



Tòa soạn : Số 2 Đinh Lễ, Hoàn Kiếm, Hà Nội
Telephone : 84-4-38 240601 Fax : 84-4-38 269733
Email : bantin@ilssa.org.vn Website : www.ilssa.org.vn

Tổng Biên tập:
TS. NGUYỄN THỊ LAN HƯƠNG

Phó Tổng Biên tập:
PGS.TS. NGUYỄN BÁNG CHÁNH

Trưởng ban Biên tập:
TS. BÙI SỸ TUẤN

Ủy viên ban Biên tập:
Ths. PHẠM NGUYỄN CẨM TOÀN
Ths. TRẦN NHƯ THU NGÀ

Chuyên in tại
Viện Khoa học Lao động và Xã hội

NỘI DUNG

Nghiên cứu và trao đổi	Trang
1. Nghiên cứu lao động Việt Nam – nhìn từ góc độ của lao động và kỹ năng – PGS.TS. Nguyễn Bá Chánh, Ths. Phạm Minh Thu	5
2. Mối liên hệ giữa người nhân lực và phát triển người nhân lực – Ths. Nguyễn Quyên	14
3. Mối liên hệ giữa kỹ năng người nhân lực Việt Nam trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hình thức Asean 2015 - Ths. Lê Trường Giang, Ths. Ngô Văn Nam, Ths. Nguyễn Thìn Hùng	26
4. Giải pháp nâng cao chất lượng Thành phố Hồ Chí Minh qua số liệu điều tra nghèo đô thị 2012 – Ths. Phạm Minh Thu	35
5. Vấn đề kỹ năng trong ngành Việt Nam – Mối liên hệ giữa kỹ năng phân tích số liệu điều tra lao động – việc làm – CN. Hoàng Thu Hương	50
6. Mối liên hệ giữa pháp nâng cao hiệu quả hoạt động xuất khẩu lao động của Việt Nam trong xu thế hiện đại – Ths. Đặng Thị Hương	59
7. Kinh nghiệm pháp pháp đánh giá hiệu quả thực hiện công việc kỹ thuật Việt Nam Khoa học Lao động và Xã hội - Ths. Hà Thị Thu Hương, Ths. Nguyễn Huyền Lê	71
Tổng mục lục 2014	79
Chỉ mục sách in	81



LABOUR SCIENCE AND SOCIAL AFFAIRS

Quarterly bulletin

Quarter IV – 2014
HUMAN RESOURCE

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

Editor in Chief:
Dr. NGUYEN THI LAN HUONG

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

Head of editorial board:
Dr. BUI SY TUAN

Members of editorial board:
MA. TRINH THU NGA
MA. PHAM NGOC TOAN

CONTENT

<i>Research and exchange</i>	<i>Page</i>
1. Labour productivity in Vietnam – a view from perspective of the labour’s structure and skills - <i>Assoc.Prof.Dr. Nguyen Ba Ngoc – MA. Pham Minh Thu</i>	5
2. Some issues in human resource and human resource development - <i>MA. Dang Do Quyen</i>	14
3. Some requirements for Vietnam’s human resource during the process of industrialization, modernization and Asean integration by 2015 – <i>MA. Le Truong Giang, MA. Ngo Van Nam, MA. ang Thin Hung</i>	26
4. The measurement of multidimensional poverty in Ho Chi Minh city via data of Urban Poverty Survey 2012 - <i>MA. Pham Minh Thu</i>	35
5. Gender issues in vocational training in Vietnam – key findings from Labour – Employment data analysis - <i>Hoang Thu Hang</i>	50
6. Some solutions to improve the effectiveness of Vietnam’s labour export in the integration trend – <i>MA. Duong Thi Huong</i>	59
7. Method proposal on assessment of the working efficiency at the institute of labour science and social affairs <i>MA. Ha Thi Thu Huong – MA. Nguyen Huyen Le</i>	71
<i>Contents in 2013</i>	79
<i>New books</i>	81

Thư Tòa soạn

Vì chức **Phát triển nguôn nhân lực**, nph m Khoa h c Lao ñng và Xã h i xin g i t i Quý b n c các bài vi t, nghiên c u liên quan n v n này. Hy v ng s cung c p cho Quý b n c nh ng thông tin và tài li u tham kh o b ích.

Ti p theo, trong n m 2015, n ph m Khoa h c Lao ñng và Xã h i s t p trung vào các ch sau ây:

S 42: Lao ñng và xã h i trong quá trình h i nh p qu c t

S 43: An sinh xã h i và phát tri n b n v ñng

S 44: Vi c làm b n v ñng và v n an toàn v sinh lao ñng

S 45: V n gi i trong l nh v c lao ñng và xã h i

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

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

S 2 ñnh L , Hoàn Ki m, Hà N i

Telephone : 84-4-38240601

Fax : 84-4-38269733

Email : bantin@ilssa.org.vn

Website : www.ilssa.org.vn

Xin trân tr ñng c m n!

BAN BIÊN T P

**N NG SU T LAO NG VI T NAM – NHÌN T GÓC C C U
LAO NG VÀ K N NG**

PGS.TS Nguyễn Bá Ngọc - Ths. Phạm Minh Thu
Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Tóm tắt. Năng suất lao động Việt Nam được đánh giá là thấp so với các quốc gia trong khu vực. Bài viết này phân tích hai trong số những nhân tố cơ bản làm nên năng suất lao động Việt Nam thấp, đó là cơ cấu lao động và kỹ năng.

T khóa: năng suất lao động, cơ cấu lao động, kỹ năng

Summary: *The labour productivity in Vietnam is considered lower than that in other Asian countries. This article analyzed two basic factors which are reasons of low labour productivity; those are labour structure and skills.*

Key words: *labour productivity, labour structure, skills*

Năng suất lao động là một trong những thước đo quan trọng nhất của trình độ phát triển kinh tế của các quốc gia. Theo tính toán của các tổ chức quốc tế, năng suất lao động của Việt Nam hiện tại bằng 1/18 năng suất lao động của Singapore, bằng 1/6 so sánh với Malaysia, 1/3 Thái Lan và Trung Quốc. Có rất nhiều lý giải về nguyên nhân năng suất lao động Việt Nam thấp. Trong bài viết này, chúng tôi phân tích hai trong số những nhân tố cơ bản làm nên năng suất lao động Việt Nam thấp, đó là cơ cấu lao động và kỹ năng của lao động.

1. Xu hướng năng suất lao động và cơ cấu lao động

Năm 2013, năng suất lao động của Việt Nam tính theo giá hiện hành đạt 68,7 triệu đồng, cao gấp gần 2,5 lần so với năm 2007. Tuy vậy, tính theo giá cố định năm 2010 thì tốc độ tăng năng suất lao động bình quân giai đoạn 2007-2013 chỉ đạt 3,22%/năm. Nguyên nhân rõ ràng nhất của tốc độ tăng năng suất lao động thấp là do nền kinh tế vẫn không thể duy trì tốc độ tăng trưởng trong quá khứ khi chỉ đạt tốc độ tăng trưởng kinh tế 5,73%/năm trong khi tốc độ tăng trưởng vì c làm vẫn chỉ đạt mức 2,43%/năm.

Bảng 11. GDP bình quân m t lao động theo khu vực kinh tế 2007-2013

Đơn vị: triệu đồng/lao động

	2007	2010	2013
GDP bình quân cho m t lao động, giá hi n hành	27.6	44.0	68.7
Nông nghi p	9.7	16.8	27.0
Công nghi p	56.1	80.3	124.1
D ch v	42.0	63.8	92.9
GDP bình quân cho m t lao động, giá so sánh 2010	40.3	44.0	48.7
Nông nghi p	15.5	16.8	18.3
Công nghi p	81.4	80.3	88.7
D ch v	59.3	63.8	66.8

Nguồn: Tác giả tính toán từ Niên giám thống kê, GSO.

Nông nghiệp là ngành có lao động chi m t tr ng l n nh t trong t ng vì c làm v i 46.8% (2013) tuy nhiên n ng su t lao động c a ngành này m c r t th p. N ng su t lao động ngành nông nghi p c tính ch b ng 1/4,5 n ng su t ngành công nghi p và kho ng 1/3,4 n ng su t ngành d ch v . N ng su t th p cho th y hi u qu c a vi c s d ng lao động còn th p, ch a có nhi u áp d ng khoa h c công ngh . Tuy có m c n ng su t lao động th p nh t, t c t ng n ng su t lao động c a ngành nông lâm ng nghi p khá n nh là 2,8%/n m, cao nh t trong 3 nhóm ngành.

Công nghiệp là nhóm ngành có n ng

su t lao động cao nh t trong 3 nhóm ngành v i t tr ng lao động chi m 21% t ng vì c làm n m 2013. T c t ng n ng su t c a nhóm ngành này không n nh, gi m trong 3 n m 2007-2010, ph c h i m nh trong 2010-2013. Trong c giai o n 2007-2013, n ng su t lao động nhóm ngành này có t c t ng ch m nh t, ch 1.44%/n m.

D ch v là nhóm ngành có t tr ng lao động t ng u qua các n m và n 2013 t 32% t ng vì c làm. N ng su t lao động nhóm ngành d ch v n m 2013 (theo giá hi n hành) t 92.9 tri u ng/ng i b ng 1,35 l n m c chung. Tuy nhiên, t c t ng n ng su t c a nhóm khá n nh m c 2%/n m.

Bảng 22. GDP bình quân m t lao ng theo thành ph n kinh t 2007-2013

Đơn vị: tri u ng/lao ng

	2007	2010	2013
GDP bình quân cho m t lao ng, giá hi n hành	27.6	44.0	68.7
Nhà n c	88.3	141.4	216.5
Ngoài nhà n c	15.4	25.0	38.4
Có v n TNN	135.4	221.1	392.4
GDP bình quân cho m t lao ng, giá so sánh 2010	40.3	44.0	48.7
Nhà n c	127.4	141.4	156.8
Ngoài nhà n c	22.6	25.0	27.8
Có v n TNN	200.0	221.1	255.5

Nguồn: Tác giả tính toán từ Niên giám th ng kê, GSO.

Khu v c ngoài nhà n c chỉ m 86.3% t ng vì c làm là khu v c có n ng su t lao ng r t th p b ng 56% n ng su t lao ng chung (ch t 38,4 tri u/lao ng vào n m 2013). Trong khi ó khu v c nhà n c chỉ m 10.2% vì c làm c a n n kinh t , có n ng su t lao ng n m 2013 t 216.5 tri u ng/ng i, b ng 3,1 l n n ng su t lao ng chung. Khu v c có n ng su t lao ng cao nh t là khu v c u t n c ngoài t 392,4 tri u ng/ng i, b ng 5,7 l n n ng su t lao ng chung nh ng lao ng khu v c này ch bao ph 3.4% lao ng có vì c làm c n c. Nhìn

chung các thành ph n s h u u có t c t ng n ng su t lao ng n nh m c 3-4%/n m.

Theo s li u c a các t ch c qu c t ¹, n ng su t lao ng c a Vi t Nam n m 2013 qui i theo giá c nh 2005 PPP t 5440 USD/lao ng, b ng 1/18 n ng su t lao ng c a Singapore, b ng 1/6,5 so sánh v i Malaysia, 1/3 Thái Lan và Trung Qu c. Trong khu v c ASEAN, hi n t i n ng su t lao ng Vi t Nam ch cao h n Myanmar, Cambodia và ang x p x v i Lào.

¹ ADB-ILO, ASEAN Community 2015: Managing integration for better jobs and shared prosperity, Bangkok, Thailand, 2014.

Bảng 3. Năng suất lao động thực tế 2007-2013 (USD, PPP2005)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Tốc độ tăng 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
Viet Nam	4,322	4,516	4,669	4,896	5,082	5,239	5,440	3.90
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

Nguồn: ILO: Trends Econometric Models, Jan. 2014; World Bank: World Development Indicators, 2013.

Theo số liệu của Trung tâm năng suất Việt Nam thì tốc độ tăng năng suất Việt Nam giai đoạn 2007-2013 là 3.9%, so với các nước châu Á và trong khu vực, tốc độ tăng năng suất Việt Nam thuộc nhóm trung bình.

Trong những năm qua, nền kinh tế Việt Nam duy trì khá nhanh các khu vực kinh tế với 18-20% GDP thuộc khu

vực nông nghiệp, công nghiệp-xây dựng đóng góp khoảng trên 38% và phần còn lại từ 42-44% do dịch vụ mang lại. Tuy nhiên, các cựu lao động không hợp lý khi tập trung lao động ngành nông nghiệp (ngành đóng góp phần nhut vào GDP) chỉ chiếm 47% tổng việc làm; khu vực công nghiệp và xây dựng chỉ chiếm trung bình là 21,2% và 32%.

Bảng 4. Cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động theo ngành 2007-2013 (%)

	2007	2010	2013
Cơ cấu kinh tế (%)			
Chung	100	100	100
Nông nghiệp	20.32	18.89	17.57
Công nghiệp	38.31	38.23	38.57
Dịch vụ	41.37	42.88	43.86
Cơ cấu lao động (%)			
Chung	100	100	100
Nông nghiệp	52.94	49.50	46.81
Công nghiệp	18.95	20.95	21.18
Dịch vụ	28.12	29.55	32.00

Nguồn: Tác giả tính toán từ Niên giám thống kê, GSO.

Thay đổi mô hình tăng trưởng, chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng hiện đại, hiệu quả và bền vững là những nội dung chiến lược hàng đầu của Việt Nam. Tuy nhiên trong giai đoạn 2007-2013, cơ cấu lao động vẫn chuyển dịch rất chậm chạp. Lao động trong khu vực nông nghiệp vẫn chiếm tỷ trọng lớn khi nền kinh tế chung của Việt Nam phát triển và nguy cơ thất nghiệp gia tăng so với các nước trong khu vực.

2. Nông nghiệp và kinh tế

Trong thời kỳ công nghiệp hóa-hiện đại hóa, nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng nhất quyết định sự phát triển của đất nước và sự sống còn của các doanh nghiệp. Việt Nam cần đánh giá là quốc gia có lực lượng lao động dồi dào. Năm 2013, dân số 15 tuổi trở lên 69,3 triệu người, lực lượng lao động

chiếm 53,7 triệu người, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động chiếm 77,5%.

Mặc dù có sự gia tăng lực lượng lao động nhưng chất lượng lao động thấp. Theo số liệu của Ủy ban Lao động-Vietnam, tỷ lệ lao động qua đào tạo ở Việt Nam khá thấp và không có nhu cầu thị trường. Năm 2007, tỷ lệ qua đào tạo của lực lượng lao động 15 tuổi trở lên chỉ 17,4% thì vào năm 2013, con số này cũng không có thị trường với 18,4%. Sự chênh lệch về chất lượng nguồn lao động cũng thể hiện rõ nhất là khu vực nông thôn và thành thị. Thành thị lao động đã qua đào tạo chiếm 30,9%, trong khi nông thôn chỉ có 9%. Đây chính là một rào cản lớn cho việc cung cấp thị trường lao động.

Một vấn đề quan trọng là, đào tạo nguồn nhân lực ở Việt Nam chưa gắn kết với nhu cầu của thị trường và sự phát triển của các ngành kinh tế. Rốt cuộc

² LLL bao gồm những người 15 tuổi trở lên đang làm việc và những người thất nghiệp.

doanh nghiệp phản ánh học sinh, sinh viên ra trường không đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp. Năm 2012, Ngân hàng Thế giới công bố kết quả khảo sát về mức độ đáp ứng các kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp với học sinh yêu cầu của nhà tuyển dụng tại 7 quốc gia Đông Á trong đó có Việt Nam³ thì thái độ làm việc của sinh viên mới ra trường không đáp ứng yêu cầu của nhà tuyển dụng, các kỹ năng kỹ thuật, sáng tạo, kỹ năng công nghệ thông tin, kỹ năng lãnh đạo, kỹ năng giải quyết vấn đề và kỹ năng làm việc nhóm. Báo cáo Phát triển Việt Nam 2014⁴ về "Phản ứng của thị trường lao động nói riêng và tuyển dụng lao động là công việc khó khăn vì các sinh viên không có kỹ năng phù hợp ("thiếu kỹ năng") hoặc vì thiếu kỹ năng chuyên môn ("thiếu kỹ năng chuyên môn")". Khảo sát của ILSSA-Manpower năm 2013 cũng cho thấy tình hình tương tự⁵, gần 30% doanh nghiệp FDI gặp khó khăn trong tuyển dụng lao động trẻ và nhân viên văn phòng; ý thức về chất lượng và ứng dụng / sáng tạo của nhân viên mới ra trường chỉ đạt 30%, trong nhóm lao động trẻ và quần chúng phân xã; nhân viên mới ra trường

hầu hết theo là không thích nghi với môi trường làm việc nhóm, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng nhân viên mới ra trường và kỹ năng công nghệ mới, kỹ năng máy tính cơ bản. Vì vậy, phần lớn chất lượng lao động Việt Nam đang làm việc trong lĩnh vực đòi hỏi trình độ cao hơn hoặc thậm chí phần lớn số nhân viên kỹ thuật có (thậm chí hoặc thiếu kỹ năng).

Sử dụng phương pháp đánh giá mức độ phù hợp kỹ năng dựa trên phân loại các nhóm nghề nghiệp chính ISCO-88 và phân loại trình độ học vấn phù hợp với Tiêu chuẩn phân loại giáo dục quốc tế (ISCED) về Việt Nam đang làm việc Việt Nam cho thấy, năm 2007 có 28,6% lao động làm việc công việc không phù hợp về trình độ đào tạo, trong đó 4,7% lao động đang làm việc công việc thấp hơn trình độ đào tạo (thiếu kỹ năng) và 23,9% đang làm việc công việc cao hơn trình độ đào tạo (thiếu kỹ năng)⁶. Con số này đã tăng lên rất nhiều vào năm 2013 với các chỉ số lần lượt là 49,8%, 5,9%, 43,9%. Các biểu đồ về thị trường lao động và trình độ phân xã.

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

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

⁵ ILSSA-Manpower, Nhu cầu kỹ năng lao động trong khu vực có vốn đầu tư nước ngoài, Hà Nội 2014.

⁶ Xem bảng phụ lục xác định nghề nghiệp và yêu cầu trình độ.

Bảng 5. Lao động ang làm vi c chia theo ngh nghi p và trình CMKT 2007 - 2013

n v tính: ng i

	Không có CMKT	S c p, Ch ng ch	Trung c p	Cao ng	i h c tr lên	T ng s
2007						
L c l ng v trang	26,814	3,148	8,868	825	3,987	43,642
Lãnh o	148,114	25,657	100,024	23,553	173,070	470,419
CMKT b c cao	0	0	2,416	237,326	1,613,226	1,852,968
CMKT b c trung	77,367	56,474	1,205,560	412,327	60,342	1,812,070
Nhân viên s c p	320,399	110,566	121,138	16,672	57,410	626,185
Nhân viên bán hàng, d ch v , b o v	2,513,869	219,992	178,128	32,799	59,950	3,004,738
Lao ng có KT trong NN	1,554,038	54,398	42,896	4,674	10,614	1,666,621
Th th công	4,953,778	805,639	239,869	37,621	38,735	6,075,641
Th l p ráp, v n hành	817,883	633,603	85,427	11,895	16,068	1,564,877
Lao ng gi n n	26,989,962	463,797	495,293	66,461	75,229	28,090,746
T ng s	37,402,217	2,373,274	2,479,619	844,155	2,108,629	45,207,900
2013						
L c l ng v trang	6,736	2,700	18,747	7,140	50,099	85,422
Lãnh o	108,585	15,448	107,238	45,366	348,014	624,650
CMKT b c cao	25,208	3,800	44,394	273,357	2,594,410	2,941,169
CMKT b c trung	220,908	59,382	877,824	438,942	102,432	1,699,488
Nhân viên s c p	520,609	28,888	184,584	61,138	120,430	915,648
Nhân viên b o v , d ch v , bán hàng	7,642,750	187,903	472,477	125,492	259,109	8,687,730
Lao ng có KT trong NN	5,787,930	74,124	115,919	24,317	35,026	6,037,317
Th th công	5,439,486	385,241	334,423	102,310	42,880	6,304,339
Th l p ráp, v n hành	2,641,110	757,812	279,952	73,937	37,804	3,790,615
Lao ng gi n n	20,403,669	136,133	379,346	120,420	81,950	21,121,521
T ng s	42,796,993	1,651,431	2,814,903	1,272,418	3,672,154	52,207,900

Ngũ n: Tác gi tính toán t Niên giám th ng kê, GSO.

Lao ng th a k n ng có t l cao t i các nhóm lao ng có trình trung c p và cao ng (63% và 40%). T l lao ng thi u k n ng c a nhóm lao ng không có chuyên môn k thu t ã

t ng v t t 28% n m 2007 lên 52% n m 2013.

Có n 40% lao ng ang làm vi c trong các ngh nhân viên s c p là lao ng th a k n ng. Trong khi ó, t

Lao động thi u k n ng c bi t cao trong các ngh lao ng có k thu t trong nông nghi p, nhân viên bán hàng, d ch v , b o v , th th công (96%, 88%, 86%). C th h n ây chính là nh ng nhóm ngh ang s d ng r t

nhu lao ng không qua ào t o, không có chuyên môn k thu t. Vì c s d ng lao ng không qua ào t o vào nh ng công vi c òi h i chuyên môn k thu t là m t nguyên nhân chính làm nh ng su t lao ng th p.

B ng 6. T l th a và thi u k n ng theo m t s c i m ng i lao ng (%)

	Th a k n ng		Thi u k n ng	
	2007	2013	2007	2013
Chung	4.68	5.92	23.91	43.84
Nam	5.73	7.17	27.09	44.35
N	3.62	4.59	20.71	43.29
15-24	4.12	7.76	24.31	35.61
25-34	4.41	8.33	26.4	40.77
35-44	3.64	3.76	25.9	48.63
45-54	5.4	4.03	22.35	46.14
55-59	8.47	5.93	19.82	43.31
60++	5.86	7.61	14.85	39.47
Lãnh o	0	0	58.18	36.94
CMKT b c cao	0	0	12.94	11.78
CMKT b c trung	3.33	6.02	7.38	16.48
Nhân viên s c p	31.15	39.97	51.13	56.83
Nhân viên bán hàng, d ch v , b o v	9.01	9.84	83.6	87.79
Lao ng có KT trong NN	3.49	2.89	93.24	95.53
Th th công	5.2	7.59	81.47	86.09
Th l p ráp, v n hành	7.23	10.32	52.18	69.6
Lao ng gi n n	3.91	3.39	0	0
Nông nghi p	3.05	3.19	7.05	11.13
Công nghi p-Xây d ng	5.15	7.16	55.52	65.52
D ch v	7.06	11.16	30.53	56.44

Ngu n: Tác gi tính toán t Niên giám th ng kê, GSO.

Lao động nam có tỷ lệ làm việc không phù hợp trình độ cao hơn nữ giới (51.5% so với 48% năm 2013).

Nếu trong giai đoạn trước lao động thiếu kỹ năng có tỷ lệ cao hơn nhóm tuổi cao (45 trở lên) và lao động thiếu kỹ năng rơi vào nhóm lao động trẻ nhiều hơn (dưới 35 tuổi) thì trong giai đoạn sau lao động trẻ dưới 25 tuổi là nhóm có tỷ lệ lao động thiếu kỹ năng cao nhất và nhóm tuổi có tỷ lệ lao động thiếu kỹ năng cao nhất là 35-55 tuổi.

Mục tiêu này phản ánh mặt thực tế là trong giai đoạn hiện nay mặc dù đã có ào ạt nhập sinh viên ra trường nhưng không thể tìm được công việc tương xứng và chấp nhận làm những công việc có trình độ thấp ngày càng tăng. Nhu cầu về việc làm có kỹ năng không được cung cấp lao động đáp ứng khi tỷ lệ lao động làm việc thiếu kỹ năng tăng vượt trội hơn tất cả các nhóm tuổi.

Xem xét theo ngành, ngành dịch vụ là ngành có tỷ lệ lao động thiếu kỹ năng cao, ngành công nghiệp và ngành dịch

vụ là hai nhóm ngành có tỷ lệ lao động thiếu kỹ năng cao. Đặc biệt lao động ngành dịch vụ có tỷ lệ lao động thiếu kỹ năng tăng mạnh trong giai đoạn 2007-2013.

Các phân tích về vấn đề chênh lệch giữa cung và cầu kỹ năng cho thấy rằng lao động trên thị trường minh chứng cho nền kinh tế đang chuyển đổi từ nền kinh tế công nghiệp sang nền kinh tế dịch vụ. Nói cách khác thay đổi mô hình tăng trưởng và chuyển đổi cơ cấu kinh tế từ nền kinh tế dựa trên tài nguyên nhân lực sang nền kinh tế dựa trên công nghệ lao động đã không thể tạo động lực cho tăng trưởng kinh tế và nâng cao năng suất lao động.

3. Kết luận

Chuyển đổi cơ cấu lao động theo hướng tích cực, hiện đại và có kỹ năng là nhiệm vụ nhân tố cơ bản, chi phối nâng cao năng suất lao động, thúc đẩy nền kinh tế và thịnh vượng của Việt Nam trên trường quốc tế.

M T S V N V NGU N NHÂN L C VÀ PHÁT TRI N NGU N NHÂN L C

ThS. ng Quyên
Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i

Tóm t t: Ngu n nhân l c là ngu n l c quan tr ng nh t và có ý ngh a quy t nh cho phát tri n kinh t - xã h i. Phát tri n ngu n nhân l c chính là s bi n i v s l ng, ti n b v c c u và nâng cao ch t l ng ngu n nhân l c trên các m t th l c, trí l c, k n ng, ki n th c và tinh th n. Kinh nghi m phát tri n c a các qu c gia trên th gi i cho th y, s óng góp c a ngu n nhân l c, c bi t là ngu n nhân l c ch t l ng cao là y u t quy t nh, gi vai trò then ch t trong quá trình công nghi p hóa, hi n i hóa và phát tri n kinh t tri th c.

T khóa: ngu n nhân l c, phát tri n ngu n nhân l c

Summary: Human resource is the most important and decisive resource and is for the socio-economic development. Human resource development is the change in quantity, the improvement in structure and the enhancement in the quality of human resource on physical and mental health, skills, knowledge and morale. The experiences from other countries showed that the contribution of human resource, especially high-quality human resource, is the decisive factor, which plays an important role in the process of industrialization, modernization and the knowledge economy's development.

Key words: human resource, human resource development

1. Ngu n nhân l c và phát tri n ngu n nhân l c

a. Ngu n nhân l c

Ngu n nhân l c là khái ni m r t r ng và có nhi u cách ti p c n khác nhau. Theo quan i m c a Liên H p Qu c thì “ngu n nhân l c là t t c nh ng ki n th c, k n ng, kinh nghi m, n ng l c và tính sáng t o c a con ng i có quan h t i s phát tri n c a m i cá nhân và c a t n c”.

C quan phát tri n Liên H p Qu c (UNDP) nh ngh a “ngu n nhân l c là t ng th nh ng n ng l c (c n ng và trí n ng) c a con ng i c huy ng vào quá trình s n xu t, ngu n n ng l c n i l c ó c a con ng i c ng chính là n i l c xã h i c a m t qu c gia”.

Theo T ch c Lao ng qu c t (ILO) thì “ngu n nhân l c c a m t qu c gia là toàn b nh ng ng i trong tu i lao ng có kh n ng tham gia

lao động”. Theo nghĩa rộng, ngu nhân nhân lực là ngu nhân cung cấp sức lao động cho sản xuất xã hội, cung cấp ngu nhân lực con người cho sự phát triển, do đó, ngu nhân nhân lực bao gồm toàn bộ dân cư có thể phát triển bình thường. Theo nghĩa hẹp, ngu nhân nhân lực là khả năng lao động của xã hội, là ngu nhân lực cho sự phát triển kinh tế xã hội, bao gồm các nhóm dân cư trong tuổi lao động, có khả năng tham gia vào lao động, sản xuất xã hội, tức là toàn bộ các cá nhân có thể tham gia vào quá trình lao động, là tổng thể các yếu tố về thể lực, trí lực của họ được huy động vào quá trình lao động.

Còn theo quan niệm của Ngân hàng Thế Giới: “ngu nhân nhân lực là toàn bộ vốn con người bao gồm thể lực, trí lực, khả năng nghề nghiệp mà mỗi cá nhân sở hữu”. Như vậy ngu nhân lực con người được coi như một ngu nhân vốn bên cạnh các loại vốn về vật chất khác: tài chính, công nghệ, tài nguyên thiên nhiên.

