng n (t 29.3% vào n m 1955 xu ng 14.2% vào n m 2010).

i phó v i tác ng c a s suy gi m l c l ng lao ng, *Nh t B n ã u t vào phát tri n công ngh nh m nâng cao n ng su t lao ng.* S xu t hi n c a máy móc công ngh cao và h th ng t ng hóa ã làm gi m vai trò c a ng i công nhân. Lao ng s c ào t o t o ra và s d ng các lo i máy móc k thu t cao.

M t trong nh ng chính sách c a Chính ph i phó v i vi c gi m s lao

ng do già hóa dân s là *khuy n khích lao ng n c ngoài vào làm vi c.* Tuy nhiên, l i phát sinh v n lao ng n c ngoài b t h p pháp Nh t B n (theo s li u th ng kê n m 2006, t ng s có 3,1 tri u ng i n c ngoài ang làm vi c Nh t B n, trong ó lao ng b t h p pháp có 1,7 tri u ng i, chi m kho ng 55%).

➤ *Tác ng c a già hóa dân s n an sinh xã h i:*

Chính ph Nh t luôn h ng t i vi c hi n th c hóa m t xã h i v a b o m c s tôn nghiêm c a ng i già, v a giúp các c s ng vui, s ng kh e.

ây chính là tôn ch trong nh ng chính sách v phúc l i xã h i i v i ng i cao tu i c a Nh t B n. Vào kho ng nh ng n m 1960, khi t l già hóa dân s (t c t l ph n tr m s ng i trên 65 tu i) c a Nh t m i ch m ng ng 6%, d a vào tỉ n tr c p t Chính ph , nh ng nhà d ng lão i u tr n i trú c bi t ã c ra i. Vào nh ng n m 70, Chính ph ã tỉ n hành chính sách m i n phí i u tr cho ng i cao tu i, tuy nhiên ã g p khó kh n v h n ng ngân sách áp ng và sau ó ã tỉ n hành thu l ph n chi phí. Sang nh ng n m 80, khi t l già hóa dân s ã t x p x 10%, ngày càng có nhi u ng i nh p vi n ho c nhi u ng i cao

<sup>8</sup> Economic impact of Population aging in Japan

tuổi sống ít sống thọ vì vậy gây quá tải hệ thống trung tâm y tế, chi phí sức khỏe cao tuổi. Vì vậy, cần trở thành vấn đề xã hội như cần nên vì các chính trị gia các trung tâm y tế và chi phí sức khỏe cao tuổi thì gia đình càng có ý nghĩa.

Trong năm 2000, việc lão hóa dân số ngày càng gia tăng và sẽ vượt ngưỡng 17%, Chính phủ đã ban hành Luật chi phí bảo hiểm mà theo đó các cá nhân và chi phí sức khỏe già sẽ có tiền hành dựa trên số người của toàn xã hội. Bảo hiểm này hàng tháng trích một khoản tiền lương cá nhân trên 40 tuổi tham gia bảo hiểm. Số tiền thu được từ việc đóng bảo hiểm chiếm 50%, còn lại 50% sẽ do nhà nước và các doanh nghiệp đóng góp từ việc thu thuế. Những người đã có giấy chứng nhận chi phí sức khỏe y tế sẽ chỉ phải chi trả 10% phí chi phí sức khỏe cá nhân, 90% còn lại sẽ do thanh toán từ tiền bảo hiểm. Trong những năm gần đây, việc lão hóa dân số vẫn tiếp tục tăng và sẽ tiếp tục 23% vào thời điểm hiện tại, sống ít trên 65 tuổi chiếm khoảng 1/4 dân số. Những lý do dẫn đến vấn đề trên phải kể tới tình trạng kết hôn muộn, tốc độ giảm sút sinh đẻ, thiếu hụt trẻ em, phá vỡ cân bằng cơ cấu dân số. Ngoài ra tình hình y học-

chi phí sức khỏe ngày càng phát triển khiến người già ngày càng có khả năng sống lâu hơn. Tuy nhiên, các thành viên sống trong cùng 1 gia đình ngày càng có xu hướng ít quan tâm đến gia đình và hướng ra xã hội nhiều hơn, vì vậy ngày càng thiếu nhân công chi phí sức khỏe cao tuổi.

Nhất Bn có lợi thế khi phải đi làm vì sự già hóa dân số nghiêm trọng lúc này là quốc gia giàu có. Tuy nhiên, sự sống người già ngày càng tăng cũng thêm những vấn đề liên quan trong chính sách an sinh xã hội khi nền kinh tế tăng trưởng chậm, ngân sách thâm hụt và chi phí trở thành một thách thức lớn đối với Nhật Bn. Do đó, Nhật Bn đã thực hiện những điều chỉnh chính sách quản lý, bao gồm:

*Thứ nhất, mở rộng bao phủ của hệ thống hưu trí:* hệ thống hưu trí của Nhật Bn được thành lập vào năm 1941, nhưng không bao gồm lao động làm và người làm nông nghiệp. Luật Hưu trí được chính thức ban hành vào năm 1959, bao gồm tất cả người dân trên 20 tuổi được bảo hiểm hưu trí khi về già. Đến năm 1985, Nhà nước đã thực hiện cải cách sâu rộng hệ thống hưu trí nhằm mở rộng lợi ích và sự công bằng cho người tham gia. Chương trình hưu trí gồm 2 tầng: tầng 1 là

chương trình hu trí c b n và t ng 2 là chương trình hu trí dành cho ng i lao ng-b sung thêm l i ích so v i t ng 1. Qu h u trí ho t ng đ a vào óng góp b t bu c c a ng i dân t n m 20 tu i cho n tu i ngh h u hi n nay là 65 (cho c nam và n ). Chương trình hu trí ho t ng đ a vào c ch thu n âu chi n ó (pay as you go). Hi n nay, h th ng h u trí c a Nh t B n ã có 70 tri u ng i tham gia-chi m 80% dân s , trong ó có 37,9 tri u ng i t ng 2.

*Th hai, t ng m c óng b o hi m xã h i:* m c óng góp vào h th ng h u trí và ch m sóc s c kh e là 17% t ng s l ng vào n m 1996, n m 2010 là 26% và t ng lên 30% vào n m 2025. V b o hi m y t , m c óng c a ng i lao ng là 7,8% n m 1996, t ng lên 10,0% n m 2010 và n n m 11,5% n m 2025. Ng i b nh ph i thanh toán 30% t ng chi phí, ph n còn l i là do nhà n c chi tr . T ng chi cho h th ng ch m sóc y t chi m 8% GDP, là m t con s áng k - tuy r ng t l này là th p so v i các n c OECD. Trong ó, 50% là cho i t ng t 65 tu i tr lên và t l này s t ng lên 65% vào n m 2025.

V i m t t n c có n n kinh t phát tri n nh Nh t B n, vì c dành m t kho n l n cho h th ng h u trí và ch m

sóc s c kho cho th y i s ng c a ngu i cao tu i r t c quan tâm. Tu i th trung bình c a ngu i dân cao nh t th gi i là k t qu c a vi c th c hi n thành công các chính sách dành cho ng i già.

