



TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN
KHOA KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC

Chủ biên: PGS. TS Trần Xuân Cầu
PGS. TS Mai Quốc Chánh

Giáo trình

KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC



NHÀ XUẤT BẢN ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN

TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN
KHOA KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC

CHỦ BIÊN: PGS. TS TRẦN XUÂN CẦU
PGS. TS MAI QUỐC CHÁNH

Giáo trình

KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

NHÀ XUẤT BẢN ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN
Hà Nội, 2008

Lời nói đầu

Giáo trình *Kinh tế lao động* dùng cho chuyên ngành Kinh tế lao động đã được biên soạn năm 1998, cách đây đã mười năm. Mặc dù so với cuốn giáo trình trước, cuốn giáo trình Kinh tế lao động đã có những sửa chữa, bổ sung và đổi mới cả về nội dung cũng như về kết cấu, nhưng nó trở nên không thích hợp khi những yêu cầu mới xuất hiện gắn liền với yêu cầu đào tạo chuyên ngành Kinh tế nguồn nhân lực phù hợp với quá trình hội nhập quốc tế và đổi mới sâu rộng của nền kinh tế trong nước. Nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực cao, cũng như nhu cầu quản lý nguồn nhân lực đang đòi hỏi cán bộ tương lai về kinh tế nguồn nhân lực phải không ngừng đổi mới và nâng cao kiến thức, cập nhật kiến thức hiện đại, tiếp thu các phương pháp kinh tế và quản lý nguồn nhân lực tiên tiến. Để phù hợp với những đòi hỏi trên, trong thời gian qua, tập thể bộ môn kinh tế nguồn nhân lực đã tổ chức biên soạn mới giáo trình *Kinh tế nguồn nhân lực*. Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực có kết cấu 7 phần với 22 chương, được bổ sung và cập nhật nhiều nội dung và kiến thức mới, những kinh nghiệm được rút ra từ những lần biên soạn trước và giáo trình của các nước tiên tiến về kinh tế nguồn nhân lực. Tham gia biên soạn lần này gồm tập thể giảng viên của bộ môn kinh tế nguồn nhân lực, trong đó:

PGS. TS Trần Xuân Cầu, Trưởng khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, chủ biên và viết các chương 14, 15, 16 và 17.

PGS. TS Mai Quốc Chánh, đồng chủ biên và viết các chương 1, 2, 9, 10, 11 và 13.

PGS. TS Trần Thị Thu, phó trưởng khoa, viết các chương 3, 4, 5 và 12.

PGS. TS. Vũ Hoàng Ngân, Trưởng bộ môn kinh tế nguồn nhân lực, viết các chương 18, 19, 20, 21 và 22.

TS. Nguyễn Vĩnh Giang, Phó trưởng bộ môn kinh tế nguồn nhân lực, viết các chương 6, 7 và 8.

Giáo trình *Kinh tế nguồn nhân lực* là tài liệu bắt buộc đối với sinh viên chuyên ngành Kinh tế nguồn nhân lực, đồng thời là tài liệu phục vụ cho việc nghiên cứu môn học kinh tế nguồn nhân lực của các sinh viên trong và ngoài ngành, là tài liệu tham khảo bổ ích cho những người đang công tác trong lĩnh vực tổ chức, quản lý nguồn nhân lực ở các cơ quan, doanh nghiệp và trong các ngành, các lĩnh vực liên quan.

Trong quá trình biên soạn, mặc dù tập thể tác giả đã có nhiều cố gắng nhưng chắc chắn không tránh khỏi những hạn chế, thiếu sót. Tập thể tác giả hoan nghênh mọi ý kiến đóng góp của các độc giả gần xa để giáo trình này ngày càng hoàn thiện và phục vụ tốt hơn sự nghiệp đào tạo các chuyên ngành Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực. Mọi ý kiến đóng góp xin vui lòng gửi về Văn phòng Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, nhà 6B, Đại học Kinh tế quốc dân, 207 đường Giải Phóng, Hai Bà Trưng, Hà Nội hoặc điện thoại theo số 046283570/71- 74, số máy lẻ 5683/84/85.

Hà Nội, tháng 8 năm 2008

Tập thể tác giả

MỤC LỤC

Trang

LỜI MỞ ĐẦU	1
PHẦN I: TỔNG QUAN MÔN KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC	9
Chương 1: NHẬP MÔN KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC	9
I. Đối tượng nghiên cứu của môn kinh tế nguồn nhân lực....	9
II. Nội dung và phương pháp nghiên cứu của môn kinh tế nguồn nhân lực	19
III. Mối quan hệ giữa môn kinh tế nguồn nhân lực và các môn khoa học khác	30
Chương 2: NHÂN TỐ CON NGƯỜI TRONG PHÁT TRIỂN KINH TẾ XÃ HỘI	33
I. Con người và hoạt động lao động của con người.....	33
II. Vai trò của nhân tố con người trong phát triển kinh tế xã hội	42
III. Kinh tế và quản lý nguồn nhân lực trong phát triển kinh tế xã hội	44
PHẦN II: DÂN SỐ VÀ NGUỒN NHÂN LỰC	55
Chương 3: DÂN SỐ - CƠ SỞ HÌNH THÀNH CÁC NGUỒN NHÂN LỰC	55
I. Các khái niệm	55
II. Dân số - cơ sở hình thành các nguồn nhân lực	60
III. Phương pháp dự báo nguồn nhân lực	71
Chương 4: PHÂN BỐ CÁC NGUỒN NHÂN LỰC	78
I. Các khái niệm và yêu cầu cơ bản của phân bố nguồn nhân lực trong phát triển kinh tế.....	78
II. Phân bố nguồn nhân lực giữa các ngành chủ yếu nông nghiệp, công nghiệp - xây dựng và thương mại - dịch vụ...84	
III. Phân bố nguồn nhân lực theo lãnh thổ	91
IV. Dự báo xu hướng phân bố nguồn nhân lực	96

Chương 5: ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC	101
I. Đào tạo, phát triển nguồn nhân lực - yếu tố quyết định tăng trưởng và phát triển kinh tế	101
II. Đào tạo công nhân kỹ thuật	112
III. Đào tạo cán bộ chuyên môn	122
IV. Đánh giá hiệu quả đào tạo	123
PHẦN III: THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG	131
Chương 6: CUNG LAO ĐỘNG VÀ CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG	131
I. Thị trường lao động	131
II. Cung lao động và các nhân tố ảnh hưởng	136
Chương 7: CẦU LAO ĐỘNG VÀ CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG	156
I. Cầu lao động và cơ sở xác định cầu lao động	156
II. Những nhân tố tác động đến cầu lao động	172
Chương 8: CÂN BẰNG THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG	181
I. Cân bằng trong thị trường lao động cạnh tranh	183
II. Cân bằng trên thị trường lao động không cạnh tranh	190
III. Thị trường lao động ở Việt Nam	200
PHẦN IV: NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG	211
Chương 9: NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG	211
I. Khái niệm, ý nghĩa tăng năng suất lao động	211
II. Các chỉ tiêu năng suất lao động	217
III. Các nhân tố và điều kiện nâng cao năng suất lao động	222
IV. Khả năng tiềm tàng nâng cao năng suất lao động	227
Chương 10: TIẾN BỘ KHOA HỌC - CÔNG NGHỆ VÀ TĂNG NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG	233
I. Những phương hướng chủ yếu của tiến bộ khoa học - công nghệ	233
II. Hiệu quả kinh tế của việc áp dụng tiến bộ khoa học - công nghệ vào sản xuất	237

Chương 11: LẬP KẾ HOẠCH VÀ QUẢN LÝ NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG	244
I. Lập kế hoạch năng suất lao động	246
II. Quản lý năng suất lao động	250
Chương 12: TẠO VIỆC LÀM CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG	256
I. Khái niệm và sự cần thiết tạo việc làm cho người lao động	256
II. Những nhân tố ảnh hưởng đến tạo việc làm cho người lao động	263
III. Các mô hình lý thuyết tạo việc làm cho người lao động	267
IV. Xác định hiệu quả của tạo việc làm	274
V. Tình hình và phương hướng tạo việc làm cho người lao động ở nước ta	278
Chương 13: THU NHẬP VÀ MỨC SỐNG DÂN CƯ	284
I. Thu nhập	284
II. Mức sống - cơ sở để nghiên cứu đời sống dân cư	290
III. Các nhân tố tác động tới thu nhập và mức sống dân cư	298
Chương 14: TIỀN LƯƠNG VÀ NGUYÊN TẮC TỔ CHỨC TIỀN LƯƠNG	302
I. Bản chất tiền lương trong nền kinh tế thị trường	302
II. Các yếu tố cơ bản ảnh hưởng đến tiền lương của người lao động	313
III. Những nguyên tắc cơ bản của tổ chức tiền lương	318
IV. Hiệu quả của công tác trả lương	324
Chương 15: CHÍNH SÁCH VÀ CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG	327
I. Chính sách tiền lương	327
II. Chế độ tiền lương	338
Chương 16: XÂY DỰNG KẾ HOẠCH VÀ QUẢN LÝ QUỸ LƯƠNG TRONG CÁC CƠ QUAN, DOANH NGHIỆP	364
I. Quỹ lương và phân loại quỹ lương	364
II. Lập kế hoạch quỹ lương trong cơ quan, doanh nghiệp	366
III. quản lý quỹ lương trong các cơ quan, doanh nghiệp	375
Chương 17: CÁC HÌNH THỨC TRẢ LƯƠNG, TRẢ THƯỞNG	383

I. Hình thức trả lương theo sản phẩm	383
II. Hình thức trả lương theo thời gian	396
III. Tiền thưởng và các yếu tố cấu thành	398
IV. Các yêu cầu để trả lương chính xác:	400
Chương 18: AN SINH XÃ HỘI	404
I. Thực chất của an sinh xã hội	404
II. Hệ thống an sinh xã hội ở Việt Nam	412
Chương 19: BẢO HIỂM XÃ HỘI	413
I. Thực chất của bảo hiểm xã hội	413
II. Một số chế độ bảo hiểm xã hội của ilo	415
III. Quỹ bảo hiểm xã hội	418
IV. Bảo hiểm xã hội ở Việt Nam	421
Chương 20: CỨU TRỢ VÀ ƯU ĐÃI XÃ HỘI	429
I. Cứu trợ xã hội	429
II. Ưu đãi xã hội	434
Chương 21: THẤT NGHIỆP	443
I. Khái niệm và các chỉ tiêu đo lường thất nghiệp	443
II. Các hình thức và phân loại thất nghiệp	445
III. Ứng dụng chính sách	451
IV. Thất nghiệp ở Việt Nam	453
Chương 22: XOÁ ĐỐI GIẢM NGHÈO	457
I. Khái niệm về đói, nghèo	457
II. Tiêu chí và chuẩn mực đánh giá đói nghèo	458
III. Nội dung đánh giá đói nghèo và giải pháp xoá đói giảm nghèo ở Việt Nam	466
TÀI LIỆU THAM KHẢO	474

PHẦN I

TỔNG QUAN MÔN KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

Chương 1

NHẬP MÔN KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

I. ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU CỦA MÔN KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

Từ những năm năm mươi của thế kỷ XX trở về trước, nguồn nhân lực không được coi trọng do ảnh hưởng của quan điểm kỹ trị. Một nước giàu tiềm năng phát triển kinh tế xã hội thường được xem xét trên các khía cạnh như sự phong phú về tài nguyên thiên nhiên, tiềm lực kỹ thuật, khối lượng vốn tích lũy và đầu tư v.v... Nói cách khác, đó là tiềm năng về nguồn lực vật chất, nguồn lực tài chính. Từ những năm 50 của thế kỷ XX trở lại đây, với sự xuất hiện của các nền kinh tế mạnh ở các nước có ít tài nguyên thiên nhiên, nguồn lực vật chất và tài chính nghèo nàn, đã đặt vấn đề xem xét lại vai trò của nguồn lực con người trong phát triển kinh tế xã hội. Kinh nghiệm của Nhật Bản, một nước sớm nhận thức tầm quan trọng của nguồn nhân lực đã có chiến lược về phát triển con người từ thế kỷ XVII – XVIII, và sau đó, những năm cuối của thế kỷ XX, với sự xuất hiện các nước công nghiệp mới ở châu Á (NICs) đã chứng minh một lần nữa vị trí quan trọng của nguồn nhân lực và khoa học và quản lý con người trong sản xuất kinh doanh, vì thế, có những bước phát triển mới.

Để có thể tiếp cận với những nội dung của môn học, trước

hết, chúng ta cần nghiên cứu các khái niệm cơ bản sau.

1. Khái niệm cơ bản

a. Sức lao động và lao động

Sức lao động là phạm trù chỉ khả năng lao động của con người, là tổng hợp thể lực và trí lực của con người được con người vận dụng trong quá trình lao động. Theo C. Mác, sức lao động hay năng lực lao động là toàn bộ những năng lực thể chất và tinh thần tồn tại trong một cơ thể, trong một con người đang sống và được người đó đem ra vận dụng mỗi khi sản xuất ra một giá trị sử dụng nào đó.

Như vậy, khả năng lao động của con người hay sức lao động được thể hiện:

- Khả năng về thể chất (thể lực): chỉ rõ khả năng làm việc chân tay, được biểu hiện thông qua các chỉ tiêu như chiều cao, cân nặng, sức mạnh cơ bắp, thị lực, thính lực, ...

- Khả năng về tinh thần (trí lực): chỉ rõ khả năng làm việc trí tuệ, được biểu hiện thông qua các chỉ tiêu về trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn kỹ thuật, kinh nghiệm công tác v.v..

Ngày nay không chỉ dừng lại ở hai chỉ tiêu trên mà người ta còn quan tâm nhiều đến năng lực phẩm chất của người lao động mà người ta gọi đó là tâm lực. Vậy, năng lực phẩm chất là khái niệm chỉ rõ tính năng động, sáng tạo, thái độ làm việc, lòng tự tin, khả năng thích ứng, dễ chuyển đổi, làm việc có tinh thần trách nhiệm với cá nhân, nhóm và tổ chức v.v...

Khi con người tham gia vào quá trình sản xuất thì con người đó là con người lao động. Như vậy, lao động là hoạt động có mục đích của con người, thông qua hoạt động đó con người tác động vào giới tự nhiên, cải biến chúng thành những vật có ích nhằm đáp ứng nhu cầu nào đó của con người. Hoạt động lao động có 3 đặc trưng cơ bản:

Thứ nhất, xét về tính chất, hoạt động lao động phải có mục đích (có ý thức) của con người. Đặc trưng này chỉ ra sự khác biệt giữa hoạt động lao động của con người và hoạt động có tính chất bản năng của con vật. Con vật duy trì sự tồn tại của mình dựa vào những sản vật có sẵn trong tự nhiên, còn con người dùng sức lao động của bản thân để tạo ra những sản phẩm cần thiết cho sự tồn tại và phát triển của mình cũng như của cộng đồng, của xã hội.

Thứ hai, xét về mục đích, hoạt động đó phải tạo ra sản phẩm nhằm thoả mãn nhu cầu nào đó của con người. Đề cập đến điều này là nhằm phân biệt với những hoạt động có mục đích không nhằm thoả mãn nhu cầu chính đáng của con người, không nhằm phục vụ cho con người, cho sự tiến bộ của xã hội. Những hoạt động đó không thể gọi là hoạt động lao động.

Thứ ba, xét về mặt nội dung, hoạt động của con người phải là sự tác động vào tự nhiên làm biến đổi tự nhiên và xã hội nhằm tạo ra của cải vật chất và tinh thần phục vụ lợi ích của con người. Đề cập đến điều này là để phân biệt với các hoạt động không tạo ra sản phẩm (vật chất và tinh thần), các hoạt động mang tính chất phá hoại tự nhiên. Những hoạt động đó không thể gọi là hoạt động lao động. Ngày nay, hoạt động lao động được quan niệm không chỉ là khai thác tự nhiên mà còn song song với nó là sự bồi đắp, bảo tồn tự nhiên.

Đến đây có thể thấy được sự khác nhau cơ bản giữa khái niệm sức lao động và lao động; sự khác nhau thể hiện ở chỗ, nói đến sức lao động là nói đến khả năng lao động, còn nói đến lao động là nói đến hành động đang diễn ra. Như vậy, để biến khả năng lao động (sức lao động) thành hiện thực (lao động) cần phải có những điều kiện nhất định (điều kiện vật chất, điều kiện con người, môi trường xã hội, v.v...), mà thiếu những điều kiện này, quá trình lao động không thể diễn ra được.

b. Nhân lực và nguồn nhân lực

Nhân lực là sức lực con người, nằm trong mỗi con người và làm cho con người hoạt động. Sức lực đó ngày càng phát triển cùng với sự phát triển của cơ thể con người và đến một mức độ nào đó, con người đủ điều kiện tham gia vào quá trình lao động - con người có sức lao động.

Nguồn nhân lực là nguồn lực con người. Nguồn lực đó được xem xét ở hai khía cạnh. Trước hết, với ý nghĩa là nguồn gốc, là nơi phát sinh ra nguồn lực. Nguồn nhân lực nằm ngay trong bản thân con người, đó cũng là sự khác nhau cơ bản giữa nguồn lực con người và các nguồn lực khác. Thứ hai, nguồn nhân lực được hiểu là tổng thể nguồn lực của từng cá nhân con người. Với tư cách là một nguồn lực của quá trình phát triển, nguồn nhân lực là nguồn lực con người có khả năng sáng tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội được biểu hiện ra là số lượng và chất lượng nhất định tại một thời điểm nhất định.

Khái niệm về nguồn nhân lực được sử dụng rộng rãi ở các nước có nền kinh tế phát triển từ những năm giữa thế kỷ thứ XX, với ý nghĩa là nguồn lực con người, thể hiện một sự nhìn nhận lại vai trò yếu tố con người trong quá trình phát triển. Nội hàm nguồn nhân lực không chỉ bao hàm những người trong độ tuổi lao động có khả năng lao động, cũng không chỉ bao hàm về mặt chất lượng mà còn chứa đựng các hàm ý rộng hơn

Trước đây, nghiên cứu về nguồn lực con người thường nhấn mạnh đến chất lượng và vai trò của nó trong phát triển kinh tế xã hội. Trong lý thuyết về tăng trưởng kinh tế, con người được coi là một phương tiện hữu hiệu cho việc đảm bảo tốc độ tăng trưởng kinh tế bền vững thậm chí con người được coi là một nguồn vốn đặc biệt cho sự phát triển - vốn nhân lực. Về phương diện này Liên Hiệp Quốc cho rằng nguồn lực con người là tất cả

những kiến thức kỹ năng và năng lực con người có quan hệ tới sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Ngày nay, nguồn nhân lực còn bao hàm khía cạnh về số lượng, không chỉ những người trong độ tuổi mà cả những người ngoài độ tuổi lao động.

Ở nước ta, khái niệm nguồn nhân lực được sử dụng rộng rãi từ khi bắt đầu công cuộc đổi mới. Điều này được thể hiện rõ trong các công trình nghiên cứu về nguồn nhân lực. Theo giáo sư viện sỹ Phạm Minh Hạc, nguồn lực con người được thể hiện thông qua số lượng dân cư, chất lượng con người (bao gồm thể lực, trí lực và năng lực phẩm chất). Như vậy, nguồn nhân lực không chỉ bao hàm chất lượng nguồn nhân lực hiện tại mà còn bao hàm cả nguồn cung cấp nhân lực trong tương lai.

Từ những sự phân tích trên, ở dạng khái quát nhất, có thể hiểu nguồn nhân lực là một phạm trù dùng để chỉ sức mạnh tiềm ẩn của dân cư, khả năng huy động tham gia vào quá trình tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội trong hiện tại cũng như trong tương lai. Sức mạnh và khả năng đó được thể hiện thông qua số lượng, chất lượng và cơ cấu dân số, nhất là số lượng và chất lượng con người có đủ điều kiện tham gia vào nền sản xuất xã hội.

c. Vốn nhân lực: Nguồn nhân lực chưa phải là động lực trực tiếp cho sự phát triển kinh tế xã hội. Nguồn nhân lực với chất lượng thấp, số lượng đông trong nhiều trường hợp lại trở thành lực cản đối với sự phát triển. Vì vậy, ngày nay người ta quan tâm nhiều đến sự hình thành hoặc đầu tư để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Nhà kinh tế học cổ điển Adam Smith (1723-1790) là người đầu tiên đưa khái niệm về vốn nhân lực: "Sự tích lũy những tài năng trong quá trình học tập, nghiên cứu hoặc học việc thường đòi hỏi chi phí. Đó là tư bản cố định đã kết tinh trong con người.

Những tài năng đó tạo thành một phần tài sản của anh ta và của xã hội"¹.

Một số tác giả sau này cũng thống nhất khái niệm vốn nhân lực. Henrich Von Thunen viết: "Một dân tộc có nhiều người được học tập cao sẽ tạo ra nhiều thu nhập hơn là một dân tộc không được học tập. Một dân tộc được học tập nhiều hơn cũng sở hữu một tư bản lớn hơn, lao động đó đem lại nhiều sản phẩm hơn".² Alfred Marshall cũng chấp nhận khái niệm vốn nhân lực: "Chúng ta thường định nghĩa tài sản của cá nhân trước hết bao gồm năng lượng, năng lực và tài năng trực tiếp tạo hiệu quả sản xuất công nghiệp. Những thứ đó được coi là tài sản, là tư bản".³

Do đó, vốn nhân lực là tập hợp kiến thức, khả năng, kỹ năng mà con người tích lũy được.

Muốn có vốn nhân lực, gia đình (trong đó có bản thân mỗi người) và xã hội phải đầu tư, vốn đó sẽ giúp con người kiếm sống suốt đời và góp phần làm giàu cho xã hội. Đó chính là giá trị của sức lao động.

Thật vậy, bất cứ cá nhân hay tập thể nào khi tham gia hoạt động kinh tế đều phải tính đến hiệu quả kinh tế mà biểu hiện tập trung nhất ở lợi nhuận. Muốn có lợi nhuận cao, trước hết, họ phải đầu tư, hay bỏ vốn ra và kết quả họ phải tính được giữa cái thu về và cái họ phải bỏ ra. Nguồn nhân lực cá nhân hay xã hội cũng vậy. Một người lao động sẵn sàng đầu tư tiền bạc, sức lực và thời gian của mình để có được chất lượng nguồn nhân lực nhất định với hy vọng sẽ làm tăng thu nhập cho bản thân sau này. Người sử dụng lao động đầu tư cho đào tạo nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức của mình để thu thêm lợi nhuận.

¹ Xem H.O.Ayot và H.Briggs: Economics of Education.

² Xem Economics of Education.

³ Xem Economics of Education.

Gary Beckez là nhà kinh tế học nổi tiếng thế giới (*Giải Nobel về kinh tế năm 1992*) đã có những đóng góp quan trọng, nhất là về vốn nhân lực. Theo ông, vốn nhân lực, yếu tố đầu vào của sản xuất một phần nằm trong con người. Con người có thể tự đầu tư vào chính bản thân mình, biểu hiện thông qua việc chi tiêu cho giáo dục và đào tạo để có thu nhập nhiều hơn trong tương lai. Một người chịu bỏ qua một số năm làm việc có thu nhập, vượt khó khăn học tập để đáp ứng yêu cầu của công việc là do tin tưởng rằng sau này sẽ có thu nhập cao hơn bù lại thời kỳ đi học. Việc đầu tư vào kỹ năng gắn liền với bản thân người lao động người ta gọi đó là đầu tư vào vốn con người.

Để hiểu rõ hơn về vốn nhân lực, chúng ta tìm hiểu một ví dụ sau đây.

Giả định rằng có hai người tham gia vào thị trường lao động lúc 18 tuổi. Người thứ nhất nhận được việc và đi làm ngay. Giả sử, người này đi làm như vậy cho đến lúc về hưu. Người thứ hai theo học khóa học đại học 4 năm sau mới đi làm. Trong 4 năm đó, anh ta phải chi phí trực tiếp một lượng tiền cho học tập và chi phí cơ hội là khoản thu nhập bị mất đi do đi học. Sau khi ra trường anh ta cũng làm việc đến khi về hưu. Người thứ hai, do được đào tạo nên sức lao động của anh ta có giá trị cao hơn, nên anh ta sẽ có thu nhập cao hơn. Lượng thu nhập cao hơn đó sau khi trừ đi vốn đầu tư ban đầu, phần còn lại là lượng giá trị tăng thêm do đầu tư vào lĩnh vực vốn con người. Xem xét kỹ hơn chúng ta thấy, về mặt cá nhân, vốn nhân lực thể hiện mặt chất lượng của sức lao động. Về mặt xã hội, vốn nhân lực bao gồm số lượng - tiềm năng lao động xã hội (thể hiện thông qua số lượng người lao động) và chất lượng - tính năng động xã hội của nguồn nhân lực, đó là khả năng sáng tạo, khả năng thích ứng, năng lực, phẩm chất v.v... của nguồn nhân lực. Vốn nhân lực là động lực trực tiếp của tăng trưởng kinh tế.

Trước đây, khi xem xét lịch sử của sự phát triển, các nhà nghiên cứu thường xem xét lịch sử của quá trình sản xuất ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội. Vì vậy, con người được coi như là một yếu tố của quá trình sản xuất và biểu hiện ra thành số lượng người lao động, thường được gọi là lực lượng lao động hoặc nguồn lao động.

Mặt khác, khi xem xét hoạt động lao động của con người dưới giác độ hành vi, các nhà nghiên cứu nhận thấy, hành vi quan trọng nhất của con người là hành vi lao động, hành vi ấy luôn gắn với những người có sức lao động, tức là những người có đủ điều kiện tham gia vào quá trình sản xuất. Cho nên, nói đến yếu tố con người trong lao động sản xuất người ta thường sử dụng khái niệm sức lao động.

d. Kinh tế nguồn nhân lực

Kinh tế là từ viết tắt từ tiếng Trung Quốc “kinh bang tế thế”, với hàm nghĩa là công việc quản lý, trị vì đất nước, cứu giúp dân nghèo, hoặc đề chỉ người có khả năng bảo vệ và chấn hưng đất nước. Từ đầu thế kỷ XX, người ta hiểu từ “kinh tế” với nghĩa hiện đại hơn. Hàm nghĩa kinh tế hiện đại bao gồm:

Thứ nhất, “kinh tế” chỉ các hoạt động sản xuất theo nghĩa rộng tức là các hoạt động trong các lĩnh vực sản xuất, phân phối, trao đổi, tiêu dùng v.v...

Như chúng ta đã biết, sản xuất theo nghĩa rộng bao gồm từ khâu đầu tiên là sản xuất ra sản phẩm cho đến khâu cuối cùng của quá trình sản xuất là tiêu dùng sản phẩm. Các hoạt động liên quan đến tính toán các yếu tố trong nội bộ từng khâu và mối quan hệ giữa các khâu sao cho đem lại lợi ích cao nhất phù hợp với mục tiêu của các tổ chức kinh tế và mục tiêu của nền sản xuất xã hội được gọi là hoạt động kinh tế.

Thứ hai, “kinh tế” chỉ nền kinh tế quốc dân của mỗi nước hoặc các ngành của nền kinh tế quốc dân như: kinh tế nông nghiệp, kinh tế công nghiệp v.v...

Mỗi ngành trong nền sản xuất xã hội, với những đặc thù kỹ thuật khác nhau, sản xuất ra những sản phẩm có ích lợi khác nhau nhằm phục vụ cho những nhu cầu của con người. Dựa trên những đặc điểm đặc thù đó mà chia ra thành các ngành sản xuất khác nhau. Như vậy, “kinh tế” có thể hiểu đó là những hoạt động mang lại lợi ích khác nhau.

Thứ ba, “kinh tế” chỉ sự tiết kiệm. Sự tiết kiệm được đo lường bằng sự so sánh giữa kết quả đầu ra và các nguồn lực đầu vào, nghĩa là chi phí các nguồn lực đầu vào cho kết quả đầu ra ngày càng ít đi đó là sự tiết kiệm.

Trong quá trình nghiên cứu môn học này, kinh tế được hiểu theo nghĩa thứ hai và thứ ba, nghĩa là những vấn đề về lợi ích và tiết kiệm các nguồn lực. Như vậy, kinh tế nguồn nhân lực được hiểu là môn học nghiên cứu các quan điểm, các học thuyết kinh tế, vận dụng để hoạch định những chính sách quản lý nguồn nhân lực sao cho đem lại hiệu quả kinh tế cao nhất.

Nếu quá trình sản xuất được coi là quá trình khép kín bởi 3 bộ phận hợp thành (các nguồn lực, quá trình sản xuất, phân phối hàng hoá) thì nguồn nhân lực là một trong các nguồn lực khởi đầu để tạo ra các sản phẩm (được thể hiện dưới dạng vốn nhân lực).

Trong nền kinh tế thị trường, mỗi yếu tố đầu vào đều là hàng hoá. Những yếu tố đó đều phải được tính đúng, tính đủ vào chi phí sản xuất. Nếu xét theo các khả năng kinh tế cần và có thể khai thác đối với mỗi doanh nghiệp trong sản xuất kinh doanh thì khả năng về vốn nhân lực được coi là khả năng quan trọng nhất của doanh nghiệp.

Nguyên lý kinh tế học chỉ ra rằng, nhân lực là một trong những nguồn lực có giới hạn. Vì vậy, phải có sự lựa chọn phân bổ nguồn nhân lực sao cho có hiệu quả nhất, tiết kiệm nhất.

Nguồn lực con người là yếu tố gắn với con người. Trong sản xuất kinh doanh, nguồn nhân lực được coi là:

- Yếu tố chi phí, chúng được đưa vào giá thành sản phẩm thông qua tiền lương, tiền thưởng, và các khoản chi phí vật chất khác.

- Yếu tố đem lại lợi ích kinh tế, chúng cần phải được quản lý tốt để mang lại lợi ích tối đa, với chi phí nhân lực ít nhất.

Giống như các hiện tượng kinh tế, nguồn nhân lực cũng vận động theo những xu hướng có tính quy luật đặc thù riêng có của nó. Việc nghiên cứu và vận dụng các xu hướng đó sao cho việc sử dụng có hiệu quả nhất là nội dung của môn học kinh tế nguồn nhân lực.

2. Đối tượng của môn kinh tế nguồn nhân lực

Từ những sự phân tích trên cho thấy đối tượng của môn kinh tế nguồn nhân lực là nghiên cứu, vận dụng các học thuyết kinh tế vào lĩnh vực quản lý và sử dụng nguồn nhân lực nhằm đem lại lợi ích kinh tế lớn nhất với sự tiết kiệm nguồn nhân lực cao nhất.

Sử dụng nguồn nhân lực chính là sử dụng con người, vì vậy, nó có những khác biệt với việc sử dụng các nguồn lực khác (vật lực, tài lực...). Con người là một thực thể sống, hình thành và phát triển phụ thuộc vào nhiều yếu tố, như sinh lý, tâm lý, xã hội... Các yếu tố này lại tác động lẫn nhau tạo thành nhân cách của từng con người. Vì vậy, để sử dụng được con người, không chỉ am hiểu những vấn đề về kỹ thuật tổ chức quản lý mà còn phải am hiểu về sinh lý và tâm lý xã hội.

II. NỘI DUNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU CỦA MÔN KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

1. Nội dung môn học kinh tế nguồn nhân lực

Môn kinh tế nguồn nhân lực nghiên cứu các vấn đề sau đây:

a. Nghiên cứu vận dụng những học thuyết kinh tế vào lĩnh vực quản lý nguồn nhân lực

Cho đến nay đã xuất nhiều học thuyết khác nhau về quản lý nguồn nhân lực. Có học thuyết xuất hiện từ thời cổ như Aristot, Platon, có trường phái cổ điển như Adam Smith, Ricardo; học thuyết về lao động của C. Mác. Xuất hiện muộn hơn là các học thuyết quản lý con người trong công nghiệp như: F. W. Taylor, Henri Fayol và các trường phái hiện đại khác như: trường phái các nhà tâm lý học, trường phái các nhà xã hội học vv... Các nhà quản lý nguồn nhân lực cần khai thác, chọn lọc các học thuyết đó vận dụng vào điều kiện cụ thể của Việt Nam trong việc hoạch định các chính sách quản lý nhà nước về nguồn nhân lực.

Quản lý nhà nước về nguồn nhân lực là một khoa học. Nội dung quản lý nhà nước về nguồn nhân lực đã được đề cập trong Bộ luật Lao động, bao gồm:

- Nắm vững cung cầu và biến động về cung cầu lao động trên thị trường lao động. Trên cơ sở đó hoạch định các chính sách về phân bổ, sử dụng nguồn nhân lực.

- Xây dựng và tổ chức thực hiện các chương trình quốc gia về việc làm, di dân xây dựng các vùng kinh tế mới, đưa người đi lao động ở nước ngoài.

- Quyết định các chính sách về tiền lương, bảo hiểm xã hội, an toàn và vệ sinh lao động và các chính sách khác về lao động và xã hội về xây dựng các mối quan hệ lao động trong các doanh nghiệp.

- Tổ chức nghiên cứu khoa học về lao động, thống kê, thông tin về thị trường lao động, về mức sống, thu nhập của người lao động.

- Thanh tra, kiểm tra việc thi hành pháp luật về lao động, xử lý các hành vi vi phạm pháp luật Lao động, giải quyết các tranh chấp về lao động.

- Mở rộng quan hệ hợp tác lao động với nước ngoài và các tổ chức quốc tế.

b. Nghiên cứu những xu hướng tạo việc làm, thu hút và tuyển chọn nguồn nhân lực

Trong lĩnh vực sản xuất vật chất, có việc làm nghĩa là có trạng thái phù hợp về mặt số lượng và chất lượng giữa tư liệu sản xuất và sức lao động để tạo ra hàng hóa theo nhu cầu của thị trường. Sự phù hợp giữa yếu tố tư liệu sản xuất và sức lao động có thể được thể hiện thông qua cấu tạo hữu cơ của tư bản c/v. Cấu tạo này cho thấy:

- Trạng thái kỹ thuật của việc làm tại một thời điểm nhất định (trình độ công nghệ của quá trình sản xuất sản phẩm). Trạng thái đó được biểu hiện cụ thể thông qua quan hệ là một đơn vị lao động sống (v) vận hành được bao nhiêu đơn vị lao động vật hóa (c).

- Nếu xem xét về mặt vốn, cho thấy cần đầu tư cho việc làm theo quan hệ tỷ lệ như thế nào, bao nhiêu cho (v) và bao nhiêu cho (c).

Tuy nhiên, vấn đề tạo việc làm không chỉ liên quan tới yếu tố vốn và sức lao động mà còn liên quan tới hàng loạt yếu tố khác. Dưới dạng khái quát, có thể biểu thị mối quan hệ này thông qua hàm số sau:

$$Y = f(x, j, l, w \dots n)$$

Trong đó:

Y: Số lượng việc làm được tạo ra

x: Vốn đầu tư để mua sắm máy móc, thiết bị, công nghệ, nhà xưởng

j: Nguyên, nhiên vật liệu, năng lượng v.v...

l: Số lượng và chất lượng lao động

w: Nhu cầu của thị trường đối với loại sản phẩm nào đó

Trong thực tế, còn có nhiều yếu tố khác phức tạp hơn tác động tới quá trình tạo việc làm. Ví dụ như, do giá cả xăng dầu tăng nhanh dẫn đến giá thành sản phẩm tăng, hàng hóa không tiêu thụ được, sản xuất bị đình đốn, thất nghiệp tăng. Cơ sở hạ tầng yếu kém cũng ảnh hưởng không nhỏ tới quá trình tạo việc làm.

Vấn đề tạo việc làm cho người lao động, phát triển kinh tế có tầm quan trọng đặc biệt, nhất là ở những nước đang phát triển. Ở Việt Nam, vấn đề tạo việc làm, thu hút con người tham gia lao động còn đang đứng trước những thử thách lớn là dân số tăng nhanh dẫn đến nguồn nhân lực tăng nhanh trong khi đất đai có hạn; kinh tế Việt Nam chưa phát triển, cung lao động lớn hơn cầu rất nhiều, trong khi vốn đầu tư hạn chế; tỉ lệ hàng hóa xuất khẩu còn thấp... Bởi vậy, vấn đề tạo việc làm thu hút con người tham gia vào nền sản xuất xã hội đòi hỏi phải có những chiến lược kinh tế phù hợp.

c. Nghiên cứu những xu hướng phân công và hiệp tác lao động

Phân công và hiệp tác lao động là những hình thức nhất định của mối quan hệ giữa con người với con người trong sản xuất. Phân công lao động là sự song song tồn tại các hình thức lao động khác nhau. Theo C. Mác: “Phân công lao động, với tư cách là toàn bộ những hình thức hoạt động sản xuất đặc thù, là

trạng thái chung của lao động xã hội, xét về mặt vật chất của nó với tư cách là lao động sáng tạo ra giá trị sử dụng”.

Trình độ phát triển lực lượng sản xuất của một xã hội biểu hiện rõ nhất của trình độ phân công lao động xã hội. Nói cách khác, sự phát triển của lực lượng sản xuất là điều kiện quyết định trình độ phân công lao động xã hội; đặc biệt là sự phát triển của công cụ lao động. Đồng thời, phân công lao động bản thân nó tác động trở lại đến sự phát triển của lực lượng sản xuất, việc sử dụng các công cụ lao động ngày càng có năng suất cao. Trong lịch sử, ở thời kỳ công trường thủ công, phân công lao động đóng vai trò đòn bẩy mạnh mẽ đối với sản xuất và tăng năng suất lao động, mặc dù kỹ thuật vẫn dựa trên cơ sở thủ công. Trong xã hội có ba loại phân công lao động có quan hệ với nhau:

- Phân công lao động chung, là sự phân công lao động nội bộ xã hội, chia nền sản xuất xã hội thành những ngành lớn, như công nghiệp, nông nghiệp, thương mại, v.v...

- Phân công lao động đặc thù, là sự phân công lao động trong nội bộ một ngành. Ví dụ, trong nội bộ ngành nông nghiệp chia ra trồng trọt, chăn nuôi, tiểu thủ công nghiệp v.v...

- Phân công lao động cá biệt, là sự phân công lao động giữa các phân xưởng, giữa các ngành sản xuất trong phân xưởng, giữa các tổ đội sản xuất, giữa các ca làm việc, giữa các bước công việc trong quá trình công nghệ. Trong phân công lao động cá biệt người ta lại chia ra ba loại: phân công lao động theo chức năng; phân công lao động theo nghề; phân công lao động theo mức độ phức tạp của công việc.

Phân công lao động chung và phân công lao động đặc thù có quan hệ và tác động mật thiết với phân công lao động cá biệt. Tất cả các loại phân công đó đã tạo điều kiện để phân chia hoạt

động những người lao động theo nghề, theo chuyên môn và chuyên môn hẹp.

Hiệp tác lao động là sự liên kết hỗ trợ nhau một cách hết sức chặt chẽ trong quá trình sản xuất. Theo C. Mác: “Khi nhiều người cùng làm việc với nhau, nhằm mục đích chung, trong cùng một quá trình sản xuất hoặc trong những quá trình khác nhau nhưng có quan hệ với nhau thì lao động của họ mang tính hiệp tác”. Sự hiệp tác lao động đòi hỏi:

- Phải có các điều kiện vật chất: vốn, máy móc, thiết bị nguyên vật liệu, năng lượng, phương tiện vận tải..

- Bất cứ quy mô của hiệp tác lao động nhỏ hay lớn đều có yêu cầu khách quan phải quản lý. Cần có quản lý để xác định các tỷ lệ lao động theo không gian, thời gian, để phối hợp các chức năng lao động, đảm bảo sự thống nhất, ăn khớp trong quá trình lao động, nhằm đạt được những mục tiêu của sản xuất.

- Phải thiết lập được kỷ luật Lao động. Đây là yếu tố quan trọng không thể thiếu đối với bất kỳ sự hiệp tác lao động nào. Trong điều kiện của sản xuất hiện đại, yêu cầu về kỷ luật Lao động lại càng nâng cao.

Phân công và hiệp tác lao động ra đời và phát triển theo sự phát triển của nền sản xuất. Sản xuất dựa trên cơ sở máy móc thiết bị hiện đại đã tạo ra các hình thức phân công và hiệp tác lao động mới, đòi hỏi nhiều loại công nhân lành nghề khác nhau, nhiều loại cán bộ theo các chuyên môn khác nhau. Do đó, đòi hỏi sự phân công lao động tỷ mỉ và sự hiệp tác lao động càng chặt chẽ.

d. Nghiên cứu xây dựng các chính sách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Trong phần đầu chúng ta đã đề cập tới vấn đề vốn nhân lực. Để chuyển nhân lực thành vốn nhân lực phải thông qua quá

trình đào tạo. Trong lĩnh vực đào tạo thường bao gồm những vấn đề sau:

- Trang bị kiến thức chung liên quan đến nghề nghiệp
- Trang bị kiến thức nghề nghiệp
- Rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp
- Giáo dục văn hóa, thể dục thể thao

Việc đào tạo và nâng cao trình độ lành nghề không chỉ được áp dụng với riêng loại lao động nào mà với tất cả các loại lao động, từ công nhân kỹ thuật đến các kỹ sư, từ người trực tiếp sản xuất đến cán bộ quản lý. Như chúng ta biết, nền sản xuất ngày càng phát triển đòi hỏi người lao động phải không ngừng nâng cao trình độ của mình mới đáp ứng được. Mặt khác, sự cạnh tranh khốc liệt của nền kinh tế thị trường bắt buộc người lao động phải đổi mới kiến thức, nâng cao trình độ, nếu không sẽ bị đào thải. Công tác tổ chức đào tạo người lao động không chỉ được tiến hành trong các doanh nghiệp mà còn được tiến hành trong phạm vi toàn quốc, thậm chí có thể có mặt trong các mối quan hệ quốc tế.

e. Nghiên cứu xây dựng các chính sách tạo động lực cho người lao động

Mục đích của quá trình quản lý là nâng cao hiệu quả sử dụng lao động. Muốn vậy cần phải thấy rõ cái gì thúc đẩy con người tham gia lao động. Nói cách khác, động cơ lao động của họ là gì? Về vấn đề này, từ lâu C. Mác đã chỉ ra rằng: con người lao động là nhằm thỏa mãn nhu cầu của mình mà trước hết là những nhu cầu về ăn, mặc, ở, sau đó là đi lại, học tập nâng cao trình độ chuyên môn, vui chơi, giải trí v.v... Mặt khác, người lao động sáng tạo ra sản phẩm không chỉ nhằm thỏa mãn nhu cầu của bản thân họ mà còn thỏa mãn nhu cầu của gia đình họ và góp phần vào sự phát triển xã hội.

Trong thực tế, việc đáp ứng các nhu cầu tái sản xuất sức lao động được thực hiện thông qua hệ thống tiền lương, tiền thưởng, và các khuyến khích vật chất, tinh thần khác. Hệ thống tiền lương tiền thưởng thường được xây dựng trên cơ sở như: phân loại lao động theo nghề, theo chuyên môn, tính đổi lao động phức tạp ra thành lao động giản đơn; quy định mức lương tối thiểu, thiết kế hệ thống các thang bảng lương với các bậc và hệ số khác nhau; xác định các loại hình tiền thưởng, chỉ tiêu, điều kiện thưởng; xác định cơ chế tiền lương. Trong điều kiện chuyển sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, hệ thống tiền lương, tiền thưởng phải mang tính mềm dẻo, linh hoạt để thích ứng với sự thay đổi của tiền công trên thị trường và phải gắn với năng suất, chất lượng và hiệu quả của công việc.

f. Xây dựng các nguyên tắc phương pháp kế hoạch hóa nguồn nhân lực

Trong quá trình sản xuất, cần phải tính toán trước một cách tỉ mỉ các nguồn lực, về số lượng cũng như chất lượng các yếu tố cơ bản của sản xuất: máy móc thiết bị, nguyên nhiên vật liệu, số lượng công nhân và cán bộ chuyên môn. Bởi vậy, kế hoạch hóa nguồn nhân lực là một trong những nội dung cơ bản của quản lý nguồn nhân lực. Kế hoạch hóa nguồn nhân lực bao gồm ba bộ phận hợp thành: kế hoạch năng suất lao động; kế hoạch số lượng người làm việc và kế hoạch tiền lương, tiền thưởng.

Mục tiêu của kế hoạch hóa nguồn nhân lực là nhằm:

- Tiết kiệm chi phí về thời gian lao động cho một đơn vị sản phẩm (tăng năng suất lao động).
- Tiết kiệm được chi phí tiền lương trong giá thành sản phẩm.

Việc lập ra các loại kế hoạch là xuất phát từ vị trí của chúng. Kế hoạch năng suất lao động có vai trò tìm ra các giải

pháp kinh tế kỹ thuật nhằm khai thác các khả năng tiềm tàng nâng cao năng suất lao động. Kế hoạch số lượng người làm việc và kế hoạch tiền lương được xây dựng bằng các phương pháp khác nhau nhằm mục đích sử dụng đúng số lượng cũng như chất lượng nguồn nhân lực trong từng thời kỳ nhất định cũng như đảm bảo thực hiện được các chức năng của tiền lương.

g. Nghiên cứu và xây dựng hệ thống các chỉ tiêu đo lường đánh giá kết quả công việc và đánh giá con người

Trong quản lý nguồn nhân lực, trước hết, cần đánh giá kết quả lao động của từng người lao động. Việc đánh giá thông qua các bước sau:

Thứ nhất, xác định hệ thống các chỉ tiêu để đo lường kết quả mà người lao động thực hiện, trong đó quan trọng nhất là chỉ tiêu năng suất lao động (hoặc hiệu suất công tác).

Thứ hai, xác định các phương pháp đo lường kết quả lao động theo các chỉ tiêu đã được quy định, ví dụ; trong chỉ tiêu năng suất lao động nên dùng chỉ tiêu hiện vật, giá trị hoặc lượng lao động hao phí cho phù hợp với thực tiễn.

Thứ ba, tìm hiểu nguyên nhân và đưa ra các giải pháp nhằm quản lý nguồn nhân lực có hiệu quả hơn.

Tuy nhiên, cần phải thấy rằng, việc sử dụng chỉ tiêu năng suất lao động mới chỉ thiên về số lượng. Vì thế, cần có một số các chỉ tiêu khác bổ sung. Mặt khác, đối với từng loại lao động khác nhau cần có các chỉ tiêu khác nhau.

Việc đánh giá không phải dừng lại ở kết quả công việc của họ mà phải thông qua việc đánh giá nhằm tìm hiểu thêm con người, phát hiện ra những khả năng tiềm ẩn trong họ để tìm những giải pháp thích hợp để khai thác. Ví dụ, đối với công nhân sản xuất phải đánh giá kỹ hơn qua các chỉ tiêu về kiến thức, nghề nghiệp (sự hiểu biết nghề nghiệp); các khả năng về

Chương 1. Nhập môn Kinh tế nguồn nhân lực

trí tuệ như trí thông minh, khả năng về trí nhớ, khả năng phân tích; các khả năng khác như ý chí, sự chín chắn, khả năng hợp tác với người khác v.v... Đối với cán bộ quản lý, lãnh đạo nên có các chỉ tiêu như khả năng giao tiếp xã hội; sự hiểu biết con người; năng lực chỉ huy, khả năng tổ chức; nghị lực; uy tín; tính năng động sáng tạo; công bằng vô tư; sự chín chắn; tinh thần trách nhiệm; kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh mà người đó phụ trách v.v...

Những chỉ tiêu trên lại được chia ra các mức độ khác nhau để đánh giá.

Cho đến nay, mặc dù còn nhiều nhược điểm song chỉ tiêu năng suất lao động vẫn được coi là là thước đo chủ yếu các kết quả lao động và vấn đề tăng năng suất lao động vẫn là mục tiêu quan trọng của mọi quá trình sản xuất.

2. Cấu trúc môn kinh tế nguồn nhân lực

Xuất phát từ những nội dung nêu trên, môn kinh tế nguồn nhân lực được cấu trúc thành 7 phần, gồm 22 chương:

Phần I - Tổng quan, gồm 2 chương:

Chương 1: Đề cập đến những vấn đề đầu tiên mà người nghiên cứu môn kinh tế nguồn nhân lực cần phải biết. Đó là những khái niệm cơ bản để tiếp cận đối tượng nghiên cứu của môn học, cấu trúc cũng như những nội dung tổng quát của môn học.

Chương 2: Nghiên cứu các vấn đề về vai trò của con người trong phát triển kinh tế xã hội, các học thuyết về quản lý nguồn nhân lực có hiệu quả.

Phần II - Dân số và sự hình thành nguồn nhân lực, gồm các chương:

Chương 3: Dân số - cơ sở hình thành nguồn nhân lực, làm

rõ các nhân tố ảnh hưởng tới sự biến động dân số và phương pháp dự báo dân số làm cơ sở cho việc hoạch định chính sách quản lý; những vấn đề về nguồn nhân lực, cơ cấu về số lượng và chất lượng, các yếu tố hình thành nguồn nhân lực.

Chương 4: Nghiên cứu những xu hướng có tính quy luật trong sự vận động của nguồn nhân lực làm cơ sở để dự báo phân bố nguồn nhân lực trong phạm vi toàn bộ nền kinh tế quốc dân, cũng như trong phạm vi ngành và nội bộ ngành.

Chương 5: Đề cập đến quá trình đầu tư vào vốn nhân lực với mục đích tăng cường vốn nhân lực để có được lợi ích trước mắt cũng như lâu dài.

Phần III, gồm 3 chương (6, 7, 8) đề cập đến cơ chế vận động của nguồn nhân lực trong nền kinh tế thị trường. Trước đây, trong thời kỳ kế hoạch hoá tập trung, nguồn nhân lực vận động dưới sự tác động của cơ chế quản lý kế hoạch hoá tập trung, còn hiện nay, trong nền kinh tế thị trường, nguồn nhân lực chịu sự tác động của các quy luật của nền kinh tế thị trường (giá trị - giá cả; cạnh tranh - độc quyền; cung - cầu) thông qua thị trường lao động và các nhân tố tác động tới thị trường lao động. Những nội dung cơ bản được đề cập đến là cung lao động và các nhân tố tác động tới cung lao động; cầu lao động và các nhân tố tác động tới cầu lao động; cân bằng cung - cầu và ảnh hưởng của quan hệ cung cầu đến giá cả sức lao động.

Những phần tiếp theo (IV, V, VI) đề cập đến sự tác động nguồn nhân lực đến các vấn đề kinh tế, trong đó vấn đề quan trọng là đo lường hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực thông qua nghiên cứu các chương về năng suất lao động (Chương 9) và các nhân tố tác động tới năng suất lao động, trong đó nhân tố quan trọng nhất có tính chất quyết định tới năng suất lao động là khoa học và công nghệ (Chương 10). Những nội dung được đề cập tiếp theo là tạo việc làm cho người lao động, thu nhập và mức sống (Chương 11, 12, 13), đặc biệt là vấn đề tổ chức trả

công cho người lao động, bao gồm nghiên cứu bản chất tiền lương (Chương 14), chính sách tiền và chế độ tiền lương (Chương 15), xây dựng kế hoạch và quản lý tiền lương (Chương 16) và các hình thức trả lương, trả thưởng (Chương 17).

Cuối cùng, phần VII - Một số vấn đề xã hội cơ bản, bao gồm 5 chương An sinh xã hội (Chương 18), Bảo hiểm xã hội (Chương 19), Cứu trợ và ưu đãi xã hội (Chương 20), Thất nghiệp (Chương 21) và Xóa đói giảm nghèo (Chương 22).

3. Phương pháp nghiên cứu của môn kinh tế nguồn nhân lực

Phương pháp nghiên cứu là cách thức tiến hành nghiên cứu. Phương pháp nghiên cứu có thể ảnh hưởng tới quá trình nghiên cứu. Lựa chọn phương pháp nghiên cứu đúng sẽ tạo ra các điều kiện thuận lợi trong quá trình thu thập, xử lý thông tin một cách đúng đắn, giúp cho việc phân tích, đánh giá và rút ra những kết luận chính xác. Chỉ có trên cơ sở sự phân tích đúng đắn và chính xác các sự kiện, người nghiên cứu mới đưa ra được những giải pháp, những đề án phù hợp nhằm đưa lại những lợi ích kinh tế cao hơn. Do đặc thù chung của ngành khoa học kinh tế, môn kinh tế nguồn nhân lực sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau đây:

- Phép biện chứng của chủ nghĩa duy vật
- Phương pháp duy vật lịch sử
- Các phương pháp thống kê: quy luật số lớn, chọn mẫu, hồi quy tuyến tính v.v...
- Các phương pháp khoa học xã hội: điều tra xã hội học, phỏng vấn, bảng hỏi, v.v...
- Các phương pháp trắc nghiệm (test) tâm sinh lý
- Phương pháp bảng cân đối
- Phương pháp phân tích cung cầu đối với các thị trường lao động v.v.

Hệ thống các phương pháp nghiên cứu được coi là các công cụ nghiên cứu giúp cho các nhà kinh tế tiếp cận đầy đủ và đúng đắn bản chất của vấn đề. Ngoài những phương pháp trên, ngày nay với sự trợ giúp của tiến bộ kỹ thuật, các nhà nghiên cứu với sự hỗ trợ của các thiết bị mới còn sử dụng các phương pháp hiện đại trong quản lý nguồn nhân lực như phương pháp xét đoán hành vi và động cơ lao động, các phương pháp xét đoán con người qua chữ viết, chữ ký; các phương pháp nhân diện học trong quản lý v.v...

III. MỐI QUAN HỆ GIỮA MÔN KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC VÀ CÁC MÔN KHOA HỌC KHÁC

Kinh tế nguồn nhân lực là môn khoa học kinh tế liên ngành đồng thời là môn kinh tế ứng dụng. Thật vậy, con người là một trong 3 yếu tố của quá trình lao động sản xuất, con người có mặt ở mọi nơi, ở tất cả các ngành, các doanh nghiệp, các tổ chức, các địa phương, vùng miền. Vì vậy, vấn đề quản lý con người không chỉ dựa vào kỹ thuật chuyên ngành mà còn phải căn cứ vào điều kiện kinh tế - kỹ thuật - xã hội của từng ngành, từng doanh nghiệp, từng lĩnh vực hoặc từng địa phương. Từ đó có những biện pháp quản lý và tổ chức khác nhau.

Môn kinh tế nguồn nhân lực có liên quan chặt chẽ với môn dân số và phát triển. Môn học làm rõ mối quan hệ giữa dân số và nguồn nhân lực trong sự phát triển bền vững cũng như những chỉ tiêu, nhân tố tác động đến dân số và tác động tới nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng.

Môn kinh tế nguồn nhân lực có quan hệ với môn phân tích lao động xã hội. Môn kinh tế nguồn nhân lực cung cấp những kiến thức cơ bản, còn môn phân tích lao động xã hội cung cấp kỹ năng thực hiện chức năng quản lý nguồn nhân lực trong phạm vi một tổ chức hoặc trong phạm vi xã hội.

Môn kinh tế nguồn nhân lực có mối quan hệ đặc biệt với

môn quản trị nhân lực. Theo cách phân chia hiện nay, kinh tế nguồn nhân lực nghiên cứu những vấn đề kinh tế nguồn nhân lực ở tầm vĩ mô (trong phạm vi xã hội và ngành), còn môn quản trị nhân lực nghiên cứu vấn đề quản lý nguồn nhân lực trong một tổ chức (vĩ mô). Môn quản trị nhân lực cung cấp những kỹ năng quản lý nguồn nhân lực trong một tổ chức còn môn kinh tế nguồn nhân lực giúp cho sinh viên có kỹ năng vận dụng những xu hướng có tính quy luật vào việc hoạch định chính sách quản lý nguồn nhân lực ở tầm vĩ mô. Môn kinh tế nguồn nhân lực có liên quan chặt chẽ với môn Tổ chức lao động khoa học. Môn tổ chức lao động khoa học nghiên cứu mặt kỹ thuật và phương pháp xác định hao phí các loại thời gian lao động, làm cơ sở cho việc đề tổ chức sản xuất, kế hoạch hóa lao động và tổ chức tiền lương.

Theo C. Mác, những hoạt động lao động của con người, dù đa dạng đến đâu thì vẫn là sự hao phí của sức óc, bắp thịt, thần kinh và các giác quan, khí quan của con người. Vì vậy, môn kinh tế nguồn nhân lực có quan hệ mật thiết với môn sinh lý học và vệ sinh lao động - những môn học nghiên cứu về sự thay đổi diễn ra của cơ thể con người trong quá trình lao động và những biện pháp chuyên môn nhằm bảo vệ và nâng cao sức khỏe cho người lao động.

Môn kinh tế nguồn nhân lực có quan hệ với các môn học về kỹ thuật, vì kỹ thuật có tính chất quyết định tới mọi mặt của tổ chức lao động. Chỉ có nắm bắt được khuynh hướng phát triển của khoa học kỹ thuật và công nghệ mới có thể dự báo và giải quyết đúng đắn các vấn đề lao động. Chẳng hạn, chỉ có nắm bắt được phương hướng tiến bộ kỹ thuật mới có thể xác định đúng đắn các phương pháp đào tạo, trên cơ sở đó mới thực hiện kế hoạch hóa nguồn nhân lực một cách chính xác và đúng hướng. Đặc biệt trong lĩnh vực an toàn và bảo hộ lao động, tiến bộ kỹ thuật giúp cho việc tổ chức các quá trình lao động an toàn và hiệu quả.

Môn kinh tế nguồn nhân lực có quan hệ mật thiết với môn luật Lao động. Môn luật Lao động nghiên cứu các quy định, các nguyên tắc, thể chế để điều tiết hành vi của các bên tham gia vào quan hệ lao động; các quyền và nghĩa vụ của người lao động cũng như những người sử dụng lao động theo chế độ thời gian làm việc và nghỉ ngơi; về tiền lương tối thiểu và các quyền lợi, nghĩa vụ khác.

Ở phạm vi rộng hơn, môn kinh tế nguồn nhân lực có quan hệ mật thiết với môn kinh tế học và kinh tế học lao động. Những nguyên lý cơ bản của kinh tế học được vận dụng vào việc nghiên cứu thị trường lao động. Chẳng hạn, nguyên lý kinh tế học chỉ ra rằng, con người luôn phải đối mặt với sự lựa chọn vì mọi nguồn lực được huy động vào sản xuất đều có giới hạn, trong khi nhu cầu của con người là vô hạn. Do vậy, phải nghiên cứu phân bổ các nguồn lực vào việc sản xuất nhằm thỏa mãn nhu cầu thiết yếu của con người trong từng thời kỳ nhất định. Nguồn nhân lực cũng là một nguồn lực khan hiếm vì vậy xã hội cũng đứng trước sự lựa chọn phân bổ như thế nào đó để đáp ứng được yêu cầu của sản xuất sản phẩm. Bản thân người lao động cũng phải lựa chọn giữa thời gian làm việc để có thu nhập đảm bảo cuộc sống và thời gian nghỉ ngơi giải trí để thỏa mãn những nhu cầu khác; phải lựa chọn giữa việc đầu tư vào lĩnh vực vốn con người sao cho hiệu quả để nâng cao thu nhập v.v...

Kinh tế nguồn nhân lực là một môn học mới, là một bước phát triển tiếp theo trên cơ sở kế thừa những thành tựu khoa học của môn học kinh tế lao động trước đây. Việc nghiên cứu những nội dung tiếp theo sẽ cho phép chúng ta hiểu và vận dụng những thành tựu đó trong quá trình hoạch định các chính sách trong việc quản lý và sử dụng nguồn nhân lực hiện tại cũng như trong tương lai.

Chương 2

NHÂN TỐ CON NGƯỜI TRONG PHÁT TRIỂN KINH TẾ XÃ HỘI

I. CON NGƯỜI VÀ HOẠT ĐỘNG LAO ĐỘNG CỦA CON NGƯỜI

1. Khái niệm về con người

Con người là một thực thể vật chất rất phức tạp, là đối tượng của nhiều ngành khoa học khác nhau và càng ngày khoa học càng phát hiện thêm nhiều điểm mới ở con người. Tuy nhiên, cho đến nay, chưa có một khái niệm nào phản ánh đầy đủ và toàn diện về con người. Ở đây chúng ta xem xét theo một số đặc trưng cơ bản sau:

a. Con người là kết quả và là đỉnh cao tiến hóa của tự nhiên

Con người, trước hết, là một sản phẩm của tự nhiên. Nhà sinh học Đacuyn, trong thuyết tiến hóa của mình, đã chỉ ra rằng con người là kết quả của sự tiến hóa. Trong quá trình đó các cá thể đấu tranh với nhau vì sự sinh tồn của bản thân. Kết quả là, sinh vật nào không thích nghi được thì bị diệt vong nhường chỗ cho những sinh vật thích nghi được tồn tại và phát triển. Sự phát triển của loài vật theo hướng từ thấp đến cao, từ đơn giản đến phức tạp. Trong tiến trình hàng ngàn năm đó, con người xuất hiện, phát triển và ngày càng hoàn thiện cho đến ngày nay. Những mốc quan trọng trong sự phát triển của con người là:

- Việc từ bỏ thói quen đi bằng bốn chân là một cuộc cách mạng trong quá trình tiến hóa từ động vật sang người. Các nhà sinh học chỉ ra rằng, sự thay đổi môi trường sống đã khiến loài vượn chuyển từ trên cây xuống sinh sống trên mặt đất. Để thích

nghe với điều kiện sống mới, loài vượn người từ chỗ di chuyển bằng bốn chân sang tư thế đứng thẳng và đi bằng hai chân. Đây là cuộc cách mạng đầu tiên trong tiến trình phát triển. Với sự thay đổi này, con người giải phóng được đôi tay, điều kiện đầu tiên cho sự xuất hiện các hành vi lao động.

- Tạo ra công cụ lao động là cuộc cách mạng tiếp theo trong tiến trình phát triển của con người. Với việc tạo ra công cụ lao động, ở con người bắt đầu xuất hiện hành vi lao động, đồng thời thể hiện khả năng dùng sức mạnh của mình chế ngự tự nhiên, khai thác tự nhiên phục vụ cho lợi ích con người. Công cụ ngày càng hoàn thiện, con người ngày càng biết cách vận dụng những hiểu biết của mình vào quá trình tạo ra những sản phẩm có ích cho bản thân mình và xã hội. Kết quả là năng suất lao động tăng nên, điều kiện cơ bản cho sự tồn tại và phát triển của loài người đã được khẳng định.

- Sáng tạo ra ngôn ngữ là một sự phát minh vĩ đại của con người.

Trong quá trình lao động sáng tạo, con người có nhu cầu giao tiếp trao đổi với nhau. Sự giao tiếp đó lúc đầu chỉ là những tín hiệu, ký hiệu giữa những người trong cùng gia đình, cùng bộ tộc. Những ký hiệu, tín hiệu phát triển đến mức độ nào đó ngôn ngữ xuất hiện và sau này bước phát triển cao nhất là chữ viết ra đời. Con người dùng ngôn ngữ, chữ viết không chỉ để giao tiếp, để giải thích những hiện tượng xảy ra xung quanh mình mà còn là phương tiện lưu truyền những hiểu biết của mình cho các thế hệ mai sau. Những kiến thức đó ngày nay được tích lũy lại là tri thức của loài người.

b. Sáng tạo là bản chất, là thuộc tính của con người

Sáng tạo là quá trình tìm ra cái mới, tạo ra sản phẩm mới. Sáng tạo là sản phẩm của trí tuệ, của tư duy. Đó là đặc điểm

Chương 2. Nhân tố con người trong phát triển kinh tế xã hội

riêng có ở con người. Trong sự thay đổi của môi trường sống, trong khi những loài động vật khác thụ động, phụ thuộc vào tự nhiên, thì con người phải suy nghĩ, tìm tòi sáng tạo ra những công cụ, phương thức chống chọi lại những khắc nghiệt của môi trường sống để đảm bảo cho sự tồn tại của mình. Những công cụ đó đã trải qua thời kỳ đồ đá, đồ đồng v.v... và phát triển cho đến ngày nay, nó chứng tỏ con đường sáng tạo vô tận của con người "Tinh hoa của nhân tính là sáng tạo, và con người biểu lộ tính sáng tạo trong hành vi của mình."⁽¹⁾ Sở dĩ con người có khả năng đó là vì con người có bộ não phát triển gấp nhiều lần so với bộ não của bất cứ loài vật nào. Chính sự phát triển của bộ não làm cho ranh giới giữa loài vật và loài người càng cách xa nhau. Mặt khác, năng lực làm việc của bộ não là vô tận. Có nhà nghiên cứu cho rằng cho đến nay chúng ta mới sử dụng khoảng 5-10% năng lực làm việc đó, phần còn lại vẫn là những điều bí ẩn đối với các nhà nghiên cứu.

Với sự phát triển vượt bậc của bộ não, con người có khả năng nhận thức được thế giới khách quan, phát hiện ra những xu hướng vận động có tính quy luật của thế giới. Tuy nhiên, cho đến nay còn nhiều điều bí ẩn của tự nhiên mà con người chưa có thể hiểu biết và giải thích được tường tận.

Không chỉ nhận thức tự nhiên, con người còn có khả năng cải tạo được tự nhiên hướng vào việc phục vụ vì sự phát triển của xã hội. Cho đến nay, và trong tương lai, con người với trí tuệ của mình cùng với công nghệ do mình tạo ra đã và sẽ tác động vào tự nhiên, tạo ra những sản phẩm vật chất và tinh thần nhằm thỏa mãn nhu cầu của con người ngày càng đa dạng và phong phú hơn.

⁽¹⁾ T. Magikuchi. Giáo dục vì cuộc sống sáng tạo. Nxb Trẻ TP Hồ Chí Minh 1994)

c. Con người không chỉ là sản phẩm của tự nhiên mà còn là sản phẩm của sự phát triển xã hội

Con người sinh ra và lớn lên trong những điều kiện lịch sử cụ thể, là sản phẩm của lịch sử, của xã hội và bị chi phối bởi các quy luật lịch sử- xã hội. Sự phát triển của con người là sự trưởng thành về thể chất và tinh thần. Về thể chất là sự trưởng thành về cơ bắp, thần kinh v.v... theo những quy luật của tự nhiên. Về tinh thần là sự trưởng thành về tâm lý – xã hội, tạo nên nhân cách riêng, một đặc trưng mà chỉ con người mới có.

Nhân cách là một đặc điểm đặc trưng của một cá nhân, là những phẩm chất phù hợp với những giá trị và chuẩn mực xã hội. Sự hình thành nhân cách con người chịu sự chi phối của nhiều yếu tố.

Trước hết, đó là yếu tố sinh học. Các thế hệ sinh ra kế tiếp nhau đã mang trong mình những đặc trưng về nòi giống, tổ tiên, kế thừa những phẩm chất sinh học của các thế hệ đi trước di truyền lại. Nhờ có sự di truyền đó mà những đặc trưng của con người không bị mất đi mà ngày càng được phát triển và hoàn thiện.

Khác với sự phát triển về mặt sinh học, sự phát triển về mặt xã hội không phải do di truyền mà do môi trường, hoàn cảnh sống, sự hoạt động giao tiếp của cá nhân và đặc biệt là sự giáo dục của xã hội mà có.

Khi đứa trẻ được sinh ra, gia đình là nơi đầu tiên giáo dục nên nhân cách của chúng. Mức sống vật chất và tinh thần, mối quan hệ giữa các thành viên trong gia đình là cơ sở đầu tiên cho sự hình thành nhân cách. Khi trưởng thành, con người, tiếp xúc với môi trường xã hội rộng lớn hơn, đó là cả xã hội với thể chế chính trị, luật pháp, hệ tư tưởng v.v... Môi trường xã hội này đã quy định chiều hướng phát triển nhân cách của từng cá nhân.

Hoàn cảnh sống mới chỉ là điều kiện cần, còn hoạt động lao

động của con người là điều kiện đủ cho sự hình thành và phát triển của nhân cách. Trong quá trình hoạt động, nội dung, phương thức hoạt động, mục đích, ý thức của mỗi cá nhân tạo nên nhân cách riêng của từng người. Có thể nói rằng, con người làm việc như thế nào thì nhân cách con người phát triển như thế ấy. Mặt khác, trong bất cứ hoạt động nào, con người cũng tham gia vào các quan hệ xã hội. Trong mỗi quan hệ xã hội ấy, con người hình thành nhân sinh quan, tìm ra và chiếm lĩnh những giá trị đích thực của cuộc sống. "... bản chất con người không phải là một cái trừu tượng gì cố hữu của cá nhân riêng biệt. Trong tính hiện thực của nó, bản chất con người là tổng hòa các mối quan hệ xã hội"⁽²⁾.

Toàn bộ những vấn đề nêu trên cho ta thấy, con người và sự phát triển của con người là một hiện tượng phức tạp, nó là sản phẩm của cả tự nhiên và xã hội. Con người với đặc trưng sáng tạo của mình, có khả năng nhận thức được sự vận động của thế giới khách quan, giải thích và vận dụng vào việc cải tạo tự nhiên phục vụ cho đời sống con người. Trong quá trình lao động sáng tạo đó, con người đã hình thành phát triển nhân cách của riêng mình.