Theo giáo trình kinh tế lao động thì ngu nhân nhân lực được hiểu là ngu nhân lực con người, là một trong những ngu nhân lực quan trọng nhất của sự phát triển kinh tế xã hội. Ngu nhân nhân lực khác với các ngu nhân lực khác như tài nguyên thiên nhiên, vốn, khoa học công nghệ ... vì trong quá trình vốn được ngu nhân nhân lực chi phối tác động của yếu tố

nhiên (sinh, chết) và yếu tố xã hội (việc làm, thất nghiệp...). Chính vì vậy, ngu nhân nhân lực là một khái niệm khá phức tạp, cần nghiên cứu đi sâu hơn để phân biệt khác nhau

Điểm khác biệt kinh tế chính trị, ngu nhân nhân lực là tổng hòa thể lực và trí lực của con người trong toàn bộ lực lượng lao động xã hội của một quốc gia, trong đó kết tinh truyền thống và kinh nghiệm lao động sáng tạo của một dân tộc trong lịch sử văn minh sản xuất ra các sản phẩm vật chất và tinh thần phục vụ cho nhu cầu hiện tại và tương lai của dân tộc.

Việt Nam, xuất phát từ nhu cầu cách tiếp cận khác nhau nên có những khái niệm khác nhau về ngu nhân nhân lực. Có quan niệm cho rằng ngu nhân nhân lực là số dân và chất lượng con người, bao gồm thể chất và tinh thần, sức khỏe và trí tuệ, năng lực và phẩm chất⁷. Cách tiếp cận khác lại cho rằng ngu nhân nhân lực là số kết hợp thể lực và trí lực, cho thấy khả năng sáng tạo, chất lượng – hiệu quả hoạt động và trình độ năng lực phát triển của con người, tức là kết cấu bên trong của ngu nhân nhân lực bao gồm sức mạnh thể lực, trí tuệ và số kết hợp hai yếu tố đó tạo thành năng lực sáng tạo của con

⁷ Chương trình khoa học – công nghệ cấp Nhà nước, Chủ trì: GS. TSKH Phạm Minh Học, Mã số KX-07

ng i trong quá trình c i t o t nhiên. Có quan i m l i cho r ng ngu n nhân l c c xem là s dân và ch t l ng con ng i, bao g m c th ch t, tinh th n, s c kh e va trí tu , n ng l c ph m ch t, thái và phong cách lao ng. Dù ti p c n theo cách nào thì các nhà khoa h c c a Vi t Nam u th ng nh t v n i dung c b n là ngu n nhân l c là ngu n cung c p s c lao ng cho xã h i, là y u t c u thành l c l ng s n xu t, gi vai trò quy t nh s phát tri n kinh t - xã h i c a m i qu c gia.

Tóm l i, dù ti p c n d i góc cá nhân hay toàn xã h i, ngh a r ng hay h p thì khi nói n ngu n nhân l c ph i hi u theo 3 khía c nh. Th nh t, v quy mô, ngu n nhân l c là toàn b nh ng ng i lao ng ang có kh n ng tham gia vào các quá trình phát tri n kinh t xã h i và các th h nh ng ng i lao ng ti p t c tham gia vào các quá trình phát tri n kinh t xã h i trong ó con ng i óng vai trò là ch th sáng t o và chi ph i toàn b quá trình ó, h ng nó t i m c tiêu ã c ch n. Th hai, v c c u, nói t i ngu n nhân l c ph i nói t i c c u c a lao ng, bao g m c c c u ào t o và c c u ngành ngh . Th ba, v ch t l ng, ngu n nhân l c bao g m m t t ng th các y u t th l c, trí l c và k n ng lao ng, thái và phong cách làm vi c, kinh nghi m s ng, n ng l c hi u

bi t th c ti n, o c và nhân cách con ng i c hình thành và phát tri n thông qua giáo d c, ào t o, ch m sóc s c kh e và quá trình lao ng.

Theo quan ni m tr c ây, ngu n nhân l c c coi là ph ng ti n, là m t ngu n l c cho phát tri n gi ng nh m i ngu n l c v t ch t khác nh t ai, tài nguyên, lao ng, v n... Ngày nay, nh n th c v vai trò, v trí c a ngu n nhân l c trong phát tri n ã thay i. Trí tu con ng i ngày càng c cao, vì nó là ngu n l c to l n và m nh m nh t cho ti n b và phát tri n xã h i. Theo Alvin Toffler (nhà t ng lai h c ng i M): m i ngu n l c khác c a thiên nhiên có th b c n ki t, ch có trí tu con ng i là không bao gi c n ki t và “tri th c có tính ch t không bao gi h t”, ngu n nhân l c n u bi t khai thác và b i d ng h p lý thì càng phát tri n và có kh n ng tái sinh nhanh.

Các tiêu chí ánh giá ch t l ng NNL bao g m:

- Tu i-gi i c a ngu n nhân l c;
- c i m v trí l c c a ngu n nhân l c: trình h c v n, k n ng ngh nghi p, kinh nghi m, k n ng qu n lý, tinh th n kinh doanh...;
- c i m v th l c c a ngu n nhân l c;

- c i m tr ng thái vi c làm và thu nh p c a ngu n nhân l c;

- M t s c i m tâm lý-xã h i khác (truy n th ng, t p quán, ý th c k lu t, tinh th n h p tác, ý th c dân t c...).

Trong b i cánh toàn c u hóa và h i nh p, s c nh tranh qu c t ngày càng quy t li t, t ng tr ng kinh t và phát tri n xã h i c a m t qu c gia ph thu c vào ngu n l c trí tu và s phát tri n khoa h c công ngh là ch y u, thay vì d a vào các ngu n tài nguyên, v n v t ch t nh tr c ây. Do v y, ch t l ng ngu n nhân l c chính là m t ch s quan tr ng, có ý ngh a quy t nh, u th c nh tranh s nghiêng v các qu c gia có ngu n nhân l c ch t l ng cao, môi tr ng pháp lý thu n l i cho u t và m t xã h i n nh. Theo Báo cáo C nh tranh toàn c u do Di n àn kinh t th gi i công b h ng n m, trong t ng s 12 tr c t t o đ ng nên n ng l c c nh tranh c a m i qu c gia thì n ng l c c nh tranh c a ngu n nhân l c là l trong 12 tr c t, c o l ng d a vào 3 nhóm tiêu chí: s c kh e và giáo d c ti u h c; giáo d c các b c cao h n và ào t o; hi u qu c a th tr ng lao ng.

b. Phát tri n ngu n nhân l c

Do xu t phát t các cách ti p c n khác nhau nên khi bàn v phát tri n

ngu n nhân l c vẫn có nhi u cách hi u khác nhau.

Theo Liên H p Qu c, phát tri n ngu n nhân l c bao g m giáo d c, ào t o và s d ng ti m n ng con ng i nh m thúc y phát tri n kinh t -xã h i và nâng cao ch t l ng cu c s ng. Cách hi u này mang tính bao quát và nh n m nh khía c nh xã h i c a ngu n nhân l c, nh n m nh ngu n nhân l c v a là y u t c a s n xu t, c a t ng tr ng kinh t (y u t u vào-input), v a là m c tiêu c a phát tri n và t ng tr ng kinh t (y u t u ra-output). Cách ti p c n này xu t phát t lý thuy t m i v phát tri n con ng i, coi phát tri n ngu n nhân l c thu c ph m trù phát tri n con ng i nh ng nh n m nh phát tri n con ng i nh m t t i con ng i tr ng thành, có n ng l c ho t ng kinh t , chính tr , v n hóa, xã h i và s d ng n ng l c ó m t cách có hi u qu .

Liên H p Qu c ã kêu g i các qu c gia quan tâm h n n a t i ngu n nhân l c vì u t vào v n con ng i tr c h t có t l thu h i cao h n so v i u t cho các ngu n l c khác t i t ki m c vi c s d ng và khai thác các ngu n l c khác, l i ích thu c t u t này có tính lan t a u h n so v i u t vào các ngu n l c khác. Do v y vi c t p trung phát tri n con ng i s c

em li t c phát tri n cao h n, n nh h n và công b ng h n trong phân ph i l i ích c a s phát tri n. Theo Ngân hàng Th gi i, u t cho con ng i là u t quan tr ng nh t trong các lo i u t và c coi là c s v ng ch c cho s phát tri n b n v ng. Theo tính toán c a Ngân hàng Th gi i thì u t cho giáo d c ti u h c có t l thu h i v n là 24% so v i v n u t , cho trung h c là 17% và cao ng, i h c là 14%, trong khi ó u t vào các ngành s n xu t v t ch t t l thu h i ch t 13% t ng v n u t .

Theo T ch c Phát tri n Công nghi p c a Liên H p Qu c (UNIDO), phát tri n ngu n nhân l c bao g m m i khía c nh kinh t và xã h i nh nâng cao kh n ng cá nhân, t ng n ng l c s n xu t và kh n ng sáng t o...

Còn theo T ch c L ng th c và Nông nghi p c a Liên H p Qu c (FAO) thì phát tri n ngu n nhân l c là quá trình m r ng các kh n ng tham gia hi u qu vào phát tri n, bao g m c t ng n ng l c s n xu t.

Có quan i m cho r ng phát tri n ngu n nhân l c là gia t ng giá tr cho con ng i, làm cho con ng i tr thành ng i lao ng có nh ng n ng l c và ph m ch t m i, cao h n, áp ng c nh ng yêu c u to l n và ngày càng t ng c a s phát tri n kinh t -xã h i.

M t s tác gi khác l i quan ni m phát tri n ngu n nhân l c là quá trình nâng cao n ng l c c a con ng i v m i m t th l c, trí l c, tâm l c ng t i phân b , s d ng, khai thác và phát huy hi u qu nh t ngu n nhân l c thông qua h th ng phân công lao ng và gi i quy t vi c làm phát tri n kinh t -xã h i.

Các lý thuy t t ng tr ng kinh t ã ch ra r ng ng l c quan tr ng nh t c a s t ng tr ng kinh t b n v ng chính là con ng i, nh ng con ng i ó ph i c u t phát tri n, t o l c k n ng, ki n th c, tay ngh , kinh nghi m, n ng l c sáng t o tr thành ngu n v n con ng i, v n nhân l c. Phát tri n ngu n nhân l c có n i hàm r t r ng, bao g m phát tri n th l c, tri th c, kh n ng nh n th c và ti p thu ki n th c, tay ngh ; tính n ng ng và s c sáng t o c a con ng i; n n v n hóa truy n th ng l ch s dân t c hun úc lên thành b n l nh, ý chí c a con ng i trong lao ng. ó chính là ngu n n i l c, là y u t n i sinh n u c phát huy và s d ng có hi u qu s là ng l c, ngu n s c m nh vô t n xây d ng t n c.

Tóm l i, phát tri n ngu n nhân l c c a m t qu c gia chính là s bi n i v s l ng, ti n b v c c u và ch t l ng ngu n nhân l c trên các m t th

l c, trí l c, k n ng, ki n th c và tinh th n. Phát tri n ngu n nhân l c chính là quá trình t o l p và s d ng n ng l c toàn di n con ng i vì s ti n b kinh t -xã h i và s hoàn thi n b n thân m i con ng i.

i v i nh ng n c ang phát tri n nh Vi t Nam, v i dân s ông, ngu n nhân l c đ i dào ang tr thành m t trong nh ng ngu n n i l c quan tr ng nh t và n u bi t khai thác ngu n n i l c ó m t cách hi u qu s t o ra m t ng l c to l n cho phát tri n kinh t -xã h i.

c. Ngu n nhân l c ch t l ng cao

Nói n ngu n nhân l c, phát tri n ngu n nhân l c không th không nói n ngu n nhân l c ch t l ng cao vì trong ngu n nhân l c thì ngu n nhân l c ch t l ng cao là b ph n quan tr ng nh t, tinh túy nh t, là nh ng ng i có trình h c v n và CMKT cao (tr m t s tr ng h p không qua ào t o), có k n ng lao ng gi i và có kh n ng thích ng nhanh v i nh ng thay i nhanh chóng c a công ngh s n xu t; có s c kh e và ph m ch t t t, có kh n ng v n d ng sáng t o nh ng tri th c, nh ng k n ng ã c ào t o vào quá trình lao ng s n xu t nh m em l i n ng su t, ch t l ng và hi u qu cao.

Gi a ch t l ng ngu n nhân l c và ngu n nhân l c ch t l ng cao có m i quan h ch t ch v i nhau. Nói n ch t l ng ngu n nhân l c là nói n t ng th ngu n nhân l c c a m t qu c gia, trong ó ngu n nhân l c ch t l ng cao là m t b ph n c u thành c bi t quan tr ng, là nhóm tinh túy nh t, có ch t l ng nh t. Khi bàn n ngu n nhân l c ch t l ng cao ph i t nó trong t ng th v n ch t l ng ngu n nhân l c nói chung c a m t t n c.

Ngu n nhân l c ch t l ng cao có th c nh n di n qua m t s c i m sau:

- V nh n th c: ngu n nhân l c ch t l ng cao là nh ng ng i có hi u bi t sâu và r ng, có n ng l c sáng t o, có trình phát tri n trí tu , nh y bén v i cái m i và quan tâm n i m i phát tri n;

- V trình chuyên môn: ngu n nhân l c ch t l ng cao có trình ào t o v chuyên môn cao, ng v i m t ngành ngh c th theo tiêu th c phân lo i lao ng v chuyên môn, k thu t nh t nh (cao ng ngh , cao ng, i h c, trên i h c)

- V kh n ng sáng t o: ngu n nhân l c ch t l ng cao có n ng l c t duy c l p, sáng t o, t o ra nh ng s n ph m tinh th n và v t ch t có giá tr i v i xã h i. N ng l c trí tu c a nhân

lực chất lượng cao bị u hi n kh
n ng áp d ng nh ng thành t u khoa
h c sáng ch ra nh ng k thu t,
công ngh tiên ti n, s nh y bén, thích
nghi nhanh và làm ch c nh ng k
thu t – công ngh hi n i; kh n ng
bi n tri th c thành k n ng lao ng
ngh nghi p, ngh a là k n ng lao ng
gi i th hi n qua trình tay ngh , m c
thành th o chuyên môn ngh
nghi p.

Phát tri n ngu n nhân l c ch t
l ng cao c ng chính là nâng cao
ch t l ng t ng th c a ngu n nhân l c
qu c gia. Do v y phát hi n, ào t o,
phát tri n và s d ng ngu n nhân l c
ch t l ng cao không ch là m i quan
tâm c bi t c a Vi t Nam mà c a t t
c m i qu c gia trên th gi i.

2. Kinh nghi m qu c t v phát tri n ngu n nhân l c

a. Kinh nghi m c a Singapore

Singapore có dân s ch h n 3,2
tri u ng i (là công dân Singapore),
h u nh không có tài nguyên thiên
nhiên nh ng có m t n n kinh t mang
tính toàn c u và a d ng, là m t trong
các trung tâm th ng m i l n c a th
gi i, c x p h ng cao trong các b ng
x p h ng qu c t liên quan n giáo
d c, ch m sóc s c kh e, s minh b ch
c a chính ph và tính c nh tranh kinh
t . Nh ng n m 1980, Singapore là m t

trong nh ng n c t t c t ng
tr ng vào lo i cao nh t th gi i nh
s m chuy n i sang n n kinh t tri
th c và chú tr ng u t vào ào t o
ngu n nhân l c có ch t l ng cao.
Chính ph Singapore xác nh con
ng i là t li u s n xu t duy nh t c a
qu c gia, do ó phát tri n ngu n nhân
l c, ch y u là ngu n nhân l c ch t
l ng cao, t p trung trong l nh v c s n
xu t là chi n l c c coi tr ng hàng
u. Chính sách phát tri n ngu n nhân
l c ch t l ng cao c a Singapore r t
thành công, th hi n hai n i dung
chính:

- Chú tr ng u t cho giáo d c,
ào t o, phát tri n k n ng con ng i:
T nh ng n m 1960, giáo d c ti u h c
và trung h c ã do Nhà n c h tr , t
n m 1980 tr i t p trung vào nâng cao
ch t l ng giáo d c ti u h c, trung h c
và b t u chú ý n giáo d c i h c;
phát tri n giáo d c k thu t và d y
ngh ã c phát tri n song song v i
phát tri n kinh t . T nh ng n m 1990,
Chính ph ã duy trì m c chi 3% GDP
cho giáo d c ào t o, t ng ng v i
m c u t c a Nh t B n, Th y i n,
Hàn Qu c. Ti ng Anh c coi là ngôn
ng th nh t, các môn h c tr ng
c gi ng d y và thi b ng ti ng Anh.
Singapore có m ng l i dày c các
tr ng i h c, cao ng, vi n nghi n
c u, nhi u tr ng ang n m trong tốp

50 triệu người học hàng tuần, giáo dục thu hút hàng triệu học sinh, sinh viên nước ngoài nhập học tại các trường đại học (có khoảng 2 triệu người nước ngoài nhập học tại các trường đại học và làm việc tại đây). Giáo dục học tập trung vào các ngành khoa học tự nhiên và kỹ thuật, cùng với đào tạo nghề nghiệp kỹ thuật. Các trường đại học sinh viên ra trường phù hợp với nhu cầu lao động của các ngành, mà không bị thiếu nhân lực kỹ thuật.

- Tuy nhiên, sự đóng góp tích cực và có hiệu quả của nhân lực nước ngoài thông qua chính sách tuyển mộ nhân tài nước ngoài như bồi dưỡng nhân lực, bồi dưỡng nhân tài lao động trong nước. Lao động nước ngoài có chuyên môn cao sẽ nâng cao năng suất lao động theo mức độ các nhân tài, các phép đo lường và năng suất cùng, các phép đo lường và năng suất lâu dài. Chính phủ cũng tạo ra môi trường học tập và làm việc hiện đại, các suất học và các tiện ích xã hội mức cao, chính trị minh bạch, năng suất học tập cao thu hút nhân lực chất lượng cao của thế giới.

Ngoài ra, Chính phủ cũng có chính sách thu hút, đào tạo và sử dụng nhân tài, các biện pháp nhân tài cho khu vực công thông qua việc cấp học bổng, đào tạo nghề cá nhân xuất sắc và

chẳng hạn như quay trở lại làm việc cho khu vực nhà nước và các công ty tư nhân và thúc đẩy cạnh tranh giữa khu vực tư nhân và công nhân công nhân.

Singapore xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực của nước vào việc xác định và đảm bảo nhu cầu nhân lực phù hợp với thị trường lao động thu hút và giữ gìn nguồn nhân lực trong các ngành kinh tế. Singapore cũng thành lập Hội đồng nhân lực Quốc gia các Bộ, có Bộ trưởng Nhân lực của nước, thành lập Ủy ban tuyển dụng nhân lực trong nước, hình thành Mạng lưới xúc tiến Singapore tại Văn phòng tại Bắc Mỹ, châu Âu, Trung Quốc, Nhật Bản, Australia cũng cấp dịch vụ tư vấn nguồn nhân lực chất lượng cao, tạo kênh kết nối toàn thế giới, thành lập cơ quan phát triển nguồn nhân lực và các chương trình phát triển nhân lực chất lượng cao...

b. Kinh nghiệm của Malaysia

Malaysia cũng là một nước thành công trong việc tập trung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao từ những năm 1980. Chính phủ đã đầu tư mạnh mẽ cho giáo dục đào tạo, triển khai các chính sách học bổng học sinh, tài trợ trong và ngoài nước do Nhà nước cấp, có chính sách thu dụng nhân tài không phân biệt quốc tịch và chuyên gia Malaysia nước ngoài hiện nay

thông qua các chính sách tài trợ, hỗ trợ tài chính...

Chính phủ Malaysia đã thành lập Quỹ phát triển nguồn nhân lực và các trung tâm Phát triển Nguồn nhân lực tập trung vào các chương trình đào tạo lao động kỹ thuật cao, tiếp cận những ngành công nghệ mới nhất cho các công ty công nghiệp. Bên cạnh đào tạo, Malaysia cũng xây dựng nhiều Bộ tiêu chuẩn kỹ năng cho ngành công nghiệp, khuyến khích người lao động tích cực có sự công nhận và nâng cao trình độ.

Kết quả là, Malaysia đã chuyển đổi thành công các khu vực nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ, tăng trưởng kinh tế đạt mức khá cao. Khu vực, trở thành một trong những trung tâm du lịch và sinh viên quốc tế là chủ yếu. Chi phí vận hành thấp.

Tuy nhiên, Malaysia cũng đang phải đối mặt với tình trạng thiếu hụt nhân tài khác. Theo nghiên cứu năm 2012 có khoảng 1 triệu công dân Malaysia đã bỏ quê hương để sang làm việc tại các quốc gia khác, chủ yếu là Singapore, trong đó 1/3 là lao động kỹ thuật trình độ cao trên 25 tuổi.

c. Kinh nghiệm của Hàn Quốc

Từ năm 1980, Hàn Quốc đã tập trung ưu tiên cho hệ thống giáo dục đào tạo nhằm đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Các chính sách phát triển nguồn nhân lực tập trung vào 4 nội dung: phát triển giáo dục, phát triển giáo dục dự phòng kỹ thuật trung học, tăng cường học tập và trung tâm kỹ thuật chuyên nghiệp và tăng cường giáo dục và nghiên cứu khoa học cơ bản. Nhờ có chính sách ưu tiên vào giáo dục và đào tạo ươm mầm, Hàn Quốc đã thực hiện thành tựu trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng nhân lực qua đào tạo cho quá trình công nghiệp hóa đất nước.

Hàn Quốc cũng xây dựng quy trình khoa học cho việc phát hiện, đánh giá và tuyển chọn nhân tài cho khu vực công và cũng có nhiều kết quả thành công. Theo quy định, người tài có thể được ưu tiên và được ưu tiên vào các vị trí quan trọng trong bộ máy Nhà nước, các vị trí Bộ trưởng thông qua các thủ tục tuyển dụng công khai.

Một trong những thành công nổi bật trong việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Hàn Quốc là việc thành lập Viện Khoa học và Công nghệ Hàn Quốc (KIST) từ năm 1966 với nhiệm vụ nghiên cứu và phát triển các xúc tác kỹ thuật cho sản xuất,

hàng Hàn Quốc tại thị trường xã hội phát triển trên nền tảng các công nghệ hiện đại. Quốc gia này ban hành một số luật giành riêng cho Viện KIST. KIST có các chính sách thu hút, lôi kéo các giáo sư, nhà khoa học giỏi nhất tham gia làm việc tại Viện, miễn trừ các nhà khoa học quy định trong nghiên cứu, ưu tiên kinh phí nghiên cứu, môi trường nghiên cứu tốt nhất. Viện KIST cung cấp cho các nhà khoa học tại nước ngoài về nhà và bảo hiểm y tế, trợ cấp ưu tiên ngay cả việc giáo dục con cái của họ. Miễn trừ các nhà khoa học, giúp họ chú tâm vào nghiên cứu, KIST trả lương bằng 1/4 mức lương của Mỹ, mức lương này cao gấp 3 lần lương giáo sư giỏi nhất trong nước hiện tại, thậm chí còn cao hơn mức lương trung bình.

Những nghiên cứu chính của KIST tập trung theo các hướng: công nghệ của tương lai, khoa học và công nghệ vật liệu, công nghệ hàng không, công nghệ môi trường, xử lý môi trường và các khoa học về sức sống. Qua quá trình phát triển của mình, KIST đã đóng góp phần vô cùng quan trọng cho sự phát triển kinh tế và hiện đại hóa công nghệ của Hàn Quốc, đặc biệt trong giai đoạn thập niên 70 và 80, khi Hàn Quốc bắt đầu cuộc cạnh tranh trên thị trường quốc tế. Đến nay, sau gần 50 năm Viện đã trở thành

1 trong 10 cơ sở khoa học hàng đầu công nghệ hàng đầu thế giới. Theo thống kê của Hàn Quốc, các nghiên cứu của Viện KIST đóng góp gần 30% giá trị gia tăng của sản phẩm công nghiệp nước này⁸.

Như vậy, nhà nước có cam kết chính trị mạnh mẽ, thực hiện chính sách quan tâm, hỗ trợ và ưu tiên cho giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ vì những chính sách quyết định thu hút và trả lương nhân tài... đã góp phần tích cực vào việc giúp Hàn Quốc trở thành nước có nền kinh tế phát triển nhất trong suốt những năm qua.

3. Một số hình ảnh trong phát triển nguồn nhân lực và nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam

Trong lịch sử dựng nước và giữ nước, nhân tố con người luôn được coi là một “tài nguyên đặc biệt”, một nguồn lực quan trọng của sự phát triển. Từ năm 1442, khi xây dựng Văn miếu Quốc tử giám, trên tấm bia tiến sĩ đầu tiên đã khắc dòng chữ “Hiền tài là nguyên khí quốc gia”. Các triều đại Việt Nam đều coi trọng hiền tài, coi hiền tài là nền tảng và chủ lực của quốc gia và chủ lực nuôi dưỡng và đào tạo nhân tài. Chế độ nhà Hồ Chí Minh cũng như thế

⁸ Nguồn: Viện nghiên cứu công nghệ - Viện Hàn Quốc về cạnh tranh. <http://vnexpress.net/tin-tuc/khoa-hoc/vien-nghien-cuu-cong-nghe-luc-day-han-quoc-cat-can-2396037.html>

cán bộ cách mạng phải có 3 chữ “tâm, tầm và tài”.

Khi khởi xướng công cuộc đổi mới, Đảng và Nhà nước ta đã nhận định một quan trọng đặc biệt là phát huy yếu tố con người, Nghị quyết Hội VII đã xác định: “con người và nhân lực là mục tiêu, và là động lực cơ bản phát triển”. Nghị quyết Hội IX mở rộng nhận thức “con người và nguồn nhân lực là nhân tố quyết định sự phát triển của đất nước trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa”.

Vấn đề này đã được Đại hội toàn quốc lần thứ XI đã xác định “Con người là trung tâm của chiến lược phát triển, con người là chủ thể phát triển”; “Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một trọng tâm chiến lược, là yếu tố quyết định sự phát triển ngành công nghiệp, công nghệ, văn hóa, kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và lợi ích kinh tế nhanh, hiệu quả và bền vững”.

Quan điểm và những hướng phát triển nguồn nhân lực đã được thể hiện trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020: “Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào việc nâng cao chất lượng và toàn diện nền giáo dục

quốc dân; gắn kết chặt chẽ phát triển NNL với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ” là 1 trong 3 khâu trọng tâm chiến lược.

Chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020 đã đưa ra mục tiêu tổng quát là “đào tạo nhân lực Việt Nam trở thành nền tảng và lợi thế quan trọng nhất phát triển bền vững đất nước, hình thành và nâng cao xã hội, nâng trình độ nguồn nhân lực cạnh tranh cao của đất nước trên mức trung bình các nước tiên tiến trong khu vực, trong đó có sự tham gia tích cực của các ngành phát triển trên thị trường”.

Chiến lược phát triển khoa học và công nghệ giai đoạn 2011 – 2020 đã khẳng định phát triển khoa học và công nghệ cùng với giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, là động lực then chốt phát triển đất nước nhanh và bền vững. Khoa học và công nghệ phải đóng vai trò chủ đạo, trở thành động lực phát triển đột phá và lực lượng sản xuất, đổi mới mô hình tăng trưởng, nâng cao năng lực cạnh tranh kinh tế, đẩy nhanh quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực còn được thể hiện trong mục tiêu của Chiến lược phát triển Dự án thời kỳ 2011-2020: “nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng nhu cầu

c a th tr ng lao ng c v s l ng, ch t l ng, c c ung h và tr ình ào t o; ch t l ng ào t o c a m t s ngh t tr ình các n c phát tri n trong khu v c ASEAN và trên th gi i; hình thành ì ng lao ng lành ngh , góp ph n nâng cao n ng l c c nh tranh qu c gia; ph c p ngh cho ng i lao ng, góp ph n th c hi n chuy n d ch c c u lao ng, nâng cao thu nh p, gi m nghèo v ng ch c, m b o an sinh xã h i”.

Ngh quy t s 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 v ì m i c n b n và toàn đ ì n v giáo d c và ào t o c ng kh ng nh l i: “Giáo d c và ào t o là qu c sách hàng u, là s nghi p c a ng, Nhà n c và c a toàn dân. Phát tri n giáo d c và ào t o là nâng cao dân trí, ào t o nhân l c, b i đ ng nhân tài”.

ì h i ng l n th XI ã nêu ra gi i pháp c b n phát tri n nhanh ngu n nhân l c, nh t là ngu n nhân l c ch t l ng cao bao g m:

1. Xây d ng và hoàn thi n h th ng giá tr c a con ng i Vi t Nam trong th i i m i;

2. Nâng cao ch t l ng ch m sóc s c kh e nhân dân, b o m an sinh xã h i. Ch t l ng c a ngu n nhân l c ph i c ánh giá m t cách toàn đ ì n c v th l c, trí tu , o c, nhân cách, ph m ch t... c a con ng i.

