



HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH

GIÁO TRÌNH
QUẢN LÝ
NGUỒN NHÂN LỰC
XÃ HỘI

LI, TT VÀ DL
M TT-TV

9
TR

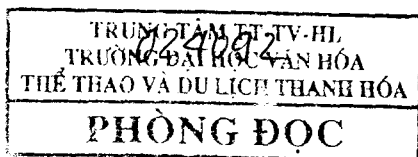


NHÀ XUẤT BẢN KHOA HỌC VÀ KỸ THUẬT

HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH

GIÁO TRÌNH
QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC XÃ HỘI

(Đào tạo Đại học Hành chính)



NHÀ XUẤT BẢN KHOA HỌC VÀ KỸ THUẬT
HÀ NỘI - 2011

Chủ biên:

GS. TS. Bùi Văn Nhơn

Biên soạn:

GS. TS. Bùi Văn Nhơn

TS. Nguyễn Trịnh Kiểm

TS. Đinh Thị Minh Tuyết

LỜI NÓI ĐẦU

Quản lý nguồn nhân lực xã hội là tập bài giảng thuộc chương trình Đào tạo Đại học Hành chính, có mục đích cung cấp cho sinh viên, học sinh hệ đại học hành chính những kiến thức cơ bản về nguồn nhân lực xã hội và quản lý nguồn nhân lực xã hội, làm cơ sở phương pháp luận cho việc tham gia hoạch định và phân tích các chính sách về nguồn nhân lực xã hội sau khi tốt nghiệp khóa học và làm việc trong bộ máy nhà nước. Tài liệu được Khoa Quản lý nhà nước về Xã hội, Học viện Hành chính biên soạn theo kế hoạch xây dựng và hoàn thiện chương trình và giáo trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức nhà nước của Học viện.

Đây là giáo trình được biên soạn có kế thừa, sửa chữa, bổ sung và cập nhật kiến thức trên cơ sở tham khảo các tài liệu trong và ngoài nước cùng sự góp ý của đồng nghiệp, bạn đọc.

Giáo trình được biên soạn nghiêm túc nhưng khó tránh khỏi những khiếm khuyết. Rất mong nhận được sự góp ý của học viên và bạn đọc để giáo trình tiếp tục được bổ sung và hoàn thiện.

KHOA QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ XÃ HỘI

PHẦN MỞ ĐẦU

Để phát triển mỗi quốc gia phải dựa vào các nguồn lực cơ bản: nguồn nhân lực, tài nguyên thiên nhiên, tiềm lực khoa học công nghệ và cơ sở vật chất kỹ thuật, nguồn vốn. Trong đó nguồn nhân lực luôn luôn là nguồn lực cơ bản và chủ yếu nhất cho sự phát triển. Vì vậy, việc quản lý nguồn nhân lực quốc gia có vị trí trung tâm và có tầm quan trọng hàng đầu trong hệ thống tổ chức và quản lý nhằm phát huy mọi tiềm năng của lao động xã hội cho phát triển.

ĐỐI TƯỢNG VÀ MỤC ĐÍCH CỦA MÔN HỌC

Trong sự vận hành của mình, nguồn nhân lực xã hội trải qua các quá trình từ sự hình thành, phát triển, tái sản xuất, phân bố đến việc được sử dụng vào các hoạt động của sản xuất xã hội. Đối với từng cá nhân người lao động thì các quá trình này diễn ra theo một trình tự trước sau (sinh ra, lớn lên, đi học, tham gia vào các hoạt động sản xuất ở một ngành, lĩnh vực, được trả lương, kết thúc quá trình tham gia lao động và được hưởng bảo hiểm xã hội) nhưng xét cho đến toàn xã hội thì các quá trình trên diễn ra đồng thời. Trong mỗi quá trình đó con người tham gia vào các quan hệ xã hội, trong đó có các quan hệ lao động (quan hệ trong việc tham gia giáo dục, đào tạo, tham gia vào lao động sản xuất, tham gia vào quá trình phân phối, thông qua tiền lương, tiền công và bảo hiểm xã hội...). Môn Quản lý nguồn nhân lực xã hội lấy các quá

trình và các quan hệ của nhân lực xã hội làm đối tượng nghiên cứu của mình.

Trong quá trình nghiên cứu các mối quan hệ đó, môn học có nhiệm vụ trình bày đặc điểm, nội dung, vai trò, các chính sách, nguyên tắc và nội dung quản lý, nhằm trang bị cho sinh viên những kiến thức cần thiết, có tính chất nền tảng cho việc tham gia hoạt động quản lý và hoạch định chính sách nhân lực quốc gia, một lĩnh vực trọng tâm của quản lý nhà nước.

NỘI DUNG MÔN HỌC

Phù hợp với đối tượng nghiên cứu nêu trên, môn học được thiết kế thành 6 chương:

Chương I: Dân số - cơ sở tự nhiên hình thành nguồn nhân lực xã hội

Chương này đề cập đến quá trình và mối quan hệ thứ nhất của nguồn nhân lực, đó là quá trình hình thành tự nhiên nguồn nhân lực từ sự phát triển dân số và quan hệ giữa tăng trưởng dân số và tăng trưởng nguồn nhân lực trong tương lai. Những đặc trưng và nội dung quản lý điều tiết quá trình này thông qua chính sách và quản lý công tác dân số.

Chương II: Tổng quan về nguồn nhân lực và những đặc điểm của nguồn nhân lực Việt Nam

Chương này đề cập đến các khái niệm nguồn nhân lực xã hội, những đặc điểm chủ yếu của nguồn nhân lực Việt Nam. Đây là những kiến thức cơ bản để tiếp tục nghiên cứu ở các chương sau.

Chương III: Phát triển nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa

Chương này đề cập đến quá trình phát triển tạo ra chất lượng của nguồn nhân lực; Trình bày nội dung, hình thức và đặc điểm của quá trình phát triển nguồn nhân lực gắn với yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Chương IV: Sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực xã hội

Chương này đề cập đến việc quản lý và điều tiết quá trình thu hút sức lao động và các hoạt động sản xuất xã hội, trực tiếp là vấn đề việc làm và thất nghiệp; Các chính sách về tạo việc làm và giảm thất nghiệp nhằm sử dụng tối đa tiềm năng lao động xã hội.

Chương V: Tổ chức tiền lương và bảo hiểm xã hội trong nền kinh tế quốc dân

Chương này đề cập đến quá trình tạo điều kiện tái sản xuất sức lao động, đảm bảo xã hội và quan hệ phân phối sản phẩm của sức lao động thông qua tổ chức tiền lương và bảo hiểm xã hội; làm rõ đặc điểm, tính chất, nội dung của tiền lương, bảo hiểm xã hội và những nội dung quản lý về tiền lương và bảo hiểm xã hội.

Chương VI: Phân bố dân cư và nguồn nhân lực xã hội

Chương này đề cập đến một trong những quá trình và mối quan hệ giữa nguồn lực quốc gia nhằm hình thành cơ cấu nhân lực theo ngành và theo lãnh thổ, một nội dung của phân bố lực lượng sản xuất; Trình bày các hình thức và các đặc điểm có tính quy luật của việc phân bố nguồn lực xã hội theo ngành và theo lãnh thổ; Trình bày các chính sách và sự tác động quản lý của Nhà nước vào quá trình đó.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Đây là môn học có tính tổng hợp, liên ngành, sử dụng các phương pháp nghiên cứu của Kinh tế học và Quản lý, lấy phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử làm nền tảng. Môn học sử dụng một số phương pháp cụ thể như phương pháp phân tích, thống kê, phương pháp thực chứng đối chiếu, liên hệ thực tiễn. Các quan điểm, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước được vận dụng liên hệ làm sáng tỏ các lý thuyết.

Để tiện cho việc giảng dạy và học tập, cuối các chương đều có câu hỏi thảo luận và tài liệu tham khảo:

Tham gia biên soạn giáo trình này gồm có:

PGS.TS. Bùi Văn Nhơn, chủ biên, trực tiếp biên soạn chương II, chương III và chương VI.

TS. Nguyễn Trịnh Kiểm, biên soạn chương IV và chương V.

TS. Đinh Thị Minh Tuyết, biên soạn chương I.

Giáo trình khó tránh khỏi khiếm khuyết, rất mong nhận được sự đóng góp của bạn đọc để nhóm tác giả tiếp thu sửa chữa và hoàn thiện.

Tập thể tác giả

Chương I

DÂN SỐ - CƠ SỞ TỰ NHIÊN HÌNH THÀNH NGUỒN NHÂN LỰC XÃ HỘI

I. NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA DÂN SỐ

1. Dân số

Dân số là số lượng và chất lượng người của một cộng đồng dân cư, cư trú trong một vùng lãnh thổ (hành tinh, châu lục, khu vực, quốc gia) tại một thời điểm nhất định.

Dân số luôn luôn biến động theo thời gian và không gian. Những biến động về dân số có ảnh hưởng đến cuộc sống của mỗi cá nhân, gia đình và xã hội.

2. Dân số học

Dân số học (nhân khẩu học) là khoa học nghiên cứu về dân số, bao gồm quy mô, cơ cấu, phân bố, sự gia tăng dân số và những đặc trưng khác về dân số - kinh tế - xã hội cũng như nguyên nhân và hậu quả của sự thay đổi những yếu tố trên trong điều kiện lịch sử - xã hội cụ thể trên một lãnh thổ nhất định.

3. Quy mô dân số

Quy mô dân số là số người sống trên một vùng lãnh thổ tại một thời điểm nhất định.

Quy mô dân số biểu thị khái quát tổng số dân của một vùng, một nước hay của các khu vực khác nhau trên thế giới.

Quy mô dân số thường xuyên biến động qua thời gian. Nó có thể tăng hoặc giảm tùy theo các biến số cơ bản nhất gồm: sinh, chết, di dân.

Quy mô dân số được xác định thông qua tổng điều tra dân số; thống kê dân số thường xuyên hoặc dự báo dân số.

4. Phân bố dân cư

Phân bố dân cư là sự sắp xếp dân số một cách tự phát hoặc tự giác trên một lãnh thổ nhất định, phù hợp với điều kiện sống của họ và với các yêu cầu của xã hội. Đó là sự phân chia tổng số dân theo địa bàn hành chính, khu vực địa lý, khu vực kinh tế.

Chỉ tiêu thường được dùng để đo lường sự phân bố dân cư là mật độ dân số.

Mật độ dân số của một khu vực, quốc gia và vùng lãnh thổ thường xuyên biến động từ thời kỳ này sang thời kỳ khác. Việc xác định dân số và mật độ dân số trong các vùng theo các đặc trưng về địa lý, kinh tế, xã hội, văn hóa và dân số học khác nhau có ý nghĩa rất quan trọng nhằm phân bố và phân bố lại lực lượng sản xuất, lao động và dân cư.

5. Cơ cấu dân số

Cơ cấu dân số là sự phân chia tổng số dân của một nước hay một vùng thành các nhóm, các bộ phận theo một hay nhiều tiêu thức đặc trưng của dân số học: giới tính, độ tuổi, dân tộc, tôn giáo, học vấn, nghề nghiệp, tình trạng hôn nhân, gia đình.

5.1. Cơ cấu dân số theo giới tính

Cơ cấu dân số theo giới tính là sự phân chia số dân thành hai bộ phận nam và nữ.

+ Tỷ số giới tính: bằng cách so sánh số nam với số nữ:

Công thức:
$$\frac{P_m}{P_n} \times 100$$

Trong đó: P_n là số nữ.

Công thức này áp dụng tính cho cuộc TĐTDS Việt Nam 1989 ta có:

$$\frac{31.320.737}{31.154.625} \times 100 = 94.22 \quad (\text{số nam ít hơn số nữ})$$

5.2. Cơ cấu dân số theo độ tuổi

Cơ cấu dân số theo độ tuổi là tập hợp các nhóm người được sắp xếp theo những lứa tuổi nhất định.

Cơ cấu dân số theo độ tuổi được thể hiện qua sự phân chia dân số theo từng năm tuổi hay theo nhóm tuổi 4 năm, 10 năm hoặc các khoảng tuổi rộng hơn tùy thuộc vào mục đích nghiên cứu.

Cơ cấu dân số theo giới tính và tuổi thường được nghiên cứu và thể hiện qua tháp tuổi.

Tháp tuổi của dân số hay còn được gọi là tháp dân số là sự biểu thị kết hợp cơ cấu tuổi và giới tính của dân số dưới dạng hình học.

Tháp dân số là một công cụ quan trọng được sử dụng trong phân tích dân số học. Qua nghiên cứu tháp tuổi, người ta có thể dễ dàng phân tích và kết luận về các loại hình cơ cấu dân số trẻ - ổn định - già.

Tháp dân số có thể được xây dựng theo nhóm tuổi 1 năm, 5 năm, 10 năm, hoặc có thể còn được áp dụng đối với một bộ phận dân số theo những đặc trưng riêng tùy thuộc vào mục đích nghiên cứu.

Do những đặc điểm dân số ở những nước khác nhau, nên tháp dân số ở các nước cũng có hình dạng khác nhau.

Nghiên cứu cơ cấu dân số, đặc biệt cơ cấu tuổi và giới tính, có vị trí rất quan trọng trong nghiên cứu dân số nói chung và trong phân loại cơ cấu dân số nói riêng.

II. CÁC CHỈ TIÊU DÂN SỐ CƠ BẢN

1. Mức sinh - Các chỉ tiêu đánh giá và yếu tố ảnh hưởng

1.1. Các chỉ tiêu đánh giá

a) Tỷ suất sinh thô - Ký hiệu CBR

Biểu thị mối quan hệ giữa số trẻ em sinh ra (còn sống) trong một năm với tổng số dân trung bình ở cùng thời gian, trên một địa bàn lãnh thổ nhất định.

$$\text{Công thức: } CBR = \frac{B}{P} \times 1000$$

Đơn vị tính: ‰

Trong đó:

CBR - Tỷ suất sinh thô.

B - Số trẻ sinh ra (còn sống) trong năm của một đơn vị lãnh thổ.

P - Số dân trung bình trong năm của đơn vị lãnh thổ đó.

Bảng 1.1: Tỷ suất sinh thô theo vùng của Việt Nam 2005 – 2007

Đơn vị tính: ‰

	2005	2006	2007
Cả nước	18,6	17,4	16,9
ĐB sông Hồng	17,2	16,5	16,2
Đông Bắc	19,2	18,7	17,8
Tây Bắc	22,5	22,6	21,5
Bắc Trung Bộ	19,6	17,6	15,7
Duyên hải Nam Trung Bộ	18,4	19,1	17,3
Tây Nguyên	23,9	22,8	21,5
Đông Nam Bộ	17,3	16,4	16,3
Đồng bằng sông Cửu Long	18,1	17,1	16,3

Nguồn: Tổng cục Thống kê, Điều tra biến động DS-KHHGD 2005-2007.

b) Tỷ suất sinh chung - Ký hiệu GFP

Biểu thị mối quan hệ giữa số trẻ em sinh ra còn sống trong năm của 1000 phụ nữ trong độ tuổi có khả năng sinh đẻ (15 - 49), trên một địa bàn lãnh thổ nhất định.

$$\text{Công thức: } \text{GFR} = \frac{B}{P_{w15-49}} \times 1000$$

Đơn vị tính: ‰

Trong đó:

Phụ nữ trong độ tuổi có khả năng sinh đẻ: từ 15 đến 49 tuổi

GFR - Tỷ suất sinh chung.

B - Số trẻ sinh ra (còn sống) trong năm của phụ nữ trong độ tuổi có khả năng sinh đẻ.

c) Tỷ suất sinh đặc trưng theo tuổi - Ký hiệu ASFR

Biểu thị mối quan hệ giữa số trẻ em sinh ra (còn sống) của phụ nữ trong độ tuổi X hoặc nhóm tuổi A trong một năm nào đó với số phụ nữ độ tuổi X hoặc nhóm tuổi A trong cùng năm.

Bảng 1.2: Tỷ suất sinh đặc trưng theo tuổi của phụ nữ Việt Nam thời kỳ 1989 - 2006

Đơn vị tính: ‰

Nhóm tuổi bà mẹ	ASFR - 1989			ASFR - 1999			ASFR - 2006		
	Chung	Thành thị	Nông thôn	Chung	Thành thị	Nông thôn	Chung	Thành thị	Nông thôn
15-19	39	19	38	29	14	33	28	17	32
20-24	197	126	217	158	93	181	137	87	159
25-29	209	147	229	135	106	146	131	117	136
30-34	155	99	173	81	73	84	76	82	73
35-39	100	50	117	41	34	44	35	33	35
40-44	49	19	59	18	13	20	9	8	10
45-49	14	4	17	6	2	7	1	1	1

Nguồn: Dựa theo kết quả Tổng điều tra dân số 1989, 1999, 2006

Nếu tính ASFR cho từng độ tuổi $X = 15, 16, \dots, 49$

$$\text{Công thức: } ASFR \times \frac{B_{fx}}{P_{w,x}} \times 1000$$

$ASFR_x$ - Tỷ suất sinh đặc trưng của tuổi X.

B_{fx} - Số trẻ sinh ra còn sống trong năm của những người phụ nữ ở tuổi X

$P_{w,x}$ - Số lượng phụ nữ trung bình trong năm tuổi X.

Nếu tính ASFR cho từng nhóm tuổi (5 năm).

$$\text{Công thức: } ASFR_a = \frac{B_a}{P_a} \times 1000$$

Trong đó:

$ASFR_a$ - Tỷ suất sinh đặc trưng của nhóm tuổi a.

B_a - Số trẻ sinh ra trong năm của phụ nữ ở nhóm tuổi a.

P_a - Số phụ nữ trung bình trong năm của nhóm tuổi a.

d) Tổng tỷ suất sinh - Ký hiệu TFR

Là tổng của tỷ suất sinh đặc trưng theo lứa tuổi của tất cả các khoảng cách tuổi trong độ tuổi sinh đẻ quy định. Nó cho biết số con trung bình được sinh ra bởi một phụ nữ trong suốt thời kỳ sinh đẻ trong một năm nào đó.

Bảng 1.3: Mức sinh của các vùng trên thế giới năm 2007

Các vùng	Dân số (Triệu người)	CBR (‰)	TFR (con)
Toàn thế giới	6892	20	2,5
Các nước phát triển	1237	11	1,7
Các nước đang phát triển	5656	22	2,7
Châu Phi	1030	37	4,7
Bắc Mỹ	344	13	2,0
Mỹ Latinh và vùng biển Caribê	585	19	2,3
Châu Á	4157	19	2,2
Châu Âu	739	11	1,6
Châu Đại Dương	37	18	2,5

Nguồn: World Population Data Sheet 2007

Công thức (ASFR tính cho từng độ tuổi):

$$TFR = \frac{\sum_{x=15}^{49} ASFR_x}{1000}$$

e) Xu hướng biến động mức sinh cho thấy:

Trong các thời kỳ khác nhau, ở các nước khác nhau, biến động mức sinh khác nhau. Tuy nhiên, sự biến động đó vẫn diễn ra theo xu hướng tỷ suất sinh giảm dần.

Bảng 1.4: Biến động CBR ở các nhóm nước trên thế giới

Đơn vị tính: ‰

Các vùng	1950-1955	1960-1965	1975-1980	1985-1990	1995	1999	2001	2007	2010
Toàn thế giới	35,6	33,7	31,1	27	24	23	22	21	20
Các nước phát triển	22,9	20,5	17,4	15	12	11	11	11	11
Các nước đang phát triển	42,1	39,9	36,4	31	28	26	25	23	22

Nguồn: Báo cáo phát triển con người năm 1999 của UNDP & World Population Data Sheet 2001, 2007, 2010.

Đối với các nước có nền kinh tế phát triển, mức sinh giảm nhanh và hiện đang ổn định ở mức thấp. Các nước kinh tế chưa phát triển, mức sinh giảm chậm và còn đang ở mức cao.

1.2. Các yếu tố ảnh hưởng tới mức sinh

Mức sinh chịu sự tác động trực tiếp và gián tiếp của nhiều yếu tố, bao gồm:

a) Yếu tố sinh học

Kết cấu sinh học của dân số phản ánh thành phần, thể trạng về mặt sinh học của dân cư ở một lãnh thổ nào đó.

Khả năng sinh sản của phụ nữ có liên quan trực tiếp đến độ tuổi của họ. Khả năng này chỉ có ở một nhóm phụ nữ trong độ tuổi nhất định hay ta gọi là độ tuổi có khả năng sinh sản. Nơi nào có tỷ lệ phụ nữ trong độ tuổi có khả năng sinh sản càng cao thì mức sinh càng cao và ngược lại.

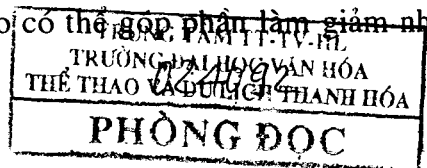
b) Yếu tố môi trường sống

Điều kiện tự nhiên môi trường sống cũng ảnh hưởng lớn đến mức sinh. Tuy nhiên, những yếu tố về hoàn cảnh xã hội như tình trạng chính trị, vấn đề dân tộc, an ninh - an toàn xã hội của cộng đồng cũng ảnh hưởng đến việc quyết định hành vi sinh đẻ của các gia đình.

c) Yếu tố kinh tế

Có nhiều quan điểm khác nhau về ảnh hưởng của yếu tố kinh tế đối với mức sinh. Theo đa số các nhà nhân khẩu học và bằng thực tế người ta xác minh rằng, đời sống thấp thì mức sinh đẻ cao và ngược lại.

Tuy nhiên, ở phạm vi gia đình, mối liên quan giữa thu nhập và mức sinh chưa biểu hiện rõ rệt, nhưng nhiều nghiên cứu cũng chỉ ra rằng nhu cầu tăng chất lượng của việc nuôi con gắn liền với thu nhập cao có thể góp phần làm giảm nhu cầu về số lượng con.



d) Tình trạng hôn nhân và gia đình

Kết hôn sớm hoặc muộn trong nam, nữ thanh niên; chấm dứt hôn nhân hoặc tái hôn; đẻ dày và đẻ thưa, số con muốn có của các cặp vợ chồng, độ dài thời gian có khả năng sinh đẻ đều ảnh hưởng đến số lượng con và ảnh hưởng đến mức sinh.

Ngoài ra, quy mô gia đình và thu nhập bình quân một người trong hộ gia đình cũng ảnh hưởng đến mức sinh.

e) Yếu tố xã hội

Quan sát sự khác biệt về mức sinh giữa các nước đang phát triển và các nước phát triển đã cho thấy điều kiện phát triển y tế, trình độ học vấn, tình trạng và địa vị của người phụ nữ có mối quan hệ nghịch với mức sinh.

f) Yếu tố văn hóa, phong tục - tập quán và tâm lý xã hội

Phong tục, tập quán và tâm lý xã hội tác động rất phức tạp tới mức sinh. Do ảnh hưởng của các phong tục tập quán, tâm lý xã hội, nên ở mỗi quốc gia, mỗi dân tộc cũng có những quan niệm riêng về hôn nhân gia đình.

Ở những nước có nền kinh tế phát triển kém, trình độ văn hóa thấp thì tập quán kết hôn sớm, tâm lý muốn có nhiều con để có nguồn lao động dồi dào cho gia đình còn phổ biến. Do đó, mức sinh ở những nơi này thường cao.

Mức sinh cao còn xuất hiện ở một số nước với quan niệm truyền thống lâu đời về giá trị của con cái, nhất là con trai.

Khi cơ sở kinh tế - xã hội thay đổi, trình độ khoa học kỹ thuật phát triển, văn hóa nâng cao lại dẫn đến sự xuất hiện những tâm lý xã hội mới như muốn kết hôn muộn, sinh ít con, bình đẳng giữa nam và nữ làm cho mức sinh giảm.

g) Chính sách và chương trình dân số

Chính sách và chương trình dân số của các Chính phủ đóng vai trò rất quan trọng trong điều chỉnh mức sinh thông qua việc kết hợp với các chính sách kinh tế - xã hội khác.

2. Mức chết - Các chỉ tiêu đánh giá và yếu tố ảnh hưởng

2.1. Các chỉ tiêu đánh giá mức chết

a) Tỷ suất chết thô - Ký hiệu CDR (Crude death rate)

Tỷ suất chết thô biểu thị mối quan hệ giữa số người chết trong năm so với tổng số dân trung bình trong cùng năm trên một địa bàn lãnh thổ nhất định.

Bảng 1.5: Tỷ suất chết thô (CDR) phân theo vùng của Việt Nam

Đơn vị: ‰

Năm	1999	2006
Các vùng		
Cả nước	5,6	5,3
Đông Bắc	6,4	6,3
Tây Bắc	7,0	5,5
Đồng bằng sông Hồng	5,1	5,6
Bắc Trung Bộ	6,7	6,2
Duyên hải miền Trung	6,4	4,9
Tây Nguyên	8,7	4,4
Đông Nam Bộ	4,5	4,2
Đồng bằng sông Cửu Long	5,0	5,1

Nguồn: Tổng điều tra dân số và nhà ở Việt Nam, 1999. Tổng cục Thống kê 2006

Công thức: $CDR = \frac{C}{P} \times 1000$

Trong đó:

CDR - Tỷ suất chết thô - Đơn vị tính: ‰

D - Tổng số chết trong năm.

\bar{P} - Dân số trung bình trong năm

b) *Tỷ suất chết đặc trưng theo tuổi - Ký hiệu ASDR*

$$ASDR_x = \frac{D_x}{P_x} \times 1000$$

Đơn vị tính: ‰

Trong đó:

$ASDR_x$ - Tỷ suất chết đặc trưng của tuổi x.

D_x - Số người chết ở tuổi x trong năm.

\bar{P}_x - Dân số trung bình ở độ tuổi x trong năm.

c) *Tỷ suất chết trẻ em dưới 1 tuổi - Ký hiệu IMR*

Tỷ suất chết trẻ em dưới 1 tuổi biểu thị mối quan hệ giữa số trẻ em chết dưới 1 tuổi trong năm so với tổng số trẻ em được sinh ra còn sống trong cùng năm, được tính trên cùng địa bàn lãnh thổ.

$$\text{Công thức: } IMR = \frac{D_0}{B_0} \times 1000$$

Đơn vị tính: ‰

Trong đó:

IMR - Tỷ suất chết của trẻ em dưới 1 tuổi.

D_0 - Số trẻ em chết dưới 1 tuổi trong năm.

B_0 - Số trẻ em được sinh ra còn sống trong năm.

Bảng 1.6: Tỷ suất chết của trẻ em dưới 1 tuổi - IMR

Đơn vị: ‰

Nhóm nước \ Thời kỳ	Thời kỳ				
	1985-1990	1995	1999	2007	2010
Chung trên thế giới	71	62	57	52	46
Các nước phát triển	15	10	8	6	6
Các nước đang phát triển	79	67	62	57	50

Nguồn: World Population Data Sheet 1995 & Dân số và phát triển. GS.TS. Tống Văn Đường (chủ biên), tr.67.

d) Xu hướng biến động mức chết cho thấy mức chết trên thế giới vẫn tiếp tục giảm. Tuy nhiên, trong những năm gần đây, mức độ giảm có chậm lại.

Bảng 1.7: Biến động mức chết - CDR của các nhóm nước trên thế giới trong những năm của thế kỷ XX

Đơn vị: ‰

Nhóm nước \ Thời kỳ	Thời kỳ							
	1990-1910	1960-1950	1960-1965	1975-1980	1985-1991	1999	2007	2010
Chung trên thế giới	30	25	15	11	10	9	9	8
Các nước phát triển	21	15	9	9	10	10	10	10
Các nước đang phát triển	34	28	17	12	10	9	8	8

Nguồn: GT.DS&PT, chủ biên GS.TS. Tống Văn Đường, tr.66; World population Datasheet 2007, 2010.

Sự khác biệt về mức độ chết giữa các nước phát triển và đang phát triển, giữa các châu lục ngày càng rút ngắn lại.

2.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến mức chết

a) Yếu tố sinh học

Sự khác biệt mức chết có thể do những sự khác biệt sinh học giữa nam và nữ: cơ cấu và tuổi khác nhau, tình trạng sức khoẻ, khuyết tật.

b) Yếu tố môi trường

Điều kiện môi trường tự nhiên và xã hội là một trong những nguyên nhân quan trọng tác động trực tiếp đến sức khoẻ của người dân và ảnh hưởng đến mức chết.

Nhìn chung, sống trong môi trường trong sạch, ổn định, tuổi thọ người dân được nâng cao; còn trong môi trường ô nhiễm, bất ổn, sẽ gây ra nhiều bệnh tật, ảnh hưởng đến sức khoẻ người dân, làm tăng mức chết.

c) Trình độ phát triển kinh tế - xã hội

Mức sống: Mức sống có liên quan chặt chẽ với trình độ phát triển kinh tế - xã hội, đến mạng lưới phục vụ công cộng. Kết quả nghiên cứu cho thấy:

- Mức sống càng được nâng cao, thể lực con người càng được tăng cường, con người càng có khả năng chống đỡ các loại bệnh tật, thì mức chết càng giảm.

- Ngược lại, mức sống càng thấp, thiếu ăn, suy dinh dưỡng lại là nguyên nhân làm cho mức chết càng tăng.

d) *Trình độ dân trí*: Trình độ dân trí cao, con người được tiếp nhận các thông tin về khoa học, y học, biết áp dụng kiến thức vào cuộc sống, biết nuôi dưỡng, chăm sóc con cái một

cách khoa học, góp phần giảm thiểu mức chết. Trình độ dân trí thấp sẽ ngược lại.

e) *Trình độ phát triển y học*: Mạng lưới y tế, vệ sinh phòng bệnh; vệ sinh môi trường công cộng; giáo dục sức khỏe cộng đồng; tăng cường dịch vụ y tế đều góp phần làm giảm dịch bệnh, làm giảm mức chết. Nhìn chung y học càng phát triển thì càng giảm nhanh mức chết.

f) *Tâm lý - tập quán - lối sống*

Yếu tố tâm lý - tập quán - lối sống đồng thời tác động theo những chiều hướng khác nhau, tùy thuộc vào điều kiện cụ thể của từng nước, trong từng thời kỳ.

3. Chỉ tiêu đánh giá mức gia tăng dân số tự nhiên - NIR

Tỷ suất gia tăng/tăng trưởng dân số tự nhiên biểu thị số chênh lệch giữa tỷ suất sinh thô và tỷ suất chết.

Đơn vị tính: ‰

Công thức: $NIR = CBR - CDR$

4. Biến động cơ học của dân số - Các chỉ tiêu đánh giá và yếu tố ảnh hưởng

4.1. Tỷ suất di cư đến (nhập cư) - Ký hiệu IR

Là: Tỷ lệ số người chuyển đến một nơi định cư mới so với số dân trung bình nơi đến.

Đơn vị tính: ‰

Công thức tính tỷ suất nhập cư:

$$IR = \frac{\text{Số người chuyển đến trong năm}}{\text{Tổng số dân trung bình nơi đến trong năm}} \times 1000$$

4.2. Tỷ suất di cư đi (xuất cư) - Ký hiệu OR

Là: Tỷ lệ số người rời bỏ nơi cư trú để đến định cư nơi khác so với tổng số dân trung bình nơi rời bỏ.

Đơn vị tính: ‰

Công thức tính tỷ suất xuất cư:

$$OR = \frac{\text{Số người rời bỏ trong năm}}{\text{Tổng số dân trung bình nơi rời bỏ trong năm}} \times 1000$$

4.3. Tỷ suất tăng trưởng do di cư (còn gọi là di cư thuần túy, chênh lệch do di dân) tăng trưởng dân số cơ học - NMR

Biểu thị số chênh lệch giữa tỷ suất nhập cư và tỷ suất xuất cư ở một lãnh thổ trong một thời gian nhất định.

Đơn vị tính: ‰

$$NMR = \frac{(\text{Số dân nhập vào} - \text{Số dân chuyển đi}) \text{ trong năm}}{\text{Tổng số dân trung bình trong năm}} \times 1000$$

4.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến mức gia tăng dân số cơ học

a) Nguyên nhân kinh tế: đời sống khó khăn, thu nhập thấp, không có việc làm, sự khác biệt về đầu tư cho cơ sở hạ tầng và mức sống giữa các vùng. Họ di cư và tìm đến nơi có việc làm, điều kiện làm ăn, sinh sống tốt hơn.

b) *Tình hình tôn giáo, chính trị, an ninh cũng có thể dẫn tới dòng người di cư, tìm một cuộc sống ổn định.*

c) *Tâm lý và sở thích của cá nhân và tập thể: xuất phát từ quan niệm về lối sống, thích thay đổi.*

5. Chỉ tiêu đánh giá mức tăng dân số thực

Tỷ suất gia tăng/tăng trưởng dân số - PGR

Đơn vị tính: ‰

$$PGR = \frac{(\text{Số sinh} - \text{Số tử}) + (\text{Số nhập} - \text{Số xuất}) \text{ trong năm}}{\text{Tổng số dân trung bình năm đó}} \times 1000$$

Hoặc $PGR = NIR + NMR$

III. XU HƯỚNG PHÁT TRIỂN DÂN SỐ THẾ GIỚI VÀ VIỆT NAM

1. Xu hướng phát triển dân số thế giới

a) *Tốc độ phát triển dân số thế giới ngày càng nhanh chóng và còn tiếp tục tăng*

Đặc biệt khoảng thời gian 1950 - 1960 thời kỳ dân số thế giới phát triển nhanh chóng một cách đột biến, xuất hiện thuật ngữ bùng nổ dân số.

Các nhà dân số thế giới chỉ ra rằng những nước có tỷ lệ phát triển dân số từ 2% đến 3,5% là những nước nằm trong bùng nổ dân số.

Bảng 1.8: Tốc độ tăng dân số thế giới

Đơn vị: %

Thời kỳ Các vùng	1800-1850	1900-1950	1975-1980	1985-1990	1996	2001	2007	2010
Toàn thế giới	0,5	0,8	1,9	1,7	1,5	1,3	1,2	1,2
Châu Phi	0,1	1,0	2,7	3,0	2,8	2,4	2,4	2,4
Châu Á	0,5	0,8	2,0	1,8	1,6	1,4	1,2	1,2
Châu Âu	2,7	1,4	1,0	0,8	0,6	1,7	-0,1	0,0
Châu Mỹ Latinh	0,9	1,6	2,7	2,2	1,9	-0,1	1,5	1,3
Bắc Mỹ	0,6	0,6	0,6	0,2	-0,1	0,5	0,6	0,6
Châu Đại Dương	-	1,6	1,9	1,4	1,1	1,1	1,0	1,1

Nguồn: UNFPA - Tình trạng dân số thế giới năm 1998; World Population Data Sheet, 1995, 2001, 2007, 2010.

b) Quy mô dân số thế giới đã đạt đến số lượng lớn và ngày càng lớn

Bảng 1.9: Quy mô dân số thế giới qua một số thời kỳ

Đơn vị: Triệu người

Năm	Dân số	Năm	Dân số
Đầu Công nguyên	285	1975	4000
1830	1000	1987	5000
1930	2000	1999	6000
1960	3000	Dự báo 2050	10000

Nguồn: UNFPA: Tình trạng dân số thế giới năm 1998.

Năm 2010, dân số thế giới đã đạt 6,89 tỷ. Theo dự báo của Liên Hợp Quốc dân số thế giới sẽ đạt mức 8,9 tỷ hay 10 tỷ năm 2050.

c) Cơ cấu dân số trẻ ở các nước đang phát triển và tình trạng già hóa dân số ở các nước phát triển

Ở các nước đang phát triển, cơ cấu dân số theo độ tuổi nhìn chung là trẻ. Tỷ lệ dân số < 15 tuổi đạt mức kỷ lục vào năm 1975 - 1990, số lượng vị thành niên chiếm 45% dân số. Năm 1998 còn khoảng 71 quốc gia trên 40% dân số dưới 15 tuổi.

Tình trạng cơ cấu dân số trẻ ở các nước chậm và đang phát triển là hệ quả của mức sinh cao trong những năm trước đây.

Ở các nước phát triển, quá trình già hóa dân số có nguyên nhân chủ yếu do mức sinh thấp và tiếp tục giảm, cùng với các yếu tố kinh tế - xã hội, đặc biệt là điều kiện phát triển y tế, chăm sóc sức khỏe đã góp phần quan trọng làm kéo tuổi thọ của người dân ở các nước này.

Dự báo, một vài thập kỷ đầu của thế kỷ XXI, ở hầu hết các quốc gia sẽ diễn ra sự thay đổi nhân khẩu học dần dần từ dân số trẻ sang dân số già hơn.

d) Sự phát triển và phân bố dân số thế giới diễn ra không đồng đều giữa các vùng địa lý và các vùng có trình độ phát triển về kinh tế không ngang nhau.

Bảng 1.10: Phân bố dân số giữa các châu lục

Châu lục \ Năm	Năm 1980		Năm 1998		Năm 2025	
	Dân số (Triệu người)	Mật độ (người/km ²)	Dân số (Triệu người)	Mật độ (người/km ²)	Dân số (Triệu người)	Mật độ (người/km ²)
Toàn thế giới	4.444	32	5.929,5	44	8.039,2	59
Châu Phi	467	15	778,5	25	1.453,9	38
Châu Á	2.642	82	3.588,9	113	4.784,8	150
Châu Âu	693	30	729,4	32	701,1	30
Châu Mỹ Latinh	358	17	99,5	24	689,6	33
Bắc Mỹ	252	13	304,1	14	369,0	17
Châu Đại Dương	22,7	2,6	29,5	3,4	40,7	4,7

Nguồn: UNFPA: Tình trạng dân số thế giới.

2. Xu hướng phát triển của dân số Việt Nam

a) Quy mô dân số

Bảng 1.11: Quy mô dân số Việt Nam qua một số thời kỳ

Đơn vị: Triệu người

Năm	Dân số	Năm	Dân số
1900	12,5	1975	47,6
1921	15,5	1985	59,9
1931	17,7	1995	73,9
1941	20,9	1999	76,3
1951	23,1	2006	84,1
1965	34,9		

Nguồn: Số liệu thống kê các năm 1965, 1976, 1985, 1999 và 2006.

Quy mô dân số ngày càng lớn và nhịp độ tăng dân số Việt Nam ngày càng nhanh chóng, đặc biệt thời gian để dân số tăng gấp đôi luôn được rút ngắn trong những năm 60 - 80 của thế kỷ XX.

Theo số liệu Tổng điều tra dân số năm 2009, dân số nước ta là 85.789.573 người, là nước đông dân thứ ba ở trong khu vực Đông Nam Á và là nước đông dân thứ 13 trên thế giới.

b) Cơ cấu dân số

Bảng 1.12: Cơ cấu dân số Việt Nam 1979 – 2009

Đơn vị tính: %

Năm	Tỷ trọng các nhóm tuổi			Tỷ số giới tính (số nam trên 100 nữ)	Dân số 10 tuổi trở lên biết chữ (%)
	0 - 14	15 - 59	60 trở lên		
1979	42,5	52,7	4,8	94,2	85,4
1989	39,8	52,9	7,3	94,7	88,2
1993	36,8	54,8	8,4	94,9	89,5
1999	33,1	58,2	8,7	96,7	91,1
2005	29,4	63,53	7,07	98,0	94,0
2009	25,0	66	9	98,1	93,5

Nguồn: Tổng điều tra Dân số và Nhà ở 1999, 2009. Điều tra dân số qua các năm.

Kết quả các cuộc điều tra gần đây cho thấy:

Cơ cấu dân số Việt Nam theo độ tuổi đang biến đổi theo xu hướng giảm tỷ trọng trẻ em dưới 15 tuổi, và tăng tỷ trọng người già trong tổng dân số. Tuy nhiên, về cơ bản, Việt Nam vẫn có kết cấu dân số trẻ.

Tỷ số giới tính liên tục tăng từ 94,2% năm 1979 lên 96,7% năm 1999, lên 98,1% năm 2009 nhưng vẫn còn mất cân đối giữa nam và nữ trong tổng số dân.

Tỷ lệ biết đọc và biết viết đối với dân số từ 10 tuổi trở lên ở Việt Nam tăng liên tục từ 85,4% năm 1979 lên 91,1% năm 1999. Song có sự khác biệt về tỷ lệ biết đọc, biết viết giữa thành thị (95,2%) và nông thôn (89,8%).

c) Phân bố dân cư

Bảng 1.13: Mật độ dân số cả nước và các vùng 1979 - 2006

Đơn vị: Người/km²

Các vùng	Mật độ dân số					
	1979	1989	1993	1999	2006	2009
Cả nước	160	195	214	231	254	260
Miền núi trung du Bắc Bộ	79	103	118	127	119	116
Đồng bằng sông Hồng	633	784	1104	1180	1225	932
Bắc Trung Bộ	136	167	186	196	207	196
Duyên hải miền Trung	123	148	161	179	215	198
Tây Nguyên	26	45	52	72	89	94
Đông Nam Bộ	265	333	371	433	396	597
Đồng bằng sông Cửu Long	299	359	393	408	429	425

Nguồn: Tổng hợp từ: The Population of Vietnam; kết quả điều tra biến động dân số ngày 1 tháng 4 năm 1993; Tổng điều tra dân số và nhà ở Việt Nam 1999, 2009 điều tra dân số sơ bộ năm 2006.

- Mật độ dân số Việt Nam tăng lên nhanh chóng và thuộc loại cao trong khu vực và trên thế giới, nhưng phân bố không đều giữa các vùng:

Vùng đất hẹp thì tập trung đông người: vùng đồng bằng

chỉ chiếm 24,3% diện tích lãnh thổ cả nước, nhưng lại có tới 56,2% dân số sinh sống.

Vùng núi, cao nguyên đất rộng lại tập trung ít người, dân cư thưa thớt: vùng cao nguyên, miền núi trung du chiếm 46,5% diện tích lãnh thổ cả nước, nhưng chỉ chiếm 19,8% dân số sinh sống.

- Dân số Việt Nam đại bộ phận sống ở nông thôn (70,40% năm 2009).

Bảng 1.14: Phân bố dân số theo thành thị và nông thôn

Năm	Dân số chung (triệu người)	Dân số thành thị		Dân số nông thôn	
		Số người (triệu người)	Tỷ lệ (%)	Số người (triệu người)	Tỷ lệ (%)
1965	34,929	6,008	17,2	28,921	82,8
1975	47,638	10,242	21,5	37,396	78,5
1985	59,872	11,360	19,6	48,512	81,4
1995	73,959	15,161	20,5	58,797	79,5
1999	76,328	17,917	23,5	58,411	76,5
2006	84,156	22,823	27,1	61,333	72,9
2009	87,789	23,466	29	60,559	71

Nguồn: Tổng cục Thống kê, Niên giám Thống kê năm 1965, 1975, 1985, 1995 và Tổng điều tra dân số và nhà ở Việt Nam năm 1999, điều tra dân số sơ bộ 2006, 2009.