2. Hoạt động lao động của con người

Chương 1 đã trình bày những đặc trưng cơ bản của hoạt động lao động của con người. Ở đây, chúng ta xem xét hoạt động lao động với những tư cách khác nhau: cá nhân, tổ chức và xã hội

⁽²⁾ C. Mác và F. Ăng ghen. Toàn tập, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 1995, t.3, tr.11. hành vi của từng cá nhân. Còn nhu cầu được hiểu là sự khao khát, sự mong muốn, sự thôi thúc và sự cố gắng đạt được mục tiêu nào đó của cá nhân.

a. Hoạt động lao động của con người với tư cách là hành vi của từng cá nhân

Hành vi của con người, là một chuỗi các hành động lặp đi lặp lại. Hành động là những hoạt động có mục đích cụ thể, phương tiện cụ thể tại một địa điểm cụ thể. Như vậy, đơn vị cơ sở của hành vi là hành động và do đó hành vi của con người có tính chất hướng đích.

Trong cuộc sống, con người thường xuyên hoạt động như ăn uống, nghỉ ngơi, du lịch v.v... Những hành động hoặc tổ hợp các hành động này thường xuyên thay đổi. Một vấn đề đặt ra là cái gì quyết định con người thay đổi hành động của mình như vậy? Mặt khác, trong chuỗi những hoạt động của con người, lao động sản xuất là hoạt động cơ bản nhất. Vậy cái gì thúc đẩy con người với tư cách là một cá nhân tham gia hay không tham gia vào quá trình sản xuất?

Chúng ta đều biết, C.Mác đã từng chỉ ra rằng, con người trước hết cần ăn, mặc, ở, đi lại v.v... nghĩa là những thứ cần thiết nhất đáp ứng được nhu cầu tồn tại của con người. Để thỏa mãn nhu cầu đó, con người cổ xưa phải dựa vào những cái có sẵn trong tự nhiên thông qua các hoạt động như hái lượm, săn bắn v.v... Xã hội ngày càng phát triển, dân số tăng lên, những cái có sẵn trong tự nhiên ngày càng ít dần, con người phải tự sản xuất ra những thứ cần thiết đáp ứng nhu cầu của mình, và hoạt động lao động sản xuất ra đời. Như vậy, nguyên nhân cho sự hình thành và thúc đẩy hành vi con người là hệ thống các nhu cầu của con người.

Các nhà khoa học chỉ ra rằng, nhu cầu con người không chỉ giới hạn ở hình thái vật chất mà còn là những nhu cầu về mặt tinh thần; nhu cầu của con người ngày càng phong phú về số

lượng cũng như về chất lượng; đó chính là động cơ, là nguyên nhân thúc đẩy các cá nhân tham gia vào các hoạt động sản xuất xã hội.

Các cá nhân con người không chỉ khác nhau về khả năng hành động mà còn khác nhau về ý chí hành động. Xuất phát từ nhu cầu của mình, con người tự quyết định xem cần sản xuất cái gì, bao nhiêu và để làm gì. Trong nền kinh tế tự cung tự cấp, người lao động tự sản xuất ra các sản phẩm để phục vụ mình. Trong xã hội phong kiến, người nông dân phải quyết định trồng cây gì, nuôi con gì và phải sản xuất như thế nào để vừa phải nộp tô vừa phải nuôi gia đình. Trong xã hội tư bản, người công nhân phải quyết định làm thuê cho ai, sản xuất ra cái gì và làm như thế nào v.v... Những quyết định ấy, trước hết là những hành vi cá nhân của người lao động.

Việc nghiên cứu hoạt động lao động của con người với tư cách là một hành vi cá nhân có ý nghĩa quan trọng, nó cho phép nhà quản lý biết được nhu cầu – động cơ của từng cá nhân cụ thể trong quá trình tham gia vào nền sản xuất xã hội; từ đó tìm mọi cách để hướng mục tiêu của từng cá nhân, phát huy sức mạnh của từng cá nhân vào việc đạt được mục tiêu chung.

b. Hoạt động lao động của con người với tư cách là một hành vi của tổ chức

Tổ chức là một thuật ngữ dùng để chỉ một hình thái nhất định, trong đó những con người có liên quan mật thiết với nhau trong việc thực hiện mục tiêu chung. Như vậy, nói đến một tổ chức là nói đến mục tiêu, công việc và những con người thực hiện công việc trong tổ chức đó. Theo lý thuyết về phân công lao động xã hội, hoạt động lao động với tư cách là hành vi của một tổ chức là kết quả của sự tác động qua lại giữa các hình thức phân công lao động xã hội.

Từ xa xưa, con người không thể đơn độc chống chọi lại sự thay đổi của môi trường bất lợi đối với cuộc sống của họ mà buộc họ phải liên kết với nhau trong một quần thể cộng đồng. Điều này chúng ta cũng thấy tồn tại ở động vật, như là một hoạt động có tính chất bản năng cho sự tồn tại của chúng. Hình thức tổ chức đầu tiên mà con người tham gia vào đó là gia đình, bộ tộc, dòng họ v.v... khi đó hoạt động lao động của con người được khép kín dưới hình thức tự cung tự cấp. Do phân công lao động ngày càng chi tiết, hiệp tác lao động ngày càng chặt chẽ, con người được liên kết chặt chẽ trong một hình thức tổ chức lao động nhất định và kết quả là sản phẩm sản xuất ra ngày càng được nhiều hơn.

Sự liên kết con người trong một tổ chức nhất định đã vượt ra khỏi các mục tiêu kinh tế, mang đậm bản sắc xã hội nhân văn. Trong một tổ chức, con người cảm thấy được tăng cường thêm sức mạnh, tin tưởng vào khả năng của bản thân mình trong quá trình tìm kiếm các phương thức để đạt được mục tiêu cá nhân. Trong mối quan hệ đó, con người cảm nhận được giá trị bản thân mình cũng như của các thành viên trong tổ chức của mình. Chính sự liên kết đó tạo nên sức mạnh chung của tổ chức.

Cùng với nghiên cứu hành vi cá nhân, việc nghiên cứu hành vi của một tổ chức có ý nghĩa quan trọng ở chỗ, việc liên kết con người trong tổ chức là một tất yếu, là bước phát triển cao trong tổ chức lao động do kết quả của sự phân công và hiệp tác lao động, song con người có nhân cách khác nhau, có những nhu cầu động cơ khác nhau trong quá trình tham gia vào các hoạt động sản xuất. Việc tìm kiếm những con người có cùng động cơ, có cùng một mục đích để liên kết họ, tạo ra sức mạnh cho họ trong một hình thái tổ chức phù hợp không chỉ là nhu cầu của từng cá nhân của người lao động mà còn là nhu cầu và mục tiêu của các nhà quản lý.

c. Hoạt động lao động của con người với tư cách là một bộ phận trong hệ thống lao động xã hội

Một hình thái cụ thể của một tổ chức có thể coi là một bộ phận nhỏ nhất của hệ thống lao động xã hội. Đồng thời, đó là sự biểu hiện quan hệ trực tiếp giữa các cá nhân của một tổ chức trong quá trình lao động. Trong nội dung này, chúng ta xem xét biểu hiện của hệ thống lao động trong phạm vi khác, đó là sự hình thành nguồn lao động trong hệ thống các ngành kinh tế quốc dân.

- Chúng ta đều biết rằng sự hình thành các ngành kinh tế là tiền đề cho sự hình thành các nguồn lao động trong các ngành, đến lượt nó, phân công lao động xã hội lại thúc đẩy sự ra đời và phát triển của nhiều nghề mới, ngành mới, làm phong phú thêm hệ thống sản xuất – và đó cũng là hệ thống lao động xã hội. Những biểu hiện cụ thể của hệ thống đó là:

- Từ cuộc đại phân công lao động xã hội lần thứ nhất với kết quả là chăn nuôi tách khỏi trồng trọt cho đến nay, nền sản xuất xã hội đã được hình thành nên hệ thống bao gồm các ngành, vùng trong nền kinh tế quốc dân, và tạo thành hệ thống các bộ phận lao động (nguồn nhân lực) trong các ngành kinh tế. Các bộ phận nguồn nhân lực này liên kết chặt chẽ với nhau trong mối quan hệ nội bộ ngành và giữa các ngành trong quá trình thực hiện những mục tiêu của nền sản xuất xã hội.

- Nguồn nhân lực bộ phận nói riêng và tổng nguồn nhân lực xã hội nói chung có cấu trúc phức tạp bao gồm nhiều bộ phận nhỏ trong một hệ thống lớn như: cấu trúc theo tuổi, giới tính; trong tuổi và ngoài tuổi lao động; cấu trúc theo trình độ giáo dục; trình độ chuyên môn nghiệp vụ v.v... Các bộ phận nguồn nhân lực này liên kết, tác động hỗ trợ và thúc đẩy lẫn nhau trong quá trình sản xuất.

- Các nguồn lực tham gia vào quá trình sản xuất là có hạn -

trong đó có nguồn lực về con người - song nhu cầu tiêu dùng những sản phẩm sản xuất ra là vô hạn. Trong một lúc, nền sản xuất không đủ để đáp ứng những nhu cầu đó. Vì vậy, xã hội phải lựa chọn, phân phối các nguồn lực để sản xuất những sản phẩm đáp ứng những nhu cầu cơ bản nhất và do vậy tạo ra mối liên kết xã hội của nguồn nhân lực hay liên kết các hành vi lao động của con người trong phạm vi xã hội của toàn bộ nền kinh tế quốc dân.

II. VAI TRÒ CỦA NHÂN TỔ CON NGƯỜI TRONG PHÁT TRIỂN KINH TẾ XÃ HỘI

1. Con người là một yếu tố không thể thiếu trong quá trình sản xuất

Quá trình sản xuất là sự kết hợp các yếu tố tư liệu sản xuất (tư liệu lao động, đối tượng lao động) và lao động của con người. Do vậy, yếu tố lao động là một phạm trù khách quan gắn liền với bất kỳ nền sản xuất xã hội nào. Không có yếu tố con người, sẽ không có một quá trình sản xuất nào diễn ra, lúc đó tư liệu sản xuất chỉ là vật chết, chỉ có yếu tố lao động của con người mới làm cho tư liệu sản xuất sống lại tạo ra sản phẩm mới. Ngay cả đối với những nước có nền kinh tế phát triển dựa trên cơ sở khoa học kỹ thuật hiện đại, quá trình sản xuất sản phẩm đều hoàn toàn do robot làm việc, cũng không thể thoát ly khỏi sự điều khiển của con người vì chính con người tạo ra và điều khiển chúng làm việc theo một chương trình đã định sẵn.

Tuy nhiên, trong mỗi hình thái kinh tế, quan niệm về vai trò của yếu tố con người khác nhau. Trong nền kinh tế kế hoạch hóa, con người được sử dụng một cách có kế hoạch, được tạo mọi điều kiện cho việc phát huy năng lực của cá nhân, song tính chất tập trung quan liêu của nền kinh tế đã dẫn đến sự ỷ lại, trì

trẻ, kìm hãm sự phát triển đó.

Trong nền kinh tế thị trường, mọi sản phẩm cần thiết cho con người và do con người tạo ra đều là hàng hóa. Sức lao động của con người cũng là hàng hóa- hàng hóa sức lao động, nó được đem trao đổi, mua bán. Khi mua hàng hoá sức lao động - một trong những yếu tố đầu vào của sản xuất, nhà quản lý phải tính toán giống như đối với các yếu tố khác trong sản xuất (máy móc, thiết bị, nguyên, nhiên, vật liệu, năng lượng v.v...) để đạt được mục tiêu kinh tế. Mặt khác, yếu tố lao động là cơ thể sống, là chủ thể trong quá trình sản xuất, người lao động cũng phải tính toán, lựa chọn các phương án tối ưu trong sản xuất để đem lại lợi ích kinh tế cho bản thân. Chính vì vậy mà họ sử dụng tư liệu sản xuất một cách chủ động sao cho có lợi nhất.

2. Con người là mục tiêu của sự phát triển

Con người muốn tồn tại và phát triển được cần phải được thỏa mãn những nhu cầu thiết yếu về sản phẩm vật chất và tinh thần. Để có được những sản phẩm đó, con người phải tiến hành sản xuất ra chúng. Chính xuất phát từ những nhu cầu đó mà con người trở thành mục tiêu của sự phát triển. Nhu cầu con người ngày càng phong phú về số lượng và nâng cao về chất lượng thì sản xuất càng được cải tiến để sản xuất ra những sản phẩm phù hợp. Mặt khác, trong nền sản xuất và trao đổi hàng hóa, những sản phẩm sản xuất ra suy cho cùng cũng là để thỏa mãn nhu cầu nào đó của con người.

3. Con người là động lực của sự phát triển

Như trên đã trình bày, nhằm thỏa mãn nhu cầu của mình, con người không thể trông chờ vào sự ban ơn của tự nhiên mà phải tiến hành sản xuất. Muốn sản xuất, con người phải có nguồn lực vật chất, nguồn lực tài chính, nguồn lực công nghệ

v.v... và hợp thành các nguồn lực cho sự phát triển, trong đó nguồn lực con người là yếu tố cách mạng nhất và động nhất.

Khi đề cập đến tính cách mạng của nguồn nhân lực là đề cập đến sự sáng tạo ra những công cụ lao động, nguyên nhiên vật liệu, năng lượng để thay thế cho hoạt động lao động của con người, tạo ra những bước nhảy vọt trong kỹ thuật sản xuất, thể hiện khả năng chế ngự, làm chủ và khai thác tự nhiên của con người.

Khi đề cập đến khía cạnh động nhất của nguồn nhân lực là nói đến sự sáng tạo của con người là vô tận, sự sáng tạo đó dẫn đến ngày càng giảm chi phí về nguồn lực con người cho việc sản xuất sản phẩm, do đó làm gia tăng khả năng tăng năng suất lao động.

Cần phải nhấn mạnh rằng, nguồn nhân lực là nguồn lực về con người, gắn liền với cuộc sống con người vì vậy mới là động lực của sự phát triển. Mặt khác, mục tiêu và động lực của sự phát triển là hai phạm trù khác nhau song cùng nằm trong một chủ thể đó là con người. Điều đó chỉ rõ mâu thuẫn biện chứng và sự phức tạp trong lĩnh vực quản lý con người mà các nhà quản lý phải tính đến.

III. KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC TRONG PHÁT TRIỂN KINH TẾ XÃ HỘI

I. Mối quan hệ giữa kinh tế và quản lý nguồn nhân lực

Phân trên chúng ta đã làm rõ cơ sở lý luận về nguồn nhân lực và kinh tế nguồn nhân lực. Vậy, giữa kinh tế nguồn nhân lực và quản lý nguồn nhân lực có gì khác nhau. Kinh tế nguồn nhân lực có nghĩa là chúng ta xem xét các khía cạnh kinh tế của nguồn nhân lực với mục tiêu đưa lại lợi ích kinh tế cao nhất với

chi phí nguồn nhân lực thấp nhất. Nói cách khác, chúng ta xem xét và lựa chọn các học thuyết kinh tế và vận dụng nó vào lĩnh vực hoạch định các chính sách và ra các quyết định về nguồn nhân lực sao cho chính xác nhất và hiệu quả nhất.

Quản lý là một khái niệm phong phú, được nghiên cứu dưới nhiều góc độ khác nhau. Ở đây chúng ta xem xét ở hai khía cạnh:

Trước hết, theo quan điểm hệ thống, quản lý được coi là các hoạt động của chủ thể quản lý tác động lên đối tượng quản lý thông qua một hệ thống các nguyên tắc, quy tắc, phương pháp, công cụ nhất định v.v... hướng các đối tượng quản lý vào việc đạt được mục tiêu chung đặt ra trong điều kiện biến động của môi trường.

Chủ thể quản lý là những bộ phận, những người ra các quyết định quản lý và chịu trách nhiệm về các kết quả của các quyết định đó. Chủ thể quản lý đơn giản nhất có thể là một người, một bộ phận, cũng có thể, chủ thể quản lý bao gồm một hệ thống có nhiều tuyến, nhiều cấp và nhiều các bộ phận chức năng khác nhau. Trong trường hợp đó, những người trong chủ thể quản lý đòi hỏi phải có sự hiểu biết và vận dụng tổng hợp các quy luật trong việc ra các quyết định quản lý.

Đối tượng quản lý là hoạt động của những người, những bộ phận thực thi nhiệm vụ theo chức năng quy định. Các hoạt động đó chịu sự tác động của hệ thống các quy luật tự nhiên, kinh tế, xã hội, tâm lý và tư duy v.v...

Hệ thống các nguyên tắc, quy tắc phương pháp là những căn cứ, cách thức mà chủ thể quản lý dựa vào để điều hành các hoạt động của bộ phận mình. Quá trình quản lý là quá trình phối hợp các hoạt động khác nhau của những người, những bộ phận khác nhau theo cùng một hướng. Bởi vậy, nếu thiếu hệ thống này, quá trình quản lý sẽ không diễn ra một cách bình

thường được.

Hệ thống các công cụ quản lý là tổng hợp các chính sách, cơ chế vận hành, sự vận dụng các quy luật, các phạm trù cũng như các hệ thống đòn bẩy kích thích các đối tượng quản lý hướng vào mục tiêu của tổ chức.

Thứ hai, quản lý là hoạt động thực hiện các chức năng kế tiếp nhau. Quan niệm này được Henry Fayol (1861 – 1925) tóm tắt qua năm chức năng: dự kiến (kế hoạch); tổ chức; phối hợp; lãnh đạo (chỉ huy); kiểm tra.

Dự kiến (kế hoạch) là chức năng quan trọng nhất. Chức năng này đòi hỏi người quản lý phải nắm bắt được sự vận động của sự vật hiện tượng, dự kiến các tình huống có thể xảy ra và có biện pháp quản lý điều chỉnh để chúng vận động đúng hướng. Nói một cách khác, đó là quá trình phát hiện ra những xu hướng vận động của đối tượng quản lý trong quá khứ, hiện tại và tương lai.

Mọi sự vật hiện tượng luôn luôn ở trạng thái vận động theo những quy luật riêng, con người không thể tạo ra hoặc xóa bỏ nó mà chỉ có thể tạo ra những điều kiện để quy luật tác động đúng hướng và hạn chế những tiêu cực xảy ra. Muốn nắm bắt được bản chất của sự vận động ấy, phải tiến hành phân tích sự vận động trong quá khứ, phát hiện ra những nhân tố tác động, đặc biệt là các nhân tố làm chệch hướng mục tiêu của sự vận động và dự báo xu hướng trong tương lai.

Ví dụ, nguồn nhân lực, trong phạm vi quốc gia hay trong một địa phương vận động theo những quy luật riêng, dưới sự tác động của các nhân tố như sinh, chết, tăng tự nhiên, tăng cơ học và các nhân tố thuộc về kinh tế, xã hội khác. Muốn quản lý nguồn nhân lực này, đòi hỏi các nhà quản lý phải phân tích được xu hướng biến động cũng như sự tác động của các nhân tố

Chương 2. Nhân tố con người trong phát triển kinh tế xã hội

tới số lượng và chất lượng nguồn nhân lực trong tương lai.

Tổ chức là chức năng thứ hai trong hoạt động quản lý (sản xuất). Tổ chức có nghĩa là, người ta chia quá trình quản lý ra thành từng khâu, từng bộ phận cấu thành, quy định những chức năng nhiệm vụ của từng khâu, từng bộ phận đó để các bộ phận này thực hiện chức năng nhiệm vụ của mình để quá trình sản xuất diễn ra một cách bình thường. Chẳng hạn, trong lĩnh vực quản lý, Bộ Lao động TB-XH thay mặt nhà nước quản lý nguồn nhân lực xã hội. Để thực hiện được nhiệm vụ này, Bộ thành lập các cục, vụ, viện v.v..., mỗi đơn vị phụ trách một hoặc một số chức năng nhất định thuộc Bộ. Quản lý nguồn nhân lực ở các địa phương do các Sở Lao động TBXH (đối với tỉnh, thành phố), các Phòng Lao động (đối với các huyện, thị trấn) và Ban Lao động (đối với xã, phường) thực hiện. Trong nội bộ cục, vụ, viện, Sở Lao động lại có các phòng chức năng giúp việc. Hoạt động đó chính là thực hiện chức năng tổ chức của quản lý.

Điều hòa phối hợp là chức năng tiếp theo của hoạt động quản lý. Việc đạt được mục tiêu quản lý không chỉ là sự cố gắng của từng cá nhân mà còn là kết quả của sự hiệp tác chặt chẽ của các loại lao động quản lý. Bởi vậy, việc phối hợp chặt chẽ các loại lao động trong từng bộ phận và giữa các bộ phận với nhau là cần thiết để đảm bảo cho quá trình quản lý không bị rối loạn, ví dụ như, sự phối hợp chặt chẽ các cục, vụ, viện, sở, các phòng ban trong nội bộ từng đơn vị cũng như sự phối hợp giữa Bộ Lao động TBXH với các Bộ khác thông qua các bộ phận chức năng như Vụ Lao động, Vụ Tiền lương của các Bộ v.v...

Lãnh đạo, chỉ huy là chức năng điều khiển quá trình quản lý bằng mệnh lệnh. Người quản lý ra lệnh và hoàn toàn chịu trách nhiệm về quyết định của mình, các bộ phận bị quản lý thực hiện những mệnh lệnh đó một cách nghiêm túc thì quá trình quản lý không bị rối loạn. Ví dụ như việc điều chỉnh nhân sự giữa các tổ

chức và trong nội bộ tổ chức, việc hoạch định và ban hành các chính sách về lao động và tiền lương v.v... trong phạm vi quyền hạn cho phép.

Kiểm tra là chức năng cuối cùng của hoạt động quản lý. Đó là hoạt động theo dõi, đo lường kết quả thực hiện của các bộ phận bị quản lý, đối chiếu với các tiêu chuẩn đặt ra. Trên cơ sở đó phát hiện ra những khiếm khuyết để kịp thời điều chỉnh. Nguồn nhân lực được hình thành và phát triển trong những điều kiện nhất định, khi điều kiện thay đổi sự phát triển đó sẽ thay đổi đi. Chính vì vậy, việc kiểm tra sẽ giúp phát hiện và điều chỉnh kịp thời để quá trình phát triển được đúng hướng.

Năm chức năng trên của hoạt động quản lý có liên quan chặt chẽ với nhau. Nếu coi hoạt động kiểm tra là kết thúc một chu kỳ quản lý thì đồng thời nó mở ra một chu kỳ quản lý mới.

Kinh tế và quản lý có mối quan hệ nhân quả, trong đó kinh tế là mục tiêu, là kết quả cần đạt được, còn quản lý là nguyên nhân, là phương thức, công cụ để đạt được mục tiêu kinh tế đặt ra.

Với tư cách là một nguồn lực quý hiếm của sự phát triển, nguồn nhân lực phải được sử dụng một cách có hiệu quả nhất, kinh tế nhất. Nói cách khác, việc sử dụng nguồn nhân lực phải đạt được những mục tiêu cơ bản sau:

- Phải tiết kiệm nguồn nhân lực xã hội. Điều đó có nghĩa là, nguồn nhân lực phải được sử dụng một cách triệt để, phải huy động được mọi người có khả năng lao động tham gia vào nền sản xuất xã hội, giảm số người thất nghiệp và thiếu việc làm.

- Phải nâng cao không ngừng năng suất lao động, khai thác được hết tiềm năng của cá nhân người lao động. Năng suất lao động nói lên khả năng đạt được một kết quả cụ thể trong đơn vị thời gian lao động cụ thể và trong những điều kiện cụ thể mà hoạt động sản xuất đó diễn ra. Khả năng nâng cao năng suất lao

Chương 2. Nhân tố con người trong phát triển kinh tế xã hội

động là vô hạn bởi vì tiến bộ khoa học kỹ thuật không ngừng diễn ra và khả năng trí tuệ, sức sáng tạo của con người là vô tận. Nhà quản lý phải biết khai thác các yếu tố đó trong phát triển.

- Việc sử dụng con người không chỉ nhằm khai thác triệt để các tiềm năng của người lao động mà còn phải nhằm bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực. Một đặc điểm đặc biệt của quá trình sử dụng nguồn nhân lực là quá trình sử dụng gắn liền với cơ thể sống. Trong quá trình làm việc, người lao động phải hao phí một khối lượng năng lượng nhất định đòi hỏi phải có sự bù đắp tương xứng để có thể tồn tại và phát triển được. Mặt khác, quá trình sử dụng còn là quá trình đòi hỏi người lao động thường xuyên nâng cao trình độ lành nghề, một điều kiện cơ bản để nâng cao năng suất lao động và chất lượng sản phẩm đáp ứng được sự thay đổi của điều kiện và môi trường sản xuất và nhu cầu tiêu dùng của xã hội. Do đó, trong quá trình sử dụng, nhà quản lý phải tạo điều kiện thuận lợi cho con người phát triển toàn diện cả thể lực và tinh thần. Điều đó không chỉ có ý nghĩa về mặt kinh tế mà còn có ý nghĩa xã hội nhân văn.

Để đạt được mục tiêu trên, không có con đường nào khác là phải tổ chức, quản lý nguồn nhân lực một cách khoa học.

Trong điều kiện ngày nay, phân công lao động ngày càng chi tiết, hiệp tác lao động ngày càng chặt chẽ, sản phẩm sản xuất ra không phải là kết quả của một người mà là kết quả của một tập thể người lao động. Trong điều kiện đó, muốn sử dụng nguồn nhân lực có hiệu quả cần thiết phải có hoạt động quản lý dựa trên những nguyên tắc, quy tắc, phương pháp nhất định.

Trong quá trình sản xuất, nguồn nhân lực tuy là một nhân tố quyết định cho sự phát triển, song tự nó không thể phát huy được sức mạnh mà phải liên kết với các nguồn lực khác như nguồn lực vật chất, nguồn lực tài chính v.v... Trong mối quan

hệ đó, việc kết hợp một cách phù hợp về số lượng và chất lượng giữa nguồn nhân lực với các nguồn lực khác sẽ đưa lại hiệu quả cao nhất.

2. Hoạch định chính sách quản lý nguồn nhân lực

a. Các quan niệm về con người lao động

Như trên đã nêu, quản lý nguồn nhân lực là hoạt động nhằm sử dụng nguồn nhân lực có hiệu quả nhất. Hoạt động đó được thể hiện thông qua việc thiết kế và thực thi các chính sách trong lĩnh vực nguồn nhân lực.

Việc hoạch định chính sách quản lý nguồn nhân lực liên quan tới con người, bởi vậy, hệ thống các chính sách phải bắt nguồn từ quan niệm về con người lao động như thế nào. Trong sự phát triển khoa học nghiên cứu con người lao động với tư cách là một yếu tố của quá trình sản xuất, đã hình thành một số quan niệm sau:

Quan niệm 1 “Con người là một động vật biết nói”.

Quan niệm này ra đời trong thời kỳ nô lệ, con người lao động được coi là vật sở hữu của giai cấp chủ nô giống như việc sở hữu với các đàn gia súc – tài sản của các chủ nô. Vì là vật sở hữu của giai cấp chủ nô nên người chủ nô có quyền đánh đập đem bán hoặc bán giết người nô lệ (người lao động). Bởi vậy chính sách quản lý con người lao động thời kỳ này dựa trên sự cưỡng bức về thân thể. Con người phải làm việc trong những điều kiện hết sức nặng nhọc khó khăn và bị đối xử hết sức dã man, tàn bạo.

Quan niệm 2 “Con người được coi như một loại cộng cụ lao động”.

Quan niệm này ra đời trong thời kỳ đầu của chủ nghĩa tư bản và nổi bật nhất là vào đầu thế kỷ XX. Do quan niệm con người giống như các loại máy móc, nên chính sách quản lý hướng vào

việc tập trung khai thác đến mức tối đa sức lao động của con người. Các nhà tư bản lúc đó dùng mọi biện pháp để nâng cao tối đa lợi nhuận bằng cách kéo dài thời gian lao động, tăng cường độ lao động, sử dụng rộng rãi lao động phụ nữ và trẻ em.

Nổi tiếng nhất trong thời kỳ này là học giả F. W. Taylor. Ông đồng thời cũng là cha đẻ của khoa học tổ chức lao động. Ông đã xây dựng nên những nguyên lý cơ bản của tổ chức lao động khoa học và vận dụng nó vào thực tiễn. Ông cho rằng, con đường để tăng sản lượng là, thứ nhất, dựa vào tiến bộ kỹ thuật và thứ hai, dựa vào những phương pháp khoa học mà người công nhân sử dụng trong quá trình lao động. Người công nhân được coi như là các cỗ máy, được vận hành theo sự điều khiển của các nhà quản lý, do đó, người công nhân phải thích ứng với nhà quản lý chứ không phải là nhà quản lý thích ứng với công nhân.

Quan niệm 3 “Con người muốn được đối xử như con người”.

Quan niệm này do các nhà tâm lý xã hội học đưa ra trong những năm 20-30 của thế kỷ XX trong các nước tư bản phát triển, dựa trên sự nhận định con người với tư cách là một yếu tố của quá trình sản xuất từ khía cạnh tích cực. Đại diện của quan niệm này là Elton Mayo. Các ông cho rằng, con người không phải là những máy móc đơn thuần mà con người có các yếu tố tâm sinh lý tác động tới mối quan hệ của họ trong quá trình lao động, do đó, bên cạnh việc tìm kiếm và áp dụng tiến bộ kỹ thuật để tăng sản lượng cần phải tìm kiếm sức mạnh của các mối quan hệ giữa con người với con người trong từng tổ chức. Chính vì vậy, chính sách quản lý con người được hướng vào việc tạo những điều kiện dân chủ, không khí thoải mái cho người lao động trong quá trình làm việc, đồng thời tạo ra những cơ hội cho sự trưởng thành và phát triển cá nhân người lao động.

Quan niệm 4 “Con người có các tiềm năng tiềm ẩn cần được khai thác.

Quan điểm này ra đời đồng thời với quan niệm về các mối quan hệ do các nhà tâm lý xã hội học đưa ra. Theo quan niệm này, con người chứa đựng tiềm năng sáng tạo vô tận mà các nhà quản lý cần phải khai thác. Tuy nhiên, sự sáng tạo đó không phải tự nhiên mà có, mà đó là quá trình học hỏi, rèn luyện mới có thể có được. Vì vậy, nhiệm vụ của người quản lý phải bồi dưỡng, tạo ra những điều kiện thuận lợi, làm cho sức sáng tạo của người lao động ngày càng phát triển hơn.

b. Các mô hình chính sách quản lý con người

Các quan niệm về con người với tư cách là một yếu tố của quá trình sản xuất nêu trên thể hiện rõ xu hướng phát triển là tiệm cận đúng dần đến bản chất con người, đồng thời cũng chỉ rõ xu hướng phát triển, hoàn thiện chính sách quản lý nguồn nhân lực theo các mô hình dưới đây:

Sơ đồ mô hình các chính sách quản lý nguồn nhân lực

Cấu trúc mô hình	Mô hình cổ điển	Mô hình quan hệ con người	Mô hình khai thác các tiềm năng
1. Định đề (quan điểm đánh giá con người)	- Đa số con người, về bản chất là không muốn làm việc. - Cái họ làm không quan trọng bằng cái họ nhận. - Ít người muốn và có thể làm việc một cách độc lập sáng tạo tự chủ và tự kiểm soát	- Con người về tâm lý, muốn cảm thấy mình có ích và quan trọng. - Con người muốn tham gia vào công việc chung và được nhìn nhận như những con người. - Muốn khuyến khích con người làm việc cần phải thấy nhu cầu của họ quan trọng hơn cái mà họ nhận được bằng tiền.	- Bản chất con người không phải là không muốn làm việc. Họ muốn góp phần thực hiện các mục tiêu chung đặt ra. - Đa số người có thể làm việc một cách độc lập sáng tạo tự chủ, tự kiểm soát cao hơn những gì mà vị trí hiện nay của họ đòi hỏi.

Chương 2. Nhân tố con người trong phát triển kinh tế xã hội

2. Chính sách quản lý con người	- Nhiệm vụ chủ yếu của người điều khiển là giám sát, kiểm tra chặt chẽ cấp dưới. - Cần phân chia các nhiệm vụ thành các bước công việc đơn giản lặp đi lặp lại và dễ học. - Cần thiết lập các phương pháp và thói quen làm việc kỷ luật, khoa học và áp dụng vào thực tiễn một cách cứng rắn và công bằng.	- Nhiệm vụ chủ yếu của người điều khiển là làm sao cho mỗi người cảm thấy có ích và quan trọng. - Cần thông tin cho cấp dưới và lắng nghe những ý kiến của họ góp vào kế hoạch chung. - Cần phải để cho cấp dưới thực hiện một số quyền tự chủ nào đó để họ tự kiểm soát trong công việc.	- Nhiệm vụ chủ yếu của người điều khiển là khai thác các tiềm năng chưa được khai thác của con người. - Cần phải tạo ra môi trường cho các thành viên tham gia tối đa theo khả năng của họ. - Cần khuyến khích sự tham gia của họ vào các vấn đề quan trọng; thường xuyên mở rộng tự quản và tự kiểm soát cá nhân của những người cấp dưới.
3. Kết quả (tác động tới người lao động)	- Con người sợ hãi do đó có thể chịu đựng được công việc nặng nhọc nếu tiền công tương xứng và người chủ công bằng. - Nhiệm vụ được đơn giản hóa và người lao động bị kiểm soát chặt chẽ, có thể đạt được các mức sản xuất đã quy định.	- Việc chia sẻ thông tin cho cấp dưới và cho họ tham gia vào các quyết định thỏa mãn nhu cầu của họ là tham gia vào công việc chung, họ cảm thấy sự quan trọng của họ. - Nhu cầu được thỏa mãn sẽ nâng cao đạo đức, giảm sức chống đối với quyền lực chính thống, những người cấp dưới tình nguyện hợp tác.	- Mở rộng tự quản và cá nhân tự kiểm soát dẫn đến nâng cao trực tiếp hiệu quả của việc khai thác các tiềm năng con người. - Sự thỏa mãn trong lao động tăng lên, con người sẽ sử dụng đầy đủ các nguồn tiềm năng của họ.

Mỗi mô hình chính sách nêu trên có những điểm hợp lý và không hợp lý; trong quá trình hoạch định và thực thi chính sách quản lý con người cần kết hợp chặt chẽ các ưu điểm của các mô hình và dựa trên những nguyên tắc cơ bản sau:

- Chính sách quản lý con người phải dựa trên nguyên tắc “thật sự tôn trọng con người”. Tôn trọng con người, trước hết là tôn trọng quyền sinh sống, quyền làm việc và quyền tự tìm cho mình con đường làm giàu chính đáng. Tôn trọng con người còn có nghĩa là người quản lý phải tạo những điều kiện tốt nhất để người lao động có thể phát huy hết khả năng của mình.

- Chính sách quản lý con người vừa phải cứng rắn, vừa phải mềm dẻo. Đảm bảo tính cứng rắn là đảm bảo tính nghiêm khắc của kỷ luật, tính nghiêm minh của pháp luật. Trong guồng máy sản xuất mỗi con người là một thành viên, bất cứ một sự vi phạm kỷ luật Lao động nào cũng có thể dẫn đến thiệt hại lớn về hoạt động sản xuất kinh doanh. Đảm bảo tính mềm dẻo chính là làm cho sự biến đổi của trạng thái tâm lý người lao động phù hợp với sự thay đổi của môi trường xung quanh. Đó cũng là một trong những đặc điểm đặc trưng trong quản lý nguồn nhân lực khác với quản lý các nguồn lực khác.

- Chính sách quản lý con người phải tạo ra những cơ hội cho con người phát triển một cách toàn diện. Khi xem xét cuộc đời lao động của một con người có thể thấy, từ lúc bước vào độ tuổi lao động đến khi ở độ tuổi trung niên là thời gian con người có khả năng lao động sáng tạo cao nhất với năng suất và hiệu quả cao nhất. Đó đồng thời cũng là giai đoạn con người có nhu cầu phát triển toàn diện nhất cả về thể chất lẫn phẩm chất đạo đức, năng lực và nhân cách con người. Do vậy, chính sách quản lý con người phải hướng vào việc thỏa mãn những nhu cầu này của con người.

Quản lý con người là quản lý gắn với cơ thể sống, đòi hỏi các nhà quản lý trong khi nghiên cứu, hoạch định hoặc thực thi chính sách cần am hiểu những vấn đề kỹ thuật quản lý mà còn phải là những người am hiểu tâm lý con người và vận dụng một cách sáng tạo trong những điều kiện cụ thể.

PHẦN II

DÂN SỐ VÀ NGUỒN NHÂN LỰC

Chương 3

DÂN SỐ - CƠ SỞ HÌNH THÀNH CÁC NGUỒN NHÂN LỰC

I. CÁC KHÁI NIỆM

1. Nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực là nguồn lực con người, có quan hệ chặt chẽ với dân số, là bộ phận quan trọng trong dân số, đóng vai trò tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội. Tùy theo cách tiếp cận khái niệm nguồn nhân lực có thể khác nhau, do đó, quy mô nguồn nhân lực cũng khác nhau.

Với cách tiếp cận dựa vào khả năng lao động của con người: nguồn nhân lực là khả năng lao động của xã hội, của toàn bộ những người có cơ thể phát triển bình thường có khả năng lao động.

Trong tính toán và dự báo nguồn nhân lực của quốc gia hoặc của địa phương gồm hai bộ phận: những người trong độ tuổi lao động có khả năng lao động và những người ngoài độ tuổi lao động thực tế có tham gia lao động.

Với cách tiếp cận dựa vào trạng thái hoạt động kinh tế của con người: nguồn nhân lực gồm toàn bộ những người đang hoạt động trong các ngành kinh tế, văn hoá, xã hội...

Với cách tiếp cận dựa vào khả năng lao động của con người và giới hạn tuổi lao động: nguồn nhân lực gồm toàn bộ những người trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động không kể đến trạng thái có việc làm hay không. Với khái niệm này quy mô nguồn nhân lực chính là nguồn lao động.

Với cách tiếp cận dựa vào độ tuổi lao động và trạng thái không hoạt động kinh tế ta có khái niệm nguồn nhân lực dự trữ gồm những người trong độ tuổi lao động nhưng chưa tham gia lao động vì những lý do khác nhau; bao gồm những người làm công việc nhà cho chính gia đình mình (nội trợ), học sinh, sinh viên, người thất nghiệp, bộ đội xuất ngũ, lao động hợp tác với nước ngoài đã hết hạn hợp đồng về nước, người hưởng lợi tức và những người khác ngoài các đối tượng trên.

Với cách phân biệt khái niệm như trên giúp cho các nhà hoạch định chính sách có biện pháp khai thác và sử dụng có hiệu quả các nguồn nhân lực.

Nguồn nhân lực được xem xét và nghiên cứu theo số lượng và chất lượng. Số lượng nguồn nhân lực thể hiện quy mô nguồn nhân lực và tốc độ tăng nguồn nhân lực hàng năm. Chất lượng nguồn nhân lực thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong của nguồn nhân lực, được biểu hiện thông qua các tiêu thức: sức khỏe; trình độ học vấn; trình độ chuyên môn/ lãnh nghề.... Chất lượng nguồn nhân lực do trình độ phát triển kinh tế xã hội và chính sách đầu tư phát triển nguồn nhân lực của chính phủ quốc gia quyết định.

2. Nguồn lao động

Như trên đã nêu, nguồn lao động bao gồm toàn bộ những người trong độ tuổi lao động có khả năng lao động.

Cần phân biệt nguồn lao động với dân số trong độ tuổi lao động. Cả hai thuật ngữ trên đều giới hạn độ tuổi lao động theo

Chương 3. Dân số - cơ sở hình thành các nguồn nhân lực

luật định của mỗi nước, nhưng nguồn lao động chỉ bao gồm những người có khả năng lao động trong khi dân số trong độ tuổi lao động còn bao gồm bộ phận dân số trong độ tuổi lao động nhưng không có khả năng lao động như tàn tật mất sức lao động bẩm sinh hoặc do các nguyên nhân: chiến tranh, tai nạn giao thông, tai nạn lao động... Vì thế, quy mô dân số trong độ tuổi lao động lớn hơn quy mô nguồn lao động.

Việc quy định độ tuổi lao động ở các nước khác nhau không giống nhau. Các căn cứ để xác định độ tuổi lao động là:

- Sức khoẻ của người dân
- Giới tính
- Trình độ phát triển kinh tế, xã hội....

Hiện nay, theo quan điểm bình đẳng giới cho rằng không nên căn cứ vào giới tính để quy định độ tuổi lao động. Độ tuổi tối thiểu và độ tuổi tối đa được quy định tùy theo tình hình cụ thể của mỗi nước. Chẳng hạn, một số nước quy định độ tuổi nghỉ hưu như sau:

Bảng 3.1: Tuổi nghỉ hưu của nam và nữ một số nước, năm 1999

Nước	Nam		Nữ	
	Tuổi nghỉ hưu	Ghi chú	Tuổi nghỉ hưu	Ghi chú
Algeria	60		55	
Amenia	62		57	
Australia (Úc)	65		61,5	Tăng lên 65 năm 2013
Austria (Áo)	65		60	
Trung Quốc	60		50	55 nếu là công chức, viên chức; 60 nếu là chuyên gia
Cuba	60		55	
Hungary	60		57	Tăng lên 62 năm 2009
Balan	60	Tăng lên 62 năm 2009	60	

Nước	Nam		Nữ	
	Tuổi nghỉ hưu	Ghi chú	Tuổi nghỉ hưu	Ghi chú
Nga	60		55	
Romania	65		55	
Slovakia	60		53-57	Phụ thuộc vào số con phải nuôi
Slovenia	60		58	
Thụy Điển	63		62	Tăng lên 64 năm 2005
Ukraina	60		55	
Vương quốc Anh	65		60	Tăng lên 65 vào năm 2020
Uruguay	60		56	Tăng lên 60 vào năm 2003

Nguồn: ILO Geneva-Social Security: A new Consensus, 2001.

Ở Việt Nam: Căn cứ vào Điều 6 của bộ Luật Lao động của nước Cộng hoà XHCN Việt Nam đã sửa đổi và bổ sung năm 2002 "Người lao động là người ít nhất đủ 15 tuổi, có khả năng lao động và có giao kết hợp đồng lao động" và Điều 145 "Người lao động được hưởng chế độ hưu trí hàng tháng khi 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..." Căn cứ vào đó, độ tuổi lao động của người Việt Nam được xác định như sau:

Nam từ đủ 15 tuổi đến đủ 60 tuổi.

Nữ từ đủ 15 tuổi đến đủ 55 tuổi.

3. Lực lượng lao động

Lực lượng lao động là một bộ phận của nguồn lao động bao gồm những người trong độ tuổi lao động, đang có việc làm và những người chưa có việc làm nhưng có nhu cầu làm việc. Theo khái niệm đó, lực lượng lao động là một thuật ngữ cũng giống như thuật ngữ nguồn lao động gắn với độ tuổi lao động mà Bộ

luật Lao động quy định. Do đó, xác định quy mô lực lượng lao động cần xuất phát từ Bộ luật Lao động.

Từ năm 1996, Thủ tướng Chính phủ nước Việt Nam ra quyết định tiến hành điều tra Lao động- Việc làm hàng năm ở khu vực thành thị và nông thôn trên phạm vi cả nước. Trong các cuộc điều tra này, khái niệm lực lượng lao động được sử dụng như sau:

“Lực lượng lao động (hay còn gọi là dân số hoạt động kinh tế) bao gồm toàn bộ những người từ đủ 15 tuổi trở lên đang có việc làm hoặc đang tìm kiếm việc làm. Lực lượng lao động trong độ tuổi lao động (còn gọi là dân số hoạt động kinh tế trong độ tuổi lao động) bao gồm những người trong độ tuổi lao động (nam từ đủ 15 tuổi đến hết 60 tuổi; nữ từ đủ 15 tuổi đến hết 55 tuổi) đang có việc làm hoặc không có việc làm (thất nghiệp) nhưng có nhu cầu làm việc và sẵn sàng làm việc”.¹

4. Dân số hoạt động kinh tế

Dân số hoạt động kinh tế bao gồm những người đang tham gia lao động trong nền kinh tế quốc dân (cả trong và ngoài độ tuổi lao động) và những người chưa có việc làm nhưng đang tích cực tìm việc làm và sẵn sàng làm việc.

Theo khái niệm trên, về mặt quy mô (số lượng tuyệt đối), lực lượng lao động chính là dân số hoạt động kinh tế.

Trong các cuộc điều tra thực trạng lao động và việc làm do Bộ Lao động TBXH tiến hành, để xác định trạng thái hoạt động của dân cư chỉ quy định giới hạn dưới của độ tuổi, tức tuổi tối thiểu mà một người tham gia hoạt động kinh tế được tính là dân số hoạt động kinh tế, không giới hạn tuổi cận trên. Ví dụ, Việt

¹ Trung tâm Thông tin Bộ Lao động TBXH: Lao động-việc làm ở Việt Nam 1996-2003, tr.16.NXB Lao động-Xã hội-Hà Nội 2004.

Nam tính dân số hoạt động kinh tế của những người từ đủ 15 tuổi trở lên.

Vấn đề có ý nghĩa quan trọng là thời gian lựa chọn của cuộc điều tra, bởi lẽ xác định khoảng thời gian của cuộc điều tra khác nhau sẽ có số liệu dân số hoạt động kinh tế không giống nhau ở cùng một nước tại cùng một thời điểm. Do đó, số liệu thu được sẽ không có ý nghĩa khi so sánh. Nhiều quốc gia ủng hộ quan điểm của Tổ chức Liên Hợp Quốc thống nhất lấy khoảng thời gian lựa chọn đối với cuộc điều tra: Trong vòng 1 tuần trước thời điểm điều tra để xác định tình trạng hoạt động của mỗi người và phân loại vào nhóm thích ứng.

5. Dân số không hoạt động kinh tế

Dân số không hoạt động kinh tế bao gồm những người ngoài độ tuổi lao động và những người trong độ tuổi lao động trong khoảng thời gian xác định của cuộc điều tra không làm việc và không có nhu cầu tìm việc, như những người làm công việc nội trợ cho gia đình mình; học sinh, sinh viên; những người mất khả năng lao động.

Dựa vào những khái niệm trên ta có thể biểu diễn sự phân loại dân số theo sơ đồ 1.

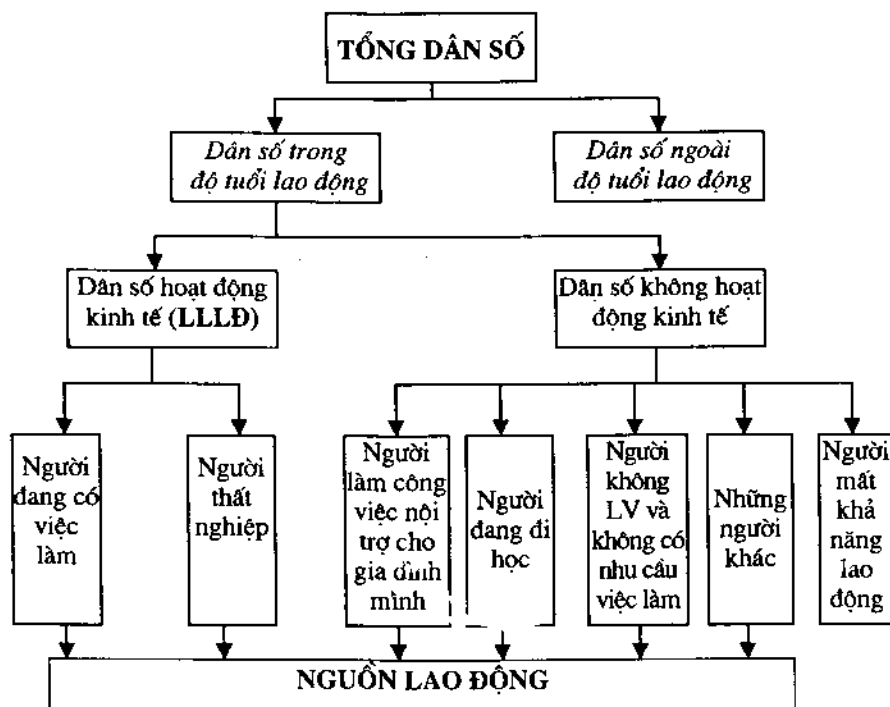
II. DÂN SỐ - CƠ SỞ HÌNH THÀNH CÁC NGUỒN NHÂN LỰC

1. Quy mô dân số và tốc độ phát triển dân số với quy mô nguồn nhân lực

Số lượng và chất lượng nguồn nhân lực chịu ảnh hưởng của quy mô, cơ cấu và chất lượng dân số. Nước nào có quy mô dân số lớn thì có quy mô nguồn nhân lực lớn và ngược lại. Mặt khác, cơ cấu tuổi của dân số có ảnh hưởng quyết định đến quy mô và cơ cấu nguồn lao động. Mặc dù dân số là cơ sở hình

thành các nguồn lao động, nhưng mối quan hệ giữa dân số và các nguồn lao động không phụ thuộc trực tiếp vào nhau trong cùng một thời gian, mà việc tăng hoặc giảm gia tăng dân số của thời kỳ này sẽ làm tăng hoặc giảm nguồn lao động của thời kỳ sau đó từ 15 đến 16 năm. Bởi vì con người từ khi sinh ra đến khi bước vào tuổi lao động phải mất từ 15 đến 16 năm. Vì thế, việc giảm gia tăng dân số của Việt Nam hiện nay là nhằm giảm nguồn lao động của Việt Nam trong 15 đến 20 năm tới. Hơn nữa, tốc độ tăng dân số và tốc độ tăng nguồn nhân lực trong cùng thời kỳ có thể không giống nhau. Chẳng hạn, ở Việt Nam trong thời gian gần đây tốc độ tăng nguồn nhân lực nhanh hơn tốc độ tăng dân số.

Sơ đồ1: Phân loại dân số và nguồn lao động



Mặt khác, quy mô nguồn nhân lực có tác động trở lại đối với quy mô dân số. Thật vậy, một quốc gia có quy mô nguồn nhân lực lớn cũng có nghĩa là quy mô của những người có khả năng sinh sản lớn, do đó làm cho quy mô dân số có thể tăng nhanh hay làm gia tăng dân số.

2. Cơ cấu dân số với cơ cấu nguồn nhân lực

Quy mô và cơ cấu dân số (theo giới tính và theo tuổi) ở các nước khác nhau cũng rất khác nhau, nhưng dù có khác nhau thì dân số của mỗi nước cũng chỉ ứng với một trong 3 tháp dân số sau:

Tháp dân số trẻ: Tỷ lệ người dưới tuổi lao động rất cao, khoảng hơn 40%; số người hết tuổi lao động chỉ chiếm khoảng 10%; nền kinh tế chậm phát triển và đang phát triển, mức sống thấp. Những nước này thường gặp khó khăn, như số lượng nguồn nhân lực dồi dào, mức sinh cao nhưng chất lượng nguồn nhân lực thấp. Cung nhân lực về số lượng lớn tạo sức ép việc làm và thừa nhân lực, thiếu việc làm và thất nghiệp.

Tháp dân số ổn định: Tỷ lệ người dưới tuổi lao động không cao trong khi tỷ lệ người cao tuổi cũng không lớn. Trong khi đó những nước này thường đã bước vào thời kỳ phát triển kinh tế ổn định, mức sống dân cư được đảm bảo. Nhìn chung, những nước có tháp dân số loại này không gặp khó khăn về sự khan hiếm hoặc thừa nguồn nhân lực. Các nguồn nhân lực thực sự được khai thác có hiệu quả vào phát triển kinh tế của đất nước.

Tháp dân số già: Tỷ lệ người dưới tuổi lao động trong dân số thấp trong khi tỷ lệ người già trên tuổi lao động chiếm khá cao trong dân số. Những nước này có mức sinh thấp, mức sống cao. Yếu tố nguồn nhân lực trở nên khan hiếm cho sự tăng trưởng và phát triển kinh tế-thiếu nguồn nhân lực.

Chương 3. Dân số - cơ sở hình thành các nguồn nhân lực

Theo số liệu của 3 lần Tổng điều tra dân số (năm 1979, 1989 và 1999), cơ cấu dân số của Việt Nam đã có những chuyển biến tích cực có lợi cho sự phát triển nguồn nhân lực và tăng trưởng, phát triển kinh tế. Cụ thể, tỷ lệ người dưới tuổi lao động giảm từ 44,49% năm 1979 xuống còn 33,50% năm 1999. Tỷ lệ người trên tuổi lao động có tăng nhưng chậm, từ 8,43% năm 1979 lên 9,4% năm 1999. Tỷ lệ người trong tuổi lao động tăng khá nhanh, từ 47,08% năm 1979 lên 57,10% năm 1999 (Bảng 2). Sự thay đổi đó đã tạo thuận lợi cho việc cung cấp nguồn nhân lực dồi dào về số lượng và đòi hỏi nền kinh tế tăng trưởng nhanh phải thu hút số người đến tuổi lao động có nhu cầu việc làm hàng năm để giảm thất nghiệp thành thị và thiếu việc làm ở nông thôn.

Bảng 3.2: Cơ cấu dân số và nguồn nhân lực Việt Nam từ 1979 đến 1999

Chỉ tiêu	Năm 1979		Năm 1989		Năm 1999	
	Nghìn người	% so tổng số	Nghìn người	% so tổng số	Nghìn người	% so tổng số
Tổng dân số	52.742	100,00	64.376	100,00	76.328	100,00
Dưới tuổi lao động	23.465	44,49	25.223	39,18	25.562	33,50
Trong tuổi lao động	24.832	47,08	33.496	52,03	43.556	57,10
Trên tuổi lao động	4.445	8,43	5.657	8,79	7.210	9,40

Nguồn: Tổng cục Thống kê-Tổng điều tra dân số các năm 1979; 1989; 1999.

3. Chất lượng dân số với chất lượng nguồn nhân lực

Chất lượng dân số có thể được đánh giá thông qua chỉ tiêu tổng hợp: chỉ số phát triển con người HDI (Human Development Index) theo ba căn cứ: thu nhập quốc dân bình quân đầu người; trình độ dân trí với hai tiêu thức: tỷ lệ người lớn biết chữ và tỷ lệ nhập học; tuổi thọ trung bình. Chất lượng dân số càng cao càng tạo điều kiện thuận lợi để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Chất lượng nguồn nhân lực được đánh giá thông qua các tiêu thức:

- + Sức khỏe: thể lực và trí lực;
- + Trình độ học vấn, trình độ chuyên môn; trình độ lành nghề;
- + Các năng lực, phẩm chất cá nhân (ý thức kỷ luật, tinh hợp tác, ý thức trách nhiệm, sự chuyên tâm,...).

Cùng với tiến trình phát triển kinh tế, mức sống của người dân Việt Nam cũng dần dần được nâng cao làm cơ sở cho nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Nhưng đánh giá ưu thế cạnh tranh của nguồn nhân lực, các tổ chức quốc tế dựa vào chỉ số đánh giá chất lượng hệ thống giáo dục vì giáo dục đào tạo được coi là chìa khóa để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Các chỉ số đánh giá: mức độ sẵn có lao động sản xuất chất lượng cao; mức độ sẵn có lao động hành chính chất lượng cao; mức độ sẵn có cán bộ quản lý chất lượng cao; mức độ thành thạo tiếng Anh và chỉ số đánh giá mức độ thành thạo công nghệ cao. Với các chỉ số tổng hợp nói trên nếu điểm 10 là điểm cao nhất thì Việt Nam mới đạt 3,79 điểm, dưới mức trung bình. Trong khi Hàn Quốc đạt 6,91 điểm; Trung Quốc đạt 5,73; Malaysia đạt 5,59 điểm. Mức độ sẵn có lao động sản xuất chất lượng cao của Việt Nam chỉ được 3,25 điểm; đối với lao động hành chính là 3,5 điểm; đối với lao động quản lý là 2,75 điểm; sự thành thạo tiếng

Anh là 2,62 điểm và thành thạo công nghệ cao là 2,50 điểm¹.

Không chỉ chất lượng dân số ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực mà chất lượng nguồn nhân lực có ảnh hưởng trở lại đối với chất lượng dân số. Nguồn nhân lực có thể lực, trí lực tốt lại là những “cây tốt” sản sinh ra những đứa trẻ khoẻ mạnh, thông minh, những chủ nhân và là nguồn nhân lực tương lai của đất nước. Do đó, đầu tư cho phát triển dân số, nâng cao chất lượng dân số và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực có mối quan hệ chặt chẽ, biện chứng với nhau. Đó cũng chính là mối quan hệ nhân quả không chỉ là trách nhiệm của Chính phủ quốc gia mà mỗi người, mỗi gia đình, mỗi cộng đồng có trách nhiệm chăm sóc, gìn giữ và phát triển.

4. Phân bố dân số với phân bố nguồn nhân lực

Số dân sinh sống trong từng vùng nhất định được hình thành mang tính lịch sử và chịu sự tác động của nhiều yếu tố kinh tế-xã hội. Mật độ dân số biểu thị số dân trên một đơn vị diện tích tự nhiên (số người/km²). Lịch sử phát triển của xã hội loài người cho thấy, dân cư thường tập trung đông ở những vùng có khí hậu thời tiết thuận lợi cho sự phát triển của cây trồng và gia súc, giao thông đi lại thuận tiện, trong khi đó điều kiện tự nhiên ở mỗi vùng rất khác nhau. Vì vậy, có những vùng dân cư rất đông đúc trong khi ở những vùng khác dân cư lại rất thưa thớt. Phân bố dân số kéo theo phân bố nguồn nhân lực. Ở những vùng có mật độ dân số thưa thì thường thiếu nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế xã hội, không có đủ nguồn lực để khai thác các nguồn tài nguyên của vùng, trong khi ở một số vùng khác mật độ dân số quá đông, nguồn nhân lực dồi dào, các nguồn tài nguyên đất đai, rừng biển,... đã cạn kiệt thì thừa

¹ Dự án hỗ trợ kỹ thuật kế hoạch tổng hợp phát triển giáo dục bậc trung học, 2001.

nguồn nhân lực, xảy ra tình trạng thất nghiệp và thiếu việc làm.

Theo số liệu Tổng điều tra dân số và nhà ở 1/4/1999, dân số Việt Nam là 76,325 triệu người, mật độ là 231 người/km². Các nhà khoa học tính toán rằng để có cuộc sống thuận lợi, bình quân trên 1 km² chỉ nên có từ 35-40 người, như vậy ở Việt Nam, mật độ dân số đã gấp 5-6 lần “mật độ chuẩn”. Mật độ dân số giữa các tỉnh rất khác nhau. Năm 1999, trung bình trên mỗi km² ở Thái Bình có 1194 người trong khi đó ở Kontum chỉ có 32 người /km² tức là hơn kém nhau đến 40 lần. Mặt khác, vốn đầu tư nước ngoài, giai đoạn 1988-1998 vào đồng bằng Sông Hồng gấp 176 lần Tây Nguyên và Đông Nam Bộ gấp 307 lần. Tình trạng này chứa đựng tiềm năng di cư lớn. Mỗi một năm dân số tăng thêm khoảng 1,2 triệu người. Trong 8 vùng kinh tế, 40% dân số tập trung ở vùng Đồng bằng sông Hồng và Đồng bằng sông Cửu Long. Vùng Đồng bằng sông Hồng chiếm 19,3% dân số của cả nước nhưng diện tích chưa đến 4%, tiếp đến là vùng Đồng bằng sông Cửu Long có số dân chiếm 21,1% dân số cả nước nhưng chỉ sinh sống trên một diện tích là 12%. Trong đó có những vùng có diện tích lãnh thổ rộng lớn nhưng lại có rất ít người sinh sống. Tại hai vùng Tây Nguyên và Tây Bắc với diện tích chiếm tới 24% nhng chỉ có 7% dân số sinh sống. Vùng Đông Bắc là vùng có diện tích lớn nhất chiếm tới 20,5% nhưng cũng chỉ đứng thứ tư về qui mô dân số.

Đáng lưu ý là không chỉ giữa các vùng địa lý - kinh tế mà ngay cả trong nội bộ một vùng, phân bố dân số cũng không đồng đều. Những nơi có mật độ dân số lớn thường là những vùng đông dân có tỷ lệ đô thị hoá cao. Đặc biệt là thủ đô Hà Nội với mật độ dân số cao nhất cả nước 2.909 người/km², tiếp đến là Thành phố Hồ Chí Minh tương ứng 2.407 người/km². Các tỉnh Đồng bằng sông Hồng, kể cả khu vực nông thôn, đều có mật độ dân số rất cao. Trừ một số tỉnh nhỏ như Hà Nam, Ninh Bình,

Chương 3. Dân số - cơ sở hình thành các nguồn nhân lực

các tỉnh còn lại đều có mật độ dân số trên 1000 người/km². Trong khi đó đối với vùng Đồng bằng sông Cửu Long, vùng đông dân nhất, dân cư lại phân bố khá đồng đều trong vùng, mật độ dân số của các tỉnh thành của vùng này trong khoảng 250-700 người/ km². Những tỉnh có mật độ dân số cao nhất vùng là Vĩnh Long (680 người/km²), Tiền Giang (686 người/km²). Chỉ có phần Tây Nam của Đồng bằng sông Cửu Long mới được khai thác vào giữa thế kỷ XVII, dân cư còn thưa thớt hơn các tỉnh khác trong vùng (Kiên Giang: 239 người/km², Cà Mau: 215 người/km²). Chi tiết xem bảng: Phân bố dân số và đất đai theo vùng của Việt Nam năm 1999.

Bảng 3. 3: Phân bố dân số và đất đai theo vùng của Việt Nam năm 1999

Vùng	Diện tích (%)	Dân số (%)	Mật độ (người/ km ²)
Đồng bằng sông Hồng	3,8	19,4	1180
Đông Bắc	20,3	14,2	162
Tây Bắc	10,9	2,9	62
Bắc Trung Bộ	15,5	13,1	196
Duyên hải Nam Trung Bộ	10,1	8,6	195
Tây Nguyên	13,9	4,0	67
Đông Nam Bộ	13,5	16,7	285
Đồng bằng sông Cửu Long	12,0	21,1	408
Cả nước	100,0	100,0	231

Nguồn: Tổng Điều tra dân số và nhà ở của Việt Nam năm 1999.

Dân số giữa các vùng chênh lệch lớn là hệ quả của quá trình

định cư trong lịch sử và mức sinh cao. Những nơi có điều kiện tự nhiên thuận lợi, kinh tế xã hội phát triển, dân cư thường tập trung lớn và mật độ dân số cao. Dưới tác động của cơ chế thị trường, sự phân bố dân số giữa các vùng tiếp tục có sự chênh lệch lớn, vùng đồng bằng và những đô thị lớn dân số và mật độ dân số sẽ tiếp tục tăng nhanh. Phân bố dân số kéo theo phân bố các nguồn nhân lực giữa các vùng trong nước không đồng đều. Thực tế cho thấy vùng đồng bằng diện tích canh tác bình quân đầu người thấp, thiếu việc làm, trong khi diện tích canh tác bình quân đầu người ở Miền núi Bắc Bộ, Tây Nguyên rất cao lại thiếu nguồn nhân lực.

5. Mối quan hệ giữa nguồn nhân lực với phát triển kinh tế

Việc tăng hoặc giảm nguồn nhân lực tùy thuộc vào quy mô và tốc độ tăng dân số của từng nước trong từng thời kỳ. Thường thấy ở các nước kinh tế phát triển đời sống nhân dân được nâng cao, mức sinh thấp, thiếu nguồn nhân lực cho tăng trưởng và phát triển kinh tế. Trong khi đó, ở các nước chậm phát triển mức sống dân cư thấp, mức sinh cao, tốc độ tăng nguồn nhân lực cao và thường có các đặc trưng sau:

- + Nguồn nhân lực đông đảo về số lượng nhưng chưa được sử dụng hết;
- + Giữa nguồn nhân lực và các yếu tố quan trọng khác cho phát triển kinh tế (như vốn, công nghệ, trang thiết bị...) không phù hợp;
- + Chất lượng nguồn nhân lực (sức khỏe, trình độ chuyên môn thuật, kinh nghiệm công tác...) bị hạn chế.

Vì thế, đối với những nước này, để sử dụng hết nguồn nhân lực hiện có nhằm phát triển kinh tế xã hội, cần có chiến lược

phát triển kinh tế xã hội phù hợp, trong đó chiến lược phát triển nguồn nhân lực, sử dụng đầy đủ và hợp lý các nguồn nhân lực; tạo ra những điều kiện vật chất và tinh thần để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là những vấn đề hết sức quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế xã hội của mỗi quốc gia.

6. Các chỉ tiêu phản ánh tình hình tham gia lực lượng lao động

Để đánh giá mức độ tham gia của lực lượng lao động người ta thường dùng các chỉ tiêu sau:

- Tỷ lệ dân số hoạt động kinh tế:

$$\text{Dân số hoạt động kinh tế} = \text{Những người đang có việc làm} + \text{Những người thất nghiệp}$$

$$\text{Tỷ lệ dân số hoạt động kinh tế} = \frac{P_{\text{hđkt}}}{P} \times 100$$

Trong đó: $P_{\text{hđkt}}$ là dân số hoạt động kinh tế; P là tổng dân số

- Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động

Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động là tỷ lệ phần trăm của lực lượng lao động so với dân số trong độ tuổi lao động có khả năng lao động (Nguồn lao động).

$$\text{Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động} = \frac{\text{Lực lượng lao động}}{\text{Dân số trong độ tuổi lao động có khả năng LĐ}} \times 100$$

Trong điều tra thực trạng lao động và việc làm hàng năm của Việt Nam, chỉ tiêu lực lượng lao động và dân số hoạt động kinh tế gồm số người từ đủ 15 tuổi trở lên, không giới hạn cận tuổi trên. Do đó, tỷ lệ dân số từ đủ 15 tuổi trở lên tham gia LLLĐ là tỷ lệ phần trăm của những người từ đủ 15 tuổi trở lên tham gia LLLĐ so với dân số từ đủ 15 tuổi trở lên.

- Tỷ lệ dân số không hoạt động kinh tế

$$\begin{array}{l} \text{Dân số không} \\ \text{hoạt động} \\ \text{kinh tế} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Những người} \\ \text{nội trợ} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Học sinh} \\ \text{sinh viên} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Người mất} \\ \text{khả năng} \\ \text{lao động} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Người không} \\ \text{làm việc và} \\ \text{không có nhu cầu} \\ \text{làm việc} \end{array}$$

Trong đó, người không làm việc và không có nhu cầu làm việc gồm những người hưởng lợi tức; về hưu; Bộ đội xuất ngũ hoặc người đi lao động hợp tác nước ngoài về...

$$\text{Tỷ lệ dân số không hoạt động kinh tế} = \frac{P_{\text{khđkt}}}{P} \times 100$$

- Tỷ lệ người thất nghiệp (T_{tn})

Tỷ lệ người thất nghiệp là tỷ lệ (%) của số người thất nghiệp so với dân số hoạt động kinh tế.

$$T_{\text{tn}} = \frac{N_{\text{tn}}}{P_{\text{hđkt}}} \times 100$$

Trong đó: N_{tn} là số người thất nghiệp

- Tỷ lệ người thiếu việc làm (T_{tv}):

Tỷ lệ người thiếu việc làm là tỷ lệ (%) của số người thiếu việc làm so với dân số hoạt động kinh tế.

$$T_{\text{tv}} = \frac{N_{\text{tv}}}{P_{\text{hđkt}}} \times 100$$

Trong đó: N_{tv} là số người thiếu việc làm

- Tỷ lệ người có việc làm đầy đủ (T_{vldd})

Tỷ lệ người có việc làm đầy đủ là tỷ lệ (%) của số người có việc làm đầy đủ so với dân số hoạt động kinh tế.

$$T_{\text{vldd}} = \frac{N_{\text{vldd}}}{P_{\text{hđkt}}} \times 100$$

Trong đó: N_{vldd} là số người có việc làm đầy đủ

- Tỷ lệ thời gian lao động (T_{igsd}):

Chương 3. Dân số - cơ sở hình thành các nguồn nhân lực

Tỷ lệ sử dụng thời gian lao động được sử dụng rộng rãi ở nông thôn. Nó là tỷ lệ (%) của thời gian thực tế làm việc so với tổng quỹ thời gian có nhu cầu làm việc của dân số hoạt động kinh tế.

$$T_{\text{tgsd}} = \frac{T_{\text{tly}}}{T_q} \times 100$$

- Mức đảm nhiệm của 1 nhân khẩu hoạt động kinh tế

Mức đảm nhiệm
của 1 nhân khẩu
hoạt động kinh tế = $\frac{\text{Tổng dân số} - \text{Dân số hoạt động kinh tế}}{\text{Dân số hoạt động kinh tế}}$

Xét trong phạm vi một gia đình:

Mức đảm nhiệm về gia đình
của 1 nhân khẩu hoạt động kinh tế = $\frac{\text{Số nhân khẩu phải nuôi của gia đình}}{\text{Số nhân khẩu hoạt động kinh tế của gia đình}}$

- Mức đảm nhiệm của một người trong tuổi lao động

Mức đảm nhiệm của một người trong tuổi lao động là tỷ số giữa số người dưới tuổi và trên tuổi lao động với dân số trong độ tuổi lao động.