#### **4.2. Trung Qu c (n c công nghi p m i và ang trong quá trình già hóa dân s )**

Trung Qu c ã b c vào giai o n già hóa dân s t n m 2000 v i t l ng i già t 60 tu i tr lên ch m ng ng 10% t ng lên 12% n m 2010 và 14,3% n m 2012. Tuy nhiên, ây m i ch là giai o n kh i u c a quá trình già hóa dân s nhanh chóng. D báo dân s cho bi t s có kho ng 30% dân s trên 60 tu i vào n m 1950 ( t 480 tri u ng i). Dân s trong tu i lao ng t ng lên nhanh chóng trong s bùng n v phát tri n kinh t trong th p k v a qua, nó ã t n nh cao và s nhanh chóng gi m trong th p k t i, và s suy gi m này s báo tr c nh ng khó kh n v phát tri n kinh t Trung Qu c. Bên c nh vì c gi m ngu n l c lao ng, nh ng v n khác mà Trung Qu c ph i i m t nh c i cách ch h u trí, ch m sóc s c kh e c ng s t o ra nh ng thách th c trong vi c n nh kinh t -chính tr xã h i t i qu c gia ông dân nh t th gi i này.

➤ Già hóa dân số và vấn đề việc làm:

Số lao động trên 60 tuổi có xu hướng tăng dần, từ 2% năm 1990 tăng lên 13% năm 2012, còn số lao động trong tuổi lao động có xu hướng giảm, điều đó cho thấy sự tác động của già hóa dân số nói chung lao động.

Số lao động trẻ ngày càng có xu hướng di chuyển từ nông nghiệp sang công nghiệp - dịch vụ, điều đó khiến tuổi lao động trong lĩnh vực nông nghiệp ngày càng lớn. Bên cạnh đó, số lượng và chất lượng lao động cao tuổi nông thôn luôn cao hơn so với khu vực thành thị. Nguồn thu nhập của người cao tuổi từ thị trường chủ yếu phụ thuộc vào lương hưu và hỗ trợ gia đình, chiếm phần lớn là hỗ trợ lao động, chủ yếu dựa vào hỗ trợ từ người thân theo pháp luật quy định và các cơ chế quá ít dành cho họ. Trong khi, do tuổi đời kéo dài của người cao tuổi nông thôn mà chi phí nên họ vẫn phải lao động. Xu hướng lao động di cư từ nông thôn ra thành thị là một đặc điểm quan trọng trong vấn đề lao động việc làm Trung Quốc. Các thành phố lớn, các thành phố lớn có điều kiện kinh tế phát triển, có nguồn lao động dồi dào (do lao động bản địa và lao động di cư) vì vậy họ có điều kiện

thu nhập điều kiện ưu tiên già hóa dân số, giảm tác động của già hóa dân số việc làm. Trung Quốc, nam giới cao tuổi thì ngược lại lao động nữ thì ngược lại, nguyên nhân là do thất nghiệp của nam giới thấp hơn và nam giới ít bị phân biệt giới tính hơn. Ngoài ra, còn có một nguyên nhân là tuổi nam giới cao tuổi sống khỏe mạnh Trung Quốc tăng cao (theo dữ liệu, có khoảng 24 triệu nam giới trong tuổi kết hôn không tìm được bạn gái vào năm 2020), họ không có nguồn hỗ trợ gia đình như người, nên họ buộc phải tham gia lao động mưu sinh.

Trong thời gian qua, Chính phủ Trung Quốc đã có những điều chỉnh chính sách nhằm đáp ứng nhu cầu thách thức về già hóa khía cạnh thị trường lao động, bao gồm:

*Thứ nhất, nới lỏng chính sách dân số*: việc nới lỏng chính sách một con cho phép tăng dần quy mô tăng dân số trong tuổi lao động, so với dân số già. Ngoài ra, nới lỏng quy định có thể có hiệu quả trong việc nâng cao chất lượng nhân lực nam trong dân số Trung Quốc - kết quả đó là do tình trạng phá thai chọn lọc giới tính khi sinh. Mặc dù chênh lệch giới tính nam và nữ đã giảm nhưng hàng triệu nam giới kết hôn và làm cho họ mà không

có sự hỗ trợ của vợ, chồng, con cái trở thành hay con cháu trong tương lai.

*Thứ hai, Chính phủ thể hiện các chính sách nâng cao chất lượng nguồn nhân lực* thay vì tận dụng số lượng nguồn nhân lực công sở sẵn có thành giá rẻ như trước kia nhằm hỗ trợ vị thế trong suy giảm nguồn nhân lực do già hóa dân số. Hiện tại, chính sách của Trung Quốc là phân bổ trung tâm; mở rộng các hình thức các trung tâm nghề nghiệp, cao đẳng nghề và các hình thức cho thanh niên công bố là thanh niên nông thôn; khuyến khích mở các lớp đào tạo miễn phí nhằm nâng cao kỹ năng lao động, giảm các rào cản của lao động di chuyển khuyến khích người lao động đến các khu vực có nhu cầu làm... Chương trình của Chính phủ có thể tìm cách thúc đẩy tạo việc làm ở thị trấn, hoặc thông qua việc làm trực tiếp của chính phủ hoặc các hợp tác xã khác cho doanh nghiệp tư nhân.

*Thứ ba, Trung Quốc đang dần chú ý đến việc nâng cao năng suất lao động* bằng cách ưu tiên ưu tiên cho giáo dục và đào tạo nghề, và điều này sẽ giúp làm giảm tác động của già hóa dân số nói chung lao động.

➤ *Già hóa dân số và an sinh xã hội:*

Chính phủ Trung Quốc đã và đang tích cực đưa ra những hành động để giảm áp lực về chi phí xã hội hóa. Những thách thức đó là: làm thế nào làm chậm lại tiến trình già hóa, làm giảm bớt quy định của ngành cao tuổi và cung cấp các dịch vụ chăm sóc. Các chính sách quốc gia chủ yếu như tăng mức có việc thay đổi chính sách kế hoạch hóa gia đình và các chính sách dân số khác như phát triển gia đình và di cư; bớt quy định của ngành cao tuổi thông qua việc sửa đổi Luật bảo vệ quyền lợi và lợi ích người cao tuổi năm 2012; chính sách hộ trợ; thành lập hệ thống dịch vụ xã hội cho người cao tuổi nhằm cải thiện tác động xã hội.

*Hệ thống hộ trợ của Trung Quốc liên tục phát triển thích ứng với môi trường xã hội đang già hóa và công bố tại khu vực nông thôn, do đó có bao phủ lớn.* Cùng với BHXH bắt buộc giành cho cán bộ, công chức và người lao động khu vực chính thức, Trung Quốc đã thể hiện nỗ lực hỗ trợ trợ giúp cho người lao động thu nhập phi chính thức đang làm việc cho các doanh nghiệp, người lao động tự làm và lao động trong khu vực nông nghiệp công nông thôn và thành thị, theo 2 chương trình: Chương trình bảo hiểm hộ trợ thành thị và chương trình bảo hiểm hộ trợ nông thôn. Chương



trình b o h i m h u trí cho ng i lao  
 ng khu v c thành th c thi t k  
 t ng t nh h th ng BHXH chung,  
 bao g m 3 tr c t chính: H u trí c b n  
 ( óng góp vào qu h u trí chung); tài  
 kho n cá nhân ( óng vào tài kho n cá  
 nhân) và h u trí b sung c a cá nhân.  
 Trong khi ó, ch ng trình b o h i m  
 h u trí nông thôn c thi t k đ a trên  
 óng góp c a cá nhân, h tr c a t p  
 th ( óng vào tài kho n cá nhân) và tr  
 giúp c a Chính ph . Theo quy nh c a  
 Chính ph Trung Qu c, nông dân n p  
 phí v i 5 m c (100, 200, 300, 400 và  
 500 NDT), t i thi u 100 NDT/n m. a  
 ph ng có th i u ch nh m c óng tùy  
 theo i u ki n kinh t a ph ng (*nh  
 B c Kinh là h n 2.000 NDT/n m*). i  
 v i ng i nghèo, thu nh p quá th p,  
 không th óng b o h i m thì a ph ng  
 có th gi m xu ng m c t i thi u (100  
 NDT). i v i ng i khuy t t t, ng i  
 m t s c lao ng thì th p h n 100 NDT  
 ho c mi n. Nh v y, n cu i 2010, có  
 50% t ng s huy n trên toàn qu c th c  
 hi n b o h i m h u trí m i cho nông  
 dân. n n m 2014, ã áp d ng trên  
 toàn qu c, có th bao ph t i 80% dân  
 s c n c.

