KHOA HỌC LAO ĐỘNG VÀ XÃ HỘI

Ấn phẩm ra một quý một kỳ

Quý III - 2016

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

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

Tổng Biên tập:
TS. ĐÀO QUANG VINH

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

Trưởng ban Biên tập:
TS. BÙI SỸ TUẤN

Uỷ viên ban Biên tập:
Ths. NGUYỄN THỊ BÍCH THÚY
Ths. TRỊNH THU NGA
Ths. PHẠM NGỌC TOÀN
CN. VÕ THỊ XUÂN HẰNG

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

NỘI DUNG

Nghiên cứu và trao đổi **Trang**

1. Những tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đến lĩnh vực lao động, việc làm ở Việt Nam - ***TS. Đào Quang Vinh*** 5

2. Cơ hội, thách thức và hàm ý chính sách đối với di chuyển lao động kỹ năng theo các thỏa thuận công nhận lẫn nhau trong Asean - ***PGS.TS. Nguyễn Bá Ngọc , Ths. Hà Thị Minh Đức*** 12

3.Phát triển giáo dục nghề nghiệp trong bối cảnh hội nhập - ***PGS.TS. Mạc Văn Tiến*** 18

4. Thực trạng và các giải pháp thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực nữ trong bối cảnh Việt Nam gia nhập hiệp định Thương mại tự do - ***Ths. Nguyễn Thị Bích Thúy và Nhóm nghiên cứu*** 25

5. Một số giải pháp nhằm thu hút thanh niên nông thôn tham gia học nghề - ***Ths. Nguyễn Thị Hoàng Nguyên*** 36

6. Vấn đề giới trong thu nhập và đóng góp thu nhập của người vợ và người chồng trong hộ gia đình Hà Nội - ***Lỗ Việt Phương*** 43

7. Giải pháp đào tạo nghề cho lao động dân tộc thiểu số - ***Ths. Nguyễn Thị Hồng Hạnh, Ths. Lê Thu Huyền*** 51

8. Thách thức và giải pháp thực hiện bảo hiểm xã hội bắt buộc với người lao động có hợp đồng lao động từ đủ 1 tháng đến dưới 3 tháng - ***TS. Bùi Sỹ Tuấn*** 56

9. Khả năng phục hồi của hộ gia đình sau khủng hoảng kinh tế thế giới - ***CN. Nguyễn Thành Tuân*** 62

Giới thiệu sách mới 68

LABOUR SCIENCE AND SOCIAL AFFAIRS

Quarterly bulletin

Quarter III - 2016

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

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

Editor in Chief:
Dr. DAO QUANG VINH

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

Head of editorial board:
Dr. BUI SY TUAN

Members of editorial board:
MA. NGUYEN THI BICH THUY
MA. TRINH THU NGA
MA. PHAM NGOC TOAN
BA. VO THI XUAN HANG

Desktop publishing at Institute of Labour Science and Social Affairs

CONTENT

Research and Exchange ***Page***

1. The impact of the fourth industrial revolution to the labor, employment in Vietnam - ***Dr. Dao Quang Vinh*** 5

2. Opportunities, challenges and policy implications for skill labor mobility under the mutual recognition arrangrment in Asean - ***Assoc. Prof. Dr. Nguyen Ba Ngoc, MA. Ha Thi Minh Duc*** 12

3. Vocational education development in the international integration - ***Assoc. Prof. Dr.Mac Van Tien*** 18

4. Current situation and the measures to promote the development of female human resources in the context of Vietnam joining Free Trade Agreement - ***MA. Nguyen Thi Bich Thuy and research group*** 25

5. Some measures to attract rural youth to participate in vocational training - ***MA. Nguyen Thi Hoang Nguyen*** 36

6. Gender issues in income and income contribution of wife and husband in the Hanoi's family- ***Lo Viet Phuong*** 43

7. Solutions for vocational training of ethnic minority labor - ***MA. Nguyen Thi Hong Hanh, MA. Le Thu Huyen*** 51

8. Challenges and solutions for implementing the compulsory social insurance for workers with labor contracts from fully 1 month to 3 months - ***Dr. Bui Sy Tuan*** 56

9. The resilience of household after world economic crisis - ***BA. Nguyen Thanh Tuan*** 62

New books introduction 68

Thư Tòa soạn

Trong điều kiện đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, phát triển nguồn nhân lực được coi là một trong ba khâu đột phá của chiến lược chuyển đổi mô hình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước; đồng thời phát triển nguồn nhân lực trở thành nền tảng phát triển bền vững và tăng lợi thế cạnh tranh quốc gia. Nhân lực là nhân tố quyết định nhất đối với sự phát triển của mỗi quốc gia. Trình độ phát triển của nguồn nhân lực là một thước đo chủ yếu sự phát triển của các quốc gia. Vì vậy, các quốc gia trên thế giới đều rất coi trọng phát triển nguồn nhân lực.

Với chủ đề ***Phát triển nguồn nhân lực*** *ấn phẩm Khoa học Lao động và Xã hội xin gửi tới Quý bạn đọc các bài viết, nghiên cứu về vấn đề này và nhiều vấn đề liên quan.*

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

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

Số 2 Đinh Lễ, Hoàn Kiếm, Hà Nội

Telephone : 84-4-38240601

Fax : 84-4-38269733

Email : bantin@ilssa.org.vn

Website : www.ilssa.org.vn

Xin trân trọng cảm ơn!

BAN BIÊN TẬP

NHỮNG TÁC ĐỘNG CỦA CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ ĐẾN LĨNH VỰC LAO ĐỘNG, VIỆC LÀM Ở VIỆT NAM

TS. Đào Quang Vinh
Viện trưởng Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Tóm tắt: *Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 sẽ có những tác động lớn đến lĩnh vực lao động việc làm. Dự báo việc làm sẽ tăng mạnh đối với những nghề như kiến trúc sư, kỹ sư, máy tính, toán học; giảm nhẹ trong lĩnh vực chế tạo, lắp ráp và giảm mạnh những công việc thủ công, tay nghề thấp, việc làm hành chính và văn phòng; các lĩnh vực khác như kinh doanh, tài chính, bán hàng và xây dựng sẽ có ít biến động. Đồng thời, cuộc cách mạng này cũng đòi hỏi nhiều đột phá trong giáo dục đào tạo, chính sách thị trường lao động, chính sách xã hội, hạn chế phân hóa thu nhập, bất bình đẳng, đảm bảo ASXH và giảm nghèo. Do vậy, nó sẽ tạo ra những cơ hội, thách thức mới đối với lĩnh vực lao động - việc làm ở Việt Nam.*

Từ khóa: *Cách mạng công nghiệp, lao động, việc làm, nguồn nhân lực*

Abstract*: The 4th Industrial Revolution will have a major impact on labor and employment. Employment is forecasted to increase sharply for professions such as architects, engineers, computer, mathematics; to reduce slightly in the field of manufacturing, assembly and to reduce significantly in the manual work, low-skilled occupations, administrative and office jobs; other fields such as business, finance, sales and construction will be less volatile. At the same time, this revolution also requires a lot of breakthroughs in education and training, labor market policy, social policy, low income differentiation, inequality, ensure social security and poverty reduction. Therefore, it will create new opportunities, challenges for labor – employment in Vietnam.*

Keywords: *Industrial Revolution, labor, employment , human resources*

1. Bối cảnh

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư là xu hướng phát trển mới dựa trên hệ thống vật lý mạng, là sự kết hợp của công nghệ mới trong các lĩnh vực vật lý, số hóa, tự động hóa và sinh học, tạo ra những khả năng hoàn toàn mới và có tác động sâu sắc tới các hệ thống chính trị, xã hội và kinh tế của thế giới. Chỉ trong hơn một thập kỷ trở lại đây, thế giới đã chứng kiến những sự nhảy vọt về công nghệ thông tin, internet và tự động hóa, cách mạng số, phát triển dựa trên tri thức và trí tuệ nhân tạo. Thời gian qua, một loạt công nghệ mới đã ra đời như công nghệ in 3D, internet vạn vật, công nghệ robot, công nghệ sinh học, công nghệ nano và tự động hóa,… làm xóa nhòa ranh giới giữa các lĩnh vực vật lý, hóa học, số hóa và sinh học. Với cuộc cánh mạng này, hàm lượng khoa học - công nghệ - kỹ thuật - toán học (STEM, science-technology- engineering- mathematics) trong mỗi sản phẩm sẽ ngày một cao hơn.

Bên cạnh những ưu điểm và tác động tích cực, cuộc cách mạng công nghiệp mới cũng đang đặt ra cho các nước, các chính phủ, doanh nghiệp và người lao động nhiều vấn đề cần giải quyết và cần chuẩn bị.

Với sự phát triển công nghệ vượt bậc và nhanh chóng, với sự xuất hiện ngày càng nhiều của robot, các hệ thống tự động hóa, các dữ liệu số lớn và trí tuệ nhân tạo, nhiều hoạt động của con người sẽ được thay thế bằng máy móc và các hệ thống tự động. Một số dự báo cho thấy trong thời gian không xa sẽ sản xuất ra những robot có thể học hỏi, cảm nhận, thậm chí thực hiện những tác vụ phức tạp mà không cần lập trình sẵn. Triển vọng kinh tế thế giới sẽ có những thay đổi to lớn trong vòng 10-15 năm tới. Cuộc cách mạng công nghiệp mới có khả năng sẽ thay đổi căn bản phương thức sống, cách thức làm việc và thay đổi toàn bộ cách thức tổ chức sản xuất trên bình diện toàn cầu. Các công nghệ mới sẽ làm thay đổi tác động của kinh tế nhờ quy mô và dẫn đến thay đổi yếu tố địa lý trong chuỗi cung ứng toàn cầu. Tự động hóa sẽ tạo nên những hiệu quả thiết thực cho các công ty và hạn chế tối đa chi phí nhân công. Tuy nhiên, kèm theo có thể là tình trạng thất nghiệp và những hậu quả về mặt xã hội.

2. Những tác động đối với lĩnh vực lao động việc làm

Theo Diễn đàn Kinh tế thế giới (WEF), từ năm 2018, một số công nghệ như Robot tiên tiến và vận tải tự động, trí tuệ nhân tạo, vật liệu mới, công nghệ sinh học và công nghệ Gen sẽ được đưa vào sử dụng ở quy mô công nghiệp và dự kiến sẽ có những thay đổi đột phá về việc làm. Đang còn những ý kiến khác nhau về mức độ tác động. Ví dụ, Frey và Osborne cho rằng trong 15-20 năm tới tự động hóa sẽ gây rủi ro cho 47% số việc làm tại Hoa kỳ. Một nghiên cứu khác tại các nước OECD dựa trên phân tích các nhiệm vụ liên quan đến công việc thì cho rằng chỉ khoảng 9% số công việc tại các nước OECD có khả năng được tự động hóa và tương tự chỉ 9% số công việc tại Mỹ bị tác động, chứ không phải 47%. Tuy nhiên, 30% số người làm việc sẽ phải trải qua quá trình đào tạo lại để đảm đương những nhiệm vụ mới với những yêu cầu về kỹ năng khác trước.

Nghiên cứu của Melanie Arntz, Terry Gregory, Ulrich Zierahn (2016) lại cho rằng tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đến thị trường lao động và việc làm sẽ diễn ra từ từ, chí ít là trong vòng 20 năm tới, do những độ trễ trong áp dụng công nghệ, do điều chỉnh các nhiệm vụ tại nơi làm việc và do những điều chỉnh chính sách kinh tế vĩ mô và những tác động gián tiếp. Việc làm vẫn tiếp tục được tạo ra, song bản chất có thể được thay đổi hoàn toàn. Những việc làm giản đơn, có tính chất dây chuyền sẽ chịu tác động đầu tiên.

Cuộc cách mạng này sẽ không chỉ làm thay đổi cách người ta tạo ra sản phẩm, mà còn cả địa điểm sản xuất. Nếu trước đây các nhà máy được di dời đến các quốc gia có nguồn lao động giá rẻ thì với cuộc cách mạng này, chi phí nhân công ngày càng trở nên ít quan trọng hơn và nhiều nhà đầu tư đang lên kế hoạch rút các nhà máy lắp ráp, chế tạo quay lại nước họ. Xu hướng này không phải vì giá nhân công ở nước ngoài đang tăng lên, mà vì họ muốn về gần với khách hàng của mình, để có thể phản ứng nhanh nhạy với những thay đổi trong nhu cầu. Hơn nữa, các

sản phẩm có kết cấu ngày càng phức tạp đang đòi hỏi người thiết kế và sản xuất ở cùng một nơi. Tập đoàn Boston Consulting Group nhận ra rằng các lĩnh vực như giao thông vận tải, sản xuất máy tính, hợp kim và máy móc, hiện đang chiếm 10-30% giá trị hàng nhập khẩu của Mỹ từ Trung Quốc có thể được sản xuất hoàn toàn tại Mỹ vào năm 2020, đẩy sản lượng nền kinh tế Mỹ tăng thêm 20-55 tỷ USD mỗi năm.

Từ nay đến 2020, thay đổi công nghệ sẽ có những tác động khác nhau đến tình hình việc làm thuộc các lĩnh vực khác nhau: việc làm sẽ tăng mạnh đối với các nghề kiến trúc sư, kỹ sư, máy tính, toán học; việc làm giảm nhẹ trong lĩnh vực chế tạo, lắp ráp và giảm mạnh việc làm hành chính và văn phòng. Việc làm trong các lĩnh vực khác như kinh doanh, tài chính, bán hàng và xây dựng sẽ có ít biến động.

Một nghiên cứu gần đây của ILO được tiến hành tại 5 nước ASEAN là Căm pu chia, Philipin, In đô nê xia, Thái lan và Việt Nam đối với 5 lĩnh vực là sản xuất và lắp ráp ô tô; điện và điện tử; dệt may và giầy da; kinh doanh thuê ngoài và bán lẻ cho thấy thời đại sử dụng công nghệ tự động hóa trong sản xuất đã trở thành một thực tế tại các nước ASEAN.

Nghiên cứu của ILO thực hiện theo phương pháp luận được Carl Frey và Michael Osborne của đại học Oxford phát triển (2013) và các dự báo xu thế công nghệ và thay đổi của các ngành công nghiệp trong 10 năm đến 2025 tại các nước ASEAN. Đối với Việt Nam, nghiên cứu sử dụng bộ số liệu điều tra lực lượng lao động năm 2013 của Tổng cục Thống kê để tính toán, cho thấy trong 10 năm tới, 70% số việc làm có rủi ro cao, 18% có rủi ro trung bình và 12% có rủi ro thấp. Có rủi ro được hiểu là những công việc có thể bị thay thế bằng các hệ thống, máy móc tự động hóa.

Quan niệm về nghề nghiệp, ổn định nghề nghiệp sẽ dần đần thay đổi. Các doanh nghiệp sẽ rút ngắn thời hạn yêu cầu kỹ năng đối với công việc. Trước đây, mất hàng thập kỷ để xây dựng các hệ thống đào tạo và các thể chế thị trường lao động cần thiết cho việc phát triển các nhóm kỹ năng quy mô lớn, nay trong cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, điều này sẽ không còn là một lựa chọn nữa. Những thay đổi nhanh chóng của công nghệ đã làm cho các kỹ năng trở nên lỗi thời chỉ trong vòng vài năm. Ngoài các kỹ năng cứng, các chủ doanh nghiệp ngày càng quan tâm hơn đến các kỹ năng và năng lực xử lý đồng thời nhiều công việc trong thực tế. Theo WEF, đến năm 2020, hơn 1/3 các kỹ năng cơ bản mà các ngành nghề hiện nay đang cần sẽ bị thay thế bằng các kỹ năng hoàn toàn khác.

Ngoài những tác động đối với lĩnh vực việc làm, cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư sẽ có những tác động mang tính đột phá đối với hoạt động giáo dục đào tạo, chính sách thị trường lao động, chính sách công bằng xã hội, hạn chế phân hóa thu nhập, bất bình đẳng, đảm bảo ASXH và giảm nghèo.

3. Cơ hội và thách thức đối với lĩnh vực lao động, việc làm ở Việt Nam

Cơ hội và thách thức đối với lao động Việt Nam phụ thuộc: *thứ nhất*, vào năng lực của nền kinh tế bắt kịp được xu thế của cuộc cách mạng công nghiệp mới bằng cách đầu tư vào các ngành, lĩnh vực có hàm lượng công nghệ cao để tăng năng suất lao động và khả năng cạnh tranh; *thứ hai*, vào sự thích ứng

của hệ thống giáo dục và đào tạo để đáp ứng kịp thời nhu cầu kỹ năng của các doanh nghiệp và thị trường lao động và; *thứ ba,* vào sự chủ động chuẩn bị hành trang nghề nghiệp, kỹ năng lao động (cứng và mềm) và nắm bắt cơ hội của mỗi người lao động.

3.1. Cơ hội

Như các cuộc cách mạng trước đây, cuộc cách mạng công nghiệp thứ tư có tiềm năng làm bùng nổ năng suất lao động, giúp tiết kiệm thời gian và chi phí sản xuất, tăng chất lượng sản phẩm, tăng độ an toàn trong sản xuất, cải thiện thu nhập và chất lượng cuộc sống cho người dân. Nhiều cơ hội việc làm tốt được tạo ra.

Cách mạng công nghiệp mở ra nhiều cơ hội cho các doanh nghiệp Việt Nam đi vào những ngành, lĩnh vực tiên tiến, có năng suất lao động và hiệu quả cao. Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang mở ra triển vọng cho các ngành/lĩnh vực công nghệ như tin học, điện toán, kỹ sư lập trình, chế tạo robot mà các cơ sở đào tạo và lao động Việt Nam có thể có thế mạnh. Theo WEF, cho đến năm 2020, các doanh nghiệp sẽ rất khó khăn trong việc tuyển dụng các chuyên gia về máy tính, toán học, và cuộc chiến tranh giành tài năng vẫn tiếp tục giữa các quốc gia và doanh nghiệp.

Sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ và nhu cầu đối với kỹ năng mới trong cuộc cách mạng công nghiệp lần này cũng mở ra cơ hội cho lao động Việt Nam, đang ở trong thời kỳ dân số vàng với lực lượng lao động trẻ chiếm đa số có lợi thế về chuyển đổi nghề nghiệp, tiếp thu nhanh các kỹ năng mới đáp ứng yêu cầu của các nhà tuyển dụng.

Cuộc cách mạng công nghiệp sẽ khuyến khích những người lao động có tinh thần học hỏi, ham hiểu biết và sáng tạo. Sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ, yêu cầu đổi mới nhanh chóng của tay nghề và kỹ năng sẽ góp phần khơi dậy và phát huy tinh thần năng động và hiếu học của con người Việt Nam.

Với việc áp dụng rộng rãi công nghệ thông tin, nhiều mô hình việc làm linh hoạt, việc làm di động sẽ được áp dụng phổ biến, giúp người lao động dễ dàng cân đối việc làm với cuộc sống gia đình. Ngoài ra, nhu cầu về lao động thể lực giảm, thay vào đó là tăng cao nhu cầu về lao động sáng tạo sẽ giúp tăng cơ hội tham gia thị trường lao động của phụ nữ.

3.2. Thách thức

a) Thách thức lớn nhất đối với lĩnh vực lao động việc làm Việt Nam là cơ cấu lao động lạc hậu và trình độ lao động thấp. Cả nghiên cứu của ILO và của Frey đều cho thấy quan hệ tỷ lệ nghịch rất rõ giữa một bên là trình độ và mức lương của công việc và bên kia là nguy cơ bị tự động hóa. Trong khi đó, đa số việc làm ở Việt Nam đều thuộc loại có trình độ tay nghề thấp và dễ bị tự động hóa. Đó là thách thức lớn nhất đối với lao động Việt Nam.

Thay đổi đột phá trong các mô hình sản xuất và kinh doanh sẽ đặt ra những yêu cầu mới về kỹ năng, tay nghề và cách thức làm việc. Những lĩnh vực có năng suất lao động cao, có nhu cầu lao động cao, đòi hỏi trình độ và kỹ năng mới sẽ có tiền lương tăng cao. Trong khi đó, lao động không có tay nghề hoặc tay nghề thấp sẽ có nhiều nguy cơ bị mất việc làm hoặc khó tìm việc làm (do bị thay thế bởi robot). Những doanh nghiệp sử dụng

công nghệ cũ lạc hậu hoặc dựa trên việc sử dụng nhân công trình độ thấp sẽ mất lợi thế cạnh tranh và dần dần bị tụt hậu dẫn đến phá sản.

Dự kiến, lao động trong các ngành chế tạo, lắp ráp sẽ được thay thế bằng các công nghệ tự động, in 3D. Sự thay thế này đang được kích thích bởi xu thế già hóa dân số và tăng chi phí lao động ở nhiều nước. Làn sóng đổi mới công nghệ sẽ đồng thời đe dọa đến cả doanh nghiệp và người lao động, hàng trăm doanh nghiệp có thể bị phá sản, hàng triệu việc làm có thể sẽ rơi vào tay các robot hay các cỗ máy thông minh. WEF dự báo từ 2015-2020, sẽ có trên 5,1 triệu lao động trên thế giới bị mất việc làm do những biến động đột phá của thị trường lao động. Tháng 5/2016, Foxconn, công ty của Đài loan chuyên lắp ráp thiết bị cho Apple đã tuyên bố trên tờ Bưu điện buổi sáng Nam Trung Hoa rằng sẽ dùng robot AI để thay thế cho 60.000 lao động lắp ráp.

Tương tự, tại Việt Nam, cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư chắc chắn sẽ làm giảm lợi thế cạnh tranh của lao động giá rẻ. Lao động tay nghề thấp, làm trong những những ngành thâm dụng lao động như dệt may, da giầy, lắp ráp điện tử, chế biến thủy hải sản, dịch vụ bán lẻ…, nơi có số lượng doanh nghiệp và số lao động đang làm việc đông, sẽ có nguy cơ bị thay thế bởi các quá trình tự động hóa và robot.

b) Thách thức đối với hệ thống đào tạo và dạy nghề. Sự thay đổi về công nghệ dẫn đến tăng nhanh nhu cầu sử dụng lao động tay nghề cao, trong khi khả năng đáp ứng của hệ thống đào tạo và dạy nghề còn rất hạn chế. Ngoài ra, sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ và nhu cầu đối với các kỹ năng mới đòi hỏi hệ thống đào tạo và dạy nghề cần có phản ứng linh hoạt, cập nhật liên tục nhu cầu kỹ năng của các doanh nghiệp.

c) Cuộc cách mạng công nghiệp mới có thể làm gia tăng bất bình đẳng. Theo các nhà kinh tế Erik Brynjolfsson và Andrew McAfee, cuộc cách mạng này có thể mang lại sự bất bình đẳng lớn hơn. Thị trường việc làm có thể ngày càng tách biệt và phân đoạn giữa nhóm "kỹ năng thấp/lương thấp" và nhóm "kỹ năng cao/lương cao". Phân đoạn, chênh lệch thu nhập sẽ tăng lên dẫn đến sự gia tăng căng thẳng và giảm sự gắn kết xã hội.

Thay đổi công nghệ nhanh có thể dẫn đến thất nghiệp hàng loạt, phá vỡ cấu trúc thị trường lao động đặt ra yêu cầu xây dựng một hệ thống an sinh xã hội với những trụ đỡ về việc làm, thu nhập, bảo hiểm xã hội, trợ giúp xã hội để tránh gây ra những bất ổn xã hội và thậm chí khủng hoảng.

d) Thách thức đối với hệ thống quản lý và ra quyết định. Theo Klaus Schwab, "để phát triển, Chính phủ và lãnh đạo các tổ chức kinh doanh sẽ phải chủ động đưa tư duy của mình thoát khỏi lối mòn với những ý tưởng, những hệ thống họ thậm chí chưa bao giờ nghĩ tới. Họ cũng sẽ phải đặt câu hỏi về mọi thứ, từ việc suy nghĩ lại các chiến lược, các mô hình kinh doanh cho đến các quyết định đầu tư vào đào tạo nhân lực hay các hoạt động nghiên cứu phát triển". Trong bối cảnh mới, các mô hình quản lý, cách thức ra quyết định theo phương pháp truyền thống đang bị thách thức trước yêu cầu thay đổi nhanh chóng của khoa học công nghệ, phương pháp tổ chức sản xuất, diễn biến của thị trường lao

động, mô hình việc làm và nhu cầu về kỹ năng.

Theo Ông Schwab, một số quan ngại hiện nay và trong tương lai gần là: các tổ chức có thể không thích ứng kịp với những thay đổi, các Chính phủ có thể không sử dụng và điều tiết được các công nghệ mới để nắm bắt các lợi ích của chúng; chuyển điện sẽ tạo ra các lo ngại về an ninh, bất bình đẳng có thể gia tăng và xã hội bị chia cắt.

4. Một số khuyến nghị

Theo Giám đốc Văn phòng Các hoạt động của giới sử dụng lao động Deborah France-Massin "Những quốc gia cạnh tranh dựa trên lao động giá rẻ cần thay đổi cách tiếp cận. Lợi thế về giá không còn là đủ nữa. Các nhà lập pháp cần tạo ra môi trường kinh doanh lành mạnh hơn, theo đó, tập trung hướng tới đầu tư vào nguồn lực con người, nghiên cứu và phát triển và sản xuất giá trị gia tăng cao".

a) Đối với chính phủ

Cần xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực sáng tạo, với sự hợp tác chặt chẽ giữa các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp. Chiến lược cần đảm bảo tăng cường sự tham gia của lao động nữ. Cần có kế hoạch để vượt qua các rào cản về nhận thức, tầm nhìn nhằm huy động nguồn lực cho đào tạo nhân lực, coi đó là sự sống còn của doanh nghiệp, tương lai của quốc gia.

Cần tăng cường các yếu tố sáng tạo trong xây dựng các chính sách về giáo dục đào tạo và các chính sách lao động, việc làm đáp ứng các yêu cầu mới về kỹ năng, tạo ra môi trường đào tạo tốt hơn. Cần có các chính sách thị trường lao động tích cực với các mục tiêu xác định rõ ràng và các chương trình hỗ trợ lao động tìm việc. Thị trường lao động và các chính sách xã hội cần được xây dựng phù hợp với các hình thức việc làm mới.

Cần có những quy định luật pháp rõ ràng và tạo sân chơi bình đẳng cho mọi doanh nghiệp và có các chính sách khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào R&D, đổi mới công nghệ để tận dụng cơ hội từ cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Cần hoàn thiện hệ thống an sinh xã hội bảo đảm cho mọi người dân có thu nhập tối thiểu, có khả năng phòng ngừa, khắc phục và giảm thiểu rủi ro; hoàn thiện các dịch vụ công để cung cấp các dịch vụ xã hội cơ bản về y tế, giáo dục, nhà ở, nước sạch, thông tin cho người dân.

b) Đối với hệ thống đào tạo và dạy nghề

Cuộc cách mạng công nghiệp mới mới đặt ra yêu cầu phải kết hợp các kiến thức về công nghệ thông tin (IT) với các kiến thức về công nghệ điều hành (OT) trong các chương trình đào tạo và các khóa học nghề. Ví dụ, sáng kiến "hướng đến thế kỷ 21" của quỹ khoa học quốc gia Hoa kỳ đã tài trợ để phát triển một chương trình đào tạo đa ngành, liên lĩnh vực phục vụ người lao động trong bối cảnh mới. ILO cũng khuyến cáo lực lượng lao động cần phải được đào tạo *những kỹ năng cơ bản vững chắc* để thích nghi với môi trường công nghệ cao và *những kỹ năng, kỹ thuật hiện đại* để có thể vận hành được công nghệ mới và làm việc hiệu quả với máy móc được tự động hóa.

Trong bối cảnh mới, nhiều ngành nghề sẽ đòi hỏi các năng lực nhận thức cao hơn như tính sáng tạo, suy luận logic, nhạy cảm với các vấn đề, trong khi đó, các công việc đòi hỏi các năng lực về thể chất sẽ giảm khoảng 31%. Xây dựng các kỹ năng mới và đào tạo

lại là các ưu tiên trong đào tạo nhân lực. Do vậy, cần tập trung vào đào tạo nghề và có những chính sách thu hút sinh viên theo học các ngành khoa học- công nghệ- kỹ thuật. Giáo dục nghề nghiệp cần tăng cường năng lực của hệ thống, mở rộng thu hút người học, tăng cường đào tạo năng lực thực hành, tập trung vào những kỹ năng cơ bản cốt lõi (sáng tạo, phân tích phê phán, trình bày, công nghệ thông tin, ngoại ngữ….), kỹ năng kỹ thuật và kỹ năng hành vi xã hội để làm việc trong môi trường công nghệ hiện đại.

c) Đối với doanh nghiệp

Cần thực sự coi nhân lực là nguồn vốn quan trọng nhất và đặt con người ở vị trí trung tâm trong quá trình cạnh tranh, phát triển. Để có thể thích nghi được với sự thay đổi trong cuộc cách mạng công nghiệp này, doanh nghiệp cần tập trung vào đào tạo nguồn nhân lực, và tăng cường hợp tác với các viện nghiên cứu, trường đại học, các cơ sở dạy nghề để nâng cao trình độ công nghệ. Đào tạo lại cho lực lượng lao động cần được coi là nhiệm vụ thường xuyên.

Nhiều nội dung mới trong quản lý lao động cần được cập nhật như quản lý các đột phá kỹ năng, quản lý tài năng, ứng dụng các hình thức việc làm linh hoạt, số hóa các nguồn tài năng.

d) Đối với người lao động

Mỗi người cần xác định rõ năng lực sở trường của mình và lựa chọn nghề nghiệp phù hợp. Người lao động cần có được các kỹ năng phù hợp với những công việc mới và luôn thay đổi. Người lao động cần linh hoạt hơn, chuẩn bị cho các tình huống việc làm "phi tiêu chuẩn". Theo Frey và Osborne, để chiến thắng trong cuộc chạy đua với quá trình tự động hóa và vi tính hóa, người lao động cần làm chủ được các "kỹ năng sáng tạo và kỹ năng xã hội".

Phương châm "Học tập suốt đời" có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, mỗi người lao động phải luôn nhận thức về yêu cầu nâng cao năng lực và thay đổi kỹ năng thích nghi với công nghệ mới, đáp ứng yêu cầu công việc thông qua rèn luyện học tập suốt đời. Chính phủ và các doanh nghiệp cần tạo ra nhiều cơ hội hơn để đảm bảo rằng người lao động có thời gian, động lực và phương tiện để họ tìm kiếm cơ hội được đào tạo lại./.

