



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

NỘI DUNG

Tổng Biên tập:
TS. NGUYỄN THỊ LAN HƯƠNG

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

Trưởng ban Biên tập:
Ths. LƯU QUANG TUẤN

Ủy viên ban Biên tập:
TS. NGUYỄN QUANG HUỆ
Ths. NGUYỄN THỊ LAN
Ths. THÁI PHÚC THÀNH

Trình bày:
CN. VÕ XUÂN HẰNG
CN. PHẠM NGỌC TOÀN

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

I. Nghiên cứu, trao đổi

- 1. Hệ thống chính sách an sinh xã hội ở nước ta trong giai đoạn phát triển mới – Nguyễn Trọng Đàm** tr.3
 - 2. Về định hướng chiến lược lĩnh vực lao động, người có công và xã hội giai đoạn 2011 - 2020 - TS. Nguyễn Hữu Dũng** tr.7
 - 3. Phát triển dạy nghề hiện đại hội nhập với khu vực và thế giới – PGS.TS. Mạc Văn Tiến** tr.14
 - 4. Thị trường lao động Việt nam giai đoạn hậu khủng hoảng kinh tế toàn cầu: 3 vấn đề cơ bản – PGS.TS. Nguyễn Bá Ngọc** tr.20
 - 5. Quan hệ tiền lương chung, khu vực: Thực trạng và định hướng thiết kế - TS. Nguyễn Quang Huệ** tr.23
 - 6. Thực trạng và định hướng phát triển bảo hiểm xã hội trong thời gian tới – TS. Phạm Trường Giang** tr.30
 - 7. Mở rộng độ bao phủ của bảo hiểm xã hội tự nguyện: Một số khuyến nghị và chính sách – Ths. Lưu Quang Tuấn** tr.34
 - 7. Giảm nghèo ở Việt Nam: Cơ hội, thách thức và một số ý tưởng giảm nghèo giai đoạn 2011 – 2020 – Ths. Thái Phúc Thành** tr.44
- II. Thông tin Hội nghị, Hội thảo** tr.51
III. Tổng mục lục năm 2009 tr.53
IV. Giới thiệu sách mới tr.54



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

CONTENT

Editor in Chief:
Dr. NGUYEN THI LAN HUONG

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

Head of editorial board:
M.A. LUU QUANG TUAN

Members of editorial board:
Dr. NGUYEN QUANG HUE
M.A. NGUYEN THI LAN
M.A. THAI PHUC THANH

Designer:
B.A. VO XUAN HANG
BA. PHAM NGOC TOAN

I. Research exchange

1. Social security policy system in the new phase of development of Vietnam – *Nguyen Trong Dam* pg.3
2. About direction in strategy on Labor, Veteran and social issues in the period of 2011-2020 – *Dr. Nguyen Huu Dung* pg.7
3. Developing modern vocational training system internationally and regionally integrated – *Assoc.Prof. Dr. Mac Van Tien* pg.14
4. Vietnam labor market after global crisis – *Assoc.Prof., Dr. Nguyen Ba Ngoc* pg.20
5. Sector wage distribution- Current situation and oriented determination - *Dr. Nguyen Quang Hue* pg.32
6. Current situation and development direction for social insurance in upcoming periods – *Dr. Pham Truong Giang* pg.30
7. Extending the coverage of voluntary social insurance: policy recommendations – *MA. Luu Quang Tuan* pg.34
8. Poverty reduction in Vietnam: Opportunities, Challenges and some ideas for poverty reduction program during 2011-2020 - *MA. Thai Phuc Thanh* pg.44

II. Conferences and workshops pg.51

III. List of 2009 pg.53

IV. Book introduction pg.54

HỆ THỐNG CHÍNH SÁCH AN SINH XÃ HỘI NƯỚC TA TRONG GIAI ĐOẠN PHÁT TRIỂN MỚI

Nguyễn Trọng Đàm

Thứ trưởng Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội

Sau 2 thập kỷ thực hiện chính sách đổi mới và mở cửa, nước ta đã đạt được những thành tựu phát triển đáng khích lệ trên nhiều mặt. Kinh tế duy trì ở mức tăng trưởng cao và ổn định, bình quân tăng trên 7%/năm trong giai đoạn 1990-2008. GDP bình quân đầu người từ mức chỉ 100 USD vào năm 1990 đã đạt trên 1000 USD vào năm 2008. Tỷ lệ nghèo từ 58% năm 1993 nay giảm xuống chỉ còn khoảng 11%. Tổng tỷ suất sinh (TFR) từ 3,8 vào năm 1989 đã đạt mức sinh thay thế 2,1 vào đầu những năm 2000. Tuổi thọ trung bình của người dân hiện nay là 73,1 tuổi so với chỉ khoảng 65 tuổi vào cuối thập niên 1980. Đạt được những thành tựu phát triển kinh tế-xã hội như trên phải kể đến sự đóng góp có hiệu quả trong triển khai thực hiện các chủ trương của Đảng và chính sách an sinh xã hội (ASXH) của Nhà nước, sự đồng thuận của nhân dân và sự hỗ trợ nguồn lực của các đối tác xã hội và cộng đồng quốc tế.

Trong thời kỳ tới, nước ta tiếp tục phấn đấu duy trì đà tăng trưởng kinh tế cao và ổn định ở mức bình quân 7-8%/năm để trở thành quốc gia thuộc nhóm các nước và vùng lãnh thổ có thu nhập trung bình vào năm 2020. Mặt khác, nước ta bước vào thời kỳ cơ cấu dân số vàng với dân số trong tuổi lao động chiếm 2/3 dân số cả nước trong khoảng thời gian từ 2010-2040 sẽ là điều kiện thuận lợi cho sự nghiệp thúc đẩy tăng trưởng kinh tế đất nước,

nâng cao mức sống và gia tăng khả năng tích lũy cho người dân. Đây là cơ sở để chúng ta có đủ nguồn lực phát triển một hệ thống ASXH toàn diện hơn, góp phần thực hiện các mục tiêu về phát triển xã hội bền vững.

Tuy nhiên, nước ta cũng sẽ gặp nhiều thách thức trong nỗ lực đảm bảo ASXH trong thời gian tới, đó là:

Thứ nhất, cùng với quá trình chuyển đổi kinh tế, nhiều vấn đề kinh tế-xã hội bức xúc, mới phát sinh chưa được giải đáp một cách toàn diện cả về lý luận và thực tiễn. Hệ thống chính sách, luật pháp về ASXH theo mô hình Nhà nước phúc lợi không theo kịp với đòi hỏi của nền kinh tế thị trường và xu hướng phát triển của quốc tế.

Thứ hai, các nguy cơ và rủi ro kinh tế và xã hội ngày càng có xu hướng tăng. Việt Nam nằm trong khu vực khí hậu khắc nghiệt, thường xảy ra mưa, bão, lũ lụt, địa hình khó khăn với nhiều sông suối, núi non hiểm trở dễ dẫn đến rủi ro, ảnh hưởng đến sinh kế, thu nhập của người dân. Đặc biệt, khí hậu toàn cầu biến đổi (nhiệt độ tăng) kèm theo hiện tượng nước biển dâng đặt ra những thách thức mới về ASXH.

Thứ ba, theo ước tính của Ủy ban quốc gia Người cao tuổi, tỷ lệ người cao tuổi ở Việt Nam sẽ là 16% vào năm 2020 và tiếp tục gia tăng những năm sau đó. Xu hướng

già hoá dân số đặt ra thách thức về tính bền vững của các chính sách ASXH hiện hành.

Thứ tư, mức hưởng lợi từ tăng trưởng kinh tế giữa các nhóm dân cư còn nhiều bất cập nhất là với nhóm người nghèo, người dân tộc ít người sống ở vùng sâu, vùng xa. Hệ thống dịch vụ xã hội còn nhiều yếu kém. Các chính sách thị trường lao động, chính sách bảo hiểm xã hội (BHXH), trợ giúp xã hội có phạm vi bao phủ còn thấp. Mức đóng, mức hưởng BHXH còn chưa hợp lý, chưa đảm bảo đời sống cho các nhóm đối tượng thụ hưởng. Mức độ bền vững về tài chính, tính liên kết giữa các chế độ, chính sách ASXH còn nhiều bất cập. Việc theo dõi, giám sát đối tượng còn nhiều khó khăn.

Thứ năm, các rủi ro kinh tế, xã hội trên toàn cầu ngày càng đa dạng, phức tạp và có diện ảnh hưởng rộng. Tác động tiêu cực của những cú sốc khó lường trước từ bên ngoài ngày càng nhanh và mạnh trong điều kiện chúng ta chưa có nhiều kinh nghiệm phòng chống rủi ro trong bối cảnh toàn cầu hóa và còn hạn chế về nguồn lực giành cho các hoạt động phòng chống rủi ro.

Thứ sáu, các nhóm yếu thế ngày càng trở nên yếu thế và dễ bị tổn thương hơn do hạn chế về khả năng cạnh tranh, về phòng ngừa rủi ro trên thương trường. Các dòng di chuyển việc làm, di chuyển nhân công từ nông thôn ra đô thị, từ vùng này sang vùng khác, từ trong nước ra nước ngoài và ngược lại, v.v... diễn ra với cường độ ngày càng mạnh. Xu hướng này tạo áp lực trong việc đảm bảo quyền và cơ hội tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản, quyền thụ hưởng các chính sách an sinh của người dân, nhất là các nhóm đối tượng dễ bị tổn thương.

Như vậy, các nhóm đối tượng của ASXH sẽ ngày càng đa dạng, đòi hỏi phải có một hệ thống chính sách ASXH đa tầng, đa lớp, linh hoạt và có khả năng hỗ trợ lẫn nhau, hỗ trợ kịp thời để đảm bảo "...Mọi người dân và hộ gia đình đều có quyền có một mức tối thiểu về sức khỏe và các phúc lợi xã hội bao gồm ăn, mặc, chăm sóc y tế, dịch vụ xã hội thiết yếu và có quyền được an sinh khi có các biến cố về việc làm, ốm đau, tàn tật, góa bụa, tuổi già... hoặc các trường hợp bất khả kháng khác" theo tinh thần của Điều 25, Hiến chương Liên hiệp quốc năm 1948 về quyền con người.

Đảm bảo ASXH theo Điều 25, Hiến chương Liên hiệp quốc, hệ thống ASXH của nước ta trong giai đoạn phát triển mới sẽ dần chuyển từ mô hình Nhà nước phúc lợi sang mô hình Nhà nước xã hội. Nhà nước sẽ tạo môi trường và cơ chế thuận lợi hơn cho người dân và các đối tác xã hội tham gia vào hệ thống. Vai trò của các chủ thể tham gia hệ thống ASXH sẽ được tăng cường. Hệ thống sẽ được mở rộng từ chủ yếu hỗ trợ người dân bị các rủi ro thiên tai và rủi ro chu kỳ sống sang chủ động phòng ngừa, giảm thiểu và khắc phục cả các rủi ro khác như rủi ro kinh tế, rủi ro xã hội, v.v... dựa trên 3 nhóm chính sách chính, gồm:

Nhóm thứ nhất: Chính sách thị trường lao động: hỗ trợ tốt hơn cho người dân, đặc biệt là người nghèo, người khuyết tật, người thất nghiệp, thanh niên lần đầu tham gia thị trường lao động và các nhóm đối tượng dễ bị tổn thương khác có việc làm, tạo thu nhập và có cơ hội tham gia vào khu vực kinh tế chính thức thông qua các chính sách, chương trình dưới đây.

- Tín dụng tạo việc làm và phát triển việc làm theo hướng bền vững thông qua Quỹ quốc gia về việc làm và các chương trình phát triển doanh nghiệp vừa và nhỏ, chương trình hỗ trợ doanh nhân ở các vùng khó khăn;

- Giáo dục, đào tạo, dạy nghề cho dân cư và thực hiện hỗ trợ đối với các nhóm đối tượng yếu thế để họ có điều kiện và cơ hội nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp và gia tăng khả năng chuyển đổi việc làm, nhất là việc làm từ khu vực phi chính thức sang khu vực chính thức;

- Đưa lao động đi làm việc có thời hạn theo hợp đồng lao động ở nước ngoài và thực hiện hỗ trợ tín dụng, học nghề, học ngoại ngữ, thông tin về thị trường lao động ngoài nước, thủ tục đi làm việc ở nước ngoài đối với người nghèo, người dân tộc ở các vùng sâu, vùng xa;

- Thu hút lao động vào làm việc tạm thời trong các công trình công khi xảy ra các cú sốc kinh tế; đồng thời cũng là cơ hội cho lao động trẻ, lao động mới lần đầu tham gia thị trường lao động tích lũy kinh nghiệm làm việc và nâng cao kỹ năng thực hành;

- Phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động, hướng nghiệp, đào tạo và dạy nghề. Tạo cơ hội và hỗ trợ để các nhóm lao động yếu thế, người dân ở vùng sâu, vùng xa tiếp cận được các thông tin liên quan đến việc làm, hướng nghiệp, đào tạo và dạy nghề;

- Thúc đẩy chương trình bảo hiểm thất nghiệp hoạt động có hiệu quả để hỗ trợ kịp thời người lao động bị mất việc làm ổn định cuộc sống và sớm trở lại thị trường lao động.

Nhóm thứ hai: Chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế: mở rộng độ bao phủ của các chương trình bảo hiểm và bảo đảm an toàn quỹ để giảm thiểu mức độ rủi ro trong trường hợp đối tượng tham gia và gia đình họ bị giảm hoặc mất nguồn thu nhập, thông qua các các chính sách, chương trình chủ yếu sau đây.

- Cải cách các thông số BHXH hiện hành để đảm bảo tính an toàn của quỹ bảo hiểm trong bối cảnh già hóa dân số đang diễn ra và cải thiện tình trạng bất bình đẳng về mức đóng góp và thụ hưởng giữa đối tượng tham gia ở khu vực kinh tế Nhà nước và ngoài Nhà nước, giữa thế hệ trẻ và thế hệ già;

- Hỗ trợ một phần phí đóng BHXH tự nguyện cho lao động có thu nhập thấp không thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc để họ có đủ năng lực tài chính tham gia BHXH tự nguyện, tránh bị rơi vào vòng nghèo đói khi về già sẽ gia tăng gánh nặng lên ngân sách Nhà nước;

- Bổ sung chính sách BHXH tự nguyện cho lao động trên 40 tuổi đối với nữ và 45 tuổi đối với nam lần đầu tham gia BHXH được hưởng lương hưu khi đến tuổi nghỉ hưu trên cơ sở qui định mức đóng tối thiểu cho họ mà không ràng buộc về thời gian phải có 20 năm tham gia BHXH tự nguyện để gia tăng độ bao phủ và nâng cao tính chủ động của người dân tham gia vào hệ thống;

- Thúc đẩy cơ chế khám chữa bệnh của khu vực y tế tư nhân cho đối tượng có thể bảo hiểm y tế để giảm thiểu tình trạng quá tải của khu vực Nhà nước trong chăm sóc sức khỏe nhân dân;

- Hoàn thiện các cơ chế hỗ trợ phí tham gia bảo hiểm y tế một cách hợp lý

đối với các nhóm đối tượng dân cư khác nhau để thu hút người dân tham gia bảo hiểm y tế, hướng đến mục tiêu bảo hiểm y tế toàn dân vào năm 2014 theo Luật bảo hiểm y tế đề ra;

- Nâng cao chất lượng chăm sóc y tế nhất là ở tuyến y tế cơ sở, ở các vùng khó khăn, vùng đồng bào dân tộc, huyện nghèo;

- Xây dựng mã số cá nhân cho các đối tượng tham gia BHXH, bảo hiểm y tế để đảm bảo tốt nhất quyền được tham gia và thụ hưởng các chính sách bảo hiểm của người dân, giảm thiểu tối đa các thủ tục hành chính khi người dân nói chung và người lao động nói riêng thay đổi việc làm, di chuyển từ khu vực kinh tế này sang khu vực kinh tế khác, từ vùng này sang vùng khác.

Nhóm thứ ba: Chính sách trợ giúp xã hội: mở rộng hệ thống trợ giúp xã hội, nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống để ứng phó kịp thời với các biến cố và rủi ro, góp phần giảm nghèo bền vững và bảo vệ các nhóm đối tượng dễ bị tổn thương thông qua các chính sách, chương trình như sau.

- Đa dạng hóa các hình thức trợ cấp, nâng cao vai trò của các hình thức trợ cấp có điều kiện để nâng cao hiệu quả hỗ trợ vì mục tiêu phát triển con người, cộng đồng và xã hội một cách toàn diện và bền vững. Gắn mức trợ cấp với mức sống tối thiểu và từng bước mở rộng điều kiện hưởng phù hợp với mức độ phát triển kinh tế từng thời kỳ, tiến tới đảm bảo nhu cầu tối thiểu cho cuộc sống của dân cư về ăn, ở, nước sinh hoạt, điện, thông tin, nhà vệ sinh, v.v...

- Đổi mới phương pháp tiếp cận xây dựng chương trình giảm nghèo và hỗ trợ hộ nghèo một cách đồng bộ hơn để giảm nghèo bền vững và giảm tình trạng bất bình đẳng về mức sống và các cơ hội tiếp cận các dịch vụ xã hội giữa các nhóm dân cư trong nội vùng và giữa các vùng.

- Hoàn thiện và đa dạng hóa các chương trình hỗ trợ đặc thù cho các nhóm đối tượng yếu thế như chương trình hỗ trợ giúp dục cho trẻ em nghèo; chương trình tín dụng ưu đãi và dạy nghề cho phụ nữ nghèo; chương trình nhà ở cộng đồng cho các nạn nhân bị bạo hành gia đình, bị lạm dụng; chương trình hội nhập cộng đồng cho các đối tượng ma túy, mai dâm, các đối tượng bị bệnh xã hội, v.v...

- Thúc đẩy các chương trình quản lý và phát triển xã hội dựa vào cộng đồng thông qua các cơ chế khuyến khích sự tham gia của các đối tác xã hội vào các chương trình chăm sóc người già cô đơn, trẻ em và các đối tượng yếu thế khác không có nơi nương tựa.

Ngoài ra, công tác phổ biến, tuyên truyền và truyền thông về các chủ trương của Đảng và chính sách ASXH của Nhà nước sẽ được triển khai đồng bộ hơn, thông qua nhiều kênh với nhiều hình thức nhằm nâng cao nhận thức của người dân, góp phần thực hiện thành công các chính sách, chương trình ASXH vì một nước Việt Nam giàu mạnh, công bằng, dân chủ và văn minh.

2011 - 2020

Trợ lý Bộ trưởng

2001 - 2008

- *Dạy nghề đã được phục hồi và có bước phát triển mạnh, từng bước đáp ứng yêu cầu nhân lực cho phát triển kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập, góp phần tăng trưởng kinh tế và phát triển con người. Mạng lưới*

kinh doanh phát triển đa dạng, tạo nhiều việc làm cho lao động xã hội; cơ cấu lao động chuyển dịch theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập; thị trường lao động hình thành và phát triển (kể cả trong nước và xuất khẩu lao động); thất nghiệp thành thị có xu hướng giảm liên tục

52 % năm 2008; tỷ lệ thất nghiệp thành thị giảm từ 6,74% xuống còn 4,64%.

. Quy mô dạy nghề tăng nhanh, cơ cấu trình độ chuyển mạnh sang dạy nghề dài hạn (trung cấp nghề, cao đẳng nghề). Trong 8 năm (2001-2008), đã dạy nghề cho 9895,3 ngàn người, năm 2008 quy mô dạy nghề đạt 1538 ngàn người, gấp 1,73 lần so với năm 2001, trong đó trung cấp nghề, cao đẳng nghề chiếm 16,8 %; tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề năm 2008 đạt khoảng 26%. Cơ cấu ngành nghề đào tạo đã từng bước điều chỉnh theo nhu cầu của thị trường lao động, của xã hội; các điều kiện đảm bảo chất lượng dạy nghề được tăng cường nên chất lượng và hiệu quả dạy nghề dần được nâng cao. Khoảng 70% học sinh học nghề tìm được việc làm ngay sau khi tốt nghiệp (ở các trường thuộc doanh nghiệp và ở một số nghề, tỷ lệ này đạt trên 90%).

- *Sức sản xuất, sức lao động tiếp tục được giải phóng, các loại hình sản xuất*

; điều kiện làm việc của người lao động (an toàn – vệ sinh lao động) được cải thiện hơn.

- *Hệ thống an sinh xã hội (ASXH) ngày một hoàn thiện, đối tượng được mở rộng, chất lượng cung cấp dịch vụ ASXH ngày càng được nâng cao. Người có công được Nhà nước và toàn xã hội chăm sóc tốt hơn về vật chất và tinh thần, được tôn vinh; đời sống ổn định và từng bước được cải thiện, đến nay khoảng 85% hộ gia đình người có công có mức sống bằng hoặc cao hơn mức sống trung bình dân cư nơi cư trú. Hộ nghèo giảm nhanh, đi đôi với tăng thu*

nhập, chống tái nghèo, làm chậm sự gia tăng chênh lệch giàu nghèo giữa các vùng, các tầng lớp dân cư. Theo chuẩn nghèo của Ngân hàng Thế giới tính

12,3%; người nghèo tiếp cận tốt hơn các nguồn lực kinh tế và dịch vụ xã hội cơ bản (y tế, giáo dục, nhà ở...). Chênh lệch giàu nghèo giữa nông thôn và thành thị thu hẹp dần, còn khoảng 2 lần; mức độ gia tăng chênh lệch giàu nghèo giữa các tầng lớp dân cư chậm lại. Đối tượng được tiếp cận và hưởng lợi từ chính sách ASXH ngày càng mở rộng, đến nay có trên 8,5 triệu lao động tham gia bảo hiểm xã hội (BHXH) bắt buộc, chiếm 18% lực lượng lao động, 37 triệu người tham gia bảo hiểm y tế (BHYT) (cả bắt buộc và tự nguyện), 80% đối tượng thuộc diện trợ giúp xã hội được hưởng trợ cấp xã hội của Nhà nước và của cộng đồng nên đời sống của đối tượng được ổn định và hòa nhập tốt hơn vào cộng đồng.

- *Bảo vệ và chăm sóc trẻ em tốt hơn.* Công tác bảo vệ và chăm sóc trẻ em ngày càng được coi trọng; các quyền và môi trường sống của trẻ em được hiểu và thực hiện ngày càng rộng rãi hơn. Từng bước nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho trẻ em; giảm tỷ lệ tử vong cho trẻ em dưới 1 tuổi và dưới 5 tuổi, tăng tỷ lệ trẻ em đến trường và được phổ cập giáo dục tiểu học, trung học cơ sở; trẻ em khó khăn và có hoàn cảnh đặc biệt được quan tâm, chăm sóc và hòa nhập cộng đồng.

- *Bình đẳng giới được coi trọng.* Hiến pháp, luật pháp Việt Nam, nhất là Bộ luật

Lao động, luật Bình đẳng giới quy định mọi công dân đều được bình đẳng, không có b

chiến lược, kế hoạch, các chương trình mục tiêu quốc gia. Kết quả tỷ lệ phụ nữ tham gia hoạt động kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội tăng, đã làm giảm và xóa bỏ dần khoảng cách giới. Hiện nay, phụ nữ chiếm 49,4% trong tổng lực lượng lao động có việc làm; tỷ lệ lao động nữ có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao trong các lĩnh vực đạt trên 47%; tỷ lệ phụ nữ được tiếp cận dịch vụ y tế tăng từ 83,5% năm 2005 lên trên 85% năm 2008; tỷ lệ phụ nữ trong Quốc hội xếp thứ 31 trên thế giới và đứng đầu trong 8 nước ASEAN có nghị viện; chỉ số phát triển giới (GDI) đứng ở vị trí thứ 109 trong số 177 nước, chỉ số khoảng cách giới đứng ở vị trí thứ 68 trong số 130 nước.

- *Với sự nỗ lực chung của Đảng, Nhà nước, các tổ chức xã hội, của nhân dân đã kìm hãm được tình hình tệ nạn xã hội, nhất là nghiện ma túy, mại dâm.* Đã hạn chế được mức độ hoạt động công khai, các tụ điểm nóng, phức tạp. Công tác chữa trị, giáo dục, phục hồi, dạy nghề, tạo việc làm và hòa nhập cộng đồng cho đối tượng được đẩy mạnh và có kết quả.