Từ năm 1965 đến năm 1999 dân số Việt Nam tăng lên từ 35 triệu người đến trên 76 triệu người, số người tăng thêm là 41 triệu người. Cũng trong khoảng thời gian này, số dân thành thị chỉ tăng thêm 12 triệu người, chiếm gần 23% tổng

số tăng. Số tăng thêm còn lại chiếm 77% thuộc dân số nông thôn.

Tỷ lệ dân số thành thị so với tổng số dân thay đổi không đáng kể trong từng năm, và trong 45 năm (từ 1965 đến 2009) tỷ lệ dân số thành thị mới tăng lên được 13,7%.

Đó là một trong những biểu hiện chứng tỏ quá trình đô thị hóa theo chiều rộng ở Việt Nam trong 45 năm qua diễn ra hết sức chậm chạp.

IV. DÂN SỐ VÀ PHÁT TRIỂN

1. Chỉ tiêu cơ bản đánh giá sự phát triển

a) *Mức sống*: Thu nhập trong nước tính theo đầu người được tính theo công thức:

$$\text{GDP/người} = \frac{\text{Tổng GDP}}{\text{Tổng số dân}}$$

(GDP: Tổng thu nhập quốc dân nội địa)

b) *Trình độ dân trí là sự tổng hợp của hai chỉ tiêu:*

+ Tỷ lệ dân số biết chữ (chỉ tính cho dân số 15 tuổi trở lên).

+ Số năm bình quân đã được nhận đến trường học của những người từ 25 tuổi trở lên.

c) *Tuổi thọ bình quân là tuổi sống trung bình của mỗi người, tính theo cả nước.*

Sự tổng hợp ba chỉ tiêu cơ bản ở trên đã thể hiện mục tiêu của sự phát triển con người, và được gọi là chỉ số phát triển con người - HDI (Human development index).

Trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội, dân số - nguồn nhân lực có vai trò quan trọng vừa là mục tiêu, vừa là động lực, vừa là yếu tố quyết định cho sự phát triển.

Đổi mới chính sách dân số - nguồn nhân lực là nội dung hàng đầu trong lĩnh vực đổi mới các chính sách và công cụ điều tiết vĩ mô của Nhà nước ta.

2. Mối quan hệ dân số với phát triển

2.1. Dân số với kinh tế

a) Dân số với vấn đề lao động - việc làm

- Dân số và nguồn nhân lực:

Dân số và nguồn nhân lực có mối quan hệ rất chặt chẽ và mật thiết về quy mô, cơ cấu, tỷ lệ phát triển, sự phân bố, chất lượng, v.v... Sự tăng trưởng dân số hôm nay sẽ là nguồn nhân lực trong tương lai. Dân số là cơ sở tự nhiên hình thành nguồn nhân lực xã hội. Mối quan hệ giữa hai vấn đề trên được biểu hiện ở hai xu hướng:

+ Trong các nước có tỷ lệ tăng dân số khá ổn định, tốc độ tăng trưởng nguồn lao động song song với tốc độ tăng trưởng dân số.

+ Trong những nước có tỷ lệ tăng trưởng dân số đang giảm, thì ở giai đoạn đầu, tỷ lệ tăng trưởng nguồn nhân lực hàng năm sẽ cao hơn tốc độ tăng trưởng dân số, nhưng sau một khoảng thời gian nhất định (khoảng 10 - 15 năm) tỷ lệ tăng trưởng nguồn nhân lực hàng năm sẽ song song với tốc độ tăng trưởng của dân số.

Do sự thành công của chính sách dân số ở Việt Nam

trong thời gian qua, tỷ lệ phần trăm dân số trong độ tuổi dưới 15 đang giảm và tỷ lệ dân số trong độ tuổi 15 - 59 đang tăng. Chính vì vậy cho đến những năm đầu của thập kỷ 90 thế kỷ XX, và trong thời gian tới, tốc độ tăng trưởng nguồn nhân lực ở nước ta cao hơn tốc độ tăng trưởng dân số.

Bảng 1.15: Dân số Việt Nam trong độ tuổi lao động

Năm	1991	1993	1995	1997	1999	2005	2009
Chỉ báo							
Tổng dân số (nghìn người)	67.774,0	71.025,6	73.962,4	75.644,2	76.327,9	83.106,3	85.789
Dân số trong độ tuổi lao động (nghìn người)	34.690,3	37.245,6	39.854,2	43.819,6	44.566,2	52.800	43.800
Tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động (%)	51,18	52,43	53,88	57,91	58,39	63,53	66
Tỷ lệ dân số phụ thuộc (dân số ngoài độ tuổi lao động)*	48,82	47,57	46,12	42,09	41,61	36,47	34

Nguồn: Tổng cục Thống kê - Niên giám Thống kê 1997 - NXB Thống kê, 1998; Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội: Thực trạng lao động và việc làm ở Việt Nam các năm 1996, 1997 - NXB Thống kê, Hà Nội, 1997, 1998; Tổng điều tra dân số và nhà ở Việt Nam 1999, 2009.

* Trẻ em: dưới 15 tuổi; người cao tuổi; trên 60 trở lên.

Tốc độ tăng trưởng nguồn nhân lực trong tương lai sẽ vẫn còn cao; một mặt, do chính sách giáo dục và do nhu cầu của

nền kinh tế thị trường đòi hỏi nhân lực có trình độ cao, tỷ lệ dân số trong độ tuổi từ 15 - 24 tham gia vào quá trình đào tạo sẽ tăng, vì vậy sự tham gia của họ vào lực lượng lao động giai đoạn đầu sẽ thấp. Mặt khác, sự tham gia của phụ nữ trong độ tuổi sinh đẻ vào lực lượng lao động tăng nhanh (do họ xây dựng gia đình muộn và ít con).

Như vậy, tỷ lệ tham gia vào lực lượng lao động sẽ tăng và trên một tổng thể chung, sự tham gia của dân số vào nguồn nhân lực sẽ tăng.

- Dân số và việc làm:

Một trong các mục tiêu của phát triển kinh tế - xã hội là nhằm thỏa mãn nhu cầu việc làm cho mọi người lao động muốn lao động trong xã hội, nhưng đồng thời phải đảm bảo tính hợp lý và hiệu quả của lao động.

Việc làm và thất nghiệp là hai phạm trù có liên quan chặt chẽ với nhau trong sự biến động không ngừng của thị trường lao động và sự phát triển kinh tế - xã hội. Thất nghiệp là biểu hiện sự không cân bằng của thị trường lao động khi nhu cầu việc làm cao hơn chỗ làm việc.

Các chính sách khuyến khích sản xuất và phát triển để tạo ra nhiều việc làm mới trong những năm gần đây cùng với quá trình đổi mới, đa dạng hóa các thành phần kinh tế đã làm cho nền kinh tế nước ta phát triển, nhiều chỗ làm mới được tạo ra nhưng do tốc độ tăng trưởng lực lượng lao động cao nên vấn đề thất nghiệp vẫn đang là vấn đề thách thức đối với Nhà nước.

Giải quyết việc làm là nhân tố quyết định để phát huy

nhân tố con người. Đặc biệt, chúng ta đang ở giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ IX chỉ rõ:

"Tăng nhanh năng lực nội sinh về khoa học và công nghệ, nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Phát triển mạnh nguồn nhân lực con người ngày càng cao".

"Nguồn nhân lực là nhân tố quyết định sự phát triển đất nước trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, cần tạo chuyển biến cơ bản, làm chủ kỹ năng nghề nghiệp, xây dựng đội ngũ công nhân lành nghề, các chuyên gia và nhà khoa học, nhà văn hóa, nhà kinh doanh, nhà quản lý".

b) Dân số - Tăng trưởng kinh tế

Các nhà kinh tế và xã hội học đã xác lập được mối liên quan giữa tỷ lệ gia tăng dân số với tỷ lệ gia tăng thu nhập quốc dân và tỷ lệ gia tăng GDP/đầu người như sau:

$$\text{Tỷ lệ gia tăng GDP tính trên đầu người} = \text{Tỷ lệ gia tăng GDP} - \text{Tỷ lệ tăng dân số}$$

Báo cáo về tình hình phát triển thế giới trong những năm gần đây cho thấy: những nước có GDP/đầu người thấp thì tốc độ tăng dân số lại cao; còn ở các nước có GDP/đầu người cao, thậm chí rất cao, thì tốc độ tăng dân số lại thấp.

Việt Nam, tăng trưởng kinh tế được xác định bằng chỉ tiêu tăng tổng sản phẩm quốc nội (GDP).

Bảng 1.16: Tăng trưởng kinh tế và tỷ lệ gia tăng dân số ở một số nhóm nước năm 2005

Nền kinh tế	GDP/ người (USD)	Tỷ lệ tăng dân số bình quân	
		1975-2005	Dự báo 2005-2015
Thế giới	9.543	1,6	1,1
Các nước có thu nhập thấp	2.531	2,3	1,8
Các nước có thu nhập trung bình	7.416	1,4	0,8
Các nước có thu nhập cao	33.082	0,7	0,5

Nguồn: Ngân hàng thế giới - Báo cáo về tình hình phát triển thế giới

2.2. Dân số với xã hội

a) Dân số với vấn đề giáo dục

Mục tiêu của phát triển giáo dục là mở rộng quy mô, đồng thời nâng cao chất lượng giáo dục. Mục tiêu giáo dục và tăng trưởng dân số có một mối liên hệ chặt chẽ với nhau.

Tăng trưởng dân số có tác động rất lớn đến nhu cầu học tập giáo dục cho dân số trong độ tuổi học sinh. Sự giảm nhanh mức sinh sẽ giảm áp lực về nhu cầu giáo dục của học sinh trong độ tuổi. Ngược lại tăng nhanh dân số làm tăng số người đi học, đòi hỏi phải tạo ra nhiều chỗ học mới cho lực lượng tăng thêm này, do đó phải tăng số trường học, lớp học; tăng số lượng giáo viên, cơ sở vật chất, trang thiết bị, sách giáo khoa, phương tiện dạy và học.

Nếu ngân sách cho giáo dục tăng thích ứng với sự tăng nhu cầu giáo dục thì chất lượng giáo dục sẽ không giảm, nhưng sẽ không có khả năng nâng cao và hoàn thiện. Ngược lại, nếu ngân sách dành cho giáo dục không tăng kịp với tốc

độ tăng trưởng dân số, không đáp ứng nhu cầu tăng số lượng người học và nâng cao chất lượng giáo dục thì hiển nhiên chất lượng giáo dục có nguy cơ giảm và giảm nhanh.

Các mục tiêu mở rộng số lượng, nâng cao chất lượng và bình đẳng trong giáo dục ở các nước đang phát triển có thể đạt được nếu như các chính sách dân số thành công trong việc giảm sự tăng trưởng dân số.

Hiện nay ở Việt Nam, vấn đề tăng trưởng số học sinh các cấp và cơ sở vật chất cho giáo dục đang gặp phải những khó khăn nhất định đòi hỏi sự quan tâm của các cấp chính quyền, nếu chúng ta không muốn chất lượng giáo dục giảm. Mặt khác, giáo dục sẽ tạo cơ hội tốt hơn cho việc tìm kiếm việc làm. Do đó, một phần chi phí tăng thêm cho việc mở rộng giáo dục phải do người được hưởng giáo dục bù đắp.

Trình độ học vấn cao của dân cư mà trước hết là trình độ học vấn của phụ nữ đang ở độ tuổi sinh đẻ và sắp bước vào độ tuổi sinh đẻ, là một trong những yếu tố tác động đến mức sinh, là cơ sở vững chắc cho sự phát triển dân số hợp lý trong quá trình phát triển.

Ở Việt Nam, thành công của chính sách giáo dục trong việc nâng cao tri thức, đồng thời với kết quả của chương trình giáo dục dân số trong các trường hợp có một ý nghĩa quan trọng đặc biệt để giảm tốc độ tăng trưởng dân số. Các chương trình giáo dục dân số cần tiếp tục được đẩy mạnh làm cho thế hệ trẻ hiểu được lợi ích của chính sách dân số, để họ tham gia vào việc giảm tỷ lệ sinh.

b) Dân số với vấn đề y tế

Sự phát triển và kết quả các chương trình chăm sóc sức

khỏe của Nhà nước cho nhân dân, giảm mức tử vong thông qua các biện pháp ngăn chặn và loại trừ các loại bệnh tật phụ thuộc vào hai yếu tố:

- Nhu cầu về chăm sóc sức khỏe.
- Khả năng cung cấp các loại dịch vụ chăm sóc sức khỏe.

Nhu cầu về chăm sóc sức khỏe phụ thuộc vào một số yếu tố có liên quan đến quy mô, cơ cấu giới tính, nhóm tuổi và phân bố dân số, đặc biệt là sự khác biệt giữa thành thị và nông thôn về mức độ phát triển kinh tế, văn hóa và xã hội dẫn đến nhu cầu về các loại dịch vụ y tế cũng rất khác nhau.

Khả năng chăm sóc sức khỏe cho người dân phụ thuộc vào sự gia tăng dân số. Ở các nước kém và đang phát triển, sự thiếu hụt ngân sách đầu tư cho y tế dẫn tới hệ thống y tế quá tải, không đủ đáp ứng yêu cầu khám chữa bệnh, sự thiếu hụt thuốc, phương tiện khám chữa bệnh, giường bệnh, đội ngũ y, bác sỹ, làm cho điều kiện chăm sóc sức khỏe người dân bị hạn chế, tỷ lệ tử vong, nhất là tử vong trẻ sơ sinh cao, sức lực và trí lực của con người bị giảm sút, tuổi thọ trung bình thấp.

Các chính sách và chương trình DS-KHHGD tác động đến việc chấp nhận kết hôn muộn, số lần sinh giảm, và khoảng cách giữa các lần sinh cách xa nhau là những yếu tố làm tăng khả năng sức khỏe của mẹ và con, góp phần làm cho tình trạng sức khỏe tốt hơn, đồng thời giảm sức ép đối với ngành y tế.

Các chương trình chăm sóc sức khỏe đều tập trung vào việc giảm tỷ lệ tử vong. Song việc giảm mức tử vong, trong một khoảng thời gian ngắn có thể là nguyên nhân làm tăng dân số vì mức sinh có thể vẫn tiếp tục cao. Chúng ta phải lồng

ghép các chương trình giảm mức tử vong, cùng với các chương trình kế hoạch hóa gia đình để đồng thời giảm cả mức sinh cùng với mức tử vong. Có như vậy, tăng trưởng dân số trong tương lai mới đạt được mức ổn định bền vững.

Bảng 1.17: Bình quân sử dụng thuốc hàng năm ở một số khu vực và quốc gia

Đơn vị: USD

STT	Khu vực và quốc gia	Bình quân sử dụng thuốc/ đầu người trong 1 năm
1	Các nước phát triển	300
	Nhật Bản	300
	Mỹ	285
2	Các nước đang phát triển	10
	Thái Lan	18
	Indônêxia	10
	Việt Nam	5
3	Bình quân chung thế giới	40

Nguồn: Bộ Y tế

c) Dân số và vấn đề bình đẳng giới

Bình đẳng giới là tạo ra những điều kiện, cơ hội ngang nhau để cả nam và nữ thể hiện được khả năng của mình mà không làm triệt tiêu những sự khác biệt tự nhiên giữa hai giới.

Việc thiết lập sự công bằng về giới cần được tiến hành ở mọi lĩnh vực của cuộc sống, trong từng gia đình cũng như trong toàn xã hội; đặc biệt nó có ý nghĩa đối với việc giải quyết vấn đề dân số. Bởi vì, số lần sinh con, khoảng cách sinh con, sử dụng các biện pháp tránh thai, nuôi dạy con có chất lượng, một phần lớn phụ thuộc vào sự nhận thức, trách nhiệm,

khả năng tham gia và sự hợp tác chặt chẽ của hai chủ thể chính trong quá trình phát triển dân số là nam và nữ.

Cả nam và nữ đều là chủ thể quyết định quá trình phát triển dân số, nhưng do sự tồn tại những suy nghĩ lệch lạc về giới của xã hội và trong bản thân mỗi con người cũng đã góp phần làm tăng sức ép tâm lý của người phụ nữ về trách nhiệm của mình, và sự gia tăng dân số vẫn còn là gánh nặng đè lên vai người phụ nữ, làm sâu sắc thêm sự bất bình đẳng giữa nam và nữ, làm cho người phụ nữ phải chịu nhiều thiệt thòi, bất công hơn nam giới.

Các cuộc điều tra ở trong nước cũng như ở nước ngoài đều cho thấy, trong các gia đình, nếu nam giới cùng chia sẻ trách nhiệm với người phụ nữ trong việc quyết định các hành vi sinh đẻ và chăm sóc, nuôi dưỡng con cái thì người phụ nữ sẽ bớt được gánh nặng gia đình và có điều kiện để chăm sóc sức khỏe sinh sản, tham gia hoạt động lao động, xã hội.

Quá trình thực hiện công tác dân số và kế hoạch hóa gia đình ở Việt Nam trong nhiều năm qua chỉ ra rằng, phải có một chính sách thích ứng về giới tính, phân định trách nhiệm, nghĩa vụ, quyền lợi và sự quan tâm của phụ nữ và nam giới trong các vấn đề dân số và phát triển.

Cần phải tập trung quan tâm đến trẻ em gái, đảm bảo cho các trẻ em gái được chăm sóc tốt các điều kiện sức khỏe, dinh dưỡng, giáo dục để chúng phát huy hết mọi tiềm năng.

Xây dựng một cơ cấu quản lý để tăng cường sự tham gia bình đẳng và đại diện của phụ nữ trong tất cả các lĩnh vực giáo dục, chuyên môn, việc làm.

Các chính sách phát triển văn hóa, giáo dục và chăm sóc

sức khỏe phải được lồng ghép với các chính sách về giới. Phụ nữ cần phải được bảo vệ các quyền và các khả năng của họ cũng như con cái của họ. Họ phải được quyền có những loại dịch vụ tốt nhất.

Tạo những điều kiện tốt nhất để phụ nữ có thể kết hợp một cách hài hòa việc sinh đẻ và tham gia vào lao động sản xuất.

2.3. Dân số với tài nguyên và môi trường

Trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội, cần quan tâm giải quyết mối quan hệ giữa dân số với môi trường.

Số dân tăng lên thì nhu cầu cơ bản cho đời sống lấy từ môi trường cũng tăng lên, đồng thời là quá trình khai thác tài nguyên thiên nhiên. Nếu quá trình khai thác này diễn ra một cách bừa bãi, không có sự bảo tồn và tái tạo sẽ dẫn đến hệ quả không thể tránh được là, môi trường tự nhiên bị suy thoái và các nguồn tài nguyên thiên nhiên bị cạn kiệt.

Môi trường tự nhiên tồn tại và phát triển theo các quy luật khách quan. Con người cần tác động vào môi trường tự nhiên một cách có ý thức và có cơ sở khoa học nhằm thực hiện được tính thống nhất biện chứng giữa sử dụng và bảo vệ tự nhiên, đảm bảo cho môi trường tự nhiên phát triển bền vững.

Theo dự báo, dân số của thế giới đến năm 2050 sẽ là 8,9 tỷ người. Tình trạng gia tăng dân số này đã và đang tác động tiêu cực đến việc sử dụng tài nguyên, môi trường tự nhiên một cách trầm trọng. Thế giới đang phải đương đầu với những thách thức của các vấn đề có liên quan đến môi trường:

- Nhiều nguồn tài nguyên đang bị phá hủy một cách nghiêm trọng và nhiều nguồn khác đã bị cạn kiệt. Trong thực

tế có thể thấy rất rõ, vấn đề cung cấp lương thực thực phẩm đang gặp nhiều khó khăn.

- Môi trường không khí và nguồn nước bị ô nhiễm đến mức nghiêm trọng. Nhiễm bản bầu không khí đã làm thay đổi thành phần khí quyển, là tác nhân gây ra "hiệu ứng nhà kính", làm cho khí hậu trái đất nóng dần lên. Đặc biệt sự có mặt ngày càng nhiều chất khí CFC (sản phẩm của công nghiệp điện lạnh và giao thông hàng không), khí CO₂ sẽ làm suy thoái tầng ôzôn gây ra hậu quả khôn lường cho sự sống trên trái đất.

Môi trường sinh thái đang xấu đi một cách nghiêm trọng. Điều đang xảy ra không chỉ ở các nước có dân số tăng nhanh, kém phát triển, mà còn ở các nước phát triển với lối sống thiếu sự quan tâm đến môi trường.

Sự ảnh hưởng của môi trường đến sự phát triển kinh tế - xã hội nói chung và chất lượng cuộc sống của con người đang là một vấn đề rộng khắp trên quy mô thế giới.

Công trình nghiên cứu về khả năng tải của các vùng khác nhau của FAO (Tổ chức Nông - Lương thế giới) cho thấy một số nơi trên thế giới đã có số dân gần bằng, thậm chí vượt quá khả năng tải của môi trường và tài nguyên. Vượt quá các giới hạn đó có thể làm môi trường xấu hơn, sức khỏe con người kém đi. Đối với người nghèo, vượt qua các giới hạn đó rất có thể phải chịu nạn đói và chết đói.

Để giảm đến mức thấp nhất ảnh hưởng tiêu cực của sự gia tăng dân số đối với môi trường, đảm bảo cân bằng tương đối giữa con người, tài nguyên môi trường, và ngược lại, sự gia tăng dân số và tiêu thụ tài nguyên phải được đặt trong một

giải pháp tổng hợp, trong quy hoạch và chính sách phát triển quốc gia.

Bảng 1.18: Diện tích rừng và độ che phủ ở Việt Nam năm 1943 - 2004 và so sánh với số liệu của Asean vào năm 2000

Năm	Diện tích (1000ha)			Độ che phủ (%)	Bình quân (ha/người)
	Rừng tự nhiên	Rừng trồng	Tổng cộng		
1943	14300	0	14300	43,0	0,70
1976	11077	92	11168	38,8	0,22
1985	9038	584	9892	30,0	0,16
1990	8430	745	9175	27,8	0,14
1995	8252	1050	9302	28,2	0,12
2000	9444,2	1417	10915	33,2	0,14
2004	10088,3	2218,6	12306,9	36,7	0,15
Số liệu trung bình của các nước Asean năm 2000					
2000	211.387	19.973	231.360	48,6	0,42

Nguồn: Viện Điều tra quy hoạch rừng 1995, 2000.

Chương trình hành động Cairô năm 1994 về dân số và môi trường đã đưa ra mục tiêu hành động cho Chính phủ ở các quốc gia:

- Đảm bảo các yếu tố về dân số, môi trường, xóa bỏ đói nghèo phải được lồng ghép trong các chính sách, kế hoạch và chương trình phát triển bền vững.

- Giảm bớt các mô hình sản xuất và tiêu dùng không

vững chắc cũng như tác động tiêu cực của các yếu tố nhân khẩu học đối với môi trường, nhằm đáp ứng những nhu cầu của thế hệ ngày nay mà không làm tổn hại đến khả năng của các thế hệ tương lai đáp ứng các nhu cầu của mình.

Bản kế hoạch quốc gia về môi trường và phát triển bền vững ở Việt Nam đã đề ra phương hướng hành động trong lĩnh vực môi trường và phát triển. Mục đích kế hoạch hành động đã chỉ rõ:

+ Đảm bảo phát triển từng bước vững chắc việc lập kế hoạch và quản lý môi trường ở tầm quốc gia và các quy mô thấp hơn.

+ Tiến hành ngay những hành động cụ thể để giải quyết tận gốc những vấn đề ưu tiên, nhằm đảm bảo khả năng sử dụng lâu bền các tài nguyên thiên nhiên.

Để giải quyết mối quan hệ dân số và môi trường, một mặt đòi hỏi các chiến lược dân số, đặc biệt khi thực hiện các chính sách phân bố lại dân cư phải gắn liền với các vấn đề bảo vệ môi trường. Mặt khác, phải có chính sách thu hút các thành phần kinh tế khác nhau quan tâm đến việc bảo vệ môi trường và không làm tổn hại đến môi trường sinh thái.

Thực trạng mối quan hệ dân số - phát triển cho thấy, đảm bảo sự phát triển hợp lý giữa sự phát triển con người và sự phát triển chung để nâng cao chất lượng cuộc sống của từng cá nhân, mỗi gia đình và toàn xã hội, đảm bảo sự phát triển bền vững, đang là một trong những mục tiêu của nhiệm vụ chiến lược trong đường lối phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia, là yêu cầu bức xúc của sự phát triển.

V. CHÍNH SÁCH DÂN SỐ

1. Một số vấn đề chung về chính sách dân số

1.1. Quan niệm về chính sách dân số

Theo nghĩa rộng: Chính sách dân số bao gồm những chính sách, chủ trương có liên quan đến con người, đến sự vận động dân số. Chính sách dân số liên quan đến việc tái tạo và hoàn thiện dân cư. Chính sách dân số phải xác định được những mục tiêu, chỉ ra những giải pháp hữu hiệu để đảm bảo sự thực hiện những mục tiêu đó.

Theo nghĩa hẹp: Chính sách dân số bao gồm mục tiêu và hệ thống các biện pháp của Nhà nước để điều tiết dân số. Đó là chính sách tác động vào mức sinh, mức chết, di cư.

1.2. Phân loại chính sách dân số

- Căn cứ vào tình hình phát triển dân số, chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của từng quốc gia, chính sách dân số được phân thành ba loại:

+ Những chính sách dân số nhằm tăng dân số.

+ Những chính sách dân số nhằm duy trì một dân số ổn định.

+ Những chính sách dân số nhằm giảm tăng dân số.

- Căn cứ vào các động thái của quá trình dân số, các chính sách dân số được phân ra thành ba nhóm chính:

+ Nhóm các chính sách tác động đến sinh sản: nhóm chính sách này được phân chia thành hai loại:

* Chính sách khuyến khích sinh đẻ: là chính sách của

Chính phủ, xã hội hoặc nhóm xã hội muốn làm tăng trưởng dân số bằng cách nâng cao số lượng trẻ em sinh.

* Chính sách chống sinh đẻ: là chính sách của Chính phủ, xã hội hoặc nhóm xã hội muốn làm giảm sự tăng trưởng dân số bằng cách hạn chế sinh đẻ để giảm số sinh.

+ Nhóm các chính sách tác động đến tử vong: tất cả các nước đều có các chính sách để làm giảm mức chết một cách tối đa.

+ Các nhóm chính sách tác động đến di cư: các chính sách tác động tới di dân có hai loại là chính sách di dân trong nước và chính sách di dân quốc tế, bao gồm cả chính sách xuất cư và chính sách nhập cư.

1.3. Mục tiêu của chính sách dân số

Mục tiêu của chính sách dân số nhằm chủ động điều chỉnh sự tăng trưởng và chất lượng dân số, được thể hiện trực tiếp bằng việc điều chỉnh mức sinh, chết và di dân, đồng thời nâng cao nhận thức của nhân dân về tái sản xuất dân số.

Các mục tiêu này được cụ thể hóa bằng các chỉ tiêu:

- Giảm số con của một cặp vợ chồng.
- Tổng tỷ suất sinh.
- Tỷ suất sinh thô.
- Tỷ lệ chết của trẻ sơ sinh.
- Tỷ lệ tăng tự nhiên dân số.
- Số lượng di dân theo các tuyến.
- Tỷ lệ dân số được tuyên truyền, giáo dục dân số.

- Tỷ lệ dân số sử dụng các biện pháp tránh thai.

- Bảo vệ sức khỏe bà mẹ, trẻ em.

Các mục tiêu của chính sách dân số không phải là bất biến và như nhau trong các giai đoạn phát triển. Vì vậy, cần sắp xếp thứ tự ưu tiên để có thể tập trung nguồn lực, phương tiện vào việc chỉ đạo thực hiện một số mục tiêu, chỉ tiêu quan trọng nhất trong từng thời kỳ phát triển của từng quốc gia.

1.4. Các biện pháp thực hiện mục tiêu chính sách dân số

a) Các biện pháp tổ chức, thông tin - giáo dục - tuyên truyền

Tăng cường công tác thông tin, giáo dục, truyền thông dân số làm cho mọi người hiểu rõ lợi ích của kế hoạch hóa gia đình, chấp nhận gia đình quy mô nhỏ như một chuẩn mực xã hội là giải pháp hàng đầu để thực hiện các mục tiêu dân số.

Công tác thông tin giáo dục tuyên truyền cần được tiến hành mạnh mẽ, thường xuyên, liên tục, rộng khắp đến mọi đối tượng bằng những nội dung, hình thức và phương án phong phú, đa dạng.

b) Các biện pháp kinh tế - xã hội

Các biện pháp này gồm việc bảo đảm tài chính cho việc thực thi chính sách dân số mà phần chủ yếu từ ngân sách nhà nước, các biện pháp kinh tế để hướng các gia đình vì lợi ích kinh tế mà quan tâm đến việc thực hiện các biện pháp kế hoạch hóa gia đình và những khuyến khích về vật chất, tinh thần để động viên kịp thời những người đi đầu trong việc thực hiện chính sách.

Nhà nước sẽ sửa đổi và ban hành loại chính sách kinh tế - xã hội hỗ trợ cho chương trình Dân số - Kế hoạch hóa gia đình: chính sách tạo việc làm, chính sách di dân, xóa nạn mù chữ, phát triển nông thôn, nâng cao dân trí và quyền bình đẳng của phụ nữ, bảo hiểm sức khỏe người già.

c) Các biện pháp kỹ thuật - y tế

Các biện pháp kỹ thuật - y tế sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho người dân thực hiện hành vi dân số của mình. Ý thức và sự chấp nhận các biện pháp kế hoạch hóa gia đình có ý nghĩa quyết định hàng đầu, nhưng nếu không có sự hỗ trợ và đảm bảo của các phương tiện kỹ thuật và y tế thì mới chỉ dừng lại ở ý muốn.

d) Các biện pháp hành chính - pháp luật

Những biện pháp hành chính - pháp luật trước hết bảo đảm những thủ tục hành chính thuận lợi cho người dân thực hiện kế hoạch hóa gia đình, bảo vệ lợi ích, tính mạng và sức khỏe cho người dân thực hiện các biện pháp kế hoạch hóa gia đình, đề cao trách nhiệm của viên chức và các tổ chức tham gia thực hiện các chương trình dân số - kế hoạch hóa gia đình, cũng như ngăn chặn những hành vi cố tình phá hoại chính sách dân số quốc gia.

Các biện pháp này phần lớn được quy định trong một số bộ luật và trong các điều lệ, quy định riêng biệt trong việc thực hiện các dịch vụ kế hoạch hóa gia đình.

Nhìn chung, việc triển khai một cách đồng bộ và có kết quả các chương trình dân số trong những năm tiếp theo có ý nghĩa hết sức quan trọng đối với việc thực hiện thắng lợi nghĩa vụ phát triển kinh tế - xã hội của các quốc gia.

2. Chính sách dân số Việt Nam

2.1. Mục tiêu của chính sách dân số Việt Nam

Mục tiêu của chính sách dân số Việt Nam là nhằm giảm tỷ lệ phát triển dân số và nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân.

Để thực hiện mục tiêu hạ tỷ lệ phát triển dân số, Việt Nam đã tiến hành bằng cách: giảm tỷ lệ sinh hàng năm, đồng thời hạ thấp tỷ lệ chết, tăng tuổi thọ người dân.

Để giảm tỷ lệ sinh, chính sách dân số của Việt Nam tăng cường áp dụng các biện pháp tránh thai, hạn chế và loại bỏ hẳn việc nạo phá thai.

Kinh nghiệm lịch sử của các nước trên thế giới cho thấy, chỉ một chính sách dân số với những đặc điểm trên mới có thể thay đổi tận gốc nhận thức và thái độ của con người đối với vấn đề dân số, một vấn đề có quan hệ đến sự phát triển của đất nước.

2.2. Quá trình hình thành và thực hiện chính sách dân số Việt Nam

Năm 1961 là năm khởi đầu xây dựng chính sách Dân số - Kế hoạch hóa gia đình ở Việt Nam, với quyết định 216/CP (26/12/1961) của Hội đồng Chính phủ về việc sinh đẻ có hướng dẫn. Từ đó đến nay, Đảng và Nhà nước ta rất quan tâm và coi trọng công tác DS-KHHGD như một bộ phận quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia.

Nghiên cứu quá trình hình thành và triển khai thực hiện

chính sách DS-KHHGD có thể phân chia theo các giai đoạn sau:

a) Chính sách dân số Việt Nam từ 1961 đến trước 1993 - Thời kỳ trước khi ra đời Nghị quyết Trung ương 4 về chính sách DS-KHHGD.

- Giai đoạn từ 1960 -1975: Trong giai đoạn này, đất nước chưa thống nhất.

+ Ở miền Bắc, Chính phủ đã ban hành một số văn bản về chính sách DS-KHHGD trong đó có 4 văn bản quan trọng:

* Ngày 26/12/19961, Hội đồng Chính phủ ra Quyết định số 216/CP về việc sinh đẻ có hướng dẫn.

* Ngày 16/10/1996, Thủ tướng Chính phủ ra Chỉ thị số 99/TTg về công tác hướng dẫn sinh đẻ.

* Ngày 13/5/1970, Hội đồng Chính phủ ra quyết định số 94/CP về cuộc vận động sinh đẻ có kế hoạch.

* Ngày 26/12/1974, Hội đồng Chính phủ ra Quyết định số 283 về việc chuyển giao quản lý công việc đặt vòng tránh thai do Bộ Y tế phụ trách.

Trong giai đoạn này, ở miền Nam, cũng đã đề cập đến chính sách DS-KHHGD, song phạm vi còn nhỏ hẹp, đầu tư ít nên hiệu quả đạt được không đáng kể.

- Giai đoạn từ 1975 - 1984: Giai đoạn đất nước đã thống nhất, công tác DS-KHHGD được triển khai trong phạm vi cả nước.

Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều văn bản về DS-KHHGD trong đó có 2 văn bản quan trọng:

+ Ngày 19/10/1978, Hội đồng Chính phủ ra Chỉ thị 265

về đẩy mạnh cuộc vận động sinh đẻ có kế hoạch trong cả nước.

+ Ngày 12/8/1981, Hội đồng Bộ trưởng ra Chỉ thị 29/HĐBT về đẩy mạnh cuộc vận động sinh đẻ có kế hoạch trong kế hoạch kinh tế - xã hội 5 năm (1981 - 1985).

- Giai đoạn từ 1984 đến trước 1993: Trước khi có Nghị quyết Trung ương 4 về chính sách DS-KHHGD.

Nhà nước đã có sự đầu tư nhiều hơn về nguồn lực kết hợp với sự hỗ trợ của UNFPA, tạo thuận lợi cho việc triển khai thực hiện chương trình dân số - kế hoạch hóa gia đình.

Các Bộ Luật về hôn nhân và gia đình, Luật Bảo vệ sức khỏe nhân dân, Luật Giáo dục... cùng với một số văn bản quan trọng đã được ban hành.

b) Chính sách dân số Việt Nam từ 1993 - 2010

- Giai đoạn từ 1993 đến 2000:

+ Nghị quyết Hội nghị lần thứ 4 Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa VII (14/1/1993) về chính sách DS-KHHGD đến năm 2015.

+ Ngày 3/6/1993, Thủ tướng Chính phủ đã ra Quyết định số 270/TTg phê duyệt về "Chiến lược dân số - kế hoạch hóa gia đình đến năm 2000" nhằm:

+ Năm 1996, để "Đẩy mạnh việc thực hiện Chiến lược dân số - Kế hoạch hóa gia đình đến 2000", Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII của Đảng (họp từ ngày 28/6 đến 1/7/1996) trong đó có đề cập đến việc "Giảm nhịp độ phát triển dân số vào năm 2000 xuống dưới 1,8%. Tăng tuổi thọ bình quân lên khoảng 70 tuổi. Tạo chuyển biến nhanh trong

việc thực hiện chiến lược dân số cả về quy mô, cơ cấu và sự phân bố”.

+ Ngày 17/10/1997, Thủ tướng Chính phủ ra Chỉ thị số 37/TTg về việc "Đẩy nhanh thực hiện chiến lược dân số - Kế hoạch hóa gia đình đến năm 2000".

- Giai đoạn từ 2001 đến 2010:

+ Chiến lược dân số Việt Nam giai đoạn 2001 - 2010.

Mặc dù chương trình dân số của Việt Nam được đẩy mạnh trong nhiều thập kỷ qua, và đã đạt được thành tựu đáng kể, nhưng xu thế gia tăng dân số đến năm 2010 và điều kiện phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam cho thấy vấn đề dân số vẫn là thách thức lớn đối với sự phát triển bền vững và nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân Việt Nam ngay cả hiện tại và tương lai.

Để tiếp tục giải quyết vấn đề dân số và thực hiện định hướng chiến lược dân số trong thời gian tới, ngày 22/12/2000, Thủ tướng Chính phủ đã ra quyết định phê duyệt chiến lược dân số Việt Nam giai đoạn 2001- 2010.

Chiến lược dân số Việt Nam 2001 -2010 đã xác định rõ các quan điểm, mục tiêu và giải pháp thực hiện vấn đề dân số trong 10 năm tới.

- Pháp lệnh dân số:

Ngày 22/1/2003, Chủ tịch nước Trần Đức Lương đã ký lệnh công bố Pháp lệnh Dân số đã được Ủy ban Thường vụ Quốc hội khóa XI thông qua ngày 9/1/2003. Pháp lệnh Dân số có hiệu lực kể từ ngày 01/5/2003, làm cơ sở cho việc triển khai thống nhất công tác dân số trong phạm vi cả nước.

Ngày 22/3/2005 Bộ Chính trị ra Nghị quyết số 47 về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện chính sách Dân số và Kế hoạch hóa gia đình.

VI. QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ DS-KHHGD

1. Phương thức quản lý dân số - kế hoạch hóa gia đình

Phương thức quản lý nhà nước về công tác DS-KHHGD đòi hỏi phải giải quyết tốt được hai mối quan hệ rất cơ bản trong phân bố và sử dụng nguồn lực là: quan hệ phân cấp giữa Trung ương với địa phương, và quan hệ phối hợp giữa ngành với ngành.

- Quan hệ giữa Trung ương với địa phương: Công tác dân số muốn thành công phải được tiến hành ở địa phương và do vậy phải đưa đến tay người dân và phân bổ công khai toàn bộ ngân sách nhà nước được Quốc hội thông qua theo chương trình mục tiêu trên nguyên tắc tập trung nguồn lực cho cơ sở.

- Mối quan hệ ngành - ngành: Mối quan hệ giữa ngành với ngành thường được sử dụng từ trước tới nay là quan hệ phối hợp theo chức năng.

Theo cơ chế phối hợp này, có thể có ngành tham gia tích cực hoặc không. Vì vậy, cần áp dụng quan hệ thông qua *hợp đồng* trên cơ sở chức năng và thế mạnh của từng ngành.

Để giải quyết hai mối quan hệ đó, từ khi mới thành lập (1993), với tư cách là cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban Quốc gia Dân số - Kế hoạch hóa gia đình đã chủ trương lựa chọn và thực hiện phương thức quản lý nhà nước về công tác quản lý DS-KHHGD như sau:

+ Quản lý theo chương trình mục tiêu, điều phối tổ chức các cơ quan ban ngành thực hiện thông qua hợp đồng trách nhiệm.

+ Công khai hóa nguồn lực và tập trung tuyệt đại bộ phận nguồn lực về cơ sở.

2. Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý nhà nước về Dân số - Kế hoạch hóa gia đình

Trên bình diện thế giới, tổ chức bộ máy thực hiện chức năng quản lý công tác DS-KHHGD hiện nay vẫn tồn tại hai loại mô hình:

Mô hình thứ nhất: Ngành Y tế đảm nhận công tác DS-KHHGD. Tức ngành Y tế quản lý công tác DS-KHHGD. Mô hình này thường được áp dụng ở những nước đã phát triển với tỷ lệ phát triển dân số thấp, hệ thống cơ sở y tế phát triển mạnh.

Mô hình thứ hai: Giao việc quản lý nhà nước về công tác DS-KHHGD cho một cơ quan ngoài Bộ Y tế - thường là giao cho một ủy ban có tính chất liên ngành đảm nhiệm. Mô hình này thường được áp dụng ở những nước đang và kém phát triển với trình độ dân trí chưa cao trong khi tỷ lệ gia tăng dân số quá cao đòi hỏi phải giảm nhanh trong một thời gian nhất định.

Quá trình hình thành cơ cấu tổ chức quản lý DS-KHHGD của nước ta:

a) Giai đoạn 1963 - 1970:

Năm 1961, Chính phủ Việt Nam ra quyết định về việc

sinh đẻ có hướng dẫn. Ban vận động sinh đẻ có kế hoạch được thành lập và do Thủ tướng Chính phủ làm trưởng ban. Cơ quan thường trực được giao làm công tác DS-KHHGD là Bộ Y tế.

b) Giai đoạn 1970-1974

Năm 1971, chương trình được chuyển giao cho Ủy ban Bảo vệ bà mẹ và trẻ em và sinh đẻ có kế hoạch.

Ủy ban Bảo vệ bà mẹ và trẻ em được thành lập để đảm nhiệm công tác chăm sóc, bảo vệ bà mẹ, trẻ em, trong đó sinh đẻ có kế hoạch được coi là một chức năng quan trọng của Ủy ban. Tổ chức bộ máy của Ủy ban được hình thành từ Trung ương đến cấp huyện và toàn bộ hệ thống tổ chức, cán bộ được tách khỏi Bộ Y tế.

c) Giai đoạn 1974 - 1984

Đến năm 1974, Ủy ban Bảo vệ bà mẹ và trẻ em giải thể, hệ thống dịch vụ KHHGD được sáp nhập vào Bộ Y tế, phân nuôi dạy trẻ được chuyển sang cho Bộ Giáo dục. Do vậy, chương trình DS-KHHGD lại được giao lại cho Bộ Y tế đảm nhiệm.

Hệ thống cung cấp các dịch vụ KHHGD được xây dựng đến tuyến huyện đã được thiết lập trong giai đoạn 1970 - 1974 cũng được duy trì và phát triển mạnh nhằm phục vụ tốt hơn ở khu vực nông thôn.

d) Giai đoạn 1984 đến 2001

Năm 1984, Ủy ban Quốc gia dân số - Kế hoạch hóa gia đình và sinh đẻ có kế hoạch được thành lập.

Ngày 6 tháng 3 năm 1989, Chủ tịch Hội đồng Bộ trưởng

ra quyết định 51/CT quy định nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy của Ủy ban Quốc gia DS-KHHGD.