Mức đảm nhiệm của
một người trong tuổi
lao động = $\frac{\text{Dân số dưới tuổi} + \text{Dân số trên tuổi}}{\text{Dân số trong tuổi lao động}}$

Chỉ tiêu này chỉ rõ, một người trong tuổi lao động phải nuôi bao nhiêu người ngoài tuổi lao động. Mức đảm nhiệm càng lớn chứng tỏ số người mà một người trong tuổi lao động phải nuôi càng cao, gánh nặng của xã hội càng nặng nề, nhất là trong điều kiện kinh tế chậm phát triển.

III. PHƯƠNG PHÁP DỰ BÁO NGUỒN NHÂN LỰC

Để xác định nguồn nhân lực của một nước, một tỉnh /thành

Chương 3. Dân số - cơ sở hình thành các nguồn nhân lực

Ví dụ: Hãy dự báo dân số năm 2013 của một địa phương biết dân số năm 2008 là 15 triệu người. Tỷ lệ tăng dân số hàng năm là 1,7%.

$$P_{2013} = 15.000.000 (1+0,017)^5 = 17.160.000 \text{ người.}$$

b. Phương pháp thành phần

Theo phương pháp này dân số năm dự báo gồm ba thành phần: dân số từ năm gốc chuyển tuổi đến năm dự báo, tăng tự nhiên dân số và tăng cơ học dân số.

$$P_t = P_o + (B - D) + (I - O)$$

Trong đó:

P_t : Dân số năm dự báo

P_o : Dân số năm gốc

B : Số sinh từ năm gốc đến năm dự báo

D : Số người chết từ năm gốc đến năm dự báo

I : Số người chuyển đến

O : Số người chuyển đi

Ví dụ: Dự báo dân số năm 2013 của một địa phương, biết dân số năm 2008 là 15 triệu người, số sinh ra từ năm gốc đến năm dự báo là 1.900.000 người; số người chết trong thời kỳ này là 580.000 người. Biến động cơ học dân số bằng không.

$$P_{2013} = 15.000.000 + (1.900.000 - 580.000) = 16.319.000 \text{ người}$$

2. Phương pháp dự báo nguồn nhân lực

a. Phương pháp tỷ lệ

Phương pháp tỷ lệ dựa vào tỷ lệ nguồn nhân lực trong dân số của thời kỳ báo cáo, phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực năm dự báo, ước tính một tỷ lệ nguồn nhân lực năm dự báo.

$$NNL = P \times k$$

Trong đó:

NNL: nguồn nhân lực năm dự báo

P: Dân số năm dự báo. Dân số năm dự báo được tính bằng một trong những phương pháp nêu trên

k: Tỷ lệ nguồn nhân lực trong dân số năm dự báo

Phương pháp này có ưu nhược điểm như sau:

Ưu điểm: tính toán đơn giản, cho kết quả nhanh.

Nhược điểm: để xác định chính xác nguồn nhân lực đòi hỏi phải xác định chính xác dân số và tỷ lệ nguồn nhân lực kỳ dự báo. Tuy nhiên, việc xác định chính xác các thông số trên, nhất là tỷ lệ nguồn nhân lực kỳ dự báo rất khó khăn và độ tin cậy thấp, vì vậy, chủ yếu dùng để dự báo nguồn nhân lực trong thời kỳ dài nhằm quan sát xu hướng phát triển của nguồn nhân lực.

Ví dụ: Dân số năm 2013 dự báo của địa phương trên là 16.319.093 người, tỷ lệ nguồn nhân lực trong dân số ước tính là 51%. Ta có nguồn nhân lực năm 2013 của địa phương trên là:

$$NNL = 16.319.093 \times 0,51 = 8.322.737 \text{ người}$$

b. Phương pháp thành phần (phương pháp chuyển tuổi)

Theo phương pháp này, nguồn nhân lực của quốc gia trên địa phương năm dự báo gồm hai bộ phận: nguồn nhân lực trong độ tuổi lao động có khả năng lao động (nguồn lao động) và nguồn nhân lực trên độ tuổi lao động thực tế có tham gia lao động.

$$NNL = NLD + NNL \text{ trên tuổi lao động thực tế có tham gia lao động}$$

Dự báo nguồn lao động:

+ Trường hợp 1: Xác định được tỷ lệ chết của từng nhóm tuổi

Chương 3. Dân số - cơ sở hình thành các nguồn nhân lực

$$L = L_1 + T_1 - G_1 - M_1$$

Trong đó:

$$L_1 = L_0 (1 - C)^t$$

$$T_1 = T_0 (1 - C)^t$$

$$G_1 = G_0 (1 - C_g)^t$$

$$M_1 = (L_1 + T_1 - G_1) \times K_m$$

Trong đó:

L: Nguồn lao động năm dự báo

L₁: Số người trong độ tuổi lao động năm gốc còn sống đến năm dự báo

T₁: Số người đến tuổi lao động năm dự báo đã trừ tỷ lệ chết

G₁: Số người quá tuổi lao động năm dự báo đã trừ tỷ lệ chết

L₀: Số người trong tuổi lao động có khả năng lao động năm gốc

T₀: Số người dưới tuổi lao động năm gốc nhưng sẽ đến tuổi lao động năm dự báo

G₀: Số người trong tuổi lao động năm gốc nhưng sẽ quá tuổi lao động năm dự báo

M₁: Số người mất sức lao động năm dự báo

K_m: Tỷ lệ người mất sức trong độ tuổi lao động năm dự báo.

C: Tỷ lệ chết của các nhóm tuổi đó

t: Khoảng cách thời gian từ năm gốc đến năm dự báo

Trong trường hợp không xác định được tỷ lệ chết của từng nhóm tuổi có thể sử dụng công thức sau đây:

$$L = (L_0 + T_0 - G_0) (1 - C)^t - M$$

Ví dụ: Dự báo nguồn nhân lực trong tuổi lao động năm 2013 của một quốc gia biết số liệu năm 2008 như sau:

Số người từ 16 đến đủ 60 tuổi (nam) là 7,8 triệu người; nữ

từ 16 đến đủ 55 tuổi là 8,5 triệu người; trong số đó nam từ 56-60 tuổi là 1 triệu người; nữ từ 51 đến 55 tuổi là 1,2 triệu người; số người từ 11 đến 15 tuổi là 1,2 triệu người; tỷ lệ chết của người trong tuổi lao động là 7‰; người dưới tuổi lao động là 5‰; trên tuổi lao động là 10‰; tỷ lệ người tàn tật mất sức lao động chiếm 1% tổng số người trong tuổi lao động.

Nguồn nhân lực năm 2013 được dự báo như sau:

$$L_1 = L_0(1 - c)^t = 16.300.000 (1 - 0,007)^5 = 15.737.431 \text{ người}$$

$$T_1 = T_0(1 - c)^t = 1.200.000 (1 - 0,005)^5 = 1.170.299 \text{ người}$$

$$G_1 = G_0(1 - c)^t = 2.200.000 (1 - 0,01)^5 = 2.092.178 \text{ người}$$

$$M_1 = (L_1 + T_1 - G_1) K_m$$

$$= (15.737.431 \text{ người} + 1.170.299 \text{ người} - 2.092.178 \text{ người}) \times 0,001$$

$$= 14.815.552 \text{ người} \times 0,001 = 14.815 \text{ người}$$

Vậy, nguồn nguồn lao động năm 2013 là:

$$L_{2013} = 15.737.431 \text{ người} + 1.170.299 \text{ người} - 2.092.178 \text{ người} - 14.815 \text{ người}$$

$$L_{2013} = 14.800.737 \text{ người}$$

Dự báo số người trên tuổi lao động có thể tham gia lao động:

$$G_c = G_k (1 - C_g)^t : 2$$

Trong đó:

G_c : Nguồn nhân lực trên tuổi lao động thực tế có tham gia lao động năm dự báo đã quy đổi

G_k : Số người trên tuổi lao động thực tế có tham gia lao động năm dự báo

C_g : Tỷ lệ chết của người trên tuổi lao động

t : Khoảng cách thời gian từ năm gốc đến năm dự báo.

Chương 3. Dân số - cơ sở hình thành các nguồn nhân lực

Ví dụ: Năm 2008 quốc gia này có số nữ từ 51-55 tuổi và nam từ 56-60 tuổi có khả năng tham gia lao động là 2 triệu người, tỷ lệ chết của nhóm tuổi này là 10%.

$$G_c = 2.000.000 (1-0,01)^5 : 2 = 950.990 \text{ người}$$

Vậy, tổng số nguồn nhân lực năm 2013 của quốc gia trên là:

$$14.800.737 \text{ người} + 950.990 \text{ người} = 15.751.727 \text{ người}$$

Chương 4

PHÂN BỐ CÁC NGUỒN NHÂN LỰC

I. CÁC KHÁI NIỆM VÀ YÊU CẦU CƠ BẢN CỦA PHÂN BỐ NGUỒN NHÂN LỰC TRONG PHÁT TRIỂN KINH TẾ

1. Khái niệm

a. Phân bố nguồn nhân lực

Phân bố nguồn nhân lực là sự hình thành và phân phối các nguồn nhân lực vào các ngành kinh tế, các thành phần kinh tế, các vùng kinh tế theo những quan hệ tỷ lệ nhất định nhằm sử dụng đầy đủ và có hiệu quả cao các nguồn nhân lực.

Thực chất của quá trình phân bố các nguồn nhân lực là sự đổi mới tình trạng phân công lao động xã hội lạc hậu sang tình trạng phân công lao động xã hội tiên bộ hơn. Sự đổi mới và phát triển của phân công lao động có quan hệ chặt chẽ với tiến bộ khoa học, công nghệ thông qua hệ thống công cụ lao động mà con người sử dụng. Tiến bộ khoa học, công nghệ thúc đẩy quá trình độ phân công lao động. C.Mác viết: “Lao động được tổ chức, được phân công một cách khác nhau tùy theo những công cụ mà người lao động sử dụng. Cái cối xay chạy bằng tay già định một sự phân công khác với cái cối xay chạy hơi nước... Công cụ lao động càng tập trung thì phân công càng phát triển và ngược lại. Chính vì thế mà bất cứ một phát minh lớn hơn đều thúc đẩy phân công lao động mạnh hơn, và đến lượt nó, mỗi lần phân công lao động tăng lên lại đưa đến những phát minh mới về máy móc”.¹

¹ C. Mác: “ Sự khôn cùng của triết học ”, NXB Sự thật. Hà nội 1962, tr.153.

Sự phát triển phân công lao động xã hội gắn chặt với sự phát triển nền kinh tế, còn sự phát triển kinh tế lại dựa trên tiến bộ khoa học kỹ thuật, sự thay đổi có tính chất cách mạng của hệ thống công cụ sản xuất. Lịch sử của xã hội loài người đã chứng minh rất rõ ràng, những bước phát triển mới về kinh tế xã hội đều gắn liền với những biến đổi mới và cao hơn về phân công lao động xã hội.

Kết quả của quá trình phân bố các nguồn nhân lực là hình thành nên một cơ cấu nguồn nhân lực mới hợp lý hơn.

b. Cơ cấu nguồn nhân lực

Cơ cấu nguồn nhân lực phản ánh tỷ trọng nguồn nhân lực theo từng tiêu thức nghiên cứu trong nguồn nhân lực xã hội.

Kết quả của phân bố nguồn nhân lực giữa các ngành và nội bộ ngành kinh tế: công nghiệp - xây dựng với nông lâm nghiệp và thương mại - dịch vụ và trong nội bộ từng ngành sẽ hình thành cơ cấu nguồn nhân lực theo ngành kinh tế và nội bộ ngành; kết quả của phân bố nguồn nhân lực giữa các thành phần kinh tế hình thành cơ cấu nguồn nhân lực theo thành phần kinh tế; kết quả của phân bố nguồn nhân lực giữa các vùng kinh tế của đất nước hình thành cơ cấu nguồn nhân lực theo vùng; còn kết quả của phân bố nguồn nhân lực giữa thành thị nông thôn hình thành cơ cấu nguồn nhân lực thành thị và nông thôn.

Để đo lường cơ cấu nguồn nhân lực thường dùng hai đơn vị tính là: người lao động và thời gian lao động (ngày - người và giờ - người).

Cơ cấu nguồn nhân lực theo đơn vị người lao động được gọi là cơ cấu lao động tiềm năng. Nó phản ánh mối quan hệ tỷ lệ về mặt số lượng người lao động giữa các ngành, nội bộ ngành cũng như giữa các vùng kinh tế, các thành phần kinh tế trong tổng nguồn nhân lực (Ví dụ: tỷ trọng người lao động phân bố

vào ngành công nghiệp-xây dựng; nông lâm nghiệp; thương mại-dịch vụ). Cơ cấu nguồn nhân lực theo đơn vị ngày - người và giờ - người (hay còn gọi là cơ cấu nhân lực thực tế) phản ánh mối quan hệ tỷ lệ về mặt số lượng thời gian làm việc thực tế giữa các hoạt động theo ngành hoặc nhóm ngành cũng như giữa các vùng kinh tế, các thành phần kinh tế trong tổng quỹ thời gian thực tế sử dụng.

Cơ cấu lao động là tổng thể các mối quan hệ tương tác giữa các bộ phận lao động trong tổng lực lượng lao động xã hội và được biểu hiện thông qua những tỷ lệ nhất định.

Chuyển dịch cơ cấu lao động là quá trình thay đổi tỷ trọng và chất lượng lao động vào các ngành và các vùng khác nhau. Chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng tiến bộ là quá trình thay đổi tỷ trọng và chất lượng lao động vào các ngành, các vùng theo xu hướng tiến bộ nhằm sử dụng đầy đủ và có hiệu quả cao các nguồn nhân lực để tăng trưởng và phát triển kinh tế.

Giữa chuyển dịch cơ cấu lao động và cơ cấu kinh tế có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, tác động qua lại lẫn nhau, trong đó chuyển dịch cơ cấu kinh tế quyết định chuyển dịch cơ cấu lao động. Cơ cấu kinh tế được biểu hiện tập trung nhất ở tỷ trọng tổng sản phẩm trong nước (GDP) do từng ngành, từng vùng sản xuất ra trong năm trong tổng sản phẩm trong nước được sản xuất trong cùng năm của cả nước. Mặc dù sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động đều chịu sự tác động của nhiều yếu tố, như vốn đầu tư, vốn nhân lực, môi trường luật pháp, chính sách của Nhà nước trong từng thời kỳ nhưng chúng vận động theo các hướng, cường độ khác nhau, trong đó cơ cấu kinh tế thường chuyển dịch trước và nhanh hơn, định hướng cho thay đổi cơ cấu lao động. Cùng với tiến bộ khoa học và công nghệ và phát triển kinh tế cần phát huy vai trò tích cực của các chủ thể, đặc biệt là Nhà nước, trong việc phân bổ các nguồn nhân lực xã

hội, định hướng việc làm để thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động nhanh hơn và tiến bộ hơn.

Thực tiễn các công trình nghiên cứu đã chứng minh cơ cấu lao động phân bố theo ngành có quan hệ chặt chẽ với GDP bình quân đầu người. Nếu GDP bình quân đầu người tăng lên thì tỷ trọng lao động trong nông nghiệp càng giảm và tỷ trọng lao động trong công nghiệp, dịch vụ càng tăng.

Bảng 4.1: Quan hệ giữa GDP/ người và cơ cấu lao động theo ngành ở các nước đang phát triển (năm 1983)

GDP/ người (USD) và cơ cấu lao động (%)					
GDP/ người (USD)	320	960	1.600	2.560	3.200
Cơ cấu lao động (%)					
Tổng số:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
+ Nông nghiệp	66,00	49,00	39,00	30,00	25,00
+ Công nghiệp	9,00	21,00	26,00	30,00	33,00
+ Dịch vụ	25,00	30,00	35,00	40,00	42,00

Nguồn: Giáo trình Kinh tế Lao động – NXB Giáo dục. Hà Nội, 1998, tr.108.

Phát triển kinh tế là cơ sở và tiền đề để hình thành, phát triển và phân bố hợp lý các nguồn nhân lực. Phân bố các nguồn nhân lực hợp lý đến lượt nó lại tạo động lực và thúc đẩy quá trình phát triển kinh tế. Mô hình phát triển kinh tế trên thế giới hiện nay có thể khái quát:

Thứ nhất, phát triển nền kinh tế thị trường tự do dựa trên lý thuyết của W. Rostow. Theo mô hình này, nếu đạt được tăng trưởng kinh tế cao sẽ tạo tiền đề giải quyết các vấn đề xã hội. Quá trình phát triển theo mô hình này nghiêng về nhấn mạnh nhân tố kinh tế, kỹ thuật và thường dẫn đến phân cực giàu

nghèo rất lớn.

Thứ hai, phát triển kinh tế thị trường tự do mới dựa trên lý thuyết “chữ U ngược” của S.Kuznets. Theo mô hình này trong giai đoạn đầu của tăng trưởng kinh tế, bất công xã hội tăng lên, đến khi kinh tế đã đạt mức phát triển cao thì sự bất công giảm đi.

Thứ ba, phát triển kinh tế thị trường xã hội dựa trên lý thuyết của J.M.Keynes. Mô hình này kết hợp sử dụng cơ chế thị trường với việc thi hành một hệ thống chính sách phúc lợi xã hội để đảm bảo sự phát triển bền vững.

Hiện nay, Việt Nam đang trong quá trình chuyển đổi từ kinh tế kế hoạch hoá tập trung sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Để thực hiện quá trình đó đòi hỏi phải gắn tăng trưởng và phát triển kinh tế với thực hiện công bằng và tiến bộ xã hội, phát triển kinh tế với phân bố các nguồn nhân lực hợp lý, tạo điều kiện phát triển con người. Phát triển con người vừa là mục tiêu, vừa là trung tâm của mọi quá trình phát triển. Phát triển kinh tế sẽ dẫn đến những thay đổi cơ cấu kinh tế theo hướng tiến bộ làm tăng tỷ trọng kinh tế của các ngành công nghiệp, dịch vụ và giảm tỷ trọng kinh tế nông nghiệp. Những thay đổi tiến bộ về cơ cấu kinh tế - kết quả của quá trình phát triển sẽ có tác động tích cực và kéo theo thay đổi cơ cấu nguồn nhân lực. Nói cách khác, chuyển dịch cơ cấu kinh tế hiện nay ở Việt Nam, nhìn chung, đang kéo theo chuyển dịch cơ cấu nguồn nhân lực. Tuy nhiên, sự chuyển dịch của cơ cấu nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay còn diễn ra chậm chạp so với sự chuyển dịch của cơ cấu kinh tế và trong nhiều trường hợp, đang là trở ngại đối với chuyển dịch cơ cấu kinh tế.

2. Những yêu cầu cơ bản của phân bố nguồn nhân lực trong phát triển kinh tế

Để phân bố nguồn nhân lực có ảnh hưởng tích cực đến phân

bố của nền sản xuất xã hội, thúc đẩy kinh tế phát triển phân bố nguồn nhân lực cần đáp ứng các yêu cầu sau:

Thứ nhất, phải đảm bảo một cơ cấu lao động phù hợp với một cơ cấu kinh tế trong từng thời kỳ phát triển. Đây là yêu cầu cơ bản và quan trọng nhất. Thật vậy, vấn đề đặt ra đối với phân bố nguồn nhân lực trong phát triển kinh tế là phải xoá bỏ khoảng cách quá xa giữa cơ cấu lao động còn lạc hậu và cơ cấu kinh tế đang phát triển theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập. Cơ cấu đó phải được xem xét trên nhiều phương diện: trong bản thân của nguồn nhân lực (cơ cấu trình độ chuyên môn kỹ thuật; tuổi; giới tính...), theo các ngành kinh tế, thành phần kinh tế... Cụ thể, cần căn cứ vào các chỉ tiêu phát triển kinh tế - xã hội theo ngành, theo thành phần kinh tế, theo vùng... để dự báo nhu cầu lao động (số lượng, chất lượng và cơ cấu) và phải dựa trên quy hoạch phát triển các ngành, các vùng để xây dựng các quy hoạch phát triển thuộc lĩnh vực nguồn nhân lực như quy hoạch giáo dục, đào tạo nghề, thông tin thị trường lao động, dịch vụ việc làm...; đồng thời phải luôn hoàn thiện cơ chế chính sách và giải pháp thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động, nhất là trong nông nghiệp và nông thôn.

Thứ hai, tiếp tục giải phóng sức lao động đảm bảo phát huy tối đa nội lực nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế. Để thực hiện được yêu cầu đó đòi hỏi phải tiếp tục đổi mới tư duy về chính sách lao động- việc làm, nâng cao khả năng cạnh tranh của lao động; đảm bảo cho người lao động thực sự được tự do trong phát triển nghề nghiệp, di chuyển lao động, tự do thuê mướn lao động dựa vào những điều khoản được quy định trong Bộ luật Lao động; tạo động lực lao động, thực hiện bình đẳng trong các quan hệ lao động, đẩy mạnh phát triển thị trường lao động,...

Thứ ba, phải đảm bảo việc làm đầy đủ cho người trong độ

tuổi lao động, có khả năng lao động và có nhu cầu được làm việc. Trong tương lai phải hướng tới việc làm hợp lý, việc làm có hiệu quả, có năng suất và việc làm được tự do lựa chọn.

Thứ tư, phân bố nguồn nhân lực và sử dụng có hiệu quả trong nền kinh tế thị trường phải được bảo hiểm và an toàn. Trong kinh tế thị trường người lao động muốn tham gia như là một lực lượng của thị trường phải chấp nhận cạnh tranh, phải có năng lực cạnh tranh và phải đối mặt với những rủi ro do cơ chế thị trường gây nên. Vì thế, nguồn lực con người, một mặt, phải được phát triển, phân bố và sử dụng hợp lý, có hiệu quả; mặt khác, phải được bảo vệ, phải được an toàn và che chắn bởi một hệ thống an sinh xã hội, thực hiện nghiêm ngặt các tiêu chuẩn về điều kiện lao động và an toàn, vệ sinh lao động...

II. PHÂN BỐ NGUỒN NHÂN LỰC GIỮA CÁC NGÀNH CHỦ YẾU NÔNG NGHIỆP, CÔNG NGHIỆP - XÂY DỰNG VÀ THƯƠNG MẠI - DỊCH VỤ

Trong nền kinh tế quốc dân, việc phân chia các ngành kinh tế được thực hiện theo Nghị định số 75/CP của Chính phủ ngày 17 tháng 10 năm 1993. Theo Nghị định này, hệ thống ngành kinh tế quốc dân của Việt Nam không phân chia theo lĩnh vực mà gồm 20 ngành cấp I (tức các ngành lớn trong nền kinh tế quốc dân) và các ngành cấp II, cấp III và cấp IV (trong nội bộ ngành). Quyết định của Tổng Cục trưởng Tổng cục Thống kê số 143TCTK/PPCD ngày 22 tháng 12 năm 1993 về việc ban hành hệ thống ngành kinh tế cấp II, cấp III và cấp IV căn cứ vào Nghị định số 75/CP trên đây cũng nêu rõ: “Nguyên tắc phân loại ngành kinh tế quốc dân xuất phát từ tính chất phân công lao động xã hội, biểu hiện cụ thể qua sự khác nhau về quy trình công nghệ của các hoạt động kinh tế để tạo ra sản phẩm và dịch

Chương 4. Phân bố các nguồn nhân lực

vụ khác nhau. Tuy nhiên, so với bảng phân ngành cũ hệ thống ngành kinh tế quốc dân lần này có một số khác biệt chủ yếu như: Một là, ở đây không phân biệt thành 2 lĩnh vực sản xuất vật chất và không sản xuất vật chất. Trong cơ chế thị trường, mỗi hoạt động hữu ích để đáp ứng nhu cầu vật chất và tinh thần của cá nhân và cộng đồng đều chịu những phí tổn nhất định, đồng thời góp phần tạo ra giá trị. Đặc điểm cơ bản này của hệ thống ngành kinh tế quốc dân phân theo tiêu chuẩn quốc tế có ý nghĩa hết sức quan trọng đối với việc đánh giá vai trò của các ngành kinh tế quốc dân trong điều kiện cụ thể của từng nước, từng vùng và từng giai đoạn lịch sử,...¹ Theo Quyết định đó, từ 20 ngành cấp I theo Nghị định 75CP, Tổng Cục trưởng Tổng cục Thống kê đã xác lập 60 ngành cấp II; 159 ngành cấp III và 299 ngành cấp IV.

Dựa trên cơ sở Nghị định trên, nghiên cứu phân bố nguồn nhân lực giữa các ngành tập trung vào sự phân bố nguồn nhân lực giữa các ngành cấp I với 3 nhóm ngành lớn: Nông - Lâm - Ngư nghiệp (Khu vực I); Công nghiệp - Xây dựng (Khu vực II); Thương mại và Dịch vụ (Khu vực III).

Xu hướng phân bố nguồn nhân lực giữa các ngành như sau:

Nguồn nhân lực lúc đầu thường tập trung đông trong nông nghiệp, xã hội càng phát triển thì nguồn nhân lực chuyển dần sang các ngành công nghiệp và dịch vụ.

Nguyên nhân của xu hướng trên:

Một là, nguồn nhân lực thường tập trung đông trong nông nghiệp trong giai đoạn đầu là do nông nghiệp là ngành cung cấp lương thực, thực phẩm nhằm đáp ứng nhu cầu cơ bản nhất của

¹ Tổng điều tra Dân số và Nhà ở năm 1999: Hệ thống ngành Kinh tế Quốc dân, Hà nội - 1999; tr.25.

con người. Khi năng suất lao động đang còn thấp, trình độ phân công lao động xã hội còn hạn chế, nguồn nhân lực cần tập trung đông để đáp ứng nhu cầu cơ bản đó của con người.

Hai là, khi kinh tế xã hội phát triển, năng suất lao động trong nông nghiệp ngày càng cao cho phép đáp ứng nhu cầu lương thực thực phẩm với số lượng người ngày càng ít, hơn nữa nhu cầu các sản phẩm công nghiệp, thương mại - dịch vụ ngày càng tăng gắn liền với quá trình công nghiệp hoá và đô thị hoá thị trường, vì thế, nguồn nhân lực có xu hướng chuyển từ nông nghiệp sang công nghiệp, thương mại và dịch vụ để phát triển các ngành này.

Thực trạng phát triển kinh tế và nâng cao đời sống do kết quả của công nghiệp hoá, và đô thị hoá chịu ảnh hưởng mạnh mẽ của tiến bộ khoa học và công nghệ đã được phản ánh khá rõ nét xu hướng chuyển dịch cơ cấu lao động - việc làm theo ngành ở các nước đã phát triển. Tại các nước đang phát triển và chậm phát triển, xu hướng chuyển dịch lao động cũng đang diễn ra theo hướng giảm tỷ trọng lao động nông nghiệp, tăng tỷ trọng lao động ngành công nghiệp-xây dựng, thương mại- dịch vụ. Tuy vậy, do sự khác nhau về trình độ phát triển kinh tế, xã hội và điểm xuất phát nên số lượng và chất lượng nguồn nhân lực khác nhau, tiến bộ khoa học và công nghệ được áp dụng vào các ngành ở các trình độ rất khác nhau, nên tỷ trọng nguồn nhân lực được phân bổ vào các ngành kinh tế và quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế và chuyển dịch cơ cấu lao động cũng rất khác nhau. Chẳng hạn, theo số liệu thống kê nước Mỹ từ năm 1980 đến năm 2000 cho thấy: ở Mỹ, ngành dịch vụ có số lao động nhiều nhất, tiếp đến thương mại và sau đó là giao thông vận tải, xây dựng. Trong số 9 ngành kinh tế lớn (bảng 4.2) phản ánh rõ 3 hướng chính của sự thay đổi cơ cấu nguồn nhân lực:

Chương 4. Phân bố các nguồn nhân lực

Tỷ trọng nguồn nhân lực của ngành nông nghiệp giảm nhanh và còn chiếm tỷ trọng rất nhỏ (2,4 % năm 2000).

Các ngành có xu hướng giảm không nhiều là xây dựng, giao thông vận tải, thương mại.

Các ngành dịch vụ có xu hướng tăng mạnh nhất, từ 29% năm 1980 lên 36,8% tổng số người có việc làm năm 2000 và là ngành có nhiều lao động nhất nước Mỹ.

Bảng 4.2: Cơ cấu lao động theo ngành ở Mỹ

	Năm 1980		Năm 1991		Năm 1995		Năm 2000	
	Triệu người	% so TS	Triệu người	% so TS	Triệu người	% so TS	Triệu người	% so TS
Tổng số lao động	99,303	100,00	118,793	100,00	124,900	100,00	135,208	100,00
1. Nông nghiệp	3,364	3,40	3,223	2,70	3,440	2,70	3,305	2,40
2. Mô	979	1,00	724	0,60	627	0,50	521	0,40
3. Xây dựng	6,215	6,30	7,764	6,50	7,668	6,10	9,433	7,00
4. Công nghiệp	21,942	22,10	21,346	18,00	20,493	16,40	19,940	14,70
5. Giao thông VT	6,525	6,50	8,168	6,90	8,709	7,00	9,740	7,20
6. Thương mại	20,191	20,30	24,622	20,80	26,071	20,90	27,832	20,60
7. Tài chính, bảo hiểm, bất động sản	5,993	6,00	8,051	6,80	7,983	6,40	8,727	6,50
8. Dịch vụ	28,752	29,00	39,267	33,00	43,953	35,20	49,695	36,80
9. Hành chính công	5,342	5,40	5,627	4,70	5,957	4,80	6,015	4,40

Nguồn: Statistical Abstract of the United States-2001 p.384, Table No.576 (tiếng Anh).

Ở Việt Nam, trong thời kỳ 10 năm, từ 1990 đến năm 2000, chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo ngành ở nước ta đã diễn ra theo

hướng tích cực: giảm tỷ trọng GDP trong nông nghiệp (từ 40,49% xuống còn 24,3%) trong khi lượng tuyệt đối lại tăng từ 31,058 nghìn tỷ đồng lên 107,9 nghìn tỷ đồng, đồng thời tăng dần tỷ trọng giá trị của các ngành công nghiệp, xây dựng, thương mại và dịch vụ trong GDP (bảng 4.3).

**Bảng 4.3: Chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo ngành
thời kỳ 1990-2000**

	Cơ cấu GDP					
	Năm 1991		Năm 1995		Năm 2000	
	1.000 tỷ đồng	% so tổng số	1.000 tỷ đồng	% so tổng số	1.000 tỷ đồng	% so tổng số
Tổng số	76,707	100,00	228,9	100,00	444,1	100,00
Trong đó:						
1. Nông nghiệp	31,058	40,49	62,2	27,18	107,9	24,30
2. CN và XD	18,252	23,79	65,8	28,76	162,6	36,61
3. TM và DV	27,397	35,72	100,9	44,06	173,6	39,09

Nguồn: Tổng cục Thống kê. Niên giám thống kê.

Kết quả điều tra lao động - việc làm của Bộ Lao động TBXH từ năm 1996 đến năm 2004 cho thấy, quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động ở nước ta trong thời gian qua đang diễn ra theo hướng tích cực. Tỷ trọng lao động trong ngành nông nghiệp-lâm-ngư nghiệp đã giảm từ 69,80% xuống 57,90%. Trong khi tỷ trọng lao động ngành công nghiệp-xây dựng tăng từ 10,55% (năm 1996) lên 17,40% (năm 2004); ngành dịch vụ tăng từ 24% năm 2003 lên 24,70% năm 2004.

Bảng 4.4: Tình hình chuyển dịch cơ cấu lao động theo ngành từ 1996 đến 2004

Đơn vị tính: %

Năm	Tổng số	Trong đó		
		NN, LN	CN và XD	Dịch vụ
1996	100,00	69,80	10,55	19,65
1997	100,00	63,49	11,93	24,58
1998	100,00	63,49	11,93	24,58
1999	100,00	63,60	12,45	23,94
2000	100,00	62,61	13,10	24,28
2003	100,00	59,60	16,40	24,00
2004	100,00	57,90	17,40	24,70

Nguồn: Ban chỉ đạo điều tra lao động việc làm Trung ương: Báo cáo kết quả điều tra lao động-việc làm các năm và ngày 1-7 năm 2004.

Để đánh giá chất lượng chuyển dịch cơ cấu lao động trong quan hệ so sánh với chuyển dịch cơ cấu kinh tế của Việt Nam trong giai đoạn từ 1990 đến 2003 có thể dùng chỉ tiêu năng suất lao động của ba nhóm ngành trên. Trong thời kỳ này, NSLĐ bình quân cả nước tăng từ 3,967/ triệu VNĐ/người lên 8,212 triệu VNĐ/người, tức hơn 2 lần; trong đó, ngành công nghiệp và Xây dựng tăng nhanh nhất (2,42 lần), tiếp đến là ngành dịch vụ - tăng 1,74 lần và chậm nhất là ngành nông lâm ngư nghiệp chỉ tăng gần 1,5 lần. Thực trạng này phản ánh đúng tính quy luật là các ngành sản xuất tư liệu sản xuất (tức công nghiệp –xây dựng) phát triển nhanh nhất, kéo theo tỷ trọng lao động tăng nhanh, tiếp đến là ngành dịch vụ để đáp ứng nhu cầu nâng cao đời sống của nhân dân (bảng 4.5).

**Bảng 4.5: Năng suất lao động của các ngành chủ yếu
từ 1990 - 2003**

Đơn vị tính: Triệu VND/LĐ

Chỉ tiêu	1990	1996	2000	2002	2003
1. NSLĐ bình quân cả nước	3,967	6,293	7,559	7,974	8,212
2. NSLĐ ngành nông - lâm - ngư nghiệp	1,910	2,286	2,811	3,480	2,877
3. NSLĐ ngành công nghiệp - xây dựng	7,894	18,122	20,429	19,712	19,126
4. NSLĐ ngành dịch vụ	7,915	12,361	12,858	13,437	13,781

Nguồn: Niên giám Thống kê; Nxb Thống kê Hà Nội 2004.

Đề hội nhập với nền kinh tế thế giới, Việt Nam cũng như các nước đang phát triển khác phải thực hiện quá trình phân bổ hợp lý các nguồn nhân lực, sử dụng đầy đủ và hợp lý thời gian lao động của lao động nông nghiệp, khai thác tiềm năng và ứng dụng tiến bộ khoa học công nghệ theo nhiều hướng: công nghệ tăng cao, mũi nhọn cần nhiều vốn đầu tư nhưng thu hút lao động có chất lượng cao với số lượng ít. Đồng thời, phát triển công nghệ tăng thấp để phát triển công nghiệp truyền thống, dịch vụ cần ít vốn nhưng có hệ số việc làm cao, tạo nên sự chuyển dịch mạnh mẽ cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động theo ngành phù hợp với tính quy luật trên.

Cùng với phân bổ các nguồn nhân lực theo ngành phân bổ các nguồn nhân lực trong nội bộ ngành công nghiệp, xây dựng, nông nghiệp, thương mại, dịch vụ... cũng diễn ra theo xu hướng ngày càng phù hợp với chuyển dịch cơ cấu kinh tế trong nội bộ từng ngành nhằm góp phần thúc đẩy nhanh quá trình phát triển kinh tế của đất nước.

III. PHÂN BỐ NGUỒN NHÂN LỰC THEO LÃNH THỔ**1. Phân bố nguồn nhân lực giữa thành thị và nông thôn**

Quá trình công nghiệp hoá và đô thị hoá đất nước đã làm tăng dân số và lực lượng lao động các vùng đô thị và giảm dân số và lực lượng lao động các vùng nông thôn. Xu hướng cùng với quá trình phát triển kinh tế và tiến bộ kỹ thuật thì tỷ trọng nguồn nhân lực khu vực thành thị tăng lên, còn tỷ trọng nguồn nhân lực khu vực nông thôn giảm xuống.

Sở dĩ có xu hướng trên là vì:

- Đô thị hoá nông thôn làm tăng tỷ trọng dân số thành thị và các nguồn nhân lực thành thị tăng.

- Thành phố luôn là điểm vươn tới của người dân nghèo, có thu nhập thấp ở nông thôn nhằm tìm việc làm và kiếm thu nhập. Hơn nữa, bên cạnh những công việc đòi hỏi trình độ cao do tiên bộ khoa học và những thành tựu của công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước ở các thành phố vẫn tồn tại những công việc giản đơn, có thu nhập thấp cũng như các hoạt động dịch vụ trong gia đình và ngoài xã hội cần thu hút lao động từ nông thôn ra.

- Các khu công nghiệp, khu chế xuất hình thành nhiều hộ dân nông nghiệp bị mất đất buộc phải chuyển sang lao động phi nông nghiệp đang là một thực tế của Việt Nam hiện nay.

Thực trạng phân bố dân số và các nguồn nhân lực giữa nông thôn và thành thị Việt Nam. Việt Nam đang trong quá trình chuyển đổi nền kinh tế sang kinh tế thị trường có sự hoạt động mạnh mẽ của thị trường lao động thống nhất, không bị chia cắt về mặt hành chính, lao động được tự do di chuyển và hành nghề. Phân bố nguồn nhân lực giữa thành thị và nông thôn đã và đang có những chuyển biến tích cực phù hợp với xu hướng chung. Cùng với quá trình công nghiệp hoá, đô thị hoá tỷ trọng các nguồn nhân lực được phân bố vào khu vực thành thị tăng lên, tỷ trọng các nguồn nhân

GIÁO TRÌNH KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

lực khu vực nông thôn giảm xuống. Bảng 4.6 cho thấy phân bố dân số và lao động giữa thành thị và nông thôn Việt Nam.

a. Phân bố các nguồn nhân lực giữa các vùng kinh tế trong nước

Sự phát triển kinh tế đồng đều giữa các vùng trong nước sẽ tạo tiền đề để phân bố hợp lý các nguồn lực giữa các vùng, là mục tiêu hướng tới của mọi nền kinh tế, đảm bảo an ninh quốc phòng và đoàn kết dân tộc, khai thác mọi nguồn tài nguyên thiên nhiên của đất nước.

Bảng 4.6: Phân bố dân số và lao động giữa thành thị và nông thôn Việt Nam

Chỉ tiêu	1/4/1989		1/4/1999		1/7/2004	
	Nghìn người	Tỷ trọng (%)	Nghìn người	Tỷ trọng (%)	Nghìn người	Tỷ trọng (%)
1. Tổng dân số	64.774	100,00	76.653	100,00	82.100	100,00
Nông thôn	52.197	80,58	58.572	76,42		
Thành thị	12.577	19,42	18.081	23,58		
2. Dân số trong tuổi lao động	33.496	100,00	43.556	100,00	43.255,3*	100,00
Nông thôn	25.625	76,50	32.196	73,92	32.706*	75,60
Thành thị	7.870	23,50	11.359	26,08	10.549,3*	24,40

*Nguồn: Tổng điều tra dân số 1989; Tổng điều tra dân số và nhà ở 1999. Báo cáo kết quả điều tra lao động-việc làm 1-7-2004 * Lực lượng lao động: bao gồm những người trong độ tuổi lao động và những người trên tuổi lao động thực tế có tham gia lao động.*

Cùng với tiến bộ khoa học và công nghệ, sự di chuyển nguồn nhân lực giữa các vùng trong nước của Việt Nam trong khoảng từ 1989-1999 đang diễn ra theo hướng giảm tỷ trọng dân số và lao động vùng Đồng bằng sông Hồng, vùng Bắc Trung Bộ và tăng tỷ trọng dân số và lao động vùng Tây Bắc; Nam Trung Bộ, Đông Nam Bộ và Tây Nguyên là những vùng có nhiều tiềm năng đất đai, tài nguyên. Đặc biệt Tây Nguyên

Chương 4. Phân bố các nguồn nhân lực

10 năm (1989-1999) tỷ trọng dân số tăng từ 2,95% lên 4,04% và lao động trong tuổi tăng từ 2,9% lên 4,1% dân số trong tuổi lao động cả nước. Tỷ trọng dân số và lao động theo vùng tăng, giảm chủ yếu là do kết quả của di dân.

Nhìn chung, sự chuyển dịch cơ cấu lao động theo vùng là tích cực và ngày càng phản ánh sự hoạt động mạnh của thị trường lao động trong thời kỳ đổi mới. Sự phân bố các nguồn nhân lực theo vùng trong thời gian qua chịu tác động mạnh mẽ của hai dòng di dân có tổ chức và di dân tự do. Dòng di dân có tổ chức được thực hiện thông qua chính sách di dân. Hơn 40 năm qua đã đưa được gần 6 triệu dân và 3 triệu lao động từ vùng Đồng bằng sông Hồng đất chật người đông đi xây dựng các vùng kinh tế mới ở miền núi phía Bắc, Tây Nguyên và Đồng bằng sông Cửu Long, định canh định cư đồng bào dân tộc thiểu số và ổn định dân cư vùng biên giới, kết hợp kinh tế với quốc phòng, giữ gìn biên cương của Tổ quốc.

Bảng 4.7: Cơ cấu dân số và lao động của Việt Nam phân bố theo vùng

Đơn vị tính: %

	Dân số		Dân số trong tuổi lao động	
	1989	1999	1989	1999
Cả nước	100,00	100,00	100,00	100,00
Đồng bằng sông Hồng	20,05	19,37	20,00	19,12
Đông Bắc Bắc bộ	14,46	14,22	14,30	14,30
Tây Bắc Bắc Bộ	2,81	2,92	2,80	2,93
Bắc Trung Bộ	13,53	13,10	13,50	13,22
Nam Trung Bộ	8,66	8,55	8,70	8,60
Tây Nguyên	2,95	4,04	2,90	4,10
Đông Nam Bộ	15,2	16,7	15,02	16,74
Đồng bằng sông Cửu Long	22,35	21,10	22,43	21,00

Nguồn: Tổng điều tra dân số 1/4/1989 và 1999.

Dòng di chuyển lao động tự do của đồng bào dân tộc miền núi phía bắc vào Tây nguyên và di dân tự do từ nông thôn ra thành phố, khu công nghiệp tập trung để tìm kiếm việc làm đang diễn ra mạnh mẽ, nhất là từ năm 1990 đến nay do những thay đổi về chính sách quản lý hộ khẩu, hộ tịch. Kết quả đã góp phần phân bố, điều động lao động và dân cư giữa các vùng, thúc đẩy các vùng phát triển theo một trình độ đồng đều nhau. Tuy nhiên, nó cũng đem lại những hậu quả nhất định, như tàn phá môi trường (tàn phá rừng; khai thác tài nguyên thiên nhiên bừa bãi; ô nhiễm môi trường), tranh chấp và đụng độ giữa dân bản xứ và dân di cư; cơ sở hạ tầng thấp kém khiến nhiều hộ, nhiều người phải quay trở lại nơi ở gốc, hệ số bám trụ tại vùng kinh tế mới rất thấp. Số lao động nông thôn vào thành phố lớn tìm được việc làm với các nghề cần lao động phổ thông thu nhập không cao nhưng lại cao hơn nhiều so với thu nhập ở nông thôn. Bên cạnh đó, dòng di dân tự do vào các thành phố lớn cũng gây nên những phức tạp về quản lý đô thị, làm quá tải các dịch vụ xã hội như giao thông, y tế, giáo dục, ... Đặc biệt có những bộ phận người lao động sa vào ma túy, mại dâm và các tệ nạn xã hội khác...

Để thúc đẩy phân bố nguồn nhân lực hợp lý giữa các vùng, Nhà nước cần có những chính sách và biện pháp phù hợp, như:

- Hàng năm tiến hành điều tra cơ bản để nắm có hệ thống và chính xác dân số và các nguồn nhân lực trong từng vùng.
- Xác định tình hình thừa hoặc thiếu nhân lực cho từng vùng.
- Xác định hình thức tổ chức di dân và nguồn nhân lực có hiệu quả, ban hành các chính sách và chế độ thỏa đáng đối với người di chuyển và người ở lại.
- Quy hoạch và xây dựng cơ sở hạ tầng để tiếp nhận dân cư và nguồn nhân lực mới đến nhằm giúp người dân ở các vùng kinh tế mới khắc phục khó khăn.

b. Phân bố nguồn nhân lực quốc tế

Cùng với di chuyển lao động trong nước, dòng di chuyển nguồn nhân lực giữa các nước cũng tăng lên mạnh mẽ gắn liền với quá trình toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế đang diễn ra trong những năm gần đây. Tại các nước châu Á, dòng di dân quốc tế đã tăng trở lại từ những năm 1960, dòng người di cư mới này có thể được phân chia thành các loại sau:

- Người định cư
- Sinh viên đi học
- Lao động theo hợp đồng
- Lao động lành nghề
- Người tỵ nạn

Phân bố nguồn nhân lực quốc tế liên quan đến nhiều nội dung, trong mục này đề cập đến di dân lao động. Người di dân lao động được sử dụng nhằm giải quyết tình trạng thiếu lao động tạm thời hoặc trong thời kỳ ngắn. Trên thế giới cũng như ở Việt Nam đang tồn tại một thực tế là những vùng, quốc gia có nền kinh tế phát triển mạnh cần thu hút nhiều lao động thì lại thiếu lao động trầm trọng, đặc biệt là lao động có trình độ thấp (các nước Bắc Mỹ, châu Âu và một số nước phát triển châu Á) trong khi một số vùng, quốc gia khác có nền kinh tế chậm phát triển thì nguồn nhân lực lại dồi dào về số lượng nhưng chất lượng không cao (Các nước đang phát triển ở châu Á và châu Phi, Nam Mỹ). Vì thế, sự phân bố lại nguồn nhân lực quốc tế đặt ra như là một tất yếu khách quan nhằm đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động quốc tế trong điều kiện phân công lao động quốc tế đang diễn ra trên thế giới.

3. Hiệu quả kinh tế của phân bố các nguồn nhân lực

Đề định hướng phân bố nguồn nhân lực cần chú trọng phát huy tính tích cực của di dân, đẩy mạnh di dân có tổ chức. Các

chỉ tiêu sau đây có thể tính để phản ánh hiệu quả kinh tế của di dân và phân bổ các nguồn nhân lực theo vùng.

- Mức chi phí tính bằng tiền của một người lao động gồm: chi phí đi lại; ổn định nơi ở và nơi làm việc tại vùng chuyển đến; chi phí đào tạo hoặc học tập để có việc làm tại vùng mới chuyển đến...

- Diện tích đất đai khai hoang tính bình quân cho 1 lao động tại vùng mới chuyển đến.

- Thu nhập bình quân 1 lao động trong năm tại vùng mới chuyển đến so với thu nhập tại vùng chuyển đi.

- Hệ số bám trụ của lao động tại vùng mới chuyển đến.

$$\text{Hệ số bám trụ của lao động tại vùng mới đến} = \frac{\text{Số dân lao động ở lại vùng mới chuyển đến}}{\text{Tổng số dân lao động chuyển đến vùng mới}}$$

IV. DỰ BÁO XU HƯỚNG PHÂN BỐ NGUỒN NHÂN LỰC

Thực chất của dự báo xu hướng phân bố NNL là xác định cầu nhân lực cần thiết để hoàn thành nhiệm vụ sản xuất, khối lượng công việc, số lượng sản phẩm, dịch vụ của các ngành, các thành phần kinh tế trong năm kế hoạch. Căn cứ để xác định là nhiệm vụ sản xuất, nhu cầu sản phẩm của mỗi ngành, mức năng suất lao động đạt được của ngành đó, các nhân tố ảnh hưởng đến chúng. Có nhiều phương pháp khác nhau để dự báo. Tùy thuộc vào đặc điểm của mỗi ngành mà lựa chọn các phương pháp thích hợp

1. Phương pháp tính theo tiêu chuẩn hao phí lao động

Phương pháp này được xác định dựa vào tiêu chuẩn hao phí lao động hoặc mức thời gian lao động hao phí để hoàn thành

một đơn vị công việc thời kỳ kế hoạch.

$$D = T \times Q$$

Trong đó:

D: Nhu cầu lao động kỳ kế hoạch của một ngành (người)

T: Tiêu chuẩn hao phí lao động cho một đơn vị công việc

Q: Khối lượng công việc kỳ dự báo

Phương pháp này áp dụng cho các ngành Nông nghiệp, lâm nghiệp

Ví dụ: Tính nhu cầu lao động cho ngành trồng trọt của một địa phương năm kế hoạch 2010 biết các số liệu sau đây:

Tổng diện tích gieo trồng 35.000 ha

Tiêu chuẩn hao phí lao động cho 1 ha gieo trồng là 300 ngày công.

Số ngày công bình quân trên một năm của 1 lao động ngành trồng trọt của địa phương là 250 ngày.

Cầu lao động ngành trồng trọt của địa phương năm 2010 là:

$$D = (35.000 \text{ ha} \times 300 \text{ ngày công}) : 250 \text{ ngày công/LĐ}$$

$$D = 42.000 \text{ lao động.}$$

2. Phương pháp tính theo năng suất lao động

Cầu lao động năm kế hoạch tính dựa vào năng suất lao động bình quân và sản lượng, doanh thu, giá trị tổng sản lượng kỳ kế hoạch của ngành.

$$D = \frac{Q}{W}$$

Trong đó:

D: Cầu lao động năm kế hoạch của ngành (người)

Q: Sản lượng, doanh thu, giá trị tổng sản lượng của ngành kỳ kế hoạch

W: Năng suất lao động bình quân của một lao động kỳ kế hoạch

Phương pháp này áp dụng đối với những ngành tính được năng suất lao động của kỳ kế hoạch và sản lượng (giá trị hoặc hiện vật) kỳ kế hoạch, như công nghiệp; dịch vụ...

3. Phương pháp tính theo tiêu chuẩn định biên

Tiêu chuẩn định biên là khối lượng công việc/ nhiệm vụ mà một người phải đảm nhận, chẳng hạn, số học sinh mà một giáo viên phải đảm nhận; số giường bệnh mà một hộ lý phải phục vụ, v.v...

Để tính theo phương pháp trên cần dựa vào các căn cứ sau:

- Nhiệm vụ cần hoàn thành năm kế hoạch, như tổng số học sinh nhập trường theo từng loại lớp học (lớp 1; lớp 2...) của một trường hoặc tổng số giường bệnh cần phục vụ năm kế hoạch của bệnh viện;
- Định mức phục vụ của một giáo viên hoặc của một y sỹ, một bác sỹ trong năm kế hoạch.

Phương pháp này được áp dụng nhằm dự báo cầu nhân lực năm kế hoạch của các ngành giáo dục, y tế, phục vụ...

Ví dụ: Hãy dự báo số giáo viên từ lớp 1 đến lớp 5 (bậc tiểu học) năm kế hoạch của một huyện. Theo tiêu chuẩn định biên (số lượng học sinh mà một giáo viên phải đảm nhận) như số liệu cột số 2 (Bảng 4.8); số lượng học sinh nhập trường ở các lớp như trong bảng. Từ đó dự tính được số giáo viên tiểu học của huyện năm kế hoạch 2009 bằng số học sinh nhập trường chia cho tiêu chuẩn định biên.

Chương 4. Phân bố các nguồn nhân lực

Bảng 4.8. Dự báo nhu cầu giáo viên bậc tiểu học của một huyện năm kế hoạch

Đơn vị tính: người

Lớp	Tiêu chuẩn định biên (Số học sinh 1 giáo viên phải đảm nhiệm)	Số lượng học sinh ở các lớp năm báo cáo 2008	Dự báo số lượng học sinh các lớp năm kế hoạch 2009	Số lượng giáo viên hiện có năm báo cáo 2008	Số lượng giáo viên dự báo năm kế hoạch 2009
(1)	(2)	(3)	(4)	(5 = 3:2)	(6 = 4:2)
Lớp 1	1/20	914	962	46	48
Lớp 2	1/22	896	914	41	42
Lớp 3	1/24	945	896	40	37
Lớp 4	1/26	1.021	945	39	36
Lớp 5	1/28	968	1.021	35	36
	Tổng số	4744	4.738	201	199

4. Phương pháp tỷ lệ

Dựa vào tỷ lệ phân bố nguồn nhân lực cho một ngành trong năm báo cáo, xem xét phương hướng phát triển của ngành đó trong năm kế hoạch và tính đến những nhân tố ảnh hưởng đến nhu cầu nhân lực của ngành trong năm kế hoạch, từ đó xác định tỷ lệ nguồn nhân lực trong năm kế hoạch.

$$N = S \times K$$

Ví dụ: Biết số lượng nguồn nhân lực năm kế hoạch 2009 là 15 triệu lao động. Năm báo cáo tỷ lệ nguồn nhân lực ngành thương mại - dịch vụ chiếm 30%. Dự kiến năm kế hoạch ngành thương mại - dịch vụ cần đẩy nhanh tốc độ phát triển, mở rộng

mạng lưới phục vụ và nâng cao chất lượng phục vụ đáp ứng nhu cầu của nhân dân, vì thế, tỷ trọng nguồn nhân lực trong ngành thương mại - dịch vụ sẽ là 33 %. Vậy, tổng cầu nhân lực ngành thương mại - dịch vụ trong năm kế hoạch 2009 là 15 triệu LĐ x 33% = 4,95 triệu lao động

Đồng thời với việc xác định cầu nhân lực cho các ngành trong năm kế hoạch hoặc thời kỳ kế hoạch cần tính toán cầu nhân lực cho các thành phần kinh tế nhà nước, ngoài nhà nước... theo yêu cầu phát triển kinh tế thị trường định hướng XHCN ở nước ta hiện nay.

Chương 5

ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

I. ĐÀO TẠO, PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC - YẾU TỐ QUYẾT ĐỊNH TĂNG TRƯỞNG VÀ PHÁT TRIỂN KINH TẾ

1. Vốn nhân lực với tăng trưởng và phát triển kinh tế

Hầu hết các nhà kinh tế đều cho rằng, cuối cùng không phải nguồn vốn hoặc nguyên liệu của một nước, mà chính là nguồn nhân lực hay chính xác hơn sự tăng lên của vốn nhân lực sẽ quyết định tính chất và bước đi của công cuộc phát triển kinh tế và xã hội của nước đó. Frederik Harbison viết: “Các nguồn nhân lực là nền tảng chủ yếu để tạo ra của cải cho các nước. Tiền vốn và các tài nguyên thiên nhiên là những nhân tố thụ động trong sản xuất, con người là những tác nhân tích cực chủ động tích lũy vốn, khai thác tài nguyên thiên nhiên, xây dựng các tổ chức xã hội, kinh tế, chính trị và đưa sự nghiệp phát triển đất nước tiến lên. Rõ ràng là đất nước nào bất lực trong việc phát triển tay nghề và kiến thức cho nhân dân mình và không sử dụng những cái đó một cách hữu hiệu trong nền kinh tế quốc dân sẽ không thể phát triển được bất kỳ một thứ gì”¹.

Khi nghiên cứu về nguồn nhân lực ở chương trước chúng ta cũng đã nhận thấy rằng vốn nhân lực là yếu tố quyết định sự phát triển kinh tế xã hội của mỗi quốc gia cũng như doanh

¹ Fred rik H. Harbison. Nhân lực là tài sản của các nước. NXB. Đại học Tổng hợp Oxford, 1973, trang 3.

ngiệp. Để nâng cao năng lực cạnh tranh một trong những khâu đột phá, then chốt là phải nâng cao năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực, đặc biệt phải phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Vốn nhân lực là tập hợp các kiến thức, khả năng, kỹ năng mà con người tích lũy được trong quá trình đào tạo hoặc làm việc.

Thật vậy, để thu được lợi ích trong tương lai, trước hết, người lao động phải đầu tư cho mình, như đầu tư cho giáo dục - đào tạo; đầu tư cho di chuyển lao động và đầu tư tìm kiếm việc làm. Cả ba loại đầu tư trên đều đòi hỏi bỏ vốn hay chi phí ban đầu. Dưới góc độ xã hội, giá trị của xã hội gồm: vốn nhân lực và vốn phi nhân lực (đất đai; nhà xưởng; máy móc thiết bị; tiền...). Con đường quyết định tạo nên vốn nhân lực là đào tạo - giáo dục.

Triết lý đầu tư vào vốn nhân lực đòi hỏi phải phân tích, so sánh lợi ích và chi phí của việc đầu tư giáo dục - đào tạo ở các cấp ra quyết định từ vi mô đến vĩ mô. Trên thế giới, thông qua phân tích thực chứng về mối quan hệ giữa giáo dục-đào tạo và thu nhập, các nhà khoa học, các nhà lãnh đạo và quản lý đều đã nhận thấy vai trò có tính chất quyết định của đầu tư vào vốn nhân lực đối với tăng trưởng và phát triển kinh tế-xã hội. Đầu tư phát triển vốn nhân lực không chỉ là phương tiện, con đường tăng trưởng kinh tế mà còn là mục tiêu của phát triển xã hội.

Để đầu tư phát triển vốn nhân lực, một mặt, các quốc gia phải đề cao vai trò của giáo dục - đào tạo, coi giáo dục - đào tạo là quốc sách hàng đầu. Mặt khác, cần phân tích so sánh chi phí-lợi ích kinh tế và phi kinh tế của các quyết định giáo dục - đào tạo để thấy rõ mức độ hiệu quả của đầu tư.

Việc coi vốn nhân lực như là yếu tố đầu tư có hiệu quả, nghĩa là lao động có trình độ chuyên môn lành nghề cao, thì khả năng tạo ra sản phẩm càng nhiều và chất lượng càng

cao cùng với việc tạo ra thu nhập cao cho người sở hữu vốn nhân lực đó. Đây chính là hiệu quả của đầu tư vào vốn nhân lực thông qua quá trình giáo dục - đào tạo. Vì thế, giáo dục và đào tạo không chỉ là yếu tố tiêu dùng vì phải chi phí mà là một yếu tố quan trọng, quyết định tăng trưởng kinh tế. Mặc dù giáo dục và đào tạo có mối quan hệ với nhau, nhưng giữa chúng có sự phân biệt nhất định. Giáo dục là các hoạt động học tập để chuẩn bị cho con người bước vào một nghề nghiệp hoặc chuyển sang một nghề mới thích hợp hơn trong tương lai. Đào tạo nguồn nhân lực là quá trình trang bị kiến thức, kỹ năng, khả năng thuộc một nghề, một chuyên môn nhất định để người lao động thực hiện có hiệu quả chức năng và nhiệm vụ của mình. Đào tạo được chia ra đào tạo mới và đào tạo lại. Đào tạo mới áp dụng đối với những người chưa có nghề, còn đào tạo lại là đào tạo đối với những người đã có nghề song vì lý do nào đó nghề cũ không còn phù hợp nữa.

Bên cạnh khái niệm đào tạo nguồn nhân lực còn có khái niệm được sử dụng rộng rãi hiện nay - khái niệm về phát triển nguồn nhân lực. Cho đến nay do xuất phát từ cách tiếp cận khác nhau nên khái niệm phát triển nguồn nhân lực không giống nhau¹.

Theo UNESCO, phát triển nguồn nhân lực là làm cho toàn bộ sự lãnh nghề của dân cư luôn luôn phù hợp trong mối quan hệ với sự phát triển của đất nước. Quan niệm này gắn phát triển nguồn nhân lực với phát triển sản xuất; do đó, phát triển nguồn nhân lực giới hạn trong phạm vi phát triển kỹ năng lao động và thích ứng với yêu cầu về việc làm.

Còn theo ILO, phát triển nguồn nhân lực là sự chiếm lĩnh

¹ Nguyễn Hữu Dũng. Sử dụng hiệu quả nguồn lực con người ở Việt Nam. NXB.Lao động - Xã hội, Hà Nội 2003, trang 11-14.

trình độ lành nghề và phát triển năng lực, sử dụng năng lực đó của con người để tiến tới có được việc làm hiệu quả cũng như thoả mãn nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân hay phát triển nguồn nhân lực là quá trình làm biến đổi về số lượng, chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực ngày càng đáp ứng tốt hơn yêu cầu của nền kinh tế - xã hội.

Với cách tiếp cận trên, phát triển nguồn nhân lực là quá trình phát triển thể lực, trí lực, khả năng nhận thức và tiếp thu kiến thức, tay nghề, tính năng động xã hội và sức sáng tạo của con người; nền văn hoá; truyền thống lịch sử... Do đó, phát triển nguồn nhân lực đồng nghĩa với quá trình nâng cao năng lực xã hội và tính năng động xã hội của nguồn nhân lực về mọi mặt: thể lực, trí lực, nhân cách, đồng thời phân bổ, sử dụng và phát huy có hiệu quả nhất năng lực đó để phát triển đất nước.

Tuy nhiên, với cách tiếp cận phát triển từ góc độ xã hội, có thể định nghĩa phát triển nguồn nhân lực là quá trình tăng lên về số lượng (quy mô) nguồn nhân lực và nâng cao về mặt chất lượng nguồn nhân lực, tạo ra cơ cấu nguồn nhân lực ngày càng hợp lý. Cả ba mặt số lượng, chất lượng và cơ cấu trong phát triển nguồn nhân lực gắn chặt với nhau, trong đó yếu tố quyết định nhất của phát triển là chất lượng nguồn nhân lực phải được nâng cao. Phát triển nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội hoặc phát triển các hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, và đến lượt nó, phát triển kinh tế xã hội đòi hỏi phải phát triển nhanh nguồn nhân lực. Với cách tiếp cận phát triển từ góc độ cá nhân, phát triển nguồn nhân lực là quá trình làm cho con người trưởng thành, có năng lực xã hội (thể lực, trí lực, nhân cách) và tính năng động xã hội cao.

Để hiểu rõ về đào tạo, trước hết, cần hiểu một số khái niệm liên quan:

Trình độ lành nghề của nguồn nhân lực thể hiện mặt chất lượng của nguồn nhân lực. Nó biểu hiện ở sự hiểu biết lý thuyết về kỹ thuật sản xuất và kỹ năng lao động để hoàn thành những công việc có trình độ phức tạp nhất định thuộc một nghề hoặc một chuyên môn nào đó.

Nghề là một hình thức phân công lao động, nó đòi hỏi kiến thức lý thuyết tổng hợp và thói quen thực hành để hoàn thành những công việc nhất định.

Chuyên môn là một hình thức phân công lao động sâu sắc hơn do sự chia nhỏ của nghề. Nó đòi hỏi kiến thức lý thuyết và thói quen trong phạm vi hẹp hơn và sâu hơn.

Giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực là con đường duy nhất hình thành và phát triển vốn nhân lực. Mỗi quốc gia có quy định chính thức về hệ thống giáo dục quốc dân và chiến lược phát triển nguồn nhân lực thích hợp xuất phát từ tình hình và điều kiện cụ thể của mỗi giai đoạn phát triển.

2. Hệ thống giáo dục quốc dân và chiến lược phát triển nguồn nhân lực

a. Hệ thống giáo dục quốc dân

Theo Luật Giáo dục Việt Nam tháng 12 năm 1998, hệ thống giáo dục quốc dân gồm¹:

- Giáo dục mầm non, gồm nhà trẻ và mẫu giáo. Giáo dục Mầm non thực hiện việc nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em từ ba tháng tuổi đến 6 tháng tuổi.

- Giáo dục phổ thông, gồm hai bậc học tiểu học và trung học. Bậc trung học có hai cấp học là cấp trung học cơ sở và cấp trung học phổ thông.

¹ Luật Giáo dục. NXB. Chính trị Quốc gia, Hà Nội 1998, tr.10.

- Giáo dục nghề nghiệp gồm trung học chuyên nghiệp và dạy nghề. Trong đó, trung học chuyên nghiệp được thực hiện từ ba đến bốn năm học đối với người có bằng tốt nghiệp trung học cơ sở, từ một đến hai năm học đối với người có bằng tốt nghiệp trung học phổ thông, còn dạy nghề dành cho người có trình độ học vấn và sức khỏe phù hợp với nghề cần học; được thực hiện dưới 1 năm đối với các chương trình dạy nghề ngắn hạn, từ một đến ba năm đối với các chương trình dạy nghề dài hạn.

Quyết định 48/2002/QĐ-TTg ngày 11 tháng 4 năm 2002 về việc phê duyệt quy hoạch mạng lưới dạy nghề giai đoạn 2002-2010 quy định trình độ đào tạo: "Hệ thống đào tạo kỹ thuật thực hành thực hiện các chương trình dạy nghề ngắn hạn dưới một năm (*bán lãnh nghề*) và dài hạn từ một đến ba năm (*lãnh nghề và trình độ cao*). Trong đó, bán lãnh nghề: được trang bị một số kiến thức và kỹ năng nghề nhất định, còn lãnh nghề được trang bị kiến thức và kỹ năng nghề diện rộng hoặc chuyên sâu, có khả năng đảm nhận những công việc phức tạp; trình độ cao được trang bị kỹ năng nghề thành thạo và kiến thức chuyên môn kỹ thuật cần thiết dựa trên nền học vấn trung học phổ thông hoặc trung học chuyên nghiệp để có khả năng vận hành các thiết bị hiện đại và xử lý được các tình huống phức tạp, đa dạng trong các dây chuyền sản xuất tự động, công nghệ hiện đại.

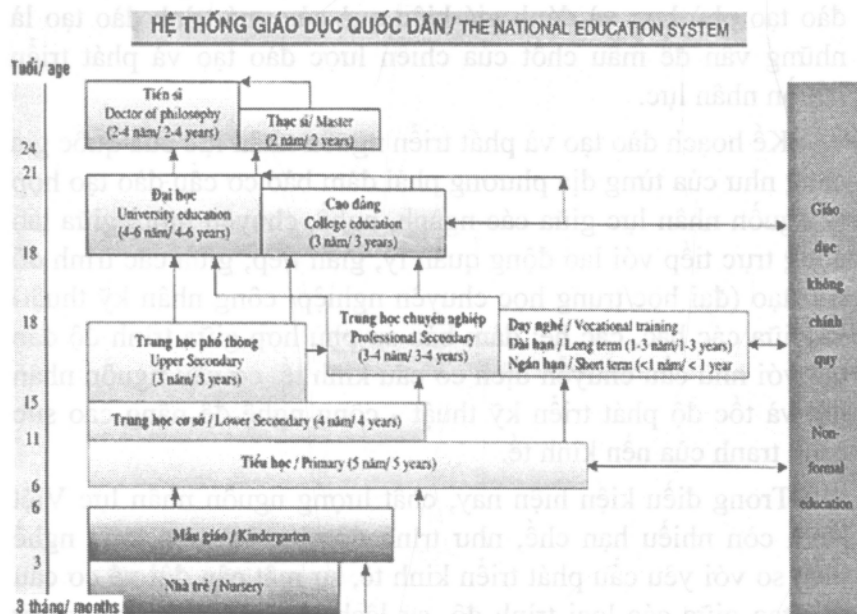
Những người tốt nghiệp các chương trình dạy nghề ngắn hạn được cấp chứng chỉ nghề, những người tốt nghiệp các chương trình dạy nghề dài hạn được cấp bằng tốt nghiệp đào tạo nghề theo quy định của Luật Giáo dục"¹.

- Giáo dục đại học đào tạo hai trình độ là trình độ cao đẳng

¹ Quyết định 48/2002/QĐ – TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 11 tháng 4 năm 2002 về việc phê duyệt quy hoạch mạng lưới dạy nghề giai đoạn 2002 – 20202, trang 2.

và trình độ đại học; giáo dục sau đại học đào tạo hai trình độ là trình độ thạc sĩ và trình độ tiến sĩ.

Hệ thống giáo dục quốc dân Việt Nam được thể hiện một cách chi tiết qua sơ đồ sau:



Nguồn: <http://www.moet.edu.vn>

b. Chiến lược phát triển nguồn nhân lực

Chiến lược phát triển nguồn nhân lực là một bộ phận quan trọng của chiến lược phát triển kinh tế xã hội của mỗi quốc gia trong từng thời kỳ. Dựa vào chiến lược của quốc gia, mỗi địa phương/ vùng, mỗi ngành cần xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực phù hợp của mình trong từng giai đoạn phát triển. Dựa vào mục tiêu chiến lược, nội dung của chiến lược phát triển nguồn nhân lực cần làm rõ chính sách phát triển nguồn nhân lực, như chính sách đào tạo, duy trì và mở rộng

nguồn nhân lực về số lượng và chất lượng cũng như đề xuất kế hoạch thực hiện chiến lược phát triển nguồn nhân lực. Trong đó, việc lập kế hoạch đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, như xác định nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực, lựa chọn phương pháp đào tạo phù hợp và đánh giá hiệu quả của quá trình đào tạo là những vấn đề mấu chốt của chiến lược đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Kế hoạch đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của quốc gia cũng như của từng địa phương phải đảm bảo cơ cấu đào tạo hợp lý nguồn nhân lực giữa các ngành, nghề, chuyên môn, giữa lao động trực tiếp với lao động quản lý, gián tiếp; giữa các trình độ đào tạo (đại học/trung học chuyên nghiệp/ công nhân kỹ thuật) và giữa các bậc, các hệ; đảm bảo sự phù hợp giữa trình độ đào tạo với nhu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu nguồn nhân lực và tốc độ phát triển kỹ thuật - công nghệ để nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế.