Tài liệu tham khảo

1. Erik Brynjolfsson và Andrew McAfee, (January, 2014) The Second Machine Age: Work, Progress and Prosperity in a Time of Brilliant Technologie

2. Frey, C.B. and M.A. Osborne (2015), Technology at work: the future of Innovation and Employment"

3.http://namplus.vn/foxconn-tu-dong-hoa-qua-trinh-lap-rap-san-xuat-iphone-19162.html

4. ILO, ASEAN in transition: How technology is changing jobs and enterprises, 7/2016

5. ILO, ASEAN in transformation (2016)

6. Melanie Arntz, Terry Gregory, Ulrich Zierahn (6/2016), "The risk of Automation for Jobs in OECD countries"

7. The 4th Industrial revolution, things to tighten the link between IT and OT, SOGETI, 2014

8. The next production revolution, OECD, Copenhagen, 27 February 2015;

9. Wolrd Economic Forum, The future of Jobs, Employment, Skills and the Workforce strategy, 1/2016.

CƠ HỘI, THÁCH THỨC VÀ HÀM Ý CHÍNH SÁCH ĐỐI VỚI DI CHUYỂN LAO ĐỘNG KỸ NĂNG THEO CÁC THỎA THUẬN CÔNG NHẬN LẪN NHAU TRONG ASEAN

PGS.TS. Nguyễn Bá Ngọc, Ths. Hà Thị Minh Đức
Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

Tóm tắt: *Di chuyển lao động kỹ năng theo các Thỏa thuận công nhận lẫn nhau (MRAs) giữa các nước ASEAN sẽ tạo ra cơ hội cho lao động kỹ năng, chuyên gia được công nhận và di chuyển trong khu vực, tìm được cơ hội việc làm ngoài nước với mức lương cao, hấp dẫn hơn và có cơ hội phát triển nghề nghiệp tốt hơn. Đồng thời cũng tạo cơ hội tiếp nhận lao động kỹ năng từ các nước trong khu vực bổ sung cho đội ngũ lao động ở VN trong những nghề VN đang thiếu.*

Từ khóa: *di chuyển lao động kỹ năng, thỏa thuận công nhận lẫn nhau MRAs.*

Abstract*: Skilled labor mobility under the Mutual Recognition Arrangements (MRAs) among ASEAN countries will create opportunities for skilled workers, experts be recognized and be moved in the region, be found job opportunities abroad with more attractive and high salaries and have the better professional development opportunities. It also creates opportunities to get skilled labors from other countries in the region in addition to the lacking skills of Vietnam's workforce.*

Keywords: *migration of skilled labor, mutual recognition agreements MRAs.*

1. Cơ hội đối với Việt Nam

Thúc đẩy di chuyển lao động kỹ năng theo các Thỏa thuận công nhận lẫn nhau (MRAs) giữa các nước ASEAN sẽ tạo cơ hội để VN hoàn thiện thể chế, điều chỉnh chính sách, quy định có liên quan để thích nghi đồng bộ với quy định về lao động của các nước ASEAN. Khoảng cách địa lý gần nhau giữa các nước ASEAN, mức độ hiểu biết lẫn nhau khá lớn, tính tương đồng khá lớn về văn hóa, tiếp cận thuận lợi cũng là động lực thúc đẩy di chuyển của lao động kỹ năng Việt Nam và thu hút những chuyên gia giỏi người nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam. MRAs cũng tạo cơ hội cho việc hợp tác lẫn nhau giữa các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, cơ sở học tập, bồi dưỡng, trao đổi nâng cao trình độ cho đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp, có thêm nguồn lực đầu tư nước ngoài vào lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp.

2. Các thách thức chủ yếu đối với Việt Nam

- Tuyên truyền, phổ biến, nâng cao nhận thức;
- Sự chủ động tham gia MRAs của các bộ, ngành, hiệp hội nghề nghiệp, người lao động;
- Rà soát, đánh giá hệ thống luật pháp chính sách để có những sửa đổi, bổ sung cần thiết, phù hợp với những cam kết và nâng cao hiệu quả hội nhập;
- Đổi mới hệ thống giáo dục đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam đáp ứng yêu cầu cạnh tranh, hội nhập và để người lao động có thể tham gia di chuyển lao động kỹ năng giữa các nước ASEAN;

- Tổ chức triển khai thực thi MRAs, chia sẻ thông tin và phối hợp giữa các bộ ngành trong việc ký kết và thực hiện MRA (hiện nay, theo ủy quyền của Chính phủ, phần lớn các MRA do Bộ Công thương đàm phán và ký kết, sau khi ký kết xong, Chính phủ giao cho các Bộ có liên quan thực hiện; cơ chế chia sẻ thông tin giữa các bộ, ngành, hiệp hội nghề nghiệp còn rất thiếu và lỏng lẻo….). Hiện chưa có cơ quan tổng hợp, điều phối việc thực thi các thỏa thuận MRAs, trên thực tế Bộ Công Thương không thực hiện chức năng này;
- Nâng cao năng lực đàm phán, phân tích, đánh giá kết quả thực hiện các bước, số lượng lao động kỹ năng cụ thể đã đăng ký và đạt tiêu chuẩn theo MRAs trong 8 nghề/lĩnh vực;
- Nâng cao năng lực hệ thống thông tin thị trường lao động, tư vấn, hướng nghiệp, dịch vụ việc làm.

3. Quan điểm tham gia vào di chuyển lao động kỹ năng trong ASEAN

Văn kiện đại hội Đảng lần thứ XII đã chỉ rõ quan điểm, chủ trương của Đảng trong giai đoạn 2015 – 2020 là "*Phát triển thị trường lao động, bảo đảm đồng bộ, liên thông, minh bạch và tạo thuận lợi cho việc tự do dịch chuyển lao động. Phát triển mạnh thị trường nhân lực chất lượng cao, nhất là lao động kỹ thuật và nhân lực quản trị kinh doanh. Tăng cường quản lý, mở rộng thị trường và nâng cao hiệu quả đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài*".

Tăng cường tham gia vào di chuyển lao động kỹ năng là một trong những cách thức để thúc đẩy hội nhập khu vực, tăng cường nội lực, tích cực xây dựng Cộng đồng kinh tế ASEAN và cũng là cách thức giải quyết những vấn đề hạn chế của nguồn nhân lực và thị trường lao động trong nước.

Hệ thống giáo dục đào tạo của Việt Nam cần đóng vai trò quan trọng trong thúc đẩy di chuyển lao động kỹ năng theo MRAs để trang bị cho những công dân Việt Nam trở thành công dân ASEAN với những kiến thức và kỹ năng phục vụ nền kinh tế hiện đại tập trung cho tăng trưởng, cạnh tranh và bình đẳng. Chúng ta cần đầu tư vào hệ thống giáo dục và đào tạo để chuẩn bị cho người lao động phù hợp với các tiêu chuẩn chung của khu vực ASEAN, bao gồm:

- Các thiết chế xã hội (như trường học ở mọi cấp học, các tổ chức của người lao động, xã hội dân sự….) cần được hỗ trợ thích nghi với sự chuyển hướng của môi trường kinh tế;
- Người sử dụng lao động cần nhận thức rằng đầu tư vào lực lượng lao động của họ chính là nhân tố quyết định cho năng suất, đổi mới sáng tạo và cạnh tranh;
- Chính phủ cần tạo ra một môi trường chính sách có thể dự đoán trước và khuyến khích những hoạt động trách nhiệm xã hội của khu vực tư nhân;
- Các gia đình cũng cần hiểu rằng di chuyển theo hướng thăng tiến ràng buộc chặt chẽ với có được trình độ giáo dục đào tạo cao hơn;
- Các cá nhân từng người lao động cần tự đầu tư theo phương châm học tập suốt đời cho hiện tại và tương lai.

4. Hàm ý chính sách

4.1. Các khuyến nghị chung

Thứ nhất, Chính phủ cần thành lập Ban chỉ đạo Quốc gia về Hội nhập Lao động- Xã hội, trong đó có đại diện của các bộ/ngành có liên quan, đứng ra theo dõi, giám sát và tổng hợp việc đàm phán và ký kết các hiệp định song phương thực hiện MRAs, có cơ chế chia sẻ, trao đổi thông tin và phối hợp trong quá trình đàm phán, ký kết, theo dõi và dự kiến tác động/ảnh hưởng của di chuyển lao động

kỹ năng đến các vấn đề kinh tế, xã hội, trong đó có cả vấn đề quản lý lao động. Đối với các MRAs sẽ ký, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các bộ trong quá trình chuẩn bị đàm phán và ký kết, chia sẻ thông tin về MRA, như Bộ Lao động – Thương binh và xã hội, Bộ Công Thương, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Ngoại giao, Bộ Công An, Bộ Tư pháp. Tiếp tục có các đánh giá về thực hiện các MRAs đối với thị trường lao động Việt Nam và ASEAN, vấn đề quản lý lao động nước ngoài…

Thứ hai, Mục tiêu của ASEAN là thực hiện tự do di chuyển dòng lao động có kỹ năng cao trong khu vực. Tuy nhiên, thực tế cho thấy dòng di chuyển lao động của ASEAN lại chủ yếu là lao động không có kỹ năng hoặc lao động có kỹ năng thấp (chiếm khoảng 87% tổng số lao động di chuyển trong ASEAN). Hơn nữa, Việt Nam lại là quốc gia phái cử lao động chính trong khu vực, nguồn lao động lại chủ yếu là lao động phổ thông, do đó trong thời gian tới Việt Nam cần tích cực nghiên cứu và khuyến nghị mở rộng về cơ chế hợp tác trong vấn đề di chuyển lao động cả đối với lao động kỹ năng khác chưa thuộc 8 nhóm nghề đã ký và một số lao động kỹ năng trung bình mà Việt nam có lợi thế trong ASEAN.

Thứ ba, Với bối cảnh hội nhập sâu rộng như hiện nay cần tiếp tục khẳng định và thừa nhận vai trò của di chuyển lao động và tôn trọng quyền được tự do di chuyển của người lao dộng. Nhà nước cần có những những chính sách và cơ chế quản lý phù hợp đối với từng dòng di chuyển lao động, gắn các chính sách về di chuyển lao động với các chính sách phát triển vùng/ địa phương hoặc các chính sách phát triển kinh tế.

Thứ tư, Việc thực hiện tự do di chuyển lao động có kỹ năng trong khu vực sẽ dẫn tới sự cạnh tranh gay gắt về nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ ở phía cung mà còn cả ở phía cầu lao động. Chính vì thế, chúng ta cần thiết lập các thể chế phù hợp nhằm đảm bảo vừa thu hút đãi ngộ người lao động kỹ năng cao trong nước vừa thu hút được nguồn nhân lực có kỹ năng cao ở nước ngoài. Những chính sách phù hợp nhằm tăng cường tính cạnh tranh cho nguồn nhân lực của Việt Nam thông qua cải cách và nâng cao chất lượng hệ thống giáo dục đào tạo, ban hành Khung trình độ quốc gia, kiểm định kỹ năng theo các tiêu chuẩn khu vực, liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp, và áp dụng các tiêu chuẩn quốc tế trong đào tạo có ý nghĩa quyết định.

Thứ năm, Việt Nam cần tiếp tục đề xuất ký kết và thực hiện các cam kết song phương và đa phương của khu vực trong vấn đề bảo vệ người lao động di cư nhằm thực thi các cam kết ASEAN-Việt Nam (Tuyên bố ASEAN về bảo vệ và tăng cường quyền của lao động di cư, Tuyên bố ASEAN về an sinh xã hội).

4.2. Các khuyến nghị cụ thể

(1) Nâng cao chất lượng lao động kỹ năng đáp ứng các yêu cầu của MRAs-ASEAN, tập trung vào:

- Xây dựng và phổ biến các chuẩn năng lực cơ bản đối với các nhóm nghề được phép tự do di chuyển dựa trên các yêu cầu của MRAs-ASEAN. Hiện nay Việt Nam mới ban hành bộ chuẩn năng lực cơ bản của nhóm nghề dịch vụ điều dưỡng, bác sỹ đa khoa dựa trên MRAs. Chúng ta đã có các tiêu chuẩn của việc hành nghề kiến trúc sư, kỹ sư xây dựng, kế toán, kiểm toán được xây dựng theo quy định của các Luật Việt Nam song trong bối cảnh hội nhập ASEAN các tiêu chuẩn này

cần được tích hợp với các tiêu chuẩn dựa trên MRAs. Ngoài ra, cần nghiên cứu để xây dựng ban hành chuẩn năng lực của kỹ sư (ngoài kỹ sư xây dựng), chuyên gia khảo sát đo đạc, chuyên gia trong ngành du lịch dựa trên các khuôn mẫu của các MRAs.

- Đổi mới giáo dục đào tạo đối với những lĩnh vực, nghề được tự do di chuyển theo tiêu chí đầu ra dựa trên các chuẩn năng lực cơ bản của các nghề đã được ký duyệt và ban hành, coi việc hoàn thành chứng chỉ ngoại ngữ quốc tế, kỹ năng làm việc trong môi trường đa văn hóa là một yêu cầu bắt buộc đối với mỗi học sinh, sinh viên muốn được tốt nghiệp.

(2) Tiếp tục nghiên cứu đổi mới cải cách các chính sách, quy định đang là rào cản cho vấn đề tự do di chuyển lao động:

- Để thu hút người lao động có kỹ năng cao, Việt Nam cần nghiên cứu các giải pháp nhằm giảm mức thuế suất bằng hoặc thấp hơn mức trung bình của khu vực.

- Nghiên cứu các quy định tạo điều kiện thuận lợi và thông thoáng về visa và thủ tục xuất nhập cảnh, thủ tục cư trú cho lao động đạt MRAs - ASEAN, nhằm thúc đẩy dòng lao động nước ngoài trình độ cao vào Việt Nam, đặc biệt là đối với những lao động kỹ năng mà người Việt Nam chưa đáp ứng được so với tiêu chuẩn quốc tế. Cần có riêng các quy định về visa, giấy phép lao động cho các đối tượng lao động kỹ năng cao theo MRAs - ASEAN.

- Cần có một nghị định, chính sách riêng về thu hút lao động trình độ cao ở nước ngoài về làm việc ở Việt Nam trong đó có chia phân loại theo các nhóm nghề. Hoặc mở rộng phạm vi điều chỉnh về đối tượng, phạm vi hoạt động của Nghị định 87/2014/NĐ-CP ngày 22/9/2014 về quy định thu hút cá nhân hoạt động khoa học công nghệ là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài tham gia hoạt động khoa học công nghệ tại Việt Nam: mở rộng nghị định đối với các chuyên gia, người lao động có nước ngoài, hoặc người Việt Nam ở nước ngoài hoạt động trong cả các lĩnh vực đòi hỏi kỹ thuật cao khác đặc biệt là trong 8 nhóm nghề được di chuyển theo MRAs; các chính sách về lương, thưởng phúc lợi xã hội cần được cân đối và xây dựng riêng đặc biệt đối với các đối tượng lao động được tự do di chuyển nhằm thu hút lao động trình độ cao làm việc ở Việt Nam.

(3)Tuyên truyền và phổ biến các cam kết về tự do dịch chuyển lao động kỹ năng cao giữa các quốc gia ASEAN, các thỏa thuận công nhận tay nghề lẫn nhau MRAs và các nội dung hoạt động, chính sách của cộng đồng kinh tế ASEAN để người lao động chuẩn bị và tiếp cận hội nhập, đặc biệt đối với người lao động thuộc 8 nhóm nghề hiện thuộc MRAs; ban hành sách hướng dẫn, lập các trang web truy cập thông tin online để người lao động dễ dàng tiếp cận các thông tin đăng bạ nghề tiêu chuẩn ASEAN. Hiện nay mới có đăng bạ kiến trúc sư và kỹ sư tiêu chuẩn ASEAN.

(4) Rà soát các văn bản pháp luật và quy định của Việt Nam về vấn đề đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, đổi mới và bổ sung các chính sách nhằm thúc đẩy và hỗ trợ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, giải quyết việc làm ở ngoài nước. Trong đó, cần có thêm các chính sách quy định đối với việc đưa người lao động có trình độ kỹ năng cao sang nước ngoài làm việc để có thể vừa khuyến khích vừa có thể thu hút lực lượng lao động kỹ này về nước sau khi hết thời hạn làm việc ở nước ngoài, nhờ đó tận thu được vốn, kỹ năng, kinh nghiệm và công nghệ vào phát triển đất nước.

(5) Nâng cao chất lượng hệ thống thông tin thị trường lao động, tư vấn, hướng nghiệp, dịch vụ việc làm, đào tạo nâng cao hiểu biết về các nền văn hóa ASEAN, về các thỏa thuận ASEAN và những yêu cầu của các nước đối với di chuyển lao động kỹ năng.

(6) Đảm bảo quyền lợi về an sinh xã hội đối với người lao động có kỹ năng cao cả ở trong và ngoài ngước: đẩy mạnh hợp tác, kết nối bảo hiểm xã hội cho lao động Việt Nam khi làm việc ở nước ngoài và cho phép người lao động nước ngoài được tham gia vào hệ thống an sinh xã hội ở Việt Nam.

4.3. Những khuyến nghị thúc đẩy và tăng cường hợp tác ASEAN

Tạo điều kiện cho di chuyển lao động kỹ năng được coi như một phương cách chiến lược để nâng cao năng lực cạnh tranh của khu vực ASEAN, do vậy hợp tác giữa các nước cần được đẩy mạnh và nâng cao hiệu quả, tập trung vào:

(1) Thúc đẩy tiếp cận sớm thị trường lao động đối với các nhóm nghề/lĩnh vực thuộc MRAs đồng thời với áp dụng những biện pháp bổ sung đối với áp dụng việc công nhận.

Vì không một nước nào tự có đủ lao động kỹ năng thuộc mọi ngành nghề cho mình nên các nước thành viên ASEAN phải mở cửa cho những người có chuyên môn cao trong khu vực tham gia thị trường lao động của mình. Để MRAs vận hành được, công nhận trình độ chỉ là một phần, cần có những biện pháp bổ sung hợp lý và tính đến quan hệ chi phí- lợi ích. Các chính phủ nên đưa ra những biện pháp bổ sung để kiểm định và bổ sung những khoảng trống kỹ năng. Những biện pháp này có thể là các kỳ thi chuyên môn nghề nghiệp phù hợp cho người nước ngoài, các khóa đào tạo bắc cầu, hướng dẫn và đào tạo trong công việc, giám sát hoặc làm việc có điều kiện, và có giai đoạn thích nghi phù hợp.

(2) Đẩy mạnh việc tiếp cận các thông tin có chất lượng về các thủ tục và kết quả công nhận.

Nâng cao chất lượng thông tin về thủ tục và kết quả công nhận và phổ biến những kiến thức dễ dàng tiếp cận với các quy định, với người sử dụng lao động, với các trình độ kỹ năng có được và với những đối tác khác, bao gồm cả xã hội dân sự. Mặc dù những cố gắng đơn giản hóa đã được đưa ra để thực hiện MRAs nhưng sự phức tạp trong quản trị quá trình công nhận vẫn còn. Điều quan trọng là nâng cao nhận thức và cung cấp các bài học kinh nghiệm cho quá trình công nhận. Ví dụ, các nước thành viên ASEAN có thể tham gia thành lập chung những trung tâm hoạt động liên tục tại các thành phố lớn với mục tiêu làm tăng số lượng các đơn ứng viên yêu cầu công nhận kỹ năng. Thêm vào đó, có thể thành lập một trang WEB chung sử dụng công cụ tương tác thân thiện để cung cấp các nguồn thông tin đa ngôn ngữ về khái niệm công nhận kỹ năng và các thuật ngữ và quy định công nhận của quốc gia, các thủ tục và những kinh nghiệm tốt. Trang WEB như vậy sẽ giúp làm giảm những hiểu sai hay nhầm lẫn về bản chất, đặc trưng và mục đích của quá trình công nhận. Nó cũng cho phép những người chủ sử dụng lao động, người di cư, những người làm luật, các trung gian tuyển dụng tiếp cận và so sánh những thông tin cập nhật về thủ tục công nhận và kết quả đạt được của mỗi nước thành viên ASEAN và tạo điều kiện phổ biến những kinh nghiệm tốt.

(3) Thúc đẩy việc công nhận trình độ của người di cư nước ngoài càng sớm càng tốt.

Tiếp cận sớm việc công nhận sẽ nâng cao hiệu quả của quá trình công nhận. Những lao

động kỹ năng cao càng phải chờ đợi thủ tục công nhận và kết quả công nhận sẽ càng mất đi những cơ hội và sinh kế cũng như sự công nhận theo yêu cầu đối với lao động người nước ngoài. Các nước thành viên ASEAN có thể cùng cung cấp việc hỗ trợ việc công nhận trình độ của người nước ngoài, bao gồm cả việc đánh giá các tiêu chuẩn trước khi đi. Mặc dù việc đánh giá đạt được các tiêu chuẩn của nước ngoài không giúp việc đạt được công nhận kỹ năng đối với những nghề/lĩnh vực đã ký kết nhưng nó sẽ tạo điều kiện để được công nhận sớm trong quá trình di cư.

(4) Tăng cường tiếp cận nghề nghiệp chuyên môn cao đối với thị trường lao động ASEAN qua các "thông lệ tích cực".

Chính phủ các nước cần cam kết đẩy mạnh hợp tác hơn nữa khuyến khích các dòng di chuyển tận dụng được các lợi thế của cơ hội việc làm tạm thời, đáp ứng nhu cầu cả của người sử dụng lao động và người lao động, thông qua:

- Thiết lập các đường dây di chuyển lao động kỹ năng kết nối các thành phố, đây là tiềm năng lớn để khai thác đầy đủ các ưu tiên, các nhu cầu, và các cơ hội đào tạo trong những thành phố này và trong xác định vai trò của di chuyển lao động kỹ năng để đáp ứng nhu cầu của chúng.
- Gắn kết các mục tiêu phát triển với dịch chuyển lao động.

(5) Tham gia liên tục và có hiệu quả của khu vực tư nhân

Khu vực tư nhân có vai trò sống còn trong phát triển nguồn vốn con người và thiết lập các cơ chế dị chuyển lao động kỹ năng hiệu quả, bởi vì những người sử dụng lao động xuất phát từ nhu cầu kinh doanh có thể dẫn dắt quá trình tuyển dụng người lao động ở ngoài quốc gia mà họ đặt trụ sở. Khi một công ty lựa chọn đóng trụ sở ở một nơi nào là họ đã đánh giá và dựa vào khả năng lao động kỹ năng ở nơi đó đồng thời có thể thu hút thêm từ những khu vực khác trong tương lai. Chính phủ các nước cần duy trì đối thoại thường xuyên với khu vực tư nhân và là cầu nối hiệu quả giữa doanh nghiệp và các trường đào tạo để đảm bảo rằng hệ thống giáo dục có được chương trình và giáo trình phù hợp và truyền dạy những kỹ năng khuyến khích phát triển nghề nghiệp theo nghĩa rộng. Các công ty cũng cần đảm bảo người lao động nhận được những thông tin kịp thời về các cơ hội việc làm.

Tài liệu tham khảo

1. Cộng đồng kinh tế ASEAN, Sổ tay kinh doanh

2. Yoshifumi FUKUNAGA, Economic Research Institute for ASEAN and East Asia, Assessing the Progress of ASEAN MRAs on Professional Services, ERIA Discussion Paper Series 2015

3. ILO-ADB: Quản lý hội nhập hướng tới việc làm tốt hơn và thịnh vượng chung

4. Chia Siow Yue, Chapter 4: Free Flow of Skilled Labour in the AEC

5. ILO, Skill Recoggnition and Labour Mobility in ASEAN

6. IOM-MPI, A "freer" of Skilled Labour within ASEAN: Aspirations, Opportunities and Challenges in 2015 and beyond

7. ADB, Achieving skill mobility in the ASEAN economic community: Challenges, Opportunities, and policy implication;

8. ILO, The impact of ASEAN economic integration on occupational outlooks and skills demand

9. Sharon Maria S. Esposo – Betan, 2015 ASEAN integration: Prospects and Opportunities for Academic Libraries in the Philippines.

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

12.Mike Coles and Andrea Bateman (2015), Extended learning outcomes paper, ASEAN Task Force Meeting document

PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP

PGS.TS. Mạc Văn Tiến
Viện Nghiên cứu Khoa học dạy nghề

Tóm tắt: *Toàn cầu hóa và hội nhập là xu thế tất yếu khách quan trong thế giới hiện đại. Tham gia hội nhập sâu và rộng với thế giới, Việt Nam có những cơ hội, nhưng đồng thời đối mặt với nhiều thách thức, ở nhiều cấp độ, trong nhiều lĩnh vực, trong đó có giáo dục nghề nghiệp (GDNN). Đã có nhiều báo cáo, phân tích thực trạng qua các con số. Do vậy, bai viết này, sẽ không lặp lai, mà chỉ phân tích, nhận diện những vấn đề của GDNN Việt nam (giới hạn trong phạm vi đào tạo nghề) và đề xuất những định hướng, giải pháp phát triển GDNN (theo nghĩa rộng của Luật GDNN) trong bối cảnh hội nhập, trước hết là hội nhập ASEAN.*

Từ khóa*: giáo dục nghề nghiệp, hội nhập quốc tế, tiêu chuẩn, kỹ năng nghề.*

Abstract*: Globalization and international integration is an inevitable trend in the modern world. Integrate widely and deeply into the world, Vietnam has the opportunity as well as many challenges at different levels, in different areas, including vocational education (VE). There are numbers of reports which analyze quantitatively the current situation of EV. Therefore, this article will not conduct quantitative analysis, It will identify the problems of the Vietnamese VE (limited within vocational training) and propose solutions to develop VE (according to the broad sense of the Vocational Education Law) in the context of international integration, and the first of all it is the ASEAN integration.*

Keywords: *vocational education, international integration, standards, vocational skills.*

1. Thực trạng phát triển giao dục nghề nghiệp ở Việt Nam trong giai đoạn 2005-2015

Kết quả, thành tựu

Trong khoảng hơn mười năm gần đây, nhờ có các chủ trương của Đảng và nhà nước và sự "vào cuộc" mạnh mẽ của các cấp, các ngành, GDNN *(trong phạm vi bài viết, chủ yếu bàn về đào tạo nghề-MVT*) đã đạt được những kết quả tích cực, đó là:

Thứ nhất, quy mô tuyển sinh không ngừng tăng lên và đã có sự điều chỉnh giữa các trình độ. Mạng lưới cơ sở GDNN đã phát triển rộng khắp ở các vùng, miền; cơ cấu ngành nghề đào tạo đã thay đổi, 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.

Thứ hai, các điều kiện đảm bảo chất lượng dạy và học từng bước được cải thiện góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

Thứ ba, chất lượng và hiệu quả GDNN có bước chuyển biến tích cực, đào tạo nghề đã gắn với sử dụng lao động; kỹ năng nghề của học sinh tốt nghiệp các trường nghề đã được nâng lên, bước đầu đáp ứng được yêu cầu của sử

dụng lao động. Đào tạo nghề đã gắn với giải quyết việc làm, với thị trường lao động. Nhiều học sinh, sinh viên tìm được việc làm hoặc tự tạo được việc làm ngay sau khi tốt nghiệp.

Thứ tư, song song với ĐTN trình độ cao, đáp ứng nhu cầu cho các ngành kinh tế mũi nhọn, đã thực hiện ĐTN cho lao động nông thôn, cho lao động là người dân tộc thiểu số; đào tạo cho các nhóm đối tượng yếu thế khác trên thị trường lao động, góp phần chuyển dịch cơ cấu lao động ở nông thôn và thực hiện chính sách công bằng trong GDNN.

Thứ năm, hình thức, phương thức đào tạo nghề nghiệp đã đa dạng hóa, gồm dạy nghề chính quy, dạy nghề thường xuyên;dạy nghề tập trung, dạy nghề lưu động, dạy nghề tại doanh nghiệp, làng nghề, v.v. Bước đầu tổ chức việc đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia cho người lao động và kiểm định chất lượng dạy nghề.

Thứ sáu, nguồn lực đầu tư cho GDNN đa dạng hóa; xã hội hoá GDNN đạt được kết quả bước đầu.

Hạn chế, yếu kém

Thứ nhất, chất lượng GDNN (đào tạo nghề), mặc dù đã có chuyển biến nhưng vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp và TTLĐ về tay nghề và các kỹ năng mềm như tác phong công nghiệp, khả năng làm việc theo tổ, nhóm. Kỹ năng nghề, năng lực nghề nghiệp của lao động Việt Nam vẫn còn khoảng cách lớn so với các nước phát triển trên thế giới và trong khu vực.

Thứ hai, cơ cấu đào tạo theo cấp trình độ và nghề đào tạo chưa hợp lý, chưa gắn bó hữu cơ với nhu cầu nhân lực của từng ngành, từng địa phương; chưa đáp ứng được nhu cầu nhân lực kỹ thuật chất lượng cao cho sản xuất và thị trường lao động. Dạy nghề cho lao động nông thôn để chuyển dịch sang khu vực công nghiệp và dịch vụ còn chậm.

Thứ ba, các điều kiện đảm bảo chất lượng dạy và học nghề, mặc dù đã được cải thiện, nhưng còn nhiều bất cập. Đội ngũ giáo viên, giảng viên GDNN còn thiếu về số lượng, chưa đảm bảo về cơ cấu và hạn chế về kỹ năng nghề, kỹ năng giảng dạy, chưa theo kịp cho việc đẩy nhanh và nâng cao chất lượng đào tạo nghề nghiệp.

Thứ tư, quản lý nhà nước về GDNN còn phân tán, chồng chéo giữa các Bộ, ngành, giữa Trung ương và địa phương; chưa phân định rõ chức năng quản lý nhà nước và chức năng quản trị.

Thứ năm, quy hoạch cơ sở GDNN chất lượng cao còn chậm so với chủ trương của Đảng và kế hoạch đề ra.

Thứ sáu, việc chuyển đào tạo nghề nghiệp từ năng lực sẵn có của cơ sở GDNN sang đáp ứng nhu cầu xã hội và thị trường lao động còn chậm. Sự tham gia của doanh nghiệp vào GDNN vẫn còn hạn chế; quan hệ giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp còn "lỏng lẻo".

Nhận diện những vấn đề bức xúc

Một là, nhận thức về học nghề của người dân, học sinh phổ thông và xã hội vẫn chưa đầy đủ. Học nghề vẫn là sự lựa chọn cuối cùng của học sinh THPT. Nếu không có những giải pháp "quyết liệt" và đồng bộ thì khó giải được "bài toán" thu hút học sinh vào học nghề.

Hai là, chất lượng và hiệu quả đào tạo chưa cao, chưa gắn với nhu cầu của thị trường lao động và doanh nghiệp; học sinh học nghề còn yếu về kỹ năng, năng lực thực hành nghề, về trình độ ngoại ngữ. Nội dung, chương

trình, phương pháp đào tạo, đánh giá kết quả học sinh còn lạc hậu, chậm đổi mới; các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo chưa đồng bộ; chất lượng đội ngũ giáo viên dạy nghề chưa đáp ứng được yêu cầu đào tạo, nhất là đào tạo trình độ cao, nhưng các giải pháp khắc phục còn chậm.

Ba là, chưa huy động được sự tham gia của doanh nghiệp trong việc phát triển chương trình, tiêu chuẩn kỹ năng nghề và tham gia vào quá trình đào tạo nghề nghiệp và đánh giá kết quả học tập của học sinh.

Bốn là, công tác dự báo nhu cầu còn kém, chưa gắn kết được cung và cầu trong đào tạo nghề nghiệp.

Năm là, chưa có chính sách đủ mạnh về sử dụng lao động qua đào tạo nghề nghiệp, nhằm tạo "lực hút" học sinh sau trung học cơ sở và THPT vào học nghề.

Sáu là, sự phân bổ nguồn lực cho GDNN còn bất bình đẳng và còn có sự bình quân hóa giữa các nghề đào tạo và trình độ đào tạo.

2. Bối cảnh quốc tế và trong nước

Toàn cầu hóa kinh tế tiếp tục phát triển về quy mô, mức độ và hình thức biểu hiện với những tác động tích cực và tiêu cực, cơ hội và thách thức đan xen rất phức tạp. Quá trình quốc tế hoá sản xuất và phân công lao động diễn ra ngày càng sâu rộng. Việc tham gia vào mạng sản xuất và chuỗi giá trị toàn cầu đã trở thành yêu cầu đối với các nền kinh tế. Sự tùy thuộc lẫn nhau, hội nhập, cạnh tranh và hợp tác giữa các nước ngày càng trở thành phổ biến. Kinh tế tri thức và KH-CN phát triển mạnh mẽ, chất lượng nguồn nhân lực được coi là yếu tố quyết định thắng lợi trong cạnh tranh cả ở cấp độ quốc gia và doanh nghiệp. Đồng thời, cạnh tranh về nhân lực chất lượng cao cũng diễn ra mạnh mẽ hơn trên bình diện thế giới, khu vực và quốc gia. Việc mở ra khả năng di chuyển lao động giữa các nước, trước hết là trong khu vực ASEAN, đòi hỏi người lao động phải có kỹ năng nghề nghiệp cao, có năng lực làm việc trong môi trường quốc tế với những tiêu chuẩn, tiêu chí do thị trường lao động xác định. Đào tạo theo hướng cầu đã trở thành cách tiếp cận đào tạo có hiệu quả, đang và sẽ được thực hiện ở tất cả các quốc gia phát triển trong khu vực và trên thế giới.

Hội nhập quốc tế sâu, rộng tạo điều kiện thuận lợi cho GDNN Việt nam tiếp cận với những kiến thức mới, công nghệ mới, mô hình đào tạo hiện đại; mở rộng trao đổi kinh nghiệm, có cơ hội tiếp cận, thu hút các nguồn lực bên ngoài cho phát triển GDNN.