Ngày 19 tháng 6 năm 1991, Chính phủ đã có Nghị định 193/HĐBT để kiện toàn bộ máy của Ủy ban DS-KHHGD từ Trung ương đến cấp cơ sở.

Từ năm 1991, Ủy ban hoạt động như một cơ quan thuộc Chính phủ nhưng do một Bộ trưởng, thành viên Chính phủ làm chủ nhiệm.

Ngày 21/6/1993 sau khi có Nghị quyết Trung ương, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 42/CP quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức bộ máy và lễ lối làm việc của Ủy ban Quốc gia DS-KHHGD.

Thông tư liên Bộ số 31/TTLB ngày 10/11/1993 của Ban Tổ chức Cán bộ Chính phủ và Ủy ban Quốc gia Dân số - Kế hoạch hóa gia đình đã quy định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của cơ quan dân số - kế hoạch hóa gia đình các cấp tỉnh, thành phố và quận, huyện, Ban Dân số xã, phường, cán bộ chuyên trách dân số xã và cộng tác viên dân số.

d) Giai đoạn từ 2001 đến 2007

Ngày 27 tháng 3 năm 2001, do những yêu cầu cụ thể trong giai đoạn mới, Chính phủ đã ban hành Nghị định 12/2001/NĐ-CP về việc tổ chức lại một số cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và Ủy ban nhân dân quận, huyện, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh. Và kèm theo thông tư liên tịch số 32/2001/TTLT-BTCCBCP-UBQGDS-KHHGD và UBBV-CSTE Việt Nam ngày 06 tháng 6 năm 2001 của Ban Tổ chức - Cán bộ Chính

phủ (nay là Bộ Nội vụ), Ủy ban Quốc gia dân số và kế hoạch hóa gia đình; Ủy ban Bảo vệ và chăm sóc trẻ em Việt Nam hướng dẫn về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức bộ máy của Ủy ban Dân số, Gia đình và trẻ em ở địa phương. Ngày 11/11/2002, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 94/2002/NĐ-CP quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Ủy ban Dân số, gia đình và trẻ em. Như vậy, Ủy ban Dân số và Kế hoạch hóa gia đình các cấp có sự thay đổi về cơ cấu bộ máy do có sự hợp nhất với Ủy ban Bảo vệ và Chăm sóc trẻ em cấp tương ứng thành Ủy ban Dân số - Gia đình và Trẻ em.

e) Giai đoạn từ 2007 đến nay

Ngày 8/8/2007, Thủ tướng Chính phủ đã ký ban hành Quyết định 1001/QĐ-TTg thực hiện Nghị quyết của Quốc hội về việc giải thể Ủy ban Dân số, gia đình và trẻ em, chuyển các chức năng của Ủy ban này sang các Bộ có liên quan thực hiện.

Theo Quyết định này: Chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước về dân số được chuyển sang Bộ Y tế; chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước về gia đình được chuyển sang Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch; chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước về trẻ em được chuyển sang Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Ngày 29/1/2008, Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 18/2008/QĐ-TTg, trong đó quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Tổng cục Dân số - Kế hoạch hóa gia đình thuộc Bộ Y tế.

3. Nội dung quản lý Nhà nước về Dân số - Kế hoạch hóa gia đình

1) Xây dựng, tổ chức và chỉ đạo thực hiện chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, chương trình và các biện pháp thực hiện công tác dân số.

2) Ban hành và tổ chức thực hiện các văn bản, quy phạm pháp luật về dân số.

3) Tổ chức, phối hợp thực hiện công tác dân số giữa các cơ quan nhà nước, đoàn thể nhân dân và tổ chức, cá nhân tham gia công tác dân số.

4) Quản lý, hướng dẫn nghiệp vụ về tổ chức bộ máy và cán bộ quản lý nhà nước về dân số.

5) Tổ chức, quản lý công tác thu thập, xử lý, khai thác, lưu trữ thông tin, số liệu về dân số, công tác đăng ký dân số và hệ cơ sở dữ liệu quốc gia về dân cư, tổng điều tra dân số định kỳ.

6) Tổ chức quản lý công tác đào tạo nghiên cứu, ứng dụng khoa học và chuyển giao công nghệ trong lĩnh vực dân số.

7) Tổ chức, quản lý công tác nghiên cứu, ứng dụng khoa học và chuyển giao công nghệ trong lĩnh vực dân số.

8) Tổ chức, quản lý và thực hiện tuyên truyền, phổ biến, vận động nhân dân thực hiện pháp luật về dân số.

9) Thực hiện hợp tác quốc tế trong lĩnh vực dân số.

10) Kiểm tra, thanh tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo và xử lý vi phạm pháp luật về dân số.

Chương trình DS-KHHGD ở nước ta đã đạt được những kết quả to lớn trong những năm qua, nhưng cũng còn rất nhiều vấn đề cần nghiên cứu, giải quyết đồng bộ trong thời gian tới để nâng cao hơn nữa hiệu quả của chương trình dân số, nhanh chóng thực hiện được những mục tiêu của chính sách dân số mà Nghị quyết Trung ương lần thứ 4 khóa VII đã đề ra và phương hướng giải quyết vấn đề dân số được đặt ra trong Đại hội Đảng VIII, Đại hội Đảng IX.

Ngày nay, công cuộc đổi mới đang bước vào giai đoạn mới với nhiều thời cơ, nhiều thuận lợi và cả những thách thức, trở ngại về các mặt kinh tế - xã hội. Do đó, càng phải tăng cường hiệu lực quản lý nhà nước đối với lĩnh vực DS-KHHGD.

CÂU HỎI ÔN TẬP

1. Phân tích các chỉ tiêu dân số cơ bản và các yếu tố ảnh hưởng đến mức sinh, mức chết và mức chuyển đi?

2. Phân tích các mối quan hệ giữa gia tăng dân số và phát triển đặc biệt giữa dân số và nguồn nhân lực. Liên hệ với thực tiễn Việt Nam. Đề xuất những giải pháp có thể nhằm giải quyết hợp lý mối quan hệ trên?

3. Phân tích tình hình dân số và mục tiêu của chính sách Dân số - Kế hoạch hóa gia đình của nước ta trong giai đoạn hiện nay?

4. Trình bày và phân tích các biện pháp để thực hiện mục tiêu của chính sách dân số ở Việt Nam?

5. Phân tích và liên hệ thực tiễn về việc thực hiện nội dung quản lý nhà nước về công tác DS-KHHGD của Ủy ban quốc gia DS-KHHGD?

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban chỉ đạo Tổng Điều tra dân số Trung ương (1983), Dân số Việt Nam 1979, Hà Nội.

2. Ban chỉ đạo Tổng Điều tra Dân số Trung ương (1992) Dân số Việt Nam - Tổng điều tra dân số Việt Nam - 1989. NXB Thống kê, Hà Nội.

3. Ban chỉ đạo Tổng Điều tra dân số và nhà ở Trung ương (2000). Tổng Điều tra dân số và nhà ở Việt Nam 1999. NXB Thế giới, Hà Nội.

4. Bộ Khoa học công nghệ và môi trường. Việt Nam - Con đường phát triển đến năm 2020.

5. Chương trình phát triển của Liên Hợp Quốc (2000). Báo cáo phát triển con người 1999. NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

6. Dự án VIE/97/P17 (2000). Dân số và phát triển - một số vấn đề cơ bản, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

7. Tống Văn Đường, Nguyễn Đình Cử, Phạm Quý Thọ (1997), Dân số học, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

8. Học viện Hành chính Quốc gia (1997). Quản lý nhà nước trong lĩnh vực xã hội, NXB Giáo dục.

9. Nghị quyết Hội nghị lần thứ tư Ban chấp hành Trung ương khóa VII về chính sách DS-KHHGD, tháng 1 năm 1993.

10. Ủy ban quốc gia DS-KHHGD (1995). Chiến lược Dân số - Kế hoạch hóa gia đình đến năm 2000.

11. Ủy ban quốc gia DS-KHHGD (2000). Chiến lược dân số. Việt Nam giai đoạn 2001- 2010, Hà Nội.

12. Pháp lệnh Dân số 2003.

13. Nghị quyết 47, ngày 22/3/2005 của Bộ Chính trị về việc tiếp tục đẩy mạnh thực hiện kế hoạch hóa gia đình.

14. Nghị định 114/2006/NĐCP-CP ngày 3/10/2006 quy định xử phạt vi phạm hành chính về dân số và trẻ em.

15. Quy định số 94/QĐ-TU của Bộ Chính trị ngày 15/10/2007 về xử lý kỷ luật Đảng nên vi phạm CSĐSKHHGD.

16. Chỉ thị số 23/2008/CT-TTg ngày 4/8/2008 của TTCP về việc tiếp tục đẩy mạnh công tác DS-KHHGD.

17. Pháp lệnh sửa đổi điều 10 của Pháp lệnh Dân số ngày 27/12/2008.

18. Nghị định số 20/2010/NĐCP (8/3/2010) của Chính phủ quy định chi tiết thi hành pháp lệnh sửa đổi Điều 10 của Pháp lệnh Dân số.

Chương II

TỔNG QUAN VỀ NGUỒN NHÂN LỰC VÀ NHỮNG ĐẶC ĐIỂM CỦA NGUỒN NHÂN LỰC VIỆT NAM

I. KHÁI NIỆM NGUỒN NHÂN LỰC XÃ HỘI VÀ NGUỒN NHÂN LỰC CỦA TỔ CHỨC

a) Nguồn nhân lực xã hội (còn gọi là nguồn lao động xã hội)

Có nhiều khái niệm khác nhau về nguồn nhân lực xã hội, tuy nhiên, có thể xác định nguồn nhân lực xã hội là dân số trong độ tuổi lao động có khả năng lao động.

Các khái niệm khác nhau ở một số điểm:

- Trong từ điển thuật ngữ Pháp (1977 - 1985) quan niệm nguồn nhân lực hẹp hơn, không bao gồm những người có khả năng lao động nhưng không có nhu cầu làm việc.

- Theo quy định của Tổng cục Thống kê, khi tính toán nguồn nhân lực xã hội còn bao gồm những người ngoài tuổi lao động đang làm việc trong các ngành kinh tế quốc dân.

- Có một số quốc gia quan niệm nguồn nhân lực quốc gia là toàn bộ những người từ độ tuổi bước vào tuổi lao động trở lên, có khả năng lao động, như vậy là không có giới hạn trên.

Từ những sự khác nhau đó, dẫn đến một số sự khác nhau trong tính toán quy mô nguồn nhân lực, vấn đề là ở chỗ những chênh lệch đó không đáng kể vì số người trong độ tuổi lao động có khả năng lao động chiếm đa số tuyệt đối trong nguồn nhân lực.

b) Lực lượng lao động và nhân khẩu hoạt động kinh tế

Theo quan niệm của Tổ chức Quốc tế về Lao động (ILO) và quan điểm của các nước thành viên của nó thì lực lượng lao động là dân số trong độ tuổi lao động thực tế có việc làm và những người thất nghiệp.

Giữa các quốc gia có sự khác nhau về quy định độ tuổi lao động. Gần đây, nhiều nước lấy độ tuổi tối thiểu là 15 tuổi, còn tuổi tối đa vẫn có nhiều sự khác nhau, có nước quy định là 60, có nước là 65, thậm chí có nước là 70 - 75 tuổi, tùy thuộc vào tình hình phát triển kinh tế - xã hội của mỗi nước. Đặc biệt, ở Úc không có quy định tuổi về hưu và do đó không có giới hạn tuổi tối đa.

Cũng có những nhà khoa học và giới thực tiễn cho rằng, lực lượng lao động gồm tất cả những người có việc làm và những người thất nghiệp. Theo quan điểm này thì lực lượng lao động gồm cả những người trước hoặc trên tuổi lao động thực tế đang làm việc. Quan điểm này thực tế hơn quan điểm ILO vì ở các nước đang phát triển như nước ta, số trẻ em vị thành niên, số người trên tuổi lao động thực tế đang làm việc chiếm tỷ lệ khá cao trong dân cư.

Vì vậy, ta có thể hiểu lực lượng lao động bằng công thức tổng quát sau:

Lực lượng lao động	=	Số người có việc làm	+	Số người thất nghiệp
-----------------------	---	-------------------------	---	-------------------------

Trong nhân khẩu học và kinh tế lao động, người ta còn xác định nhân khẩu hoạt động kinh tế và nhân khẩu không hoạt động kinh tế. Theo cách hiểu của Tổ chức khu vực châu Á - Thái Bình Dương (APR) và Tổng cục Thống kê Việt Nam thì nhân khẩu hoạt động kinh tế chính là lực lượng lao động xã hội, bao gồm những người có việc làm và những người thất nghiệp. Tuy nhiên, cũng có khác nhau trong tính toán. Theo quan điểm của APR thì khi xác định nhân khẩu hoạt động kinh tế không tính cận dưới của tuổi tham gia lao động. Trong khi đó, Tổng cục Thống kê (theo quy định của Ban chỉ đạo Tổng điều tra dân số trung ương 1/4/1989) lại quy định cận dưới của nhân khẩu hoạt động kinh tế là 15 tuổi và không bao gồm số người thất nghiệp dưới 1 tháng.

c) Nguồn nhân lực của tổ chức

Nguồn nhân lực doanh nghiệp là lực lượng lao động của từng doanh nghiệp, là số người có trong danh sách của doanh nghiệp, do doanh nghiệp trả lương.

Theo cơ cấu chức năng, nguồn nhân lực doanh nghiệp chia làm hai loại:

- Viên chức quản lý.
- Công nhân.

Theo thời gian làm việc, nguồn nhân lực được phân ra thành lao động hợp đồng dài hạn, lao động hợp đồng ngắn hạn và lao động thời vụ.

Trong viên chức quản lý và công nhân, người ta còn chia

thành các loại khác nhau tạo thuận lợi cho việc quản lý và phân tích nguồn nhân lực.

Trong khuôn khổ của giáo trình này, vấn đề quản lý nguồn nhân lực doanh nghiệp không được đề cập. Vì vậy, từ đây thuật ngữ *nguồn nhân lực* được sử dụng để chỉ nguồn nhân lực xã hội.

2. Việc làm, thất nghiệp và người có việc làm, người thất nghiệp

a) Việc làm và người có việc làm

Khái niệm và việc xác định số người có việc làm là vấn đề có ý nghĩa quan trọng trong việc hoạch định cơ chế, chính sách quản lý nguồn nhân lực.

Theo Bộ Luật Lao động nước ta, khái niệm việc làm được xác định là: "Mọi hoạt động lao động tạo ra nguồn thu nhập, không bị pháp luật ngăn cấm đều được thừa nhận là việc làm" (Điều 13 Bộ Luật Lao động). Theo khái niệm này thì một việc làm phải hội đủ ba yếu tố:

- Là hoạt động lao động của con người.
- Hoạt động tạo ra thu nhập.
- Không bị pháp luật ngăn cấm.

Tuy khái niệm việc làm tương đối rõ nhưng việc xác định những ai là người có việc làm lại là một vấn đề phức tạp và ở các nước có những cách xác định khác nhau. Tuy có những khác nhau về tính toán cụ thể (như giới hạn tuổi, thời gian làm việc, lĩnh vực hoạt động) người có việc làm là người làm việc gì đó, được trả tiền công, lợi nhuận bằng tiền hay hiện vật hoặc tham gia vào các hoạt động mang tính chất tự tạo

việc làm vì lợi ích hay vì thu nhập gia đình, không nhận tiền công hay hiện vật, kể cả những người tạm nghỉ việc trong tuần lễ điều tra nhưng sẽ tiếp tục trở lại làm việc sau thời gian tạm nghỉ việc. Ở nước ta, giới hạn tuổi dưới của người có việc làm là 15 tuổi và thời gian làm việc bình quân ít nhất là 16 giờ hoặc 64 giờ trong tháng.

Số người có việc làm được phân chia ra làm hai loại: người có việc làm đầy đủ và người thiếu việc làm.

Người có việc làm đầy đủ là người làm việc đầy đủ thời gian quy định, có mức thu nhập từ mức lương tối thiểu trở lên và không có nhu cầu làm thêm.

Người thiếu việc làm là những người có việc làm nhưng thời gian làm việc thấp hơn thời gian quy định và có nhu cầu làm thêm. Sự thiếu việc làm thể hiện dưới hai dạng:

- Có năng suất và thu nhập dưới mức thu nhập tối thiểu, có nhu cầu làm thêm.

- Thời gian làm việc dưới mức quy định, có nhu cầu làm thêm.

b) Thất nghiệp và người thất nghiệp

Thất nghiệp là tình trạng tồn tại khi một số người trong lực lượng lao động muốn làm việc nhưng không thể tìm được việc làm ở mức tiền công đang thịnh hành.

Sự phát triển thị trường lao động ở nhiều nước đã chỉ ra các dạng thất nghiệp khác nhau:

- Thất nghiệp tự nguyện là tình trạng thất nghiệp của người lao động do không tích cực tìm kiếm việc làm ở mức lương hiện hành.

- Thất nghiệp dài hạn là tình trạng thất nghiệp có thời gian kéo dài từ một năm trở lên.

- Thất nghiệp chu kỳ là tình trạng thất nghiệp xảy ra trong giai đoạn trì trệ của chu kỳ sản xuất kinh doanh.

- Thất nghiệp cơ cấu là tình trạng thất nghiệp xảy ra do mất đồng bộ giữa cơ cấu lao động và cơ hội việc làm do sự thay đổi của nhu cầu tiêu dùng và công nghệ. Loại thất nghiệp này mang đặc điểm của thất nghiệp dài hạn.

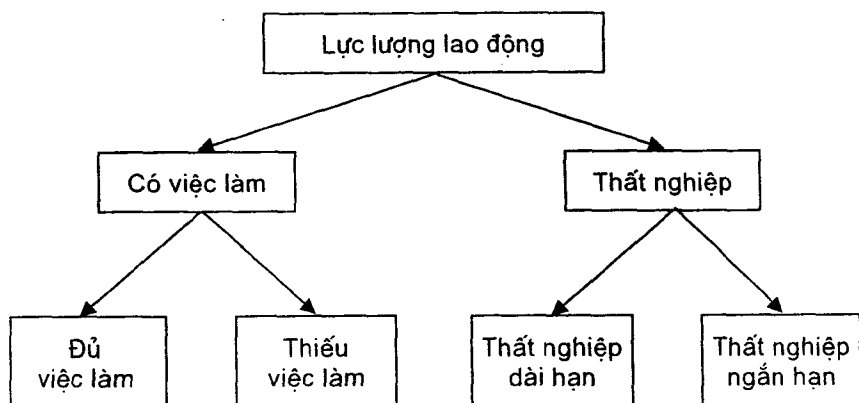
- Thất nghiệp thời vụ là tình trạng thất nghiệp xảy ra khi xuất hiện mức độ kinh tế thấp ở một số ngành kinh tế trong một số khoảng thời gian trong năm. Loại thất nghiệp này mang đặc điểm của thất nghiệp ngắn hạn.

Khái niệm thất nghiệp nêu trên là cơ sở để xác định người thất nghiệp. Người thất nghiệp là người trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động nhưng chưa có việc làm, có nhu cầu tìm việc làm và đăng ký tìm việc làm.

Ở nước ta, do thị trường lao động chưa phát triển, mạng lưới đăng ký, dịch vụ việc làm còn manh nha, hoạt động chưa có hệ thống và chưa có hiệu quả; mặt khác, chính sách hỗ trợ thất nghiệp chưa đồng bộ, cho nên, số người thất nghiệp đến đăng ký tìm việc làm thấp hơn nhiều so với số người thất nghiệp thực tế, phần lớn người thất nghiệp tự lo tìm việc làm. Vì vậy, trong điều kiện nước ta, phải tổ chức điều tra, thống kê số người thất nghiệp thực tế, không kể trường hợp họ không đăng ký tìm việc.

Từ các khái niệm nêu trên có thể biểu thị lực lượng lao động bằng sơ đồ sau đây:

Sơ đồ: Cấu trúc lực lượng lao động



II. VAI TRÒ NGUỒN NHÂN LỰC TRONG PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI

1. Nguồn nhân lực - mục tiêu và động lực của sự phát triển

Nói đến vai trò của nguồn nhân lực đối với sự phát triển là nói đến vai trò của con người trong sự phát triển. Vai trò của con người đối với sự phát triển thể hiện ở hai mặt, *thứ nhất*, con người với tư cách là người tiêu dùng sản phẩm, dịch vụ và kho tàng văn hóa, *thứ hai*, với tư cách là người lao động, tạo ra tất cả các sản phẩm đó với sức lực và óc sáng tạo vô hạn.

Để tồn tại và phát triển, con người phải được đáp ứng những nhu cầu về mặt vật chất. Sự tiêu dùng của con người không chỉ là sự tiêu hao kho tàng vật chất và văn hóa do con người tạo ra, mà chính là nguồn gốc của động lực phát triển xã hội. Để không ngừng thỏa mãn những nhu cầu vật chất,

tinh thần ngày càng được nâng cao về số lượng và chất lượng trong điều kiện các nguồn lực đều có hạn, con người ngày càng phải phát huy đầy đủ hơn khả năng về thể lực và trí tuệ cho việc phát triển không ngừng kho tàng vật chất và tinh thần đó. Chính vì vậy, sự tiêu dùng của con người, sự đáp ứng ngày càng tốt hơn những nhu cầu của con người là động lực phát triển. Suy cho cùng, mục đích của sản xuất là để tiêu dùng. Trong nền kinh tế thị trường, khối lượng và cơ cấu tiêu dùng là một yếu tố quyết định quy mô và cơ cấu sản xuất kinh doanh, dịch vụ. Vì vậy, những khu vực đông dân cư, có mức nhu cầu cao và phong phú, thường là những điểm hấp dẫn cho đầu tư kinh doanh phát triển.

Với tư cách là người sản xuất, con người có vai trò quyết định đối với sự phát triển. Không thể không thừa nhận rằng, con người với khả năng thể lực và trí tuệ của mình là yếu tố cơ bản nhất, quyết định nhất của sự phát triển sản xuất xã hội. Tất cả các kho tàng vật chất và văn hóa đã có và còn tiếp tục được sáng tạo thêm làm phong phú sản phẩm lao động của con người đều là kết quả hoạt động lao động của con người. Trong bất kỳ một trình độ văn minh sản xuất nào, lao động của con người vẫn đóng vai trò quyết định. Vấn đề chỉ là, cùng với sự phát triển của văn minh sản xuất sẽ dẫn đến sự thay đổi vị trí của lao động chân tay và lao động trí tuệ, trong đó lao động trí tuệ ngày càng có vai trò quyết định.

Trong khi hoạch định chiến lược ổn định và phát triển kinh tế - xã hội nhằm thực hiện từng bước cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội. Đảng và nhà nước xuất phát từ quan điểm coi mục tiêu và động lực chính của sự phát triển là vì con người, do con

người. Quan điểm mục tiêu đó thể hiện những tư tưởng cơ bản sau:

- Đặt con người vào vị trí trung tâm trong chiến lược phát triển hay gọi là chiến lược con người, lấy lợi ích của con người làm điểm xuất phát của mọi chương trình, kế hoạch phát triển.

- Khơi dậy mọi tiềm năng của mỗi cá nhân, tập thể lao động và cả cộng đồng dân tộc trong việc thực hiện cương lĩnh xây dựng đất nước, ra sức làm giàu cho mình và cho đất nước.

- Coi lợi ích cá nhân là động lực trực tiếp của sự phát triển trong sự gắn bó hữu cơ giữa lợi ích của mỗi con người, của từng tập thể và toàn xã hội.

- Mọi người được tự do kinh doanh theo pháp luật, được bảo vệ quyền sở hữu và thu nhập hợp pháp.

Quan điểm mục tiêu và động lực chính của sự phát triển là vì con người và do con người phải được quán triệt trong mọi hoạt động của đời sống xã hội từ lãnh đạo của Đảng, hoạt động quản lý của Nhà nước, của các tổ chức quần chúng đến các chương trình phát triển kinh tế - xã hội và hoạt động của các doanh nghiệp.

Xuất phát từ vai trò của nguồn nhân lực đối với sự phát triển và đặc điểm cụ thể của nước ta trong khi phân tích và chỉ ra các nguồn lực phát triển trong chiến lược ổn định và phát triển kinh tế - xã hội nước ta, Đảng và Nhà nước ta xác định nguồn nhân lực và con người Việt Nam là lợi thế và nguồn lực quan trọng nhất của sự phát triển. Điều đó thể hiện ở chỗ:

- Nước ta có nguồn nhân lực dồi dào, và còn tăng lên

nhanh trong tương lai. Bước vào thập kỷ 90 thế kỷ XX nước ta có 66 triệu dân với hơn 30 triệu người trong độ tuổi lao động. Năm 1996 dân số nước ta trên 75 triệu và gần 37 triệu lao động. Đến năm 2009 có 85,7 triệu dân với 43,8 triệu lao động.

- Con người Việt Nam có truyền thống yêu nước, cần cù sáng tạo, có khả năng nắm bắt nhanh khoa học và công nghệ.

- Con người Việt Nam có nhiều năng khiếu, nhanh nhạy với cơ chế thị trường.

Trong điều kiện nguồn vốn đầu tư, vật chất và kỹ thuật còn nhiều hạn chế, với nguồn nhân lực dồi dào ngày càng được đào tạo kỹ lưỡng, nước ta có lợi thế đặc biệt trong việc tham gia phân công lao động trên thị trường lao động quốc tế.

2. Vai trò nguồn nhân lực trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa

Về vai trò của nguồn nhân lực trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Nghị quyết Đại hội Đảng VIII đã khẳng định: "Nâng cao dân trí và phát huy nguồn lực to lớn của con người Việt Nam là nhân tố quyết định thắng lợi của công nghiệp hóa, hiện đại hóa".

Các công trình nghiên cứu và thực tế phát triển của các nước đều đã khẳng định vai trò có tính chất quyết định của nguồn nhân lực đối với phát triển kinh tế - xã hội nói chung và đặc biệt với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

Sự khẳng định này cũng đã trải qua một thời gian kiểm nghiệm và đúc kết kinh nghiệm qua thực tiễn trong một thời gian dài.

Sau Chiến tranh thế giới II, những thành tựu lớn lao của khoa học và kỹ thuật làm người ta hy vọng lực lượng sản xuất sẽ phát triển mạnh, tổ chức sản xuất sẽ mau chóng hoàn thiện, kinh tế phồn vinh sẽ đến. Các nước công nghiệp hóa đưa ra triết lý: công nghệ là trung tâm, tự động hóa là chìa khóa của sự phồn vinh. Hàng loạt nước định hướng vào đổi mới trang thiết bị công nghệ trong khi vẫn giữ nguyên cách tổ chức lao động truyền thống, nhân công được coi như yếu tố hao phí sản xuất. Những người áp dụng chiến lược này đã thất bại. Thực tế sản xuất cho thấy, con người sáng tạo ra công nghệ mới, nhưng vì thiếu đội ngũ lao động có trình độ, kỹ năng tương ứng, không kịp đổi mới cơ chế quản lý, điều hành, dẫn đến đã không thể phát huy được hiệu quả sản xuất, cho dù trang thiết bị hiện đại, tiên tiến. Nhiều tổ hợp sản xuất tự động hóa ở mức cao không chứng tỏ được hiệu quả so với các xí nghiệp chỉ cơ giới hóa. Từ bài học này, các nước này thay đổi căn bản các chiến lược phát triển của mình, trong đó điểm quan trọng là tìm kiếm mô hình mới nhằm phát huy và sử dụng nguồn nhân lực. Từ chỗ coi con người là yếu tố sản xuất và phụ thuộc vào máy móc, họ từng bước từ bỏ lối đào tạo, sử dụng chuyên môn hẹp; ranh giới giữa các chuyên ngành trở lên ít cứng nhắc hơn; cơ cấu tổ chức ngày càng mang tính phi tập trung, ít tầng nấc. Chức năng người công nhân kỹ thuật được mở rộng hơn, khả năng thực hiện sửa chữa, bảo dưỡng đơn giản hơn nhờ được đào tạo tổng hợp; nhờ đó tăng tính linh hoạt trong sử dụng cũng như thay đổi chỗ làm.

Cũng vào đầu những năm 80 của thế kỷ XX, nền kinh tế Mỹ lâm vào khủng hoảng trầm trọng nhất, kể từ sau Chiến tranh thế giới II, nhiều công ty Mỹ thua cuộc trong cạnh tranh về chất lượng và giá cả sản phẩm. Trả lời câu hỏi: Bí quyết

quản lý kinh doanh thành công nằm ở đâu? Tại sao công việc kinh doanh ở một số công ty diễn ra trôi chảy và thành đạt, còn ở các công ty khác lại thua lỗ và lụn bại? Chìa khóa của sự thành công có phải là thiết bị cực kỳ tối tân hay kế hoạch dài hạn hoặc chiến lược sản xuất kinh doanh của công ty?

Người ta đã nghiên cứu, tổng kết và rút ra 8 bí quyết thành công của các công ty sản xuất kinh doanh thành đạt nhất nước Mỹ, trong 8 bí quyết đó có 4 bí quyết liên quan đến triết lý:

1) Trao cho người lao động quyền tự chủ nhất định và khuyến khích tinh thần sáng tạo của họ; 2) Coi con người là nguồn chủ yếu nâng cao năng suất lao động và hiệu quả sản xuất; 3) Gắn với đời sống, tập trung sự chú ý vào một (hay vài giá trị) của đời sống có ý nghĩa then chốt với ngành nghề kinh doanh; 4) Thường xuyên tiếp xúc với người tiêu dùng. Câu trả lời ở đây là việc đặt con người vào vị trí trung tâm, sử dụng triệt để, phát huy có hiệu quả tiềm năng con người đã dẫn đến thành công.

Vào những năm 90 của thế kỷ XX, khi cuộc cách mạng khoa học kỹ thuật bước sang giai đoạn mới với bước tiến phi thường của công nghệ thông tin, việc áp dụng kỹ thuật tin học với những sản phẩm phần mềm tự động hóa đã liên tục làm biến đổi quá trình sản xuất và tăng năng suất lao động. Điều này làm nảy sinh mâu thuẫn giữa thực tiễn sản xuất và sự phân công lao động hiện tại; buộc hình thành một cơ chế mới về lao động trong sự thay đổi thang giá trị con người; đồng thời phải xem xét lại toàn bộ hệ thống đào tạo nhân công khi mối quan hệ chặt chẽ giữa các khía cạnh công nghệ, xã hội và kinh tế được hình thành. Triết lý kinh doanh chuyển từ coi

công nghệ là trung tâm sang coi con người là trung tâm với các ưu tiên tri thức, trình độ chuyên môn và động cơ lao động.

Trong quá trình đổi mới với sự kết hợp giữa cải tiến công nghệ và tổ chức sản xuất, đào tạo đội ngũ nhân công, người ta đã tìm được mô hình mới, có thể được định nghĩa là một hệ thống sản xuất lấy con người là trung tâm.

Hệ thống này bao hàm trong nó khả năng xóa bỏ từng bước các xung đột xã hội, khả năng đối thoại, hợp tác giữa nhân công với giới chủ, đặc biệt khi nhịp độ sản xuất ngày càng cao. Nhờ hệ thống này mức độ tham gia của công nhân vào công việc chung của xí nghiệp tăng lên, người lao động quan tâm đến thành quả của xí nghiệp nhiều hơn, khoảng cách chênh lệch về vị trí và kinh tế giảm bớt.

Có thể nói, mô hình sản xuất lấy con người là trung tâm là bước chuyển lên trình độ văn minh cao hơn, ở đó con người là mục đích chứ không phải là phương tiện của sự phát triển xã hội. Mô hình sản xuất lấy yếu tố con người làm trung tâm, coi trọng và đề cao tri thức trở thành triết lý cơ bản của chiến lược phát triển của mọi quốc gia.

Như vậy tiến bộ của khoa học kỹ thuật đã không làm giảm đi vai trò của yếu tố con người, ngược lại nguồn nhân lực có chất lượng cao về trí tuệ và kỹ năng ngày càng trở thành lợi thế quan trọng nhất cho mỗi quốc gia.

Xem xét yếu tố con người với tư cách là nguồn lực cơ bản của sự phát triển kinh tế - xã hội, UNESCO nêu "Con người đứng ở trung tâm của sự phát triển, là tác nhân và là mục đích của sự phát triển".

Nghiên cứu các lý thuyết về tăng trưởng kinh tế, vai trò của yếu tố con người được đề cập là một trong những nhân tố quyết định sản xuất. Nhà kinh tế người Mỹ N. Gregory Mankiw, đã xây dựng mô hình tăng trưởng kinh tế Solow để giải thích quy mô và sự cải thiện hiệu quả của lao động đối với tăng trưởng. Trong mô hình này, lực lượng lao động được xem như một trong hai nhân tố của quá trình sản xuất ra sản phẩm xã hội. Ký hiệu Y là sản lượng, K chỉ khối lượng tư bản, L chỉ khối lượng lao động, hàm sản xuất có dạng: $Y = f(K, L)$.

Hàm sản xuất có ý nghĩa rằng sản lượng phụ thuộc vào khối lượng tư bản và lực lượng lao động. Nhưng ý nghĩa mô hình Solow không chỉ dừng lại ở số lượng lao động và tư bản. Vấn đề ở đây là hiệu quả lao động và mối liên quan của nó với tiến bộ công nghệ. Để đưa tiến bộ công nghệ vào mô hình, Mankiw đưa ra biến mới E (E là hiệu quả lao động). Hiệu quả lao động phản ánh hiểu biết của xã hội về phương pháp sản xuất như: công nghệ hiện có được cải thiện, hiệu quả của lao động tăng lên. Hiệu quả của lao động còn phản ánh sức khỏe, trình độ giáo dục và tay nghề của lực lượng lao động. Biểu thức $L \times E$ là lực lượng lao động tính bằng đơn vị hiệu quả. Nó bao gồm số lượng công nhân L và hiệu quả của mỗi công nhân E . Như vậy hàm sản xuất mới này nói rằng tổng sản lượng Y phụ thuộc vào số đơn vị tư bản K và số đơn vị hiệu quả của lao động $L \times E$.

Đề cập tới mô hình này thấy rằng, các nhà kinh tế học khi nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến tăng trưởng kinh tế đã chú ý tới chất lượng lao động và vai trò của tiến bộ công nghệ. Lao động chỉ đề cập tới khía cạnh số lượng và vai trò

ảnh hưởng đến tăng trưởng kinh tế đã chỉ đề cập tới khía cạnh số lượng không mang lại tăng trưởng, chỉ có tiến bộ công nghệ được lao động ứng dụng hiệu quả mới giải thích được sự gia tăng không ngừng của mức sống.

Trong học thuyết về tăng trưởng kinh tế của mình, Mankiw cũng đã đề cập đến một loại tư bản mới - vốn nhân lực. Theo ông "Vốn nhân lực là kiến thức, tay nghề mà người lao động tiếp thu được thông qua quá trình giáo dục đào tạo từ thời niên thiếu cho đến khi trưởng thành, cũng như trong quá trình lao động". Xét theo nhiều phương diện, vốn nhân lực tương tự như tư bản hiện vật. "Cũng như tư bản hiện vật, nó làm tăng năng lực sản xuất hàng hóa và dịch vụ của chúng ta", việc nâng cao vốn nhân lực cần tới những khoản đầu tư vào giáo dục. Các công trình nghiên cứu gần đây về tăng trưởng kinh tế phát hiện rằng, vốn nhân lực không kém phần quan trọng so với tư bản hiện vật trong việc giải thích những khác biệt về mức sống. Theo Mankiw: "Sự đầu tư cho con người trong việc nâng cao chất lượng cuộc sống của từng cá nhân làm nâng cao mức sống của toàn xã hội và nhờ đó tạo khả năng tăng năng suất lao động".

Đây là nhận định rất quan trọng và trong vài thập kỷ gần đây, các nước châu Á có nền tăng trưởng cao đã áp dụng quan điểm này vào chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của họ. Xuất phát điểm của các nước châu Á là những nước nghèo, chỉ có lao động đông và rẻ nhưng lại thiếu lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật không thể tiến hành công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Muốn nâng cao mức sống, đẩy nhanh tốc độ tăng trưởng kinh tế họ đã chọn con đường đầu tư nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để biến nước họ thành xã hội có

học vấn cao, họ đã đầu tư rất lớn cho giáo dục. Các nước Hàn Quốc, Hồng Kông, Singapo đã có khả năng đào tạo và cung cấp nguồn nhân lực cao cho đất nước họ phát triển, thu nhập bình quân đầu người gấp 4 hoặc 5 lần các nước Đông Nam Á. Nghiên cứu về nguyên nhân thành công của các nước này, các nhà kinh tế đều thống nhất nhận định rằng, nguồn nhân lực có trình độ cao là động lực chính thúc đẩy công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở các nước này. Nguyên nhân quan trọng nhất dẫn tới thành công là các quốc gia này đã đầu tư phát triển nguồn nhân lực hợp lý và có hiệu quả, nhờ đó đã tạo nên lực lượng lao động lành nghề, đủ sức tiến hành công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Tuy đạt được những thành tựu lớn lao như vậy về phát triển nguồn nhân lực, nhưng chưa phải là không có sai lầm. Các nước châu Á cũng đã rút ra những bài học về chính sách phát triển nguồn nhân lực qua khủng hoảng tài chính, tiền tệ năm 1997. Một trong những nguyên nhân của cuộc khủng hoảng là do chưa chú ý đúng mức đến phát huy nội lực trong phát triển, thiếu sự độc lập về trí tuệ và năng lực quản lý.

Ở nước ta, nhận thức vai trò động lực của nguồn nhân lực đối với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Đảng ta đã chỉ đạo "Lấy việc phát huy yếu tố con người làm yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững". Nguồn lực con người được coi là nội lực cơ bản nhất cần được khai thác và phát huy để tiến hành công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Quan điểm này đã được thể hiện trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 5 năm (1996 - 2000), một trong những mục tiêu quan trọng đặt ra là: kết hợp hài hòa giữa mục tiêu kinh tế và xã hội, đặt con người vào vị trí trung tâm, phát triển nguồn nhân lực nhằm khơi dậy và khai thác mọi

tiềm năng của từng con người để tham gia tốt nhất vào xây dựng đất nước.

Thế kỷ XXI là thế kỷ của trí tuệ và tri thức, các sáng tạo khoa học công nghệ sẽ tác động mạnh mẽ đến toàn nhân loại. Trong khi đó Việt Nam vẫn là nước nông nghiệp lạc hậu, đất hẹp, người đông, tài nguyên ít. Con đường để Việt Nam có thể đi lên cạnh tranh và hòa nhập là nhanh chóng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; đồng thời người lao động phải phát huy phẩm chất, bản chất quý báu, tốt đẹp của dân tộc. Khâu đột phá quan trọng nhất phải cải tiến hệ thống giáo dục - đào tạo để đào tạo nhân lực phục vụ CNH, HĐH.

III. NHỮNG ĐẶC ĐIỂM CHỦ YẾU CỦA NGUỒN NHÂN LỰC VIỆT NAM

Để có cơ sở cho việc hoạch định đúng đắn các chính sách phát triển và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực, một vấn đề quan trọng là phải xuất phát từ những đặc điểm của nguồn nhân lực đất nước cũng như xu hướng biến đổi của nó.

1. Việt Nam có nguồn nhân lực dồi dào và tăng nhanh

Việt Nam là một quốc gia có nguồn nhân lực dồi dào, đứng vào vị trí thứ 13 trên thế giới và thứ 2 trong khối ASEAN. Ở thập niên 90 thế kỷ XX, nước ta có trên 35 triệu lao động và đến đầu thế kỷ XXI là trên 40 triệu. Mặt khác, do tốc độ tăng dân số từ thập niên 90 trở về trước cao (trên 2,2% năm) nên nguồn nhân lực tiếp tục tăng với tốc độ cao cho đến tận một số năm đầu thế kỷ XXI. Các số liệu thống kê sau đây nói rõ đặc điểm trên:

Bảng 2.1: Tốc độ tăng dân số và nguồn nhân lực qua các thời kỳ

Đơn vị: %

Thời kỳ	Tỷ lệ tăng dân số bình quân năm	Tỷ lệ tăng nguồn nhân lực bình quân năm
1960-1975	3,05	3,20
1975-1980	2,45	3,37
1980-1985	2,25	3,28
1986-1990	2,05	3,55
1991-1995	1,75	2,80
1996-2000	1,53	2,70
2000-2005	1,37	2,60

Nguồn: Tổng cục Thống kê

Hàng năm bình quân có thêm trên 1 triệu người gia nhập vào nguồn nhân lực quốc gia.

Gắn với đặc điểm trên, nguồn nhân lực nước ta là nguồn nhân lực trẻ. Điều này được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2.2: Lực lượng lao động năm 2005 phân theo độ tuổi

Độ tuổi	Số lượng tuyệt đối (người)	Tỷ lệ (%)
Từ 15- 24	9.386.872	21,15
Từ 25 -34	10.778.721	24,29
Từ 35 - 44	12.053.383	27,16
Từ 45 - 54	8.534.733	19,22
Từ 55 - 60	1.957.466	4,41
Trên 60	1.676.933	3,78
Tổng số	44.382.085	100

Nguồn: Tổng cục Thống kê

Nguồn nhân lực dồi dào, trẻ và tăng nhanh là một lợi thế đối với sự phát triển kinh tế - xã hội nước ta.

Lao động trẻ có sức bật nhanh, thuận lợi cho sự phát triển chuyên môn, kỹ thuật và có sức khỏe dồi dào, đáp ứng đòi hỏi của sự nghiệp CNH, HĐH.

Nhân lực dồi dào cũng tạo ra sự thuận lợi cho việc phát triển hoạt động xuất khẩu lao động, một dạng đặc thù của kinh tế đối ngoại mang lại hiệu quả cao. Tuy nhiên, điều đó cũng đặt ra sự thách đố gay gắt đối với vấn đề giải quyết việc làm trong điều kiện kinh tế nước ta còn kém phát triển, vốn đầu tư cho phát triển kinh tế - xã hội, tạo việc làm còn hạn hẹp.

2. Tỷ lệ lao động được đào tạo kỹ thuật, chuyên môn vẫn còn thấp, phần lớn là lao động thủ công

Mặc dù sự nghiệp giáo dục, đào tạo đã đạt được những thành công to lớn nhưng do nước ta trải qua hai cuộc kháng chiến kéo dài, kinh tế còn chậm phát triển, ngân sách đầu tư cho lĩnh vực còn hạn hẹp trong khi dân số và nguồn nhân lực tăng nhanh, nên một bộ phận lớn lao động không qua đào tạo nghề nghiệp và chuyên môn, phần đông là lao động thủ công lạc hậu. Số liệu bảng 2.3 thể hiện rõ đặc điểm đó:

Sự nghiệp CNH, HĐH đất nước đòi hỏi một đội ngũ lao động có trình độ kỹ thuật và chuyên môn ngày càng một cao. Đặc điểm này của nguồn nhân lực nước ta đặt ra cho sự nghiệp giáo dục và đào tạo sứ mạng rất to lớn và cũng khó khăn ở một số nước có trình độ phát triển kinh tế còn thấp.