Trong điều kiện hiện nay, chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam còn nhiều hạn chế, như trình độ chuyên môn lành nghề thấp so với yêu cầu phát triển kinh tế, sự mất cân đối về cơ cấu đào tạo giữa các loại trình độ, sự lệch pha giữa đào tạo và sử dụng. Tất cả những hạn chế đó đang tạo nên hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực còn thấp, còn lãng phí đòi hỏi Nhà nước, các cơ quan chức năng và người học phải nghiên cứu điều chỉnh lại chính sách, có kế hoạch đầu tư phát triển vốn nhân lực đúng hướng. Theo số liệu điều tra của Viện Khoa học Lao động và Các vấn đề xã hội vào tháng 11/ 2001, quan hệ tỷ lệ giữa các loại lao động kỹ thuật: cao đẳng, đại học trở lên/trung học chuyên nghiệp/công nhân kỹ thuật như sau¹:

¹ Nguyễn Hữu Dũng. Sử dụng hiệu quả nguồn lực con người ở Việt Nam. NXB. Lao động - Xã hội, Hà Nội 2003, tr.63.

Chương 5. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Doanh nghiệp nhà nước: 1/0,95/4,27

Doanh nghiệp tư nhân: 1/0,73/3,86

Doanh nghiệp đầu tư nước ngoài: 1/0,64/1,53

Trong lúc đó, theo tính toán của nhiều nhà kinh tế và ở nhiều nước trên thế giới quan hệ tỷ lệ trên là 1/4/10, một quan hệ được cho là hợp lý, nó chứng tỏ rằng quan hệ tỷ lệ trên của nước ta còn chưa hợp lý. Bên cạnh đó, giữa bằng cấp nhận được và hiểu biết thực tiễn nhiều khi không tương xứng với nhau, hay người có bằng nhưng trình độ thực tế không đáp ứng được yêu cầu công việc đòi hỏi. Do đó, việc đề ra chiến lược và thực hiện tốt chiến lược phát triển nguồn nhân lực một cách khoa học là cần thiết.

Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chịu ảnh hưởng của nhiều nhân tố, trong đó bao gồm:

- Giáo dục phổ thông là nhân tố quan trọng đầu tiên. Số lượng học sinh phổ thông ở các trình độ tốt nghiệp trung học cơ sở và phổ thông trung học hàng năm là nguồn cung cấp đầu vào cho đào tạo và phát triển các nguồn nhân lực. Số lượng học sinh phổ thông hàng năm càng lớn cũng có nghĩa là đòi hỏi hệ thống giáo dục nghề nghiệp, dạy nghề và giáo dục cao đẳng đại học phải mở rộng để thu hút và đáp ứng cầu học tập của người trước khi bước vào cuộc đời làm việc. Tuy nhiên, trong giáo dục phổ thông, cái quyết định chất lượng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực giống như quy luật nhân quả là chất lượng giáo dục, chứ không phải ở số lượng của nó. Do đó, nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông, có kế hoạch triển khai và thực hiện tốt định hướng nghề nghiệp cho học sinh phổ thông sẽ là những tiền đề quyết định chất lượng và cơ cấu đào tạo nguồn nhân lực (ví dụ: cơ cấu dạy nghề với cơ cấu giáo dục cao đẳng, đại học từ phía cầu/người học).

- Các nguồn lực đầu tư cho đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là nhân tố thứ hai có vai trò rất quan trọng, bởi vì việc phát triển hệ thống các trường đào tạo, giảng đường, trang thiết bị phục vụ cho học tập và đào tạo, số lượng và chất lượng đội ngũ giáo viên có ảnh hưởng lớn đến chất lượng đào tạo cũng như quyết định quy mô đào tạo phát triển nguồn nhân lực. Để phát triển chúng đòi hỏi phải có kinh phí đầu tư thích đáng từ ngân sách của chính phủ và của các tổ chức và các nguồn vốn hỗ trợ từ các tổ chức ngoài nước và trong nước... Trước và trong khi học tập người học phải chịu các khoản chi phí, bao gồm chi phí trực tiếp, như học phí, chi phí sách vở, chi phí xây dựng trường lớp và các chi phí có liên quan khác và chi phí gián tiếp, như chi phí cơ hội cho giáo dục. Sự trang trải các chi phí phụ thuộc vào khả năng kinh tế của gia đình và bản thân người học. Mặt khác, dưới góc độ kinh tế của giáo dục, mỗi người khi đầu tư vốn nhân lực của mình sẽ phải xem xét và tính toán lợi ích thu được so với chi phí đầu tư vào việc học tập, nâng cao trình độ lành nghề, chuyên môn để có quyết định lựa chọn giữa tiếp tục học hay đi làm.

- Chính sách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của chính phủ quốc gia

- Tín hiệu thị trường. Tín hiệu thị trường lao động là dòng thông tin thu nhận từ thị trường lao động bao gồm các thông điệp, mẫu tin, hoặc các chỉ số như tiền lương, việc làm, thất nghiệp... biểu hiện thực trạng và xu hướng vận động của thị trường lao động. Các tín hiệu này có thể được biểu hiện dưới dạng định lượng hoặc định tính và có thể ở tầm vĩ mô (quốc gia, vùng) hoặc tầm vi mô (doanh nghiệp, công ty, tổng công ty...). Khi các tín hiệu này được thu thập một cách định kỳ, phân tích một cách hệ thống thì tạo thành hệ thống thông tin thị trường lao động. Ví dụ, sự gia tăng tỷ lệ thất nghiệp của sinh viên tốt

ngành các ngành kinh tế cho thấy sự vượt trội của cung so với cầu nhân lực có trình độ đại học ngành kinh tế thông qua sự biến động tiền lương giảm, khó khăn tìm kiếm việc làm... Các cơ hội và khả năng thành công trong tìm kiếm việc làm có thu nhập cao ở khu vực kinh tế hiện đại trong các thành phố nhờ vào những kiến thức cần thiết đã học được ở trường để tiếp cận thị trường lao động khu vực hiện đại. Các cơ hội và khả năng đó tùy thuộc vào khả năng dự đoán (thường từ 3 đến 5 năm trước đây) của người quyết định đầu tư cho đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Để có quyết định đúng người đầu tư cần có những thông tin đầy đủ, đúng với thực tế khách quan và xử lý một cách khoa học. Chẳng hạn, tại thời điểm hiện tại, người học quyết định đầu tư học đại học các ngành khoa học kỹ thuật như: chế tạo máy; hoá thực phẩm; công nghệ tin học; điện tử viễn thông... thay vì học ngành kinh tế vì cầu việc làm từ thị trường lao động cho những ngành khoa học kỹ thuật hiện nay đang lớn.

3. Tầm quan trọng của đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Giáo dục - đào tạo không chỉ là yếu tố tiêu dùng (chi phí cho đào tạo) mà là yếu tố quan trọng đầu tư cho lợi ích và tăng trưởng và phát triển kinh tế. Đầu tư vào vốn nhân lực sẽ tạo cơ hội cho người lao động được hưởng mức lương cao hơn, thoải mái nghề nghiệp cao hơn trong suốt cuộc đời lao động của mình sau này. Giáo dục và đào tạo cung cấp sức lao động có chất lượng, năng suất cao là một yếu tố quan trọng cho tăng trưởng kinh tế. Trong điều kiện tiến bộ khoa học và công nghệ hiện nay, khi môi trường luôn thay đổi tác động đến tổ chức, đến ngành, giáo dục và đào tạo đáp ứng những thay đổi đó và con người có trình độ sẽ nhận biết được sự thay đổi, làm chủ sự thay đổi.

Giáo dục và đào tạo, trước hết, nhằm đáp ứng nhu cầu của người lao động. Những lao động có trình độ chuyên môn lành nghề cao sẽ có nhiều cơ hội tìm được việc làm có tiền lương và thu nhập cao hơn những lao động không có trình độ chuyên môn lành nghề.

Đào tạo và phát triển là để đáp ứng nhu cầu tồn tại và phát triển tổ chức. Đào tạo và phát triển là những giải pháp có tính chiến lược tạo ra lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực sẽ thúc đẩy nâng cao NSLĐ, hiệu quả thực hiện công việc, giảm bớt sự giám sát, nâng cao chất lượng của thực hiện công việc, nâng cao tính ổn định và năng động của tổ chức, duy trì và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và tạo điều kiện dụng tiến bộ kỹ thuật và quản lý trong doanh nghiệp.

Để tăng cường kiến thức, kỹ năng và năng lực thực hiện công việc, nguồn nhân lực phải được giáo dục, đào tạo và nâng cao trình độ lành nghề. Vốn con người cần được tích lũy thường xuyên bằng các phương pháp đào tạo theo hai phương thức giáo dục chính quy và giáo dục không chính quy. Căn cứ vào tính chất công việc trực tiếp sản xuất hay quản lý gián tiếp nguồn nhân lực đào tạo và phát triển được nghiên cứu theo hai nhóm đối tượng công nhân kỹ thuật và cán bộ chuyên môn.

II. ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT

Công nhân kỹ thuật là người được đào tạo và được cấp bằng (đối với những người tốt nghiệp các chương trình dạy nghề dài hạn từ 1 đến 3 năm) hoặc chứng chỉ (đối với những người tốt nghiệp các chương trình dạy nghề ngắn hạn dưới 1 năm) của bậc giáo dục nghề nghiệp trong hệ thống giáo dục để có năng lực thực hành- thực hiện các công việc phức tạp do sản xuất yêu cầu.

Chương 5. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Đào tạo công nhân kỹ thuật được thực hiện bởi mạng lưới dạy nghề. Mạng lưới đào tạo nghề bao gồm các trường dạy nghề thuộc các Bộ, ngành, địa phương, kể cả các trường trung học chuyên nghiệp và cao đẳng kỹ thuật có chức năng và nhiệm vụ dạy nghề; các trung tâm dạy nghề; các lớp dạy nghề. Cũng như các cơ sở dạy nghề tại doanh nghiệp, ngoài công lập, các cơ sở có vốn đầu tư nước ngoài và các chương trình dạy nghề trong các trung tâm giáo dục cộng đồng. Do đặc điểm của đào tạo, để đào tạo nguồn nhân lực cho mình các tổ chức phải xây dựng được kế hoạch đào tạo. Trong kế hoạch đào tạo công nhân kỹ thuật phải thể hiện được dự đoán về phát triển khoa học công nghệ, xu hướng phát triển các ngành nghề, nhu cầu của cá nhân và của doanh nghiệp, của ngành... đảm bảo sự cân đối giữa nhu cầu và khả năng đào tạo, giữa yêu cầu về số lượng, chất lượng công nhân kỹ thuật với thời gian đào tạo, sử dụng và các hình thức đào tạo. Những mặt cân đối đó được phản ánh trong bảng sau đây:

Nhu cầu bổ sung CNKT		Thời gian			Các hình thức đào tạo		
Nghề	Số lượng CNKT (người)	Cần bổ sung	Đào tạo	Bắt đầu đào tạo	Kèm cặp trong SX	Các lớp cạnh DN	Trường chính quy

a. Xác định nhu cầu đào tạo công nhân kỹ thuật

Để xác định nhu cầu đào tạo, cần phải tiến hành phân tích tổ chức, phân tích con người và phân tích nhiệm vụ. Phân tích tổ chức xem xét sự hợp lý của hoạt động đào tạo trong mối liên hệ với chiến lược kinh doanh, nguồn lực sẵn có (thời gian, tài chính, chuyên gia) của tổ chức, cũng như sự ủng hộ của những người lãnh đạo đối với hoạt động đào tạo trong tổ chức.

Nhu cầu đào tạo công nhân kỹ thuật được xác định cho từng nghề trong doanh nghiệp. Tổng hợp nhu cầu đào tạo công nhân kỹ thuật của các doanh nghiệp trong ngành sẽ được nhu cầu của ngành. Tổng hợp nhu cầu đào tạo công nhân kỹ thuật của các ngành sẽ được nhu cầu đào tạo công nhân kỹ thuật của nền kinh tế quốc dân. Nhu cầu đào tạo công nhân kỹ thuật là số công nhân kỹ thuật cần được đào tạo trong thời gian tới nhằm đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp về loại công nhân đó.

Nhu cầu bổ sung công nhân kỹ thuật là số công nhân kỹ thuật cần tăng thêm để hoàn thành kế hoạch sản xuất của doanh nghiệp hoặc để thay thế do tăng thêm nhiệm vụ hoặc do về hưu, mất sức lao động, chuyển công tác hoặc các lý do khác. Thông thường, nhu cầu đào tạo và nhu cầu bổ sung không khác biệt nhau. Tuy nhiên, không phải mọi công nhân cần bổ sung đều phải được đào tạo vì một số không cần qua đào tạo hoặc đã được đào tạo.

Việc xác định nhu cầu đào tạo được thực hiện qua các bước sau:

Bước 1: Xác định số công nhân kỹ thuật cần thiết để hoàn thành nhiệm vụ sản xuất

Để xác định số công nhân kỹ thuật cần thiết có thể sử dụng một trong các phương pháp sau:

Phương pháp 1: Tính theo lượng lao động hao phí:

Phương pháp này căn cứ vào tổng hao phí thời gian lao động cần thiết để sản xuất từng loại sản phẩm và quỹ thời gian làm việc bình quân của một công nhân kỹ kế hoạch, hệ số hoàn thành mức lao động năm kế hoạch.

$$CNKT_{ct} = \frac{\sum t_i q_i}{T_n K_m}$$

Trong đó:

CNKT_{ct}: Số công nhân kỹ thuật cần thiết để hoàn thành nhiệm vụ sản xuất kỳ kế hoạch

t_i : lượng lao động hao phí để sản xuất ra một sản phẩm loại i

q_i : Số lượng sản phẩm loại i kỳ kế hoạch

$\Sigma t_i q_i$: Toàn bộ lượng lao động hao phí để hoàn thành nhiệm vụ sản xuất

T_n : Quỹ thời gian làm việc bình quân của 1 công nhân kỹ thuật kỳ kế hoạch

K_m : Hệ số hoàn thành mức lao động dự tính kỳ kế hoạch

Để tính $\Sigma t_i q_i$ phải dựa vào kế hoạch sản xuất sản phẩm và mức lao động (Xem ví dụ sau), còn để tính T_n - quỹ thời gian làm việc bình quân năm kế hoạch của 1 công nhân cần dựa vào bảng cân đối thời gian lao động bình quân một công nhân năm kế hoạch. Số ngày và số giờ làm việc bình quân năm của một công nhân dựa vào phân tích các số liệu năm báo cáo và những quy định về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi của Bộ Luật Lao động nước CHXHCN Việt Nam (Xem chương VII Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi, từ điều 68 đến điều 81). K_m được tính dựa vào tình hình hoàn thành mức lao động của công nhân năm báo cáo có tính đến những nhân tố tác động đến tình hình hoàn thành mức của công nhân năm kế hoạch, như thay đổi về máy móc thiết bị, trình độ tay nghề của công nhân,....

Ví dụ: Xác định nhu cầu công nhân kỹ thuật cần thiết để hoàn thành nhiệm vụ sản xuất của doanh nghiệp năm 2008, biết kế hoạch sản xuất sản phẩm và lượng lao động hao phí cho 1 đơn vị sản phẩm như sau:

GIÁO TRÌNH KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

Tên sản phẩm	KHSX sản phẩm (chiếc) (q_i)	Lượng lao động hao phí cho 1 sản phẩm (giờ - mức) (t_i)	Tổng lượng LĐ hao phí để sản xuất sản phẩm (giờ - mức) ($t_i q_i$)
T-Shirt	500.000	1,3	650.000
Polo-Shirt	400.000	1,5	600.000
Quần dài	200.000	3,0	600.000
Tổng cộng:			1.850.000

Trên cơ sở số liệu và công thức trên có thể tính lượng lao động hao phí cho 1 đơn vị sản phẩm (t_i) theo bảng sau:

Tên sản phẩm	KHSX (Chiếc)	Bậc II		Bậc III		Bậc VI		Tổng số (Giờ-mức)
		HFLĐ cho 1 SF (Giờ-mức)	HFLĐ cho toàn bộ SP (Giờ - mức)	HFLĐ cho 1 SF (Giờ - mức)	HFLĐ cho toàn bộ SP (giờ-mức)	HFLĐ cho 1 SF (Giờ-mức)	HFLĐ cho toàn bộ SP (giờ-mức)	
Công việc chuẩn bị và cắt								
T-Shirt	500.000	-		-	-	0,20	100.000	100.000
Polo-Shirt	400.000	-		-	-	0,40	160.000	160.000
Quần dài	200.000	-		0,30	60.000	0,40	80.000	140.000
					60.000		340.000	400.000
Công việc may								
T-Shirt	500.000	0,2	100.000	0,3	150.000	0,20	100.000	350.000
Polo-Shirt	400.000	0,25	100.000	0,20	80.000	0,25	100.000	280.000
Quần dài	200.000	0,50	100.000	0,55	110.000	0,60	120.000	330.000
			300.000		340.000		320.000	960.000
Công việc là và thu hoá								
T-Shirt	500.000	-	-	0,40	200.000	-	-	200.000
Polo-Shirt	400.000	-	-	0,20	80.000	0,20	80.000	160.000
Quần dài	200.000	-	-	0,45	90.000	0,20	40.000	130.000
					370.000		120.000	490.000
Tổng lượng lao động hao phí (Σ tq _i)							1.850.000	

Chương 5. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Năm 2007: dự tính $K_m = 1,10$.

$T_n = 270 \text{ ngày} \times 8 \text{ giờ} = 2160 \text{ giờ}$

$$CNKT_{ct} \text{ năm } 2007 = \frac{1.850.000}{(2160 \times 1,1)} = 779 \text{ người}$$

Phương pháp này có những ưu điểm là cho kết quả chính xác nhưng tính toán phức tạp và mất thời gian và được áp dụng để xác định nhu cầu công nhân kỹ thuật cần thiết để hoàn thành nhiệm vụ sản xuất cho những công việc, những sản phẩm được định mức lao động khoa học, thường là những nghề cơ khí, dệt, may...

Phương pháp 2: Dựa vào số lượng máy móc thiết bị, mức phục vụ của một công nhân kỹ thuật và hệ số ca làm việc của máy móc thiết bị.

$$CNKT_{ct} = M \times P \times K$$

Trong đó:

$CNKT_{ct}$: Số công nhân kỹ thuật cần thiết kỳ kế hoạch

M: Số lượng máy móc thiết bị cần phục vụ

P: Mức phục vụ của 1 công nhân kỹ thuật

K: Số ca làm việc của thiết bị trong một ngày đêm kỳ kế hoạch

Phương pháp 3: Phương pháp chỉ số

Theo phương pháp này, nhu cầu công nhân kỹ thuật cần thiết để hoàn thành nhiệm vụ sản xuất được xác định căn cứ vào số công nhân kỹ thuật hiện có; chỉ số máy móc thiết bị; chỉ số ca làm việc và chỉ số năng suất lao động kỳ kế hoạch.

$$CNKT_{ct} = \frac{[S_{hc} \times I_m \times I_k]}{I_w}$$

Trong đó:

$CNKT_{ct}$: Số công nhân kỹ thuật cần thiết của một nghề nào đó năm kế hoạch

$CNKT_{hc}$: Số công nhân kỹ thuật hiện có của nghề đó, được xác định theo số liệu báo cáo thống kê của doanh nghiệp.

I_m : Chi số máy móc thiết bị năm kế hoạch

I_k : Chi số ca làm việc của thiết bị năm kế hoạch

I_w : Chỉ số năng suất lao động của công nhân kỹ thuật năm kế hoạch

Sau khi xác định được $CNKT_{ct}$ và $CNKT_{hc}$ tính được số công nhân kỹ thuật cần bổ sung để hoàn thành nhiệm vụ sản xuất năm kế hoạch.

Bước 2: Xác định nhu cầu bổ sung công nhân kỹ thuật để hoàn thành nhiệm vụ sản xuất. Có hai loại bổ sung:

- Bổ sung do thay đổi nhiệm vụ sản xuất

$$NCbssx = CNKT_{ct} - CNKT_{hc}$$

Trong đó:

$NCbssx$: Nhu cầu bổ sung công nhân kỹ thuật của một nghề nào đó

$CNKT_{ct}$: Số công nhân kỹ thuật cần thiết của nghề để hoàn thành nhiệm vụ sản xuất

$CNKT_{hc}$: Số công nhân kỹ thuật hiện có của nghề đó

- Bổ sung công nhân kỹ thuật để thay thế: nhu cầu bổ sung công nhân kỹ thuật để thay thế vì các lý do khác nhau, như về hưu, mất sức lao động, chuyển chuyên... cũng cần được tính dựa vào hồ sơ của công nhân và tình hình thực tế của năm báo cáo.

Bước 3: Xác định nhu cầu đào tạo công nhân kỹ thuật kỳ kế hoạch ($NCdt$)

$$NCdt = \begin{matrix} \text{Nhu cầu bổ sung} \\ \text{công nhân kỹ thuật} \\ \text{để hoàn thành} \\ \text{nhiệm vụ sản xuất} \end{matrix} + \begin{matrix} \text{Nhu cầu bổ sung} \\ \text{công nhân kỹ thuật} \\ \text{để thay thế} \end{matrix} - \begin{matrix} \text{Số người} \\ \text{bổ sung không} \\ \text{cần đào tạo} \end{matrix}$$

Ngoài các phương pháp đã nêu trên, hiện nay nhiều nước sử dụng phương pháp xây dựng khung năng lực để xác định nhu cầu đào tạo công nhân kỹ thuật của ngành, của doanh nghiệp.

2. Các hình thức đào tạo công nhân kỹ thuật

a. Kèm cặp trong sản xuất

Kèm cặp trong sản xuất là phương pháp đào tạo trực tiếp tại nơi làm việc, trong đó người học (công nhân học nghề) sẽ học được những kỹ năng cần thiết cho công việc thông qua thực tế thực hiện công việc dưới sự hướng dẫn của những công nhân lành nghề hơn (người hướng dẫn). Kèm cặp có thể theo nhóm hoặc kèm cặp từng cá nhân.

Kèm cặp trong sản xuất được tiến hành theo trình tự sau:

- Phân công những công nhân có trình độ lành nghề cao vừa sản xuất vừa chỉ dẫn người học nghề cả về lý thuyết và thực hành (nguyên tắc vận hành an toàn, quy trình và các thao tác cần thiết để sản xuất sản phẩm).
- Người học nghề nghe, nhìn người hướng dẫn làm việc.
- Giao việc làm thử: người học nghề làm thử dưới sự kèm cặp và giám sát của người hướng dẫn.
- Giao việc hoàn toàn: Khi các kỹ năng thực hiện công việc hoặc một nghề của người học nghề tương đối thành thục người hướng dẫn không cần trực tiếp thường xuyên giám sát mà người học nghề tự mình tiến hành công việc cho đến khi hoàn thành giai đoạn kèm cặp.

Hình thức đào tạo này có ưu điểm là có thể đào tạo được nhiều công nhân kỹ thuật trong một thời gian ngắn; người học nghề góp phần làm ra sản phẩm cho doanh nghiệp; chi phí thấp do không đòi hỏi phải có cơ sở vật chất như: xưởng trường; lớp học, không phải trả lương cho người hướng dẫn (chỉ trả phụ cấp

kèm cặp). Vì thế, hình thức này thích hợp với điều kiện của các doanh nghiệp Việt Nam hiện nay và được nhiều đơn vị áp dụng. Tuy nhiên, hình thức này cũng có những hạn chế nhất định, như học viên học lý thuyết không có hệ thống; người dạy không chuyên nên thiếu kinh nghiệm; đôi khi người học tiếp thu cả những thao tác, động tác không tiên tiến của người dạy.

b. Các lớp cạnh doanh nghiệp

Đối với những nghề tương đối phức tạp, hoặc các công việc có tính đặc thù, thì việc đào tạo bằng kèm cặp không đáp ứng được yêu cầu cả về số lượng và chất lượng. Các doanh nghiệp lớn (các tập đoàn, tổng công ty) có thể tự tổ chức hoặc kết hợp với các doanh nghiệp khác có tính chất sản xuất tương đối giống nhau để tổ chức các lớp đào tạo với các phương tiện và thiết bị dành riêng cho học tập. Theo phương pháp này, quá trình đào tạo gồm hai giai đoạn: giai đoạn học lý thuyết và giai đoạn thực hành. Giai đoạn học lý thuyết được thực hiện tập trung do các kỹ sư, cán bộ kỹ thuật của doanh nghiệp có ngành nghề liên quan trực tiếp giảng dạy. Sau giai đoạn học lý thuyết là giai đoạn thực hành giai đoạn thực hành được tiến hành ở các xưởng thực tập hoặc tại các doanh nghiệp, phân xưởng có nghề liên quan do các kỹ sư hoặc công nhân lành nghề hướng dẫn.

Hình thức đào tạo này có ưu điểm là học viên được học lý thuyết tương đối có hệ thống và được trực tiếp tham gia lao động sản xuất nên tạo điều kiện cho họ nắm vững tay nghề. Tuy nhiên, do thời gian đào tạo dài và đòi hỏi phải có cơ sở vật chất đào tạo nhất định (phòng học, các trang thiết bị cần thiết) nên thường các doanh nghiệp có quy mô lớn mới có khả năng thực hiện và chỉ đào tạo được cho những doanh nghiệp cùng ngành.

c. Các trường dạy nghề

Để đáp ứng yêu cầu sản xuất trên cơ sở kỹ thuật hiện đại

các Bộ, ngành, địa phương thường tổ chức các trường dạy nghề tập trung quy mô lớn nhằm đào tạo công nhân có trình độ lành nghề cao. Tại các trường dạy nghề, quá trình đào tạo được chia làm hai giai đoạn: giai đoạn học lý thuyết (bao gồm học cơ bản và học chuyên môn) và giai đoạn thực hành. Tuy nhiên, khác với lớp cạnh xí nghiệp, hai giai đoạn này kết hợp chặt chẽ với nhau, đan xen nhau trong quá trình học tập nhờ có xưởng thực hành, chứ không tách biệt. Khi học cơ bản, người học nghề được đào tạo theo diện rộng nhằm trang bị cho họ những kiến thức kỹ thuật tổng hợp đồng thời hiểu biết những nguyên lý cơ bản chung nhất để làm việc sau này. Cơ cấu chương trình kỹ thuật cơ bản để giảng dạy chung cho mọi nghề bao gồm vẽ kỹ thuật, công nghệ kim loại, kỹ thuật điện, dung sai và đo lường kỹ thuật, kinh tế và tổ chức sản xuất... Khi học chuyên môn, người học được trang bị những kiến thức và rèn luyện những kỹ năng, kỹ xảo để nắm vững nghề đã chọn. Để gắn chặt lý thuyết với thực hành, các trường dạy nghề luôn có xưởng thực hành để giúp người học nghề sau mỗi buổi học lý thuyết có thể thực hành ngay tại xưởng.

Hình thức này giúp cho người học nghề được học tập một cách có hệ thống từ đơn giản đến phức tạp, từ lý thuyết đến thực hành, tạo điều kiện tiếp thu kiến thức nhanh chóng và dễ dàng, mặt khác, do đào tạo kiến thức tương đối toàn diện nên khi ra trường công nhân có thể chủ động độc lập giải quyết công việc, có khả năng đảm nhận các công việc tương đối phức tạp đòi hỏi trình độ lành nghề cao. Đi đôi với sự phát triển sản xuất và tiến bộ kỹ thuật phương pháp đào tạo này ngày càng giữ vai trò quan trọng trong đào tạo đội ngũ công nhân kỹ thuật có trình độ lành nghề cao. Tuy nhiên, để đào tạo có hiệu quả đòi hỏi các trường phải có cơ sở vật chất: lớp học; xưởng trường; đội ngũ giáo viên chuyên nghiệp, nên chi phí đào tạo lớn, thời gian đào tạo dài.

III. ĐÀO TẠO CÁN BỘ CHUYÊN MÔN

Cán bộ chuyên môn là những người được đào tạo ở các trường đại học, cao đẳng và trung học chuyên nghiệp, có trình độ học vấn cao, có khả năng lãnh đạo, quản lý, chỉ đạo một chuyên môn, nghiệp vụ nào đó.

Căn cứ vào trình độ đào tạo cán bộ chuyên môn có thể chia thành các loại sau: cán bộ trung cấp; cán bộ chuyên môn có trình độ cao đẳng; cán bộ chuyên môn có trình độ đại học; cán bộ chuyên môn có trình độ trên đại học (thạc sĩ và tiến sĩ).

1. Xác định nhu cầu đào tạo cán bộ chuyên môn

Nhu cầu đào tạo cán bộ chuyên môn hàng năm được xác định căn cứ vào nhu cầu cán bộ chuyên môn của từng ngành nghề; số lượng học sinh tốt nghiệp phổ thông trung học hàng năm; cơ sở vật chất kỹ thuật, vốn đầu tư cho đào tạo...

Mỗi ngành cần căn cứ vào nhu cầu đào tạo cán bộ chuyên môn của doanh nghiệp và tình hình cung cầu cán bộ chuyên môn trên thị trường lao động để xác định nhu cầu cho ngành mình. Thông thường, các doanh nghiệp căn cứ vào danh mục các chức danh công việc và danh mục chức vụ, so sánh yêu cầu của công việc đối với cán bộ chuyên môn và trình độ hiện có của cán bộ chuyên môn để xác định nhu cầu đào tạo.

2. Các hình thức đào tạo cán bộ chuyên môn

Cán bộ chuyên môn có thể được đào tạo theo phương thức chính quy và không chính quy với các hệ đào tạo:

- Hệ chính quy dài hạn
- Hệ tại chức dài hạn
- Hệ tập trung hoặc không tập trung
- Hệ từ xa, mở rộng...

Để đào tạo cán bộ chuyên môn theo phương thức chính quy người học sẽ học tập ở các trường cao đẳng, đại học, các viện, học viện. Theo đó, chương trình học được thiết kế sẵn theo khung chương trình với lượng thời gian tương ứng. Trong phương pháp này, người học sẽ được trang bị tương đối đầy đủ cả kiến thức lý thuyết lẫn kỹ năng thực hành. Tuy nhiên, phương thức đào tạo này đòi hỏi thời gian dài và kinh phí đào tạo lớn.

Khác với đào tạo chính quy, đào tạo cán bộ chuyên môn theo phương thức không chính quy không đòi hỏi thời gian tập dài, chi phí đào tạo thấp, như tổ chức các hội nghị hoặc hội thảo trong hoặc ngoài doanh nghiệp, quốc gia hoặc quốc tế để thảo luận và chia sẻ các kỹ năng, kinh nghiệm cần thiết; luân chuyển hoặc chuyển công việc nhằm cung cấp cho các nhà quản lý những kinh nghiệm làm việc ở nhiều lĩnh vực khác nhau trong tổ chức. Những kinh nghiệm và kiến thức thu được qua quá trình đó sẽ giúp cho họ có khả năng thực hiện được những công việc cao hơn trong tương lai.

IV. ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ ĐÀO TẠO

Thực chất của đánh giá hiệu quả là so sánh kết quả thu được sau đào tạo với chi phí đào tạo để xác định hiệu quả kinh tế của đào tạo công nhân kỹ thuật hoặc cán bộ chuyên môn.

Muốn đánh giá hiệu quả kinh tế của đào tạo nguồn nhân lực cần có số liệu, tư liệu cần thiết về chi phí đào tạo và những lợi ích thu được sau đào tạo của từng phương pháp đào tạo, từng loại hình đào tạo. Các thông tin, số liệu đó có thể thu thập từ người học, người dạy và những người quản lý cũng như các chuyên gia đào tạo. Các phương pháp thu thập thông tin, số liệu bao gồm phương pháp bảng hỏi; phương pháp phỏng vấn và phương pháp thống kê...

Để đánh giá cần phải có các chỉ tiêu. Các chỉ tiêu đánh giá có thể áp dụng tính riêng cho đào tạo công nhân kỹ thuật cũng như tính riêng cho đào tạo cán bộ chuyên môn, theo từng khóa học (ngắn hạn, dài hạn) ứng với từng phương pháp đào tạo. Các chỉ tiêu sau thường được dùng để đánh giá hiệu quả của đào tạo.

1. Chi phí đào tạo bình quân 1 người /khóa học

Có thể tính chi phí đào tạo một công nhân kỹ thuật theo phương pháp đào tạo tại trường chính quy, hoặc lớp cạnh doanh nghiệp hoặc phương pháp đào tạo tại nơi làm việc. Tương tự cũng có thể tính chi phí đào tạo 1 cán bộ chuyên môn.

Chi phí đào tạo một công nhân kỹ thuật gồm tiền lương của giáo viên (lý thuyết và thực hành); chi phí quản lý; chi phí cơ sở vật chất đào tạo nghề; học bổng của học sinh; chi phí cơ hội... Chi phí đào tạo một công nhân kỹ thuật rất khác nhau vì phụ thuộc vào độ dài của khóa học; phương pháp đào tạo và chất lượng đào tạo. Giả định cùng thời gian đào tạo giống nhau, chất lượng đào tạo tương đương nhau thì phương pháp đào tạo nào có chi phí rẻ hơn có nghĩa là hiệu quả kinh tế cao hơn.

Chi phí đào tạo một công nhân kỹ thuật có thể tổng hợp theo mẫu bảng 9.

2. Thời gian thu hồi chi phí đào tạo

Hiệu quả kinh tế của đào tạo còn được phản ánh thông qua chỉ tiêu thời gian thu hồi chi phí đào tạo. Dựa vào số liệu chi phí đầu tư tham gia đào tạo, thu nhập thuần túy của 1 công nhân kỹ thuật có được sau đào tạo trong một năm. Thời gian thu hồi chi phí đào tạo càng ngắn với giả định chất lượng đào tạo và thời gian đào tạo như nhau, phương pháp đào tạo nào có thời gian thu hồi chi phí đào tạo càng ngắn chứng tỏ hiệu quả

Chương 5. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

kinh tế càng cao.

$$T = \frac{C_d}{M}$$

Trong đó:

T: Thời gian thu hồi chi phí đào tạo (năm)

C_d: Chi phí đào tạo

M: Thu nhập thuần túy của một công nhân kỹ thuật trong 1 năm sau khi đào tạo

Bảng 9. Tổng hợp chi phí đào tạo 1 công nhân kỹ thuật

Hình thức đào tạo	Tổng chi phí đào tạo một CNKT (Triệu VNĐ)	Trong đó:					
		Tiền lương giáo viên dạy lý thuyết	Tiền lương giáo viên dạy thực hành	Chi phí cơ sở vật chất (lớp học; trang thiết bị phục vụ học tập; tài liệu...)	Chi phí quản lý	Chi phí của người học (học phí; chi phí cơ hội...)	Các chi phí khác
Kèm cặp trong SX							
Lớp cạnh DN							
Trường dạy nghề							
....							

Ví dụ: Đào tạo một công nhân kỹ thuật bậc 3 nghề hàn; thời gian đào tạo 3 năm; chi phí đào tạo 18 triệu đồng. Sau khi tốt nghiệp đi làm, công nhân này sản xuất được 35 triệu đồng/năm, trong đó chi phí sản xuất (nguyên, nhiên vật liệu, khấu hao máy móc thiết bị...) 8 triệu đồng; tiền lương của công nhân trong năm (1,5 triệu đồng x 12 tháng = 18 triệu đồng).

Thu nhập thuần túy = 35 triệu đồng - (8 triệu đồng + 18 triệu đồng) = 9 triệu đồng.

Thời gian thu hồi chi phí đào tạo: $T = 18 \text{ triệu đồng} : 9 \text{ triệu đồng} = 2 \text{ năm}$.

3. Năng suất lao động

Năng suất lao động hay số lượng sản phẩm hoặc khối lượng công việc hoàn thành sau đào tạo cao hơn so với trước khi tham gia đào tạo, tốc độ tăng năng suất lao động càng nhanh chứng tỏ hiệu quả kinh tế càng cao trong điều kiện các yếu tố khác không đổi. Muốn tính được chỉ tiêu này cần đánh giá sự thực hiện công việc của người được đào tạo sau một thời gian nhất định từ 3 đến 6 tháng.

4. Chất lượng sản phẩm hoặc chất lượng công việc hoàn thành sau đào tạo

Chất lượng sản phẩm hoặc chất lượng công việc hoàn thành sau đào tạo thường cao hơn so với trước khi tham gia đào tạo. Hiệu quả đào tạo có thể xác định bằng cách so sánh chúng.

5. Doanh thu và lợi nhuận thu được trên 1 đơn vị chi phí đầu tư cho đào tạo

Để xác định doanh thu và lợi nhuận thu được trên một đơn vị chi phí đầu tư cho đào tạo cần thực hiện một số bước sau:

Bước 1: Xác định tỷ lệ chi phí đầu tư cho đào tạo trong tổng chi phí đầu tư cho nguồn nhân lực.

$$S = \frac{K}{T} \times 100$$

Trong đó:

S: Tỷ lệ (%) chi phí đầu tư cho đào tạo

Chương 5. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

T: Tổng chi phí đầu tư cho nguồn nhân lực trong năm;

Trong đó: $T = W + R + K$

W: Chi phí tiền lương trong năm

R: Chi phí khen thưởng từ quỹ phúc lợi

K: Chi đào tạo nguồn nhân lực

Bước 2: Xác định giá trị đóng góp của đào tạo nguồn nhân lực vào doanh thu và lợi nhuận

$$D = Q \times S$$

$$M = P \times S$$

Trong đó:

D: Giá trị đóng góp của đào tạo nguồn nhân lực năm $n - 1$ vào doanh thu năm n

M: Giá trị đóng góp của đào tạo nguồn nhân lực năm $n - 1$ vào lợi nhuận năm n

Q: Tổng doanh thu của doanh nghiệp năm n

P: Lợi nhuận của doanh nghiệp năm n

Bước 3: Xác định số lợi nhuận và doanh thu thu được năm n trên 1 đơn vị chi phí đầu tư cho đào tạo năm $n - 1$.

$$H_D = \frac{D}{K}$$

$$H_M = \frac{M}{K}$$

Trong đó:

H_D : Hiệu quả của đào tạo nguồn nhân lực theo chỉ tiêu doanh số. H_D biểu hiện 1 đồng đầu tư cho đào tạo nguồn nhân lực năm $n - 1$ thu được bao nhiêu đồng doanh thu năm n .

H_M : Hiệu quả của đào tạo nguồn nhân lực theo chỉ tiêu lợi nhuận. H_M biểu hiện 1 đồng đầu tư cho đào tạo nguồn nhân lực

GIÁO TRÌNH KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

năm $n-1$ thu được bao nhiêu đồng lợi nhuận năm n .

K: Chi phí đào tạo nguồn nhân lực năm $n-1$.

H_D và H_M càng lớn phản ánh hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực càng cao.

Ví dụ: Có các số liệu như bảng dưới đây của một doanh nghiệp, hãy phân tích hiệu quả kinh tế của đào tạo nguồn nhân lực.

Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm 2005	Năm 2006	Năm 2007
1. Chi khen thưởng và phúc lợi (R)	1.000đ	202,15	217,3	220
2. Chi tiền lương, tiền công (W)	1.000đ	3.417,57	3.466,82	3.775,37
3. Chi đào tạo nguồn nhân lực (K)	1.000đ	323,36	347,97	380,72
4. Tổng chi phí đầu tư NNL (T) (4 = 1 + 2 + 3)	1.000đ	3.943,08	4.032,09	4.376,09
5. Tổng doanh thu (Q)	1.000đ	34.884	39.632	40.632,09
6. Lợi nhuận (P)	1.000đ	1.530	1.703,58	1.744,123
7. Tỷ lệ chi phí đào tạo NNL trong tổng chi phí NNL (S) (7 = 3 : 4)	%	8,20	8,63	8,70
8. Giá trị đóng góp của đào tạo NNL vào doanh thu (D)* (8 = 7 x 5)	1.000đ	2.860,488	3.420,24	3.534,99
9. Giá trị đóng góp của đào tạo NNL vào lợi nhuận (M)* (9 = 7 x 6)	1.000đ	125,46	147,019	151,738
10. Hiệu quả đào tạo NNL theo doanh thu ($H_D = D : K$) (10 = 8 : 3)	đồng	8,846	9,83	9,29
11. Hiệu quả đào tạo theo lợi nhuận ($H_M = M : K$) (11 = 9 : 3)	đồng	0,388	0,422	0,399

* Giả thiết tỷ lệ đóng góp của đào tạo nguồn nhân lực vào doanh thu và lợi nhuận bằng tỷ lệ chi phí cho đào tạo nguồn nhân lực trong tổng chi đầu tư nguồn nhân lực.

Từ các số liệu tính toán trong bảng phân tích hiệu quả kinh tế của đào tạo nguồn nhân lực qua các năm, từ 2005 đến 2007 qua các chỉ tiêu:

- Tỷ lệ gia tăng chi phí đầu tư cho đào tạo qua các năm 2006 so với năm 2005 và năm 2007 so với năm 2006.

- So sánh 1 đồng chi phí đầu tư cho đào tạo nguồn nhân lực hàng năm thu về bao nhiêu đồng doanh thu và tương tự 1 đồng chi phí đầu tư cho đào tạo nguồn nhân lực thu về bao nhiêu đồng lợi nhuận. Sự biến động của chỉ tiêu này từ năm 2005 đến 2007.

Hiệu quả của đào tạo nguồn nhân lực còn biểu hiện thông qua các chỉ tiêu định tính như làm thay đổi nhận thức của người lao động, nâng cao ý thức tự giác chấp hành kỷ luật Lao động, nâng cao trách nhiệm đối với công việc được giao và nâng cao sự thoả mãn trong lao động của người lao động, nâng cao cơ hội tìm việc làm và việc làm có thu nhập cao hơn,....

PHẦN III

THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Chương 6

CUNG LAO ĐỘNG VÀ CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG

I. THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Có rất nhiều khái niệm về thị trường lao động tùy thuộc vào góc độ, mục đích nghiên cứu, hoặc xuất phát từ bối cảnh, đặc điểm kinh tế, chính trị, xã hội khác nhau. Theo Từ điển kinh tế học Penguin và Từ điển kinh tế MIT, “Thị trường lao động là thị trường trong đó tiền công, tiền lương và các điều kiện lao động được xác định trên cơ sở quan hệ cung cầu lao động”. Định nghĩa này tập trung vào quan hệ cung cầu, giá cả và điều kiện lao động.

Đại từ điển Kinh tế thị trường (Viện nghiên cứu và phổ biến tri thức Bách khoa) định nghĩa: “Thị trường lao động là nơi mua bán sức lao động của người lao động”. Khái niệm này dựa trên quan điểm của C. Mác, cho rằng sức lao động là hàng hoá và là đối tượng trao đổi, mua bán trên thị trường lao động. Theo C. Mác, sức lao động trở thành hàng hoá cần thoả mãn hai điều kiện: người lao động không có tư liệu sản xuất hay vốn (C. Mác gọi họ là người vô sản), và người lao động được tự do di chuyển nơi làm việc. Như vậy, đối tượng trao đổi mua bán trên thị trường lao động là hàng hoá sức lao động và những người theo quan điểm này cho rằng nên gọi đúng là thị

trường sức lao động.

Theo Adam Smith, thì “thị trường lao động là không gian trao đổi dịch vụ lao động giữa một bên là người mua dịch vụ lao động (người chủ sử dụng lao động) và một bên là người bán dịch vụ lao động”. Định nghĩa này cho rằng đối tượng trao đổi trên thị trường lao động là dịch vụ lao động. Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) cũng có cùng quan điểm này, nghĩa là cho rằng, thị trường lao động là thị trường trong đó có các dịch vụ lao động được mua, bán thông qua quá trình xác định mức độ việc làm và tiền công của lao động. Cũng theo quan điểm này, nhưng nhấn mạnh đến thể chế thị trường, Tiến sĩ Neva Goodwin và PGS.TS Phạm Vũ Luận đồng tác giả cuốn “Kinh tế vĩ mô trong nền kinh tế chuyển đổi” đưa ra khái niệm “Thị trường lao động là một tập hợp những thể chế, qua đó người lao động có thể bán dịch vụ lao động của mình”. Thể chế thị trường lao động được hiểu là tổng thể các hoạt động được luật pháp hoá nhằm điều tiết thị trường lao động theo mục đích đặt ra. Nó bao gồm đường lối, chiến lược, chính sách, hành lang pháp lý, cán bộ, bộ máy, phương tiện và cách thức quản lý nhằm cho thị trường lao động phát triển. Các nhà kinh tế thị trường nói trên cũng đồng tình với quan điểm của C.Mác, nhưng cho rằng, sự phát triển của kinh tế thị trường đã có những biến đổi quan hệ hai bên giữa người sử dụng và người làm thuê. Họ không còn đứng riêng rẽ giữa hai thái cực, mà họ vừa là người làm thuê, vừa là người chủ sở hữu, vừa làm thuê, vừa là người đại diện cho chủ sở hữu.

Thị trường lao động, xét về mặt thuật ngữ, là không hợp lý. Tuy nhiên, trong thực tế vẫn sử dụng thuật ngữ này, chứ không sử dụng thuật ngữ thị trường sức lao động. Mặc dù viết là thị trường lao động, nhưng cần hiểu đây là sự viết tắt của thị trường sức lao động. Nghị quyết Đại hội X của BCH Đảng Cộng sản Việt Nam cũng thống nhất dùng thuật ngữ thị trường lao động.

Chương 6. Cung lao động và các nhân tố ảnh hưởng

Như vậy, mặc dù có những điểm khác nhau, nhưng có thể tóm lược định nghĩa về thị trường lao động như sau:

Thị trường lao động là tập hợp các hoạt động nhằm trao đổi, mua bán hàng hoá sức lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động; qua đó, giá cả, điều kiện và các quan hệ hợp đồng lao động được xác định.

Thị trường lao động có những đặc điểm sau:

- *Sức lao động trao đổi trên thị trường lao động là hàng hoá đặc biệt và khác biệt*

Tính chất đặc biệt và khác biệt của hàng hoá sức lao động được thể hiện, thứ nhất, sức lao động luôn gắn với chủ thể của nó, không thể tách rời, nên khi mua sức lao động, người mua chỉ có quyền sử dụng sức lao động trong phạm vi và điều kiện đã thoả thuận, khác với hàng hoá thông thường sau khi mua, người mua có quyền sở hữu nó; thứ hai, sức lao động dù có sử dụng hay không sử dụng vẫn phải được cung cấp những điều kiện vật chất, tinh thần để tồn tại và phát triển, tùy thuộc vào người sở hữu nó; thứ ba, giá trị và giá trị sử dụng của hàng hoá sức lao động được xác định khác với hàng hoá thông thường. Giá trị của hàng hoá sức lao động được xác định không phải trực tiếp mà gián tiếp thông qua các chi phí tư liệu sinh hoạt cần thiết để tái sản xuất sức lao động của người lao động, còn giá trị sử dụng của hàng hoá lại được thể hiện khi sử dụng sức lao động, như một yếu tố của quá trình sản xuất, có khả năng tạo ra giá trị sản phẩm thặng dư (m). Giá trị và giá trị sử dụng của hàng hoá thông thường chỉ có thể giảm dần theo thời gian sử dụng, còn giá trị và giá trị sử dụng của hàng hoá sức lao động sẽ không phụ thuộc thời gian sử dụng. Hơn nữa, do khác nhau về năng lực, kỹ năng, trình độ giáo dục, thể lực, phẩm chất, giới tính, vv... nên sức lao động của mỗi người có những đặc thù riêng, khác biệt (khác với hàng hoá thông thường, thường được chuẩn hoá).

- Thị trường lao động luôn đa dạng và linh hoạt tùy thuộc vào luật pháp và các tác nhân của nó.

Sự vận động của thị trường lao động luôn chịu sự tác động của luật pháp. Luật pháp được thể chế bằng các quy chế, chính sách cụ thể, như tiền lương, giờ làm việc, chế độ bảo hiểm, trợ cấp, quy định thôi việc, v.v... Đây là những yếu tố tác động đến hành vi của người lao động và người sử dụng lao động, và tác động đến quá trình vận động của thị trường lao động.

Thị trường lao động được phân đoạn rất đa dạng theo nhiều tiêu thức. Thị trường tự do hay có tổ chức, hợp pháp hay bất hợp pháp, phổ thông hay có trình độ cao, địa phương hay quốc gia, quốc tế, ngoài ra, còn có thể phân theo từng loại ngành nghề, chuyên môn v.v... Sự linh hoạt của thị trường lao động thể hiện ở khả năng thay đổi cung cầu lao động, khả năng di chuyển lao động từ nơi làm này đến nơi làm việc khác, từ địa phương này đến địa phương khác. Sự đa dạng và linh hoạt nói trên của thị trường lao động không những phụ thuộc vào luật pháp mà còn phụ thuộc vào các nhân tố tác động đến thị trường (Nhà nước, doanh nghiệp, chủ sở hữu, người lao động, thể chế, chính sách, môi trường hoạt động, v.v...)

- Giá cả sức lao động và vị thế đàm phán trên thị trường lao động tùy thuộc mức độ cung cầu, chất lượng hàng hoá và tính chất của thị trường lao động.

Nếu cung nhiều hơn cầu, hàng hoá có chất lượng thấp giá cả sức lao động sẽ giảm, người lao động rơi vào thế yếu. Nếu cầu nhiều hơn cung, hàng hoá có chất lượng cao giá cả sức lao động sẽ tăng, vị thế cao hơn có thể sẽ thuộc về người lao động, nghĩa là người lao động, chứ không phải chủ sử dụng quyết định giá cả. Nếu độc quyền mua, vị thế cao hơn thuộc về người thuê lao động, còn nếu độc quyền bán vị thế cao hơn thuộc về người bán sức lao động. Nhưng hiện nay ở Việt Nam, do việc làm còn

hạn chế, chất lượng cung chưa đáp ứng chất lượng cầu, người thuê lao động nắm giữ các nguồn lực, chủ động chờ đợi v.v... nên họ thường nắm vị thế quyết định trong vấn đề lựa chọn nhân lực và giá cả của nó.

Thị trường lao động được cấu thành bởi các yếu tố cung lao động, cầu lao động, giá cả sức lao động, cân bằng và cạnh tranh trên thị trường lao động.

Cung lao động là khả năng tham gia thị trường lao động (cả về số lượng và thời gian) của những người trong độ tuổi lao động có khả năng lao động, và những người ngoài độ tuổi lao động nhưng thực tế có tham gia lao động trên thị trường lao động, còn cầu lao động là nhu cầu về sức lao động của một quốc gia, địa phương, ngành, hay một tổ chức, doanh nghiệp ở vào một thời kỳ nhất định, phản ánh khả năng thuê mướn lao động của các chủ thể nêu trên. Thường được thể hiện ở số việc làm và khả năng tạo việc làm.

Giá cả sức lao động là biểu hiện bằng tiền (tiền công, tiền lương, phúc lợi, v.v...) của giá trị sức lao động. Nó liên quan chặt chẽ và có ảnh hưởng chủ yếu đến cung cầu lao động, nó được xác định không chỉ bởi giá trị của sức lao động mà còn phụ thuộc bởi trạng thái cân bằng giữa cung và cầu lao động trên thị trường. Cân bằng trên thị trường lao động thường không tồn tại trong một thời gian dài vì những nhân tố tác động đến thị trường luôn biến đổi làm cho trạng thái cung cầu lao động trên thị trường trở nên mất cân bằng. Sự mất cân bằng cung cầu sẽ tạo nên cạnh tranh đa dạng giữa những người lao động hoặc giữa những người sử dụng lao động với nhau, giữa người lao động với người sử dụng lao động v.v... Sự cạnh tranh đa dạng này lại tác động trở lại thị trường lao động làm cho thị trường lao động có xu hướng tiến tới một trạng thái cân bằng mới, và

các yếu tố thị trường lại tác động làm cho thị trường lao động lại mất cân bằng, và như thế cứ tiếp diễn mãi.

Để hiểu biết sâu sắc và toàn diện hơn về thị trường lao động, chúng ta tiếp tục nghiên cứu cụ thể các yếu tố của thị trường lao động.

II. CUNG LAO ĐỘNG VÀ CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG

1. Khái niệm cung lao động

Mỗi người lao động, ở những thời điểm khác nhau của cuộc đời, phải quyết định làm việc hay không làm việc, làm việc cho ai và bao nhiêu thời gian. Đó chính là biểu hiện cung lao động của mỗi cá nhân. Do vậy, ở mỗi thời điểm nhất định, cung lao động của toàn xã hội được tạo ra bằng tổng cung lao động của mỗi cá nhân. Cung lao động xã hội còn phụ thuộc vào qui mô dân số và mức độ tham gia lao động của từng nhóm tuổi. Do các yếu tố trên thay đổi nên lực lượng lao động và khả năng cung lao động của xã hội cũng thay đổi và tác động mạnh mẽ đến năng lực sản xuất của nền kinh tế.

Như vậy, cung lao động phản ánh khả năng tham gia trên thị trường lao động của người lao động trong những điều kiện nhất định. Cung lao động của xã hội (còn gọi là tổng cung lao động xã hội) là khả năng cung cấp sức lao động của nguồn nhân lực xã hội. Nó được thể hiện hoặc ở số lượng và chất lượng con người hoặc ở thời gian của những người tham gia và mong muốn tham gia lao động trên thị trường lao động.

2. Những nhân tố cơ bản tác động đến cung lao động

Các nhân tố tác động đến cung lao động được xem xét ở hai khía cạnh: số lượng và chất lượng cung lao động. Số lượng của cung lao động là gồm số người và thời gian mà họ có thể tham

gia làm việc trên thị trường lao động. Những nhân tố tác động đến số lượng của cung lao động bao gồm:

a. Những nhân tố cơ bản tác động đến cung về số lượng người lao động

- Dân số

Quy mô lực lượng lao động của mỗi quốc gia phụ thuộc vào quy mô dân số của quốc gia đó. Quy mô dân số càng lớn sẽ tạo ra nguồn nhân lực sẵn sàng cung cấp sức lao động cho xã hội càng lớn. Tốc độ tăng dân số quyết định quy mô dân số, và quyết định quy mô nguồn lao động sau khoảng thời gian 15 năm sau. Tốc độ tăng dân số lại được quyết định bởi tỷ lệ tăng tự nhiên dân số (tỷ lệ sinh so với tỷ lệ chết) và di dân thuần túy. Quy định giới hạn dưới của độ tuổi lao động cũng tác động đến quy mô lực lượng lao động tiềm năng của quốc gia (số người đủ tuổi lao động trở lên sẽ phụ thuộc vào quy định giới hạn này). Nâng cao hay hạ thấp giới hạn này sẽ tạo nên lực lượng lao động tiềm năng giảm đi hay tăng lên. Mặt khác, cơ cấu dân số trẻ hay già, sẽ cho ta đội ngũ lao động đủ tuổi lao động trở lên ít hay nhiều. Điều đó quyết định cung lao động nhỏ hay lớn

- Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động (Tỉlđ)

Rõ ràng, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động (Tỉlđ) quyết định cung lao động về số lượng. Tạo việc làm càng nhiều và thu hút nguồn nhân lực càng lớn, tức là làm cho tỷ lệ tham gia lực lượng lao động càng gần tới 100% chính là tạo ra cung lao động càng lớn. Tuy nhiên, phần lớn những người có việc làm (làm công việc được trả tiền công) đều được tính trong lực lượng lao động mà không cần biết họ làm việc bao nhiêu giờ trong ngày hoặc trong năm. Thời gian làm việc của những người lao động khác nhau có thể không giống nhau. Vì thế, cung về số lượng lao động và cung về thời gian lao động có thể khác nhau. Quy

mô của lực lượng lao động chưa nói lên được mức độ tham gia và cường độ tham gia lao động.

Các khảo sát thực tế ở một số nước cho thấy tỷ lệ tham gia lực lượng lao động nói riêng và cung lao động nói chung có một số điểm đáng chú ý sau:

- Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của nam có xu hướng giảm, còn tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của nữ, ngược lại, có xu hướng tăng. Ví dụ, nghiên cứu xu hướng biến động về tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của nam giới ở Mỹ trong khoảng thời gian 1990-1997 cho thấy sự suy giảm tương đối đều, từ hơn 90% năm 1900 còn 75% năm 1997. Sự giảm sút này chủ yếu do nam giới ở nhóm tuổi gần hoặc hơn 65 tuổi lựa chọn về hưu sớm hơn. Ngược lại, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của nữ tăng nhanh. Vào đầu thế kỷ, chỉ có 20% nữ trong lực lượng lao động, nhưng đến cuối những năm 1950, đã có 30% nữ giới trong lực lượng lao động. Mặc dù nam giới có tỷ lệ tham gia lớn hơn nữ giới nhưng lại kém thích hợp với các công việc bán thời gian. Chỉ có 4% nam giới làm những công việc bán thời gian trong khi nữ giới là 16%.

- Có sự giảm sút đáng kể về số giờ làm việc bình quân một tuần. Chẳng hạn, một người lao động điển hình làm việc trong ngành chế biến ở Mỹ, nếu vào năm 1900 làm việc 55 giờ / tuần thì vào năm 1990 chỉ còn làm việc 38 giờ/ tuần. Độ dài của tuần làm việc trong ngành sản xuất công nghiệp vẫn tiếp tục ổn định ở mức 37 - 38 giờ trong suốt giai đoạn sau chiến tranh.

- Trình độ giáo dục và cung lao động cũng có những mối liên hệ đáng kể đối với cả nam và nữ. Năm 1997, ở Mỹ, 88% nam giới và 83% nữ giới tốt nghiệp cao đẳng nằm trong lực lượng lao động, trong khi chỉ có 75% nam giới và 47% nữ giới không tốt nghiệp PTTH tham gia lực lượng lao động.

Chương 6. Cung lao động và các nhân tố ảnh hưởng

- Có sự khác biệt chủng tộc trong cung lao động, đặc biệt là ở nam giới. Ở Mỹ, đàn ông da trắng có tỷ lệ tham gia cao hơn và làm việc nhiều giờ hơn đàn ông da đen.

Sự thay đổi tỷ lệ tham gia lực lượng lao động do nhiều yếu tố chi phối, trong đó có thể kể đến các yếu tố làm tăng và yếu tố làm giảm. Những yếu tố làm tăng tỷ lệ tham gia lực lượng lao động bao gồm:

- Tăng lương và thu nhập thực tế trên thị trường. Người lao động mong muốn có được một mức tiền lương, gọi là W_g , khiến người lao động sẽ quyết định đi làm. Ta gọi tiền lương W_g là “tiền lương giới hạn”. Người lao động sẽ không làm việc nếu như tiền lương trên thị trường thấp hơn tiền lương giới hạn. Do vậy, quyết định làm việc dựa trên sự so sánh giữa mức lương trên thị trường (là mức lương mà người chủ sẵn sàng trả) với mức lương giới hạn (là mức lương người lao động muốn có để chấp nhận làm việc). Như vậy, khi cố định mức lương giới hạn, mức lương thị trường tăng lên sẽ làm tăng tỷ lệ tham gia thị trường lao động của các nhóm lao động.

- Sự thay đổi sở thích, hành vi, nghề nghiệp hứng thú và hoàn cảnh gia đình. Mỗi thời kỳ lịch sử có những thay đổi về sở thích, quan niệm. Ví dụ, quan điểm nam nữ bình quyền và công việc hấp dẫn trên thị trường lao động đã thu hút phụ nữ tham gia vào lực lượng lao động. Hoàn cảnh gia đình khó khăn thiếu thốn đòi hỏi người lao động tham gia vào thị trường lao động và làm việc nhiều hơn.

- Tiến bộ kỹ thuật và công nghệ cao trong các công việc nội trợ như sử dụng tủ lạnh, máy giặt, hút bụi, lò vi sóng, làm giảm thời gian làm việc nhà, tạo điều kiện tham gia thị trường lao động nhiều hơn, nhất là phụ nữ.

- Xã hội phát triển, nhiều ngành nghề mới xuất hiện, nhất là

trong lĩnh vực dịch vụ, tạo cho những người trước đó không tham gia lao động, nhất là phụ nữ và những phụ nữ ly dị được tham gia làm việc để đảm bảo và tăng cường tài chính.

- Khủng hoảng kinh tế làm cho những người lao động có thu nhập chính trong gia đình bị mất việc, bắt buộc những thành viên khác tích cực tìm kiếm việc làm và tham gia lực lượng lao động.

- Các chương trình phúc lợi của Nhà nước như trợ cấp tín dụng, thuế. Các kết quả thực nghiệm chứng minh rằng, chương trình tín dụng, thuế, thu nhập khuyến khích người ngoài lực lượng lao động tham gia vào thị trường lao động (nhưng làm giảm thời gian lao động của những người đang làm việc)

Những yếu tố làm giảm tỷ lệ tham gia lực lượng lao động bao gồm:

- Tiền lương và thu nhập thực tế. Tăng lương và thu nhập, một mặt, khuyến khích những người lao động, nhất là lao động trẻ, tham gia lao động, mặt khác, tăng lương và thu nhập cũng làm giảm tỷ lệ đó. Thật vậy, đa số những người cao tuổi khi được tăng lương, thu nhập và có tích lũy đủ đảm bảo cuộc sống cũng như sức khoẻ hạn chế họ sẽ rút khỏi lực lượng lao động, nghỉ việc sớm. Bên cạnh đó, khi thu nhập không lao động tăng lên, (như thừa kế, lợi tức, xổ số v.v...) sẽ làm cho một số người không tham gia lao động hoặc rút khỏi lực lượng lao động.

- Những đảm bảo trợ cấp xã hội, tàn tật, hưu trí, trợ cấp thất nghiệp v.v... Các trợ cấp này tăng lên sẽ khiến cho người lao động rút sớm khỏi hoặc không muốn tham gia lực lượng lao động. Ví dụ, trợ cấp bằng tiền cho những người ở ngoài lực lượng lao động. Giả sử rằng những người được trợ cấp 500.000đ/ tháng khi họ ở ngoài lực lượng lao động, nếu họ ra nhập thị trường lao động, thì họ sẽ mất trợ cấp ngay lập tức. Nếu trợ cấp này cao và tăng lên có thể kéo nhiều người lao động

ra khỏi lực lượng lao động, nhất là những người lao động có lương thấp.

- Khủng hoảng kinh tế, một số không có việc làm trở nên bi quan không còn muốn tìm kiếm việc làm và ra khỏi lực lượng lao động. Khủng hoảng kinh tế, như vậy, vừa tác động làm tăng, vừa tác động làm giảm tỷ lệ tham gia lao động.

b. Những nhân tố tác động đến cung thời gian làm việc

Tổng cung lao động cho một nền kinh tế không chỉ phụ thuộc vào số lượng người tham gia vào lực lượng lao động mà còn phụ thuộc vào số giờ làm việc trung bình trong tuần, trong năm của những người tham gia vào lực lượng lao động. Có nhiều yếu tố tác động đến thời gian làm việc của người lao động:

- Lợi ích, sở thích, nghề nghiệp, hoàn cảnh gia đình

Người lao động mong muốn có được lợi ích càng nhiều càng tốt, nhưng lại bị ràng buộc bởi khả năng kiếm tiền của họ (ràng buộc về ngân sách) nên họ chọn lựa một sự kết hợp giữa làm việc và nghỉ ngơi sao cho có lợi nhất; lợi ích tốt nhất được thể hiện tại điểm tiếp xúc giữa đường ngân sách và đường bàng quan. Để giải thích cho nhận xét trên, trước hết chúng ta hãy tiếp cận một mô hình mà các nhà kinh tế học dùng để phân tích hành vi cung lao động nói chung được gọi là "mô hình lựa chọn làm việc - nghỉ ngơi tân cổ điển". Theo mô hình này, các cá nhân tìm cách *tối đa hoá lợi ích bằng cách tiêu dùng hàng hoá và nghỉ ngơi*. Muốn mua được hàng hoá mong muốn, chúng ta phải làm việc để kiếm tiền. Như vậy có sự đánh đổi giữa làm việc và nghỉ ngơi. Nếu nghỉ ngơi nhiều, chúng ta sẽ phải sống mà không có những tiện nghi, hàng hoá. Còn nếu làm việc, chúng ta sẽ có tiền để mua các hàng hoá mong muốn nhưng lại phải từ bỏ thời gian nghỉ ngơi mình. Mô hình này được ứng dụng để phân tích quyết định cung lao động trong trạng thái

tĩnh, nghĩa là những quyết định tác động đến cung lao động cá nhân tại một thời điểm. Mục đích là xem xét những nhân tố ảnh hưởng đến quyết định của một người có làm việc hay không và nếu có làm việc thì chọn làm việc bao nhiêu giờ. Quan trọng hơn, mô hình lý thuyết này cho phép chúng ta dự đoán những thay đổi điều kiện kinh tế hoặc chính sách của Chính phủ sẽ tác động như thế nào đến quyết định làm việc và số giờ làm việc của người lao động. Trước hết, ta nghiên cứu xem người lao động tính toán lợi ích của mình như thế nào?

Mỗi cá nhân đều mong muốn có được lợi ích, cho phép anh ta được tiêu dùng hàng hoá (biểu thị là C) và được nghỉ ngơi (biểu thị là L) ở một mức độ nhất định, mức lợi ích đó được biểu thị bằng *hàm lợi ích* (U) như sau:

$$U = f(C, L) \text{ (Hình 6.1)}$$

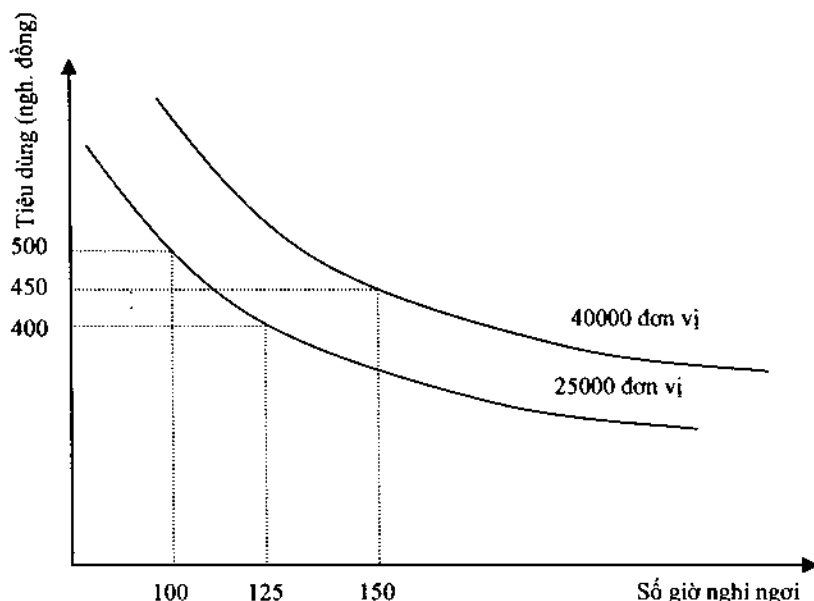
Hàm lợi ích của một người khi được tiêu dùng hàng hoá và nghỉ ngơi được thể hiện bằng hàm số U , đo lường mức độ hài lòng hay thoả mãn của cá nhân đó. Mức độ kết hợp hài hoà giữa làm việc và nghỉ ngơi của một cá nhân càng cao thì cá nhân đó càng đạt nhiều lợi ích. Như vậy, mua thêm hàng hoá hoặc dành thêm giờ cho nghỉ ngơi đều làm tăng lợi ích của cá nhân. Có nhiều cách kết hợp khác nhau giữa tiêu dùng giá trị hàng hoá và giờ nghỉ ngơi để tạo ra cùng một mức lợi ích cụ thể. Tập hợp của những điểm kết hợp này được gọi là đường bàng quan (như hình 6.1), và tất cả các điểm trên một đường bàng quan cùng có một mức độ lợi ích.

Như vậy, đường bàng quan là tập hợp các kết hợp giữa giá trị tiêu dùng hàng hoá và thời gian nghỉ ngơi cho ta cùng một mức độ lợi ích nhất định. Đường bàng quan có những đặc điểm sau:

Thứ nhất, đường bàng quan là đường dốc xuống (độ dốc âm). Nếu giả sử đường bàng quan là đường dốc lên, thì một tổ

Chương 6. Cung lao động và các nhân tố ảnh hưởng

hợp tiêu dùng của C và L nhiều cũng có cùng mức lợi ích như một tổ hợp tiêu dùng ít C và L. Điều này rõ ràng là mâu thuẫn với giả định rằng cá nhân thích cả hàng hoá và nghỉ ngơi. Một người muốn có thêm một vài giờ nghỉ ngơi mà vẫn giữ lợi ích không đổi phải bỏ đi một số hàng hoá. Như vậy đường bàng quan phải có độ dốc âm, nghĩa là nếu C tăng thì L giảm, hay để được một lợi ích này thì phải hy sinh một lợi ích khác.



Hình 6.1: Đường bàng quan

X và Y cùng nằm trên một đường bàng quan và tạo ra cùng mức lợi ích (25.000 đơn vị) điểm Z nằm ở đường bàng quan cao hơn và tạo ra nhiều lợi ích hơn.

Thứ hai, đường bàng quan càng cao xa gốc toạ độ càng biểu thị mức lợi ích cao hơn, vì những điểm kết hợp trên các đường bàng quan cao hơn cho phép tiêu dùng nhiều hàng hoá và

nghi ngơi nhiều hơn.