Ngoài ra, c ng gi ng nh các n c  
 châu Á n c, *ng i Trung Qu c luôn  
 coi tr ng l giáo trong gia ình. Bên  
 c nh các h th ng an sinh xã h i c a  
 nhà n c thì ng i cao tu i ph i nh n*

*c s ch m sóc c a gia ình. i u*  
 này ã c quy nh rõ trong các b  
 Lu t nh Lu t th a k , Lu t hôn nhân  
 gia ình, Lu t ng i cao tu i. Trong  
 Lu t hình s , b t c ai ng c ãi ho c  
 không ch m sóc cha m u có th b  
 m c án cao nh t là 5 n m tù. Có th nói,  
 h th ng lu t pháp c a Trung Qu c b o  
 v ng i cao tu i h có th nh n c  
 s h tr t con cái. Ng i cao tu i  
 không n i n ng t a s nh n c  
 kho n tr c p hàng tháng c a Chính ph .

### **4.3. Thái Lan (n c công nghi p m i và ang b c vào quá trình già hóa)**

Thái lan là m t n c n m trong  
 khu v c ông Nam Á, có c i m  
 kinh t -xã h i t ng ng v i Vi t  
 Nam. Thái Lan v n là m t n c nông  
 nghi p nh ng bây gi ã tr thành m t  
 n c công nghi p m i, có trình phát  
 tri n kinh t cao h n Vi t Nam. Hi n  
 nay, dân s Thái Lan vào kho ng 62  
 tri u ng i và c ng ang b c vào quá  
 trình già hóa dân s v i 13.1% dân s  
 trên 60 tu i. S thay i c c u tu i  
 các n c phát tri n ph i m t nhi u th p  
 k trong khi Thái Lan ch m t kho ng  
 ít h n 2 th p k . Thái Lan c ng nh  
 nhi u n c khác ang g p ph i khó  
 kh n trong vi c gi i quy t tác ng c a  
 già hóa dân s n m i m t c a i  
 s ng kinh t -xã h i.

➤ *Già hóa dân số và vấn đề làm:*

Thái Lan, tỷ lệ số người trong tuổi lao động và tỷ lệ phụ thuộc (tỷ lệ số người trong tuổi lao động và số người cao tuổi) có xu hướng giảm, điều đó có nghĩa là lực lượng lao động ngày càng giảm, trong khi số người phụ thuộc tăng. Số người trên 60 tuổi có xu hướng tăng dần, từ 1,0 tỷ người năm 1993 tăng lên 1,6 tỷ người năm 2006. Điều đó cho thấy già hóa dân số tác động tiêu cực đến lực lượng lao động, khi số người cao tuổi tăng làm việc khi có sự hỗ trợ nhân lực. Thêm vào đó, các doanh nghiệp của Thái Lan cũng chú ý đến việc tận dụng kinh nghiệm của người lao động và tận dụng họ làm giảm chi phí đào tạo và chi phí lao động.

Phần lớn người cao tuổi tham gia sản xuất nông, lâm, ngư nghiệp (trên 50%), tỷ lệ phần trăm làm việc kinh doanh hoặc dịch vụ cho gia đình. Tỷ lệ tham gia hoạt động kinh tế của người cao tuổi nông thôn cao hơn nhiều so với người cao tuổi thành thị và sẽ khác biệt về vấn đề kinh tế gia đình thích hợp nhất nguyên nhân này.

Để giảm thiểu tác động của xu hướng này, Chính phủ Thái Lan đã thực hiện các chính sách: (i) tận dụng kinh nghiệm, giáo dục đào tạo cho

người cao tuổi nhằm tạo cơ hội cho những người có khả năng và nhu cầu tiếp tục làm việc, điều đó sẽ tận dụng được kinh nghiệm của họ; (ii) Hỗ trợ tạo việc làm cho người cao tuổi nông thôn; (iii) Chuyển giao kỹ thuật, công nghệ từ người trẻ sang người cao tuổi.

➤ *Già hóa dân số và vấn đề an sinh xã hội:*

Tuổi nghỉ hưu chính thức Thái Lan là 60 tuổi, bao gồm cho cả công chức nhà nước và khu vực doanh nghiệp tư nhân, điều này trong khu vực nông nghiệp và phi chính thức- tuổi nghỉ hưu không rõ ràng, phụ thuộc vào sức khỏe và tình hình kinh tế. Theo Viện Dân số và Phát triển Thái Lan (2010), nguồn tài chính của người cao tuổi chủ yếu là từ việc làm và hỗ trợ của các thành viên trong gia đình, trong khi lương hưu và trợ cấp xã hội chỉ chiếm một phần nhỏ. Tại Thái Lan, người già chủ yếu dựa vào gia đình, việc chăm sóc bản thân phụ thuộc vào con cái. Hộ gia đình và trợ cấp bảo hiểm thất nghiệp trong tổng số người cao tuổi, họ chủ yếu dựa vào việc làm của bản thân và sự giúp đỡ của gia đình. Khảo sát cũng cho thấy kết quả, có 1/5 trong số người cao tuổi cho thấy thu nhập của họ là không đáp ứng nhu cầu sống tối thiểu, phần còn lại cho là không.

Chính phủ Thái Lan đã nhận thấy nhu cầu thách thức phát sinh của quá trình già hóa dân số và ưu tiên cho các chính sách nhằm ưu tiên và nâng cao:

*Thứ nhất*, chú trọng xây dựng các thể chế và chương trình cho người cao tuổi như: Chương trình hành lang quốc gia về người cao tuổi và các chính sách khác về y tế, giáo dục, việc làm, văn hóa (năm 1986) và đã thành lập Ủy ban quốc gia về người cao tuổi (năm 1999).

Ủy ban này tập trung vào việc ra các chính sách và phúc lợi cho người cao tuổi, hỗ trợ người già... và soạn thảo Luật người cao tuổi năm 2003;

*Thứ hai*, Thái Lan đang trong quá trình cải thiện và hoàn thiện hệ thống hưu trí, ưu tiên và thách thức mà nhân dân số già mang lại. Những cải tiến này nhằm giảm bớt gánh nặng chi trả phía chính phủ và bổ sung lợi ích sau khi nghỉ hưu cho người lao động thông qua việc đưa ra các hình thức hưu trí bổ sung. Hiện nay, hệ thống hưu trí Thái Lan đã phát triển khá tốt theo mô hình ba trụ cột (cấp độ) cùng tồn tại và vận hành song song, bao gồm: (i) Chương trình bảo hiểm xã hội nhằm đảm bảo an sinh và mức độ tiêu chuẩn sống tối thiểu cho công dân Thái Lan sau khi nghỉ hưu. Đây là chương trình hưu trí bắt buộc cho các khu vực tư nhân và