Bảng 2.3: Cơ cấu lao động xã hội theo trình độ văn hóa và chuyên môn kỹ thuật

Đơn vị: %

Năm	Tổng số	Không đi học	Trước giáo dục tiểu học	Tiểu học	Trung học cơ sở	Trung học phổ thông	Trung học chuyên nghiệp	Cao đẳng, đại học và trên đại học
1996	100	5,16	16,98	21,12	24,06	21,28	9,05	2,35
2000	100	4,09	16,77	29,09	31,25	10,64	4,75	3,41
2005	100	4,08	13,17	28,99	32,18	11,56	4,74	5,28
2008	100	5,8	20,9	27,8	32,1	14,1	4,01	6,51

Nguồn: Tổng cục Thống kê

3. Cơ cấu của nguồn nhân lực Việt Nam còn bất hợp lý và lạc hậu

Bảng 2.4: Lực lượng lao động phân bố theo các khu vực trong nền kinh tế quốc dân

Đơn vị: %

Ngành	2001	2002	2003	2005	2009
Nông, lâm, ngư nghiệp	60,54	60,67	59,04	56,79	54,7
Công nghiệp và xây dựng	14,41	15,13	16,41	17,88	20,83
Thương mại và dịch vụ	25,05	24,20	24,55	25,33	26,1

Nguồn: - Nguyễn Hữu Dũng: Về nhiệm vụ phát triển việc làm giai đoạn 2006 - 2010. Tạp chí Lý luận chính trị số 4 - 2004, trang 70; Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Cùng với sự nghiệp CNH, HĐH, cơ cấu lao động nước ta sẽ dần dần được cải tiến theo xu hướng chung của sự phát triển phân công lao động trên thế giới. Trong đó, lao động

khu vực I ngày càng giảm xuống, lao động công nghiệp và dịch vụ tăng lên trong nguồn nhân lực xã hội.

Trên đây là ba đặc điểm cơ bản nhất của nguồn nhân lực nước ta và việc quán triệt chúng là rất cần thiết trong quá trình hoạch định và thực thi chính sách phát triển và sử dụng nguồn nhân lực xã hội nước ta.

Bên cạnh đó, cũng cần lưu ý đến các đặc điểm khác của nguồn nhân lực nước ta như người lao động Việt Nam giàu lòng yêu nước, cần cù làm việc, chịu khó học hỏi, thông minh, tiếp thu nhanh chóng những cái mới nhưng thể lực còn hạn chế, thói quen tác phong làm việc còn lạc hậu.

Việc thực hiện mục tiêu của công nghiệp hóa mà Đại hội Đảng VIII đã xác định "Xây dựng nước ta thành một nước công nghiệp, có cơ sở vật chất kỹ thuật tiên bộ, phù hợp với trình độ phát triển của lực lượng sản xuất, đời sống vật chất và tinh thần cao, quốc phòng và an ninh vững chắc, dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, văn minh, xây dựng thành công chủ nghĩa xã hội". Với những đặc điểm của nguồn nhân lực nước ta nêu ở trên, đã đặt ra nhiều vấn đề quan trọng trong việc quản lý nguồn nhân lực quốc gia, trước hết là:

- Việt Nam phải nhanh chóng tạo ra một đội ngũ đông đảo những người lao động có kỹ thuật, có chuyên môn, có sức khỏe để phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Thiếu đội ngũ này, rõ ràng, sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa không thể tiến triển được. Do đó, phải tìm kiếm mọi hình thức và biện pháp thích hợp để làm thay đổi chất lượng lực lượng lao động để sử dụng. Đến năm 2020, phần lớn lao động thủ công được thay thế bằng lao động sử dụng máy móc, điện khí hóa cơ bản được thực hiện trong cả nước, năng

suất lao động xã hội và hiệu quả sản xuất kinh doanh cao hơn nhiều so với hiện nay như các nghị quyết Đại hội Đảng VIII đã xác định.

Phải tạo ra một sự chuyển biến trong cơ cấu lao động xã hội, trong đó lao động công nghiệp và dịch vụ tăng lên về tuyệt đối và tương đối trong khi lao động nông nghiệp chuyển hướng ngược lại.

Phải tiến hành sự phân bố dân số và nguồn nhân lực hợp lý theo lãnh thổ với tư cách là lực lượng lao động chủ yếu, nhằm khai thác tối đa tiềm năng của đất nước, làm thay đổi bộ mặt và sức sống của nền kinh tế.

Hình thành hệ thống những giá trị văn hóa, nhân văn mới phù hợp với tiến trình CNH, HĐH đất nước trên nền tảng bản sắc văn hóa truyền thống, giá trị nhân văn của dân tộc Việt Nam.

CÂU HỎI ÔN TẬP

1. Khái niệm về nguồn nhân lực xã hội. Phân biệt nguồn nhân lực xã hội với nguồn nhân lực doanh nghiệp?
2. Lực lượng lao động xã hội là gì? Các bộ phận cấu thành của lực lượng lao động xã hội?
3. Vai trò của nguồn nhân lực xã hội trong phát triển kinh tế - xã hội nước ta?
4. Những đặc điểm chủ yếu của nguồn nhân lực Việt Nam?

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đại học Kinh tế Quốc dân. Giáo trình Thống kê Lao động (2000). NXB Giáo dục, Hà Nội.

2. Những khái niệm chủ yếu được dùng trong Tổng hợp và phân tích kết quả điều tra "Thực trạng lao động, việc làm ở Việt Nam năm 2000" (2001) (tr. 12-16). NXB Lao động Xã hội.

3. Hệ thống các văn bản pháp quy về Lao động xã hội (2001). NXB Lao động Xã hội, Hà Nội.

4. N. Grigory Mankiw, Đại học Kinh tế quốc dân. Kinh tế vĩ mô (1997). NXB Thống kê, Hà Nội.

Chương III

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC PHỤC VỤ SỰ NGHIỆP CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA

I. KHÁI NIỆM VÀ YÊU CẦU PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1. Khái niệm về phát triển nguồn nhân lực

Cũng tương tự như trong các thuật ngữ tăng trưởng và phát triển kinh tế, thuật ngữ phát triển nguồn nhân lực gắn liền với sự hoàn thiện, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, được biểu hiện ở việc nâng cao trình độ giáo dục quốc dân, trình độ kỹ thuật, chuyên môn, sức khỏe và thể lực cũng như ý thức, đạo đức của nguồn nhân lực. Còn sự tăng trưởng nguồn nhân lực gắn với việc tăng về số lượng sức lao động xã hội, kết quả của quá trình tái sản xuất mở rộng của dân số.

Có thể hiểu phát triển nguồn nhân lực là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng cho nguồn nhân lực nhằm đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội trong từng giai đoạn phát triển. Phát triển nguồn nhân lực có vai trò và ý nghĩa quyết định hơn so với sự tăng trưởng nguồn nhân lực, nhất là trong bối cảnh dân số, lao động và kinh tế như ở nước ta.

2. Chất lượng nguồn nhân lực và các chỉ tiêu chủ yếu đánh giá chất lượng nguồn nhân lực

Chất lượng nguồn nhân lực là trạng thái nhất định của nguồn nhân lực thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong của nguồn nhân lực. Đó là các yếu tố: thể lực, trí lực, phẩm chất tâm lý – xã hội.

a) Thể lực của nguồn nhân lực

Sức khỏe vừa là mục đích của phát triển, đồng thời nó cũng là điều kiện của sự phát triển. Sức khỏe là sự phát triển hài hòa của con người cả về vật chất và tinh thần. Đó là sức khỏe cơ thể và sức khỏe tinh thần. Sức khỏe cơ thể là sự cường tráng, là năng lực lao động chân tay. Sức khỏe tinh thần là sự dẻo dai của sự hoạt động thần kinh, là khả năng vận động trí tuệ, biến tư duy thành hoạt động thực tiễn. Tổ chức Y tế thế giới đã nêu ra định nghĩa: "Sức khỏe là một trạng thái hoàn toàn thoải mái về thể chất, tâm thần và xã hội, chứ không chỉ là không có bệnh hay thương tật". Sức khỏe của con người chịu tác động của nhiều yếu tố: tự nhiên, kinh tế, xã hội và được phản ánh bằng một hệ thống các chỉ tiêu bao gồm các chỉ tiêu cơ bản về sức khỏe, các chỉ tiêu về bệnh tật; các chỉ tiêu về cơ sở vật chất và các điều kiện bảo vệ và chăm sóc sức khỏe.

Trong mối quan hệ với phát triển kinh tế, việc đảm bảo các dịch vụ y tế và chăm sóc sức khỏe làm tăng chất lượng nguồn nhân lực cả trong hiện tại lẫn tương lai. Người lao động có sức khỏe tốt có thể mang lại năng suất lao động cao nhờ sự bền bỉ, dẻo dai và khả năng tập trung trong khi làm việc. Việc nuôi dưỡng và chăm sóc sức khỏe tốt cho trẻ em là

yếu tố làm tăng năng suất lao động trong tương lai, giúp trẻ em phát triển thành những người lớn khỏe mạnh về thể chất, lành mạnh về tinh thần. Hơn thế nữa, nhờ thể lực tốt, trẻ em có thể tiếp thu nhanh chóng những kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo trong quá trình giáo dục. Việc chăm sóc tốt sức khỏe làm tăng nguồn nhân lực trong tương lai bằng việc kéo dài tuổi lao động. Sức khỏe và trình độ giáo dục của bà mẹ ảnh hưởng tốt đến giáo dục trẻ em. Ảnh hưởng học vấn của người mẹ bắt đầu từ ngay trong bụng mẹ và tiếp tục qua thời kỳ trước tuổi đi học và xa hơn nữa. Hơn 30 năm qua, số đo những chỉ số thông minh của trẻ em trong toàn cầu đã tăng khoảng 20 điểm. Mức tăng quá nhanh để có thể coi được là di truyền, gợi ý cho rằng những thực hành mới về nuôi dưỡng trẻ em đã tác động đến khả năng bẩm sinh và sự phát triển nhận thức và như vậy đã cải tiến những kết quả của giáo dục. Kết quả này giúp thêm cơ sở cho các quyết định của Chính phủ về hỗ trợ các chương trình chăm sóc trẻ em, cung cấp đầy đủ dinh dưỡng cho trẻ em, cung cấp, hỗ trợ những người làm công tác chăm sóc giáo dục trẻ em.

Ngoài ra, việc đầu tư cho chăm sóc sức khỏe cũng có thể cải thiện hoặc nâng cao hiệu quả của các nguồn lực khác. Ví dụ như ở những vùng đất không định cư được, hoặc không thể sử dụng được vì những loại bệnh địa phương, nhưng nhờ có những phương tiện y tế hữu hiệu, điều trị có hiệu quả các bệnh đó mà các nguồn tài nguyên nơi đó được khai thác. Môi trường sống của con người được đảm bảo tốt, vệ sinh đã làm giảm bệnh tật, tăng tuổi thọ và thúc đẩy phát triển.

Sức khỏe vừa là mục đích vừa là điều kiện của sự phát triển nên yêu cầu bảo vệ và nâng cao sức khỏe con người là

một đòi hỏi chính đáng mà xã hội phải đảm bảo. Tổ chức Y tế thế giới đã đề ra mục tiêu chung đến năm 2000, ngành y tế các nước cố gắng đảm bảo cho mỗi người dân một sức khỏe tốt về thể lực và về tinh thần, nghĩa là chăm sóc sức khỏe cho toàn dân. Tuy nhiên, mức độ đảm bảo sức khỏe cho dân cư ở mỗi quốc gia rất khác nhau bởi sự khác nhau về tình hình dân số và các điều kiện kinh tế - xã hội, tự nhiên khác.

Để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực về mặt thể lực, có nhiều chỉ tiêu được áp dụng, trong đó các chỉ tiêu cơ bản sau đây thường được sử dụng:

- Chiều cao trung bình của thanh niên từ 18 đến 35 tuổi (đơn vị: cm).

- Cân nặng trung bình của thanh niên (đơn vị: kg).

b) Trí lực của nguồn nhân lực

Khi tham gia vào quá trình sản xuất, con người không chỉ sử dụng chân tay mà còn sử dụng cả trí óc. Bên cạnh sức khỏe là trí lực, một yếu tố không thể thiếu của nguồn nhân lực. Sự phát triển như vũ bão của khoa học công nghệ yêu cầu người lao động phải có trình độ học vấn cơ bản, trình độ chuyên môn kỹ thuật và kỹ năng lao động tốt để có khả năng tiếp thu và áp dụng công nghệ mới; làm việc chủ động, linh hoạt và sáng tạo, sử dụng được các công cụ, phương tiện lao động hiện đại, tiên tiến.

Nhân tố trí lực của nguồn nhân lực thường được xem xét đánh giá trên hai giác độ: trình độ văn hóa, chuyên môn kỹ thuật và kỹ năng lao động thực hành của người lao động. Việc đánh giá hai yếu tố này thường dựa trên một số tiêu chí cơ bản sau:

- Về trình độ văn hoá:

Trình độ văn hóa là khả năng về tri thức và kỹ năng để có thể tiếp thu những kiến thức cơ bản, thực hiện những việc đơn giản để duy trì cuộc sống. Trình độ văn hóa được cung cấp qua hệ thống giáo dục chính quy, không chính quy, qua quá trình học tập suốt đời của mỗi cá nhân.

Đánh giá qua hệ thống chỉ tiêu:

+ Tỷ lệ dân số biết chữ là số % những người 10 tuổi trở lên có thể đọc viết và hiểu được những câu đơn giản của tiếng Việt, tiếng dân tộc hoặc tiếng nước ngoài so với tổng dân số 10 tuổi trở lên.

Phương pháp tính:

$$\text{Tỷ lệ biết chữ của dân số từ 10 tuổi trở lên} = \frac{\text{Số người 10 tuổi trở lên biết chữ trong năm xác định}}{\text{Tổng dân số 10 tuổi trở lên trong cùng năm}} \times 100$$

Chỉ tiêu này được sử dụng để đánh giá trình độ văn hóa ở mức tối thiểu của một quốc gia. Các thống kê giáo dục trong nước và thế giới hiện nay đều sử dụng chỉ tiêu này.

+ Số năm đi học trung bình của dân số tính từ 25 tuổi trở lên: Là số năm trung bình một người được đi học.

Đây là một trong những chỉ tiêu được Liên Hợp Quốc sử dụng để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực của các quốc gia:

Phương pháp tính:

$$A = \sum a_i x_i$$

Trong đó:

A - số năm đi học trung bình

a_i - các hệ số được chọn theo hệ thống giáo dục của mỗi vùng hoặc mỗi nước.

x_i - (%) trình độ văn hóa theo hệ thống giáo dục tương đương.

Ví dụ: trong tổng điều tra dân số năm 1989, hệ thống trình độ văn hóa của nhân dân được tổng hợp theo 7 loại như sau:

- Chưa biết chữ.
- Chưa tốt nghiệp phổ thông cơ sở.
- Tốt nghiệp phổ thông cơ sở.
- Tốt nghiệp phổ thông trung học.
- Tốt nghiệp trung học chuyên nghiệp.
- Tốt nghiệp cao đẳng, đại học.
- Tiến sĩ chuyên ngành.

Từ đó có các hệ thống a_i như sau:

$a_1 = 0$, tương ứng với những người không biết chữ, chưa bao giờ đi học.

$a_2 = 4,5$, tương ứng với những người chưa tốt nghiệp phổ thông cơ sở.

$a_3 = 9$, tương ứng với những người tốt nghiệp phổ thông cơ sở, thời gian tối thiểu để học hết phổ thông cơ sở. Tương tự cho đến:

$a_6 = 20$, tương ứng với những người có bằng phó tiến sĩ, tiến sĩ.

$x_{i (i=1-6)} = \%$ các trình độ văn hóa tương đương trong tổng số dân từ 15 tuổi trở lên.

Kết quả tính số năm đi học trung bình năm 1989 của một số địa phương như sau: Hà Nội: 5,4; Cao Bằng: 2,8; Thành phố Hồ Chí Minh: 4,7.

- Về trình độ chuyên môn kỹ thuật:

Trình độ chuyên môn kỹ thuật là kiến thức và kỹ năng cần thiết để đảm đương các chức vụ trong quản lý, kinh doanh và các hoạt động nghề nghiệp. Lao động kỹ thuật bao gồm những công nhân kỹ thuật từ bậc 3 trở lên (có hoặc không có bằng) cho tới những người có trình độ đại học trở lên. Họ được đào tạo trong các trường, lớp dưới các hình thức khác nhau và có bằng hoặc không có bằng (đối với công nhân kỹ thuật không có bằng), song nhờ kinh nghiệm thực tế trong sản xuất mà trình độ tương đương từ bậc 3 trở lên.

- Các chỉ tiêu chủ yếu đánh giá trình độ chuyên môn kỹ thuật của nguồn nhân lực:

+ Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo là $\%$ số lao động đã qua đào tạo so với tổng số lao động.

$$T_{\text{ĐT}}^{\text{LV}} = \frac{\sum L_{\text{ĐT}}^{\text{LV}}}{\sum L^{\text{LV}}} \times 100$$

$T_{\text{ĐT}}^{\text{LV}}$: Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo so với tổng số lao động đang làm việc.

$L_{\text{ĐT}}^{\text{LV}}$: Số lao động đã qua đào tạo đang làm việc.

L^{LV} : Số lao động đang làm việc.

Chỉ tiêu dùng để đánh giá khái quát về trình độ chuyên môn của lực lượng lao động mỗi quốc gia, của các vùng lãnh thổ. Ví dụ, năm 1998, tỷ lệ lao động có chuyên môn kỹ thuật của Việt Nam là 13,3%.

Tỷ lệ lao động theo cấp bậc đào tạo (CNKT: công nhân kỹ thuật; THCN: trung học chuyên nghiệp; ĐH&SDH: đại học và sau đại học).

$$T_{\text{CBĐT}_i} = \frac{L_{\text{CBĐT}_i}}{\sum L_{\text{LV}}}$$

Trong đó:

$T_{\text{CBĐT}_i}$: Tỷ lệ lao động được đào tạo ở cấp bậc đào tạo i đang làm việc so với tổng số lao động đang làm việc.

$L_{\text{CBĐT}_i}$: Tổng số lao động được đào tạo ở cấp bậc đào tạo i đang làm việc.

$\sum L_{\text{LV}}$: Tổng số lao động đang làm việc.

Ví dụ, năm 1999, tỷ lệ lực lượng lao động có chuyên môn kỹ thuật (được đào tạo) là 13,8%. Trong đó:

Cử nhân: 5,44%;

Sơ cấp: 1,76%;

Trung cấp: 4,9%;

CD, ĐH, trên đại học: 3,5%.

Cơ cấu bậc đào tạo tính theo Đại học - Cao đẳng/Trung cấp/Dạy nghề cho ta thấy được cơ cấu này có cân đối với nhu cầu của thực tế sản xuất không. Trên cơ sở đó có kế hoạch điều chỉnh nhu cầu đào tạo tổng thể của cả nước.

Các tỷ lệ này được tính toán cho cả nước, theo vùng, theo ngành kinh tế. Qua các chỉ tiêu tính toán cho từng vùng lãnh thổ, từng ngành kinh tế có thể phát hiện ra những bất hợp lý về cơ cấu bậc đào tạo, sự chênh lệch về trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động từng vùng, từng ngành. Từ đó có cơ sở điều chỉnh kế hoạch phát triển nguồn nhân lực của vùng, ngành.

c) Về phẩm chất tâm lý - xã hội của nguồn nhân lực

Ngoài yếu tố thể lực và trí tuệ, quá trình lao động đòi hỏi người lao động hàng loạt phẩm chất như tính kỷ luật, tự giác, có tinh thần hợp tác và tác phong lao động công nghiệp, có tinh thần trách nhiệm cao... Những phẩm chất này gắn liền với truyền thống văn hóa dân tộc. Người lao động Việt Nam cần cù, sáng tạo và thông minh, nhưng về kỷ luật lao động và tinh thần hợp tác lao động còn nhiều nhược điểm, đang gây trở ngại lớn cho tiến trình hội nhập nước ta.

Để đánh giá yếu tố này rất khó dùng phương pháp thống kê và xác định các chỉ tiêu định lượng như các yếu tố về thể lực và trí tuệ của nguồn nhân lực. Vì vậy, phương pháp đánh giá chất lượng nguồn nhân lực về yếu tố phẩm chất tâm lý xã hội thường được tiến hành bằng các cuộc điều tra tâm lý và xã hội học và được đánh giá chủ yếu bằng các chỉ tiêu định tính. Tuy nhiên trong từng khía cạnh của phẩm chất này người ta cũng có thể đánh giá bằng phương pháp thống kê và xác định bằng các chỉ tiêu định hướng như tỷ lệ người lao động vi phạm kỷ luật về thời gian lao động (đi muộn, về sớm, không chấp hành đúng quy định giờ giấc lao động trong thời gian làm việc), tỷ lệ số người vi phạm kỷ luật công nghệ, tỷ lệ số người bị thi hành kỷ luật trong năm, v.v...

d) Chỉ tiêu tổng hợp

Tổ chức phát triển Liên Hợp Quốc (UNDP) đã khuyến nghị và đưa ra áp dụng nhiều phương pháp để đánh giá sự phát triển con người, trong đó phương pháp xác định chỉ số phát triển con người (HDI) được sử dụng phổ biến. Theo phương pháp này thì sự phát triển con người được xác định theo ba yếu tố cơ bản nhất và tổng hợp nhất: sức khỏe, trình độ học vấn và thu nhập.

Về sức khỏe được xác định qua chỉ tiêu tuổi thọ bình quân của dân số;

Về học vấn được xác định qua hai chỉ tiêu: Tỷ lệ dân số biết chữ; số năm đi học của một người (tính từ 25 tuổi trở lên);

Về thu nhập được xác định qua chỉ tiêu tổng sản phẩm trong nước GDP/người.

Chỉ số HDI được tính 0,1 - 1,0.

Vì chỉ số HDI đề cập đến những yếu tố cơ bản của chất lượng nguồn nhân lực nên có thể dùng nó làm chỉ tiêu tổng hợp đánh giá chất lượng nguồn nhân lực các quốc gia.

3. Yêu cầu phát triển nguồn nhân lực đáp ứng đòi hỏi của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước

Thực chất CNH-HĐH là áp dụng các phương pháp sản xuất công nghiệp và áp dụng các phương tiện kỹ thuật và công nghệ hiện đại vào tất cả các ngành, lĩnh vực của nền kinh tế quốc dân.

Để thực hiện thắng lợi sự nghiệp đó đòi hỏi phải khai

thác và phát huy cao độ tất cả các nguồn lực trong xã hội, đặc biệt là nguồn lực con người, yếu tố có tính quyết định nhất.

Sự nghiệp CNH-HĐH đặt ra những yêu cầu cao đối với sự phát triển nguồn nhân lực, trên cả ba phương diện thể lực, trí lực và cả phẩm chất tâm lý xã hội.

1) Về mặt thể lực: CNH-HĐH gắn liền với việc áp dụng phổ biến các phương pháp sản xuất công nghiệp; các thiết bị và công nghệ hiện đại, do đó đòi hỏi sức khỏe và thể lực cường tráng của người lao động trên các khía cạnh:

- Có sức chịu đựng dẻo dai, đáp ứng những quá trình sản xuất liên tục, kéo dài.

- Có các thông số nhân chủng học đáp ứng được các hệ thống thiết bị công nghệ được sản xuất phổ biến và trao đổi trên thị trường khu vực và thế giới. Việc thiết kế và sản xuất riêng các thiết bị công nghệ đáp ứng các yếu tố nhân chủng học của từng quốc gia thường có giá thành cao, và mặt khác nếu các yếu tố nhân chủng học của người lao động không đáp ứng được kích thước của các thiết bị công nghệ phổ biến trên thị trường thì sẽ không phát huy được công suất của thiết bị và làm tăng tai nạn lao động, giảm chất lượng sản phẩm.

- Luôn luôn có sự tỉnh táo, sáng khoái tinh thần, những điều này lại phụ thuộc chủ yếu vào trạng thái sức khỏe của người lao động. Kỹ thuật và công nghệ ngày càng tinh vi, đòi hỏi sự chính xác và an toàn cao độ; mặt khác giá trị của nhiều loại sản phẩm rất lớn, chỉ một sơ suất nhỏ trong động tác lao động có thể gây tổn thất to lớn.

2) Về mặt trí lực: Một lực lượng lao động đông đảo có

trình độ chuyên môn kỹ thuật ngày càng cao là đòi hỏi hàng đầu và là nhân tố quyết định sự thành công của sự nghiệp CNH-HĐH đất nước. Đi vào CNH-HĐH thì không có lĩnh vực hoạt động nào lại không đòi hỏi người lao động phải có trình độ văn hóa, chuyên môn, kỹ thuật cao; nhất là lĩnh vực công nghệ cao, công nghệ tin học, tự động hóa và công nghệ sinh học hiện đại. Vì vậy, một mặt đòi hỏi mặt bằng dân trí của nguồn nhân lực phải cao: đại bộ phận lao động xã hội phải có trình độ văn hóa tối thiểu ở cấp phổ thông trung học. Mặt khác, đại bộ phận nguồn nhân lực xã hội phải được đào tạo về chuyên môn kỹ thuật. Ở một số lĩnh vực, ngay cả công nhân kỹ thuật cũng phải có trình độ tương đương kỹ sư. Sự nghiệp CNH-HĐH đòi hỏi một đội ngũ đông đảo lực lượng lao động xã hội có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, trước hết là các loại lao động sau:

Thứ nhất, một đội ngũ ngày càng đông đảo lao động trí tuệ có trình độ quản lý, chuyên môn và kỹ thuật cao có khả năng đảm nhiệm các chức năng quản lý ngày càng phức tạp và các phương pháp quản lý hiện đại, nắm bắt và phát triển các công nghệ hiện đại trong tất cả các lĩnh vực của sản xuất xã hội. Nâng tỷ lệ người lao động được đào tạo ngành nghề lên 55% vào năm 2015. Trong đội ngũ đó, những người lao động trí tuệ sau đây cần đặc biệt quan tâm đào tạo:

- Các nhà khoa học đầu ngành trong mọi lĩnh vực.
- Các kỹ sư nắm bắt và điều khiển các công nghệ hiện đại, đặc biệt trong các ngành mũi nhọn và quan trọng của nền kinh tế quốc dân.

- Các nhà quản lý kinh doanh có năng lực quản lý doanh nghiệp trong điều kiện kinh tế thị trường có sự cạnh tranh trong khu vực và thế giới ngày càng gay gắt.

Thứ hai, đội ngũ đông đảo công nhân kỹ thuật được đào tạo kỹ lưỡng, có chất lượng, tay nghề cao. Các trung tâm công nghiệp, các cơ sở sản xuất với công nghệ hiện đại và sự hiện đại hóa nền nông nghiệp sẽ thu hút hàng chục vạn công nhân kỹ thuật được đào tạo ở các trường, lớp dạy nghề. Tại nước ta hiện nay phần đông lao động còn là lao động phổ thông, không qua đào tạo. Số lao động được đào tạo nghề chỉ khoảng 10% tổng số lao động chân tay. Hướng phấn đấu sẽ đạt tỷ lệ này ở mức 55% năm 2015, và 70% vào năm 2020 .

Thứ ba, sự phát triển nguồn nhân lực trước hết phải dựa vào đội ngũ những nhà huấn luyện có số lượng đông và có chất lượng cao. Đây là một đòi hỏi bức xúc trong sự phát triển nguồn nhân lực nước ta. Lực lượng những người làm công tác giáo dục và đào tạo hiện nay không chỉ thiếu về số lượng mà còn có chỗ bất cập về chất lượng. Mặc dù đã có những cải thiện nhất định về chất lượng đội ngũ giáo viên của các cơ sở đào tạo nhưng trình độ chuyên môn và phương pháp sư phạm vẫn còn nhiều vấn đề phải đổi mới để bắt kịp trình độ quốc tế. Việc tiếp xúc, làm việc bằng tiếng nước ngoài với các phương tiện hiện đại còn rất hạn chế. Vì vậy, việc nâng cao chất lượng của đội ngũ giáo viên thông qua các hình thức đào tạo mới, đào tạo lại và bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, phương pháp sư phạm là yêu cầu hàng đầu của việc phát triển nguồn nhân lực nước ta.

3) Về phẩm chất tâm lý xã hội của nguồn nhân lực

Cùng với sự tiến triển của quá trình CNH-HĐH đất nước đòi hỏi có sự chuyển biến căn bản về phẩm chất tâm lý xã hội của nguồn nhân lực. Tác phong chậm chạp, lè mề, ý thức kỷ luật kém, tự do vô tổ chức... sản phẩm của nền sản xuất tiểu nông, thủ công, lạc hậu, phân tán cần phải được khắc phục khi đi vào CNH-HĐH. Nó đòi hỏi người lao động phải có những phẩm chất tâm lý xã hội cơ bản sau:

- Có tác phong công nghiệp (khẩn trương, đúng giờ giấc...).
- Có ý thức kỷ luật tự giác cao.
- Có niềm say mê nghề nghiệp, chuyên môn.
- Sáng tạo, năng động trong công việc.
- Có khả năng chuyển đổi công việc cao, thích ứng với những thay đổi trong lĩnh vực công nghệ và quản lý.

Một yêu cầu không kém phần quan trọng của sự phát triển nguồn nhân lực nước ta là nâng cao ý thức công dân, lòng yêu nước, yêu chủ nghĩa xã hội và phong cách làm việc công nghiệp của người lao động. Những phẩm chất đó của nguồn nhân lực sẽ giúp con người không bị cám dỗ bởi những mặt trái của kinh tế thị trường, nơi đồng tiền và lợi ích có thể làm đảo lộn luân thường đạo lý và chà đạp lên lương tâm, phẩm hạnh của con người.

Tóm lại, sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đặt ra những yêu cầu cao đối với sự phát triển nguồn nhân lực trên ba yếu tố: trí tuệ, sức khỏe và phẩm chất tâm lý xã hội.

II. CÁC HÌNH THỨC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1. Hệ thống các trường lớp dạy nghề

Đây là hình thức phát triển nguồn nhân lực chủ yếu của xã hội. Bởi lẽ lao động xã hội hoạt động trong các nghề, các cơ sở sản xuất, dịch vụ chiếm phần đông lao động xã hội (70-80%). Các hình thức đào tạo và đào tạo lại nghề rất phong phú và đa dạng. Sau đây là những hình thức chủ yếu đang được thực hiện ở nước ta.

a) Các trường, các trung tâm dạy nghề của Nhà nước (gọi chung là trường dạy nghề)

Các trường dạy nghề này do Nhà nước đầu tư và quản lý. Có hai loại: trường do Chính phủ, trực tiếp là Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Tổng cục dạy nghề) đầu tư và quản lý; loại trường do các cán bộ, ngành Trung ương trực tiếp đầu tư và quản lý. Trước kia, trong thời kỳ thực hiện cơ chế kế hoạch hóa tập trung, hệ thống trường này gần như độc quyền trong việc đào tạo công nhân kỹ thuật. Trong điều kiện cơ chế thị trường, hệ thống trường này vẫn phát triển mạnh tuy tính độc quyền không còn nữa. Đây là hệ thống đào tạo chính quy đội ngũ công nhân kỹ thuật có trình độ cao phù hợp với quá trình chuyển đổi công nghệ. Các trường được trang bị tương đối đầy đủ và hiện đại, có đội ngũ những nhà huấn luyện có nhiều kinh nghiệm và thành thạo trong công tác huấn luyện. Đây là hình thức đào tạo nghề có nhiều ưu điểm: công nhân được đào tạo có trình độ lý thuyết và tay nghề cao đáp ứng được đòi hỏi của CNH-HĐH; nhà trường có điều kiện nắm bắt nhanh đòi hỏi của nghề mới đi liền với công nghệ mới;

học viên ra trường có thể mạnh trong việc tham gia xuất khẩu lao động vì có trình độ tay nghề cao. Tuy nhiên, kinh phí cho đào tạo cao nên khó đáp ứng được một số lượng lớn công nhân kỹ thuật và mặt khác, không đáp ứng được nhu cầu của các nghề trong xã hội. Các trường này đã từng bước thực hiện xã hội hóa trong đào tạo.

b) Các trung tâm, trường, lớp dạy nghề tư nhân (gọi chung là trung tâm)

Đây là hình thức đào tạo nghề phổ biến ở nước ta, đặc biệt phát triển nhanh từ khi chuyển sang cơ cấu kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Ưu điểm nổi bật của hình thức đào tạo nghề này là đáp ứng được nhanh chóng nhu cầu cao về số lượng và tính đa dạng của ngành nghề cho sự phát triển kinh tế nhiều thành phần và tạo cơ hội có việc làm cho đông đảo thanh niên bước vào tuổi lao động. Tuy nhiên, hình thức đào tạo qua các trung tâm dạy nghề này còn nhiều hạn chế. Do các điều kiện vật chất - kỹ thuật cho đào tạo nghề còn yếu kém, chưa có đội ngũ những người huấn luyện có trình độ cao nên những công nhân được đào tạo ở các trung tâm dạy nghề tư nhân thường yếu kém về lý thuyết và tay nghề, chưa đủ điều kiện để tham gia vào thị trường lao động quốc tế. Hơn nữa, một phần còn do nhiều trung tâm trong quá trình hoạt động theo lợi nhuận; sự quản lý của Nhà nước đối với hoạt động của các trung tâm này còn lỏng lẻo.

c) Các trường lớp dạy nghề cạnh doanh nghiệp

Tại những doanh nghiệp lớn thường tổ chức các trường, lớp dạy nghề tại chỗ nhằm đáp ứng trực tiếp nhu cầu lao động

cho doanh nghiệp và bổ túc nghề cho công nhân nhằm đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp. Hình thức đào tạo này có ưu điểm đáp ứng nhanh chóng nhu cầu về số lượng và chủng loại nghề của công nhân cho doanh nghiệp. Tuy nhiên, đào tạo theo hình thức này có chất lượng lý thuyết và tay nghề không cao, hiệu quả đào tạo thấp vì quy mô đào tạo thường nhỏ. Để tăng hiệu quả đào tạo nghề, một số doanh nghiệp có công nghệ tương tự thường liên kết với nhau tổ chức các trường, lớp chung. Các trường lớp này rất cần cho các doanh nghiệp có đặc điểm công nghệ đặc thù.

d) Các trường, lớp dạy nghề thuộc các trung tâm giới thiệu việc làm (thường gọi là trung tâm giới thiệu việc làm và dạy nghề)

Một trong những biện pháp phát triển thị trường lao động ở nước ta là Nhà nước khuyến khích hình thành các trung tâm giới thiệu việc làm. Tại Việt Nam, các trung tâm này ngoài chức năng là một điểm của thị trường lao động có tổ chức (môi giới, giới thiệu việc làm) còn tổ chức các lớp dạy nghề xã hội (thêu ren, làm tóc, nữ công gia chánh...). Việc kết hợp giới thiệu việc làm với tổ chức dạy nghề xã hội nâng cao hiệu quả hoạt động của các trung tâm. Phần đông học sinh các trường, lớp dạy nghề này sau khi học xong làm việc trong khu vực kinh tế không kết cấu, góp phần giải quyết việc làm và nâng cao chất lượng cuộc sống cho bản thân họ. Thời gian đào tạo ở các trường, lớp dạy nghề này thường là ngắn, trong 3 tháng, thậm chí có lớp chỉ 1 tháng.

e) Kèm cặp tại nơi làm việc

Với hình thức này, việc đào tạo và huấn luyện công nhân

được tiến hành tại nơi làm việc, trong đó một hoặc một số công nhân học nghề được giao cho một thợ cả hoặc thợ có tay nghề cao, có kinh nghiệm nghề nghiệp đảm nhận kèm cặp. Công nhân học nghề vừa được thợ cả chỉ dẫn về lý thuyết và kỹ năng, kỹ xảo cũng như trực tiếp tạo ra sản phẩm. Tuy nhiên, công nhân được đào tạo theo hình thức này thường yếu về lý thuyết, trong nhiều trường hợp tiếp thu cả những khuyết tật về nghề nghiệp và tác phong của người dạy nghề; đồng thời, kiến thức về nghề nghiệp thường rất hẹp.

3. Hệ thống các cơ sở đào tạo chuyên nghiệp

Đây là hệ thống đào tạo lực lượng lao động tinh túy nhất của xã hội, đội ngũ những người có trình độ chuyên môn, khoa học kỹ thuật có một vai trò quyết định đến sự nghiệp CNH-HĐH đất nước. Nước ta, hệ thống đào tạo chuyên nghiệp được tổ chức theo quy định tại Nghị định của Chính phủ số 90/CP ngày 24 tháng 11 năm 1993. Theo đó, hệ thống này bao gồm:

- Các trường trung học công nghiệp và dạy nghề.
- Các trường cao đẳng.
- Các trường đại học.
- Các cơ sở đào tạo sau đại học (thạc sĩ, tiến sĩ).

a) Các trường trung học chuyên nghiệp (THCN) và trung học dạy nghề, gọi là trung tâm THCN

Đây là hệ thống đào tạo ra các lực lượng lao động đảm nhiệm các công việc thực hành về khoa học, kỹ thuật và nghiệp vụ, cầu nối giữa lực lượng công nhân kỹ thuật (trực

tiếp sản xuất) và lực lượng lao động có trình độ cao đẳng, kỹ thuật và sau đại học. Trong hệ thống công chức, họ được xếp vào ngạch cán sự, còn trong các doanh nghiệp họ còn được xếp vào chức danh nhân viên kỹ thuật, nghiệp vụ.

Vì chức năng hoạt động của lực lượng lao động này là thừa hành các công việc khoa học, kỹ thuật và nghiệp vụ (như căn ke bản vẽ, thu thập thông tin, tư liệu, thống kê viên, kế toán viên...) mà lực lượng lao động có trình độ chuyên môn cao (cử nhân trở lên) giao cho họ thực hiện. Họ được đào tạo nghiêng nhiều về thực hành chứ không phải về lý thuyết. Cũng vì lẽ đó, đối tượng tuyển chọn vào các trường trung học chuyên nghiệp chủ yếu là nhắm vào các học sinh đã tốt nghiệp trung học cơ sở (9/12). Các kỹ năng thực hành được chú trọng trong chương trình đào tạo loại lao động này.

b) Các trường cao đẳng và đại học

Lực lượng lao động có trình độ cao đẳng và đại học thường giữ vai trò thiết kế, tổ chức, hướng dẫn và điều hành mọi hoạt động của đời sống xã hội. Đất nước ta đang từng bước chuyển từ nền văn minh nông nghiệp sang nền văn minh công nghiệp và văn minh trí tuệ (thông tin, xử lý thông tin). Trong quá trình chuyển tiếp đó, đào tạo cao đẳng, đại học có một vai trò hết sức to lớn:

- Đào tạo ra một đội ngũ cán bộ chuyên môn, kỹ thuật và quản lý có trình độ cao.

- Phát triển những kiến thức mới thông qua nghiên cứu và đào tạo ở trình độ cao; đồng thời chuyển giao, thích nghi và phổ biến những kiến thức mới.

- Tạo cơ sở cho các diễn đàn, các cuộc thảo luận rộng rãi những vấn đề phát triển và đổi mới đất nước.

- Tạo ra những thay đổi về chất trong đời sống xã hội.

Những người lao động có trình độ cao đẳng, đại học được đào tạo kỹ lưỡng về tri thức khoa học kỹ thuật và quản lý, thời gian đào tạo thường dài (4-6 năm). Họ không những am hiểu sâu sắc về lý thuyết (là một cơ sở của sức sáng tạo) mà còn có khả năng hướng dẫn, tổ chức các hoạt động thực tiễn.

c) Các cơ sở đào tạo sau đại học (thạc sĩ, tiến sĩ)

Các cơ sở đào tạo sau đại học tạo ra những nhà khoa học có học vị khoa học cao nhất trong xã hội, đội quân kế cận của những nhà khoa học đầu ngành trong tương lai. Trình độ khoa học công nghệ của đất nước ngày càng cao đòi hỏi số lượng các nhà khoa học có trình độ thạc sĩ và tiến sĩ ngày càng nhiều. Họ không chỉ có trình độ am hiểu cao về lý luận, phương án luận mà còn có khả năng sáng tạo, tham gia tích cực vào phát triển khoa học - công nghệ, hoạch định chính sách, tổ chức nghiên cứu khoa học.

Tại Việt Nam, từ thập niên 70 của thế kỷ XX trở về trước, việc đào tạo lực lượng lao động này chủ yếu dựa vào các cơ sở đào tạo của nước ngoài thông qua con đường viện trợ và hợp tác. Từ thập niên 80 của thế kỷ XX trở lại đây, phần đông lực lượng lao động có trình độ thạc sĩ và tiến sĩ được đào tạo tại các cơ sở đào tạo trong nước, đánh dấu một bước tiến quan trọng trong sự nghiệp phát triển nguồn nhân lực nước ta.

III. CHÍNH SÁCH VÀ QUẢN LÝ SỰ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

Sự phát triển nguồn nhân lực phụ thuộc rất nhiều vào chính sách và sự quản lý của Nhà nước cũng như của các cơ sở đào tạo. Trong khuôn khổ chương này chúng ta chỉ đề cập đến các chính sách vĩ mô và vai trò quản lý của Nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực.

1. Các chính sách vĩ mô phát triển nguồn nhân lực

a) Các chính sách vĩ mô, bao trùm nhất về giáo dục - đào tạo

Thể hiện ở chủ trương, đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam được ghi nhận trong các nghị quyết của Đại hội Đảng và các Nghị quyết của Hội nghị toàn thể Ban chấp hành Trung ương Đảng, gần đây nhất là các nghị quyết Đại hội VI, VII, VIII, IX và các nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 (khóa VII) và 2 (khóa VIII). Nội dung chính sách giáo dục, đào tạo của Đảng tập trung vào những vấn đề cơ bản sau:

- Xác định vị trí của giáo dục - đào tạo trong tổng thể những vấn đề kinh tế - xã hội trong sự phát triển đất nước. Giáo dục đào tạo là vấn đề quốc sách hàng đầu của sự phát triển nước ta.