Nh v y, quan i m c a ng và Nhà n c ta ã th hi n coi v i c t p trung vào phát tri n ngu n nhân l c, nh t là ngu n nhân l c ch t l ng cao là b c t phá, có ý ngh a quy t nh nh m phát tri n nhanh và b n v ng, áp ng yêu c u c a quá tr ình y m nh công nghi p hóa, hi n ì hóa và chuy n ì mô hình t ng tr ng.

Tài li u tham kh o

1. *Vi n Chi n l c Phát tri n (2014), K y u h i th o khoa h c “Lý lu n và th c ti n v phát tri n ngu n nhân l c ch t l ng cao áp ng yêu c u chuy n ì mô hình t ng tr ng n c ta hi n nay”.*

2. *Vi n Khoa h c Giáo d c Vi t Nam (2010), Nh ng v n lý lu n c b n v phát tri n ngu n nhân l c Vi t Nam, Ch nhi m: PGS.TS. Nguy n L c.*

3. *Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i (2013), Ch ng tr ình KH&CN tr ng ì m c p Nhà n c, KX.01/11-15, Các gi i pháp nâng cao ch t l ng lao ng Chuyên môn k thu t tr ình cao áp ng yêu c u phát tri n n n kinh t theo h ng CNH, H H, Ch nhi m: PGS. TS. Nguy n Bá Ng c.*

4. *TS. Nguy n H u D ng, Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i (2002), Phát tri n ngu n nhân l c ch t l ng cao trong s nghi p công nghi p hóa, hi n ì hóa t n c và h i nh p kinh t qu c t , T p chí nghi n c u lý lu n.*

**M T S YÊU C U I V I N G U N N H Â N L C V I T N A M
T R O N G Q U Á T R ì N H C Ô N G N G H I P H Ó A , H I N H I H Ó A V À H I
N H P A S E A N 2 0 1 5**

**ThS. Lê Tr ng Giang, ThS. Ngô V n Nam, ThS. ng Thìn Hùng
Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i**

Tóm t t: Th c t t quá trình công nghi p hóa, hi n i hóa t i nhi u qu c gia trên th gi i, trong ó có các qu c gia khan hi m ngu n tài nguyên, thiên nhiên và khí h u kh c nghi t nh Nh t B n, Ph n Lan, Ireland, ... cho th y r ng, ào t o và s d ng hi u qu n ng l c t ngu n nhân l c s luôn gi c t c t ng tr ng cao và n nh. Ngu n nhân l c c n áp ng c nh ng yêu c u gì, và tr thành ngu n nhân l c trình cao, ng i lao ng c n c trang b , b sung và hoàn thi n nh ng k n ng gì nâng cao c h i, gi m thi u thách th c trong quá trình công nghi p hóa, hi n i hóa và h i nh p kinh t toàn c u, c bi t trong b i c nh Vi t Nam s chính th c tham gia C ng ng kinh t ASEAN (AEC) n m 2015.

T khóa: Ngu n nhân l c, công nghi p hóa, hi n i hóa.

Summary: *Experience of the industrialization and modernization process in many countries, including countries with natural resource scarcity and severe weather patterns as Japan, Finland, or Ireland, etc indicates that human resource training and efficient use will remain growing at a high and steady pace.*

This provokes questions of which requirements human resource should meet and to develop high-quality human resource, which skills should be equipped, supplemented and improved towards increasing opportunities and mitigating challenges during the process of industrialization, modernization and global economic integration, especially when Vietnam officially enter the ASEAN Economic Community (AEC) in 2015.

Key words: *Human resource, Industrialization, modernization*

1. t v n

C s khoa h c và th c ti n trong quá trình t ng tr ng và phát tri n kinh t nhi u qu c gia ã ch ra r ng: V n con ng i, ngu n nhân l c ch t l ng cao là y u t r t quan tr ng. Theo Hayami và Godo (2005), tích l y v n v t ch t quy t nh s thành công c a mô

hình t ng tr ng kinh t trong giai o n u c a quá trình phát tri n. Tuy nhiên, trong giai o n sau ó, y u t then ch t chính là s c i ti n công ngh và phát tri n v n con ng i hay v n nhân l c. Minh ch ng th c ti n cho th y, nh vào vi c t p trung ào t o và khai thác ngu n nhân l c ch t l ng cao, các n c Tây Âu ã có s h i ph c nhanh chóng sau

hi chỉ n th gi i II; khu v c ông Á bao g m Nh t B n, Hàn Qu c và ài Loan ã có s phát tri n t phá; kinh t c a nhi u n c công nghi p m i (NIC), m t s n c ASEAN và Trung Qu c ngày càng v ng m nh.

Trong quá trình phát tri n chung, ã có nhi u quan i m, nh ngh a v v n con ng i, phát tri n ngu n nhân l c c các h c gi nghiên c u c a ph ng Tây a ra và t ng h p trong các tài li u chuyên ngành. V n nhân l c c K. Marx (1818-1883) nh ngh a là s c lao ng v i toàn b n ng l c, th l c, trí l c; n i dung này c các h c gi t p t c phát tri n và Harbison và Myers nh ngh a “*Phát tri n ngu n nhân l c là quá trình nâng cao ki n th c, k n ng và n ng l c c a t t c m i ng i trong xã h i*” (Harbison F. và Myers C.A, 1964).

n n m 1973, F.H. Harbison a ra nh n nh, *ngu n nhân l c là s c l c, k n ng, tài n ng và tri th c c a nh ng ng i tr c t p tham gia ho c có t m n ng tham gia vào s n xu t ra s n ph m ho c th c hi n các d ch v h u ích* (Harbison F., 1973). Các khái ni m và phân tích v phát tri n ngu n nhân l c ngày càng c c th hóa: Swanson (1995), xác nh phát tri n ngu n nhân l c c p t ch c nh “*M t quá trình phát tri n và/ho c gi i phóng chuyên môn c a con ng i thông qua phát tri n t ch c và ào t o nhân viên và phát tri n v i m c ích c i thi n vi c th c*

hi n”; Theo Lynham và Cunningham (2004) nêu ra nh ngh a v phát tri n ngu n nhân l c c p qu c gia nh “... *Là quá trình h c t p kinh nghi m có t ch c v n ng l c c th c hi n trong m t th i h n nh t nh nh m t t i s t ng tr ng c a cá nhân và t ch c và c i ti n s th c hi n vì s phát tri n qu c gia v kinh t , v n hóa xã h i*”.

1.1. Vai trò c a ngu n nhân l c ch t l ng cao

Các nghiên c u ch ra r ng, ngu n nhân l c ch t l ng cao không ch có vai trò quan tr ng i v i t ng tr ng kinh t mà còn có ý ngh a trong vi c gi i quy t các v n xã h i nh b t bình ng, ói nghèo, các v n v môi tr ng, và s ti n b v m i m t c a xã h i và c nhìn nh n theo m t s vai trò nh sau:

a/Vai trò i v i xây d ng Nhà n c có hi u l c, hi u qu

Ch t l ng nhân l c cao s góp ph n nâng cao ch t l ng tham m u xây d ng chính sách, pháp lu t; t o i u ki n cho các quan h chính tr , kinh t phát tri n t t; ng i dân c h ng l i t n ng l c và ph m ch t cán b t t, công vi c hi u qu .

b/Vai trò i v i hình thành và phát tri n c c u ngành ngh hi n i

Trong i u ki n toàn c u hóa và n n kinh t tri th c, ngu n nhân l c ch t l ng cao là m t trong nh ng y u t chính nâng cao kh n ng c nh tranh gi a

các qu c gia; là i u ki n t ng m c ti p thu, chuy n giao và sáng t o công ngh hi n i v n d ng, a vào s n xu t nh ng s n ph m có giá tr ; là c s hình thành và phát tri n c c u ngành ngh m i hi n i.

c/Vai trò nh là ngu n l c chính quy t nh quá trình t ng tr ng kinh t và gi i quy t các v n xã h i

Ngu n nhân l c s không b c n ki t n u bi t b i d ng, khai thác và s d ng h p lý. So v i ngu n l c khác, ây là m t l i th và h n n a, các ngu n l c này s ch phát huy t i a tác d ng khi c k t h p v i ngu n nhân l c m t cách có hi u qu .

M t qu c gia có th không giàu v tài nguyên, thi u thu n l i t i u ki n thiên nhiên nh ng n n kinh t có th t ng tr ng nhanh và phát tri n b n v ng n u h i b n i u ki n: i) ra ng l i kinh t úng n; ii) T ch c th c hi n t t ng l i, chi n l c; iii) Có ông o i ng công nhân k thu t tay ngh cao; iv) Có các nhà doanh nghi p tài ba.

d/Vai trò nh là y u t hàng u quy t nh s thành công c a s nghi p công nghi p hóa, hi n i hóa

Trong ti n trình th c hi n công nghi p hóa, hi n i hóa t n c, khoa h c – công ngh tr thành l c l ng s n xu t tr c ti p, tác ng r t m nh m n m i l nh v c c a i s ng kinh t - xã h i và i u ó càng kh ng nh

vai trò quan tr ng c a v n con ng i nh là ch th , là nhân t ti p nh n s chuy n giao, ng d ng và sáng t o ra khoa h c - công ngh . Con ng i quy t nh vi c khai thác, s d ng có hi u qu ngu n tài nguyên thiên nhiên ng th i tái t o và phát tri n các ngu n l c còn l i; là nhân t c b n, quy t nh t o ra giá tr và giá tr t ng thêm, làm t ng n ng su t lao ng, t ng nhanh GDP, ... thúc y chuy n d ch c c u kinh t theo h ng công nghi p hóa, hi n i hóa.

e/Vai trò nh là i u ki n rút ng n kho ng cách t t h u và m b o phát tri n b n v ng

Quá trình xây d ng, kh ng nh, m t xã h i phát tri n và v n minh, con ng i v a là m c tiêu chính v a là y u t quy t nh. Mu n v y, phát tri n kinh t tri th c là m t trong nh ng nhi m v c p thi t và òi h i các n c i sau ph i a ra nh ng chính sách, chi n l c phù h p và hi u qu : khuy n khích, t o i u ki n cho thanh niên i h c h i các môi tr ng ào t o hàng u th gi i; hoàn thi n và nâng cao ch t l ng giáo d c, ào t o trong n c; ng th i xây d ng và phát huy t i a các c ch nh m lôi kéo và s d ng hi u qu ngu n nhân l c ch t l ng cao sau khi ào t o.

Trên th c t , trong ti n trình công nghi p hóa, n u n c nào bi t d a vào vi c khai thác và s d ng n ng l c c a

nguồn nhân lực, thì luôn giữ được các tầng trình độ cao và nhân lực, như Nhật Bản, Philippines, Ireland... là những nước nghèo tài nguyên nhân lực, nhưng đã vươn lên thành những quốc gia giàu có hàng đầu.

1.2. Thách thức và thách thức của nguồn nhân lực Việt Nam hiện nay

Trong tiến trình phát triển chung, thách thức và thách thức của nguồn nhân lực Việt Nam luôn tồn tại song hành:

a/Vấn đề nguồn nhân lực xã hội: Số lượng nguồn nhân lực của các quốc gia quy định bởi quy mô dân số. Việt Nam có quy mô dân số khá lớn, vì vậy sự cạnh tranh trong thị trường lao động khá đỗi đão. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, tính đến hết năm 2013, dân số nước ta khoảng 89,71 triệu người, lực lượng lao động trong thị trường lao động tính đến 01/01/2014 là 47,49 triệu người. Việt Nam đã bước vào thời kỳ “*chuyển đổi dân số vàng*” và cần là chìa khóa để phát triển nguồn nhân lực phát triển kinh tế.

Tuy nhiên, thời kỳ “*chuyển đổi dân số vàng*” chỉ diễn ra trong một chu kỳ ngắn hạn và thời gian kéo dài trong khoảng thời gian từ 15 đến 40 năm tùy thuộc vào chính sách dân số của từng quốc gia và sự tận dụng của họ. Điều này đòi hỏi phải phát triển trước khi tiến đến thời kỳ “*già hóa dân số*”. Do vậy, đòi hỏi Nhà nước phải có chính sách sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực, giữ gìn và phát triển nguồn nhân lực.

làm, nguồn nhân lực của xã hội do đó thất nghiệp gây ra.

b/Vấn đề chất lượng nguồn nhân lực: Chất lượng nguồn nhân lực không chỉ thông qua hình thức giáo dục quốc dân, qua sự nghiệp của họ, qua bằng cấp,... mà còn phải nhìn nhận nhiều khía cạnh khác nhau như thể lực, trí tuệ, các kỹ năng lao động.

c/Vấn đề thể lực: Theo Tổ chức Y tế Thế giới (WHO): “*Sức khỏe là một trạng thái hoàn toàn thoải mái về thể chất, tâm thần và xã hội, chứ không chỉ là không có bệnh hay tàn tật*”. Khi có sức khỏe tốt, năng suất lao động sẽ cao hơn, sức bền bỉ dẻo dai và khả năng tập trung trong công việc.

Ảnh hưởng của các yếu tố gia đình có nhiều tiêu chí khác nhau nhưng có hai tiêu chí cơ bản là: Chiều cao trung bình của thanh niên từ 18 đến 35 tuổi (nam và nữ); Cân nặng trung bình của thanh niên từ 18 đến 35 tuổi (nam và nữ).

Thời kỳ hiện nay, thể lực của nguồn nhân lực Việt Nam đang có chiều hướng giảm sút. Sau hơn 25 năm đi lên, chiều cao trung bình của nam thanh niên 18-19 tuổi tăng 4,5 cm và nữ thanh niên tăng 4 cm.

Mặc dù có nhiều chuyển biến tích cực, nhưng chỉ với vài tiêu chuẩn quốc tế thì thể lực của nguồn nhân lực Việt Nam còn có rất nhiều hạn chế. Nếu xem xét hai yếu tố này thì nguồn nhân lực

Vit Nam còn thấp về chi tiêu cao, nhu cầu tiêu dùng, sản phẩm tiêu dùng.

Chỉ tiêu chi tiêu cao, tiêu dùng, sản phẩm tiêu dùng nhân lực là một thách thức lớn, bị mùn làm chỉ số phi thực hiện công nghiệp bị pháp luật chi tiêu giảm nội, nâng cao chất lượng cuộc sống, chỉ tiêu môi trường,...

d/V trí lực: đánh giá thực chất chất lượng nhân lực cần đạt mục tiêu còn cần phải xem xét trình độ chuyên môn kỹ thuật.

Trình độ chuyên môn kỹ thuật là những kỹ năng kỹ thuật cần thiết để làm việc các chức vụ trong quản lý kinh doanh và các hoạt động nghiên cứu. Trình độ chuyên môn xác định trình độ công nhân kỹ thuật bậc 3 trở lên cho trình độ trên địa phương. Trong những năm qua, chất lượng giáo dục nhân lực Vit Nam không ngừng tăng (năm 1998 trình độ giáo dục qua đào tạo trong tuổi lao động là 13,3%, năm 2010 tăng lên 40%, mức tiêu chuẩn của năm 2020 sẽ là 70%). Yêu cầu quy trình nhân lực qua đào tạo là hệ thống giáo dục hiện đại, đa ngành. Vì vậy, mục tiêu nâng cao chất lượng nhân lực cần nâng cao chất lượng đào tạo, mở rộng quy mô đào tạo.

e/V phạm vi tâm lý - xã hội của nhân lực: Quá trình thực hiện công việc cần hội tụ các yếu tố kỹ thuật, trí tuệ, khéo léo, tính kỷ luật, sự tận tâm,

trình độ hợp tác, tác phong chuyên nghiệp,... Nhân lực Vit Nam có trình độ làm việc chuyên sâu, cần cầu, mở rộng, linh hoạt trong công nghệ còn chưa hình thành nhu cầu tâm lý của một xã hội nông nghiệp nên chưa có sự tùy tiện, tâm lý lười, hợp tác thiếu chặt chẽ, thiếu sự nghiêm túc,... Đó là những hạn chế gây ra nhu cầu thách thức trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hình thành.

2. Mục tiêu yêu cầu đối với nhân lực Vit Nam trong quá trình CNH-H H và hình thành ASEAN năm 2015

Trong số các nguồn lực cần thiết cho sự thành công của công nghiệp hóa, hiện đại hóa, nhân lực chất lượng cao là yếu tố quyết định, đặc biệt hiện nay trong năm 2015, Vit Nam chính thức tham gia công nghiệp kinh tế ASEAN với lợi thế về lực lượng lao động dồi dào và chi phí lao động thấp. Tuy nhiên, vai trò quyết định của nhân lực chất lượng cao chuyển thành hiện thực khi ngành giáo dục qua đào tạo mở rộng quy mô thị trường, có năng lực và phạm vi thị trường đáp ứng nhu cầu yêu cầu mà quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đặt ra hiện nay, năm bắt những cơ hội trong và hiện thực những thách thức quá trình hình thành toàn khu vực ASEAN.

2.1. Kỹ năng giao tiếp và làm việc tập thể

Trong nền sản xuất công nghiệp hiện đại công nghệ trong môi trường làm việc đa văn hóa, đa quốc gia, sáng tạo và làm việc tập thể đã trở thành một yêu cầu thiết yếu và đang là một thách thức lớn đối với mọi ngành nghề lao động. Đó là khi năng suất lao động của bạn không khí thở hít, hợp tác, tin cậy lẫn nhau trong một tập thể cùng nhau hoàn thành những linh kiện, sản phẩm với năng suất cao, chất lượng tốt nhất. Kỹ năng giao tiếp thể hiện cách ứng xử chan hòa, cởi mở, hợp tác, hỗ trợ, tôn trọng lẫn nhau; tinh thần trách nhiệm, luôn luôn tuân thủ nghiêm túc theo các quy định, quy trình và tiêu chuẩn công việc chung; sẵn sàng bổ sung và cải thiện kỹ năng tập thể. Kỹ năng giao tiếp của một người ngôn ngữ và những hoạt động giao tiếp “không lời” hay các hành vi, cách ứng xử tình huống... và ngôn ngữ cụ thể là rào cản không nhỏ với người lao động Việt Nam

2.2. Kỹ năng thông tin trong công cụ công nghiệp hóa hiện đại

Với sự bùng nổ của khoa học công nghệ, internet và mạng xã hội, công nghệ thông tin đã trở thành một lực lượng chủ chốt và đang xâm nhập vào mọi lĩnh vực sản xuất công nghiệp và đời sống xã hội, đòi hỏi các nhân lực trong một xã hội văn minh hiện đại, kỹ năng thông tin trở thành một yêu cầu với mọi ngành nghề lao

động, dù bất kỳ vị trí nào. Kỹ năng thông tin bao gồm các kỹ năng như vẽ, thu thập, sàng lọc, xử lý, đánh giá và lưu trữ các thông tin cần thiết một cách khoa học, trình bày thông tin một cách rõ ràng, logic và chính xác là đòi hỏi cần thiết với người lao động Việt Nam trong bối cảnh hội nhập và hội nhập ngôi nhà chung ASEAN là rất cần thiết và vô cùng quan trọng

2.3. Kỹ năng lập kế hoạch và thực hiện khai công việc

Đây là một kỹ năng hết sức quan trọng với mọi ngành nghề dù bất kể công việc nào, trình độ nào. Những kỹ năng này giúp người làm việc lên thời gian biểu làm việc, phân bổ, sắp xếp thời gian trong những hạn chế các nguồn lực, sắp xếp và lựa chọn các thủ tục tiên, triển khai, đánh giá việc thực hiện các công việc theo quy trình công nghiệp.

2.4. Kỹ năng ghi nhớ quy trình

Trong môi trường sản xuất công nghiệp, các bí quyết trong các công ty đa quốc gia công nghệ cao và sinh hoạt hàng ngày các khu vực trung, miền ven biển đang không đi nữa đúng như dĩ kiến mà đang xuyên suốt hiện nay và nay, những sự kiện, các sự kiện thi đấu quy tụ. Những tình huống này có khi xuất phát từ những yếu tố khách quan hoặc chủ quản lý lập lập, những công việc luôn xuất hiện những tình huống mới

xuất phát từ văn hóa, trình độ lao động học tập, năng lực ngôn ngữ, đòi hỏi kỹ năng lao động cần có như kỹ năng nhận thức có thể vận dụng, sử lý các tình huống xảy ra tại các khu vực. Những kỹ năng lao động bắt đầu phát hiện ra; phân tích, đánh giá vấn đề; hình thành ý tưởng và sáng tạo giải pháp; thực hiện giải pháp giải quyết vấn đề một cách có hiệu quả.

2.5. Kỹ năng kỹ thuật và công nghệ

Trong giai đoạn sản xuất CNH-HH, mặt công việc như thi công, gia công, vận hành, lắp ráp, kinh doanh, dịch vụ, sử dụng thiết bị, tháo lắp, lắp ráp, đánh giá, sáng tạo v.v... tuân theo những quy tắc kỹ thuật, quy trình công nghệ, thực quy kỹ thuật nhất định. Để làm được việc này, người lao động phải có kỹ năng vận dụng các công nghệ kỹ thuật và những kỹ năng, kỹ năng kỹ thuật thực hiện có chất lượng và hiệu quả vị trí công việc của mình. Các công trình giáo dục phổ thông, đào tạo, dạy nghề nghề cần hình thành cho học sinh, người lao động các kỹ năng kỹ thuật và công nghệ phổ biến trong môi trường làm việc công nghiệp.

Làm nền tảng cho việc tiếp thu và sử dụng hiệu quả các máy móc, thiết bị chuyên môn một cách hiệu quả nhất. Kỹ năng này cần bị quản lý người có thẩm quyền hiệu quả hơn thì cần mặt trong công việc, vì vậy cần trợ giúp nhau của doanh nghiệp đào tạo nguồn

nhân lực đáp ứng các mục tiêu chỉ định và thách thức cạnh tranh của toàn cầu hóa và hình thức sâu sắc kinh tế quốc tế.

2.6. Công, vi tính và máy vi tính

Việc công việc truy cập thông tin hành thông qua các quá trình lập trình hoặc tác máy móc theo một quy trình. Những hiện nay, việc phát triển của công nghệ thông tin, internet thông minh, máy tính bảng, công việc hàng ngày của người lao động có sự tác động nhanh chóng với các thiết bị lập trình phức tạp, yêu cầu kỹ năng và dùng máy vi tính tốt. Các kỹ năng toán học cao hơn cần thiết cho kỹ thuật quá trình thực kê, tìm kiếm, tiếp nhận, lưu trữ và sử dụng dữ liệu các quy trình công việc hoặc chuyển thành công ý tưởng mới vào công việc, mặt báo cáo hàng ngày của người tham gia của máy vi tính.

Trung bình mặt người lao động sử dụng một hoặc một giờ rưỡi hoặc hai giờ làm việc, bảng biểu, sổ sách, hàng ngày v.v... Việc thể hiện hình thức ban đầu giao tiếp của chính sách, thực tế và khái niệm. Kỹ năng máy vi tính cần sử dụng hàng ngày gần với bản kỹ thuật kê, báo cáo mặt sản xuất, đánh giá các phần của thông số máy v.v...

Những khiếm khuyết trong các kỹ năng này sẽ làm giảm hiệu quả, gia tăng nguy cơ tai nạn lao động và thất nghiệp khi sản xuất. Như vậy, đòi hỏi người

lao động cần phải trang bị cho mình kiến thức tin học, trình độ văn hóa, kiến thức chuyên môn kỹ thuật (CMKT) cần thiết đáp ứng nhu cầu của ngành sản xuất lao động, nhằm đáp ứng mục tiêu chiến lược và tính cạnh tranh trong môi trường CNH-HH.

2.7. Làm việc nhóm hiệu quả

Khi làm việc, người lao động luôn tác động lẫn nhau khác nhau, làm việc hiệu quả cần kiến thức làm việc nhóm và giao tiếp giữa các cá nhân, nhất là trong môi trường văn hóa, nông thôn.

Kiến thức giao tiếp giúp kiến thức đánh giá và biểu hiện thái độ phù hợp, xây dựng hình thái không mong muốn với người khác, chủ động công tác, làm rõ vấn đề, lắng nghe, niềm tin với người khác, tác động theo cấu trúc xã hội, chia sẻ trách nhiệm và đồng tác động với người khác. Kiến thức này là thiết yếu cho việc làm việc nhóm thành công các xung đột trong môi trường làm việc công nghiệp, môi trường làm việc gia đình văn hóa và trình độ CMKT, làm việc nhóm hiệu quả giúp kiến thức xác định con người theo văn hóa, tập trung vào lợi ích chung không phải là vị trí, chỉ ra các lợi ích hai bên, dùng tiêu chí đánh giá mục tiêu và hiệu quả tiếp cận theo yêu cầu của hoàn cảnh.

Kiến thức làm việc nhóm và giao tiếp là cần thiết cho thành công nhóm làm việc, mặt tập thể chuyên môn, nhóm người lao động theo chức năng nhiệm vụ. Hình thức nhóm ngày càng đa dạng phức tạp và tác động trong môi trường làm việc, nhất là các công ty đa quốc gia, các nhà công vụ tư nhân ngoài doanh nghiệp công nghiệp, ngoài trực tiếp quản lý, hỗ trợ kỹ thuật và tham gia các vị trí giám sát. Đây là hình thức các phát huy năng lực kiến thức, tài năng phù hợp tập trung giải quyết các mục tiêu và nhiệm vụ then chốt. Điều này yêu cầu thành viên nhóm có hàng loạt kiến thức mà cá nhân hoặc công việc thường xuyên không cần, làm việc nhóm có kỹ thuật khi thành viên nhận biết và xây dựng tính cách cá nhân đa dạng, mỗi thành viên có cách thức và phương pháp riêng nhưng tập trung hợp tác và trở thành một cái chung mà các thành viên nhóm đồng thuận.

2.8. Kiến thức ứng dụng: Giải quyết vấn đề và tư duy sáng tạo

Các doanh nghiệp ngày càng coi trọng vai trò của người lao động có kiến thức xây dựng vấn đề và tư duy sáng tạo. Khi các quy trình phân cấp cho các hoạt động cung cấp dịch vụ và sản xuất thiết yếu, việc cạnh tranh của công ty có thể là mục tiêu tập trung của ngành người lao động có kiến thức giải quyết vấn đề nhanh chóng. Lợi ích cạnh tranh thường gắn liền với kiến thức ứng dụng nhanh chóng của công ty, đây chính là kiến thức ứng dụng của doanh

nghi p và ph thu c vào k n ng c a ng i lao ng có t duy sáng t o thoát kh i t duy thông th ng gi i quy t nh ng tình hu ng x y ra và t k t qu t t nh t.

X lý v n thành công tr c h t là k n ng x lý v n cá nhân c a t ng ng i lao ng; th hai là k n ng x lý v n theo nhóm và th ba là kh n ng làm vi c k t h p gi a nhóm và cá nhân. Trong quá trình tri n khai các ho t ng t i các khu công nghi p, h u h t ng i qu n lý nh n th y r ng, k n ng nh n th c, k n ng t ng tác nhóm và k n ng x lý v n là then ch t x lý thành công các v n phát sinh.

T duy sáng t o là kh n ng s d ng các hình th c t duy khác nhau, n m b t nh ng th m i, hình dung, d oán ho c t o l p k t h p m i c a các ý t ng theo nhu c u. Trong môi tr ng làm vi c, t duy sáng t o th ng th hi n khi sáng t o gi i quy t v n ho c sáng t o i m i. Th ng trong h at ng nhóm, sáng t o gi i quy t v n là c i m c a nhóm làm vi c hi u qu , vi c ki m tra v n b ng cách m i và t o ra gi i pháp m i cho v n ang t n t i. M t khác, i m i sáng t o là thu c cá nhân ho c nhóm, nó phát tri n ho t ng m i m r ng th tr ng và nâng cao các y u t hi u qu .

Kh n ng t c m c tiêu chí n l c c a các t ch c th ng ph thu c

vào k n ng t duy sáng t o và gi i quy t v n c a nhân l c trong t ch c. Các v n không c gi i quy t t o ra r i lo n ch c n ng trong môi tr ng làm vi c có th t o ra c n tr khi gi i quy t nh ng thay i chi n l c b ng cách sáng t o và k t thúc m . Các gi i pháp sáng t o giúp t ch c h ng t i m c tiêu chí n l c.