Nhà nước, các cấp địa phương khuyến khích cho tất cả các cơ quan có ít nhất một lao động; (ii) Chương trình hưu trí Chính phủ là loại hình hưu trí bắt buộc cho khu vực Nhà nước, các cấp địa phương cho công chức Thái Lan nhằm bổ sung thêm lợi ích hưu trí cho công chức Nhà nước (bên cạnh Chương trình ASXH); (iii) Chương trình hưu trí tự nguyện của thị trường nhằm khuyến khích người lao động tiết kiệm cho mục đích hưu trí thông qua các chính sách ưu đãi thu; người lao động được phép đầu tư vào các quỹ;

*Thứ ba*, Chính phủ đã thành lập Quỹ Người cao tuổi với mức ban đầu là 60 triệu bath nhằm trợ giúp những người cao tuổi yếu thế. Những người cao tuổi Thái Lan có mức thu nhập dưới 10.000 bath mỗi năm sẽ được nhận trợ cấp 300 bath mỗi tháng, con cái chăm sóc cha mẹ già cũng sẽ giảm trừ thu nhập cá nhân. Chính sách này đã làm tăng bao phủ của chi trả lên đến 76% tổng số người cao tuổi nghèo;

*Thứ tư*, trong chiến lược sức khỏe toàn dân có ưu tiên chăm sóc sức khỏe cho người cao tuổi, giảm gánh nặng của gia đình khi chăm sóc người cao tuổi: người cao tuổi khi đi khám bệnh thì các bệnh viện, cơ sở y tế sẽ miễn phí chi phí khám bệnh; *thứ năm*

t v n và ch m sóc s c kh e t i các trung tâm y t , cung c p cho ng i già nh ng ki n th c t ng quan v s thay i c a tu i tác, khuy n khích h tham gia các ho t ng c ng ng, nh n m nh trách nhi m và vai trò c a xã h i v i ng i cao tu i.

*Th n m, nh ng n l c c a c ng ng trong vì c chung tay ch m sóc ng i già t i Thái Lan là r t áng ghi nh n.* Các ho t ng bao g m: ào t o các nhân viên d ch v xã h i ch m sóc ng i cao tu i, các ch ng trình ph c h i th l c cho ng i cao tu i (ki m tra m t, cung c p kính m t, và ph u thu t cho các tr ng h p c th y tinh th ) và cung c p các thi t b cho sinh ho t nh xe l n, n ng ch ng... ngày càng c m r ng và t c nh ng k t qu t t trong nh ng n m qua. Không ch có Nhà n c th c hi n ch m sóc cho ng i già mà còn có s tham gia c a các t ch c t nhân nh

H i ch th p , qu Duangprateep...c ng th c hi n cung c p d ch v xã h i, t o vì c làm và ch m sóc y t , h tr nhà cho ng i cao tu i c bi t là t i các vùng sâu, vùng xa. Trong vòng 10 n m qua, r t nhi u nhà d ng lão t nhân ã c thành l p.

### **3. Bài h c kinh nghi m**

Trên c s kinh nghi m c a các n c, có th rút ra m t s bài h c sau ây:

*Th nh t, m c dù già hóa dân s ang di n ra nhanh chóng nh ng nó không ph i là m t cú s c t ng t, và hoàn toàn có th thích nghi v i nó.* Vì c già hóa dân s s làm gi m l c l ng lao ng và thay i c c u vì c làm trong n n kinh t , nh ng nó v n có th gi i quy t b ng vì c gi m t l th t nghi p trá hình (t ng n ng su t lao ng) và s d ng h t ti m n ng c a l c l ng lao ng.

*Th hai, m c dù già hoá dân s t ng tr ng cho thành công v các thành t u kinh t , xã h i, y t và ki m soát b nh t t nh ng nó c ng ng th i cho th y nh ng thách th c l n i v i ASXH.* Già hóa dân s t o s c ép lên h th ng l ng h u và b o hi m c ng nh thách th c các mô hình tr giúp xã h i. Nó nh h ng n t ng tr ng kinh t , th ng m i, di c , các d ng b nh t t c ng nh các gi nh c b n v s gia t ng ng i cao tu i.

*Th ba, già hóa dân s c n c xem xét nh m t thách th c ch không ph i là m t gánh n ng.* B i vì, v i kinh nghi m s ng phong phú, vì c thu hút NCT tham gia và óng góp cho các ho t ng c ng ng s giúp thúc y giá tr

cư c s ng, b o v truy n th ng t t p c a gia ình, dân t c. “An sinh” t gia ình b n v ng h n b t k m t th th ng an sinh nào khác. Ng c l i, xã h i và c ng ng c ng c n có nh ng bi n pháp tích c c ch m sóc và b o v NCT, khuy n khích h hòa nh p v i c ng ng.

*Cu i cùng,* i phó v i “áp l c c a già hóa dân s ” lên vi c làm và ASXH, c n thi t ph i tránh s “xung t gi a các th h”, ng th i gi i quy t s m t cân b ng gi a cung và c u lao ng và t ng c ng h th ng phúc l i xã h i, c th :

i. Chính ph c n u t vào v n con ng i nh m t ng n ng su t lao ng và thúc y t o vi c làm cho lao ng có k n ng th p;

ii. Các bi n pháp ng n ch n s thi u h t lao ng t i m n ng c n c s d ng m t cách hi u qu và m b o t l vi c làm cao h n. c bi t, các nhà ho ch nh chính sách c n nghiên c u vi c kéo dài thêm th i gian lao ng (t ng tu i ngh h u) trên c s tính toán nh ng thành t c a h th ng l ng h u;

iii. Chính ph c n thi t l p các th ch phù h p, thích ng nhanh v i c u trúc tu i m i nh m ng phó v i các v n nh tr giúp xã h i c ng nh phân ph i ngu n l c; coi tr ng và y m nh m r ng bao ph h th ng

h u trí thông qua vi c a d ng hóa các hình th c h u trí b sung nh m t o ra s a t ng trong h th ng b o hi m h u trí; y m nh th c hi n xã h i hoá các d ch v y t , ti n t i m t h th ng g n l i ích c a cá nhân v i kh n ng óng góp c a ng i ó;

iv. Quan tr ng h n n a, các chính sách c n chú tr ng n vi c thúc y s thay i v m t nh n th c c a xã h i i v i ng i già và h tr già hóa tích c c (h c t p su t i, k t n i m ng l i và các ho t ng c a các hi p h i ng i h u trí, vi c làm tình nguy n cho ng i già,...).

**Tài li u tham kh o**

1. Axel-Borsch-Supan (2002): *nh h ng c a già hóa dân s n th tr ng lao ng*
2. Mickey Butts (2012): *Economic impact of Population aging in Japan*
3. Ths. Lu Quang Tu n và ng nghi p (2013), Báo cáo tài c p b 2012: “C s lý lu n và th c ti n xây d ng chính sách khuy n khích tham gia BHXHTN”.
4. Vina Wealth (2012): “Mô hình h u trí Thái Lan, tháng 9/2012”.
5. T ch c N ng su t Châu Á (APO, 2011): *Già hóa dân s các n c Châu á*
6. World Health Organization, *Report of China*, <http://www.who.int/healthinfo/survey/whs-chn-china.pdf>, 2002.