- Xác định mục tiêu phát triển sự nghiệp giáo dục - đào tạo ở nước ta. Đó là nâng cao dân trí, đào tạo nguồn nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, đào tạo ra một lớp người có trí tuệ, sức khỏe và đạo đức trong sáng.

- Xác định trách nhiệm của Nhà nước, của tổ chức xã hội và toàn xã hội đối với sự nghiệp giáo dục - đào tạo. Trong đó

nhấn mạnh vai trò của Nhà nước trong quản lý và đầu tư, sự cần thiết xã hội hóa sự nghiệp giáo dục - đào tạo.

- Xác định phương hướng mở rộng các hình thức giáo dục - đào tạo theo hướng đa dạng hóa tạo mọi điều kiện, cơ hội cho người dân tham gia giáo dục - đào tạo.

Trên nền tảng những định hướng lớn trong chính sách giáo dục - đào tạo nói trên, Nhà nước, trước hết là Chính phủ, phải hoạch định hàng loạt các chính sách cụ thể về giáo dục - đào tạo nhằm phát triển sự nghiệp này. Sau đây có thể kể ra những chính sách quan trọng:

+ Các chính sách nhằm nâng cao dân trí như: phổ cập giáo dục tiểu học, chính sách xóa nạn mù chữ và tái mù chữ, chính sách giáo dục ở vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số, cải cách giáo dục.

+ Chính sách cơ cấu đào tạo: cơ cấu theo trình độ và cơ cấu theo ngành nghề, chuyên môn đào tạo.

+ Chính sách ưu đãi đối với lực lượng làm công tác giáo dục - đào tạo, chính sách thu học phí, cấp học bổng.

+ Chính sách thi tuyển vào các cơ sở giáo dục - đào tạo trong và ngoài nước.

b) Chính sách về bảo vệ và chăm sóc sức khỏe nhân dân

Cũng như lĩnh vực giáo dục - đào tạo, chính sách bao trùm về y tế - chăm sóc sức khỏe nhân dân trước hết được thể hiện ở các chủ trương, đường lối phát triển sự nghiệp y tế - chăm sóc sức khỏe nhân dân của Đảng được ghi nhận trong nhiều nghị quyết của Đảng. Trên giác độ phát triển nguồn nhân lực, chính sách này hướng vào việc tạo ra một lớp người cường tráng về thể lực, một yêu cầu cơ bản của nguồn nhân

lực, đáp ứng yêu cầu của công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Tiếp theo chính sách bao trùm trên là hàng loạt chính sách cụ thể của Nhà nước về y tế, chăm sóc sức khỏe nhân dân như:

- Chính sách chương trình phát triển y tế cơ sở, chăm sóc sức khỏe ban đầu và sức khỏe cộng đồng.

- Chính sách đa dạng hóa các hoạt động y tế chăm sóc sức khỏe nhân dân, thực hiện xã hội hóa sự nghiệp y tế - chăm sóc sức khỏe nhân dân.

- Chính sách đầu tư cho y tế và sử dụng ngân sách sự nghiệp.

- Chính sách bảo hiểm y tế và các hình thức bảo trợ sức khỏe khác.

- Chính sách phòng trừ các tệ nạn xã hội và các dịch bệnh.

c) Các chính sách về thể dục, thể thao, phát triển thể dục thể thao cộng đồng

Trong chính sách phát triển nguồn nhân lực, các quốc gia nói chung và nước ta nói riêng, đều coi trọng việc phát triển thể dục thể thao, đặc biệt là phong trào luyện tập, tham gia thể dục thể thao cộng đồng. Rèn luyện và tham gia thể dục và thể thao không chỉ có tác dụng nâng cao thể lực, phát triển giống nòi mà còn có tác dụng giáo dục ý chí và tinh thần tập thể, đồng đội, một phẩm chất quan trọng của nguồn nhân lực trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc xã hội chủ nghĩa ở nước ta.

Trên nền tảng những định hướng phát triển thể dục, thể thao do Đảng vạch ra qua các kỳ đại hội, Nhà nước thể chế hóa thành các chính sách nhằm phát triển sự nghiệp đúng hướng và mục tiêu đã được xác định, trước hết là các chính sách:

- Chính sách phát triển các môn thể thao đỉnh cao nhằm nâng cao trình độ thể thao nước nhà ngang tầm khu vực và thế giới.

- Chính sách từng bước chuyển sang bán chuyên nghiệp, chuyên nghiệp các hoạt động thể dục thể thao đỉnh cao.

- Chính sách khuyến khích tài trợ cho hoạt động thể dục, thể thao như là trách nhiệm của toàn xã hội.

- Chính sách tuyển chọn, đào tạo, huấn luyện, đãi ngộ các vận động viên có đẳng cấp cao, tuyên dương công lao của những người có nhiều cống hiến cho sự nghiệp thể dục, thể thao...

2. Quản lý chất lượng giáo dục, đào tạo - nội dung hàng đầu của quản lý chất lượng nguồn nhân lực

Như ở trên đã trình bày, chất lượng nguồn nhân lực thể hiện ở cả ba khía cạnh cơ bản: thể lực, trí lực và phẩm chất tâm lý xã hội, trong đó chất lượng về trí lực đang trở thành đối tượng quan tâm hàng đầu của các quốc gia - mặt khác chất lượng giáo dục cũng đã bao gồm một phần về thể lực và phẩm chất đạo đức của những người được giáo dục - đào tạo.

a) Các nhân tố cơ bản quyết định chất lượng giáo dục - đào tạo

Để định hướng sự tác động của Nhà nước vào chất lượng

giáo dục - đào tạo, trước hết cần xác định những nhân tố tác động đến nó. Chất lượng giáo dục - đào tạo phụ thuộc vào nhiều nhân tố, sau đây là các nhân tố cơ bản:

- Sự đúng đắn và sáng tạo của các chính sách, mục tiêu, chương trình giáo dục - đào tạo của Chính phủ trong từng thời kỳ nhất định.

- Sự quan tâm đầu tư đúng mức của Nhà nước và xã hội cho sự nghiệp giáo dục - đào tạo.

- Sự quản lý có hiệu quả của Nhà nước, trước hết là sự quản lý và hoạt động của hệ thống bộ máy quản lý nhà nước về giáo dục - đào tạo từ Trung ương đến địa phương.

- Sự đáp ứng về số lượng và đặc biệt là chất lượng và phẩm chất của đội ngũ giảng viên và các nhà quản lý trong hệ thống các cơ sở giáo dục - đào tạo.

- Chất lượng của hệ thống các chương trình, giáo trình được sử dụng trong hệ thống các cơ sở giáo dục - đào tạo.

b) Những nội dung cơ bản quản lý nhà nước về chất lượng giáo dục - đào tạo

Thường xuyên hoàn thiện và đổi mới hệ thống chính sách, mục tiêu, chương trình giáo dục - đào tạo, đáp ứng đòi hỏi của sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội trong từng giai đoạn và thích ứng với những biến đổi trong nước và trên thế giới.

Quản lý chặt chẽ các điều kiện hoạt động và phát triển của các trường lớp giáo dục - đào tạo. Không đảm bảo những điều kiện trên theo tiêu chuẩn của Nhà nước chắc chắn không thể đảm bảo được chất lượng giáo dục - đào tạo.

Quản lý chặt chẽ đầu vào của các trường, lớp giáo dục - đào tạo. Việc tạo cơ hội cho mọi người được tham gia giáo dục - đào tạo là chính sách nhất quán của Nhà nước ta, nhưng điều đó không có nghĩa bỏ qua hoặc xem nhẹ yêu cầu về tiêu chuẩn đầu vào của những người có nguyện vọng theo học các trường lớp giáo dục - đào tạo.

- Quản lý chặt chẽ các quy trình giáo dục - đào tạo của các trường, lớp giáo dục đào tạo.

- Tổ chức đánh giá chất lượng giáo dục - đào tạo thông qua các tổ chức thẩm định chất lượng giáo dục đào tạo các cấp.

- Tổ chức tốt công tác thanh tra giáo dục ở tất cả các cấp và tất cả các cơ sở giáo dục - đào tạo.

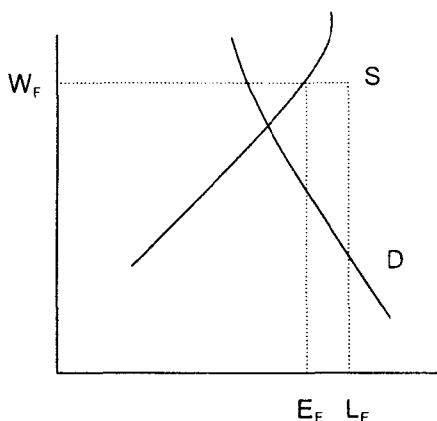
3. Phát triển thị trường lao động, hình thành các thang bậc giá trị sức lao động trong xã hội

Thị trường sức lao động (thường gọi là thị trường lao động) là không gian diễn ra sự mua bán (thuê mướn) hàng hóa đặc biệt - hàng hóa sức lao động, là nơi thực hiện giá trị sức lao động. Thông qua thị trường sức lao động, chất lượng nhân lực được đánh giá và hình thành nên các thang bậc giá trị sức lao động trong xã hội.

Các nhà kinh tế cho rằng, thị trường hoàn hảo là một thị trường mà ở đó hàng hóa được phân phối một cách có hiệu quả thông qua giá cả. Thế nhưng, các thị trường lao động ở mọi nơi rõ ràng đều chưa hoàn hảo, nhất là ở những nước chậm phát triển. Vì vậy, tiền lương không phải hoàn toàn do các lực lượng cạnh tranh quyết định. Ở các nước chậm phát triển, thị trường lao động có thể được đặc trưng bởi một cơ

cấu việc làm ba bậc: khu vực thành thị chính thức, khu vực thành thị không chính thức và khu vực nông thôn. Tùy theo mức độ phát triển của từng nước mà khi nghiên cứu thị trường lao động ở nước đó, các nhà kinh tế còn chia ra làm hai khu vực: khu vực nông nghiệp và các khu vực hiện đại (công nghiệp và dịch vụ).

Đồ thị 3.1. Cung - cầu lao động và tiền lương trên thị trường chính thức



Chú thích:
 S (supply): cung
 D (demand): cầu
 W_F (wage): lương trên mức thị trường định
 $L_F - E_F$ (labour, employment): người xin việc
 F (Formal): chính thức.

- Khu vực thành thị chính thức là nơi hầu hết mọi người đều thích làm việc nếu như có khả năng. Khu vực này bao gồm các tổ chức kinh doanh lớn của Chính phủ như ngân hàng, công ty bảo hiểm, nhà máy và các cửa hàng bán buôn. Khu vực này còn bao gồm cả các hãng lớn của tư nhân, kể cả các công ty nước ngoài. Người lao động chờ đón cơ hội được làm việc cho một cơ sở hiện đại, song sức hấp dẫn chủ yếu là do những người chủ ở khu vực này trả lương cao nhất (đồ thị 1) và thường cung cấp việc làm ổn định. Một trong những lý do để họ trả lương nhiều hơn là do họ thuê tất cả những lao

động có trình độ đại học, trung học chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật giỏi nhất.

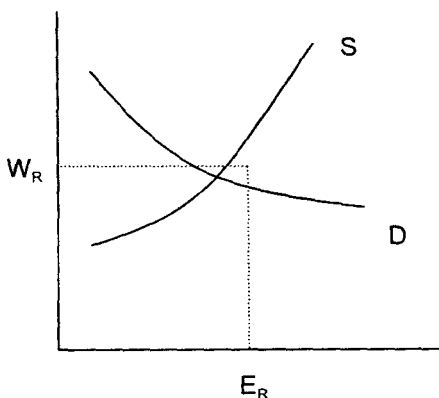
- Khu vực thành thị không chính thức: (dịch vụ phục vụ) tự tạo việc làm.

Đồ thị 3.2. Cung - cầu lao động và tiền lương trên thị trường lao động nông thôn

Chú thích:

W_R - Lương thông qua thị trường nhưng thấp hơn lương trong khu vực thành thị không chính thức. Nguồn lao động có sự cơ giãn cao

R (Rural): Nông thôn



Như vậy mức lương từ thấp lên cao là thị trường lao động nông thôn, thị trường không chính thức và thị trường chính thức. Có thể giải thích một phần sự chênh lệch lương này là thực tế, bởi vì những người thành thị phải trả tiền ăn, tiền thuê nhà, tiền điện nước, tiền chất đốt... với giá cao hơn. Tại nông thôn, tiền nước, tiền chất đốt thậm chí không mất tiền mua. Tuy nhiên, kể cả khi có tính đến sự chênh lệch về giá sinh hoạt, các kết quả nghiên cứu vẫn cho thấy đa số dân thành thị vẫn có thể có mức thu nhập bình quân cao hơn.

Lực lượng lao động được đào tạo, có trình độ cao (công nhân kỹ thuật, trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng đại học và trên đại học) được thu hút chủ yếu vào khu vực kinh tế chính

thức, tiếp đó là khu vực kinh tế không chính thức thành thị. Trong khi đó, thị trường lao động nông thôn ở các nước đang phát triển như chúng ta lại thu hút chủ yếu lao động phổ thông hầu như không qua đào tạo.

CÂU HỎI ÔN TẬP

1. Khái niệm phát triển nguồn nhân lực? Các yêu cầu phát triển nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp CNH-HĐH đất nước?
2. Các hình thức phát triển nguồn nhân lực về nghề nghiệp, chuyên môn?
3. Các chính sách vĩ mô phát triển nguồn nhân lực?

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Các Nghị quyết Trung ương 4 (khóa VII), Trung ương 2 (khóa VIII) của Hội nghị BCH Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam.
2. Phạm Minh Hạc (2001). Về phát triển toàn diện con người thời kỳ HĐH. NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
3. Đặng Hữu (2001). Phát triển kinh tế tri thức rút ngắn quá trình CNH-HĐH. NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
4. Chương trình phát triển LHQ (2000). Báo cáo phát triển con người 1999. NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

Chương IV

SỬ DỤNG CÓ HIỆU QUẢ NGUỒN NHÂN LỰC XÃ HỘI

I. KHÁI NIỆM VÀ Ý NGHĨA CỦA VIỆC SỬ DỤNG CÓ HIỆU QUẢ NGUỒN NHÂN LỰC XÃ HỘI

1. Khái niệm

Theo nghĩa rộng, sử dụng nguồn nhân lực xã hội là quá trình thu hút và phát huy lực lượng lao động xã hội vào hoạt động xã hội nhằm tạo ra của cải vật chất và văn hóa đáp ứng nhu cầu của xã hội và mỗi thành viên trong xã hội. Thước đo chung nhất biểu hiện trình độ sử dụng nguồn nhân lực xã hội là tỷ lệ người có việc làm, và ngược lại là tỷ lệ người thất nghiệp trong nguồn nhân lực so với lực lượng lao động xã hội. Vì vậy, nói đến vấn đề sử dụng nguồn nhân lực xã hội là đề cập đến tình trạng có việc làm và thất nghiệp trong xã hội.

Sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực xã hội không chỉ là mức độ thu hút lao động sản xuất xã hội mà còn thể hiện ở trình độ phát huy mọi tiềm năng sẵn có của mọi lực lượng lao động trong quá trình hoạt động (tri thức, tiềm năng, kỹ xảo, kinh nghiệm, sự sáng tạo). Điều đó có nghĩa là phát huy cao độ mọi tiềm năng của con người vào hoạt động sản xuất xã hội. Chỉ tiêu tổng hợp nói lên hiệu quả sử dụng nguồn nhân

lực xã hội là tốc độ tăng năng suất lao động xã hội và tỷ lệ thất nghiệp. Theo nghĩa hẹp, sử dụng nguồn nhân lực là quá trình kết hợp sức lao động với tư liệu lao động và đối tượng lao động nhằm tạo ra sản phẩm, dịch vụ có ích đã được xác định. Theo nghĩa này thì việc sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực được biểu thị bởi các chỉ tiêu chủ yếu như mức độ sử dụng nhân lực được biểu thị bởi các chỉ tiêu chủ yếu như mức độ sử dụng thời gian lao động trong quá trình làm việc (ví dụ: tỷ lệ số giờ, ngày lao động thực tế so với tổng số giờ, ngày lao động theo chế độ hoặc theo kế hoạch) và mức tăng năng suất lao động cá nhân. Tức là, đề cập đến việc sử dụng và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực doanh nghiệp, công sở tại những nơi làm việc cụ thể. Trong chương này, với mục tiêu nghiên cứu quản lý tâm vĩ mô nên chỉ đề cập đến việc sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực theo nghĩa rộng.

2. Sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực xã hội - một nhân tố quyết định sự phát triển kinh tế - xã hội

Tận dụng tối đa tiềm năng lao động xã hội và sử dụng có hiệu quả các tiềm năng đó là vấn đề quan tâm của tất cả các quốc gia, từ các quốc gia chậm phát triển đến các quốc gia phát triển. Điều đó xuất phát từ cội nguồn vai trò của con người đối với sự phát triển như đã đề cập. Trong điều kiện hiện đại, vai trò quyết định của việc sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực đối với sự phát triển của một quốc gia thường được nhấn mạnh ở các khía cạnh sau:

Thứ nhất, các công nghệ và phương tiện sản xuất hiện đại luôn luôn đòi hỏi một đội ngũ lao động biết phát huy cao độ trí tuệ và óc sáng tạo trong hoạt động. Điều đó phụ thuộc rất lớn vào cách thức và hình thức sử dụng nguồn nhân lực một

cách có hiệu quả. Tổ chức sử dụng lao động không tốt sẽ làm cho người lao động không phát huy được trí tuệ đã được bồi đắp qua quá trình đào tạo và thiếu sự sáng tạo.

Thứ hai, cùng với vai trò ngày càng tăng của khoa học - công nghệ, nguồn nhân lực, đặc biệt là lao động trí tuệ, ngày càng có ý nghĩa quyết định đối với sự phát triển sản xuất xã hội. Tuy nhiên, lực lượng lao động trí tuệ có được đưa vào phát triển kinh tế - xã hội hay không và có đúng chỗ không lại phụ thuộc đáng kể vào tổ chức lao động xã hội. Thực tiễn của nhiều quốc gia cho thấy hiện tượng rò rỉ chất xám, sự lệch lạc trong phân công lao động xã hội (giữa các vùng lãnh thổ trong nước, giữa lao động có trình độ đào tạo khác nhau) gây ra những tổn thất đáng kể các nguồn lực, đặc biệt là nguồn nhân lực trí tuệ.

Thứ ba, tính tích cực và hoạt động sáng tạo của con người lao động - một yếu cơ bản của tăng năng suất lao động và là một yếu tố không thể thiếu được của phát triển hiện đại, chỉ có được bởi việc quản lý và sử dụng con người một cách khoa học, dân chủ và nhân văn. Một cơ chế sử dụng lao động từ chế độ tuyển chọn, bố trí, đánh giá đến đãi ngộ đúng đắn và một sự chú ý đúng mức đến việc giải quyết những vấn đề xã hội của lao động (như bảo hiểm, bảo hộ lao động, thất nghiệp, cuộc sống lao động, cuộc sống gia đình) là nhân tố nâng cao tính tích cực và óc sáng tạo, tạo ra những bước tiến thần kỳ của sự phát triển.

Thứ tư, một trong những con đường tạo nên sức cạnh tranh của hàng hóa trên thị trường trong nước, khu vực và thế giới là hạ thấp chi phí tiền lương trong giá thành sản phẩm. Điều đó chỉ có thể thực hiện được nhờ sử dụng ngày càng có

hiệu quả hơn sức lao động xã hội. Chỉ có như vậy mới có thể giải quyết hai đòi hỏi tương như là đối nghịch nhau, đó là: một mặt, Nhà nước phải luôn luôn quan tâm cải thiện thu nhập và qua đó, cải thiện mức sống cho người lao động (ví dụ tăng lương); nhưng mặt khác lại phải phấn đấu hạ thấp chi phí tiền lương trong giá thành các loại sản phẩm, dịch vụ để tăng sức cạnh tranh cho chúng. Điều này càng có ý nghĩa đối với những hoạt động sản xuất dịch vụ có hàm lượng lao động sống cao hơn hoặc sử dụng nhiều lao động trí tuệ thường có mức tiền lương cao.

Để có được những điều trên thì nguồn nhân lực hay là con người không chỉ được khai thác với tư cách là động lực phát triển mà điều quan trọng là phải lấy con người là mục tiêu của sự phát triển. Chính vì vậy mà ngày nay, các quốc gia thường quan tâm ngày một nhiều hơn đến việc giải quyết những vấn đề xã hội của lao động, trong đó đặc biệt chú ý đến các chính sách nâng cao giá trị đích thực của con người và đáp ứng ngày càng tốt hơn lợi ích vật chất, tinh thần của con người.

Như đã đề cập ở trên, chỉ tiêu tổng hợp nhất của việc sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực xã hội là mức độ thu hút các lực lượng lao động vào sản xuất xã hội. Tức là, nâng cao tỷ lệ có việc làm và hạ thấp tỷ lệ thất nghiệp trong lực lượng lao động xã hội. Ngoài ra, khi xem xét hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực người ta còn phân tích sự biến đổi tích cực của sự phân công lao động theo ngành và theo lĩnh vực, cũng như theo nghề và chuyên môn của lực lượng lao động.

Sau đây là nội dung cơ bản của sử dụng và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực xã hội.

II. TẠO VIỆC LÀM, THU HÚT NGÀY CÀNG ĐÔNG ĐẢO LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG VÀO SẢN XUẤT XÃ HỘI

1. Những nhân tố ảnh hưởng đến tạo việc làm

a) Những đặc điểm tự nhiên

Trong những nhân tố ảnh hưởng đến điều kiện để mở rộng nguồn công việc, tạo việc làm cho người lao động, trước hết, phải nói đến những nhân tố có tính chất tự nhiên, vốn có sẵn ở mỗi quốc gia, mỗi địa phương.

Vị trí địa lý: Mỗi quốc gia, mỗi địa phương nằm trên những vị trí địa lý nhất định, có thể thuận lợi hoặc khó khăn về mặt khí hậu, thời tiết, nhiệt độ, lượng gió, lượng mưa, bão lụt, hạn hán. Những yếu tố này ảnh hưởng đến sản xuất, đặc biệt là sản xuất nông, lâm, ngư nghiệp. Vì thế, chúng có thể cho phép mỗi nước, mỗi địa phương một phương thức, biện pháp tổ chức sản xuất lao động khác nhau. Với những vùng có vị trí địa lý thuận lợi về thời tiết khí hậu như nước ta: cây cối xanh tươi, hoa quả bốn mùa; các loại cây, con, hải sản đa dạng phong phú; đất đai màu mỡ, chúng ta có thể phát triển sản xuất nông nghiệp, lâm nghiệp, công nghiệp bảo quản chế biến, xuất khẩu các mặt hàng đặc sản quý hiếm trên thị trường quốc tế. Đây cũng là những lợi thế nhất định của mỗi quốc gia, mỗi địa phương trong việc tạo việc làm, mở rộng số lượng loại việc làm thu hút người lao động. Tuy nhiên, cũng không thể loại trừ những khó khăn ảnh hưởng xấu đến sản xuất, lao động. Mưa nắng nhiều, lũ lụt, hạn hán, bão, những cơn sóng thần gây không ít khó khăn cho việc tổ chức sản xuất, làm giảm sút, thậm chí cướp đi không ít những thành

quả lao động. Vì lẽ đó, tổ chức tạo việc làm cho người lao động ở mỗi nước, mỗi địa phương phải căn cứ vào những yếu tố của thiên nhiên ở nước mình, địa phương mình sao cho có hiệu quả cao nhất.

Đất đai, hầm mỏ, sông ngòi, bờ biển: Trước hết nói về đất đai. Như William Petty đã viết: "Lao động là cha, đất là mẹ của của cải". Vai trò của đất đối với lao động - việc làm là cực kỳ quan trọng. Đặc biệt trong sản xuất nông nghiệp, đất canh tác là tư liệu lao động, đồng thời là đối tượng lao động của người nông dân. Tỷ lệ đất canh tác ở Việt Nam chỉ chiếm 21% đất tự nhiên nên bình quân diện tích canh tác trên một lao động nông nghiệp rất thấp đã ảnh hưởng đến việc làm và năng suất của lao động nông nghiệp.

Đất đai, hầm mỏ, sông ngòi, bờ biển, rừng núi là những đối tượng lao động sẵn có của thiên nhiên "ban" cho mỗi nước, mỗi địa phương.

Về tài nguyên dưới lòng đất, chúng ta hiện đã khai thác được mỗi năm gần 10 triệu tấn than sạch, 10 triệu tấn dầu thô; hàng trăm mỏ quặng kim loại và phi kim đang hoạt động. Tương lai, công nghiệp dầu mỏ vẫn còn khả năng tiếp tục tăng trưởng trong nhiều năm. Từ tài nguyên mỏ chuyển sang phát triển công nghiệp chế biến là hướng đi tất yếu của ngay bản thân công nghiệp, đồng thời, tạo việc làm rộng rãi cho lao động xã hội.

Với 3.200 km bờ biển, cả một nửa biên giới đất nước hướng ra biển, nằm trên các tuyến giao thông quốc tế quan trọng, có nhiều cửa ngõ thông ra biển thuận lợi, vùng biển nước ta chứa đựng rất nhiều tiềm năng đa dạng, phong phú. Các nguồn lợi về sinh vật biển như tôm, cá, rau câu - nguồn

lợi về muối và các sản phẩm từ muối; cát thủy tinh, dầu khí và chất đốt than đá, quặng titan; rừng cây nước lợ, sủ vẹt, phi lao. Đây là chưa kể đến hàng trăm bãi biển có thể phát triển được du lịch tham quan, thu hút khách trong nước và quốc tế và những cảng biển có ưu thế đặc biệt. Những tiềm năng trên cho phép chúng ta tổ chức phân công lao động, tạo ra hàng trăm nghìn loại hình công việc khai thác lợi thế sông, biển, rừng ven biển và các tài nguyên thiên nhiên.

b) Sự biến đổi dân số

Dân số và kinh tế - xã hội là những yếu tố vận động theo các quy luật khách quan trong quá trình tái sản xuất xã hội, nhưng lại có quan hệ hữu cơ với nhau. Một trong những mối liên hệ quan trọng giữa dân số và lao động là vấn đề tăng trưởng lực lượng lao động và cơ hội tạo việc làm phù hợp.

Khi dân số thay đổi, một vấn đề được đặc biệt quan tâm là sự thay đổi lực lượng lao động trong dân số. Chúng ta đều biết rằng, quy mô, cơ cấu và sự phân bố dân số có quan hệ ảnh hưởng quyết định đến quy mô, cơ cấu, phân bố sử dụng lực lượng lao động.

Dân số tăng nhanh là áp lực đối với vấn đề tạo việc làm cho lực lượng lao động. Quan sát cho thấy, ở tất cả các nước trên thế giới, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của nhóm tuổi 15 - 60 là cao nhất trong lực lượng lao động so với các nhóm tuổi khác. Nếu tỷ lệ dân số trong độ tuổi 15 - 60 tăng thì lực lượng lao động sẽ tăng ngay cả khi sự tham gia lực lượng lao động theo nhóm tuổi không tăng.

Đối với nước ta, một vấn đề quan trọng cần được chú ý là, trong nhiều vòng năm tới, cho dù mức sinh có đạt đến tỷ lệ giới hạn nào đó thì tốc độ gia tăng nguồn nhân lực sẽ vẫn còn

cao. Các nhà quản lý cần phải thấy trước để tạo việc làm cho người lao động. Số lượng việc làm trong xã hội ngày càng phải mở rộng để khai thác tốt lực lượng lao động này.

Theo chiến lược dân số và kế hoạch hóa gia đình, đến năm 2020, Việt Nam sẽ có một lực lượng lao động khoảng 56 triệu người. Vì vậy, nhu cầu việc làm ngày càng lớn. Về mặt kinh tế - xã hội, đây là một điều vừa có lợi và vừa bất lợi: lực lượng lao động dồi dào là một lợi thế trong phát triển kinh tế - xã hội nếu biết khai thác, sử dụng có hiệu quả. Nhưng nếu không tạo được việc làm thì sẽ gây nên những hậu quả khó lường.

c) Vốn đầu tư cho một chỗ làm việc

Vấn đề tạo việc làm, thu hút cho người tham gia vào lao động sản xuất, phát triển kinh tế - xã hội phụ thuộc vào nhiều yếu tố. Trong lĩnh vực sản xuất vật chất, muốn tạo việc làm, tăng thu nhập cho người lao động phải xét đến hàng loạt các yếu tố có liên quan như: tư liệu lao động, đối tượng lao động bao gồm đất đai, nhà xưởng, máy móc thiết bị, nguyên, nhiên vật liệu, năng lượng, chi phí huấn luyện lao động. Trong kinh tế thị trường, nhà quản lý cần đặc biệt chú ý đến vốn đầu tư, công nghệ mới và thị trường tiêu thụ sản phẩm.

Mối quan hệ của tạo việc làm với các yếu tố đó có thể biểu thị ở một hàm số có nhiều biến như sau:

$$Y = f(x, z, u, \dots, n)$$

Trong đó:

Y - Số lượng công việc được tạo ra.

x - Vốn đầu tư để mua sắm thiết bị, nhà xưởng.

z - Đối tượng lao động.

u - Nhu cầu của thị trường đối với từng loại sản phẩm.

Tạo việc làm tất yếu phải dựa trên cơ sở hoạt động sản xuất kinh doanh phát triển. Chỉ có không ngừng mở rộng phát triển sản xuất - kinh doanh mới thu hút được lao động, tạo được việc làm. Theo công thức mối quan hệ hàm số trên, ta thấy rằng, số lượng công việc làm có thể phụ thuộc chủ yếu vào tổng số lượng vốn đầu tư cho việc tạo việc làm.

Như vậy, nếu tổng số vốn đầu tư càng lớn thì càng có điều kiện để tạo ra nhiều chỗ làm việc. Ngược lại, nếu suất vốn một chỗ làm việc càng lớn thì càng có điều kiện cho việc cải thiện điều kiện lao động cho người lao động, tạo thuận lợi cho việc nâng cao năng suất lao động, tăng thu nhập nhưng số lượng chỗ làm việc được tạo ra không nhiều bằng. Các loại suất vốn liên quan đến trình độ công nghệ sản xuất khác nhau. Ta có thể biểu hiện mối quan hệ trên bằng công thức sau:

$$S_{vl} = \frac{\sum V}{\sum v_l} \text{ hay } V_{vl} = \frac{\sum V}{S_{vl}}$$

S_{vl} : Số lượng chỗ làm việc.

$\sum V$: Tổng vốn đầu tư cho phát triển sản xuất.

V_{vl} : Vốn đầu tư cho một chỗ làm việc.

Ở nước ta, với các loại công việc khác nhau mức vốn cần huy động rất khác nhau tùy theo tính chất từng loại việc làm (công nghiệp hiện đại, xây dựng, khai thác, tiểu thủ công nghiệp, nông, lâm, ngư nghiệp và dịch vụ) và quy mô của việc mở rộng phát triển sản xuất kinh doanh, trình độ khoa

học kỹ thuật công nghệ. Để thực hiện chương trình và dự án tạo việc làm, Nhà nước đã lập Quỹ quốc gia về giải quyết việc làm. Nguồn quỹ này được huy động từ nguồn thu xuất khẩu lao động và từ sự trợ giúp của các tổ chức quốc tế. Trong nhiều nghiên cứu đã nêu, nếu thời kỳ công nghiệp lần thứ I đầu tư cho một chỗ làm việc cần 30\$, thời kỳ công nghiệp lần thứ II khoảng 300\$ thì thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa lần thứ III, tùy theo từng quốc gia đã lên tới 3000\$. Và trong giai đoạn hiện nay đã lên tới một con số khá lớn theo đặc thù của ngành. Đây là thách thức rất lớn trong việc cân đối phần đầu tư với tích lũy và không thể không tính đến mối quan hệ với lạm phát.

d) Những nhân tố về mặt khoa học kỹ thuật

Chúng ta đều biết rằng mọi lao động, hoạt động của con người đều phụ thuộc rất nhiều vào các yếu tố, tiến bộ khoa học kỹ thuật, máy móc thiết bị, công cụ lao động và công nghệ sản xuất. Muốn có việc làm có năng suất cao, thu nhập cao, đương nhiên phải có kỹ thuật, máy móc thiết bị, công cụ lao động, công nghệ tiên tiến. Phương tiện kỹ thuật mới đã đem lại nhiều lợi thế trong quá trình chinh phục thiên nhiên, cải tạo xã hội.

Cuộc cách mạng khoa học kỹ thuật hiện đại trong đó cốt lõi là cuộc cách mạng công nghệ đang là một động lực chủ yếu cho những biến đổi lớn lao về chất lượng trong mọi hoạt động kinh tế - xã hội trên thế giới. Với những thành tựu vĩ đại đó, nó đã tạo ra một sự phát triển hết sức nhanh chóng của lực lượng sản xuất, sự chuyển biến về kinh tế - xã hội ở từng nơi, từng nước lại được thể hiện khác nhau. Nhờ khoa học kỹ thuật và công nghệ mà trình độ phân công lao động xã hội ở

mỗi nơi, mỗi nước ngày càng cao hơn, cho phép sự hợp tác với nhau chặt chẽ hơn. Thực chất của vấn đề này là tổ chức tốt hơn quá trình lao động xã hội, tạo ra được nhiều công ăn việc làm cho người lao động.

Tuy nhiên, những năm cuối thế kỷ XX và đầu thế kỷ XXI loài người đã và đang sống trong "kỷ nguyên máy vi tính", và hậu quả của nó đã dẫn đến những biến đổi đầy kịch tính trên khắp thế giới từ Đông sang Tây, từ Bắc tới Nam. Chắc hẳn những biến đổi này sẽ còn tác động trong nhiều thập kỷ tới đối với toàn thế giới.

Đặc điểm nổi bật của bối cảnh xã hội trên nên một phương thức sản xuất mới này là đang xảy ra một sự thay đổi về chất của lực lượng lao động. Lực lượng lao động hoạt động trong lĩnh vực dịch vụ đã trở nên nhiều hơn công nhân công nghiệp. Phương thức sản xuất mới, dựa vào những tiến bộ khoa học kỹ thuật buộc nhiều người phải đổi nghề, chuyển từ ngành này sang ngành khác. Thất nghiệp đã, đang và sẽ còn là một mối lo ngại không nhỏ cho người lao động và các nhà quản lý nhà nước.

Các nhà hoạch định chiến lược, chính sách phát triển kinh tế - xã hội đương nhiên không chỉ nhìn nhận yếu tố tích cực của tiến bộ khoa học kỹ thuật với việc tạo việc làm, mà cũng cần phải thấy, sẽ có những người bị thị trường lao động mới đẩy ra ngoài lề, mất việc lâu dài, thậm chí mất việc vĩnh viễn, nhất là những người già, thợ không chuyên ở các ngành nghề ít hợp thời và giới trẻ không có nghề chuyên môn phù hợp với nhu cầu của thị trường.

Khoa học kỹ thuật và công nghệ mới sẽ tạo nên một sự đổi mới căn bản của lực lượng sản xuất, xã hội hóa lao động,

xóa bỏ quan hệ sản xuất cũ lạc hậu, xây dựng một quan hệ sản xuất mới nhân đạo, con người được tôn trọng, có phẩm giá, có quyền lực tự do lựa chọn việc làm.

Khoa học kỹ thuật, công nghệ, sẽ xóa đi dần sự ngăn cách giữa các lao động trí óc và lao động chân tay, giữa nông thôn, thành thị, miền xuôi và miền núi, rút ngắn khoảng cách bất bình đẳng, tạo cho con người cơ hội bình đẳng hơn, hòa hợp chung trong xã hội.

Cuộc cách mạng công nghệ đang làm thay đổi tính chất và nội dung nghề nghiệp của người lao động. Cách mạng công nghệ đã dẫn đến việc sử dụng công cụ, phương tiện hiện đại, phức tạp nên lao động trí óc dần dần đã thay thế lao động chân tay.

Sản phẩm khoa học kỹ thuật và công nghệ là thành quả của lao động trí tuệ. Nó được vận dụng hóa vào các công trình cụ thể. Giá trị khoa học kỹ thuật công nghệ trong lĩnh vực tạo việc làm rất khó đo lường một cách chính xác. Trong thời đại ngày nay, nếu trình độ học vấn, mặt bằng dân trí được nâng cao thì năng lực hoạt động, làm việc của con người sẽ được mở rộng. Người lao động có trí tuệ không chỉ nắm vững sâu sắc chuyên môn một nghề mà họ còn có thể tham gia ở các nghề khác; nghĩa là họ có thể có khả năng làm nhiều loại công việc.

Để tạo được nhiều việc làm cho người lao động còn cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các bậc đào tạo từ giáo dục phổ thông, dạy nghề, trung học chuyên nghiệp đến đại học và sau đại học.

e) Cơ cấu kinh tế

Quan điểm phát triển kinh tế hàng hóa cùng với việc thực

hiện phân công lao động và hợp tác quốc tế tất yếu đặt ra yêu cầu khách quan phải xây dựng một cơ cấu kinh tế mới.

Muốn tạo được nhiều việc làm theo quan điểm mới, chúng ta phải nắm bắt được định hướng của sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, nhất là xây dựng cơ sở vật chất kỹ thuật theo định hướng xã hội chủ nghĩa, tăng thêm tốc độ và tỷ trọng của sản xuất công nghiệp trong nền kinh tế. Thúc đẩy quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế từng ngành, từng lĩnh vực và toàn bộ nền kinh tế quốc dân gắn với sự đổi mới căn bản về công nghệ, theo hướng công nghệ tiên bộ, tạo nền tảng cho tăng trưởng nhanh, hiệu quả cao và lâu bền của nền kinh tế quốc dân.

Do đó, tạo việc làm cho người lao động phải lấy mục tiêu của sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế để xác định hướng phát triển.

Để có một đội ngũ lao động đáp ứng những việc làm đa dạng, phù hợp với cơ cấu kinh tế mới, ngay từ khâu đào tạo, bồi dưỡng, hướng nghiệp đến tổ chức nơi làm việc, cần phải nắm bắt các cơ hội đi tắt, đón đầu, hình thành những ngành kinh tế mũi nhọn, phát triển theo trình độ tiên tiến của khoa học và công nghệ quốc tế.

Tạo việc làm tập trung vào những khâu cần thiết và có thể thực hiện có hiệu quả các công nghệ tiên tiến, đồng thời cải tiến công nghệ truyền thống, nhằm tạo đà cho nền kinh tế phát triển nhanh chóng ở những thập kỷ sau.

Công nghiệp hóa, hiện đại hóa là con đường để thoát khỏi nguy cơ tụt hậu xa hơn về kinh tế, giữ được ổn định

chính trị xã hội, bảo vệ được độc lập, chủ quyền và định hướng phát triển xã hội chủ nghĩa.

f) Thị trường, các loại thị trường

Theo định nghĩa của nhà kinh tế học Mỹ Samuelson: "Thị trường là một quá trình, trong đó, người mua, người bán một thứ hàng hóa tác động qua lại nhau để xác định giá cả và số lượng hàng".

Theo định nghĩa này thì:

Hoạt động của thị trường là một quá trình diễn ra một cách trực tiếp giữa người mua và người bán, không có sự điều khiển tập trung.

Hàng triệu người bán tham gia vào thị trường nhưng hoàn toàn không có nghĩa là thị trường hoạt động vô hướng mà nó vận hành theo một cơ chế tinh vi như có "bàn tay vô hình" điều khiển thông qua hoạt động của quy luật giá trị, cung cầu.

Thông qua thị trường, người mua và người bán tác động qua lại nhau, hình thành khách quan cách giải quyết ba vấn đề cơ bản của nền kinh tế:

- Những hàng hóa và dịch vụ nào cần được sản xuất? Sản xuất bao nhiêu?

- Những hàng hóa và dịch vụ đó được tạo ra như thế nào?

- Những hàng hóa và dịch vụ đó được sản xuất ra cho ai?

Chức năng của thị trường chính là tác dụng khách quan vốn có và bắt nguồn từ bản chất của nó đối với quá trình tái sản xuất hàng hóa.

Trong nền kinh tế thị trường, bất cứ hàng hóa và dịch vụ nào được sản xuất ra cũng chỉ được xã hội công nhận khi

thông qua thị trường. Điều đó có nghĩa là thông qua thị trường, lao động cá biệt cụ thể của người sản xuất mới được xã hội thừa nhận. Chức năng thực hiện của thị trường diễn ra một cách khách quan với tác dụng của quy luật giá trị và quy luật cung cầu. Từ đó, nó bảo đảm cho lao động, hoạt động sản xuất kinh doanh có hiệu quả.

Giá trị hàng hóa được thực hiện ở thị trường là sự thừa nhận của xã hội đối với các loại việc làm cụ thể.

Hoạt động sôi nổi của thị trường làm cho quá trình lưu thông hàng hóa được thông suốt, thị trường sẽ thông tin về các nhu cầu tiêu dùng của xã hội. Chính những thông tin này lại trở thành căn cứ giúp cho các nhà doanh nghiệp đưa ra quyết định sản xuất những loại sản phẩm, hàng hóa, dịch vụ để đưa ra trên thị trường. Do đó, chức năng thông tin của thị trường là cơ sở để hình thành các loại việc làm.

Kinh tế thị trường là một thể thống nhất của các thị trường: hàng hóa, vốn, thông tin, công nghệ, sức lao động; trong đó, thị trường sức lao động có ý nghĩa đặc biệt quan trọng.

Thị trường sức lao động gắn với các yếu tố đầu vào của quá trình sản xuất kinh doanh. Thị trường sức lao động có mối quan hệ tác động giữa ba bên: Nhà nước; người có sức lao động cần bán và người sử dụng lao động cần mua sức lao động để sử dụng dựa trên nguyên tắc thỏa thuận. Kết quả quá trình thỏa thuận là một hợp đồng được ký kết, trong đó xác định rõ tiền công và điều kiện lao động.

Cùng với thị trường sức lao động, các loại thị trường khác sẽ tạo nhiều loại việc làm phong phú, hàng hóa, dịch vụ, vật tư, vốn, tài sản tiền tệ, chất xám sẽ được mua bán tự do trên

thị trường. Việc đa dạng hóa các loại thị trường tạo cho người lao động có nhiều cơ hội lựa chọn việc làm mới.

Cơ chế thị trường và các loại thị trường sẽ làm cho một số công việc cũ bị mất đi nhưng đồng thời cũng làm xuất hiện nhiều hình thức việc làm mới.

g) Phát triển kết cấu hạ tầng

Kết cấu hạ tầng giữ vai trò đặc biệt quan trọng đối với sự phát triển thị trường xã hội của đất nước, điều này thể hiện rõ trên các mặt sau:

Nó quyết định sự tăng trưởng và phát triển nhanh các ngành, các lĩnh vực sản xuất kinh doanh và dịch vụ.