Chiến lược phát triển KT-XH xác định đến năm 2020 nước ta về cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại.Phát triển NNL được xác định là một trong ba giải pháp đột phá chiến lược, trong đó chất lượng GDNN có vị trí đặc biệt, góp phần quan trọng nâng cao năng lực cạnh tranh NNL và phát triển KT-XH.

Đảng đã ra Nghị quyết số 29/NQ-TW về "Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế", trong đó có đổi mới GDNN, tạo cơ hội cho GDNN phát triển. Chiến lược phát triển KT-XH giai đoạn 2011 - 2020 với yêu cầu tái cấu trúc nền kinh tế và đổi mới mô hình tăng trưởng theo hướng nâng cao chất lượng, phát triển theo chiều sâu, đặt ra nhiệm vụ và cũng là tạo cơ hội để thúc đẩy phát triển GDNN, nâng cao chất lượng đào tạo, nhất là đào tạo nhân lực chất lượng cao.

3. Định hướng phát triển GDNN đến năm 2020

Định hướng phát triển chung là chuyển mạnh mẽ GDNN từ mở rộng quy mô sang nâng cao chất lượng. Đến năm 2020, GDNN đáp ứng được nhu cầu của TTLĐ cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu nghề và trình độ đào tạo; chất lượng đào tạo của một số nghề đạt trình độ các nước phát triển trong khu vực ASEAN và trên thế giới; hình thành đội ngũ lao động lành nghề, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia; gắn kết chặt chẽ giữa đào tạo và sử dụng lao động; đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong các hoạt động GDNN.

Hoàn thiện thể chế, chính sách GDNN; đổi mới và phát triển GDNN theo hướng cầu của TTLĐ, gắn với chiến lược phát triển KT-XH của cả nước, từng vùng, từng địa phương và gắn với giải quyết nhu cầu việc làm của người lao động ở trong nước và nhu cầu xuất khẩu lao động.

Đổi mới và phát triển GDNN theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, dân chủ hóa, xã hội hóa và hội nhập một cách toàn diện, đồng bộ từ mục tiêu đến nội dung chương trình, phương pháp đào tạo, phương pháp đánh giá kết quả học tập và các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo khác; thực hiện sự công nhận, liên thông lẫn nhau giữa các trình độ đào tạo trong GDNN và giữa GDNN với với các phân hệ giáo dục khác cũng như với các nước trong khu vực và quốc tế.

Lựa chọn lĩnh vực ưu tiên, tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm tiên tiến của các nước, tạo bước đột phá trong GDNN.

Đa dạng hóa ngành nghề đào tạo, phương thức đào tạo…đảm bảo cơ cấu ngành nghề, cơ cấu trình độ đào tạo hợp lí, phù hợp với cơ cấu lao động và cơ cấu phát triển của nền kinh tế.

Phát triển GDNN theo hướng xã hội hóa, đẩy mạnh đào tạo tại doanh nghiệp; khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi để các tổ chức, cá nhân và toàn xã hội, nhất là các doanh nghiệp, hiệp hội nghề nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ tham gia phát triển GDNN. Nhà nước bảo đảm thực hiện công bằng xã hội về cơ hội học nghề thường xuyên và suốt đời cho mọi người, góp phần xây dựng xã hội học tập ở Việt Nam trong những thập niên tới.

4. Giải pháp phát triển GDNN

Thứ nhất, nâng cao nhận thức về GDNN. Các cấp uỷ Đảng, chính quyền phải quán triệt tinh thần Nghị quyết của Đại hội Đảng XI và Nghị quyết Hội nghị TW8 (khóa XI) về vai trò, vị trí của GDNN trong phát triển NNL và trong chiến lược, quy hoạch phát triển nhân lực của đất nước thời kỳ 2011 - 2020 để chỉ đạo xây dựng quy hoạch phát triển nhân lực của Bộ, ngành địa phương và tổ chức thực hiện. Các tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, hội nghề nghiệp cần tổ chức quán triệt chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về phát triển GDNN giai đoạn 2011 -2020 và tuyên truyền, tư vấn, hướng nghiệp đoàn viên, hội viên của tổ chức mình thực hiện, đồng thời góp phần làm thay đổi nhận thức của xã hội về học nghề. Cần làm cho mọi người, nhất là thanh niên, học sinh phổ thông thấy được có nhiều con đường để vào đời và phát triển sự nghiệp. Bên cạnh đó, cần phải hình thành thang giá trị nghề nghiệp trong xã hội.Tăng cường công tác tư vấn, hướng nghiệp trong nhà trường; hình thành các bộ phận chuyên trách làm công tác tư vấn, hướng nghiệp cho người học nghề.

Thứ hai, đổi mới về thể chế, chính sách. Hoàn thiện hệ thống pháp luật về GDNN. Bổ

sung, hoàn thiện các quy định liên quan đến GDNN trong các Bộ luật, Luật có liên quan.

Hoàn thiện cơ chế quản lý nhà nước về GDNN theo hướng phân định rõ chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền, gắn với trách nhiệm và tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra; đảm bảo sự giám sát của cơ quan nhà nước và các tổ chức chính trị xã hội và nhân dân. Có cơ chế để cơ sở GDNN là một chủ thể độc lập, tự chủ; người đứng đầu cơ sở GDNN phải tự chịu trách nhiệm trước pháp luật và phải được đào tạo về quản lý GDNN.

Hoàn thiện cơ chế, chính sách về dạy nghề, học nghề. Có chính sách đãi ngộ, thu hút giáo viên GDNN; chính sách đối với người lao động qua đào tạo nghề nghiệp; chính sách đào tạo liên thông, hỗ trợ người học nghề (ưu tiên đối tượng chính sách, người dân tộc thiểu số, người khuyết tật và những người thuộc nhóm "yếu thế" khác); chính sách đối với một số nghề đặc thù, nghề xã hội có nhu cầu nhưng khó thu hút học sinh vào học. Xây dựng cơ chế để doanh nghiệp, cơ sở sử dụng lao động tham gia xây dựng, đánh giá, điều chỉnh chương trình đào tạo, hướng dẫn thực hành, thực tập và đánh giá năng lực người học.

Đổi mới chính sách tài chính về GDNN, có chính sách thu học phí phân biệt theo nghề và trình độ đào tạo; thực hiện cơ chế đặt hàng đào tạo cho các cơ sở GDNN, không phân biệt hình thức sở hữu. Đổi mới cơ chế cấp phát ngân sách,NSNNtập trung đầu tư cho nhữngcơ sở GDNN trọng điểm, nghề trọng điểm, các vùng khó khăn, vùng núi, hải đảo, vùng sâu, vùng xa; đào tạo, bồi dưỡng giáo viên, cán bộ quản lý; phát triển chương trình;đào tạo nghề cho lao động nông thôn; đào tạo nghề cho các đối tượng chính sách, nhóm yếu thế trong xã hội và phổ cập nghề cho người lao động. Có cơ chế,chính sách thu hút nguồn lực trong và ngoài nước để phát triển GDNN.

Quản lý chất lượng đầu ra, quản lý quá trình đào tạo và chuẩn hóa các điều kiện bảo đảm chất lượng.

Quy hoạch mạng lưới cơ sở GDNN phù hợp với định hướng phát triển KT-XH của từng vùng, địa phương, ngành; chú trọng phân bố phù hợp các trường chất lượng cao ở các vùng kinh tế trọng điểm,vùng động lực; khuyến khích hợp tác và thành lập các cơ sở GDNNcó vốn đầu tư nước ngoài. Có các cơ sở GDNN chuyên biệt đối với người khuyết tật, dạy nghề đối với người dân tộc thiểu số.

Đẩy mạnh xã hội hoá, đa dạng nguồn lực cho phát triển GDNN bao gồm, nhà nước, doanh nghiệp, người học, các nhà đầu tư trong và ngoài nước, trong đó nguồn ngân sách nhà nước là quan trọngNhà nước có chính sách hỗ trợ về vốn, đất đai, thuế đối với các cơ sở GDNN ngoài công lập.

Thứ ba, đổi mới cơ cấu GDNN trong hệ thống GDQD. Chuyển hệ thống đào tạo khép kín thành hệ thống đào tạo mở, linh hoạt, liên thông giữa các thành tố của hệ thống và liên thông với các bậc học khác của hệ thống GDQD và với môi trường bên ngoài hệ thống giáo dục nhằm bảo đảm tính sáng tạo cho việc xây dựng, tổ chức các nội dung, hình thức giáo dục, tạo cơ hội tiếp cận giáo dục cho người học, bảo đảm tính hiệu quả, phát triển bền vững của hệ thống.

Đổi mới cơ cấu hệ thống GDNN trên cơ sở xây dựng khung trình độ quốc gia, tiêu chuẩn kỹ năng nghề nghiệp phù hợp với bối cảnh đất nước và xu thế các nước trong khu vực và trên thế giới; đồng thời phù hợp với những điều chỉnh trong hai luật là Luật giáo

dục và Luật GDNN. Theo đó, cần triển khai hệ thống GDNN gồm ba cấp trình độ là sơ cấp, trung cấp và cao đẳng theo Luật GDNN.

Thứ tư, tăng cường các điều kiện đảm bảo chất lượng GDNN

Đội ngũ giáo viên GDNN phải được đào tạo, bồi dưỡng cả ở trong nước và ngoài nước để thực hiện chuẩn hóa về trình độ đào tạo, kỹ năng và sư phạm nghề theo các cấp độ (quốc gia, khu vực và Quốc tế) và theo trình độ đào tạo nghề. Sắp xếp, tổ chức lại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng giáo viên GDNN. Đổi mới hoạt động của các trường sư phạm kỹ thuật; thành lập các khoa sư phạm dạy nghề tại các trường CĐN, thành lập Học Viện GDNN.Triển khai các hoạt động đánh giá kỹ năng nghề cho giáo viên. Chuẩn hóa đội ngũ cán bộ quản lý GDNN, hình thành đội ngũ cán bộ quản lý GDNN có tính chuyên nghiệp.

Xây dựng khung trình độ quốc gia phù hợp với khung tham chiếu của các nước ASEAN, làm cơ sở cho việc xây dựng chương trình đào tạo và xây dựng các chuẩn đào tạo.

Phát triển chương trình đào tạo phù hợp với công nghệ sản xuất hiện đại theo hướng mở, mềm dẻo thích hợp với các cấp và trình độ đào tạo nghề; áp dụng một số chương trình đào tạo của các nước tiên tiến trong khu vực và thế giới phù hợp với yêu cầu KT-XH của Việt Nam.

Thực hiện kiểm định cơ sở GDNN và kiểm định chương trình. Phát triển các trung tâm kiểm định chất lượng đào tạo độc lập do các cá nhân, tổ chức thành lập.

Tập trung xây dựng và ban hành tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia các nghề trọng điểm quốc gia chưa có TCKNNQG, các nghề nhiều doanh nghiệp có nhu cầu và sử dụng nhiều lao động. Rà soát, điều chỉnh TCKNNQG các nghề đã ban hành cho phù hợp với yêu cầu thực tế sản xuất của doanh nghiệp và TTLĐ. Xây dựng ngân hàng đề thi và tổ chức đánh giá, cấp chứng chỉ KNNQG cho người lao động. Hình thành mạng lưới các Trung tâm đánh giá KNNQG cho người lao động ở các CSDN, ở một số doanh nghiệp và một số cơ sở khác.

Chuẩn hóa cơ sở vật chất và thiết bị GDNN; ban hành các tiêu chuẩn về cơ sở vật chất và thiết bị GDNN cho từng nghề ở từng cấp độ (quốc gia, ASEAN, quốc tế) và trình độ đào tạo. Phát triển học liệu đào tạo (phần mềm dạy học) để đưa các công nghệ tiên tiến ngoài sản xuất vào trong giảng dạy;

Ban hành định mức tiêu hao vật tư cho từng nghề đào tạo trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng đào tạo chuẩn hóa cán bộ quản lý thiết bị đào tạo.

Thứ năm, đổi mới hoạt động đào tạo

Chuyển chương trình đào tạo từ chủ yếu nhằm trang bị kiến thức sang mục tiêu phát triển kỹ năng và năng lực hành nghề cho người học. Đa dạng hóa nội dung đào tạotheo hướng tích hợp kiến thức, kỹ năng, thái độ, hình thành năng lực nghề nghiệp cho người học.

Trên cơ sở phân cấp quản lý, các cơ sở GDNNtự chịu trách nhiệm về các hoạt động đào tạo từ việc chủ động trong tuyển sinh, xây dựng chương trình đào tạo trên cơ sở khung chương trình; xây dựng kế hoạch đào tạo, đánh giá kết quả đào tạo trên cơ sở có sự tham gia của doanh nghiệp. Các cơ sở GDNNchịu trách nhiệm đảm bảo chất lượng đào tạo; đảm bảo chuẩn hoá "đầu vào", "đầu ra"; tự kiểm định chất lượng đào tạo và chịu sự đánh giá định kỳ của các cơ quan kiểm định chất lượng của nhà nước.

Đổi mới quản lý quá trình dạy và học, nội dung, hình thức kiểm tra, thi và đánh giá kết quả đào tạo trên cơ sở chú trọng đánh giá việc hiểu, vận dụng kiến thức, kỹ năng vào việc giải quyết các vấn đề trong thực tiễn, có sự tham gia của doanh nghiệp hoặc đại diện sử dụng lao động.

Thứ sáu, gắn kết giữa GDNN với thị trường lao động và sự tham gia của doanh nghiệp. Xây dựng các mối quan hệ chặt chẽ giữa GDNN với TTLĐ cả ở cấp độ vĩ mô và cấp cơ sở để đảm bảo cho các hoạt động của hệ thống GDNN hướng vào việc đáp ứng nhân lực phát triển KT-XH của từng địa phương, từng ngành;đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp và giải quyết việc làm cho người học.

Doanh nghiệp có trách nhiệm chính trong việc đào tạo nhân lực cho doanh nghiệp của mình; đồng thời trực tiếp tham gia vào các hoạt động GDNNnhư xây dựng TCKNN, xác định danh mục nghề, xây dựng chương trình đào tạo, đánh giá kết quả học tập của người học …Doanh nghiệp có trách nhiệm cung cấp thông tin cho các cơ sở GDNNvề nhu cầu việc làm và các chế độ cho người lao; đồng thời thường xuyên có thông tin phản hồi cho cơ sở GDNN mức độ hài lòng đối với "sản phẩm" đào tạo của họ.

Cơ sở GDNN tổ chức theo dõi, thu thập thông tin về học sinh, sinh viên sau khi tốt nghiệp; có trách nhiệm tiếp nhận các thông tin từ phía doanh nghiệp và thay đổi để thích ứng với nhu cầu của doanh nghiệp;

Phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động để gắn kết đào tạo và sử dụng lao động; đẩy mạnh công tác dự báo nhu cầu.

Thứ bảy, đẩy mạnh hợp tác quốc tế về GDNN. Lựa chọn các đối tác chiến lược trong lĩnh vực GDNN là những nước thành công trong phát triển GDNN trong khu vực ASEAN và thế giới.Vận động, thu hút nguồn viện trợ phát triển chính thức ODA cho GDNN. Huy động và sử dụng có hiệu quả nguồn vốn ODA để phát triển GDNN, trong đó ưu tiên tập trung đầu tư cho 45 trường chất lượng cao đến năm 2020.

Hợp tác với các nước ASEAN để tiến tới công nhận kỹ năng nghề giữa các nước, tạo điều kiện cho người lao động có kỹ năng di chuyển trong thị trường AEC sau năm 2015.

Tăng cường hợp tác nghiên cứu khoa học về GDNN, nghiên cứu, ứng dụng các thành tựu khoa học và công nghệ dạy học tiên tiến để nâng cao chất lượng đào tạo.

Tích cực tham gia các hoạt động, sự kiện quốc tế liên quan đến GDNN; mở rộng trao đổi kinh nghiệm về GDNN giữa các cơ sở GDNN của Việt Nam với cơ sở GDNN nước ngoài.Khuyến khích các cơ sở GDNN trong nước mở rộng hợp tác, liên kết đào tạo với các cơ sở đào tạo ở nước ngoài.Tạo hành lang pháp lý thuận lợi để thu hút các nhà đầu tư, các doanh nghiệp nước ngoài phát triển cơ sở GDNN chất lượng cao, hợp tác đào tạo tại Việt nam.

Tài liệu tham khảo

1.Nghị quyết số 29/NQ-TW về đổi mới căn bản giáo dục, đào tạo;

2.Viện nghiên cứu khoa học dạy nghề, (2015), Báo cáo dạy nghề 2013-2014;

3. Mạc Văn Tiến (2015), Cơ hội và thách thức đối với lao động Việt nam khi hội nhập ASEAN, Tạp chí cộng sản.

4. Chiến lược phát triển kinh tế- xã hội Việt Nam 2011-2020.

THỰC TRẠNG VÀ CÁC GIẢI PHÁP THÚC ĐẨY PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NỮ TRONG BỐI CẢNH VIỆT NAM GIA NHẬP HIỆP ĐỊNH THƯƠNG MẠI TỰ DO

Ths. Nguyễn Thị Bích Thuý và Nhóm nghiên cứu
Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Tóm tắt: *Trong thời gian qua, đã có một số nghiên cứu trong và ngoài nước về nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực, tuy nhiên chưa có nghiên cứu nào tập trung vào khía cạnh giới trong phát triển nguồn nhân lực, hoặc phát triển nguồn nhân lực nữ trong bối cảnh Việt Nam gia nhập các hiệp định thương mại (HĐTM) song phương và đa phương như Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP), Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC), các HĐTM tự do mới được ký kết trong năm 2014-2015 với Hàn Quốc, Liên minh châu Âu, v.v. Bài viết này tập trung phân tích thực trạng nguồn nhân lực nữ ở Việt Nam giai đoạn 2006-2015 và các giải pháp để phát triển nguồn nhân lực nữ trong quá trình hội nhập sâu và rộng của Việt Nam.*

Từ khóa: *nguồn nhân lực nữ, phát triển nguồn nhân lực nữ, HĐTM tự do, bình đẳng giới.*

Abstract*: In recent years, there were numbers of domestic and foreign researches on human resource, human resources development. However, there was no study that focused on the gender dimension of human resource development, or female human resources development in the context of Vietnam joining the bilateral or multilateral trade agreement such as the Trans-Pacific Partnership Agreement (TPP), the ASEAN economic Community (AEC), the recently signed trade agreement with South Korea and with the European Union in the year 2014-2015, etc. This article focuses on analyzing the current status of female human resources in Vietnam in 2006-2015 and measures to develop female human resources in the process of economic integrating.*

Keywords: *female human resource, female human resource development, free trade agreement and gender equality.*

1. Tổng quan các quy định đảm bảo bình đẳng giới trong chính sách phát triển nguồn nhân lực và các quy định HĐTM tự do liên quan đến nguồn nhân lực nữ

Các quy định đảm bảo bình đẳng giới trong chính sách phát triển nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực nữ có vai trò quan trọng đối với sự phát triển của các quốc gia và phát triển nguồn nhân lực nữ đã được nhà nước Việt Nam coi trọng ngay từ ngày đầu mới thành lập. Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27/4/2007 về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh CNH-HĐH đất nước đã xác định "Phát huy vai trò, tiềm năng to lớn của phụ nữ trong sự nghiệp CNH-HĐH, nâng cao địa vị phụ nữ, thực hiện bình đẳng giới trên mọi lĩnh vực". Nghị quyết đặt ra mục tiêu "*Phấn đấu đến năm 2020, phụ nữ được nâng cao trình độ về mọi mặt, có trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH và hội nhập kinh tế quốc tế*".

Luật Bình Đẳng Giới (2006) quy định trách nhiệm của Nhà nước là "*Đào tạo, bồi*

dưỡng nâng cao năng lực cho lao động nữ" (Điều 13), đồng thời quy định *"Nam, nữ bình đẳng trong việc tiếp cận và hưởng thụ các chính sách về giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ" (Điều 14*). Bên cạnh Luật bình đẳng giới, các luật và chính sách trong lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực có đề cập đến nguyên tắc đảm bảo bình đẳng giới trong lĩnh vực này. Đặc biệt, một số chính sách dành riêng cho lao động nữ như Đề án hỗ trợ phụ nữ học nghề, tạo việc làm giai đoạn 2011-2015.

Các quy định của các hiệp định thương mại tự do liên quan đến nguồn nhân lực nữ và bình đẳng giới

Hiệp định Đối tác Xuyên Thái Bình Dương (TPP). Chương 19 về Lao động trong Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương có đề cập đến nguyên tắc bình đẳng, chống phân biệt đối xử trong lao động và đối với phụ nữ. Cụ thể, tại Điều 19.10, quy định: "chấm dứt phân biệt đối xử và lợi ích việc làm đối với phụ nữ". Điều 19.2 qui định "xoá bỏ phân biệt đối xử trong công việc. Điều 19.3 quy định 'quyền lao động, Điểm (d) "chấm dứt phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp". Điều 19.10 về Hợp tác, Mục 6 quy định "các lĩnh vực hợp tác có thể bao gồm: (i) thúc đẩy bình đẳng và chấm dứt phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp đối với người lao động di cư hoặc theo khía cạnh tuổi tác, khuyết tật, và các đặc điểm không liên quan đến khả năng làm việc hoặc các yêu cầu của việc làm; và (iii) bảo vệ những người lao động yếu thế, bao gồm người lao động di cư và người lao động hưởng lương thấp, không có việc làm cố định hay phụ thuộc (liên quan đến các nhóm lao động nữ yếu thế, lao động di cư).

Hiệp định cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC). AEC là một tiến trình hội nhập kinh tế khu vực chứ không phải là một Thỏa thuận hay một Hiệp định với các cam kết ràng buộc thực chất. Trong thời gia qua, để hiện thực hóa AEC, rất nhiều hiệp định, thỏa thuận, sáng kiến, v.v đã được các thành viên đàm phán, ký kết và thực hiện. Việc tự do hóa lao động trong AEC mới chỉ dừng lại ở các Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau (MRA) về trình độ của lao động có kỹ năng (thông qua xây dựng hệ thống đăng ký hành nghề chung) trong 8 ngành nghề, nhưng cho tới thời điểm hiện tại chỉ có 2 MRA đã được thực thi đầy đủ. MRA về trình độ của lao động có kỹ năng, trong khi tỷ lệ nữ đã qua đào tạo đang thấp hơn so với nam; mặt khác trong số 8 ngành thì có tới 5/8 ngành có tỷ lệ nữ thấp hơn nam.

Hiệp định Đối tác Kinh tế Việt Nam - Nhật Bản (VJEPA). Cam kết trong lĩnh vực lao động: Hai bên đồng ý tiếp nhận y tá nếu đáp ứng đủ điều kiện theo yêu cầu luật pháp của nước tiếp nhận trong thời hạn 3 năm và có thể được gia hạn. Nhật Bản còn chấp nhận dành khoản vay ODA lãi suất ưu đãi cho Việt Nam đào tạo mỗi năm 200- 300 y tá Việt Nam tại Nhật Bản và cho phép y tá đào tạo tại Nhật Bản được làm việc lâu dài (tới 7 năm) tại Nhật bản; hỗ trợ xây dựng hệ thống kiểm định tay nghề cho Việt Nam, trong đó có nghề y tá, hộ lý; hỗ trợ xây dựng hệ thống cấp chứng chỉ cho nghề y tá, hộ lý. Đây là quy định có lợi cho nữ vì tỷ lệ nữ trong các nghề y tá, hộ lý ở Việt Nam rất cao. Cam kết về thuế quan: Nhóm nông sản xuất khẩu của Việt Nam có nhiều lợi ích nhất. Một số chủng loại mặt hàng như mật ong, rau qua, cà phê, chè, nông sản chế biến, thuỷ sản (tôm và các sản phẩm tôm, bạch tuộc, sứa) Nhật Bản sẽ cắt giảm dần thuế nhập khẩu từ Việt Nam về 0%

trong vòng 15 năm. Đây là quy định có lợi cho nữ vì tỷ lệ nữ trong lĩnh vực sản xuất và chế biến lương thực, thực phẩm ở Việt Nam rất cao. Ngoài ra các cam kết của Nhật Bản về mở cửa thị trường dệt và may mặc hay xuất khẩu các mặt hàng da và giày dép sang thị trường Nhật Bản cũng có lợi cho lao động nữ vì tỷ lệ nữ chiếm trên 70% ở các ngành này.

Hiệp định Thương mại Tự do Việt Nam - Hàn Quốc (VKHĐTM Tự DO). Cam kết về thuế quan, Hàn Quốc sẽ xóa bỏ cho Việt Nam 11.679 dòng thuế (chiếm 95,44% biểu thuế và tương đương với 97,22% tổng kim ngạch nhập khẩu từ Việt Nam vào Hàn Quốc năm 2012). Các ngành hàng được cắt giảm thuế quan như nhóm tôm (7 dòng thuế), nhóm dệt-may (24 dòng thuế), nhóm hoa quả nhiệt đới (64 dòng thuế), nhóm thuỷ sản đông lạnh (68 dòng thuế), nhóm rau quả, nông sản (57 dòng thuế), mật ong, cà phê, thực phẩm chế biến, v.v. Cam kết này rất có lợi cho lao động nữ vì nữ chiếm tỷ lệ cao trong các ngành sản xuất và chế biến các mặt hàng nêu trên.

Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - Liên minh Kinh tế Á Âu (EAEU). Cam kết mở cửa của EAEU cho một số sản phẩm chủ lực của Việt Nam thông qua cắt giảm dòng thuế như dệt-may (82% dòng thuế cắt giảm), giày-dép (77% dòng thuế cắt giảm), túi xách (100% dòng thuế cắt giảm), thuỷ sản (100% dòng thuế cắt giảm), đồ gỗ (76% dòng thuế cắt giảm), nhựa (100% dòng thuế cắt giảm). Các cam kết mở cửa của EAEU rất có cho lao động nữ vì nữ chiếm tỷ lệ cao trong các ngành sản xuất và chế biến các mặt hàng nói trên.

Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - Chilê. Chilê sẽ xóa bỏ thuế quan cho 99,62% kim ngạch xuất khẩu (ở thời điểm năm 2007) của Việt Nam trong vòng 10 năm, trong đó 81,8% kim ngạch và 83,54% dòng thuế sẽ được xóa bỏ ngay. Một số mặt hàng xuất khẩu chủ lực của Việt Nam sẽ được cắt giảm thuế ngay và nhanh từ mức 6% hiện tại là dệt may (203 dòng thuế giảm ngay về 0%, 17 dòng thuế giảm 0% sau 5 năm), thủy sản (36 dòng thuế giảm ngay về 0%, 28% dòng thuế giảm 0% sau 5 năm), thủy sản, cà phê, chè, máy tính và linh kiện (giảm thuế về 0% ngay khi hiệp định có hiệu lực). Các cam kết nêu trên rất có cho lao động nữ vì nữ chiếm tỷ lệ cao trong các ngành sản xuất và chế biến các mặt hàng nói trên.

2. Thực trạng nguồn nhân lực nữ Việt Nam giai đoạn 2006-2015

Quy mô nguồn nhân lực nữ

Dân số.Theo số liệu của TCKT, năm 2015, dân số trung bình của cả nước đạt gần 91,70 triệu người, trong đó dân số nữ là 46,46 triệu người, chiếm 50,66% tổng dân số cả nước. Trong đó, dân số nữ thành thị có 15,83 triệu người, dân số nữ nông thôn có 30,63 triệu người.Trong giai đoạn 2009-2015, tốc độ tăng dân số nữ bình quân là 1,11%/năm, trong đó tốc độ tăng dân số nữ bình quân ở thành thị là 3,30%/năm, ở nông thôn là 0,09%/năm.

Lực lượng lao động. Năm 2015, quy mô LLLĐ nữ là 26,14 triệu người, chiếm 48,42% trong tổng LLLĐ.Tỷ lệ tham gia LLLĐ của lao động nữ Việt Nam là 72,69% năm 2015, thuộc nhóm cao trong khu vực và trên thế giới. Trong giai đoạn 2005-2015, tỷ lệ tham gia LLLĐ của nữ có xu hướng tăng, nhưng tốc độ tăng chậm, chỉ có 0,97% trong cả giai đoạn này.

Năm 2015, tỷ lệ lao động nữ trong độ tuổi lao động (từ 15 tuổi trở lên) tham gia

hoạt động kinh tế cao nhất ở nhóm tuổi 35-44 và thấp nhất là ở nhóm tuổi 15-24. Lao động nữ chấm dứt hoạt động kinh tế, rời khỏi TTLĐ sớm hơn hơn lao động nam, thể hiện ở mức chênh lệch tỷ lệ tham gia LLLĐ giữa nam và nữ cao nhất ở nhóm 55-59 tuổi là 13,1 điểm phần trăm. Có hai nguyên nhân, *thứ nhất* theo quy định của Bộ Luật lao động Việt Nam, nữ nghỉ hưu sớm hơn nam 5 năm; *thứ hai*, theo vai trò giới hiện tại, nữ đảm nhiệm công việc nội trợ và chăm sóc người già, trẻ em nhiều hơn nam. Nữ ở độ tuổi 55 sẽ nghỉ hưu và thường không tiếp tục tham gia hoạt động kinh tế, họ giành phần lớn thời gian để làm các công việc nội trợ và chăm sóc.

Chất lượng nguồn nhân lực nữ và tham gia thị trường lao động

Về thể lực

Chiều cao, cân nặng. So với nhiều nước trên thế giới và khu vực Đông Nam Á thì các chỉ tiêu về chiều cao và cân nặng của dân số, LLLĐ của Việt Nam còn thấp. Theo Báo cáo Tổng điều tra dinh dưỡng 2009-2010 của Bộ Y tế, chiều cao đạt được trung bình của nam thanh niên Việt Nam tuổi 20-24 là 164,4cm (±0,53) và nữ 20-24 tuổi là 153,4cm (±0,73).

Tuổi thọ bình quân. Trong thời gian qua, tuổi thọ trung bình của người dân vẫn tiếp tục được cải thiện, tuổi thọ trung bình của nữ tiếp tục cao hơn nam. Tuổi thọ trung bình tính từ khi sinh năm 2014 của nữ là 76,0 và nam là 70,6. Tuổi thọ trung bình của nữ và nam ở thành thị cao hơn ở nông thôn, tương ứng là 78,7 và 74,9 so với 74,8 và 69,5 năm 2014. Tuổi thọ trung bình của nữ cao hơn nam liên quan đến khả năng sinh học của cơ thể người phụ nữ. Bên cạnh đó, tuổi thọ này cũng phản ánh những điều kiện xã hội thuận lợi cho phép khả năng sinh học này trở thành thực tế. Khác biệt 5,4 tuổi về tuổi thọ giữa nam và nữ ở nước ta là mức trung bình so với các nước có cùng trình độ phát triển. Mức tử vong của nam thường cao hơn mức tử vong của nữ ở tất cả các độ tuổi và do đó tuổi thọ bình quân của nam thường thấp hơn tuổi thọ bình quân của nữ.

Về trí lực

Xét theo trình độ học vấn, năm 2015, tỷ trọng dân số nữ có trình độ học vấn từ THCS trở lên chiếm khoảng 47,5% tổng dân số nữ từ 5 tuổi trở lên. Tỷ lệ biết chữ của dân số từ 15 tuổi trở lên đạt 94,7%, tăng thêm 0,7 điểm phần trăm so với năm 2009. Tỷ lệ biết chữ của nữ là 93,6% thấp hơn so với tỷ lệ này của nam là 96,6%.

Xét theo trình độ đã qua đào tạo, tỷ lệ LLLĐ nữ đã qua đào tạo vẫn thấp, đồng thời cũng thấp hơn so với LLLĐ nam. Năm 2015, tỷ lệ lao động nữ đã qua đào tạo chiếm 18,82% trong tổng lực lượng lao động nữ. Trong 5 năm gần đây, mặc dù tỷ lệ LLLĐ nói chung và LLLĐ nữ qua đào tạo có xu hướng tăng, tuy nhiên, mức độ tăng còn chậm cho thấy những nỗ lực nhằm cải thiện trình độ CMKT cho lao động cũng như thu hẹp khoảng cách giới về trình độ CMKT chưa thực sự đem lại kết quả, hiệu quả như mong đợi.