**KINH NGHIỆM CÁCH TIỀN LƯƠNG THỰC PNH T TRONG  
KHU VỰC HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI VIỆT NAM  
TRÊN THẾ GIỚI VÀ BÀI HỌC RÚT RA CHO VIỆT NAM**

**Ths. Đặng Thị Hằng**

**Viện Khoa học Lao động và Xã hội**

**Tóm tắt:** Cách tiền lương khu vực hành chính nhà nước là nhiệm vụ quan trọng và yêu cầu thiết yếu đặt ra cho Chính phủ trong các năm sắp tới. Trong hệ thống chính sách tiền lương hiện nay, khu vực HCNN vẫn đang được xem làm "bản lề" cho các khu vực khác. Tuy nhiên, hiện nay vẫn tồn tại những hiểu lầm về mức lương thực pnh t và lương tối thiểu. Mức tiền lương thực pnh t khu vực hành chính nhà nước còn có sự ràng buộc chặt chẽ với mức tiền lương tối thiểu chung và chính bản thân lương tối thiểu, chưa phản ánh đúng vai trò quan trọng của khu vực thực pnh t do còn phụ thuộc vào khả năng chi trả của ngân sách nhà nước... Kinh nghiệm của các nước như Singapore, Thái Lan, Malaysia, Trung Quốc, Anh Quốc đã chứng minh bài học kinh nghiệm có thể áp dụng cho Việt Nam trong cách tiền lương thực pnh t khu vực hành chính nhà nước.

**Từ khóa:** cách tiền lương, khu vực hành chính nhà nước,

**Summary:** Wage reform in public administration sector is an important task and pressing practical requirements for Vietnamese government in the next few years. In the current wage policy system, public administration sector has been being used as a "foundation" for the other sectors. However, there are misunderstandings about the lowest wage and minimum wage. The lowest wage in public administration sector has been bound by (and be equal to) the national minimum wage. This wage has not reflected the correlation between public administration sectors and market sectors due to dependence on affordability of the state budget. It is possible for Vietnam to apply the lessons learnt from other countries such as Singapore, Thailand, Malaysia, China, the United Kingdom indicate in reforming the low wage in public administration sector.

**Keywords:** wage reform, public administration sector

## 1. Gi i thi u

Vi t Nam hi n nay, gi i pháp cho v n l ng công ch c v n g p nh ng tr ng i, khó kh n, v ng m c. Hi n nay, m c ti n l ng th p nh t khu v c hành chính nhà n c còn có s ràng bu c ch t ch v i m c ti n l ng t i thi u chung và chính b ng ti n l ng t i thi u. T n m 2003 n 2011, m c l ng t i thi u c a cán b , công ch c ã c i u ch nh 7 l n, t 210.000 /tháng lên 830.000 /tháng (áp d ng t ngày 01/5/2011 theo Ngh nh s 22/2011/N -CP c a Chính ph ngày 04/4/2011). Theo Ngh quy t s 14/2011/QH13 ngày 10/11/2011 c a Qu c h i thì t 01/5/2012 i u ch nh m c l ng t i thi u chung t 830.000 /tháng lên 1.050.000 /tháng (t ng thêm 26,5%). T ngày 1 tháng 7 n m 2013, m c l ng t i thi u là 1.150.000 ng/tháng. Tuy nhiên, t n m 2008 - 2011, trong khi m c l ng t i thi u ch t ng thêm 84,4% thì m c t ng ch s giá hàng n và d ch v n u ng l i t ng n 99,05%. Nh v y, th c t trong nh ng n m g n ây, m c t ng l ng ch là bù p m c t ng giá tiêu dùng, ch ch a th nói n vi c nâng cao m c s ng cho cán b , công ch c. Các gi i pháp

nh tinh gi n biên ch c ng không t k t qu nh mong mu n.

Hi n nay, i ng cán b công ch c trong khu v c hành chính nhà n c nói chung c a n c ta quá l n và t ch c r t c ng k nh. Công ch c viên ch c h ng l ng t ngân sách nhà n c bao g m c nh ng ng i làm trong các t ch c chính tr - xã h i, l c l ng v trang và an ninh; ng i lao ng làm vi c trong các doanh nghi p nhà n c. Trong khu v c công, ti n l ng là s ti n mà các c quan, t ch c c a Nhà n c tr cho ng i lao ng theo c ch , chính sách c a Nhà n c và c th hi n trong h th ng thang, b ng l ng do Nhà n c quy nh. V i cách xây d ng và tính ti n l ng nh hi n nay, m c l ng th p nh t trong khu v c hành chính nhà n c hi n nay là quá th p, làm cho h th ng b “nén” v m c l ng, ch a ph n ánh úng giá tr và giá c trên th tr ng lao ng, ch a m b o công b ng trong phân ph i ti n l ng và thu nh p, ch a m b o c cho i s ng cán b , công ch c vì th ch a khuy n khích c ng i có trình chuyên môn, k thu t cao, tránh hi n t ng ch y máu ch t xám t khu v c công sang khu v c t ....và ch a ph n ánh c trình phát tri n c a n n kinh

t. i u này có nh h ng hàng u t i s phát tri n c a qu c gia nh ng l i r t khó th c hi n b i s quan liêu và x c ng c a chính b máy công. Tuy nhiên, ã có nhi u qu c gia thành công trong ho t ng này, trong ó ph i k t i Singapore, Thái Lan, Anh Qu c.

## **2. Kinh nghi m c i cách ti n l ng th p nh t trong khu v c hành chính nhà n c c a m t s n c trên th gi i**

### **2.1. Singapore**

Tuy là m t n c có h th ng chính tr t p trung cao, nh ng Singapore l i n i lên nh m t n n kinh t m nh v i môi tr ng u t h p đ n và n n hành chính trong s ch. Hi n nay, Singapore có h n 114.500 ng i làm vi c trong l nh v c công, chi m kho ng 5,23% t ng s lao ng. V GDP trên u ng i, Singapore ng th 3 trên th gi i, t 57.000 USD (n m 2010 - theo th ng kê c a Qu Ti n t qu c t). Chính ph n c này luôn ng u danh sách v minh b ch và ch ng tham nh ng. ây là h qu c a m t chính sách ãi ng công ch c khôn ngoan và sáng su t khi ch n v n l ng công ch c là chìa khóa cho m i c i cách. xác nh ti n l ng nói chung và ti n l ng th p nh t cho khu v c hành chính công, Nhà n c thi t l p các nguyên t c tr l ng nh :

Trong b ng l ng c a n n công v ph n ánh tr cho công ch c theo m c có th c nh tranh v i m c mà khu v c t nhân tr cho nh ng ng i có n ng l c và trách nhi m t ng t. i u này là c n thi t thu hút và gi l i các công ch c chuyên môn và hi n t i Singapore là m t trong nh ng n n công v t t nh t th gi i. Nguyên t c c a Chính ph Singapore là ch theo k p ch không đ n u khu v c t nhân. Chính ph c n ph i duy trì m t m c l ng c nh tranh có th tuy n đ ng và l u gi các công ch c c n thi t trong n n công v . Tuy nhiên, vì c t ng các kho n l ng trong n n công v b ràng bu c b i s t ng tr ng kinh t .

- Do vi c t ng kho n ti n l ng trong n n công v b ràng bu c b i s t ng tr ng kinh t , Chính ph Singapore ã ph i thi t k h th ng l ng c a mình c linh ho t nó có th áp ng m t cách có hi u qu tr c các tình hình kinh t . T n m 1998, n n công v ã chuy n sang m t h th ng l ng linh ho t. Ngoài ph n l ng chính, hi n nay hàng n m n u t ng tr ng kinh t trong n m v t quá m t cách áng k so v i đ báo, m t kho n ti n th ng c bi t s c chi tr cho công ch c các lo i.

- Ngoài m c t ng hàng n m c nh, Chính ph còn c p m t kho n t ng l ng hàng n m c n c vào



ngành của Hội đồng quản lý gia công mốt. Nhà công nhân tại đây đang công bố vào tháng 6 và có hiệu lực trong tháng 7 hàng năm. Chính phủ sẽ rõ ràng những khoản tiền lương của khu vực trong năm.