Tài li u tham kh o

1. *tài Khoa h c c p Nhà n c KX 01.04/11.15: Các gi i pháp nâng cao ch t l ng lao ng chuyên môn k thu t trình cao áp ng yêu c u phát tri n n n kinh t theo h ng CNH, H H. PGS. TS Nguy n Bá Ng c, 2012.*
2. *C.Mác – Ph. ngen, Toàn t p, Nxb. Chính tr qu c gia, H. 1997, t p 32*
3. *Lu n án ti n s : Phát tri n nhân l c ch t l ng cao vùng kinh t tr ng i m mi n Trung. Lê Quang Hùng, 2012.*
4. *Báo cáo nhánh 9, tài khoa h c c p Nhà n c KX 01.04/11.15: C s lý lu n, th c ti n và gi i pháp v giáo d c, ào t o nh m phát tri n và nâng cao ch t l ng lao ng chuyên môn k thu t trình cao Vi t Nam áp ng yêu c u phát tri n n n kinh t theo h ng công nghi p hoá, hi n i hoá. GS.TS. Nguy n L c, 2012.*
5. *Tr n Th t và Tuy t Nhung (2008), Tác ng c a v n con ng i i v i t ng tr ng kinh t các t nh, thành ph Vi t Nam, Nxb i h c Kinh t qu c dân, Hà N i./.*

ĐỔI HƯỚNG ĐO LƯỜNG NGHÈO Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH QUA SỐ LIỀU ĐỘ TH 2012

Ths. Phạm Minh Thu
Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Tóm tắt: Cấp quốc gia, Chính phủ Việt Nam đã thông qua những hướng chuyển đổi phương pháp đo lường nghèo từ đơn chiều (thu nhập) sang đa chiều. Phương pháp đo lường nghèo đa chiều sẽ khắc phục những hạn chế trong đo lường nghèo bằng thu nhập vốn đã bộc lộ trong bối cảnh thay đổi cấu trúc kinh tế và đô thị hóa với những thách thức về khối lượng lớn thất nghiệp và các vấn đề đô thị mới phát sinh. Bài viết này sẽ xây dựng ví dụ minh họa đóng góp cho quá trình phát triển phương pháp đo lường nghèo đa chiều Việt Nam nói chung và TP HCM nói riêng.

T khóa: giảm nghèo, nghèo đa chiều

Summary: At the national level, Vietnam Government has approved the conversion orientation of poverty measurement from single dimension (income) to multi-dimension. The multidimensional poverty measurement is expected to fix the shortcomings of the poverty measurement by income in the context of economic restructuring and urbanization with challenges from a large number of near poor and new urban issues arising. This article aims to contribute to the development of multidimensional poverty measurement in Vietnam in general and in Ho Chi Minh city in particular.

Key words: poverty reduction, multidimensional poverty.

1. Bối cảnh

Nghèo đói còn tồn tại là sự thật, không áp dụng các nhu cầu cơ bản của cuộc sống. Các nhu cầu cơ bản này phụ thuộc vào điều kiện kinh tế xã hội của từng địa phương. Theo thời gian, khái niệm về nghèo đói không thay đổi, tuy nhiên đã có nhiều quan điểm khác nhau về cách thức đo lường nghèo đói.

Trong những năm trở lại đây nghèo đói thế giới có những thông qua thu nhập hoặc chi tiêu. Chuẩn nghèo sẽ xác định dựa trên mức chi tiêu áp dụng những nhu cầu tối thiểu và các qui chuẩn định. Người nghèo hay hộ nghèo là những người có mức thu nhập hoặc chi tiêu thấp hơn chuẩn nghèo. Cách thức đo lường này đã duy trì trong thời gian dài và bắt đầu bộc lộ những hạn chế. Thứ nhất, có những nhu cầu tối thiểu không thể áp dụng

bằng tín. Thứ hai, có những trường hợp phân gia đình có tín nhưng không chi tiêu vào việc đáp ứng nhu cầu tối thiểu (do có những lý do khách quan như không có sản phẩm hay lý do chủ quan như do tập tục văn hóa ảnh hưởng hay do chính những thành viên bản thân người dân).

Từ năm 2007, Alkire and Foster đã bắt đầu nghiên cứu một cách thức đo lường mức độ nghèo đói, những người nghèo văn đáp ứng tính đa chiều của nghèo đói. Cách thức đo lường này đã được UNDP sử dụng tính toán chỉ số Nghèo đa chiều (MPI) lần đầu tiên được giới thiệu trong Báo cáo Phát triển con người năm 2010. Chỉ số này được tính toán dựa trên 3 chỉ số nghèo Y tế, Giáo dục và Di cư kinh sống với 10 chỉ số phức tạp. Chủ yếu nghèo được xác định bằng 1/3 tổng số thiếu hụt. Đã có một số quốc gia áp dụng pháp nghèo đa chiều giám sát và đo lường nghèo đói cấp quốc gia dựa trên khung phân tích của Alkire và Foster.

Cấp quốc gia, Chính phủ Việt Nam đã thông qua những hướng dẫn về phương pháp đo lường nghèo tổng thể chi tiêu (thu nhập) sang đa chiều. Các công tác nghiên cứu chủ yếu đã được xúc tiến có thể trình lên Chính phủ thông qua trong năm 2015. Phương pháp

đo lường nghèo đa chiều chủ yếu vẫn có thể thực hiện được ngay trong đo lường nghèo bằng thu nhập văn bản trong bối cảnh thay đổi cấu trúc kinh tế và đô thị hóa với những thách thức về kỹ thuật liên quan đến nghèo và các vấn đề thống kê phát sinh.

Trong bối cảnh trên, các chuyên gia quốc tế của TP HCM, các biệt là S. Lao, Nguyễn Đình Bình và Xã hội TPHCM đã mong muốn áp dụng phương pháp đánh giá nghèo đa chiều trong việc đánh giá nghèo đói, xác định hộ nghèo và những hướng các chính sách giảm nghèo trong thời gian tới. Bài viết này được xây dựng với mục đích đóng góp cho quá trình phát triển phương pháp đo lường nghèo đa chiều. Việt Nam nói chung và TPHCM nói riêng.

2. Phương pháp

2.1 Phương pháp luận

Chỉ số nghèo đa chiều (MPI) toàn cầu lần đầu tiên được sử dụng là trong báo cáo Phát triển con người năm 2010 của UNDP.

Xây dựng các chỉ số MPI theo hướng trình bày các nội dung như:

- Lựa chọn nhân tố: người nghèo/hộ nghèo
- Lựa chọn chỉ số nghèo

- Lựa chọn chỉ số cho từng chi u nghèo, lập các chu n (ng ng) cho ch s

- Cho i m theo t ng ch s xác nh m c thi u h t c a ng i/h

- Tính i m thi u h t chung cho ng i/h

- Xác nh chu n nghèo chung và tính toán t l nghèo

Ch s MPI sau ó c tính g m 2 y u t :

$$MPI = H \times A$$

- M t ng i nghèo/h nghèo, hay t l nghèo H

- M c nghèo ~ m c thi u h t bình quân c a ng i nghèo/h nghèo A

2.2 Chi u, ch s o l ng và chu n nghèo a chi u xu t cho TPHCM

T i c p qu c gia, Ban nghiên c u án Chuy n i ph ng pháp t i p c n nghèo a chi u ã t i n hành nh ng ho t ng nghiên c u xây d ng, xu t chi u và ch s o l ng nghèo a chi u Vi t Nam. Ph ng pháp lu n c a Alkire và Foster c l a ch n do s n gi n và đ ng đ ng trong th c t i n c a ph ng pháp này.

Nh trên ã c p, vi c l a ch n các chi u thi u h t tùy thu c vào c

i m c th c a m i qu c gia. i v i Vi t Nam, các chi u c l a ch n đ a vào các nhu c u c b n trong cu c s ng c quy nh trong Hi n pháp 2013, Ngh quy t 15-NQ/TW và Ngh quy t 76/2014/QH13. Qua th o lu n v i các b , ngành, tham kh o ý ki n v i các t ch c Qu c t , nghiên c u đ ki n xu t 5 chi u: y t , giáo d c, i u ki n s ng (bao g m nhà , n c sinh ho t và v sinh), ti p c n thông tin, b o hi m và tr giúp xã h i. Trong các th o lu n, có m t chi u thi u h t c a s nh c n là chi u vi c làm, tuy nhiên trong quá trình nghiên c u ch a a ra c ch s o l ng chính xác nên vi c làm ch a th tr thành chi u o l ng trong giai o n này.

Nguyên t c t ra cho vi c l a ch n ch s :

+ Các ch s c n ph n ánh c các nhu c u c b n có c áp ng hay không.

+ Các ch s c th , o m c, c bi t khi thu th p s li u quy mô l n.

+ u tiên l a ch n ch s ph n ánh k t qu , ho c các ch s o l ng m c t i p c n và kh n ng chi tr các đ ch v c b n.

+ Các ch s nên nh y c m v i thay i chính sách, có l i th v ngu n l c

và khả năng thi, có tính nh
hạng chính sách.

Ng ng thi u h t c a t ng ch s
c xác nh nh m ph n ánh nhu c u
c b n t i thi u c a Vi t Nam và ph i
c th hi n trong các m c tiêu c a
các v n b n pháp lu t hi n hành nh :
B Lu t lao ng, Lu t vi c làm, Lu t
b o hi m xã h i, Lu t giáo d c ào t o,
Lu t nhà , Lu t b o hi m y t , Lu t
khám ch a b nh, Chi n l c phát tri n
kinh t xã h i c a Vi t Nam 2011-
2020, K ho ch phát tri n kinh t xã
h i Vi t Nam 2011-2015, các chi n
l c/k ho ch phát tri n ngành,....

D a trên chi u và ch s o l ng
nghèo a chi u c p qu c gia, nhóm
nghiên c u TPHCM xu t có i u

ch nh áp d ng cho o l ng nghèo
a chi u t i TPHCM. Ch s Ngu n
n c sinh ho t s s d ng ng ng thi u
h t là h gia ình không s d ng n c
máy thay vì h gia ình không s d ng
n c h p v sinh nh chu n qu c gia.
S d có s i u ch nh này là do tiêu
chu n n c h p v sinh ã c áp
ng r t t t TP HCM (t l h gia ình
không s d ng n c t v sinh là r t
th p, d i 1%). Ch s v Nhà tiêu h p
v sinh c khuy n ngh không s
d ng cho o l ng nghèo a chi u t i
TPHCM c ng vì lý do t ng t trên khi
t l h không t tiêu chu n nhà tiêu
h p v sinh ch có 0.4%.

B ng 1. Danh m c chi u và ch s o l ng nghèo a chi u xu t cho TPHCM

CHI U NGHÈO	CH S O L NG	NG NG THI U H T	C S PHÁP LÝ
1) Giáo d c	1.1. Trình giáo d c c a ng i l n	H gia ình có ít nh t l thành viên t 15 tu i n 30 tu i không t t nghi p Trung h c c s và hi n không i h c	Hi n pháp n m 2013 NQ 15/NQ-TW M t s v n chính sách xã h i giai o n 2012-2020. Ngh quy t s 41/2000/QH (b sung b i Ngh nh s 88/2001/N -CP)
	1.2. Tình tr ng i h c c a tr em	H gia ình có ít nh t l tr em trong tu i i h c (5-d i 15 tu i) hi n không i h c	Hi n pháp n m 2013 Lu t Giáo d c 2005 Lu t b o v , ch m sóc và giáo d c tr em NQ 15/NQ-TW M t s v n chính sách xã h i giai o n 2012-2020.
2) Y t	2.1. Ti p c n các d ch v y t	H gia ình có ng i b m au nh ng không i khám ch a b nh (m au c xác nh là b b nh/ch n th ng	Hi n pháp n m 2013 Lu t Khám ch a b nh

		n ng n m c ph i n m m t ch và ph i có ng i ch m sóc t i gi ng ho c ngh vi c/ngh h c không tham gia c các ho t ng sinh ho t bình th ng)	
	2.2. B o hi m y t	H gia ình có ít nh t l thành viên t 6 tu i tr lên hi n t i không có b o hi m y t	Hi n pháp n m 2013 Lu t b o hi m y t 2014 NQ 15/NQ-TW M ts v n chính sách xã h i giai o n 2012-2020.
3) i u ki n s ng	3.1 Nhà	H gia ình ang trong nhà: 1. Thi u kiên c ho c nhà n s (Nhà chia thành 4 c p : nhà kiên c , bán kiên c , nhà thi u kiên c , nhà n s) Ho c 2. Di n tích nhà bình quân u ng i c a h gia ình nh h n 8m²	Lu t Nhà ; NQ 15/NQ-TW M ts v n chính sách xã h i giai o n 2012-2020. Quy t nh 2127/Q -Ttg c a Th t ng Chính ph Phê duy t Chi n l c phát tri n nhà qu c gia n n m 2020 và t m nhìn n n m 2030
	3.2 Ngu n n c sinh ho t	H gia ình không c ti p c n n c máy	NQ 15/NQ-TW M ts v n chính sách xã h i giai o n 2012-2020.
4)Ti p c n thông tin	4.1 S d ng d ch v vi n thông	H gia ình không có thành viên nào s d ng thuê bao i n tho i và internet	Lu t Vi n thông NQ 15/NQ-TW M ts v n chính sách xã h i giai o n 2012-2020.
	4.2 Tài s n ph c v ti p c n thông tin	H gia ình không có tài s n nào trong s các tài s n: Ti vi, radio, máy tính; và không nghe c h th ng loa ì truy n thanh xã/ph ng	Lu t Thông tin truy n thông NQ 15/NQ-TW M ts v n chính sách xã h i giai o n 2012-2020.
5) B o hi m và tr giúp xã h i	5.1 B o hi m	H gia ình có t t c thành viên không tham gia b t k hình th c b o hi m cá nhân nào nh : b o hi m xã h i b t bu c và t nguy n , b o hi m th t nghi p, b o hi m h c sinh, b o hi m nhân th	Hi n pháp 2013 Lu t b o hi m xã h i 2014 NQ 15/NQ-TW M ts v n chính sách xã h i giai o n 2012-2020.
	5.2 Tr giúp xã h i	H gia ình có ít nh t l thành viên thu c i t ng tr giúp xã h i th ng xuyên mà không c nh n tr c p Xác nh 3 nhóm: - Tr em m côi không n i n ng t a - Ng i già 80 tu i tr lên không có l ng h u, tr c p xã h i nào khác - Ng i khu y t t t n ng,	Hi n pháp n m 2013 Lu t B o v , ch m sóc và giáo d c tr em Lu t Ng i cao tu i Lu t Ng i khu y t t t

		c bi t n ng	
--	--	-------------	--

Các chi u, th hi n quy n c áp ng các nhóm nhu c u c b n, s c cho i m b ng nhau qua ó ch ng t các nhóm quy n có vai trò quan tr ng ngang b ng nhau. Trong m i chi u, các ch s c ng c cho i m b ng nhau. V i nguyên t c này, 10 ch s s d ng cho o l ng nghèo a chi u TPHCM (trong b ng trên) s cùng có 10 i m thi u h t.

T ng i m c a t t c các ch s thi u h t s c ng thành i m thi u h t chung c a c h . N u i m thi u h t chung này nhi u h n chu n nghèo thì h s b coi là nghèo a chi u. Không có m t quy nh c nh nào v m t m c chu n nghèo. V i c l a ch n chu n nghèo nào s ph thu c vào th o lu n và th ng nh t gi a các nhà ho ch nh chính sách và các bên có liên quan. Theo xu t c a nhóm nghiên c u, chu n nghèo a chi u s t ng ng s i m thi u h t c a 2/5 chi u tr lên, t c là 40 i m tr lên. Các h gia ình thi u h t v i s i m t ng ng 1/5 chi u nghèo n d i 2/5 chi u nghèo (20 n 39 i m) s là h c n nghèo a chi u.

2.3. S li u

Báo cáo này s d ng s li u t i u tra Nghèo ô th (UPS) c th c hi n n m 2012 TP HCM. T ng s h

gia ình c kh o sát là 1503 h , c ch n m u m b o có tính i di n cho TP HCM.

Theo nh ng nhà thi u k i u tra c a UPS, nh ng k t qu i u tra v t l nghèo th p các thành ph l n ã nhân c nhi u ý ki n ph n bác r ng i u tra i u tra m c s ng dân c V i t Nam d ng nh không tính t i các nhóm qu n th nh p c , nh ng ng i th ng c coi là t ng i nghèo. UPS n m 2009 và 2012 c thi t k nh m gi i quy t các v n nêu trên. M u thi t k c a UPS m b o các i t ng nh p c ang sinh s ng t i các thành ph c a vào i u tra b ng cách ch n m u có cân nh c qu n th này. i u tra này c ng ch n m u r ng t i các cá th s ng c thân.⁹

Nh v y k t qu c a i u tra UPS s không có k t qu t ng ng n u so sánh v i các cu c i u tra khác cùng di n ra TPHCM nh ng không tính n i t ng nh p c , i t ng s ng c thân.

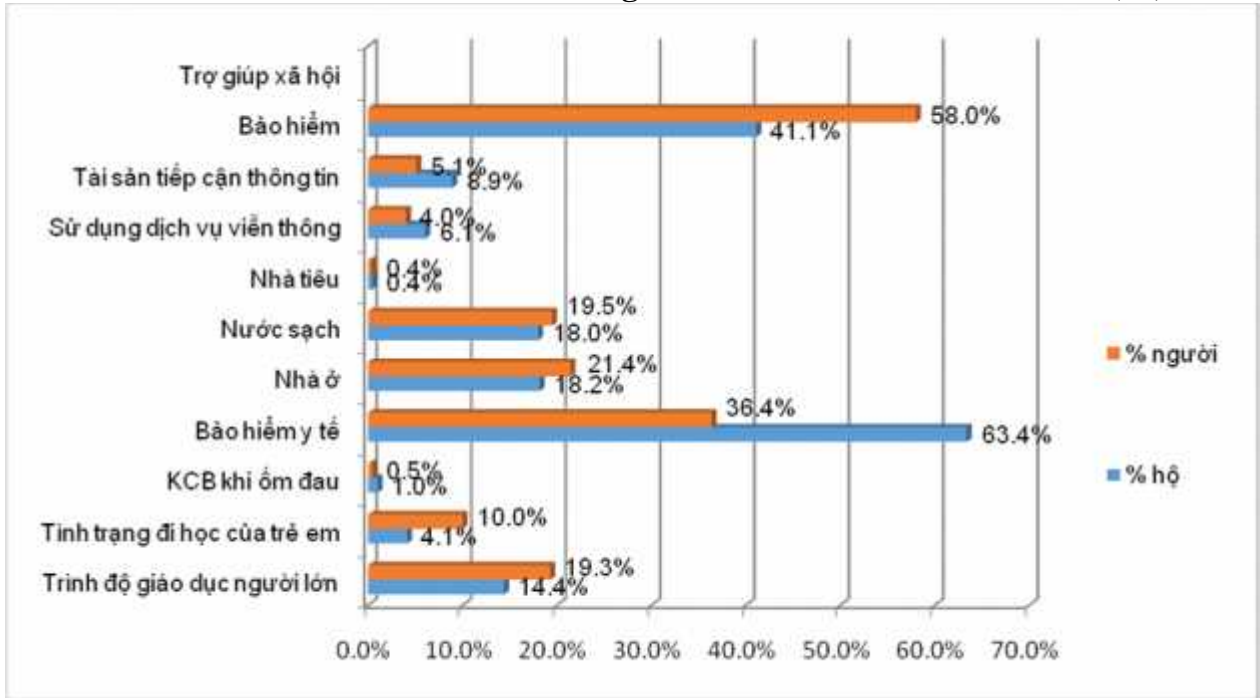
3. K t qu o l ng nghèo a chi u t i TPHCM

3.1 Thi u h t theo các chi u nghèo

⁹ Báo cáo Phân tích i u tra nghèo ô th t i Hà N i và TPHCM, 2012.

Hình 1 trình bày kết quả tính toán chi tiêu TP HCM theo các hộ gia đình thì thiếu các chi tiêu nghèo đói và cá nhân.

Hình 1. Thiếu hụt các chi tiêu nghèo đói chi tiêu TP HCM 2012 (%)



Nguồn: Tác giả, tính toán từ UPS 2012.

Các chi tiêu nghèo đói chi tiêu TP HCM có mức thiếu hụt rất đáng kể. Hai chi tiêu có mức thiếu hụt trầm trọng nhất là bảo hiểm y tế và bảo hiểm. Các chi tiêu thiếu hụt mức trung bình có nhà, nước sạch và trình độ giáo dục của người lớn. Các chi tiêu có mức thiếu hụt dưới 10% gồm có thông tin, tình trạng đi học của trẻ em và chi tiêu khám chữa bệnh khi ốm đau. Riêng chi tiêu trợ giúp xã hội không có thông tin trong điều tra UPS.

Số liệu điều tra cho thấy mức độ thiếu hụt chi tiêu tham gia bảo hiểm y tế trên 63% dân số trong khi mức chi tiêu

các hộ gia đình thì thiếu hụt này lại rất cao vì mức thiếu hụt chi tiêu lên đến 63.4% hộ gia đình có ít nhất một thành viên không có bảo hiểm y tế. Việc mua bảo hiểm y tế mang tính cá nhân hơn tính gia đình, xu hướng này khác với văn hóa gia đình truyền thống của Việt Nam và nó phản ánh mức chi tiêu mua bảo hiểm y tế tại Việt Nam là thấp hơn mức chi tiêu mua bảo hiểm y tế. Những số liệu này cho thấy sự cần thiết của Luật bảo hiểm xã hội trong việc khuyến khích (có thể thông qua) khi mua bảo hiểm y tế cho các thành viên trong cùng gia đình sẽ mang lại

thi nhân tiêu này. Kết quả phỏng vấn nhân viên không mua bảo hiểm y tế cho thấy 43% cho rằng không cần thi, 26% không quan tâm và 21% cho rằng dùng thẻ bảo hiểm y tế không thuận tiện. Chỉ có 7.6% người không mua thẻ bảo hiểm y tế vì không có tiền. Như vậy, các thí sinh tham gia bảo hiểm y tế trực tuyến nâng cao nhận thức của người dân về tham gia bảo hiểm y tế, sau đó là chú trọng nhận thức thuận tiện khi sử dụng thẻ bảo hiểm y tế.

Chỉ số thí sinh tuyến hai TPHCM có chính là chỉ số về bảo hiểm (chỉ số bảo hiểm tính theo UPS bao gồm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp). Có đến 58% lực lượng lao động tại TPHCM không tham gia bảo hiểm xã hội hoặc bảo hiểm thất nghiệp. Số viên chức thí sinh chung cả các ngành (khoảng 87%), bao gồm cả bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp tại TPHCM là khá tốt tuy nhiên hàng trăm triệu tiêu 50% lực lượng lao động tham gia bảo hiểm xã hội (nhất là trong Nghị quyết 15/NQ-TƯ và Mục tiêu về chính sách xã hội giai đoạn 2012- 2020), các cơ quan quản lý sẽ còn gặp nhiều thách thức.

Nhất cử và Nhà là hai vẫn còn thí sinh khá cao tại TPHCM. 18% hộ gia đình thí sinh và một

lực lượng nhân viên còn chưa tiếp cận được với các máy. Thí sinh tại nhà của TPHCM xác nhận chủ yếu là do không đạt tiêu chuẩn diện tích nhà bình quân trung bình 8m² theo Chỉ dẫn phát triển nhà ở gia đình năm 2020. Tỷ lệ hộ nhà tạm (nhà thí sinh kiên cố, nhà tạm) chỉ chiếm 1.36%. Đây là thách thức lớn với chính quyền thành phố vì không còn nhiều áp dụng cho chính sách về nhà ở. Còn về chi phí sinh sống, hiện tại Chính quyền thành phố đã đưa vào quy định cho viên chức tiếp cận các cơ sở ở trong thị trấn.

Các chỉ số giáo dục cho thấy những điểm đáng chú ý. Về trình độ giáo dục của người dân, mặc dù chính sách phát triển giáo dục trung học cơ sở đã ban hành và áp dụng những năm 2000, nhưng năm 2012, tỷ lệ người dân 15 đến 30 tuổi chưa tốt nghiệp trung học cơ sở vẫn lên đến 19.3% (có nghĩa là cứ 5 người có 1 người chưa tốt nghiệp trung học cơ sở). Đây là một điểm yếu trong thực hiện chính sách giáo dục trong bộ phận TPHCM là một đô thị lớn hiện đại. Tỷ lệ trẻ em từ 5 đến 14 tuổi không đi học tăng lên đến 10% (cứ 10 em có 1 em không đi học). Chỉ số thí sinh theo học THPT tính theo người cho thấy các thí sinh về giáo dục có yếu tố gia đình. Nếu một thành viên

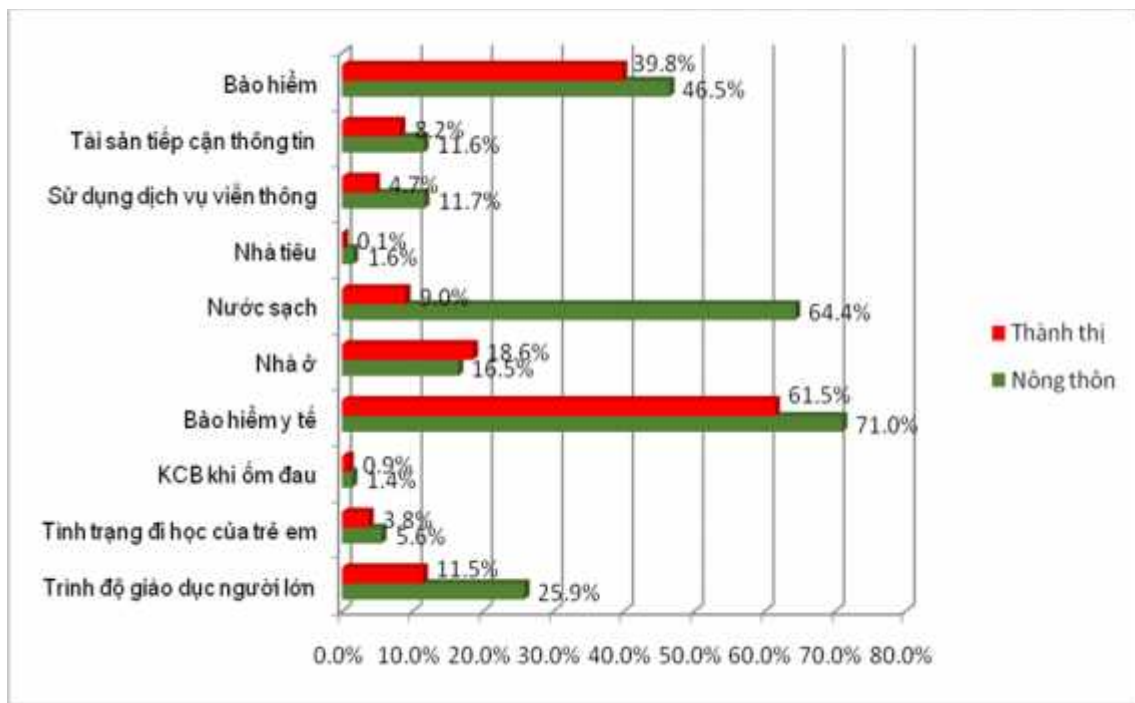
ch a t t nghi p trung h c c s thì các thành viên khác c ng có xu h ng b h c s m. Gia ình không cho tr em i h c thì các em khác có nguy c t ng t . Các nguyên nhân chính gi i thích vì sao ng i l n 15-30 tu i không i h c và không t t nghi p trung h c c s : i làm ki m ti n (70%); ã quá tu i i h c (18%); không quan tâm n vi c h c (8%).

T l thi u h t v s d ng d ch v

vi n thông c a TPHCM m c 6.1% h gia ình, khá th p so v i m c chung c a qu c gia (19.3%). Tuy nhiên t l h không có các tài s n ti p c n thông tin m c 8.9% cao h n m c chung c a qu c gia (8.1%).

T l h không c khám ch a b nh khi m au n ng th p ch 1%.

Hình 2. T l thi u h t các ch s nghèo a chi u c a TPHCM 2012 theo khu v c thành th -nông thôn (%)



Nguồn: Tác giả, tính toán từ UPS 2012.