Xét theo cơ cấu trình độ CMKT, trong toàn bộ nguồn nhân lực nữ năm 2015 chỉ có 8,1% có trình độ đại học trở lên, 3,92% đã qua đào tạo nghề, trong khi đó có tới 81,2% là không có CMKT/ CMKT không bằng. Tỷ lệ lao động nữ không có CMKT/CMKT cao hơn nhiều so với tỷ lệ này lao động nam là 76,0%.

Xét theo trình độ giáo dục nghề nghiệp, lao động nữ vẫn thuộc nhóm "bất lợi" hơn so với lao động nam. Năm 2015, tỷ lệ lao động nữ có trình độ "Giáo dục nghề nghiệp" (còn

gọi là đào tạo nghề, bao gồm đào tạo kỹ năng nghề dưới 3 tháng, chứng chỉ nghề dưới 3 tháng, sơ cấp nghề, trung cấp nghề và cao đẳng nghề) thấp hơn đáng kể so với lao động nam, chỉ đạt 3,9% so với tỷ lệ này ở lao động nam là 11,6%. Một trong những lý do chưa thu hút nhiều lao động nữ tham gia học nghề là (i) Nhận thức, hiểu biết về học nghề của lao động nữ chưa tốt, đặc biệt là lao động nữ nông thôn và DTTS; (ii) danh mục nghề đào tạo của quốc gia và nghề đào tạo của các cơ sở dạy nghề còn ít và chưa có nhiều nghề "hấp dẫn" với lao động nữ; (iii) phương pháp đào tạo, hình thức tổ chức các khoá học nghề chưa "nhạy cảm giới", chưa quan tâm đến nhu cầu thực tế của các nhóm lao động nữ nghèo, nông thôn, DTTS.

Bảng 1.Tỷ lệ lao động nữ và nam phân theo trình độ CMKT, 2015(%)

	Nam	Nữ
Không có CMKT/CMKT không bằng cấp	76,0	81,2
Giáo dục nghề nghiệp	11,6	3,9
THCN	3,0	3,8
Cao đẳng chuyên nghiệp	1,7	3,0
Đại học trở lên	7,7	8,1

Nguồn: TCTK, Điều tra Lao động-Việc làm năm 2015

*Trình độ ngoại ngữ và tin học.*Trong bối cảnh hội nhập quốc tế thì hai chỉ báo về ngoại ngữ và tin học hết sức quan trọng, tạo lợi thế để nguồn nhân lực nữ nắm bắt được các cơ hội việc làm tốt, thu nhập cao ở trong nước và ngoài nước. Theo kết quả điều tra của Học viện Phụ nữ Việt Nam, trong mẫu khảo sát có gần 1/3 phụ nữ "biết" một ngoại ngữ, tuy nhiên chỉ có khoảng 10% "có thể sử dụng ngoại ngữ đó trong công việc". Tỷ lệ này này của nam giới cao gấp đôi. Cũng theo kết qua cuộc điều tra nói trên, chỉ có 33.1% phụ nữ đáp ứng yêu cầu của tin học văn phòng và 15,7% sử dụng được tin học chuyên ngành; tỷ lệ tương ứng của nam giới trong mẫu điều tra là 49,4% và 20,9%.

Việc làm. Năm 2015, số người có việc làm của cả nước là 52,8 triệu, trong đó lao động nữ là 25,6 triệu người, chiếm 48,5%. Giai đoạn 2006-2015, số lượng nữ và nam có việc làm hàng năm đều có xu hướng tăng, tuy nhiên số lượng nữ có việc làm luôn thấp hơn so với nam. Tỷ lệ LLLĐ nữ có việc làm trên tổng dân số nữ từ 15 tuổi trở lên luôn thấp hơn so với tỷ lệ này của nam trong cả thời kỳ 2006-2015.

Bảng 2. Lao động có việc làm theo giới tính, 2006-2015

	2006	2007	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1. Cả nước (nghìn người)	44.549	45.579	49.494	50.679	51.422	5.164	52.745	52.840
Nam	22.894	23.525	25.536	26.252	26.585	26.646	27.026	27.217
Nữ	21.655	22.053	23.958	24.427	24.837	24.994	25.719	25.623
2. Tỷ lệ LLLĐ có việc làm trên dân số từ 15 tuổi trở lên (%)	68,7	68,1	75,3	75,5	75,4	76	77,5	75,8
Nam	68,3	72,6	80,1	80,3	80	80,4	82,1	80,6
Nữ	64,6	63,8	70,8	70,9	71,1	71,8	73,2	71,3

Nguồn:TCTK, Điều tra Lao động-Việc làm qua các năm 2006-2015

Xét theo nghề nghiệp, lao động nữ vẫn chiếm tỷ trọng cao ở những nghề không đòi hỏi trình độ CMKT. Cụ thể "Nghề giản đơn", "Nhân viên dịch vụ và bán hàng" với tỷ lệ lao động nữ tương ứng là 42,5% và 21,0%; trong khi đó tỷ lệ này ở nam chỉ là 37,3% và 12,3%. Trái lại, ở những nghề nghiệp có vị thế cao hơn như "Lao động quản lý trong các ngành, các cấp và các đơn vị", "Lao động thủ công và các nghề nghiệp khác có liên quan", tỷ lệ lao động nữ thấp hơn đáng kể so với lao động nam.

Xem xét vị thế làm việc, lao động nữ làm các công việc không ổn định, dễ bị tổn thương nhiều hơn nam. Năm 2015, tỷ lệ lao động nữ làm các công việc lao động gia đình không hưởng lương là 23,3%, gần gấp đôi so với tỷ lệ này của lao động nam là 11,4%. Đây là nhóm lao động dễ bị mất việc làm và hầu như không được hưởng một loại hình BHXH nào.Trong khi đó, ở những công việc có vị thế cao hơn như "chủ cơ sở sản xuất-kinh doanh-dịch vụ" hoặc "làm công ăn lương", tỷ lệ nữ luôn thấp hơn so với nam. Năm 2015, tỷ lệ nữ làm chủ cơ sở chỉ có 1,9%, bằng một nửa so với so với nam; tỷ lệ nữ trong nhóm "làm công ăn lương" là 34,3%, so với tỷ lệ này của nam là 44,1%.

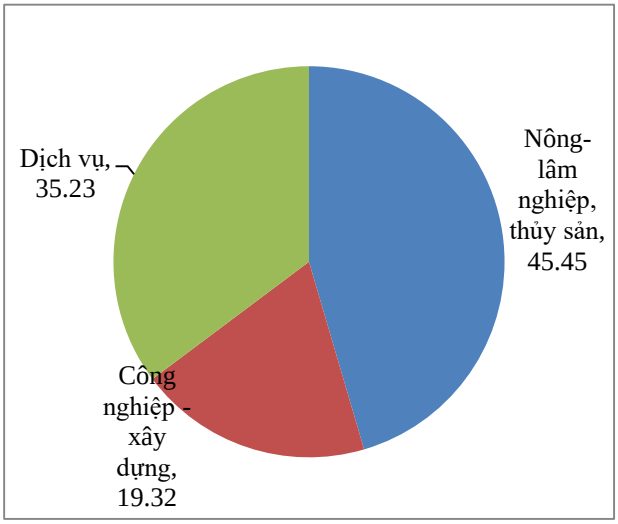
Biểu đồ 1. Cơ cấu lao động theo vị thế việc làm và giới tính năm 2015 *(%)*

Nguồn:TCTK, Điều tra Lao động-Việc làm năm 2015

Xét theo 3 nhóm ngành chính, lao động nữ chủ yếu làm việc trong nhóm ngành "nông - lâm nghiệp và thủy sản" (chiếm 45,45% năm 2015); tiếp đến là nhóm ngành "dịch vụ" (35.23% năm 2015); thấp nhất là ở nhóm ngành "công nghiệp và xây dựng" (19,32%).*Phân bố việc làm của LLLĐ nữ theo 21 nhóm ngành rất không đồng đều* ;một số ngành có rất ít nữ; một số ngành lại quá nhiều nữ. Cụ thể, tỷ lệ lao động nữ đang làm việc trong ngành "vận tải kho bãi"chỉ chiếm 9,1%, "xây dựng" 9,12% và "sản xuất và phân phối điện, khí đốt, hơi nước và điều hoà không khí "18,96%. Trái lại, những ngành sử dụng nhiều nữ như "hoạt động làm thuê các công việc trong các hộ gia đình, sản xuất sản phẩm vật chất và dịch vụ tự tiêu dùng của hộ gia đình"nữ chiếm 95,84%, "giáo dục và đào tạo"nữ chiếm 72,72%; và "dịch vụ lưu trú và ăn uống"nữ chiếm 67,01%.Trong nhóm ngành "công nghiệp chế biến, chế tạo", nữ tập trung ở những ngành sử dụng nhiều lao động chưa qua đào tạo CMKT như "sản xuất trang phục" (79,96%); "sản xuất da và các sản phẩm có liên quan" (74,36%); ngành "sản xuất sản phẩm điện tử, máy vi tính và sản phẩm quang

học" (70,74%). Trái lại, *những ngành yêu cầu lao động phải có trình độ CMKT thì nữ chiếm tỷ lệ khá thấp* như "sửa chữa, bảo dưỡng và lắp đặt máy móc và thiết bị" (7,6%); "sản xuất sản phẩm từ kim loại đúc sẵn (trừ máy móc, thiết bị) (14,44%); "sản xuất phương tiện vận tải khác" (19,37%); và "sản xuất kim loại" (19,96%). *Trong nhóm nữ làm công ăn lương,* vẫn có hơn 2,6 triệu nữ chưa được ký kết HĐLĐ bằng văn bản (29,91%). Nhóm lao động nữ này sẽ không được tham gia BHXH, BHYT bắt buộc và bảo hiểm thất nghiệp; cùng với đó là nguy cơ bị sa thải bất cứ lúc nào.

Biểu đồ 2. Cơ cấu lao động nữ có việc làm theo 3 nhóm ngành chính, 2015 *(%)*



Nguồn:TCTK, Điều tra Lao động-Việc làm năm 2015

Tiền lương. Năm 2015, tiền lương bình quân tháng của lao động nữ là 4,360 triệu đồng/tháng, tăng 479 nghìn đồng/tháng so với năm 2014.Trong giai đoạn 2009-2015, tiền lương trung bình quân của nữ luôn thấp hơn của nam. Năm 2015, tiền lương trung bình của nữ thấp hơn 480 nghìn đồng/tháng so với nam (4,840 triệu đồng/tháng).

Thất nghiệp. Năm 2015, cả nước có hơn 517 nghìn nữ thất nghiệp, tăng 124 nghìn người so với mức 393 nghìn nữ thất nghiệp năm 2014. Tỷ trọng nữ trong tổng số lao động thất nghiệp là 45,2%. Tỷ lệ thất nghiệp của nữ trong độ tuổi lao động năm 2015 là 2,26%, thấp hơn chút ít so với tỷ lệ này của nam là 2,39%.Xu thế nữ thất nghiệp ít hơn nam giai đoạn 2013-2015 trái ngược với giai đoạn 2006-2012, khi nữ thất nghiệp luôn cao hơn nam cả về số lượng và tỷ lệ thất nghiệp. Điều này có thể giải thích là trong giai đoạn khó khăn của TTLĐ năm 2013-2015, những ngành nghề thu hút, sử dụng nhiều nữ như nông nghiệp, công nghiệp chế biến (dệt-may, da giày, lắp ráp điện tử, v.v…) ít bị ảnh hưởng hơn, do vậy nữ bị mất việc làm, thất nghiệp ít hơn so với nam. Lao động thanh niên (từ 15 đến 24 tuổi), cả nam và nữ đều thất nghiệp nhiều hơn so với các nhóm tuổi khác. Nữ thanh niên thất nghiệp nhiều hơn nam thanh niên, tỷ lệ nữ thất nghiệp của nữ và nam tương ứng là 6,79% và 7,32%.

*Thiếu việc làm.*Trong giai đoạn 2005-2015, nữ thiếu việc làm ít hơn nam, nữ chiếm từ 42% đến 45% trong tổng số lao động thất nghiệp. Năm 2015, số lao động nữ thiếu việc làm là 643.392 người, chiếm 44,9% tổng số lao động thiếu việc làm, tăng so với tỷ lệ này năm 2014 là 42,14%. Tuy nhiên, xem xét nguyên nhân lao động nữ thiếu việc làm ít hơn lao động nam ở cả khu vực thành thị và nông thôn là: (i) nữ thường làm nhiều loại công việc khác nhau trong cùng một thời gian để có thêm thu nhập; (ii) nữ ít "kén chọn" công việc hơn nam, họ "chấp nhận" công việc "không hấp dẫn", chỉ để có đủ việc làm, có thêm khoản thu nhập, dù ít ỏi.

Điểm mạnh và điểm yếu của nguồn nhân lực nữ Việt Nam

Điểm mạnh	Điểm yếu
Thứ nhất, lực lượng lao động nữ dồi dào và cơ cấu lao động nữ "trẻ". Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của nữ Việt Nam thuộc nhóm cao so với các quốc gia trong khu vực và trên thế giới. ***Thứ hai,*** cơ cấu lao động nữ đã có sự chuyển dịch theo hướng tích cực. Tỷ lệ lao động khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản có xu hướng giảm dần do dịch chuyển sang khu vực công nghiệp-xây dựng và khu vực dịch vụ. ***Thứ ba,*** chất lượng lao động nữ cũng đã từng bước được nâng lên, cả về thể lực và trí lực. Cụ thể, tỷ lệ lao động nữ đã qua đào tạo tăng từ 11.11% (năm 2008) lên 18.82% (năm 2015).	***Thứ nhất***, tỷ lệ lao động nữ làm việc trong khu vực chính thức, được bảo vệ đầy đủ, được tham gia BHXH, BHYT bắt buộc và BH thất nghiệp còn thấp. ***Thứ hai***, mặc dù có nhiều nỗ lực cải thiện nhưng chất lượng lao động nữ vẫn còn nhiều bất cập so với yêu cầu phát triển và hội nhập. Thể lực của nguồn nhân lực nữ Việt Nam thuộc nhóm yếu kém. Chất lượng nguồn nhân lực nữ nói riêng và nguồn nhân lực nói chung của Việt Nam đang rất thấp, là một trong những "điểm nghẽn" cản trở quá trình hội nhập và phát triển. Đặc biệt các nhóm nữ yếu thế như nữ nghèo, DTTS, nữ ở các khu vực nông thôn-miền núi. ***Thứ ba***, sự bất hợp lý trong cơ cấu nguồn nhân lực nữ là thách thức đối với việc phát triển nguồn nhân lực nữ. Việc lao động nữ tập trung nhiều trong các ngành kinh tế có giá trị thấp như nông nghiệp, lâm nghiệp, thuỷ hải sản và ở khu vực kinh tế phi chính thức cũng là rào cản để nâng cao chất lượng và năng lực của lao động nữ nữ trong quá trình hội nhập, gây khó khăn cho lao động nữ trong chuyển đổi việc làm. Ngoài ra các chính sách về lao động, việc làm, tiền lương, tiền công,.v..v ở Việt Nam vẫn có các vấn đề giới đang tồn tại, đây cũng là rào cản đối với phụ nữ để tiếp cận việc làm tốt hơn, giáo dục tốt hơn và nâng cao thu nhập cũng như chất lượng cuộc sống.

Cơ hội từ các Hiệp định thương mại tự do đối với nguồn nhân lực nữ của Việt Nam

Cơ hội	Thách thức
Thứ nhất, các HĐTM Tự do mang lại cho nhân lực nữ Việt Nam có cơ hội được tiếp cận với nền tri thức tiến bộ, trình độ quản lý kinh tế - xã hội tiên tiến và các loại máy móc, thiết bị, công nghệ hiện đại trên thế giới; điều kiện làm việc của người lao động ngày được cải thiện trong tất cả các lĩnh vực nghề nghiệp; ý thức cạnh tranh, tự lập, tự chủ, sáng tạo và nâng cao hiệu quả làm	***Thứ nhất,*** đối với việc phát triển nguồn nhân lực nữ khi Việt Nam gia nhập HĐTM tự do chính là chất lượng nguồn nhân lực nữ của Việt Nam còn rất hạn chế, sức cạnh tranh yếu trong thị trường lao động quốc tế. Nhân lực nữ Việt Nam có nguy cơ mất dần thị phần không những trên thị trường lao động quốc tế mà ngay ở thị trường lao động

việc của mỗi cá nhân được tăng cường.

Thứ hai, nhân lực nữ Việt Nam có cơ hội phát huy các lợi thế cạnh tranh của mình. Lợi thế lớn nhất là nguồn nhân lực nữ dồi dào về số lượng và cơ cấu lao động trẻ. Bên cạnh đó những phẩm chất truyền thống như chịu khó, cần cù, đảm đang, tiết kiệm trong lao động sản xuất và trong sinh hoạt là một trong những lợi thế cạnh tranh của nguồn nhân lực nữ Việt Nam, đặc biệt trong nhóm ngành nghề giúp việc gia đình, điều dưỡng trên thị trường xuất khẩu lao động quốc tế.

Thứ ba, nền kinh tế thị trường do HĐTM Tự do thúc đẩy sẽ giúp Việt Nam phân mảng thị trường lao động và thúc đẩy "lao động" trở thành một loại hàng hóa đặc biệt trên thị trường. Điều này buộc lao động nữ phải thích nghi, biến đổi để hội nhập, phát triển, tránh bị đào thải khỏi quá trình cạnh tranh.

Thứ tư, việc TPP và EVFTA tự do có quy định cụ thể về nghĩa vụ của các quốc gia thành viên trong việc đảm bảo bình đẳng giới, quyền lao động của lao động nữ và thúc đẩy phụ nữ tham gia vào hội nhập chính là nền tảng pháp lý quan trong buộc Việt Nam có những nỗ lực cụ thể hơn nữa nhằm đảm bảo bình đẳng giới và phát triển nguồn nhân lực nữ một cách bền vững và hài hoà với mục tiêu phát triển nhân lực và kinh tế của quốc gia.

Cuối cùng, quan điểm về vai trò giới ở Việt Nam đã có sự thay đổi tích cực khi Việt Nam hội nhập sâu và rộng vào nền kinh tế thế giới. Việc Việt Nam tham gia HĐTM tự do sẽ thúc đẩy mạnh hơn nữa quá trình giao lưu văn hoá, quan điểm giới giữa các quốc gia, giúp quá trình du nhập quan điểm giới tiến bộ, bình quyền vào Việt Nam nhanh hơn và mạnh hơn.

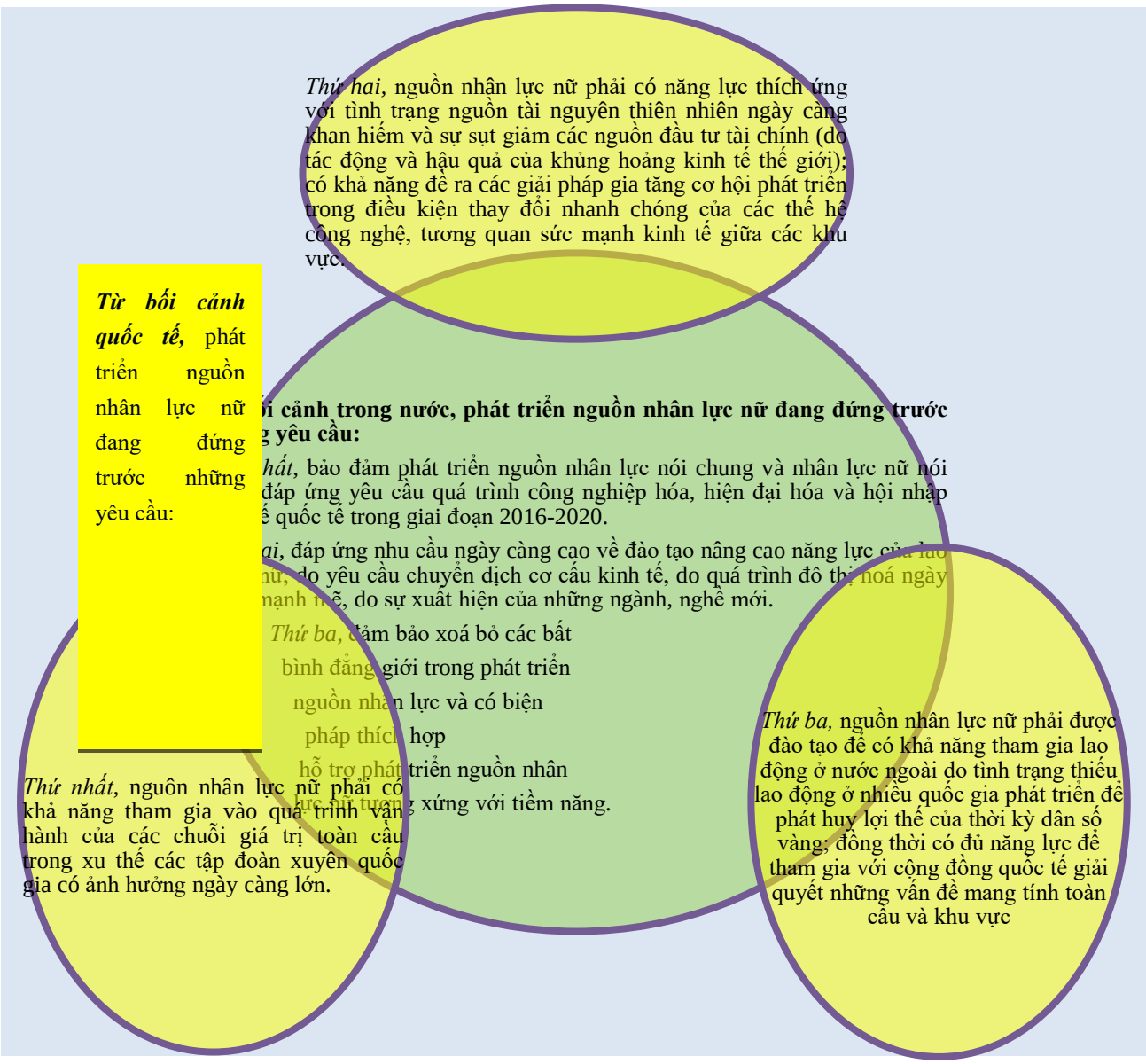
trong nước.

Thứ hai liên quan đến các tác động tiêu cực mà các mặt trái của nền kinh tế thị trường có thể mang lại khi Việt Nam gia nhập HĐTM tự do. Sự tuyệt đối hoá giá trị kinh tế và lợi ích cá nhân, các tệ nạn xã hội phát sinh như ma tuý, mại dâm, buôn bán phụ nữ và trẻ em, .v.v, gây cản trở cho việc phát triển một lực lượng lao động nữ có chất lượng. Một bộ phận phụ nữ có thể không được phát triển khả năng bản thân để có việc làm tốt hơn mà lại vô tình trở thành nạn nhân của buôn bán, mại dâm, bị xã hội loại trừ. Ngoài ra, nếu các giá trị văn hoá và tinh thần không được gìn giữ thì vô hình chung phụ nữ sẽ là nạn nhân của bóc lột tình dục, bạo lực gia đình.v.v.

Thứ ba, thách thức và rào cản lớn nhất đối với sự phát triển nguồn nhân lực nữ ở Việt Nam chính là sự tồn tại dai dẳng các chuẩn mực về giới và văn hoá, quy định riêng rẽ vai trò của phụ nữ và nam giới trong gia đình và xã hội, gây cản trở việc phụ nữ tham gia đầy đủ vào quá trình hội nhập và hưởng thụ thành quả của nó. Các định kiến giới tồn tại trong lựa chọn nghề nghiệp, việc làm là rào cản lớn nhất ngăn cản phụ nữ phát triển và có vị thế cao hơn trong gia đình và xã hội.

1. Các yêu cầu đối với phát triển nguồn nhân lực nữ Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế và một số khuyến nghị

Các yêu cầu đối với phát triển nguồn nhân lực nữ Việt Nam trong bối cảnh hội nhập



Một số khuyến nghị

Khuyến nghị 1: Nâng cao nhận thức của toàn xã hội, đặc biệt là các nhà hoạch định chính sách, các nhà quản lý và các cơ quan có liên quan hiểu và xác định được vai trò, trách nhiệm của mình trong về công tác phát triển nguồn nhân lực nói chung và phát triển nguồn nhân lực nữ nói riêng trong bối cảnh hội nhập. Nâng cao nhận thức của xã hội về vai trò và tiềm năng của nguồn nhân lực nữ; về thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực nữ, từ đó nâng cao địa vị phụ nữ, thực hiện bình đẳng giới.

Khuyến nghị 2: Thúc đẩy lồng ghép giới vào quá trình xây dựng và thực hiện các chính sách phát triển nguồn nhân lực trong phạm vi toàn quốc thông qua tuyên truyền, nâng cao nhận thức của các cơ quan liên quan về lồng ghép giới; tổ chức đào tạo, tập huấn về lồng ghép giới cho cán bộ liên quan; và tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, xử phạt vi phạm.

Khuyến nghị 3: Các cơ quan có thẩm quyền cần có kế hoạch sửa đổi hoặc xóa bỏ các quy định của pháp luật gây bất lợi đối với phát triển nguồn nhân lực nữ; đồng thời có các biện pháp hỗ trợ các nhóm lao động nữ "yếu thế" tiếp cận và hưởng thụ các chính sách phát triển nguồn nhân lực.

Khuyến nghị 4: Các tổ chức quốc tế hỗ trợ tài chính và kỹ thuật cho triển khai thực hiện lồng ghép giới trong các chính sách phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt nhóm chính sách đề cập tại khuyến nghị 3. Các hỗ trợ cụ thể gồm: (i) xây dựng tài liệu kỹ thuật về lồng ghép giới trong chính sách; (ii) theo dõi - đánh giá về thực hiện các mục tiêu bình đẳng giới trong lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực. Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu cập nhật hàng năm về bình đẳng giới trong lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực; thử nghiệm rà soát và thu thập số liệu về lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực có phân tách theo giới tính ở cấp trung ương và tỉnh/thành phố; xây dựng báo cáo hàng năm về phát triển nguồn nhân lực dưới góc độ bình đẳng giới ở cấp quốc gia và tỉnh/thành phố; (iv) nghiên cứu, tổng kết các các mô hình cung cấp dịch vụ phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu tối thiểu của các nhóm phụ nữ và trẻ em gái yếu thế. Hỗ trợ xây dựng tài liệu kỹ thuật hướng dẫn nhân rộng một số mô hình dịch vụ hiệu quả../.

Tài liệu tham khảo

1. *CIA. (2015). Field Listing: Total Fertility Rate. Retrieved from https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/fields/2127.html*
2. *CIEM (2015) "Phát triển con người và phát triển nhân lực".*
3. *ILSSA & KWDI (2015) "Thực trạng việc làm, đời sống của lao động nam và nữ di cư tới khu công nghiệp Việt Nam".*
4. *ILSSA (2015) "Báo cáo an sinh xã hội cho phụ nữ và trẻ em gái".*
5. *Labour Standards Act, 5309 C.F.R. (1997).*
6. *Lê Thị Ái Lâm (2003) "PTNNL thông qua GD-ĐT và kinh nghiệm Đông Á".*
7. *PGS.TS Nguyễn Bá Ngọc (2016). "Di chuyển lao động kỹ năng theo các hiệp định công nhận lẫn nhau giữa các nước trong cộng đồng kinh tế ASEAN: thách thức của Việt Nam"*
8. *PGS. TS. Mạc Văn Tiến (2012). "Đánh giá năng lực cạnh tranh nguồn nhân lực Việt Nam trong bối cảnh hội nhập"*
9. *PGS.TS Đức Vượng (2012) "Thực trạng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam".*
10. *TS. Đặng Thị Lệ Xuân (2012) "Chính sách y tế và chăm sóc bảo vệ sức khỏe nhân dân: thực trạng và khuyến nghị".*
11. *TS. Nguyễn Hữu Dũng (2003) "Sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực con người ở Việt Nam".*
12. *TS. Nguyễn Thanh (2002) "Phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước"*
13. *Human Development Report 2015: Work for Human Development - Republic of Korea, (2015).*
14. *UNICEF, & MoH. (2012). Báo cáo Tóm tắt Điều tra Dinh dưỡng 2009-2010. Retrieved from Hà Nội, Việt Nam: http://viendinhduong.vn/FileUpload/Documents/3.%20Bao%20cao%20tom%20tat%20Bao%20cao%20Tong%20Dieu%20Tra.pdf*

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẰM THU HÚT THANH NIÊN NÔNG THÔN THAM GIA HỌC NGHỀ

Th.S Nguyễn Thị Hoàng Nguyên

Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Tóm tắt: *Những năm trước đây, nguồn lao động dồi dào và giá lao động thấp là một trong những lợi thế của nền kinh tế Việt Nam. Tuy nhiên, Việt Nam hiện đang đứng trước nguy cơ "tụt hậu", năng lực cạnh tranh quốc gia và năng suất lao động thấp. Nguyên nhân quan trọng là do chất lượng nhân lực nước ta còn thấp trong đó có thanh niên nông thôn với đa số chưa qua đào tạo. Điều này đòi hỏi cần thực hiện các biện pháp thu hút hơn nữa thanh niên tham gia học nghề và nâng cao chất lượng đào tạo nghề. Nội dung bài viết trình bày một số thông tin tổng quan về thực trạng chuyên môn kỹ thuật của lực lượng lao động và thanh niên nông thôn, đưa ra một số đánh giá về cơ hội và thách thức từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm thu hút thanh niên nông thôn tham gia học nghề.*

Từ khóa: *lực lượng lao động, thanh niên nông thôn, đào tạo nghề.*

Abstract*: In previous years, abundant labor and low cost is one of the advantages of Vietnam's economy. However, Vietnam is currently at risk of "falling behind", low national competitiveness and low labor productivity. Important reason is due to low quality of our human resource while majority of rural youth is untrained. This requires the implementation of measures to attract more youth to join vocational training and improve the quality of vocational training. The article presents an overview of the status of the workforce as well as the rural youth technical expertise, gives some assessment of the opportunities and challenges which propose a number of solutions to attract rural youth to participate in job training.*

Keywords: *labor force, rural youth, vocational training.*

1. Tổng quan lực lượng lao động và thanh niên nông thôn

Năm 2015, lực lượng lao động (LLLĐ) cả nước đạt 53,98 triệu người, trong đó, khu vực nông thôn là 37,07 triệu người, chiếm 68,67%. Giai đoạn 2011-2015, LLLĐ nông thôn tăng bình quân 175 nghìn người/năm; tốc độ tăng trưởng LLLĐ bình quân giai đoạn là 0,48%/năm, cao hơn tốc độ tăng của dân số trên 15 tuổi khu vực nông thôn (0,41%/năm).

Năm 2015, số thanh niên nông thôn (TNNT) đạt 9,14 triệu người (chiếm 19,91% dân số trên 15 tuổi khu vực nông thôn). Xét trong giai đoạn 2011-2015, số TNNT có xu hướng giảm nguyên nhân chính là TNNT ra thành thị để đi học và kiếm việc làm ngày càng tăng.