- Ngân công vụ Singapore đã nhận ra tầm quan trọng của việc cung cấp các khoản phúc lợi cho nhân viên của mình. Trên thực tế, các khoản phúc lợi là một phần của chi phí lao động. Các khoản phúc lợi do ngân công vụ cung cấp bao gồm nghỉ phép, phúc lợi y tế, các khoản vay dành cho nhà ở và xe hơi, chi phí trình mua nhà xã hội. Chính phủ Singapore cung cấp cho công chức các cơ sở thể thao, giải trí công nhân nhà nghỉ du lịch.

## 2.2. Trung Quốc

Trung Quốc trải nghiệm thất bại cho khu vực hành chính cho các chức danh nhân viên trong bộ máy quản lý nhà nước: nhân viên văn phòng, nhân viên, bảo vệ... Các chức danh này có năng lực học tập trải nghiệm thất bại là trải nghiệm trải nghiệm thi đấu chung ban hành trong Bộ luật Lao động của Trung Quốc quy định điều 7, ghi rõ: "... Lương thi đấu phải phù hợp với bình quân". Trong đó: công thức tính lương thi đấu như sau:

$$TLTT = \text{Chi phí} \times \text{tiền lương thi đấu}$$

\* 1,75 (hệ số nhân khu vực theo)

thực thi hiệu quả các quy định của Nhà nước và thị trường, Nhà nước Trung Quốc đã tập trung thực hiện các biện pháp sau đây:

- Hoàn chỉnh chính sách tiền lương thi đấu kết hợp chặt chẽ với chỉ tiêu vận động kinh tế, năng suất lao động, hiệu quả sản xuất và mức tiêu xã hội. Dựa trên cơ sở này khuyến khích lực lượng sản xuất phát triển, tạo ra các hiệu quả kinh tế công bằng xã hội.

- Chính sách tiền lương thi đấu phải không mâu thuẫn với hướng phân phối tiền lương có sự "điều chỉnh của thị trường, kiểm soát của Chính phủ". Hướng này nhằm loại bỏ sự bất bình đẳng xã hội trong phân phối thu nhập, nâng cao tiền lương cho người lao động trong các khu vực trên cơ sở vận động, phát triển kinh tế, giám sát hợp lý và giảm nhẹ sự cách biệt về tiền lương giữa các khu vực, các ngành.

- Các cách tiền lương có tính đến trình độ phát triển kinh tế của từng vùng trong tương lai. Chi phí nhân sự phân biệt tiền lương theo vùng và tình hình phát triển kinh tế vùng.

- Xây dựng kế hoạch và cơ chế tiền lương thi đấu: Kế hoạch và cơ chế tiền lương thi đấu xây

đang dựa trên mô hình tăng trưởng kinh tế - xã hội, chi phí giá sinh hoạt và các chỉ tiêu kinh tế - xã hội khác trong nền kinh tế thị trường, bỏ qua các vị trí của họ trong các mô hình kinh tế và môi trường.

Như vậy, tình hình tăng trưởng của khu vực hành chính của Trung Quốc hiện nay đang áp dụng tăng trưởng tình hình tăng trưởng trong khu vực hành chính hiện nay của Việt Nam. Trong đó, tình hình tăng trưởng của khu vực hành chính vì họ sẽ xác định là tình hình của lao động làm công việc nghiêm ngặt (bao gồm các nhân viên viên chức hành chính, phục vụ) và bằng tình hình tăng trưởng là các số tính toán các mô hình trong hình thức các ngành công nghiệp nhà nước. Chính vì vậy, tình hình tăng trưởng của khu vực hành chính nhà nước Trung Quốc còn có những tồn tại, khi mà khu vực.

### **2.3. Thái Lan**

Chính phủ Thái Lan đòi hỏi tăng cường công nghiệp có chất lượng cao, bỏ qua các công nghiệp Thái Lan phải hết sức nâng cao năng lực bản thân. Tuy nhiên, trên thực tế, tình hình và phục vụ cho các công nghiệp của chính phủ thì phần chi phí cho các ngành công nghiệp 20%. Do đó, chỉ tiêu hàng hóa tăng trưởng công nghiệp, trong đó có tình

hình của công nghiệp tăng trưởng Thái Lan là một khía cạnh quan trọng trong việc tiếp thêm sức mạnh cho hoạt động và tình hình của các công nghiệp. Theo kế hoạch phát triển của Chính phủ Thái Lan hiện nay có 3 giải pháp về tình hình của các:

Thứ nhất, ưu tiên các bộ ngành công nghiệp phù hợp với sự thay đổi của thị trường lao động.

Thứ hai, chỉ tiêu hàng hóa tăng trưởng công nghiệp mà bỏ qua mô hình công nghiệp giải quyết các vấn đề quản lý nhân sự liên quan tới tuyển dụng và duy trì công nghiệp.

Thứ ba, chỉ tiêu hàng hóa phúc lợi xã hội nhằm tăng cường sự công bằng và các điều kiện sống tốt hơn về các công nghiệp có thu nhập thấp và trung bình. Năm 1999, Ban Công vụ, Phòng ngân sách, Bộ Tài chính và Ban phát triển xã hội và Kinh tế quốc gia Thái Lan cùng nhau làm việc và ưu tiên các bộ ngành công nghiệp dựa vào 3 giải pháp trên. Hiện tại, các bộ ngành công nghiệp Thái Lan đang trong quá trình thực hiện kế hoạch, dựa trên các yếu tố sau: tăng trưởng theo công việc, tăng cường công nghiệp phải tăng trưởng về các công nghiệp tăng trưởng trong khu vực tư nhân, các doanh nghiệp công nghiệp, hình thức tăng trưởng phải tăng trưởng trong xã hội kinh tế.

## 2.4. Malaysia

S lao động làm việc trong khu vực công Malaysia chỉ m 13% tổng số lao động lao động 6,8 triệu người. B t k thay đổi nào trong chính sách tỉ lệ lao động của khu vực công cũng gây nh h ng t i kh n ng tài chính của Chính phủ, tỉ lệ nh ng cam kết thể hiện các chương trình phát triển, lao động của khu vực t, s t ng tr ng kinh t và ngu n thu của t n c. Vì vậy, chính sách tỉ lệ lao động cho khu vực công của Malaysia không chỉ là m t ch c n ng qu n lý t ch c ng viên các nhân viên của nó, mà còn là m t b ph n trong chính sách chi n l c qu c gia nh m m b o r ng, khu vực công có thể thích ng c v i nh ng thay i v ch c n ng vai trò của nó, h ng t i v i c t c phát triển và th nh v ng qu c gia.

*Chính sách tỉ lệ lao động công ch c h ng l ng th p nh t:*

Tỉ lệ lao động công ch c h ng l ng th p nh t trong khu vực hành chính công g m 3 phần chính là: Lao động, ph c p và tỉ lệ lao động thêm.

Ba phần này tạo nên các chính sách khuyến khích, th ng cho công ch c h hoàn thành t t nhi m v, duy trì và thu hút nhân lực vào khu vực công. Do t n c phát triển v i t c nhanh, ng i ta nh n th y r ng chính

sách tỉ lệ lao động nh m t kho n chi tr úng n gi i quy t các v n khó khăn của n n công v nh :

- Khó khăn trong việc thu nhập nh ng ng i có k n ng, kinh nghiệm áp ng các v trí làm việc, trong ó có các v trí ch c danh công ch c h ng l ng th p nh t, khi mà khu vực t phát triển nhanh chóng và t n t i m t th tr ng lao động kh c nghi t.