Thứ ba, các đường bàng quan không cắt nhau. Có thể chứng minh bằng phản chứng (giả sử rằng các đường bàng quan cắt nhau)

Thứ tư, đường bàng quan là đường cong lồi về phía gốc tọa độ

Lợi ích cận biên của nghỉ ngơi (gọi là MU_L), là sự thay đổi lợi ích nếu người lao động dành thêm 1 giờ để nghỉ ngơi và giữ nguyên tổng lượng hàng hoá tiêu dùng. Tương tự, lợi ích cận biên của tiêu dùng hàng hoá (gọi là MU_C), là sự thay đổi về lợi ích nếu tiêu dùng thêm 1 đơn vị tiền tệ để mua hàng hoá, mà giữ nguyên số giờ nghỉ ngơi. Độ dốc của một đường bàng quan được tính như sau:

$$\frac{\Delta C}{\Delta L} = \frac{MU_L}{MU_C} \quad (\text{Hình 6.2})$$

Giá trị tuyệt đối của độ dốc của một đường bàng quan - còn được gọi là tỷ lệ thay thế cận biên trong tiêu dùng- là tỷ số giữa các lợi ích cận biên.

Tính lồi của đường bàng quan thể hiện ở chỗ, đường bàng quan sẽ càng dốc khi người lao động tiêu dùng nhiều hàng hoá và ít nghỉ ngơi (đoạn myx trên hình 6.1) và nó ít dốc hơn khi người lao động tiêu dùng ít hàng hoá và nghỉ ngơi nhiều (đoạn xn trên hình 6.1). Do đó, giá trị tuyệt đối của độ dốc đường bàng quan giảm xuống khi di chuyển xuống dọc theo đường bàng quan. Như vậy, độ lồi tương ứng với tỷ lệ thay thế cận biên giảm dần.

Mặc dù người lao động muốn càng có được nhiều lợi ích qua việc tiêu dùng hàng hoá và nghỉ ngơi càng tốt, nhưng điều đó lại phụ thuộc vào ngân sách mà anh ta có thể kiếm được. Có thể, một phần thu nhập của người lao động có được từ những hoạt động khác (chẳng hạn, thu nhập từ tài sản, lãi cổ phiếu, tiền

trúng xổ số), ta gọi đây là thu nhập không từ lao động và viết tắt là V . Gọi h là số giờ làm việc trong một giai đoạn, w là mức tiền lương giờ. Như vậy, ngân sách kiếm được của người lao động có thể được viết như sau:

$$C = wh + V \text{ (Hình 6.3)}$$

Như vậy, lợi ích mà anh ta đạt được bị hạn chế, ràng buộc bởi ngân sách anh ta có thể kiếm được (C), gồm thu nhập do lao động wh và thu nhập không lao động V .

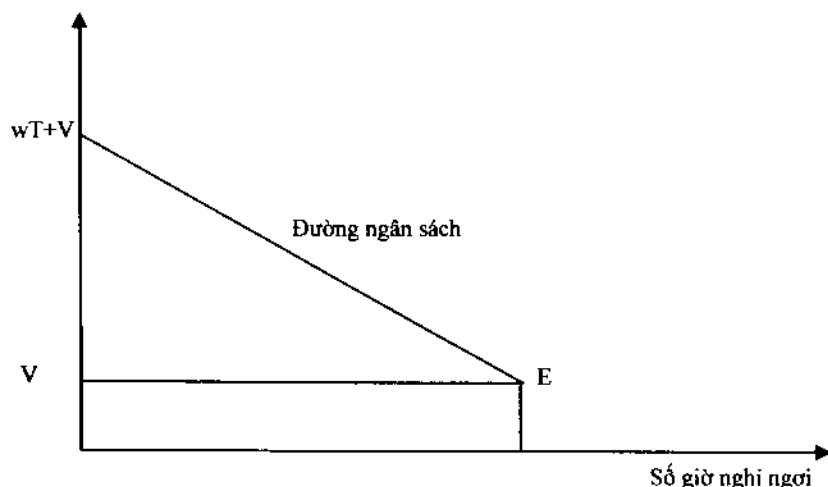
Giả định rằng tiền lương giờ w là cố định, nghĩa là một người nhận được cùng tiền lương một giờ không kể anh ta làm việc bao nhiêu giờ (thực tế, mức tiền lương cho những giờ ngoài quy định cao hơn, và tiền lương của công việc bán thời gian thường thấp hơn tiền lương của những công việc làm đủ thời gian quy định). Gọi T là số giờ một tuần, $T = h + L$ (h là thời gian làm việc và L là thời gian nghỉ ngơi trong một tuần). Khi đó, ta có thể viết lại ràng buộc ngân sách như sau.

$$C = w(T - L) + V \text{ (Hình 6.4) hay } C = (wT + V) - wL$$

Phương trình cuối cùng có dạng một đường thẳng và độ dốc của nó là giá trị âm của tiền lương giờ (hay $-w$). Đường ngân sách được vẽ ở hình 6.2. Điểm E của hình chỉ ra rằng nếu một người quyết định không làm việc và dành toàn bộ T thời gian cho nghỉ ngơi thì anh ta vẫn có thu nhập không lao động V . Nói cách khác, mỗi giờ nghỉ ngơi có giá bằng tiền lương giờ w . Nếu một người lao động không nghỉ ngơi giờ nào sẽ có và có thể mua $(wT + V)$ đơn vị tiền tệ cho hàng hoá.

Đường ngân sách là giới hạn tập hợp cơ hội của người lao động (Hình 6.2). Điểm E là điểm đóng góp, cho biết người lao động có thể tiêu dùng bao nhiêu nếu anh ta không gia nhập thị trường lao động. Người lao động dịch chuyển lên trên đường ngân sách khi anh ta đánh đổi 1 giờ nghỉ ngơi cho tiêu dùng

thêm, giá trị tuyệt đối của độ dốc đường ngân sách là tỷ lệ tiền lương. Do vậy, tất cả các tổ hợp giữa tiêu dùng và nghỉ ngơi nằm dưới đường ngân sách là được thoả mãn, những tổ hợp nằm phía trên đường ngân sách người lao động không được thoả mãn..



Hình 6.2: Đường ngân sách

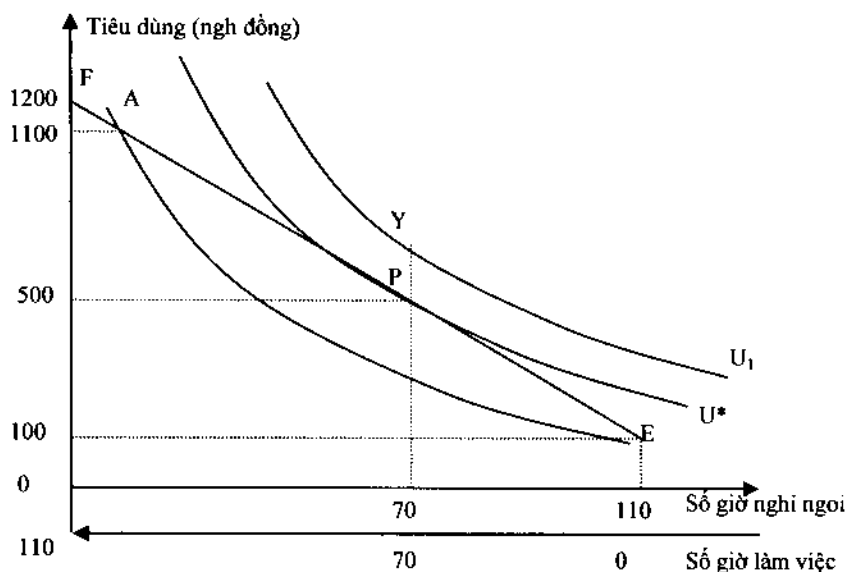
Như vậy, đường ngân sách mô tả giới hạn tập hợp các cơ hội kết hợp giữa tiêu dùng và nghỉ ngơi mà người lao động có thể mua được.

Để hiểu người lao động quyết định số giờ làm việc như thế nào, chúng ta giả định rằng, mọi người đều muốn chọn được một sự kết hợp giữa tiêu dùng hàng hoá và nghỉ ngơi mà đạt được tối đa lợi ích. Nghĩa là chọn một mức tiêu dùng hàng hoá và nghỉ ngơi mà đem lại mức chỉ số lợi ích U cao nhất có thể được trong điều kiện giới hạn của ngân sách.

Hình 6.3 minh họa giải pháp này. Trên hình vẽ, đường ngân sách FE mô tả những cơ hội có thể đạt được đối với một người lao động có thu nhập không lao động là 100.000đ, có mức tiền

Chương 6. Cung lao động và các nhân tố ảnh hưởng

lương là 10.000đ/giờ và có 110 giờ để làm việc và nghỉ ngơi trong một tuần. Điểm P là tổ hợp tốt nhất cho việc tiêu dùng hàng hoá và nghỉ ngơi mà lợi ích được tối đa hoá. Đường bàng quan cao nhất có thể đạt là ở điểm P và cho anh ta U^* đơn vị lợi ích. Lúc này, người lao động tiêu dùng 70 giờ cho nghỉ ngơi/tuần, làm việc 40 giờ/tuần có được và tiêu 500.000đ mua hàng hoá/ tuần. Tất nhiên, anh ta thích tiêu dùng một tổ hợp trên đường bàng quan U_1 mà cho anh ta mức lợi ích cao hơn, đó là tại điểm Y. Với tiền lương và thu nhập không lao động hiện có, anh ta không thể đáp ứng được tổ hợp tiêu dùng này. Ngược lại, người lao động có thể chọn điểm A nằm dưới đường ngân sách, nhưng điểm A đem lại cho anh ta ít lợi ích hơn điểm P. Do vậy, sự kết hợp giữa tiêu dùng hàng hoá và nghỉ ngơi có được lợi ích tốt nhất là tại điểm đường ngân sách tiếp xúc với đường bàng quan.



Hình 6.3: Một giải pháp quyết định làm việc, nghỉ ngơi

Một người lao động tối đa hoá lợi ích chọn tổ hợp tiêu dùng tại điểm P, nơi đường bàng quan tiếp xúc với đường ngân sách.

- Sở thích khác nhau của người lao động quyết định số giờ làm việc khác nhau

Đường bàng quan minh hoạ một người lao động quyết định chọn lựa giữa nghỉ ngơi và tiêu dùng như thế nào. Có người thích dành nhiều thời gian và nỗ lực để làm việc trong khi những người khác thích dành nhiều thời gian nghỉ ngơi. Những khác biệt về sở thích của các cá nhân thể hiện ở đường bàng quan khác nhau. Đường bàng quan của người nào có độ dốc lớn, nghĩa là tỷ lệ thay thế cận biên của người đó cao, nói cách khác, để thuyết phục người này từ bỏ một giờ nghỉ ngơi, cần phải có một lượng tiền lớn. Người đó thích nghỉ ngơi. Ngược lại, người nào có đường bàng quan bằng phẳng hơn (độ dốc thấp, tỷ lệ thay thế cận biên thấp). Người này không đòi hỏi một khoản tiền lớn để từ bỏ một giờ làm việc, người này thích làm việc. Những khác biệt về sở thích giữa các cá nhân rõ ràng là yếu tố quan trọng quyết định cung lao động của mỗi người. Nói cách khác, sở thích của mỗi người là bản tính tự nhiên vốn có của mỗi người, là điều rất khó lý giải.

- Nghề nghiệp, hoàn cảnh gia đình cũng quyết định đến cung thời gian làm việc trên thị trường. Nghề nghiệp có điều kiện làm việc thuận lợi, có cơ hội nổi tiếng, dễ chịu, thoải mái, hứng thú sẽ làm người lao động tích cực làm việc nhiều hơn. Hoàn cảnh gia đình thiếu thốn, phải nuôi nhiều người, còn đang độc thân hay có gia đình... đều có ảnh hưởng quyết định thời gian tham gia làm việc nhiều hay ít.

- Tiền lương, thu nhập không lao động tác động tới cung thời gian làm việc. Tiền lương trên thị trường thay đổi sẽ làm thay đổi số giờ làm việc của người lao động theo những xu

hướng khác nhau. Hãy xem xét trường hợp khi tiền lương tăng lên (ví dụ tiền lương giờ w tăng), còn thu nhập không lao động V vẫn giữ nguyên. Tiền lương tăng sẽ có thể tạo nên hai tác động, một mặt, khi tiền lương tăng thu nhập sẽ tăng làm tăng nhu cầu tiêu dùng đối với các hàng hoá bình thường (bao gồm cả nghỉ ngơi). Vì vậy, tiền lương tăng làm tăng nhu cầu nghỉ ngơi và giảm số giờ làm việc (xảy ra khi đã có mức tiền lương cao). Ảnh hưởng như thế gọi là ảnh hưởng thu nhập. Ảnh hưởng thu nhập chỉ ra rằng sự gia tăng tiền lương, giữ nguyên thu nhập không lao động, làm giảm số giờ làm việc. Nhưng không phải lúc nào cũng vậy. Tiền lương tăng cũng làm cho giờ nghỉ ngơi có giá hơn, đắt đỏ hơn, và người lao động sẽ giảm nghỉ ngơi. Như vậy, tiền lương tăng làm giảm nhu cầu nghỉ ngơi và làm tăng số giờ làm việc (khi mức tiền lương còn thấp). Ảnh hưởng như vậy gọi là ảnh hưởng thay thế. Ảnh hưởng thay thế chỉ ra rằng sự gia tăng tiền lương trong khi giữ thu nhập không lao động không đổi, làm tăng số giờ làm việc. Ảnh hưởng thực (hiệu số giữa ảnh hưởng thay thế và ảnh hưởng thu nhập) sẽ phụ thuộc vào mức độ của ảnh hưởng thay thế hay ảnh hưởng thu nhập, cái nào trội hơn.

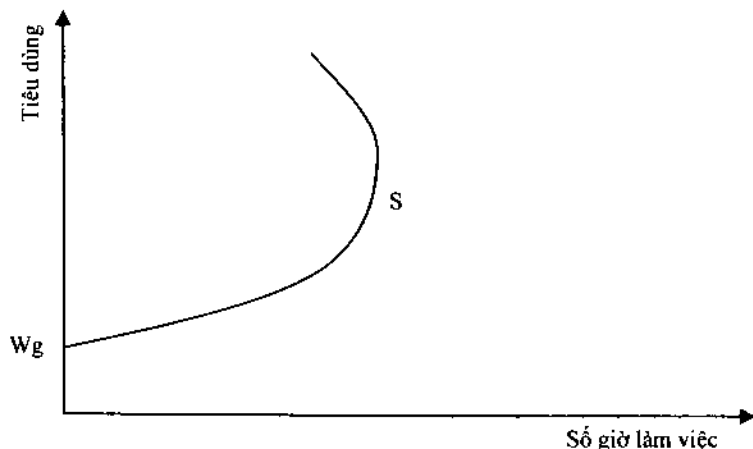
Như vậy, quan hệ giữa số giờ làm việc và tiền lương tóm tắt như sau:

- Mức tiền lương tăng lên sẽ làm tăng số giờ làm việc nếu ảnh hưởng thay thế trội hơn ảnh hưởng thu nhập.
- Mức tiền lương tăng lên sẽ làm giảm số giờ làm việc nếu ảnh hưởng thu nhập trội hơn ảnh hưởng thay thế.

Trên cơ sở mối quan hệ giữa số giờ làm việc và mức tiền lương được đề cập có thể biểu hiện chúng bằng một đường cong, gọi là đường cung lao động.

Hình 6.4 minh hoạ đường cung lao động. Theo đó, số giờ

làm việc bằng không với bất kỳ mức lương nào dưới mức lương giới hạn W_g . Một người tham gia vào thị trường lao động khi tiền lương thị trường cao hơn tiền lương giới hạn W_g . Ở mức lương cao hơn mức lương giới hạn một ít, đường cung lao động có độ dốc dương, vì vậy, ảnh hưởng thay thế trội hơn ảnh hưởng thu nhập. Ở một số điểm, trạng thái này bị đảo ngược và ảnh hưởng thu nhập trở nên trội hơn, số giờ làm việc giảm khi tiền lương tăng, tạo ra một phần của đường cung lao động có độ dốc âm. Đường cung lao động minh họa ở hình 6.4, gọi là đường cung lao động vòng về phía sau.



Hình 6.4: Đường cung lao động cong về phía sau của một người lao động

Để đo lường mức độ nhạy cảm của số giờ lao động do có những thay đổi mức tiền lương, chúng ta xác định độ co giãn của cung lao động như sau:

$$\delta = \frac{\% \text{ thay đổi trong số giờ làm việc}}{\% \text{ thay đổi trong mức tiền lương}} = \frac{\Delta h/h}{\Delta w/w} = \frac{\Delta h}{\Delta w} \times \frac{w}{h}$$

Độ co giãn của cung lao động cho ta tỷ lệ % thay đổi số giờ

Chương 6. Cung lao động và các nhân tố ảnh hưởng

làm việc khi thay đổi 1% mức tiền lương. Dấu của độ co giãn cung lao động phụ thuộc vào việc đường cung lao động dốc xuống hay dốc lên và vì vậy, nó có dấu dương khi ảnh hưởng thay thế trội hơn và dấu âm khi ảnh hưởng thu nhập trội hơn.

Đường cung lao động cho biết mối quan hệ giữa tỷ lệ tiền lương và số giờ làm việc. Phần dốc lên của đường cong cho thấy ảnh hưởng thay thế mạnh hơn, phần bẻ cong về phía sau cho thấy ảnh hưởng thu nhập trội hơn.

Ví dụ: Giả sử rằng mức tiền lương ban đầu của một lao động là 10\$/giờ và anh ta làm việc 1900giờ/năm. Tiền lương của anh ta tăng lên 20\$/giờ và anh ta quyết định làm việc 2090giờ/ năm.

Độ co giãn cung lao động của anh ta được tính như sau:

$$\delta = \frac{\% \text{ thay đổi trong số giờ làm việc}}{\% \text{ thay đổi trong mức tiền lương}} = \frac{10}{100} = 0,1$$

Khi giá trị tuyệt đối về độ co giãn của cung lao động nhỏ hơn 1 thì đường cung lao động được coi là ít co giãn. Nói cách khác, một sự thay đổi lớn trong tỉ lệ tiền lương chỉ mang lại một sự thay đổi nhỏ về số giờ làm việc. Nếu giá trị tuyệt đối của độ co giãn cung lao động lớn hơn 1, đường cung lao động được coi là co giãn. Có nghĩa là số giờ làm việc chịu ảnh hưởng mạnh của tiền lương. Số liệu trên là một ví dụ về cung lao động không co giãn. Tiền lương tăng gấp đôi (tăng 100%) chỉ làm cung lao động tăng lên 10%.

Một số nghiên cứu thực nghiệm sâu về quan hệ giữa số giờ làm việc và tiền lương cho thấy: Thứ nhất, đa số nam giới trong tuổi lao động đều tham gia vào lực lượng lao động, do vậy, các nghiên cứu thường sử dụng mẫu là lao động nam để xem xét tương quan giữa số giờ làm việc với tỉ lệ tiền lương và thu nhập không lao động. Thứ hai, độ co giãn của cung lao động rất khác

nhau. Một số cho kết quả độ co giãn bằng không, một số cho kết quả lớn và âm, số khác lại cho kết quả lớn và dương. Tuy nhiên, kết luận đáng tin cậy cuối cùng cho rằng độ co giãn của cung lao động nam giới thường xấp xỉ - 0,1. Nói cách khác, cứ 10% tăng lên trong tiền lương dẫn tới 1% giảm đi trong số giờ làm việc của lao động nam. Chi tiết hơn, 10% tăng lên trong tỉ lệ tiền lương làm tăng số giờ làm việc lên 1% do ảnh hưởng thay thế nhưng cũng dẫn đến 2% giảm đi do ảnh hưởng thu nhập. Vì vậy, ảnh hưởng thu nhập trội hơn ảnh hưởng thay thế, và làm giảm số giờ làm việc đi 1%.

Con số - 0,1 cho ta ba nhận xét quan trọng. Thứ nhất, vì nó là số âm nên ảnh hưởng thu nhập trội hơn. Tính trội hơn của ảnh hưởng thu nhập thường được dùng để giải thích sự cắt giảm giờ làm việc (trong giai đoạn 1900 - 1950) mà chúng ta đã đề cập ở phần trước. Thứ hai, đường cung lao động không co giãn. Số giờ làm việc của lao động nam dường như không nhạy cảm lắm với những thay đổi trong tiền lương, gần như bằng không. Thứ ba, đây chỉ là kết quả về độ co giãn của cung lao động cho nam giới trong độ tuổi lao động. Độ co giãn của cung lao động có thể rất khác nhau giữa nam và nữ, giữa người già và người trẻ.

Trong thực tế, ba biến quan trọng để ước lượng hàm cung lao động liên quan đến số giờ làm việc của cá nhân, tiền lương, thu nhập không lao động rất khó ước lượng. Trước hết, việc ước lượng số giờ làm việc rất khó chính xác. Số giờ làm việc để ước lượng cung lao động có thể là số giờ làm việc trong một ngày, một tuần hay một năm. Cung lao động gần như hoàn toàn không co giãn khi ta phân tích số giờ làm việc trong một tuần, nhưng sẽ khác nếu ta phân tích nó trong một năm. Việc xác định số giờ làm việc còn phụ thuộc người lao động được trả lương theo giờ, theo tháng hay theo năm. Người lao động được trả lương giờ có

thể biết chính xác số giờ anh ta làm việc hàng tuần. Nhưng nhiều người được trả lương hàng năm thì họ không để ý xem làm việc bao nhiêu giờ một tuần. Do vậy, nó tạo ra các sai lệch trong ước lượng độ co giãn cung lao động. Mặt khác, độ co giãn cung lao động thiếu chính xác còn do mức tiền lương được trả theo giờ hay theo tháng, năm. Đối với những người được trả lương năm, thì mức tiền lương dùng để tính độ co giãn là tiền lương trung bình, (đó là tỉ số giữa tổng tiền lương và số giờ làm việc hàng năm). Người lao động không báo cáo chính xác số giờ làm việc năm của mình, do vậy, tiền lương trung bình cũng không chính xác, vì thế độ co giãn cung lao động cũng thiếu chính xác. Ngoài ra, việc ước lượng hàm cung lao động đã không đề cập đến phần tiền lương của nhiều người không làm việc. Một người ở ngoài thị trường lao động không phải là có mức lương bằng không, mà mức lương thị trường của anh ta thấp hơn mức lương giới hạn. Như vậy, tiền lương tăng có ảnh hưởng đến cung thời gian làm việc của người lao động. Tuy nhiên, tiền lương tăng chỉ ảnh hưởng đối với người làm việc. Đối với một người không làm việc, sự tăng lên về tiền lương chẳng ảnh hưởng đến thu nhập thực của anh ta. Tăng tiền lương đối với người không làm việc thì không tạo ra ảnh hưởng thu nhập, mà chỉ làm cho thời gian nghỉ ngơi đắt hơn, vì vậy, có khả năng thu hút người không lao động tham gia vào lực lượng lao động nhiều hơn..

Từ những phân tích trên cho thấy, tiền lương trên thị trường vượt quá tiền lương giới hạn sẽ thu hút người lao động chưa làm việc tham gia lực lượng lao động. Còn đối với một người đang làm một công việc cụ thể nào đó, tăng tiền lương dẫn đến số giờ làm việc của anh ta có thể tăng hoặc giảm tùy thuộc vào việc ảnh hưởng thu nhập hay ảnh hưởng thay thế trội hơn. Thông thường, tiền lương tăng ít thì ảnh hưởng thay thế trội hơn (tăng

số giờ làm việc) nhưng tiền lương cứ tiếp tục tăng nữa, sẽ đến lúc giảm số giờ làm việc (ảnh hưởng thu nhập trội hơn). Hình 6-4 biểu hiện trạng thái trên (đường biểu diễn có dạng cong về phía sau). Đường biểu diễn có dạng như trên được gọi là đường cung lao động của cá nhân người lao động. Tuy nhiên, đối với nhóm lao động gồm nhiều người, thì khi tiền lương tăng, tỉ lệ tham gia lực lượng của các nhóm khó xác định. Chúng ta có thể sử dụng mô hình tối đa hoá lợi ích để xây dựng một đường cung lao động cho mọi người trong nền kinh tế. Đường cung lao động của thị trường được hình thành bằng cách cộng số giờ mà tất cả mọi người trong nền kinh tế sẵn sàng làm việc tại mỗi mức giá nhất định.

- Những chính sách của Nhà nước

Các chính sách của Nhà nước sẽ tác động trực tiếp hoặc gián tiếp lên cung lao động trên thị trường. Thay đổi chế độ tiền lương, bảo hiểm xã hội, trợ cấp thất nghiệp, hay chính sách tín dụng thuế... đều tác động đến khả năng tham gia thị trường lao động của những người chưa tham gia làm việc, tăng giảm số giờ làm việc của những người đang làm việc và điều tác động đến cung lao động trên thị trường.

c. Những nhân tố cơ bản tác động đến chất lượng cung lao động

- Chiến lược, chính sách phát triển nguồn nhân lực

Quan điểm, chiến lược phát triển con người và nguồn nhân lực trong từng giai đoạn lịch sử có tác động rất lớn tới chất lượng của nguồn nhân lực. Nhà nước có quan tâm, chăm lo xây dựng và phát triển con người và nguồn nhân lực được thể hiện qua chiến lược phát triển con người và nhân lực nâng cao dân trí, bồi dưỡng nhân tài..., thông qua hệ thống pháp luật bảo vệ các quyền cơ bản của con người như Luật Giáo dục, Luật Lao động v.v... và các chế độ chính sách, ví dụ như các chính sách về phát triển kinh

tế, giáo dục, đào tạo, y tế, bảo hiểm xã hội, tiền lương,...

- Hệ thống giáo dục, đào tạo

Hệ thống giáo dục từ các cấp mầm non, tiểu học, trung học phổ thông, đại học, đào tạo nghề là nhân tố quyết định đến chất lượng cung lao động. Hệ thống được phân ban hợp lý, chương trình giáo dục đào tạo được xây dựng khoa học, phương pháp hiện đại và phù hợp, đội ngũ giáo viên có chất lượng, cơ sở vật chất đầy đủ... đều tác động tốt đến trình độ học vấn, chuyên môn của người lao động hay tác động tốt đến chất lượng cung lao động.

- Chăm lo sức khoẻ và dinh dưỡng

Hệ thống y tế, chăm sóc sức khoẻ, vệ sinh phòng bệnh, phong trào thể dục thể thao, văn hoá văn nghệ có tác động đến tri thức văn hoá, sức khoẻ, thể lực và tâm lực của đội ngũ nhân lực.

- Hội nhập quốc tế

Quá trình hội nhập quốc tế dưới nhiều hình thức: liên doanh liên kết, xuất khẩu lao động, đào tạo quốc tế... có tác động tích cực đến chất lượng cung lao động, giúp cho nguồn nhân lực nâng cao tri thức, thúc đẩy tiến bộ khoa học công nghệ, trình độ quản lý.

Chương 7

CẦU LAO ĐỘNG VÀ CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG

I. CẦU LAO ĐỘNG VÀ CƠ SỞ XÁC ĐỊNH CẦU LAO ĐỘNG

1. Khái niệm cầu lao động

Trên thị trường lao động, cung và cầu lao động không tách rời nhau. Chương trước đã nghiên cứu cung lao động; chương này sẽ đề cập đến mặt thứ hai của thị trường lao động - Cầu lao động. Cầu lao động là gì?

Các doanh nghiệp thuê mướn lao động tùy thuộc vào việc người tiêu dùng mua nhiều hay ít loại hàng hoá và dịch vụ mà họ sản xuất ra. Nhu cầu thuê mướn lao động, cũng giống như cầu về các đầu vào khác của quá trình sản xuất (đất đai, nhà xưởng và máy móc) là “cầu phát sinh”, xuất phát từ những mong muốn của khách hàng. Vì thế, người sử dụng lao động thuê lao động nhiều hay ít tùy thuộc vào cầu sản phẩm, điều kiện, hoàn cảnh của từng tổ chức, doanh nghiệp và của nền kinh tế.

Như vậy, có thể hiểu, cầu lao động là lượng lao động mà người sử dụng lao động chấp nhận thuê ở các điều kiện nhất định. Tổng cầu lao động của nền kinh tế (hoặc của một tổ chức, doanh nghiệp, một ngành, một loại lao động nào đó) là toàn bộ nhu cầu về sức lao động của nền kinh tế (tổ chức, doanh nghiệp,...) ở một thời kỳ nhất định, trong những điều kiện nhất định.

Khi xác định cầu lao động cần quan tâm đến các vấn đề liên quan. Thật vậy, khi bán sức lao động, ngoài tiền lương, người lao động còn quan tâm đến rất nhiều lĩnh vực của doanh nghiệp thuê họ, như điều kiện làm việc, các quan hệ xã hội, chính sách tiền lương tối thiểu, trợ cấp việc làm, các qui định hạn chế việc sa thải của người sử dụng lao động,... Đó là những vấn đề có tác động đến số lượng lao động mà các doanh nghiệp cần thuê và mức tiền lương mà người lao động nhận được ở các khía cạnh và mức độ khác nhau. Ngoài ra, khi quyết định thuê lao động, cả hai bên người lao động và người sử dụng lao động cần chú trọng đến chất lượng lao động để xác định giá cả sức lao động và các quyết định về quan hệ lao động, như điều kiện làm việc, các chế độ khuyến khích, thăng tiến... Cơ sở xác định cầu lao động hay quyết định thuê lao động dựa trên cơ sở sau.

2. Cơ sở xác định cầu lao động

Để xác định được cầu lao động hay số lao động cần thuê, trước hết, cần hiểu được một số khái niệm và các giả định có liên quan và cũng là cơ sở để xác định cầu lao động. Đó là các khái niệm về hàm sản xuất, sản phẩm biên và tối đa hoá lợi nhuận.

a. Hàm sản xuất

Hàm sản xuất phản ánh khả năng sản xuất ra hàng hoá và dịch vụ của doanh nghiệp. Để đơn giản, chúng ta sẽ giả định rằng chỉ có hai yếu tố sản xuất (tức là hai đầu vào của quá trình sản xuất), đó là số giờ công lao động mà doanh nghiệp thuê (E) và vốn (K) (gồm đất đai, máy móc và các đầu vào vật chất khác). Có nhiều cách kết hợp giữa hai yếu tố đầu vào để có được đầu ra. Chúng ta viết hàm sản xuất như sau:

$$q = f(E, K)$$

Trong đó, q là lượng sản phẩm đầu ra của doanh nghiệp. Như vậy, hàm sản xuất cho biết lượng đầu ra sản xuất được từ một cách kết hợp giữa lao động và vốn nhất định. Số giờ công lao động E được tính bằng tích của số người lao động được thuê và số giờ làm việc trung bình của mỗi lao động. Để đơn giản hoá vấn đề (coi số giờ làm việc của mỗi người đều như nhau), chúng ta chỉ coi đầu vào lao động “ E ” là số người lao động mà doanh nghiệp thuê. Trong hàm sản xuất cũng được giả định rằng các loại lao động là như nhau, có thể cộng được với nhau thành một đầu vào duy nhất. Trên thực tế, những người lao động rất khác nhau. Có người tốt nghiệp đại học, cao đẳng, có người chưa tốt nghiệp trung học phổ thông; có người có trình độ chuyên môn cao, có người lại chưa qua đào tạo. Để xây dựng đường cầu lao động của doanh nghiệp với các giả định trên, chúng ta bắt đầu từ xây dựng một mô hình đơn giản, qua đó có thể thấy được các doanh nghiệp ra quyết định thuê lao động như thế nào.

b. Sản phẩm cận biên

Sản phẩm biên của lao động (ký hiệu là MPE) là phần sản lượng thay đổi do thuê thêm một người lao động khi lượng các đầu vào khác không thay đổi. Tương tự, sản phẩm biên của vốn (hay MPK) là phần sản lượng thay đổi do tăng thêm một đơn vị vốn khi lượng các đầu vào khác không đổi. Giả định rằng sản phẩm biên của cả lao động và vốn đều là số dương, khi đó tăng thêm đầu vào sẽ mang lại sản lượng cao hơn. Ví dụ dưới đây sẽ giúp ta hiểu được cách tính sản phẩm biên của lao động. Bảng 7.1 tổng hợp kết quả sản xuất của doanh nghiệp khi thuê số lượng

Chương 7. Cấu lao động và các nhân tố ảnh hưởng

người lao động khác nhau trong khi vốn không đổi.

Bảng 7.1. Tính sản phẩm biên của lao động (vốn không đổi)*

Số lao động được thuê (người)	Sản lượng (đơn vị)	Sản phẩm cận biên của lao động (đơn vị) MPE	Giá trị sản phẩm biên (nghìn đồng) VMPE
0	0	-	-
1	11	11	22
2	27	16	32
3	47	20	40
4	66	19	38
5	83	17	34
6	98	15	30
7	111	13	26
8	122	11	22
9	131	9	18

* Các phép tính giá trị sản phẩm biên giả định rằng giá của sản phẩm là 2.000đ.

Trong ví dụ trên, lúc đầu sản lượng tăng lên với tốc độ gia tăng cùng với số lao động được thuê làm tăng sản phẩm biên của lao động. Tuy nhiên, sản lượng tăng lên với tốc độ giảm dần cho đến khi người lao động được thuê thêm (người thứ 4 trong ví dụ trên) làm ra sản lượng cho doanh nghiệp ít hơn so với người được thuê trước đó. Giả định này dựa theo qui luật lợi suất giảm dần. Do mức vốn cố định (tức là với một số máy móc cố định và đất đai cố định), khi đưa thêm nhiều lao động sẽ gây khó khăn cho chuyên môn hoá công việc, làm cho kết quả làm việc sẽ suy giảm và sản phẩm biên của lao động cũng giảm sút.

c. Tối đa hoá lợi nhuận

Để phân tích các quyết định thuê lao động của doanh nghiệp chúng ta giả định rằng, mục đích của doanh nghiệp là phải tối đa hoá lợi nhuận của mình. Lợi nhuận của doanh nghiệp được tính theo công thức: $Lợi\ nhuận = pq - wE - rK$, trong đó, p là mức giá mà doanh nghiệp có thể bán sản phẩm của mình; w là mức tiền công (chi phí để thuê một lao động) và r là giá của vốn (lãi suất vay một đơn vị vốn). Giả định doanh nghiệp là một tác nhân nhỏ trong một ngành và trên thị trường, nên không làm thay đổi đến các giá trên (p, w, r). Một doanh nghiệp không gây ảnh hưởng đến giá cả thị trường tối đa hoá lợi nhuận bằng cách thuê “đủ và đúng” số lượng vốn và lao động cần thiết. Như vậy, doanh nghiệp sẽ chỉ thuê số lao động (cầu lao động của doanh nghiệp) vừa đủ để đảm bảo tối đa hoá lợi nhuận. Tuy nhiên, mức độ thuê lao động (cầu lao động) trong ngắn hạn và dài hạn có khác nhau, do có những thay đổi về các yếu tố sản xuất. Chúng ta sẽ lần lượt xem xét cầu lao động trong ngắn hạn và dài hạn.

3. Cầu lao động trong ngắn hạn

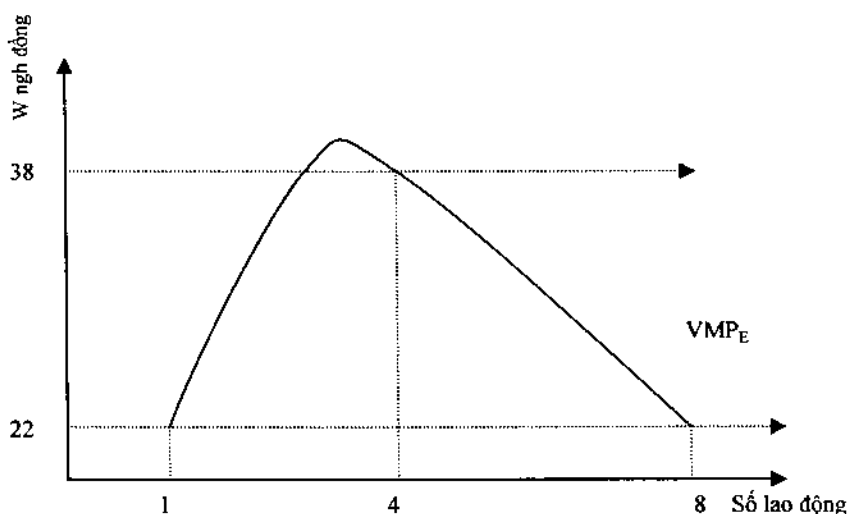
a. Điều kiện tối đa hoá lợi nhuận

Ngắn hạn là một khoảng thời gian mà doanh nghiệp không thể thay đổi qui mô nhà xưởng hoặc thay đổi các thiết bị máy móc. Do đó, trong ngắn hạn, lượng vốn của doanh nghiệp được cố định tại một mức K_0 nào đó. Giá trị tiền tệ mà mỗi công nhân tăng thêm làm ra được tính bằng cách nhân số sản phẩm biên của lao động với giá của một sản phẩm. Đó chính là giá trị sản phẩm biên của lao động và được tính theo công thức: $VMPE = p \times MPE$

Doanh nghiệp cạnh tranh có thể thuê mỗi lao động với một mức tiền công ổn định trên thị trường là w nghìn đồng. Trong ví dụ trên, $w = 22.000đ$. Nếu thuê người thứ bảy thì thu được thu nhập biên lớn hơn chi phí để thuê lao động này (giá trị sản phẩm

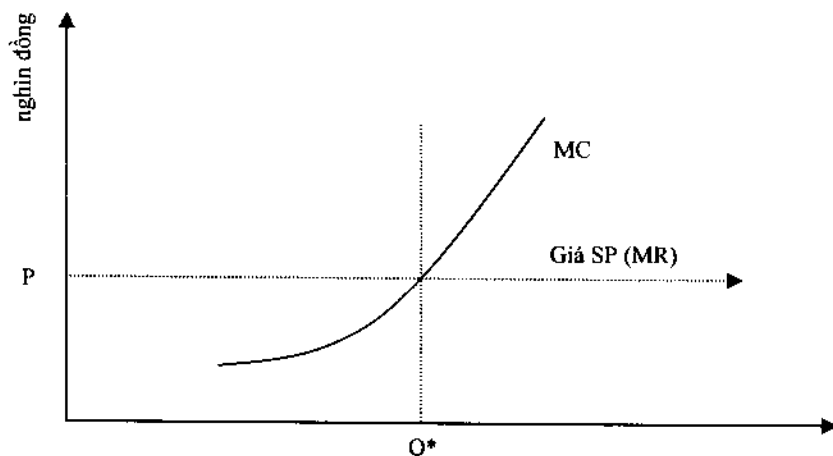
biên của lao động thứ bảy là 26.000đ còn tiền công chỉ có 22.000đ). Do đó, một doanh nghiệp tìm kiếm lợi nhuận tối đa sẽ muốn thuê thêm lao động. Tuy vậy, nếu doanh nghiệp thuê nhiều hơn 8 lao động thì giá trị sản phẩm biên của lao động thấp hơn chi phí thuê. Do đó, theo quan điểm tối đa hoá lợi nhuận thì thuê nhiều hơn 8 lao động là không nên. Do vậy, cầu lao động trong trường hợp này là 8 lao động. Như vậy, điều kiện tối đa hoá lợi nhuận là $w = VMPE$. Quy tắc nêu trên còn được gọi là điều kiện năng suất biên.

Đường giá trị sản phẩm biên được minh hoạ trong hình 7.1 (dựa trên số liệu nêu ở bảng 7.1). Có một cách khác, phổ biến hơn để mô tả hành vi tối đa hoá lợi nhuận là doanh nghiệp sản xuất đến mức sản lượng mà tại đó chi phí sản xuất thêm một đơn vị sản phẩm (chi phí biên, ký hiệu là MC) bằng với thu nhập có được khi bán đơn vị sản phẩm đó (doanh thu biên, ở đây chính là giá sản phẩm p).



Hình 7.1: Quyết định thuê lao động của doanh nghiệp trong ngắn hạn

Nếu một lao động tăng thêm sản xuất được MPE đơn vị sản phẩm, thì chỉ cần $1/\text{MPE}$ lao động sẽ sản xuất được 1 đơn vị sản phẩm. Số lao động này được trả mức tiền công w . Như thế, chi phí sản xuất thêm một đơn vị sản phẩm là $MC = w \times 1/\text{MPE}$. Do vậy, điều kiện khác để tối đa hoá lợi nhuận là doanh nghiệp sản xuất đến điểm mà chi phí biên bằng giá sản phẩm, và được viết lại là $MC = w \times 1/\text{MPE} = p$

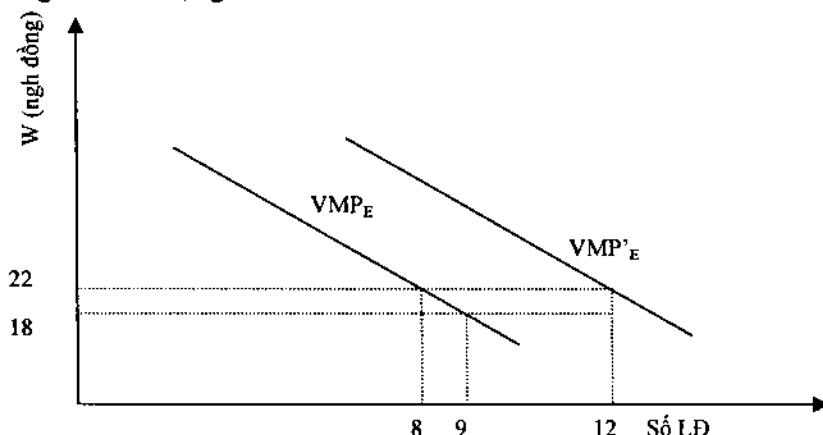


Hình 7.2: Quyết định sản lượng của doanh nghiệp

b. Đường cầu lao động ngắn hạn của một doanh nghiệp

Đường cầu lao động ngắn hạn cho biết những thay đổi về số việc làm (hay số lao động cần thuê) của doanh nghiệp khi tiền công thay đổi và vốn được giữ nguyên. Cách xây dựng đường cầu lao động ngắn hạn được trình bày trong hình 7.3, trong đó có vẽ phần dốc xuống của đường giá trị sản phẩm biên của lao động, VMPE. Ban đầu, mức tiền công là 22.000 đ, doanh nghiệp thuê 8 lao động. Nếu tiền công giảm xuống 18.000 đ, doanh nghiệp thuê 9 lao động. Do đó, đường cầu lao động ngắn hạn được xác định bởi đường giá trị sản phẩm biên của lao động. Do giá trị sản phẩm biên của lao động giảm dần

khi thuê thêm lao động, tiền công giảm xuống nhất định sẽ làm tăng cầu lao động.



Hình 7.3: Đường cầu lao động ngắn hạn của doanh nghiệp

Vị trí của đường cầu lao động phụ thuộc vào giá sản phẩm. Do giá trị sản phẩm biên được xác định bằng tích số của giá sản phẩm và sản phẩm biên, đường cầu lao động ngắn hạn dịch chuyển sang phải nếu giá sản phẩm tăng. Giả sử giá sản phẩm tăng, dịch chuyển đường giá trị sản phẩm biên trong hình 7.3 từ $VMPE$ lên $VMPE'$. Nếu tiền công là 22.000 đ, giá tăng làm tăng số lao động thuê mướn của doanh nghiệp từ 8 người lên 12 người. Do đó, có mối quan hệ thuận giữa số việc làm trong ngắn hạn với giá sản phẩm.

c. Đường cầu lao động ngắn hạn của ngành

Về nguyên tắc, có thể xây dựng một đường cầu lao động của tất cả các doanh nghiệp trong một ngành - tức là một tập hợp các doanh nghiệp cùng một loại sản phẩm. Đường cầu lao động của ngành được xác định bằng cách cộng các đường cầu của các doanh nghiệp. Nhưng như thế là không tính đến hiện tượng đường cầu lao động của mỗi doanh nghiệp có thể dịch

chuyển do mức giá sản phẩm có thể thay đổi. Nếu tất cả các doanh nghiệp trong ngành đều tăng lao động để tối đa hoá lợi nhuận thì ngành sẽ tạo thêm nhiều sản phẩm và giá sản phẩm sẽ giảm, kết quả là đường cầu lao động của mỗi doanh nghiệp riêng lẻ sẽ dịch chuyển sang trái một ít. Khi đó, số việc làm trong ngành sẽ tăng lên ít hơn so với mức tăng trong trường hợp chúng ta cộng các đường cầu của các doanh nghiệp với nhau. Đường cầu lao động của ngành, có tính đến giá sản phẩm sẽ dốc hơn đường cầu lao động của ngành khi ta cộng hàng ngang đường cầu lao động của các doanh nghiệp đơn lẻ.

d. Độ co giãn của cầu lao động ngắn hạn

Độ co giãn của cầu lao động ngắn hạn được tính theo công thức sau:

$$\delta_{SR} = \frac{\text{Phần trăm thay đổi số lao động}}{\text{Phần trăm thay đổi mức tiền lương}} = \frac{\Delta E_{SR}/E_{SR}}{\Delta w/w} = \frac{\Delta E_{SR}}{\Delta w} * \frac{w}{E_{SR}}$$

Độ co giãn cầu lao động ngắn hạn được định nghĩa là phần trăm thay đổi số lao động cần thuê trong ngắn hạn (ΔE_{SR}) khi thay đổi 1% tiền lương. Nó được sử dụng để đo lường phản ứng về cầu lao động của ngành khi có sự thay đổi về mức tiền lương trên thị trường. Do đường cầu lao động ngắn hạn dốc xuống dưới, nên độ co giãn phải âm. Ví dụ, ngành thuê 30 lao động khi tiền công là 20.000đ và thuê 56 lao động khi tiền công giảm còn 10.000đ. Độ co giãn cầu lao động ngắn hạn trong trường hợp này là:

$$\delta_{SR} = \frac{\text{Phần trăm thay đổi trong lao động thuê}}{\text{Phần trăm thay đổi trong tiền công}} = \frac{(56 - 30)/30}{(10 - 20)/20} = -1,733$$

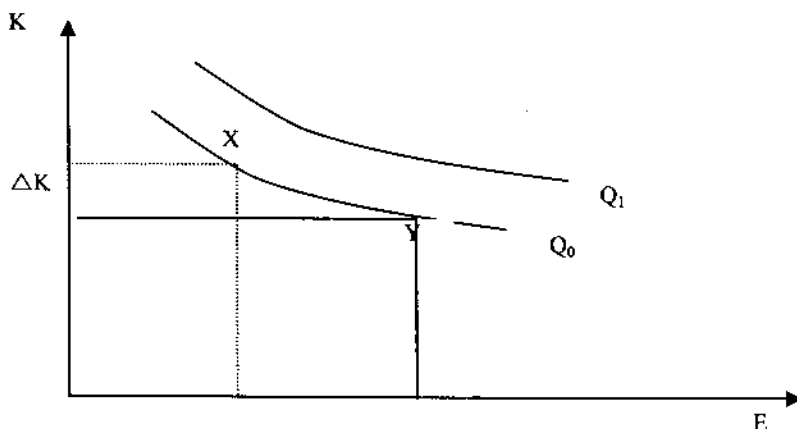
Cầu lao động được gọi là co giãn nếu đường cầu lao động có độ co giãn với giá trị tuyệt đối lớn hơn 1, còn cầu lao động được gọi là không co giãn nếu độ co giãn có giá trị tuyệt đối nhỏ hơn 1.

4. Cầu lao động trong dài hạn

Trong dài hạn, ngoài việc thay đổi số lao động, lượng vốn của doanh nghiệp cũng thay đổi. Doanh nghiệp có thể mở rộng hoặc thu hẹp qui mô nhà xưởng và thiết bị. Do đó, trong dài hạn, doanh nghiệp có thể tối đa hoá lợi nhuận bằng cách thay đổi cả số lượng lao động thuê và lượng vốn đầu tư vào nhà xưởng, thiết bị. Như vậy, sẽ có nhiều sự kết hợp khác nhau giữa lao động và vốn cho ta các kết quả sản xuất khác nhau. Nếu các kết hợp giữa vốn và lao động cho ta cùng mức sản lượng thì chúng ta sẽ vẽ được một đường, gọi là đường đồng lượng.

a. Đường đồng lượng

Một đường đồng lượng mô tả các kết hợp giữa lao động và vốn để sản xuất ra cùng mức sản lượng. Hình 7-4 minh hoạ các đường đồng lượng gắn với hàm sản xuất $q = f(E, K)$. Đường đồng lượng ký hiệu q_0 cho ta thấy tất cả những phối hợp vốn - lao động tạo ra đúng q_0 đơn vị sản phẩm, còn đường đồng lượng ký hiệu q_1 cho ta biết những phối hợp vốn - lao động mang lại mức sản lượng q_1 .



Hình 7.4: Đường đồng lượng

Hình 7.4 minh họa các đặc điểm của các đường đồng lượng như sau:

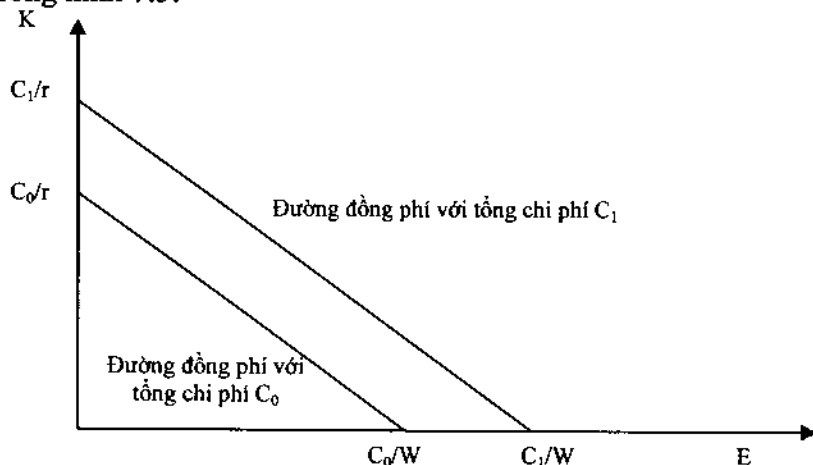
- Các đường đồng lượng nhất định phải dốc xuống.
- Các đường đồng lượng không cắt nhau.
- Các đường đồng lượng cao hơn gần với các mức sản lượng cao hơn.
- Các đường đồng lượng lồi về phía gốc tọa độ.

b. Đường đồng phí

Các chi phí sản xuất của doanh nghiệp, ký hiệu là C , được tính theo công thức:

$$C = wE + rK$$

Giả sử doanh nghiệp chỉ tiêu một lượng tiền nhất định, C_0 . Trong trường hợp doanh nghiệp quyết định chỉ vay vốn, mà không thuê lao động, như thế có thể vay tối đa (C_0/r) đơn vị vốn. Doanh nghiệp cũng có thể chỉ thuê lao động mà không vay vốn, như vậy tối đa thuê được (C_0/w) người. Đường nối tất cả các phối hợp lao động và vốn khác nhau với tổng chi phí C_0 được gọi là đường đồng phí, đó là đường thẳng như minh họa trong hình 7.5.



Hình 7.5: Đường đồng phí

Đường đồng phí có một số đặc điểm đáng lưu ý. Thứ nhất, đường đồng phí cho ta biết các phối hợp vốn và lao động khác nhau có cùng mức chi phí. Thứ hai, các đường đồng phí cao hơn có chi phí cao hơn. Hình 7-5 minh họa các đường đồng phí gần với các mức tổng chi phí C_0 và C_1 với $C_1 > C_0$. Chúng ta cũng xác định được độ dốc của một đường đồng phí bằng cách viết lại phương trình trên như sau:

$$K = \frac{C}{r} - \frac{w}{r \cdot E}$$

Phương trình này có dạng $y = a + bx$, giao điểm với trục hoành là $\frac{C}{r}$ và độ dốc là $-\frac{w}{r}$. Do đó, độ dốc của đường đồng phí là giá trị âm của tỷ số giá của các đầu vào.

c. Tối thiểu hoá chi phí

Một doanh nghiệp, khi sản xuất q_0 sản phẩm, đều mong muốn chi phí thấp nhất. Hình 7-6 minh họa tối thiểu hoá chi phí này (Xem trang sau). Doanh nghiệp lựa chọn sự phối hợp lao động và vốn (100 lao động và 175 đơn vị vốn) tại điểm P, tại đó đường đồng phí tiếp xúc với đường đồng lượng. Tại điểm này, doanh nghiệp sản xuất q_0 sản phẩm với chi phí thấp nhất bởi vì nó sử dụng một phối hợp vốn - lao động nằm trên đường đồng phí thấp nhất. Doanh nghiệp cũng có thể sản xuất q_0 đơn vị sản lượng, sử dụng các phối hợp vốn - lao động khác, chẳng hạn, như điểm A hoặc điểm B trên đường đồng lượng. Tuy nhiên, những lựa chọn đó sẽ tốn kém hơn với tổng chi phí là C_1 trên một đường đồng phí cao hơn. Như vậy, doanh nghiệp tối ưu hoá chi phí khi sử dụng phối hợp vốn-lao động ở tại điểm đường đồng phí tiếp xúc với đường đồng lượng. Điều này có nghĩa rằng độ dốc của đường đồng phí bằng với độ dốc của đường

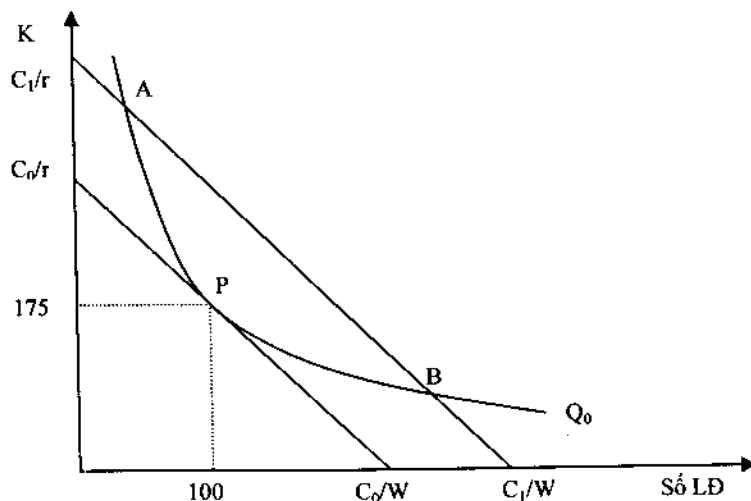
đồng lượng, hay:

$$\frac{MPE}{MPK} = \frac{w}{r}$$

Điều kiện này có thể được viết lại là $\frac{MPE}{w} = \frac{MPK}{r}$

Tỷ số $\frac{MPE}{w}$ nói lên rằng đồng tiền cuối cùng được dùng thuê lao động mang lại bao nhiêu sản phẩm (Ví dụ, nếu sản phẩm biên của lao động là 20 đơn vị và tiền công là 10 nghìn đồng, thì nghìn đồng cuối cùng dùng để thuê lao động mang lại 2 sản phẩm). Tương tự, tỷ số $\frac{MPK}{r}$ cho biết đồng tiền cuối cùng dùng để vay vốn sẽ thu được bao nhiêu sản lượng. Tối thiểu hoá chi phí đòi hỏi đồng tiền cuối cùng chi cho lao động phải mang lại sản lượng bằng sản lượng thu được khi chi đồng tiền cuối cùng cho vốn. Nói cách khác, đồng tiền cuối cùng được tiêu vào mỗi loại đầu vào đều mang lại cùng mức sản lượng thu được.

Không nên nhầm lẫn tối thiểu hoá chi phí để sản xuất ra một mức sản lượng nhất định với việc doanh nghiệp tối đa hoá lợi nhuận. Cần hiểu rõ rằng, tối thiểu hoá chi phí nghĩa là phải làm sao để chi phí thấp nhất khi sản xuất ở một mức sản lượng nào đó (ví dụ q_0), nhằm tối đa hoá lợi nhuận. Còn tối đa hoá lợi nhuận không chỉ sản xuất với chi phí tối thiểu ở một mức sản lượng nào đó mà cần phải chọn cách sản xuất đạt sản lượng tối ưu. Đó là mức sản lượng làm cho lợi nhuận là tối đa, tại đó chi phí sản xuất biên bằng với giá của sản phẩm (tức là q^* sản phẩm như trong hình 7-6).



Hình 7.6: Tối thiểu hoá chi phí

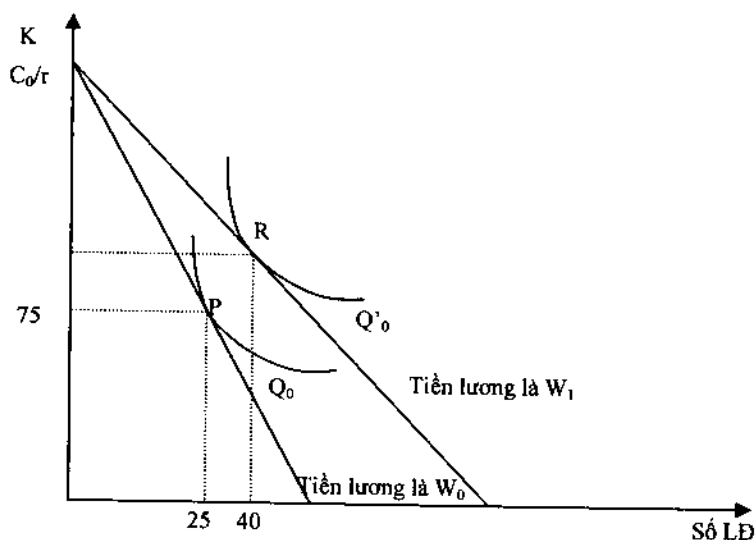
Như phần trước đã nêu, với một mức vốn nhất định, số lao động mà doanh nghiệp thuê được xác định bằng cách cân bằng tiền công với giá trị sản phẩm biên của lao động. Tương tự, điều kiện tối đa hoá lợi nhuận cũng cho biết nên vay bao nhiêu vốn, được xác định bằng cách cân bằng lãi suất vay vốn (r) với giá trị sản phẩm biên của vốn $VMPK$. Do đó, tối đa hoá lợi nhuận trong dài hạn đòi hỏi lao động và vốn phải được thuê và vay thêm đến điểm thoả mãn cả hai điều kiện:

$$w = p \times MPE = VMPE \text{ và } r = p \times MPK = VMPK$$

Các điều kiện tối đa hoá lợi nhuận trên cũng hàm ý tối thiểu hoá chi phí (tối đa hoá lợi nhuận đòi hỏi tối thiểu hoá chi phí nhưng tối thiểu hoá chi phí không đồng nghĩa với tối đa hoá lợi nhuận). Và hai điều kiện trong phương trình trên cho thấy tỷ số giá đầu vào bằng tỷ số sản phẩm biên ($\frac{w}{r} = \frac{MPE}{MPK}$).

d. Đường cầu lao động dài hạn

Điều gì xảy ra đối với cầu lao động dài hạn của doanh nghiệp khi tiền lương thay đổi. Xem xét một doanh nghiệp đang sản xuất ở mức sản lượng q_0 . Giả định rằng đây là mức sản lượng tối đa hoá lợi nhuận nghĩa là tại mức sản lượng đó thì giá sản phẩm bằng với chi phí biên ($p = MC$). Doanh nghiệp sử dụng cách phối hợp lao động và vốn sao cho tỷ số sản phẩm biên bằng với tỷ số giá đầu vào nhằm tối đa hoá lợi nhuận. Ban đầu, tiền lương là w_0 . Phối hợp các đầu vào tối ưu này được minh hoạ ở hình 7.7, đó là sử dụng 75 đơn vị vốn và 25 lao động để sản xuất q_0 đơn vị sản phẩm, với tổng chi phí bằng C_0 .



Hình 7.7: Ảnh hưởng khi giảm tiền lương, tổng chi phí không đổi ở mức C_0

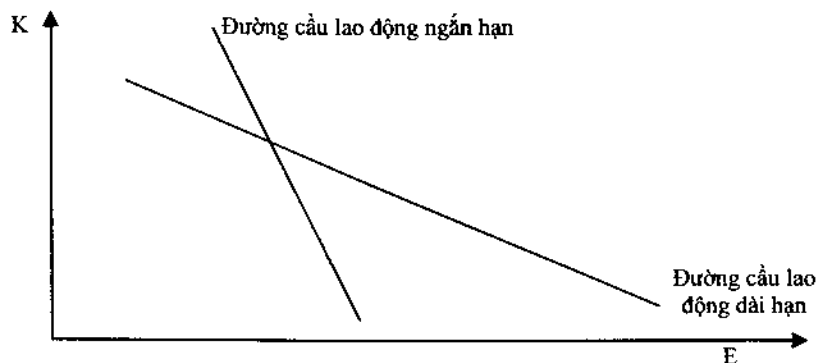
Giả sử mức tiền lương thị trường giảm xuống w_1 , giá trị tuyệt đối của độ dốc đường đồng phí bằng với tỷ số giá đầu vào (tức là $\frac{w_1}{r}$) do đó đường đồng phí sẽ thoải đi khi tiền công giảm xuống).

e. Độ co giãn cầu lao động trong dài hạn

Khái niệm độ co giãn cũng được dùng để đo lường mức độ thay đổi số lao động sử dụng trong dài hạn (ELR) khi tiền lương thay đổi. Độ co giãn của cầu lao động dài hạn được tính theo công thức:

$$\delta LR = \frac{\text{Phần trăm thay đổi số lao động}}{\text{Phần trăm thay đổi mức tiền lương}} = \frac{\Delta ELR / ELR}{\Delta w / w} = \frac{\Delta ELR}{\Delta w} * \frac{w}{ELR}$$

Do đường cầu lao động dài hạn dốc xuống nên độ co giãn của cầu lao động dài hạn là âm. Đường cầu lao động dài hạn co giãn hơn đường cầu lao động ngắn hạn, như minh họa trong hình 7- 8. Trong dài hạn, các doanh nghiệp có thể điều chỉnh cả vốn và lao động và có thể tận dụng những thay đổi về giá thuê lao động. Trong ngắn hạn, doanh nghiệp bị hạn chế bởi một lượng vốn cố định và không thể điều chỉnh qui mô của nó một cách tối ưu được.



Hình 7.8: Đường cầu ngắn hạn và đường cầu dài hạn

Nhiều nghiên cứu thực nghiệm ước lượng độ co giãn cầu lao động ngắn hạn cho thấy chúng nằm trong khoảng từ -0,4 đến -0,5. Nói cách khác, trong ngắn hạn cứ 10% tăng tiền công thì số lao động được thuê giảm xuống khoảng 4 đến 5%. Các

nghiên cứu thực nghiệm cũng cho thấy, ước lượng độ co giãn cầu lao động dài hạn xoay quanh khoảng -1, do đó, đường cầu lao động dài hạn co giãn hơn đường cầu ngắn hạn. Trong dài hạn, cứ 10% thay đổi trong tiền lương dẫn đến thay đổi 10% số lao động sử dụng. Khoảng 1/3 độ co giãn dài hạn có thể do ảnh hưởng thay thế tạo ra và khoảng 2/3 còn lại do ảnh hưởng qui mô tạo ra (ảnh hưởng thay thế và quy mô sẽ đề cập ở phần sau).

II. NHỮNG NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN CẦU LAO ĐỘNG

1. Cầu sản phẩm

Khi những nhân tố khác không đổi thì sự thay đổi cầu một loại sản phẩm đang được sản xuất sẽ làm thay đổi cầu lao động theo cùng xu hướng. Vì khi nhu cầu tiêu dùng của khách hàng về một loại hàng hoá nào đó tăng, tức là cầu sản phẩm tăng, làm cho giá sản phẩm có xu hướng tăng, dẫn đến giá trị sản phẩm biên tăng, làm tăng cầu lao động. Ngược lại, khi cầu sản phẩm giảm, giá sản phẩm giảm, giá trị sản phẩm biên giảm và cầu lao động cũng giảm.

2. Năng suất lao động

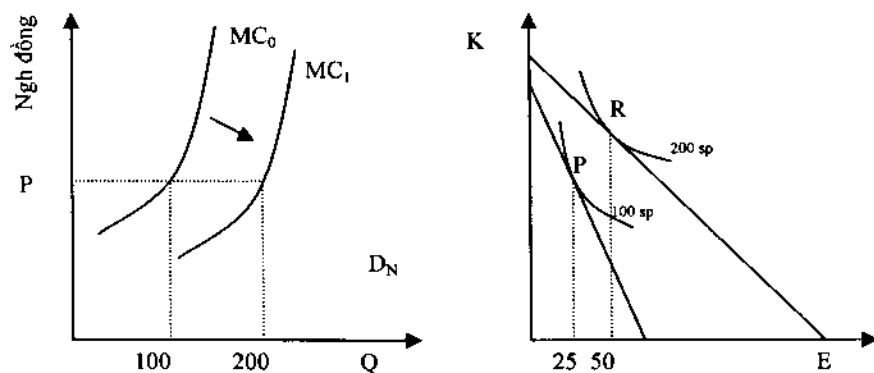
Năng suất lao động thay đổi làm cầu lao động thay đổi theo hai xu hướng khác nhau. Khi năng suất lao động tăng sẽ làm sản phẩm biên và giá trị sản phẩm biên tăng, doanh nghiệp sẽ thuê thêm lao động, cầu lao động tăng. Ngược lại, năng suất lao động giảm, làm giảm cầu lao động. Tuy nhiên, nếu năng suất lao động tăng mà doanh nghiệp không mở rộng quy mô, kế hoạch sản xuất thì có thể giảm cầu lao động và như thế sẽ không tối đa hoá lợi nhuận được. Nguyên nhân làm năng suất lao động tăng có nhiều, như do trình độ người lao động tăng, do áp dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật công nghệ mới, do cải thiện điều kiện làm việc... làm ảnh hưởng đến năng suất và đến cầu lao động.

3. Tình hình phát triển kinh tế

Kinh tế thay đổi kéo theo sự thay đổi của cầu lao động. Khi kinh tế phát triển, các yếu tố nguồn lực như vốn, tài nguyên, công nghệ... được huy động và phối hợp hợp lý sẽ tạo điều kiện cho đầu tư phát triển, nhiều nhà đầu tư, nhiều doanh nghiệp mới sẽ tham gia vào thị trường lao động làm tăng cầu lao động, ngược lại, khi kinh tế suy sụp, các doanh nghiệp và các nhà đầu tư phải giảm sản lượng hoặc rút khỏi thị trường làm giảm cầu lao động.

4. Tiền lương

Tiền lương giảm sẽ làm tăng cầu lao động và làm tăng hoặc giảm lượng vốn. Thật vậy, thông thường khi tiền lương giảm sẽ làm giảm chi phí biên để sản xuất sản phẩm. Hình 7-9a minh họa tác động của giảm chi phí biên đến qui mô của doanh nghiệp. Đường chi phí biên giảm từ MC_0 xuống MC_1 , tiền lương giảm, khuyến khích doanh nghiệp sản xuất 200 đơn vị sản phẩm thay vì 100 sản phẩm.



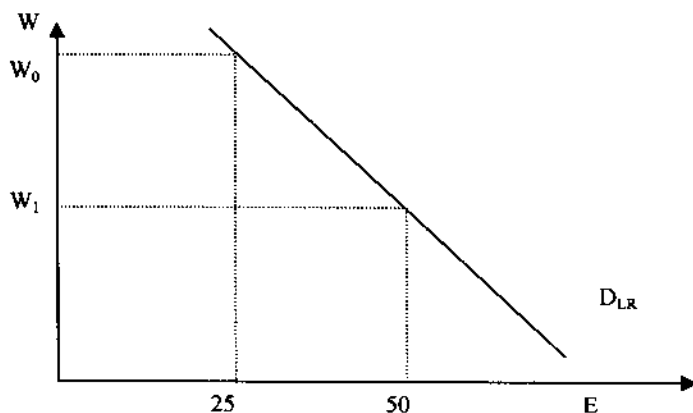
Hình 7. 9a và Hình 7.9b. Ảnh hưởng của giảm tiền lương đến sản lượng và việc làm của một doanh nghiệp tối đa hoá lợi nhuận

Do đó, doanh nghiệp sẽ chuyển đến một đường đồng lượng cao hơn, như minh hoạ trong hình 7.9b. Như vậy, tổng chi phí sản xuất 200 sản phẩm sẽ khác với tổng chi phí sản xuất 100 sản phẩm. Doanh nghiệp tối đa hoá lợi nhuận sẽ sản xuất 200 sản phẩm bằng phối hợp lao động và vốn với chi phí tối thiểu. Phối hợp đầu vào tối ưu sẽ là điểm nằm trên đường đồng lượng cao hơn, tại tiếp điểm của đường này với một đường đồng phí mới có độ dốc là $\frac{w_1}{r}$ (hay thoải hơn đường đồng phí cũ). Đó là điểm

R trong hình 7.9b. Như trong hình, số lao động sử dụng của doanh nghiệp tăng từ 25 lên 50 người. Như vậy, doanh nghiệp sẽ luôn luôn thuê nhiều lao động hơn khi tiền lương giảm. Vị trí của điểm R trong hình 7.9b cũng cho thấy doanh nghiệp sẽ sử dụng nhiều vốn hơn. Tuy nhiên, nhìn chung, tiền lương giảm có thể làm tăng hoặc giảm lượng vốn.