Bảng 1: Một số chỉ tiêu về dân số, LLLĐ và thanh niên ở nông thôn, 2011-2015

	Đơn vị	2011	2012	2013	2014	2015
1. Dân số và LLLĐ nông thôn						
1.1 Dân số trên 15 tuổi	Nghìn người	45.143	45.495	45.875	45.793	45.895
1.2 LLLĐ	Nghìn người	36.375	36.462	36.748	37.222	37.073
1.3 Tỷ lệ tham gia LLLĐ	%	80,58	80,15	80,10	81,28	80,78
1.4 Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp/CC (trong LLLĐ)	%	9,20	10,26	11,48	11,48	12,89
2. Thanh niên nông thôn						
2.1. Dân số trong độ tuổi 15-24 (TNNT)	Nghìn người	10.293	9.741	9.457	8.915	9.135
2.2. Tỷ lệ tham gia LLLĐ của TNNT	%	63,32	60,72	62,75	63,51	64,16
2.3. Tỷ lệ TNNT qua đào tạo có bằng cấp/chứng chỉ (trong tổng số TNNT)	%	5,95	7,35	9,10	13,59	10,88

Nguồn: Điều tra Lao động – Việc làm của GSO các năm 2011-2015

Từ năm 2011-2015 chất lượng của LLLĐ nông thôn cũng như TNNT ngày càng được cải thiện. Nếu năm 2011, tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp/chứng chỉ của LLLĐ nông thôn và TNNT lần lượt là 9,20% và 5,95% thì đến năm 2015, con số này đã tăng tương ứng là 12,89% và 10,88%. Tuy nhiên, trình độ của lao động Việt Nam nói chung và lao động nông thôn còn thấp, đặc biệt tỷ lệ TNNT qua đào tạo còn thấp hơn so với lao động nông thôn. Số lao động không qua đào tạo và không có văn bằng chứng chỉ tham gia thị trường lao động còn quá lớn. Cơ cấu đào tạo của Việt Nam hiện đang được nhận định là giống hình thang ngược với tỷ lệ lao động có trình độ đại học, cao đẳng cao hơn hẳn số lao động trình độ CMKT bậc trung- lao động qua đào tạo nghề.

Số lượng thanh niên khu vực nông thôn năm 2015 đạt 9,135 triệu người, chiếm 67,43% trong tổng số thanh niên nhưng số không có CMKT lại chiếm tỷ lệ cao hơn là 69,53%

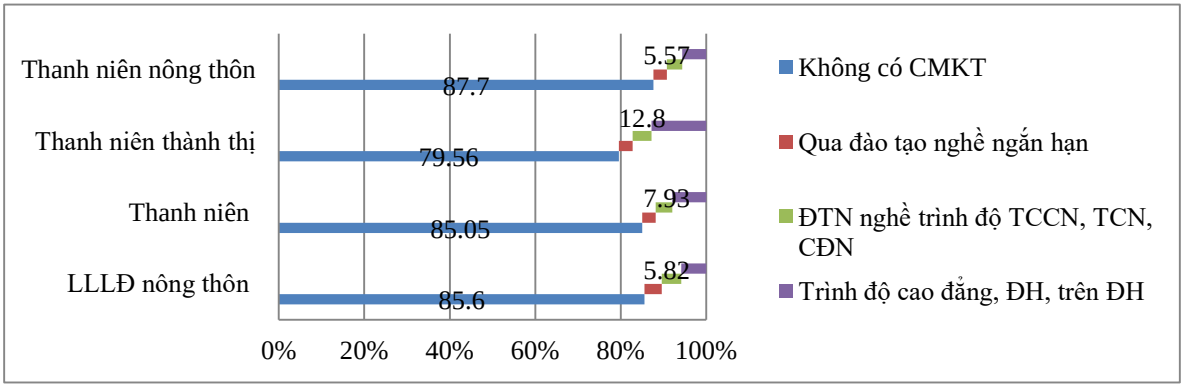
Bảng 2: LLLĐ nông thôn, thanh niên và TNNT phân theo trình độ CMKT năm 2015

	Đơn vị	Tổng số	Không có CMKT	Qua đào tạo nghề ngắn hạn	ĐTN nghề trình độ TCCN, TCN, CĐN	Trình độ cao đẳng, ĐH, trên ĐH
1. LLLĐ nông thôn						
1.1. Số lượng	Nghìn người	37.073	31.734	1.489	1.695	2.156
1.2 Cơ cấu	(%)	100,00	85,60	4,02	4,57	5,82
2. Thanh niên						
2.1. Số lượng	Nghìn người	13.548	11.522	424	528	1.074
2.2 Cơ cấu	(%)	100,00	85,05	3,13	3,90	7,93
3. TNNT						
3.1 Số lượng	Nghìn người	9.135	8.011	281	334	509
3.2 Cơ cấu	(%)	100,00	87.70	3.08	3.66	5.57
3.3. Tỷ lệ TNNT trong tổng số thanh niên (%)	%	67,43	69,53	66,24	63,30	47,38

Nguồn: Điều tra Lao động – Việc làm của GSO năm 2015.

Cơ cấu trình độ CMKT của thanh niên và TNNT khá tương đồng với LLLĐ nông thôn. Tuy nhiên, nếu so sánh với thanh niên thành thị thì tỷ lệ TNNT có trình độ cao đẳng, ĐH và trên ĐH thấp hơn 7,23 điểm phần trăm và tỷ lệ không có CMKT của TNNT cao hơn 8,14 điểm phần trăm. Tham khảo số liệu tại hình dưới đây:

Hình 1: Cơ cấu LLLĐ và TTNT theo trình độ CMKT năm 2015



Nguồn: Điều tra Lao động – Việc làm của GSO năm 2015

Trong khuôn khổ hợp tác giữa tổ chức hợp tác phát kinh tế (OECD) và Viện Khoa học Lao động và Xã hội đã triển khai nghiên cứu Cải cách đào tạo nghề cho thanh niên nông thôn tại 3 địa bàn là Hà Giang, Nam Định, Quảng Nam từ tháng 5 đến tháng 7 năm 2016. Quá trình nghiên cứu đã xác định được những thuận lợi và khó khăn cơ bản đối với việc thu hút thanh niên tham gia học nghề như sau:

Thuận lợi:

Đào tạo nghề được Nhà nước quan tâm, đầu tư và phát triển đặc biệt trong giai đoạn 2010-2015, mạng lưới cơ sở dạy nghề được kiện toàn với độ bao phủ lớn (mỗi huyện đều có trung tâm dạy nghề) và hệ thống đào tạo 3 cấp trình độ với các nghề đào tạo đa dạng, cơ bản đáp ứng được nhu cầu của người học nghề. Mỗi địa phương đều có cơ sở dạy nghề được đầu tư khá toàn diện dạy các nghề trọng điểm với chất lượng đào tạo đạt tiêu chuẩn.

Chính sách hỗ trợ đào tạo nghề ngày càng được mở rộng, không chỉ dành cho học sinh thuộc đối tượng chính sách, hộ nghèo hay lao động nông thôn…mà theo Luật Giáo dục nghề nghiệp, học sinh sinh tốt nghiệp THCS học trung cấp nghề đều được miễn hoàn toàn học phí. Được triển khai từ năm 2010 đến nay, đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn đã mang đến cơ hội học nghề cho hàng triệu người trong đó thanh niên nông thôn là đối tượng được quan tâm và hưởng lợi từ đề án. Học viên của các lớp dạy nghề thuộc đề án này cũng được miễn giảm gần như toàn bộ chi phí học nghề và những người thuộc đối tượng chính sách được hỗ trợ thêm về tiền ăn, tiền đi lại theo quy định (mặc dù mức hỗ trợ còn thấp). Ngoài ra, để thu hút học viên đối với một số ngành nghề ưu tiên phát triển thì các địa phương đã chủ động mở rộng đối tượng (hỗ trợ cả thanh niên, phụ nữ thành thị) và tăng mức tiền ăn cho người học nghề. Ngoài ra, một số cơ sở dạy nghề cũng áp dụng thêm một số biện pháp nhằm thu hút học viên như trao nhiều học bổng, tạo điều kiện để học viên vừa học vừa làm, góp phần bảo đảm về thu nhập cho học viên khi tham gia học nghề. Có thể khẳng định, học phí không tạo ra gánh nặng hay rào cản nếu học sinh/TNNT muốn tham gia học nghề.

Các chiến dịch tuyên truyền rộng rãi thông tin và lợi ích về học nghề đã tới gần hơn với người dân tạo được sự chuyển biến tích cực trong nhận thức, nhờ đó việc học nghề không còn điều "xa lạ" hay là một "lựa chọn không mong muốn" đối với phụ huynh và học sinh.

Cuối cùng, sự phát triển các ngành công nghiệp – dịch vụ và chuyển dịch cơ cấu lao động ở các địa phương đã làm tăng nhu cầu về lao động qua đào tạo nghề. Sau khi tốt nghiệp, đa số các học viên học nghề đều được các cơ sở dạy nghề hỗ trợ tìm và giới thiệu việc làm. Tỷ lệ học viên sau tốt nghiệp có việc làm thường đạt trên 80%, nhất là đối với các nghề kỹ thuật như hàn, cắt gọt kim loại, lắp máy…. Nhiều học viên trước khi ra trường đã được các doanh nghiệp đăng ký tuyển dụng với công việc có mức lương khá hấp dẫn. Như vậy, học sinh học nghề nhận được hỗ trợ khá toàn diện cả trong và sau quá trình học. Sự bảo đảm về việc làm sau tốt nghiệp chính là điểm thuận lợi, tạo ra sự thu hút đối với thanh niên nông thôn học nghề.

Khó khăn:

Trước hết, đối với các nước chịu ảnh hưởng của tư tưởng Nho giáo như Việt Nam thì rào cản trong nhận thức vẫn còn tồn tại ở nhiều thanh niên cũng như gia đình, dẫn đến học nghề chưa thực sự được coi trọng. Tâm lý"ngại" học nghề vất vả cũng làm thanh niên nông thôn không muốn lựa chọn học nghề dù đó là điều phù hợp với năng lực và hoàn cảnh gia đình của các em. Chỉ một số ít học sinh học lực tốt quyết định học nghề theo đam mê và sở thích.

Thanh niên không học nghề vì thấy rằng nếu đi làm thuê thì họ vẫn có thể tìm được việc làm do luôn có các doanh nghiệp sẵn sàng và "ưu tiên" tuyển dụng lao động trẻ chưa qua đào tạo để tiết kiệm chi phí về tiền

lương và bảo hiểm. Đây là một trong những lý do khiến nhiều thanh niên nông thôn không đi học nghề mà muốn đi làm ngay để có thu nhập. Bên cạnh đó, vị trí việc làm và thu nhập giữa lao động qua đào tạo nghề với lao động phổ thông ở một số nghề phổ biến và sử dụng nhiều lao động như: may, lắp ráp điện tử…chưa có sự chênh lệch đủ lớn để thu hút người học nghề, nhất là những nghề đào tạo ngắn hạn. Đóng góp của người học nghề vẫn chưa được nhìn nhận vị trí xứng đáng, đúng với giá trị và lợi ích mà họ đem lại.

Đào tạo nghề vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu, nhu cầu của thị trường lao động, nhất là nhu cầu nhân lực chất lượng cao mà nguyên nhân là nguồn lực đầu tư cho dạy nghề còn dàn trải, thiếu đầu tư ngành nghề kỹ thuật công nghệ cao và thiết bị dạy nghề chuyên sâu; năng lực một bộ phận giáo viên chưa đáp ứng công nghệ thiết bị dạy nghề hiện đại. Chất lượng đào tạo chưa đồng đều giữa các nghề và các cơ sở.

Cơ chế, chính sách nhằm khuyến khích doanh nghiệp tham gia đào tạo nghề còn hạn chế. Việc thu hút người học nghề, và sự phối hợp, hợp tác của doanh nghiệp trong việc nâng cao kỹ năng nghề, giải quyết việc làm sau đào tạo nghề chưa chặt chẽ và hiệu quả, chưa đáp ứng được mong đợi của người học. Công tác tuyên truyền, tư vấn học nghề và các còn chưa chuyên nghiệp, thiếu kịp thời.

Cuối cùng, đối với thanh niên nông thôn học nghề nông nghiệp và muốn ở lại quê hương để phát triển nông nghiệp theo hướng hiện đại, bền vững thì cũng đang gặp rất nhiều khó khăn, thách thức. Mặc dù, hầu hết các địa phương đều xây dựng đề án tái cơ cấu nông nghiệp, khuyến khích sản xuất kinh tế nông nghiệp theo qui mô lớn, hiện đại (mô hình trang trại kết hợp trồng trọt, chăn nuôi, nuôi trồng thủy sản…) tuy nhiên, thanh niên nông có ít cơ hội tham gia do thiếu vốn đầu tư và đặc biệt khó khăn trong tiếp cận quyền sử dụng đất đai - tư liệu sản xuất quan trọng nhất. Để khuyến khích thanh niên nông thôn tham gia phát triển sản xuất nông nghiệp hiện đại bên cạnh dạy nghề, đào tạo về công nghệ, kỹ thuật sản xuất thì họ còn cần có được sự hỗ trợ toàn diện cả về tư liệu sản xuất, vốn và tiêu thụ sản phẩm.

3. Một số giải pháp

Thúc đẩy sự hợp tác với doanh nghiệp, bảo đảm giải quyết việc làm thỏa đáng cho người học nghề sau tốt nghiệp

Như đã đề cập, động lực để thu hút thanh niên học nghề là có được việc làm và thu nhập ổn định. Do đó để đảm bảo tốt hơn về việc làm cho học viên sau đào tạo, các cơ sở dạy nghề cần thúc đẩy đào tạo theo hợp đồng hoặc đặt hàng với doanh nghiệp để doanh nghiệp vừa cùng tham gia đào tạo, giám sát, đánh giá sau đó tuyển dụng luôn số học viên được đào tạo/ thực tập tại doanh nghiệp. Cơ sở dạy nghề cần chủ động thiết lập và hợp tác chặt chẽ hơn nữa với doanh nghiệp thông qua nhiều hình thức khác nhau, cụ thể là:

- Hợp tác cùng xây dựng chương trình và các tiêu chuẩn đào tạo để đảm bảo nội dung về kiến thức, kỹ năng nghề cung cấp cho học viên đúng với nhu cầu và yêu cầu của các doanh nghiệp.

- Tăng cường các khóa thực tập nghề tại doanh nghiệp, bảo đảm người học được thực tập đúng trình độ và kỹ năng được học, tránh việc sử dụng học viên thực tập như lao động giá rẻ. Mời các cán bộ kỹ thuật tham gia vào quá trình đào tạo như hướng dẫn và giám sát thực tập và đánh giá kỹ năng nghề cho học viên tốt nghiệp…

- Giáo viên và chuyên gia kỹ thuật của doanh nghiệp trao đổi kiến thức chuyên môn cũng như về phương pháp giảng dạy, kỹ năng

sư phạm. Thường xuyên đưa giáo viên đến các doanh nghiệp để bồi dưỡng về những công nghệ, kỹ thuật mới,…

- Xây dựng cơ chế hỗ trợ trực tiếp cho doanh nghiệp tiếp nhận học sinh, sinh viên thực thực tập theo đúng nội dung, trình độ đào tạo, bảo đảm học viên nâng cao được kỹ năng nghề, cập nhật công nghệ mới. Đồng thời, có cơ chế để doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động qua đào tạo phải đóng góp hoặc chia sẻ chi phí đào tạo.Bên cạnh đó, cần đảm bảo các quyền lợi chính đáng của người học nghề như: bố trí công việc đúng chuyên môn, kỹ thuật, được trả công thỏa đáng và đảm bảo các tiêu chuẩn an toàn lao động đặc biệt trong các nghề nặng nhọc độc hại.

Tăng cường các chính sách hỗ trợ thanh niên học nghề

Ở cấp độ quốc gia, chính sách về hỗ trợ TNNT tham gia học nghề cụ thể là miễn giảm học phí thì Nhà nước chỉ đầu tư, hỗ trợ cho những ngành, nghề quan trọng mà không thu hút được người học, những đối tượng chính sách; những ngành, nghề khác tùy mức độ mà thực hiện chính sách xã hội hóa, các đối tượng khác được nhà nước hỗ trợ kinh phí bằng cách cho vay ưu đãi.

Tại địa phương, tùy thuộc vào mục tiêu phát triển kinh tế và ưu tiên phát triển ngành nghề sẽ xây dựng các chính sách và các mức hỗ trợ về học phí phân biệt theo nghề, địa bàn và đối tượng đào tạo. Đặc biệt đối với một số nghề đặc thù hoặc nặng nhọc mà địa phương có nhu cầu nhưng khó thu hút học sinh vào học nghề thì không chỉ áp dụng chính sách miễn học phí mà còn hỗ trợ cả về chi phí sinh hoạt (trao học bổng) cũng như tạo điều kiện thuận lợi cho người học (về chỗ ở nội trú). Ưu tiên giới thiệu việc làm và cơ hội xuất khẩu lao động cho thanh niên nông thôn ở khu vực khó khăn.

Đa dạng hóa công tác tuyên truyền và phát triển hoạt động tư vấn hướng nghiệp một cách chuyên nghiệp

Công tác tuyên truyền có nhiệm vụ tạo ra sự chuyển biến căn bản trong suy nghĩ và cảm nhận một cách tích cực nhất về học nghề cho thanh niên và gia đình họ. Trước hết, tuyên truyền cần đảm bảo thực hiện trên diện rộng, đến tất cả các địa bàn vùng sâu, vùng xa, vùng có điều kiện kinh tế khó khăn và đến với tất cả các đối tượng, trong đó đặc biệt chú trọng đến đối tượng thanh niên – là những "khách hàng" chính của dạy nghề. Đồng thời, tuyên truyền cũng cần được phát triển theo chiều sâu thông qua việc cung cấp các thông tin đầy đủ về các chính sách hỗ trợ học nghề, việc làm, đặc biệt là thông tin kịp thời cho người học nghề về nhu cầu và các yêu cầu tuyển dụng cụ thể.

Tiếp theo, hoạt động tư vấn, hướng nghiệp cũng cần được đổi mới với các phương thức thực hiện đa dạng và chuyên nghiệp hóa nhằm tạo sự hấp dẫn, tăng hiệu quả và khả năng thu hút đối với không chỉ học sinh, thanh niên mà cả phụ huynh. Muốn có được điều này thì trước hết các cơ sở dạy nghề, địa phương cần đào tạo, bồi dưỡng được đội ngũ cán bộ tư vấn, hướng nghiệp có kiến thức và kỹ năng tư vấn chuyên nghiệp. Họ cần tìm hiểu và nắm bắt nhu cầu học nghề theo từng nhóm đối tượng để có thể tư vấn nghề phù hợp với năng lực và nguyện vọng công việc của từng cá nhân. Thường xuyên cập nhật và cung cấp thông tin đầy đủ về nhu cầu tuyển dụng, các yêu cầu cụ thể về vị trí việc làm cho học viên sắp hoặc vừa mới tốt nghiệp để kết nối đúng với nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp.

Nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu người sử dụng

Các cơ sở dạy nghề cần chủ động chỉnh sửa chương trình dạy nghề theo hướng chú trọng năng lực thực hành, nâng cao kỹ năng nghề, đồng thời đổi mới phương pháp đào tạo nghề theo hướng mạnh dạn thay thế, cắt bỏ những nội dung không còn phù hợp và tăng thời lượng thực hành cũng như tạo cơ hội để học viên thực tập nhiều lần tại các doanh nghiệp khác nhau. Lựa chọn đầu tư (mua mới hoặc thuê) trang thiết bị dạy nghề tiên tiến, hiện đại đáp ứng đúng nhu cầu của người sử dụng, cập nhật nội dung về kiến thức công nghệ mới, phối hợp với doanh nghiệp xây dựng nội dung đào tạo gần sát nhất với kỹ năng, trình độ mà doanh nghiệp có nhu cầu.

Xây dựng mới chương trình đào tạo cho các nhóm học viên đặc thù như thanh niên dân tộc thiểu số, thanh niên thuộc hộ gia đình bị mất đất (do giải toả làm khu công nghiệp), thanh niên vi phạm pháp luật sau khi cải tạo trở về địa phương, thanh niên cai nghiện ma tuý... Đối với các chương trình đào tạo sơ cấp nghề và dạy nghề dưới 3 tháng nên thường xuyên được điều chỉnh, cập nhật những nội dung mới, kỹ năng thực hành theo yêu cầu của thị trường lao động và sự thay đổi về phát triển ngành nghề kinh tế của địa phương.

Lồng ghép các nội dung đào tạo về kỷ luật lao động, tác phong làm việc công nghiệp, các kỹ năng mềm, kỹ năng sử dụng máy tính, kiến thức về khởi nghiệp… cho thanh niên phù hợp với mục tiêu, nội dung của các chương trình đào tạo.

Khuyến khích, hỗ trợ toàn diện cho thanh niên nông thôn học nghề và tham gia phát triển nông nghiệp bền vững

Để hỗ trợ TNNT học nghề và tham gia phát triển nông nghiệp bền vững một cách hiệu quả, trước hết các tổ chức chính quyền Đoàn Thanh niên, các hiệp hội… tại địa phương cần đứng ra tập hợp các thanh niên có nhu cầu, nguyện vọng sản xuất nông nghiệp để cung cấp thông tin và định hướng về mô hình sản xuất phù hợp với định hướng và ngành nghề nông nghiệp ưu tiên phát triển của địa phương.

Chính quyền địa phương tạo điều kiện thuận lợi cho thanh niên thông qua các chính sách hỗ trợ đồng bộ: ưu tiên cho thanh niên thuê đủ diện tích đất, thời gian lâu dài cũng như bảo đảm các điều kiện về cơ sở hạ tầng (giao thông, điện, nước) phục vụ hoạt động sản xuất nông nghiệp. Về tài chính cần có sự phối hợp, chỉ đạo của các ngành liên quan để thanh niên có được một nguồn vốn vay ưu đãi ổn định, lâu dài đáp ứng yêu cầu đầu tư phát triển sản xuất nông nghiệp; đối với đào tạo nghề - hỗ trợ thanh niên học nhiều nghề - tối đa 3 nghề cơ bản (bao gồm trồng trọt, chăn nuôi, Thú ý) phục vụ phát triển nông nghiệp theo mô hình trang trại.

Đẩy mạnh tuyên truyền, phổ biến rộng rãi các điển hình thanh niên nông thôn làm kinh tế giỏi, tấm gương người giỏi nghề để lan tỏa và truyền được cảm hứng cho thanh niên. Đồng thời chia sẻ cả mô hình thành công cũng như thất bại để rút ra những bài học kinh nghiệm quý giá, giúp thanh niên giảm thiểu khó khăn và rủi ro khi thực hiện. Gắn kết việc vận động thanh niên đi học nghề và tham gia phát triển nông nghiệp với việc thực hiện các tiêu chí xây dựng nông thôn mới.

Tài liệu tham khảo

1. Quyết định 1956/QĐ-TTg phê duyệt Đề án Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020

2.Quyết định số 103/2008/QĐ-TTg phê duyệt Đề án Hỗ trợ thanh niên học nghề và tạo việc làm giai đoạn 2008 – 2015

3.Điều tra Lao động – Việc làm của GSO các năm 2011-2015

VẤN ĐỀ GIỚI TRONG THU NHẬP VÀ ĐÓNG GÓP THU NHẬP CỦA NGƯỜI VỢ VÀ CHỒNG TRONG GIA ĐÌNH HÀ NỘI

Lỗ Việt Phương
Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới

Tóm tắt: *Dựa trên 02 bộ số liệu điều tra về gia đình trên địa bàn Hà Nội (năm 2006 và năm 2010), bài viết tập trung phân tích về quan niệm của người dân Hà Nội về người kiếm tiền nhiều hơn trong các gia đình Hà Nội. Bên cạnh đó, với kỹ thuật phân tích hồi quy đa biến, những phân tích sâu về các yếu tố tác động đến khả năng đóng góp thu nhập cao hơn của người chồng trong gia đình Hà Nội đã được làm rõ hơn. Việc sử dụng 02 nguồn số liệu trong phân tích về khả năng đóng góp thu nhập cũng giúp cho việc so sánh đến sự có thể thay đổi của các yếu tố tác động.*

Key words: *thu nhập, đóng góp thu nhập, gia đình Hà Nội*

Abstract: *Basing on 2 surveys on Hanoi's families (2006 and 2010), the article focuses on analysing the the article focuses on analyzing the perception of the Hanoian on people making more money in Hanoi's families. With the techniques of multivariate regression analysis, in-depth analysis of the factors affecting the ability to contribute higher earnings of the husband in the Hanoi's family has been clarified. Using 02 data sources in the analysis of the potential contribution of income also makes comparisons to the possible change of the impact factors.*

Key words: *income, income contribution, Hanoi's family*

Mở đầu

Hiện đại hóa sẽ làm tăng vị trí xã hội của người phụ nữ, nhất là phụ nữ ở các xã hội truyền thống bởi vì sự phát triển của hiện đại hóa làm giảm các giá trị của chế độ gia trưởng. Phụ nữ có cơ hội giành được một số quyền lợi, sự tự do hơn trong xã hội truyền thống và có nhiều cơ hội hơn trong học hành và việc làm. Mặc dầu không thể mô tả đơn thuần hiện đại hóa là sự gia tăng vị trí của phụ nữ trong xã hội (John J. Macionis, 1987) nhưng nhìn chung, hiện đại hóa sẽ mang lại sự thay đổi xã hội theo chiều hướng tích cực cho phụ nữ ở một số phương diện. *Thứ nhất,* hiện đại hóa tạo cơ hội nghề nghiệp ở khu vực thành phố nhiều hơn, tạo nên làn sóng di cư ra thành phố làm việc của cả nam giới và phụ nữ; *thứ hai,* giá trị văn hóa hiện đại làm lu mờ các giá trị truyền thống của gia đình, người phụ nữ có thể phải tự bươn chải để vượt qua những biến cố, những khó khăn trong cuộc sống. Bên cạnh đó, hiện đại hóa cũng tạo ra những vấn đề xã hội mới mà người phụ nữ chưa từng phải đương đầu trong xã hội truyền thống. Và sự thay đổi này sẽ có tác động nhất định đến vai trò giới giữa vợ và chồng trong gia đình, vai trò của người phụ nữ trong hoạt động tạo thu nhập và sự tham gia của phụ nữ trong lĩnh vực việc làm cũng có những thay đổi nhất định.

Trên cơ sở quan điểm giới, khi xác định vị thế xã hội của phụ nữ và nam giới trong gia đình không chỉ đơn giản là việc xem xét sự đóng góp của họ mà còn phân tích khả năng và mức độ ảnh hưởng của họ trong việc xây dựng và đưa ra quyết định (Nguyễn Hữu Minh, 2013). Trong các gia đình Việt Nam, đóng góp kinh tế của các thành viên cho gia đình không chỉ là các đóng góp bằng tiền mặt mà còn có thể từ các nguồn thu nhập khác như lương thực, thực phẩm và các sản phẩm khác (Lê Ngọc Văn, 2012a: 48). Ngoài ra, còn có những đóng góp khác không được trả công như chăm sóc các thành viên trong gia đình, làm các công việc nội trợ. Mặc dù phần lớn người vợ và người chồng đều có đóng góp thu nhập cho gia đình nhưng mức độ đóng góp thu nhập của người vợ luôn thấp hơn so với người chồng (Lê Ngọc Văn, 2012; Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch cùng các cơ quan, 2008; Trần Thị Vân Anh & Nguyễn Hữu Minh, 2008).

Các nghiên cứu ở Việt Nam hiện nay về thu nhập và đóng góp thu nhập của các thành viên trong gia đình thường chưa tính toán được thu nhập cho từng thành viên nói chung cũng như cho người vợ và người chồng trong gia đình nói riêng. Bên cạnh đó, các mức độ thu nhập và đóng góp thu nhập qua các công việc không được trả lương (sản xuất, kinh doanh cho hộ gia đình; chăm sóc người già, trẻ em, người ốm; làm các công việc nội trợ...). Việc xác định thu nhập cho các thành viên khác trong gia đình cũng rất khó khăn do người trả lời không có khả năng để biết chính xác được các khoản thu của người khác. Đóng góp kinh tế của người vợ và người chồng được xác định qua các chỉ báo: giữa người vợ và người chồng có đóng góp kinh tế cho gia đình không?; Nếu cả hai cùng có đóng góp thì ai là người có đóng góp cao hơn (Trần Thị Vân Anh, Nguyễn Hữu Minh, 2008); mức đóng góp của người vợ và người chồng cho hộ gia đình. Mức độ đóng góp kinh tế khác nhau của người vợ và người chồng trong các gia đình có ảnh hưởng của các yếu tố khu vực cư trú, nghề nghiệp, trình độ học vấn của phụ nữ và độ dài hôn nhân (Lê Ngọc Văn, 2012b). Học vấn, thu nhập, nghề nghiệp, giới tính, độ dài của cuộc hôn nhân, số con trong gia đình và hệ tư tưởng giới được một số tác giả đề cập đến như là những nguyên nhân giải thích cho tình trạng phân công lao động bất bình đẳng trong gia đình Việt Nam. Khoảng cách thu nhập giữa vợ và chồng ít được nhắc đến. Các nghiên cứu định lượng, đặc biệt là nghiên cứu về thu nhập chưa phân tích sâu về các yếu tố tác động thông qua phân tích nhiều tương quan nhiều yếu tố, thiếu những mô hình phân tích hồi quy để xem xét yếu tố tác động mạnh yếu. Thường có 2 mức độ so sánh: giữa vợ và chồng hoặc giữa các thành viên trong gia đình: Ai là người đóng góp nhiều nhất?; giữa người vợ và người chồng: Ai là người đóng góp nhiều hơn?

Trong nghiên cứu này, đóng góp thu nhập chưa được tính toán thành các giá trị cụ thể. Đóng góp thu nhập của người vợ và người chồng trong gia đình được dựa trên đánh giá của người đại diện hộ gia đình xác định về người đóng góp thu nhập nhiều nhất cho gia đình trên thực tế.

Vấn đề giới trong quan niệm về thu nhập và đóng góp thu nhập trong các gia đình Hà Nội.

Quan niệm về người nên là người kiếm tiền nhiều hơn giữa vợ và chồng trong gia đình

Tiền là một trong những yếu tố có khả năng chi phối đến hạnh phúc gia đình, tuy nhiên, với mỗi gia đình, mức độ ảnh hưởng chi phối có sự khác nhau. Đã có nhiều bàn luận khác nhau từ một số nghiên cứu về tiền và giá trị của đồng tiền đối với hạnh phúc gia đình và sự bền vững của mối quan hệ vợ chồng. Trong nghiên cứu này, tiền được quan tâm trên khía cạnh quan niệm về mức độ ảnh hưởng của khả năng kiếm tiền của vợ hoặc chồng đối với sự bền vững trong quan hệ vợ chồng.

Tìm hiểu quan niệm của người dân về người kiếm tiền nhiều hơn trong gia đình chưa được đề cập ở điều tra Gia đình 2006. Cho đến điều tra Gia đình Hà Nội 2010, vấn đề này được quan tâm đến với vai trò là một trong những nhân tố ảnh hưởng đến sự bền vững của hạnh phúc gia đình. Quan điểm lý tưởng nhất trong quan hệ vợ chồng là cả hai vợ chồng đều kiếm được nhiều tiền như nhau (63,7%). Tuy nhiên, khi gắn việc kiếm được tiền nhiều hơn cho cá nhân người chồng hoặc người vợ thì người chồng được cho rằng kiếm được nhiều tiền hơn *rất tốt* cho sự bền vững quan hệ vợ chồng, tỷ lệ này cao hơn nhiều so với người vợ là người kiếm tiền nhiều hơn (53,1% so với 10,4%). Điều này cho thấy, mặc dù xã hội đã có những thay đổi khi đánh giá hay nhìn nhận về vai trò của người vợ và người chồng trong gia đình nhưng trong trường hợp cụ thể như người vợ có thu nhập cao hơn chồng thì nhiều người vẫn có những e ngại nhất định. Bằng chứng là có tới hơn ½ (54,7%) trong tổng số 1.002 người được hỏi cho rằng vợ kiếm được nhiều tiền hơn chồng là điều không tốt đối với sự bền vững của quan hệ vợ chồng.

Nhìn chung, giữa vợ và chồng thì người chồng được cho rằng nên là người kiếm tiền nhiều hơn vợ sẽ đảm bảo hơn sự bền vững cho quan hệ vợ chồng, đảm bảo hơn sự bền vững cho hạnh phúc gia đình.