Xem xét theo khu v c thành th /nông thôn, h u h t m i ch s thi u h t c a khu v c nông thôn u cao h n

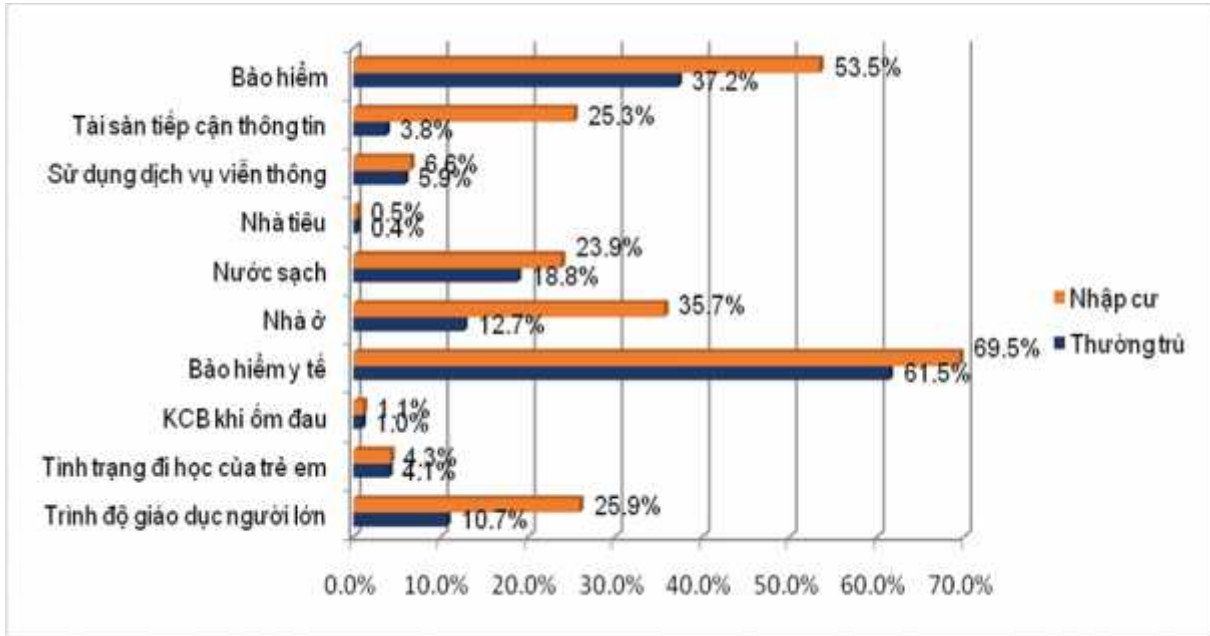
c a khu v c thành th , trong ó c bi t có s chênh l ch l n ch s v thi u h t n c s ch, khi có n 64.4% h gia ình nông thôn TPHCM không ti p c n

c n c máy và t l này i v i khu v c thành th ch là 9%. Ch s v trình giáo d c c a ng i l n c ng có kho ng cách t ng i l n gi a hai khu v c v i 25.9% h gia ình nông thôn và 11.5% h gia ình thành th có thành viên h gia ình t 15 n 30 tu i ch a t t nghi p trung h c c s . Chênh l ch thành th /nông thôn còn khá rõ qua ch s s d ng d ch v vi n thông và b o hi m y t . T l h không s d ng c i n tho i và internet t i khu v c nông thôn là 11.7% g p 2,5 l n t l c a khu v c thành th . T l h có thành viên ch a có b o hi m y t c a khu v c nông thôn lên n 71% so v i 61.5% c a khu v c thành th . M t i m khá thú v là ch s v thi u h t nhà , ch s duy nh t có t l thi u h t khu v c nông thôn th p h n khu v c thành th . Nó minh ch ng thêm cho nh n nh thi u h t v nhà t i TPHCM có

nguyên nhân ch y u do các h thi u h t v di n tích nhà h n là không t v ch t l ng nhà .

Theo k t qu i u tra UPS, i t ng nh p c chi m t l t ng i l n v i 23.9% s h gia ình và 16.1% nhân kh u. N u xem xét theo khía c nh nghèo v thu nh p, t l h nghèo c a i t ng nh p c th p h n so v i i t ng th ng trú (1% so v i 2.8%). i u này c ng d c gi i thích khi i t ng nh p c có nh ng ng l c ki m ti n và c i thi n thu nh p l n h n i t ng th ng trú, nguyên nhân chính c a di c là ki m vi c làm và c i thi n thu nh p. Tuy nhiên khi xem xét khía c nh nghèo a chi u, b c tranh hoàn toàn không ph i là nh v y. t t c các ch s nghèo a chi u, h nh p c có t l thi u h t u cao h n h th ng trú.

Hình 3. T l thi u h t các ch s nghèo a chi u c a TPHCM 2012 theo tình tr ng nh p c (%)



Nguồn: Tác giả, tính toán từ UPS 2012.

Những chỉ số nghèo đa chiều mà ít người nhập cư có khả năng cải thiện so với tình trạng cư trú là tài sản tiếp cận thông tin (25.3% hộ gia đình nhập cư thiếu hụt so với 3.8%); nhà (35.7% so với 12.7%); trình độ giáo dục của người lớn (25.9% so với 10.7%); bảo hiểm (53.5% so với 37.2%). Một số khả năng trung bình là các chỉ số về bảo hiểm y tế và sức khỏe. Các chỉ số không có nhiều khác biệt là tình trạng đi học của trẻ em, khám chữa bệnh khi ốm đau và sử dụng dịch vụ viễn thông.

Với tỷ lệ dân cư chiếm tỷ lệ lớn trong tổng dân số TPHCM, những thiếu hụt các chỉ số nhập cư ảnh hưởng, tác động đến tình trạng nghèo đa chiều chung của thành phố theo

hình thức các (kéo dài thiếu hụt chung của thành phố tăng lên).

3.2 Tỷ lệ nghèo đa chiều và chỉ số nghèo đa chiều nhập cư

Với mức thiếu hụt các chỉ số như phân tích trên, mức gia tăng trong UPS có giá trị tương đối thiếu hụt tương ứng. Áp dụng mô hình chuẩn nghèo k=40 (tổng số chỉ số của 4 chỉ số nghèo đa chiều) xuất hiện, tỷ lệ nghèo đa chiều TPHCM là như sau:

Bảng 2. Tỷ lệ nghèo và chi u 2012, chu n nghèo t ng ng 4/10 ch s nghèo

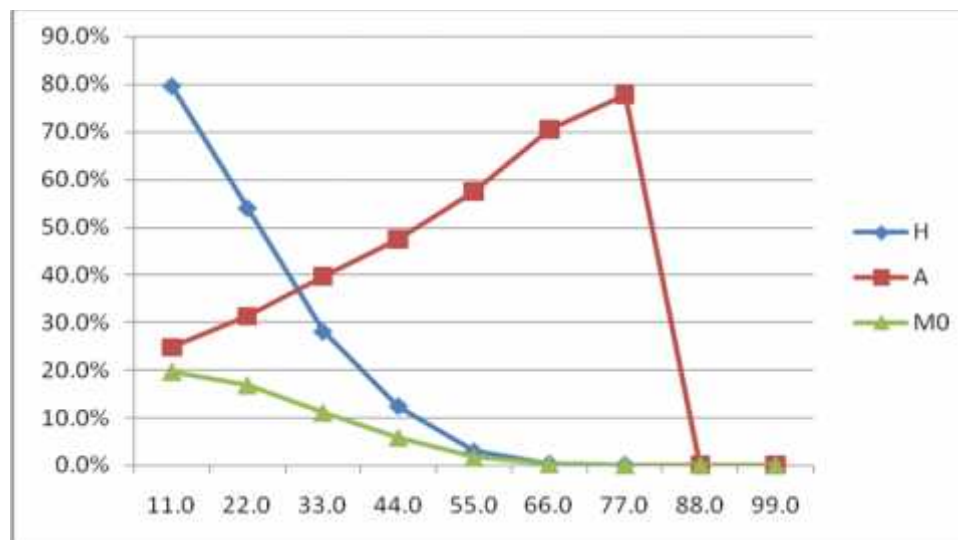
Chu n nghèo	Ch s	Giá tr	Kho ng tin c y	
K=40	T l h nghèo (H)	12.4%	9.7%	15.1%
(44 i m)	M c nghèo (A)	47.5	46.3	48.1
	Ch s nghèo t ng h p (M0)	0.059	0.046	0.072

Nguồn: Tác giả, tính toán từ UPS 2012.

S li u b ng 2 cho th y t l h nghèo c a TPHCM n m 2012 là 12.4%. V i m c sai s 5% (do ây là cu c i u tra ch n m u), t l nghèo a chi u n m trong kho ng t 9.7% n 15.1%. i m thi u h t bình quân c a

h nghèo là 47.5 i m (kho ng tin c y là t 46.3 n 48.1 i m). Ch s nghèo a chi u t ng h p c tính b ng H nhân v i A là 0.059, cho th y h nghèo a chi u TPHCM thi u h t 1/17 so v i t ng các chi u thi u h t.

Hình 4. H, A và M0 theo các m c chu n nghèo khác nhau



Nguồn: Tác giả, tính toán từ UPS 2012.

Phân b c a H, A, M0 v i các m c chu n nghèo khác nhau c trình bày trong hình 4. T l nghèo (H) có phân b r ng t 0 n 80% tùy theo t ng

m c chu n nghèo, chu n nghèo càng th p thì t l h nghèo càng cao. m c chu n t ng ng s i m 1 ch s (11 i m), t l nghèo là 79.5% và m c chu n t ng ng thi u h t 8 ch

s (88 i m) t l nghèo là 0%. Bên c nh ó phân b c a M0 là h p h n, t 0 n 0.197.

V i m c chu n nghèo a chi u xu t, t l h nghèo t ng ng thành th và nông thôn khá cách bi t. T l h nghèo khu v c nông thôn cao g n g p

2,43 l n khu v c thành th và g p 1,89 l n t l h nghèo chung c a thành ph . Do không có nhi u khác bi t v kho ng cách nghèo nên ch s nghèo t ng h p c a nông thôn c ng cao g p g n 2,41 l n khu v c thành th .

Bảng 3. Nghèo đa chiều theo khu vực nông thôn, thành thị và tình trạng nhập cư

Ch s	Nông thôn	Thành th
T l h nghèo (H)	23.46%	9.64%
M c nghèo (A)	47.3	47.6
Ch s nghèo t ng h p (M0)	0.111	0.046
	Nh p c	Th ng trú
T l h nghèo (H)	26.16%	8.06%
M c nghèo (A)	48.1	46.9
Ch s nghèo t ng h p (M0)	0.123	0.039

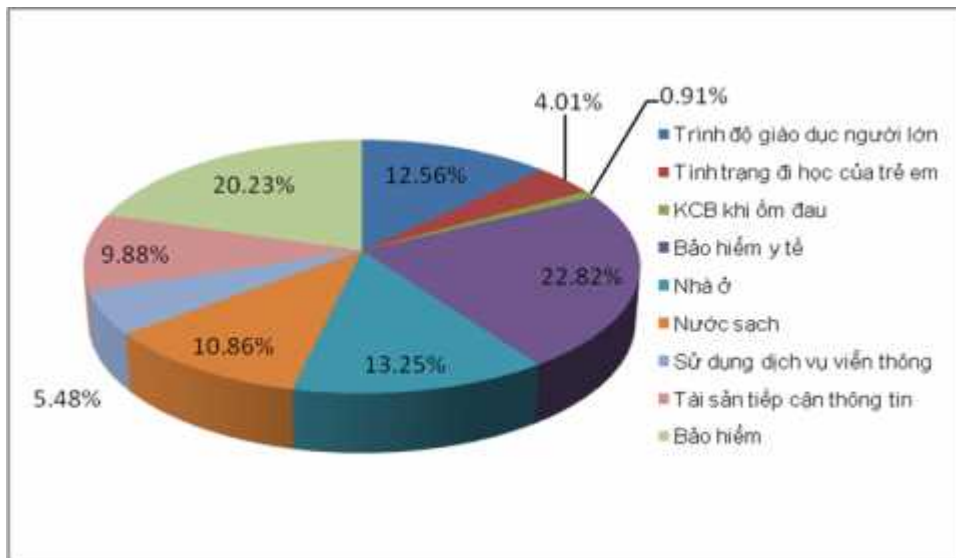
Ngu n: Tác gi , tính toán t UPS 2012.

Xem xét theo tình tr ng nh p c , t l nghèo h nh p c cao g p 3,25 l n h th ng trú và ch s nghèo t ng h p c a h nh p c cao g p 3,15 l n h th ng trú. M c nghèo c a h nh p c c ng tr m tr ng h n h th ng trú.

Hình d i ây cho chúng ta b c tranh v óng góp c a các ch s trong ch s t ng h p chung. Rõ ràng v i m c quy n s nh nhau, các ch s có m c thi u h t cao h n s tác ng

nhi u h n n ch s t ng h p. T i TPHCM, các ch s óng góp nhi u nh t vào ch s t ng h p chung chính là b o hi m y t và b o hi m (22,82% và 20,23%), ti p theo là nhà (13,25%), trình giáo d c c a ng i l n (12,56%), n c s ch (10,86%) và tài s n ti p c n thông tin (9,88%). Ba ch s có m c óng góp th p nh t là KCB khi m au (0,91%), tình tr ng i h c c a tr em (4,01%) và s d ng d ch v vi n thông (5,48%).

Hình 5. óng góp c a các ch s a chi u vào ch s t ng h p



Nguồn: Tác giả, tính toán từ UPS 2012.

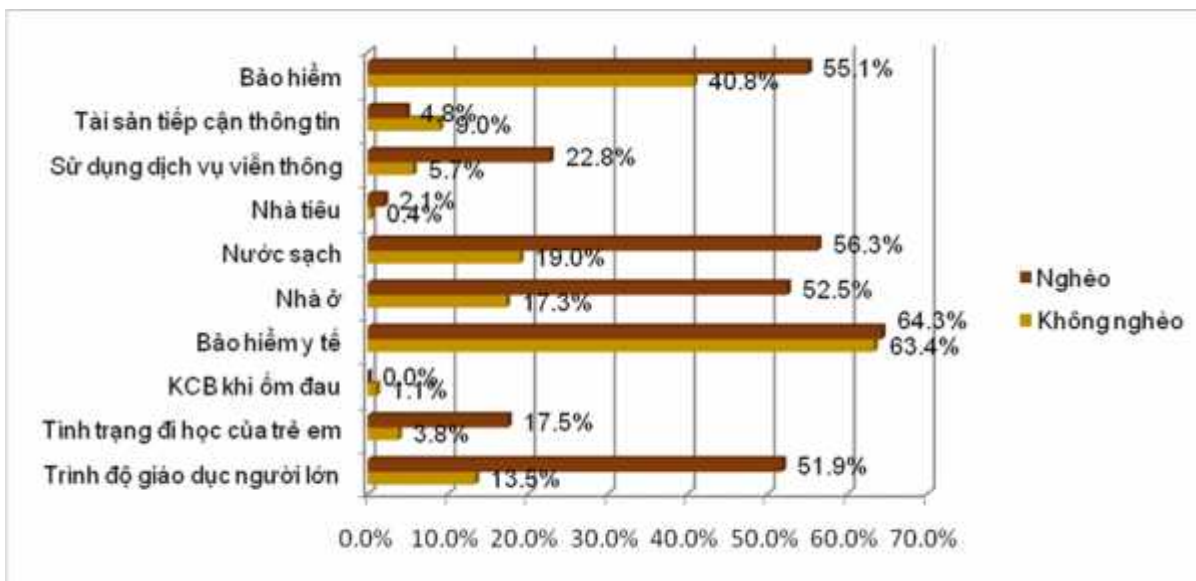
1.1. Nghèo đa chi u và nghèo thu nh p

Chuyên i ph ng pháp o l ng nghèo a chi u t n chi u sang n chi u là m t xu h ng t t y u tuy nhiên c n tránh t t ng nóng v i, không c u toàn, áp d ng t ng b c, phù h p v i c i m, i u ki n c th c a t n c; không làm gián o n v i c th h ng chính sách c a ng i nghèo, không làm xáo tr n h th ng chính sách gi m nghèo hi n có. Trong th i gian t i Vi t Nam v n ti p t c duy trì chu n nghèo thu nh p và o l ng nghèo b ng thu nh p nh m t th c o song song, dùng i chi u so sánh v i th c o nghèo a chi u.

T i TPHCM, chúng tôi ti n hành phân tích các ch s nghèo a chi u theo tình tr ng nghèo thu nh p hi n ang c s d ng trong qui trình xác nh h nghèo t i a ph ng.

Thi u h t a chi u đ ng nh khá t ng ng v i thu nh p khi t l thi u h t nhóm nghèo cao h n r t nhi u so v i nhóm không nghèo (v thu nh p) i v i các ch tiêu v giáo d c, nhà , n c s ch, s d ng d ch v v i n thông. Nh ng h tr c a thành ph v b o hi m y t ã giúp các h nghèo không có kho ng cách nhi u v i h không nghèo.

Hình 5. T l thi u h t các ch s nghèo a chi u c a TPHCM 2012 theo tình tr ng nghèo thu nh p (%)



Nguồn: Tác giả, tính toán từ UPS 2012.

Những công nhân có thể nhận thấy những hạn chế không nghèo về thu nhập vẫn có một số thiếu hụt khá nghiêm trọng về các chi tiêu về bảo hiểm y tế, bảo hiểm, thiếu hụt mức trung bình về các chi tiêu về giáo dục, chi tiêu về thông tin. Do đó, những người nghèo về thu nhập chỉ mất 2.39% tổng số

thành phần nên không có nhiều tác động tiêu cực chung.

Bảng 4 dưới đây xem xét tác động của phân loại hộ nghèo theo thu nhập và địa chỉ. Tính toán từ UPS cho thấy tỷ lệ hộ nghèo theo thu nhập là 2.38% và tỷ lệ hộ nghèo địa chỉ là 12.39%.

Bảng 4. Phân bố hộ nghèo theo tình trạng nghèo a chi u và thu nhập (%)

Thu nhập	Nghèo	a chi u		Tổng
		Cần nghèo	Không nghèo	
Không nghèo	11.30	40.46	45.86	97.62
Nghèo	1.08	1.07	0.23	2.38
Tổng	12.39	41.52	46.09	100

Nguồn: Tác giả, tính toán từ UPS 2012.

Như vậy, trong 2.38% hộ nghèo thu nhập có 1.08% hộ nghèo a chi u, 1.07% hộ nghèo a chi u và chỉ có 0.23% hộ không nghèo a chi u. Cần c n l u ý 0.23% hộ này có thể không nghèo v a chi u do ảnh hưởng của chính sách.

Trong số hộ không nghèo v thu nhập, trong quan niệm tiếp cận mức sống nghèo đói, sẽ phân loại ra có 11.3% hộ gia đình nghèo v a chi u và 40.46% hộ cần nghèo v a chi u. Nhìn chính sách giảm nghèo theo cách tiếp cận a chi u trong thời gian tiếp cận hộ nghèo nhóm hộ này.

Kết luận:

Việc sử dụng phương pháp đo lường nghèo a chi u trong cách tiếp cận mức sống nghèo đói thực sự hữu ích trong việc phân tích thực trạng nghèo đói trong bối cảnh phương pháp

đo lường nghèo truyền thống (thu nhập) thì nên không thích hợp trong việc mô tả nhu cầu thực tế, đặc biệt là nhu cầu của tầng lớp nghèo thu nhập thấp như TPHCM. Các mức a chi u khác biệt, thậm chí chênh lệch qua sinh kế mà qua nhu cầu thực tế và khả năng chi trả có liên kết mật thiết với việc tiếp cận các dịch vụ xã hội.

Hơn nữa, ngưỡng a chi u còn khá xa hơn với những chính sách giảm nghèo thông qua việc phân tách đóng góp của các chi tiêu sinh hoạt thiết yếu của hộ nghèo, giúp các nhà hoạch định chính sách nhận biết được những giải pháp ưu tiên cần tập trung trong thời kỳ tới.

Chức năng của nhân sự chuyên môn ưu tiên chính sách và vì vậy có thể sử dụng giám sát tiến độ của thực hiện các mục tiêu chính sách bằng những chỉ số này và bằng các chỉ số khác hoàn thiện trong tương lai./.

V N G I TRONG H C NGH VI T NAM - M T S K T
QU CHÍNH T PHÂN TÍCH S LI U I U TRA LAO NG -
VI C LÀM

CN. Hoàng Thu H ng

Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i

Tóm t t: Nâng cao ch t l ng d y ngh là m t òi h i c n thi t trong b i c nh kinh t th gi i và trong n c. Trong nh ng n m qua, công tác d y ngh ã dành c s quan tâm l n c a ng và Nhà n c; ã có m t s c ch chính sách m i ng i có nhu c u h c ngh u c tham gia h c ngh m t cách d dàng. Tuy nhiên, th c t hi n nay v n còn m t s v n gi i trong tham gia h c ngh c a nam và n . Vi c nghiên c u xem xét c i m ch n ngh h c theo gi i, cùng v i vi c ách giá vi c làm c a ng i lao ng sau khi h c ngh s giúp l p k ho ch ào t o, ch ng trình ào t o tránh lãng phí và t n d ng c ngu n nhân l c.

T khóa: gi i, h c ngh

Summary: Improving the quality of vocational training is an essential requirement in Vietnam and international economic context. In recent years, the Party and the State have paid attention in vocational training; there have been some policies and mechanism for people with vocational training needs to participate easily. However, there have been some gender issues in vocational training such.

The study on vocational training decisions by genders and occupations after participating in vocational training will makes the vocational training planning, training program designing effective, avoiding dissipation and taking full advantage of human resource.

Key words: gender issues, genders in vocational training

1. Gi i thi u

Trong b i c nh th gi i có nhi u thay i, quá trình qu c t hoá s n xu t, ng d ng khoa h c công ngh và phân công lao ng di n ra ngày càng sâu r ng, c nh tranh v nhân l c ch t l ng cao c ng di n ra m nh m h n trên bình di n th

gi i, khu v c và qu c gia, òi h i ng i lao ng ph i có k n ng ngh cao, có n ng l c làm vi c trong môi tr ng v i nh ng tiêu chu n, tiêu chí do th tr ng lao ng xác nh.

Theo m c tiêu Chi n l c phát tri n kinh t - xã h i, n n m 2020 Vi t Nam

việc biến thành nhân công nghiệp theo hướng hiện đại. Phát triển nguồn nhân lực xác định là một trong ba giải pháp đột phá chiến lược, trong đó chất lượng nguồn nhân lực có vị trí đặc biệt trong góp phần quan trọng nâng cao năng lực cạnh tranh nguồn nhân lực và phát triển kinh tế - xã hội. Thời gian qua, Đảng và Nhà nước ta đã có nhiều chính sách thu hút người dân tham gia học nghề, công nghệ xã hội trong học nghề đã có cải thiện, đặc biệt tăng cường hỗ trợ cho phần lớn, số lượng phần lớn lao động học nghề liên tục. Sau khi lao động học nghề, vai trò, vị trí của phần lớn trong việc làm đã có cải thiện đáng kể. Hiện có các hình thức chuyển sang công việc có vị trí tốt hơn, một số học nghề chuyển đổi nghề nghiệp việc làm trong khu vực nông nghiệp sang khu vực công nghiệp và dịch vụ.

Tuy nhiên, việc lựa chọn nghề học luôn có sự thiên lệch theo giới, đặc biệt như kỹ năng trong học nghề và học nghề nghiệp phần lớn việc lựa chọn học nghề bình thường, do vậy trong dài hạn thì trình độ lao động nghề nghiệp thấp và đẩy nhanh lao động mất sức nghề. Vai trò giới thể hiện trong gia đình nghề nghiệp hàng năm việc học nghề, phần lớn đóng vai trò chính, phần lớn hộ gia đình nông công việc nội trợ, chăm sóc gia đình, con nít. Các hình thức học nghề, nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật, cải thiện

việc làm, cải thiện vị trí trong gia đình và xã hội của phần lớn nhân lực xã hội nam giới. Phần lớn nghề nghiệp các loại dự kiến nghề nghiệp và không phải xa gia đình.

Việc nghiên cứu xem xét các hình thức học nghề theo giới, cùng với việc đánh giá việc làm của người lao động sau khi học nghề sẽ giúp lập kế hoạch đào tạo, học nghề tránh lãng phí và tận dụng nguồn nhân lực.

1. Thực trạng tham gia học nghề của nam và nam giới năm 2010-2012

Số lượng dân số 15 tuổi trở lên đã học nghề có xu hướng tăng trong giai đoạn 2010-2012, trong đó số người học nghề cấp nghề và cao học nghề có xu hướng tăng nhanh hơn.

Năm 2012, có gần 2,79 triệu người 15 tuổi trở lên đã học nghề, trong đó nam chiếm gần 25%. Xét trên tổng số lao động thì lao động đã qua đào tạo nghề chỉ chiếm 1,99%, tăng thêm 0,23 điểm phần trăm so với năm 2011. Tỷ lệ này của LLL nam tăng là 6,31% năm 2012, tăng 0,91 điểm phần trăm so với năm 2011. Một mặt, tỷ lệ nam tham gia học nghề càng cao gấp 3 lần so với nữ. Nguyên nhân có thể là do: Thứ nhất, các khóa dự kiến khi thực hiện ít phần nông thôn nên ký tham gia so với nam giới vì hầu như các khóa đào tạo

nghe t ch c a ph ng ch a có ho t
ng t v n ngh nên h không bi t ch n
ngh gì phù h p v i h ; h n n a, n nông
thôn v i gánh n ng “vi c nhà”, ít c h i
tì p xúc, giao l u nên h ít c tì p c n
v i thông tin h c ngh h n so v i nam;
Th hai, ph bi n thông tin h c ngh ch a
quan tâm n nhu c u và i u ki n th c t
c a ph n nông thôn v kh n ng ti p
c n thông tin d y ngh . Hi n nay, các l p
d y ngh ch a m trên a bàn xã mà ch
y u trên huy n - xã a bàn sinh s ng
nên ph n v i tâm lý “ng i” xa nhà,
không thu x p c công vi c nhà
tham gia. c bi t nhóm ph n nông
thôn nuôi con nh , n u h có nhu c u
c ng không th tham gia vì không có ai
ch m sóc con cái; Th ba, t ch c các
khóa d y ngh ch a áp ng nhu c u và
i u ki n th c t c a ph n nông thôn, c
th v a i m t ch c ch a có bi n pháp
h tr trông con nh đ i 36 tháng tu i.
N có nhu c u h c s c p ngh , h c ngh
ng n h n vì v i c p trình ào t o này
không yêu c u trình tuy n sinh u
vào, th i gian h c ngh ng n, phù h p v i
ph n ã có gia ình, con nh ; có th v a
h c v a làm, không ph i i h c xa. Tuy
nhiên, trong tr ng h p ph i i h c ngh
xa nhà, ph n mong mu n có n i n
sinh ho t an toàn, n nh. c bi t, ph
n có con nh , d ch v trông gi tr t i
CSDN là i u ki n thi t y u có th
tham gia h c ngh xa nhà; Th t : Khó

kh n i v i ph n khi quy t nh h c
ngh liên quan n vai trò gi i th c t
trong h gia ình: lo l ng trách nhi m n i
tr , ch m sóc con nh ; ho c ph i lo ki m
tì n nuôi con; kinh t khó kh n, không có
tì n trang tr i chi phí h c ngh , h c v n
th p, n ng l c tì p thu h n ch .

Trình ào t o ngh c a LLL n v n th p h n so v i LLL nam.

Xét các nhóm trình d y ngh ,
kho ng cách gi i v n b t l i i v i lao
ng n trong th tr ng lao ng. Ch s
kho ng cách gi i trình “s c p
ngh ”, “trung c p ngh ”, “cao ng ngh ”
n m 2012 l n l t là 0,31; 0,30; 0,43 th
hi n m c b t bình ng khá l n. M t
trong nh ng lý do ch a thu hút nhi u lao
ng n tham gia h c ngh là: (i) Nh n
th c, hi u bi t v h c ngh c a lao ng
n ch a t t, c bi t là lao ng n nông
thôn và DTTS; (ii) Danh m c ngh ào
t o c a qu c gia và ngh ào t o c a các
c s d y ngh còn ít và ch a có nhi u
ngh “h p d n” v i lao ng n ; (iii)
Ph ng pháp ào t o, hình th c t ch c
các khóa h c ngh ch a “nh y c m gi i”,
ch a quan tâm n nhu c u th c t c a
các nhóm lao ng n nghèo, nông thôn,
DTTS.

Qua t t c trình ào t o ngh , nam
u t ng nhanh h n so v i n . T l dân
s nam t 15 tu i tr lên c ào t o cao
ng ngh ã t ng t 0,34% n m 2010 lên

0,43% n m 2012, t ng 0.09 i m ph n tr m; n t ng ch m h n áng k , t 0,15% n m 2010 lên 0,19% n m 2012, ch t ng 0.04 i m ph n tr m.

T l ph n và nam gi i tham gia h c ngh r t khác nhau theo nhóm tu i. Và nhóm tu i nào, nam gi i c ng tham gia h c ngh nhi u h n so v i n gi i.

C ph n và nam gi i t 15-19 tu i và trên 65 tu i có t l c h c ngh th p nh t. ây là hai nhóm i l p nhau: nhóm m i b c vào th tr ng lao ng, ch a nh h ng c nhu c u h c ngh và nhóm b t u b c ra kh i th tr ng lao ng.

Nhóm ph n t 20-24 tu i và t 25-29 tu i và nhóm nam gi i t 25-29 tu i và t 30-34 tu i có t l ã h c ngh cao nh t. ây là k t qu c a hàng lo t các chính sách, ch ng trình, d án h tr h c ngh , vi c làm c tri n khai trong nh ng n m g n ây.

Nhóm nam gi i và ph n t 15-19 tu i có t l tham gia h c ngh th p nh t, nam ch có 0.69% và n ch có 0.5% nhóm tu i này ã c d y ngh . ây là nhóm ti m n ng mà các chính sách ch ng trình, d án d y ngh trong nh ng n m t i c n h ng t i.