- Quy mô dạy nghề còn nhỏ, chưa đáp ứng được nhu cầu rất lớn và đa dạng của sản xuất, của thị trường lao động; cơ cấu trình độ chưa hợp lý, chất lượng dạy nghề chưa cao, 83% là dạy nghề ngắn hạn nên

thiếu nghiêm trọng lao động kỹ thuật trực tiếp trong sản xuất, d

những biến động nhanh của kỹ thuật - công nghệ trong sản xuất, kinh doanh, dịch vụ. Dạy nghề cho lao động nông thôn phục vụ chuyển dịch cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động, cũng như cho các nhóm lao động đặc thù (dân tộc thiểu số, thanh niên, người tàn tật, bộ đội xuất ngũ, lao động dôi dư, lao động các vùng chuyển đổi mục đích sử dụng đất) đã được quan tâm và có kết quả bước đầu, nhưng quy mô còn nhỏ.

- Chưa tạo đủ việc làm cho người lao động, chất lượng việc làm và năng suất lao động còn thấp, thất nghiệp ở thành thị, đặc biệt là nhóm lao động trẻ còn cao, tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên độ tuổi 15- 24, gấp 2-3 lần tỷ lệ thất nghiệp thành thị; tình trạng thiếu việc làm và thu nhập thấp của lao độ

khó khăn; vấn đề xã hội của lao động nhập cư như nhà ở, các dịch vụ y tế và giáo dục, vệ sinh, môi trường, an ninh, văn hoá... chưa được quan tâm đúng mức. Thị trường lao động phát triển chưa đồng đều; tình trạng vi phạm pháp luật lao động vẫn còn phổ biến trong các doanh nghiệp dẫn đến có nhiều tranh chấp lao động; chính sách tiền lương còn n

- Hệ thống ASXH phát triển chưa đầy đủ, thiếu sự liên kết và hỗ trợ nhau, mức độ bao phủ còn thấp và chất lượng cung cấp dịch vụ ASXH chưa đáp ứng yêu cầu của đối tượng thụ hưởng. Đời sống

, tỷ lệ hộ nghèo đã thoát nghèo nhưng nằm sát chuẩn nghèo rất lớn (70%-80%), chi cần gặp rủi ro là rơi vào ng

50%; đời sống của đối tượng trợ giúp xã hội còn khó khăn, chưa đảm bảo ở mức tối thiểu.

- tích, bạo hành, bị buôn bán, xâm hại và lây nhiễm hoặc ảnh hưởng bởi HIV/AIDS có xu hướng gia tăng.

- Nhận thức về

- Tệ nạn xã hội vẫn diễn biến phức tạp và đang gia tăng, đặc biệt là tệ nạn ma túy, mại dâm. Số người nghiện ma túy tăng

- bình quân 2%-4%/năm.

Quan điểm của Đảng về phát triển xã hội liên

-

,

—
:

- Phát triển lĩnh vực lao động, người có công và xã hội phải đặt trong tổng thể chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và gắn liền với phát triển kinh tế, tạo nền ổn định thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, thực hiện công bằng xã hội vì mục tiêu phát triển con người, phát huy tối đa nguồn lực con người, vốn nhân lực trong sự nghiệp đổi mới, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập.

- Tiếp tục giải phóng triệt để sức sản xuất và sức lao động; phát triển mạnh nguồn nhân lực có chất lượng và trình độ cao; tạo việc làm theo hướng bền vững và có thu nhập cao; phát triển thị trường lao động đồng đều trên phạm vi cả nước để gắn kết cung - cầu lao động; xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; thực hiện công bằng trong quan hệ phân phối tiền lương và thu nhập; chăm sóc tốt đời sống vật chất và tinh thần người có công; khuyến khích làm giàu đồng thời tích cực giảm nghèo vững chắc và gắn với phát triển; xây dựng và hoàn thiện hệ thống ASXH phù hợp với kinh tế thị trường nhằm phòng ngừa, hạn chế và khắc phục hiệu quả rủi ro cho mọi người; thực hiện bình đẳng giới trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội; bảo vệ và chăm sóc tốt trẻ em, bảo đảm cho trẻ em phát triển bình thường về thể chất và tinh thần; đẩy lùi và hạn chế tác hại của tệ nạn xã hội.

- Tập trung nguồn lực và sự chỉ đạo giải quyết các vấn đề lao động, người có công và xã hội cho các vùng nông thôn khó khăn, vùng miền núi, vùng sâu, vùng

xa, vùng căn cứ cách mạng trước đây và vùng có đông đồng bào dân tộc thiểu số.

- Phát triển lĩnh vực lao động, người có công và xã hội là nhiệm vụ của cả hệ thống chính trị và toàn xã hội. Giải quyết các vấn đề về chính sách lao động, người có công và xã hội theo tinh thần xã hội hóa, trong đó sự lãnh đạo của Đảng và quản lý, đầu tư của Nhà nước có vai trò nòng cốt, quyết định; phát huy vai trò của các tổ chức quần chúng; thực hiện rộng rãi dân chủ ở cơ sở; khơi dậy tinh thần yêu nước, tự chủ, tự lực tự cường trở thành chủ thể vươn lên của các đối tượng.

2011 – 2020

a. Mục tiêu tổng quát

2020 về cơ bản đạt được sự phát triển bền vững các lĩnh vực lao động, người có công và xã hội của một nước công nghiệp theo hướng hiện đại, phù hợp với nền kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới; góp phần tăng trưởng kinh tế, giữ vững ổn định chính trị, trật tự và an toàn xã hội.

2020

- Tỷ lệ lao động qua đào tạo

).

- Tăng trưởng việc làm trong nước 2,5%- 3%/ năm; xuất khẩu lao động 90 ngàn – 100 ngàn người; tỷ trọng lao động nông nghi

50%; duy trì tỷ lệ thất nghiệp thành thị dưới 4,5%.

- 100% hộ gia đình người có công đang hưởng trợ cấp hàng tháng có mức sống cao hơn mức sống trung bình của xã hội.

- Giảm tỷ lệ hộ nghèo bình quân 3%/năm; giảm tỷ lệ hộ nghèo của 62 huyện nghèo nhất xuống mức ngang bằng mức trung bình của khu vực và nâng cao đời sống của dân cư ở các huyện nghèo gấp 5 - 6 lần so với năm 2008.

- 30% - 35% lực lượng lao động xã hội tham gia các loại hình BHXH.

- 100% người thuộc diện chính sách trợ giúp xã hội được hưởng trợ cấp xã hội và hỗ trợ về y tế - phục hồi chức năng.

- 100% trẻ em dưới 6 tuổi và trẻ em nghèo được cấp thẻ BHYT, khám chữa bệnh miễn phí; 95% trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt được chăm sóc của Nhà nước và cộng đồng.

- Chỉ số phát triển giới (GDI) và chỉ số khoảng cách giới được xếp hạng vào nhóm nước khá trên thế giới.

- 100% người nghiện ma túy, mại dâm có hồ sơ quản lý được cai nghiện, chữa trị, dạy nghề, tạo việc làm và tái hoà nhập cộng đồng; giảm tỷ lệ tái nghiện, tái phạm 8% - 10%/năm.

a. Tập trung mọi nguồn lực cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng và trình độ cao. Tạo bước đột phá về dạy nghề gắn với nhu cầu của nền kinh tế, của xã hội và nâng cao chất lượng dạy nghề

Đổi mới v

;

nghề; chuyển mạnh dạy nghề từ trình độ thấp sang trình độ cao (trung cấp nghề, cao

đẳng nghề và cao đẳng, đại học kỹ thuật công nghệ); đa dạng hóa các ngành nghề đào tạo, bảo đảm cơ cấu ngành nghề đào tạo hợp lý phù hợp yêu cầu của nền kinh tế, nhất là ngành nghề mới, kỹ năng mới, lựa chọn những nghề mũi nh

chính sách xã hội trong dạy nghề; đẩy mạnh các hoạt động dự báo nhu cầu đào tạo; thiết lập hệ thống kết nối giữa hướng nghiệp - dạy nghề - thông tin, tư vấn, giới thiệu việc làm - doanh nghiệp.

, có chất lượng và thu nhập cao cho người lao động

; phát t

- cầu lao động; tăng lao động làm công ăn lương, phát triển hệ thống thông tin, phân tích và dự báo thị trường lao động; hệ thống giao dịch việc làm (tư vấn, giới thiệu việc làm...) áp dụng công nghệ thông tin hiện đại và nối mạng quốc gia; thực hiện nguyên tắc phân phối tiền lương và thu nhập công bằng; tiền lương trong khu vực sản xuất kinh doanh do thị trường quyết định, phản ánh quan hệ cung - cầu lao động và được xác định thông qua cơ chế thương lượng, thỏa thuận giữa các bên trong quan hệ lao động; xây dựng quan hệ

lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trên cơ sở thực hiện cơ chế thỏa thuận giữa các bên trong quan hệ lao, giảm thiểu tranh chấp lao động và đình công; bảo đảm cho người lao động làm việc trong môi trường an toàn và vệ sinh, giảm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp.

c. Phát triển hệ thống ASXH đa tầng và linh hoạt, có thể hỗ trợ lẫn nhau, có khả năng phòng ngừa, hạn chế và khắc phục rủi ro cho mọi người dân, không một ai bị gạt ra bên lề xã hội

người có công trên cơ sở mức chi dùng bình quân đạt được của xã hội, cộng với sự chăm sóc của cộng đồng và tự vươn lên của đối tượng bảo đảm mức sống người có công đạt mức trên trung bình của xã hội;

Thực hiện chính sách tăng trưởng gắn với giảm nghèo bền vững; xây dựng và thực hiện chương trình phát triển cộng đồng và phát triển nông thôn gắn với giảm nghèo; tạo điều kiện cho người nghèo nâng cao năng lực thị trường thông qua các chương trình dạy nghề, hướng dẫn cách làm ăn, tiếp cận các nguồn lực kinh tế (đất đai, vốn, khoa học - kỹ thuật, thị trường...) để tạo việc làm, đa dạng hóa sinh kế và tăng thu nhập; tạo cơ hội cho người nghèo tiếp cận thuận lợi và chi phí thấp các dịch vụ xã hội cơ bản, ASXH và phúc lợi xã hội; hỗ trợ người nghèo từng bước tiếp cận dịch vụ xã hội chất lượng cao; giảm

cuộc sống (ốm đau, bệnh tật, tai nạn...); tập trung nguồn lực cho các vùng có tỷ lệ hộ nghèo cao thông qua chương trình hỗ trợ giảm nghèo nhanh và bền vững .

Phát triển mạnh hệ thống BHXH, BHYT, tiến tới BHYT toàn dân. Xây dựng hệ thống BHXH hoàn chỉnh, đa dạng, theo nguyên tắc đóng – hưởng, bao gồm BHXH bắt buộc, BHXH tự nguyện, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp; Khuyến khích phát triển các hình thức bảo hiểm tự nguyện khác, nhất là doanh nghiệp thực hiện bảo hiểm hưu trí theo cơ chế thỏa thuận, từng bước cho phép khu vực tư nhân tham gia thực hiện bảo hiểm hưu trí.

sống đối tượng trợ giúp xã hội, tạo điều kiện và cơ hội cho đối tượng hoà nhập tốt hơn vào cộng đồng.

cấp xã hội dựa trên cơ sở *mức sống tối thiểu của toàn xã hội* và đẩy mạnh xã hội hóa, khuyế

; đa dạng hóa các loại hình trợ giúp xã hội và cứu trợ xã hội, chuyển mạnh sang cung cấp dịch vụ trợ giúp xã hội hoạt động không vì mục tiêu l

d. Bảo vệ và chăm sóc tốt trẻ em

Bảo đảm quyền cơ bản cho trẻ em trong phát triển (thể chất và tinh thần);

; ưu tiên hỗ trợ bảo vệ

và chăm sóc trẻ em vùng nông thôn nghèo và khó khăn, vùng dân tộc, miền núi;

và chăm sóc trẻ em .

e. Thực hiện bình đẳng giới trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, giảm và thu hẹp dần khoảng cách giới

giới

; tập trung nguồn lực và sự chỉ đạo thực hiện bình đẳng giới trong những ngành, khu vực và vùng có sự bất bình đẳng và nguy cơ bất bình đẳng giới cao.

, đẩy lùi và hạn chế tác hại của tệ nạn xã hội, nhất là tệ nạn ma túy, mại dâm

trị và chuẩn mực xã hội, lối sống lành mạnh của con người mới, nhất là trong thanh thiếu niên để không sa vào tệ nạn xã hội, bắt đầu từ gia đình, đến nhà trường và cộng đồng, toàn xã hội; nhân rộng các mô hình hiệu quả chữa trị, cai nghiện và tái hòa nhập cộng đồng các đối tượng nghiện ma túy, mại dâm. Áp dụng các giải pháp kinh tế - xã hội sau cai nghiện, nhất là quản lý chặt đối tượng, dạy nghề, lao động trị liệu, tạo việc làm, xóa đói giảm nghèo, hòa nhập cộng đồng; thực hiện tốt cuộc vận động “xây dựng xã/phường lành mạnh không có tệ nạn xã hội; tăng cường quản lý Nhà nước trên từng địa bàn (xã, phườ

3.3. G

, tiếp tục hoàn thiện thể chế, cơ chế, chính sách, luật pháp và nâng cao năng lực lãnh đạo, đổi mới cơ chế quản lý. Bỏ

sung, sửa đổi cơ chế, chính sách hiện hành cho phù hợp với điều kiện mới;

Luật Dạy nghề và Luật Người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; xây dựng luật tiền lương tối thiểu, Luật Việc làm, Luật Bảo hộ lao động, Luật Người cao tuổi, Luật Người tàn tật...

y động từ cộng đồng đạt mức 35% - 40% trong tổng quỹ.

, phát triển hệ thống cung cấp dịch vụ và nâng cao chất lượng dịch vụ lĩnh vực lao động (dạy nghề, dịch vụ giới thiệu việc làm, quan hệ lao động, kiểm định thiết bị an toàn..), người có công (cơ sở nuôi dưỡng, chỉnh hình, phục hồi chức năng) và xã hội (cơ sở bảo trợ xã hội, cai nghiện, chữa bệnh - giáo dục - lao động xã hội...).

kỹ thuật; trao đổi kinh nghiệm, đào tạo

, vận dụng cơ chế thị trường gắn liền với bảo đảm và nâng cao tính định hướng XHCN. Xác định một số hoạt động dịch vụ công do Nhà nước làm; ủy thác cho đối tác xã hội thực hiện cung cấp dịch vụ công trong một số lĩnh vực; xác định một số hoạt động dịch vụ cho phép khu vực tư nhân thực hiện dưới sự quản lý của Nhà nước (dạy nghề, xuất khẩu lao động, giới thiệu việc làm, cai nghiện...).

PHÁT TRIỂN DẠY NGHỀ HIỆN ĐẠI HỘI NHẬP VỚI KHU VỰC VÀ THẾ GIỚI

PGS.TS. Mạc Văn Tiến

Viện trưởng Viện Khoa học dạy nghề

Một số kết quả

công
nghiệp hóa(CNH), hiện đại hóa (HĐH)

. Phát triển và Đổi mới toàn diện dạy nghề là chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước ta, được thể hiện trong các Văn kiện của Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng và trong các Nghị quyết, Kết luận của Bộ Chính trị, của Ban chấp hành Trung ương Đảng, trong đó đã xác định rõ vị trí quan trọng của đào tạo nghề trong phát triển nguồn nhân lực, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế. Đặc biệt Dự thảo Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020 nêu rõ: Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào việc đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục quốc dân là một trong ba khâu đột phá chiến lược...

Trong 10 năm gần đây, hệ thống dạy nghề trong cả nước đã được phục hồi và có bước phát triển mạnh, từng bước đáp ứng nhu cầu nhân lực cho phát triển kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập, góp phần tăng trưởng kinh tế và phát triển con người. Mạng lưới cơ sở dạy nghề được phát triển nhanh, rộng khắp trên toàn quốc, tính đến tháng 11 năm 2009 có 265 trường trung cấp nghề (TCN),

107 cao đẳng nghề (CĐN) và 684 (trung tâm dạy nghề) TTDN và hơn 1000 cơ sở khác có tham gia dạy nghề. Quy mô dạy nghề tăng nhanh (năm 2001 dạy nghề cho 887,3 ngàn

2009 là 28%. Cơ cấu ngành nghề đào tạo đã từng bước được điều chỉnh theo cơ cấu ngành nghề trong sản xuất, kinh doanh, dịch vụ; đã mở thêm nhiều nghề đào tạo mới mà thị trường lao động có nhu cầu và các nghề phục vụ cho việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông nghiệp, nông thôn và giải quyết việc làm cho người lao động. Đã tổ chức dạy nghề đối với người dân tộc thiểu số, bộ đội xuất ngũ, người nghèo, người khuyết tật, lao động nông thôn..., góp phần xóa đói giảm nghèo và nâng cao mức sống cho người lao động. Chất lượng và hiệu quả dạy nghề có bước chuyển biến tích cực (khoảng 70% học sinh tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm ngay sau khi tốt nghiệp, ở một số nghề và một số cơ sở dạy nghề tỷ lệ này đạt trên 90%). Các điều kiện bảo đảm chất lượng dạy nghề đã từng bước được cải thiện.

Định hướng phát triển

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, quá trình quốc tế hoá sản xuất và phân công lao động diễn ra ngày càng sâu sắc, bên cạnh sự hợp tác là sự cạnh tranh và ngày càng quyết liệt; việc

tham gia vào mạng sản xuất và chuỗi giá trị toàn cầu đã trở thành yêu cầu đối với các nền kinh tế; chất lượng nguồn nhân lực sẽ là yếu tố quyết định nâng cao năng lực cạnh tranh và sự thành công của mỗi quốc gia. Việc mở cửa thị trường lao động tạo ra sự dịch chuyển lao động giữa các nước, đòi hỏi các quốc gia phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của mình; mặt khác, đòi hỏi người lao động phải có năng lực cạnh tranh cao (trên cơ sở nâng cao vốn nhân lực, năng lực nghề nghiệp). Người lao động phải thường xuyên cập nhật kiến thức, kỹ năng nghề và phải có năng lực sáng tạo, có khả năng thích ứng linh hoạt với sự thay đổi của công nghệ và đòi hỏi người lao động phải học tập suốt đời. Hiện nay hầu hết các nước đã chuyển đào tạo từ hướng cung sang hướng cầu của thị trường lao động. Chương trình việc làm toàn cầu của Tổ chức lao động quốc tế (ILO), đã khuyến cáo các quốc gia tổ chức đào tạo nghề linh hoạt theo hướng cầu của thị trường lao động, nhằm tạo việc làm bền vững.

Đây là thách thức rất lớn, vì hiện nay chất lượng nguồn nhân lực và năng lực cạnh tranh của nền kinh tế nước ta còn rất thấp. Về cơ bản, hiện tại Việt Nam vẫn là một nước nông nghiệp, nghèo¹, chất lượng nguồn nhân lực còn hạn chế. Theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới (WB), chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam chỉ đạt 3,79 điểm (thang điểm 10) - xếp thứ 11 trong 12 nước ở Châu Á được tham gia

¹ Theo báo cáo phát triển con người của Liên hợp quốc, 2008 và báo cáo của WB, 2009 *Việt Nam có thể mất tới 51 năm mới đuổi kịp Indonesia, 95 năm mới bằng Thái Lan và thậm chí 158 năm nữa mới bằng được Singapore về thu nhập bình quân đầu người.*

xếp hạng. Nước ta còn thiếu nhiều chuyên gia trình độ cao, thiếu công nhân lành nghề; chỉ số kinh tế tri thức (KEI) còn thấp (đạt 3,02 điểm, xếp thứ 102/133 quốc gia được phân loại)²; lao động nông thôn chủ yếu chưa được đào tạo nghề, năng suất lao động thấp. Đây là một trong những nguyên nhân chủ yếu làm cho năng lực cạnh tranh của nền kinh tế Việt Nam thấp (năm 2006 xếp thứ 77 trong 125 quốc gia và nền kinh tế tham gia xếp hạng, đến năm 2009 xếp thứ 75/133 nước xếp hạng)³. Vì vậy, cần phải đẩy nhanh việc nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo⁴, trong đó có đào tạo nghề, đặc biệt là đào tạo nghề trình độ cao; đào tạo được những lao động có kỹ năng nghề và có năng lực làm việc trong môi trường đa văn hóa.

Theo Mục tiêu Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, đến năm 2020 nước ta trở thành nước công nghiệp có trình độ phát triển trung bình (tỷ trọng các ngành công nghiệp và dịch vụ chiếm khoảng 85% trong GDP; tỷ lệ lao động nông nghiệp còn khoảng 30% trong lao động xã hội)⁵. Với yêu cầu của một đất nước công nghiệp, nền kinh tế nước ta cần có đội ngũ lao động kỹ thuật đủ về số lượng, có kiến thức, kỹ năng nghề với cơ cấu và trình độ phù hợp. Đó cũng là thách thức to lớn đối với dạy nghề,

lực cho đất nước trong giai đoạn mới này.

² Báo cáo của WB, 2008.

³ Diễn đàn kinh tế thế giới WEF năm 2006 và 2009.

⁴ Theo đánh giá của WEF, một trong 3 vùng lõm của Việt Nam là đào tạo và giáo dục đại học, 2008.

⁵ Dự thảo Chiến lược phát triển KT-XH 2011-2020.

lượng cho các ngành, vùng kinh tế

ngành, n

, đảm bảo an sinh xã hội. Nhiệm vụ này đã được cụ thể hoá bằng Quyết định của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt đề án dạy nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020 (Quyết định 1956 ngày 27 tháng 11 năm 2009).

Để thực hiện được những định hướng phát triển trên có một số giải pháp cần được đề ra là:

- Nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành, doanh nghiệp và xã hội về dạy nghề; phải nhận thức đúng vị trí, vai trò của dạy nghề trong giải qu

Nâng cao nhận thức của các doan

vào dạy nghề.

cơ cấu nghề đào tạo cho các ngành kinh tế và phổ cập nghề cho thanh niên. Hoàn thiện quy hoạch hệ thống mạng lưới các cơ sở dạy nghề trong cả nước trên cơ sở chiến lược, quy hoạch phát triển kinh tế- xã hội

đến năm 2020 của cả nước, ngành, vùng, tiểu vùng, địa phương, đảm bảo yêu cầu đào tạo công nhân kỹ thuật và nâng cao trình độ nghề cho người lao động với cơ cấu hợp lý về trình độ đào tạo; liên thông giữa các trình độ đào tạo, linh hoạt, dễ tiếp cận và huy động được các lực lượng xã hội tham gia; đáp ứng nhu cầu học nghề của m

cho xuất khẩu lao động.

- Tăng cường các điều kiện đảm bảo chất lượng dạy nghề theo nghề, cấp trình độ ạo sự đột phá về chất lượng đào tạo đội ngũ nhân lực kỹ thuật. Tăng cường công tác kiểm soát chất lượng dạy nghề (thực hiện kiểm định chất lượng (cơ sở dạy nghề) CSDN và đánh giá kỹ năng nghề cho người lao động, trên cơ sở kỹ năng nghề quốc gia); hướng tới việc công nhận kỹ năng nghề cho người lao động giữa các nước trong khu vực, nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tạo điều kiện cho người lao động Việt Nam tham gia vào thị trường lao động khu vực và thế giới.

. Xây dựng cơ chế, chính sách, khuyến khích nghiên cứu, ứng dụng những thành tựu của khoa học giáo dục trong công tác dạy nghề nhằm không ngừng nâng cao chất lượng dạy nghề, tiếp cận được trình độ khu vực và thế giới; xây dựng các tiêu chuẩn trong hoạt động dạy nghề: tiêu chuẩn kỹ năng nghề; tiêu chuẩn giáo viên dạy nghề (áp dụng tiêu chuẩn giáo viên dạy nghề của các nước phát triển trong các trường CĐN, TCN đạt trình độ khu vực và quốc tế); tiêu chuẩn về cơ sở

vật chất, thiết bị, trường học, xưởng thực hành. Đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị dạy nghề đồng bộ theo chuẩn, hiện đại và tương ứng với kỹ thuật, công nghệ trong các cơ sở sản xuất, kinh doanh. Ứng dụng rộng rãi công nghệ thông tin trong dạy nghề, đào tạo nghề qua mạng. Đẩy mạnh đào tạo tiếng Anh chuyên ngành trong các trường nghề và đào tạo một số nghề trình độ cao, nghề trọng điểm bằng tiếng Anh.