Mức độ ảnh hưởng đến sự bền vững của quan hệ vợ chồng (%)

Các yếu tố ảnh hưởng đến sự bền vững của quan hệ vợ chồng	Rất tốt	Tốt	Không tốt
Chồng nhiều tiền hơn vợ	53,1	37,4	9,5
Vợ nhiều tiền hơn chồng	10,4	34,9	54,7
Hai vợ chồng như nhau	63,7	29,1	7,2

(Điều tra Gia đình Hà Nội 2010) "Chồng nhiều tiền hơn vợ là rất tốt"

Không có sự khác biệt giới khi đánh giá ở mức "rất tốt" với việc chồng nhiều tiền hơn vợ. Quan niệm của người chồng và người vợ về vai trò giới trong gia đình cũng có sự khác biệt đáng kể trong quan niệm "chồng kiếm nhiều tiền hơn vợ là rất tốt" đối với sự bền vững gia đình. Người có quan niệm truyền thống cho rằng "người chồng kiếm tiền nhiều hơn vợ là rất tốt" hơn những người có quan niệm hiện đại. 62,8% người chồng có quan điểm truyền thống cho rằng chồng nhiều tiền hơn vợ là tốt trong khi tỷ lệ này ở người chồng có quan điểm hiện đại là 49,6%. Cũng không hoàn toàn đồng nhất với mô hình gia đình truyền thống "chồng là người kiếm tiền, vợ là người chăm sóc nhà cửa", tuy nhiên, người theo quan điểm truyền thống vẫn có xu hướng đề cao người chồng.

"Vợ nhiều tiền hơn chồng là không tốt"

Tuy nhiên, trong đánh giá về việc vợ kiếm được nhiều tiền hơn chồng, 57,3% phụ nữ cho rằng điều này là không tốt. Tỷ lệ này ở nam giới là 51,9%. Mặc dù tỷ lệ chênh lệch không nhiều nhưng điều này cho thấy ngay bản thân phụ nữ cũng không tự tin để nhìn nhận việc phụ nữ kiếm được nhiều tiền là tốt cho sự bền vững trong quan hệ vợ chồng.

Người chồng có quan niệm hiện đại về vai trò giới trong gia đình cũng cho rằng người vợ kiếm nhiều tiền hơn chồng là không tốt với sự bền vững trong quan hệ vợ chồng cao hơn người chồng có quan điểm truyền thống. 2/3 người chồng theo quan niệm hiện đại có xu hướng không tán thành với việc vợ kiếm nhiều tiền hơn chồng và cũng có ½ trong số này lại cho rằng người chồng kiếm tiền nhiều hơn vợ là rất tốt. Điều này cho thấy, một bộ phận không nhỏ những người chồng theo quan điểm hiện đại thấy được những mặt tiêu cực của đồng tiền tới sự bền vững trong quan hệ vợ chồng.

Người dân sống ở khu vực nội thành, tỷ lệ đánh giá "vợ nhiều tiền hơn chồng" là không tốt đối với sự bền vững của gia đình cao hơn so với người dân sống ở ngoại thành (61,9% so với 51,2%). Phải chăng, trong mối quan hệ vợ chồng ở các gia đình nội thành, đồng tiền có khả năng chi phối cao hơn, do vậy khi người vợ có nhiều tiền hơn chồng đồng nghĩa với việc quan hệ vợ chồng có những thay đổi về giá trị và sự lỏng lẻo của gia đình bắt đầu xuất hiện. Vì thế, người dân sống ở nội thành vốn có nếp nghĩ cởi mở hơn trong các quan hệ xã hội nhưng lại chặt chẽ hơn khi suy nghĩ và đánh giá về tiền bạc trong mối quan hệ vợ và chồng.

Nhìn chung, người kiếm tiền nhiều trong các gia đình ở Hà Nội phần lớn vẫn được cho rằng nên là người chồng. Người chồng kiếm nhiều tiền hơn vợ tốt hơn đối với sự bền vững trong quan hệ vợ chồng và gìn giữ hạnh phúc gia đình trong khi người vợ kiếm nhiều tiền hơn chồng có thể xảy ra nhiều hệ lụy đến hạnh phúc gia đình. Các yếu tố giới, học vấn, nhóm tuổi, quan niệm truyền thống về vai trò giới, sự hài lòng hôn nhân, khu vực,… có những ảnh hưởng khác nhau đến quan niệm về người kiếm tiền nhiều hơn giữa vợ và chồng.

Một số yếu tố ảnh hưởng đến khả năng người chồng đóng góp thu nhập cao hơn vợ trong các gia đình Hà Nội

Như đã phân tích ở trên, quan niệm của người dân Hà Nội về người nên kiếm tiền nhiều hơn trong gia đình là người chồng. Thực tế, kết quả từ hai cuộc nghiên cứu cũng cho thấy, người chồng cũng là người có đóng góp thu nhập cao hơn so với người vợ. Trong 1.701 hộ gia đình trong điều tra Gia đình Hà Nội 2010, có 53,9% hộ gia đình cho biết người chồng có đóng góp thu nhập cao hơn; tỷ lệ hộ gia đình cho biết người vợ có đóng góp cao hơn là 19,2%. Kết quả này cũng tương đồng với kết quả điều tra Gia đình Việt Nam 2006, người chồng là người có đóng góp thu nhập cho hộ gia đình nhiều hơn so với người vợ, với tỷ lệ chênh lệch khá lớn (72,6% người chồng và 27,4% người vợ trong tổng số 292 người có đóng góp thu nhập).

Để có thể tìm hiểu rõ hơn các yếu tố tác động đến đóng góp thu nhập của chồng cao hơn vợ, mô hình hồi quy logistic được xây dựng trên cơ sở lý thuyết giới. Biến số phụ thuộc được xây dựng: Trong gia đình ông/ bà, người chồng có đóng góp kinh tế cao hơn vợ

không? Với phương án trả lời: 1. Có. 0. Không.

Các đặc điểm cá nhân của người chồng được đưa vào mô hình nhằm xem xét tác động của các yếu tố này với việc đóng góp thu nhập cho gia đình của chồng cao hơn so với vợ. Từ dữ liệu của Điều tra Gia đình 2010 các biến số đặc trưng của người chồng được đưa vào mô hình gồm hoạt động chính trong 12 tháng qua, nhóm việc làm, học vấn, độ tuổi và sức khỏe, với 665 trường hợp phù hợp, trong khi đó, dữ liệu Điều tra Gia đình 2006 chỉ cho phép có 3 yếu tố việc làm, học vấn và độ tuổi.

Kết quả từ Điều tra 2010

Kết quả từ mô hình 2010 cho thấy, nhóm ngành nghề và sức khỏe của người chồng là các yếu tố có tác động đến khả năng đóng góp thu nhập của người chồng cao hơn so với vợ. Người chồng có sức khỏe ở mức rất tốt/ tốt có khả năng đóng góp thu nhập cao nhất. Người chồng có sức khỏe tốt có khả năng đóng góp kinh tế cao hơn ở mức 3,2 lần so với những người chồng có sức khỏe kém/ rất kém. Có xu hướng rõ rệt của tình trạng sức khỏe đến khả năng đóng góp thu nhập cao hơn của người chồng. Tình trạng sức khỏe tốt hơn, người chồng có thể tham gia nhiều hơn vào các công việc khác nhau để tạo thu nhập và không mất nhiều tiền chi phí cho việc chữa trị bệnh vì vậy, họ có nhiều khả năng hơn trong việc đóng góp kinh tế cho gia đình. Hơn nữa, sự phân công lao động theo giới đã chứng minh rằng việc làm của nam giới thường là các công việc đòi hỏi về thể lực.

Người chồng làm việc ở nhóm lao động trình độ cao và lao động bình thường có khả năng người chồng đóng góp kinh tế cao hơn vợ so với nhóm người chồng làm việc lao động giản đơn. Người chồng ở nhóm lao động trình độ cao có khả năng đóng góp kinh tế cao hơn 3,6 lần so với người chồng làm các công việc giản đơn.

Ngoài các đặc trưng cá nhân của người chồng, đặc trưng cá nhân của người vợ còn có yếu tố gia đình là biến số khu vực cư trú. Có 608 trường hợp phù hợp với các nhóm yếu tố được đưa vào mô hình phân tích. Khi đưa thêm nhóm yếu tố gia đình, các yếu tố đặc trưng cá nhân của người chồng như nhóm ngành nghề và tình trạng sức khỏe vẫn cho thấy có tác động mạnh đến khả năng đóng góp kinh tế gia đình cao hơn của người chồng. Với chỉ số R^2=22,5% cho thấy đây là mô hình tốt để có thể giải thích cho các yếu tố tác động.

Kết quả từ mô hình 2010 khẳng định mối liên hệ chặt chẽ giữa 2 yếu tố đặc trưng của người chồng là nhóm ngành nghề và tình trạng sức khỏe của người chồng với khả năng đóng góp thu nhập cao hơn của người chồng. Người chồng có sức khỏe càng tốt thì càng có khả năng có đóng góp thu nhập cao hơn so với vợ. Người chồng ở nhóm lao động giản đơn thì có ít khả năng đóng góp thu nhập cao hơn vợ.

Việc làm của vợ vẫn thể hiện có tác động đến khả năng đóng góp kinh tế cao hơn của người chồng, đặc biệt đối với nhóm vợ có việc làm lao động bình thường. Người chồng có vợ thuộc nhóm việc làm này thì ít có cơ hội đóng góp kinh tế cao hơn vợ so với người chồng có vợ làm ở nhóm lao động giản đơn. Hơn nữa, những phân tích về quan niệm người kiếm tiền nhiều hơn của người dân Hà Nội trên đây cho thấy, người chồng kiếm nhiều tiền hơn vợ thì quan hệ vợ chồng có khả năng bền vững cao hơn nhiều so với

trường hợp người vợ kiếm nhiều hơn chồng. Quan niệm về người nên kiếm tiền nhiều hơn là người chồng để giữ gìn hạnh phúc gia đình cũng có thể là một lý giải hợp lý trong trường hợp này.

Đặc trưng gia đình cũng có tác động khá mạnh đến khả năng đóng góp kinh tế cao hơn vợ của người chồng. Người chồng trong các gia đình ở khu vực nội thành không nhiều khả năng đóng góp kinh tế cao hơn vợ so với các hộ gia đình ở khu vực ngoại thành (chỉ bằng 0,5 lần so với người chồng sống ở ngoại thành). Trong các xã hội hiện đại, người phụ nữ có cơ hội hơn trong học hành và việc làm, người phụ nữ có cơ hội tốt hơn về nghề nghiệp ở khu vực thành phố. Người vợ ở nội thành có cơ hội kiếm được nhiều tiền hơn từ các công việc tốt hơn, do vậy, khả năng đóng góp thu nhập cao hơn vợ của người chồng trong các gia đình ở nội thành ít nhiều chịu sự ảnh hưởng do khả năng kiếm tiền của phụ nữ ở khu vực này tốt hơn.

Kết quả từ điều tra Gia đình 2006

Phân tích mô hình 2006 cho thấy có một số kết quả tương đồng với phân tích từ mô hình 2010. Các yếu tố nhóm đặc trưng cá nhân của người vợ và người chồng được đưa vào mô hình gồm nhóm ngành nghề của vợ/ của chồng; độ tuổi của vợ/ của chồng; so sánh học vấn giữa vợ và chồng. Người chồng làm việc trong nhóm nghề lao động bình thường có khả năng đóng góp thu nhập cao hơn vợ 2,6 lần so với nhóm người chồng làm việc ở nhóm lao động giản đơn. Điểm khác so với với mô hình 2010, nhóm nghề của vợ không có tác động đến khả năng người chồng đóng góp thu nhập cao hơn vợ.

Cũng tương tự như Điều tra Gia đình 2010, Điều tra Gia đình 2006 cũng cho thấy, người chồng ở khu vực nội thành có nhiều khó khăn hơn để có khả năng đóng góp thu nhập cao hơn vợ.

Trong khi ở mô hình 2010 không thấy sự tác động của trình độ học vấn đến khả năng đóng góp thu nhập của người chồng thì ở mô hình 2006 cho thấy sự khác biệt này. Trong trường hợp người vợ có trình độ học vấn cao hơn chồng thì người chồng cũng ít khả năng để có thể đóng góp thu nhập cao hơn vợ. So sánh tỷ lệ đóng góp thu nhập của người chồng cao hơn vợ giữa nhóm người vợ học vấn cao hơn và nhóm trình độ học vấn ngang nhau giữa hai vợ chồng là 1:3. Rõ ràng, với trình độ học vấn cao hơn mọi người có cơ hội có nghề nghiệp tốt hơn, do vậy, có nguồn thu nhập tốt hơn.

Khu vực cư trú vẫn là yếu tố có khả năng ảnh hưởng đến khả năng đóng góp thu nhập của người chồng cao hơn so với người vợ trong mô hình 2006. Tuy nhiên, có thể thấy rằng, khả năng ảnh hưởng của yếu tố sống ở nội thành có sự khác nhau khá rõ rệt so với 2 thời điểm điều tra. Điều này có thể là do cơ chế kinh tế thị trường trong những năm gần đây tạo nên cơ hội kiếm tiền dễ dàng hơn cho cả nam giới và phụ nữ, vì vậy, khả năng người chồng có đóng góp thu nhập cao hơn so với người vợ cũng ngày càng khó hơn, nhất là ở khu vực nội thành.

Mô hình các yếu tố cá nhân và gia đình tác động đến khả năng chồng đóng góp thu nhập cao hơn vợ

Các yếu tố tác động		Điều tra Gia đình 2010 (Mô hình 2010)	Điều tra Gia đình 2006 (Mô hình 2006)
Hoạt động chính của chồng	Có lương	1,3	
	Không lương	1	
Nhóm ngành nghề của chồng	Lao động trình độ cao	3,6**	0,7
	Lao động bình thường	3,8***	2,6*
	Lao động giản đơn	1	1
Tuổi của chồng	35 trở xuống	0,5	0,9
	36 – 45 tuổi	0,5	2,4
	46 – 55 tuổi	0,5	1,0
	56 trở lên	1	1
Sức khỏe của chồng	Rất tốt/ tốt	3,2**	
	Bình thường	2,6**	
	Kém/ rất kém	1	
Hoạt động chính của vợ	Có lương	1,2	
	Không lương	1	
Nhóm ngành nghề của vợ	Lao động trình độ cao	0,4	2,8
	Lao động bình thường	0,2***	4,4
	Lao động giản đơn	1	1
Tuổi của vợ	35 trở xuống	2,7	0,8
	36 – 45 tuổi	1,8	0,3
	46 – 55 tuổi	0,9	0,3
	56 trở lên	1	1
Sức khỏe của vợ	Rất tốt/ tốt	0,6	
	Bình thường	0,5	
	Kém/ rất kém	1	
So sánh học vấn của vợ và chồng	Chồng cao hơn	0,7	1,0
	Vợ cao hơn	1,0	0,3**
	Hai vợ chồng như nhau	1	1
Khu vực	Nội thành	0,5**	0,2**
	Ngoại thành	1	1

*(Mức ý nghĩa: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001) (Điều tra Gia đình Hà Nội 2010)*

Người chồng là người có đóng góp thu nhập nhiều nhất trong gia đình. Khả năng đóng góp của người chồng phụ thuộc vào nhóm việc làm của cả người chồng và người vợ. Ở nhóm việc làm trình độ cao, người chồng có khả năng đóng góp nhiều nhất cho gia đình cao hơn, ngay cả khi người vợ có cùng việc làm. Việc làm của người chồng làm tăng khả năng đóng góp nhiều nhất của người chồng trong khi việc làm của người vợ có tác động đến khả năng đóng góp của cả hai vợ chồng.

Kết luận

Có thể thấy rằng định kiến về vai trò giới vẫn tồn tại trong các gia đình Hà Nội. Người chồng vẫn được kỳ vọng là người "xây nhà" khi được cho rằng nên là người kiếm tiền nhiều hơn và hạnh phúc gia đình cũng được đảm bảo trên nền tảng này. Kết quả của các cuộc điều tra cũng cho thấy, trên thực tế, người chồng được cho là đóng góp thu nhập cao hơn vợ ở phần lớn các hộ gia đình.

✓ *Người chồng nên là người kiếm tiền nhiều hơn giữa vợ và chồng trong gia đình*

Nhìn chung, giữa vợ và chồng thì người chồng được cho rằng nên là người kiếm tiền nhiều hơn vợ sẽ đảm bảo hơn sự bền vững cho quan hệ vợ chồng, đảm bảo hơn sự bền vững cho hạnh phúc gia đình. Người có trình độ học vấn cao hơn và sống ở khu vực nội thành chặt chẽ hơn khi suy nghĩ và đánh giá về tiền bạc trong mối quan hệ vợ và chồng.

✓ *Người chồng là người có đóng góp thu nhập cho gia đình cao hơn so với người vợ.*

Ở khu vực nội thành, khả năng đóng góp nhiều nhất kinh tế cho gia đình của người chồng giảm hơn ở nông thôn do phụ nữ ở nội thành có việc làm và thu nhập tốt hơn so với phụ nữ ở nông thôn.

✓ *Có sự khác biệt rất rõ về khả năng đóng góp nhiều nhất cho gia đình của người chồng theo nhóm việc làm của cả vợ và chồng*

Khả năng đóng góp thu nhập của chồng phụ thuộc vào việc làm của cả chồng và vợ. Ở nhóm trình độ cao, người chồng có khả năng đóng góp nhiều nhất. Người chồng có việc làm ở nhóm lao động giản đơn, khả năng đóng góp thu nhập nhiều nhất cho gia đình của người chồng không bằng hai nhóm việc còn lại.

Việc làm của vợ cũng có tác động khá rõ đến khả năng đóng góp thu nhập của cả vợ và chồng. Nếu việc làm của vợ thuộc nhóm lao động giản đơn, người vợ ít có khả năng đóng góp thu nhập cao hơn chồng, trong khi đó, lại làm người chồng có khả năng đóng góp thu nhập cao hơn vợ với tỷ lệ cao nhất.

✓ *Khả năng đóng góp thu nhập nhiều nhất của chồng cao hơn vợ không phụ thuộc vào trình độ học vấn của người chồng cao hơn vợ.*

Trình độ học vấn của chồng có tác động đến khả năng đóng góp thu nhập nhiều nhất cho gia đình của người chồng. Người chồng có trình độ học vấn càng cao càng có cơ hội đóng góp kinh tế nhiều nhất cho gia đình. Tuy nhiên, khi so sánh trình độ học vấn của chồng và vợ, học vấn của người chồng cao hơn vợ cũng không có tác động rõ rệt đến khả năng người chồng có khả năng đóng góp thu nhập nhiều nhất cho gia đình.

Đề xuất

✓ Phụ nữ vẫn duy trì các quan niệm truyền thống về vai trò giới trong gia đình, cho dù ở nội thành hay ngoại thành. Điều này cho thấy trên thực tế, phụ nữ vẫn là người thực hiện các công việc nội trợ gia đình và chăm sóc con cái nhiều hơn. Do vậy, cần có những định hướng cụ thể để nam giới có thể chia sẻ công việc nội trợ nhiều hơn nữa. Sự giảm tải trách nhiệm thực hiện các công việc gia đình sẽ tạo cơ hội để phụ nữ cởi mở hơn và giảm trách nhiệm cá nhân của bản thân.

✓ Yếu tố hiện đại hóa bước đầu được nhận diện có tác động đến khả năng phụ nữ có nhiều cơ hội hơn về việc làm, vì vậy các yếu tố hiện đại hóa cần tiếp tục được quan tâm trong những nghiên cứu tiếp theo để có thể nhận diện các yếu tố tác động đến việc làm của phụ nữ trong bối cảnh công nghiệp hóa và hiện đại hóa.

Tài liệu tham khảo

1. *Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch; Tổng cục Thống kê; Viện Gia đình và Giới và Quỹ Nhi đồng Liên Hợp Quốc. 2008. Kết quả Điều tra Gia đình Việt Nam 2006. Hà Nội.*

2. *John J. Macionis. 1987. Xã hội học. NXB Thống kê.*

3. *Lê Ngọc Văn. 2012a. Một số khía cạnh về mối quan hệ vợ chồng qua các cuộc điều tra xã hội học gần đây ở Việt Nam. Tạp chí Nghiên cứu Gia đình và Giới. Số 2 (trang 46 – 58).*

4. *Lê Ngọc Văn. 2012b. Mối quan hệ vợ chồng trong gia đình Việt Nam hiện nay và căn cứ để củng cố mối quan hệ này trong giai đoạn 2011 – 2012. Báo cáo kết quả Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ 2011 – 2012.*

5. *Lỗ Việt Phương. 2013. Quan niệm về hôn nhân gia đình và mức độ tham gia vào các hoạt động trong gia đình của người dân Hà Nội. Báo cáo tham dự Hội thảo Quốc tế "Gia đình Việt Nam trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế - từ cách tiếp cận so sánh" do Viện NC Gia đình và Giới tổ chức, Tháng 11/2013. Hà Nội.*

6. *Nguyễn Hữu Minh. 2013. Phân tích các mối quan hệ trong gia đình: Một số khía cạnh phương pháp luận. Tạp chí Nghiên cứu Gia đình và Giới. Số 2 (trang 3 – 17).*

GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG DÂN TỘC THIỂU SỐ

Ths. Nguyễn Thị Hồng Hạnh – Ths. Lê Thu Huyền

Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Tóm tắt: *Vấn đề lao động – việc làm luôn được coi là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu trong các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước ta. Đào tạo lao động và giải quyết việc làm là chính sách xã hội cơ bản của đất nước nhằm mục tiêu phát triển bền vững vì con người. Đào tạo nghề cho lao động nông thôn, nhất là nông thôn vùng dân tộc thiểu số là một nhiệm vụ chính trị vừa có ý nghĩa cấp bách, vừa có ý nghĩa chiến lược cơ bản, lâu dài. Đào tạo nghề cho lao động dân tộc thiểu số có tác động trực tiếp tới việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nâng cao năng suất lao động, chuyển đổi cơ cấu ngành nghề, chuyển dịch cơ cấu kinh tế, phát triển kinh tế, nâng cao thu nhập góp phần thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn.*

Từ khóa*: đào tạo nghề, đào tạo nghề cho dân tộc thiểu số.*

Abstract*: Labor - employment has always been considered as the most important tasks in the guidelines and policies of the Party and the State. Labor training and employment are basic social policies of the country aim at sustainable development goal for human beings. Vocational training for rural workers, especially in ethnic minority rural areas is a political task with urgent and basic strategy meaning. Vocational training for ethnic minority employees has a direct impact on improving the quality of human resources, improving labor productivity, restructuring of industries, economic restructuring, economic development and income improvement to contribute to the agriculture and rural industrialization and modernization.*

Keywords: *vocational training, vocational training for ethnic minorities.*

1. Bối cảnh

Theo kết quả Tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2009 tổng số dân tộc thiểu số là 12.251.436 người, chiếm tỷ lệ 14,27% dân số cả nước và chiếm gần 18% dân số các tỉnh có dân tộc và miền núi. Trong số các dân tộc thiểu số, đông nhất là Tày, Thái, Mường, Hoa, Khơ-me, Nùng... mỗi dân tộc có trên một triệu người; nhỏ nhất là Brâu, Rơ măm, Ơ-đu chỉ hơn 300 trăm người.

Gần một nửa dân số DTTS (48,6%) sống tại vùng trung du miền núi phía Bắc. Khoảng 30% (29,3%) sống tại các vùng Bắc trung bộ và Duyên hải miền trung và Tây Nguyên. Như vậy, có đến gần 80% dân số DTTS sống tại 3 vùng khó khăn nhất trong cả nước. Hầu hết các tỉnh trong ba vùng trung du miền núi phía Bắc, Bắc trung bộ và Duyên hải miền trung và Tây Nguyên có điều kiện tự nhiên khắc nghiệt hơn (núi non hiểm trở, xa xôi hẻo lánh, hoặc là vùng chịu nhiều thiên tai như bão, lũ). Các điều kiện phục vụ sản xuất, kinh doanh như đường xá, các công trình thuỷ lợi, điện, cấp nước sạch... cũng kém hơn ở các tỉnh hai vùng đồng bằng và vùng Đông Nam bộ.

Về tốc độ tăng trưởng kinh tế vùng miền núi phía Bắc đạt hơn 10%, miền Trung 12%, Tây Nguyên 12,5% và Nam Bộ là 12%. Cơ cấu kinh tế cũng có sự thay đổi theo hướng tăng tỷ trọng các ngành: dịch vụ, thương mại, du lịch, công nghiệp; tỷ trọng ngành nông,

lâm nghiệp giảm nhưng bình quân các tỉnh thuộc vùng vẫn chiếm trên 50%. Tuy nhiên, với những khó khăn về đặc điểm địa hình, điều kiện tự nhiên và dân cư, lao động cho thấy kết quả phát triển kinh tế - xã hội của vùng miền núi nước ta chưa ra khỏi vùng nghèo và chậm phát triển so với các khu vực khác trong cả nước. So sánh giữa các vùng nơi có nhiều dân tộc thiểu số sinh sống cho ta thấy sự khác nhau về trình độ phát triển kinh tế và hội nhập xã hội. Hiện nay, có những vùng đã định hướng và quy hoạch phát triển với việc phát huy những lợi thế của vùng như: Tây Nguyên phát triển cây công nghiệp, du lịch; Nam Bộ phát triển cây lương thực và thủy hải sản. Bên cạnh đó vùng miền núi phía Bắc việc xác định hướng phát triển kinh tế xã hội của vùng chưa rõ ràng, sinh kế của người đồng bào dân tộc thiểu số chủ yếu dựa vào nông nghiệp, tự cung tự cấp. Chất lượng nguồn nhân lực của đồng bào dân tộc thiểu số còn thấp và chủ yếu chưa qua đào tạo nên đây chính là nguyên nhân cản trở lớn trong quá trình CNH-HĐH và hội nhập quốc tế.

Đào tạo nghề cho lao động nông thôn, nhất là nông thôn vùng dân tộc thiểu số là một nhiệm vụ chính trị vừa có ý nghĩa cấp bách, vừa có ý nghĩa chiến lược cơ bản, lâu dài. Đào tạo nghề cho lao động dân tộc thiểu số có tác động trực tiếp tới việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nâng cao năng suất lao động, chuyển đổi cơ cấu ngành nghề, chuyển dịch cơ cấu kinh tế, phát triển kinh tế, nâng cao thu nhập góp phần thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn. Ở người DTTS, khó khăn cơ bản và trực tiếp vẫn là trình độ dân trí thấp, trình độ học vấn của người lao động còn thấp, đối tượng trong độ tuổi lao động phần lớn là lao động phổ thông, chưa được đào tạo bồi dưỡng, chưa có tay nghề, trình độ sản xuất còn hạn chế, còn tồn tạo một số phong tục tập quán lạc hâu chi phối đến đời sống, tập quán sản xuất còn mang nặng tự nhiên, thiếu vốn và không biết sử dụng vốn hiệu quả.

2. Thực trạng và chính sách đào tạo nghề cho lao động dân tộc thiểu số

- Về trình độ học vấn:

Theo báo cáo kết quả điều tra dân số và nhà ở năm 2009, tỷ lệ dân số từ 5 tuổi trở lên chưa từng đi học trong một số nhóm DTTS cao, như H'Mông (61,4%), Khmer (23,9%) và một số dân tộc khác (23,3%). Điều này đã ảnh hưởng rất lớn đến tình trạng biết chữ của các nhóm DTTS này. Nếu tính theo vùng, vùng Trung du và miền núi phía Bắc chiếm vị trí thứ nhất, Vùng Tây Nguyên chiếm vị trí thứ 2 và vùng đồng bằng sông Cửu Long cũng chiếm vị trí thứ ba về tỷ lệ dân số trên 15 tuổi chưa đi học tại thời điểm điều tra dân số 2009.

Tỷ lệ trẻ em đi học tiểu học, trung học cơ sở và trung học phổ thông ở một số vùng dân tộc và miền núi, như vùng trung du miền núi phía bắc, vùng Tây Nguyên và vùng Đồng bằng sông Cửu long, thấp hơn mức trung bình trong cả nước. Chênh lệch giữa ba vùng này với mức bình quân cả nước về tỷ lệ trẻ em đi học tăng dần từ cấp tiểu học, lên THCS và THPT. Tỷ lệ trẻ em đi học cấp tiểu học của ba vùng này tương ứng là 92%, 93% và 93% so với mức bình quân trên cả nước là 94%. Mức chênh lệch so với tỷ lệ trung bình cả nước đối với cấp tiểu học tăng từ 1-2% tăng lên 4% (vùng Tây Nguyên) và gần 14% (vùng Đồng bằng sông Cửu long) đối với cấp THCS và gần 9% (vùng trung du miền núi phía bắc), 12,4% (vùng Tây Nguyên) và gần 19% (vùng Đồng bằng sông Cửu Long) đối với cấp THPT.

Tỷ lệ không biết chữ ở các vùng dân tộc và miền núi cao chủ yếu là do nhiều người

trong các nhóm DTTS không đi học, hoặc có đi học, nhưng thời gian đi học ít và chất lượng học tập không cao do những khó khăn về ngôn ngữ, điều kiện học tập (trường lớp tồi tàn, thiếu đồ dùng học tập), điều kiện sống (đường xá xa xôi, cách trở, nghèo đói) và cách truyền đạt của thầy cô giáo và chương trình học chưa phù hợp.

- Về trình độ chuyên môn:

Trình độ chuyên môn của lực lượng lao động trong độ tuổi ở một số vùng dân tộc và miền núi cũng là điều đáng lo ngại. Tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động chưa được đào tạo ở các vùng dân tộc và miền núi cao hơn nhiều so với mức trung bình. Vùng Đồng bằng sông Cửu Long và Tây Nguyên là 2 vùng có tỷ lệ lao động trong độ tuổi chưa qua đào tạo cao nhất trong cả nước (trên 90%), trong đó nhiều tỉnh có tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo lên đến trên 90%, thậm chí trên 94% như Trà Vinh, Sóc Trăng... Tỷ trọng dân số đã qua đào tạo của các nhóm DTTS ở các bậc sơ cấp, trung cấp, cao đẳng và đại học thấp, trong đó tốt nghiệp cao đẳng, đại học rất thấp: Thái - 1,6%; Mường 2,0%, Khmer 1,0%; Mông - 0,3%, các dân tộc thiểu số khác cũng chỉ đạt 1,5%.

Tỷ lệ chưa được đào tạo của một số nhóm DTTS cao, như đối với nhóm dân tộc Thái là 94,6%, Khmer: 97,8%, H'Mông: 98,7%, các dân tộc khác: 96%, trong khi đó tỷ lệ chưa được đào tạo nghề của toàn quốc là 86,7%. Với tỷ lệ lao động DTTS chưa qua đào tạo như vậy thì các chính sách hỗ trợ đào tạo nghề nông thôn, đặc biệt là lao động DTTS cần được đặc biệt ưu tiên hơn nữa.

Sơ kết 3 năm thực hiện đề án 1956 cho thấy kết quả dạy nghề cho lao động nông thôn vùng DTTS: Tổng số lao động nông thôn được học nghề: 886.621 người, trong đó LĐDTTS 223.792 người, chiếm tỷ lệ 25,24% so với tổng số lao động được đào tạo. Tỷ lệ LĐDTTS trong độ tuổi được đào tạo nghề theo Đề án 1956: 223.792/7.820.909 người, chiếm tỷ lệ 2,86% (trong khi tỷ lệ lao động trong độ tuổi được đào tạo nghề của của cả nước là 37,3%). Tổng số LĐNT sau học nghề có việc làm: 620.028 người, đạt tỷ lệ 73,07% so với tổng số lao động đã học xong nghề.

Tỷ lệ LĐNT, LĐDTTS tự tạo việc làm sau khi học nghề chiếm tỷ lệ cao 63,1%; đặc biệt lao động học nghề nông nghiệp tự tạo việc làm chiếm tỷ lệ rất cao (87,74%). Kết quả đào tạo nghề dưới một năm của 32 tỉnh chỉ chiếm tỷ lệ 4,97% (938.930/18.874.910) so với lao động trong độ tuổi. Kết quả đào tạo nghề dưới một năm của 26 tỉnh có đông đồng bào DTTS: số LĐDTTS trong độ tuổi được đào tạo nghề dưới một năm chỉ chiếm tỷ lệ 5,73% (277.659/4.850.247 người). Kết quả đào tạo trình độ trung cấp nghề của 21 tỉnh có đông đồng bào DTTS chỉ chiếm tỷ lệ 0,48% so với tổng số LĐDTTS (18.641/3.887.043 người). Kết quả đào tạo trình độ cao đẳng nghề của 16 tỉnh có đông đồng bào DTTS chỉ chiếm tỷ lệ 0,17% so với tổng số LĐDTTS (6.016/3.445.927 người).