Kết quả hạ tầng cung cấp dịch vụ cho toàn bộ nền kinh tế quốc dân, các yếu tố đầu vào, đầu ra, đảm bảo cho quy trình sản xuất của đất nước được tiến hành một cách thường xuyên, liên tục với quy mô ngày càng mở rộng. Mặt khác, kết cấu hạ tầng sẽ là điều kiện hết sức cơ bản để các ngành sản xuất kinh doanh dịch vụ của đất nước nhanh chóng đi vào hiện đại hóa.

Kết cấu hạ tầng tạo ra sự thay đổi căn bản cơ cấu của nền kinh tế. Kết cấu hạ tầng hiện đại là điều kiện cơ bản để cho nhiều ngành nghề mới ra đời và phát triển, đặc biệt là sản xuất công nghiệp và hoạt động dịch vụ.

Kết cấu hạ tầng còn tạo ra sự phát triển đồng đều giữa các vùng trong nước. Nước ta có 7 vùng kinh tế lớn: Trung du và miền núi phía Bắc; Đồng bằng sông Hồng; Khu bốn cũ: Duyên hải miền Trung; Tây Nguyên; Đồng bằng Nam Bộ và Đồng bằng sông Cửu Long. Do các điều kiện tự nhiên, kinh tế và xã hội mỗi vùng khác nhau nên trình độ phát triển mọi mặt giữa các vùng không giống nhau. Các vùng đô thị lớn có kết

cấu hạ tầng tốt (đặc biệt là giao thông) nên phát triển nhanh; còn vùng miền núi, vùng sâu, vùng xa kết cấu hạ tầng còn yếu kém nên đã ảnh hưởng đến sự tăng trưởng của các vùng này.

Chúng ta sẽ giảm dần được sự phát triển không đồng đều về kinh tế - xã hội giữa các vùng ở nước ta một khi chúng ta tạo ra được ở các vùng miền núi, vùng sâu, vùng xa kết cấu hạ tầng hiện đại và đồng bộ, đảm bảo cho các vùng này khai thác được tối đa tiềm năng và lợi thế của mình để phát triển nhanh về mọi mặt.

Tạo điều kiện để thu hút vốn đầu tư từ bên ngoài. Trước hết, cần nhấn mạnh rằng, kết cấu hạ tầng cũng là một yếu tố có sức cạnh tranh ghê gớm trong việc thu hút vốn đầu tư nói chung và vốn đầu tư nước ngoài nói riêng. Kết cấu hạ tầng không chỉ kể đến đường sá, cầu cống, bến cảng, sân bay, hệ thống cung cấp điện nước, mà còn là sự hoạt động hữu hiệu của hệ thống ngân hàng, bưu điện, viễn thông, là sự chuẩn bị lực lượng đối ứng với việc tiếp nhận đầu tư hoạt động, sử dụng hữu hiệu vốn đầu tư. Đó là hệ thống xí nghiệp ở từng địa phương sẵn sàng hoạt động như một mắt xích trong dây chuyền sản xuất khi có vốn đầu tư, là đội ngũ những người lao động có kỹ năng mà kiến thức được "mô đun" hóa, có sức khỏe, có kỷ luật và có ham muốn làm giàu trong khuôn khổ pháp luật. Cuối cùng, đặc biệt quan trọng là hệ thống pháp luật, chính sách, đặc biệt là hệ thống văn bản dưới luật (ổn định, hợp lý theo hướng hai bên cùng có lợi, biểu hiện sự tôn trọng lẫn nhau, tạo ra không khí lành mạnh, hấp dẫn khách đầu tư).

Kết cấu hạ tầng phát triển cho phép chúng ta tạo ra được

nhiều cơ sở sản xuất kinh doanh, dịch vụ mới, cho phép giao lưu kinh tế, văn hóa giữa các vùng, các khu vực ngày càng thuận tiện. Nhờ đó, tạo điều kiện thu hút ngày càng nhiều vốn đầu tư, tạo ra nhiều việc làm, nâng cao thu nhập cho người lao động.

2. Tạo việc làm trong điều kiện kinh tế - xã hội nước ta

Dân số nước ta đông và là nước đang ở giai đoạn có cơ cấu dân số "vàng". Vì vậy, lực lượng lao động dồi dào và nhu cầu về việc làm rất lớn.

Hàng năm có khoảng 1,2 triệu người bước vào tuổi lao động, hàng vạn học sinh các trường lớp chuyên nghiệp tốt nghiệp ra trường đòi hỏi việc làm mới.

Tình trạng chưa có việc làm và thiếu việc làm trầm trọng đã không phát huy được sự phát triển tạo ra sản phẩm cho xã hội mà còn gây ra nhiều tác động tiêu cực, kìm hãm sự phát triển kinh tế - xã hội. Trong những năm qua, Nhà nước đã cố gắng tìm nguồn tài chính để cân đối cho nhu cầu xây dựng cơ bản với tỷ trọng cao trong tổng chi ngân sách, nhưng chỉ mới đáp ứng được một phần nhỏ nhu cầu việc làm. Hiện nay, vốn đầu tư hàng năm chỉ có thể giải quyết việc làm tối đa cho 70 - 80 vạn lao động (trong khi đó, riêng số lao động tăng lên hàng năm đã xấp xỉ 1,2 triệu người).

Tình trạng thiếu việc làm nghiêm trọng còn do chậm đổi mới tư duy trong việc giải quyết việc làm, trong việc hình thành và phát triển thị trường lao động phù hợp với cấu trúc mới của một nền kinh tế sản xuất hàng hóa gồm nhiều thành phần.

Trong một thời gian dài, do tác động của cơ chế quản lý cũ, Nhà nước hầu như tự đứng ra bảo đảm việc làm cho người lao động. Người lao động và các tổ chức xã hội ỷ lại Nhà nước lo việc làm cho mình. Việc làm chủ yếu chỉ bó hẹp trong khu vực kinh tế quốc doanh và kinh tế tập thể. Việc áp dụng chế độ "biên chế Nhà nước" một cách tràn lan trong khu vực kinh tế tập thể, không tính toán đến nhu cầu và hiệu quả kinh tế, hiệu quả sử dụng lao động xã hội đã dẫn đến tình trạng thiếu việc làm (bị che khuất) trong công nghiệp và nông nghiệp hiện nay.

Như vậy, tạo việc làm là vấn đề vừa cơ bản vừa cấp bách đặt ra cần giải quyết. Cần đổi mới căn bản về tư duy, cơ chế và tìm ra hướng đi phù hợp cho việc giải quyết nhiệm vụ khó khăn và bức bách đó. Đó là trách nhiệm của Chính quyền, nhà nước các cấp, các tổ chức xã hội và của bản thân từng người lao động.

3. Những quan điểm về chủ trương của Đảng và Nhà nước về giải quyết việc làm cho lao động xã hội nước ta

Chiến lược ổn định và phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2020 xác định mục tiêu quan trọng hàng đầu là giải quyết việc làm, sử dụng tối đa tiềm năng lao động xã hội. Chương trình việc làm đến năm 2020 có mục tiêu là: bằng mọi biện pháp và hình thức giải quyết việc làm cho phần lớn lao động xã hội, bảo đảm việc làm có đủ thu nhập để người lao động nuôi sống được bản thân và gia đình họ; đồng thời, đóng góp một phần cho xã hội. Cần quán triệt trước hết những quan điểm và chủ trương sau đây:

- Trước hết, cần có quan niệm đúng đắn về việc làm. Luật

Lao động đã quy định: mọi hoạt động tạo ra nguồn thu nhập, không bị pháp luật cấm đều được thừa nhận là việc làm (Điều 13). Việc làm không chỉ trong biên chế, mà còn ngoài biên chế, không chỉ ngoài xã hội, mà còn tại gia đình. Với khái niệm như vậy, tất cả những ai đang làm việc trong các thành phần kinh tế, trong các cơ quan nhà nước, các tổ chức xã hội, xí nghiệp, trường học hoặc tại gia đình đều được coi là có việc làm. Vì thế, vấn đề bao trùm để giải quyết việc làm cho lao động xã hội là tiếp tục giải phóng triệt để tiềm năng sức lao động phù hợp với hệ thống các cơ chế, chính sách, pháp luật theo tinh thần đổi mới. Theo quan điểm đó, Nhà nước sẽ tạo ra môi trường và các điều kiện để người lao động tự do làm ăn, tự tạo việc làm cho mình và cho người khác theo đúng pháp luật, phát huy đến mức cao nhất nhân tố con người.

- Hình thành và phát triển thị trường lao động trong hệ thống thị trường xã hội thống nhất. Phương hướng có tính chiến lược để sử dụng có hiệu quả nguồn lao động là tiếp tục phát triển mạnh kinh tế hàng hóa nhiều thành phần theo định hướng xã hội chủ nghĩa, mở rộng kinh tế đối ngoại. Trong điều kiện đó, một bộ phận đáng kể sức lao động là hàng hóa và được trao đổi trên thị trường theo đúng pháp luật. Một vấn đề rất cơ bản trong đổi mới toàn bộ hệ thống quản lý lao động và giải quyết việc làm nước ta theo những đòi hỏi khắc khe của thị trường lao động là phải tổ chức lại toàn bộ lao động xã hội, tạo nên một đội ngũ lao động có cơ cấu số lượng và chất lượng phù hợp với cấu trúc kinh tế mới.

- Thực hiện phương châm nhân dân tự lo việc làm trong các thành phần kinh tế là chính, khắc phục tâm lý ỷ lại, trông chờ vào Nhà nước.

Nhà nước có nhiệm vụ và trách nhiệm to lớn trong việc tổ chức, quản lý và giải quyết việc làm cho người lao động. Đây là một chủ trương quan trọng, tạo ra lối thoát để giảm áp lực gay gắt của sự đòi hỏi về việc làm ở nước ta.

- Đa dạng hóa việc làm, từ đó đa dạng hóa nguồn thu nhập, phát triển mạnh các hình thức tổ chức sản xuất kinh doanh, dịch vụ trong mối quan hệ đan xen các loại hình sở hữu, coi trọng những hình thức thu hút được nhiều lao động và phù hợp với thị trường lao động nước ta (tức đặc điểm của cung sức lao động).

Để người lao động có việc làm, Luật Lao động đã quy định: Giải quyết việc làm, đảm bảo cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội có việc làm là trách nhiệm của Nhà nước, của các doanh nghiệp và của toàn xã hội (Điều 13). Như vậy:

- Nhà nước có trách nhiệm chăm lo và giải quyết việc làm cho người lao động.

- Chính phủ có Chương trình Quốc gia về việc làm, có quỹ Quốc gia về việc làm (Điều 15).

- Nhà nước có chỉ tiêu tạo việc làm trong kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, có chính sách thu hút, ưu đãi để người đầu tư, người sử dụng lao động doanh nghiệp mở mang phát triển sản xuất kinh doanh, tạo điều kiện giải quyết việc làm cho nhiều người lao động (Điều 14).

- Để có việc làm, bản thân người lao động phải thay đổi nhận thức về việc làm (Điều 14), phải trực tiếp liên hệ để tìm việc làm hoặc đăng ký tại các tổ chức dịch vụ việc làm để tìm việc tùy theo nguyện vọng, khả năng, trình độ nghề nghiệp và

sức khỏe của mình (Điều 16). Người lao động có quyền làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm (Điều 16).

Để có thể giao kết hợp đồng lao động (có việc làm), người lao động phải chấp nhận "việc làm thử, thời gian thử việc" theo quy định của Pháp luật (Điều 32).

- Doanh nghiệp cũng có trách nhiệm đối với việc làm của người lao động. Doanh nghiệp có thể nhận người vào học nghề để làm cho doanh nghiệp (Điều 24). Doanh nghiệp phải lập Quỹ dự phòng về trợ cấp mất việc làm theo quy định của Chính phủ (Điều 17).

4. Các hình thức chủ yếu giải quyết việc làm và cơ chế, chính sách tương ứng

Xác định được các hình thức và cơ chế, chính sách thích hợp là nội dung cơ bản của chiến lược giải quyết việc làm. Sau đây là những hình thức chủ yếu và cơ chế chính sách tương ứng:

- Tiếp tục phân bố lại dân cư và lao động trong nông thôn, từng bước khắc phục tình trạng thiếu việc làm và chính sách việc làm kém hiệu quả ở nông thôn.

- Tác động vào sự phát triển kinh tế hộ gia đình, sản xuất hàng hóa ở nông thôn nhằm tạo ra nhiều chỗ làm việc thông qua chính sách đầu tư qua tín dụng và dịch vụ sản xuất đa dạng và nhiều kênh.

+ Khuyến khích và tạo điều kiện cho việc hình thành các loại hình hợp tác sản xuất dịch vụ trên cơ sở tự nguyện của các hộ nông dân.

+ Thực hiện chính sách về chuyển quyền sử dụng đất, kể cả ở các nông trường quốc doanh.

- Tiếp tục đẩy mạnh sự nghiệp di dân xây dựng vùng kinh tế - xã hội mới để gắn lao động với đất đai và tài nguyên khác. Hướng di dân là: trung du, miền núi phía Bắc đến Tây Nguyên, ven biển, Đồng Tháp Mười, Tây sông Hậu, Tứ giác Long Xuyên, Bán đảo Cà Mau.

+ Chuyển cơ chế quản lý sự nghiệp di dân từ cơ chế cấp phát sang cơ chế quản lý theo chương trình, dự án quốc gia, dự án của tỉnh, thành phố và các ngành chủ quản, chú ý đầy đủ đến hiệu quả kinh tế - xã hội.

+ Vốn cho sự nghiệp di dân huy động từ vốn trong nước (vốn ngân sách, vốn tín dụng, vốn trong dân) và từ nước ngoài.

+ Nhà nước tập trung đầu tư vào một số vùng trọng điểm theo dự án quốc gia. Trong đó, chủ yếu đầu tư xây dựng kết cấu hạ tầng phúc lợi công cộng. Còn lại, cần quy hoạch để các tổ chức kinh tế tự đi khai thác. Nhà nước có chính sách hỗ trợ vốn ban đầu cho những hộ gia đình thuộc diện chính sách, những hộ có sức lao động.

+ Tiếp tục mở rộng hình thức đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài (xuất khẩu lao động). Đây là một loại hoạt động kinh tế đối ngoại đặc thù có tầm chiến lược, tạo điều kiện để phát huy thế mạnh về nguồn nhân lực của nước ta. Do vậy cần đa dạng hóa phương thức, hình thức hợp tác, mở rộng ra tất cả các thị trường lao động quốc tế. Tiến tới thực hiện công ước quốc tế về lao động, trong đó mọi người được tự do tìm kiếm việc làm và làm việc ở nước ngoài.

- Phát triển các doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ; phát triển đồng bộ sản xuất kinh doanh dịch vụ; phát triển khu vực kinh tế "phi kết cấu".

Các khu vực này đóng vai trò quan trọng trong việc tạo việc làm cho người lao động. Với hình thức này, nhân dân tự tạo việc làm là chính, Nhà nước có chính sách trợ giúp, tạo môi trường pháp lý cho việc phát triển ngày càng tốt hơn.

- Phát triển các hình thức gia công và sản xuất hàng tiêu dùng xuất khẩu để tạo việc làm.

+ Trong điều kiện nước ta, trước mắt, phát triển hình thức gia công cho nước ngoài dưới dạng gia công đặt hàng với thiết bị, tiền vốn, công nghệ, bao tiêu sản phẩm của nước ngoài. Mục tiêu của ta là tạo việc làm, lấy công làm lãi là chính, thậm chí chúng ta có thể chấp nhận giá gia công rẻ hơn để thu hút khách hàng, tạo ra việc làm và thu nhập cho người lao động.

+ Tiến tới cho phép các tổ chức xã hội trực tiếp ký kết hợp đồng với bạn hàng ở nước ngoài. Xác định các loại thuế, phí giao dịch cho hợp lý, bảo vệ quyền lợi người sản xuất.

+ Tiến tới nghiên cứu áp dụng quỹ bảo hiểm gia công xuất khẩu, bảo hộ cho lĩnh vực hoạt động kinh doanh quan trọng sau này.

- Khôi phục, duy trì và phát triển nghề cổ truyền để tạo việc làm, sản xuất hàng tiêu dùng và xuất khẩu.

Khuyến khích tự do di chuyển và hành nghề hữu ích.

+ Hình thức hoạt động nghề nghiệp này diễn ra khá phong phú, giải quyết được nhiều việc làm theo quan hệ cung cầu của thị trường sức lao động.

+ Cần sớm có chính sách, quy chế, luật lệ cho hoạt động này để bảo vệ người làm thuê và lợi ích của Nhà nước.

- Tiếp tục tổ chức hình thức thanh niên xung phong làm xây dựng để tạo việc làm và giáo dục, đào tạo thanh niên. Hướng chính là thu hút thanh niên tham gia các công trình trọng điểm, khai hoang, lấn biển, làm đường giao thông theo các dự án của Nhà nước.

- Khuyến khích các lực lượng vũ trang tham gia phát triển kinh tế, tạo việc làm. Hướng chính là thu hút lực lượng này vào dự án của Nhà nước về xây dựng kết cấu hạ tầng, khai hoang lấn biển, trồng rừng và những công trình quy mô lớn.

- Phát triển các hội, hiệp hội làm kinh tế. Hình thức này tạo được nhiều việc làm trong các gia đình, sử dụng được lao động nông nhàn, trẻ em, người già, người tàn tật với vốn, công nghệ đơn giản, phổ thông.

CÂU HỎI ÔN TẬP

1. Thế nào là sử dụng nguồn nhân lực xã hội?
2. Ý nghĩa của việc sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực xã hội.
3. Phân tích những nhân tố ảnh hưởng đến tạo việc làm.
4. Tình hình lao động, việc làm ở nước ta trong thời gian qua và những quan điểm mới để tạo việc làm ở nước ta hiện nay.
5. Những hình thức tạo việc làm chủ yếu hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc khóa IV, V, VI, VII, VIII, IX.
2. Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2001 - 2010.
3. Bộ Lao động - Thương binh và xã hội. Chính sách việc làm quốc gia.
4. Tạo việc làm để phát triển kinh tế - xã hội.
5. Chính sách xã hội nhằm phát triển kinh tế - xã hội.
6. PGS.TS. Bùi Văn Nhơn (chủ biên) - Học viện Hành chính. Đề tài khoa học.

Chương V

TỔ CHỨC TIỀN LƯƠNG VÀ BẢO HIỂM XÃ HỘI TRONG NỀN KINH TẾ QUỐC DÂN

I. KHÁI NIỆM, VAI TRÒ VÀ CÁC NGUYÊN TẮC TỔ CHỨC TIỀN LƯƠNG (TIỀN CÔNG) TRONG NỀN KINH TẾ THỊ TRƯỜNG THEO ĐỊNH HƯỚNG XHCN

1. Khái niệm tiền lương trong nền kinh tế thị trường

Trong cơ chế thị trường với sự hoạt động của thị trường sức lao động (còn gọi là thị trường lao động), sức lao động trở thành hàng hóa, một loại hàng hóa đặc biệt. Giá cả của hàng hóa sức lao động chính là tiền lương (tiền công). Đó là khoản tiền mà người chủ sử dụng sức lao động phải chi trả cho người lao động sau quá trình làm việc. Tiền lương là một phạm trù kinh tế, là kết quả của sự phân phối của cải trong xã hội ở mức cao. Kinh tế học vi mô coi sản xuất là sự kết hợp giữa hai yếu tố cơ bản là lao động và vốn. Vốn thuộc quyền sở hữu của một bộ phận dân cư trong xã hội, còn một bộ phận dân cư khác do không có vốn, chỉ có sức lao động phải đi làm thuê cho những người có vốn và đổi lại họ nhận được một khoản tiền gọi là tiền lương.

2. Vai trò của tiền lương trong phát triển kinh tế - xã hội

Bản thân tiền lương có liên quan đến lý luận lợi ích, lý luận phân phối và thu nhập của Nhà nước, doanh nghiệp và người lao động. Tiền lương hàm chứa nhiều mối quan hệ biện chứng, đó là các quan hệ cơ bản như giữa sản xuất và nâng cao đời sống, tái sản xuất giữa tích lũy và tiêu dùng, giữa thu nhập của các thành phần dân cư.

Đối với người lao động làm công ăn lương, tiền lương luôn là mối quan tâm đặc biệt đối với họ. Bởi vì tiền lương là nguồn thu nhập chính nhằm duy trì và nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của người lao động và gia đình họ. Sự phân phối công bằng hợp lý sẽ quyết định đến sự tận tâm, tận lực của người lao động đó đối với sự phát triển kinh tế - xã hội. Ngoài ra, tiền lương còn được xem là bằng chứng thể hiện giá trị, địa vị uy tín của người lao động trong xã hội.

Vì vậy, tiền lương và thu nhập phải thể hiện được sự công bằng trong phân phối. Sự phù hợp mức độ lao động và mức độ thu nhập theo kết quả lao động và hiệu suất công tác của mỗi người.

- Thời kỳ quản lý kinh tế theo cơ chế tập trung quan liêu, tiền lương được thể hiện là một phần của thu nhập quốc dân biểu hiện dưới hình thức tiền tệ được Nhà nước phân phối có kế hoạch cho cán bộ, công nhân viên chức, chế độ tiền lương ở nước ta một thời gian dài mang nặng tính phân phối bằng tiền và hiện vật thông qua bao cấp nhà ở, y tế, giáo dục, các nhu cầu sinh hoạt hàng ngày và các khoản phúc lợi khác. Chế độ tiền lương này mang tính bao cấp, tính bình quân, sự phân biệt giữa các ngành, đặc biệt là người có trình độ cao và

người có trình độ thấp không rõ rệt. Nhược điểm của chế độ tiền lương cũ là nguồn gốc tiền lương không rõ ràng, số lượng và chất lượng không được phản ánh trong tiền lương, mức độ tiền tệ hóa tiền lương thấp nên không khuyến khích người lao động nâng cao trình độ chuyên môn, nâng cao năng suất lao động, không gắn lợi ích với thành quả lao động. Vì thế hạn chế, không kích thích thúc đẩy sản xuất phát triển.

Ở nước ta, khi đổi mới cơ chế quản lý theo cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, trong sự hoạt động của thị trường sức lao động thì sức lao động là một hàng hóa đặc biệt vì nó không tách biệt mà nằm trong con người (con người không phải là hàng hóa), tiền lương, tiền công là giá cả hàng hóa sức lao động. Theo quan niệm mới thì tiền lương không chỉ tuân theo quy luật phân phối theo lao động mà còn phải tuân theo các quy luật khác của thị trường sức lao động như quy luật cạnh tranh, quy luật cung cầu, giá trị, sản xuất... Tiền lương vừa là yếu tố phân phối, vừa là yếu tố của sản xuất, tiền lương đối với người lao động và người sử dụng lao động có ý nghĩa khác nhau. Đối với người lao động, tiền lương là động lực kinh tế thúc đẩy người lao động quan tâm đến công việc của họ. Trả đúng, trả đủ tiền lương cho người lao động sẽ khuyến khích họ quan tâm đến hoạt động và gắn bó với công việc mà họ đảm nhận. Chính vì vậy, tiền lương là yếu tố phân phối. Đối với người sử dụng lao động, tiền lương là một bộ phận chi phí sản xuất nên chi cho tiền lương là chi cho đầu tư phát triển. Từ phân tích trên, chúng ta thấy tiền lương là chi phí đầu tư phát triển và có vai trò to lớn trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội; là một trong những hình thức khuyến khích lợi ích vật chất đối với người lao động. Vì vậy, Nhà nước sử dụng chính sách tiền lương như một công

cụ mạnh nhằm bảo đảm sản xuất phát triển, duy trì đội ngũ lao động có trình độ kỹ thuật nghiệp vụ chuyên môn cao, có ý thức kỷ luật lao động tốt, nhằm đóng góp cho xã hội năng suất cao, hiệu suất tốt.

3. Yêu cầu và nguyên tắc tổ chức tiền lương

Chính sách tiền lương luôn là mối quan tâm của mọi người lao động. Chế độ tiền lương có tác động trực tiếp tới động cơ, thái độ làm việc của người lao động, đồng thời làm tăng hiệu quả của hoạt động quản lý, nhất là quản lý về tiền lương.

Khi tổ chức tiền lương, cần phải chú ý các yêu cầu sau:

+ Bảo đảm tái sản xuất giản đơn và mở rộng sức lao động cho người lao động và gia đình họ.

+ Làm cho tiền lương trở thành một động lực thật sự mạnh mẽ, tác động đến tăng năng suất lao động, hiệu suất công tác.

+ Đảm bảo tính đơn giản, rõ ràng, dễ hiểu (trong khi thiết kế các thang, bảng lương, trong việc áp dụng các chế độ, hình thức trả lương...).

Xóa bỏ các biểu hiện tiêu cực, rối loạn tiền lương, thu nhập, gây khó khăn cho quản lý của Nhà nước và tạo ra bất bình đẳng trong lĩnh vực phân phối, thu nhập của xã hội.

Một số nguyên tắc khi tổ chức tiền lương cần tuân thủ, để đảm bảo các yêu cầu trên:

a) *Trả lương ngang nhau cho lao động như nhau*

Điều này trực tiếp thể hiện nguyên tắc phân phối theo lao

động (số lượng, chất lượng lao động). Trả lương không phân biệt giới tính, dân tộc, tuổi tác. Ở Việt Nam từ sau Cách mạng tháng Tám thành công đã thực hiện nguyên tắc này, Sắc lệnh số 29/SL của Chủ tịch nước Việt Nam dân chủ cộng hòa ngày 12/3/1947 đã quy định: "Công nhân đàn bà hay trẻ em mà làm cùng một công việc như công nhân đàn ông được tính tiền công bằng số tiền công của đàn ông".

Việc trả lương theo đúng số lượng lao động (số giờ làm việc) và chất lượng lao động (cấp bậc công việc, cấp bậc công nhân, trình độ chuyên môn, chất lượng sản phẩm, hiệu suất công tác, năng suất lao động) đòi hỏi nhiều công việc thuộc về tổ chức tiền lương như: xây dựng cấp bậc của từng loại lao động, kiểm tra số lượng và chất lượng sản phẩm mà người lao động làm ra, tính đơn giản tiền lương trả cho một đơn vị sản phẩm.

b) Tốc độ tăng năng suất lao động phải nhanh hơn tốc độ tăng tiền lương bình quân

Tăng năng suất lao động là yếu tố cốt lõi để phát triển của nền kinh tế, các đơn vị sản xuất, kinh doanh có điều kiện, tăng cường, tăng phúc lợi cho người lao động. Tuy nhiên, để đảm bảo tích lũy phát triển thì tăng năng suất lao động phải tăng nhanh luôn tốc độ tăng tiền lương bình quân. Trong phạm vi toàn bộ nền kinh tế quốc dân cũng như đối với từng doanh nghiệp đều cần tuân thủ nguyên tắc này.

c) Đảm bảo mối quan hệ tỷ lệ hợp lý về tiền lương giữa các hoạt động lao động có điều kiện khác nhau, có tầm quan trọng khác nhau và giữa các vùng có điều kiện sinh hoạt và mặt bằng giá cả khác nhau.

Trong xây dựng chế độ tiền lương của tổ chức trả lương, về cơ bản, không được để xảy ra chênh lệch, bất hợp lý về tiền lương giữa những người lao động khi họ có cùng đóng góp sức lực, trí tuệ tương đương như nhau trong các ngành kinh tế. Tuy nhiên, không có nghĩa là cào bằng mọi điều kiện, mọi vị trí có tầm quan trọng khác nhau. Vì thế, cần xem xét tới các yếu tố sau:

- Tính phức tạp về kỹ thuật giữa các ngành trong nền kinh tế quốc dân khác nhau, đòi hỏi trình độ lành nghề của người lao động giữa các ngành cũng khác nhau.

- Điều kiện lao động khác nhau: Những người làm việc trong điều kiện nặng nhọc, độc hại phải được trả lương (hoặc phụ cấp) cao hơn so với những người làm việc trong điều kiện bình thường.

- Xét tới ý nghĩa vị trí kinh tế của từng ngành trong nền kinh tế: tùy từng thời kỳ phát triển, có các ngành chủ yếu, đóng vai trò quyết định đối với tăng trưởng kinh tế. Những ngành này cần được khuyến khích bằng tiền lương cao hơn, tạo điều kiện ổn định về nhân lực để phát triển sản xuất theo yêu cầu của Nhà nước. Vị trí của từng ngành có thể có sự thay đổi, tùy theo tầm quan trọng của từng ngành trong từng thời kỳ.

- Sự phân bố theo địa lý của các doanh nghiệp (các tổ chức) khác nhau. Các vùng địa lý khác nhau có sự chênh lệch về điều kiện sinh hoạt, như vậy tiền lương phải tính đến các yếu tố giá cả, điều kiện khí hậu, vùng xa xôi hẻo lánh ở các nơi này (miền núi, hải đảo).

4. Tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế

Tiền lương danh nghĩa được hiểu là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động. Số tiền này nhiều hay ít phụ thuộc trực tiếp vào năng suất lao động và hiệu quả làm việc của người lao động, phụ thuộc vào trình độ, kinh nghiệm làm việc trong quá trình lao động.

Tiền lương thực tế được hiểu là số lượng các loại hàng hóa tiêu dùng và các loại dịch vụ cần thiết mà người lao động hưởng lương có thể mua được bằng tiền lương danh nghĩa của họ.

Như vậy, tiền lương thực tế không chỉ phụ thuộc vào số tiền lương danh nghĩa mà còn phụ thuộc vào giá cả của các loại hàng hóa tiêu dùng và các loại dịch vụ cần thiết mà họ muốn mua. Mối quan hệ tiền lương thực tế và tiền lương danh nghĩa được thể hiện qua công thức sau đây:

$$I_{\text{tltt}} = \frac{I_{\text{tldn}}}{I_{\text{gc}}}$$

I_{tltt} : Chỉ số tiền lương thực tế.

I_{tldn} : Chỉ số tiền lương danh nghĩa.

I_{gc} : Chỉ số giá cả (hàng tiêu dùng và dịch vụ).

Như vậy có thể thấy rõ là, nếu giá cả tăng lên, tốc độ tăng không phù hợp thì tiền lương thực tế giảm đi. Điều này có thể xảy ra ngay cả khi tiền lương danh nghĩa tăng lên (do những thay đổi trong chính sách tiền lương) nếu chỉ số giá cả vượt chỉ số tiền lương danh nghĩa. Đây là một quan hệ rất phức tạp do sự thay đổi của tiền lương danh nghĩa, của giá cả và phụ thuộc vào những yếu tố khác nhau. Trong xã hội, tiền

lương thực tế là mục tiêu trực tiếp của người lao động hưởng lương. Đó cũng chính là đối tượng quan tâm của Nhà nước trong các chính sách về thu nhập, tiền lương và đời sống.

II. CÁC CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG TRONG NỀN KINH TẾ QUỐC DÂN CỦA NƯỚC TA

1. Chế độ tiền lương cấp bậc

Là chế độ tiền lương áp dụng cho các lao động. Để trả lương đúng phải căn cứ vào số lượng và chất lượng lao động:

Số lượng lao động thể hiện qua lượng thời gian hao phí để sản xuất sản phẩm.

Chất lượng lao động thể hiện ở trình độ lành nghề lao động.

Sự khác nhau giữa lao động phức tạp (lao động lành nghề) và lao động đơn giản chính là ở chất lượng, "lao động phức tạp là bội số của lao động giản đơn" (C. Mác).

Chất lượng lao động được xác định thông qua chế độ tiền lương cấp bậc đối với lao động. (Khu vực quốc doanh áp dụng chế độ tiền lương này. Các thành phần kinh tế ngoài quốc doanh dựa vào đó để tham khảo, trả lương cho lao động. Nhưng mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định).

Chế độ tiền lương cấp bậc gồm ba yếu tố: thang lương, mức lương và tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật.

a) Thang lương: Xác định quan hệ tỷ lệ về tiền lương giữa những người công nhân cùng nghề (hoặc nhóm nghề giống nhau) theo trình độ cấp bậc của họ (tức trình độ lành

nghề khác nhau, từ thấp đến cao). Mỗi thang lương gồm có một số bậc lương và hệ số của các bậc đó.

Bậc lương chỉ ra người công nhân có trình độ lành nghề nào trong thang bảng lương. Hệ số lương chỉ rõ lao động của công nhân có trình độ lành nghề cao hơn được trả cao hơn công nhân bậc I (trình độ lành nghề thấp) bao nhiêu lần.

b) Mức lương: Là số lượng tiền tệ trả lương cho một đơn vị thời gian lao động (giờ, ngày, tháng) phù hợp với các bậc trong thang lương. Thường chỉ quy định mức lương bậc I, còn mức lương các bậc khác trong thang lương tính theo công thức:

$$M_x = M_I \times K_x$$

Trong đó:

M_x : Mức lương bậc phải tìm.

M_I : Mức lương bậc I.

K_x : Hệ số của bậc lương thứ x.

Ở Việt Nam, mức lương bậc I thường được tính theo tháng (một số nước tính theo giờ).

Mức lương bậc I được xác định theo mức độ phức tạp về kỹ thuật, điều kiện lao động, tiêu hao năng lượng (thần kinh, cơ bắp) và phải lớn hơn hoặc bằng mức lương tối thiểu. Tùy theo kết quả sản xuất kinh doanh, các doanh nghiệp có thể quy định mức lương bậc I cao hơn so với mức lương Nhà nước ban hành.

Mức lương tối thiểu là số tiền lương trả cho người lao động làm công việc đơn giản, những công việc thông thường của mọi người có sức lao động; không qua đào tạo; không có

trình độ chuyên môn đều làm được những công việc đó, được gọi là những công việc đơn giản.

Mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định và công bố trong từng thời kỳ.

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

Chính phủ Việt Nam quyết định và công bố mức lương tối thiểu chung, mức lương tối thiểu vùng, ngành cho từng thời kỳ sau khi lấy ý kiến Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động.

Khi chỉ số giá sinh hoạt tăng lên, tiền lương tối thiểu cũng được điều chỉnh tăng lên để bảo đảm tiền lương thực tế.

c) Tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật

Tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật là một loại văn bản quy định mức độ phức tạp của công việc và yêu cầu về trình độ lành nghề của người lao động ở mức một bậc nào đó phải có sự hiểu biết nhất định về mặt kiến thức lý thuyết và phải làm được những công việc nhất định trong thực hành. Trong bản tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật thì cấp bậc công nhân và cấp bậc của công việc có liên quan chặt chẽ với nhau.

Tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật có ý nghĩa quan trọng trong tổ chức lao động và trả lương. Trên cơ sở tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật mà người ta có thể bố trí công nhân theo đúng yêu

câu công việc phù hợp với khả năng lao động. Qua đó mà có thể trả lương theo đúng chất lượng của người lao động khi họ làm việc trong cùng một nghề hay giữa các nghề khác nhau.

Việc đầu tiên là phải xác định đúng trình độ lành nghề của người lao động và bố trí họ đảm nhận công việc phù hợp sẽ đảm bảo cho người lao động nhận được tiền công phù hợp với số lượng và chất lượng lao động đã hao phí. Để bố trí lao động đảm nhận công việc phù hợp với trình độ của họ phải xác định mức độ phức tạp của công việc và yêu cầu trình độ lành nghề của người lao động.

- Xác định cấp bậc công việc: Bậc công việc thể hiện mức độ phức tạp của công việc, bậc càng cao thì công việc càng phức tạp. Để xác định cấp bậc công việc có thể sử dụng các phương pháp sau:

+ Phương pháp chuyên gia: Nội dung của phương pháp này là dựa vào kinh nghiệm của những chuyên gia có trình độ chuyên môn cao, kỹ thuật sản xuất giỏi, có nhiều kinh nghiệm để xác định bậc công việc.

+ Phương pháp so sánh: Nội dung của phương pháp này dựa vào sự phân nhóm của công việc theo các tiêu thức nhất định; phân nhóm, chọn một công việc điển hình; quy định cấp bậc công việc cho công việc đó (có thể so sánh với các công việc đã làm). Tính toán công việc cho cả nhóm.

+ Phương pháp cho điểm: Nội dung của phương pháp này là dựa vào bảng điểm mẫu, tiến hành cho điểm theo mẫu, tổng số điểm đạt được so sánh với bậc tương ứng.

Ví dụ: Có bảng điểm mẫu như sau: áp dụng ngành có thang bảng lương 6 bậc, với số lượng là 200 điểm ta tiến hành xây dựng như sau:

Phân chia công việc theo từng chức năng theo mẫu, tiến hành cho điểm theo mức độ phức tạp của từng chức năng theo mẫu:

Chức năng	Mức độ phức tạp	Số điểm	
		Tối thiểu	Tối đa
1. Tính toán	Rất đơn giản	0	0
	Đơn giản	3	3
	Trung bình	4	6
	Phức tạp	8	10
2. Chuẩn bị và tổ chức công việc	Rất đơn giản	4	4
	Đơn giản	5	6
	Trung bình	8	10
	Phức tạp	12	17
3. Thực hiện quá trình lao động		63	71
		80	90
		100	110
		125	145
4. Phục vụ điều chỉnh thiết bị		0	0
		3	3
		4	6
		8	11
5. Yếu tố trách nhiệm	Rất đơn giản	0	0
	Đơn giản	4	4
	Trung bình	6	8
	Phức tạp	12	17

Chuyển từ điểm sang bậc:

Bậc lương	Hệ số lương	Tổng số điểm	
		Thấp nhất	Cao nhất
I	1,00		100
III	1,03	101	113
II	1,29	114	129
IV	1,72	149	172
V	2,00	173	200

Ví dụ để tiện một chiếc trục xe đạp:

- Chức năng tính toán: Đơn giản : 3 điểm
 - Chức năng chuẩn bị và tổ chức công việc:
Trung bình : 9 điểm
 - Thực hiện quá trình lao động: Trung bình : 105 điểm
 - Phục vụ: Đơn giản : 3 điểm
 - Trách nhiệm: Đơn giản : 4 điểm
-
- Tổng số : 124 điểm

Đối chiếu với bảng điểm chuyển sang bậc ta có công việc ứng với bậc III. Vậy công việc tiện trục xe đạp là bậc III.

Trong ba phương pháp trên thì phương pháp cho điểm xác định mức độ phức tạp của công việc chính xác hơn và được áp dụng phổ biến hơn.

- Xác định cấp bậc công nhân:

Căn cứ vào quy định trình độ lành nghề của công nhân trong tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật tổ chức thi tay nghề để xác định cấp bậc công nhân, nội dung thi bao gồm hai phần:

+ Phân lý thuyết, tương ứng với quy định và hiểu biết trong tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật.

+ Phần thực hành: những công việc trên máy theo quy định trong tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật.

Người lao động đạt kết quả ở bậc nào thì trình độ lành nghề của họ tương ứng ở bậc đó.

d) Các hình thức trả lương bao gồm:

- Hình thức trả lương theo sản phẩm: Là hình thức trả lương theo số lượng sản phẩm sản xuất của từng người lao động. Hình thức này lại chia ra: trả lương theo sản phẩm trực tiếp, theo sản phẩm gián tiếp, theo sản phẩm tập thể, trả lương khoán, theo sản phẩm lũy tiến.

- Hình thức trả lương theo thời gian (lương, giờ, ngày, tháng) chủ yếu cho lao động quản lý và một số công việc trong sản xuất không định mức được chặt chẽ, chính xác. Hình thức trả lương theo thời gian chia ra: theo thời gian đơn giản và theo thời gian có thưởng.

Việc chọn đúng hình thức trả lương nào là quyền của từng doanh nghiệp, tùy theo điều kiện sản xuất kinh doanh của họ. Ngoài các hình thức trả lương trên còn có các hình thức tiền thưởng khác nhau. Các nhà quản lý cần sử dụng tiền thưởng để khuyến khích vật chất và tinh thần cho người lao động hăng hái làm việc và làm việc có năng suất, có chất lượng.

2. Chế độ tiền lương chức vụ

a) Khái niệm và điều kiện áp dụng

Chế độ tiền lương chức vụ là toàn bộ những quy định của

Nhà nước về tiền lương mà các tổ chức nhà nước, các tổ chức kinh tế - xã hội và các doanh nghiệp áp dụng để trả lương cho lao động quản lý.

Khác với công nhân, những người lao động trực tiếp, lao động quản lý không trực tiếp tạo ra sản phẩm nhưng lại đóng vai trò quan trọng trong quản lý, tổ chức, điều hành, kiểm tra, kiểm soát... Hiệu quả của lao động quản lý có ảnh hưởng rất lớn. Trong nhiều trường hợp mang tính quyết định đến hiệu quả hoạt động của các tổ chức chính trị, kinh tế, văn hóa xã hội....

Lao động quản lý là lao động gián tiếp, làm việc bằng trí óc nhiều hơn. Cấp quản lý càng cao thì càng đòi hỏi sáng tạo nhiều. Lao động quản lý không chỉ thực hiện các vấn đề chuyên môn mà phải giải quyết rất nhiều các quan hệ giữa con người trong quá trình làm việc, quản lý xã hội.

b) Chế độ tiền lương công chức nhà nước

- Khác với những người làm việc trực tiếp và chế độ hợp đồng lao động, công chức là những người được tuyển dụng vào làm việc trong một công sở nhà nước.

Theo Pháp lệnh cán bộ công chức thì cán bộ công chức là công dân Việt Nam trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước, bao gồm năm đối tượng theo cơ chế bầu cử, tuyển dụng, bổ nhiệm trong các cơ quan Đảng, Nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội từ Trung ương đến cấp huyện. Khi được tuyển dụng chính thức, công chức làm việc đến hết tuổi lao động.

Công chức là những người làm chuyên môn, nghiệp vụ

được xếp vào một ngạch với vị trí làm việc ổn định trong một công sở nhà nước. Những người giữ chức vụ dân cử bầu cử theo nhiệm kỳ, thường là công chức được dân tín nhiệm bầu vào các chức vụ đó, trong thời gian giữ chức vụ dân cử, bầu cử, tạm thời ra ngoài ngạch nhưng vẫn hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

Lao động của cán bộ công chức là lao động quản lý, phức tạp, thực hiện chức năng tổ chức quá trình ra quyết định và tổ chức thực hiện các quyết định quản lý. Để xây dựng và thiết kế thang bảng lương cho cán bộ công chức phải phân loại công chức.

- Hệ thống bảng lương của công chức được quy định theo ngành, mỗi ngành có một bảng lương riêng. Mỗi bảng lương theo ngành có các ngạch và trong một ngạch có các bậc lương.