- Sự khác biệt r ng l n v tỉ lệ lao động của ch c danh h ng l ng th p nh t trong khu vực hành chính nhà n c v i nh ng ch c danh, i tác t ng ng làm việc trong các công ty t nhân gây nh h ng t i o c c a nh ng ng i này.

- Sự không thỏa mãn của các công ch c h ng l ng th p nh t, làm cho h không yên tâm công tác và thi u ni m tin vào qu n lý nhân s c a Nhà n c.

- Tỉ lệ lao động th p nh t trong khu vực hành chính Malaysia ch a tính áng k n nh ng thay i của h th ng qu n lý và nh ng thay i v công ngh .

*Các nguyên tắc v tỉ lệ lao động liên quan n tỉ lệ lao động th p nh t khu vực hành chính công Malaysia:*

Các nguyên tắc c s d ng quy t nh h th ng và c c u l ng

trong khu vực hành chính công  
Maliaxia là:

*Thứ nhất*, mức lương theo công  
việc: mức công chức công nhân  
trên lương theo loại công việc và trách nhiệm của  
công chức công nhân vào bảng 19 nhóm  
công việc, giá trị của công việc và mức  
thực thi nhiệm vụ.

*Thứ hai*, trình độ và bảng cấp bậc  
tư: các bảng cấp bậc, ngạch tài năng và kỹ  
năng hay kinh nghiệm mức độ.

*Thứ ba*, lương cơ bản và vị thành  
phần có thể biến đổi:

Lương cơ bản + Phụ cấp chức danh +  
Thành phần có thể biến đổi + Tăng trưởng

Lương cơ bản của công chức  
hạng lương thấp nhất của công nhân vào  
khu vực chức danh chi trả cho các  
nhu cầu cơ bản như thực phẩm, quần áo  
và chỗ ở. Thành phần có thể biến đổi  
tạo thành các khoản chi khác do khi  
kinh tế tăng trưởng phát triển thì có sự  
đóng góp của khu vực công và tư nhân  
công nhân trên theo hình thức phần  
thưởng. Thành phần biến đổi công bao  
gồm các khoản chi mang tính khuyến  
khích khác dành cho mức độ hoàn  
thành công việc, cố gắng nâng cao  
những kỹ năng, sự tinh thông và kinh  
nghiệm.

*Thứ tư*, so sánh công bảng: Tỷ lệ  
lương thấp nhất và tỷ lệ lương công

chức khu vực công nói chung của  
Maliaxia công có tính tới giá trị lao  
động trên thị trường, mức độ biến đổi  
những công việc công coi là quan trọng  
và có giá trị cao thì mức độ dựa trên  
nguyên tắc so sánh công bảng và khu  
vực tư nhân.

*Phân cấp và các quy định khác:*

Theo việc trên lương trên gói, có  
mức khoản phụ cấp và tiền thưởng như  
là khuyến khích. Những nguyên tắc  
quy định các chính sách chi trả  
những khoản này là: phụ cấp không  
phần biệt, chỉ dành cho một số ngành  
nhất định. Phụ cấp không thưởng  
xuyên, chỉ dành cho một số trường hợp,  
tình huống nhất định, mức độ trên cơ  
sở ngành nghề. Sự công bằng này có  
nghĩa là việc trả phụ cấp không gì  
hơn bất cứ nhóm ngành hoặc ngành  
nào và có thể có mức ra đi vì các cá  
nhân thích hợp khác.

Những lý do cơ bản của việc trả  
phụ cấp là: Khuyến khích cạnh tranh  
lành mạnh giữa các nhân viên nhằm cải  
tiến sự tinh thông nghề nghiệp, kỹ năng  
và việc thực thi nhiệm vụ. Khuyến  
khích và giữ lại nhân viên làm việc tại  
những ngành và vị trí có nhu cầu tách  
thành. Trả phụ cấp cho việc giá trị leo thang  
như chi phí giao thông, giáo dục và giá  
các mặt hàng và dịch vụ khác. Những

cho nh ng cá nhân ph i th c hi n thêm nh ng nhi m v và trách nhi m khác.

D a trên nh ng nguyên t c và nguyên nhân trên, có 3 lo i ph c p chính c tr cho công ch c (bao g m c công ch c h ng l ng th p nh t), có tên là:

- Ph c p khuy n khích: c tr theo nh ng tiêu chí sau: s tinh thông ngh nghi p, ví d nh ph c p khuy n khích khi th c thi nhi m v nh ng vùng xa xôi ho c ph i thay i ch do c thuy n chuy n ra n c ngoài hay trong n i b t n c, ho c ph i làm nh ng công vi c có r i ro cao. Ph c p khuy n khích nh ng nhi m v quan tr ng dành cho nh ng công vi c có nhi u khó kh n và có ý ngh a quan tr ng i v i s phát tri n kinh t t n c. Có 21 công vi c c xác nh là c nh n kho n ph c p này.

- Ph c p c nh hàng tháng, c tr d a trên tiêu chí v m c t ng giá các d ch v giao thông, giáo d c và các hàng hóa khác. Ví d nh ph c p t i thuê nhà, ph c p công v và ph c p gi i trí.

- Ph c p c bi t d a trên tiêu chí v vi c thanh toán các chi phí và tr cho các trách nhi m làm thêm, ví d nh ph c p i v i các công vi c ph i làm ngoài gi ...

## 2.5. Anh Qu c

Ch ti n l ng c a công ch c n c Anh t ng i h u ãi, m c l ng c a m t công ch c nói chung và công ch c h ng l ng th p nh t nói riêng cao h n m c l ng c a m t nhân viên làm trong các doanh nghi p. Xác nh ti n l ng này d a trên b n nguyên t c:

- Nguyên t c công b ng.

- Nguyên t c thích ng v i v t giá.

- Nguyên t c cùng làm cùng h ng.

- Nguyên t c t ng l ng nh k .

"Nguyên t c công b ng" c áp d ng i v i m c l ng c a công ch c trong Chính ph m b o so sánh v i ti n l ng trong các doanh nghi p t nhân. Nhà n c Anh cho r ng, ó là m t trong nh ng i u ki n t t y u n nh i ng công ch c. Vì v y, t n m 1956, n c Anh ã thành l p "S nghi n c u ti n l ng công ch c". Giám c S do Th t ng tr c ti p b nhi m. "S nghi n c u ti n l ng công ch c" c coi là m t t ch c công b ng, vô t . B i l , nó ch u trách nhi m a ra tài li u so sánh m c l ng m t cách khách quan trên th tr ng và có ý ki n c th v i u ch nh m c l ng công ch c ch a h p lý. C quan qu n lý nhân s c a Chính ph n c vào tài li u c a "S nghi n c u ti n l ng

công ch c" có quy t nh a ra ph ng án i u ch nh c th .

"Nguyên t c thích ng v i v t giá" nh m m b o cho thu nh p th c t c a công ch c không b i xu ng vì nguyên nhân gia t ng c a v t giá. Vì v y, Chính ph Anh ã nh k ti n hành xác nh giá c bán l (kho ng th i gian là 4 ho c 5 tháng), c n c vào ó i u ch nh l ng.

"Nguyên t c cùng làm cùng h ng" ch y u ch là công vi c nh nhau thì t t y u ph i c s ãi ng nh nhau, không c phân bi t i x theo gi i tính, ch ng t c...

"Nguyên t c t ng l ng nh k " nh m th c hi n ch tr ng hàng n m công ch c nào làm vi c s c x p vào danh sách t ng l ng. Nh ng trong th c t , có th có n m Chính ph có nh ng khó kh n v tài chính, ph i kéo dài th i gian t ng l ng. Vì v y, các công ch c c a Anh nhi u khi ã t ch c bãi công, bi u hi n s ch ng i.