- Về chính sách dạy nghề đối với lao động vùng dân tộc thiểu số

Qua kết quả thực tế cho thấy lao động nông thôn vùng dân tộc thiểu số được đào tạo chủ yếu là tập huấn, bồi dưỡng kiến thức sản xuất (dưới 3 tháng). Bên cạnh đó, thiếu các cơ chế, chính sách ưu tiên đối với người học nghề là người DTTS. Một số quy định, định mức về hỗ trợ đào tạo nghề cho lao động nông thôn, lao động dân tộc thiểu số chưa phù hợp, chưa đáp ứng nhu cầu đào tạo nghề tại địa phương: các quy định về mức chi hỗ trợ tiền ăn, chi phí đi lại quá thấp và bất cập so với thực tế cự ly từ nơi cư trú đến cơ sở đào tạo nghề.

Mạng lưới cơ sở dạy nghề tuy đã được quan tâm đầu tư bằng nhiều nguồn vốn, nhiều cơ sở có quy mô, thiết bị khá đầy đủ với nhiều ngành nghề đào tạo... nhưng đã và đang tồn tại nhiều bất cập, nhất là công tác quy hoạch chưa phù hợp, quá tập trung các cơ sở đào tạo nghề tại trung tâm huyện, thành phố; ít cơ sở đào tạo, hoặc cơ sở phân hiệu tại các trung tâm cụm xã (tâm lý người học không muốn đi học xa nhà; một số nghề đào tạo ngắn hạn chủ yếu gắn với mô hình dạy nghề tại xã, thôn, bản...). Thực trạng này vừa dẫn đến khó khăn, thiếu chủ động cho công tác phân luồng đào tạo, vừa phát sinh phải tổ chức các lớp đào tạo nghề lưu động về cơ sở gây không ít khó khăn cho cả người dạy và người học, nhất là khâu thực hành.

Nhiều cơ sở dạy nghề chưa được đầu tư đồng bộ, mới đầu tư một số hạng mục (nhà hiệu bộ, khu giảng đường, khu ký túc, bếp ăn, công trình phụ trợ); hầu hết các cơ sở đào tạo nghề đều rất thiếu trang thiết bị dạy nghề, phòng thực hành, nhà xưởng. Có nơi chưa khai thác đúng công năng các cơ sở, thiết bị, chưa đáp ứng các nhu cầu học nghề và chất lượng đào tạo. Đội ngũ giáo viên dạy nghề thiếu cả về số lượng, năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Chưa huy động được các nhà khoa học, các nghệ nhân, cán bộ kỹ thuật, kỹ sư, người lao động có tay nghề cao sẵn có tại địa phương tham gia dạy nghề cho lao động DTTS. Nhiều cơ sở đào tạo nghề chưa bố trí đủ biên chế giáo viên; trong khi có không ít trường lại không thu hút được người học, hoặc không được hợp đồng đào tạo theo kế hoạch. Tình trạng này dẫn đến lãng phí cả vốn đầu tư và đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên.

Công tác tuyên truyền về nghề đào tạo, cơ hội việc làm, thu nhập... cho LĐNT, nhất là lao động DTTS còn hạn chế. Chưa xác định trọng tâm tuyên truyền, vận động; nội dung, phương thức tuyên truyền còn chung chung, chưa phù hợp đối tượng lao động DTTS. Hoạt động quảng bá, tư vấn, hướng nghiệp học nghề, việc làm, hạn chế; chưa gắn công tác tuyển sinh với cơ hội tạo việc làm, chuyển dịch cơ cấu lao động và chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

Bản thân người lao động, đặc biệt là người DTTS, miền núi chưa nhận thức đúng, chưa hiểu được tầm quan trọng của việc học nghề để lập nghiệp, chưa mạnh dạn tham gia, động viên con em học nghề; chủ yếu tham gia các lớp ngắn hạn dưới 03 tháng và tập trung vào nghề nông, lâm nghiệp. Nhiều lao động DTTS chưa coi việc học nghề là yếu tố cần thiết để tạo việc làm, tăng thu nhập, bảo đảm cuộc sống cho bản thân và gia đình.

3. Một số giải pháp

- *Tuyên truyền chính sách đào tạo nghề cho lao động DTTS*

+ Nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành, xã hội và toàn thể cộng đồng về vai trò đào tạo lao động và sử dụng lao động, nâng cao chất lượng nguồn lao động DTTS

+ Tăng cường công tác tuyên truyền, đa dạng hóa các hình thức tuyên truyền nâng cao nhận thức nhân dân về chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về đào tạo lao động, vai trò ,vị trí của đào tạo lao động đối với phát triển kinh tế xã hội, tạo việc làm, nâng cao thu nhập để người lao động DTTS biết và tích cực tham gia học tập.

- *Điều chỉnh, sửa đổi chính sách đào tạo nghề*

+ Theo Quyết định số 1956/QĐ-TTg mức hỗ trợ tiền ăn cho các đối tượng là người nghèo, người DTTS, người tàn tật, người có công với cách mạng, người bị thu hồi đất là 15.000 đồng/ngày không còn phù hợp với tình hình giá cả tăng cao hiện nay, cần được

điều chỉnh nâng mức hỗ trợ cho phù hợp với thực tế.

+ Tăng cường cơ hội tiếp cận vốn vay tự tạo việc làm cho lao động nông thôn, đặc biệt là lao động DTTS học nghề, mở rộng nguồn vay bằng việc thành lập thêm các quỹ hỗ trợ tín dụng cho lao động DTTS tự tạo việc làm; tiếp tục cải cách hành chính để đơn giản hóa các thủ tục vay vốn, thiết lập các kênh hỗ trợ, tư vấn vay vốn cho lao động DTTS học nghề.

- *Gắn kết giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp*

+ Phối hợp với một số tập đoàn, tổng công ty, khu công nghiệp, CSSX kinh doanh và một số trường đào tạo về lĩnh vực công nghiệp chế biến, dịch vụ...để triển khai đặt hàng dạy nghề cho người lao động chuyển sang làm công nghiệp, dịch vụ ở nông thôn hoặc làm việc trong các KCN - KCX và các doanh nghiệp của địa phương. Việc tổ chức dạy nghề thực hiện theo cơ chế cộng đồng trách nhiệm giữa các bên có liên quan: cơ quan quản lý nhà nước cấp kinh phí đào tạo từ nguồn kinh phí đào tạo nghề cho người lao động được phân bổ, doanh nghiệp nhận học viên vào thực tập, tham gia xây dựng chương trình và đánh giá kết quả đào tạo, tiếp nhận lao động sau khi đào tạo vào làm vào làm việc, CSDN tổ chức đào tạo theo nhu cầu sử dụng.

+ Phối hợp với các doanh nghiệp cung cấp các dịch vụ nông nghiệp, doanh nghiệp sản xuất chế biến và thương mại nông sản tổ chức đào tạo, tập huấn kỹ thuật cho nông dân trên thực tế đồng ruộng, gắn kết việc đào tạo với thực tế sản xuất tại từng địa phương, từng loại hình sản xuất và nhu cầu sản phẩm nông nghiệp của doanh nghiệp nhằm phát huy hiệu quả đào tạo.

- *Tăng cường thu hút đầu tư về dạy nghề*

+ Tăng cường liên doanh, liên kết đào tạo với các trường đào tạo nghề tiên tiến nước ngoài, thu hút đầu tư của nước ngoài vào lĩnh vực dạy nghề nông nghiệp; khuyến khích giáo viên nước ngoài vào dạy nghề nông nghiệp ở Việt Nam; tăng cường trao đổi kinh nghiệm giữa giáo viên của các CSDN trong nước với giáo viên của các CSDN nước ngoài trong lĩnh vực nông nghiệp.

+ Khuyến khích tăng cường trao đổi học viên trong lĩnh vực nông nghiệp, tổ chức các đoàn công tác học tập tại nước ngoài về kinh nghiệm tổ chức dạy nghề nông nghiệp tại các nước tiên tiến.

+ Tạo cơ chế và điều kiện thuận lợi để các nhà đầu tư, các cơ sở dạy nghề có uy tín trên thế giới mở cơ sở dạy nghề quốc tế tại Việt Nam hoặc liên kết đào tạo với các cơ sở dạy nghề Việt Nam.

+ Tăng cường nghiên cứu khoa học về dạy nghề, nghiên cứu ứng dụng các công nghệ dạy nghề tiên tiến của thế giới phù hợp với điều kiện của Việt Nam./.

Tài liệu tham khảo

1. Nghiên cứu thực trạng nguồn nhân lực vùng DTTS và đề xuất các giải pháp phát triển nguồn nhân lực vùng dân tộc và miền núi - DỰ ÁN VIE02/001 – SEDEMA & EMPCD

2. Giáo dục nghề nghiệp Việt Nam trên bước đường phát triển và hội nhập quốc tế - GS.TSKH Nguyễn Minh Đường – Viện Khoa học giáo dục Việt Nam.

3. Báo cáo tổng quan về đào tạo nghề ở Việt Nam (2012) – Tổng cục dạy nghề

4. Báo cáo kết quả giám sát việc thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn vùng dân tộc thiểu số - Số 581/BC-HĐDT13.

5. TCTK, 2010, Tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2009

THÁCH THỨC VÀ GIẢI PHÁP THỰC HIỆN BẢO HIỂM XÃ HỘI BẮT BUỘC VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG CÓ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TỪ ĐỦ 1 THÁNG ĐẾN DƯỚI 3 THÁNG

TS. Bùi Sỹ Tuấn
Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Tóm tắt: *Từ khóa: Từ ngày 01/01/2018, sẽ thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội (BHXH) bắt buộc đối lao động có hợp đồng lao động từ 1 đến dưới 3 tháng, đây là một chủ trương tiến bộ nhằm mở rộng lưới an sinh xã hội cho người lao động. Tuy nhiên, để thực hiện tốt chính sách này đặt ra nhiều thách thức như: đây là những đối tượng khó quản lý, người lao động và thậm chí doanh nghiệp còn chưa "mặn mà" với việc tham gia, cơ chế thủ tục tham gia còn có những phức tạp.. Do vậy, cần thiết sớm xác định được những thách thức đó và đề xuất những giải pháp để đảm bảo thực hiện Luật BHXH trong thời gian tới.*

Từ khóa*: BHXH bắt buộc, lao động có hợp đồng từ đủ 1 đến dưới 3 tháng, an sinh xã hội.*

Abstract*: From 01.01.2018, compulsory social insurance policies for workers with labor contracts from 1 to less than 3 months will be put in active. This is a progressive policy to expand the social safety net for workers. However, to implement this policy, there are many challenges such as these objects are difficult to manage, workers and enterprises are not "interested" in participation, mechanisms and procedures for participation are still complicated. Therefore, it is necessary to identify these challenges and propose solutions to ensure the implementation of social insurance law in the future.*

Keywords: *compulsory social insurance, labor contracts for fully 1month to 3 months, social security.*

Có thể nói, với quy định đối tượng có HĐLĐ từ một đến dưới ba tháng tham gia BHXH bắt buộc của Luật BHXH sửa đổi, bổ sung năm 2014 sẽ góp phần đẩy nhanh tỷ lệ bao phủ BHXH, đồng thời tránh được tình trạng người sử dụng lao động lách luật để trốn đóng BHXH bằng cách ký các chuỗi HĐLĐ dưới ba tháng. Tuy nhiên, quy định này cũng đặt ra thách thức trong tổ chức thực hiện vì việc quản lý đối với người có HĐLĐ dưới ba tháng là rất khó khăn, nếu không có hạ tầng công nghệ thông tin tốt và cơ sở dữ liệu được quản lý đồng bộ, sẽ rất khó quản lý.

Thực hiện mở rộng hơn nữa đối tượng áp dụng, đặc biệt là đối với lao động có hợp đồng lao động có thời hạn từ 1 đến 3 tháng, tạo sự bình đẳng hơn giữa hình thức lao động dài hạn và ngắn hạn, nâng cao trách nhiệm bảo hiểm xã hội cho người lao động của người sử dụng lao động, đồng thời góp phần nâng cao nhận thức của cộng đồng về việc tham gia bảo hiểm xã hội – tạo nên ý thức tự an sinh cho mọi lao động.

Dự báo sẽ có thêm khoảng gần 6 triệu lao động thuộc diện bắt buộc tham gia, tuy nhiên thực hiện tốt quy định này của Luật đòi hỏi Hệ thống cơ quan thực hiện Bảo hiểm xã hội cần đổi mới căn bản phương pháp quản lý đối

tượng đặc biệt trong việc áp dụng công nghệ tin học trong quản lý không chỉ ở Bảo hiểm xã hội Việt Nam mà cả trong toàn hệ thống.

1. Những thách thức đặt ra

- Số lượng lao động có hợp đồng từ 1-3 tháng còn khá lớn, tình trạng việc làm vẫn khá bấp bênh.

Khu vực làm công hưởng lương vẫn còn khá phổ biến tình trạng việc làm dễ bị tổn thương. Đến năm 2015, khu vực này có hơn 8,2 triệu lao động chưa được ký kết HĐLĐ bằng văn bản, chiếm 40,29% tổng số lao động làm công hưởng lương. Không có hợp đồng lao động đồng nghĩa với việc những lao động này không được tham gia đóng và hưởng các chế độ BHXH, BHYT bắt buộc, cùng với đó là nguy cơ bị sa thải bất cứ lúc nào do nằm ngoài sự bảo vệ của pháp luật lao động. Giai đoạn 2013-2015, mặc dù tỷ lệ lao động này đã giảm (từ 41,23% năm 2013 còn 40,29% năm 2015), song số lượng vẫn tiếp tục tăng hơn 400 nghìn người/năm.

Bảng: Cơ cấu lao động làm công hưởng lương chia theo loại hợp đồng, 2013-2015

Đơn vị: %

	2013	2014	2015
1. HĐLĐ không thời hạn	39,14	38,82	33,54
2. HĐLĐ từ 1-3 năm	16,12	16,83	20,21
3. HĐLĐ dưới 1 năm	3,51	3,82	5,94
4. Thỏa thuận miệng/không có HĐLĐ	41,23	40,53	40,29
Tổng cộng	**100,00**	**100,00**	**100,00**

Nguồn: TCTK, Điều tra Lao động-Việc làm qua các năm 2007-2015

Như vậy, hàng năm có khoảng 2% số lao động hưởng lương có hợp đồng lao động từ đủ 1-3 tháng, về số tuyệt đối có khoảng 0,5 triệu lao động sẽ tham gia BHXH bắt buộc, một số lượng khá lớn sẽ được bổ sung tham gia BHXH bắt buộc, tuy nhiên việc làm của nhóm lao động này khá bấp bênh, chỉ mang tính thời vụ do vậy cũng sẽ khá phức tạp, cho công tác khai báo, thống kê số lao động.

Theo số liệu thống kê của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, cả nước có khoảng 17 triệu LĐ bắt buộc phải đóng BHXH nhưng hiện mới chỉ có khoảng 10,8 triệu người tham gia. Hơn 6 triệu LĐ còn lại chủ yếu là những LĐ có thời hạn hợp đồng từ 1-3 tháng. Nếu thực hiện theo quy định mới này dự tính nước ta sẽ thu hút thêm một lượng lớn LĐ tham gia vào hệ thống BHXH.

Tuy nhiên, khi được hỏi, rất nhiều đối tượng LĐ ngắn hạn lại tỏ ra thờ ơ, không hào hứng với quy định này. Làm nghề nông nên thời điểm không có mùa vụ, anh Nguyễn Trường Giang (Giao Thủy, Nam Định) thường đi làm thuê tại xưởng chuyên sản xuất đồ gỗ nội thất tại phố Đê La Thành, Hà Nội. Anh Giang cho biết, từ trước đến nay anh chưa bao giờ ký hợp đồng LĐ, mọi việc từ lương, thưởng đều được thỏa thuận "miệng" giữa anh và chủ DN. Anh cũng cho biết không hề có ý định ký hợp đồng hay tham gia BHXH bởi: "Thu nhập trung bình mà chủ DN trả hàng tháng chỉ khoảng 3-4 triệu đồng. Nếu đóng thêm BHXH thì có nghĩa hàng tháng tôi sẽ bị thâm hụt một khoản tiền. LĐ làm thuê như chúng tôi làm ngày nào hay ngày đó, không xác định lâu dài nên chưa nghĩ đến việc tích lũy về sau".

Bên cạnh đó, cũng có không ít người LĐ có mong muốn được đóng BHXH nhưng không được DN hỗ trợ. Chị Nguyễn Thị Ngạn (nhân viên tạp vụ tại Công ty Cổ phần truyền thông Vinasing, Hà Nội) cho biết: "Tôi làm ở công ty này đã gần 3 năm nhưng đến giờ họ vẫn chỉ cho kí hợp đồng 3 tháng, hết lại tiếp tục kí. Mặc dù cũng mong muốn được đóng BHXH nhưng những người làm việc ở vị trí như tạp vụ, bảo vệ ở đây thường không được DN tạo điều kiện. Đề xuất nhiều rồi nhưng vẫn không được nên thành ra cũng nản".

PGS.TS Nguyễn Bá Ngọc, Phó Viện trưởng Viện Khoa học Lao động, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội cho rằng: "Việc đưa nhóm LĐ có thời hạn hợp đồng từ 1-3 tháng tham gia BHXH bắt buộc là cần thiết nhằm tiếp tục mở rộng đối tượng tham gia BHXH, bảo đảm an sinh xã hội cho NLĐ khi không còn khả năng làm việc. Tuy nhiên, với nhóm đối tượng LĐ đến từ khu vực nông thôn chỉ làm việc theo mùa vụ, nếu muốn họ tự nguyện tham gia BHXH thì cần phải cho họ thấy được những lợi ích về mặt lâu dài và có những chính sách hợp lý để khuyến khích họ tự nguyện tham gia".

Phải khẳng định rằng, nếu đơn thuần xét về yếu tố an sinh xã hội, việc mở rộng đối tượng BHXH bắt buộc cho LĐ mùa vụ là một bước tiến lớn. Tuy nhiên, trên thực tế, nhiều DN cố ý "lách luật" bằng cách chỉ ký hợp đồng thử việc, ngắn hạn (dưới 3 tháng) cho người LĐ để trốn đóng BHXH. Bởi vậy rào cản lớn nhất cản trở việc đóng BHXH cho LĐ chính là ý thức của DN.

Bà Chử Thị Minh, chủ một DN kinh doanh mặt hàng giày dép gia công tại Hà Nội cho rằng, quá trình thực hiện sẽ có nhiều khó khăn do: "Đa số công nhân tại xưởng của tôi đều là LĐ làm việc theo mùa vụ. Thường những LĐ này không có tay nghề nên cũng không biết họ có làm được việc và có ý định gắn bó lâu dài hay không. Trong khi đó thủ tục ký kết BHXH cũng khá phức tạp, mất thời gian. Ký xong họ lại nghỉ việc thì mất công của mình lắm". Cũng theo chị Minh, không nhiều công nhân của chị hào hứng với việc ký hợp đồng LĐ chứ chưa nói đến việc đóng BHXH.

Anh Ngô Xuân Thủy, Chủ tịch Hiệp hội DN trẻ Quảng Ninh cho biết: Từ trước đến nay, nhiều DN nhỏ không hề đóng BHXH kể cả với hợp đồng 1 tháng, 3 tháng hay 1 năm, 3 năm. Bởi việc làm thủ tục tham gia, đóng BHXH mất rất nhiều thời gian. Đơn cử một DN làm thủ tục tham gia BHXH cho người LĐ, có khi từ lúc tham gia đến 6 tháng sau mới lấy được sổ bảo hiểm. Hơn nữa trong quá trình làm việc, nếu hai bên không vừa ý nhau có thể nghỉ hoặc cho nghỉ bất cứ lúc nào, còn lúc đã ký hợp đồng LĐ, đóng BHXH thì rất ràng buộc, lúc nghỉ việc lại nhiều thủ tục nên DN cũng "ngại" làm việc này".

LĐ thời vụ dưới 3 tháng thường không có hợp đồng bằng văn bản, quản lý thu - chi chế độ bảo hiểm đối với các đối tượng này rất khó khăn, tốn kém. Ngoài ra, đối với nhóm LĐ phi chính thức (LĐ tự làm và LĐ gia đình) thì việc khuyến khích tham gia càng khó thực hiện. Đồng thời, NLĐ nếu tự nguyện tham gia BHXH sẽ phải đóng 22% mức thu nhập hàng tháng. Nếu muốn được hưởng chế độ lương hưu và các chế độ khác thì sẽ phải đóng liên tục trong vòng 20 năm. Rõ ràng sẽ có ít NLĐ nào muốn tham gia BHXH vì những thiệt thòi trước mắt, và mù mờ về lợi ích sau này.

Anh Hà Văn Thà, quê Hải Dương, làm tại một xưởng mộc ở quận Hoàng Mai (Hà Nội) cho biết: "Tôi được chủ sử dụng lao động trả tiền theo ngày công, khoảng 200.000 đồng/ngày và nuôi cơm nên thu nhập chỉ đủ trang trải cuộc sống hàng ngày và có chút tích lũy gửi về quê. Trước đây, chủ có gọi lên ký

hợp đồng 3 tháng, sau đó, cứ mặc nhiên gia hạn quay vòng 3 tháng/lần. Qua đài báo, tôi được biết đây là cách "lách luật" của chủ sử dụng lao động để không phải đóng BHXH. Theo quy định mới của Luật BHXH sửa đổi, chúng tôi cũng rất mừng vì thuộc diện được chủ sử dụng lao động mua một phần BHXH nhưng cũng lo vì vừa nhận thông báo nếu ai muốn đóng BHXH sẽ trừ vào tiền công để đóng BHXH. Nếu như vậy, tiền công của chúng tôi sẽ thấp và không còn tích lũy nữa".

Phân vân như anh Thà, anh Nguyễn Văn Hùng, nhân viên phụ trách mảng điện máy của một doanh nghiệp tư nhân cũng không quá mặn mà với việc tham gia BHXH. Anh Nguyễn Văn Hùng cho biết: "Công ty trả tôi hơn 4 triệu đồng/tháng và ký hợp đồng 3 tháng. Lương được trả theo sản phẩm và nếu muốn đóng BHXH sẽ ký hợp đồng trên 6 tháng và tiền đó sẽ khấu trừ vào lương. Hiện, chi phí thuê nhà ở và ăn uống cũng đã hết ngần đó tiền lương nên cũng không muốn đóng BHXH.

Cũng theo PGS.TS Nguyễn Bá Ngọc, nếu chưa hoàn thiện bộ máy tổ chức và hệ thống BHXH thì việc quy định như vậy là chưa phù hợp. Để đảm bảo tính khả thi của Luật BHXH, cơ quan quản lý Nhà nước, tổ chức công đoàn và BHXH Việt Nam phải có biện pháp, chính sách cụ thể hơn nữa. Và muốn làm được, đòi hỏi BHXH Việt Nam và chính quyền địa phương phải đẩy mạnh công tác tuyên truyền, vận động. Bên cạnh đó, cần tăng cường công tác quản lý, xây dựng cơ sở dữ liệu quản lý đối tượng và có biện pháp cụ thể hỗ trợ DN và cả NLĐ.

2. Quan điểm của Đảng và Nhà nước trong phát triển chính sách BHXH và mở rộng đối tượng tham gia

Trong bối cảnh tác động tiêu cực của kinh tế thị trường, biến đổi khí hậu, thiên tai, già hóa dân số,… việc phát triển hệ thống bảo hiểm, đặc biệt bảo hiểm hưu trí, bảo hiểm thất nghiệp và phát huy sự tham gia rộng rãi của người lao động là một trong những mục tiêu rất cơ bản của chính sách an sinh xã hội nhằm nâng cao tính chủ động, khả năng tự chăm lo của người dân khi xảy ra các tác động bất lợi về kinh tế, xã hội, môi trường, sức khỏe và an sinh tuổi già. Tăng số người tham gia bảo hiểm xã hội, nhất là bảo hiểm xã hội tự nguyện và bảo hiểm thất nghiệp.

Mục tiêu cơ bản lâu dài về BHXH, BHYT theo chủ trương của Đảng và Nhà nước ta là: "Thực hiện BHXH cho mọi người lao động và BHYT toàn dân", để thực hiện được mục tiêu này phải có lộ trình. Nghị quyết số 21-NQ/TW ngày 22/11/2012 của Bộ Chính trị về Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác BHXH, BHYT giai đoạn 2012-2020 tiếp tục đặt mục tiêu đến năm 2020 có khoảng 50% lực lượng lao động tham gia BHXH (tương đương khoảng 28 triệu người, trong đó có 25 triệu người tham gia BHXH bắt buộc và 03 triệu người tham gia BHXH tự nguyện.

Cụ thể, đến năm 2017, có khoảng 18 triệu người tham gia bảo hiểm xã hội (17,2 triệu người tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc và 800 nghìn người tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện), chiếm 33% tổng lực lượng lao động; 11 triệu lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp, chiếm 20% tổng lực lượng lao động. Đến năm 2020, có khoảng 29 triệu người tham gia bảo hiểm xã hội (26 triệu người tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc và 3 triệu người tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện), chiếm 50% tổng lực lượng lao động; có 20 triệu lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp, chiếm 35% tổng lực lượng lao động.

3. Một số giải pháp trong thời gian tới

Việc mở rộng đối tượng lao động đóng BHXH là yếu tố mở rộng an sinh xã hội. Do đó, Luật BHXH sửa đổi hướng tới đối tượng có quan hệ lao động "dễ bị tổn thương" là những trường hợp thường ký hợp đồng dưới 3 tháng. Hiện nhóm này chiếm khoảng 30 - 40% trong tổng số lao động thuộc khu vực có quan hệ lao động. Bên cạnh đó, Luật BHXH hướng tới nhóm lao động phi chính thức (lao động tự làm và lao động gia đình) thông qua BHXH tự nguyện. Theo chúng tôi, trước mắt cần tập trung một số giải pháp, bao gồm:

(1) Tập trung tuyên truyền, phổ biến các văn bản pháp luật có liên quan trực tiếp đến nghĩa vụ, quyền lợi của người lao động như: Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Bảo hiểm y tế, . Đặc biệt nhấn mạnh vào quyền và lợi ích khi tham gia BHXH cho những lao động có thời hạn hợp đồng ngắn hạn từ 1-3 tháng. Tập trung tuyên truyền ở những nơi có nhiều lao động như: khu công nghiệp, khu chế xuất, đô thị lớn, … Đa dạng hóa các hình thức tuyên truyền như: qua các phương tiện truyền thông, pano, áp phích, các cuộc hội thảo, các đợt tuyên truyền…

(2) Đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính thông qua việc rà soát các thủ tục hành chính đã ban hành để đánh giá toàn diện hệ thống văn bản chỉ đạo, hướng dẫn nghiệp vụ, các quy định của Ngành BHXH có liên quan đến thủ tục hành chính, kịp thời phát hiện để loại bỏ hoặc sửa đổi thủ tục không phù hợp, bảo đảm vừa đáp ứng yêu cầu quản lý, vừa đơn giản, dễ hiểu, dễ thực hiện, tiết kiệm thời gian, chi phí, công sức của cá nhân, tổ chức. Thực hiện kiểm soát chặt chẽ hạn chế tối đa việc ban hành mới thủ tục hành chính, không ban hành thêm những thủ tục nằm ngoài quy định của Nhà nước.

(3) Quán triệt việc thực hiện cơ chế một cửa, qua đó nâng cao chất lượng phục vụ người dân được tăng cường như việc triển khai mô hình "một cửa" trong việc tiếp nhận hồ sơ, trả kết quả giải quyết thủ tục hành chính về BHXH, BHYT (hiện nay 63/63 BHXH tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và 703/705 BHXH cấp huyện đã tổ chức bộ phận "một cửa"). Hoạt động của bộ phận "một cửa" đã đáp ứng được yêu cầu giải quyết công việc của các tổ chức, cá nhân; rút ngắn được thời gian giải quyết; tạo cơ chế kiểm tra, giám sát nội bộ, ngăn chặn tiêu cực xảy ra. Việc áp dụng Hệ thống Quản lý chất lượng theo Tiêu chuẩn ISO được triển khai thực hiện tại cơ quan BHXH các cấp; hợp đồng với hệ thống ngân hàng và các tổ chức dịch vụ thực hiện việc thu BHXH, BHYT tự nguyện, chi trả lương hưu, trợ cấp BHXH... đã góp phần phục vụ tốt hơn cho doanh nghiệp, người lao động và nhân dân. Ngoài ra, ngày 18/06/2015, BHXH Việt Nam đã phát động cuộc thi Sáng kiến cải cách thủ tục hành chính và giao dịch điện tử trong lĩnh vực BHXH, BHYT, BHTN nhằm huy động mọi nguồn lực của xã hội vào công cuộc cải cách thủ tục hành chính của Ngành.

(4) Cải cách công tác chi trả các chế độ BHXH. Chi trả các chế độ BHXH là một trong những nhiệm vụ quan trọng của Ngành BHXH. Làm tốt công tác này là góp phần đảm bảo ổn định đời sống của người tham gia BHXH và thực hiện ASXH. Các giải pháp tổ chức chi trả, quản lý người hưởng chế độ BHXH được tăng cường nhằm mục đích nâng cao tính chuyên nghiệp, an toàn tiền mặt trong chi trả, tránh rủi ro, bảo đảm an toàn cho Quỹ BHXH. Hiện việc chi trả các chế độ BHXH được thực hiện chủ yếu theo các hình thức: Chi trả qua hệ thống Bưu điện; Chi trả qua tài khoản thẻ ATM: Hình thức chi trả lương hưu và trợ cấp xã hội qua tài khoản thẻ ATM đã được BHXH các tỉnh, thành phố áp dụng thực hiện từ ngày 01/07/2011. Đến nay,

bình quân số người hưởng qua ATM chiếm khoảng 5% tổng số người hưởng chế độ BHXH hàng tháng, chủ yếu tập trung ở các thành phố lớn, vùng đô thị, do thói quen dùng tiền mặt của người hưởng nên số người nhận chi trả qua ATM không nhiều.

(5) Tăng cường quản lý, giám sát, thanh tra, kiểm tra thu BHXH. Ngành BHXH phối hợp với các ngành có liên quan chủ động xây dựng chương trình, quy chế phối hợp với các sở, ban, ngành ở địa phương để nắm bắt thông tin về số đơn vị đang hoạt động, số đơn vị được thành lập mới hoặc giải thể, phá sản, số lao động cũng như biến động về lao động tại các đơn vị, doanh nghiệp và người lao động trong khu vực phi chính thức trên địa bàn để đôn đốc, vận động tham gia BHXH; tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc đóng BHXH đối với doanh nghiệp; giao chỉ tiêu phát triển đối tượng đến BHXH từng cấp, từng cán bộ, viên chức của ngành BHXH.

(6) Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý BHXH, BHYT, BHTN. Coi việc ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác quản lý là khâu đột phá, gắn liền với công tác cải cách thủ tục hành chính, có ý nghĩa quyết định đến việc tổ chức thực hiện chính sách BHXH, BHYT, BHXH Việt Nam đã xây dựng kế hoạch đầu tư, phát triển mạnh công nghệ thông tin, như: Thực hiện giao dịch điện tử: Thực hiện giao dịch điện tử trên mạng Internet; sớm cấp số định danh cho tổ chức, cá nhân tham gia BHXH (theo đó, mỗi mã số định danh chỉ được cấp duy nhất cho một đối tượng tham gia, giải pháp thực hiện sẽ gồm 04 bước là rà soát, bổ sung thông tin cấp số định danh ban đầu; cấp mã số định danh theo mô hình tập trung; thu thập thông tin bổ sung và kiểm tra định kỳ); Xây dựng cơ sở dữ liệu quản lý đối tượng: Đến nay, hệ thống cơ sở dữ liệu của BHXH Việt Nam đã quản lý, khai thác 65,9 triệu người tham gia BHYT, gần 12 triệu người tham gia BHXH bắt buộc và trên 2,85 triệu người hưởng lương hưu, trợ cấp BHXH. Hệ thống cơ sở dữ liệu tập trung, thống nhất và đảm bảo tính bảo mật bước đầu đáp ứng được yêu cầu quản lý, theo dõi, kiểm tra quá trình tham gia BHXH, BHYT, BHTN của từng cá nhân, hạn chế tối đa tình trạng trục lợi, trùng lắp trong giải quyết chế độ, chính sách. Hiện nay, trên cả nước đã có 12 địa phương (trong đó có Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh) triển khai thí điểm việc đăng tải dữ liệu quá trình tham gia BHXH, BHYT, BHTN trên mạng Internet để người dân và các doanh nghiệp đã có thể tra cứu thông tin, theo dõi.