Ph n và nam gi i tham gia h c ngh khác nhau theo vùng kinh t và nam

gi i c h c ngh xét theo t ng vùng kinh t v n cao h n so v i n gi i.

i u thú v là s l ng ph n t 15 tu i tr lên c h c ngh 2 vùng kinh t n ng ng nh t phía B c và phía Nam l i có xu th trái ng c nhau. N u nh ng b ng sông H ng có s l ng ph n và nam gi i t 15 tu i tr lên ã c h c ngh n m 2012 cao nh t trong c n c, 306.851 ph n và 833.504 nam gi i, trái l i ng b ng sông C u Long l i v trí g n th p nh t, ch có 46.235 ph n và 193.576 nam gi i.

Hai vùng c ng có i u ki n t ng t , u là mi n núi, có nhi u dân t c thi u s sinh s ng là vùng Trung du mi n núi phía B c và Tây Nguyên. Tuy nhiên tình hình ph n và nam gi i tham gia h c ngh hai vùng này l i r t khác nhau. Trong khi Tây nguyên có s l ng ph n và nam gi i c h c ngh u th p nh t trong c n c (256.151 nam gi i và 105.665 n gi i), thì con s này Trung du và mi n núi phía B c cao g p g n 5 l n i v i ph n và g n 3.5 l n i v i nam gi i.

Tây nguyên và ng b ng sông C u Long có s l ng h c ngh th p h n h n so v i các vùng khác.

T l ph n c h c ngh trong t ng s ph n 15 tu i tr lên t t c các vùng u r t nh . T l này cao nh t vùng ng b ng sông H ng, c ng ch t

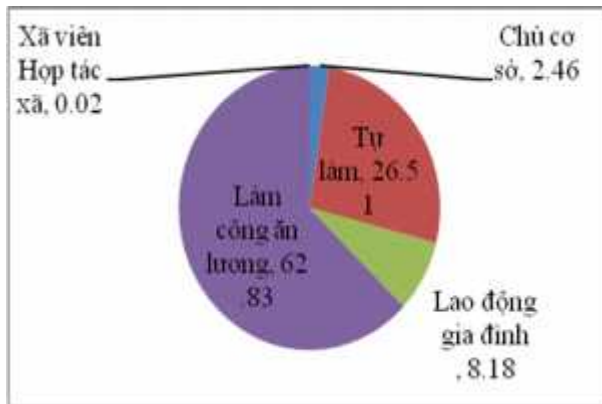
3.75% và th p nh t là ng b ng sông C u Long, ch có 0,68%.

2. Hi u qu c a h c ngh trong c i thi n vi c làm, thu nh p, i s ng và v th c a n và nam

H c ngh giúp ph n và nam gi i c i thi n áng k v th trong vi c làm. Tuy nhiên t l nam gi i c t o vi c làm cao h n so v i n gi i. Theo tính toán t b s li u i u tra lao ng vi c làm 2012, t l nam gi i ã qua ào t o ngh c t o vi c làm là 89.41% trong khi ó t l này n là 77.07%.

So sánh v th vi c làm c a nhóm ph n và nam gi i t 15 tu i tr lên ã qua ào t o ngh và nhóm ch a qua ào t o (không có trình CMKT) cho th y m c

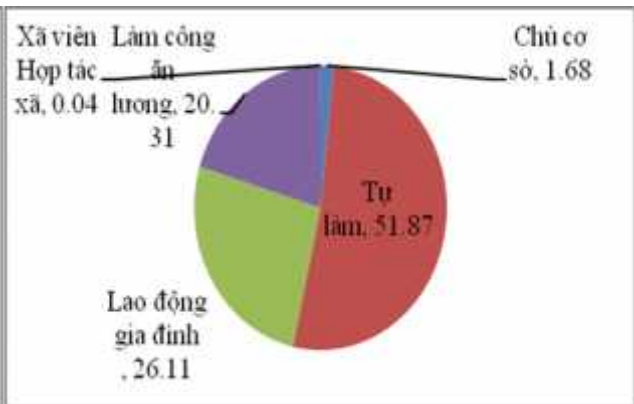
Bi u 1. C c u vi c làm c a n t 15 tu i tr lên ã qua ào t o ngh theo v th công vi c, n m 2012 (%)



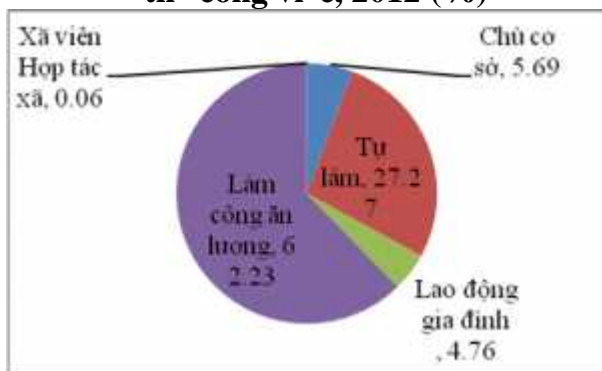
c i thi n v th vi c làm theo xu h ng “t t”; tuy nhiên nhóm n m c c i thi n rõ r t h n h n. N u nh nhóm ph n ch a qua ào t o ch y u là “t làm” ho c “lao ng trong h gia ình không h ng l ng” (t ng ng là 51.87% và 26.11%), thì sau khi c ào t o ngh , t l ph n làm các công vi c nói trên ã gi m áng k (t ng ng là 26.51% và 8,18%).

Sau khi c ào t o ngh , ph n có c h i chuy n sang công vi c t t h n nh “làm công n l ng” (62.83%), t l làm ch c s là 2.46% (so v i t l 1.68% c a nhóm ph n ch a qua ào t o).

Bi u 2. Vi c làm c a n t 15 tu i tr lên ch a qua ào t o theo v th công vi c, n m 2012 (%)



Biểu 3. Các u vi c làm c a nam t 15 tu i tr lên ã qua ào t o ngh theo v th công vi c, 2012 (%)

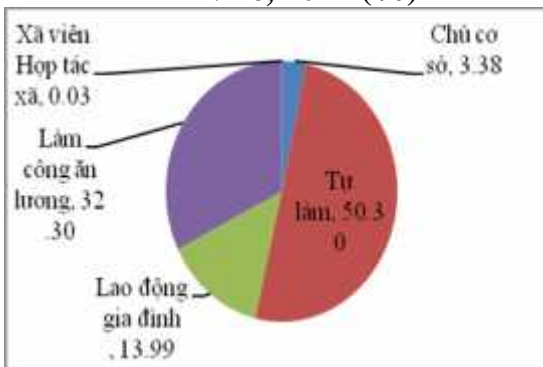


Nguồn: Tính toán từ dữ liệu điều tra lao động u vi c làm 2012, Tổng cục Thống kê. Tác giả, 2014.

Hệ thống hỗ trợ phần và nam giới chuyên d ch vi c làm t khu v c nông nghi p sang khu v c công nghi p và d ch v .

So sánh các u vi c làm c a phần t 15 tu i tr lên ã qua ào t o ngh và ch a qua ào t o cho th y có s chuyên d ch khu v c làm vi c khá tích c c. N u nh c c u vi c làm c a phần ch a qua ào t o ngh là Nông nghi p-D ch v - Công nghi p (t ng ng là 56.6%-26.46%-16.95%) thì c c u vi c làm sau khi h c ngh là Công nghi p-D ch v - Nông nghi p (t ng ng là 46.21%-41.12%-12.67%). i v i nhóm nam gi i ã qua ào t o ngh và ch a qua ào t o ngh v n có s khác bi t nh ng không l n l m v khu v c làm vi c so v i n gi i. N u nh c c u vi c làm c a nam gi i ch a qua ào t o ngh là Nông nghi p-Công nghi p-D ch v (t ng ng là

Biểu 4. Vi c làm c a nam t 15 tu i tr lên ch a qua ào t o theo v th công vi c, 2012 (%)



53.59%-25.16%-21.26%) thì c c u vi c làm sau khi h c ngh là D ch v -Công nghi p-Nông nghi p (t ng ng là 52.75%-36.71%-10.55%).

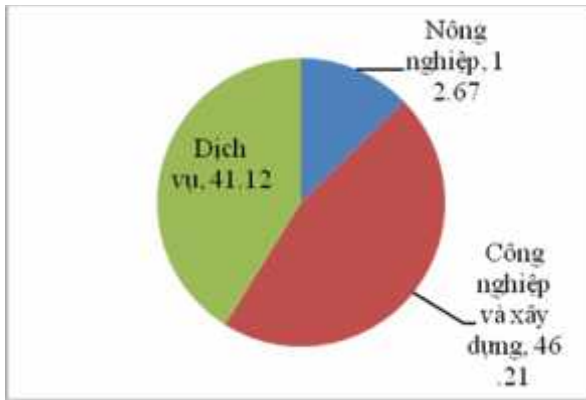
Nh v y, có th nói h c ngh là “chìa khoá” giúp lao ng làm vi c trong khu v c nông nghi p chuyên d ch sang khu v c công nghi p và d ch v .

Có s khác bi t áng k v c c u c u lao ng nam và n ã qua ào t o ngh và ch a qua ào t o

Quan sát s khác bi t gi a c u lao ng n và nam ã qua ào t o ngh và không có trình CMKT cho th y, c c u nhu c u theo l nh v c SX-KD-DV có s khác bi t rõ r t. Nhu c u s d ng lao ng n và nam ã qua ào t o khu v c công nghi p-xây d ng và d ch v cao h n áng k so v i khu v c nông nghi p.

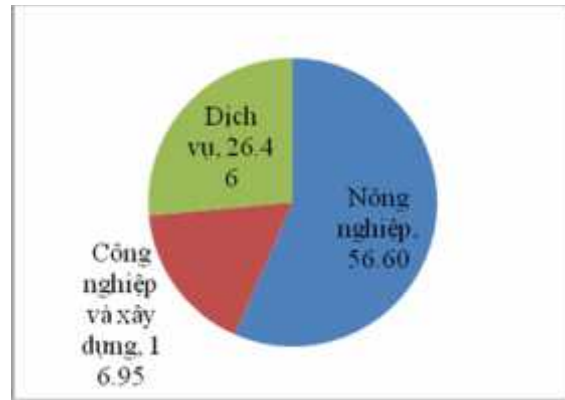
Biểu 5. Cơ cấu vị làm công nhân t 15 tu i tr lên ã qua ào t o ngh theo khu v c kinh t , n m 2012

n v : %



Biểu 6. Cơ cấu vị làm công nhân t 15 tu i tr lên ch a qua ào t o theo khu v c kinh t , n m 2012

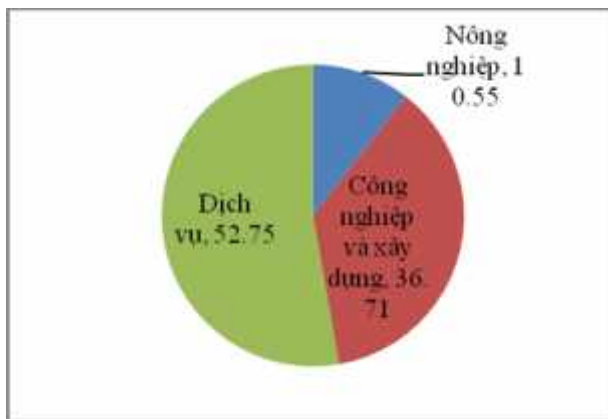
n v : %



Nguồn: Tính toán từ dữ liệu i u tra lao ãng vi c làm 2012, Tổng cục Thống kê. Tác giả, 2014.

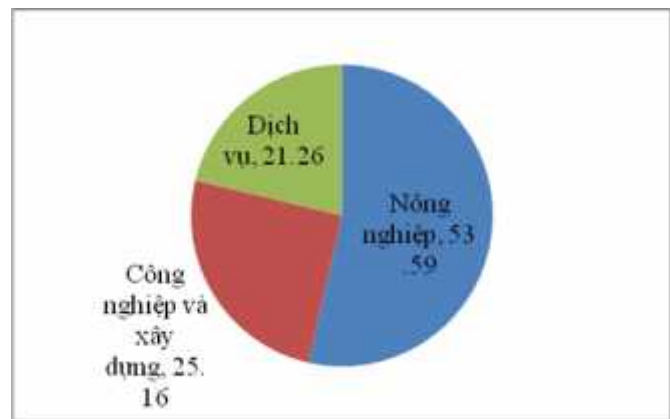
Biểu 7. Cơ cấu vị làm công nhân t 15 tu i tr lên ã qua ào t o ngh theo khu v c kinh t , n m 2012

n v : %



Biểu 8. Cơ cấu vị làm công nhân t 15 tu i tr lên ch a qua ào t o theo khu v c kinh t , n m 2012

n v : %



Nguồn: Tính toán từ dữ liệu i u tra lao ãng vi c làm 2012, Tổng cục Thống kê. Tác giả, 2014.

3. M t s khuy n ngh nh m t ãng c ãng l ãng ghép gi i trong h c ãng h

ãng và Nhà ãn c c ãn có nh ãng chính sách ph c p ãng cho ãng i lao ãng, t o c h i cho nam và ãn ãnh ãng trong th h ãng d ch v ào t o

ãng . ph c p ãng c ãn xây d ãng h th ãng d y ãng h m , ãnh ho t , ã d ãng v lo i ãnh c s d y ãng , ã d ãng v lo i ãnh s h u , ã d ãng v ph ãng th c ào t o ãng ãng ãn và ãn có th ãi p c ãn nh ãnh ãu, trong ó c ãn u tiên ãnh m ãn

DTTS, n h nghèo, n nông thôn, vùng c bi t khó kh n tham gia h c ngh .

B Lao ng-TBXH (T ng c c d y ngh) c n n l c th c hi n l ng ghép v n gi i vào quá trình xây d ng chi n l c, chính sách, ch ng trình, d án v d y ngh , m b o ph n và nam gi i c bình ng th c ch t trong ti p c n và th h ng các chính sách d y ngh . Trong quá trình th c hi n chính sách, c n có c ch giám sát, ánh giá quá trình th c hi n l ng ghép v n bình ng gi i.

Các c quan qu n lý nhà n c v d y ngh ph i h p v i các c s cung c p d ch v (h ng nghi p, t v n, d y ngh) và H i LHPN Vi t Nam c ng nh các ban ngành/ oàn th liên quan c n t ng c ng các bi n pháp h tr ph n ti p c n thông tin h c ngh , c bi t là nhóm n DTTS, n thu c h nghèo, c n nghèo; n nông thôn m t t, n ch a t t nghi p THCS,...

C th :

Thúc y tuyên truy n ph bi n thông tin v d y ngh cho nhóm ph n , c bi t là nhóm n nông thôn, nhóm n nghèo, DTTS, ch a t t nghi p THCS: (i) Giao cho HPN a ph ng và các t ch c oàn th tuyên truy n cho các h i viên v h c ngh ; (ii) Các CSDN t ch c tuyên truy n l u ng t i a bàn có nhi u n nghèo, DTTS, n ch a t t nghi p THCS v các c h i h c ngh phù h p v i t ng nhóm i t ng này;...

Xác nh nhu c u h c ngh c a nam và n , c bi t nhóm n nông thôn, n

nghèo, n DTTS, n ch a t t nghi p THCS: (i) Kh o sát xác nh rõ s l ng, t l n /nam trong k ho ch tri n khai ào t o ngh . Xác nh c th thành ph n tham gia các khóa h c ngh (t l n /nam, tu i, dân t c, h nghèo, trình h c v n,...); (ii) T ch c l y ý ki n n /nam v nhu c u và cách th c tri n khai khóa h c ngh phù h p v i i u ki n và hoàn c nh a ph ng

Xây d ng k ho ch t ch c các khóa ào t o ngh áp ng nhu c u và hoàn c nh th c t c a các nhóm nam-n : Xác nh n i dung, a i m, th i gian và ph ng pháp ào t o phù h p v i nhu c u và hoàn c nh th c t c a các nhóm n - nam a ph ng, chú ý các nhóm n nghèo, n DTTS, n ch a t t nghi p THCS,...

i v i H i LHPN Vi t Nam và các t ch c chính tr - xã h i: H tr H i ph n và các t ch c oàn th xây d ng i ng c ng tác viên t v n h c ngh cho ph n nông thôn, ph n DTTS: (i) Giao cho H i LHPN các c p tranh th các ngu n l c ào t o, t p hu n nh m xây d ng i ng cán b H i c p c s có ki n th c, k n ng m nh n công tác t v n h ng nghi p, t v n d y ngh cho ph n nông thôn, n nghèo, n DTTS. Tr c m t, h tr Trung ng H i LHPN Vi t Nam t ch c ào t o “ i ng cán b t v n d y ngh nông c t” cho c p t nh, huy n. Ti p ó, các t nh/thành H i s ti p

t c phát tri n i ng cán b t v n cho c p c s (xã/ph ng, thôn/b n); (ii) T p hu n v gi i cho các các b tri n khai th c hi n t v n h c ngh các c p.

i v i các CSDN, c n liên k t v i các CSDN ào t o ngh cho lao ng; ph bi t thông tin t t c các lao ng u có th ti p c n c, c bi t là lao ng n có con nh đ i 36 tháng tu i c n t ch c ký túc xá và n i trông gi tr nh m h tr ph n tham gia h c ngh .

i v i ng i lao ng, c n ch ng tìm hi u thông tin, ng ký tham gia h c ngh t o vi c làm; c bi t là nhóm n DTTS, n nông thôn nghèo, n ch a t t nghi p THCS,...

Tài li u tham kh o

1. ILSSA và TWH i liên hi p ph n Vi t Nam (2012), “Nhu c u h c ngh , h tr vi c làm sau h c ngh c a ph n và xu t gi i pháp phát tri n h th ng c s d y ngh thu c H i ph n , ph c v tri n khai án 295”.

2. ILO, MOLISA (tháng 5/2011). “Báo cáo ánh giá vi c th c hi n các công c qu c t v phân bi t i x trong vi c làm, ngh nghi p và tr công bình ng gi a lao ng nam và lao ng n cho m t công vi c có giá tr ngang nhau Vi t Nam”.

3. H i d y ngh Vi t Nam/MOLISA (2009), “Xây d ng c ch , chính sách, mô hình liên k t gi a nhà tr ng và doanh nghi p trong ào t o ngh cho ng i lao ng”.

4. ILSSA (2008), “Th tr ng lao ng- vi c làm c a lao ng qua ào t o ngh ”.

5. Bernd Fitzenberger, Astrid Kunze (2005), “Vocational training and gender: Wages and Occupational mobility among young worker”.

6. Nicole M.Fortin (2005), “Gender role attitudes and the labour market outcomes of women across OECD countries”.

**M T S GI I PHÁP NÂNG CAO HI U QU HO T NG XU T KH U
LAO NG C A VI T NAM TRONG XU TH H I NH P**

Ths. D ã ng Th H ã ng

Vi ã n Khoa h ã c Lao ã ng và Xã h ã i

Tóm t t: Trong xu th h i nh p, toàn c u hóa, Ho t ã ng XKL ã c xem nh ã là m t t t y u khách quan, có vai trò quan tr ã ng trong vi c góp ph ã n phát tri ã n kinh t ã - xã h ã i, t o vi c làm, xóa ói gi ã m nghèo, c i thi ã n ã i s ã ng cho m t b ph ã n dân c , t ã ng c ã ng h p tác qu c t , t ã ng ngu ã n ngo i t cho t ã n c và nhi u l ã ích kinh t ã khác. Tuy nhiên, bên c ã nh ó còn ã ã n ra song song nh ã ng v ã n b t c p v c ch , chính sách, qu ã n lý t c hai phía trong và ngoài ã n c. Vì v y, vi c t ã ng c ã ng các gi ã i pháp nh ã m nâng cao hi u qu ã i v ã i ho t ã ng này có ý ã ngh ã vô cùng quan tr ã ng, v ã ã m b o m c tiêu kinh t ã v ã gi ã i quy t t t ã nh ã ng v ã n xã h ã i ã ã t ra.

T khóa: xu t kh u lao ã ng, h i nh p

Summary: In the context of integration and globalization, labour export is considered as an objective necessity, which plays a crucial role in social-economic development, job creation, hunger abolishment, poverty reduction, living standard improvement for a certain part of the population, enhancement of international cooperation, an increase in foreign currency revenue for the country and other economic benefits. However, there have been several inadequacies of mechanism, policy, management from both domestic and international sides. Therefore, it is vital for giving solutions for enhancement of the effectiveness of those activities with the purposes of ensuring economic objectives as well as addressing social issues.

Key words: Labour export, integration

1. C h ã i và thách th c ã i v ã i ho t ã ng XKL ã c a Vi t Nam trong xu th h i nh p

1.1. C h ã i ã i v ã i ho t ã ng XKL ã c a Vi t Nam

Toàn c u hóa và h i nh p ngày càng sâu là xu th t t y u khách quan, t o c h ã i phát tri ã n cho các qu c gia nh ã ng c ã ng t i m ã n nhi u thách th c và nguy c , ã nh t ã là ã i v ã i các ã n c ã ng phát tri ã n

nh Vi t Nam. ã c bi t t ã tháng 1 ã n m 2007, Vi t Nam chính th c là thành viên th 150 c a T ch c Th ã ng m i th gi ã i (WTO), ã ã nh m t ã d u m c trong quá trình h i nh p kinh t ã qu c t c a Vi t Nam. Cho ã n nay, Vi t Nam ã có quan h th ã ng m i v ã i h ã n 140 qu c gia và vùng ã ã nh th ã trên th ã gi ã i, trong ó ã ã ký k t ã g ã n 100 hi p ã nh th ã ng m i song ph ã ng. Nh ã ng hi p ã nh này ã t o ã i u

kinh tế mới cho họ tiếp tục trong lĩnh vực kinh tế, văn hóa, xã hội của Việt Nam.

Quá trình toàn cầu hóa và hình thành kinh tế thị trường tự nhiên ở Việt Nam:

- Trước hết, Việt Nam đã mở rộng quan hệ với nhiều nước trên thế giới, có quan hệ giao thương với nhiều quốc gia và vùng lãnh thổ nên có nhiều tìm kiếm và nâng cao năng suất làm việc của các nhân viên.

- Cùng với quá trình hình thành kinh tế, nhiều doanh nghiệp Việt Nam xuất hiện ngoài nước nên có nhu cầu lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc tại các địa phương này.

- Các doanh nghiệp XKL của Việt Nam có thể tìm kiếm thông tin về nhu cầu lao động của các nước qua Internet, nên tham gia các hoạt động xúc tiến thương mại tìm kiếm nhiều nhân viên lao động làm việc ở nước ngoài.

- Nhiều doanh nghiệp nước ngoài đầu tư vào Việt Nam muốn nhân lực lao động Việt Nam sẵn sàng làm việc tại các nước đó.

- Sự nỗ lực chính trị - xã hội trong những năm gần đây của Việt Nam đã tạo ra những điều kiện thuận lợi cho sự phát triển kinh tế nói chung và hoạt động XKL nói riêng.

- Quan hệ hợp tác cá nhân tại các nước khác trong khu vực và trên thế giới ngày càng mở rộng và phát triển, hình thức luật pháp ngày càng chặt chẽ, tạo ra

môi trường pháp lý thông thoáng và phù hợp với thông lệ quốc tế.

- XKL và chuyên gia nước ngoài thành môi trường kinh tế - xã hội của lãnh thổ nước và Nhà nước quan tâm, chú ý sâu sát và sự phối hợp nhịp nhàng, chặt chẽ của các ngành, các cấp trong nước. Hệ thống chính sách, pháp luật về XKL cũng như các văn bản hướng dẫn hoạt động XKL thường xuyên cập nhật, hoàn thiện và ban hành nghiêm túc áp dụng thay đổi của điều kiện thị trường.

- Việt Nam đã xây dựng các doanh nghiệp XKL đáp ứng yêu cầu của thị trường, có khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động quốc tế; vì vậy kết hợp chặt chẽ giữa doanh nghiệp, các ngành và các cấp trong hoạt động XKL của thị trường khai thác quy mô rộng.

1.2. Thách thức đối với hoạt động XKL của Việt Nam

Bên cạnh những thuận lợi, trong quá trình hình thành, trở nên quốc tế và xu hướng phát triển đi của lao động quốc tế có nhiều sự thay đổi, hoạt động XKL cũng gặp phải một số thách thức:

- Sự cạnh tranh giữa các quốc gia cung cấp lao động ngày càng trở nên gay gắt trên bình diện: chất lượng lao động, mức lương cũng như các điều kiện làm việc và thu nhập khác...

- Tác động của toàn cầu hóa quốc tế gia tăng nhiều lao động thường xuyên di cư về Việt Nam Chính phủ nên chú ý lao

ng ngoài còn nh vào làm vì c do lo ng i lao ng ngoài s là m i e d a i v i công n vì c làm c a lao ng b n a.

- Nh n th c c a xã h i và ng i lao ng v XKL còn ch a úng nên vì c u t cho XKL c a Nhà n c và ng i lao ng còn manh mún, nh l , ch a t o c s b t phá trong XKL .

- Ch t l ng ngu n lao ng Vi t Nam còn nhi u b t c p, nh t là v trình tay ngh , ngo i ng , ý th c t ch c k lu t và ý th c ch p hành pháp lu t, b t l i trong vì c c nh tranh v i lao ng c a các qu c gia khác; tình tr ng lao ng b h p ng ra ngoài làm vì c b t h p pháp v n ti p di n t i m t s thi tr ng, gây ra tình tr ng óng c a toàn b ho c t ng ph n th tr ng i v i lao ng c a n c ta.

- Lao ng i làm vì c n c ngoài ch y u trong các ngành ngh lao ng ph thông, m nhi m các công vì c n gi n, khó có c h i và kh n ng ti p c n công ngh tiên ti n nâng cao trình , áp d ng vào ho t ng s n xu t khi v n c. Vì v y, m c tiêu ào t o ngu n nhân l c thông qua con ng XKL ch a t c k t qu nh mong mu n. Bên c nh ó, c c u ngành ngh i v i lao ng Vi t Nam i làm vì c n c ngoài t ng t c c u ngh i v i lao ng In ônesia và Bangladesh, n u không chú tr ng n vì c nâng cao tay ngh và k lu t lao ng thì s m t d n u th c nh tranh v i lao ng n c ta kém h n v s c kh e và s quen thu c i v i

phong t c, ngôn ng trên các th tr ng ti p nh n lao ng truy n th ng.

2. Th c tr ng XKL c a Vi t Nam giai o n hi n nay

2.1. Th c tr ng

XKL Vi t Nam b t u t n m 1980. T ó n nay, ho t ng XKL ã ngày càng có v trí quan tr ng trong s phát tri n kinh t - xã h i c a t n c và ã thu c nh ng k t qu t t. D u m c quan tr ng trong l nh v c XKL là ngày 29/11/2006, Qu c h i ã thông qua Lu t Ng i lao ng Vi t Nam i làm vì c n c ngoài theo h p ng, có hi u l c t 01/7/2007 ã t o m t hành lang pháp lý t ng i y cho ho t ng XKL . T n m 2007 n 2012, sau khi th c hi n Lu t Ng i L Vi t Nam i làm vì c n c ngoài theo h p ng, m c dù kinh t th gi i có nhi u bi n ng tiêu c c, tuy nhiên s lao ng Vi t Nam i làm vì c n c ngoài hàng n m v n t c h n 8 v n lao ng. N m 2013, s nghi p XKL Vi t Nam ti p t c g p nh ng khó kh n do kinh t th gi i ph c h i ch m sau kh ng ho ng. Thêm vào ó, tình hình b t n nh chính tr khu v c Trung ông, B c Phi và suy thoái kinh t môt s n c Châu Âu ã làm gi m c u lao ng ngoài n c trên th tr ng lao ng qu c t . Trong b i c nh ó, v i s n l c c a các doanh nghi p, t ch c s nghi p, c quan qu n lý nhà n c và các a ph ng, ho t ng XKL ã v ích, a c 88.155 lao ng i làm vì c n c

ngoài, tăng 103,7% so với chỉ tiêu kế hoạch năm, tăng 9,75% so với năm 2012. Năm 2014, tính, có gần 105.000 lao động xuất khẩu, tăng 110% so với kế hoạch. Năm 2014 là năm Việt Nam có số lượng lao động tại Đài Loan lớn nhất trên thế giới nay - 60.000 lao động. Một thị trường truyền thống khác là Nhật Bản trong năm qua có gần một triệu khách quan khi tiếp nhận thành tựu sinh Việt Nam trong những ngành nghề với con số lên tới 20.000 lao động. Năm 2015 hàng hóa có nhu cầu hiếm cho ngành lao động Việt Nam muốn làm việc nước ngoài. Một số thị trường mới nổi thu hút đầu tư cao sẽ mở ra cho lao động Việt Nam như châu Phi và Trung Đông bởi Việt Nam sẽ ký kết thỏa thuận trong một số lĩnh vực với Angola và Arab Saudi, tạo điều kiện phát triển việc làm an toàn cho lao động Việt Nam.