Đường cầu lao động dài hạn (DLR) được minh hoạ trong hình 7.10. Tại mức tiền lương ban đầu w_0 , doanh nghiệp thuê 25 lao động. Khi tiền lương giảm xuống w_1 , doanh nghiệp thuê 50 lao động.

Tiền lương cũng ảnh hưởng đến qui mô và ảnh hưởng thay thế của cầu lao động. Tiền lương giảm khuyến khích doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động hơn so với vốn (và do đó tranh thủ được lao động rẻ vào thời điểm này). Thêm vào đó, tiền lương giảm cũng làm giảm chi phí sản xuất biên và thúc đẩy doanh nghiệp mở rộng sản xuất. Và khi mở rộng sản xuất, doanh nghiệp thường muốn thuê thêm lao động. Hai ảnh hưởng này được thể hiện trong hình 7-11. Ban đầu, doanh nghiệp ở điểm P, với mức tiền lương w_0 nó sản xuất 100 sản phẩm và thuê 25 lao động. Khi tiền lương giảm xuống w_1 , doanh nghiệp chuyển sang điểm R, sản xuất 200 sản phẩm và thuê 50 lao động.

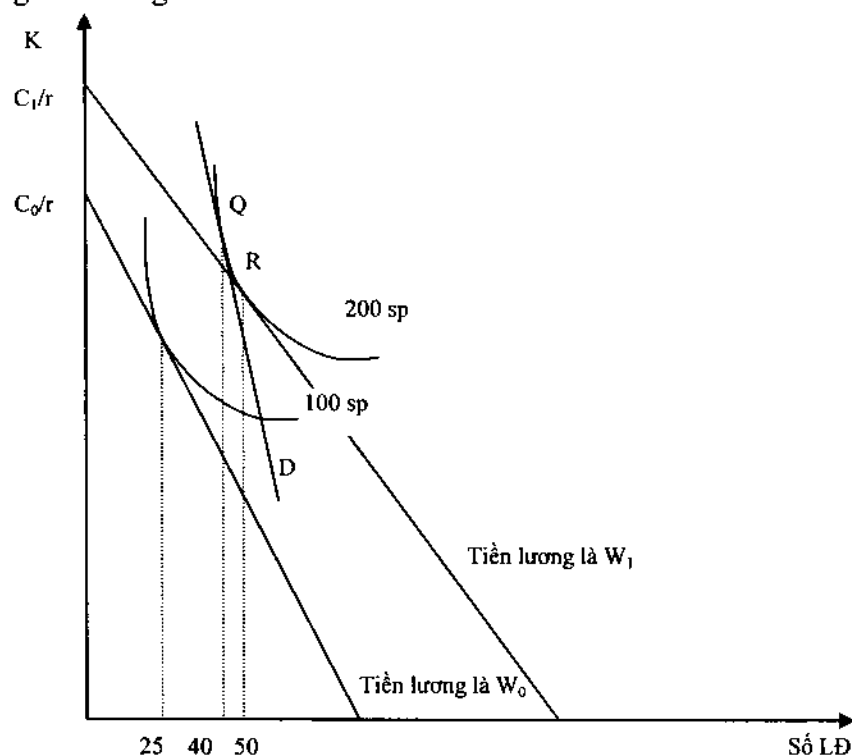


Hình 7.10: Đường cầu dài hạn

Sự dịch chuyển từ điểm P sang điểm R bao gồm hai giai đoạn. Trong giai đoạn thứ nhất, doanh nghiệp tranh thủ giá nhân công giảm bằng cách mở rộng sản xuất. Trong giai đoạn thứ hai, do tiền lương giảm nên thay đổi phối hợp đầu vào (nghĩa là, bằng cách sử dụng ít vốn mà tăng lao động), trong khi giữ cho sản lượng không đổi. Như vậy, có hai ảnh hưởng xảy ra: ảnh hưởng qui mô cho biết sự thay đổi cầu các đầu vào của doanh nghiệp khi mở rộng sản xuất. Nếu vốn và lao động là các đầu vào “thông thường” thì ảnh hưởng qui mô làm tăng cả số lao động sử dụng (từ 25 lên 40 người) và vốn. Cùng với việc mở rộng qui mô, tiền lương giảm sẽ khuyến khích doanh nghiệp áp dụng một kỹ thuật sản xuất khác sử dụng nhiều lao động hơn để tranh thủ lao động rẻ. Ảnh hưởng này gọi là ảnh hưởng thay thế. Ảnh hưởng thay thế cho biết sự thay đổi về số lao động doanh nghiệp sử dụng khi tiền lương thay đổi, với sản lượng không đổi. Cả ảnh hưởng qui mô và ảnh hưởng thay thế đều dẫn đến việc doanh nghiệp thuê thêm lao động khi tiền công giảm. Hình 7.11 thể hiện rằng doanh nghiệp thuê nhiều vốn hơn (từ P đến R) khi tiền lương giảm do đó ảnh hưởng qui mô (làm tăng cầu về vốn từ

P đến Q) trội hơn ảnh hưởng thay thế (làm giảm cầu về vốn từ Q đến R). Doanh nghiệp sẽ sử dụng ít vốn đi nếu ảnh hưởng thay thế át được ảnh hưởng qui mô.

Tiền lương tăng sẽ làm giảm cầu lao động. Thật vậy, khi tiền lương tăng chi phí biên để sản xuất sản phẩm sẽ tăng làm cho lợi nhuận không đạt như mong muốn, doanh nghiệp sẽ phải chọn lựa một sự kết hợp giữa lao động và vốn ở mức sản xuất thấp hơn (đường đồng lượng thấp hơn), vì vậy, cầu lao động giảm xuống



Hình 7. 11: Ảnh hưởng quy mô và ảnh hưởng thay thế

Ngoài ra, lương tối thiểu tăng sẽ tác động làm giảm cầu lao động và ngược lại. Nhà nước quy định tiền lương tối thiểu cao hơn mức cân bằng trên thị trường lao động sẽ làm cho người sử dụng lao động có xu hướng giảm cầu lao động và làm cho một số người ngoài lực lượng lao động muốn tham gia vào thị trường lao động nhiều hơn, thất nghiệp tăng lên. Ngược lại, giảm tiền lương tối thiểu xuống dưới mức cân bằng sẽ có thể làm giảm thất nghiệp.

5. Sự thay đổi giá cả các nguồn lực (vốn)

Giá cả các nguồn lực thay đổi sẽ làm cầu lao động thay đổi theo hai xu hướng khác nhau. Sự thay đổi về giá cả các đầu vào khác như vốn, đất đai, nguyên liệu thô v.v... sẽ làm thay đổi cầu lao động. Các yếu tố trên gọi chung là vốn. Tuy nhiên, phải xem xét giữa vốn và lao động là hai nhân tố bổ sung hoàn toàn (nghĩa là khi giá của yếu tố đầu vào này thay đổi thì cầu của yếu tố đầu vào khác sẽ thay đổi theo chiều ngược lại) hoặc thay thế hoàn toàn (tức là khi giá của yếu tố đầu vào này thay đổi thì cầu của yếu tố khác cũng thay đổi theo cùng hướng). Bổ sung hoàn toàn có nghĩa là, nếu lao động và vốn là những nhân tố bổ sung liên hoàn thì khi giá của vốn giảm sẽ làm tăng cầu lao động. Vì giá giảm, chi phí sản xuất giảm làm tăng số lượng hàng hoá bán ra, nên tăng cầu lao động cho sản xuất. Ví dụ, giảm giá các thiết bị điện thoại làm tăng cầu tiêu dùng điện thoại, và các nhà sản xuất tăng cầu lao động để sản xuất điện thoại nhiều hơn. Khác với bổ sung hoàn toàn, thay thế hoàn toàn có nghĩa là, nếu lao động và vốn thay thế hoàn toàn thì khi giá của vốn giảm (lãi suất tiền vay, giá nguyên liệu, đất đai, máy móc v.v... giảm) sẽ dẫn đến cầu lao động cũng giảm. Ví dụ, khi các thiết bị bảo vệ tự động chống đột nhập giảm giá, doanh nghiệp sẽ tăng cường trang bị nhiều các thiết bị này làm giảm cầu về nhân viên bảo vệ. Mỏ

rộng ra, đối với các ngành sản xuất trong nền kinh tế, nếu giữa các ngành sản xuất ra các sản phẩm là thay thế cho nhau, thì cầu về sản phẩm của ngành này giảm thì làm cho cầu lao động của ngành sản xuất sản phẩm kia tăng. Ngược lại, nếu sản phẩm của hai ngành là bổ sung cho nhau, thì cầu sản phẩm của ngành này giảm làm cho cầu lao động của ngành kia cũng giảm.

6. Các chi phí điều chỉnh lực lượng lao động

Các chi phí điều chỉnh lực lượng lao động ảnh hưởng đến tăng hoặc giảm cầu lao động. Một doanh nghiệp muốn điều chỉnh qui mô lực lượng lao động (thay đổi cầu lao động) sẽ phải thay đổi chi phí. Ví dụ, sa thải nhiều lao động chắc chắn sẽ phát sinh nhiều chi phí khi dây chuyền sản xuất thiếu đi kinh nghiệm và kiến thức của những người lao động này. Tương tự, khi nhu cầu lao động tăng (chẳng hạn, do giá sản phẩm tăng) việc thuê thêm lao động cũng sẽ tốn kém vì phải tăng chi phí liên quan đến lựa chọn các ứng viên xin việc và đào tạo lao động mới. Các chi tiêu phát sinh khi họ điều chỉnh qui mô lực lượng lao động như vậy được gọi là chi phí điều chỉnh lao động.

Quyết định của doanh nghiệp sẽ phụ thuộc vào lựa chọn nào mang lại lợi nhuận cao hơn. Nếu lợi nhuận thu được bằng cách duy trì qui mô lực lượng lao động như cũ mà lớn hơn lợi nhuận thu được khi điều chỉnh tăng hoặc giảm lao động thì doanh nghiệp sẽ giữ nguyên lực lượng lao động. Hoặc cũng có thể tăng giảm một số lao động nhưng doanh nghiệp phải tính toán để tránh các chi phí cao phát sinh khi tiến hành thay đổi lớn trong qui mô lực lượng lao động. Do vậy, các chi phí điều chỉnh lao động cũng quyết định đến tăng giảm cầu lao động của doanh nghiệp.

7. Chế độ, chính sách, quy định của Nhà nước

Để bảo đảm việc làm cho người lao động, nhiều nước đã ban hành chính sách buộc các doanh nghiệp phải trả một lượng chi phí đáng kể khi sa thải lao động. Chính sách này làm ảnh hưởng tới quyết định sử dụng lao động của doanh nghiệp, bởi vì chúng làm tăng chi phí điều chỉnh khi sa thải. Nó sẽ làm hạn chế mức độ sa thải và ngăn ngừa việc sa thải đồng loạt. Tuy nhiên, các chính sách này cũng ngăn cản các doanh nghiệp thuê lao động mới trong những thời kỳ tăng trưởng kinh tế (bởi vì các doanh nghiệp biết rằng sẽ khó sa thải lao động khi điều kiện kinh tế đi xuống/ suy thoái). Bên cạnh đó còn có các chính sách khác liên quan, như chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, chế độ quy định ngày giờ làm việc, chính sách ngày làm việc cũng tác động đến cầu lao động. Để điều chỉnh cầu lao động doanh nghiệp có thể bằng cách thay đổi số lao động hoặc thay đổi thời gian làm việc. Sự chọn lựa giữa thay đổi số lao động và giờ lao động ảnh hưởng đến chính sách lao động việc làm. Giả dụ, chi phí bảo hiểm y tế do người sử dụng lao động phải nộp thường phụ thuộc vào số người lao động họ sử dụng. Phí bảo hiểm tăng lên sẽ không khuyến khích doanh nghiệp tăng lực lượng lao động của mình. Ngược lại, qui định bắt buộc người sử dụng lao động phải trả tiền làm thêm giờ tác động tới chi phí tăng số giờ làm việc. Như vậy, việc doanh nghiệp chọn lựa giữa thay đổi số lao động hay số giờ làm việc, chế độ người làm việc đủ thời gian hay bán thời gian cũng ảnh hưởng đến cầu lao động. Tương tự, khi các doanh nghiệp tiến hành điều chỉnh do thay đổi môi trường kinh tế, thì việc làm mới có thể được tạo ra và việc làm cũ mất đi. Các doanh nghiệp nhỏ có lợi thế hơn trong tạo việc làm mới so với những doanh nghiệp lớn do chịu những chi phí điều chỉnh thấp hơn khi tạo ra chúng. Cũng có thể do các doanh nghiệp nhỏ đã

chiếm lĩnh được những lĩnh vực tăng trưởng cao của nền kinh tế hoặc là do qui luật lợi suất giảm dần ngăn cản các doanh nghiệp lớn mở rộng và thuê thêm lao động. Tuy nhiên, những việc làm mới do các doanh nghiệp lớn tạo ra có xu hướng được duy trì lâu hơn so với các doanh nghiệp nhỏ vì các doanh nghiệp lớn có xu hướng ổn định hơn và thường tạo ra việc làm có khả năng duy trì cao hơn.

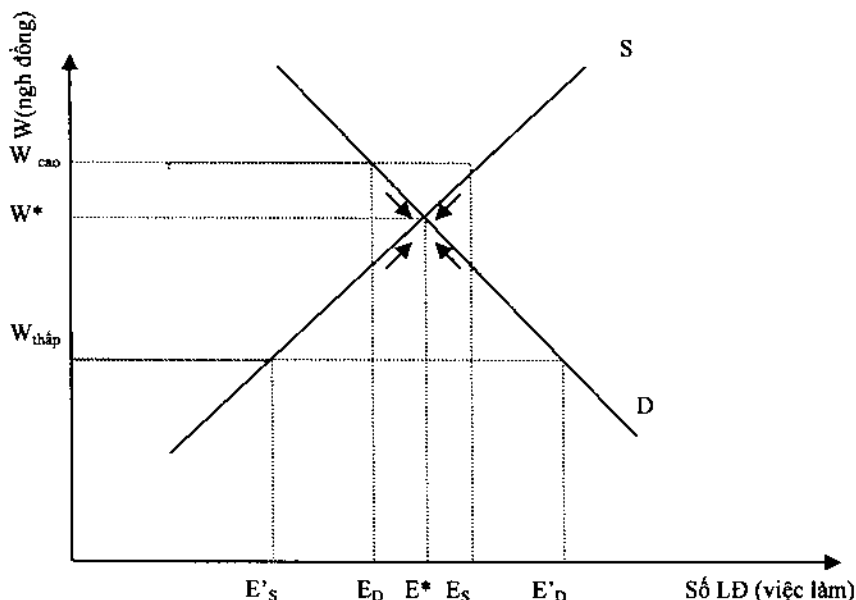
8. Chất lượng cầu lao động

Bên cạnh những nhân tố tác động đến số lượng cầu lao động như đã nêu trên còn có các nhân tố tác động đến chất lượng cầu lao động. Chất lượng cầu lao động phụ thuộc vào quy mô, trình độ kỹ thuật, trình độ quản lý, quan hệ kinh doanh quốc tế... Ngoài ra, nó còn phụ thuộc vào tình hình phát triển kinh tế, các chính sách của nhà nước, chất lượng của cung lao động.

Chương 8

CÂN BẰNG THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Thị trường lao động là nơi người lao động tìm việc làm và các doanh nghiệp tìm thuê lao động. Quá trình trao đổi giữa hai bên làm cho mức tiền công và mức việc làm có xu hướng hay tại ở điểm mà thời gian những người lao động muốn làm việc bằng với thời gian mà doanh nghiệp muốn thuê (cân bằng thị trường).



Hình 8.1: Đường cầu và cung trong thị trường đơn lẻ

Hình 8-1 minh họa đường cầu và cung trong một thị trường lao động đơn lẻ. Tiền công và mức việc làm cân bằng trong thị

trường được xác định tại điểm đường cung và đường cầu giao nhau. Tại đó, tổng số E^* lao động được sử dụng và mỗi người nhận được mức tiền công thị trường w^* . Sở dĩ điểm này gọi là điểm cân bằng thị trường lao động vì giả sử những người lao động có được mức tiền công w cao hơn mức tiền công cân bằng, thì tại mức tiền công này, đường cầu cho thấy, các doanh nghiệp chỉ sẵn sàng thuê ED lao động, còn đường cung cho biết E_s lao động đang tìm kiếm công việc. Lúc này sẽ xảy ra tình trạng nhiều lao động cạnh tranh nhau để được thuê một số ít việc làm, tạo nên áp lực buộc tiền công phải giảm xuống. Do vậy, khi tiền công ở trên mức cân bằng thì xảy ra tình trạng cạnh tranh giữa những người lao động khiến tiền công giảm xuống. Ngược lại, nếu các doanh nghiệp đưa ra mức tiền công dưới mức cân bằng, chẳng hạn là w thấp (Hình 8.1), tình hình sẽ hoàn toàn ngược lại. Những người sử dụng lao động muốn thuê nhiều lao động, nhưng chỉ ít người sẵn sàng làm việc tại mức tiền công đó. Sự cạnh tranh giữa những người sử dụng lao động để có được một số ít lao động hiện tại tạo ra áp lực đẩy tiền công lên mức cân bằng. Một khi thị trường lao động đạt tới trạng thái cân bằng, số người lao động đang tìm kiếm công việc bằng đúng với số lao động mà người sử dụng lao động muốn thuê. Nếu không có bất kỳ biến động kinh tế nào, trạng thái cân bằng về mức tiền công và việc làm có thể kéo dài không xác định thời hạn. Tuy nhiên, trên thực tế, môi trường kinh tế luôn biến động đã tác động đến cung cầu lao động và làm cho tiền công trên thị trường thay đổi. Kết quả là trạng thái cân bằng thị trường lao động luôn có xu hướng mất cân bằng. Mỗi cấu trúc thị trường sẽ sinh ra một trạng thái cân bằng ứng với những đặc tính riêng có của nó. Trong thị trường lao động cạnh tranh hoàn hảo, các doanh nghiệp và người lao động được tự do gia nhập và rời bỏ thị trường sẽ tạo nên một sự phân bố lao động có hiệu quả. Đặc

điểm, tính chất trạng thái cân bằng trên thị trường lao động độc quyền mua (nơi chỉ có duy nhất một người mua sức lao động) và thị trường lao động độc quyền bán (nơi chỉ có duy nhất một người bán các sản phẩm đầu ra) sẽ khác với thị trường lao động cạnh tranh hoàn hảo. Trong chương này, chúng ta sẽ lần lượt nghiên cứu các trạng thái cân bằng của các thị trường lao động nói trên, từ đó đưa ra các quyết định đối với doanh nghiệp và người lao động nhằm làm cho sự phân bổ các nguồn lực có hiệu quả.

I. CÂN BẰNG TRONG THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG CẠNH TRANH

1. Cân bằng trên thị trường lao động cạnh tranh đơn lẻ

Chúng ta sẽ nghiên cứu chi tiết hơn về những đặc trưng của trạng thái cân bằng trong thị trường lao động cạnh tranh đơn lẻ. Hình 8.1 ở ví dụ trên cho thấy, khi đường cung lao động (S) và đường cầu lao động (D) trong một thị trường cạnh tranh đơn lẻ ở trạng thái cân bằng, tất cả mọi người tìm việc với mức lương không đổi (mức lương cân bằng w') đều có thể tìm được việc làm. Doanh nghiệp đầu tiên thuê E_1 công nhân, doanh nghiệp thứ hai thuê E_2 công nhân,... Tổng số lao động được thuê bởi tất cả các doanh nghiệp trong ngành sẽ bằng với số lao động cân bằng trên thị trường (E'). Ở điểm cân bằng, thị trường lao động cạnh tranh không có thất nghiệp. Tại mức lương thị trường w^* , số người lao động muốn làm việc đúng bằng số công nhân mà các doanh nghiệp muốn thuê. Tuy nhiên trên thực tế, vẫn có một số người không làm việc và không đi tìm việc làm tại mức lương cân bằng này.

Thực tế một nền kinh tế công nghiệp hiện đại luôn luôn chịu tác động rất lớn của môi trường kinh tế làm dịch chuyển cả đường cung và đường cầu. Bởi vậy, thị trường lao động không

thể duy trì được trạng thái cân bằng (tiền công và lao động giữ nguyên ở mức không đổi) trong một thời gian dài, mà thị trường lao động sẽ có những phản ứng thể hiện bằng sự tăng giảm tiền công và lao động theo xu hướng dịch chuyển đến một mức cân bằng mới.

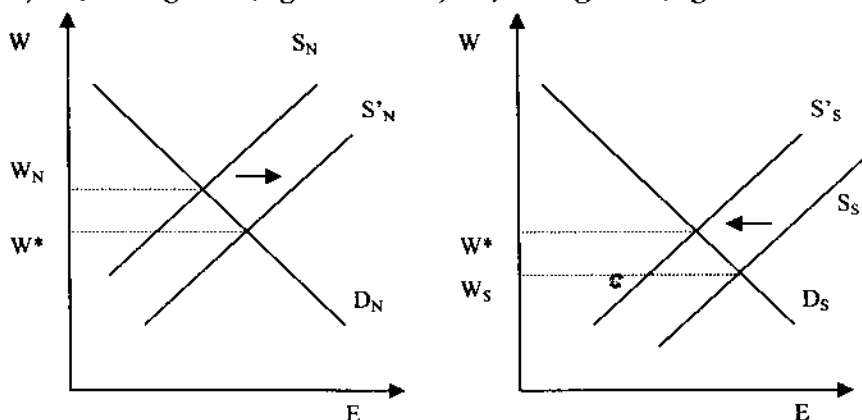
2. Cân bằng trên tổng thể các thị trường lao động cạnh tranh

Cân bằng nêu trên là cân bằng trên thị trường lao động cạnh tranh đơn lẻ. Tuy nhiên, thị trường lao động rất đa dạng, bao gồm các loại thị trường lao động khác nhau trong các lĩnh vực chuyên môn, ngành, vùng...với những đặc thù của nó. Việc nghiên cứu sự cân bằng chung của các thị trường lao động là việc rất khó khăn, để đơn giản, chúng ta giả sử rằng có hai thị trường lao động trong nền kinh tế - miền Bắc và miền Nam và có sự di chuyển lao động dễ dàng giữa chúng. Giả thiết rằng hai thị trường trên sử dụng lao động có cùng kỹ năng như nhau, nên người lao động ở miền Bắc có thể thay thế hoàn toàn cho người lao động ở miền Nam hoặc ngược lại. Hình 8-2 minh hoạ đường cung và cầu lao động ở mỗi thị trường (S_N và D_N ở miền Bắc và S_S và D_S ở miền Nam). Theo hình vẽ, mức lương cân bằng ở miền Bắc w_N cao hơn mức lương cân bằng ở miền Nam w_S . Tuy nhiên, sự chênh lệch về tiền lương giữa hai miền không thể duy trì mãi được vì người lao động ở miền Nam sẽ thấy những người lao động ở miền Bắc có cùng trình độ như họ lại kiếm được nhiều tiền hơn, khiến họ di chuyển ra Bắc. Ngược lại, người sử dụng lao động ở miền Bắc cũng nhìn thấy sự chênh lệch về tiền lương và thấy rằng họ sẽ kinh doanh tốt hơn khi chuyển đến miền Nam. Nếu người lao động có thể di chuyển giữa các vùng một cách tự do, làn sóng di dân sẽ làm dịch chuyển đường cung lao động ở cả miền Bắc và miền Nam. Ở

Chương 8. Cân bằng thị trường lao động

miền Nam, đường cung lao động sẽ dịch sang trái (đến S'_S) do người lao động miền Nam rời bỏ vùng này làm nâng cao mức lương ở miền Nam. Ở miền Bắc, đường cung lao động sẽ dịch sang phải (đến S'_N) do người lao động miền Nam đến làm hạ thấp mức lương ở miền Bắc. Thị trường lao động của nền kinh tế quốc dân cuối cùng sẽ ở trạng thái mới, được đặc trưng bởi một mức lương thống nhất w^* .

a) Thị trường lao động miền Bắc b) Thị trường lao động miền Nam



Hình 8.2: Cân bằng cạnh tranh giữa hai thị trường lao động khi có di chuyển lao động

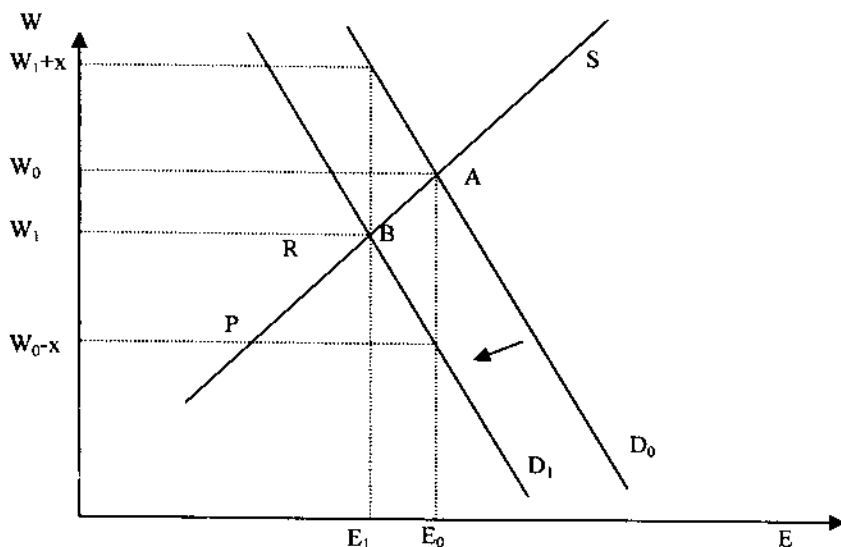
Trong trường hợp người sử dụng lao động (các doanh nghiệp) di chuyển giữa hai miền mức lương giữa hai thị trường lao động cũng xích lại gần nhau (đường cầu ở thị trường lao động miền Bắc dịch sang trái và làm giảm mức tiền lương ở miền Bắc, đường cầu ở phía Nam dịch sang phải, làm tăng mức tiền lương phía Nam). Phần được lợi của các doanh nghiệp khi chuyển từ vùng này sang vùng khác sẽ không còn do không còn chênh lệch về tiền lương giữa các vùng. Như vậy, khi người lao động hoặc doanh nghiệp được tự do gia nhập hoặc rời bỏ thị

trường lao động thì nền kinh tế cạnh tranh sẽ được đặc trưng bởi một mức lương cân bằng thống nhất. Trạng thái cân bằng mới nêu trên mang một ý nghĩa kinh tế rất quan trọng. Chúng ta biết, trong thị trường cạnh tranh, tiền lương bằng với giá trị sản phẩm biên của lao động. Trước khi có sự di chuyển lao động giữa hai vùng giá trị sản phẩm biên của lao động ở miền Bắc cao hơn miền Nam, nhưng nếu lao động ở miền Bắc càng tăng lên, theo quy luật lợi nhuận giảm dần, giá trị sản phẩm biên của lao động miền Bắc sẽ giảm dần, còn của miền Nam thì tăng dần. Tăng giảm đó sẽ tiếp tục đi đến khi những người lao động có cùng trình độ sẽ có cùng giá trị sản phẩm biên tại tất cả các thị trường. Sự di chuyển lao động hay là sự phân bố lại lao động như vậy là cách tối đa hoá lợi nhuận quốc gia. Sự phân phối này được gọi là sự phân phối hiệu quả. Đây là lý thuyết rất nổi tiếng về “bàn tay vô hình” của Adam Smith khi ông cho rằng mỗi thành viên tham gia vào thị trường lao động đều theo đuổi những mục tiêu ích kỷ của mình, nhưng có một bàn tay vô hình nào đó điều tiết làm cho thị trường đạt được hiệu quả có lợi cho nền kinh tế mà không thành viên nào có ý thức hướng tới một sự phân phối hiệu quả các nguồn lực. Nhiều nghiên cứu thực nghiệm cho rằng, thực sự có một xu hướng là chênh lệch về tiền công, thu nhập ngày càng giảm dần, không những giữa các vùng trong một quốc gia mà ngay cả giữa các nước có nguồn vốn nhân lực gần giống nhau (ví dụ dân cư có cùng trình độ giáo dục). Khoảng cách về thu nhập giữa các nước thu hẹp theo thời gian, điều đó phụ thuộc lớn bởi chính sách và môi quan hệ tự do thương mại trong thị trường mở giữa các nước. Tất nhiên, khoảng cách thu nhập giữa các nước giàu và nghèo có thể vẫn còn tồn tại trong thời gian dài, bởi vì, với trình độ rất thấp của nguồn vốn nhân lực các nước nghèo khó có thể theo kịp tốc độ phát triển của những nước giàu.

3. Một số chính sách của nhà nước tác động đến cân bằng thị trường lao động cạnh tranh**a. Chính sách bảo hiểm xã hội**

Đối với các tổ chức, doanh nghiệp nhà nước quy định các doanh nghiệp phải đóng phí bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế (các nước quy định mức đóng bảo hiểm xã hội khác nhau: ở Mỹ là 13,35% trên thu nhập hàng năm của một người lao động, ở Đức là 21,0%; Thụy Điển là 31,1%; Italy là 44,3%, ở Việt Nam là 15% quỹ tiền lương của tổ chức, doanh nghiệp). Giả sử các tổ chức không phải đóng bảo hiểm, trạng thái cân bằng của thị trường lao động tại điểm A (Hình 8.3), E_0 người lao động được thuê với mức lương cho mỗi lao động là w_0 . Nếu doanh nghiệp phải đóng phí bảo hiểm phân đều cho mỗi người là x , nhưng người sử dụng lao động chỉ muốn trả một khoản tổng cộng là w_0 để thuê được E_0 lao động, nên họ chỉ muốn trả một mức lương là $w_0 - x$ cho người lao động để thuê được E_0 lao động. Do vậy, đường cầu lao động dịch chuyển song song xuống phía dưới làm cho thị trường lao động đến một trạng thái cân bằng mới, ở đó số lao động được thuê giảm xuống (E_1), tiền lương cân bằng mới - mức lương mà người lao động thực tế nhận đã bị giảm xuống ($w_1 < w_0$). Nhưng tổng chi phí thuê một lao động tăng lên là $w_1 + x$.

Đối với người lao động, Nhà nước quy định người lao động cũng phải nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế (ở Việt Nam hiện nay là 5% tiền lương cơ bản). Giống như ví dụ trên, nếu không có phí bảo hiểm thì cân bằng thị trường ở điểm mà người lao động sẵn sàng cung cấp E_0 giờ khi tiền lương là w_0 (Hình 8.4). Giả sử phí bảo hiểm tính bình quân là y cho mỗi giờ họ làm việc, nhưng người lao động lại muốn nhận được tiền lương là w_0 nếu họ làm việc E_0 giờ. Do vậy, người lao động sẽ đòi người chủ trả một khoản $w_0 + y$. Lúc đó đường cung sẽ dịch lên trên thêm y đơn vị (S_1).



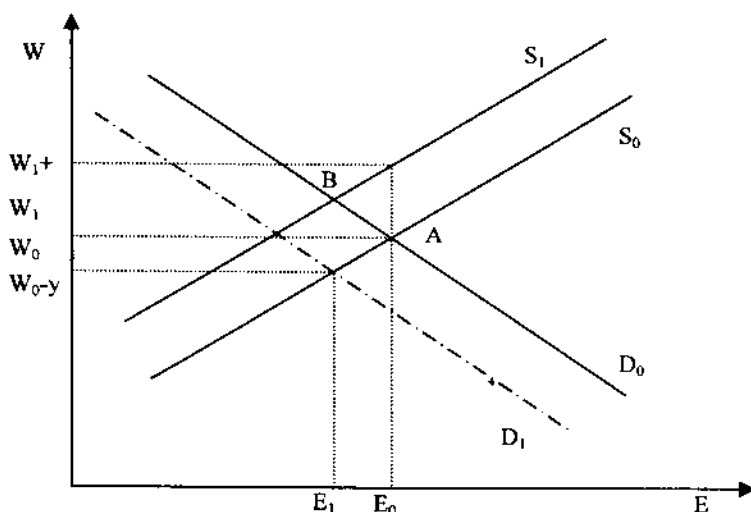
Hình 8.3: Ảnh hưởng của phí bảo hiểm xã hội đối với doanh nghiệp

Như vậy, trạng thái cân bằng trên thị trường lao động đã dịch tới vị trí cân bằng mới mà tại đó người lao động nhận được tiền lương w_1 từ người sử dụng lao động và tổng số người có việc làm sẽ giảm còn E_1 và vì người lao động phải nộp khoản tiền ỹ cho một giờ lao động nên tiền lương thực tế của người lao động cũng bị giảm, chỉ còn $w_1 - y$ sau khi đóng thuế. Cuối cùng, cả hai trường hợp đều làm giảm tiền lương của người lao động, tăng chi phí thuê lao động đối với doanh nghiệp và làm giảm số người có việc làm

b. Chính sách di dân

Chính sách di dân quy mô lớn của Chính phủ đều làm thay đổi cân bằng của thị trường lao động. Giả sử người nhập cư và người địa phương là thay thế hoàn toàn (họ có cùng những kỹ năng và đang cạnh tranh những loại công việc giống nhau), thì khi người nhập cư tham gia thị trường lao động địa phương,

đường cung lao động dịch sang phải, điều đó sẽ làm tăng tổng số việc làm và giảm tiền lương. Do tiền lương cân bằng lúc này giảm xuống, làm cho một số người lao động địa phương được thuê thực tế sẽ giảm. Như vậy, di dân khi người lao động địa phương và người nhập cư là thay thế hoàn toàn sẽ làm giảm tiền lương và giảm khả năng tuyển dụng đối với người lao động địa phương. Nếu người địa phương và người nhập cư là bổ sung (nghĩa là không cùng kỹ năng và không cạnh tranh cùng một công việc).



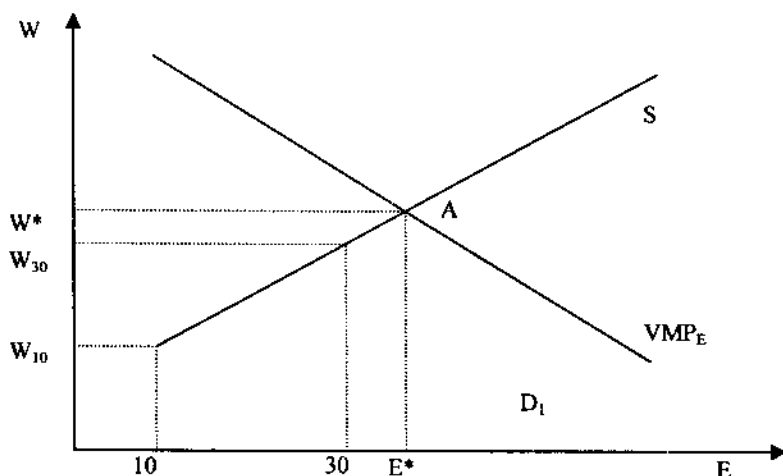
Hình 8.4: Ảnh hưởng của phí bảo hiểm xã hội đối với người lao động

Chẳng hạn, nếu người nhập cư có thể đảm nhận những công việc phổ thông thì lực lượng lao động địa phương có kỹ năng có điều kiện hơn để chuyên môn hoá vào những nhiệm vụ phù hợp với kỹ năng của họ. Sự gia tăng số người nhập cư sẽ làm tăng năng suất của người địa phương, dịch chuyển đường cầu lao động đối với người địa phương lên phía trên. Vì thế, tiền lương và số lao động địa phương được thuê mướn tăng lên.

II. CÂN BẰNG TRÊN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG KHÔNG CẠNH TRANH

1. Cân bằng trên thị trường lao động độc quyền mua

Không giống như các doanh nghiệp trong thị trường lao động cạnh tranh doanh nghiệp độc quyền mua phải trả công cao hơn để thu hút người lao động làm việc cho công ty mình. Doanh nghiệp duy nhất ở một nơi hẻo lánh, chẳng hạn, một công ty khai thác mỏ, là doanh nghiệp độc quyền mua. Có hai loại doanh nghiệp độc quyền mua: độc quyền mua có sự phân biệt (còn gọi là độc quyền mua phân biệt) và độc quyền mua không phân biệt. Nhà độc quyền mua phân biệt nghĩa là anh ta phải thuê những lao động khác nhau với các mức tiền công khác nhau. Ví dụ, nhà độc quyền mua phân biệt chỉ cần trả 10 nghìn (w_{10}) cho người lao động thứ mười, nhưng phải trả 30 nghìn (w_{30}) để có được người lao động thứ ba mươi (Hình 8.5).



Hình 8.5: Quyết định thuê mướn của doanh nghiệp độc quyền mua phân biệt

Trạng thái cân bằng trên hai thị trường độc quyền này là khác nhau:

a. Cân bằng trên thị trường độc quyền mua phân biệt

Nhà độc quyền mua phân biệt sẽ có đường cung lao động dốc lên và có thể thuê những lao động khác nhau ở những mức tiền công khác nhau. Đường cung lao động cho biết chi phí biên thuê lao động. Tối đa hoá lợi nhuận đạt được tại điểm A. Nhà độc quyền mua thuê số lao động giống như ở thị trường cạnh tranh, nhưng mỗi lao động sẽ nhận được tiền công khác nhau theo yêu cầu của anh ta. Vì nhà độc quyền mua phân biệt không thể tác động đến giá cả trên thị trường sản phẩm nên sẽ bán số lượng sản phẩm với giá bán không đổi p . Thu nhập từ thuê thêm một lao động bằng giá trị sản phẩm biên. Do đó, đường cầu lao động đối với nhà độc quyền mua phân biệt, giống như với doanh nghiệp cạnh tranh, là đường giá trị sản phẩm cận biên. Một doanh nghiệp tối đa hoá lợi nhuận sẽ thuê lao động cho tới điểm mà giá trị bằng tiền mà người lao động cuối cùng được thuê làm ra bằng với chi phí thuê người lao động cuối cùng đó. Do đó, nhà độc quyền mua phân biệt sẽ thuê lao động cho tới điểm mà đóng góp của người lao động cuối cùng vào doanh thu của doanh nghiệp (hay VMP_E) bằng chi phí cận biên của lao động. Nói cách khác, cân bằng trên thị trường xuất hiện tại điểm A, tại đó cung bằng cầu. Nhà độc quyền mua phân biệt thuê E^* , đúng với mức thuê lao động như trên thị trường lao động cạnh tranh. Tuy nhiên, mức tiền công w^* không phải tiền công cạnh tranh, mà đó là tiền công do nhà độc quyền mua phải trả để thuê người lao động cuối cùng. Tất cả những người lao động trước đó nhận được những mức tiền công thấp hơn (là tiền công thỏa thuận trước đó và không thay đổi của mỗi người với nhà độc quyền mua phân biệt).

b. Độc quyền mua không phân biệt

Nhà độc quyền mua không phân biệt là nhà độc quyền mua phải trả tiền công cùng một mức cho tất cả lao động đã thuê cho dù tiền công đã thoả thuận trước đó là bao nhiêu. Ví dụ bằng số trong bảng 8-1 minh hoạ điều này.

Bảng 8.1: Tính toán chi phí biên thuê lao động cho nhà độc quyền mua không phân biệt

Tiền công (w)(nghìn đồng)	Số lao động muốn làm việc (E) ở mức tiền công w	$w \times E$ (nghìn đồng)	Chi phí biên của lao động (nghìn đồng)
4	0	0	—
5	1	5	5
6	2	12	7
7	3	21	9
8	4	32	11

Tại mức tiền công 4 nghìn đồng, không ai muốn đi làm. Tại mức tiền công 5 nghìn đồng, tổng chi phí lao động bằng 5 nghìn đồng và chi phí biên của thuê lao động bằng 5 nghìn đồng. Nếu doanh nghiệp muốn thuê hai lao động, họ phải tăng tiền công lên 6 nghìn đồng. Lúc này, tổng chi phí lao động bằng 12 nghìn đồng và chi phí biên của thuê lao động thứ hai tăng lên 7 nghìn đồng. Vì vậy, khi doanh nghiệp mở rộng, sẽ phải trả chi phí biên liên tục cao hơn.

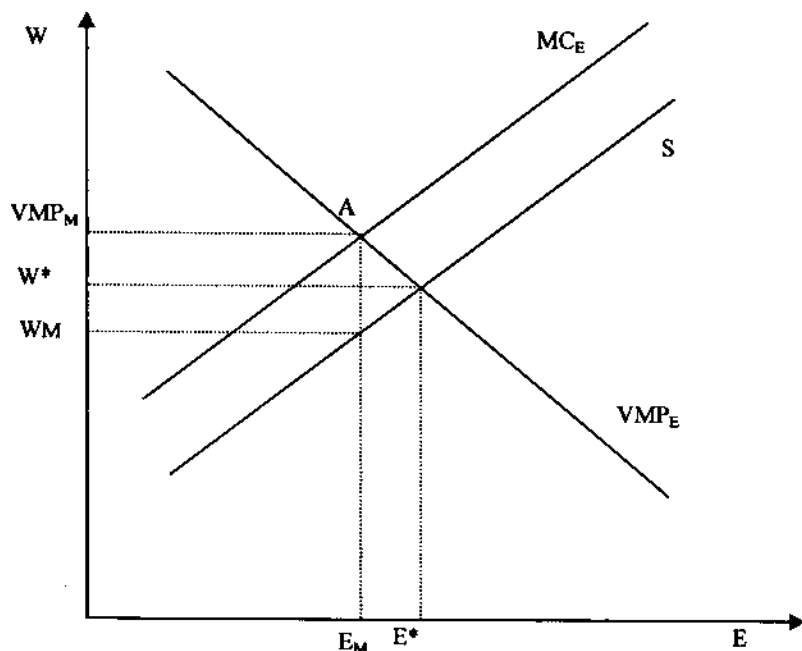
Hình 8.6 minh hoạ mối quan hệ giữa đường cung lao động và đường chi phí biên của lao động đối với nhà độc quyền mua không phân biệt. Vì tiền công tăng khi nhà độc quyền mua thuê

thêm lao động nên đường chi phí biên của lao động (MC_E) dốc lên, tăng nhanh hơn tiền công và nằm bên trên đường cung. Như chúng ta đã thấy, chi phí biên thuê lao động không chỉ gồm tiền công trả cho người lao động thuê thêm mà còn đối với tất cả lao động đã được thuê trước đó giờ cũng phải trả công cao hơn. Nhà độc quyền mua không phân biệt sẽ tối đa hoá lợi nhuận khi thuê lao động đến điểm mà chi phí biên của lao động bằng giá trị sản phẩm biên, hay là điểm A trên hình. Nếu nhà độc quyền mua không phân biệt thuê ít hơn E_M lao động thì giá trị sản phẩm biên cao hơn chi phí biên của lao động và như vậy chưa tối đa hoá lợi nhuận và doanh nghiệp sẽ thuê thêm lao động. Ngược lại, nếu thuê nhiều hơn E_M lao động, chi phí biên của lao động lớn hơn những đóng góp của lao động cho doanh nghiệp và sẽ lỗ. Vì vậy, điều kiện tối đa hoá lợi nhuận của nhà độc quyền mua không phân biệt là $MC_E = VMP_E$.

Nhà độc quyền mua không phân biệt trả công giống nhau cho tất cả lao động. Chi phí thuê lao động lớn hơn tiền công và đường chi phí biên nằm phía trên đường cung. Tối đa hoá lợi nhuận tại điểm A, nhà độc quyền mua thuê E_M lao động và trả công w_M . Cân bằng trên thị trường lao động độc quyền mua không phân biệt có hai đặc tính quan trọng. Thứ nhất, nhà độc quyền mua không phân biệt sử dụng lao động ít hơn so với trường hợp thị trường cạnh tranh (Việc sử dụng lao động trong thị trường lao động cạnh tranh là giao điểm của cung và cầu, hay E^* lao động).

Vì thế, nhà độc quyền mua không phân biệt sẽ thiếu việc làm, thiếu lao động. Nói cách khác, sự phân phối các nguồn lực ở độc quyền mua không phân biệt là không hiệu quả. Thứ hai, tiền công w_M trong độc quyền mua không phân biệt thấp hơn

tiền công cạnh tranh w^* và cũng thấp hơn giá trị sản phẩm cận biên của lao động $VMPE$. Vì thế, với độc quyền mua không phân biệt, người lao động được trả ít hơn giá trị sản phẩm cận biên của họ, họ bị “bóc lột”.

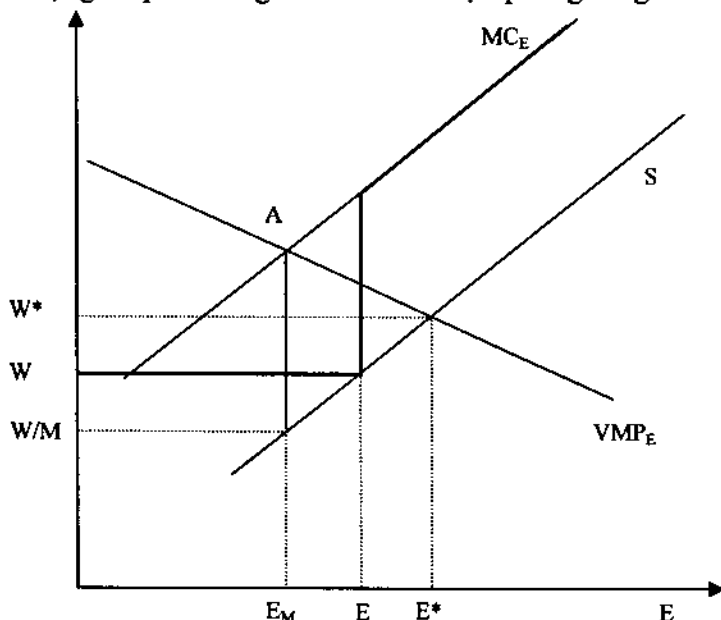


Hình 8.6: Quyết định thuê mướn của nhà độc quyền mua không phân biệt

c. Tác động của tiền lương tối thiểu đối với độc quyền mua không phân biệt

Tác động của tiền lương tối thiểu lên thị trường độc quyền mua không phân biệt có thể làm tăng cả tiền công và việc làm. Trong hình 8.7, nhà độc quyền mua không phân biệt bắt đầu cân bằng tại điểm A, thuê E_M lao động tại mức tiền công w_M . Giả sử Chính phủ đặt mức tiền công sàn w . Bây giờ doanh nghiệp có thể thuê lao động từ E_M đến E lao động tại mức lương tối thiểu

(vì những lao động này sẵn sàng làm việc với tiền công thấp hơn mức tối thiểu). Nói cách khác, chi phí biên của lao động bằng tiền lương tối thiểu ($MC_E = w$) khi doanh nghiệp thuê số lao động nhỏ hơn hoặc bằng E . Nếu doanh nghiệp muốn thuê nhiều hơn E lao động, thì chi phí biên thuê lao động sẽ lớn hơn tiền lương tối thiểu w (vì nhà độc quyền mua phải trả nhiều hơn lương tối thiểu cho tất cả lao động được thuê). Do đó, đường chi phí cận biên của lao động bây giờ có hai phần như được thể hiện bằng đường đậm nét trên hình: phần co dần hoàn toàn cho đến E lao động và phần tăng dốc lên khi vượt qua ngưỡng đó.



Hình 8.7: Ảnh hưởng của tiền lương tối thiểu đối với độc quyền mua không phân biệt

Nhà độc quyền mua không phân biệt muốn tối đa hoá lợi nhuận nên chỉ thuê E lao động và trả họ lương tối thiểu. Như vậy, trong trường hợp này, quy định về lương tối thiểu làm tăng

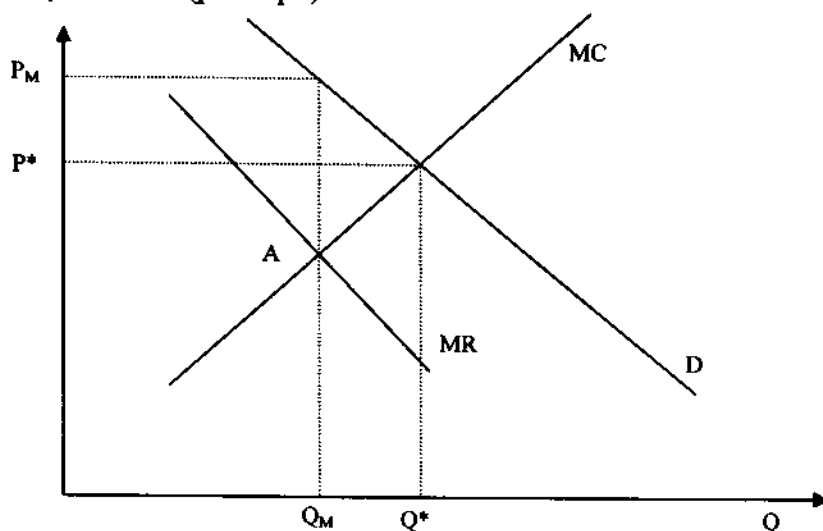
cả mức độ tuyển dụng của doanh nghiệp (từ EM lên E) và tiền công người lao động nhận được (từ WM lên W). Hơn nữa, trên thị trường lao động sẽ không có thất nghiệp. Mọi người tìm việc làm với tiền công W đều có việc làm. Nền kinh tế sẽ còn hiệu quả hơn nữa nếu Chính phủ xác định được mức lương cân bằng cạnh tranh w^* (điểm cung bằng cầu) trong thị trường cạnh tranh và đưa ra mức lương tối thiểu bằng mức lương cạnh tranh này ($w = w^*$). Như vậy, doanh nghiệp độc quyền mua không phân biệt có thể thuê được số lao động như trong thị trường cạnh tranh (E^*), người lao động được trả mức lương cạnh tranh (w^*) và thị trường không có thất nghiệp. Vì thế, một mức lương tối thiểu được xác định hợp lý có thể loại trừ được khả năng thao túng thị trường của những nhà độc quyền mua và tránh được sự bóc lột người lao động. Trường hợp trên cho ta ví dụ về doanh nghiệp duy nhất trong vùng (doanh nghiệp độc quyền). Họ muốn mở rộng, phải tăng tiền công để thu hút thêm người vào doanh nghiệp, điều đó tạo nên “độc quyền mua”, và do trả cho công nhân ít hơn giá trị sản phẩm cận biên nên doanh nghiệp tăng được lợi nhuận. Như vậy, ngay cả trong thị trường lao động cạnh tranh cùng một loại lao động, nếu một doanh nghiệp có sự khác biệt, đặc thù nào đó, cũng có thể tạo nên một mức độ độc quyền mua. Thị trường lao động cạnh tranh thực sự đạt được cân bằng là do người lao động di chuyển linh hoạt giữa các doanh nghiệp để có được những cơ hội việc làm tốt hơn. Tuy nhiên, khi di chuyển, người lao động phải chịu những chi phí, bao gồm chi phí tìm kiếm công việc khác và chi phí di chuyển bản thân và gia đình đến một môi trường kinh tế và xã hội mới. Cuối cùng, những chi phí thay đổi có thể vượt quá khoản tăng thu nhập mà người lao động có được khi chuyển công việc mới, do vậy, không phải dễ dàng khi quyết định thay đổi công việc. Một doanh nghiệp muốn mở rộng sản xuất và

thuê thêm nhiều lao động sẽ phải trả một khoản tiền công cao hơn đủ để người lao động đang làm việc ở các doanh nghiệp khác thấy có lợi mà bỏ việc xin chuyển đến. Một trường hợp khác tương tự khi người sử dụng lao động gặp khó khăn không kiểm soát chặt chẽ lao động của mình được. Doanh nghiệp càng lớn và sử dụng càng nhiều lao động thì người lao động càng dễ “trốn tránh” nhiệm vụ và khả năng bị phát giác càng khó. Do vậy, người sử dụng lao động muốn kiểm soát được người lao động thì trả tiền công cho họ cao hơn. Tiền công cao làm cho người lao động thấy sẽ mất nhiều thứ nếu họ bị bắt gặp đang sao nhãng công việc hoặc vi phạm nội quy bị đuổi việc. Do vậy, ý thức chấp hành kỷ luật của người lao động sẽ tự giác hơn. Có thể nói rằng, rất nhiều doanh nghiệp trong những thị trường cạnh tranh vẫn có thể có một số quyền lực độc quyền mua.

2. Cân bằng trên thị trường lao động độc quyền bán

Độc quyền bán là khi chỉ có một người bán duy nhất một loại sản phẩm trên thị trường và có thể tác động đến giá của sản phẩm bán ra. Khi nhà độc quyền bán mở rộng sản xuất họ sẽ hạ giá sản phẩm bán ra nên doanh thu biên của một đơn vị sản phẩm bán thêm sẽ không bằng giá bán p lúc trước. Nếu nhà độc quyền bán muốn bán thêm một đơn vị sản phẩm, anh ta sẽ phải hạ giá không chỉ cho khách hàng đó mà còn cho tất cả các khách hàng khác muốn mua (trường hợp này là độc quyền bán không phân biệt). Hình 8.8 thể hiện đường doanh thu cận biên (MR) là đường dốc xuống và nằm dưới đường cầu D. Như vậy, để tối đa hoá lợi nhuận, nhà độc quyền bán sẽ sản xuất đến điểm mà doanh thu cận biên bằng chi phí cận biên của sản xuất (điểm A trên hình). Nhà độc quyền bán sẽ sản xuất q_M đơn vị sản phẩm và đặt giá p_M cho mỗi đơn vị (vì đây là điểm trên đường cầu cho biết người tiêu dùng sẵn sàng trả giá p_M để mua q_M

đơn vị. Như vậy, nếu so với thị trường cạnh tranh, nhà độc quyền bán sẽ sản xuất sản phẩm ít hơn ($q_M < q^*$), nhưng giá bán lại cao hơn ($p_M > p^*$).

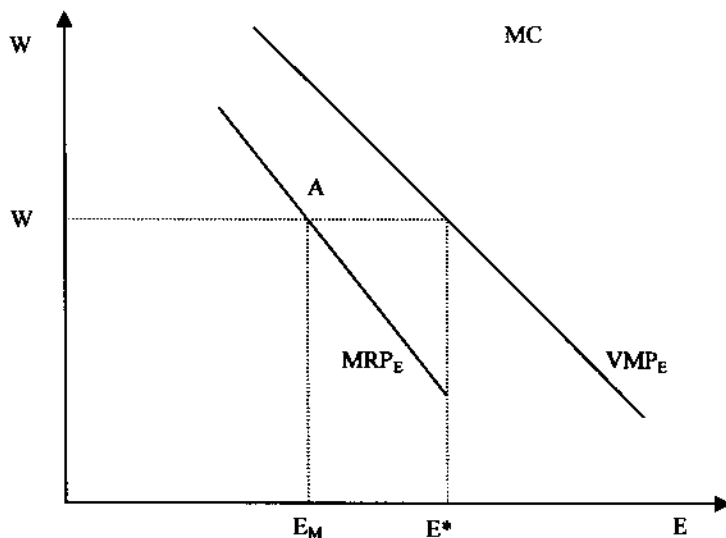


Hình 8.8: Quyết định bán sản phẩm của nhà độc quyền bán

Đường cầu sản phẩm của nhà độc quyền bán dốc xuống. Doanh thu cận biên từ việc bán thêm một đơn vị sản phẩm nhỏ hơn giá bán của sản phẩm. Tối đa hoá lợi nhuận đạt được tại A, nhà độc quyền bán sản xuất q_M đơn vị sản phẩm với giá p_M . Nhà độc quyền bán để tối đa hoá lợi nhuận sẽ quyết định thuê lao động đến điểm mà tại đó đóng góp của lao động cuối cùng được thuê bằng chi phí thuê. Đóng góp từ việc thuê thêm một người bằng sản phẩm cận biên của lao động (MP_E) nhân với doanh thu cận biên thu được từ đơn vị sản phẩm cuối cùng được bán (MR) được gọi là doanh thu sản phẩm cận biên của lao động (MRP_E) và bằng $MRP_E = MR \times MP_E$. Trong trường hợp này, doanh thu sản phẩm cận biên của lao động nhỏ hơn giá trị của sản phẩm cận biên ($MRP_E < VMP_E$) vì doanh thu cận biên từ việc

bán sản phẩm cuối cùng (MR) nhỏ hơn giá của sản phẩm (p).

Hình 8.9 minh hoạ quyết định thuê lao động của nhà độc quyền bán. Bởi vì nhà độc quyền bán có thể tác động đến giá sản phẩm trên thị trường và họ có thể thuê bao nhiêu lao động tùy thích với mức tiền công thị trường w . Nhà độc quyền bán tối đa hoá lợi nhuận sẽ thuê E_M lao động, tại đó tiền công bằng doanh thu sản phẩm cận biên của lao động. Nếu doanh nghiệp thuê ít lao động hơn, một lao động được thuê thêm sẽ tạo ra nhiều doanh thu hơn chi phí để thuê anh ta. Ngược lại, nếu doanh nghiệp thuê nhiều hơn E_M lao động, lao động cuối cùng được thuê thêm sẽ tạo ra doanh thu ít hơn chi phí thuê anh ta. Do vậy, điều kiện tối đa hoá lợi nhuận cho nhà độc quyền bán là $MRP_E = w$



Hình 8.9: Đường cầu lao động của nhà độc quyền bán

Doanh thu sản phẩm cận biên cho biết đóng góp của người lao động vào doanh thu của nhà độc quyền bán (hay sản phẩm

cận biên của người lao động nhân với doanh thu cận biên) và nhỏ hơn giá trị của sản phẩm cận biên. Tối đa hoá lợi nhuận đạt được tại điểm A, nhà độc quyền bán thuê ít lao động hơn so với thị trường cạnh tranh ($EM < E^*$). Một số nhà độc quyền bán (có thể tác động tới giá sản phẩm, như các công ty công ích hoặc các doanh nghiệp trong những ngành mà chỉ có một số ít doanh nghiệp) thường trả tiền công cao hơn tiền công cạnh tranh. Người lao động làm việc trong những ngành độc quyền này thu nhập cao hơn khoảng 10% so với những lao động tương ứng trong các ngành khác.

III. THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

1. Đánh giá thực trạng thị trường lao động ở Việt Nam

Bên cạnh những mặt tích cực của thị trường lao động trong thời gian qua thị trường lao động Việt Nam có những hạn chế lớn như sau:

a. Sự mất cân đối lớn giữa cung và cầu lao động

Cung lao động có quy mô lớn, tốc độ tăng nhanh nhưng còn hạn chế về chất lượng. Theo số liệu điều tra lao động và việc làm của Bộ Lao động - TBXH phối hợp cùng Tổng cục Thống kê thực hiện, ta thấy dân số nước ta năm 2005 là 83.120.501 người. Quy mô của lực lượng lao động cũng khá lớn. Lực lượng lao động tiềm năng (dân số từ đủ tuổi lao động trở lên, P) năm 2005 là 62.443 triệu người (chiếm 75,12% dân số), số người trong độ tuổi lao động (Dt) là 52.567 triệu (chiếm 63,24% dân số). Trong đó, LLLĐ thực tế (số dân từ đủ tuổi lao động trở lên là 44.385.032 người (chiếm 53,4% dân số), tăng 2,64% so với năm 2004. Dân số hoạt động kinh tế trong độ tuổi lao động là 41.815.638 (chiếm 50,3% dân số). Trong thập kỷ qua, tốc độ tăng nguồn lao động ở nước ta xấp xỉ 2,6% trong khi tốc độ tăng

dân số là 1,7%. Như vậy, tốc độ tăng nguồn lao động cao hơn nhiều so với mức gia tăng dân số. Nước ta là một trong những nước có tốc độ tăng nguồn lao động khá lớn (so với các nước khác trong cùng thời kỳ, như Trung quốc tăng 1,5%; Hàn Quốc tăng 2,3%; Thái Lan tăng 2,1%, các nước Châu Âu bình quân tăng 0,8%). Với tốc độ tăng nguồn lao động như vậy, hàng năm chúng ta có khoảng từ 1,2 đến 1,5 triệu người bước vào tuổi lao động. Điều đó cho thấy quy mô và tốc độ cung lao động của ta khá lớn, gây khó khăn cho việc sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực. Bên cạnh quy mô lớn, tốc độ tăng nhanh tỷ lệ tham gia lực lượng lao động trong dân số (LF/P) còn thấp. Theo số liệu điều tra, nếu tính chung cả nước, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động so với dân số đủ 15 tuổi trở lên năm 2005 là 71,1%, tăng 0,1% so với thời điểm 1/7/2004. Thành thị là 63,8%, tăng so với 2004 là 0,85, nông thôn là 74% (giảm 1%). Nếu tính theo vùng lãnh thổ, vùng có tỷ lệ tham gia lực lượng lao động cao nhất là Tây Nguyên và Tây Bắc, (78%), thấp nhất là Đông Nam Bộ (66 %), các vùng khác tỷ lệ này phổ biến ở mức 70 – 75%. Như vậy, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động trong dân số từ đủ tuổi lao động trở lên ở nước ta cũng còn hạn chế, dưới 80%. Điều đó cho thấy ta chưa tận dụng hết cung lao động tiềm năng. Ngoài ra, chất lượng cung lao động còn thấp. Chất lượng cung lao động thấp biểu hiện ở các mặt sau:

- Trình độ học vấn chưa cao. Trong dân số, hoạt động kinh tế của những người đủ tuổi lao động trở lên (44.385.032 người năm 2005) tỷ lệ chưa biết chữ là 4,04%, chưa tốt nghiệp tiểu học là 13,09%, tốt nghiệp tiểu học là 29,09 %, tốt nghiệp THCS là 32,58 % và tốt nghiệp THPT trở lên là 21,21%. Như vậy, nước ta có tỷ lệ biết chữ khá cao. Tuy nhiên, chúng ta cũng mới chỉ phổ cập ở trình độ tiểu học và trung học cơ sở (chiếm 61, 67%), trình độ tốt nghiệp THPT trở lên còn hạn chế.

- Trình độ chuyên môn kỹ thuật còn thấp. Theo số liệu

thống kê năm 2005, lao động qua đào tạo còn rất thấp và bất hợp lý, mới chỉ chiếm 24,79%. Trong đó, số lao động có chứng chỉ nghề, bằng CNKT hoặc tương đương chiếm 15,22%, tốt nghiệp trung cấp chuyên nghiệp 4,3%, và số có trình độ cao đẳng, đại học và trên đại học 5,27%. Tỷ lệ lao động nam được đào tạo cao hơn nữ, thành thị cao hơn so với nông thôn, cơ cấu đào tạo bất hợp lý, chưa chú trọng đào tạo công nhân kỹ thuật (theo cơ cấu đại học - trung cấp - công nhân kỹ thuật năm 2005 là 1 - 0,82 - 2,88). Nguyên nhân cơ bản là do hệ thống giáo dục đào tạo còn bất cập: chương trình, kiến thức, phương pháp đào tạo ở các cấp, kiểm tra, đánh giá, sàng lọc chất lượng, cơ cấu đào tạo chưa hợp lý ...

- Thể lực còn hạn chế. Các chỉ số về thể lực như cân nặng, chiều cao trung bình của người lao động Việt Nam thường thấp hơn các nước trong khu vực. Số liệu trung bình về chiều cao và cân nặng của người Việt Nam là 154 cm - 42,3 kg trong khi người Nhật chỉ số trung bình này là 164 cm - 53,3 kg. Có 42,27% dân số thuộc dạng gầy so với tiêu chuẩn, 28% người lớn suy dinh dưỡng.

- Ý thức kỷ luật lao động còn chưa cao, biểu hiện ở chấp hành giờ giấc làm việc chưa chặt chẽ, chưa có tác phong công nghiệp, khả năng phát huy sáng kiến, tự nâng cao trình độ, tính hiệp tác và phối hợp làm việc tập thể còn yếu, kiến thức, kỹ năng về nhiều mặt chưa đáp ứng được yêu cầu, nhất là hiểu biết về luật pháp, vi tính và ngoại ngữ.

Nghiên cứu về cầu lao động ở Việt Nam cho thấy, không chỉ hạn chế về cung mà cầu lao động cũng có những hạn chế nhất định, biểu hiện ở các điểm sau:

- Về số lượng, việc tính toán cầu lao động ở nước ta còn thiếu chính xác và thường xuyên, chủ yếu dựa vào số liệu khảo sát điều tra của các cơ quan chức năng quản lý lao động xã hội.

Theo thống kê năm 2005, cầu việc làm hay số lao động có việc làm tăng lên 1.140.514 người so với 2004. Nếu đánh giá cơ cấu ngành thì năm 2004, cơ cấu việc làm tương ứng: nông - nông - dịch vụ là 57,89% - 17,35 % - 24,75%, năm 2005 tỷ lệ này thay đổi là: 56,79% - 17,88% - 25,33%. Điều đó cũng phù hợp với quy luật phát triển kinh tế, các ngành nông, lâm ngư nghiệp giảm việc làm, công nghiệp, xây dựng và dịch vụ tăng. Xét theo loại hình kinh tế, số việc làm ở khu vực nhà nước giảm, khu vực khác tăng. Tuy nhiên, tốc độ tăng giảm việc làm ở các loại hình kinh tế đều chậm. Khu vực có vốn đầu tư nước ngoài tăng hơn loại hình kinh tế ngoài nhà nước (tức tăng 0,06 % so với 0,04 %). Số việc làm trong loại hình kinh tế nhà nước giảm chậm (0,1%). Trong những năm gần đây, nhu cầu về lao động ngày càng tăng cùng với sự phát triển của nền kinh tế, nhưng chủ yếu mới tập trung vào một số ngành chủ yếu và đang có xu hướng phát triển mạnh, đó là các dịch vụ bán hàng, công nghệ viễn thông, tiếp thị, kỹ thuật, kế toán và thư ký- hành chính. Cầu về lao động của nước ta trong những năm tới sẽ tiếp tục tăng cùng với sự phát triển kinh tế của đất nước, nhất là sau khi chúng ta gia nhập WTO.