- Ngạch thể hiện trình độ chuyên môn nghiệp vụ công chức, còn bậc thể hiện thâm niên của công chức trong ngạch.

Mỗi ngạch có một hệ số mức lương chuẩn được xác định theo hai yếu tố. Hệ số mức tối thiểu phức tạp lao động và hệ số mức độ tiêu hao lao động đặc trưng của nghề công chức có tính đến yếu tố vị trí ưu tiên theo ngành nghề. Ngạch phản ánh nội dung công việc và trình độ hiểu biết của công chức, thể hiện chức và cấp chuyên môn, nghiệp vụ.

Mỗi ngạch có một số bậc lương (nhiều nhất là 10 bậc, ít nhất là 3 bậc) thể hiện thâm niên của công chức đã làm việc ở ngạch đó. Thời gian nâng bậc lương thâm niên trong ngạch là 2 năm đối với ngạch có mức độ phức tạp thấp và 3 năm đối với ngạch có mức độ phức tạp cao.

Số bậc lương trong ngạch được xác định theo hai căn cứ sau: mức độ phức tạp về chuyên môn nghiệp vụ của ngạch (ngạch càng cao thì số bậc thâm niên càng ít) và thời gian để nâng 1 bậc lương trong ngạch. Quan điểm để xác định số bậc cụ thể là phải giải quyết được đối với những người không có điều kiện thi nâng ngạch hoặc làm việc ở những ngạch không có ngạch trên so với ngạch hiện giữ thì vẫn yên tâm làm việc trong ngạch đó (vì số bậc lương trong ngạch đủ để nâng bậc cho đến khi nghỉ hưu).

Việc xếp lương vào ngạch trên là do nhu cầu công việc và cán bộ công chức phải qua thi nâng ngạch theo quy định của Nhà nước, nhưng không nhất thiết phải xếp hết số bậc lương trong ngạch hiện giữ mới được nâng ngạch.

Mức lương cao nhất ở ngạch có mức độ phức tạp nhất ở các ngành khác nhau thì tương đương nhau.

Công chức được bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo trong khu vực hành chính sự nghiệp thì vẫn xếp lương theo ngạch chuyên môn hiện giữ và hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo. Ví dụ bảng lương của các ngành chuyên viên (CV, CVC, CVCC).

c) Hệ thống tiền lương chức vụ bầu cử

Hệ thống tiền lương chức vụ bầu cử (dân cử) được xác định cho các chức vụ từ Trung ương đến quận, huyện, cao nhất là Chủ tịch nước, thấp nhất là thư ký Hội đồng nhân dân quận, huyện, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh.

Nguyên tắc chung:

- Mỗi chức vụ dân cử chỉ có một mức lương và có phụ cấp tái cử.

Không phân biệt các chức vụ dân cử ở Trung ương khi xác định mức lương.

Các chức vụ dân cử ở địa phương (tỉnh, thành phố, quận, huyện, thị xã) được chia thành các loại khi xác định mức lương: tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chia làm hai loại: thành phố thuộc tỉnh, quận, huyện, thị xã được chia làm ba loại.

- Hệ thống tiền lương chức vụ bầu cử của Đảng và đoàn thể, cũng được xác định như chức vụ dân cử.

- Hệ thống tiền lương hành chính sự nghiệp Đảng, đoàn thể (chuyên môn, nghiệp vụ).

- Hệ thống tiền lương hành chính sự nghiệp cho cán bộ Đảng, đoàn thể làm công tác chuyên môn nghiệp vụ xác định như cán bộ, công chức.

d) Hệ thống tiền lương trong lực lượng vũ trang được xác định thống nhất cho bốn loại: sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, hạ sĩ quan, công nhân viên quốc phòng.

- Đối với sĩ quan, tiền lương được xác định theo hàm (từ thiếu úy đến đại tướng). Đối với sĩ quan giữ chức vụ lãnh đạo thì xếp lương theo hàm và hưởng phụ cấp chức vụ.

Mỗi cấp hàm chỉ có một mức lương (không có bậc thâm niên, nhưng vẫn giữ phụ cấp thâm niên theo luật hiện hành).

Tiền lương tổng ngạch (bao gồm lương cấp hàm, ưu đãi, thâm niên, phụ cấp chức vụ) bằng 1,8 lần so với tiền lương tổng ngạch hành chính sự nghiệp.

- Đối với quân nhân chuyên nghiệp: tiền lương được xác

định theo chuyên môn với ba cấp trình độ sơ cấp, trung cấp, cao cấp.

Mỗi cấp chia thành 3 đến 4 nhóm, mỗi nhóm có một mức lương chuẩn và các bậc lương thâm niên. Phần ưu đãi được tính trong lương chuyên môn.

- Đối với hạ sĩ quan và binh sĩ: hưởng lương (chủ yếu là Bộ Công an, Bộ Quốc phòng), tiền lương được xác định theo nguyên tắc như sĩ quan hưởng lương.

Hạ sĩ quan và binh sĩ thực hiện nghĩa vụ theo luật (chủ yếu là Bộ Quốc phòng), thực hiện chế độ ăn theo định lượng và phụ cấp quân hàm từ binh nhì đến thượng sĩ.

- Đối với công nhân viên quốc phòng, tiền lương được xác định theo phụ cấp quốc phòng, an ninh theo hai mức 30% đến 59% trên mức lương chuyên môn nghiệp vụ.

3. Phương pháp xây dựng chế độ tiền lương chức vụ của công chức

a) Phân loại công chức theo chức năng

Theo chức năng, công chức được phân thành ba loại: .

- Công chức lãnh đạo.
- Công chức làm công tác chuyên môn (kỹ thuật, nghiệp vụ).
- Công chức thừa hành.

b) Đánh giá sự phức tạp của lao động công chức

Mức độ phức tạp của lao động công chức được đánh giá dựa trên hai yếu tố sau:

- Yếu tố chất lượng của công việc (nghề nghiệp) thông

qua trình độ đào tạo theo yêu cầu của nghề nghiệp (bằng cấp, thâm niên công tác để tích lũy kinh nghiệm).

- Yếu tố trách nhiệm nghề nghiệp: trách nhiệm đối với sản xuất, đối với tính mạng con người, đối với tài sản công...

Trong hai yếu tố trên, khi xác định bằng phương pháp cho điểm, quá trình đào tạo thường chiếm tỷ trọng lớn (70% tổng số điểm), yếu tố sau chiếm ít hơn (30% tổng số điểm).

c) Xác định bội số, số bậc của bảng lương

Về phương pháp, khi xác định bội số, cơ bản giống như xây dựng các thang lương của công nhân. Còn số bậc của bảng lương theo chế độ phức tạp của lao động, tùy thuộc vào số chức danh được xác định.

d) Xác định mức lương bậc I và các mức lương khác trong bảng lương

Dùng mức lương tối thiểu chung (do Chính phủ quy định) nhân với hệ số lương bậc I (hiện nay chưa quy định mức lương tối thiểu riêng cho công chức, viên chức nhà nước). mức lương của các bậc khác trong bảng lương sẽ được tính bằng cách lấy mức lương bậc I nhân với hệ số của các bậc khác trong bảng lương đó.

Nghị định của Chính phủ số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang, đã quy định 7 bảng lương sau:

Bảng 1: Bảng lương chuyên gia cao cấp.

Bảng 2: Bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ đối với cán bộ, công chức trong các cơ quan nhà nước (bao gồm các cán

bộ giữ chức danh do bầu cử thuộc diện xếp lương theo ngạch, bậc công chức hành chính và hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo và công chức ở xã, phường, thị trấn).

Bảng 3: Bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ đối với cán bộ, viên chức trong các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước.

Bảng 4: Bảng lương nhân viên thừa hành, phục vụ trong các cơ quan nhà nước và các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước.

Bảng 5: Bảng lương cán bộ chuyên trách ở xã, phường, thị trấn.

Bảng 6: Bảng lương cấp bậc quân hàm sĩ quan quân đội nhân dân; sĩ quan, hạ sĩ quan công an nhân dân.

Bảng 7: Bảng lương quân nhân chuyên nghiệp thuộc quân đội nhân dân và chuyên môn kỹ thuật thuộc công an nhân dân.

Ví dụ về một bảng lương:

Bảng lương chuyên gia cao cấp

(Ban hành kèm theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ)

Đơn vị tính: 1.000 đồng

	Bậc 1	Bậc 2	Bậc 3
Hệ số lương	8.80	9.40	10.00
Mức lương thực hiện 01/10/2004	2,552.0	2,726.0	2,900.0

Ghi chú:

Áp dụng đối với các đối tượng không giữ chức danh lãnh đạo (bầu cử, bổ nhiệm) trong các lĩnh vực chính trị, hành chính, kinh tế, khoa học - kỹ thuật, giáo dục, y tế, văn hóa - nghệ thuật.

III. CHẾ ĐỘ BẢO HIỂM XÃ HỘI (BHXH)

1. Khái niệm

Bảo hiểm xã hội là sự bảo đảm thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập cho người lao động khi họ bị mất hoặc giảm thu nhập do bị ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, tàn tật, thất nghiệp, tuổi già, tử tuất, dựa trên cơ sở một quỹ tài chính do sự đóng góp của các bên tham gia BHXH, có sự bảo hộ của Nhà nước theo pháp luật, nhằm bảo đảm an toàn đời sống cho người lao động và gia đình họ, đồng thời góp phần bảo đảm an toàn xã hội. (Từ điển Bách khoa Việt Nam).

2. Ý nghĩa của bảo hiểm xã hội đối với người lao động

Bảo hiểm xã hội là một nhu cầu của người lao động trong xã hội, xuất phát từ nhu cầu cần được bảo đảm an toàn trong cuộc sống việc làm của người lao động. Nhu cầu này ngày càng trở nên thường xuyên, tự nhiên và chính đáng của con người. Lúc đầu, trong một xã hội chưa phát triển, người lao động thường chủ động đáp ứng các nhu cầu bảo hiểm cho cuộc sống của mình. Phương thức này tỏ ra kém hiệu quả do nguồn và khả năng tài chính từ tích lũy cá nhân cho mục đích bảo hiểm cuộc sống rất hạn chế. Xã hội phát triển lên, Nhà nước với vai trò quản lý tài chính và tổ chức thực hiện các hoạt động xã hội nhận thấy trách nhiệm phải tổ chức hoạt động trên phạm vi toàn xã hội để thỏa mãn tốt hơn các nhu cầu về bảo hiểm xã hội ngày càng đa dạng hơn cho các tầng lớp lao động trong xã hội. Khi kinh tế phát triển, Nhà nước

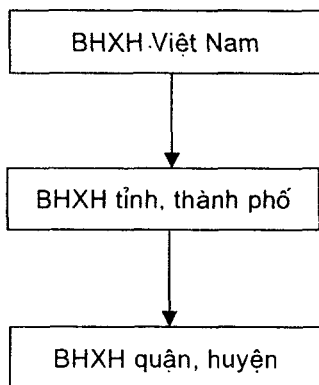
hoạt động vì lợi ích của nhân dân, càng có điều kiện quan tâm tốt hơn tới bảo hiểm xã hội.

3. Quá trình phát triển của bảo hiểm xã hội ở Việt Nam

Ở nước ta, hoạt động bảo hiểm xã hội được triển khai từ đầu năm 1962, theo Nghị định 218/CP ngày 27/11/1962 của Chính phủ, các trợ cấp bảo hiểm xã hội được quy định là: ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, mất sức lao động, hưu trí và tử tuất. Các chế độ bảo hiểm xã hội được thực hiện theo cơ chế tập trung bao cấp và áp dụng cho công nhân viên chức nhà nước suốt một thời gian dài. Khi Bộ Luật Lao động ngày 26/3/1994 và Nghị định số 12/CP ngày 26/1/1994 của Chính phủ được ban hành, hệ thống này của nước ta chuyển sang cơ chế mới.

Theo quy định này, hệ thống bảo hiểm xã hội là hình thức bắt buộc đối với công nhân viên chức, lực lượng vũ trang, công chức và người lao động làm công ăn lương trong các thành phần kinh tế khác nhau. Quỹ bảo hiểm xã hội là một quỹ tài chính độc lập nằm ngoài ngân sách nhà nước hình thành trên cơ sở đóng góp của các bên: người sử dụng lao động đóng 15% tổng quỹ tiền lương của doanh nghiệp, người lao động đóng 5% tiền lương tháng của mình. Nhà nước tham gia với tư cách là người bảo trợ cho các hoạt động của bảo hiểm xã hội trong khuôn khổ pháp luật.

Bảo hiểm xã hội được tổ chức theo sơ đồ sau:



Ngày 29/6/2006, Quốc hội thông qua Luật Bảo hiểm xã hội số 71/2006/QH11 và Chủ tịch nước Nguyễn Minh Triết đã ký lệnh số 13/2006L-CTN ban hành ngày 12/7/2006. Với 11 chương 141 điều Luật BHXH quy định về chế độ, chính sách bảo hiểm xã hội; quyền và trách nhiệm của người lao động, của cơ quan, tổ chức, cá nhân tham gia bảo hiểm xã hội; tổ chức bảo hiểm xã hội; quỹ bảo hiểm xã hội; thủ tục thực hiện bảo hiểm xã hội và quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội.

4. Những nguyên tắc của bảo hiểm xã hội

a) Nguyên tắc sự bảo đảm xã hội

Bảo hiểm xã hội là sự đảm bảo về mặt xã hội để người lao động có thể duy trì và ổn định cuộc sống khi bị mất sức lao động tạm thời (ốm đau, thai sản, tai nạn lao động...) hoặc hết tuổi lao động (hưu trí, về già...).

Đây là nguyên tắc bảo đảm ý nghĩa và tính chất của bảo hiểm. Nó vừa mang giá trị vật chất, vừa mang tính xã hội.

Điều này được thể hiện trước hết là sự bảo đảm bằng vật chất (theo các chế độ trợ cấp của bảo hiểm xã hội). Mức bảo đảm về vật chất cũng là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến sự phát triển của sự nghiệp này. Về mặt xã hội, theo nguyên tắc này, bảo hiểm xã hội lấy số đông bù cho số ít, lấy quãng đời lao động thực tế có thu nhập là cơ sở để bảo đảm cho quãng đời tham gia vào lao động (mất sức lao động hay cao tuổi).

b) BHXH có ba loại: bắt buộc, tự nguyện và bảo hiểm thất nghiệp

Bảo hiểm xã hội bắt buộc - bắt buộc thể hiện ở nghĩa vụ tham gia vào mức tham gia tối thiểu (thời gian, mức đóng bảo hiểm...) của cán bộ, công nhân viên chức, lực lượng vũ trang làm việc trong bộ máy nhà nước và các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần. Như vậy, Nhà nước đóng vai trò tổ chức, định hướng để người lao động và người sử dụng lao động hiểu được nghĩa vụ và trách nhiệm tham gia đóng bảo hiểm xã hội. Điều này được thể chế hóa trong Bộ Luật Lao động, Luật BHXH và các văn bản pháp quy khác về bảo hiểm xã hội, BHXH tự nguyện khuyến khích sự tham gia tự nguyện và bảo hiểm xã hội. Loại hình BHXH tự nguyện áp dụng cho các đối tượng nằm ngoài BHXH bắt buộc (người lao động trong nông thôn, người lao động tự do...).

Nguyên tắc này cho phép bảo hiểm xã hội có điều kiện để phát triển và mở rộng hơn, người lao động ở bất cứ thành phần kinh tế nào cũng đều có nghĩa vụ tham gia và thụ hưởng những quyền lợi về chế độ BHXH.

c) Xác định đúng mức tối thiểu

Xác định đúng đắn mức tối thiểu của các chế độ bảo

hiểm xã hội. Vấn đề này có quan hệ trực tiếp đến các khía cạnh có liên quan đến việc thiết kế các chính sách và nội dung cụ thể của từng chế độ bảo hiểm xã hội. Mức tối thiểu của các chính sách và nội dung cụ thể của từng chế độ bảo hiểm xã hội là mức đóng định kỳ (hàng tháng), mức thời gian cần thiết tối thiểu để tham gia và được hưởng một chế độ bảo hiểm xã hội cụ thể. Các mức tối thiểu còn phải tính đến giá trị của các chế độ bảo hiểm xã hội mà người tham gia được hưởng. Nguyên tắc này liên quan trực tiếp đến việc tạo nguồn, xây dựng quỹ bảo hiểm xã hội và khuyến khích người lao động và các tầng lớp xã hội tham gia.

d) Nguyên tắc bảo đảm sự thống nhất và liên tục

Bảo hiểm xã hội phải đảm bảo sự thống nhất và liên tục cả về mức tham gia và thời gian thực hiện, bảo đảm quyền lợi của người lao động. Nguyên tắc này đảm bảo cho khi có sự di chuyển và biến động lao động có thể xảy ra, thậm chí mang tính thường xuyên. Sự thay đổi nơi làm việc và thay đổi hợp đồng lao động cả về nội dung, đối tác... tạo ra những gián đoạn về thời gian và không gian của quá trình làm việc. Điều này có thể xảy ra trong cả các quan hệ về bảo hiểm xã hội. Việc đảm bảo cho người tham gia bảo hiểm xã hội có thể duy trì một cách liên tục theo thời gian (có tham gia đóng góp) và sự thống nhất về các chế độ sẽ tạo ra sự linh hoạt cần thiết và sự thuận tiện cho người lao động tham gia vào bảo hiểm xã hội tốt hơn, đầy đủ và tích cực hơn.

e) Nguyên tắc công bằng trong BHXH

Công bằng trong bảo hiểm xã hội là một nguyên tắc rất quan trọng song cũng rất phức tạp trong chính sách bảo hiểm

xã hội. Bảo hiểm xã hội được thực hiện trong một thời gian dài, cả trong và ngoài quá trình lao động. Trong quá trình đó có thể có những thay đổi diễn ra. Mức và thời gian tham gia của từng người và mức được hưởng của họ có thể không giống nhau. Việc theo dõi, ghi nhận các vấn đề này không đơn giản, nhất là trong điều kiện hệ thống bảo hiểm xã hội đang còn có những khác biệt về đối tượng, thành phần và khu vực tham gia ở nước ta hiện nay. Do vậy, bảo đảm sự công bằng trong bảo hiểm xã hội là cần thiết nhưng không phải dễ thực hiện. (Ví dụ: tiền lương khác nhau nhưng tỷ lệ đóng BHXH theo tiền lương lại như nhau).

Trên đây là những nguyên tắc phải tính đến khi thiết kế và thực hiện các chế độ về bảo hiểm xã hội.

5. Những nội dung cơ bản của bảo hiểm xã hội

a) Nguồn hình thành quỹ BHXH

Quỹ bảo hiểm xã hội dùng để chi trả trợ cấp bảo hiểm xã hội và các chi phí khác phục vụ cho quản lý và phát triển sự nghiệp bảo hiểm xã hội. Quỹ bảo hiểm xã hội được quản lý thống nhất theo chế độ tài chính của Nhà nước, hạch toán độc lập và được Nhà nước bảo hộ. Để phát triển bảo hiểm xã hội, quỹ bảo hiểm xã hội được bảo tồn giá trị và tăng trưởng theo quy định pháp luật.

Quỹ bảo hiểm xã hội hiện nay được hình thành từ các nguồn sau đây:

- Người sử dụng lao động (chủ doanh nghiệp, cơ quan...) đóng theo quy định trong Luật BHXH của nước CHXHCN

Việt Nam, người sử dụng lao động phải đóng 15% so với tổng quỹ tiền lương của doanh nghiệp.

- Người lao động đóng 5% mức tiền lương, tiền công (gồm tiền lương cơ bản và các loại phụ cấp).

- Tiền sinh lời của hoạt động đầu tư từ quỹ BHXH.

- Nhà nước hỗ trợ.

- Các nguồn thu hợp pháp khác.

b) Chế độ chi BHXH

Người lao động tham gia bảo hiểm xã hội được hưởng các chế độ trợ cấp bảo hiểm sau đây:

- Chế độ ốm đau:

Khi ốm đau, người lao động được khám bệnh và điều trị tại các cơ sở y tế theo chế độ bảo hiểm y tế. (Bảo hiểm y tế đã sáp nhập vào BHXH theo quyết định của Chính phủ từ tháng 1/2002). Người lao động ốm đau có giấy chứng nhận của thầy thuốc được nghỉ việc để chữa bệnh. Thời gian điều trị tại bệnh viện thì được hưởng một phần viện phí do BHXH chi trả cho bệnh viện và được trợ cấp ốm đau do quỹ BHXH trả.

- Chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp:

Người lao động khi bị tai nạn lao động hay bệnh nghề nghiệp được nghỉ để điều trị. Trong thời gian điều trị, người sử dụng lao động phải trả đủ lương và chi phí y tế cho việc chữa trị. Sau khi điều trị, tùy theo mức độ suy giảm khả năng lao động do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, người lao động được giám định và xếp hạng thương tật để hưởng trợ cấp một lần hoặc hàng tháng do quỹ bảo hiểm xã hội chi trả.

- Chế độ thai sản:

Phụ nữ có thai, sinh con, trong thời gian nghỉ thai sản theo quy định (từ 4 - 6 tháng tùy điều kiện cụ thể) được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội bằng 100% tiền lương và được trợ cấp thêm một tháng lương (đối với trường hợp sinh con lần thứ nhất và lần thứ hai). Trong các trường hợp nghỉ vì lý do khám thai, thực hiện các biện pháp kế hoạch hóa gia đình, cũng được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội trong thời gian (hoặc do người sử dụng lao động trả một mức tương đương).

- Chế độ hưu trí:

Người lao động được hưởng chế độ hưu trí hàng tháng có đủ điều kiện về tuổi đời và thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội như sau:

+ Nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi. Tuổi đời được hưởng chế độ hưu trí của người làm các công việc nặng nhọc độc hại hoặc làm việc ở vùng cao, biên giới, hải đảo và một số trường hợp đặc biệt khác do Chính phủ quy định.

+ Thời gian đóng bảo hiểm xã hội: từ 20 năm trở lên.

Trong trường hợp chỉ đạt một trong hai điều kiện vẫn có thể được trợ cấp hưu trí hàng tháng với mức hưởng thấp hơn. Nếu:

* Người lao động đủ tuổi đời và đã đóng góp ít nhất 15 năm bảo hiểm xã hội.

* Tuổi đời chưa đủ nhưng ít nhất đã đến 50 tuổi với nam và 45 tuổi với nữ và khả năng lao động mất từ 61% trở lên.

* Trường hợp người lao động không đạt đủ các điều kiện trên thì được hưởng trợ cấp một lần.

Mức trợ cấp hưu trí hưởng hàng tháng, cao thấp khác nhau phụ thuộc vào mức lương, mức đóng và thời gian đóng bảo hiểm xã hội của từng người do Điều lệ BHXH quy định.

Trong điều kiện nước ta hiện nay, việc ban hành và áp dụng 5 chế độ bảo hiểm xã hội thể hiện sự quyết tâm rất lớn của Nhà nước trong việc quan tâm đến đời sống của người lao động (cả trong và ngoài quá trình lao động).

- Chế độ tử tuất:

Trong thời gian làm việc và cả khi nghỉ hưu, mất sức nếu người lao động bị chết thì thân nhân được nhận tiền tử tuất. Chế độ bảo hiểm này bao gồm:

+ Tiền chi phí cho việc mai táng (bằng 10 tháng tiền lương tối thiểu chung).

+ Tiền trợ cấp hàng tháng cho thân nhân mà họ trực tiếp nuôi dưỡng (con, bố mẹ) nhưng không quá 4 người.

c) Tổ chức quản lý quỹ BHXH

Tổ chức và quản lý quỹ bảo hiểm xã hội tập trung vào ba lĩnh vực hoạt động chính mang tính nghiệp vụ, đó là:

- Tổ chức thu bảo hiểm xã hội.

- Sử dụng quỹ bảo hiểm xã hội.

- Thực hiện chi trả bảo hiểm xã hội theo các chế độ.

Ba lĩnh vực hoạt động này có liên quan rất chặt chẽ với nhau. Tổ chức và quản lý tốt các đối tượng và nguồn thu là cơ sở quan trọng nhất để hình thành và tăng quỹ bảo hiểm xã hội, thực hiện được quản lý tập trung thống nhất theo chế độ tài chính của Nhà nước, hạch toán độc lập và được sử dụng

vào những hoạt động nhất định nhằm bảo tồn giá trị và tăng trưởng trên cơ sở chính sách và quy chế hoạt động cho loại quỹ đặc biệt này. Chi bảo hiểm xã hội là hoạt động chi trả theo các chế độ mà người lao động hưởng. Trên thực tế, hoạt động này không đơn giản vì mức chi trả và phương thức chi trả phản ánh và chịu tác động của nhiều yếu tố. Đây cũng là hoạt động nghiệp vụ thể hiện các nguyên tắc của bảo hiểm xã hội.

Ba nội dung hoạt động chính ở trên được tổ chức trong một hệ thống thống nhất. Hiện nay, hệ thống này là Bảo hiểm xã hội Việt Nam, có bộ máy quản lý từ Trung ương đến địa phương.

Trong quá trình đổi mới toàn diện về kinh tế - xã hội, hoạt động bảo hiểm xã hội đã có những đổi mới đáng kể theo hướng tập trung, thống nhất và độc lập (một cách tương đối) và đạt được kết quả nhất định. Song do đang trong giai đoạn đầu, hoạt động bảo hiểm xã hội còn phải tiếp tục nghiên cứu đổi mới trên nhiều mặt, cụ thể là:

- Tiếp tục hoàn thiện bộ máy quản lý hoạt động chuyên ngành.

- Mở rộng phạm vi của các hoạt động bảo hiểm xã hội, trước mắt là mở rộng đối tượng tham gia và người tham gia trong mọi khu vực và thành phần kinh tế.

- Hoàn thiện phương thức và cơ chế hoạt động để đảm bảo tính xã hội và ý nghĩa bảo hiểm của hoạt động này theo đúng những nguyên tắc của bảo hiểm xã hội.

- Từng bước hoàn thiện và mở rộng thêm chế độ trợ cấp của bảo hiểm xã hội.

IV. NỘI DUNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ TIỀN LƯƠNG VÀ BẢO HIỂM XÃ HỘI

1. Nội dung quản lý nhà nước về tiền lương

1.1. Thiết lập cơ quan quản lý nhà nước về lao động, tiền lương

Chính sách tiền lương là một bộ phận quan trọng trong hệ thống chính sách kinh tế - xã hội của Nhà nước. Chính sách này có liên quan chặt chẽ đến lợi ích, động lực, tâm lý, thói quen... của người lao động.

Nhà nước là cơ quan quyền lực cao nhất, đại diện cho quyền và lợi ích của toàn dân. Các thành viên trong xã hội phải thực hiện các quyền và nghĩa vụ theo Hiến pháp và pháp luật quy định. Để thực hiện ý chí và quyền lực của mình, Nhà nước ban hành hệ thống pháp luật, tổ chức bộ máy quản lý nhà nước về lao động, tiền lương trong hệ thống quản lý nhà nước của mình: Quốc hội đã thông qua nhiều Bộ Luật để quản lý nhà nước (trong đó có Bộ Luật Lao động) nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho việc thương lượng trực tiếp giữa người sử dụng lao động và người lao động, như điều luật về giờ công lao động, điều luật tiền lương tối thiểu, điều luật thuê mướn lao động theo chế độ hợp đồng hay thỏa ước tập thể.

Nhà nước giao cho cơ quan chức năng nghiên cứu trình hoặc ban hành các quy định như: xây dựng các quy phạm lao động liên quan đến điều kiện lao động, thanh tra lao động, những mối quan hệ nghề nghiệp, việc làm, phân bố nhân lực và những vấn đề đối với các loại lao động đặc thù.

Nhà nước can thiệp thông qua các biện pháp khác nhau như: điều chỉnh mức lương tối thiểu, khuyến khích sử dụng lao động xã hội, đào tạo công nhân, phát triển thị trường lao động. Những can thiệp này đều có ảnh hưởng đến tiền lương và thu nhập của người lao động.

1.2. Xây dựng các hành lang pháp lý về chính sách tiền lương, tiền công cụ thể

Ban hành điều luật về mức lương tối thiểu tạo ra tấm lưới an toàn cho người làm công ăn lương nhằm ổn định đời sống cho người lao động và gia đình họ.

Bằng việc ban hành điều luật mức lương tối thiểu, Nhà nước buộc người sử dụng lao động khi trả lương không được trả thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định để bảo vệ cho người làm công ăn lương.

Theo Luật Lao động, mức lương tối thiểu sẽ được Nhà nước điều chỉnh cho phù hợp khi có sự biến động về giá cả để đảm bảo tiền lương thực tế.

Mức lương tối thiểu có thể bao gồm: mức lương tối thiểu chung, mức lương tối thiểu vùng, mức lương tối thiểu ngành được Nhà nước quyết định và công bố theo từng thời kỳ (sau khi lấy ý kiến của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động).

Tiền lương của các ngành, các lĩnh vực được thực hiện thông qua việc Nhà nước quy định và ban hành các thang, bảng lương, phụ cấp lương (áp dụng cho doanh nghiệp quốc doanh và khu vực hành chính sự nghiệp). Trên cơ sở đó những người sử dụng lao động ngoài lĩnh vực quốc doanh tham khảo

để trả lương phù hợp với điều kiện sản xuất kinh doanh của họ.

2. Nội dung quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội

Bảo hiểm xã hội là một chính sách quan trọng của mỗi quốc gia vì nó liên quan đến đời sống đông đảo của người lao động. Do đó, quản lý bảo hiểm xã hội là một trong những nhiệm vụ quan trọng của hoạt động quản lý các chính sách xã hội của Nhà nước.

Quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội xuất phát từ chức năng xã hội của Nhà nước. Việc quản lý đó được thể hiện qua các nội dung cụ thể như sau:

1. Xây dựng và tổ chức thực hiện chiến lược, chế độ, chính sách bảo hiểm xã hội.

2. Ban hành và tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội.

3. Tuyên truyền, phổ biến chế độ, chính sách, pháp luật về bảo hiểm xã hội.

4. Thực hiện công tác thống kê, thông tin về bảo hiểm xã hội.

5. Tổ chức bộ máy thực hiện bảo hiểm xã hội; đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực làm công tác bảo hiểm xã hội.

6. Thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật về bảo hiểm xã hội; giải quyết khiếu nại, tố cáo và xử lý vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội.

7. Hợp tác quốc tế về bảo hiểm xã hội.

CÂU HỎI ÔN TẬP

1. Nêu ý nghĩa tiền lương và bản chất tiền lương trong kinh tế thị trường.
2. Vai trò của tiền lương trong phát triển sản xuất kinh doanh và trong lãnh đạo, quản lý.
3. Nêu những nguyên tắc cơ bản khi xây dựng chính sách tiền lương.
4. Thế nào là tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế? Nói rõ mối quan hệ này.
5. Hãy nêu những nội dung cơ bản của chế độ tiền lương cấp bậc.
6. Hãy nêu những nội dung cơ bản của chế độ tiền lương chức vụ.
7. Nội dung cơ bản của hệ thống bảng lương công chức, lương chức vụ bầu cử, bầu cử của Đảng, đoàn thể, hệ thống tiền lương trong lực lượng vũ trang.
8. Nêu khái niệm và ý nghĩa của bảo hiểm xã hội đối với người lao động.
9. Trình bày các nguyên tắc cơ bản của bảo hiểm xã hội.
10. Nội dung quản lý của Nhà nước về tiền lương trong nền kinh tế thị trường.
11. Nội dung quản lý của Nhà nước về bảo hiểm xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc khóa VI, VII, VIII, IX.
2. Giáo trình kinh tế lao động (1998). NXB Giáo dục.
3. Giáo trình Quản lý nhà nước đối với ngành và các lĩnh vực (1998). NXB Giáo dục.
4. Một số vấn đề về kinh tế bảo hiểm. NXB Chính trị Quốc gia.
5. Đổi mới cơ chế chính sách quản lý lao động tiền lương trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam. NXB Chính trị Quốc gia.
6. Điều lệ Bảo hiểm xã hội (1999). NXB Chính trị Quốc gia Hà Nội.
7. Điều lệ Bảo hiểm Y tế (Ban hành theo Nghị định số 58/1998/NĐ-CP ngày 13/8/1998 của Chính phủ).
8. Thông tư số 19/2001/TT-BTCCBCP ngày 25-4-2001 Hướng dẫn thực hiện Nghị định số 71/2000/NĐ-CP ngày 23/11/2000 của Chính phủ Quy định việc kéo dài thời gian công tác của cán bộ, công chức đến độ tuổi nghỉ hưu.
9. Nghị định số 63/2005/NĐ-CP ngày 16-5-2005 Ban hành Điều lệ Bảo hiểm y tế.
10. Luật số 71/2006/QH11 ngày 29-6-2006 Luật Bảo hiểm xã hội.
11. Nghị định số 152/2006/NĐ-CP ngày 22-12-2006 Hướng dẫn một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về Bảo hiểm xã hội bắt buộc.

12. Quyết định số 107/2007/QĐ-TTg ngày 13-7-2007 Về việc tính thời gian để hưởng chế độ bảo hiểm xã hội đối với cán bộ, công chức, viên chức, công nhân, quân nhân và công an nhân dân thuộc biên chế các cơ quan nhà nước, các tổ chức chính trị, các tổ chức chính trị – xã hội, doanh nghiệp nhà nước, đơn vị lực lượng vũ trang đã xuất cảnh hợp pháp nhưng không về nước đúng hạn.

13. Nghị định số 143/2007/NĐ-CP ngày 10-9-2007 Quy định về thủ tục thực hiện nghỉ hưu đối với cán bộ, công chức đủ điều kiện nghỉ hưu.

14. Thông tư số 24/2007/TT-BLĐTBXH ngày 09-11-2007 Hướng dẫn tính thời gian để hưởng chế độ bảo hiểm xã hội theo Quyết định số 107/2007/QĐ-TTg ngày 13/7/2007 của Thủ tướng Chính phủ.

15. Nghị định số 190/2007/NĐ-CP ngày 28-12-2007 Hướng dẫn một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về Bảo hiểm xã hội tự nguyện.

16. Công văn số 4730/BHXH-CĐCS ngày 21-12-2007 Về việc hướng dẫn thực hiện tính thời gian để hưởng chế độ bảo hiểm xã hội theo Quyết định số 107/2007/QĐ-TTg.

17. Thông tư số 31/2007/TT-BLĐTBXH ngày 28-12-2007 Hướng dẫn điều chỉnh lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội và trợ cấp hằng tháng theo Nghị định số 184/2007/NĐ-CP ngày 17/12/2007 và Nghị định số 166/2007/NĐ-CP ngày 16/11/2007 của Chính phủ.

18. Thông tư số 02/2008/TT-BLĐTBXH ngày 31-01-2008 Hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số

190/2007/NĐ-CP ngày 28/12/2007 của Chính phủ hướng dẫn thực hiện một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội tự nguyện.

19.. Thông báo số 1155/BHXH-PT, ngày 08/10/2009 Hướng dẫn tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

Chương VI

PHÂN BỐ DÂN CƯ VÀ NGUỒN NHÂN LỰC XÃ HỘI

I. KHÁI NIỆM VÀ Ý NGHĨA CỦA VIỆC PHÂN BỐ DÂN CƯ VÀ NGUỒN NHÂN LỰC

1. Khái niệm

Phân bố dân cư và nguồn nhân lực là một nội dung quan trọng của phân bố lực lượng sản xuất. Đó là sự bố trí các nguồn nhân lực theo một cơ cấu số lượng và chất lượng nhất định vào các ngành, các lĩnh vực hoạt động của sản xuất xã hội và theo các khu vực lãnh thổ của một vùng, một quốc gia. Sự bố trí này phù hợp với những xu hướng vận động của quy luật phân công lao động xã hội là sự di dân. Nói cách khác, sự phân bố dân cư và nguồn nhân lực là sự vận dụng quy luật khách quan của Nhà nước vào việc hình thành hợp lý cơ cấu dân số, lao động theo ngành, lĩnh vực sản xuất xã hội và vùng lãnh thổ.

2. Các xu hướng phân công lao động chủ yếu

Để phân bố và phân bố lại dân cư và nguồn nhân lực một cách hợp lý, thúc đẩy sự biến động tiến bộ của các cơ cấu lao động xã hội cần nắm vững những xu hướng có tính quy luật của phân công lao động xã hội.

Các xu hướng phân công lao động chủ yếu:

a) Lao động hoạt động trong các lĩnh vực kinh tế: Lao động hoạt động trong nông nghiệp ngày càng giảm đi về số tuyệt đối và số tương đối, và ngược lại lao động hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ ngày càng tăng lên về tuyệt đối và tương đối trong nguồn nhân lực xã hội. Xu hướng này diễn ra mạnh mẽ cùng với quá trình công nghiệp hóa, đẩy mạnh tốc độ tăng năng suất lao động, nhất là trong lĩnh vực nông nghiệp.

Khi đã công nghiệp hóa ở trình độ cao thì xu hướng này có sự biến động, không chỉ lao động nông nghiệp mà ngay cả lao động công nghiệp cũng giảm tuyệt đối và số tương đối chuyển sang hoạt động dịch vụ. Trong những năm cuối của thế kỷ 20, lao động nông nghiệp ở các nước TBCN phát triển từ dưới 10% giảm xuống dưới 5%, lao động công nghiệp từ hơn 50% xuống dưới 40% trong khi đó lao động dịch vụ từ dưới 60% đến hơn 70% lao động xã hội.

Có thể tóm tắt xu hướng nêu trên ở nước ta bằng bảng 6.1.

Bảng 6.1. Sự chuyển dịch vị trí tỷ trọng lao động của ba lĩnh vực trong quá trình phát triển

Vị trí xét theo tỷ trọng	Thời kỳ kinh tế nông nghiệp	Thời kỳ công nghiệp hoá	Thời kỳ công nghiệp phát triển
1	LĐ nông nghiệp	LĐ công nghiệp	LĐ dịch vụ
2	LĐ công nghiệp	LĐ nông nghiệp	LĐ công nghiệp
3	LĐ dịch vụ	LĐ dịch vụ	LĐ nông nghiệp

Tuy nhiên, trong điều kiện hiện nay, ở một số nước chậm phát triển đi vào phát triển không nhất thiết phải trải qua tuần tự ba thời kỳ biến đổi của phân công lao động xã hội như đã trình bày ở trên. Do đón đầu những kỹ thuật và công nghệ hiện đại và sự phát triển của lĩnh vực thương mại dịch vụ nên tỷ trọng lao động trong lĩnh vực dịch vụ có thể tăng nhanh, chiếm vị trí cao hơn lao động công nghiệp ngay trong thời kỳ công nghiệp hóa. Vì vậy, bảng biểu diễn sự thay đổi cơ cấu lao động ở các nước này qua ba thời kỳ sẽ khác đi như sau:

1	LĐ nông nghiệp	LĐ dịch vụ	LĐ dịch vụ
2	LĐ công nghiệp	LĐ nông nghiệp	LĐ công nghiệp
3	LĐ dịch vụ	LĐ công nghiệp	LĐ nông nghiệp

b) Tỷ trọng dân cư và lao động thành thị tăng lên trong tổng dân số lao động xã hội

Công nghiệp hóa và theo đó là sự thăng tiến của quá trình đô thị hóa dẫn đến dòng di chuyển dân cư và lao động từ nông thôn vào thành thị làm cho tỷ trọng dân cư và lao động ngày càng tăng lên. Có thể thấy xu hướng trên qua biểu số liệu dưới đây (Bảng 6.2).

Dân cư và lao động thành thị tăng lên nhanh chóng, các dòng di dân và lao động tràn về các đô thị đặt ra cho các nhà cầm quyền quốc gia và chính quyền các đô thị nhiều vấn đề kinh tế - xã hội gay gắt như vấn đề bảo vệ môi trường, nước sinh hoạt, nhà ở, việc làm. Ở nước ta, xu hướng này trong thời gian qua đã có sự thay đổi, tuy chưa nhiều nhưng chắc chắn sẽ diễn ra một cách mạnh mẽ khi chúng ta đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước vào thế kỷ XXI.

**Bảng 6.2. Dân số trung bình phân theo giới tính
và phân theo thành thị, nông thôn ở nước ta**

Năm	Tổng số	Phân theo thành thị, nông thôn			
		Thành thị	Nông thôn	Thành thị	Nông thôn
		Nghìn người		Cơ cấu %	
1990	66016,7	12880,3	53136,4	19,51	80,49
1991	67242,4	13227,5	54014,9	19,67	80,33
1992	68450,1	13587,6	54862,5	19,85	80,15
1993	69644,5	13961,2	55683,3	20,05	79,95
1994	70824,5	14425,6	56398,9	20,37	79,63
1995	71995,5	14938,1	57057,4	20,75	79,25
1996	73156,7	15419,9	57736,8	21,08	78,92
1997	74306,9	16835,4	57471,5	22,66	77,34
1998	75456,3	17464,6	57991,7	23,15	76,85
1999	76596,7	18081,6	58515,1	23,61	76,39
2000	77635,4	18771,9	58863,5	24,18	75,82
2001	78685,8	19469,3	59216,5	24,74	75,26
2002	79727,4	20022,1	59705,3	25,11	74,89
2003	80902,4	20869,5	60032,9	25,80	74,20
2004	82031,7	21737,2	60294,5	26,50	73,50
2005	83106,3	22336,8	60769,5	26,88	73,12
2006	83313,0	22332,2	60061,3	27,66	72,34
2007	84221,1	23046,1	60269,9	28,20	71,80
2008	85122,3	23746,7	60474,4	28,99	71,01
Sơ bộ 2009	86024,6	24673,7	60448,6	29,60	70,40

Nguồn: Tổng cục Thống kê

c) Tỷ trọng lao động được đào tạo kỹ thuật và chuyên môn cao ngày càng tăng trong nguồn nhân lực xã hội

Đây là xu hướng của phân công lao động xã hội diễn ra dưới tác động của tiến bộ khoa học kỹ thuật diễn ra mạnh mẽ từ thập niên 70 - 80 của thế kỷ XX đến nay. Trên góc độ lực lượng sản xuất, nhân loại đang ngày càng có vai trò quyết định đối với sự phát triển của bất cứ quốc gia nào.

Nhận thức được điều đó và trước đòi hỏi bức bách của sự phát triển sản xuất xã hội trong môi trường cạnh tranh ngày càng gay gắt trên thị trường trong nước và thế giới, các quốc gia trong những thập niên gần đây tập trung sự chú ý vào việc xây dựng và thực thi chiến lược và các chương trình phát triển giáo dục - đào tạo.