- Xây dựng cơ chế, chính sách tạo điều kiện cho doanh nghiệp trở thành một chủ thể quan trọng trong đào tạo nghề. Có cơ chế, chính sách tạo điều kiện cho doanh nghiệp thành lập trường nghề, liên kết với trường nghề trong đào tạo và giải quyết việc làm; nhận học sinh, sinh viên của nhà trường đến doanh nghiệp thực hành, thực tập. Xây dựng các mô hình, hình thức và phương thức hợp tác, gắn kết giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo để nâng cao khả năng có việc làm cho người lao động sau khi được đào tạo. Phát triển mạnh các cơ sở dạy nghề tại doanh nghiệp để đào tạo nghề cho doanh nghiệp và cho xã hội; khuyến khích phát triển dạy nghề tại dây chuyền sản xuất của doanh nghiệp. Tăng cường vai trò đại diện của doanh nghiệp trong quá trình xây dựng chính sách, chiến lược, kế hoạch và triển khai hoạt động dạy nghề.

- Đẩy mạnh xã hội hoá công tác dạy nghề, huy động các nguồn lực trong xã hội và cộng đồng quốc tế cho phát triển dạy nghề. Tạo sự bình đẳng giữa CSDN công lập và CSDN ngoài công lập trong dạy nghề (đào tạo, bồi dưỡng giáo viên, cán bộ quản lý; đặt hàng đào tạo...).

-
đối với người dạy nghề, người học nghề, người lao động qua đào tạo nghề (tiền lương, vinh danh...), chính sách đối với doanh nghiệp tham gia dạy nghề,... tạo động lực cho việc dạy và học nghề; có chính sách hỗ trợ phù hợp đối với cả người học và cơ sở dạy nghề, trong đó có c

xuất , gia đình nghèo. Xây dựng chính sách thu hút đầu tư nước ngoài trong lĩnh vực đào tạo nghề. Có cơ chế tạo sự kết nối giữa hệ thống đào tạo với người sử dụng lao động. Tăng cường vai trò của cộng đồng, của các đoàn thể, đặc biệt là các hội nghề nghiệp trong việc giám sát chất lượng dạy nghề. Hình thành Hội đồng quốc gia về dạy nghề, trong đó thành viên là các đại diện của các cơ quan Nhà nước, các nhà khoa học, doanh nghiệp, đại diện người lao động và các đối tác xã hội khác.

- Đảm bảo nguồn lực phát triển dạy nghề, Nhà nước giữ vai trò chủ đạo trong đầu tư cho phát triển dạy nghề. Nâng tỷ trọng đầu tư cho dạy nghề trong tổng ngân sách chi cho giáo dục đào tạo. Huy động các nguồn lực trong xã hội cho phát triển dạy nghề. Ngân sách Nhà nước tập trung đầu tư cho những CSDN trọng điểm, nghề trọng điểm (đầu tư đồng bộ), các vùng khó khăn, vùng núi, hải đảo, vùng sâu, vùng xa; đào tạo nghề cho các đối tượng chính sách, nhóm yếu thế trong xã hội và phổ cập nghề cho người lao động; từng bước giảm sự chênh lệch về mức độ thụ hưởng dịch vụ đào tạo nghề giữa các vùng, miền.

Thu hút các nguồn lực quốc tế trong đào tạo nghề, thông qua các chương trình, dự án phát triển dạy nghề; đồng thời huy động các doanh nghiệp, các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước, người học để phát triển dạy nghề.

- Đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học về dạy nghề trong toàn hệ thống; khuyến khích nghiên cứu, ứng dụng những thành tựu của khoa học giáo dục trong công tác dạy nghề nhằm không ngừng phát triển triết lý giáo dục⁷ để nâng cao chất lượng dạy nghề, tiếp cận được trình độ khu vực và thế giới. Tăng cường hợp tác quốc tế về dạy nghề, mở rộng trao đổi và học tập kinh nghiệm của các nước phát triển về các hoạt động dạy nghề. Khuyến khích các trường trong nước hợp tác với các trường đào tạo nghề của các nước phát triển về trao đổi chương trình đào tạo, trao đổi giáo viên, chuyên gia đào tạo; chuyển giao công nghệ, phương pháp giảng dạy. Tích cực tham gia các hoạt động quốc tế về dạy nghề.

Tài liệu tham khảo:

- 1- Văn kiện của Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng
- 2- Kết luận của Bộ Chính trị về việc tiếp tục thực hiện Nghị quyết T.U 2 (khoá VIII) phương hướng phát triển giáo dục và đào tạo đến năm 2020;
- 3- Nghị quyết lần thứ 6 Ban chấp hành Trung ương Đảng khoá X về tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước;
- 4- Nghị quyết của Hội nghị lần thứ 7 của Ban chấp hành Trung ương Đảng khoá X về nông nghiệp, nông dân và nông thôn;
- 5- Dự thảo Chiến lược phát triển kinh tế- xã hội 2011-2020;
- 6- Dự thảo Chiến lược phát triển dạy nghề giai đoạn 2011-2020
- 7- Báo cáo của WB, 2008
- 8- Diễn đàn kinh tế thế giới WEF năm 2006 và 2009.

⁷ Phát triển triết lý giáo dục, được hiểu là phát triển đào tạo nhân lực kỹ thuật thực hành song song với hệ thống đào tạo hàn lâm; đào tạo nghề gắn với sử dụng lao động, gắn với thị trường lao động; đầu tư cho dạy nghề phải hiện đại, đồng bộ phù hợp với công nghệ trong sản xuất.

THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM GIAI ĐOẠN HẬU KHỦNG HOẢNG KINH TẾ TOÀN CẦU: 3 VẤN ĐỀ CƠ BẢN

PGS.TS. Nguyễn Bá Ngọc
Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Khủng hoảng kinh tế toàn cầu và hậu quả của nó đã tàn phá những thành quả vốn còn mỏng manh của nhân loại đạt được trong vài thập kỷ qua, nó làm nặng nề hơn những vấn đề xã hội của toàn thế giới. Tổ chức Lao động Quốc tế đánh giá, số người thất nghiệp trên toàn thế giới năm 2009 sẽ tăng khoảng 39-59 triệu người so với năm 2007 đưa tổng số người thất nghiệp lên khoảng 210- 239 triệu người, khoảng 200 triệu lao động nghèo có nguy cơ gia nhập hàng ngũ dân số nghèo nhất với mức thu nhập dưới 2 USD/ngày/người, lao động trẻ là nạn nhân chính của cơn khủng hoảng này với tỷ lệ thất nghiệp thanh niên lên tới 14- 15% (gấp đôi so với tỷ lệ thất nghiệp chung). Ông Juan Somavia- Tổng Giám đốc Tổ chức Lao động Quốc tế đã cảnh báo: “Khủng hoảng việc làm thế giới có thể kéo dài 6- 8 năm nếu không có hành động cụ thể nào”.

1. Ba thách thức

Từ khủng hoảng tài chính (2007) đến khủng hoảng kinh tế (2008) và hậu quả tất yếu là khủng hoảng việc làm (2009) trên toàn thế giới đã đặt các nước, đặc biệt là các nước đang phát triển, trước ba thách thức cơ bản khi bước vào thập kỷ thứ hai (2010) của thiên niên kỷ mới:

- *Nguy cơ thất nghiệp tăng vọt;*
- *Nguy cơ nghèo đói rộng hơn và sâu hơn;*
- *Nguy cơ bất bình đẳng ngày một nghiêm trọng hơn.*

Trong bối cảnh đó, Việt Nam không phải là một ngoại lệ.

2. Ba nghịch lý

Một là, trong khi về cơ bản chúng ta là nước nông nghiệp dư thừa lao động (nông nghiệp có thể rút bớt lao động mà không ảnh hưởng đến sản lượng) nhưng rất nhiều doanh nghiệp, khu công nghiệp, khu chế xuất không tuyển đủ lao động kể cả lao động phổ thông, đặc biệt là cho một số vị trí trọng yếu ở các ngành công nghiệp và dịch vụ. Chúng ta đang ở tình trạng giống như ở Trung Quốc: “Thừa lao động nông nghiệp, thiếu lao động di chuyển”.

Hai là, trong khi đa số mọi người có việc làm nhưng tiền lương, thu nhập của họ bấp bênh và cào bằng ở mức rất thấp, thậm chí không đủ sống; ngược lại, thu nhập của một số người rất cao, không gắn gì với kết quả sản xuất, kinh doanh cũng như hiệu quả quản lý. “Mọi người đều có lương nhưng không ai sống bằng lương” vẫn là câu chuyện đau đầu của những người quản lý.

Ba là, trong khi tăng trưởng kinh tế liên tục cao vào hàng các nước đứng đầu trên thế giới thì những người lao động, đặc biệt là những người yếu thế trên thị trường lao động (người thất nghiệp, người di cư, thanh niên, phụ nữ, người nghèo, người dân tộc, người tàn tật...) vẫn chịu rất nhiều rủi ro, họ là những người đầu tiên hứng chịu những tác động tiêu cực từ khủng hoảng, không có bảo hiểm việc làm và thiếu hệ thống an sinh xã hội hỗ trợ. “Họa

vô đơn chi” vẫn tiếp tục giáng vào những nhóm người gặp khó khăn nhất.

Tác động gộp của những nghịch lý bên trong cộng với những thách thức từ bên ngoài làm cho thị trường lao động Việt Nam ở thế:

- Vừa thiếu linh hoạt và năng lực cạnh tranh thấp;
- Vừa thiếu an sinh và kém bền vững.

3. Ba nguyên nhân

Thứ nhất, quá trình hình thành và phân bố lao động bị tụt hậu so với chuyển dịch cơ cấu kinh tế cả về *phát triển kỹ năng, dịch chuyển lao động và tái cấu trúc lực lượng lao động* tương thích với tiến trình đô thị hóa.

Thứ hai, thị trường lao động chưa thực hiện được vai trò là nơi hình thành và điều tiết thu nhập chủ yếu. Trong khi sức lao động gần như là tài sản duy nhất của người nghèo thì: *một mặt*, thu nhập từ lao động rất thấp; *mặt khác*, phân hóa giàu nghèo gia tăng, tiền lương bị “méo mó” không phản ánh giá cả của sức lao động trên thị trường. Cơ chế đối thoại, thương lượng, thỏa thuận về tiền lương bị vô hiệu; vai trò và trách nhiệm của chủ thể chính (người lao động và đại diện của họ) trong hình thành và phân chia tiền lương bị lu mờ.

Thứ ba, Nhà nước chưa làm tốt chức năng lựa chọn và xây dựng mô hình tăng trưởng phù hợp, chưa tạo khung pháp lý thuận lợi và bình đẳng cho các chủ thể hoạt động, chưa hỗ trợ các điều kiện cần thiết để thị trường lao động phát triển, chưa quản lý được các nhóm đối tượng và những vấn đề mới phát sinh, chưa phản ứng kịp thời với những thay đổi, chưa huy động và bố trí nguồn lực hợp lý cũng như

chưa có các chính sách đủ mạnh và kịp thời hỗ trợ cho các nhóm yếu thế.

4. Ba vấn đề

Sau chấn động của cuộc khủng hoảng kinh tế, nhiều nước trên thế giới kể cả những nước phát triển, mới giật mình đánh giá lại và nhận ra những sai lầm trong chính sách, chiến lược và mô hình tăng trưởng của mình vì không gắn với tăng việc làm, giảm nghèo và bình đẳng xã hội. Đối với Việt Nam, ba nhóm giải pháp sau đây cần được phân tích và xem xét một cách toàn diện:

Một là, tạo điều kiện và hỗ trợ cho tự do dịch chuyển trên thị trường lao động. Nhóm giải pháp này cần triển khai theo cả ba hướng:

- Nâng cao vốn con người, phát triển kỹ năng, đặc biệt là kỹ năng thực hành cho cả những người tham gia thị trường lao động lần đầu và những người muốn chuyển đổi nghề nghiệp. Có nâng cao được vốn con người thì chúng ta mới thoát ra khỏi vòng luẩn quẩn của đói nghèo (thiếu kỹ năng - thất nghiệp và thiếu việc làm - nghèo đói - bất bình đẳng) do vấp phải 3 cái bẫy “kỹ năng thấp: công việc tồi, công nghệ thấp, lao động thiếu sáng tạo”.

- Chuyển dịch lao động từ khu vực nông nghiệp năng suất thấp sang khu vực phi nông nghiệp năng suất cao hơn. Chúng ta phải vừa phải đầu tư nâng cao năng suất lao động nông nghiệp qua phát triển hệ thống cơ sở hạ tầng, xóa bỏ chính sách về hạn điền, áp dụng tiến bộ kỹ thuật và công nghệ mới vào sản xuất nông nghiệp, thúc đẩy sản xuất hàng hóa nông nghiệp... vừa phải chú trọng phát triển công nghiệp chế biến sản phẩm nông nghiệp, phát triển doanh nghiệp vừa và nhỏ thu hút nhiều lao

động, phát triển làng nghề, hỗ trợ doanh nghiệp phát triển bền vững và lựa chọn đầu tư vào các ngành nghề mũi nhọn mang lại lợi thế cạnh tranh cho Việt Nam.

- Dịch chuyển lao động nông thôn - đô thị theo hướng tự do hơn để đáp ứng các yêu cầu của quá trình đô thị hóa nhưng kiểm soát và hỗ trợ tốt hơn cho những người di cư ra đô thị. Để làm tốt được điều này cần xem xét bãi bỏ những hạn chế trong chế độ hộ khẩu hiện hành và tạo điều kiện tốt cho việc tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản cho người di cư.

Hai là, thực hiện triệt để cải cách tiền lương theo hướng:

- Xây dựng Luật Tiền lương tối thiểu đảm bảo tính đúng, tính đủ mức sống tối thiểu cho người lao động và cả người ăn theo, không phân biệt giữa các loại hình doanh nghiệp. Để tránh vòng xoáy áp lực giảm tiền lương thực tế thì cơ chế duy nhất có hiệu quả trong hình thành, điều chỉnh và thu hẹp khoảng cách phân biệt về giới trong đánh giá trả công cần sử dụng là: *đối thoại xã hội - thương lượng tập thể và thỏa ước về tiền lương, trong đó cần đặc biệt đề cao trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp.*

- Doanh nghiệp (kể cả doanh nghiệp Nhà nước) hình thành quỹ lương và trả lương theo cơ chế thị trường gắn với hiệu quả sản xuất kinh doanh. Thực hiện nghiêm túc tiến trình cổ phần hóa doanh nghiệp Nhà nước đã phê duyệt, hạn toán thực tài sản của Nhà nước, bãi bỏ độc quyền Nhà nước trong những ngành mà khu vực ngoài Nhà nước có thể tham gia hiệu quả, bãi bỏ chế độ bảo hộ, bãi bỏ việc bổ nhiệm những người không có nghề và trình độ quản trị kinh doanh vào các chức vụ lãnh đạo doanh nghiệp.

- Gắn cải cách tiền lương với thúc đẩy cải cách thủ tục hành chính, tinh giản biên

ché và nâng cao hiệu lực, hiệu quả của bộ máy quản lý Nhà nước thông qua xác định rõ tiêu chuẩn, quyền hạn, chức trách, nhiệm vụ của từng chức danh trong bộ máy Nhà nước.

Ba là, xây dựng hệ thống bảo hiểm việc làm và an sinh xã hội theo hướng:

- Nâng cao năng lực và kỹ năng quản trị thị trường lao động, đánh giá đúng, dự báo chính xác tình hình, quản lý được và phản ứng kịp thời với những thay đổi trên thị trường bằng những chính sách thị trường lao động thích hợp.

- Mở rộng phạm vi bao phủ của hệ thống an sinh xã hội và nâng cao hơn các mức hỗ trợ cho tạo và tự tạo việc làm, hỗ trợ thu nhập trong các trường hợp hứng chịu các cú sốc từ bên ngoài.

- Xây dựng các chương trình hỗ trợ có hiệu quả cho các đối tượng yếu thế, đặc biệt là hệ thống cơ sở hạ tầng cho phát triển thị trường lao động như mạng lưới cơ sở dạy nghề gắn với nhu cầu lao động của doanh nghiệp và từng địa phương, thông tin thị trường lao động và dịch vụ việc làm, tư vấn việc làm và xây dựng quan hệ lao động lành mạnh. Hỗ trợ khu vực phi chính thức để có thể chuyển dần sang khu vực chính thức với việc làm có thu nhập ổn định và nâng cao chất lượng việc làm.

Để đáp ứng nhu cầu quan trọng nhất của người dân và quản lý được nền kinh tế thực trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế, *Việt Nam cần xây dựng và triển khai thực hiện chiến lược việc làm bền vững, cải cách thị trường lao động một cách toàn diện trên tất cả các phương diện: chính sách kinh tế vĩ mô, chính sách đầu tư, thể chế thị trường lao động, vốn con người và an sinh xã hội.*

QUAN HỆ TIỀN LƯƠNG CHUNG, KHU VỰC: THỰC TRẠNG VÀ ĐỊNH HƯỚNG THIẾT KẾ

TS. Nguyễn Quang Huệ

Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Thực hiện Quyết định số 1556/QĐ-TTg ngày 29 tháng 9 năm 2009 của Thủ tướng Chính phủ ban hành kế hoạch triển khai nghiên cứu cải cách tổng thể chính sách tiền lương vào năm 2011, Viện Khoa học Lao động và Xã hội được Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội giao nghiên cứu xây dựng đề án “Quan hệ tiền lương chung, quan hệ tiền lương trong các khu vực”. Bài viết này nhằm giới thiệu một số kết quả nghiên cứu đến với bạn đọc để tham khảo.

1. Các thuật ngữ sử dụng trong nghiên cứu

1.1. Mức lương cơ bản: Mức lương cơ bản trong quan hệ tiền lương hiện hành được xác định bằng mức lương tối thiểu nhân với hệ số tiền lương (theo hệ thống thang, bảng lương hiện hành).

1.2. Mức lương tối thiểu: Điều 56 Bộ Luật lao động quy định: "Mức lương tối thiểu được ấn định theo giá sinh hoạt, đảm bảo cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường bù đắp sức lao động giản đơn và một phần tích lũy tái sản xuất sức lao động mở rộng và được dùng làm căn cứ để tính các mức lương cho các loại lao động khác".

1.3. Hệ số lương thấp nhất của toàn bộ hệ thống tiền lương hiện nay là hệ số 1,00 (bậc 1) của nhân viên thừa hành, phục vụ. Đối với từng khu vực, hệ số lương thấp nhất là hệ số lương bậc 1 của ngạch chức danh thấp nhất trong khu vực. Hệ số

lương thấp nhất của một ngạch chức danh là hệ số lương khởi điểm (bậc 1) của ngạch chức danh đó.

1.4. Hệ số lương trung bình

- Các quan điểm về hệ số lương trung bình:

+ Hệ số lương trung bình là hệ số lương ứng với chức danh có tần số người lao động được hưởng nhiều nhất. Nói cách khác, đây chính là hệ số lương phổ biến, có nhiều người hưởng hệ số lương này trong toàn bộ hệ thống tiền lương hay đối với từng khu vực.

+ Hệ số lương trung bình là hệ số lương bình quân của toàn bộ những người hưởng lương trong hệ thống tiền lương hoặc trong từng khu vực.

+ Hệ số lương trung bình được xác định cho chức danh, công việc có độ phức tạp lao động trung bình của các hệ thống tiền lương hay trong từng khu vực, trong điều kiện lao động bình thường.

+ Đề án quan hệ tiền lương năm 1993: Hệ số lương trung bình là hệ số lương trả cho người lao động có trình độ chuyên môn nghiệp vụ trung bình, trong điều kiện lao động bình thường.

+ Đề án quan hệ tiền lương năm 2004: Hệ số tiền lương trung bình là hệ số lương ứng với mức độ phức tạp lao động trung bình trong xã hội hay trong từng khu vực. Đó chính là hệ số lương trả cho chức danh, công việc có độ phức tạp lao động trung bình của cả hệ thống lương trong điều kiện lao động bình thường. Đối tượng hưởng hệ số lương này là người tốt nghiệp đại học

và đã hết thời gian tập sự (chuyên viên bậc 1, ngạch chuyên viên).

- Quan điểm hệ số trung bình trong nghiên cứu này (2011):

Qua 4 lần cải cách chính sách tiền lương, hệ số lương trung bình được xác định cho chức danh mà đối tượng thực hiện chức danh này là người tốt nghiệp đại học và đã hết thời gian tập sự. Chức danh này được coi là chức danh gốc (trực “so sánh”) để cân đối, điều chỉnh hệ số phức tạp lao động, hệ số lương cho các chức danh khác trong cả hệ thống thang, bảng lương.

Nghiên cứu này chọn chức danh chuyên viên bậc 1, ngạch chuyên viên, khu vực hành chính để xác định hệ số lương trung bình.

1.5. Hệ số lương cao nhất (bội số tiền lương) được xác định bằng tỷ số giữa mức

lương cao nhất trong toàn hệ thống tiền lương hoặc trong từng khu vực, trong từng ngạch lương với mức lương thấp nhất của hệ thống tiền lương hoặc khu vực, ngạch lương.

Hệ số lương cao nhất của hệ thống tiền lương hiện hành là 13,0 chức danh hưởng hệ số này là Chủ tịch nước, Tổng bí thư đảng. Trong khu vực hành chính, hệ số tiền lương cao nhất là 10,0 chức danh hưởng hệ số này là chuyên gia cao cấp bậc 3...

1.6. Quan hệ tiền lương: Là sự so sánh giữa các mức lương cơ bản của các ngạch chức danh trong toàn bộ hệ thống tiền lương hoặc trong từng khu vực. Nó được xác định bằng tỷ số giữa mức lương của ngạch chức danh có mức lương cao hơn hoặc cao nhất so với ngạch chức danh có mức lương thấp hơn hoặc thấp nhất trong hệ thống tiền lương hoặc trong từng khu vực.

2. Thực trạng quan hệ tiền lương theo hệ thống thang lương, bảng lương trong chế độ tiền lương hiện hành (ban hành năm 2004)

| TT | Khu vực | Thấp nhất | Trung bình | Cao nhất |
|----|---|--------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| 1 | Quan hệ chung - Hệ số (lần) - Mức lương (đ) - Chức danh | 1,00 650.000 N v. pv. bậc 1 | 2,34 1.521.000 Công chức A1 | 13,00 8.450.000 Chủ tịch nước |
| 2 | HCNN - Hệ số (lần) - Mức lương (đ) - Chức danh | 1,00 650.000 N v. pv. bậc 1 | 2,34 1.521.000 Công chức A1 | 10,00 6.500.000 CGCC. bậc 1 |
| 3 | Sự nghiệp công - Hệ số (lần) - Mức lương (đ) - Chức danh | 1,00 650.000 N v. pv. bậc 1 | 2,34 1.521.000 Viên chức A1 | 8,00 5.2000 V/chức A3.1 |
| 4 | Bầu cử - Hệ số (lần) - Mức lương (đ) - Chức danh | 1,75 1.135.700 U/V.UBND xã/Phg | - | 13,00 8.450.000 Chủ tịch nước |
| 5 | SXKD (DNNN) - Hệ số (lần) - Mức lương (đ) - Chức danh | 1,00 650.000 N v. pv. bậc 1 | 2,34 1.521.000 CV. bậc 1 | 9,10 5.915.000 CTHQQT |
| 6 | LL.vũ trang - Hệ số (lần) - Mức lương (đ) - Chức danh | 2,95 1.917.500 QNCNSC nhóm 2 | 4,20 2.730.000 Thiếu úy | 10,40 6.760.00 Đại tướng |

2.1. Những thành tựu đạt được của quan hệ tiền lương hiện hành:

- Quan hệ tiền lương từ 1,00 – 1,90 - 8,50 (CGCC3) hay 10,00 (chủ tịch nước) năm 1993 tăng lên 1,00 - 2,34 - 10,00 (CGCC3) hay 13,00 (chủ tịch nước) năm 2004 đã mở rộng hệ số lương trung bình, hệ số lương cao nhất (bội số); khắc phục một bước tính bình quân trong tiền lương, phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội của đất nước trong giai đoạn vừa qua.

- Tạo thành khung lương chung để các khu vực thiết kế các thang, bảng lương. Việc thiết kế thang, bảng lương thống nhất bằng hệ số mức lương thể hiện rõ quan hệ tiền lương trong từng khu vực và trong quan hệ tiền lương chung.