Về chất lượng, chất lượng lao động ngày càng đòi hỏi cao, các nhà tuyển dụng đang thực sự chú trọng vào năng lực, trình độ của người lao động. Rất nhiều lao động không đáp ứng được yêu cầu về chất lượng của các doanh nghiệp khi tuyển dụng. Theo số liệu khảo sát của Công ty phần mềm Quang Trung cho thấy, có 72,4% số sinh viên ra trường thiếu kinh nghiệm thực tiễn, 46,3% thiếu kiến thức chuyên ngành, 42,3% có trình độ ngoại ngữ kém.

b. Giá cả sức lao động chưa phản ánh đúng giá trị, chưa tác động đến cân bằng cung cầu lao động

Tiền công, tiền lương, thu nhập là giá cả sức lao động, nó

được xác định không những bằng giá trị sức lao động của người lao động mà còn chịu ảnh hưởng của nhiều nhân tố khác, trong đó có quan hệ cung cầu lao động trên thị trường. Trong khu vực nhà nước, kể từ khi ban hành đến nay, hệ thống tiền lương đã được cải tiến nhiều lần. Tiền lương thu nhập trong khu vực ngoài nhà nước được xác định bởi các điều kiện của thị trường như giá cả, quan hệ cung cầu và được quyết định bởi sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động, đảm bảo tuân thủ về tiền lương tối thiểu của Nhà nước quy định. Tuy nhiên, tiền lương cho người lao động ở các khu vực kinh tế vẫn còn thấp so với mức sống tối thiểu và nhu cầu cuộc sống của người lao động. Tiền lương tối thiểu và tiền lương bình quân của một lao động trong một tháng ở các loại hình kinh tế tăng trong thời gian qua. Mặc dù tiền lương tối thiểu tính chung cả 3 loại hình tăng từ 542 nghìn đồng năm 2004 lên 572 nghìn đồng năm 2005, nhưng mức lương bình quân của một lao động trong tháng tính chung cả nước năm 2005 lại giảm xuống so với năm 2004 (từ 1,79 triệu đồng xuống còn 1,75 triệu đồng). Hiện nay, tiền lương chưa phải là yếu tố điều tiết thị trường lao động, thúc đẩy cân đối giữa cung và cầu lao động trên thị trường lao động Việt Nam.

c. Di chuyển lao động trong nước và quốc tế còn hạn chế, thiếu linh hoạt

Di chuyển lao động phản ánh khả năng nhạy cảm và linh hoạt của thị trường lao động. Ở nước ta, di chuyển lao động trong nước chủ yếu từ Bắc vào Nam, từ ngành nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ, hay từ nông thôn ra thành thị. Theo số liệu thống kê những năm 1999, khoảng 49% dân số ở thành thị có nguồn gốc từ nông thôn, nếu tính cả số sinh ở nước ngoài thì tỷ lệ di chuyển vào thành thị là 51%. Ngược lại, tỷ lệ di chuyển từ nước ngoài và thành thị về nông thôn chỉ chiếm 8,49% lao

động ở nông thôn. Di chuyển lao động quốc tế đang ngày càng tăng. Theo báo cáo của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội, số lượng lao động xuất khẩu tăng đáng kể từ những năm 90 của thế kỷ trước (năm 1995 mới chỉ có 10.050 lao động xuất khẩu, năm 2003 là 75.000 người, sáu tháng đầu năm 2006 có 35.000, dự kiến hết năm có 75.000 lao động xuất khẩu). Các nước nhập khẩu lao động Việt Nam cũng tăng (năm 1992 mới có 12 nước, năm 2000 là 38 nước). Ngành nghề và hình thức xuất khẩu lao động cũng đa dạng hơn, tập trung vào công nghiệp nhẹ, dịch vụ phổ thông, xây dựng dân dụng... Tuy nhiên, việc xuất khẩu lao động còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng được nhu cầu di chuyển lao động, thiếu năng động linh hoạt.

d. Các hình thức và các kênh giao dịch còn chưa đa dạng, và hoạt động chưa hiệu quả

Giao dịch lao động giữa cá nhân với cá nhân, giữa cá nhân với tổ chức trên thị trường lao động thường được tiến hành thông qua các hợp đồng lao động (bằng văn bản hoặc bằng miệng). Giao dịch giữa tập thể người lao động với tổ chức thường được thực hiện giữa tổ chức Liên đoàn (đại diện cho tập thể người lao động) và tổ chức thông qua “Thoả ước lao động tập thể”. Ngoài ra, các giao dịch lao động còn được tiến hành dưới các hình thức thuê mướn lao động theo mùa vụ hoặc thuê mướn lao động trực tiếp theo giờ thông qua các chợ lao động. Việc giao dịch được thực hiện qua các kênh giao dịch. Các kênh giao dịch trên thị trường lao động ở nước ta bao gồm thông qua tuyển dụng, các trung tâm giới thiệu việc làm, tham gia hoạt động xuất khẩu lao động, các hội chợ lao động, triển lãm lao động và việc làm, chợ lao động tự phát tại các đô thị và ở các làng xã ở nông thôn, trong đó tuyển dụng là kênh giao dịch lao động phổ biến nhất. Mặc dù các kênh và các hình thức giao dịch này đã hoạt động ở nước ta nhưng chúng chưa thực sự phát huy

hiệu quả để thúc đẩy thị trường lao động hoạt động lành mạnh.

e. Hệ thống thông tin thị trường lao động chưa hoàn chỉnh, thiếu đồng bộ, thiếu độ tin cậy

Muốn quản lý thị trường lao động chúng ta phải có một hệ thống thông tin số liệu hoàn chỉnh, có độ tin cậy và phải luôn được cập nhật thường xuyên, liên tục (thông tin về dân số, dân số hoạt động kinh tế, việc làm, tỷ lệ thất nghiệp, giá nhân công các loại,...). Hiện nay, chưa có sự thống nhất, phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan chức năng, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng cục Thống kê, Liên đoàn Lao động, các tổ chức, doanh nghiệp, v.v..., Trung ương và địa phương. Các cuộc điều tra khảo sát, công cụ xử lý,... để có cập nhật được thông tin còn hạn chế.

f. Tình trạng thất nghiệp và thiếu việc làm vẫn còn phổ biến

Theo điều tra về thực trạng lao động - việc làm năm 2005 của Bộ Lao động TBXH, tỷ lệ thất nghiệp chung cả nước ở thành thị như sau:

- Tỷ lệ thất nghiệp của lực lượng lao động từ đủ 15 tuổi trở lên năm 2004 là 5,4%, năm 2005 còn 5,1% (giảm 0,3%).

- Tỷ lệ thất nghiệp của lực lượng lao động trong độ tuổi lao động năm 2004 là 5,6%, năm 2005 là 5,3% (giảm 0,3%).

- Tỷ lệ thất nghiệp của lực lượng lao động trẻ (15 – 24 tuổi) là 13,9 % năm 2004, năm 2005 là 13,4 % (giảm 0,5%).

Nếu xét theo vùng thì Đồng bằng sông Hồng có tỷ lệ thất nghiệp ở thành thị cao nhất, chiếm 5,6%, thấp nhất là khu vực Tây Nguyên, dưới 5% (số liệu 7/2005). Thiếu việc làm vẫn còn rất phổ biến, nhất là ở nông thôn. Tỷ lệ thời gian lao động được sử dụng trong 12 tháng tính đến thời điểm điều tra (1/7/2005) ở khu vực nông thôn cả nước là 80,7%, tăng 1,6% so với năm 2004. Trong 8 vùng lãnh thổ, có 5 vùng đạt tỷ lệ trên 80%, trong

đó cao nhất là Đông Nam bộ (82,9%), thấp nhất là vùng Bắc Trung bộ (75,7%). Những nguyên nhân khiến cho thị trường lao động hoạt động chưa mạnh chủ yếu là do thể chế thị trường lao động chưa hợp lý và chậm được xây dựng. Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn đã góp phần phát huy tiềm năng sức lao động, giải phóng lực lượng sản xuất. Tuy nhiên, vẫn còn những quy định chưa phù hợp với thực tiễn như bảo hiểm xã hội, lao động dôi dư, tuyển dụng lao động... Bên cạnh đó, hệ thống tổ chức cán bộ làm công tác quản lý nhà nước về thị trường lao động chưa được hoàn chỉnh, biểu hiện ở cơ sở dữ liệu thiếu và không đảm bảo độ tin cậy, nhân lực và phương tiện kỹ thuật chưa đáp ứng yêu cầu, vai trò của Liên đoàn Lao động chưa đại diện được cho đông đảo người lao động, còn có sự bất bình đẳng trong quan điểm cũng như trong các chính sách phân biệt khu vực nhà nước và khu vực ngoài nhà nước...

2. Một số giải pháp cơ bản nhằm phát triển thị trường lao động ở Việt Nam

Để thị trường lao động hoạt động hiệu quả cần có nhiều giải pháp tác động và phải thường xuyên xem xét, điều chỉnh các giải pháp cho phù hợp với thực tiễn. Trước mắt cần tập trung vào một số giải pháp cơ bản sau:

Trước hết, cần thay đổi nhận thức về thị trường lao động, phải coi sức lao động là hàng hoá, người lao động có quyền mua bán trao đổi sức lao động, có quyền được làm việc, quyền di chuyển, thay đổi nơi làm việc. Không nên có thái độ phân biệt người lao động trong ngoài khu vực nhà nước, thành thị và nông thôn... các chế độ chính sách cần phải được bình đẳng đối với mọi người lao động.

Thứ hai, thực hiện cân đối cung cầu lao động trên thị trường

Để thực hiện cân đối cung cầu lao động trên thị trường,

trước hết, cần thực hiện tốt các chính sách về dân số, kế hoạch hoá gia đình, giảm tỷ lệ tăng dân số và nguồn lao động, nâng cao chất lượng cung lao động trên cơ sở làm tốt công tác y tế, vệ sinh môi trường, thể dục thể thao và dinh dưỡng... nhằm cải thiện thể lực, tố chất của người Việt Nam, củng cố và phát triển hệ thống giáo dục đào tạo các cấp, nhằm nâng cao trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, kỹ thuật, phẩm chất, đạo đức, tác phong công nghiệp của người lao động, đồng thời, tạo điều kiện để lao động có thể dễ dàng di chuyển từ vùng này sang vùng khác, ngành này sang ngành khác thông qua các chính sách, thủ tục như hộ khẩu, nhà cửa, hợp đồng lao động, trợ cấp... Các giải pháp nêu trên sẽ thúc đẩy giảm cung và nâng cao chất lượng cung lao động vốn đang còn yếu trong lực lượng lao động. Bên cạnh các giải pháp nhằm giảm cung để cân bằng thị trường lao động ở Việt Nam đòi hỏi phải có giải pháp kích cầu, như hoàn chỉnh và thực thi có hiệu quả hệ thống luật pháp, nhất là các Luật Đầu tư, Luật Doanh nghiệp, Luật Xây dựng...; khuyến khích mọi thành phần kinh tế và cá nhân người lao động tham gia tạo việc làm; công nghiệp hoá, hiện đại hoá nông thôn, kết hợp với đô thị hoá; sắp xếp lại tổ chức, doanh nghiệp trong khu vực nhà nước, tiến hành mạnh mẽ cổ phần hoá; tích cực tham gia hội nhập quốc tế; hoàn thiện hệ thống luật pháp, và các chính sách về thị trường lao động, tước hết là hoàn thiện Luật Lao động, các văn bản pháp lý liên quan nhằm đảm bảo quyền hợp pháp về việc làm, cư trú, nhà ở, hợp đồng lao động, lao động thêm giờ, cải tiến chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội.

Thứ ba, thúc đẩy các giao dịch và tăng cường hiệu quả của các kênh giao dịch

Để thúc đẩy các kênh giao dịch và tăng cường hiệu quả hoạt động của các kênh giao dịch cần củng cố và quản lý có hiệu quả hệ thống các trung tâm giới thiệu việc làm và tạo điều

kiện đa dạng hoá các hình thức giao dịch trên thị trường lao động, nhất là giao dịch trực tiếp giữa hai bên, bảo vệ quyền lợi hợp pháp cho hai bên khi có những xung đột trong giao dịch, hợp đồng và các quan hệ lao động khác.

Thứ tư, củng cố và phát triển hệ thống thông tin quản lý thị trường lao động

Việc củng cố và phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động gắn liền với việc thành lập hệ thống quản lý thị trường lao động, xây dựng các chỉ tiêu, dữ liệu thông tin thị trường lao động thống nhất, đồng bộ giữa các cơ quan chức năng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng cục Thống kê, Liên đoàn Lao động; đẩy mạnh công tác điều tra, khảo sát, thống kê thị trường lao động, cung cấp những thông tin xác thực và cần thiết cho các tác nhân tham gia thị trường lao động.

Thứ năm, đẩy mạnh xuất khẩu lao động nước ngoài và lao động tại chỗ trên cơ sở hoàn chỉnh hệ thống pháp luật về xuất khẩu lao động, quản lý chặt chẽ các cơ sở tham gia xuất khẩu lao động; ban hành các chính sách ưu đãi thuế, tín dụng, bảo hiểm, chuyên tiền cho người lao động xuất khẩu; tăng cường giáo dục đào tạo cho lao động xuất khẩu về luật pháp, ngoại ngữ, văn hoá phong tục tập quán ở các nước nhập khẩu...

PHẦN IV

NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG

Chương 9

NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG

I. KHÁI NIỆM, Ý NGHĨA TĂNG NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG

1. Năng suất và năng suất lao động (NSLĐ)

Trong quá trình sản xuất, các nhà sản xuất phải luôn luôn xem xét hiệu quả kinh tế, tức là phải luôn luôn so sánh kết quả đầu ra với các chi phí đầu vào. Có nhiều nguồn lực được huy động tham gia vào quá trình sản xuất, đó là nguồn lực tài chính (tiền tệ), nguồn lực vật chất (máy móc thiết bị, nguyên nhiên vật liệu...), nguồn lực con người. Kết quả so sánh giữa đầu ra (hiện vật hoặc giá trị) với đầu vào là nguồn lực vật chất, nguồn lực tài chính được gọi là năng suất. Chẳng hạn, số lượng sản phẩm do một máy làm ra được gọi là năng suất máy; trong nông nghiệp, sản lượng thu hoạch của một loại cây trồng được gọi là năng suất thu hoạch; trong lĩnh vực tài chính có khái niệm năng suất vốn hoặc hiệu quả sử dụng vốn ... Việc so sánh kết quả đầu ra so với nguồn lực đầu vào - nguồn nhân lực (lực lượng lao động) được gọi là năng suất lao động.

Như vậy, năng suất lao động là hiệu quả hoạt động có ích của con người trong một đơn vị thời gian. Năng suất lao động được đo bằng số lượng sản phẩm sản xuất ra trong một đơn vị

thời gian hoặc lượng thời gian lao động hao phí để sản xuất ra một đơn vị sản phẩm. Nói đến năng suất lao động là nói đến kết quả hoạt động sản xuất của con người trong một đơn vị thời gian nhất định. Theo C. Mác, năng suất lao động là sức sản xuất của lao động cụ thể có ích.

Từ khái niệm trên, ta có thể biểu diễn công thức chung để tính năng suất lao động như sau:

$$W = \frac{Q}{T} \text{ hoặc } t = \frac{T}{Q} .$$

Trong đó: W: Năng suất lao động

Q: Tổng khối lượng sản phẩm sản xuất ra

T: Tổng khối lượng thời gian lao động hao phí

t: Lượng thời gian hao phí để sản xuất một đơn vị sản phẩm

Trong quá trình sản xuất ra sản phẩm, có hai loại lao động chi phí: lao động sống và lao động vật hoá. Chi phí lao động sống là sức lực con người bỏ ra ngay trong quá trình sản xuất. Chi phí lao động quá khứ là loại chi phí được biểu hiện ở giá trị của máy móc, thiết bị, nguyên nhiên vật liệu, năng lượng... (là loại lao động đã được vật hoá hay được chuyển vào giá trị sản phẩm). Hao phí lao động sống, nêu rõ hiệu quả lao động cá nhân. Hao phí cả lao động sống và lao động vật hoá, biểu hiện hiệu quả lao động xã hội. Do có hai loại chi phí lao động nên hình thành hai phạm trù năng suất lao động cá nhân và năng suất lao động xã hội. Hạ thấp chi phí lao động sống làm tăng năng suất lao động cá nhân, còn hạ thấp chi phí cả lao động sống và lao động quá khứ làm tăng năng suất lao động xã hội. Tuy nhiên, do không thể và cũng không cần thiết tính toán hao phí lao động vật hoá dưới dạng thời gian lao động, nên trong thực tế, người ta thường dùng chỉ tiêu năng suất lao động cá

nhân để biểu hiện hiệu quả sử dụng lao động. Giữa năng suất lao động cá nhân và năng suất lao động xã hội có quan hệ mật thiết với nhau.

Tăng năng suất lao động là: “Sự tăng lên của sức sản xuất hay năng suất lao động, nói chung chúng ta hiểu là sự thay đổi trong cách thức lao động, một sự thay đổi làm rút ngắn thời gian lao động xã hội cần thiết để sản xuất ra một hàng hoá, sao cho lượng lao động ít hơn mà lại sản xuất ra nhiều giá trị sử dụng hơn”(2). Điều đó có nghĩa là trong một đơn vị thời gian như cũ, khi năng suất lao động tăng số lượng sản phẩm sản xuất ra sẽ nhiều hơn hoặc thời gian lao động hao phí cho một đơn vị sản phẩm giảm đi. Khi tăng năng suất lao động, quan hệ giữa phần lao động sống và lao động vật hoá để sản xuất ra đơn vị sản phẩm thường xuyên có sự thay đổi. C. Mác viết: “Giá trị của hàng hoá được quy định bởi tổng số thời gian lao động, lao động quá khứ và lao động sống, đã nhập vào hàng hoá ấy. Năng suất lao động tăng lên biểu hiện ở chỗ, phần lao động sống thì giảm; còn phần lao động quá khứ thì tăng lên, nhưng tăng lên như thế nào để tổng hao phí lao động chứa đựng trong hàng hoá ấy giảm đi; nói một cách khác, lao động sống giảm đi nhiều hơn là lao động quá khứ tăng lên”¹. Như vậy, sự thay đổi trong tỷ lệ lao động sống và lao động vật hoá khi năng suất lao động tăng có thể cho phép kết luận: lao động sống càng có năng suất cao hơn càng đòi hỏi sự kết hợp với nhiều lao động vật hoá hơn.

Năng suất lao động và cường độ lao động có mối quan hệ với nhau, đều là yếu tố tăng sản phẩm xã hội. Cường độ lao động là mức độ khẩn trương về lao động. Trong cùng một thời

¹ C. Mác và F. Ăngghen Toàn tập, tập 3. NXB Chính trị Quốc gia, năm 1995

gian, mức hao phí về năng lượng bắp thịt thần kinh của con người càng nhiều thì cường độ lao động càng lớn. C. Mác gọi cường độ lao động là: “Khối lượng lao động bị ép vào trong một đơn vị thời gian” hoặc: “Những số lượng lao động khác nhau bị tiêu phí trong cùng một thời gian”¹. Tăng cường độ lao động có nghĩa là tăng thêm chi phí lao động trong một đơn vị thời gian, nâng cao mức độ khản trương của lao động, làm cho của cải vật chất sản xuất ra trong một đơn vị thời gian tăng thêm, nhưng không làm thay đổi giá trị của một đơn vị sản phẩm vì chi phí lao động cũng tăng lên tương ứng. Đạt cường độ lao động trung bình xã hội là cần thiết để tăng sản phẩm xã hội. Cường độ lao động trung bình xã hội có nghĩa là sau khi làm việc, được nghỉ ngơi hợp lý sẽ không để lại hậu quả xấu nào trong cơ thể người lao động. C. Mác gọi đó là “cường độ chuẩn”. Hai khái niệm năng suất lao động và cường độ lao động có điểm giống nhau cơ bản là tăng năng suất lao động và tăng cường độ lao động đều dẫn đến làm tăng khối lượng sản phẩm sản xuất ra, song giữa chúng có các điểm khác nhau cơ bản là:

Thứ nhất, tăng năng suất lao động sẽ dẫn đến giảm giá trị của một đơn vị hàng hóa, còn tăng cường độ lao động không làm thay đổi giá trị của một đơn vị hàng hóa. Tăng năng suất lao động có nghĩa là giảm chi phí lao động cho một đơn vị sản phẩm. Trong một đơn vị thời gian như nhau, năng suất lao động càng cao thì giá trị sử dụng (hay hàng hoá sản xuất ra) càng nhiều, song giá trị không vì thế mà tăng lên vì khi năng suất lao động tăng, thời gian lao động xã hội cần thiết để sản xuất ra một đơn vị hàng hóa sẽ giảm xuống, do đó giá trị của một đơn vị hàng hóa sẽ giảm thấp. C. Mác giải thích: “Nói chung, sức sản xuất của lao động càng lớn thì thời gian lao động tất yếu để sản

¹ C. Mác và F. Ăngghen Toàn tập, tập 3. NXB Chính trị Quốc gia, năm 1995

xuất ra một vật phẩm càng ngắn và khối lượng lao động kết tinh trong vật phẩm đó càng nhỏ thì giá trị của vật phẩm đó càng ít. Ngược lại, sức sản xuất của lao động càng ít thì thời gian lao động tất yếu để sản xuất ra một đơn vị sản xuất càng dài, và giá trị của nó cũng càng lớn. Như vậy, số lượng của giá trị đơn vị hàng hóa thay đổi tỷ lệ thuận với số lượng của lao động thể hiện trong hàng hóa đó và thay đổi tỷ lệ nghịch với sức sản xuất của lao động đó”¹.

Tăng cường độ lao động có nghĩa là trong một đơn vị thời gian do hao phí lao động nhiều hơn nên sản phẩm được tạo ra nhiều hơn. C. Mác đã phân biệt kết quả khác nhau do tăng năng suất lao động và tăng cường độ lao động: “Nếu năng suất lao động tăng thì trong cùng một thời gian sẽ tạo ra được nhiều sản phẩm hơn, nhưng không tạo ra được nhiều giá trị hơn; nếu cường độ lao động tăng thì trong cùng một thời gian, lao động sẽ tạo ra không những nhiều sản phẩm hơn, mà cũng tạo ra nhiều giá trị hơn, vì lý do đó, số sản phẩm trội lên là do lao động trội ra mà có”². Điều đó có nghĩa là để có số sản phẩm tăng lên, người lao động phải tăng cường độ lao động tương ứng với giá trị của số sản phẩm tăng thêm. Vì, giá trị hàng hoá là thời gian lao động xã hội cần thiết để sản xuất ra tuyệt đại bộ phận loại hàng hóa đó.

Thứ hai, tăng năng suất lao động là sự thay đổi về cách thức lao động, làm giảm nhẹ lao động, còn tăng cường độ lao động chỉ đơn thuần là tăng lượng lao động chi phí.

Thứ ba, tăng năng suất lao động không làm suy kiệt sức lao động còn tăng cường độ lao động quá mức (vượt mức cường độ

¹ C. Mác và F. Ăngghen Toàn tập, tập 3. NXB Chính trị Quốc gia, năm 1995

² C. Mác và F. Ăngghen Toàn tập, tập 3. NXB Chính trị Quốc gia, năm 1995

lao động trung bình của xã hội) sẽ dẫn đến suy kiệt sức lao động và bệnh nghề nghiệp.

2. Ý nghĩa tăng năng suất lao động

Trước hết, ý nghĩa quan trọng nhất của tăng năng suất lao động là ở chỗ nó là con đường tăng tổng sản phẩm xã hội không có giới hạn, con đường làm giàu cho mỗi quốc gia và từng thành viên trong xã hội. Để tăng tổng sản phẩm xã hội có thể bằng một trong hai con đường: hoặc tăng thêm thời gian lao động hoặc tiết kiệm chi phí lao động cho một đơn vị sản phẩm (tăng năng suất lao động). Việc tăng thời gian lao động (số lao động, số ngày, giờ lao động) có giới hạn về tâm sinh lý con người và các điều kiện kinh tế xã hội khác. Con đường tăng năng suất lao động là vô hạn vì nó phụ thuộc vào tiến bộ của khoa học và kỹ thuật, mà tiến bộ đó được thực tiễn chứng minh là vô hạn. Vì vậy, tăng năng suất lao động không phải là một hiện tượng kinh tế thông thường mà là một quy luật kinh tế chung cho mọi hình thái kinh tế xã hội. Đó là quy luật tiết kiệm thời gian. Tuy nhiên, trong mỗi hình thái kinh tế xã hội quy luật tăng năng suất lao động biểu hiện khác nhau về mức độ và xu hướng vận động.

Tiếp theo, năng suất lao động tăng lên tạo cơ hội giảm bớt thời gian hao phí lao động vào quá trình sản xuất vật chất, làm tăng khả năng thỏa mãn nhu cầu về tinh thần, tạo cơ hội cho con người phát triển toàn diện.

Cuối cùng, năng suất lao động tăng lên là cơ sở vật chất cho sự tiến bộ xã hội. Một xã hội mới ra đời chỉ có thể tồn tại và phát triển được khi xã hội đó tạo ra được năng suất lao động cao hơn các xã hội trước đó vì năng suất lao động tăng lên là cơ sở cho tích lũy tái sản xuất xã hội và tăng cường quỹ tiêu dùng, thỏa mãn nhu cầu của xã hội. Việc giảm thấp năng suất lao động

sẽ dẫn đến hậu quả tiêu cực trong kinh tế. Hậu quả này sẽ ảnh hưởng lớn tới mức sống; lạm phát và thị trường.

II. CÁC CHỈ TIÊU NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG

Như phần trên đã nêu, năng suất lao động là sự so sánh giữa kết quả sản phẩm đầu ra với chi phí lao động đầu vào. Tùy vào việc lựa chọn phương pháp đo lường kết quả sản phẩm đầu ra và chi phí đầu vào để sử dụng các chỉ tiêu khác nhau trong việc đo lường năng suất lao động.

1. Chỉ tiêu năng suất lao động tính bằng hiện vật

Chỉ tiêu tính bằng hiện vật thực chất là dùng đơn vị hiện vật để biểu hiện năng suất lao động. Công thức tính:

$$W = \frac{Q}{T}$$

Trong đó: W năng suất lao động tính bằng hiện vật
Q: sản lượng tính bằng hiện vật (m; m₂; m₃; tấn, tạ, yến v.v...)
T: Tổng thời gian hao phí để sản xuất sản lượng Q (giờ, ngày hoặc người)

Chỉ tiêu hiện vật có ưu điểm là phản ánh chính xác kết quả lao động trong tổ chức, nơi làm việc cá nhân và bộ phận. Phương pháp đánh giá đơn giản trực quan, chính xác với những sản phẩm giống nhau, không chịu ảnh hưởng của giá cả và các nhân tố khác. Song, nhược điểm cơ bản của chỉ tiêu này là chỉ áp dụng được khi đo lường sản phẩm hoàn chỉnh, không áp dụng được đối với những sản phẩm dở dang và không thể so sánh kết quả của những người sản xuất những sản phẩm khác nhau. Trong thực tế có nhiều doanh nghiệp sản xuất ra những sản phẩm khác nhau cả về hình dáng kỹ thuật và mỹ thuật. Đặc

biệt có những doanh nghiệp có tỷ lệ sản phẩm dở dang (tại chế phẩm) lớn, chỉ tiêu này bộc lộ nhiều nhược điểm. Để khắc phục nhược điểm này người ta sử dụng chỉ tiêu hiện vật quy ước. Thực chất của chỉ tiêu hiện vật quy ước là trong nhóm sản phẩm dùng để đo lường, lựa chọn một sản phẩm làm đơn vị đo lường chung, sau đó quy đổi những sản phẩm còn lại ra sản phẩm được chọn làm đơn vị đo lường chung. Ví dụ, có số liệu sau:

Số sản phẩm	Thời gian hao phí cho một sản phẩm
A - 500	60 giờ
B - 900	30 giờ
C - 400	90 giờ

Ta chọn sản phẩm B làm đơn vị quy đổi. Khi đó, các sản phẩm quy đổi ra sản phẩm B sẽ là:

$$900 + 500 \times (60/30) + 400 \times (90/30) = 3100 \text{ sản phẩm B quy đổi}$$

Khi áp dụng chỉ tiêu hiện vật quy ước trong doanh nghiệp cần xem xét kỹ những đặc điểm về trọng lượng, khối lượng, công suất, nhiệt lượng, thời gian, .. và lựa chọn những sản phẩm thuận lợi cho việc tính toán, so sánh. Trong phạm vi ngành hoặc xã hội cần có sự quy định thống nhất của Nhà nước, ví dụ than quy đổi là loại than sản sinh ra 100 calo; công suất máy quy đổi là 15 mã lực; toa tàu hai trục ...

2. Chỉ tiêu năng suất lao động tính bằng giá trị

Chỉ tiêu này biểu hiện bằng tiền (VNĐ hoặc USD) tất cả các loại sản phẩm của doanh nghiệp hoặc ngành.

Công thức tính:

$$W = \frac{Q}{T}$$

Trong đó: W: năng suất lao động tính bằng giá trị (tiền)
Q: Sản lượng tính bằng giá trị (giá trị sản lượng);

doanh thu; giá trị gia tăng ...)

T: Tổng thời gian hao phí để sản xuất ra giá trị Q

Ưu điểm của chỉ tiêu này là có thể dùng để tính chung cho tất cả các loại sản phẩm khác nhau, kể cả tại chế phẩm. Nó khắc phục được nhược điểm của chỉ tiêu hiện vật. Phạm vi sử dụng áp dụng rộng rãi và có thể dùng chỉ tiêu này để so sánh năng suất lao động giữa các ngành, nghề, thậm chí giữa các quốc gia. Bên cạnh ưu điểm, chỉ tiêu này còn thể hiện một số nhược điểm, như chịu ảnh hưởng lớn của sự biến động giá cả, của phương pháp tính công xưởng (tính cộng dồn từ dưới lên nên dễ bị trùng lặp) và không khuyến khích tiết kiệm nguyên vật liệu (doanh nghiệp càng sử dụng nguyên vật liệu đắt tiền hoặc càng lãng phí nguyên vật liệu càng có năng suất lao động cao). Ngoài ra, khi doanh nghiệp thay đổi kết cấu mặt hàng sản xuất cũng có thể ảnh hưởng đến năng suất lao động. Để khắc phục ảnh hưởng này người ta phải loại trừ chúng bằng cách nhân với hệ số hao phí lao động theo công thức sau:

$$I_{w1} = I_w \times H_{ld}$$

Trong đó:

I_{w1} : Chỉ số năng suất lao động sau khi loại trừ ảnh hưởng

I_w : Chỉ số năng suất lao động trước khi loại trừ ảnh hưởng

H_{ld} : Hệ số hao phí lao động

3. Chỉ tiêu năng suất lao động tính bằng thời gian lao động (còn gọi là lượng lao động)

Thực chất của chỉ tiêu này là dùng lượng thời gian hao phí để sản xuất ra một đơn vị sản phẩm (hoặc hoàn thành một công việc) để biểu hiện năng suất lao động. Giảm lượng thời gian hao phí cho một sản phẩm là biểu hiện năng suất lao động tăng lên. Công thức tính như sau:

$$t = \frac{T}{Q}$$

Trong đó:

t: Lượng lao động hao phí cho một sản phẩm

T: Tổng thời gian hao phí

Q: Sản lượng (hiện vật, giá trị)

Lượng lao động hao phí (t) được tính bằng cách tổng hợp tất cả thời gian lao động của các bước công việc để sản xuất ra các chi tiết sản phẩm và lắp ráp chúng.

Lượng lao động được phân loại như sau:

Lượng lao động công nghệ (Lcn) là lượng lao động của công nhân chính

Lượng lao động sản xuất (Lsx) bao gồm lượng lao động của công nhân chính và lượng lao động của công nhân phụ: $Lsx = Lcn + Lpvs$; trong đó, Lpvs là lượng lao động của công nhân phụ phục vụ quá trình sản xuất.

Lượng lao động đầy đủ (Ldd) bao gồm lượng lao động của công nhân sản xuất và lượng lao động quản lý: $Ldd = Lsx + Lql$; trong đó, Lql là lượng lao động quản lý (lượng lao động này bao gồm lượng lao động của cán bộ kỹ thuật, nhân viên quản lý doanh nghiệp và các phân xưởng, tạp vụ, chữa cháy bảo vệ, ...).

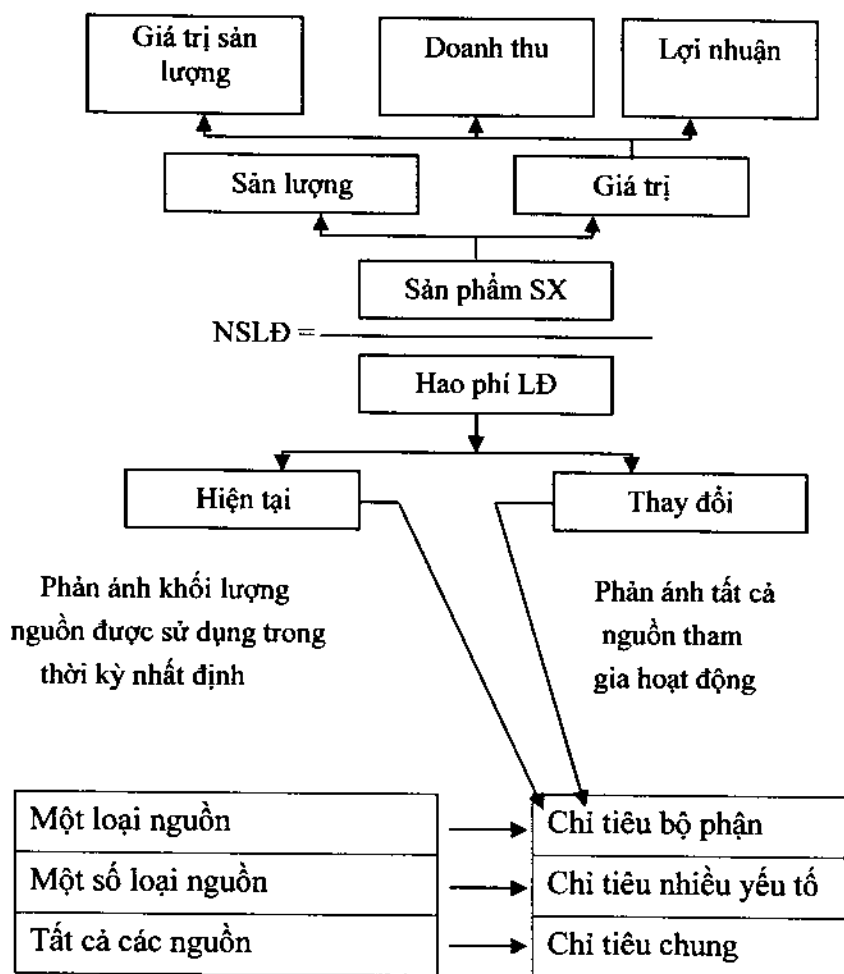
Như vậy, mặc dù có nhiều loại lượng lao động song chỉ có lượng lao động đầy đủ mới phản ánh chính xác và toàn diện hao phí thời gian lao động của tất cả các loại lao động tham gia vào quá trình lao động.

Chỉ tiêu tính theo lượng lao động chi phí có ưu điểm là phản ánh chính xác và cụ thể mức tiết kiệm hao phí thời gian lao động để sản xuất ra sản phẩm. Song nhược điểm của chỉ tiêu

Chương 9. Năng suất lao động

này là tính toán khá phức tạp, không thể dùng làm chỉ tiêu tổng hợp cho một ngành hay một doanh nghiệp sản xuất những sản phẩm khác nhau.

Có thể biểu diễn các chỉ tiêu tính toán năng suất lao động theo mô hình sau:



Chỉ tiêu năng suất lao động phụ thuộc vào sản phẩm và hao phí lao động.

III. CÁC NHÂN TỐ VÀ ĐIỀU KIỆN NÂNG CAO NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG

Năng suất lao động chịu sự tác động của nhiều nhân tố, trong đó có nhân tố làm tăng, có nhân tố làm giảm năng suất lao động. Ngoài các nhân tố kinh tế - xã hội, động thái của năng suất lao động còn chịu ảnh hưởng của điều kiện tự nhiên. Chẳng hạn, điều kiện thời tiết khí hậu ảnh hưởng đến kết quả lao động và hiệu quả trong nông nghiệp. Tất cả các nhân tố có thể tác động tích cực hoặc tiêu cực tới năng suất lao động.

Trong một tổ chức các nhân tố có thể chia các nhân tố ảnh hưởng ra nhân tố bên trong và nhân tố bên ngoài. Nhân tố bên trong bao gồm trình độ trang bị kỹ thuật của doanh nghiệp, hiệu quả của sự thay đổi công nghệ, trang bị năng lượng cho lao động, tổ chức lao động và sản xuất, sự tác động của hệ thống kích thích lao động, đào tạo cán bộ và nâng cao trình độ lành nghề, hoàn thiện cơ cấu cán bộ... Các nhân tố bên ngoài bao gồm sự thay đổi mẫu mã sản phẩm và chi phí lao động liên quan đến nó theo đơn đặt hàng của Nhà nước hay cung cầu trên thị trường; mức độ hiệp tác giữa các tổ chức, điều kiện tự nhiên...

Theo nội dung và bản chất của năng suất lao động, tất cả các nhân tố được phân chia theo 3 nhóm cơ bản:

- Nhân tố vật chất kỹ thuật được gắn chặt với trình độ phát triển của kỹ thuật và công nghệ, hoàn thiện công cụ và tư liệu lao động.
- Nhân tố tổ chức sản xuất, tổ chức và quản lý nguồn nhân lực, bao gồm yếu tố kinh tế xã hội gắn liền với cơ cấu lao động, trình độ lành nghề, điều kiện lao động, chế độ sở hữu, cường độ

Chương 9. Năng suất lao động

lao động, hiệu quả kích thích lao động và sự quan tâm tới kết quả sản xuất cuối cùng, tức là tất cả liên quan đến con người và quan hệ của con người với lao động.

- Các nhân tố gắn liền với điều kiện tự nhiên

Do việc phân loại các yếu tố như thế nào chẳng nữa, bao giờ cũng làm giảm được các chi phí về thời gian lao động dùng để sản xuất ra một đơn vị sản phẩm.

Sự phát triển của khoa học, kỹ thuật, công nghệ và sự áp dụng những thành tựu của chúng vào sản xuất thường được xem như là nhân tố chủ đạo.

Các nhân tố vật chất kỹ thuật làm tăng năng suất lao động phụ thuộc vào việc nâng cao trang bị kỹ thuật, năng lượng cho lao động trên cơ sở phát triển những tiến bộ kỹ thuật. Phương hướng chủ yếu của tiến bộ khoa học kỹ thuật là cơ khí hoá, tự động hoá và nâng cao công suất máy móc thiết bị. Công việc trang bị năng lượng cho lao động, điện khí hoá; hoá học hoá sản xuất trong mỗi ngành công nghiệp và nông nghiệp sẽ tạo ra công nghệ mới, làm giảm chi phí lao động sống, tiết kiệm các nguồn vật chất; chuyên môn hoá máy móc và thiết bị, ... Kết quả của sự tác động của các nhân tố vật chất kỹ thuật là năng suất lao động tăng lên và lượng lao động giảm thấp. Tốc độ tăng năng suất lao động được tính theo công thức:

$$W = \frac{Lct \times 100}{100 - Lct}$$

Trong đó: W: % tăng năng suất lao động

Lct: % giảm hao phí lao động trong một đơn vị sản phẩm

Ví dụ: Nếu kết quả của việc áp dụng thiết bị mới, hao phí lao động cho 1 đơn vị sản phẩm giảm 12% thì năng suất lao

động sẽ tăng:

$$W = \frac{12 \times 100}{100 - 12} = 13,6 \%$$

Tốc độ tăng năng suất lao động theo nhân tố tổ chức lao động và tổ chức sản xuất có thể tính toán riêng cho từng tổ chức, từng ngành và toàn bộ nền kinh tế quốc dân. Việc nâng cao năng suất lao động trong ngành hoặc toàn bộ nền kinh tế đòi hỏi phải có sự phân bổ hợp lý các doanh nghiệp theo lãnh thổ, tổ chức mạng lưới giao thông trong nước cũng như nước ngoài; việc chuyên môn hoá và hiệp tác hoá chặt chẽ giữa các doanh nghiệp, tổ chức cung ứng vật tư kỹ thuật, năng lượng, sửa chữa... Việc nâng cao chất lượng công tác kế hoạch hoá trong mối quan hệ với sự phát triển thị trường, chuẩn bị điều kiện tổ chức kỹ thuật cho sản xuất, áp dụng đồng thời tiến bộ kỹ thuật, mô hình hoá... là nhiệm vụ quan trọng nhất cho việc hoàn thiện tổ chức sản xuất. Tổ chức lao động chiếm vị trí đặc biệt trong các nhân tố tổ chức, gắn chặt với tổ chức sản xuất; bao gồm các nội dung, như phân công và hiệp tác lao động chặt chẽ giữa các loại nhóm lao động khác nhau và giữa những người sử dụng riêng biệt; tổ chức trang bị nơi làm việc; hoàn thiện các điều kiện tâm lý; đào tạo và nâng cao trình độ cho cán bộ; nghiên cứu và xây dựng hệ thống và áp dụng các phương pháp lao động tiên tiến; tổ chức thời gian lao động và nghỉ ngơi hợp lý, khoa học; củng cố kỷ luật trong lao động sản xuất; việc áp dụng các hình thức kích thích lao động; hiện đại hoá các trang thiết bị sản xuất tự động và bán tự động. Tất cả phương hướng này đều liên quan đến tổ chức lao động khoa học. Các nhân tố tổ chức nói chung và tổ chức lao động khoa học nói riêng đều tác động đến tăng giảm thời gian lao động. Tổ chức tốt sẽ cho phép rút ngắn

thời gian làm việc hay tiết kiệm thời gian, trên cơ sở đó năng suất lao động sẽ được nâng cao

Ví dụ, nếu thời gian làm việc là 410 phút một ca, trong thời gian đó công nhân phải nghỉ do thiếu nguyên vật liệu là 25 phút. Nếu khắc phục được sự chờ đợi đó thì năng suất lao động sẽ tăng 6,5% $(410/(410 - 25) \times 100 - 100)$

Mức độ sử dụng giờ công và ngày công trong tháng hay trong năm cũng có ảnh hưởng đến năng suất lao động. Việc tính toán khả năng nâng cao năng suất lao động do giảm tổn thất thời gian làm việc được biểu diễn theo công thức sau:

$$W = \frac{T_1}{T_0} \times 100 - 100 \text{ hay } W = \frac{100 - T_n}{100 - T_n} \times 100 - 100$$

Trong đó: W: % nâng cao NSLĐ do giảm tổn thất thời gian làm việc

T_1 Quỹ thời gian làm việc có được sau khi thực hiện các biện pháp tổ chức tính cho một công nhân.

T_0 : Quỹ thời gian làm việc trước khi thực hiện các giải pháp.

T_n : % thời gian làm việc còn lại theo kế hoạch

T_n : % hao phí thực tế thời gian làm việc trước khi thực hiện các giải pháp.

Như vậy, nếu trong năm báo cáo quỹ thời gian làm việc bình quân của một công nhân là 1680 giờ, còn trong năm kế hoạch do khắc phục tổn thất thời gian, nên thời gian làm việc là 1820 giờ thì năng suất lao động sẽ tăng lên 8,3% $(= \frac{1820}{1680} \times 100 - 100)$.

Chiếm vị trí quan trọng trong nhân tố tổ chức là nhân tố hoàn thiện cơ cấu lao động, trong đó nâng cao tỷ trọng công nhân chính sẽ thúc đẩy nâng cao năng suất lao động bình quân của một người làm việc. Công thức tính:

$$W = \frac{CN_1}{CN_0} \times 100 - 100$$

Trong đó: CN_1 và CN_0 : tỷ trọng (%) công nhân sản xuất trong tổng số cán bộ công nhân viên kỹ kế hoạch và kỹ báo cáo.

Ví dụ, nếu kết quả áp dụng các giải pháp tổ chức làm tăng tỷ trọng công nhân sản xuất từ 80% đến 83% thì năng suất lao động tăng 3,75% ($= \frac{83}{80} \times 100 - 100$).

Các nhân tố kinh tế xã hội quan trọng ảnh hưởng đến năng suất lao động bao gồm:

- Mức độ đảm bảo lợi ích vật chất về tinh thần của cá nhân và tập thể
- Trình độ lành nghề của công nhân, chất lượng đào tạo và trình độ văn hoá kỹ thuật lao động.
- Sự thay đổi hình thức sở hữu về tư liệu sản xuất.
- Các chính sách phát triển kinh tế - xã hội của Nhà nước
- Môi trường kinh doanh và pháp luật trong nước
- Mức độ ổn định kinh tế - chính trị trên thế giới và sự hợp tác kinh tế giữa các nước và môi trường đầu tư quốc tế....

Các tài liệu khoa học và kinh tế hiện nay phân chia các nhân tố tăng năng suất làm 3 nhóm. Tuy nhiên, trong nền kinh tế thị trường đòi hỏi phải mở rộng hơn cách phân loại truyền thống, bổ sung thêm các nhân tố liên quan đến lao động quá khứ, như sử dụng có hiệu quả và tiết kiệm máy móc, trang thiết bị, nhà xưởng, nguyên vật liệu, năng lượng

Sử dụng tiết kiệm và hợp lý các yếu tố vật chất đầu vào, tăng tỷ lệ khấu hao đều làm tăng năng suất lao động xã hội.

IV. KHẢ NĂNG TIỀM TĂNG NÂNG CAO NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG

Khả năng tiềm tàng nâng cao năng suất lao động là những khả năng còn ẩn giấu trong từng con người hoặc trong từng bộ phận sản xuất chưa được phát hiện và đưa vào sử dụng nhằm nâng cao năng suất lao động. Các khả năng tiềm tàng gắn chặt với các nhân tố nâng cao năng suất lao động, chúng được xem như nguồn dự trữ và được thể hiện khi sử dụng chúng trong tương lai.

Hiện nay có một số cách phân loại các khả năng tiềm tàng nâng cao năng suất lao động như sau:

Thứ nhất, phân theo hai nhóm lớn là nhóm khả năng tiềm tàng nâng cao trình độ sử dụng lao động sống (sức lao động) và nhóm khả năng tiềm tàng trong việc sử dụng có hiệu quả hơn lao động vật hóa (vốn cố định và vốn lưu động).

Nhóm thứ nhất liên quan đến cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động, cơ cấu cán bộ, hoàn thiện tổ chức lao động đảm bảo lợi ích vật chất tinh thần của công nhân theo kết quả lao động. Nhóm thứ hai bao gồm sử dụng hợp lý hơn các yếu tố vật chất (máy móc, nhà xưởng, nguyên vật liệu, năng lượng...). Trong nhóm này còn bao gồm cả hao phí thời gian không làm việc và chi phí không sản xuất của lao động. Hao phí thời gian không làm việc là thời gian ngừng máy hoặc nghỉ tự do trong ca.

Thứ hai, theo thời gian sử dụng, người ta chia ra khả năng tiềm tàng trước mắt và khả năng tiềm tàng tương lai.

Khả năng tiềm tàng trước mắt bao gồm việc thực hiện sự thay đổi thực tế quá trình công nghệ nhưng không bổ sung vốn, còn khả năng tiềm tàng tương lai đòi hỏi cải tiến sản xuất, trang

bị công cụ lao động hoàn thiện hơn, hao phí vốn và thời gian đáng kể cho việc đào tạo công nhân.

Theo vị trí ảnh hưởng và sử dụng khả năng tiềm tàng chia ra là khả năng trong doanh nghiệp, khả năng trong ngành và khả năng trong toàn bộ nền kinh tế quốc dân.

Mức năng suất lao động, như trên đã nói, được xác định bằng số lượng sản phẩm sản xuất ra trong một đơn vị thời gian. Điều đó có nghĩa là khối lượng sản phẩm được sản xuất ra tỷ lệ thuận với tổng lượng thời gian hao phí để sản xuất ra chúng và tỷ lệ nghịch với hao phí lao động cho một đơn vị sản phẩm. Nếu tăng quỹ thời gian làm việc do nâng cao trình độ tổ chức quản lý thì năng suất lao động sẽ được nâng cao, còn nếu tăng thời gian làm việc do giảm chi phí lao động nhờ áp dụng thiết bị kỹ thuật mới, hoàn thiện công nghệ, tổ chức sản xuất thì năng suất lao động cũng được nâng cao, nhưng đó mới là con đường lâu dài cơ bản nhất cần hướng tới.

Việc sử dụng có hiệu quả quỹ thời gian làm việc có thể đạt được bằng hai cách, hoặc giảm tổn thất thời gian làm việc hoặc hoàn thiện cơ cấu cán bộ theo hướng nâng cao tỷ trọng công nhân chính trong tổng số người làm việc.

Để khai thác khả năng tiềm tàng cần phân tích mức và sự biến động của mức năng suất lao động trong từng bộ phận hoặc theo loại công việc trong thời kỳ hiện tại hay kỳ dự báo bằng cách so sánh các chỉ tiêu hiện tại với kế hoạch, trong đó cần luận chứng rõ các nhiệm vụ, tính toán đầy đủ các đặc điểm và điều kiện sản xuất trong kỳ kế hoạch. Ngoài ra, trong quá trình phân tích cần đánh giá hao phí động để sản xuất ra các sản phẩm chủ yếu hoặc các công việc cơ bản: Hao phí lao động để sản xuất ra một sản phẩm i nào đó được xác định bằng cách lấy số lượng sản phẩm i theo kế hoạch hoặc thực tế chia cho tổng

hao phí lao động để sản xuất ra nó. Hao phí lao động có thể tính riêng cho từng sản phẩm hoặc tính chung cho tất cả sản phẩm (kế hoạch sản xuất sản phẩm). Hao phí lao động được đo lường hoặc là bằng giờ - mức (hoặc ngày công) theo kế hoạch hoặc giờ (hoặc ngày) thực tế hao phí. Sự khác nhau giữa chúng được xác định ở mức độ hoàn thành mức. Ví dụ, nếu hao phí lao động theo định mức là 180 ngàn giờ và thực tế là 150 ngàn giờ thì điều đó có nghĩa thực hiện mức trung bình là $120\% (= \frac{18000}{15000} \times 100)$.

Mức tăng năng suất lao động do giảm lượng lao động có thể xác định trực tiếp theo tỷ lệ của mỗi nhóm công nhân hoặc theo sự tiết kiệm sức lao động. Nâng cao năng suất lao động và giảm lượng lao động có quan hệ tỷ lệ nghịch với nhau và được thể hiện qua công thức sau:

$$W = \frac{100 \times L}{100 - L} \quad \text{và} \quad L = \frac{100 \times W}{100 + W}$$

Trong đó: W: % tăng năng suất lao động do giảm giảm lượng lao động

L: % giảm lượng lao động do nâng cao năng suất lao động.

Ví dụ, nếu năng suất lao động tăng 20% thì lượng lao động giảm 16,7% ($100 \times 20 / 100 + 20$).

Việc tính toán số lao động tiết kiệm được thực hiện bằng cách so sánh chi phí lao động trong việc thực hiện loại công việc nào đó (hoặc hoàn thành sản phẩm nào đó) trước và sau khi áp dụng những biện pháp hạ thấp chi phí lao động.

Mức tiết kiệm lao động được xác định theo công thức:

TLD

$$TK = \frac{\text{---}}{QLĐ \times k} \times M$$

Trong đó: TK: Số lao động tiết kiệm được do các nhân tố
TLD: Số giờ tiết kiệm được của từng công việc
hoặc sản phẩm

QLĐ: Quỹ thời gian làm việc bình quân của công
nhân trong năm (giờ)

K: Hệ số hoàn thành mức

M: Tổng số công việc hoặc sản phẩm

Ví dụ, thực hiện một công việc A giảm 40 phút nhờ thực hiện các biện pháp kỹ thuật tổ chức, có 10.000 công việc A như vậy trong năm, quỹ thời gian làm việc bình quân trong năm là 1800 giờ; % hoàn thành mức là 120. Số người tiết kiệm được là:

$$40 \times 10.000$$

$$TK = \frac{\text{---}}{1800 \times 1,2 \times 60} = 3 \text{ người}$$

Việc tiết kiệm lao động do kết quả các biện pháp không phải được áp dụng từ đầu năm thì có thể tính theo công thức:

$$TK = (T_{tt} - T_{kh}) \times M \times B$$

Trong đó: T_{tt} : hao phí thời gian của khối lượng công việc
được khảo sát thực tế

T_{kh} : hao phí thời gian của khối lượng công việc
theo kế hoạch

M: khối lượng công việc (sản phẩm) trong năm
kế hoạch.

B: hệ số thời gian áp dụng biện pháp kỹ thuật

Ví dụ, nếu T_{tt} và T_{kh} tương ứng là 3 và 2,5 giờ, M là 4000, thời gian áp dụng biện pháp từ 1/5 thì

$$TK = (3 - 2,5) \times 4000 \times 8/12 = 1330 \text{ giờ người}$$

Trong trường hợp lao động thủ công, cơ khí hoá lao động v.v..., việc tiết kiệm số lượng công nhân được xác định bằng cách so sánh trực tiếp số lượng công nhân trước và sau khi cơ khí hoá công việc theo công thức sau:

$$TK = \left[1 - \frac{M_{kh}}{M_{cs}} \right] \times 100 \%$$

$$\text{hay } TK = M_{cs} - M_{kh}$$

Trong đó: M_{cs} và M_{kh} là số công nhân trước và sau khi cơ khí hoá công việc

Trong việc khai thác khả năng tiềm tàng tăng năng suất lao động việc giảm bớt hao phí lao động của từng người công nhân được đặc biệt quan tâm. Để phát hiện các khả năng tăng năng suất lao động do khắc phục tổn thất thời gian làm việc của họ cần tiến hành chụp ảnh và tự chụp ảnh ngày làm việc, tìm ra nguyên nhân và đề xuất các giải pháp để khắc phục chúng. Ngoài ra, thông qua phân tích, so sánh quỹ thời gian làm việc thực tế so với kế hoạch, tìm hiểu nguyên nhân gây nên sự khác biệt giữa chúng cũng có thể phát hiện ra các khả năng giảm tổn thất thời gian để tăng năng suất lao động. Chẳng hạn, trong tổng thời gian nghỉ của công nhân có thời gian nghỉ ốm đau chiếm tỷ trọng lớn. Phải tìm hiểu nguyên nhân ốm đau và đề xuất các giải pháp để hạn chế thông qua kiểm tra chế độ làm việc nghỉ ngơi, ăn uống, chữa bệnh v.v... Việc tăng quỹ thời gian làm việc nhờ rút ngắn thời gian vắng mặt do ốm đau sẽ làm tăng năng suất lao động.

Trong khi phân tích tình hình sử dụng thời gian làm việc cần so sánh sự biến động của mức sản lượng của công nhân. Thông qua so sánh mức sản lượng ngày với mức sản lượng giờ hoặc mức sản lượng năm với mức sản lượng ngày cũng có thể thấy được hiệu quả sử dụng thời gian làm việc trong ngày và trong năm.

Chương 10

TIẾN BỘ KHOA HỌC - CÔNG NGHỆ VÀ TĂNG NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG

I. NHỮNG PHƯƠNG HƯỚNG CHỦ YẾU CỦA TIẾN BỘ KHOA HỌC - CÔNG NGHỆ

1. Một số khái niệm cơ bản

Khoa học là tập hợp những hiểu biết các định luật khách quan về tự nhiên, xã hội và tư duy.

Kỹ thuật một tập hợp những máy, thiết bị cũng như các hệ thống và phương tiện được tạo ra để sản xuất hoặc phục vụ các nhu cầu của xã hội.

Công nghệ là một tập hợp các phương pháp, các quy tắc, các kỹ năng được sử dụng để tác động vào đối tượng lao động nhằm tạo ra một dạng sản phẩm nào đó. Sự tác động đó thường phải thông qua các phương tiện vật chất (máy móc, trang thiết bị, công cụ, ...).

Giữa công nghệ và kỹ thuật có mối quan hệ mật thiết với nhau. Một sự sáng tạo, phát minh ra công nghệ mới thường kéo theo sự đổi mới kỹ thuật và ngược lại. Các thành tựu đạt được trong lĩnh vực này, xuất phát từ những thành tựu của những nghiên cứu cơ bản, nghiên cứu ứng dụng và nghiên cứu phát triển.

Nghiên cứu cơ bản là nghiên cứu làm tăng thêm sự hiểu biết thuần túy khoa học trước các hiện tượng nhằm khám phá ra những quy luật, định luật chi phối sự vận động của các sự vật

hiện tượng đó. Hoạt động nghiên cứu cơ bản, hướng vào những mục tiêu đó định sẵn.

Nghiên cứu ứng dụng là nghiên cứu cũng hướng vào những hiểu biết mới về khoa học, nhưng nhằm vào việc sử dụng các kiến thức khoa học đó đạt được cho một mục đích thực tế, phục vụ cho sản xuất và đời sống.

Nghiên cứu - phát triển có nguồn gốc từ Mỹ, với ý nghĩa là, mọi hoạt động sáng tạo trên một cơ sở có hệ thống, nhằm mục đích tăng thêm các kiến thức khoa học và kỹ thuật, sử dụng các kiến thức đó vào các ứng dụng mới.

Phát triển được hiểu là việc sử dụng những kiến thức khoa học nhằm mục đích sản xuất ra các công cụ, sản phẩm, các dịch vụ mới, được cải tiến một cách cơ bản. Những hoạt động phát triển thường trước hết được thực hiện trong các doanh nghiệp và sau đó, trong các phòng thí nghiệm quốc gia. Việc nghiên cứu phát triển thường rất tốn kém (chiếm khoảng 64% tổng kinh phí cho nghiên cứu khoa học, trong khi đó, nghiên cứu cơ bản chiếm 13% và nghiên cứu ứng dụng chiếm 23%).

Ở nước ta, các nhà khoa học cho rằng, nước ta là nước đang phát triển nên không nhất thiết phải tự sáng tạo ra tất cả, mà chỉ cần thông qua các biện pháp chuyển giao công nghệ để rút ngắn thời gian và tiết kiệm các nguồn lực. Cụ thể là:

- Nghiên cứu lựa chọn các công nghệ phù hợp với trình độ và mục tiêu trong điều kiện cụ thể của Việt Nam.
- Làm chủ và cải tiến các công nghệ được chuyển giao.

2. Những phương hướng chủ yếu của tiến bộ khoa học - công nghệ

Chúng ta bước vào thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa từ điểm xuất phát rất thấp. Để trong khoảng hơn hai thập niên tới

có thể trở thành một nước công nghiệp hóa, hiện đại hóa, nhất thiết phải đi tắt, đón đầu. Đó là đi thẳng vào công nghệ tiên tiến và hiện đại trong các ngành và các lĩnh vực sản xuất chủ yếu. Trong điều kiện khu vực hóa, quốc tế hóa hoạt động kinh tế thế giới ngày nay, khả năng này là một hiện thực. Nhưng để đi tắt đón đầu được, nhất thiết phải có một nền khoa học và công nghệ quốc gia phát triển ở trình độ cao dựa trên một dân trí cao. Cuộc cách mạng khoa học kỹ thuật trước đây đã đưa máy hơi nước, điện, cơ khí, hóa học sản xuất đến với xã hội loài người. Do đó, đã làm thay đổi một cách căn bản năng suất lao động xã hội (năng suất lao động đã tăng lên hàng trăm lần so với thời kỳ dựa trên công cụ thủ công). Nhưng trong số các nước chậm phát triển, nhiều nước chưa thực hiện và sử dụng được những thành tựu của cuộc cách mạng này. Do đó, các phương hướng chủ yếu của nó vẫn rất có ý nghĩa đối với họ. Điện là cơ sở đầu tiên của tiến bộ về khoa học- kỹ thuật. Việc sử dụng điện lực vào các quá trình sản xuất đã làm cho năng suất lao động tăng rõ rệt. Cơ khí hóa, tự động hóa sản xuất đã đem máy móc thay thế cho lao động thủ công, làm cho quá trình lao động thay đổi một cách căn bản. Hóa học sản xuất đã cho phép đẩy nhanh quá trình sản xuất, mở rộng cơ sở nguyên liệu của công nghiệp và đảm bảo tiết kiệm rất nhiều nguyên liệu sống và lao động quá khứ. Ngày nay, chúng ta lại đang chứng kiến sự xuất hiện của cuộc cách mạng khoa học kỹ thuật hiện đại. Nó bắt đầu từ những năm 40 của thế kỷ XX và đang tiếp tục với quy mô ngày càng lớn, tác động sâu sắc đến kinh tế, xã hội của các nước trên thế giới.

Trên cơ sở những khám phá của khoa học đã xuất hiện những phương hướng chủ yếu của tiến bộ khoa học - công nghệ sau đây:

a. Điện tử và tin học

Sự ra đời của máy tính điện tử và sau đó phát triển rất

nhanh nhờ kỹ thuật vi điện tử. Sự phát triển công nghiệp vi điện tử đã làm tăng năng suất lao động, tiết kiệm đầu tư vốn cố định, tiết kiệm trong công tác lưu trữ và tiết kiệm trong sử dụng vật tư nhờ chất lượng sản phẩm cao hơn và sản xuất tốt hơn.

b. Tự động hóa

Sự phát triển của tự động hóa dựa trên các thành tựu về máy tính đã dẫn đến tin học hóa. Tự động hóa các chức năng của sản xuất trong công nghiệp hiện nay được thực hiện chủ yếu qua ba loại thiết bị:

- Máy tự động quá trình, trong đó máy tính đảm bảo điều khiển sản xuất theo chế độ liên tục.

- Máy công cụ điều khiển bằng số

- Robot

Ngoài ra, còn có các hướng đặc biệt như: xưởng máy tự động, tự động hóa công tác văn phòng và quản lý đã tạo ra năng suất lao động cao hơn hẳn

c. Tạo ra các vật liệu mới

Xuất hiện nhiều chủng loại, tính chất mới có khả năng chịu được những điều kiện khó khăn về nhiệt độ, áp suất; các vật liệu đặc biệt, tồn tại trong điều kiện chiếu xạ mạnh; các bán dẫn fe – rít (có liên quan đến thông tin, thiếu chúng không thể nói đến máy tính); silic vô định hình (có liên quan đến nghiên cứu pin mặt trời); chất siêu dẫn nhiệt độ cao; vật liệu tổ hợp (còn gọi là composít) được tạo ra bằng cách tổ hợp các vật liệu có tính chất khác nhau: thường là, một loại vật liệu cơ bản được gia cố bằng những loại sợi nhất định (sự gia cố aramit tạo được những composít có sức bền kéo lớn hơn thép tới 8 – 10 lần) và gốm - loại vật liệu đang được chú ý nhất do chịu được nhiệt độ cao và khắc phục được tính dễ vỡ.

d. Năng lượng

Hiện nay, thời đại chúng ta đang chuyển từ thời đại dầu mỏ sang thời đại không dầu mỏ, vai trò của năng lượng hạt nhân ngày càng được coi trọng. Ngoài ra, các nguồn năng lượng khác cũng được nghiên cứu và đưa vào sử dụng theo hướng đa dạng hoá các nguồn năng lượng, như năng lượng mặt trời, gió, khí sinh vật, năng lượng địa nhiệt... (với tư cách những nguồn bổ sung).

e. Công nghệ sinh học

Khác với công nghệ sinh học truyền thống vốn có vai trò quan trọng trong cách mạng xanh, công nghệ sinh học hiện đại có thể tạo điều kiện cho tăng trưởng kinh tế thông qua việc áp dụng nó không những trong sản xuất mà còn trong ngành hóa chất, hóa dược, khai thác mỏ và năng lượng. Công nghệ sinh học bao gồm nhiều loại, như công nghệ vi sinh, kỹ thuật gen, nuôi cấy tế bào (được áp dụng trong bảo vệ sức khỏe, công nghệ thực phẩm, nông nghiệp, năng lượng, công nghiệp hóa chất, bảo vệ môi trường tạo ra giống mới, sinh sản vô tính, v.v...).

Tất cả những phương hướng trên của cuộc cách mạng khoa học kỹ thuật hiện đại hay tiến bộ khoa học công nghệ đã đưa đến những biến đổi về chất trong sự phát triển của lực lượng sản xuất làm tăng năng suất lao động lên bằng những bước nhảy vọt chưa từng thấy.

II. HIỆU QUẢ KINH TẾ CỦA VIỆC ÁP DỤNG TIẾN BỘ KHOA HỌC - CÔNG NGHỆ VÀO SẢN XUẤT**1. Các chỉ tiêu tính hiệu quả kinh tế**

Hiệu quả kinh tế của việc đưa khoa học, kỹ thuật vào sản xuất là việc so sánh giữa lợi ích kinh tế và chi phí bỏ ra để áp dụng kỹ thuật mới thông qua các chỉ tiêu kinh tế. Áp dụng kỹ

thuật, công nghệ mới đòi hỏi những chi phí (vốn đầu tư) nhất định, đồng thời đem lại những lợi ích về kinh tế. Hiệu quả kinh tế cần phải nói lên được sự tiết kiệm về thời gian, tiết kiệm sức lao động của xã hội, phản ánh trong việc giảm bớt lượng lao động hao phí trong sản xuất một đơn vị sản phẩm. Tiết kiệm được càng nhiều thì tốc độ tăng năng suất lao động càng lớn.

Có thể sử dụng đồng thời các chỉ tiêu sau đây để đánh giá hiệu quả kinh tế:

- Tốc độ tăng năng suất lao động
- Hạ giá thành sản phẩm và tiết kiệm đạt được nhờ hạ giá thành
- Lượng lao động chế tạo sản phẩm và tiết kiệm tương đối sức lao động
- So sánh vốn đầu tư để áp dụng kỹ thuật mới
- Thời hạn thu hồi vốn (hoặc thời hạn lấy lại những phí tổn khi thực hiện các biện pháp kỹ thuật)

Ngoài những chỉ tiêu trên còn có thể dùng các chỉ tiêu bổ sung khác dưới đây:

- Chỉ tiêu xác định thời gian của quá trình sản xuất (ví dụ, tốc độ khoan đất, tốc độ di chuyển của đầu máy xe lửa)
- Chỉ tiêu mức độ sử dụng công suất (ví dụ, lượng thép sản xuất trong một ngày đêm trên $1m^2$ diện tích của lò nấu thép)
- Chất lượng sản phẩm
- Mức độ tiêu thụ nguyên liệu, vật liệu, nhiên liệu, năng lượng

Tăng năng suất lao động là một trong những chỉ tiêu ở trên về hiệu quả kinh tế áp dụng kỹ thuật mới. Hiệu quả đó thể hiện ở việc nâng cao sản lượng trong một đơn vị thời gian hoặc giảm lượng lao động chi phí trong một đơn vị sản phẩm.

Mức tăng sản lượng bình quân một công nhân được tính như sau:

$$S = \frac{M_2 - M_1}{M_1} * 100$$

Trong đó:

S: Sản lượng bình quân một công nhân

M_1 và M_2 : Mức sản lượng bình quân của một công nhân trước và sau khi áp dụng kỹ thuật mới.

Cũng có thể thay sản lượng bằng chỉ tiêu số lượng công nhân. Nếu gọi CN_1 , CN_2 là số công nhân trước và sau khi áp dụng kỹ thuật, ta có mức tăng năng suất lao động qua công thức sau:

$$S = \frac{CN_1 - CN_2}{CN_1} * 100$$

Hoặc:

$$S = 100 - \frac{CN_2}{CN_1} * 100$$

Mức giảm lượng lao động có thể tính theo công thức:

$$Mts = \left(\frac{L_1}{L_2} * 100 \right) - 100$$

Trong đó:

Mts: Mức giảm lượng lao động (%)

L_1 , L_2 : Lượng lao động của sản phẩm trước và sau khi áp dụng kỹ thuật mới.

Chỉ tiêu giảm lượng lao động phụ thuộc vào quy mô áp dụng các biện pháp kỹ thuật. Nếu kỹ thuật mới được áp dụng

cho toàn doanh nghiệp (hoặc từng phân xưởng) thì mức tăng năng suất lao động và tiết kiệm tương đối số công nhân sẽ được tính cho cả doanh nghiệp (hoặc từng phân xưởng). Nếu việc áp dụng kỹ thuật mới chỉ liên quan đến từng khâu của sản xuất thì mức tăng năng suất lao động và tiết kiệm tương đối số lượng công nhân chỉ được tính trong từng khâu đó mà thôi.

Mức tiết kiệm chung cả lao động vật hóa và lao động sống do áp dụng kỹ thuật mới được phản ánh thông qua một chỉ tiêu tổng hợp hơn, đó là chỉ tiêu hạ giá thành sản phẩm.

2. Các chỉ tiêu về trình độ trang bị kỹ thuật

a. Trình độ trang bị điện cho lao động được tính theo hai chỉ tiêu:

- Chỉ tiêu trang bị điện cho lao động tính theo công suất thiết bị:

$$K_{dl} = \frac{K_w}{CN}$$

Trong đó:

K_{dl} : Mức trang bị điện cho một công nhân.

K_w : Tổng công suất các động cơ điện, các máy phát điện (K_w).

CN : Số công nhân trong ca làm việc (lấy theo ca có số người làm việc cao nhất).

- Chỉ tiêu trang bị điện cho lao động tính theo sản lượng điện thực tế:

$$K_{dl} = \frac{K_w}{T}$$

Trong đó:

K_w : Tổng số năng lượng điện dùng trong quá trình sản xuất ở thời kỳ nào đó (tháng, quý, năm) tính theo K_w .

T : Số công nhân làm việc trong thời kỳ đó (nếu không dùng

T, có thể dùng công nhân bình quân trong danh sách)

b. Trình độ cơ khí hoá:

Để tính trình độ cơ khí hoá người ta dùng 2 chỉ tiêu:

Chỉ tiêu thứ nhất: Hệ số cơ khí hoá lao động được biểu hiện bằng tỷ số giữa số lượng công nhân (hoặc thời gian) làm việc bằng máy so với toàn bộ công nhân (hoặc toàn bộ thời gian).

$$K_{ckhld} = \frac{C_{Ni}}{C_{Na}} \times 100$$

K_{ckhld} : Hệ số cơ khí hoá lao động (tính bằng %);

C_{Ni} : Tổng số công nhân làm việc bằng máy ở thời điểm tính toán.

C_{Na} : Tổng số công nhân (làm việc bằng máy và bằng tay) ở thời điểm tính toán.

Chỉ tiêu này có thể áp dụng rộng rãi để tính cho các nhà máy, các ngành và toàn bộ nền kinh tế quốc dân nói chung. Nó cũng có thể dùng để so sánh trình độ cơ khí hoá lao động giữa các ngành công nghiệp khác nhau.

Chỉ tiêu thứ hai: Hệ số cơ khí hoá công việc biểu hiện bằng tỷ số giữa số lượng công việc được cơ khí hoá (do máy hoàn thành) với toàn bộ công việc (do cả máy và lao động thủ công tính bằng số chi tiết hoặc giờ - người).

$$K_{ckhev} = \frac{C_{Vi}}{C_{Va}} \times 100.$$

K_{ckhev} : Hệ số cơ khí hoá công việc (%).

C_{Vi} : Tổng số công việc hoàn thành bằng tay.

C_{Va} : Tổng số công việc hoàn thành bằng máy và bằng tay.

Chỉ tiêu này có liên quan đến các quá trình sản xuất cụ thể, chẳng hạn, đào than, bốc dỡ hàng hoá... Không thể đem

chỉ tiêu này tính cho cả một ngành thay cho toàn bộ nền kinh tế quốc dân

c. Chỉ tiêu giá trị tài sản cố định trang bị cho một lao động

Ngoài hai chỉ tiêu về trình độ trang bị điện, trình độ cơ khí hoá nêu ở trên người ta còn dùng chỉ tiêu biểu hiện bằng tiền để nói lên quy mô tài sản cố định được trang bị cho một lao động.

$$\frac{K_{tscd}}{CN} = \frac{GT_{tscd}}{CN}$$

Trong đó: $\frac{K_{tscd}}{CN}$: Giá trị TSCĐ trang bị cho một công nhân.