Trên đây là ba xu hướng chủ yếu, bao trùm cả sự phát triển phân công lao động xã hội, tác động mạnh mẽ đến sự biến đổi cơ cấu của nguồn nhân lực quốc gia. Tất nhiên, khi nghiên cứu ở từng lĩnh vực riêng biệt (nông nghiệp, công nghiệp, dịch vụ), các nhà hoạch định chính sách cần nắm bắt xu hướng vận động của phân công lao động đặc thù cho từng lĩnh vực ấy.

3. Ý nghĩa của việc phân bố hợp lý dân cư và nguồn nhân lực

Phân bố dân cư và nguồn nhân lực là một nội dung và là nội dung quan trọng nhất của phân bố lực lượng sản xuất trong chiến lược phát triển. Điều đó xuất phát từ vai trò quyết định của nguồn nhân lực đối với sự phát triển kinh tế - xã hội.

Phân bố hợp lý dân cư và nguồn nhân lực ít nhất cũng có ý nghĩa to lớn trên các mặt sau:

- Bảo đảm về số lượng và cơ cấu nhân lực phù hợp cho sự phát triển của các lĩnh vực sản xuất xã hội.

- Thúc đẩy sự phát triển khoa học, công nghệ và các phương pháp làm việc hiện đại nhờ chuyên môn hóa tay nghề, chuyên môn và thiết bị kỹ thuật. Việc bố trí nhân lực phải căn cứ vào đòi hỏi của xã hội và trình độ kỹ thuật công nghệ.

Đến lượt nó, sự bố trí hợp lý nguồn nhân lực lại có tác dụng thúc đẩy tiến bộ của khoa học, công nghệ, thúc đẩy sự phát triển.

- Tạo ra một sự hài hòa giữa số lượng lao động, dân cư và các điều kiện kinh tế giúp cho việc giải quyết dễ dàng hơn các vấn đề xã hội.

Gắn lao động với các tiềm năng vật chất của sự phát triển nhằm khai thác tối đa các tiềm năng cho sự phát triển, nâng cao trình độ sử dụng sức lao động và tạo điều kiện phát triển hài hòa giữa các khu vực.

- Tạo điều kiện thuận lợi cho việc bảo vệ môi trường khai thác hợp lý tài nguyên, và cho sự nghiệp an ninh quốc phòng, bảo vệ Tổ quốc.

Vì những lẽ trên, thực trạng cơ cấu lao động là một tiêu chí quan trọng để đánh giá sự phát triển của một quốc gia.

II. PHÂN BỐ NGUỒN NHÂN LỰC THEO LÃNH THỔ

1. Khái niệm và ý nghĩa của phân bố hợp lý dân cư và nguồn nhân lực theo lãnh thổ

Phân bố dân cư, lao động theo lãnh thổ là quá trình chuyển dịch từ nơi cư trú và nơi làm việc theo không gian và

thời gian thông qua di dân, hình thành nên cơ cấu dân số, lao động ngày càng hợp lý theo các vùng lãnh thổ của một quốc gia.

Có nhiều cách định nghĩa về di dân, người di dân và các loại di dân. Di dân là sự di chuyển của dân cư theo không gian từ nơi này đến nơi khác. Tuy nhiên, di dân xét theo nghĩa tạo nên sự phân bố dân cư theo lãnh thổ được hiểu gắn liền với sự thay đổi nơi cư trú và theo đó, là nơi làm việc của người di dân. Xét theo thời gian, người ta phân chia: di dân ngắn hạn và di dân dài hạn.

2. Ý nghĩa của sự phân bố hợp lý nguồn nhân lực theo lãnh thổ

Một cơ cấu nhân lực hợp lý tạo điều kiện thúc đẩy sự phát triển không chỉ xét theo cơ cấu nghề, trình độ chuyên môn - kỹ thuật và lĩnh vực hoạt động mà phải tính đến một cơ cấu hợp lý theo lãnh thổ. Ngoài ý nghĩa chung, sự phân bố hợp lý dân cư và nguồn lao động theo lãnh thổ là một đòi hỏi tất yếu của sự phát triển theo các góc độ sau đây:

- Đảm bảo nguồn nhân lực cho sự phát triển đều khắp các vùng trong nước, tạo tiền đề cho sự xích lại gần nhau về trình độ phát triển giữa các vùng, các khu vực trong nước.

- Khai thác có hiệu quả mọi tiềm năng phát triển của các vùng lãnh thổ (đất đai, rừng, biển, khoáng sản, các ngành nghề).

- Tạo điều kiện về nguồn nhân lực và dân cư cho việc củng cố an ninh quốc phòng, cho các vùng biên giới, hải đảo, vùng sâu vùng xa theo đường lối an ninh nhân dân, chiến tranh nhân dân.

3. Các hình thức di dân

Việc phân bố dân cư và lao động theo lãnh thổ được tiến hành qua các hình thức di dân.

Theo góc độ quản lý có hai hình thức di dân: di dân có tổ chức và di dân tự do. Di dân có tổ chức là sự di dân được thực hiện bởi một chương trình, dự án, kế hoạch của một chủ thể quản lý nhất định (của Nhà nước, của địa phương, của ngành, của một tổ chức kinh tế). Di dân tự do là sự di dân do một người, một gia đình hay một nhóm người tự thực hiện, không theo một phương án, không có tổ chức quản lý, điều hành.

Theo khoảng cách, di dân phân chia ra di dân nội tỉnh, nội thị; di dân giữa các vùng trong nước (như các tuyến di dân Bắc - Nam ở nước ta); di dân nông thôn - thành thị, di dân nông thôn - nông thôn và di dân quốc tế (giữa các quốc gia).

Phân tích di dân theo các hình thức khác nhau giúp cho việc hoạch định cơ chế, chính sách và các biện pháp quản lý thích hợp, ngăn ngừa và hạn chế hậu quả xấu do di dân gây ra, nâng cao hiệu quả di dân.

4. Lực hút, lực đẩy và hướng tác động của Nhà nước vào di dân

Động cơ bao trùm của mọi hình thức di dân có nguồn gốc từ kinh tế và đời sống. Những nơi có nhiều dân cư và lao động có mong muốn ra đi (nơi xuất cư) là những nơi đời sống có khó khăn, việc làm và thu nhập kém hơn. Đó là những nơi có "lực đẩy" lớn - Những nơi mà người dân di cư đến (nơi nhập cư) là nơi có điều kiện: kinh tế phát triển, việc làm

nhiều, thu nhập cao và do đó có đời sống cao. Đó là những nơi có "lực hút" cao. Các dòng di dân từ nơi có "lực đẩy" lớn đến các vùng có "lực hút" cao là một xu hướng có tính quy luật của di dân.

Từ xu hướng có tính quy luật đó của di dân, sự tác động quản lý của Nhà nước vào quá trình di dân, phù hợp với chiến lược phát triển đất nước, có thể và cần theo các hướng sau:

- Tạo các "lực hút" lớn ở các vùng có ý định di dân và lao động đến bằng việc di dân theo các chương trình, dự án phát triển kinh tế - xã hội có hiệu quả cao (đặc biệt là việc làm, thu nhập và dịch vụ xã hội); khuyến khích đầu tư (kể cả đầu tư trực tiếp từ nước ngoài) vào các khu vực còn kém phát triển nhưng giàu tiềm năng; có chính sách kinh tế - xã hội ưu đãi cho các vùng di dân và lao động đến.

- Giảm bớt "lực đẩy" ở một số khu vực khó khăn nhằm hạn chế sự xuất cư ngược với ý đồ chiến lược của Nhà nước diễn ra dưới dạng di dân tự do như xúc tiến có hiệu quả các chương trình, dự án định canh, định cư cho đồng bào thuộc dân tộc ít người; công nghiệp hóa và đổi mới bộ mặt của nông thôn.

- Có chính sách, chế độ về tiền lương và thu nhập thỏa đáng nhằm thu hút lực lượng lao động có trình độ kỹ thuật, chuyên môn đến các vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc ít người.

- Cần lưu ý rằng mọi sự di dân bằng kế hoạch mệnh lệnh và chế độ bao cấp, với mục tiêu giãn dân nhằm tạo ra một sự phân bố, một mật độ dân cư đồng đều giữa các vùng, sẽ dẫn đến những hậu quả xấu hơn là kết quả mong muốn.

III. CHUYỂN DỊCH CƠ CẤU LAO ĐỘNG TRONG QUÁ TRÌNH CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA ĐẤT NƯỚC

Cùng với quá trình công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước sẽ diễn ra sự biến đổi sâu sắc về cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động, đặc biệt cơ cấu lao động nông thôn nơi chiếm khoảng 70% lực lượng lao động chung của cả nước.

1. Cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động

Cơ cấu kinh tế là tổng thể các mối quan hệ theo những tỷ lệ nhất định về mặt lượng và liên quan chặt chẽ với nhau về mặt chất theo không gian và thời gian của các lĩnh vực, khu vực và ngành kinh tế trong nền kinh tế quốc dân theo các yếu tố cơ bản của quá trình sản xuất, trong đó cơ cấu lao động là một bộ phận cấu thành có vị trí hàng đầu.

Cơ cấu lao động là một bộ phận trong cơ cấu tổng thể kinh tế quốc dân, là mối quan hệ tỷ lệ về mặt số lượng giữa các ngành, các lĩnh vực trong nền kinh tế quốc dân và các mối quan hệ về chất lượng của các lực lượng lao động.

Cơ cấu lao động theo các ngành kinh tế quốc dân là quan hệ tỷ lệ về số lượng nhân lực hoạt động trong các ngành kinh tế quốc dân.

Cơ cấu lao động theo ba khu vực kinh tế cơ bản: nông nghiệp, công nghiệp và dịch vụ. Loại cơ cấu nguồn nhân lực này hiện nay được dùng phổ biến để so sánh cơ cấu lao động giữa các nước.

Cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn – kỹ thuật. Qua cơ cấu này, người ta đánh giá chất lượng nguồn nhân lực

của một quốc gia và so sánh chất lượng nguồn nhân lực giữa các nước.

- Cơ cấu lao động theo nhóm tuổi và theo giới tính cũng là căn cứ bổ sung để đánh giá nguồn nhân lực.

Để xác định cơ cấu lao động theo ngành và các khu vực kinh tế, có thể sử dụng hai loại chỉ tiêu để tính: theo số người lao động và theo thời gian lao động làm việc thực tế. Tính theo chỉ tiêu số người lao động được sử dụng phổ biến để xác định cơ cấu lao động, tuy nhiên độ chính xác chỉ là tương đối bởi vì một người lao động trong một khoảng thời gian (ngày, tuần, tháng), có thể làm những công việc thuộc các ngành và các khu vực kinh tế khác nhau. Ví dụ: một người làm nông nghiệp nhưng có thời gian trong tháng, trong năm làm thợ mộc, nề hay hoạt động thương mại.

Xác định cơ cấu lao động theo chỉ tiêu số giờ làm việc thực tế sẽ có độ chính xác cao, phản ánh chính xác về cơ cấu lao động nhưng rất tốn kém và khó thực hiện.

2. Chuyển dịch cơ cấu lao động nông thôn nước ta trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước

Lực lượng lao động nông thôn chiếm phần lớn nên vấn đề chuyển dịch cơ cấu lao động, trước hết và chủ yếu, diễn ra trên địa bàn nông thôn. Phần này sẽ đề cập sâu vào vấn đề chuyển dịch cơ cấu lao động nông thôn nước ta.

a) Các xu hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động nông thôn

Trong quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động nông thôn, để tạo cho kinh tế nông thôn phát triển

nhanh và có hiệu quả kinh tế cao, cần nắm chắc xu hướng vận động có tính quy luật của nó.

Sản xuất ở nông thôn từ chỗ mang tính tự cấp, tự túc đã và đang chuyển dần sang sản xuất hàng hóa.

Sản xuất của nông dân ta bao lâu nay là sản xuất để phục vụ cho nhu cầu bản thân và gia đình họ. Việc trao đổi với bên ngoài có chăng cũng chỉ là trao đổi với bà con trong thôn xóm. Nền kinh tế khép kín đó đã được xóa bỏ dần ở nước ta. Sản phẩm của người nông dân gần đây không chỉ đóng khung trong thôn xóm mà đã từng bước trao đổi rộng ra thị trường trong và ngoài nước. Xu hướng chuyển sang sản xuất hàng hóa ở nông thôn nước ta rõ ràng là một tất yếu trong nền kinh tế thị trường có cơ chế mở. Người nông dân chuyển từ vị trí lao động tự cung, tự cấp sang lao động sản xuất hàng hóa.

Sản xuất ở nông thôn đã và đang chuyển từ độc canh sang đa canh.

Sản xuất ở nông nghiệp chuyển sang sản xuất hàng hóa phục vụ cho nhu cầu của thị trường. Nhu cầu của thị trường lại hết sức đa dạng. Khi đời sống dân cư ở trình độ thấp thì nhu cầu của con người lại tập trung vào lương thực, thực phẩm. Nhưng khi đời sống lên cao, người ta không chỉ cần có lúa gạo mà cần có nhiều loại lương thực khác nữa. Chính vì thế, sản xuất của nông nghiệp và nông thôn không thể chỉ độc canh cây lúa như trước được, mà phải chuyển sang đa canh.

Sản phẩm được sản xuất ra ở khu vực nông thôn sẽ chuyển dần từ chất lượng thấp lên chất lượng cao, hiệu quả thấp sang hiệu quả cao.

Khi đời sống được nâng cao, yêu cầu tiêu dùng của con

người cũng khác, đòi hỏi phải có sản phẩm chất lượng cao. Bởi vậy, chuyển dịch cơ cấu cây trồng, vật nuôi trong nông thôn sẽ phải đi theo hướng loại bỏ những sản phẩm có chất lượng kém, hiệu quả thấp, phát triển mạnh các sản phẩm có chất lượng và hiệu quả kinh tế cao để cung cấp cho thị trường trong và ngoài nước.

Sản xuất ở nông thôn đã và đang chuyển dịch theo hướng từ thuần nông sang kết hợp chặt chẽ nông - công nghiệp - dịch vụ.

Nền kinh tế càng phát triển thì lao động nông nghiệp càng giảm (cả về số tuyệt đối và số tương đối). Ở các nước phát triển trên thế giới hiện nay, lao động nông nghiệp chỉ chiếm 2 - 7% trong tổng số lao động toàn xã hội. Ở nước ta, trong hơn 40 triệu lao động thì có tới khoảng 30 triệu lao động nông nghiệp và chỉ có 7 triệu hecta đất nông nghiệp. Bởi vậy, đưa kỹ thuật và công nghệ hiện đại vào nông nghiệp, nâng cao năng suất lao động nông nghiệp và chuyển sang hoạt động ở các ngành công nghiệp và dịch vụ, các ngành có hiệu quả kinh tế cao hơn là tất yếu.

Nếu công nghiệp và dịch vụ chỉ phát triển ở các thành phố lớn như ở một số nước trên thế giới, thì dòng người sẽ ồ ạt chuyển từ nông thôn ra thành thị. Thành thị sẽ trở nên quá tải, không những khó khăn cho việc tổ chức ăn, ở, làm việc mà còn tạo ra những hậu quả xấu cho xã hội và môi trường. Lao động nông nghiệp sẽ giảm cả về số tuyệt đối lẫn tương đối là tất yếu, song số lao động giảm này không phải chủ yếu chạy ra thành phố mà chuyển hướng vào công nghiệp và dịch vụ ở nông thôn. Chỉ có phát triển mạnh công nghiệp và dịch vụ nông thôn chúng ta mới nhanh chóng thực hiện được công

nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp và nông thôn, mới làm cho bộ mặt nông thôn nhanh chóng đổi mới, cuộc sống của người dân nông thôn không tách biệt lớn so với người dân thành phố.

Như vậy, xu hướng của chuyển dịch sẽ là gắn nông nghiệp với công nghiệp và dịch vụ, lấy công nghiệp tác động vào nông nghiệp, chuyển sản xuất nông nghiệp sang hướng sản xuất hàng hóa hiện đại.

Các xu hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động nêu trên diễn ra đồng thời và gắn bó chặt chẽ với nhau, nếu tách rời sẽ làm chậm tiến trình chuyển dịch và hiệu quả sẽ thấp.

b) Các nhân tố tác động đến quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động nông thôn

- Nhân tố công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông thôn:

Công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông thôn là một quá trình tất yếu và có tác động quyết định đến quá trình chuyển đổi cơ cấu nông nghiệp, nông thôn, giúp cho nông nghiệp đạt năng suất cao và hiệu quả kinh tế cao.

Chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông thôn theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa là một đòi hỏi tất yếu của việc phát triển mô hình kinh tế thị trường theo hướng xã hội chủ nghĩa ở nông thôn Việt Nam.

Vấn đề chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong nền kinh tế thị trường theo hướng xã hội chủ nghĩa chịu sự tác động tổng hợp của cả nhân tố khách quan và nhân tố chủ quan. Nhân tố khách quan là sự tác động của quan hệ cung - cầu trên thị trường, giá cả

thị trường và cạnh tranh trên thị trường. Nhân tố chủ quan là định hướng xã hội chủ nghĩa của Nhà nước, nhưng định hướng xã hội chủ nghĩa này lại phải tính đến những tác động khách quan, cả mặt tích cực, cả mặt khuyết tật và hạn chế của nền kinh tế thị trường. Những định hướng xã hội chủ nghĩa chỉ có thể được xây dựng một cách đầy đủ và đúng đắn khi nó hoàn toàn xuất phát từ những yêu cầu của các quy luật, trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam. Định hướng xã hội chủ nghĩa phải đảm bảo công bằng xã hội, văn minh, phát huy bản sắc dân tộc, phát huy nhân tố quyết định là con người và vì lợi ích con người, xóa đói giảm nghèo. Do đó, cần phải tạo ra được hợp lực đồng phương để đẩy mạnh quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế nói chung, cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động nông thôn nói riêng theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

- Nhân tố thị trường:

Thị trường đóng vai trò quan trọng trong quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, lao động, nông nghiệp, nông thôn. Thị trường là môi trường cho sự chuyển đổi cơ cấu kinh tế và lao động nông nghiệp, nông thôn theo hướng đa dạng hóa và sản xuất hàng hóa, hình thành nền nông nghiệp chuyên môn hóa. Song, sự chuyển đổi cơ cấu nông nghiệp, nông thôn lại có tác động mở rộng thị trường. Đây là một quan hệ tương tác rất linh hoạt và nhạy bén.

Thị trường nông thôn có ý nghĩa chiến lược đối với một nước mà đa số là nông dân, có ý nghĩa quyết định đối với tốc độ tăng trưởng kinh tế. Nó không chỉ tiêu thụ hàng hóa làm ra mà còn trực tiếp giải quyết những khó khăn cho sản xuất như vốn, công nghệ; đồng thời còn góp phần làm tăng sức mua

của nông dân, tạo ra sự chuyển dịch về cơ cấu tiêu dùng ở nông thôn. Đây cũng chính là phương hướng lâu dài để khai thác thị trường cho sản xuất công nghiệp ở nước ta.

Thị trường theo nghĩa rộng là một quá trình, trong đó người bán và người mua quyết định số lượng và giá cả, hàng hóa. Vì thế, có thể nói thị trường quyết định sản xuất. Thông qua sự vận động của giá cả thị trường có tác dụng định hướng cho người sản xuất nên sản xuất sản phẩm gì, với số lượng bao nhiêu là vừa đủ cho nhu cầu tiêu dùng của xã hội để đảm bảo tính cân đối của cung cầu, tránh đảo lộn về giá cả, sản xuất hàng hóa với chi phí như thế nào để thu được hiệu quả cao nhất. Đồng thời, cũng thông qua sự vận động của giá cả, thị trường giám sát sản xuất, phát hiện hiệu quả của sản xuất, cung cấp những thông tin có căn cứ chính xác về hiệu quả sản xuất kinh doanh của từng doanh nghiệp, từng mặt hàng và xu hướng vận động của nó trên thị trường nội địa cũng như thị trường quốc tế. Từ đó, giúp cho việc hoạch định kế hoạch sản xuất kinh doanh phù hợp với yêu cầu của thị trường, thúc đẩy thị trường nông thôn phát triển theo hướng đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu của sản xuất.

Điều đó cho thấy vai trò của thị trường. Nó là một hệ thống tự điều tiết nền kinh tế, kích thích sản xuất phát triển cả về số lượng và chất lượng. Đó là mặt tích cực nhưng cũng có những khuyết tật.

Do tính tự phát vốn có, thị trường có thể dẫn đến không chỉ cả tiến bộ mà còn có thể xảy ra suy thoái. Chính vì vậy, thị trường tích cực phải là một thị trường chịu sự điều khiển vĩ mô của Nhà nước nhằm thúc đẩy sản xuất phát triển theo

hướng hiệu quả thông qua việc tạo môi trường kinh tế lành mạnh.

- Nhân tố khoa học và công nghệ:

Khoa học và công nghệ đã và đang trở thành một lực lượng sản xuất trực tiếp, có tác động hết sức quan trọng đến việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế và lao động nông thôn nước ta. Những thay đổi kỹ thuật và công nghệ trong sản xuất, một mặt, làm tăng năng suất lao động, năng suất cây trồng vật nuôi; mặt khác, cải tiến chất lượng sản phẩm; đặc biệt đối với công nghệ chế biến, bảo quản sau thu hoạch.

Đi lên từ nông nghiệp, Việt Nam không thể không quan tâm đến khu vực kinh tế nông thôn. Cho tới năm 1993, ngành nông nghiệp Việt Nam vẫn là ngành đứng đầu trong cơ cấu tổng sản phẩm quốc dân.

Tùy lúc, tùy nơi, thị trường tiêu thụ có những yêu cầu cụ thể về số lượng và chất lượng hàng hóa, về chủng loại mặt hàng, về thị hiếu tiêu dùng. Việc áp dụng các tiến bộ khoa học và công nghệ chính là để thỏa mãn kịp thời các yêu cầu cụ thể của thị trường tiêu thụ.

Hiện nay, đối với thóc gạo xuất khẩu, chúng ta áp dụng một số tiến bộ khoa học và công nghệ nhưng chất lượng gạo vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu thị trường quốc tế. Giá gạo Việt Nam xuất khẩu luôn thấp hơn giá cả thị trường quốc tế 15 - 30 USD/tấn. Vấn đề đặt ra hiện nay là, phải áp dụng các tiến bộ khoa học và công nghệ thích ứng ở công đoạn trước thu hoạch và ở công đoạn sau thu hoạch để nâng cao chất lượng gạo xuất khẩu cũng như gạo tiêu dùng trong nước, nhằm đem lại lợi ích thiết thực cho nông dân.

Như vậy, việc áp dụng các tiến bộ khoa học và công nghệ không chỉ nhằm đáp ứng nhu cầu bức xúc của thị trường tiêu thụ mà còn góp phần nâng cao hiệu quả kinh tế của các hoạt động sản xuất kinh doanh. Do đó, nâng cao thu nhập của nông dân và góp phần cải thiện đời sống cho nông dân, kích thích thu hút các nguồn lực, trong đó có lao động vào lĩnh vực này. Những dẫn chứng nêu trên cho thấy việc áp dụng tiến bộ khoa học và công nghệ cần phải đáp ứng nhu cầu của thị trường thế giới và của khu vực; đồng thời phải phù hợp với điều kiện cụ thể của nước ta. Nói khác đi, phải kết hợp giữa công nghệ cổ truyền và công nghệ hiện đại nhằm tạo ra các sản phẩm có chất lượng thương phẩm cao. Sản xuất hàng hóa có quy mô càng lớn, càng có điều kiện đạt hiệu quả kinh tế cao. Tuy nhiên, ở nước ta hiện nay nhiều quy mô sản xuất nhỏ, quy mô hộ gia đình nông dân cũng đã đạt được những kết quả khả quan, đáng khích lệ. Các loại hình guồng tuốt lúa đập chân, máy tuốt lúa bằng động lực, các chủng loại xay 300 - 500 kg/giờ đã được phổ biến rộng khắp toàn quốc và đã góp phần nâng cao trình độ công nghệ sản xuất của nông dân.

Cần nhấn mạnh rằng, đối với mỗi địa phương, tùy theo điều kiện cụ thể của cơ sở hạ tầng, cần tiến hành lựa chọn cơ cấu kinh tế thích hợp. Nhà máy mía đường Khánh Hòa do huyện Diên Khánh tự thiết kế chế tạo, tuy dây chuyền công nghệ không hiện đại như các nhà máy đường trung ương, chỉ với công suất 100 tấn mía/ngày, nhưng kết quả hoạt động rất khả quan, có ý nghĩa kinh tế - xã hội thiết thực cho địa phương, ưu việt hơn hàng chục lò đường thủ công và đã được xem là mô hình tốt để nhân rộng ra các địa phương khác có chung bối cảnh.

Mức độ tăng năng suất cây trồng trên đồng ruộng ngày càng khó khăn, đó là chưa kể đến hậu quả của các thiên địch. Mất mùa ngoài đồng là hiện tượng dễ nhận thấy và người ta đã đề ra được nhiều biện pháp phòng chống có hiệu quả. Trong lúc đó, tổn thất nông sản sau thu hoạch - hiện tượng "mất mùa trong nhà" đã xảy ra trên tất cả mọi giai đoạn của hệ thống sau thu hoạch từ thời điểm thu hoạch, đập, làm khô, làm sạch, phân loại đến quá trình vận chuyển, bảo quản, xay xát, chế biến, thương mại và tiêu dùng.

Việc áp dụng tiến bộ khoa học và công nghệ sau thu hoạch sẽ góp phần hạn chế mức tổn thất đó, góp phần nâng cao hiệu quả của cả quá trình sản xuất đồng thời góp phần giải quyết công ăn việc làm ở nông thôn, tăng thu nhập cho nông dân và góp phần quan trọng trong chiến lược phát triển nông thôn tổng hợp của Đảng và Nhà nước. Các tiến bộ khoa học và công nghệ đối với các công đoạn sau thu hoạch cũng sẽ góp phần quan trọng trong quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế và lao động nông thôn ở nước ta.

Việc áp dụng các tiến bộ khoa học và công nghệ trong quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông thôn Việt Nam là một trong những động lực phát triển kinh tế - xã hội nông thôn Việt Nam. Chuyển dịch cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động nông thôn Việt Nam cần phù hợp với các cơ sở hạ tầng và phải mang tính đồng bộ trong suốt quá trình sản xuất kinh doanh của mỗi sản phẩm.

- Nhân tố đổi mới các hình thức tổ chức sản xuất:

Đổi mới các hình thức tổ chức sản xuất cũng là một nhân tố góp phần thúc đẩy quá trình chuyển đổi cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động nông nghiệp, nông thôn.

Tuy cơ cấu kinh tế nông thôn là phạm trù khách quan, nhưng chúng là các sản phẩm chủ quan của các hoạt động của con người trong đó có sự tác động của các mô hình tổ chức sản xuất. Việc thay đổi mô hình tổ chức sản xuất, xét về logic, sẽ kéo theo sự thay đổi cơ cấu kinh tế và lao động nông thôn. Đó là một tất yếu khách quan, cần phải được nhận thức.

Trong một khoảng thời gian rất dài, nền kinh tế quốc dân Việt Nam nói chung, kinh tế nông thôn nói riêng được xác lập và hoàn thiện theo những mô hình của nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung. Sự định hướng theo hướng ưu tiên phát triển công nghiệp nặng, nhấn mạnh hướng cân đối tại chỗ, tập trung xây dựng kinh tế quốc doanh, kinh tế tập thể theo các hình mẫu của các nước xã hội chủ nghĩa đã tác động sâu sắc và trực tiếp đến việc hình thành cơ cấu kinh tế nông thôn. Kết quả là: sau nhiều năm xây dựng và phát triển kinh tế, kinh tế nông thôn vẫn còn trong tình trạng: chăn nuôi chưa phát triển mạnh, chưa cân đối với trồng trọt. Trong trồng trọt, cây lương thực vẫn còn là yếu tố, trong đó cây lúa chiếm tỷ trọng lớn. Công nghiệp và tiểu thủ công nghiệp vẫn phát triển chưa mạnh, dịch vụ sản xuất và đời sống chưa đáp ứng kịp nhu cầu của cuộc sống thực tế đòi hỏi.

Dưới góc độ sở hữu, mô hình tổ chức sản xuất trong nông nghiệp nông thôn trong cơ chế kế hoạch hóa tập trung được tồn tại dưới hai hình thức tổ chức chủ yếu: mô hình kinh tế quốc doanh và mô hình kinh tế tập thể. Cơ chế kinh tế kế hoạch hóa tập trung đã chi phối toàn bộ các mối quan hệ cũng như các hoạt động kinh doanh của chúng. Theo cơ chế này, mọi hoạt động của các doanh nghiệp đều được kế hoạch hóa và được chỉ đạo từ trên xuống. Các cơ sở hoàn toàn lệ thuộc

vào sự chỉ đạo của cấp trên, tính sáng tạo, chủ động trong các hoạt động sản xuất kinh doanh không được phát huy và không có đất để tồn tại. Trong tình trạng đó, mặc dù Nhà nước có nhiều cố gắng tập trung sức cho sự phát triển của nông nghiệp nhưng hiệu quả của sự đầu tư thấp. Trong nhiều năm (1960 - 1980), sản xuất nông nghiệp không tăng, thậm chí có lúc còn giảm. Hoạt động sản xuất nông nghiệp chỉ xoay quanh vấn đề giải quyết lương thực, nhưng vẫn không giải quyết được. Cơ cấu nông nghiệp theo hướng tập trung cho lương thực tạo ra sự mất cân đối như trên là tất yếu.

Đảng và Nhà nước đã chủ trương chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng phát triển kinh tế hàng hóa nhiều thành phần theo mô hình kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Rõ ràng, công việc này bắt đầu từ đổi mới trong nội dung tổ chức và quản lý của các mô hình kinh tế của nông nghiệp - đổi mới khoán sản phẩm trong các hợp tác xã nông nghiệp. Chỉ thị 100/CT của Ban Bí thư, Nghị quyết 10 của Bộ Chính trị, Nghị quyết Trung ương 5 chính là những khâu đột phá mới. Các mô hình tổ chức sản xuất mới đã được hình thành và có tác động tích cực đến việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế và lao động nông thôn, nông nghiệp ở nước ta.

Tiến trình đổi mới hiện nay không những thừa nhận kinh tế hộ gia đình, kinh tế tư nhân mà còn sửa đổi cả kinh tế quốc doanh, kinh tế tập thể theo những nội dung mới. Nó không chỉ thừa nhận các thành phần kinh tế mà còn từng bước xác lập sự bình đẳng giữa chúng trong cơ chế thị trường. Chính những thay đổi này đã cho phép các doanh nghiệp, các thành phần kinh tế khác nhau chủ động trong kinh doanh, khai thác hết các khả năng tiềm tàng để thu được lợi nhuận cao. Lợi ích

kinh tế không chỉ là động lực để các nhà kinh doanh cải tiến tổ chức và quản lý để tạo ra năng suất lao động và hiệu quả kinh tế cao mà còn chủ động chuyển đổi hướng kinh doanh để khai thác lợi thế so sánh của mình. Vì thế, cơ cấu kinh tế nông thôn đã từng bước được chuyển đổi.

Trong khoảng thời gian ngắn, dưới tác động của sự đổi mới các mô hình kinh tế, cơ cấu kinh tế nông thôn theo ngành đã có bước chuyển biến. Trong nông nghiệp, phần lớn đất đai không phù hợp với sản xuất lương thực đã chuyển sang gieo trồng các cây phù hợp hơn. Một số địa phương giảm bớt diện tích trồng lương thực để trồng các loại cây có giá trị kinh tế cao (cây công nghiệp, các cây ăn quả). Vì vậy, cơ cấu ngành trong nông nghiệp đã có những thay đổi đáng kể.

- Nhân tố các chính sách của Nhà nước:

Một nhân tố quan trọng bao trùm, có tác động mạnh mẽ đến quá trình chuyển đổi cơ cấu kinh tế, lao động nông nghiệp, nông thôn, đó là vai trò Nhà nước thông qua các chính sách.

+ Chính sách kinh tế là một hệ thống các biện pháp kinh tế thể hiện bằng các văn bản quy định tác động vào nền kinh tế theo những mục tiêu đã định. Đó chính là sự can thiệp của Nhà nước vào nền kinh tế thị trường đang hoạt động một cách khách quan.

Những chính sách kinh tế vĩ mô và các chính sách kinh tế nông nghiệp đã ban hành trong thời gian vừa qua đóng vai trò quan trọng thúc đẩy quá trình chuyển đổi cơ cấu nông nghiệp, nông thôn nước ta.

Các chính sách đó được xây dựng và đổi mới trên cơ sở

nền kinh tế chuyển từ kế hoạch hóa tập trung chuyển sang nền kinh tế thị trường có sự quản lý của Nhà nước.

Đặc trưng của các chính sách kinh tế vĩ mô là phát triển một nền kinh tế hàng hóa gồm nhiều thành phần kinh tế tham gia. Trong nông nghiệp, các hợp tác xã và nông trường quốc doanh đã đổi mới hoạt động và có chức năng quản lý, hướng dẫn kỹ thuật cho các thành viên; hộ nông dân trở thành đơn vị kinh tế tự chủ. Xóa bỏ chính sách kiểm soát và áp đặt về giá cả đầu vào và đầu ra. Trong nông nghiệp, việc thực hiện thương mại hóa đầu tư và xóa bỏ việc thu mua nông sản theo giá thấp... đã có tác dụng khuyến khích nông dân phát triển sản xuất và tự điều chỉnh kế hoạch sản xuất của mình. Lưu thông hàng hóa được thông suốt, xóa bỏ tình trạng "cấm chợ ngăn sông". Nhờ đó, hàng hóa lưu thông giữa các vùng được mở rộng, tạo điều kiện điều hòa cung - cầu giữa các vùng, khắc phục được tình trạng thừa, thiếu hàng hóa một cách giả tạo.

Từ một nền kinh tế gần như khép kín chuyển thành nền kinh tế mở đã tạo điều kiện mở rộng quan hệ kinh tế quốc tế với nước ngoài, tạo cho nông nghiệp một khả năng và triển vọng mới trong việc phát triển các loại nông sản để xuất khẩu.

Những chính sách phát triển kinh tế nông nghiệp, nông thôn dựa trên cơ sở đổi mới các chính sách kinh tế vĩ mô nhằm thực hiện những mục tiêu của chiến lược phát triển kinh tế - xã hội chung và chiến lược phát triển nông nghiệp, nông thôn nước ta.

Có thể nêu một vài ví dụ về chính sách kinh tế nông nghiệp, nông thôn tác động vào sự chuyển đổi cơ cấu nông

nghiệp, nông thôn. Luật Đất đai năm 1993 được coi là một trong những nhiệm vụ cơ bản của nông nghiệp, nông thôn. Nhiều nơi, các hộ nông dân đã chuyển đất đai sản xuất các loại cây trồng kém hiệu quả sang trồng những cây có hiệu quả hơn như cây công nghiệp, rau, cây cảnh, cây ăn quả.

Có thể nói, các quyền quy định trong Luật Đất đai 1993 là cơ sở pháp lý, đồng thời là cơ sở tiên đề cho việc thực hiện chuyển đổi cơ cấu đất nông nghiệp theo hướng mở rộng và tăng diện tích đất trồng các loại cây có giá trị kinh tế cao, giá trị hàng hóa lớn để mở rộng thị trường trong nước và xuất khẩu, trên cơ sở nền nông nghiệp thâm canh và ứng dụng rộng rãi tiến bộ khoa học, công nghệ vào sản xuất.

+ Chính sách thị trường và giá cả: Nét nổi bật của thị trường và giá cả là tự do hóa lưu thông trong thị trường nội địa và mở rộng trao đổi với nước ngoài bằng việc mở rộng xuất khẩu, đồng thời, đổi mới chính sách giá cả. Chính sách tự do lưu thông trao đổi hàng hóa giữa các vùng, cùng với nhiều thành phần tham gia vào lưu thông đã tạo nên một thị trường thống nhất trong cả nước, tạo điều kiện cho các vùng phát huy được lợi thế của mình để sản xuất kinh doanh có hiệu quả hơn. Đó cũng là một điều kiện cho sự chuyển đổi cơ cấu sản xuất nông nghiệp theo hướng sản xuất hàng hóa, phát triển những ngành có hiệu quả cao hơn.

+ Chính sách xuất nhập khẩu, đặc biệt chính sách xuất khẩu nông sản đã có tác động mạnh mẽ đến việc khuyến khích phát triển sản xuất các loại sản phẩm xuất khẩu phục vụ cho thị trường quốc tế, đưa nền nông nghiệp nước ta tham gia vào thị trường thế giới.

+ Chính sách giá cả theo hướng nông sản trong nước thực

hiện theo giá thị trường. Nhờ đó đã có tác động trong việc bình ổn giá cả; đặc biệt là giá lương thực, các tỷ giá hàng nông sản và hàng công nghiệp, giá hàng tư liệu sản xuất với giá hàng nông sản và giá giữa các loại hàng nông sản đã có tác động như là tín hiệu, giúp cho nông dân hướng vào việc sản xuất các sản phẩm có lợi hơn đối với họ.

+ Một số chính sách khác như chính sách thuế, tín dụng, ứng dụng tiến bộ khoa học công nghệ, vốn, khuyến nông... cũng đã có những tác động nhất định góp phần thực hiện sự chuyển đổi cơ cấu kinh tế nông nghiệp, nông thôn theo hướng sản xuất hàng hóa.

CÂU HỎI ÔN TẬP

1. Khái niệm và ý nghĩa của phân bố dân cư và nguồn nhân lực?
2. Các xu hướng phân công lao động chủ yếu?
3. Khái niệm và ý nghĩa của phân bố dân cư, nguồn nhân lực theo lãnh thổ?
4. Lực đẩy, lực hút và sự tác động của Nhà nước vào di dân?
5. Cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động. Các cơ cấu lao động chủ yếu dùng trong phân tích nguồn nhân lực?
6. Các xu hướng chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp, nông thôn nước ta?
7. Các nhân tố tác động đến quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp, nông thôn nước ta?

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nghị quyết Đại hội VIII, IX Đảng Cộng sản Việt Nam, Nghị quyết Trung ương 5 khóa VII.
2. Viện nghiên cứu quản lý kinh tế trung ương (1996). Chính sách cơ cấu vùng - Kinh nghiệm quốc tế và sự vận dụng ở Việt Nam. NXB. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
3. Đỗ Hoài Nam (1996). Chuyển dịch cơ cấu kinh tế ngành và phát triển các ngành trọng điểm, mũi nhọn ở Việt Nam, NXB. Khoa học Xã hội, Hà Nội.
4. Bùi Tất Thắng (1997). Các nhân tố ảnh hưởng tới sự chuyển dịch cơ cấu ngành kinh tế trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam. NXB. Khoa học Xã hội, Hà Nội.
5. Lê Thông, Nguyễn Minh Tuệ (1996). Địa lý dân cư, NXB. Giáo dục, Hà Nội.

MỤC LỤC

Lời nói đầu.....	3
<i>Phần mở đầu</i>	5
Đối tượng và mục đích của môn học	5
Nội dung môn học.....	6
Phương pháp nghiên cứu	8
Chương I. DÂN SỐ - CƠ SỞ TỰ NHIÊN HÌNH THÀNH NGUỒN NHÂN LỰC XÃ HỘI	9
I. Nội dung cơ bản của dân số	9
II. Các chỉ tiêu dân số cơ bản.....	12
III. Xu hướng phát triển dân số thế giới và Việt Nam	25
IV. Dân số và phát triển	32
V. Chính sách dân số.....	46
VI. Quản lý nhà nước về DS-KHHGD	54
Chương II. TỔNG QUAN VỀ NGUỒN NHÂN LỰC VÀ NHỮNG ĐẶC ĐIỂM CỦA NGUỒN NHÂN LỰC VIỆT NAM	63
I. Khái niệm nguồn nhân lực xã hội và các nguồn	

nhân lực của tổ chức.....	63
II. Vai trò nguồn nhân lực trong phát triển kinh tế - xã hội.....	69
III. Những đặc điểm chủ yếu của nguồn nhân lực Việt Nam	79
 Chương III. PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC PHỤC VỤ SỰ NGHIỆP CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA.....	
I. Khái niệm và yêu cầu phát triển nguồn nhân lực	86
II. Các hình thức phát triển nguồn nhân lực.....	100
III. Chính sách và quản lý sự phát triển nguồn nhân lực.....	106
 Chương IV. SỬ DỤNG CÓ HIỆU QUẢ NGUỒN NHÂN LỰC XÃ HỘI.....	
I. Khái niệm và ý nghĩa của việc sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực xã hội.....	115
II. Tạo việc làm, thu hút ngày càng đông đảo lực lượng lao động vào sản xuất xã hội.....	119
 Chương V. TỔ CHỨC TIỀN LƯƠNG VÀ BẢO HIỂM XÃ HỘI TRONG NỀN KINH TẾ QUỐC DÂN	
I. Khái niệm, vai trò và các nguyên tắc tổ chức tiền lương (tiền công) trong nền kinh tế thị trường theo định hướng XHCN	141

II. Các chế độ tiền lương trong nền kinh tế quốc dân của nước ta.....	148
III. Chế độ bảo hiểm xã hội (BHXH).....	162
IV. Nội dung quản lý nhà nước về tiền lương và bảo hiểm xã hội.....	172

**Chương VI. PHÂN BỐ DÂN CƯ VÀ
NGUỒN NHÂN LỰC XÃ HỘI** 179

I. Khái niệm và ý nghĩa của việc phân bố dân cư và nguồn nhân lực	179
II. Phân bố nguồn nhân lực theo lãnh thổ.....	184
III. Chuyển dịch cơ cấu lao động trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước	188

GIÁO TRÌNH
QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC XÃ HỘI

Chịu trách nhiệm xuất bản: TS. PHẠM VĂN DIỄN
Biên tập và sửa bõng: Nguyễn Kim Dung,
Nguyễn Thanh Hương
Vẽ bìa: Hương Lan, Nguyễn Huy Hà

NHÀ XUẤT BẢN KHOA HỌC VÀ KỸ THUẬT
70 Trần Hưng Đạo, Hà Nội

In 2.000 cuốn, khổ 14,5 x 20,5 cm, tại Công ty CP In Khoa học công nghệ Hà Nội

Số đăng ký kế hoạch xuất bản 149-2011/CXB/56-11/KHKT,
do Cục xuất bản cấp ngày 14 tháng 2 năm 2011.

Quyết định xuất bản số 108/QĐXB-NXBKHKT, cấp ngày 28 tháng 6 năm 2011.

In xong và nộp lưu chiểu tháng 7 năm 2011.

211169 H00



Giá: 35.000 đ

TRƯỜNG
TRUNG

G