- Quan hệ tiền lương của lực lượng vũ trang bình quân cao gấp 1,8 lần hành chính, sự nghiệp thể hiện rõ quan điểm ưu tiên của Đảng, Nhà nước đối với lao động có tính chất đặc biệt của khu vực này.

2.2. Một số tồn tại cơ bản:

- Chưa thực hiện được quan hệ tiền lương theo thiết kế trong đề án cải cách tiền lương năm 2004 là **1,00 - 2,80 - 11,00** (chuyên gia cao cấp bậc cuối cùng).

Nghị định 204/ 2004/NĐ-CP và 205/ 2004/NĐ - CP của Chính phủ mới chỉ áp dụng quan hệ **1,00 - 2,34 – 10,00** (chuyên gia cao cấp bậc cuối cùng).

- Hệ số tiền lương trung bình 2,34 (so với mức lương tối thiểu) chỉ bằng chế độ tiền lương năm 1960 (64 đ/27,3đ) là quá thấp; không phản ánh đúng mức độ phức tạp lao động của chức danh này, không khuyến khích người lao động nâng cao trình độ, chất lượng, hiệu quả. Trong thực tế hệ số tiền lương trung bình từ 3,54 - 4,48.

- Mức lương của nhân viên phục vụ (bậc 1) bằng 1,00 nhân với mức lương tối

thiểu là quá thấp, về quan hệ thấp hơn chế độ tiền lương năm 1960 (1,21 x 27,3 đ = 33; lương tối thiểu là 27, 3 đồng; lương nhân viên bậc 1 là 33 đồng). Qua khảo sát cho thấy không có ai hưởng hệ số lương 1,00 so với mức lương tối thiểu, trong thực tế hệ số này là 1,5 so với tiền lương tối thiểu, do vậy quan hệ tiền lương không còn là 1,00 - 2,34 - 13,00

- Với quan hệ tiền lương hiện hành, tiền lương cấp bậc, chức vụ theo thang, bảng lương chỉ chiếm khoảng 50% - 60% trong tổng thu nhập của người hưởng lương, làm cho tiền lương không phản ánh đúng thang giá trị lao động, đảo lộn quan hệ tiền lương trên thực tế, thang bảng lương chỉ mang tính hình thức.

Bội số tiền lương trên thực tế lớn hơn nhiều lần so với thiết kế (chức danh cao nhất trong khu vực sản xuất kinh doanh phổ biến 50 đến 70 triệu đồng/ tháng, có doanh nghiệp trả 130 triệu đồng/tháng).

- Các thang, bảng lương trong cải cách tiền lương năm 2004 ban hành theo hệ số tiền lương. Các mức lương tháng của người lao động được xác định bằng mức tiền lương tối thiểu nhân với hệ số. Cách thiết kế như vậy dẫn đến mức tiền lương tối thiểu, mức lương của các chức danh trong từng khu vực và giữa các khu vực gắn chặt, móc xích với nhau không phù hợp với kinh tế thị trường, bất lợi khi điều chỉnh tiền lương tối thiểu, tiền lương cho cán bộ, công chức...

Trên thế giới không có một nước nào ban hành thang, bảng lương bằng hệ số tiền lương mà chỉ ban hành mức lương cho các vị trí, chức danh.

3. Định hướng xây dựng quan hệ tiền lương chung, khu vực

3.1. Mục tiêu:

- Đảm bảo quan hệ hợp lý giữa các khu vực, tính chất lao động và phù hợp với quan hệ thu nhập trong điều kiện phát triển kinh tế - xã hội;

- Đảm bảo quan hệ tiền lương là khung lương hợp lý để thiết kế hệ thống thang, bảng lương cho các khu vực;

- Khuyến khích người lao động đạt tới trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, chuyên gia giỏi.

3.2. Quan điểm:

- Lấy quan hệ tiền lương ở khu vực Hành chính Nhà nước (trên cơ sở độ phức tạp lao động; có tính đến quan hệ tiền lương thực tế trên thị trường; chủ trương, chính sách tiền lương của nhà Nước và cân đối với khả năng chi trả của ngân sách) làm quan hệ gốc để làm căn cứ cân đối, điều chỉnh quan hệ tiền lương ở các khu vực.

- Xác định quan hệ tiền lương phải trên cơ sở phân biệt rõ hệ thống tiền lương của từng khu vực: Bầu cử, HCNN, Sự nghiệp, LLVT và SXKD, làm cơ sở thay đổi cơ chế trả lương; thống nhất trong việc thuyên chuyển, sắp xếp cán bộ.

- Khu vực SXKD và sự nghiệp có thu, quan hệ tiền lương phải căn cứ vào quan hệ thực tế hình thành trên thị trường lao động để đảm bảo tiền lương vừa tính đúng, tính đủ chi phí sản xuất, vừa phản ánh quan hệ cung - cầu lao động.

- Kế thừa tính tích cực trong quan hệ tiền lương năm 2004, đồng thời mở rộng quan hệ tiền lương từ 1,00- 2,34- 8,80 (Chuyên gia cao cấp bậc 1) hoặc 13,00 (Chủ tịch nước) lên 1,00 - 3,50 - 13, 00 (chuyên gia cao cấp bậc 1) hoặc 20,00 (Chủ tịch nước) cho phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội thời kỳ 2011 - 2020.

Qua khảo sát và phân tích cho thấy tiền lương theo thang, bảng lương Nhà nước ban hành trong các khu vực so với thu nhập thực tế của người lao động là rất thấp. Việc nâng hệ số tiền lương cao nhất, hệ số tiền lương trung bình sẽ nâng tỷ trọng của phần tiền lương trong tổng thu nhập, nâng cao ý nghĩa của tiền lương theo thang, bảng lương Nhà nước ban hành.

- Thực hiện trả lương đúng cho cán bộ, công chức và người lao động là đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực, tạo động lực để tăng trưởng kinh tế, tăng cường hiệu lực quản lý Nhà nước về tiền lương.

3.3. Kiến nghị phương án quan hệ tiền lương khu vực hành chính

a) Tiếp cận từ phương pháp xác định độ phức tạp lao động

Phương pháp xác định độ phức tạp lao động trong cải cách tiền lương lần này kế thừa các phương pháp trong cải cách tiền lương năm 2004. Đó là phương pháp phân tích từng yếu tố liên quan độ phức tạp lao động từ thấp nhất đến cao nhất. Đánh giá, đo lường các yếu tố này bằng cách lượng hoá chúng theo phương pháp cho điểm. Kết quả điểm của các yếu tố phản ánh độ phức tạp lao động từ đó xác định quan hệ tiền lương.

- Hệ số: 1,00 xác định cho chức danh nhân viên phục vụ bậc 1 và tương ứng mức lương thấp nhất áp dụng cho khu vực hưởng lương từ ngân sách (bằng 1,35 lần so với mức lương tối thiểu; năm 1960: 1,21 lần so với lương tối thiểu).

- Hệ số: 3,50 xác định cho chức danh chuyên viên bậc 1 (người tốt nghiệp đại học đã qua tập sự).

- Hệ số: 13,00 xác định cho chức danh chuyên gia cao cấp bậc 1 (người có trình độ chuyên môn cao nhất).

- Hệ số: 15,00 xác định cho chức danh chuyên gia cao cấp bậc 3 (người có trình độ chuyên môn, thâm niên cao nhất cao nhất ngạch chuyên gia cao cấp).

Trên cơ sở các chức danh được chọn, bằng phương pháp đánh giá độ phức tạp lao động và kế thừa kết quả nghiên cứu năm 2004, kiến nghị:

Đề xuất phương án quan hệ tiền lương khu vực hành chính như sau:

| | | |
|------------------|-------------------|-----------------|
| Thấp nhất | Trung bình | Cao nhất |
| 1,00 | 3,50 | 15,00 |

Giải thích:

- Thiết kế quan hệ tiền lương khu vực hành chính Nhà nước để xác định quan hệ tiền lương chung, quan hệ tiền lương của các khu vực khác.

- So với phương án cải cách tiền lương năm 2004 thì quan hệ tiền lương theo độ

phức tạp lao động này đã được mở rộng từ 8,80 (CGCC bậc 1) lên 13,00 (CGCC bậc 1) tăng 47,7 %. Việc xác định quan hệ tiền lương đến chức danh chuyên gia cao cấp bậc 1 là hợp lý vì:

+ Thể hiện và lượng hoá được trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao nhất của người lao động. Trên cơ sở đó xây dựng các bậc lương theo thâm niên cho các ngạch chức danh công chức, viên chức, đảm bảo ổn định chế độ tiền lương công chức.

+ Hệ số tiền lương của chuyên gia cao cấp bậc 3 (bậc cuối) thiết kế theo thâm niên, không cùng tiêu chí để phản ánh độ phức tạp lao động và được xác định là 15, 00

- Hệ số lương trung bình 3,50 tăng so với hệ số trung bình năm 2004 (2,34) là 49,5 %, phù hợp với thực tế hiện nay.

b) Tiếp cận từ quan hệ thu nhập thực tế.

| T | Khu vực | Thấp nhất | Trung bình | Cao nhất |
|---|---|-----------|------------|----------|
| 1 | Hành chính Nhà nước ^{8, 9, 10} | 1,00 | 3,45 | 15,50 |
| 2 | Sự nghiệp công ¹¹ | 1,00 | 3,54 | 16,64 |
| 3 | Hành chính sự nghiệp ¹² | 1,00 | 4,08 | 18,30 |
| 4 | Doanh nghiệp Nhà nước ¹³ | 1,00 | 4,48 | 23,57 |

⁸ Theo kết quả thí điểm thực hiện cải cách hành chính ở 50 tỉnh, thành phố năm 2004 của Bộ Nội Vụ: Bình quân thu nhập của công chức ra trường sau khi hết thời gian tập sự tăng 44,82%, chức danh cao nhất tăng 172,5% so với tiền lương cơ bản.

⁹ Theo báo cáo thực trạng tổ chức, biên chế và tiền lương năm 2005 của Bộ Khoa học CN-MT: Bình quân thu nhập của các chức danh trung bình tăng 58,11%; hệ thống tiền lương trong khu vực hành chính mới đạt 63% so với thu nhập thực tế.

¹⁰ Kết quả nghiên cứu đề tài cấp nhà nước “Quan hệ phân phối tiền lương trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN” chỉ ra: mức lương hiện nay trong khu vực hành chính mới chỉ đáp ứng 70% so với mức lương cần thiết của người lao động.

¹¹ Theo kết quả tính toán từ nguồn số liệu của viên chức thuộc ngành LĐ-TB-XH

¹² Tính toán từ kết quả điều tra mức sống dân cư

¹³ Nguồn số liệu khảo sát của Phòng nghiên cứu Quan hệ lao động – Viện KHLĐ&XH: Thấp nhất áp dụng cho nhân viên phục vụ bậc 1, Trung bình áp dụng cho những người tốt nghiệp đại học đã hết thời gian tập sự và tối đa áp dụng cho chức danh có hệ số cao nhất như Hội đồng quản trị, Tổng giám đốc,...

- Theo kết quả nghiên cứu của các Bộ Nội vụ, Khoa học Công nghệ, Lao động – Thương binh và Xã hội từ 2004 đến 2008 tiền lương cấp bậc, chức vụ của công chức hành chính chiếm từ 50% đến 60% tổng thu nhập.

Như vậy, nếu lấy chức danh cao nhất của khu vực hành chính là chuyên gia cao cấp bậc 1 (hệ số lương là 8,80), chức danh chuyên viên bậc 1 là 2,34 và chức danh thấp nhất là nhân viên phục vụ (hệ số lương là 1,00) thì quan hệ thu nhập thực tế của các chức danh này là 1,00 – 3,90 – 22,00. Tuy nhiên quan hệ thu nhập này còn bao hàm cả các yếu tố thu nhập khác, nếu loại bỏ các yếu tố này thì quan hệ trên sẽ thấp hơn (1,00- 3,80 - 18,00).

- Quan hệ thu nhập thực tế:

| <i>Thấp nhất</i> | <i>Trung bình</i> | <i>Cao nhất</i> |
|------------------|-------------------|-----------------|
| 1,00 | 3, 80 | 18,00 |

c. Nhận xét từ 2 cách tiếp cận trên cho thấy:

- Hệ số tối đa 13,0 áp dụng cho chuyên gia cao cấp bậc 1 theo cách tiếp cận từ độ phức tạp lao động so với hệ số tiền lương hiện tại 8,8 tăng 47,7 %.

- Hệ số lương trung bình 3,5 tăng so với hệ số trung bình năm 2004 (2,34) là 49,5 %, phù hợp với thực tế hiện nay.

- Nếu áp dụng quan hệ tiền lương theo cách tiếp cận từ quan hệ tiền lương thực tế 1,00 - 3,80 - 18,00 thì hệ số 3,8 tăng so với hệ số tiền lương hiện tại là 62,4% (3,8/2,34). Mức tăng đó quá cao khó khả thi.

Do vậy việc lựa chọn phương án tiếp cận từ độ phức tạp lao động là hợp lý, khả thi nhất. Phương án này đảm bảo tiền

lương đáp ứng 87% thu nhập thực tế, đồng thời khả năng chi trả của ngân sách có thể chấp nhận được.

Trên cơ sở quan hệ tiền lương được xác định từ độ phức tạp lao động, quan hệ tiền lương chung và quan hệ tiền lương trong các khu vực cũng được xác định theo cách tiếp cận này.

d. Đề xuất phương án quan hệ tiền lương khu vực HCNN: **1,00 – 3,50 – 15,00**

- Hệ số: 1,00 áp dụng cho nhân viên phục vụ bậc 1;

- Hệ số: 3,50 áp dụng cho chuyên viên bậc 1;

- Hệ số: 13,00 áp dụng cho chuyên gia cao cấp bậc 1;

- Hệ số: 15,00 áp dụng cho chuyên gia cao cấp bậc 3.

3.4. Đề xuất quan hệ tiền lương chung: **1,00 - 3,50 - 20,00**

- Hệ số: 1,00 áp dụng cho nhân viên phục vụ bậc 1; mức lương bậc 1 của chức danh này cao hơn mức lương tối thiểu 1,35 lần.

- Hệ số: 3,50 áp dụng cho chuyên viên bậc 1 (người tốt nghiệp đại học đã qua tập sự).

- Hệ số: 20,00 áp dụng đối với chức danh Chủ tịch nước.

3.5. Đề xuất quan hệ tiền lương khu vực sự nghiệp:

- Đối với sự nghiệp có thu, tự trang trải tiền lương hoặc được Nhà nước hỗ trợ một phần, phần còn lại phải lấy từ các nguồn thu để chi trả, thì quan hệ tiền lương có tính đến yếu tố thị trường và Nhà nước có cơ chế tiền lương để đảm bảo trả lương đúng với giá trị lao động; khu vực này vận dụng hệ thống lương khu vực hành chính Nhà nước và áp

dụng cơ chế như doanh nghiệp Nhà nước hiện nay.

- Quan hệ tiền lương trong khu vực sự nghiệp thuần túy hưởng lương từ ngân sách Nhà nước được áp dụng như khu vực hành chính Nhà nước (nêu trên). Nhà nước có chính sách thưởng đối với lao động có trình độ cao, chuyên gia giỏi.

- Chức danh thấp nhất, trung bình được xác định như khu vực hành chính.

- Chức danh cao nhất được xác định cho viên chức loại A3, nhóm 1 (A3.1) bậc cuối cùng

- Căn cứ vào yếu tố điều kiện lao động trên mức bình thường và chính sách phát triển ngành (y tế, giáo dục...) của Nhà nước áp dụng hệ số điều chỉnh theo ngành, không thấp hơn hiện nay do Chính phủ quy định. Hệ số điều chỉnh ngành là phần mềm, không tính để đóng và hưởng BHXH.

3.6. Đề xuất quan hệ tiền lương khu vực bầu cử:

Các chức danh bầu cử của Nhà nước: áp dụng như quan hệ tiền lương khu vực hành chính Nhà nước để đảm bảo tính thống nhất về tiền lương trong hệ thống chính trị.

- Chức danh thấp nhất khu vực bầu cử là Ủy viên UBND xã/phường, xác định ngang với trình độ của khu vực hành chính Nhà nước.

- Chức danh cao nhất là Bộ trưởng và tương đương được xác định ngang chức danh chuyên gia cao cấp bậc 3 có hệ số tiền lương là 15,0.

- Các chức danh từ Phó Thủ tướng Chính phủ, Đại tướng và tương đương trở lên được tách ra để xây dựng các mức lương riêng, cao nhất là Chủ tịch nước, Tổng bí thư có hệ số 20,00.

3.7. Đề xuất quan hệ tiền lương khu vực lực lượng vũ trang:

- Chức danh thấp nhất là Thiếu úy, hệ số tiền lương là 6,00

- Chức danh cao nhất là Thượng tướng (bằng Bộ trưởng) có hệ số tiền lương là 15,00.

3.8. Đề xuất quan hệ tiền lương khu vực sản xuất kinh doanh:

- Chức danh thấp nhất là lao động có trình độ thấp nhất, làm công việc giản đơn, trong điều kiện lao động bình thường; chức danh cao nhất là Giám đốc doanh nghiệp (Tổng giám đốc Tập đoàn).

- Quan hệ tiền lương: **1,00 - 3,50 - 13,65**

4, Tổ chức thực hiện

Trên cơ sở khung quan hệ tiền lương chung và khung quan hệ tiền lương các khu vực, tiến hành thiết kế thang, bảng lương cụ thể cho từng khu vực (bầu cử, hành chính Nhà nước, sự nghiệp, LLVT, SXKD).

Thang lương, bảng lương thiết kế, ban hành không theo hệ số tiền lương mà ban hành theo mức lương.

Căn cứ vào mức lương tối thiểu, mức lương thấp nhất và mức lương trung bình, cao nhất để tính nguồn và có cơ chế tạo nguồn để đảm bảo khả năng ngân sách Nhà nước có thể đáp ứng yêu cầu cải cách tiền lương./.

THỰC TRẠNG VÀ ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN BẢO HIỂM XÃ HỘI TRONG THỜI GIAN

TS. Phạm Trường Giang

Phó Vụ trưởng Vụ Bảo hiểm xã hội

Bảo hiểm xã hội (BHXH) là một bộ phận quan trọng của chính sách an sinh xã hội của mọi quốc gia nhằm bảo đảm về thu nhập cho người lao động trong những trường hợp bị ốm đau, thai sản, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, hưu trí, chết... Từ đó góp phần ổn định đời sống không chỉ cho bản thân người lao động, gia đình họ mà còn góp phần đảm bảo an sinh xã hội. Trong phạm vi bài viết này chủ yếu tập trung đánh giá thực trạng hoạt động BHXH giai đoạn 2007-2009, trên cơ sở đó định hướng phát triển BHXH trong thời gian tới.

1. Thực trạng hoạt động BHXH giai đoạn 2007-2009

BHXH ở Việt Nam được tổ chức thành một hệ thống độc lập bắt đầu từ năm 1995. Qua gần 15 năm hoạt động, hệ thống BHXH đã có rất nhiều đóng góp cho xã hội. Kết quả này thể hiện qua sự mở rộng diện bao phủ của hệ thống BHXH, sự lớn mạnh của quỹ BHXH đã góp phần làm đa dạng nguồn vốn đầu tư trong xã hội, đã thể hiện được vai trò của BHXH đối với toàn bộ nền kinh tế - xã hội.

Về mặt chính sách, việc ra đời Luật BHXH cùng với các văn bản dưới Luật có những điểm mới liên quan đến chính sách BHXH so với thời điểm trước khi Luật BHXH có hiệu lực (01/01/2007) bao gồm:

- Đối tượng tham gia BHXH bắt buộc trong giai đoạn này tiếp tục được mở rộng

hơn so với giai đoạn trước 2007. Cụ thể: đối tượng tham gia BHXH bắt buộc có thêm hạ sĩ quan, binh sĩ quân đội nhân dân và hạ sĩ quan, chiến sĩ công an nhân dân phục vụ có thời hạn.

- Quy định quỹ BHXH được hạch toán theo các quỹ thành phần: Quỹ ốm đau và thai sản, quỹ tai nạn lao động – bệnh nghề nghiệp (TNLĐ-BNN), quỹ hưu trí và tử tuất, quỹ BHXH tự nguyện và quỹ bảo hiểm thất nghiệp.

Quy định mức đóng cho quỹ ốm đau, thai sản và TNLĐ-BNN từ người sử dụng lao động là 4% tổng quỹ lương đóng BHXH (Điều lệ ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26/1/1995 của Chính phủ quy định là 5%), trong đó quỹ ốm đau và thai sản là 3%, quỹ TNLĐ-BNN là 1%; quỹ hưu trí và tử tuất là 16% tổng quỹ lương đóng BHXH (Điều lệ ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26/1/1995 của Chính phủ quy định là 15%) và từ năm 2010 trở đi tăng dần mức đóng BHXH vào quỹ hưu trí, tử tuất để đến năm 2014 là 22%, trong đó người lao động đóng 8%, người sử dụng lao động đóng 14% (đối tượng là hạ sĩ quan, binh sĩ quân đội nhân dân và hạ sĩ quan, chiến sĩ công an nhân dân phục vụ có thời hạn thì đóng BHXH vào quỹ TNLĐ-BNN, quỹ hưu trí, tử tuất và do người sử dụng lao động đóng trên mức lương tối thiểu chung). Riêng BHXH tự nguyện thì người tham gia đóng toàn bộ BHXH.

Để trả kịp thời chế độ ốm đau, thai sản cho người lao động, Luật BHXH quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động hàng tháng giữ lại 2% để trả cho người lao động đủ điều kiện hưởng chế độ ốm đau, thai sản và thực hiện quyết toán hàng quý với tổ chức BHXH.

Mức tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH thấp nhất bằng mức lương tối thiểu chung và cao nhất bằng 20 tháng lương tối thiểu chung.

- Quy định các hành vi nghiêm cấm: Không đóng BHXH theo quy định; gian lận, giả mạo hồ sơ trong việc thực hiện BHXH; sử dụng quỹ BHXH sai mục đích; gây phiền hà, trở ngại, làm thiệt hại đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động; báo cáo sai sự thật, cung cấp thông tin, số liệu không đúng về BHXH.

- Quy định cụ thể các hành vi vi phạm pháp luật BHXH đó là: Không đóng BHXH, đóng không đúng thời gian quy định, đóng không đúng mức quy định, đóng không đủ số người thuộc diện tham gia BHXH; cố tình gây khó khăn hoặc cản trở việc hưởng các chế độ BHXH của người lao động, không cấp sổ BHXH hoặc không trả sổ BHXH cho người lao động theo quy định; sử dụng tiền đóng và quỹ BHXH không đúng quy định; báo cáo sai sự thật, cung cấp thông tin, số liệu không đúng về tiền đóng và quỹ BHXH; gian lận; giả mạo hồ sơ, cấp giấy chứng nhận, giám định sai.

Quy định về xử lý vi phạm đối với cơ quan, tổ chức có hành vi vi phạm tùy theo tính chất mức độ vi phạm bị xử phạt vi phạm hành chính, nếu gây thiệt hại phải bồi thường theo quy định; cá nhân có vi

phạm, tùy theo tính chất, mức độ vi phạm bị xử phạt vi phạm hành chính, xử lý kỷ luật hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự, nếu gây thiệt hại phải bồi thường theo quy định; người sử dụng lao động vi phạm về đóng BHXH từ 30 ngày trở lên ngoài việc phải đóng số tiền chưa đóng, chậm đóng và bị xử lý theo quy định của pháp luật, còn phải đóng số tiền lãi của số tiền chưa đóng, chậm đóng theo mức lãi suất của hoạt động đầu tư từ quỹ BHXH trong năm. Nếu người sử dụng lao động không thực hiện thì theo yêu cầu của người có thẩm quyền, ngân hàng, tổ chức tín dụng khác, kho bạc Nhà nước có trách nhiệm trích tiền từ tài khoản tiền gửi của người sử dụng lao động để nộp số tiền chưa đóng, chậm đóng và tiền lãi.

- Quy định về thủ tục thực hiện BHXH như: Sổ bảo hiểm xã hội, hồ sơ tham gia BHXH, hồ sơ và thời hạn cấp sổ BHXH, hồ sơ và thời hạn giải quyết cụ thể đối với từng loại chế độ BHXH.