Như vậy, có hơn 600.000 lao động và chuyên gia Việt Nam đang làm việc tại

Bảng 1. Số lượng lao động phân theo thị trường truyền thống (2005-2013)

(Đơn vị tính: người)

TT	Năm	Tổng số	Số tiếp nhận				
			Đài Loan	Nhật Bản	Hàn Quốc	Malaysia	Nước khác
1	2005	70.594	22.784	2.955	12.102	24.605	8.148
2	2006	78.855	14.127	5.360	10.577	37.941	10.850
3	2007	85.020	23.640	5.517	12.187	26.704	16.972
4	2008	86.990	31.631	6.142	18.141	7.810	23.266
5	2009	73.028	21.677	5.456	7.578	2.792	35.525
6	2011	88.298	38.796	6.985	15.214	9.977	17.326
7	2012	80.320	30.533	8.775	9.228	9.298	22.486
8	2013	88.155	46.368	9.886	5.446	7.564	18.891
9	Tổng	651.260	229.556	51.076	90.473	126.691	153.464
	% tổng số	100%	35.25%	7.84%	13.89%	19.45%	23.56%

Nguồn: Báo cáo hàng năm của Cục Quản lý Lao động nước ngoài

trên 46 nước và vùng lãnh thổ trên thế giới. Hàng năm, Lực lượng Việt Nam làm việc nước ngoài gần 2 triệu USD tiền thu nhập về nước. Xuất khẩu lao động góp phần giảm tỷ lệ thất nghiệp, xóa đói giảm nghèo và cải thiện đời sống cho người dân, tăng nguồn ngoại tệ cho nước và nhiều lợi ích kinh tế khác.

Những chính sách khuyến khích và thúc đẩy hóa hoạt động của NLĐ làm việc NN tạo môi trường thuận lợi cho việc mở mang thị trường và phát triển dịch vụ của NLĐ làm việc NN. Số lượng các DN XKLD tăng lên nhanh chóng và đa dạng về mặt sản phẩm. Thị trường các nước Châu Á và một số nước Trung Đông có nhu cầu lớn về LĐ và đang là điểm đến cho người LĐ Việt Nam. Kết quả số lượng lao động làm việc nước ngoài qua các năm, như sau:

Kết quả thực hiện qua một số thành phố chính

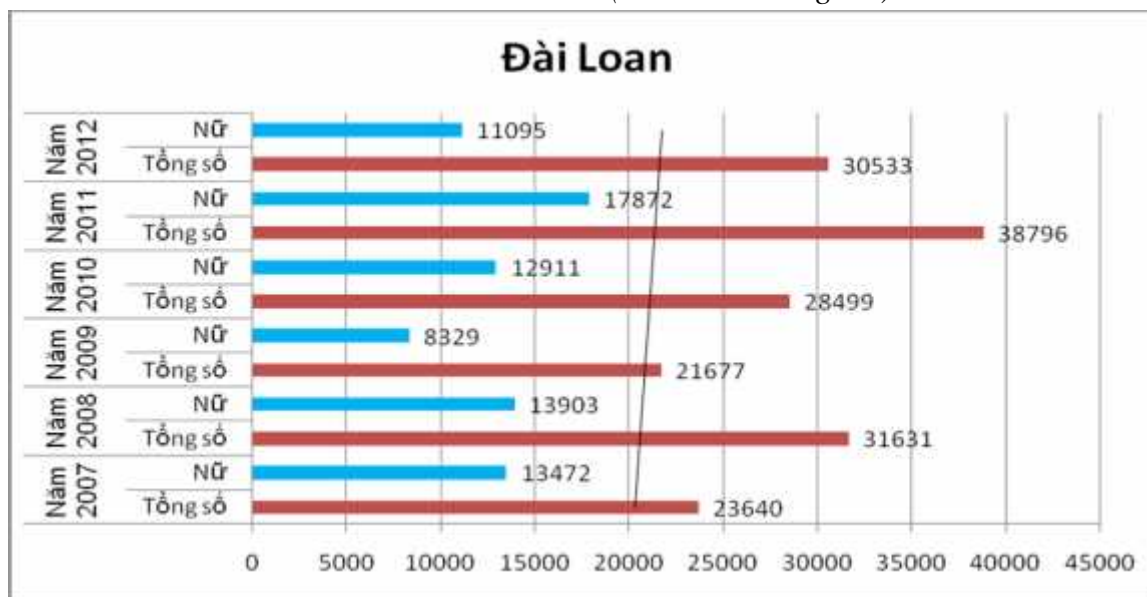
Thành phố Đà Nẵng

Đà Nẵng là một trong những thành phố trọng điểm công nghiệp và dịch vụ của Việt Nam. Hiện đang có hơn 30.000 lao động hợp pháp đang làm việc tại Đà Nẵng. Trong đó lao động chiếm số đông là nam và giúp việc gia đình chiếm khoảng 75% đến 80%, còn lại là lao động sản xuất chế tạo, xây dựng và thủy văn. Thu nhập của NLĐ khoảng 500USD/tháng.

Số lượng lao động nước ngoài làm việc tại Đà Nẵng có xu hướng tăng, năm 2011 và 2012 hàng năm có hơn 30 ngàn lao động Việt Nam đi làm việc tại Đà Nẵng, mặc dù tăng trong thời kỳ 2007-2012 chậm, chủ yếu là do sau khi

Đà Nẵng công nghiệp và dịch vụ giúp việc gia đình và nhà hàng của khách hàng kinh tế toàn cầu. Năm 2013, Việt Nam đã có 46.368 lao động sang Đà Nẵng, chiếm 52.59% số lượng lao động Việt Nam đi làm việc tại các quốc gia khác, đứng đầu trong danh sách các nước có lao động Việt Nam đi làm việc, trong đó có một bộ phận đáng kể là lao động kỹ thuật nghiệp vụ công nghiệp và kỹ thuật nghiệp vụ công nghiệp. Do Đà Nẵng vẫn tiếp tục thu hút lao động Việt Nam làm việc trong các gia đình, nên lao động sang Đà Nẵng chủ yếu là lao động công nghiệp, xây dựng và thủy văn. Nguyên nhân là do tỷ lệ lao động trẻ nam đi làm việc tại nước ngoài cao hơn 10,13%.

Biểu đồ 1: Lao động Việt Nam đi làm việc tại Đà Nẵng hàng năm từ năm 2007-2012 (Đơn vị tính: người)



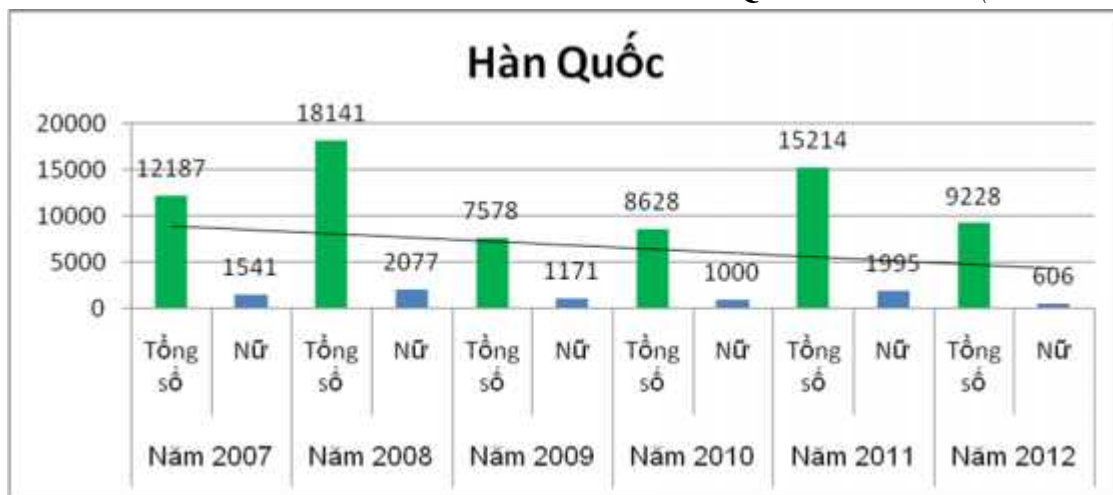
Nguồn: Báo cáo của Cục Quản lý lao động ngoài nước - Bộ LĐ-TBXH

Thị trường Hàn Quốc

Số vị các nhân công lao động khác, lao động Việt Nam làm việc tại Hàn Quốc có mức thu nhập tăng cao, trung bình khoảng 1.000USD/tháng. Trong giai đoạn 2007-2012, hàng năm nước ta đã gửi hơn 1 triệu lao động sang Hàn Quốc làm việc, số bị tử nạn năm 2008 đã tăng gần 20.000 lao động sang nước

này, đây là một cơn sóng lớn sau khi phía Hàn Quốc tăng chi tiêu tiếp nhận cho Việt Nam. Tuy nhiên, hiện nay số lượng lao động có giới hạn, lý do từ tháng 9 năm 2012 phía Hàn Quốc đã tạm ngừng tiếp nhận lao động mới của Việt Nam do tình trạng lao động hết hạn hợp đồng, không vận chuyển, bảo trì, chuyển và làm việc bất hợp pháp tại Hàn Quốc mức cao, chiếm trên 50% (17.000 người), cao nhất trong tổng số 15 nước có ký kết EPS với Hàn Quốc.

Biểu 2: Lực lượng Việt Nam đi làm việc tại Hàn Quốc 2007-2012 (Đơn vị: người)



Nguồn: Cục Quản lý Lao động ngoài nước - Bộ Lao Động TBXH

2.2. Kết quả đạt được và một số tồn tại, khó khăn trong hoạt động XKLD của Việt Nam giai đoạn hiện nay

*** Kết quả đạt được**

Thứ nhất, công tác mở thị trường đã có bước tiến, nhận được các thị trường mới có và phát triển các thị trường mới như: Malaysia, Hàn Quốc, Nhật Bản, Đài Loan, Cata, Bungaria,

Liên bang Nga, Cộng hòa Séc, CHDCND Lào, UAE, Lybia, Kazzacstan. Thị trường lao động tiếp nhận lao động Việt Nam tăng bền vững, nhận và phát triển qua từng giai đoạn, từ khi chỉ có khoảng 10 thị trường nay đã có trên 40 thị trường tiếp nhận lao động.

Thứ hai, công tác trong đào tạo, chuyển giao kỹ thuật. Công tác

ào t o L ã i vào n n n p, có chính sách h tr ào t o lao ng xu t kh u t ngu n ngân sách, ào t o m t s ngh c thù, ngh òi h i k thu t cao mà th tr ng lao ng qu c t có yêu c u. Có nhi u doanh nghi p ã u t xây d ng c s d y ngh tiên ti n ào t o ng i lao ng áp ng c yêu c u c a th tr ng lao ng ngoài n c, hình thành h th ng các c s ào t o L xu t kh u.

Th ba, nhi u doanh nghi p XKL ngày m t l n m nh v quy mô và n ng l c. H u h t các doanh nghi p ã ý th c trong khai thác th tr ng lao ng ngoài n c, m t s doanh nghi p t p trung khai thác nh ng th tr ng c thù nh xu t kh u thuy n viên v n t i bi n, lao ng công ngh cao, tuy s l ng ít, nh ng hi u qu cao.

Th t, công tác qu n lý, b o v quy n l i cho ng i lao ng ã t ng c ng c phía Nhà n c và doanh nghi p.

Nh các k t qu ã t c trên, XKL ã góp ph n t o vi c làm, c i thi n thu nh p c a ng i lao ng, xóa ói gi m nghèo và t ng ngu n thu ngo i t c a Nhà n c.

i b phân gia ình có con em i XKL sau th i gian làm vi c n c ngoài tr v quê h ng có cu c s ng b ng ho c cao h n nh ng gia ình có cu c s ng khá gi . XKL góp ph n vào t c t ng tr ng kinh t c a Vi t Nam,

có tác ng quan tr ng n vi c xoá ói gi m nghèo và phát tri n xã h i.

Bình quân thu nh p c m tay (k c làm thêm) c a ng i XKL là 400 USD/tháng. Sau khi tr các kho n ti n chi phí tr c khi i n c ngoài và chi phí ngoài n c, k t thúc h p ng L 2 n m, tùy theo t ng th tr ng, ng i L có th tích lu c kho ng 5.000 - 10.000 USD trong ó phí d ch v ph i n p là 01 tháng l ng c b n/1 n m h p ng.

*** M t s t n t i và khó kh n**

Bên c nh nh ng k t qu tích c c ã t c, ho t ng XKL c a n c ta v n còn nh ng h n ch , b t c p, phát sinh nhi u v n ph c t p v an ninh, tr t t xã h i.

Th nh t, nhóm các v n phát sinh v phía ng i s d ng lao ng vi ph m quy n l i c a ng i lao ng.

n c ngoài, L xu t kh u Vi t Nam b phân bi t i x , l m d ng, xâm h i; không c làm úng công vi c ã c ph bi n tr c khi i, nh ã cam k t trong h p ng lao ng; Làm vi c t ng ca quá nhi u mà không c ngh ng i h p lý; Không c trang b b o h c n thi t và m b o các quy nh v an toàn lao ng; Vi c làm không y và th ng xuyên d n n thu nh p c a ng i lao ng không c m b o; L ng c a ng i lao

ng b trích tr không rõ ràng; Vi c tính gi làm thêm và tr ti n làm thêm ch a úng; B vi ph m h p ng lao ng, b a v n c không rõ nguyên nhân ho c không c n bù x ng áng... Tình tr ng các cá nhân, t ch c l i đ ng ho t ng a NL i làm vi c NN l a o chi m o t tài s n c a NL v n đi n ra v i nhi u th o n ngày càng tinh vi.

trong n c xu t hi n nhi u vi ph m pháp lu t trong ho t ng a NL i làm vi c NN: M t s DN ho t ng a NL i làm vi c NN th c hi n ch a nghiêm quy nh v tuy n ch n L NL ph i giao d ch qua trung gian, môi gi i làm t ng chi phí cho NL . X y ra tình tr ng m t s DN ho t ng a NL i làm vi c NN bán ch tiêu, chuy n sang làm môi gi i tuy n đ ng L cho DN khác, ho c bán t cách pháp nhân cho các n v không có ch c n ng v ho t ng a NL i làm vi c NN; c nh tranh không lành m nh làm quy n l i c a ng i L b gi m sút....

Th hai, nhóm các v n phát sinh t phía ng i lao ng

- Tình tr ng l i NN trái phép, gây r i và vi ph m pháp lu t n c s t i, nh h ng n quan h chính tr , ngo i giao c a Vi t Nam;

- NL vi ph m pháp lu t c a n c s t i do thi u hi u bi t và có c tr ng

h p do NL không có ý th c tuân th pháp lu t c a n c s t i;

- Kh n ng giao ti p kém đ n n nh ng thi t thòi trong công vi c, trong sinh ho t và b vi ph m các quy n l i khác.

Th ba, nhóm các v n phát sinh t bên th ba

- Tình tr ng l a o x y ra nhi u các th tr ng ti m n ng, có thu nh p cao ang th c hi n thí i m nh Hàn Qu c, Nh t B n, M , Úc, Canada... áng chú ý là h n 80% v l a o trong th i gian qua u nh m vào i t ng có nhu c u i làm vi c Hàn Qu c;

- B thu phí cao;

- Tình hình kinh t , chính tr , xã h i c a ngành, l nh v c, qu c gia nh p kh u lao ng không t t đ n n nh ng nh h ng i v i vi c làm c a NL .

3. M t s gi i pháp nâng cao hi u qu ho t ng XKL

3.1. Hoàn thi n v n b n pháp lu t, c ch và chính sách

Ti p t c hoàn thi n h th ng v n b n v ho t ng XKL , ban hành, s a i và b sung nh ng c ch chính sách còn thi u, tháo g nh ng v ng m c v th t c hành chính trong ho t ng a NL i làm vi c NN theo tinh th n sát v i tình hình th c t , áp ng yêu c u c a qu n lý nh ng có tính n xu

th phát triển. Từng công chức trách nhiệm của các Bộ, ngành, địa phương trong việc ưu tiên mở rộng thị trường hoạt động, xây dựng mạng lưới DN, tổ chức công nhân L ...

Còn lại là:

- Về chính sách quản lý tài chính ở vùng XKLD: Tiếp tục khuyến khích chính sách cho vay tín dụng các công nhân viên chức gia đình B - L - TBXH quản lý và có thể huy động các nguồn quỹ gia đình quy định làm, xóa bỏ đói nghèo, các chính sách vay lãi suất ưu đãi làm việc NN.

- Ban hành chính sách tiếp nhận trẻ em L hoàn thành học tập NN và nòng, chính sách khuyến khích NL dùng thu nhập NN vào sản xuất, kinh doanh, tận dụng việc làm, ào tống cho NL sau khi viên chức.

- Tiếp tục hoàn thiện các chính sách nhằm mở rộng thị trường lao động ngoài nước, tổ chức bình đẳng và tiếp cận trực tiếp vào tống và việc làm cho mọi công dân, khuyến khích người lao động học tập, ào tống và tận dụng việc làm, bồi dưỡng cán bộ làm nghiệp vụ XKLD.

- Hoàn thiện chính sách khuyến khích mọi thành phần kinh tế tập trung công nhân viên chức tham gia ào tống và XKLD. Khuyến khích XKLD để bắt đầu

lao động qua ào tống.

- Chính phủ ban hành các chính sách ưu tiên cho doanh nghiệp, hỗ trợ các doanh nghiệp trong việc thu hút, tìm kiếm thị trường, ký kết, thực hiện hợp đồng cung ứng lao động và dịch vụ. Tóm lại, khuyến khích nhân lực quá trình làm việc doanh nghiệp XKLD.

- Từng công chức các hoạt động hợp tác với các nhà tiếp nhận lao động trong việc bố trí quy định công nhân lao động xuất khẩu, và trao đổi thông tin và tiếp cận thị trường lao động, nghiên cứu các thị trường và tiếp nhận lao động, xây dựng các chính sách và hình thức tiếp nhận chuyên nghiệp qua các kênh chính thức, cung cấp các khóa ào tống kỹ thuật và phát triển tay nghề, nâng cao chất lượng và tuyển dụng lao động bằng pháp.

- Ban hành các chính sách khen thưởng kịp thời với những nhân viên, cá nhân làm tốt, xứng đáng với các chính sách, cá nhân có hành vi vi phạm chính sách hoạt động NL làm việc NN, xử lý nghiêm hình phạt vi phạm, tỷ lệ hợp đồng NL.

- Khuyến khích quản lý XKLD theo hướng phát huy tính tích cực, sáng tạo và bổ sung quy định, trách nhiệm của các cấp, các ngành, các

a ph ng, các doanh nghi p XKL và các c s d y ngh .

- Xây d ng c ch , chính sách thu hút ngu n l c u t cho XKL bao g m: Ngu n v n ngân sách Nhà n c, ngu n v n c a doanh nghi p, tín d ng, ngu n v n c a nhân dân và ngu n v n n c ngoài.

3.2. Tuyên truy n, nâng cao nh n th c v XKL

- Nâng cao nh n th c c a các c p, các ngành, c a toàn xã h i và ng i lao ng v XKL trong vi c t o vi c làm, t ng thu nh p và xóa ói gi m nghèo.

- Nâng cao ý th c ch ng c a ng i lao ng trong h c ngh , ngo i ng tham gia XKL ; nâng cao n ng l c thích ng, t x lý nh ng v n phát sinh khi làm vi c và sinh s ng n c ngoài; nâng cao hi u bi t và ý th c tuân th pháp lu t c a ng i lao ng.

- T ng c ng thông tin tuyên truy n, gi i thi u và qu ng bá v XKL trên các ph ng ti n thông tin i chúng ng i lao ng bi t, hi u v các quy trình, th t c theo quy nh c a pháp lu t, tr c ti p làm vi c v i doanh nghi p không thông qua môi gi i.

- Thi t l p trang tin i n t cung c p thông tin v h th ng v n b n pháp lu t, c ch chính sách, th tr ng lao ng ngoài n c, doanh nghi p XKL , c s d y ngh cho XKL , th t c

hành chính trong ho t ng XKL ...Các trang tin ph i c c p nh t liên t c cung c p thông tin m t cách k p th i, chính xác và nhanh nh t.

- Xây d ng m t s ch ng trình v XKL trên các ph ng ti n truy n thông, nh k t ch c i tho i tr c tuy n v i công lu n, v i các doanh nghi p, v i ng i lao ng... v ho t ng XKL .

- Tuyên truy n nâng cao ý th c ch p hành pháp lu t c a n c s t i, nghiêm túc th c hi n k lu t lao ng, ví d i làm ph i y , n u có vi c riêng c n gi i quy t ho c m au ph i báo ngh v i ng i qu n lý; tôn tr ng k lu t và gi gìn v sinh nhà máy, n i làm vi c c ng nh v sinh cá nhân, ký túc xá; tôn tr ng và thân thi n v i ng i dân b n a.

3.3. Nâng cao ch t l ng ngu n nhân l c i XKL

*** T ch c ào t o ngu n lao ng thông qua ào t o ngh**

Ch t l ng d y ngh nói chung và ào t o cho XKL nói riêng ph thu c vào nhi u y u t , trong ó có 3 y u t quan tr ng nh t ó là: C s v t ch t, thi t b d y ngh ; ch t l ng i ng giáo viên d y ngh ; ch t l ng c a ch ng trình d y ngh . Các y u t v qu n lý ch t l ng c ng h t s c quan tr ng nh m b o m ch t l ng d y ngh ...

Thăng xuyên theo dõi sự rèn luyện và tu dưỡng của người lao động trong quá trình ào tảo, công quy tập không cho xuất hiện những lao động có ý thức tích cực kém, lối sống tiêu cực và rèn luyện tránh nhàn nhể. Ông Lê Văn và ủy viên của DN và công nhân Việt Nam nước ngoài. Thực tế tuy nhiên bài bản nhất có công nhân phù hợp với yêu cầu lao động của thị trường nước ngoài có tính nhân tính lao động theo từng vùng, địa phương bố trí công việc, ngành nghề, thời gian phù hợp.

*** Nâng cao chất lượng bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho NLĐ trước khi đi XKL**

- Doanh nghiệp cần có kế hoạch và đầu tư đúng mức cho công tác tuyển dụng nhân lực, cần chuyên nghiệp hoá đội ngũ cán bộ tuyển dụng nhân lực, không thể hiện tuyển dụng nhân lực qua trung gian làm tăng chi phí cho NLĐ, đồng thời khó có thể lựa chọn ứng viên có ý nguyện làm việc và phẩm chất đáp ứng theo yêu cầu, có nhân thân tốt và thức ăn có nhu cầu đi XKL vì mục đích nâng cao thu nhập, học hỏi kinh nghiệm và rèn luyện tác phong công nghiệp, kỹ thuật lao động sau này phát triển nghề nghiệp trong nước.

- Hàng đôn người lao động các phương pháp xử lý trong trường hợp phi phạm tội vi phạm pháp luật, răn đe

nước ngoài hình thành văn minh tâm lý và xử lý tốt; nâng cao khả năng làm việc theo nhóm; tăng cường việc giao tiếp với đồng nghiệp.

Bên cạnh đó, bản thân NLĐ cần cần phải có ý thức trang bị các kiến thức về trình độ nghề nghiệp, ngoại ngữ, phong tục tập quán và luật pháp nước ngoài làm việc. Phải chủ động tìm hiểu các chính sách, quy định của Nhà nước và hoạt động của NLĐ làm việc NN, chủ động xử lý và hỗ trợ các vấn đề phát sinh, chịu trách nhiệm về các hành vi của mình trong quan hệ NLĐ ngoài nước. Đồng thời, NLĐ phải có trách nhiệm tuân thủ các quy định của Nhà nước, không phá vỡ hợp đồng nhàn nhể uy tín của NLĐ Việt Nam, nêu cao ý thức trách nhiệm của mình về việc công nghiệp. Nếu vi phạm phải bị đình chỉ các thị trường cho DN và xử lý nghiêm trọng pháp luật.

3.4. Tiếp tục công tác và phát triển thị trường lao động XKL

- Xây dựng kế hoạch phát triển và tăng cường phân phối thị trường (thị trường có thu nhập cao, thị trường tiềm năng như thị trường nhân lực lao động Việt Nam, khai thác các thị trường mới...).

- Ủy ban công tác đả báo thông tin thị trường XKL, đả báo chu đáo bản quyền cho XKL cho từng thị trường

không bằng và áp dụng kịp thời yêu cầu kỹ thuật cung-cu lao động trong bối cảnh Việt Nam đã ra nhập WTO; bộ môn thông tin y, chính xác và cập nhật.

- Đa dạng hóa các hình thức làm việc bên ngoài, chủ yếu dựa trên (sản xuất, trình độ, ngành nghề ...) mở rộng thị trường XKLD.

- Thành lập bộ phận chuyên nghiên cứu dự báo nhu cầu tiếp nhận lao động của các nước, khu vực, vùng lãnh thổ theo ngành nghề, trình độ; pháp luật và chính sách tiếp nhận lao động; khuyến khích cung cấp lao động Việt Nam.

- Tổ chức các hoạt động quảng bá nguồn lao động Việt Nam bên ngoài.

- Tăng cường các hoạt động hợp tác với các nước tiếp nhận lao động trong việc bố trí quy định con người cần tuyển dụng xuất khẩu, và trao đổi thông tin và tiếp cận thị trường lao động, nâng cao chất lượng và trình độ kỹ thuật và nghiệp vụ của các tổ chức và hình thức tổ chức chuyên nghiệp qua các kênh chính thức, cung cấp các khóa đào tạo kỹ thuật và phát triển tay nghề, nâng cao chất lượng và tuyển dụng lao động bằng pháp.

3.5. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm kịp thời, giải quyết tranh chấp liên quan đến XKLD

- Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra hoạt động của NLĐ làm việc bên ngoài các DN, phát huy vai trò tích cực trong hoạt động của NLĐ làm việc bên ngoài; đồng thời có biện pháp xử lý kịp thời những DN có hành vi vi phạm. Tập trung thanh tra, kiểm tra những DN có nguy cơ phát sinh, sai phạm. Tăng cường thanh tra, kiểm tra theo chuyên ngành, ví dụ như: Chuyên ngành đào tạo, chuyên ngành tuyển dụng NLĐ, chuyên ngành tài chính liên quan đến hoạt động của NLĐ làm việc bên ngoài có uy tín thành, kiểm tra sâu hơn, chi tiết hơn, đồng thời qua công tác thanh tra, kiểm tra kết hợp với việc phân tích, đánh giá chính sách và pháp luật liên quan đến hoạt động của NLĐ làm việc bên ngoài.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Lao Động TBXH (2010), Các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn lao động làm việc bên ngoài, Hà Nội.
2. Cục Quản lý Lao động ngoài nước - Bộ Lao Động TBXH, báo cáo hàng năm.
3. Cục Quản lý Lao động ngoài nước, ấn phẩm và phát triển thị trường Lao động nước ngoài 2001-2010, Hà Nội.
4. Cục Quản lý Lao động ngoài nước (2008), Những luận cứ xây dựng chiến lược xuất khẩu lao động, Hà Nội.
5. TS. Nguyễn Thị Hồng Bích, Xuất khẩu lao động của các nước Đông Nam Á kinh nghiệm và bài học, Trung tâm nghiên cứu quốc tế, NXB KHXH, Hà Nội.

6. Luật NL & VD của Việt Nam về làm việc
theo hợp đồng (2006)

7. Website Bộ Công Thương, Bộ
LĐ-TBXH, Cục Quản lý lao động ngoài
nước.

KIỂM NGHIỆM PHƯƠNG PHÁP ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC TRONG VI MÔN KHOA HỌC LAO ĐỘNG VÀ XÃ HỘI

*Ths. Hà Thị Thu Hằng – Ths. Nguyễn Huy Nguyễn Lê
Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

Tóm tắt: Đánh giá hiệu quả công việc thực hiện là một công cụ quản lý công việc thực hiện so với mục tiêu chuẩn hoặc chỉ tiêu đề ra. Đây là một trong những hoạt động quan trọng trong quản trị nhân sự tại các công ty, doanh nghiệp, cơ quan quản lý nhà nước, có ý nghĩa rất lớn trong việc sử dụng lao động và người lao động. Thực hiện nhiệm vụ trong công tác tổ chức nhân sự, quản trị nguồn nhân lực và vị trí việc làm trên cơ sở năng lực, đánh giá hiệu quả công việc của cá nhân, Viện KHL & XH sử dụng việc đánh giá hiệu quả công việc làm một nội dung quan trọng trong xây dựng vị trí việc làm.