(7) Cải cách bộ máy tổ chức nâng cao chất lượng phục vụ. Xây dựng hệ thống chức danh tiêu chuẩn, vị trí việc làm; trên cơ sở đó, đào tạo bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho phù hợp với vị trí việc làm và là căn cứ để phân công nhiệm vụ, đánh giá việc thực thi công vụ; đổi mới phương thức đánh giá, bổ nhiệm cán bộ quản lý bảo đảm minh bạch, khách quan; định kỳ hoặc đột xuất kiểm tra việc thực thi nhiệm vụ của cán bộ, công chức ở cơ sở để chấn chỉnh kịp thời những sai sót nghiệp vụ và xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm. Chuẩn bị đội ngũ cán bộ, công chức có đủ năng lực, trình độ chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp, đảm nhiệm thực hiện nhiệm vụ, tăng cường công tác giáo dục đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, nâng cao chất lượng phục vụ, góp phần tích cực vào sự nghiệp bảo đảm An sinh xã hội./.

Tài liệu tham khảo

1. Luật BHXH năm 2014

2. Các văn bản hướng dẫn luật

3. Điều Bá Được, Giải pháp cải cách quản lý, thực hiện tốt các quy định mới trong Luật BHXH, Luật BHYT và Luật Việc làm

4. Trang thông tin điện tử

KHẢ NĂNG PHỤC HỒI CỦA HỘ GIA ĐÌNH SAU KHỦNG HOẢNG KINH TẾ THẾ GIỚI

CN. Nguyễn Thành Tuân
Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Tóm tắt: *Mục đích của bài viết này nhằm nghiên cứu khả năng phục hồi kinh tế hộ gia đình được đo bằng chi tiêu của hộ gia đình Việt Nam trong và sau khủng hoảng kinh tế thế giới trong giai đoạn 2012 – 2014. Các phân tích cho thấy, cơ cấu chi tiêu hộ gia đình phù hợp với lý thuyết (quy luật Engel), khi thu nhập tăng thì chi tiêu cho ăn uống và đồ dùng thiết yếu giảm, chi tiêu cho giáo dục và y tế sẽ tăng. Bài viết cũng chỉ ra được người nghèo có tốc độ tăng chi tiêu bình quân cao hơn người giàu, điều này cho thấy trong năm 2014, kỳ vọng của người nghèo về kinh tế là tốt hơn so với người giàu nên họ đã tăng cường chi tiêu cho hiện tại.*

Từ khóa: *Khả năng phục hồi, chi tiêu, khủng hoảng*

Abstract: *The purpose of the article is to study the economic recovery possibility of household as measured by household spending during and after the world economic crisis in the period 2012 - 2014. The analysis showed that, structure of household expenditure in line with the theory (Engel rule), As income increases, spending on food and basic goods drop, spending on education and health care will increase. The article also indicates that average spending growth rate of the poor is higher than the rich person, this suggests that in 2014, the expectation of the poor on economy is better than the rich, hence they have enhanced expenditure for their current consumption.*

Keywords: *Resilience, spending recession*

1. Giới thiệu

Ở Việt Nam, với đặc trưng là một quốc gia có tỷ lệ người nghèo và người có thu nhập thấp tương đối cao, tài chính vi mô của nước ta còn non trẻ, chưa đáp ứng được hết nhu cầu của người dân, đặc biệt là người nghèo. Do đó, khi gặp phải những cú sốc thu nhập bất lợi, có thể ảnh hưởng lớn đến đời sống của các hộ gia đình đặc biệt là những hộ nghèo. Để thấy được ảnh hưởng thực tế của các cú sốc thu nhập đến hành vi chi tiêu của hộ gia đình như thế nào, cơ cấu tiêu dùng của hộ thay đổi ra sao? khả năng khắc phục hậu quả, đối phó để làm giảm tác động sau cú sốc của các hộ gia đình Việt Nam, bài viết lựa chọn nghiên cứu "hành vi hộ gia đình Việt Nam và khả năng phục hồi sau khủng hoảng kinh tế". Từ đó có thể đưa ra các chính sách hỗ trợ các hộ gia đình, cải thiện khả năng tự lực tự cường của các hộ gia đình khi gặp phải những cú sốc thu nhập bất lợi trong bối cảnh tài chính vi mô hiện nay còn chưa tốt. Ngoài ra, bài viết còn giúp các nhà nghiên cứu, nhà hoạch định chính sách thể đưa ra được các công cụ chính sách hiệu quả sau khi xác định các yếu tố cấu thành và có ảnh hưởng tiêu dùng hộ gia đình để có thể kích cầu nền kinh tế.

2. Tổng quan nghiên cứu

Nghiên cứu về hành vi và phản ứng của hộ gia đình sau khủng hoảng kinh tế thế giới xảy ra có ý nghĩa quan trong các chính sách về kích cầu nền kinh tế, Vì vậy, hiên nay có

khá nhiều nghiên cứu lý thuyết cũng như thực nghiệm về vấn đề này đã được thực hiện.

Phòng ngừa rủi ro được xem là ưu tiên hàng đầu của các hộ gia đình trong nghiên cứu về hành vi tiết kiệm cũng như chi tiêu tại các quốc gia OECD. Nghiên cứu của các tác giả Mody và cộng sự (2012) đã nghiên cứu hành vi tiết kiệm - chi tiêu hộ gia đình của khối các nước OECD sử dụng mô hình hồi quy số liệu mảng. Nghiên cứu đã ủng hộ giả thuyết rằng khi không chắc chắn về thu nhập cao trong tương lai thì hộ gia đình có xu hướng gia tăng tiết kiệm để giành cho những sự kiện bất ngờ/rủi ro đột xuất. Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy trong 1 loạt các nền kinh tế phát triển, thu nhập của người lao động càng không ổn định thì càng có tác động lớn đến tiết kiệm của hộ gia đình và có khoảng 2/5 sự thay đổi trong tỷ lệ tiết kiệm giữa năm 2008 và 2009 nhằm mục đích phòng ngừa rủi ro.

Tác giả Zanin (2015), khi nghiên cứu về hành vi tiêu dùng của người dân nước Ý đã sử dụng mô hình số phân tích liệu mảng để phân tích, đánh giá tác động của cú sốc ngắn hạn về thu nhập lên chi tiêu và tiết kiệm của hộ gia đình trong giai đoạn 2012 – 2013. Nghiên cứu sử dụng dữ liệu vĩ mô được thu thập bởi các Ngân hàng của Ý bằng một bảng câu hỏi có cấu trúc như là một phần của cuộc điều tra về thu nhập hộ gia đình cho năm 2012, số lượng mẫu quan sát gồm 8.151 hộ gia đình. Nghiên cứu đã chỉ ra mối quan hệ giữa cú sốc thu nhập và mức chi tiêu có dạng hình chữ U ngược; các nhóm bị ảnh hưởng nhiều nhất bởi sốc thu nhập là các nhóm thu nhập trung bình khi có một sự thay đổi đáng kể trong chi tiêu của họ khi thu nhập thay đổi. Còn các nhóm nghèo và giàu hầu như không có phản ứng với sốc thu nhập.

Ở Việt Nam, cũng có một số nghiên cứu về ảnh hưởng của khủng hoảng kinh tế đến hành vi hộ gia đình như: Nguyễn Thị Minh và cộng sự (2013), nghiên cứu nhân khẩu học và hành vi tiết kiệm hộ gia đình nông thôn Việt Nam. Nghiên cứu phân tích hành vi tiết kiệm của các hộ gia đình nông thôn Việt Nam trên hai phương diện: mức tiết kiệm và hình thức tiết kiệm. Dựa trên lý thuyết vòng đời về tiết kiệm và lý thuyết thu nhập thường xuyên, nghiên cứu xây dựng 2 mô hình kinh tế lượng: mô hình phân tích số liệu mảng để đánh giá các yếu tố ảnh hưởng tới hành vi tiết kiệm của hộ gia đình, và mô hình multinominal logit để nghiên cứu việc lựa chọn giữa các hình thức tiết kiệm. Các kết quả ước lượng cho thấy tuổi chủ hộ, trình độ học vấn cũng như giới tính chủ hộ có liên quan chặt chẽ đến hành vi tiết kiệm của họ. Ngoài ra kết quả ước lượng cũng cho phép đánh giá được tác động của một số yếu tố lên quyết định lựa chọn hình thức tiết kiệm.

Tóm lại: Trong những năm vừa, đã có nhiều công trình trên thế giới nghiên cứu đến vấn đề về khủng hoảng, sốc thu nhập tác động như thế nào đến hành vi chi tiêu hay tiết kiệm của hộ gia đình. Các nghiên cứu hầu hết đều sử dụng mô hình số liệu mảng để phân tích đánh giá tác động của sốc thu nhập đến hành vi hộ gia đình. Ở Việt Nam cũng đã có một vài nghiên cứu về hành vi tiết kiệm của hộ gia đình khi có sốc thu nhập. Tuy nhiên, các nghiên cứu mới chỉ đánh giá về sốc thu nhập tới hành vi hộ gia đình mà chưa có nghiên cứu nào đi sâu vào phân tích khả năng phục hồi của hộ sau khủng hoảng.

3. Hành vi chi tiêu và khả năng phục hồi của hộ sau khủng hoảng kinh tế

Chi tiêu của hộ gia đình sẽ phụ thuộc nhiều vào yếu tố thu nhập và các đặc trưng

của hộ. Tổng chi tiêu của hộ gia đình bao gồm: giáo dục, y tế, đồ ăn uống, tiêu dùng hàng ngày không phải đồ ăn uống, hàng lâu bền, điện nước sinh hoạt, tết, và chi khác. Thực trạng chi tiêu các mặt hàng được cụ thể trong bảng 1.

Theo nhóm thu nhập, hộ càng giàu thì chi tiêu càng lớn, chi tiêu bình quân đầu người giàu nhất (nhóm 5) là 35,8 triệu đồng/người/năm) cao gấp 4 lần nhóm nghéo nhất (nhóm 1) (8,6 triệu đồng/người/năm). Chi tiêu của hộ chủ yếu là dành cho ăn uống, trong năm 2012, chi ăn uống bình quân của nhóm 1 là 5,2 triệu đồng/người/năm, chiếm 60,6% tổng chi tiêu của hộ. Trong khi đó, chi tiêu đầu tư cho tương lai như giáo dục và y tế lại rất thấp, chỉ chiếm 3-4% tổng chi tiêu của hộ. Tình hình cũng tương tự đối với các nhóm thu nhập khác và trong năm 2014.

Theo thời gian, khi thu nhập tăng thì chi tiêu cũng tăng lên. Năm 2012, tổng chi bình quân nhóm 5 là 35,8 triệu động/người/năm thì đến năm 2014, tổng chi tiêu bình quân của nhóm này là 40,2 triệu đồng/người/năm.

Nhìn chung, cơ cấu chi tiêu hộ gia đình phù hợp với lý thuyết (quy luật Engel), khi thu nhập tăng thì chi tiêu cho ăn uống và đồ dùng thiết yếu giảm, chi tiêu cho giáo dục và y tế sẽ tăng.

Các hộ nghèo chi ít hơn cho giáo dục và y tế cả về độ lớn tuyệt đối cũng như tương đối. Năm 2012, chi tiêu cho giáo dục và y tế của nhóm 1 là 312,7 nghìn đồng/người/năm và 367,7 nghìn đồng/người/năm (tương ứng với tỷ trọng trong chi tiêu của hộ là 3,6% và 4,3%), trong khi đó, chi tiêu cho giáo dục và y tế của nhóm 5 lần lượt là 2071,1 nghìn đồng/người/năm và 1701,6 nghìn đồng/người/năm (tương ứng với tỷ trọng trong chi tiêu của hộ là 5,8% và 4,8%). Tương tự đối với năm 2014, chi y tế và giáo dục nhóm 1 lần lượt là 395 nghìn đồng/người/năm và 576 nghìn đồng/người/năm thì nhóm 5 tương ứng là 1,9 và 1,8 triệu đồng/người/năm, cao hơn lần lượt khoảng 5 lần và 3 lần so với nhóm 1.

Bảng 1. Chi tiêu bình quân chia theo nhóm thu nhập

Đơn vị: Nghìn đồng/năm

Nhóm thu nhập	Tổng chi tiêu	Giáo dục	Y tế	Ăn uống	Ngoài ăn uống	Lâu bền	Điện nước	Khác
	2012							
Nhóm 1	8,622.9	312.7	367.7	5,222.8	1,792.6	305.3	239.2	382.6
Nhóm 2	13,251.0	678.3	714.6	7,299.8	2,701.9	638.5	512.7	705.2
Nhóm 3	17,381.1	998.9	878.7	9,161.4	3,620.3	925.3	795.2	1,001.1
Nhóm 4	22,040.0	1,186.3	1,069.0	11,175.8	4,778.7	1,374.3	1,106.3	1,349.5
Nhóm 5	35,814.4	2,071.1	1,701.6	16,130.1	8,175.0	3,173.6	2,006.0	2,557.0
	2014							
Nhóm 1	10,420.4	395.4	576.5	5,842.9	2,254.2	464.6	331.2	555.7
Nhóm 2	15,978.1	799.8	938.0	8,283.7	3,374.4	773.7	823.5	985.1
Nhóm 3	20,451.7	1,062.0	1,087.6	10,222.7	4,305.3	1,363.5	1,129.3	1,281.3
Nhóm 4	26,355.7	1,336.9	1,351.5	12,499.8	5,603.1	2,199.5	1,612.7	1,752.1
Nhóm 5	40,210.7	1,933.6	1,803.8	17,049.9	9,003.6	4,736.9	2,703.1	2,979.8

Nguồn: Tính toán từ số liệu VHLSS 2012-2014

Thay đổi trong cơ cấu chi tiêu năm 2014 so với năm 2012 cũng phù hợp với lý thuyết, khi thu nhập gia tăng thì tỷ trọng chi tiêu cho ăn uống giảm xuống tăng lên ở những mặt hàng khác, tuy nhiên tỷ trọng chi tiêu dành cho y tế và giáo dục tiếp gần như không tăng đáng kể. Cơ cấu chi tiêu của hộ tăng chủ yếu ở nhóm mua sắm tài sản lâu bền và chi điện, nước, rác thải. Điều này, cho thấy sự khởi sắc của nền kinh tế khi các hộ gia đình bắt đầu có sự dịch chuyển chi tiêu sang tiêu dùng nhiều hơn ở các mặt hang ngoài ăn uống.

Bảng 2. Cơ cấu chi tiêu chia theo nhóm thu nhập

Đơn vị: %

Nhóm thu nhập	Tổng chi tiêu	Giáo dục	Y tế	Ăn uống	Ngoài ăn uống	Lâu bền	Điện nước	Khác
	2012							
Nhóm 1	100.00	3.63	4.26	60.57	20.79	3.54	2.77	4.44
Nhóm 2	100.00	5.12	5.39	55.09	20.39	4.82	3.87	5.32
Nhóm 3	100.00	5.75	5.06	52.71	20.83	5.32	4.58	5.76
Nhóm 4	100.00	5.38	4.85	50.71	21.68	6.24	5.02	6.12
Nhóm 5	100.00	5.78	4.75	45.04	22.83	8.86	5.60	7.14
	2014							
Nhóm 1	100.00	3.79	5.53	56.07	21.63	4.46	3.18	5.33
Nhóm 2	100.00	5.01	5.87	51.84	21.12	4.84	5.15	6.17
Nhóm 3	100.00	5.19	5.32	49.98	21.05	6.67	5.52	6.27
Nhóm 4	100.00	5.07	5.13	47.43	21.26	8.35	6.12	6.65
Nhóm 5	100.00	4.81	4.49	42.40	22.39	11.78	6.72	7.41

Nguồn: Tính toán từ số liệu VHLSS 2012-2014

4. Mô hình đánh giá khả năng phục hồi của hộ sau khủng hoảng kinh tế

Số liệu

Bài viết sử dụng số liệu điều tra mức sống hộ gia đình (VHLSS) các năm 2012 và 2014. Đây là cuộc khảo sát được tiến hành 2 năm một lần, những thông tin cơ bản của cuộc khảo sát này gồm có chi tiết thu nhập, chi tiêu của hộ gia đình, đặc trưng nhân khẩu của hộ, đặc điểm thông tin các thành viên hộ…Số hộ được điều tra trong năm 2012 là 9399 hộ và năm 2014 là 9398 hộ. Bài viết tập trung nghiên cứu những hộ đã tham gia vào cả 2 cuộc khảo sát năm 2012 và 2014, gồm có 4147 hộ được điều tra lặp lại. Sau khi loại bỏ những hộ do thiếu dữ liệu, tổng cộng số hộ được sử dụng trong luận văn là 3880 hộ.

Mô hình:

Mô hình ước lượng khả năng phục hồi của hộ sau khủng hoảng được sử dụng như sau:

$$Ln(Y_{i,t}/Y_{i,t-1}) = \beta_0 + \beta_1 * nhomTN_{it} + \beta_2 * nhomTN_{it} * year\ \beta_j * X_{it} + + u_{it}$$

Trong đó các biến được định nghĩa như sau:

Biến phụ thuộc gồm:

1. $Ln(Y_{i,t}/Y_{i,t-1})$ được tính bằng logarit (chi tiêu của hộ năm t/chi tiêu của hộ năm t-1), phản ảnh tốc độ tang chi tiêu bình quân hộ.

Biến độc lập gồm:

1. *nhom* là Nhóm phân theo thu nhập, nhận giá trị từ 1 đến 5, trong đó 1 là nhóm nghèo nhất, 5 là nhóm giàu nhất.

2. *nhom*year* là biến tương tác, chỉ tác động của thời gian và nhóm thu nhập.

3. Các biến kiểm soát (X) trong mô hình gồm có: giới tính, dân tộc, tuổi, tuổi bình phương, rình độ học vấn và việc làm của chủ hộ, tỷ lệ phụ thuộc trong hộ và quy mô hộ.

Kết quả ước lượng

Sau khi thực hiện các kiểm định cần thiết, kết quả ước lượng ảnh hưởng của khủng hoảng kinh tế đến khả năng phục hồi của hộ sau khi hồi quy bao gồm cả các biến kiểm soát được cho trong bảng sau:

Bảng 3. Kết quả ước lượng ảnh hưởng của khủng hoảng và các yếu tố đến chi tiêu bình quân của hộ

Tên biến	Chung	Thành thị	Nông thôn	Tên biến	Chung	Thành thị	Nông thôn
Nhóm1*2014	-0.220***	-0.341***	-0.209***	Nhóm2	-0.061**	-0.006	-0.074***
	(0.026)	(0.098)	(0.027)		(0.024)	(0.074)	(0.026)
Nhóm2*2014	0.140***	0.104	0.160***	Nhóm3	-0.132***	-0.089	-0.146***
	(0.035)	(0.116)	(0.037)		(0.025)	(0.070)	(0.028)
Nhóm3*2014	0.219***	0.216**	0.253***	Nhóm4	-0.166***	-0.126*	-0.179***
	(0.035)	(0.109)	(0.038)		(0.026)	(0.068)	(0.032)
Nhóm4*2014	0.264***	0.294***	0.312***	Nhóm5	-0.252***	-0.191***	-0.286***
	(0.036)	(0.104)	(0.043)		(0.030)	(0.070)	(0.040)
Nhóm5*2014	0.449***	0.538***	0.475***	Constant	0.178**	0.441***	0.039
	(0.038)	(0.105)	(0.050)		(0.080)	(0.152)	(0.095)
Observations	3,880	1,171	2,709	R-squared	0.134	0.151	0.135

Robust standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Kết quả ước lượng cho thấy, sau khi loại bỏ yếu tố lạm phát hộ nghèo có tốc độ tăng chi tiêu bình quân cao hơn hộ giàu, điều này cũng cho thấy rằng hộ nghèo ít bị ảnh hưởng của khủng hoảng kinh tế hơn hộ giàu. Khi ước lượng mô hình chung cả nước, so sánh với nhóm 1, kết quả cho thấy tốc độ tăng trưởng chi tiêu bình quân của nhóm 2 thấp nhóm 1 khoảng 6,1%, nhóm 3 thấp hơn khoảng 13,2%, nhóm 4 thấp hơn khoảng 16,6% và nhóm 5 thấp hơn khoảng 25,2%. Kết quả cũng đúng với khu vực thành thị và nông thôn, tuy nhiên tốc độ giảm chi tiêu bình quân ở khu vực thành thị thấp hơn khu vực nông thôn và cả nước, còn khu vực nông thôn có mức giảm chi tiêu bình quân giữa các nhóm lớn nhất.

Kết quả ước lượng hệ số biến tương tác

nhóm*năm âm ở nhóm 1 và dương ở các nhóm khác. Hệ số âm ở nhóm 1 và dương ở các nhóm khác, điều này cho thấy tốc độ tăng chi tiêu bình quân nhóm 1 giảm trong khi các nhóm khác đều có tốc độ tăng chi tiêu tăng theo thời gian. Kết quả cho thấy sự phục hồi kinh tế các hộ gia đình sau khủng hoảng, trừ nhóm 1. Các hệ số ước lượng đều có ý nghĩa thống kê mức 5%.

5. Kết luận

Theo thời gian, khi thu nhập tăng thì chi tiêu cũng tăng lên. Năm 2012, tổng chi bình quân nhóm 5 là 35,8 triệu động/người/năm thì đến năm 2014, tổng chi tiêu bình quân của nhóm này là 40,2 triệu đồng/người/năm. Phân theo nhóm thu nhập, hộ càng giàu thì chi tiêu càng lớn, chi tiêu bình quân đầu người nhóm 5 cao gấp 4 lần nhóm 1. Chi tiêu của hộ chủ yếu là dành cho ăn uống, trong năm 2012, chi ăn uống bình quân của nhóm 1 chiếm 60,6% tổng chi tiêu của hộ, trong khi đó, chi tiêu đầu tư cho tương lai như giáo dục và y tế lại rất thấp, chỉ chiếm 3-4% tổng chi tiêu của hộ.

Sau khi loại bỏ yếu tố lạm phát, theo nhóm thu nhập, nhóm nghèo có tốc độ tăng chi tiêu bình quân cao hơn so với nhóm giàu và càng giàu thì tốc độ tăng càng chậm. Theo thời gian, tốc độ tăng chi tiêu bình quân hộ gia đình giảm ở nhóm 1 (nhóm nghèo nhất) và tăng ở tất cả các nhóm còn lại. Một số yếu tố đầu vào là biến kiểm soát cho thấy, nhiều yếu tố tác động đến tăng trưởng chi tiêu bình quân không có ý nghĩa thống kế mức 5%. Một phát hiện thú vị là tuổi của chủ hộ càng cao thì tốc độ tăng thu nhập bình quân hộ càng thấp, tuy nhiên nó chỉ giảm đến một độ tuổi nhất định thì nó lại bắt đầu tăng lên.

Tài liệu tham khảo

1. Ashoka Mody, Franziska Ohnsorge, Damiano Sandri, (2012)Precautionary Savings in the Great Recession, IMF Working Paper, số WP/12/42.

2. Hayne E., (1968), "Saving and Uncertainty: The Precautionary Demand for Saving", The Quarterly Journal of Economics, Vol. 82, No.3, pp. 465--473.

3. Julia Le Blanc, Alessandro Porpiglia (2015), Household saving behaviour and credit constraints in the euro area, Working Paper Series, ECB Working Paper 1790.

4. Zanin (2015), The Effects of Various Motives to Save Money on the Propensity of Italian Households to Allocate an Unexpected Inheritance Towards Consumption, SSRN working paper, http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2605746

5. Nguyễn Thị Minh và cộng sự (2013), "Nhân khẩu học và hành vi tiết kiệm hộ gia đình nông thôn Việt Nam – Một nghiên cứu thực nghiệm", Tạp chí KT&PT, Số 192(II), tháng 6/2013, tr. 56-65

6. Nguyễn Thị Minh và cộng sự (2015), "Phản ứng trong hành vi tiết kiệm và cơ cấu chi tiêu hộ gia đình Việt Nam khi có sốc vĩ mô về thu nhập", Tạp chí KT&PT, Số 220, tháng 10/2015, tr. 59-66

GIỚI THIỆU SÁCH MỚI

1. Thiết lập nền tảng mới cho tăng trưởng (Báo cáo thường niên kinh tế Việt Nam 2016).- TS. Nguyễn Đức Thành, TS. Phạm Văn Đại.- NXB Đại học quốc gia, 2016.

Báo cáo thường niên kinh tế Việt Nam 2016 với chủ đề "*Thiết lập nền tảng mới cho tăng trưởng"*, ngoài các phần tổng quan về kinh tế thế giới và Việt Nam, các kịch bản kinh tế vĩ mô, hàm ý chính sách, một số vấn đề được lựa chọn để phân tích sâu bao gồm dự báo kinh tế trung hạn (2016-2020); dịch chuyển lao động từ lượng sang chất, sáng kiến Một vành đai, Một con đường của Trung Quốc và tác động tới Việt Nam, cải cách thị trường dịch vụ công ở Việt Nam trong trung hạn: Thị trường quản lí chất thải rắn,…

2. Các hiệp định thương mại tự do ở khu vực Châu Á – Thái Bình Dương: Thực thi và triển vọng.- PGS.TS. Bùi Thành Nam.- NXB Thông tin và truyền thông, 2016.

Nội dung chính cuốn sách bao gồm: Cơ sở lý luận và thực tiễn của các hiệp định thương mai tự do; Bối cảnh khu vực và đặc điểm chính của các hiệp định thương mại tự do ở khu vực châu Á – Thái Bình Dương; Các hiệp định thương mại tự do của Mỹ ở khu vực châu Á – Thái bình Dương; Các hiệp định thương mại tự do khu vực Đông á và Mỹ latinh; Những tác động và xu hướng phát triển của các hiệp định thương mại tự do ở khu vực châu Á – Thái bình dương

3. Vốn xã hội và phát triển.- Nguyễn Quý Thanh (Chủ biên).- NXB Đại học Quốc gia, 2016.

Nội dung cuốn sách làm rõ chủ đề cốt lõi nhất là bản chất của vốn xã hội, vai trò của vốn xã hội trong phát triển bền vững và sử dụng tiếp cận vốn xã hội như một giải thích cho sự phát triển kinh tế, chăm sóc sức khỏe và đời sống chính trị. Nội dung cuốn sách gồm: Bản chất và phương pháp đo vốn xã hội; Một số bằng chứng thực nghiệm về các thành tố của vốn xã hội; Vốn xã hội và sự phát triển bền vững; Vốn xã hội trong phát triển kinh tế; Vốn xã hội trong chăm sóc sức khỏe; Vốn xã hội, việc thực thi công vụ và hiệu lực công quyền

4. Việc làm cho nông dân bị thu hồi đất trong quá trình công nghiệp hóa, đô thị hóa ở thành phố Đà Nẵng.- TS. Nguyễn Dũng Anh.- NXB Lý luận chính trị, 2016.

Nội dung cuốn sách gồm có: Những vấn đề lý luận và thực tiễn về việc làm cho nông dân bị thu hồi đất trong quá trình công nghiệp hóa, đô thị hóa; Thực trạng việc làm cho nông dân bị thu hồi đất trong quá trình công nghiệp hóa, đô thị hóa ở thành phố Đà Nẵng; Giải pháp về tạo việc làm cho nông dân bị thu hồi đất trong quá trình công nghiệp hóa, đô thị hóa ở thành phố Đà Nẵng.

5. ***Kinh tế và chính trị Thế giới- Báo cáo thường niên 2015***.- Nguyễn Bình Giang (chủ biên).- NXB Khoa học xã hội, 2016.

Báo cáo mô tả bức tranh tổng quan về nền kinh tế thế giới, chính trị và an ninh quốc tế năm 2015. Đồng thời cuốn sách cũng điểm lại và phân tích những sự kiện kinh tế, chính trị, an ninh và an ninh phi truyền thống nổi bật trong năm qua. Dựa trên các xu thế và các sự kiện lớn của năm 2015, cuốn sách đánh giá triển vọng kinh tế và chính trị năm 2016; nêu lên một số vấn đề đặt ra cho Việt nam.

6 Một số vấn đề lý luận – thực tiễn về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam 30 năm qua.- TS. Phùng Hữu Phú (chủ biên).- NXB Chính trị Quốc gia, 2015.

Cuốn sách trình bày những vấn đề cơ bản nhất của quá trình đổi mới và phát triển ở nước ta trên các lĩnh vực chủ yếu như: Chính trị và xây dựng Đảng; Kinh tế; Văn hóa, xã hội con người; Quốc phòng an ninh, đối ngoại. Đồng thời với việc tổng kết một số vấn đề lý luận và thực tiễn qua 30 năm đổi mới, cuốn sách cũng gợi mở những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu, làm rõ để đẩy mạnh công cuộc đổi mới trong những năm tiếp theo.

7. Chính sách xã hội hóa giáo dục và y tế ở Việt Nam hiện nay. Một số vấn đề lý luận và thực tiễn.- TS. Cao Thu Hằng.- NXB Khoa học xã hội, 2016.

Trong những năm gần đây, nhờ thực hiện chính sách xã hội hóa giáo dục và y tế, thu hút được các nguồn nhân lực, tài lực, vật lực trong các tổ chức xã hội, các tầng lớp nhân dân, sự nghiệp giáo dục và y tế nước ta có những phát triển vượt bậc. Để đánh giá về vấn đề thực hiện chính sách giáo dục và y tế hiện nay, cuốn sách đề cập đến các vấn đề sau:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận về chính sách xã hội hóa giáo dục và y tế ở Việt Nam hiện nay

Chương 2: Thực trạng việc thực hiện chính sách xã hội hóa giáo dục và y tế ở Việt Nam hiện nay

Chương 3: Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả việc thực hiện chính sách xã hội hóa giáo dục và y tế ở Việt Nam hiện nay.

8. Chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông nghiệp vùng đồng bằng sông Hồng trong bối cảnh hội nhập quốc tế.- TS. Đỗ Thị Thanh Loan.- NXB Chính trị quốc gia, 2016.

Nội dung cuốn sách tập trung nghiên cứu một số vấn đề lý luận và thực tiễn về chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông nghiệp trong hội nhập kinh tế quốc tế; phân tích thực trạng chuyển dịch cơ cấu kinh tế ngành nông nghiệp vùng đồng bằng sông Hồng trong tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế những năm gần đây gắn với những mối quan hệ chủ yếu, phát hiện các vấn đề đặt ra; từ đó đề xuất quan điểm , định hướng và giải pháp nhằm đẩy nhanh chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông nghiệp của vùng trong bối cảnh mới của hội nhập kinh tế quốc tế.

9. Chuyển dịch cơ cấu ngành và chất lượng tăng trưởng kinh tế Việt Nam.- TS. Nguyễn Thị Tuệ Anh, chủ biên.- NXB Lao động, 2016.

Nội dung cuốn sách gồm:

Chương I: Chuyển dịch cơ cấu ngành và chất lượng tăng trưởng kinh tế

Chương II: Đóng góp của chuyển dịch cơ cấu ngành vào tăng trưởng năng suất lao động

Chương III: Chuyển dịch cơ cấu ngành và tổng năng suất các nhân tố

Chương IV: Một số chính sách ảnh hưởng đến đóng góp của chuyển dịch cơ cấu ngành vào chất lượng tăng trưởng

Chương V: Gợi ý chính sách chuyển dịch cơ cấu ngành theo hướng đóng góp vào nâng cao chất lượng tăng trưởng.