- Quy định về giải quyết khiếu nại BHXH: Luật BHXH đã quy định về thẩm quyền, trình tự thủ tục giải quyết khiếu nại BHXH.

Để tổ chức thực hiện chính sách BHXH liên quan đến công tác thu BHXH, Bảo hiểm xã hội Việt Nam đã ban hành Quyết định số 902/QĐ-BHXH ngày 26/06/2007 về quản lý thu BHXH, BHYT bắt buộc. Tiếp đó, ngày 21/02/2008 Tổng giám đốc BHXH Việt Nam đã ban hành Quyết định số 1333/QĐ-BHXH về việc Sửa đổi bổ sung một số điểm tại Quyết định số 902/QĐ-BHXH ngày 26/06/2007 về quản lý thu BHXH, BHYT bắt buộc. Quyết định số 3339/QĐ-BHXH ngày 16/5/2008 ban hành mẫu và số sổ BHXH. Quyết định số 3636/QĐ-BHXH ngày 16/6/2008 ban hành

quy định cấp, quản lý và sử dụng sổ BHXH. Quyết định số 555/QĐ-BHXH ngày 13/05/2009 ban hành quy định cấp, quản lý và sử dụng sổ BHXH.

Có thể nói việc ban hành những văn bản trên như là việc xây dựng một kênh truyền tải chính sách thu BHXH. Nếu kênh truyền tải này thực sự phù hợp với điều kiện khách quan và xu thế phát triển thì đã góp phần quan trọng đưa chính sách thu vào thực tiễn cũng như nâng cao hiệu quả, hiệu lực của chính sách BHXH.

Thứ nhất, mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội.

Năm 2007 đối tượng tham gia BHXH bắt buộc là 8,172 triệu người, tăng 21,1% so với năm 2006, chủ yếu tăng trong khu vực kinh tế ngoài quốc doanh, đầu tư nước ngoài, hợp tác xã và đối tượng là chiến sỹ, hạ sỹ quan quân đội.

Năm 2008 đối tượng tham gia BHXH bắt buộc là 8,539 triệu người, tăng 5% so với năm 2007, chủ yếu tăng trong khu vực kinh tế ngoài quốc doanh, đầu tư nước ngoài, hợp tác xã, lao động có thời hạn ở nước ngoài.

Năm 2009 dự kiến đối tượng tham gia BHXH bắt buộc khoảng 8,947 triệu người (tăng hơn 400.000 người so với năm 2008), đối tượng tham gia BHXH tự nguyện năm 2009 ước có khoảng 47.000 người tham gia (kể cả số BHXH nông dân Nghệ An chuyển sang).

Thứ hai, việc tổ chức thực hiện thu BHXH

Để tổ chức thực hiện chính sách thu BHXH, Bảo hiểm xã hội Việt Nam đã ban hành Quyết định số 902/QĐ-BHXH ngày

26/06/2007 của Tổng giám đốc BHXH Việt Nam về quản lý thu BHXH, BHYT bắt buộc; Quyết định số 1333/QĐ-BHXH ngày 21/02/2008 Sửa đổi bổ sung một số điểm tại quyết định số 902/QĐ-BHXH ngày 26/06/2007.

Cùng với số lao động tham gia BHXH tăng lên, số thu BHXH cũng không ngừng tăng lên qua từng năm. Số thu BHXH bắt buộc năm 2007 đạt 23.824 nghìn tỷ đồng, tăng 10,7% so với năm 2006 và tăng 5,1% so với chỉ tiêu giao dự toán thu BHXH năm 2007 của Thủ tướng Chính phủ. Năm 2008 số thu BHXH đạt 30.821 tỷ đồng (trong đó có 10,8 tỷ đồng thu BHXH tự nguyện); dự kiến năm 2009 số thu BHXH là gần 36.800 tỷ đồng (trong đó có 69,5 tỷ đồng thu BHXH tự nguyện, 1.508,7 tỷ đồng thu bảo hiểm thất nghiệp).

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, trong quá trình tổ chức thực hiện thu BHXH vẫn bộc lộ một số hạn chế nhất định thể hiện qua số nợ đóng BHXH còn khá lớn.

- Năm 2007, số nợ BHXH là 1.734 tỷ đồng, chiếm 7,7% tổng số phải thu theo chỉ tiêu được giao.

- Năm 2008, số nợ BHXH là 2.286,2 tỷ đồng, chiếm 6,9% tổng số phải thu theo chỉ tiêu được giao. Trong đó:

+ Nợ trên 1 năm là 437 tỷ đồng chiếm tỷ lệ 19%;

+ Nợ từ 3 tháng đến dưới 1 năm là 529,1 tỷ đồng chiếm tỷ lệ 23%;

+ Nợ dưới 3 tháng là 1.320,1 tỷ đồng chiếm 58%

- Năm 2009, số nợ BHXH ước 2.961,5 tỷ đồng, bằng 7,4% số phải thu BHXH

+ Nợ trên 1 năm là 546,1 tỷ đồng chiếm tỷ lệ 18,5%;

+ Nợ từ 3 tháng đến dưới 1 năm là 650,4 tỷ đồng chiếm tỷ lệ 22%;

+ Nợ dưới 3 tháng là 1.765 tỷ đồng chiếm 59,5%

Thứ ba, công tác thanh tra, kiểm tra

Trong năm 2007, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã phối hợp với các Bộ, ngành, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tổ chức thanh tra tại 18 địa phương với 170 đơn vị và 3 ngành về việc thực hiện pháp luật lao động trong đó có thực hiện chính sách BHXH. Riêng quý 4/2007, tổ chức 4 cuộc thanh tra chuyên ngành về BHXH, đồng thời chỉ đạo các Sở Lao động – Thương binh và Xã hội địa phương thực hiện việc thanh tra, kiểm tra để có được những đánh giá và kiến nghị đầy đủ hơn về tình hình thực hiện Luật BHXH. Theo thống kê chưa đầy đủ, trong năm 2007 tại các địa phương đã tiến hành thanh tra, kiểm tra trên 1.400 đơn vị, trong đó Thành phố Hồ Chí Minh 115 đơn vị, Bình Dương 235 đơn vị, Vĩnh Phúc 132 đơn vị....

Trong năm 2008, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã phối hợp với các Bộ, ngành tổ chức thanh tra, kiểm tra tại 46 địa phương với 443 đơn vị, 3 ngành và 5 Tổng công ty về thực hiện pháp luật lao động trong đó có thực hiện chính sách BHXH; tiến hành thanh tra việc thực hiện Luật BHXH tại cơ quan BHXH 4 tỉnh, thành phố; đồng thời chỉ đạo các Sở Lao động – Thương binh và Xã hội phối hợp thường xuyên với các ban ngành liên quan thực hiện việc thanh tra, kiểm tra tình hình

thực hiện pháp luật lao động và chính sách BHXH của các doanh nghiệp trên địa bàn. Theo số liệu thống kê chưa đầy đủ, tổng số các đơn vị được thanh tra, kiểm tra là 6.900 doanh nghiệp.

2. Định hướng phát triển BHXH trong thời gian tới

- BHXH hoạt động theo nguyên tắc lấy số đông bù số ít, nghĩa là phải có số đông người tham gia đóng BHXH để trợ giúp số ít người không may bị rủi ro ốm đau, tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp, thất nghiệp... Đây chính là sự đoàn kết tương trợ cộng đồng mang tính nhân văn sâu sắc, đồng thời là sự điều tiết về tài chính bảo đảm cho xã hội an sinh.

- Trong giai đoạn từ nay đến năm 2020, nước ta cũng cần thiết phải mở rộng các chế độ BHXH để đảm bảo quyền lợi về BHXH cho người lao động và hoà nhập với quốc tế. Song việc lựa chọn, mở rộng chế độ BHXH phải tùy thuộc vào nhu cầu và khả năng phát triển kinh tế xã hội chung của đất nước.

- Các nguồn đóng BHXH phải đủ để đảm bảo thực hiện các chế độ trợ cấp cho những người tham gia BHXH và bảo đảm cân đối quỹ, đồng thời phải phù hợp với tình hình phát triển kinh tế xã hội của đất nước từng thời kỳ.

- Nghiên cứu mô hình quỹ hưu trí bổ sung nhằm hướng tới mục tiêu đa dạng hóa chế độ BHXH, đảm bảo ngày càng nâng cao đời sống của người lao động nghỉ hưu;

- Nghiên cứu giới thiệu mô hình tài khoản cá nhân tượng trưng nhằm mục đích chuẩn bị áp dụng vào thời điểm thích hợp.

MỞ RỘNG ĐỘ BAO PHỦ CỦA BẢO HIỂM XÃ HỘI TỰ NGUYỆN: MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ CHÍNH SÁCH

Ths. Lưu Quang Tuấn
Viện Khoa học Lao động và Xã hội

1. Giới thiệu

Luật bảo hiểm xã hội (BHXH) được Quốc hội thông qua năm 2006, trong đó BHXH tự nguyện có hiệu lực từ 1/1/2008 đã mở ra môi trường rộng mở hơn, tạo cơ hội cho khoảng 30 triệu lao động không thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc có cơ hội tham gia BHXH tự nguyện để có lương hưu khi về già, tránh nguy cơ rơi vào nghèo đói. Trong thực tế, BHXH tự nguyện chính thức được cơ quan BHXH Việt Nam triển khai từ giữa năm 2008. Đến thời điểm hiện nay, số đối tượng tham gia BHXH tự nguyện đạt gần 50 ngàn người. Tuy nhiên, trong số này thì trên 40 ngàn người là chuyển từ BHXH nông dân Nghệ An sang¹⁴. Trong số đối tượng còn lại thì 80% là những người trước đây đã từng tham gia BHXH bắt buộc nhưng chưa đủ điều kiện về thời gian tham gia nên họ đăng ký tham gia BHXH tự nguyện để được hưởng lương hưu khi đến tuổi nghỉ hưu. Như vậy, sau gần 2 năm thực hiện BHXH tự nguyện thì số đối tượng tham gia lần đầu thực ra không lớn. Thực tế này đặt ra một loạt các câu hỏi như: vì sao chỉ có số ít người dân tham gia BHXH tự nguyện? chính sách BHXH tự nguyện có hấp dẫn người dân tham gia không? Có cần điều chỉnh gì với chính sách BHXH tự nguyện để nâng cao độ bao phủ, góp phần

đảm bảo mục tiêu an sinh xã hội (ASXH) trong dài hạn?

Bài viết này trước hết tóm lược những đặc điểm chính của chính sách BHXH tự nguyện hiện hành. Sau đó, phân tích những điểm mạnh và yếu của chính sách. Cuối cùng, gợi mở một số điều chỉnh chính sách để nâng cao độ bao phủ của BHXH tự nguyện vì mục tiêu ASXH.

2. Đặc điểm chính của chính sách BHXH tự nguyện hiện hành

- Đối tượng không thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc có quyền tham gia BHXH tự nguyện. Việc tham gia hay không tham gia BHXH tự nguyện là do đối tượng tự quyết định.

- BHXH tự nguyện chỉ có 2 chế độ là hưu trí và tử tuất.

- Mức thu nhập làm căn cứ tính phí đóng BHXH hàng tháng thấp nhất bằng mức tiền lương tối thiểu theo qui định tại thời điểm tham gia; mức cao nhất bằng 20 lần mức tiền lương tối thiểu tại thời điểm tham gia.

- Mức phí tối thiểu đóng BHXH tự nguyện là 16% mức lương tối thiểu. Từ năm 2010, cứ hai năm một lần, tỷ lệ này lại tăng thêm 2%, cho đến khi đạt mức 22%.

- Khi đến tuổi nghỉ hưu, đối tượng tham gia sẽ được nhận lương hưu hàng tháng nếu đã có tối thiểu 20 năm đóng bảo hiểm. Để

¹⁴ Chương trình BHXH nông dân Nghệ An được Ủy ban Nhân dân tỉnh Nghệ An triển khai từ năm 1998.

tạo điều kiện cho người dân có cơ hội được hưởng lương hưu khi về già, đối tượng tham gia khi đến tuổi 60 đối với nam và 55 đối với nữ mà đã có thời gian đóng BHXH trên 15 năm thì được đóng tiếp cho đến khi đủ 20 năm tham gia BHXH.

- Mức lương hưu hằng tháng được tính bằng 45% mức bình quân thu nhập tháng đóng BHXH tương ứng với 15 năm đóng BHXH, sau đó cứ thêm mỗi năm đóng BHXH thì được tính thêm 2% đối với nam và 3% đối với nữ; mức tối đa bằng 75%. Thu nhập tháng làm căn cứ đóng BHXH được điều chỉnh theo chỉ số giá tiêu dùng (CPI) để tính mức bình quân thu nhập tháng đóng BHXH tại thời điểm nghỉ hưu.

- BHXH tự nguyện không áp dụng mức lương hưu thấp nhất bằng với mức tiền lương tối thiểu như BHXH bắt buộc.

- Trong thời gian được hưởng lương hưu hàng tháng thì đối tượng cũng được hưởng bảo hiểm y tế do quỹ BHXH tự nguyện chi trả.

- Đối tượng tham gia BHXH tự nguyện khi đến tuổi về hưu mà không đủ 20 năm đóng BHXH tự nguyện thì được nhận trợ cấp một lần. Mức hưởng BHXH một lần được tính theo số năm đã đóng BHXH, cứ mỗi năm tính bằng 1,5 tháng mức bình quân thu nhập tháng đóng BHXH. Thu nhập làm căn cứ đóng BHXH được điều chỉnh theo CPI của năm trước đó để tính mức trả trợ cấp một lần.

Trên cơ sở những qui định chính sách trên đây, một số nội dung cần được phân tích dựa trên những bằng chứng khoa học và thực tiễn để làm cơ sở khuyến nghị chính sách.

3. Phân tích chính sách

3.1. Quy định mức phí đóng hàng tháng thấp nhất bằng 16% mức tiền lương tối thiểu chung

Có phải việc qui định mức phí đóng BHXH tự nguyện như hiện nay được cho là cao so với mức sống của một bộ phận dân cư và vì vậy mà hạn chế khả năng tham gia của bộ phận dân cư này do không đủ khả năng tài chính để tham gia?

Cần khẳng định rằng việc qui định mức phí đóng BHXH tự nguyện như hiện nay là để đảm bảo mức lương hưu đủ sống cho đối tượng tham gia khi nghỉ hưu¹⁵. Nếu để mức đóng phí cho người dân tự quyết định thì đa số đối tượng có thể sẽ đóng phí ở mức thấp và kết quả là mức lương hưu sau này của họ sẽ không đảm bảo tính an sinh. Trường hợp của chương trình BHXH nông dân Nghệ An là một minh chứng cho nhận định này.

BHXH nông dân Nghệ An được thành lập và triển khai từ năm 1998 với qui định mức phí đóng tối thiểu là 10 ngàn đồng/tháng thì tính đến năm 2007, có 75.134 người tham gia nhưng mức đóng bình quân chỉ là 25,8 ngàn đồng/người/tháng và chỉ có 5% số đối tượng có mức đóng từ 72 ngàn đồng/tháng trở lên là mức phí tương ứng với 16% mức tiền lương tối thiểu năm 2007¹⁶.

¹⁵ Năm 2007, tiền lương tối thiểu theo qui định là 450 ngàn đồng. Giả định rằng tiền lương tối thiểu không thay đổi thì mức lương hưu thấp nhất của đối tượng có 20 năm tham gia BHXH tự nguyện là $55\% * 450 \text{ ngàn} = 247 \text{ ngàn đồng}$, không thấp hơn chuẩn nghèo.

¹⁶ Nguồn từ Cơ quan BHXH nông dân Nghệ An, tháng 10/2007.

Bảng 1. Thành viên tham gia BHXH nông dân Nghệ An phân theo nhóm tuổi và mức đóng trung bình

| Tuổi | Số người | % trên tổng số thành viên | Mức đóng trung bình (đ/tháng) | Tỷ lệ đóng từ 72.000đ/tháng trở lên |
|----------------|---------------|---------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|
| 15 - 19 tuổi | 133 | 0,2 | 22.737 | 4,5 |
| 20 - 24 tuổi | 1.545 | 2,1 | 22.144 | 4,5 |
| 25 - 29 tuổi | 4.550 | 6,1 | 22.070 | 3,2 |
| 30 - 34 tuổi | 10.353 | 13,8 | 21.656 | 3,0 |
| 35 - 39 tuổi | 15.513 | 20,6 | 22.180 | 3,1 |
| 40 - 44 tuổi | 17.838 | 23,7 | 23.167 | 3,3 |
| 45 - 49 tuổi | 16.033 | 21,3 | 27.165 | 4,9 |
| 50 - 54 tuổi | 7.239 | 9,6 | 38.691 | 11,4 |
| 55 - 64 tuổi | 1.930 | 2,6 | 55.360 | 26,5 |
| Tổng số | 75.134 | 100,0 | 25.843 | 4,9 |

Nguồn: BHXH Nông dân Nghệ An 2007

Số liệu điều tra hộ gia đình tham gia BHXH nông dân Nghệ An cũng cho thấy tỷ lệ cao hộ gia đình có đủ năng lực tài chính tham gia BHXH tự nguyện với mức phí đóng theo qui định. Sử dụng “ngưỡng tiết kiệm bình quân 86.400 đồng/tháng” để đo lường khả năng tham gia BHXH tự nguyện của hộ gia đình, số liệu cho thấy 65% số hộ trong mẫu có khả năng tiết kiệm ở mức này

trở lên. Điều này cũng có nghĩa là đơn thuần về tài chính thì 65% số hộ có khả năng đóng phí BHXH tự nguyện ở mức tối thiểu 86.400 đồng/tháng. Đặc biệt, tỷ lệ hộ có khả năng đóng phí BHXH tự nguyện ở mức tối thiểu theo quy định của Luật BHXH giữa các nhóm chi tiêu khá đồng đều, dao động từ 61% - 68,1%.

Đơn vị: Phần trăm

| | Thu-chi > 86.400 đ | Thu-chi ≤ 86.400 đ |
|--------------|--------------------|--------------------|
| Q1 | 67,2 | 32,8 |
| Q2 | 68,1 | 31,9 |
| Q3 | 62,8 | 37,2 |
| Q4 | 65,6 | 34,4 |
| Q5 | 61,0 | 39,0 |
| Chung | 65,0 | 35,0 |

540.000 đồng áp dụng từ 1/1/2008. Q1 là nhóm 20% hộ gia đình có mức chi tiêu thấp nhất, ... Q5 là nhóm 20% hộ gia đình có mức chi tiêu cao nhất.

Nguồn: Điều tra hộ gia đình tham gia BHXH nông dân Nghệ An năm 2007.

Như vậy, qui định mức phí BHXH như hiện hành không hẳn là nhân tố chính dẫn đến độ bao phủ thấp của BHXH tự nguyện. Vấn đề là các qui định khác của chính sách có đủ hấp dẫn, có tạo môi trường để người dân có cơ hội tham gia hay không?

3.2. Qui định thời gian tham gia BHXH tự nguyện tối thiểu từ 20 năm trở lên thì được hưởng chế độ hưu trí hàng tháng

Các chế độ bảo hiểm hưu trí tuổi già luôn qui định đối tượng tham gia bảo hiểm phải có một thời gian đóng phí bảo hiểm nhất định thì mới có quyền hưởng lương hưu. Qui định này nhằm đảm bảo giá trị tồn tích của quỹ hưu trí đủ lớn để tránh sự mất cân đối về tài chính giữa giá trị hiện tại của các khoản đóng phí bảo hiểm với mức trợ cấp hưu trí mà người đó được hưởng.

Tuy nhiên, điều này cũng làm giảm sự tham gia của những lao động cao tuổi có nguyện vọng và đủ khả năng tài chính để tham gia BHXH nhưng không còn đủ thời gian đóng BHXH để được hưởng lương hưu hàng tháng bởi nếu tham gia thì họ sẽ chỉ được thanh toán bảo hiểm một lần mà mức hưởng một lần lại thấp. Mức hưởng BHXH một lần được tính theo số năm đã đóng BHXH, cứ mỗi năm tính bằng 1,5 tháng mức bình quân thu nhập tháng đóng BHXH¹⁷. Trong khi đó, mỗi năm tham gia BHXH thì số tiền đóng của đối tượng đã là: $16\% * \text{mức bình quân thu nhập tháng đóng BHXH} * 12 \text{ tháng} = 1,92 \text{ tháng mức bình quân thu nhập tháng đóng BHXH}$ (chưa tính lãi từ đầu tư tiền nhân rồi). Khi mức phí đóng BHXH tăng lên 22% mức thu nhập tháng đóng BHXH vào vài năm

tới đây thì mức chênh lệch còn lớn hơn nhiều.

Qui định thời gian tham gia BHXH tự nguyện tối thiểu từ 20 năm trở lên thì được hưởng chế độ hưu trí hàng tháng cũng có nghĩa là nam giới từ 46 tuổi và nữ giới từ 41 tuổi trở lên có nhiều khả năng không tham gia bởi không thể có đủ 20 năm tham gia đóng BHXH. Số liệu điều tra mức sống hộ gia đình 2006 cho thấy trong tổng số trên 28 triệu người từ 15-65 tuổi đối với nam và từ 15-60 tuổi đối với nữ mà việc làm chính của họ không phải là làm công hưởng lương thì nam tuổi từ 46-65 và nữ tuổi từ 41-60 chiếm 42,2%. Như vậy, trên 12 triệu lao động này sẽ không có cơ hội tham gia BHXH.

Quy định này cũng làm giảm tính hấp dẫn đối với người nghèo và cận nghèo bởi khi mức sống của họ khá hơn thì có thể khi đó họ đã trên 40 tuổi đối với nữ và trên 45 tuổi đối với nam.

Tóm lại, với qui định chặt về thời gian 20 năm tham gia BHXH mới được hưởng lương hàng tháng khi đến tuổi nghỉ hưu làm cho một tỷ lệ đáng kể người lao động không có cơ hội tham gia BHXH tự nguyện. Kết quả là BHXH tự nguyện khó gia tăng được độ bao phủ và như vậy thì trong dài hạn cũng chỉ có số ít người già là có lương hưu.

3.3. Qui định mức lương hưu cao nhất bằng 75% mức bình quân thu nhập tháng đóng BHXH đối với nam giới có thời gian đóng BHXH 30 năm và nữ giới có thời gian đóng BHXH 25 năm

Với mức đóng bình quân tháng là 16%-22% mức bình quân thu nhập tháng đóng BHXH và với thời gian hưởng lương

¹⁷ Điều 74 của Luật BHXH.

hưu bình quân của đối tượng nghỉ hưu (nữ sau 55 và nam sau 60 tuổi) dài khoảng 22 năm¹⁸ thì việc qui định mức lương hưu cao nhất bằng 75% mức bình quân thu nhập tháng đóng BHXH đối với nam có 30 năm đóng BHXH và nữ có 25 năm đóng BHXH là tương đối cao. Qui định này khuyến khích đối tượng tham gia vào hệ thống.

Tuy nhiên, kể từ năm thứ 31 trở đi đối với nam và năm thứ 26 trở đi đối với nữ tham gia đóng BHXH thì chỉ được hưởng trợ cấp một lần với mức trợ cấp cho mỗi năm tham gia bằng 0,5 tháng mức bình quân thu nhập tháng đóng BHXH¹⁹. Qui định này rõ ràng không khuyến khích đối tượng tham gia hệ thống lâu hơn 30 năm đối với nam và 25 năm đối với nữ bởi chỉ với mức đóng hằng tháng bằng 16% mức thu nhập tháng đóng BHXH thì mỗi năm đối tượng đã đóng một khoản tiền tương ứng bằng 1,92 lần mức thu nhập tháng đóng BHXH (chưa tính số lãi từ đầu tư), trong khi lại chỉ được hưởng 0,5 tháng mức bình quân thu nhập tháng đóng BHXH.

Do mức hưởng lợi cao nhất đối với đối tượng tham gia BHXH là có 30 năm đóng BHXH đối với nam và 25 năm đóng BHXH đối với nữ nên đối tượng tham gia có thể hoặc là trì hoãn tham gia vào hệ thống khi còn trẻ (dưới 35 tuổi đối với nam và 30 tuổi đối với nữ) hoặc là sẽ dừng không tham gia BHXH khi đã có đủ thời gian tham gia để được hưởng 75% mức bình quân thu nhập tháng đóng BHXH dù chưa đến tuổi nghỉ hưu. Điều này cũng làm giảm khả năng gia tăng độ bao phủ của BHXH tự nguyện.