Từ khóa: đánh giá hiệu quả công việc, Vị trí việc làm

Summary: *The assessment of the working efficiency measures the result of performance comparing with standards or targets. It is one of the most important activities in human resource management in companies, enterprises, government management agencies. It has great significance to employers and employees. The innovation in personnel organizing, associating wage payment with working position based on ability, evaluating the efficiency of personal performance result, the Institute of Labour Science and Social Affairs uses the assessment of working efficiency as an essential content in working position development.*

Key words: *performance efficiency assessment, working position.*

Các phương pháp đánh giá hiệu quả thực hiện công việc

Đánh giá hiệu quả công việc của nhân viên là một biện pháp

đang rầm rộ từ những năm 1980 khi vấn đề tranh chấp trên thị trường trở nên gay gắt, buộc các doanh nghiệp phải chú trọng và khuyến khích nhân

viên thể hiện tất cả các mục tiêu và yêu cầu trong công việc.

Ánh giá hi u qu công vi c c a nhân viên thể hi u là: quá trình xem xét nh m ánh giá m t cách có h th ng hi u qu công vi c và n ng l c c a nhân viên, bao g m k t qu công vi c, ph ng pháp làm vi c, nh ng ph m ch t và k n ng th c hi n công vi c.

K t qu ánh giá giá hi u qu th c hi n công vi c giúp cho ng i qu n lý có c m t b c tranh rõ nét, hoàn ch nh và khách quan v ng i lao ng trong n v , là c s a ra các ý ki n ph n h i m t cách y , c n thi t ho c thích áng i v i ng i lao ng, ra các quy t nh i u ch nh k p th i. K t qu ánh giá hi u qu th c hi n công vi c giúp ng i lao ng nh n ra c nh ng ti n b c ng nh sai sót hay l i c a mình trong công vi c.

Có nhi u ph ng pháp khác nhau ánh giá hi u qu vi c th c hi n công vi c, bao g m ph ng pháp ánh giá theo tiêu chí hoàn thành công vi c, ph ng pháp ánh giá 360 hay toàn di n ... M i m t ph ng pháp ánh giá u có nh ng u i m và nh c i m riêng. Tu vào t ng tr ng h p c th c a t ng n v , các ph ng pháp áp d ng khác nhau s cho hi u qu l i ích khác nhau.

➤ ánh giá hi u qu d a trên **“Các tiêu chí hoàn thành công vi c”**: c xu t phát t h th ng các m c tiêu c thi t l p, c n c trên m c tiêu, và các ch c n ng c a t ng cá nhân, b ph n thi t l p các ch s giám sát ánh giá phù h p. Các ch s giám sát ánh giá làm nh h ng ph n u cho các cá nhân và c s ánh giá m c hoàn thành công vi c.

➤ **“Ph ng pháp ánh giá 360”**: c phát tri n vào u nh ng n m 90 t i các n c Tây Âu, ph ng pháp này c p t i t t c các khía c nh c a vi c ánh giá n ng l c và hi u qu công vi c c a nhân viên. Ví d : i t ng ánh giá là m t nhân viên X c th nào ó. Xung quanh nhân viên X này có nhi u ng i khác cùng tham gia vi c ánh giá: c p trên tr c ti p, ng nghi p cùng m t ch c v , nhân viên d i quy n, khách hàng, và b n thân ng i nhân viên ó. K t qu ánh giá s bao g m b n t ánh giá c a nhân viên, b n ánh giá c a c p trên tr c ti p, ng nghi p, nhân viên d i quy n... Vi c phân tích so sánh các k t qu ánh giá n ng l c và hi u qu công vi c c a nhân viên cho phép “t o d ng” m t cách khách quan chân dung cá nhân c ánh giá.

Th c t có nhi u n v ã xây d ng riêng cho mình h n m t b Quy

trình đánh giá nhân viên hoàn chỉnh nhất khi nó bị mất đi hoặc sai sót nên không thể phát hiện ra. Thứ nhất là quy trình đánh giá hoàn thành công việc của nhân viên nó bị biến thành công việc đánh giá con người của chính nhân viên đó. Do vậy, các tiêu chí, phương pháp đánh giá cần tách biệt giữa đánh giá công việc và đánh giá con người có thể công khai minh bạch không nên công khai riêng tư chi phí công việc đánh giá và phát huy chủ động của nhân viên, nhân viên nhân viên tiếp tục công nhận cho tất cả.

Các tiêu chí đánh giá hiệu quả thực hiện công việc tại Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Viện Khoa học Lao động và Xã hội gồm 10 Phòng, Trung tâm. Trong đó có 6 phòng, trung tâm thực hiện nghiên cứu bao gồm và 4 phòng thực hiện quản lý/hành chính. Các nhiệm vụ công

việc của hai khối hoàn toàn khác biệt. Khối nghiên cứu thực hiện các nhiệm vụ nghiên cứu, bao gồm xây dựng các chiến lược, chương trình, án, tài liệu nghiên cứu cấp Nhà nước, cấp Bộ, cấp Viện... Khối hành chính thực hiện nhiệm vụ quản lý, hỗ trợ và mặt pháp lý gian tham gia công tác nghiên cứu. Việc tham gia viết bài báo, tạp chí, báo tin là nhiệm vụ bắt buộc của viên nghiên cứu, khối quản lý/hành chính khuyến khích tham gia.

Tại các nhiệm vụ công việc của các Phòng, Trung tâm tại Viện Khoa học Lao động và Xã hội, chúng tôi xin đề xuất phương pháp đánh giá hiệu quả thực hiện công việc tại Viện Khoa học Lao động và Xã hội phương pháp đánh giá cho nhiệm vụ dựa trên các tiêu chí: Hiệu quả ngày công làm việc; khả năng tham gia viết báo/tạp chí và hiệu quả quản lý nhân viên (điều khiển các nhân viên).

Bảng 1. Các tiêu chí đánh giá hiệu quả thực hiện công việc

TT	Tiêu chí	Số điểm hoàn thành nhiệm vụ
I. HIỆU QUẢ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC CỦA KHỐI NGHIÊN CỨU		
1.1. Hiệu quả công việc của lãnh đạo nghiên cứu		100
a)	Hiệu quả ngày công làm việc	70
b)	Khả năng tham gia viết báo/tạp chí	10
c)	Hiệu quả quản lý nhân viên	20
1.2. Hiệu quả công việc của nhóm nghiên cứu viên		100
a)	Hiệu quả ngày công làm việc	90
b)	Khả năng tham gia viết báo/tạp chí	10
II. HIỆU QUẢ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC CỦA KHỐI QUẢN LÝ/HÀNH CHÍNH		

2.1. Hi u qu công vi c c a lãnh o n v qu n lý/hành chính	100
a) Hi u qu ngày công làm vi c	80
b) Kh n ng tham gia vi t báo/t p chí	0
c) Hi u qu qu n lý n v	20
2.2. Hi u qu công vi c c a nhóm chuyên viên	100
a) Hi u qu ngày công làm vi c	100
b) Kh n ng tham gia vi t báo/t p chí	0

T ng s i m trong k ánh giá c a m i cá nhân có th t nh h n, b ng ho c l n h n 100 tùy thu c vào m c hoàn thành công vi c.

I. HI U QU TH C HI N CÔNG VI C C A KH I NGHIÊN C U

1.1. Hi u qu th c hi n công vi c c a lãnh o n v kh i nghiên c u

1.1.1. Hi u qu th c hi n công vi c c a lãnh o n v nghiên c u (H_{1nc})

Hi u qu th c hi n công vi c c a lãnh o các n v nghiên c u c tính theo công th c

$$H_{1nc} = H_{nc} + H_{b/tc} + H_{qlv}$$

Trong ó

H_{nc}: Hi u qu ngày công làm vi c (a)

H_{b/tc}: Hi u qu tham gia vi t báo/t p chí (b)

H_{qlv}: Hi u qu qu n lý n v (H3) (c)

a) Hi u qu ngày công làm vi c
H_{nc} = H x 70

Trong ó:

+ H là h s hi u qu ngày công c tính theo h ng d n t i ph l c

b) Kh n ng tham gia vi t báo/t p chí

H_{b/tc} = 0 N u không có bài ng báo/t p chí trong k ánh giá

H_{b/tc} = 10 N u có 1 bài báo trong k ánh giá

H_{b/tc} = 10 + 2 x (S bài ng báo/t p chí quy i - 1) N u có t 2 bài báo tr lên trong k ánh giá

Trong ó:

+ S bài ng báo/t p chí quy i = S bài ng báo/t p chí trong n c + 2 x S bài ng báo/t p chí n c ngoài.

c) Hi u qu qu n lý = 20 x H_{ql}

Trong ó:

+ H_{ql} là h s qu n lý n v c ánh giá b i Vi n tr ng (i v i các Phó Vi n tr ng), lãnh o Vi n ph trách n v (i v i th tr ng n v), th tr ng n v (i v i phó tr ng phòng/phó giám c trung tâm)

$$H_{ql} = 1.3 - T t$$

$$= 1 - Khá$$

$$= 0.7 - Trung bình$$

$$= 0 - Y u$$

1.2. Hi u qu th c hi n công vi c i v i nghiên c u viên

Hi u qu th c hi n công vi c c a nghiên c u viên c tính theo công th c

$$H_{ncv} = H_{nc} + H_{b/tc}$$

Trong đó

H_{nc} : Hi u qu ngày công làm vi c (a)

$H_{b/tc}$: Hi u qu tham gia vi t báo/t p chí (b)

a) Hi u qu ngày công làm vi c
 $H_{nc} = H \times 90$

Trong đó:

+ H là h s hi u qu ngày công c tính theo h ng d n t i ph l c

b) Kh n ng tham gia vi t báo/t p chí

$H_{b/tc} = 0$ N u không có bài ng báo/t p chí trong k ánh giá

$H_{b/tc} = 10$ N u có 1 bài báo trong k ánh giá

$H_{b/tc} = 10 + 2 \times (S \text{ bài ng báo/t p chí quy i} - 1)$ N u có t 2 bài báo tr lên trong k ánh giá

Trong đó:

+ S bài ng báo/t p chí quy i = S bài ng báo/t p chí trong n c + 2 x S bài ng báo/t p chí n c ngoài.

II. HI U QU TH C HI N CÔNG VI C C A KH I QU N LÝ/HÀNH CHÍNH

2.1. Hiệu quả thực hiện công việc của lãnh đạo đơn vị quản lý/hành chính

Hi u qu th c hi n công vi c c a lãnh o các n v nghiên c u c tính theo công th c

$$H_{lhc} = H_{nc} + H_{b/tc} + H_{qlv}$$

Trong đó

H_{nc} : Hi u qu ngày công làm vi c (a)

$H_{b/tc}$: Hi u qu tham gia vi t báo/t p chí (b)

H_{qlv} : Hi u qu qu n lý n v (H3) (c)

a) Hi u qu ngày công làm vi c
 $H_{nc} = H \times 80$

Trong đó:

+ H là h s hi u qu ngày công c tính theo h ng d n t i ph l c

b) Kh n ng tham gia vi t báo/t p chí

$H_{b/tc} = 2 \times S$ bài ng báo/t p chí quy i trong k ánh giá

Trong đó:

+ S bài ng báo/t p chí quy i = S bài ng báo/t p chí trong n c + 2 x S bài ng báo/t p chí n c ngoài.

c) Hi u qu qu n lý = 20 x H_{ql}

Trong đó:

+ H_{ql} là h s qu n lý n v c ánh giá b i Vi n tr ng (i v i các Phó Vi n tr ng), lãnh o Vi n ph trách n v (i v i th tr ng n v), th tr ng n v (i v i phó tr ng phòng/phó giám c trung tâm)

$$H_{ql} = 1.3 - T t$$

$$= 1 - \text{Khá}$$

$$= 0.7 - \text{Trung bình}$$

$$= 0 - \text{Y u}$$

2.2. Hi u qu th c hi n công vi c c a chuyên viên

Hi u qu th c hi n công vi c c a lãnh o các n v nghiên c u c tính theo công th c

$$H_{cv} = H_{ql/hc} + H_{b/tc}$$

Trong đó

$H_{ql/hc}$: Hi u qu ngày công làm vi c (a)

$H_{b/tc}$: Hi u qu tham gia vi t báo/t p chí (b)

a) Hi u qu ngày công làm vi c
 $H_{ql/hc} = H \times 100$

Trong đó:

+ H là h s hi u qu ngày công c tính theo h ng d n t i ph l c

b) Kh n ng tham gia vi t báo/t p chí

$H_{b/tc} = 2 \times S$ bài ng báo/t p chí quy i trong k ánh giá

Trong đó:

+ S bài ng báo/t p chí quy i = S bài ng báo/t p chí trong n c + 2 x S bài ng báo/t p chí n c ngoài.

PH L C. CÁCH TÍNH H S HI U QU NGÀY CÔNG

H s hi u qu ngày công (H) c ánh giá b ng t l gi a ngày công quy i (N_{qd}) và ngày công chu n (N_c)

$$H = \frac{N_{qd}}{N_c}$$

Trong đó:

- Ngày công quy i (N_{qd}) c xác nh theo các nhóm cán b khác nhau nh sau: Nhóm nghiên c u (h ng d n A1), nhóm hành chính/qu n lý (h ng d n A2).

- Ngày công chu n: 365 ngày/n m.

A1. NGÀY CÔNG QUY I C A NHÓM CÁN B NGHIÊN C U

Ngày công quy i c a nghiên c u viên c tính b ng t ng ngày công quy i tham gia các tài, d án (N_{q-da}) và ngày công quy i tham gia các ho t ng khác (N_{qd-k}).

$$N_{qd} = N_{qd-da} + N_{qd-k}$$

1. Ngày công tham gia tài, d án, ho t ng quy i (N_{q-da})

Ngày công quy i tham gia các tài, d án, ho t ng c a nghiên c u viên c ánh giá b i 4 y u t :

a. Lo i tài, d án, ho t ng tham gia (K_1)

b. M c tham gia trong tài, d án, ho t ng (K_2)

c. K t qu th c hi n tài, d án, ho t ng (K_3)

d. S ngày công tham gia tài, d án, ho t ng (K_4)

$$N_{qd-da} = \sum_1^n \prod_1^n (K_{1i} K_{2i} K_{3i} K_{4i})$$

Trong đó, n là t ng s tài, d án, ho t ng nghiên c u viên tham gia trong k ánh giá

a) Lo i tài, d án, ho t ng tham gia (K_1) c tính nh sau:

$K_1 = 1.4$ i v i tài c p Nhà n c, án, chi n l c, báo cáo qu c gia

= 1.2 i v i tài c p B , h p tác qu c t và h p tác trong n c

= 1.0 i v i tài c p Vi n, nhi m v th ng xuyên

b) M c tham gia trong tài, d án, ho t ng (K₂) c tính nh sau:

K₂= 1.4 i v i ch nhi m tài/th ng tr c

= 1.2 i v i th ký tài

= 1.0 i v i thành viên/tham gia

c) K t qu th c hi n tài, d án, ho t ng (K₃) c tính nh sau:

K₃= 1.4 i v i lo i xu t s c

= 1.2 i v i lo i khá

= 1.0 i v i lo i trung bình/ t

= 0.0 i v i tài không t

d) S ngày công (K₄) tham gia tài, d án, ho t ng c tính b ng ngày công th c t do ch nhi m tài ánh giá

2. Ngày công khác quy i (N_{qd-k})

Ngoài ngày công tham gia tài, d án, ho t ng có ánh giá ch t l ng, các ngày công khác c quy i nh sau:

$$N_{qd-k} = N_k \times k_k$$

Trong ó, k_k c tính nh sau:

- Ngày tham gia H i th o, t p hu n, h p ng, oàn th , ngh l , ngh phép, th 7, ch nh t, k_k = 1

- Ngày c tài li u: k_k = 1 cho 20 ngày u

k_k = 0.5 t ngày th 21 tr i

L u ý:

- N u ngày công trong n m có phát sinh N_k các ngày ngh m, ngh , ngh không l ng, ngh i t v n (là các ngày công không do Vi n tr l ng), k_k = 0; Ngày công chu n (m u s N_c) khi ó c tính b ng 365 - N_k

B. QUY I NGÀY CÔNG C A NHÓM QU N LÝ, HÀNH CHÍNH

Ngày công quy i c a cán b qu n lý, hành chính c tính b ng t ng ngày công quy i c a ngày công làm công vi c qu n lý/hành chính (N_{qd-hc}), ngày công tham gia các tài d án (N_{qd-da}) và ngày công tham gia các ho t ng khác (N_k)

$$N_{qd} = N_{qd-hc} + N_{qd-da} + N_{qd-k}$$

1. Ngày công th c hi n công vi c qu n lý/hành chính quy i c a nhóm chuyên viên c ánh giá b i 4 y u t :

Ngày công th c hi n công vi c qu n lý/hành chính quy i c a nhóm chuyên viên c ánh giá b i 4 y u t :

a. ph c t p c a công vi c th c hi n (K₁)

b. Vai trò trong th c hi n công vi c (K₂)

c. K t qu th c hi n công vi c (K₃)

d. Số ngày công thực hiện công việc (K₄)

$$N_{qd-hc} = \sum_1^n \prod_1^n (K_{1i} K_{2i} K_{3i} K_{4i})$$

Trong đó, n là số công việc quản lý, hành chính thực hiện trong k

a) Phức tạp của công việc (K₁) tính như sau:

K₁=1.4 nếu công việc rất phức tạp, yêu cầu phức tạp lý luận thông tin, tăng áp lực, căng thẳng, sáng tạo tìm kiếm giải pháp...

=1.2 nếu công việc tăng áp lực, yêu cầu có kỹ thuật, đòi hỏi phải là chuyên gia, có kinh nghiệm...

=1 nếu công việc thông thường, thực hiện một cách thông thường quy trình có sẵn.

b) Vai trò trong thực hiện công việc (K₂) tính như sau:

K₂= 1.4 nếu người chịu trách nhiệm chủ yếu cùng với người thực hiện công việc

= 1.2 nếu người chịu trách nhiệm chính trong đó, thực hiện

= 1.0 nếu người tham gia với vai trò là thành viên, góp ý, thực hiện theo chỉ dẫn/yêu cầu

c) Kỹ thuật thực hiện công việc (K₃) tính như sau:

K₃= 1.4 hoàn thành xuất sắc công việc, có thể tham mưu cho lãnh đạo tìm kiếm giải pháp, kỹ thuật tốt nhất, có kinh nghiệm ứng dụng/triển khai khác

= 1.2 có kinh nghiệm hoàn thành nhiệm vụ giao

= 1.0 nếu hoàn thành nhiệm vụ với sự kèm cặp/hướng dẫn của lãnh đạo/người giúp

= 0 không hoàn thành nhiệm vụ

d) Ngày công (K₄) tính bằng ngày công thực thực hiện công việc do trực phòng/phó trách phòng phụ trách xác định.

2. Ngày công tham gia tài, d án quy định (N_{qd-da})

Ngày công tham gia các tài, d án của nhóm quản lý/hành chính công quy định trong những ngày công tham gia tài, d án của nhóm nghiên cứu viên.

2. Ngày công khác quy định (N_{qd-k})

Ngoài ngày công thực hiện các công việc quản lý/hành chính, ngày công tham gia tài, d án, hoạt động có ảnh hưởng tới công việc, các ngày công khác quy định như sau:

$$N_{qd-k} = N_k \times k_k$$

Trong đó, k_k tính như sau:

- Ngày tham gia Hội thảo, tập huấn, họp, đoàn thể, nghỉ lễ, nghỉ phép, thứ 7, chủ nhật, k_k = 1

- Ngày công khác k_k = 0.7

L u ý:

- Nếu ngày công trong năm có phát sinh N_k các ngày nghỉ, nghỉ, nghỉ không làm việc, nghỉ ít hơn (là các ngày công không do Viện tr

l ng), $k_k = 0$; Ngày công chu n (m u s N_c) khi ó c tính b ng 365 - N_k

TT	Tên bài viết	Tác giả	S	Trang
1	Chính sách an sinh xã hội cho người dân và các công nhân tham gia	TS. Nguyễn Thị Lan Hương, Ths. Thanh Huyền	38	9
2	Tác động của suy giảm tăng trưởng kinh tế nông nghiệp và vai trò của thị trường an sinh xã hội	Ths. Lưu Quang Tuấn, Ths. Phạm Thị Bội Hà	38	19
3	Thích ứng hóa quy định: Công dân có quyền tham gia bảo vệ an sinh xã hội trong Hiến pháp năm 2013 và mặt tích cực, kiến nghị hoàn thiện pháp luật	TS. Nguyễn Thị Lan Hương, Ths. Nguyễn Bích Ngọc	38	29
4	An sinh xã hội cho lao động di cư trong nước - Thích ứng và nâng cao chất lượng	Ths. Nguyễn Thị Hương Hương	38	44
5	Tăng quan các nghiên cứu về nguyên nhân của tình trạng nghèo đói nông thôn dân tộc thiểu số	Minh Huệ	38	50
6	Vấn đề và giải pháp giúp trẻ em lang thang tại Việt Nam và mặt tích cực trên thế giới	Quách Thị Quỳnh	38	60
7	Sa mạc hóa tại Bô hi m xã hội: Cần quan tâm nghiên cứu liên ngành	TS. Bùi Sĩ Tuấn	38	70
8	Bộ luật xã hội: Nội dung và những điểm mới của Bộ luật Việt Nam có thể học hỏi	Ths. Nikos Nikolidakis, Nguyễn Thị Huệ Yến	38	76
9	Ngày Khoa học và Công nghệ - 36 năm phát triển nghiên cứu Khoa học và Công nghệ lao động, nghiệp vụ công và xã hội	TS. Nguyễn Thị Lan Hương - ThS. Nguyễn Thị Thu Hương	39	5
10	Các giải pháp hỗ trợ sinh kế bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu vùng núi phía Bắc và Nhóm nghiên cứu	PGS.TS. Nguyễn Bá Ngọc và Nhóm nghiên cứu	39	12
11	Tác động của biến đổi khí hậu đến sinh kế người dân tộc thiểu số vùng miền núi phía Bắc	Nguyễn Thị Ngân	39	21
12	Tác động của biến đổi khí hậu tới người nghèo đói trong phát triển bền vững Việt Nam	Lưu Thị Thanh Quỳnh - Ninh Thị Thu An	39	29
13	Tác động của biến đổi khí hậu tới bộ phận xã hội	Phạm Huy Tú	39	38
14	Phát triển làng nghề Việt Nam trong bối cảnh biến đổi khí hậu	ThS. Nguyễn Văn Dũng - ThS. Lê Trọng Giang	39	45
15	Xếp hạng sinh kế bền vững thích ứng với biến đổi khí hậu cho người nghèo nông thôn vùng núi phía Bắc	ThS. Nguyễn Thanh Vân - ThS. Lê Thị Vân	39	52
16	Sinh kế và khả năng thích ứng với biến đổi khí hậu của các ngành dân cư ven biển vùng núi phía Bắc	Ths. Ngô Văn Nam	39	62
17	Dấu ấn tác động của biến đổi khí hậu, nước biển dâng	KS. Nguyễn Thị Hùng	39	71

	dâng i v i ho t ng th y s n khu v c ng b ng sông C u Long			
18	M t s sinh k và gi i pháo m b o sinh k b n v ng c a ng i nghèo t nh Trà Vinh	<i>Phùng Th Anh D ng</i>	39	80
19	Phát tri n làng ngh tái ch kim lo i a H i theo h ng phát tri n b n v ng	<i>ThS. Cao Th Minh H u</i>	39	90
20	N ng su t lao ng: Lý thuy t và ng d ng t i Vi t Nam	<i>TS. Bùi Thái Quyên</i>	40	5
21	Th c tr ng vi c làm, i s ng ng i lao ng trong các khu công nghi p	<i>Ths. Nguy n Huy n Lê, Ths. Nguy n Th H ng Hi n</i>	40	12
22	ánh giá chính sách lao ng, vi c làm giai o n 2008 - 2013	<i>CN. Lê Thu Huy n</i>	40	20
23	Th c tr ng vi c làm ng i cao tu i Vi t Nam	<i>Ths. Nguy n Th H nh</i>	40	31
24	ánh giá c u lao ng trong ngành xây d ng	<i>Ths. inh Th Vân, CN. Lê Th L ng</i>	40	40
25	D ch chuy n vi c làm theo k n ng và m i quan h v i t ng tr ng kinh t	<i>CN. Nguy n Thành Tuân, Ths. Ch Th Lân</i>	40	53
26	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	<i>Ths. Tr nh Thu Nga CN. Minh H i</i>	40	59
27	Kinh nghi m c i cách t i 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 và bài h c rút ra cho Vi t Nam	<i>Ths. D ng Th H ng</i>	40	71
28	N ng su t lao ng Vi t Nam – nhìn t góc c c u lao ng và k thu t	<i>PGS.TS. Nguy n Bá Ng c, Ths. Ph m Minh Thu</i>	41	5
29	M t s v n v ngu n nhân l c và phát tri n ngu n nhân l c	<i>Ths. ng Quyên</i>	41	14
30	M t s yêu c u i v i ngu n nhân l c Vi t Nam trong quá trình công nghi p hóa, hi n i hóa và h i nh p Asean 2015	<i>Ths. Lê Tr ng Giang, Ths. Ngô V n Nam, Ths. ng Thìn Hùng</i>	41	26
31	o l ng nghèo a chi u Thành ph H Chí Minh qua s li u i u tra nghèo ô th 2012	<i>Ths. Ph m Minh Thu</i>	41	35
32	V n gi i trong h c ngh Vi t Nam – M t s k t qu chính t phân tích s li u i u tra lao ng – vi c làm	<i>CN. Hoàng Thu H ng</i>	41	50
33	M t s gi i pháp nâng cao hi u qu ho t ng xu t kh u lao ng c a Vi t Nam trong xu th h i nh p	<i>Ths. D ng Th H ng</i>	41	59
34	Ki n ngh ph ng pháp ánh giá hi u qu th c hi n công vi c t i Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i	<i>Ths. Hà Th Thu H ng, Ths. Nguy n Huy n Lê</i>	41	71

GIỚI THIỆU SÁCH MỚI

1. *Nghiên cứu rà soát chính sách g n k t xã h i Vi t Nam (Ti ng Anh)*– OECD, 2014

Nghiên cứu rà soát chính sách g n k t xã h i Vi t Nam c th c hi n b i các n v g n k t xã h i c a Trung tâm phát tri n OECD h p tác v i Vi n Khoa h c lao ng và xã h i và s h tr c a B Lao ng-Th ng binh và Xã h i.

N i dung c a nghiên cứu bao g m 4 ch ng:

Ch ng 1: B c ngo t trong g n k t xã h i Vi t Nam

Ch ng 2: T ng c ng g n k t xã h i thông qua các chính sách thúc y vi c làm

Ch ng 3: Xây d ng m t h th ng an sinh xã h i toàn di n

Ch ng 4: Chính sách tài khóa và kh c xã h i

2. *T duy m i v qu n lý t n n xã h i n c ta trong i u ki n kinh t th tr ng và h i nh p qu c t*.- TS. Nguy n H u D ng (ch biên).- NXB Khoa h c và k thu t, 2014.

T n n xã h i, nh t là t n n ma túy, m i dâm, c b c... là nh ng hi n t ng xã h i tiêu c c ang gây tác h i l n trong i s ng xã h i, tr thành v n xã h i b c xúc. Cu n sách là k t qu d a trên c s k t qu nghiên cứu tài c p Nhà n c gi i thi u v i b n c ph ng pháp ti p c n khoa h c, trình bày h th ng các khái ni m m i, ng i v t n n xã h i, b n

ch t kinh t , xã h i, v n hóa, pháp lý... c a t n n xã h i. N i dung cu n sách g m 3 ch ng:

Ch ng 1: C s lý lu n và th c ti n phát tri n t duy m i v qu n lý t n n xã h i n c ta trong i u ki n kinh t th tr ng và h i nh p qu c t

Ch ng 2: Th c tr ng m t s t n n xã h i (ma túy, m i dâm, c b c) và qu n lý t n n xã h i Vi t Nam

Ch ng 3: Khuy n ngh h quan i m m i và gi i pháp t phá qu n lý t n n xã h i (ma túy, m i dâm, c b c) giai o n n 2020 và t m nhìn n 2030.

3. *Ngh công tác xã h i – Phát tri n m ng l i cung c p d ch v xã h i và nhân viên công tác xã h i*.- TS. Bùi Th Xuân Mai.- NXB Khoa h c và k thu t, 2014.

Cu n sách g m 3 ch ng

Ch ng 1: C s lý lu n v m ng l i cung c p d ch v xã h i

Ch ng 2: Th c tr ng nhu c u, m ng l i cung c p d ch v xã h i và nhân viên công tác xã h i

Ch ng 3: ình h ng gi i pháp phát tri n m ng l i cung c p d ch v xã h i và m ng l i nhân viên công tác xã h i.

4. *Tài li u Nghiên cứu kh o sát H i ng t i n l ng Singapore*.- ILO, 2014