*M t s m c l ng b c th p c a các ch c danh công ch c c a Anh (B ng Anh)*

- Th tr ng th nh t: L ng n m: 22500
- Th tr ng th hai: L ng n m: 18000
- Tr lý b tr ng: L ng n m: 17000

- Công ch c thi hành: 5700/n m

- Công ch c ch ch t khoa h c: 11021/n m

- Công ch c chuyên môn k thu t: 5820/n m

- Công ch c h ng l ng th p nh t: 4000/n m

- B i s ti n l ng công ch c: 1 – 5.6

### **3. M t s bài h c kinh nghi m cho Vi t Nam**

Qua kinh nghi m c a m t s n c v xác nh ti n l ng th p nh t trong khu v c hành chính rút ra m t s bài h c là:

- Nhìn chung, trong xác nh ti n l ng th p nh t cho khu v c hành chính nhà n c, các n c u d a vào các thông tin v ti n l ng th p nh t c a các ch c danh cùng lo i trên th tr ng. Hay nói cách khác, vi c xác nh ti n l ng th p nh t khu v c hành chính nhà n c ph i m b o ngang b ng (ho c có u th h n) m c l ng c a các ngh , công vi c này trên th tr ng ho c khu v c t nhân.

- i v i m t s n c, m c ti n l ng th p nh t c a khu v c hành chính nhà n c có th c xác nh khác nhau theo các vùng. T i các vùng có t ng tr ng kinh t cao h n, thì công ch c làm vi c trong vùng ó h ng m c l ng th p nh t c a vùng và m c

ti n l ng này có th cao h n m c l ng c a các vùng khác.

- Ti n l ng th p nh t c a khu v c hành chính nhà n c ph i m b o áp ng các chi tiêu c b n cho i s ng c a công ch c, m t ph n thành viên gia ình h và cho phát tri n nhân l c. khuyn khích nh ng ng i làm vi c th t s có n ng su t, ch t l ng và hi u qu c n th c hi n vi c tr l ng theo hi u qu công vi c ch không ph i theo ng ch, b c n thu n. Ti n l ng ph i b o m tái s n xu t s c lao ng. Mu n v y, ti n l ng th p nh t ph i t ng ng ch s giá sinh ho t t ng th i k và ph i tính n s phù h p v i t ng ngành, ngh , c ng nh c thù riêng c a t ng khu v c. ng th i ph i có s so sánh v i m c l ng t i thi u trong khu v c doanh nghi p.

- Các n c u r t quan tâm t i v n i u tra, kh o sát, th ng kê nh k nh m m b o h th ng thông tin v nh ng y u t tác ng t i ti n l ng th p nh t và các s li u kinh t v mô (t ng tr ng kinh t , l m phát, n ng su t lao ng xã h i, ch s giá c sinh ho t...) chung c a toàn qu c và c a t ng a ph ng, vùng. ây là nh ng s li u quan tr ng dùng i u ch nh ti n l ng th p nh t c a khu v c hành chính nhà n c theo nh k ho c t xu t khi c n thi t.

- Ngoài vi c xây d ng m c ti n l ng th p nh t có u th h n so v i khu v c th tr ng, h th ng b ng l ng khu v c hành chính nhà n c c ng c n c rà soát và i u ch nh m b o tính h p lý gi a các ng ch, b c và t ng tính h p đ n kích thích hi u qu công vi c c a ng i lao ng.

- ng th i v i vi c xác nh ti n l ng th p nh t và c i cách quan h ti n l ng khu v c hành chính nhà n c Nhà n c c ng c n chú tr ng t i h th ng ti n th ng và phúc l i i ng i lao ng khu v c này. V i các u ãi này c ng có tác đ ng duy trì và thúc y ng c và tinh th n làm vi c c a công ch c.

### **Tài li u tham kh o**

1. Mai c Hán (2014), “Kinh nghi m c i cách chính sách ti n l ng i v i công ch c c a Singapore”.
2. TS. Thang V n Phúc, TS. Nguy n Thu Linh (2008), “C i cách ti n l ng công ch c – khâu t phá trong c i cách ti n l ng”.
3. Nguy n Th Hu (2014), “Vài nét v chính sách ti n l ng c a n c C ng hòa nhân dân Trung Hoa”.
4. TS. Nguy n V n C ng (2014), C i cách hành chính t i m t s qu c gia và kinh nghi m v n đ ng vào Vi t Nam.
5. B L TB&XH (2005), “Chính sách ti n l ng-kinh nghi m m t s n c trên th gi i”.

## GIỚI THIỆU SÁCH MỚI

1. Niên giám thống kê 2013.- Tổng cục Thống kê.- NXB Thống kê.- Hà Nội, 2014.

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

3. Điều tra Quốc gia về lao động trẻ em 2012 – Các kết quả chính.- Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Tổng cục Thống kê, ILO, 2014.

Nội dung báo cáo gồm:

Chương 1: Giới thiệu luật pháp và chính sách quốc gia về bảo vệ và chăm sóc trẻ em và văn phòng lao động trẻ em; Giới thiệu về cuộc điều tra quốc gia về lao động trẻ em 2012.

Chương 2: Mối liên hệ giữa trẻ em và các trẻ em từ 5 – 17 tuổi

Chương 3: Trẻ em tham gia hoạt động kinh tế

Chương 4: Lao động trẻ em

Kết luận và khuyến nghị

4. Các sản phẩm xuất khẩu kinh doanh cá thể phi nông, lâm nghiệp và thủy sản qua 5 năm 2007 – 2012.- Tổng cục Thống kê.- NXB Thống kê, 2014.

5. Y tế Việt Nam qua thống kê điều tra sức khỏe kinh tế, hành chính, xã hội năm 2012.- Tổng cục Thống kê.- NXB Thống kê, 2014.

6. Sự thay đổi dân số vàng.- Tổng cục Dân số - Kế hoạch hóa gia đình, 2013.

Tài liệu này cung cấp những số liệu có liên quan đến giai đoạn chuyển đổi dân số vàng Việt Nam với các nội dung: dân số, lao động – việc làm, giáo dục và sức khỏe. Tài liệu cũng bao gồm số liệu của các nước khu vực Đông Nam Á.

7. Hình ảnh kinh tế quốc tế qua hình ảnh định lượng mới tại Việt Nam.- Tổng cục Thống kê.- NXB Thống kê, 2014.

Đây là những phân tích kết quả hoạt động của các doanh nghiệp có trên 50% vốn góp thu của các nhà đầu tư trực tiếp nước ngoài.

8. Di cư, tái định cư và bình đẳng giới ở Việt Nam.- UNITED NATIONS, 2014.

Báo cáo trình bày các phân tích và nêu bật tầm quan trọng của giới pháp định cư và tái định cư trong bối cảnh thích ứng với biến đổi khí hậu, trên cơ sở có sự tham gia của các chuyên gia chính sách. Báo cáo này cũng cho thấy các chính sách và thực tiễn của cách và tăng cường công tác tái định cư cũng như chính sách liên quan đến di cư góp phần quan trọng cho khung chính sách thích ứng với biến đổi khí hậu, trong đó tập trung ưu tiên các lĩnh vực dễ bị tổn thương nhất tại Việt Nam, bao gồm các hộ dân, nam giới, phụ nữ và trẻ em.

9. Già hóa dân số và nâng cao tuổi thọ Việt Nam – Thực trạng, dự báo và một số khuyến nghị chính sách.- UNFPA, 2011.