Từ những phân tích chính sách ở trên, bài viết này đề xuất một số khuyến nghị chính sách dưới đây.

4. Khuyến nghị chính sách

4.1. Hỗ trợ đối tượng có thu nhập thấp tham gia BHXH tự nguyện

Đối tượng có thu nhập thấp khi còn sức lao động thì nguy cơ rơi vào cảnh đói nghèo khi về già là rất lớn. Như vậy, sẽ làm tăng gánh nặng đối với Ngân sách Nhà nước để thực hiện các chính sách xã hội (XH) trong đó có chi trợ cấp XH hàng tháng và bảo hiểm (BH) y tế miễn phí.

Bảng sống năm 1999 cho thấy nam giới 65 tuổi và nữ giới 60 tuổi bình quân có thể sống được thêm 17 năm nữa, trong đó nam sống thêm được 14,6 năm và nữ sống thêm được 19,4 năm²⁰. Thực tế này có nghĩa là Ngân sách Nhà nước cần đảm bảo cuộc sống cho những đối tượng già nhưng nghèo này do họ không có nguồn thu nhập. Theo Nghị định 67/2007/NĐ-CP của Chính phủ thì người cao tuổi không có nguồn thu nhập thuộc hộ gia đình nghèo được hưởng trợ cấp hàng tháng là 120 ngàn đồng và được hưởng BH y tế miễn phí.

Dự kiến từ năm 2010, mức lương hưu XH sẽ tăng lên 180 ngàn đồng và tiền lương tối thiểu sẽ là 730 ngàn đồng. Giả định rằng mức trợ cấp 180 ngàn đồng/tháng và tiền lương tối thiểu 730 ngàn đồng/tháng không thay đổi thì bình quân Ngân sách Nhà nước chi cho một đối tượng bảo trợ này sẽ là: 180 ngàn * 12 tháng * 17 năm cho trợ cấp hàng tháng và

¹⁸ Theo bảng sống của Tổng Điều tra Dân số và Nhà ở 1999.

¹⁹ Khoản 2, Điều 72 của Luật BHXH.

²⁰ Do mức sống được cải thiện, chăm sóc y tế ngày càng hiện đại hơn và kiến thức chăm sóc sức khỏe, phòng bệnh của người dân ngày càng được cải thiện nên tuổi thọ của người dân hiện nay có thể cao hơn cao hơn và tiếp tục gia tăng trong tương lai.

4,5% * 730 ngàn * 17 năm cho BH y tế miễn phí. Như vậy, tổng số tiền mà Ngân sách Nhà nước cần chi cho một đối tượng này là: 36.720 ngàn đồng trợ cấp hàng tháng + 558 ngàn BH y tế miễn phí = 37.278 ngàn đồng.

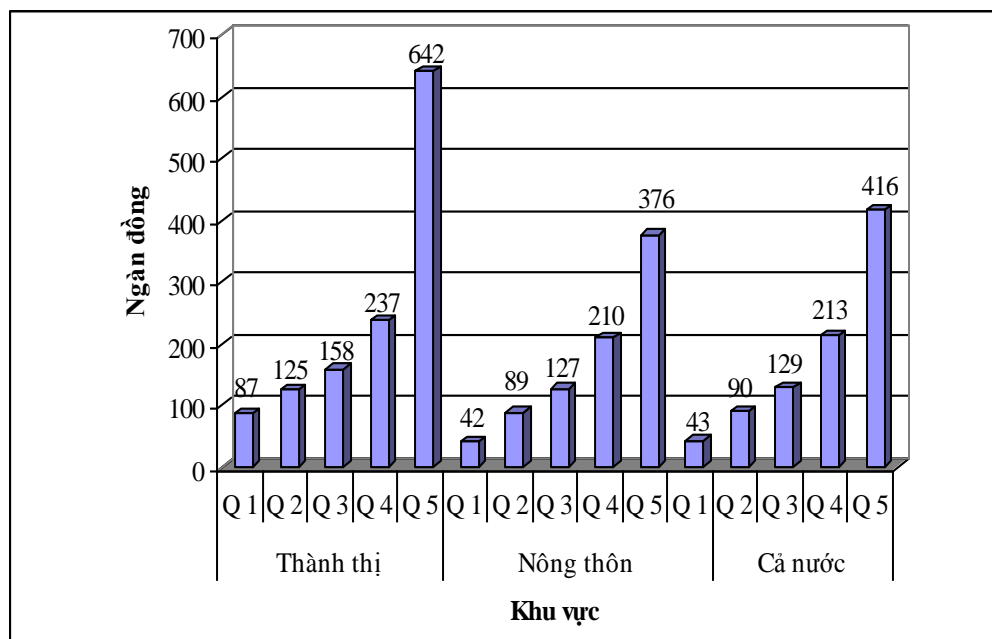
Nếu đối tượng trên có lương hưu từ BHXH thì Ngân sách Nhà nước sẽ không phải chi khoản tiền trên và mức sống của đối tượng này cũng được đảm bảo hơn do mức lương hưu tối thiểu là: 55% * 730 ngàn = 401 ngàn đồng/tháng và đối tượng này còn có bảo hiểm y tế do quỹ BHXH tự nguyện chi trả.

Vậy, Nhà nước nên hỗ trợ mức phí là bao nhiêu cho người lao động có thu nhập thấp tham gia BHXH tự nguyện? câu trả lời là sự hỗ trợ sẽ khả thi nếu mức hỗ

trợ này của Nhà nước không vượt quá số tiền 37.278 ngàn đồng/người mà Nhà nước sẽ phải chi như đã tính ở trên.

Số liệu điều tra mức sống hộ gia đình 2006 của Tổng cục Thống kê cho thấy chênh lệch giữa mức thu nhập bình quân/người/tháng so với chi tiêu bình quân/người/tháng của các hộ gia đình năm 2006 là khá lớn giữa các nhóm ngũ phân vị chi tiêu. Hình 1 cho thấy mức chênh lệch này của nhóm 20% chi tiêu thấp nhất (Q1) chỉ là 43 ngàn đồng vào năm 2006. Như vậy, người lao động thuộc nhóm Q1 không đủ khả năng tham gia BHXH vì qui định mức phí BHXH tự nguyện hàng tháng bằng 22% * 730 ngàn đồng = 99 ngàn đồng là cao so với năng lực tài chính của họ.

Hình 1. Chênh lệch giữa thu nhập và chi tiêu bình quân đầu người phân theo ngũ phân vị chi tiêu hộ gia đình



Nguồn: Tính từ số liệu VHLSS 2006 của GSO

Nếu phần thiếu này được Nhà nước hỗ trợ thì mức hỗ trợ sẽ là: $22\% * 450 \text{ ngàn} - 43 \text{ ngàn} = 56 \text{ ngàn đồng}$ hay tương đương $56,6\%$ mức phí tối thiểu tham gia BHXH tự nguyện. Như vậy, nếu Nhà nước hỗ trợ phần chênh lệch này cho người lao động

thuộc nhóm Q1 tham gia BHXH tự nguyện trong cả 20 năm thì mức hỗ trợ vẫn thấp hơn nhiều so với trường hợp Nhà nước phải chi lương hưu xã hội và bảo hiểm y tế cho họ trong tương lai.

Bảng 3. So sánh chi phí bình quân của NSNN cho một người cao tuổi và lao động có thu nhập thấp tham gia BHXH tự nguyện

| | |
|--|--|
| <i>Chi cho người cao tuổi (trợ cấp hàng tháng và BHYT tế trong 17 năm, MW = 730 ngàn đồng)</i> | <i>Hỗ trợ phí cho lao động có thu nhập thấp tham gia BHXH tự nguyện (56,6% MW trong 20 năm, tỷ lệ phí đóng = 22% MW, MW = 730 ngàn đồng)</i> |
| 180 ngàn * 12 tháng * 17 năm cho lương hưu XH + 4,5% * 730 ngàn * 17 năm cho BHYT tế miễn phí = 37.278 ngàn đồng. | $56,6\% * 22\% * 730 \text{ ngàn} * 12 \text{ tháng} * 20 \text{ năm} = \mathbf{21.816 \text{ ngàn đồng.}}$ |

Trong thực tế thực hiện, dù có chính sách hỗ trợ của Nhà nước thì cũng không phải 100% người lao động thuộc nhóm chi tiêu thấp nhất Q1 (gần 8,7 triệu người) sẽ tham gia mà chỉ một số trong số họ tham gia mà thôi. Mặc dù vậy, giả định rằng 100% đối tượng có thu nhập thấp sẽ tham gia thì số tiền tối đa trong 1 năm mà NSNN cần chi để hỗ trợ phí tham gia BHXH tự nguyện sẽ là $56,6\% * 22\% * 730 \text{ ngàn đồng} * 12 \text{ tháng} * 8,7 \text{ triệu người} = 9.490 \text{ tỷ đồng}$, hay tương đương với khoảng $0,5\%$ GDP năm 2010²¹.

Tóm lại, bằng việc hỗ trợ một phần phí tham gia BHXH tự nguyện cho đối tượng có thu nhập thấp, BHXH tự nguyện có cơ

hội để gia tăng độ bao phủ mà không ảnh hưởng nhiều đến chi Ngân sách Nhà nước xét trong dài hạn.

4.2. Hỗ trợ lao động trẻ tham gia BHXH tự nguyện

Do mức sống của người dân còn thấp và trình độ hiểu biết của người dân về tầm quan trọng của BHXH còn hạn chế nên đề khuyến khích người lao động sớm tham gia BHXH tự nguyện, giảm thiểu thời gian trì hoãn tham gia hoặc thậm chí là không tham gia BHXH, Nhà nước cần hỗ trợ một phần phí đóng BHXH cho lao động trẻ trong thời kỳ đầu tham gia BHXH tự nguyện.

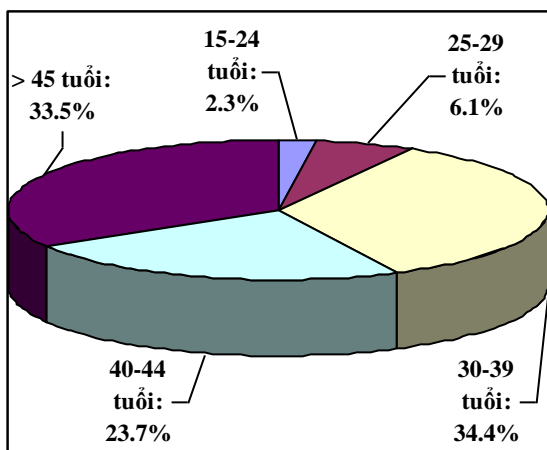
Số liệu của BHXH nông dân Nghệ An cho thấy số lao động dưới 25 tuổi tham gia BHXH nông dân Nghệ An chỉ chiếm $2,3\%$ tổng số đối tượng tham gia trong khi số

²¹ Giả định tốc độ tăng trưởng kinh tế năm 2009 là $5,2\%$, lạm phát 7% ; tăng trưởng kinh tế năm 2010 là $6,5\%$, lạm phát là 7% .

liệu điều tra mức sống dân cư 2006 cho thấy trong số trên 28 triệu lao động là nông dân và người tự tạo việc làm tuổi từ 15-64 thì có 5,1 triệu người thuộc nhóm tuổi 15-

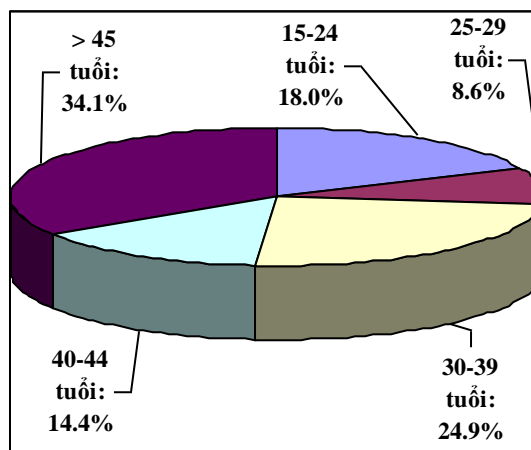
24, chiếm 18%. Thực tế này cho thấy cần có chính sách khuyến khích lao động trẻ tham gia BHXH tự nguyện.

Hình 2. Cơ cấu đối tượng tham gia BHXH nông dân Nghệ An theo nhóm tuổi (Từ 15-64 tuổi)



Nguồn: Cơ quan BHXH Nông dân Nghệ An (2007)

Hình 3. Cơ cấu nông dân, lao động tự tạo việc làm toàn quốc theo nhóm tuổi (nam 15-64, nữ 15-59 tuổi)



Nguồn: VHLSS 2006

Thời gian hỗ trợ một phần phí đóng BHXH là 1 năm, 2 năm hay lâu hơn cần được nghiên cứu thêm trên cơ sở các bằng chứng về mức thu nhập và chi tiêu của nhóm lao động trẻ và khả năng ngân sách của Nhà nước. Do hạn chế của số liệu hiện có, nghiên cứu này không xác định được thời gian và mức hỗ trợ nên là bao nhiêu.

Tóm lại, với chính sách hỗ trợ này, ngoài việc sẽ góp phần gia tăng độ bao phủ của BHXH tự nguyện thì còn đảm bảo cho đối tượng tham gia đáp ứng điều kiện có tối thiểu 20 năm tham gia BHXH để được hưởng lương hưu khi đến tuổi nghỉ hưu bởi nông dân cũng như lao động trong khu vực phi kết cấu không hẳn sẽ có đủ khả năng để đóng phí BHXH một cách liên tục

và đều đặn do việc làm và thu nhập của họ phụ thuộc nhiều vào các yếu tố khách quan như điều kiện thời tiết, mùa vụ và dịch bệnh, v.v.

4.3. Xây dựng chính sách thích hợp để tạo cơ hội cho đối tượng nữ trên 40 tuổi và nam trên 45 tuổi tham gia BHXH tự nguyện

Do hệ thống BHXH tự nguyện hiện hành được thiết kế theo nguyên lý vận hành “tọa thu tọa chi” với mức hưởng được tính theo công thức đã xác định trước (Defined Benefit) nên rất cần phải qui định có một khoảng thời gian tối thiểu tham gia đóng BHXH thì mới được hưởng chế độ hưu trí hàng tháng để đảm bảo tính bền vững của quỹ BHXH. Chính sách BHXH tự nguyện

hiện hành qui định khoảng thời gian này là 20 năm. Vì vậy, như đã phân tích thì có tới 42,2% số nông dân và người tự tạo việc làm ở tuổi từ 15-65 với nam và 15-60 với nữ không thể tham gia BHXH tự nguyện do đã trên 45 tuổi đối với nam và trên 40 tuổi đối với nữ. Đây là một tỷ lệ không nhỏ. Việc có chính sách phù hợp để những đối tượng này có cơ hội tham gia BHXH tự nguyện sẽ làm tăng đáng kể độ bao phủ của chính sách BHXH, góp phần đảm bảo mục tiêu ASXH cho mọi người dân.

Để đảm bảo tính an sinh cả về mức hưu trí của đối tượng cũng như tính an toàn của quỹ BHXH, chính sách BHXH đối với nhóm đối tượng này có thể thiết kế theo dạng tài khoản cá nhân tương trung (Notional Defined Contribution). Một số gợi ý ban đầu như sau:

- Trên cơ sở độ tuổi bắt đầu tham gia BHXH và tuổi nghỉ hưu theo qui định (nam 65, nữ 60 tuổi), xác định thời gian (số tháng) tham gia đóng BHXH của đối tượng;

- Trên cơ sở dự báo tốc độ tăng chỉ số giá sinh hoạt và tốc độ trưởng kinh tế hàng năm từ thời điểm đối tượng tham gia BHXH tới thời điểm đối tượng nghỉ hưu, xác định mức tiền lương tối thiểu tại thời điểm đối tượng nghỉ hưu để tính mức lương hưu thấp nhất của đối tượng tham gia (55% tiền lương tối thiểu tại thời điểm đối tượng nghỉ hưu);

- Trên cơ sở kỳ vọng sống trung bình của đối tượng tính từ thời điểm đối tượng nghỉ hưu, dự báo tốc độ tăng chỉ số giá sinh hoạt và tăng trưởng kinh tế, mức lương hưu mà đối tượng hưởng tại thời

điểm nghỉ hưu, xác định tổng số lương hưu mà đối tượng sẽ hưởng;

- Trên cơ sở dự tính lãi suất từ đầu tư tiền nhàn rỗi tính từ thời điểm đối tượng nghỉ hưu và tổng số lương hưu mà đối tượng sẽ hưởng, chi phí đóng bảo hiểm y tế và chi phí quản lý, xác định số tiền cần tích lũy được trong tài khoản tương trung của đối tượng tại thời điểm nghỉ hưu;

- Trên cơ sở dự tính lãi suất từ đầu tư tiền nhàn rỗi trong những năm đối tượng tham gia đóng BHXH, số tiền cần tích lũy được trong tài khoản tương trung, xác định mức phí BHXH hàng tháng thấp nhất mà đối tượng cần đóng vào quỹ BHXH.

Việc có chính sách cho lao động trên 45 tuổi với nam và trên 40 tuổi với nữ tham gia BHXH không chỉ mở rộng được độ bao phủ của chính sách BHXH tự nguyện do ở độ tuổi này, người lao động chú ý nhiều hơn đến cuộc sống khi về già và tiềm lực tài chính của những lao động này cũng tốt hơn do không còn phải chi phí nhiều cho nuôi dạy con cái mà còn là bước khởi đầu cho quá trình chuyển đổi mô hình BHXH tọa thu tọa chi như hiện nay sang mô hình tài khoản cá nhân tương trung NDC để tiến tới hình thành một hệ thống BHXH công bằng, minh bạch và bền vững, loại bỏ được những yếu điểm của hệ thống BHXH hiện hành, cụ thể:

- Tính công bằng cho các nhóm đối tượng ở các khu vực kinh tế và giữa các thế hệ trong tham gia và thụ hưởng chính sách BHXH bắt buộc cũng như tự nguyện được đảm bảo;

- Tính bền vững của tài chính quỹ BHXH được đảm bảo do mức hưởng được tính dựa

trên tổng số tiền đã tích lũy được (phí đóng BHXH, lãi từ đầu tư tiền nhàn rỗi, phí mua BHYT và chi phí quản lý) và kỳ vọng sống trung bình tính từ tuổi nghỉ hưu của đối tượng. Mức lương hưu có thể được điều

chỉnh trên cơ sở số tiền còn tồn tích trong tài khoản tượng trưng của người hưởng;

- Khuyến khích được đối tượng tham gia BHXH với thời gian dài hơn 30 năm đối với nam và 25 năm đối với nữ do càng tham gia lâu thì mức lương hưu càng cao.

Tài liệu tham khảo

1. Bales S., Castel P (12/2005), *Điều tra về bảo hiểm xã hội tự nguyện cho khu vực phi chính thức ở Việt Nam (VSIIS): các hàm ý chính sách, Quỹ tín thác ASEM-II tài trợ Dự án Xây dựng Luật Bảo hiểm xã hội ở Việt Nam.*

2. *Cơ quan Bảo hiểm xã hội nông dân Nghệ An (10/2007), Số liệu lưu trữ về bảo hiểm xã hội nông dân Nghệ An.*

3. *DFID-UNDP (2005), Beyond HEPR: khung làm việc cho một hệ thống bảo hiểm xã hội quốc gia hợp nhất ở Việt Nam, Đối thoại chính sách Việt Nam - UNDP 2005/1 Hà nội, tháng Ba năm 2005.*

4. *Luật Bảo hiểm xã hội (2006).*

5. *Nghị định số 01/2003/NĐ-CP ngày 9/1/2003 về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Điều lệ BHXH ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26/1/1995 của Chính phủ.*

6. *Paulette Castel (11/2007), An sinh cho người cao tuổi: Các chính sách ngắn hạn và trung hạn, Nghiên cứu do DFID Việt Nam tài trợ.*

7. *Quyết định số 41/2009/QĐ-TTg ngày 16/03/2009 do Thủ tướng Chính phủ ban hành hướng dẫn việc chuyển Bảo hiểm xã hội nông dân Nghệ An sang Bảo hiểm xã hội tự nguyện.*

8. *Tổng cục Thống kê (2007), Số liệu điều tra mức sống hộ gia đình 2006.*

9. *Viện Khoa học Lao động và Xã hội (12/2008), Cơ sở lý luận và thực tiễn hoàn thiện mô hình tổ chức thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, Chương trình cấp Bộ 2007-2008.*

10. *Viện Khoa học Lao động và Xã hội (12/2009), Dự thảo Chiến lược An sinh xã hội thời kỳ 2011-2020.*

11. *Viện Khoa học Lao động và Xã hội (12/2009), Dự thảo Đề án Hệ thống An sinh xã hội cho dân cư nông thôn giai đoạn 2011-2020.*

12. *Viện Khoa học Lao động và Xã hội (12/200), Nghiên cứu chuyển đổi Bảo hiểm xã hội nông dân Nghệ An sang bảo hiểm xã hội tự nguyện quốc gia.*

GIẢM NGHÈO Ở VIỆT NAM: CƠ HỘI, THÁCH THỨC VÀ MỘT SỐ Ý TƯỞNG GIẢM NGHÈO GIAI ĐOẠN 2011 - 2020

Ths. Thái Phúc Thành

Viện Khoa học Lao động và Xã hội

1. Giảm nghèo ở Việt Nam trong thời gian qua

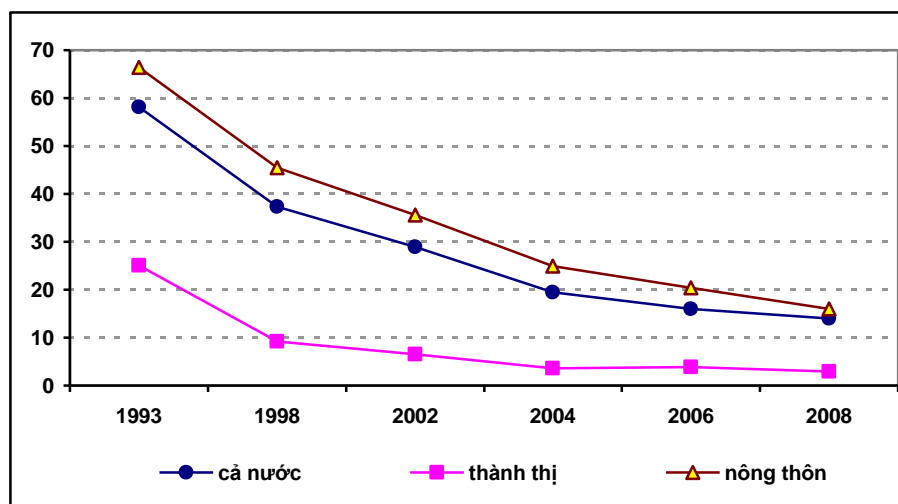
Xóa đói giảm nghèo đã được Đảng và nhà nước Việt Nam quan tâm từ rất sớm. Ngay từ ngày thành lập nước (1945), trong bối cảnh thiếu lương thực trầm trọng trên phạm vi cả nước, đói đã được xem là giặc, “diệt giặc đói” trở thành khẩu hiệu thi đua trong tăng gia sản xuất.

Đến thời kỳ Đổi mới và Mở cửa, nền kinh tế Việt Nam bắt đầu phát triển mạnh mẽ, nhưng cùng với tăng trưởng là phân hóa giàu nghèo có xu hướng ngày càng tăng và xóa đói giảm nghèo đã chính thức trở thành một chương trình nghị sự quốc gia vào những năm cuối của thập niên 90. Đánh dấu bằng chương trình mục tiêu quốc gia xóa đói giảm nghèo giai đoạn 1998-2000, sau đó là giai đoạn 2001-2005, 2006-2010, PRSP, CPRGS, ... và những cam kết quốc tế về thực hiện mục tiêu giảm nghèo.

Một số kết quả cơ bản về xóa đói giảm nghèo:

Nhờ tác động của tăng trưởng và các chương trình giảm nghèo, nghèo đói ở Việt Nam dù xem xét theo bất kỳ chuẩn nghèo nào cũng đều đã giảm một cách ấn tượng. Theo chuẩn nghèo của Ngân hàng Thế giới và Tổng cục Thống kê (sử dụng trong phân tích mức sống dân cư Việt Nam), tỷ lệ nghèo của Việt Nam đã giảm từ 37,4% năm 1998 xuống 16% năm 2006 và khoảng 14% năm 2008 (xem hình 1). Theo chuẩn nghèo quốc gia (điều chỉnh tăng theo từng giai đoạn), tỷ lệ hộ nghèo cả nước đã giảm từ 15,7% năm 1998 xuống 10% năm 2000 (theo chuẩn nghèo 98-2000), từ 17,2% năm 2001 xuống dưới 8% năm 2005 (theo chuẩn nghèo 2001-05) và từ 20% đầu năm 2006 xuống khoảng 10-11 % năm 2009 (theo chuẩn nghèo 2006-10).

Hình 1. Tỷ lệ nghèo giai đoạn 1993-2008 (theo chuẩn nghèo chung của WB và GSO)



Nguồn: Vietnam continuous to achieve the MDGs, Hanoi, 2008 và số liệu 2008 là chưa chính thức

Tình trạng nghèo đã giảm cả ở nông thôn và thành thị, đồng bằng và miền núi, các nhóm dân tộc thiểu số.

Tình trạng nghèo lương thực thực phẩm (theo chuẩn 2100 Kcalo) gần như đã được xóa bỏ ở thành thị - năm 2008, tỷ lệ nghèo lương thực thực phẩm đã giảm còn khoảng 1% và khoảng 6% ở nông thôn; thành tích xóa bỏ tình trạng đói kinh niên (theo chuẩn quốc gia) đã được công bố trong báo cáo tổng kết thực hiện chương trình xóa đói giảm nghèo giai đoạn 1998-2000.

Việt Nam đã hoàn thành xuất sắc việc thực hiện Mục tiêu Thiên niên kỷ về xóa đói giảm nghèo trước thời hạn và là một quốc gia điển hình về giảm nghèo trên thế giới.

Chất lượng cuộc sống của người dân trên phạm vi toàn quốc, đặc biệt là người nghèo được cải thiện đáng kể thông qua các chỉ số cơ cấu chi tiêu, về tỷ lệ nhập học, tỷ lệ tốt nghiệp các cấp, cấp thẻ BHYT, khám chữa bệnh, cải thiện nhà ở,

đạy nghề, tăng cường công trình giao thông và các cơ sở hạ tầng thiết yếu khác,...

Thu nhập của nhóm dân cư có thu nhập thấp đã tăng lên – phân bố thu nhập dân cư đã có những thay đổi đáng kể theo chiều hướng tỷ lệ người có mức thu nhập thấp giảm xuống. Tình trạng bất bình đẳng không bị trầm trọng hóa như nhiều nước đang phát triển phải đối mặt - chỉ số GINI chi tiêu của Việt Nam chỉ dao động trong khoảng 0,35-0,37 trong nhiều năm qua.

Giảm nghèo, tới thời điểm hiện nay nó không chỉ đơn giản là hướng đến mục tiêu xóa đói, giảm số hộ, số người hay tỷ lệ hộ nghèo, thu nhập thấp mà đã bắt đầu phát triển đến các khía cạnh phi tiền tệ là một trụ cột để giải quyết các vấn đề xã hội và phát triển bền vững.

Giảm nghèo nhanh trong những năm qua là kết quả của những chủ trương đúng, chính sách hiệu quả và là thành quả của những nỗ lực của toàn xã hội, đặc biệt là của Chính phủ trước hết là thông qua các

chính sách đầu tư, tăng trưởng hướng đến mục tiêu giảm nghèo và sau đó là các chương trình giảm nghèo hay đảm bảo công bằng và an sinh xã hội.

Một số tồn tại, hạn chế trong xóa đói giảm nghèo: Nhiều báo cáo, nghiên cứu đã đề cập đến những hạn chế trong xóa đói giảm nghèo những năm qua, có thể tổng hợp một số hạn chế liên quan đến thiết kế và điều hành như sau:

Không có thể tách bạch được mức độ đóng góp của các chương trình giảm nghèo và tăng trưởng trong kết quả giảm nghèo. Nhiều ý kiến cho rằng tăng trưởng đã và đang đóng vai trò tác động chủ đạo đến giảm nghèo. Các chương trình giảm nghèo chủ yếu là mang tính hỗ trợ. Bằng chứng cụ thể là đoạn 1993-1998, mặc dù không có các chương trình giảm nghèo, nhưng nghèo đói vẫn giảm mạnh.. Do vậy cần phải có những thay đổi hợp lý trong thiết kế chương trình hỗ trợ thực hiện mục tiêu giảm nghèo (khác với chương trình thực hiện mục tiêu theo cách hiểu thông thường như hiện nay).

Việc đồng thời triển khai thực hiện quá nhiều các chương trình, chính sách, dự án về giảm nghèo như một vài năm vừa qua dễ dẫn đến tình trạng chồng chéo, quản lý không hiệu quả, lãng phí nguồn lực, đặc biệt ở những nơi thiếu năng lực, nhất là năng lực cán bộ. Năm 2008, ngoài 3 chương trình, chính sách lớn là chương trình mục tiêu quốc gia giảm nghèo giai đoạn 2006-2010; chương trình 135giai đoạn II, Nghị quyết 30a/2008/NQ-CP còn gần 40 chương trình, chính sách, dự án khác liên quan trực tiếp đến các mục tiêu

giảm nghèo²². Điều này đòi hỏi phải có những thay đổi hợp lý hơn trong điều hành vĩ mô về giảm nghèo.

Việc thiết kế từng chương trình cũng đã bộc lộ những hạn chế. Một số chương trình thiếu luận chứng kỹ thuật về quan hệ giữa mục tiêu đề ra và các hoạt động, cũng như công tác tổ chức hay bố trí ngân sách (ví dụ: mục tiêu giảm tỷ lệ hộ nghèo hàng năm của các tỉnh gần như không có mối liên hệ kỹ thuật với ngân sách đầu tư) . Điều này đòi hỏi phải thay đổi phương pháp tiếp cận và nâng cao năng lực thiết kế các chương trình, chiến lược.

Tính gắn kết mục tiêu giảm nghèo với các chương trình, chiến lược phát triển chung đã được thể hiện, cụ thể như chiến lược tăng trưởng và giảm nghèo toàn diện –GPRGS. Nhưng triển khai thực tế ở các địa phương chưa thực sự rõ ràng, ví dụ như lồng ghép giảm nghèo với các chương trình phát triển nông nghiệp, phát triển nông thôn mới, dạy nghề và tạo việc làm,... phối hợp trong triển khai các hợp phần khác nhau trong cùng một chương trình cũng có nhiều khó khăn, bất cập – ví dụ giữa hợp phần khuyến nông với chính sách tín dụng trong khuôn khổ chương trình MTQG về giảm nghèo;... Điều này đòi hỏi phải có những thay đổi hợp lý trong công tác điều hành tổ chức thực hiện.

Hệ thống tổ chức làm công tác giảm nghèo đã được quan tâm nhưng thực sự chưa được đầu tư, kiện toàn hợp lý, đặc biệt ở cấp huyện và xã. Bên cạnh đó là hệ thống cơ chế “cứng nhắc”, đặc biệt là cơ chế tài chính đã và đang hạn chế tính sáng tạo, hiệu quả của các ý tưởng và giải pháp.

²² UNDP, rà soát tổng quan các chương trình dự án giảm nghèo ở Việt Nam, Hà Nội, 11/2009

Công tác theo dõi, giám sát, đánh giá thực hiện các chương trình giảm nghèo thiếu tính hệ thống và hiệu quả thấp. Quản lý không tốt không chỉ hiệu quả thấp mà còn có thể dẫn đến tình trạng tham nhũng (ví dụ: tiền hỗ trợ hộ nghèo Tết năm Kỷ Sửu). Điều này đòi hỏi có những thay đổi hợp lý hơn trong thiết kế hệ thống tổ chức, hệ thống theo dõi giám sát.

Năng lực người nghèo (vốn nhân lực, vốn xã hội, tài chính, tài sản,...) thực sự còn nhiều hạn chế, khó tham gia vào các chuỗi sản xuất có giá trị gia tăng cao nên thu nhập thấp và không ổn định, nên rất dễ bị ảnh hưởng từ các cú sốc. Tình trạng tái nghèo vẫn khá phổ biến, đặc biệt tập trung ở những vùng thiên tai. Mặt khác, năng lực thấp dẫn đến tình trạng tham gia vào quá trình quyết định của người nghèo nhiều khi chỉ mang tính hình thức. Điều này đòi hỏi có những thay đổi hợp lý về các tiếp cận và phương pháp hỗ trợ hiệu quả.

Tăng trưởng và phát triển không đều và giảm nghèo chưa hiệu quả ở một số nơi đang tạo ra bức tranh về tình trạng nghèo “co cụm” ngày càng rõ ở một số vùng, đặc biệt là những vùng thiếu các nguồn lực và điều kiện phát triển (ví dụ: 62 huyện nghèo). Điều này đòi hỏi tiếp tục có những thay đổi trong cách tiếp cận giảm nghèo theo vùng trong điểm, nhóm ưu tiên,...

Tình trạng rò rỉ trong việc xác định chính xác đối tượng của các chương trình và tỷ lệ bao phủ chưa cao vẫn chưa được cải thiện đáng kể. Một mặt do năng lực và trách nhiệm cán bộ ở cơ sở (nhất là cấp xã) còn hạn chế. Mặt khác do tính phức tạp của các công cụ và phương pháp xác định hộ nghèo nhất là khi nghèo vẫn đang phải xác định dựa trên thu nhập. Điều này đòi

hỏi có những thay đổi hợp lý về các tiếp cận và phương pháp xác định và quản lý đối tượng.

2. Cơ hội và thách thức đối với giảm nghèo giai đoạn 2011-2020: Bước sang giai đoạn mới, giảm nghèo ở Việt Nam có nhiều cơ hội nhưng cũng phải đối mặt với thách thức.

Những cơ hội quan trọng:

Sự “trưởng thành” thực sự và những bài học kinh nghiệm của chính Việt Nam, cùng với những bài học kinh nghiệm lớn từ nhiều nước trên thế giới về giảm nghèo tiếp tục giúp cho Việt Nam xây dựng mục tiêu hợp lý và tìm kiếm những giải pháp hiệu quả.

Mô hình tăng trưởng của Việt Nam trong bối cảnh hội nhập, đặc biệt là sau 2 năm Việt Nam gia nhập WTO vẫn tiếp tục thể hiện những ảnh hưởng có lợi đến nhóm nghèo ngay cả khi chịu ảnh hưởng của khủng hoảng kinh tế toàn cầu.

Khả năng tăng trưởng kinh tế sẽ tiếp tục cao và bền vững và Việt Nam sẽ trở thành nước có thu nhập trung bình, quá trình đô thị hóa sẽ diễn ra nhanh hơn, hội nhập kinh tế quốc tế tiếp tục được đẩy mạnh tạo ra nhiều cơ hội việc làm và việc làm có thu nhập cao hơn. Mặt khác tăng trưởng cao cũng sẽ tạo ra nhiều nguồn lực hơn cho giảm nghèo.

Các chính sách và định hướng đầu tư phát triển nông nghiệp, nông thôn sẽ phát huy tác dụng một cách mạnh mẽ, tạo ra những điều kiện quan trọng để cải thiện chất lượng sống, điều kiện sản xuất, thu nhập của người dân và sẽ tạo ra những ảnh hưởng đặc biệt tích cực đến các mục tiêu giảm nghèo.

Trong giai đoạn tiếp theo, giảm nghèo tiếp tục được đặt trong chương trình nghị sự quốc gia, được xác định là một mục tiêu trong Chiến lược Phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Mặt khác giảm nghèo sẽ có thể được triển khai trong khuôn khổ một Chiến lược An sinh xã hội toàn diện và không tách biệt với các chiến lược quan trọng như dạy nghề, việc làm,... Điều đó tạo ra những điều kiện mới về pháp lý và thực tiễn để thay đổi cách tiếp cận, xử lý hiệu quả các vấn đề tồn tại trong giai đoạn hiện nay và hướng đến giảm nghèo bằng các giải pháp mới phù hợp trong bối cảnh mới.

Những thách thức lớn:

Nghèo đói ở Việt Nam đã có những thay đổi về đặc điểm – không còn dàn trải trên diện rộng như nhiều năm trước; nghèo đói trở nên trầm trọng hơn đối với các nhóm dân tộc thiểu số khi so sánh với nhóm Kinh và Hoa; nghèo đô thị sẽ trở nên bức xúc hơn về quy mô khi mức độ đô thị hóa tăng lên và trầm trọng hơn khi xem xét nghèo đói tính đa chiều; nhiều nhóm đối tượng mới cần được quan tâm hơn như nghèo trẻ em, lao động nghèo di cư, phụ nữ nghèo, nông dân mất đất, thất nghiệp,....

Yêu cầu thay đổi và xử lý nhiều tồn tại, hạn chế về cách tiếp cận, xác định và quản lý đối tượng, thiết kế, điều hành và cách thức tổ chức thực hiện trong bối cảnh thay đổi.

Sự tụt hậu của người nghèo theo cả nghĩa tương đối và tuyệt đối, đặc biệt là về năng lực trong bối cảnh phát triển sẽ là những cản trở rất lớn đối với người nghèo trong việc tham gia một cách chủ động, đầy đủ và hiệu quả vào các thị trường, trước hết là thị trường lao động và tham

gia vào các chuỗi giá trị, cũng như tham gia các hoạt động tại cộng đồng,...

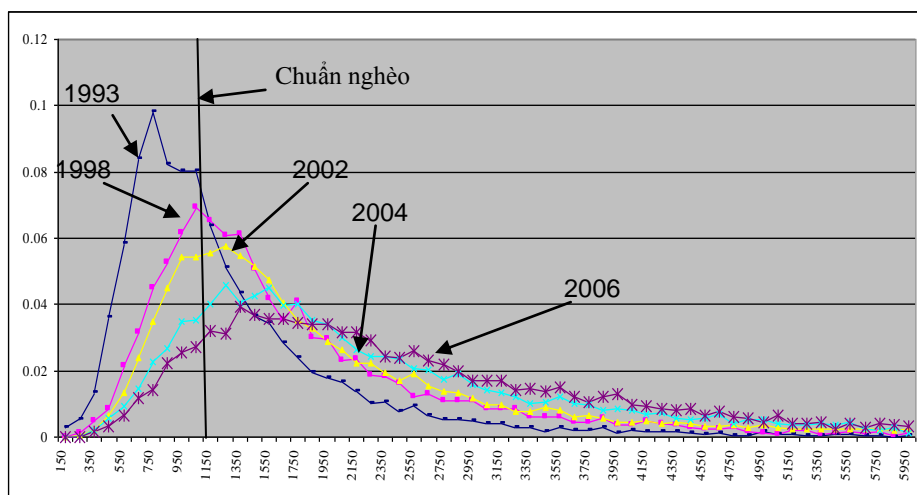
Trong một vài năm tới, Việt Nam sẽ trở thành một nước có thu nhập trung bình và quy cơ giảm các nguồn hỗ trợ phát triển chính thức (ODA) – theo cam kết của các nhà tài trợ, riêng năm 2010, nguồn hỗ trợ này là hơn 8 tỷ đô la Mỹ, trong đó phần lớn sẽ hướng đến thực hiện các mục tiêu giảm nghèo. Đó sẽ là thách thức không nhỏ về nguồn lực.

Tác động của tăng trưởng đến giảm nghèo (giảm tỷ lệ nghèo) trong giai đoạn tới sẽ khó khăn hơn so với giai đoạn trước đây và hiện nay do mô hình phân bố thu nhập của dân cư đã có những thay đổi. Nếu xem xét theo chuẩn nghèo của Ngân hàng thế giới và Tổng cục Thống kê những năm trước đây một tỷ lệ rất cao hộ nghèo nằm ngay dưới chuẩn nghèo nên tác động của tăng trưởng dễ dàng “đẩy” thu nhập của nhóm nghèo vượt qua chuẩn nghèo. Nhưng trong những năm tới tình hình đã thay đổi, tỷ lệ hộ nghèo có thu nhập sát với chuẩn nghèo đã giảm xuống đáng kể (xem hình 2). Nên tác động của tăng trưởng để nhiều hộ thoát nghèo sẽ trở nên khó khăn hơn.

Sau nhiều năm, một tỷ lệ khá cao hộ nghèo đã thoát nghèo nhưng nằm ngay trên đường nghèo²³ hay còn gọi là hộ cận nghèo (xem hình 2). Thu nhập của nhóm này rất dễ bị tác động bởi các cú sốc. Đặc biệt khi mà nguy cơ rủi ro ngày càng cao trong quá trình hội nhập kinh tế, nguy cơ khủng hoảng kinh tế khu vực và toàn cầu, hay tính bất thường của thiên tai đang gia tăng trong bối cảnh biến đổi khí hậu.

²³ Xem xét trên cơ sở chuẩn nghèo của WB và GSO

Hình 2. Phân bố thu nhập 1993-2006 (theo giá 1993)



Nguồn: Nguyễn Thắng, *New Economic Context and Poverty Reduction*, VIE/02-001

Khoảng ¼ số hộ nghèo (theo điều tra VLSS 2002, 2004 và 2006) là có tính kinh niên. Như vậy có thể hiểu, tăng trưởng và các chương trình giảm nghèo đang có dấu hiệu “bất lực” về giảm nghèo đối với nhóm này.

Cơ cấu kinh tế đã thay đổi một cách tích cực theo hướng tăng nhanh tỷ trọng công nghiệp, dịch vụ giảm tỷ trọng nông nghiệp. Nhưng chuyển dịch cơ cấu lao động chậm và không tương xứng với chuyển dịch cơ cấu kinh tế. Trong khi người nghèo, hộ nghèo đang tập trung chính ở khu vực nông thôn, nông nghiệp những khả năng tạo việc làm mới ở khu vực này đang và sẽ rất khó khăn. Tình trạng năng suất lao động khu vực nông nghiệp thấp khó có thể có những thay đổi đột phát trong một thời gian ngắn. Đây là thách thức khá cơ bản đối với giảm nghèo, cải thiện cuộc sống người dân ở khu vực nông thôn.

3. Một số ý tưởng về giảm nghèo trong giai đoạn 2011-2020:

Trong giai đoạn tiếp theo, giảm nghèo nên được xem xét với nghĩa rộng hơn (so với nghèo theo nghĩa thu nhập) là nâng cao chất lượng cuộc sống, tạo cơ hội phát triển bền vững và giảm bất bình đẳng; từng bước tiếp cận và giải quyết nghèo đói đa chiều.

Chính phủ phải tiếp tục giữ vai trò điều phối các hoạt động giảm nghèo trên phạm vi quốc gia. Nhất thiết phải thiết kế, điều hành và triển khai thực hiện giảm nghèo trên cơ sở một chương trình/chiến lược giảm nghèo tổng thể. Xử lý một các triệt để tình trạng “quá tải”, chông chéo chương trình, chính sách, dự án và không hiệu quả. Và nên cân nhắc việc áp dụng phương thức quản lý theo kết quả trong giảm nghèo trong một viễn cảnh dài hạn.

Mục tiêu giảm nghèo vẫn phải được xem xét là một trong những mục tiêu phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Mô hình tăng trưởng cần tiếp tục hướng đến các mục

tiêu giảm nghèo. Đồng thời, giảm nghèo cần được xem xét trong một chiến lược An sinh xã hội quốc gia (bao gồm các chính sách thị trường lao động, hệ thống bảo hiểm và trợ giúp xã hội,...). Để đảm bảo chắc chắn hai trụ cột quan trọng của phát triển là tăng trưởng kinh tế và an sinh xã hội.

Các giải pháp giảm nghèo, tăng thu nhập cần phải hướng đến mục tiêu phát triển sinh kế bền vững, gắn hoạt động sinh kế của người nghèo với các chuỗi giá trị và hỗ trợ để người nghèo tham gia hiệu quả các thị trường, trước hết là thị trường lao động và hàng hóa, tín dụng. Trong thời gian trước mắt phải tạo điều kiện đưa các thị trường đến với người nghèo... Đồng thời phải từng bước nâng cao năng lực của người nghèo, nhất là vốn nhân lực, vốn tài chính, vốn xã hội (thông qua dạy nghề, hỗ trợ giáo dục, BHYT, tín dụng, thiết lập các hiệp hội, liên kết...) để người nghèo tham gia một cách chủ động, đầy đủ và hiệu quả hơn trong các thị trường.

Tháo bỏ tất cả các rào cản di chuyển, nhập cư trong nước, tạo điều kiện để người người dân, trước hết là người lao động tự do di chuyển tìm kiếm việc làm và tìm kiếm cơ hội cải thiện phúc lợi cho bản thân và gia đình. Tiếp tục khuyến khích và hỗ trợ lao động nghèo đi làm việc ở nước ngoài.

Đầu tư phát triển nông nghiệp, nông thôn đặc biệt là đầu tư phát triển khoa học, kỹ thuật công nghệ; đặc biệt ưu tiên đầu tư nâng cao phúc lợi dân cư nông thôn; tiếp tục hỗ trợ các vùng khó khăn các điều kiện để phát triển.

Nhất thiết phải xác định chính xác các nhóm đối tượng giảm nghèo, việc này chưa thực sự làm tốt trong thời gian trước, còn nhầm lẫn đối tượng giảm nghèo với

trợ giúp xã hội,... Nên cần tách biệt các nhóm đối tượng ưu tiên, các nhóm đối tượng theo những đặc trưng riêng (như nhóm dân tộc, địa lý, thành thị - nông thôn, thất nghiệp,...) để có những giải pháp cụ thể và hiệu quả.

Phân cấp đầu tư và quản lý phải được thể hiện mạnh hơn và rõ ràng hơn trong giảm nghèo giữa các cấp Trung ương và địa phương, giữa tỉnh và huyện, cần làm rõ bổn phận/trách nhiệm của người nghèo. Bên cạnh đó, hệ thống theo dõi, đánh giá phải được thực sự chú trọng ngay từ khâu thiết kế đến điều hành và tổ chức thực hiện.

Một số nhóm đối tượng cần được ưu tiên là: đồng bào dân tộc thiểu, trẻ em nghèo, lao động di cư nghèo, hộ nghèo trong khu vực đô thị hóa,...

Một số khu vực nghèo cần được ưu tiên: những vùng, điểm nghèo tập trung như các điểm “đen” (về nghèo) trong các đô thị, các xã nghèo trong huyện, các huyện nghèo trong tỉnh và các tỉnh nghèo,...

Tài liệu tham khảo:

1. Bộ LĐTBXH, tài liệu hội thảo Định hướng chính sách giảm nghèo tương lai của Việt Nam, Hà nội, 7/2009
2. Bộ LĐTBXH, các báo cáo thực hiện chương trình giảm nghèo 2000, 2001-2005.
3. Bộ LĐTBXH-UN Việt Nam, Báo cáo đánh giá giữa kỳ chương trình mục tiêu quốc gia giảm nghèo, giai đoạn 2006-2008
4. MPI, Vietnam continuous to achieve the MDGs, Hanoi, 2008
5. UNDP, rà soát tổng quan các chương trình dự án giảm nghèo ở Việt Nam, Hà Nội, 11/2009
6. Nguyễn Thắng, Báo cáo chuyên đề: New Economic Context and Poverty Reduction, VIE 02-001, 2008.

THÔNG TIN HỘI NGHỊ, HỘI THẢO**1. *Cân đối hài hòa giữa an ninh và linh hoạt hướng tới việc làm bền vững ở Việt Nam:***

Nhằm mục tiêu tìm hiểu các nội dung của an ninh và linh hoạt ở Việt Nam, các quy định luật pháp về bảo hộ việc làm, dịch vụ việc làm, đào tạo nghề, bảo hiểm thất nghiệp và đối thoại xã hội, hội thảo dưới sự tài trợ của ILO đã được tổ chức ngày 13 tháng 2 năm 2009 tại The Press Club – 59A Lý Thái Tổ, Hà Nội. Hội thảo đã nhận được đóng góp nhiệt tình của các tổ chức, cơ quan trong và ngoài nước. Hội thảo cũng đã thống nhất một số nội dung, kế hoạch hoạt động cũng như chương trình hợp tác trong những năm tới.

2. *Đánh giá tác động một số chương trình giảm nghèo:* Trong khuôn khổ phối hợp giữa Viện Khoa học Lao động và Xã hội với Mạng lưới Nghiên cứu Chính sách Kinh tế và Nghèo đói (PEP), ngày 16 tháng 2 năm 2009 tại Viện khoa học Lao động và xã hội đã diễn ra hội thảo do dự án VIE tài trợ. Tại hội thảo các diễn giả đã trình bày 2 báo cáo nghiên cứu: “*Xác định đối tượng và tác động của chương trình tín dụng vi mô đến giảm nghèo*” và nghiên cứu “*Già hóa. Nghèo và vai trò của hệ thống hưu trí xã hội tại Việt Nam*”. Các báo cáo đi sâu vào nghiên cứu vấn đề xác định đối tượng giảm nghèo và tác động của chương trình tín dụng vi mô. Những phát hiện cho thấy, xét về khía cạnh xác định đối tượng cho vay ưu đãi, chương trình chưa thực sự vì mục tiêu giảm nghèo. Hội thảo cũng đã cho thấy hệ thống hưu trí xã hội có tác động lớn trong việc giảm nghèo cho người cao tuổi ở Việt Nam. Hội thảo đã thu hút được đông đảo sự góp ý từ các viện, các nghiên cứu viên trong viện và ngoài viện.

3. *Nghiên cứu tác động của khủng hoảng kinh tế thế giới đến lao động – việc làm:*

Trong khuôn khổ hợp tác nghiên cứu giữa Viện Khoa học Lao động và Xã hội và FES của Đức, Viện khoa học Lao động và Xã hội đã tổ chức hội thảo. Tại hội thảo đã trình bày tình hình khủng hoảng ở Việt Nam và trình

bày tác động của khủng hoảng đến việc làm. Cũng trong hợp tác này, kết quả nghiên cứu đã trình bày kết quả tác động của hội nhập tới thị trường lao động ở tỉnh Vĩnh Phúc. Hội thảo đã thu hút được sự quan tâm của các cơ quan quản lý, các nhà nghiên cứu và các nghiên cứu viên trong và ngoài nước.

4. *Đánh giá thực trạng dịch vụ Xã hội đối với người lao động và nhóm yếu thế tại Việt Nam:* Hội thảo được tổ chức ngày 11/3/2009, trình bày kinh nghiệm quốc tế và thực trạng chính sách Dịch vụ xã hội đối với người lao động và nhóm yếu thế

5. *Cải cách tuổi nghỉ hưu cho phụ nữ trong bối cảnh hội nhập và phát triển:* ngày 3 tháng 4 năm 2009, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội phối hợp với Ngân hàng thế giới đã tổ chức hội thảo Hội thảo do Ông Nguyễn Thanh Hòa – Thứ trưởng Bộ Lao động-TBXH và Ông Martin Rama – Giám đốc điều hành Ngân hàng Thế giới tại Việt Nam đồng chủ trì. Bà Phạm Hải Chuyên, Ủy viên trung ương Đảng, Phó Ban Kiểm tra Trung ương và Bà Nguyễn Thị Thanh Hòa, Ủy viên trung ương Đảng, Chủ tịch Hội liên hiệp phụ nữ Việt Nam đã tham dự và phát biểu tại hội thảo. Hội thảo đã thu hút sự quan tâm và tham dự của gần 100 đại biểu từ các cơ quan hoạch định chính sách, cơ quan quản lý nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội, đại diện các doanh nghiệp và một số tổ chức quốc tế tại Hà nội. Nhiều cơ quan truyền thông như đài truyền hình, thông tấn xã Việt nam, các cơ quan báo chí đã tham dự và đưa tin về hội thảo. Trong cuộc hội thảo, các đại biểu đã đánh giá cao việc Bộ Lao động - TBXH đã tổ chức nghiên cứu vấn đề cải cách tuổi nghỉ hưu của lao động nữ, cũng như tổ chức 2 cuộc hội thảo tại Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh, coi đây là các diễn đàn quan trọng để thu nhận các ý kiến đóng góp cho cải cách tuổi nghỉ hưu của lao động nữ.

6. *Dự án nâng cao năng lực phân tích chính sách tiền lương – Bảo hiểm Xã hội:* Trong khuôn khổ hợp tác giữa Viện Khoa học Lao

động và Xã hội (ILSSA) với World Bank về nâng cao năng lực phân tích tiền lương bảo hiểm xã hội, Viện Khoa học đã hội thảo lấy ý kiến của các cơ quan, tổ chức, các địa phương về góp ý cho kết quả dự án, hội thảo đã trình bày, xin ý kiến về một số báo cáo như: *Phương pháp dự báo và mô hình mô phỏng về bảo hiểm xã hội ở Việt Nam; Tách dần tiền lương tối thiểu ra khỏi hệ thống chính sách xã hội. Hoàn thiện cơ chế trả lương trong khu vực công*, các nghiên cứu đã được sự đóng góp nhiệt tình của các tư vấn độc lập trong nước và quốc tế, các nhà hoạch định chính sách ở Trung ương và địa phương.

7. **Bản đồ nghèo (A + B):** Trong khuôn khổ hợp tác giữa Viện Khoa học Lao động và Xã hội (ILSSA) với World Bank. Hội thảo được tổ chức tại Viện khoa học Lao động và xã hội, các diễn giả đã trình bày phương pháp xác định hộ nghèo và phương pháp vẽ bản đồ nghèo của Việt Nam, hội thảo đã thu được nhiều đóng góp, xây dựng vào báo cáo từ các nhà nghiên cứu, các nhà quản lý trong và ngoài nước.

8. **Chiến lược An sinh xã hội:** Trong khuôn khổ hợp tác giữa Viện Khoa học Lao động và Xã hội (ILSSA) với GTZ, ILSSA đã tổ chức hội thảo lấy ý kiến đóng góp về Chiến lược này có tầm ảnh hưởng lớn đến đời sống nhân dân, bảo đảm ổn định xã hội, tăng cường quản lý Nhà nước trong lĩnh vực xã hội. Các bài trình bày trong hội thảo đã đánh giá các chính sách xã hội của nhiều lĩnh vực thuộc hệ thống an sinh xã hội, đánh giá chung những mặt được và các mặt tồn tại khá đầy đủ và mang tính khách quan, xây dựng. Một số thảo luận được trình bày như: Dự báo về đối tượng của hệ thống an sinh xã hội 2011-2020, trình bày chương trình việc làm công, nội dung chính của chiến lược an sinh xã hội 2011-2020. Hội thảo đã diễn ra ở nhiều nơi, được sự quan tâm và chỉ đạo từ lãnh đạo Bộ, sự quan tâm của các sở ban ngành ở các vùng, miền, địa phương để xin ý kiến đóng góp, hoàn thiện chiến lược này.

9. **Báo cáo Xu hướng lao động và xã hội Việt Nam 2009:** Trong khuôn khổ hợp tác giữa

Viện Khoa học Lao động và Xã hội với ILO, ngày 6 tháng 11 năm 2009 tại khách sạn Fortuna, Hà Nội đã diễn ra hội thảo nhằm mục đích lấy ý kiến đóng góp của các chuyên gia, tổ chức trong nước và các chuyên gia tư vấn nước ngoài về nội dung báo cáo, đây là báo cáo đầu tiên của Việt Nam về tình hình Lao động và Xã hội các năm vừa qua và xu hướng biến động trong giai đoạn 2009-2015. Báo cáo này cũng là một trong các báo cáo của các nước trong khu vực do ILO tài trợ để xây dựng thành những báo cáo thường niên cập nhật tình hình biến động lao động và xã hội của các nước trong khu vực. Hội thảo đã thu hút đông đảo các nhà nghiên cứu, nhà hoạch định chính sách, các nhà báo trong nước và quốc tế.

10. **An ninh – linh hoạt: Kinh nghiệm của Hàn Quốc:** Trong khuôn khổ hợp tác giữa viện nghiên cứu Khoa học lao động và Xã hội với Viện nghiên cứu lao động Hàn Quốc, ngày 24 tháng 3 năm 2009 tại Viện khoa học Lao động xã hội đã tổ chức hội thảo Hội thảo đã trình bày kinh nghiệm của Hàn Quốc về xây dựng thị trường An ninh linh hoạt, hội thảo đã thu hút và nhận được nhiều sự đóng góp từ nhiều cán bộ, nghiên cứu viên trong nước.

11. **Hệ thống An sinh nông thôn:** Viện khoa học Lao động và Xã hội đã tổ chức hội thảo lấy ý kiến đóng góp cho bản dự thảo. Hội thảo đã trình bày những quan điểm, chủ trương của Đảng, thực trạng hệ thống ASXH với dân cư nông thôn, chính sách ASXH với dân cư nông thôn giai đoạn 2011-2020. Hội thảo đã được sự góp ý nhiệt tình của đông đảo các nhà quản lý, chính sách, các nhà nghiên cứu, các địa phương để hoàn thiện đề án.

12. **Tác động của biến đổi khí hậu đến lao động và xã hội:** Viện khoa học lao động và Xã hội đã tổ chức hội thảo nhằm tiếp cận vấn đề nghiên cứu tác động của biến đổi khí hậu đến lao động và xã hội, một số nội dung như vấn đề tổng quan về biến đổi khí hậu, tác động của biến đổi khí hậu đến lao động và xã hội. Hội thảo đã thu hút được số lượng đông đảo những nhà nghiên cứu, nhà hoạch định chính sách.

TỔNG MỤC LỤC NĂM 2009

| TÊN BÀI | TÊN TÁC GIẢ | SỐ/QUÝ | Trang |
|---|---|---------------|--------------|
| - Ảnh hưởng của khủng hoảng tài chính toàn cầu đến việc làm ở Việt nam | Ths. Lưu Quang Tuấn | 18/quý 1 | 4 |
| - Chính sách an sinh xã hội đối với nông dân ở Việt Nam trong đổi mới | TS. Nguyễn Hữu Dũng | 18/quý 1 | 12 |
| - Khó khăn và thách thức đối với lao động, việc làm ở nông thôn trong bối cảnh khủng hoảng | Ths. Thái Phúc Thành | 18/quý 1 | 17 |
| - Xu hướng tăng tiền lương, thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp (2003 – 2007) | TS. Nguyễn Quang Huệ | 18/quý 1 | 23 |
| - Tác động của khủng hoảng kinh tế thế giới đến Việt Nam | Trần Bích Thủy | 18/quý 1 | 29 |
| - Biến động lao động, việc làm trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Vĩnh phúc giai đoạn 2006 - 2008 | Ths. Nguyễn Trung Hưng | 18/quý 1 | 35 |
| - Giải quyết việc làm cho lao động vùng thu hồi đất ở tỉnh Khánh Hòa | Ths. Nguyễn Huyền Lê | 18/quý 1 | 41 |
| - Chiến lược An sinh xã hội Việt Nam thời kỳ 2001 - 2020 | TS. Nguyễn Thị Lan Hương | 19/quý 2 | 3 |
| - An sinh xã hội trong chiến lược Phát triển kinh tế - xã hội thời kỳ 2011 - 2020 | TS. Nguyễn Hữu Dũng | 19/quý 2 | 6 |
| - Thiết chế xã hội và các thiết chế trong hệ thống An sinh xã hội | Ths. Nguyễn Thị Vĩnh Hà | 19/quý 2 | 12 |
| - Mô hình An sinh xã hội ở Việt Nam trong tương lai | Ths. Bùi Xuân Dự | 19/quý 2 | 19 |
| - Các loại hình thất nghiệp: Nguyên nhân và giải pháp | TS. Nguyễn Bá Ngọc | 19/quý 2 | 25 |
| - Đánh giá một số chính sách thị trường lao động chủ động hỗ trợ nhóm lao động yếu thế | Ths. Nguyễn Trung Hưng | 19/quý 2 | 30 |
| - Một số ý kiến về mô hình quản lý Bảo hiểm xã hội Việt Nam | Nguyễn Bích Ngọc | 19/quý 2 | 37 |
| - Chế độ hưu trí bổ sung – Kinh nghiệm quốc tế và khả năng áp dụng ở Việt Nam | Ths. Bùi Xuân Dự Ths. Đặng Đỗ Quyên | 19/quý 2 | 44 |
| - Tình hình thực hiện chính sách ưu đãi xã hội trong những năm qua | Ths. Tạ Văn Thiều Ths. Đặng Đỗ Quyên | 19/quý 2 | 51 |
| - Một số vấn đề về định hướng chiến lược giảm nghèo giai đoạn 2011 - 2020 | Ngô Trường Thi | 19/quý 2 | 57 |
| - Chính sách trợ giúp xã hội đối với người khuyết tật nhìn nhận trên giác độ hộ gia đình | Ths. Nguyễn Ngọc Toàn Nguyễn Bao Cương | 19/quý 2 | 64 |
| - Cải thiện điều kiện lao động – Tiền đề cho phát triển bền vững | Đoàn Minh Hòa | 20/quý 3 | 3 |

| | | | |
|---|------------------------------------|----------|----|
| - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn trong xã hội hóa công tác an toàn – vệ sinh lao động | TS. Nguyễn Hữu Dũng | 20/quý 3 | 7 |
| - An toàn vệ sinh lao động trong bối cảnh biến đổi khí hậu toàn cầu | Ngô Văn Hoài | 20/quý 3 | 13 |
| - Tiếp cận vấn đề nghiên cứu tác động của biến đổi khí hậu đến lao động và xã hội | Nguyễn Thanh Vân | 20/quý 3 | 23 |
| - Phương pháp phân loại điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại trên cơ sở đánh giá chỉ số mệt mỏi các nghề bằng đo đặc trực tiếp sự biến đổi các chỉ tiêu sinh lý của người lao động | Trần Văn Hoan | 20/quý 3 | 32 |
| - Đình công trong các doanh nghiệp ở Việt Nam, thực trạng và giải pháp | Nguyễn Văn Dur | 20/quý 3 | 38 |
| - Điều tra doanh nghiệp về tác động của khủng hoảng kinh tế thế giới đến sản xuất, việc làm | TS. Nguyễn Bá Ngọc Ngô Văn Hoài | 20/quý 3 | 44 |
| - Khoảng cách tiền lương theo giới, so sánh giữa Việt Nam và Hàn Quốc | Giản Thành Công | 20/quý 3 | 54 |
| - Hệ thống chính sách An sinh xã hội ở nước ta trong giai đoạn phát triển mới | Nguyễn Trọng Đàm | 21/quý 4 | 3 |
| - Về định hướng chiến lược lĩnh vực Lao động, Người có công và xã hội giai đoạn 2011 - 2020 | TS. Nguyễn Hữu Dũng | 21/quý 4 | 7 |
| - Phát triển dạy nghề hiện đại hội nhập với khu vực và Thế giới | PGS.TS. Mạc Văn Tiến | 21/quý 4 | 14 |
| - Thị trường lao động Việt Nam giai đoạn hậu khủng hoảng kinh tế toàn cầu: 3 vấn đề cơ bản | PGS.TS. Nguyễn Bá Ngọc | 21/quý 4 | 20 |
| - Quan hệ tiền lương chung, khu vực: Thực trạng và định hướng thiết kế | TS. Nguyễn Quang Huệ | 21/quý 4 | 23 |
| - Thực trạng và định hướng phát triển bảo hiểm xã hội trong thời gian tới | TS. Phạm Trường Giang | 21/quý 4 | 30 |
| - Mở rộng độ bao phủ của Bảo hiểm xã hội tự nguyện: Một số khuyến nghị và chính sách | Ths. Lưu Quang Tuấn | 21/quý 4 | 34 |
| - Giảm nghèo ở Việt Nam: Cơ hội, thách thức và một số ý tưởng giảm nghèo giai đoạn 2011 - 2020 | Ths. Thái Phúc Thành | 21/quý 4 | 44 |

GỚI THIỆU SÁCH MỚI

1. Kinh tế Việt Nam 2008 – Suy giảm và thách thức đổi mới (Báo cáo thương niên kinh tế Việt Nam của CEPR 2009).- TS. Nguyễn Đức Thành.- NXB Tri thức, 2009

Báo cáo gồm 8 chương và 2 phụ lục: Mở đầu: Khủng hoảng tài chính và kinh tế thế giới năm 2008; Chương 2: Tổng quan kinh tế Việt Nam 2008; Chương 3: Quản lý tổng cầu trong môi trường bất ổn vĩ mô; Chương 4: Chính sách thương mại quốc tế trong bối cảnh suy thoái toàn cầu; Chương 5: Biến động của thị trường chứng khoán dưới góc nhìn kinh tế vĩ mô; Chương 6: Năng lực cạnh tranh ngành công nghiệp Việt Nam trong bối cảnh khủng hoảng kinh tế thế giới; Chương 7: Vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam: nên tăng cường thu hút hay tăng cường quản lý; Chương 8: Viễn cảnh kinh tế của năm 2009, những khó khăn trong việc thực hiện các chính sách vĩ mô trong bối cảnh hiện thời; Phụ lục: Hệ thống số liệu vĩ mô của Việt nam trong giai đoạn gần đây và hệ thống các chính sách bình ổn vĩ mô.

2. Từ nông thôn mới đến đất nước mới.- Cát Chí Hoa.- NXB Chính trị Quốc gia, 2009.

Trên cơ sở phác họa bức tranh toàn cảnh thực trạng và biến động của nông thôn Trung Quốc, nội dung sách tập trung làm rõ khái niệm, nguồn gốc hình thành và đặc trưng của vấn đề “tam nông”. Tác giả làm rõ vấn đề xây dựng nông thôn mới xã hội chủ nghĩa được coi là nhiệm vụ trọng đại, đồng thời đi sâu phân tích bối cảnh, yêu cầu, mục tiêu, con đường, phương thức giải quyết vấn đề “tam nông” và những thành tựu to lớn mà trung Quốc đã giành được trong công cuộc xây dựng nông thôn mới xã hội chủ nghĩa.

3. Quản lý dự án – cơ sở lý thuyết và thực hành.- TS. Nguyễn Văn Phúc.- NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, 2008.

Cuốn sách được biên soạn trên cơ sở hệ thống hóa những kiến thức cơ bản về quản lý dự án và tập hợp những kết quả nghiên cứu

thực tiễn quản lý dự án ở Việt Nam với nội dung: Khái quát chung về dự án, chu kỳ dự án và quản lý dự án; Chuẩn bị và lập kế hoạch dự án; Quản lý quá trình thực hiện dự án; Kết thúc dự án và khai thác các kết quả do dự án tạo ra

4. Biến đổi khí hậu và năng lượng.- Nguyễn Thọ Nhân.- NXB Tri thức, 2009

Nội dung cuốn sách bao gồm:

Biến đổi khí hậu – các mô hình khí hậu; Hiện tượng nhà kính, các tác nhân gây hiện tượng nhà kính; Biểu hiện của biến đổi khí hậu; Kỹ thuật địa cầu; Biến đổi khí hậu và nguồn tài nguyên nước; Biến đổi khí hậu và các vùng ven biển; Biến đổi khí hậu và các hệ thống nông nghiệp và sinh vật; Năng lượng và sử dụng năng lượng; Các nhiên liệu hóa thạch; Năng lượng hạt nhân; Giảm nhu cầu năng lượng, giảm khí thải qua tiết kiệm năng lượng; Năng lượng tái tạo.

5. Phát triển bền vững – từ quan điểm đến hành động.- Hà Huy Thành, Nguyễn Ngọc Khánh.- NXB Khoa học xã hội.- 2009.

Cuốn sách nhằm góp phần nghiên cứu, tìm hiểu một cách đầy đủ hơn quan niệm, nội dung và bản chất của phương thức phát triển bền vững cũng như hành động thực hiện phương thức phát triển này ở các nước trên thế giới và khu vực, trên cơ sở đó rút ra những bài học bổ ích cho Việt Nam trong quá trình hiện thực hóa định hướng chiến lược phát triển bền vững đất nước.

6. Gia đình nông thôn Việt Nam trong chuyển đổi.- Trịnh Duy Luân.- NXB Khoa học xã hội, 2008.

Tuyển tập này là một trong những thành quả của Dự án nghiên cứu về gia đình nông thôn trong chuyển đổi. Các chương trong tập sách này làm nổi bật những cách mà các gia đình nông thôn ngày nay ở cả ba miền Bắc, Trung, Nam Việt Nam nhìn nhận cũng như thực hiện cuộc sống gia đình ở góc độ cư trú, lao động, giáo dục con cái, các khuôn mẫu hôn nhân, tìm

hiểu làm quen, các phong tục cưới hỏi, hành vi tình dục, quyền lực và bạo hành.

7. **Hợp tác công tư vì người nghèo.**- VCCI, Sida, ILO.- NXB Chính trị quốc gia, 2009.

Cuốn sách được biên soạn dựa trên các tài liệu trong khuôn khổ dự án “Giảm nghèo thông qua trợ giúp tổng thể phát triển doanh nghiệp nhỏ”. Nội dung tài liệu không chỉ giới thiệu những vấn đề chung về quan hệ Hợp tác Công – Tư nói chung, trình bày kỹ về Hợp tác Công – Tư vì người nghèo; mà còn đi sâu vào các vấn đề cụ thể như: kế hoạch kinh doanh, khung pháp lý, đàm phán và danh một phần quan trọng hướng dẫn tổ chức thực hiện. Đây là một công cụ đào tạo hỗ trợ các chuyên gia hợp tác công – tư trong việc phổ biến, áp dụng mô hình hợp tác này ở các địa phương.

8. **Kết quả điều tra Cơ sở sản xuất kinh doanh cá thể phi nông nghiệp 2008.**- Tổng cục Thống kê.- NXB Thống kê, 2009

9. **Tổng quan tác động của hội nhập kinh tế tiểu vùng sông Mê Kông đến đối nghèo.**- CIEM.- NXB Tài chính, 2008.

Nội dung cuốn sách bao gồm: Giới thiệu về dự án RETA (Tổng quan tác động của hội nhập kinh tế tiểu vùng sông Mê Kông đến đối nghèo) và phương pháp nghiên cứu; Tổng quan về đối nghèo của các tỉnh hành lang biên giới; Các loại hình và nội dung các hoạt động kinh tế qua biên giới và hội nhập; Ảnh hưởng của hội nhập khu vực và hoạt động qua biên giới đến người nghèo; Kiến nghị và kết luận.

10. **Báo cáo thường niên doanh nghiệp Việt Nam 2008 (Chủ đề: Thị trường tài chính và tài chính doanh nghiệp).**- VCCI.- NXB Chính trị quốc gia, 2009.

Báo cáo giới thiệu bức tranh tổng quát về tình hình doanh nghiệp Việt Nam trên một phạm vi rộng lớn và với chủ đề cấp thiết, phục vụ cho chính cộng đồng doanh nghiệp,

các nhà nghiên cứu và quản lý. Báo cáo phân tích những biến đổi chính trong môi trường kinh doanh, đặc biệt là những biến động của thị trường tài chính thế giới và trong nước, thực trạng năng lực tài chính doanh nghiệp. Đặc biệt báo cáo đã kịp thời đưa ra những đánh giá sát sao về năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp ngay trong bối cảnh khủng hoảng tài chính và suy thoái kinh tế toàn cầu.

11. **Báo cáo Quốc gia lần thứ ba và thứ tư Việt Nam thực hiện công ước quốc tế quyền trẻ em giai đoạn 2002 – 2007.**

Báo cáo gồm 4 phần: Những vấn đề chung; Việt Nam thực hiện Công ước quyền trẻ em và hai Nghị định thư bổ sung; Kết luận; Phụ lục (chính sách, luật pháp liên quan; một số chỉ tiêu cơ bản về tình hình kinh tế, xã hội và dân số)

12. **Đánh giá nghèo có sự tham gia của người dân 2008.**- Viện Khoa học Xã hội Việt Nam.- NXB Thế giới, 2009.

Báo cáo gồm các nội dung: Tổng quan nghiên cứu; Phương pháp nghiên cứu; Diễn biến nghèo giai đoạn 2006 – 2008; Rủi ro và bảo trợ xã hội; Đất và giảm nghèo; Khuyến nghị chính sách và hướng nghiên cứu.

13. **Nhìn lại quá khứ, đối mặt thách thức mới – Đánh giá giữa kỳ chương trình mục tiêu quốc gia giảm nghèo, giai đoạn 2006 – 2008.**- Bộ Lao động – Thương binh và xã hội, 2009.

Nội dung báo cáo bao gồm: Bối cảnh đánh giá giữa kỳ; Mục tiêu và thực hiện đánh giá giữa kỳ; Đánh giá tổng quan; Các phát hiện chính của đánh giá giữa kỳ; Các khuyến nghị của đánh giá giữa kỳ.

Trân trọng giới thiệu cùng độc giả