GT_{tscd} : Tổng giá trị TSCĐ (tính theo giá có thể so sánh).

CN: Tổng số công nhân làm việc trong lĩnh vực sản xuất vật chất (hoặc một ngành).

3. Các chỉ tiêu về trình độ sử dụng khai thác thiết bị

Nâng cao năng suất lao động còn phụ thuộc vào việc sử dụng, khai thác thiết bị. Trong điều kiện của Việt Nam hiện nay khi mà trình độ tổ chức sản xuất, tổ chức lao động chưa cao, việc khai thác và sử dụng thiết bị càng có ý nghĩa to lớn.

Trình độ sử dụng khai thác thiết bị có thể tính theo một số chỉ tiêu sau:

a. Hệ số ca làm việc của thiết bị:

$$K_{clv.tb} = \frac{M_1}{M_0}$$

Trong đó:

$K_{clv.tb}$: Hệ số ca làm việc của thiết bị.

M_1 : Tổng số ca máy thực tế làm việc trong các ca.

M_0 : Tổng số máy có thể sử dụng trong một ca làm việc.

b. Hệ số sử dụng công suất thiết bị:

$$K_{cs.tb} = \frac{S_{tb}}{S_{max}}$$

Trong đó:

$K_{cs.tb}$: Hệ số sử dụng công suất thiết bị

S_{tb} : Công suất trung bình thực tế sử dụng.

S_{max} : Công suất tối đa có thể sử dụng

c. Hệ số tổng hợp khai thác thiết bị trong năm:

$$K_{th.tb} = \frac{S_{tb}}{S_{max}}$$

Trong đó:

$K_{th.tb}$: Hệ số tổng hợp khai thác thiết bị trong năm.

S_{tb} : Sản lượng thực tế do khai thác thiết bị trong năm.

S_{max} : Sản lượng tối đa có thể khai thác (tính theo chế độ làm việc của thiết bị trong năm).

Trên đây là các chỉ tiêu được dùng tương đối phổ biến trong thực tế. Ngoài các chỉ tiêu trên, người ta còn dùng chỉ tiêu thu nhập quốc dân tính theo mỗi đơn vị tài sản cố định đem lại (ví dụ, cứ mỗi một triệu đồng tài sản cố định đem lại bao nhiêu thu nhập quốc dân hàng năm). Đây là chỉ tiêu có tính chất tham khảo, tính theo một phạm vi rộng, để biết tổng quát về trình độ sử dụng tài sản cố định trong toàn bộ nền kinh tế quốc dân.

Chương 11

LẬP KẾ HOẠCH VÀ QUẢN LÝ NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG

Trước khi tiến hành tính toán kế hoạch năng suất lao động phải xem xét đánh giá hay phân tích mức độ đạt được của năng suất lao động trong kỳ báo cáo để đưa ra những giải pháp nhằm khai thác các khả năng tăng năng suất lao động trong thời kỳ kế hoạch.

Nội dung phân tích bao gồm:

- Sự biến động về mức năng suất lao động

Mức năng suất lao động là đại lượng tuyệt đối về số lượng sản phẩm sản xuất ra trong một đơn vị thời gian hoặc thời gian hao phí để sản xuất ra đơn vị sản phẩm.

Mức năng suất lao động được tính theo công thức:

$$W = \frac{Q}{T} \text{ hoặc } W = \frac{1}{t}$$

Trong đó: $t = \frac{T}{Q}$ (t là lượng lao động cho một đơn vị sản phẩm)

Cùng với việc tính toán các mức năng suất lao động người ta còn xem xét tốc độ tăng năng suất lao động bằng cách so sánh chúng ở thời kỳ sau và thời kỳ trước (hoặc thực hiện so với kế hoạch). Tốc độ tăng năng suất lao động còn có thể biểu diễn

dưới dạng chỉ số năng suất lao động: $I_w = \frac{W_1}{W_0}$

Trong đó:

I_w : Chỉ số năng suất lao động;

Chương 11. Lập kế hoạch và quản lý năng suất lao động

W_1, W_0 : Mức năng suất lao động kỳ sau (thực hiện) và kỳ trước (kế hoạch).

- Phân tích mức độ giảm lượng lao động sản phẩm

Mức độ giảm lượng lao động sản phẩm ảnh hưởng tới năng suất lao động của công nhân, vì thế, thông qua so sánh năng suất lao động của công nhân chính giữa các thời kỳ cho ta thấy mức độ ảnh hưởng của nhân tố này.

- Phân tích khả năng giảm tổn thất thời gian lao động

Nội dung này dựa vào mối quan hệ giữa các chỉ tiêu:

$$I_{wng} = I_{wg} \times I_{gc}$$

$$I_{wthg} = I_{wng} \times I_{ngc/thg}$$

$$I_{wnăm} = I_{wng} \times I_{ngc/năm}$$

$W_{wg}, I_{wng}, I_{wthg}, I_{wnăm}$: Chỉ số năng suất lao động giờ, chỉ số năng suất lao động ngày, chỉ số năng suất lao động tháng, chỉ số năng suất lao động năm.

$I_{gc}, I_{ngc/thg}, I_{ngc/năm}$: Chỉ số giờ công, chỉ số ngày công tháng, chỉ số ngày công năm.

- Phân tích về sự thay đổi kết cấu mặt hàng sản xuất và tỷ trọng hợp tác với bên ngoài.

Nội dung phân tích này chủ yếu áp dụng đối với chỉ tiêu năng suất lao động tính bằng giá trị (có sự thay đổi về giá cả sản phẩm). Công thức tính:

$$I_{w1} = I_{w0} \times K_{ld}$$

I_{w1} : Chỉ số năng suất lao động sau khi điều chỉnh

I_{w0} : Chỉ số năng suất lao động trước khi điều chỉnh.

K_{ld} : Hệ số hao phí lao động

$$K_{ld} = \frac{L_1}{L_0}$$

L_1, L_0 : Lượng lao động kỳ thực hiện và kỳ kế hoạch.

1. LẬP KẾ HOẠCH NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG

Khi lập kế hoạch năng suất lao động người ta thường dùng phương pháp tính toán theo nhóm các nhân tố. Thực chất của phương pháp này là tính số lao động tiết kiệm được của từng nhân tố; từ đó tính năng suất lao động của kỳ kế hoạch. Nội dung phương pháp này như sau:

1. Tính số lao động giả định kỳ kế hoạch

Số lao động giả định kỳ kế hoạch dựa vào sự giả định mức năng suất lao động của kỳ kế hoạch không thay đổi so với kỳ báo cáo.

Công thức tính như sau: $L_1 = \frac{Q_1}{W_0}$ hoặc $L_1 = L_0 \times IQ$

L_1, L_0 : Số lượng lao động kỳ kế hoạch và kỳ báo cáo.

Q_1 : Tổng sản lượng kỳ kế hoạch

W_0 : Năng suất lao động báo cáo.

IQ : Chỉ số sản lượng kế hoạch

2. Tính số lao động có thể tiết kiệm được kỳ kế hoạch theo nhóm nhân tố

Thông thường, người ta chia theo 3 nhóm nhân tố:

a. Nhóm nhân tố có liên quan tới tiến bộ kỹ thuật:

+ Khả năng hiện đại hóa thiết bị:

Công thức tính:

$$\Delta = \left[100 - \frac{\sum (M \times 100)}{(M1 \times 100) + [M2 \times (100 + W)] \times 100} \right] \times H \times L1 \times d1$$

M : Tổng số máy móc thiết bị của doanh nghiệp kỳ kế hoạch.

M_1 : Số thiết bị không được hiện đại hóa kỳ kế hoạch.

M_2 : Số thiết bị được hiện đại hóa kỳ kế hoạch.

W : % tăng năng suất lao động của lao động làm việc trên thiết bị được hiện đại hóa.

H : Hệ số thời gian áp dụng biện pháp hiện đại hóa ($H \leq 1$).

L_1 : Số lao động già định kỳ kế hoạch.

d_1 : Tỷ trọng công nhân làm việc trên thiết bị được hiện đại hóa so với tổng công nhân viên.

Δ : Số người có thể tiết kiệm được do hiện đại hoá thiết bị.

+ Cải tiến quy trình công nghệ:

Công thức tính:
$$\Delta = \frac{(t_0 - t_1) \times Q_1}{T_n \times km} \times H$$

t_0, t_1 : Lượng lao động hao phí cho 1 đơn vị sản phẩm trước và sau khi áp dụng quy trình công nghệ mới.

Q_1 : Khối lượng sản phẩm kỳ kế hoạch.

T_n : Quỹ thời gian làm việc bình quân của 1 lao động trong kỳ kế hoạch.

km : Hệ số hoàn thành mức lao động trong kỳ kế hoạch.

H : Hệ số thời gian áp dụng quy trình công nghệ mới

b. Nhóm nhân tố gắn với con người và quản lý con người

Bao gồm:

- Sử dụng hợp lý thời gian làm việc của công nhân.

Công thức tính:
$$\Delta = \frac{(t_1 - t_0)}{t_1} \times L_1 \times d_1$$

Trong đó:

t_0, t_1 : Quỹ thời gian làm việc bình quân của 1 lao động kỳ báo cáo và kỳ kế hoạch.

L_1 : Số lao động giả định kỳ kế hoạch.

d_1 : Tỷ trọng công nhân sản xuất trong tổng công nhân viên kỳ kế hoạch.

- Thay đổi kết cấu mặt hàng sản xuất

$$\text{Công thức tính: } \Delta = \frac{(h_o - h_1) \times Q_1}{T_n \times km} \times H$$

Trong đó:

h_o, h_1 : Lượng lao động hao phí cho một đơn vị sản phẩm kỳ báo cáo và kỳ kế hoạch.

Q_1 : Khối lượng sản phẩm kỳ kế hoạch.

- Thay đổi tỷ trọng sản phẩm hợp tác với bên ngoài.

$$\text{Công thức tính: } \Delta = \frac{(d_1 - d_o) \times Q_1}{100}$$

Trong đó:

d_o, d_1 : Tỷ trọng sản phẩm hợp tác với bên ngoài kỳ báo cáo và kỳ kế hoạch.

Q_1 : Khối lượng sản phẩm kỳ kế hoạch.

- Hoàn thiện bộ máy quản lý.

$$\text{Công thức tính: } \Delta = G_1 - G_{ct}$$

Trong đó:

G_1 : Số nhân viên gián tiếp giả định kỳ kế hoạch

G_{ct} : Số công nhân gián tiếp cần thiết kỳ kế hoạch.

- Thay đổi điều kiện tự nhiên:

$$\text{Công thức tính: } \Delta = \frac{(t_1 - t_o) \times Q_1}{T_n} \times H$$

Trong đó: t_o, t_1 : Lượng lao động hao phí cho 1 đơn vị sản phẩm trước và sau khi thay đổi điều kiện tự nhiên.

Q_1 : Khối lượng sản phẩm kỳ kế hoạch.

3. Tính tốc độ tăng năng suất lao động của từng nhân tố và toàn doanh nghiệp

Tốc độ tăng năng suất lao động được tính riêng cho từng nhân tố hoặc tính chung cho toàn doanh nghiệp. Trong trường hợp tính riêng theo từng yếu tố có thể áp dụng công thức sau:

$$Ti = \frac{\Delta i \times 100}{L_1 - \sum \Delta i}$$

Còn trong trường hợp tính chung cho toàn doanh nghiệp thì áp dụng công thức:

$$T = \frac{\sum \Delta i \times 100}{L_1 - \sum \Delta i}$$

$$\text{Hoặc } I_w = I_{w1} \times I_{w2} \times \dots \times I_{wn}$$

Trong đó:

Δi : Số lượng lao động tiết kiệm được của nhân tố i .

L_1 : Số lao động giả định kỳ kế hoạch.

Ti : Tốc độ tăng năng suất lao động của nhân tố i

T : Tốc độ tăng năng suất lao động của doanh nghiệp.

I_w : Chỉ số tăng năng suất lao động

$I_{w1}, I_{w2}, \dots, I_{wn}$: Chỉ số năng suất lao động của nhân tố 1, 2, 3... n

4. Tính mức năng suất lao động kỳ kế hoạch

Có hai cách tính mức năng suất lao động

Cách thứ nhất, lấy mức năng suất lao động kỳ báo cáo nhân với chỉ số năng suất lao động kỳ kế hoạch, theo công thức sau: $W_1 = W_0 \times I_w$.

Trong đó: W_0 và W_1 là mức năng suất lao động kỳ báo cáo và kỳ kế hoạch.

Cách thứ hai, sau khi tính toán được số lao động cần thiết kỳ kế hoạch, dựa vào sản lượng kỳ kế hoạch và số lao động cần thiết kỳ kế hoạch để tính năng suất lao động kỳ kế hoạch theo công thức:

$$W_1 = \frac{Q}{CN_1}$$

Trong đó:

CN_1 : Lao động cần thiết kỳ kế hoạch

Q: Khối lượng sản phẩm kỳ kế hoạch

II. QUẢN LÝ NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG

Quản lý năng suất lao động là quá trình thực hiện có tính chiến lược linh hoạt và kiểm tra thường xuyên đối với việc áp dụng có hiệu quả các biện pháp nâng cao năng suất lao động. Quản lý năng suất lao động bao gồm các nội dung sau:

- Trên cơ sở phân tích hiệu quả sử dụng lao động thông qua chỉ tiêu năng suất lao động tìm ra những cản trở đối với việc nâng cao năng suất lao động do sử dụng không hiệu quả lao động gây nên.

- Soạn thảo kế hoạch, chiến lược và luận chứng cho các giải pháp nâng cao năng suất lao động.

- Soạn thảo các cách tiếp cận chiến lược và phương pháp đo lường đánh giá, kiểm tra năng suất lao động.

- Triển khai kế hoạch và áp dụng có hiệu quả các biện pháp nâng cao năng suất lao động.

Việc quản lý năng suất lao động đòi hỏi công tác lập kế hoạch phải có hiệu quả và thu hút được sự quan tâm của mọi người vào quá trình này.

Chương 11. Lập kế hoạch và quản lý năng suất lao động

Quá trình quản lý năng suất lao động được tiến hành thông qua các hoạt động sau:

- Đo lường và đánh giá năng suất lao động
- Xây dựng kế hoạch kiểm tra việc thực hiện các biện pháp nâng cao năng suất lao động trên cơ sở các thông tin nhận được trong quá trình đo lường và đánh giá năng suất lao động.
- Thực hiện sự đo lường, kiểm tra đối với kế hoạch nâng cao năng suất lao động.
- Đánh giá tác động của việc nâng cao năng suất lao động đối với các hoạt động của doanh nghiệp.

Việc nâng cao năng suất lao động do cải tiến kỹ thuật, quản lý, tổ chức lao động phải được thể hiện thông qua một trong những kết quả sau:

- Khối lượng sản phẩm tăng, hao phí lao động giảm
- Khối lượng sản phẩm tăng, hao phí lao động không thay đổi
- Khối lượng sản phẩm tăng, chi phí lao động tăng nhưng với tốc độ chậm hơn.
- Khối lượng sản phẩm không thay đổi, chi phí lao động giảm nhanh hơn

Tốc độ tăng năng suất lao động cần được tính toán dựa trên những nguyên tắc cơ bản sau:

- *Nguyên tắc thống nhất.* Việc lập kế hoạch năng suất lao động phải mang tính hệ thống, nghĩa là trên cơ sở tính toán tổng thể các nhân tố. Do đó, cần đảm bảo có sự liên kết chặt chẽ và thống nhất trong phương hướng phát triển của tất cả các yếu tố kế hoạch, bao gồm thể hiện trong tổng thể cũng như trong từng bộ phận riêng biệt của quá trình quản lý.

- *Nguyên tắc cùng tham gia (đồng tình).* Nguyên tắc đòi hỏi mỗi thành viên của tổ chức đều được tham gia vào hoạt động kế

hoạch, không phụ thuộc vào sự cần thiết hoặc chức năng thực hiện. Đây là một trong nguyên tắc quan trọng nhất bởi vì nó đề cập đến tập thể, trong đó mỗi thành viên có trách nhiệm trong phạm vi công việc của mình hoàn thành cao nhất nhiệm vụ được giao góp phần tăng năng suất lao động chung của doanh nghiệp mình.

- *Nguyên tắc liên tục.* Nguyên tắc này chỉ rõ rằng quá trình xây dựng kế hoạch nói chung và kế hoạch năng suất lao động nói riêng cần phải được tiến hành một cách thường xuyên, nhưng nội dung phải thay đổi liên tục phù hợp với điều kiện thực tế của bộ phận hoặc doanh nghiệp..

- *Nguyên tắc mềm dẻo.* Nó thể hiện ở chỗ, các kế hoạch phải luôn được xem xét gắn với sự thay đổi của hoàn cảnh và các điều kiện môi trường bên trong và bên ngoài tác động.

- *Nguyên tắc chính xác.* Theo nguyên tắc này, kế hoạch cần phải cụ thể, chi tiết trong mức độ cho phép phù hợp với điều kiện bên trong và bên ngoài của doanh nghiệp.

Khi đề ra mục tiêu cần đạt của kế hoạch năng suất lao động, người ta thường đặt nó ở mức độ cao nhất có thể. Vì thế, mục tiêu cần phải:

- Được xây dựng trên cơ sở nguyên tắc cùng tham gia và kích thích tối đa khả năng sáng tạo của các cá nhân trong tổ chức.

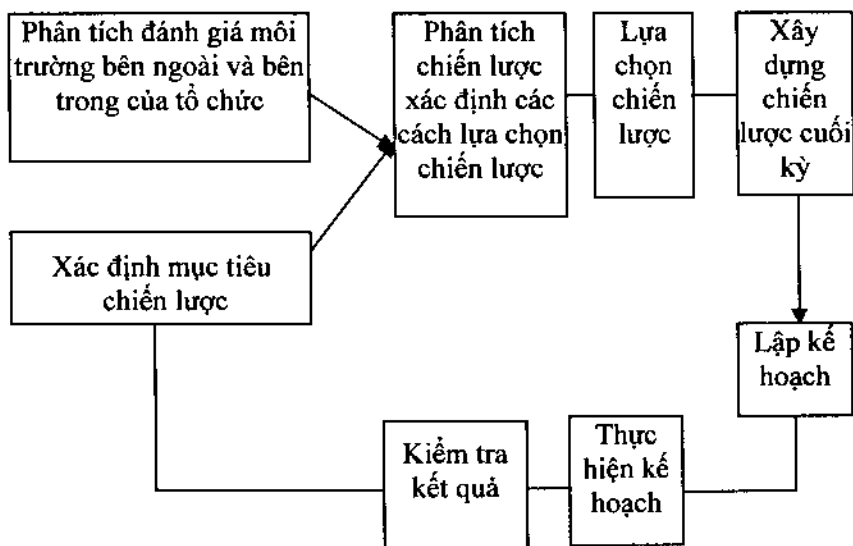
- Có sự tham gia và kiểm tra thường xuyên của công nhân viên trong tổ chức.

Quá trình lập kế hoạch năng suất lao động có thể được thực hiện theo một số bước sau.

Trong bước đầu, người ta tiến hành nghiên cứu môi trường bên trong và môi trường bên ngoài của tổ chức. Môi trường bên trong bao gồm các yếu tố như: sản xuất, quản lý, cơ cấu tổ chức, tài chính v.v... Trong quá trình đó, người ta tiến hành phân tích

Chương 11. Lập kế hoạch và quản lý năng suất lao động

các mặt mạnh, mặt yếu của hoạt động doanh nghiệp và khả năng bên trong của nó. Môi trường bên ngoài, một mặt, là những đối tác trực tiếp của doanh nghiệp, ví dụ, chuyên cung cấp các nguồn lực, vật liệu, vốn v.v... cho doanh nghiệp, mặt khác, đó là những nhân tố không trực tiếp gắn với hoạt động sản xuất của doanh nghiệp nhưng lại có ảnh hưởng tới sự hình thành các nhân tố chính trị, kinh tế, kỹ thuật, công nghệ v.v... của doanh nghiệp.



Bước thứ hai, xác định những phương hướng, những điều kiện bên trong và bên ngoài phù hợp với thực tế.

Bước thứ ba, phân tích các hoạt động kinh tế để xây dựng và hình thành các phương án chiến lược.

Bước thứ tư, lựa chọn một trong các chiến lược đã được nêu.

Bước thứ năm, xây dựng kế hoạch chiến lược hoạt động của doanh nghiệp

Bước thứ sáu, xây dựng kế hoạch và chương trình hợp nhất

các mục tiêu chung về quản lý năng suất lao động. Sau kế hoạch này cần phân loại và chi tiết hoá các giải pháp trong việc thực hiện công việc, đánh giá các chi phí v.v...

Bước thứ bảy, xác định các phương hướng cải tiến cho việc xây dựng kế hoạch mới trong tương lai; trong đó, cần tính toán tất cả các thành tựu của tổ chức trong việc thực hiện kế hoạch.

Một trong những phương hướng nâng cao năng suất lao động là vấn đề lựa chọn phương án tiết kiệm lao động sống và lao động vật hoá. Có thể đưa ra năm phương án hạ thấp chi phí lao động với mục tiêu đạt kết quả tối đa với chi phí tối thiểu.

Phương án 1: Hao phí lao động vật hoá như cũ, hao phí lao động sống giảm

$$L_c = L_{c1}; \quad L_v > L_{v1}$$

Tình huống này nảy sinh khi:

- Trong một chừng mực nhất định của sản xuất, tất cả các nguồn hạ thấp chi phí lao động vật hoá bị cạn kiệt và tốc độ tăng năng suất lao động phụ thuộc hoàn toàn vào tiết kiệm lao động sống.

- Tư liệu sản xuất mới được áp dụng có giá trị như cũ và công suất như cũ nhưng nhu cầu chi phí về lao động sống ít hơn.

- Tư liệu sản xuất mới được sử dụng đòi hỏi như cũ nhưng giảm hơn so với chi phí lao động sống.

Tức là: $L_c + L_v > L_{c1} + L_{v1}$

Phương án 2: Hao phí lao động sống như cũ, hao phí lao động vật hoá giảm

$$L_c > L_{c2}; \quad L_v = L_{v1}$$

Sự thay đổi như trên phù hợp với chi phí thường đạt được trong điều kiện sử dụng hợp lý nguyên nhiên vật liệu, năng lượng... và cũng bằng cách như thế, sự thay thế lao động vật hoá đắt tiền bằng lao động vật hoá rẻ tiền.

Chương 11. Lập kế hoạch và quản lý năng suất lao động

Trong phương án này $L_c + L_v > L_{c2} + L_{v2}$

Phương án 3: Giảm thấp đồng thời cả chi phí lao động sống và lao động vật hoá. Trong đó có 3 khả năng xảy ra:

- Trong khi chi phí lao động sống giảm xuống, còn lao động vật hoá có thể chi phí khác nhau:

$$L_c > L_{c3} ; L_v > L_{v3}$$

Việc giảm thấp chi phí lao động sống dẫn đến giảm chi phí lao động vật hoá tương ứng tức là:

$$L_c : L_{c3} = L_v : L_{v3}$$

- Quá trình giảm chi phí lao động vật hoá diễn ra nhanh hơn giảm chi phí lao động sống:

$$L_c > L_{c3} ; L_v > L_{v3} ; L_c - L_{c3} > L_v - L_{v3}$$

- Giảm thấp chi phí lao động sống diễn ra nhanh hơn giảm thấp chi phí lao động vật hoá:

$$L_c > L_{c3} ; L_v > L_{v3} ; L_c - L_{c3} < L_v - L_{v3}$$

Phương án 4: Chi phí lao động sống tăng nhưng tốc độ tăng nhỏ hơn tốc độ giảm của chi phí lao động vật hoá.

$$L_c > L_{c4} ; L_v < L_{v4} ; L_c - L_{c4} > L_{v4} - L_v$$

Phương án 5: Chi phí lao động vật hoá tăng nhưng tốc độ tăng nhỏ hơn tốc độ tiết kiệm lao động sống.

$$L_c < L_{c5} ; L_v > L_{v5} ; L_{c5} - L_c < L_v - L_{v5}$$

Như vậy, tốc độ tăng năng suất lao động diễn ra có tính quy luật theo một trong 5 khả năng (phương án) trên. Mỗi một phương án có ý nghĩa độc lập và hiệu quả riêng. Tuy nhiên, chúng đều dựa trên cơ sở mối quan hệ tỷ lệ nghịch giữa tăng năng suất lao động và giảm lượng lao động hao phí. Trong việc giảm chi phí lao động nói chung, chi phí lao động sống và lao động vật hoá có thể thay đổi theo các chiều hướng khác nhau, trong đó, lao động sống luôn luôn giảm, hay nói cách khác, lao động sống giảm nhanh hơn là lao động vật hoá tăng lên.

PHẦN V

VIỆC LÀM, THU NHẬP VÀ MỨC SỐNG

Chương 12

TẠO VIỆC LÀM CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

I. KHÁI NIỆM VÀ SỰ CẦN THIẾT TẠO VIỆC LÀM CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

1. Các khái niệm

a. Việc làm

Việc làm là phạm trù để chỉ trạng thái phù hợp giữa sức lao động và những điều kiện cần thiết (vốn, tư liệu sản xuất, công nghệ...) để sử dụng sức lao động đó¹. Trạng thái phù hợp được thể hiện thông qua quan hệ tỷ lệ giữa chi phí ban đầu (C) như nhà xưởng, máy móc thiết bị, nguyên vật liệu... và chi phí về sức lao động (V). Quan hệ tỷ lệ biểu hiện sự kết hợp giữa C và V phải phù hợp với trình độ công nghệ của sản xuất. Khi trình độ kỹ thuật công nghệ thay đổi thì sự kết hợp đó cũng thay đổi theo hướng công nghệ sử dụng nhiều vốn hoặc công nghệ sử dụng nhiều sức lao động. Chẳng hạn, trong điều kiện kỹ thuật thủ công một đơn vị chi phí ban đầu về tư liệu sản xuất có thể kết hợp với nhiều đơn vị sức lao động. Còn trong điều kiện tự động hoá, sản xuất theo dây chuyền hiện đại thì chi phí về vốn,

¹ Phạm Đức Thành và Mai Quốc Chánh (1998). Giáo trình Kinh tế lao động. NXB Giáo dục, tr. 262

thiết bị, công nghệ rất cao nhưng chỉ đòi hỏi sức lao động với tỷ lệ rất thấp (công nghệ sử dụng nhiều vốn). Do đó, tùy từng điều kiện cụ thể mà lựa chọn phương án phù hợp để có thể tạo việc làm cho người lao động.

Trong điều kiện của tiến bộ khoa học kỹ thuật và sự áp dụng các thành tựu của khoa học công nghệ vào sản xuất mạnh mẽ như hiện nay, quan hệ tỷ lệ giữa C và V thường xuyên biến đổi theo các dạng khác nhau:

- Sự phù hợp giữa chi phí ban đầu và sức lao động có nghĩa là mọi người có khả năng lao động, có nhu cầu làm việc đều có việc làm. Nếu chỉ xem xét trên phương diện sử dụng hết thời gian lao động khi có việc làm thì việc làm đó là việc làm đầy đủ; còn trong trường hợp sự phù hợp của mối quan hệ này cho phép sử dụng triệt để tiềm năng về vốn, tư liệu sản xuất và sức lao động ta có khái niệm việc làm hợp lý.

- Sự không phù hợp giữa chi phí ban đầu và sức lao động sẽ dẫn đến thiếu nguồn nhân lực hoặc thừa nguồn nhân lực tức thiếu việc làm và thất nghiệp.

Điều 13, chương II “Việc làm” của Bộ luật Lao động của nước CHXHCN Việt Nam có nêu: “Mọi hoạt động lao động tạo ra nguồn thu nhập, không bị pháp luật cấm đều được thừa nhận là việc làm”. Theo đó, một hoạt động được coi là việc làm cần thoả mãn hai điều kiện:

Một là, hoạt động đó phải có ích và tạo ra thu nhập cho người lao động và cho các thành viên trong gia đình. Điều này chỉ rõ tính hữu ích và nhấn mạnh tiêu thức tạo ra thu nhập của việc làm.

Hai là, hoạt động đó không bị pháp luật cấm. Điều này chỉ rõ tính pháp lý của việc làm. Hoạt động có ích không giới hạn về phạm vi và ngành nghề và hoàn toàn phù hợp với sự phát

triển của thị trường lao động ở Việt Nam trong quá trình phát triển nền kinh tế nhiều thành phần. Người lao động hợp pháp ngày nay được đặt vào vị trí chủ thể, có quyền tự do tìm kiếm việc làm, hoặc tạo ra việc làm cho người khác trong khuôn khổ pháp luật, không còn bị phân biệt đối xử cho dù làm việc trong hay ngoài khu vực nhà nước. Điều đó đã khẳng định tính chất pháp lý trong hoạt động của hàng triệu người lao động trong các khu vực kinh tế, kể cả khu vực kinh tế ngoài nhà nước và khu vực kinh tế phi chính thức vốn là những khu vực bị phân biệt đối xử nặng nề trong thời kỳ kế hoạch hoá tập trung.

Hai tiêu thức trên có mối quan hệ chặt chẽ nhau, là điều kiện cần và đủ của một hoạt động được thừa nhận là việc làm. Nếu hoạt động chỉ tạo ra thu nhập nhưng vi phạm luật pháp như trộm cắp, buôn bán hêrôin, mại dâm... không thể được công nhận là việc làm. Mặt khác, một hoạt động dù là hợp pháp, có ích nhưng không tạo ra thu nhập cũng không được thừa nhận là việc làm, chẳng hạn, nội trợ hàng ngày của phụ nữ cho chính gia đình mình như: đi chợ, nấu cơm, rửa bát, dọn dẹp, lau nhà, giặt quần áo... Nhưng nếu người phụ nữ đó cũng thực hiện các công việc nội trợ tương tự cho gia đình người khác được trả tiền công thì hoạt động của họ được thừa nhận là việc làm.

Tuy nhiên, khái niệm trên có những hạn chế sau:

Trước hết, tính hợp pháp của một hoạt động được thừa nhận là việc làm tùy thuộc vào luật pháp và thể chế của mỗi quốc gia và cũng có thể thay đổi theo từng thời kỳ. Có hoạt động được thừa nhận là việc làm ở nước này nhưng lại không được thừa nhận ở nước khác. Ví dụ: mại dâm của phụ nữ được thừa nhận là việc làm ở Thái Lan, Philippines vì được luật pháp nước đó bảo hộ và quản lý, được Bộ Y tế và các cơ quan quản lý sức khỏe của những nước này theo dõi, kiểm tra sức khỏe định kỳ và cấp giấy phép hành nghề. Họ cho rằng, hoạt động

này đáp ứng nhu cầu tình dục của một nhóm người trong xã hội và nó đem lại thu nhập cho lao động nữ. Nhưng mại dâm của phụ nữ ở Việt Nam được coi là hoạt động phi pháp hay vi phạm pháp luật và không được thừa nhận là việc làm.

Thứ hai, không phải mọi hoạt động có ích và cần thiết cho gia đình, cho xã hội đều tạo ra thu nhập mặc dù nó góp phần giảm chi tiêu cho gia đình thay vì thuê người làm công (ví dụ, công việc nội trợ của chính người trong gia đình).

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) cũng đưa ra khái niệm: Việc làm là những hoạt động lao động được trả công bằng tiền và bằng hiện vật.

Từ các quan niệm trên có thể rút ra khái niệm việc làm như sau: Việc làm là phạm trù để chỉ trạng thái phù hợp giữa sức lao động và những điều kiện cần thiết (vốn, tư liệu sản xuất, công nghệ...) để sử dụng sức lao động đó. Dựa vào khái niệm này để phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến tạo việc làm và các mô hình tạo việc làm.

b. Thiếu việc làm (còn gọi là bán thất nghiệp hoặc thất nghiệp trá hình)

Thiếu việc làm là những người làm việc ít hơn mức mà mình mong muốn¹.

Thiếu việc làm được biểu hiện dưới hai dạng, hoặc là người lao động không có đủ việc làm theo thời gian quy định trong tuần, trong tháng, hoặc làm những công việc có thu nhập quá thấp không đảm bảo cuộc sống nên muốn làm việc thêm để có thu nhập. Edwards viết: "Ngoài số người thất nghiệp công khai ra, mà nhiều người trong số này có thể nhận được các khoản thu

¹ Michael P. Todaro (bản dịch 1999): Kinh tế học cho thế giới thứ ba, nhà xuất bản Giáo dục, Hà Nội-1999; tr.239.

nhập tối thiểu cũng cần xem xét những khía cạnh, như thời gian (nhiều người trong số đang làm việc muốn làm nhiều giờ hơn trong một ngày, trong một tuần hay trong một năm), cường độ công việc (liên quan đến sức khoẻ và dinh dưỡng) và năng suất (người ta đổ lỗi cho năng suất thấp là do thiếu các nguồn lực hỗ trợ cho công việc)¹

c. Thất nghiệp

Thất nghiệp là sự mất việc làm hay là sự tách rời sức lao động khỏi tư liệu sản xuất, nó gắn liền với người có khả năng lao động nhưng không được sử dụng có hiệu quả. Thất nghiệp và thiếu việc làm là vấn đề bức xúc cho các nước đang phát triển. Theo thống kê, thất nghiệp công khai ở thành thị một số nước nghèo chiếm từ 10 đến 20% lực lượng lao động²; kết hợp với số thiếu việc làm/bán thất nghiệp, tỷ lệ này đạt mức 29% đối với tất cả các nước đang phát triển; trong đó, riêng châu Phi là 38%³.

d. Người có việc làm, người thất nghiệp và người thiếu việc làm

Các khái niệm này chủ yếu được dùng trong quá trình điều tra về việc làm - thất nghiệp do các cơ quan quản lý lao động Trung ương (Bộ Lao động TBXH) và địa phương tiến hành, theo đó:

Người có việc làm gồm những người làm việc trong khoảng thời gian xác định của cuộc điều tra kể cả lao động làm

¹ Michael P.Todaro (bản dịch 1999): Kinh tế học cho thế giới thứ ba, nhà xuất bản Giáo dục, Hà Nội-1999; tr.269

² Michael P.Todaro (bản dịch 1999): Kinh tế học cho thế giới thứ ba, nhà xuất bản Giáo dục, Hà Nội-1999; tr.261.

³ Michael P.Todaro (bản dịch 1999): Kinh tế học cho thế giới thứ ba, nhà xuất bản Giáo dục, Hà Nội-1999; tr.264

nghe giúp việc gia đình được trả công, hoặc tạm thời nghỉ việc do ốm đau, tai nạn, nghỉ lễ, nghỉ phép hoặc tạm thời nghỉ việc do thời tiết xấu.

Người thất nghiệp gồm những người trong khoảng thời gian xác định của cuộc điều tra không có việc làm nhưng đang tích cực tìm việc làm và có nhu cầu được làm việc. Tiêu thức để xác định người thất nghiệp là đang không có việc làm, tích cực tìm việc làm và có khả năng lao động và có nhu cầu làm việc.

Người thiếu việc làm gồm những người trong khoảng thời gian xác định của cuộc điều tra có tổng số giờ làm việc nhỏ hơn số giờ quy định trong tuần, trong tháng hoặc trong năm và có nhu cầu làm thêm giờ; hoặc là những người có tổng số giờ làm việc bằng số giờ theo quy định trong tuần, tháng, năm nhưng có thu nhập quá thấp nên muốn làm thêm để có thu nhập.

e. Tạo việc làm

Tạo việc làm là quá trình tạo ra số lượng, chất lượng tư liệu sản xuất, số lượng và chất lượng sức lao động và các điều kiện kinh tế xã hội khác để kết hợp tư liệu sản xuất và sức lao động.

Để tạo việc làm đòi hỏi phải có sự phối hợp của nhiều cơ quan tổ chức cũng như cá nhân người lao động, tạo thành cơ chế tạo việc làm, trong đó có cơ chế 3 bên với sự tham gia của người lao động, Nhà nước và người sử dụng lao động. Về phía người lao động, muốn tìm được việc làm phù hợp, có thu nhập cao phải có kế hoạch thực hiện và đầu tư cho phát triển sức lao động của mình, có nghĩa là phải tự mình hoặc dựa vào các nguồn tài trợ từ gia đình, từ các tổ chức xã hội,... để tham gia đào tạo, phát triển, nắm vững một nghề nghiệp nhất định - điều kiện cần thiết cho người lao động tham gia vào thị trường lao động. Về phía Nhà nước, Nhà nước tạo hành lang pháp lý, ban hành các luật lệ, chính sách liên quan trực tiếp đến người lao

động và người sử dụng lao động, tạo môi trường pháp lý kết hợp sức lao động với tư liệu sản xuất là một bộ phận cấu thành trong cơ chế tạo việc làm cho người lao động. Về phía người sử dụng lao động gồm các doanh nghiệp trong nước thuộc các thành phần kinh tế, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các tổ chức kinh tế xã hội cần có thông tin về thị trường đầu vào và đầu ra để không chỉ tạo ra chỗ làm việc mà còn phải duy trì và phát triển chỗ làm việc cho người lao động. Đó cũng chính là duy trì sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp. Do đó, người sử dụng lao động cần có vốn để mua hoặc thuê nhà xưởng (nơi làm việc), công nghệ, máy móc thiết bị, nguyên vật liệu, mua sức lao động để sản xuất ra sản phẩm, dịch vụ. Hơn nữa, để mở rộng quy mô sản xuất nâng cao hiệu quả sản xuất thì các chủ sử dụng lao động không chỉ cần có vốn mà còn cần thiết có kinh nghiệm quản lý, biết vận dụng linh hoạt chính sách của nhà nước trong lĩnh vực lao động, việc làm đồng thời đề ra được các quy định phù hợp, biết quản lý lao động một cách khoa học và nghệ thuật nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức và nâng cao sự thoả mãn của người lao động, khơi dậy động lực lao động nhằm thu hút và giữ chân những người lao động giỏi phù hợp với yêu cầu công việc-tài sản quan trọng nhất của tổ chức, yếu tố quyết định thắng lợi trong cạnh tranh. Tóm lại, cơ chế tạo việc làm cho người lao động đòi hỏi sự tham gia tích cực của cả ba phía: Nhà nước, người sử dụng lao động và của chính bản thân những người lao động sao cho cơ hội việc làm và mong muốn nguyện vọng được làm việc của người lao động gặp nhau trên thị trường lao động đúng lúc, đúng chỗ.

2. Sự cần thiết tạo việc làm cho người lao động

Tạo việc làm cho người lao động là cần thiết nhằm giảm thất nghiệp. Công nghiệp hoá là xu hướng tất yếu đối với các

quốc gia muốn nhanh chóng thoát khỏi tình trạng kinh tế nông nghiệp lạc hậu, năng suất thấp, mức sống thấp sang nền kinh tế công nghiệp, năng suất cao. Trong quá trình phát triển kinh tế, chuyển dịch cơ cấu kinh tế là tất yếu. Chuyển dịch cơ cấu kinh tế sẽ kéo theo chuyển dịch cơ cấu lao động. Vì vậy, có nghề mới, hoạt động sản xuất mới ra đời, trong khi một số nghề cũ, hoạt động sản xuất cũ bị mất đi, thất nghiệp phát sinh.

Tạo việc làm cho người lao động đáp ứng quyền lợi của người lao động, quyền có việc làm và nghĩa vụ phải làm việc của người trong tuổi lao động, có khả năng lao động như Hiến pháp nước Cộng hoà XHCN Việt Nam đã ghi nhận. Có việc làm đồng nghĩa với có thu nhập, nâng cao vị thế của người lao động trong gia đình và ngoài xã hội. Ngoài ra, tạo việc làm góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống, hạn chế các tiêu cực xã hội, góp phần xoá đói giảm nghèo và ổn định xã hội. Nếu không có việc làm sẽ không có thu nhập và không có điều kiện thoả mãn các nhu cầu chính đáng về vật chất và tinh thần của người lao động, chất lượng cuộc sống giảm sút. Vì vậy, tạo việc làm cho người lao động là biện pháp trung tâm của mọi quốc gia, nó cho phép không chỉ giải quyết các vấn đề kinh tế mà cả các vấn đề xã hội. Có việc làm sẽ tạo điều kiện cho việc xoá đói giảm nghèo, có việc làm sẽ làm giảm các tệ nạn xã hội.

II. NHỮNG NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN TẠO VIỆC LÀM CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

Tạo việc làm cho người lao động phụ thuộc vào rất nhiều nhân tố khác nhau. Sau đây đề cập đến một số nhân tố chủ yếu ảnh hưởng đến tạo việc làm cho người lao động.

1. Điều kiện tự nhiên, vốn và công nghệ

Nhu cầu có việc làm bắt nguồn từ đòi hỏi của sản xuất, phát triển kinh tế. Sản xuất càng phát triển, quy mô ngày càng mở rộng thì nhu cầu tạo việc làm càng lớn. Muốn mở rộng sản xuất, phát triển kinh tế phải dựa vào những tiền đề vật chất. Tiền đề vật chất là nhân tố tiên quyết ảnh hưởng đến tạo việc làm. Điều kiện tự nhiên của một quốc gia, một vùng, một thành phố/tỉnh được hình thành một cách tự nhiên từ hàng nghìn hàng vạn năm trước đây, ngoài ý muốn chủ quan của con người, như độ màu mỡ tự nhiên của đất đai, diện tích canh tác bình quân đầu người, điều kiện khí hậu, thủy văn thuận lợi hoặc bất lợi cho phát triển các loại cây trồng và con gia súc, trữ lượng của hầm mỏ; tài nguyên rừng và biển... Trên thế giới có nước rất giàu tài nguyên thiên nhiên, đất đai rộng lớn, thuận lợi cho phát triển các ngành sản xuất, thu hút lao động, như Liên Xô cũ; các nước có nhiều dầu lửa như Ả Rập. Bên cạnh đó, có những nước (như Nhật Bản) lại rất nghèo tài nguyên, đất đai chật hẹp, thiên nhiên không ưu đãi, thường xuyên xảy ra các sự cố bất lợi cho sản xuất, cho cuộc sống của con người như núi lửa; động đất; bão lụt... Do đó, điều quan trọng là làm thế nào để các điều kiện tự nhiên sẵn có của mỗi vùng, mỗi quốc gia, mỗi thành phố đều trở thành các nguyên liệu, nhiên liệu... phục vụ cho sản xuất và đời sống, như dầu lửa phải được khai thác từ đáy biển, quặng vàng và các loại khoáng sản quý hiếm phải được lấy ra khỏi lòng đất và qua các công nghệ sàng lọc, tinh chế mới có ích cho cuộc sống. Để biến các điều kiện tự nhiên sẵn có của mỗi quốc gia thành có ích thì phải có vốn để mua công nghệ kỹ thuật hiện đại, dây chuyền công nghệ, máy móc thiết bị phục vụ sản xuất, chế biến. Trong thực tế có những nước rất nghèo tài nguyên thiên nhiên như Nhật Bản nhưng có công nghệ hiện đại, máy móc tiên tiến, có phương pháp quản lý hiện đại đã tạo ra được nhiều việc làm và

việc làm có chất lượng cao, nâng cao đời sống của nhân dân. Đặc biệt, yếu tố sức lao động liên quan đến thể lực, trí lực, kinh nghiệm quản lý và sản xuất, cơ chế, chính sách của mỗi quốc gia, của chính quyền địa phương và những quy định cụ thể của chủ sản xuất kinh doanh là những nhân tố ảnh hưởng đến tạo việc làm cho người lao động.

2. Chất lượng sức lao động

Cơ chế tạo việc làm đòi hỏi sự kết hợp chặt chẽ của 3 phía: người chủ sử dụng lao động, người lao động và Nhà nước. Do đó, nhân tố có ảnh hưởng quyết định đến tạo việc làm cho người lao động là sức lao động trên hai phương diện số lượng và chất lượng. Nhân tố này bao gồm những đòi hỏi mà người lao động cần phải có để đáp ứng được yêu cầu của người sử dụng lao động. Trong bối cảnh của một nước đang phát triển như Việt Nam, vấn đề quan trọng nhất là chất lượng sức lao động. Do đó, người lao động muốn kiếm được việc làm và nhất là việc làm có thu nhập cao phù hợp với năng lực, trình độ, cần phải có các thông tin thị trường lao động, biết các cơ hội việc làm và đặc biệt phải đầu tư cho sức lao động của mình, tức đầu tư vào vốn con người cả về thể lực và trí lực. Do đó, thông tin thị trường lao động giúp cho người lao động lựa chọn được ngành nghề mà thị trường lao động đang cần và sẽ cần trong tương lai để thực hiện đầu tư vào vốn con người có hiệu quả, chủ động tìm kiếm việc làm và nắm bắt các cơ hội việc làm. Mỗi người lao động cần tùy thuộc vào điều kiện và hoàn cảnh cụ thể của mình, tranh thủ các nguồn tài trợ (từ gia đình và các tổ chức xã hội) để tham gia giáo dục, đào tạo, phát triển sức lao động nhằm nâng cao kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm của mình. Đó cũng chính là điều kiện cần thiết để duy trì việc làm, tạo cơ hội việc làm có thu nhập và nâng cao vị thế của bản thân mỗi người lao động.

3. Cơ chế, chính sách kinh tế - xã hội ảnh hưởng đến tạo việc làm

Cơ chế chính sách của chính phủ quốc gia, của chính quyền địa phương, các quy định của chủ doanh nghiệp là nhóm nhân tố rất quan trọng tạo việc làm cho người lao động. Trong mỗi thời kỳ khác nhau, Chính phủ quốc gia sẽ đề ra những chính sách cụ thể, tạo hành lang pháp lý cho phát triển sản xuất, cải thiện đời sống, mở rộng hoặc thu hẹp việc làm của lĩnh vực này, ngành này hay lĩnh vực khác, ngành khác, tạo môi trường để người chủ sử dụng lao động và người lao động gặp nhau. Chính sách và cơ chế của Nhà nước cũng trực tiếp hoặc gián tiếp khuyến khích các chủ sử dụng lao động thu hút lao động đặc thù hay sa thải họ. Có thể nói rằng nhóm nhân tố này rất đa dạng, như các chính sách kinh tế vĩ mô, vi mô của Nhà nước chung hoặc theo ngành, lĩnh vực, vùng... và có ảnh hưởng lớn đến tạo việc làm cho người lao động. Chẳng hạn, chính sách đổi mới kinh tế trên tầm vĩ mô, chuyển từ kinh tế kế hoạch tập trung sang kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, chính sách phát triển kinh tế nhiều thành phần... đã làm thay đổi cơ cấu kinh tế. Do đó, cơ cấu lao động theo ngành kinh tế, theo lĩnh vực và theo vùng thay đổi không chỉ về số lượng mà đặc biệt là về chất lượng lao động. Với chủ trương phát triển kinh tế nhiều thành phần, bên cạnh kinh tế nhà nước, kinh tế tập thể thì thành phần kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài, thành phần kinh tế cá thể, tư bản tư nhân cũng được khuyến khích phát triển đúng hướng. Kết hợp và đan xen giữa sản xuất kinh doanh quy mô lớn, với quy mô vừa, nhỏ và siêu nhỏ cùng phát triển, tạo động lực phát triển nhằm thoả mãn nhu cầu tiêu dùng trong nước và nhu cầu xuất khẩu tạo vốn cho tích lũy mở rộng sản xuất và cải thiện đời sống nhân dân, tăng cường mối quan hệ hợp tác quốc tế giữa Việt Nam với các nước trên thế giới. Bộ luật Lao động của nước CHXHCN Việt

Nam có hiệu lực từ 1/1/1995 với 198 điều đã tạo thành nền tảng cho khung khổ pháp lý của thị trường lao động ở nước ta. Bộ luật Lao động được coi là công cụ pháp luật quan trọng nhất để điều chỉnh quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động, đặt nền tảng cho việc hình thành thị trường lao động ở Việt Nam bằng việc công nhận "Người lao động có quyền làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và bất kỳ chỗ nào mà pháp luật không cấm." Điều 13 còn ghi rõ: "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 toàn xã hội". Tóm lại, cơ chế chính sách của chính phủ quốc gia, chính quyền địa phương và việc áp dụng nó vào thực tiễn có tác động mạnh mẽ đến cầu lao động của doanh nghiệp, của thị trường lao động. Đến lượt nó trực tiếp tác động đến thái độ, hành vi, cách ứng xử của chủ doanh nghiệp trong thu hút lao động.

III. CÁC MÔ HÌNH LÝ THUYẾT TẠO VIỆC LÀM CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

1. Mô hình cổ điển tạo việc làm (Tự do cạnh tranh trên thị trường - mức lương linh hoạt và sự toàn dụng lao động)

Trong các chương về thị trường lao động nêu ở trước chúng ta đã thấy, trong nền kinh tế cạnh tranh tự do, sự thoả dụng của cá nhân người lao động và sự tối đa hoá lợi nhuận của người sản xuất khi tham gia vào thị trường lao động phải tuân thủ quy luật của thị trường. Mức lương và việc làm do quy luật cung cầu lao động quyết định. Với mục tiêu tối đa hoá lợi nhuận, các nhà sản xuất sẽ thuê nhiều lao động hơn chừng nào mà giá trị sản phẩm cận biên mà một người lao động sản xuất ra còn cao hơn chi phí mà anh ta phải bỏ ra để thuê lao động (mức lương). Về mặt cung lao động, mỗi người

lao động đều tìm cách có được độ thoả dụng tối đa. Họ sẽ phân chia thời gian cho nghỉ ngơi và làm việc theo độ thoả dụng cận biên. Việc tăng lương cũng đồng nghĩa với tăng giá (hay chi phí cơ hội) cho sự nghỉ ngơi. Do đó, mức lương càng cao bao nhiêu, thì mức cung lao động càng cao bấy nhiêu. Trong trường hợp cung lao động bằng cầu lao động tức là mức lương cân bằng, không có thất nghiệp - tức toàn dụng lao động, bất kỳ người nào có sức lao động, muốn làm việc đều tìm được việc làm. Nhưng thị trường lao động luôn vận động bởi có một số người muốn ra và vào thị trường lao động vì nhiều lý do khác nhau làm cho cung cầu lao động biến động. Khi cung lớn hơn cầu lao động, người lao động cạnh tranh nhau để bán sức lao động và có việc làm. Điều đó làm cho giá nhân công (tức mức lương) giảm xuống. Khi cung lao động nhỏ hơn cầu lao động, các chủ sản xuất cạnh tranh nhau để thuê lao động làm cho giá nhân công tăng lên. Do đó, tự do cạnh tranh mua và bán sức lao động trên thị trường, các mức lương linh hoạt được hình thành như có sức mạnh của bàn tay vô hình, thất nghiệp không xảy ra, mọi người có khả năng lao động và có nhu cầu được làm việc đều có việc làm. Hạn chế của mô hình trên là ở tất các nước và đặc biệt là ở các nước đang phát triển (ví dụ Việt Nam) các mức lương thường không linh hoạt vì thang bảng lương được Nhà nước ban hành kèm theo các chính sách, thể chế điều chỉnh. Với mức lương hiện tại, số người tìm việc làm ngày càng nhiều hơn số lượng việc làm hiện có. Vì vậy, không thể có toàn dụng lao động được. Mặt khác, trong kinh tế thị trường kinh doanh khó tránh khỏi rủi ro - khi phá sản sẽ có thất nghiệp và khi doanh nghiệp phát triển, mở rộng sẽ thu hút lao động. Do vậy, thất nghiệp là phạm trù gắn với kinh tế thị trường, chỉ có thể giảm tỷ lệ thất nghiệp chứ không loại bỏ hoàn toàn nó.

2. Mô hình tạo việc làm, giảm thất nghiệp của Keynes

Xuất phát điểm của học thuyết Keynes là vào những năm 1930 đại suy thoái của nền kinh tế các nước phương Tây. Nạn thất nghiệp kinh niên và tràn lan cùng với mức sản lượng quốc dân thấp. Học thuyết Keynes nổi tiếng về việc xác định thu nhập quốc dân và công ăn việc làm. Lý thuyết này có thể được coi là lý thuyết đặc biệt về thất nghiệp đối với các nước phát triển. Mô hình này cho rằng, ở tầm vĩ mô, việc làm tăng cùng với tăng tổng sản phẩm quốc dân. Thất nghiệp phát sinh do tổng cầu hàng hoá, dịch vụ của người tiêu dùng, của doanh nghiệp và chi tiêu của chính phủ không đủ để tổng sản phẩm quốc dân đạt mức đủ việc làm. Từ đó, Keynes cho rằng, để giảm thất nghiệp, tạo việc làm cho người lao động phải tăng tổng cầu thông qua tăng trực tiếp chi tiêu của chính phủ hoặc thông qua các chính sách của chính phủ, như cho các doanh nghiệp vay với lãi suất thấp, trợ giá cho đầu tư... sẽ khuyến khích gián tiếp đầu tư tư nhân. Mô hình tạo việc làm, giảm thất nghiệp thông qua tăng tổng cầu của Keynes không có tác dụng thiết thực đối với các nước có nền kinh tế chậm phát triển như Việt Nam. Những hạn chế chủ yếu của mô hình này là:

Thứ nhất, những hạn chế về mặt cơ cấu và thể chế đối với khâu cung ứng, tình trạng thiếu vốn, nguyên vật liệu, các nguồn nhân lực có trình độ lành nghề và chuyên môn cao, tổ chức không chặt chẽ và hoạt động kém hiệu quả của thị trường tiền tệ, thị trường hàng hoá trong đó có thị trường sức lao động, hệ thống thông tin thị trường kém phát triển, thói quen tiêu dùng hàng nhập ngoại... đã đi ngược lại quan niệm cho rằng tăng cầu của chính phủ và tư nhân sẽ làm tăng mức việc làm, giảm thất nghiệp.

Thứ hai, cùng với quá trình công nghiệp hoá và hiện đại hoá, quá trình đô thị hoá đang kéo theo dòng người di chuyển từ nông thôn ra thành thị. Do đó, tạo việc làm ở thành thị bằng cách tăng mức tổng cầu có thể sẽ thu hút thêm nhiều người từ nông thôn ra thành thị tìm kiếm việc làm vì khoảng cách chênh lệch lớn về thu nhập của nông thôn so với thành thị. Kết quả là mô hình trên có thể làm cho tỷ lệ thất nghiệp ở thành thị tăng lên. Do đó, "Các chính sách của Keynes nhằm tăng sản lượng và tạo thêm việc làm thực ra lại có thể làm giảm toàn bộ mức việc làm và sản lượng quốc dân" (1).

Thứ ba, trong một số trường hợp tăng trưởng việc làm có thể chậm lại tăng trưởng sản lượng, thậm chí có thể làm giảm sản lượng. Ví dụ, xay gạo bằng máy xay chứ không giã bằng tay, làm tăng sản lượng nhưng lại làm giảm việc làm.

3. Mô hình tập trung vào mối quan hệ giữa tích lũy vốn, phát triển công nghiệp và tạo công ăn việc làm

"Trường phái kinh tế học Tân cổ điển phát triển mô hình của Keynes đã tập trung vào những chính sách nhằm tăng nhanh mức sản lượng quốc dân thông qua việc tăng cường tích lũy vốn"². Tăng trưởng kinh tế là kết quả tổng hợp của tích lũy vốn (mức tiết kiệm) và năng suất lao động (tỷ lệ vốn/ sản lượng). Do đó, với một tỷ lệ tổng vốn/sản lượng nhất định, tốc độ tăng sản lượng quốc dân và việc làm có thể được tối đa hoá bằng cách tối đa hoá mức tiết kiệm và đầu tư. Với mức năng suất nhất định, tăng cường tích lũy vốn, mở rộng đầu tư tăng sản lượng công

¹ Michael P.Todaro (bản dịch 1999): Kinh tế học cho thế giới thứ ba, nhà xuất bản Giáo dục, Hà Nội-1999; tr.276

² Michael P.Todaro (bản dịch 1999): Kinh tế học cho thế giới thứ ba, Nhà xuất bản Giáo dục, Hà Nội-1999; tr.276

nghiệp nhanh sẽ tạo ra được nhiều việc làm hơn. Tuy vậy, bằng kinh nghiệm thực tiễn ở nhiều nước chậm phát triển có tốc độ tăng sản lượng công nghiệp tương đối cao, nhưng tốc độ tăng công ăn việc làm lại tụt hậu khá xa, trong một số trường hợp thậm chí việc làm không tăng. Nguyên nhân cơ bản là năng suất lao động tăng nhanh, tức tiết kiệm hao phí lao động để sản xuất ra một đơn vị sản phẩm đã làm cho tổng sản lượng sản xuất ra tăng lên nhưng không cần bổ sung thêm lao động. Kết quả là việc làm mới không được tạo ra. Vì vậy, mặc dù sản lượng tăng nhanh nhưng lại không tạo thêm được công ăn việc làm. Kinh nghiệm cũng chỉ ra rằng, không thể quá chú trọng đến việc mở rộng và phát triển công nghiệp hiện đại để giải quyết vấn đề việc làm ở thành thị, vì ở hầu hết các nước đang phát triển khu vực này chỉ thu hút từ 10 đến 20% lực lượng lao động¹. Giữa mức tăng sản lượng công nghiệp và mức tăng việc làm luôn có một khoảng cách. Hiện tượng các cơ hội việc làm ở thành thị tăng lên chậm chạp trong bối cảnh tốc độ công nghiệp hoá khá nhanh và dòng người lao động không có tay nghề không ngừng đổ ra thành thị. Điều đó cũng có nghĩa là tốc độ công nghiệp hoá ở các nước đang phát triển chậm hơn nhiều so với tốc độ đô thị hoá ở các nước đó².

4. Mô hình lựa chọn công nghệ phù hợp, khuyến khích giá, tạo việc làm

Quan điểm cơ bản của mô hình này cho rằng để sản xuất ra một mức sản lượng mong muốn, các nhà sản xuất đứng trước hai lựa chọn lớn: một là, có nhiều mức giá khác nhau để mua vốn, lao động, nguyên vật liệu... phải lựa chọn mức giá

¹ Michael P.Todaro (bản dịch 1999): Kinh tế học cho thế giới thứ ba, Nhà xuất bản Giáo dục, Hà Nội-1999; tr.271

² Michael P.Todaro (bản dịch 1999): Kinh tế học cho thế giới thứ ba, Nhà xuất bản Giáo dục, Hà Nội-1999; tr.271

nhân tố sao cho với chi phí sản xuất thấp nhất; hai là, để tối ưu hoá lợi nhuận, các nhà sản xuất phải lựa chọn công nghệ phù hợp - công nghệ sử dụng nhiều vốn hay là công nghệ sử dụng nhiều lao động. Do đó, nếu giá vốn quá cao so với giá nhân công thì nhà sản xuất sẽ lựa chọn công nghệ sử dụng nhiều lao động. Còn ngược lại, nếu giá nhân công tương đối cao thì nhà sản xuất sẽ lựa chọn công nghệ sử dụng nhiều vốn. Trong bối cảnh của các nước đang phát triển thường có nguồn lao động dồi dào, nhưng lại có ít vốn thì sẽ thiên về sử dụng nhiều lao động nhằm tận dụng tối đa nguồn nhân lực dồi dào đó. Do đó, các chính sách nhằm điều chỉnh lại giá cả, thông qua việc hạ thấp giá nhân công sẽ góp phần không chỉ tạo thêm nhiều việc làm hơn mà còn sử dụng tốt hơn các nguồn vốn khan hiếm nhờ áp dụng công nghệ phù hợp. Kết quả cho thấy đối với hầu hết các nước chậm phát triển và đang phát triển, việc giảm mức lương xuống một cách tương đối (chẳng hạn, 10%) hoặc giữ cho mức lương không đổi trong khi để cho giá vốn tăng, sẽ làm tăng việc làm lên từ 5 đến 10%. Do đó, các chính sách nhằm loại bỏ những cái nhìn sai lệch về giá vốn, giá nhân công thực sự đóng vai trò quan trọng trong các chiến lược phát triển định hướng tạo việc làm¹.

5. Mô hình chuyển giao lao động giữa hai khu vực

Đây là mô hình về lao động di cư từ nông thôn ra thành thị. Mô hình này tập trung xem xét các yếu tố xác định cung và cầu lao động ở hai khu vực thành thị và nông thôn, có tính đến những khía cạnh kinh tế của việc di chuyển và thể chế của các nước đang phát triển.

¹ Michael P.Todaro (bản dịch 1999): Kinh tế học cho thế giới thứ ba, nhà xuất bản Giáo dục, Hà Nội-1999; tr.279

a. Mô hình phát triển của Lewis

W.Arthur Lewis đưa ra lý thuyết này (năm 1954) nhằm giải thích sự chuyển dịch lao động từ nông nghiệp sang công nghiệp ở một nước vừa mới công nghiệp hoá, trong đó ông quan tâm đến sự thiếu hụt lao động có thể có trong khu vực công nghiệp mở rộng¹. Đây là mô hình phổ biến nhất trong tất cả các mô hình tạo việc làm gắn với điều kiện cụ thể của các nước đang phát triển. Tác giả cho rằng, một nền kinh tế kém phát triển bao gồm hai khu vực: một là khu vực nông nghiệp tự cung tự cấp truyền thống, lao động dư thừa có năng suất rất thấp; hai là khu vực công nghiệp thành thị hiện đại có năng suất cao mà lao động khu vực nông nghiệp có xu hướng chuyển dần sang. Tăng sản lượng trong khu vực hiện đại dẫn đến lao động di cư từ nông thôn ra thành thị và gia tăng áp lực việc làm ở thành thị. Mặc dù có tác dụng nhất định trong hướng dẫn phân tích và hoạch định chính sách giải quyết việc làm nhưng không thể áp dụng máy móc mô hình Lewis tạo việc làm cho người lao động vào các nước đang phát triển cũng như Việt Nam, vì mô hình này dựa vào ba giả định chỉ phù hợp với kinh tế các nước phương tây. Cụ thể như sau:

Một là, mô hình này ngầm giả định rằng tốc độ di chuyển lao động và tăng việc làm tỷ lệ thuận với tốc độ tích lũy vốn. Tốc độ tích lũy vốn càng nhanh thì tốc độ tăng trưởng của khu vực hiện đại và tăng việc làm ở thành thị càng cao. Tuy vậy, như đã chỉ rõ ở mô hình tạo việc làm (c), thực tiễn ở các nước đang phát triển tốc độ tăng trưởng của khu vực hiện đại ở thành thị và tăng việc làm có thể trái ngược nhau.

Hai là, mô hình này giả định rằng ở khu vực nông thôn thừa lao động, trong khi có sự toàn dụng lao động ở thành thị.

¹ E.Wayne Nafziger (bản dịch 1998): Kinh tế học của các nước đang phát triển, nhà xuất bản Thống kê 1998, tr.389.

Các công trình nghiên cứu hiện nay đã chỉ ra rằng ở các nước đang phát triển tỷ lệ thất nghiệp ở thành thị luôn cao hơn nông thôn, chứ không phải toàn dụng lao động được.

Ba là, mức lương thực tế ở thành thị sẽ không đổi cho đến khi nguồn cung cấp lao động dư thừa ở khu vực nông thôn trở nên cạn kiệt mặc cho sự biến động lao động giữa các khu vực trong nền kinh tế thị trường.

b. Mô hình thu nhập dự kiến về sự di cư nông thôn-thành thị: (Harris-Todaro)

Quá trình đô thị hoá diễn ra đồng thời với quá trình công nghiệp hoá. Do đó, di dân từ nông thôn ra thành thị là xu hướng tất yếu khách quan của các nước trong quá trình phát triển. Những người di cư xem xét các cơ hội khác nhau trong thị trường lao động dựa vào tối đa hoá những lợi ích dự kiến có được từ việc di cư bằng việc so sánh mức thu nhập dự kiến có được trong một khoảng thời gian nhất định ở thành thị với mức thu nhập trung bình đang có ở nông thôn. Quyết định di cư sẽ được thực hiện nếu thu nhập dự kiến/thu nhập kỳ vọng cao hơn thu nhập thực tế. Thu nhập dự kiến thu được của lao động di chuyển tùy thuộc vào khả năng có thể kiếm được việc làm ở thành thị, mức lương ở thành thị, độ tuổi của người di cư. Todaro đề xuất chính phủ giảm mức lương ở thành thị, xoá bỏ những méo mó về giá cả của các nhân tố sản xuất, tăng cường việc làm ở nông thôn, áp dụng công nghệ và có chính sách phù hợp sẽ là biện pháp tạo việc làm.

IV. XÁC ĐỊNH HIỆU QUẢ CỦA TẠO VIỆC LÀM

1. Phương pháp xác định hiệu quả tạo việc làm

Hiệu quả của tạo việc làm được xem xét trên nhiều góc độ:

- Hiệu quả kinh tế: có việc làm sẽ tạo ra thu nhập cho cá nhân và cho xã hội;

- Hiệu quả xã hội: góp phần hạn chế và giảm tệ nạn xã hội, góp phần bình ổn xã hội.

- Hiệu quả về tinh thần: người có việc làm có thu nhập sẽ vui vẻ thoải mái, không bị lo âu, có niềm tin đối với xã hội.

Xét hiệu quả kinh tế của tạo việc làm thường dựa vào số chỗ việc làm mới được tạo ra trong tổng số chi phí bỏ ra để có việc làm, tính chi phí tạo một chỗ làm việc mới. Chi phí để tạo một chỗ làm việc mới rất khác nhau đối với các khu vực địa lý hành chính, thành phần kinh tế, loại hình sản xuất của doanh nghiệp, đặc điểm của từng ngành nghề sản xuất...

Chi phí bình quân tạo một chỗ làm việc hay còn gọi là mức đầu tư cho 1 chỗ làm việc là chỉ tiêu phản ánh số lượng tiền vốn đầu tư để tạo một chỗ làm việc mới. Chỉ tiêu này cũng cho biết doanh nghiệp đầu tư vốn đi theo phương thức sản xuất sử dụng nhiều lao động (Labour intensive) hay sử dụng nhiều công nghệ (Capital intensive). Giả định các yếu tố khác trong tạo việc làm như nhau, chi phí tạo một chỗ làm việc tính bằng tiền càng lớn chứng tỏ mức đầu tư cho 1 lao động hay 1 chỗ làm việc càng cao, doanh nghiệp sử dụng công nghệ và kỹ thuật càng hiện đại.

Chi phí tạo một chỗ làm việc mới = Tổng số vốn đầu tư/Tổng số lao động được thu hút hay tổng số chỗ làm việc mới được tạo ra. Tổng số vốn đầu tư để tạo việc làm gồm 2 bộ phận chính:

- Chi phí tạo ra mặt bằng sản xuất như: chi phí mua sắm máy móc thiết bị, thuê hoặc mua mặt bằng nhà xưởng, nguyên vật liệu, phương tiện vận chuyển...

- Chi phí đào tạo người lao động, chi phí quản lý.

Các chi phí nêu trên cả người lao động và người sử dụng lao động cùng phải đầu tư. Người lao động muốn có việc làm tốt, có chất lượng cao, có thu nhập ổn định và tương xứng với chất lượng sức lao động của mình càng cần đầu tư nhiều thời

gian và tiền bạc cho việc học tập và đào tạo.

Để tính tổng số vốn đầu tư người ta dựa vào số liệu thống kê của đơn vị sau thời kỳ thành lập doanh nghiệp; hoặc có thể điều tra điển hình như phỏng vấn người chủ doanh nghiệp và người lao động ở một số doanh nghiệp trong ngành kết hợp với sổ sách ghi chép thống kê ở doanh nghiệp.

2. Kết quả khảo sát chi phí tạo việc làm ở Việt Nam

Thực tế khảo sát tại Việt Nam tổng số vốn đầu tư để tính chi phí tạo một chỗ làm việc mới rất khác nhau đối với các khu vực địa lý hành chính, thành phần kinh tế, loại hình sản xuất của doanh nghiệp, đặc điểm của từng ngành nghề sản xuất. Trước hết, so sánh chi phí tạo một chỗ làm việc theo thành phần kinh tế; theo đó, tạo một chỗ làm việc trong khu vực có vốn đầu tư nước ngoài là cao nhất, tiếp đến là khu vực kinh tế nhà nước, sau đó là khu vực kinh tế tư nhân, doanh nghiệp vừa và nhỏ và thấp nhất là khu vực kinh tế phi chính thức.

Kết quả khảo sát cũng cho thấy, đầu tư tạo việc làm qua chương trình vốn vay quỹ quốc gia hỗ trợ việc làm có hiệu quả cao, chi phí vốn vay thấp nhưng tạo được nhiều chỗ làm việc, thật vậy, đầu tư vào cấp huyện để tạo ra một chỗ làm việc (1,2447 triệu đồng) rẻ hơn đầu tư vốn vào cấp quận (1,8834 triệu đồng); chi phí tạo một chỗ làm việc khu vực ngoại thành, nông thôn rẻ hơn khu vực nội thành; vốn cho vay để phát triển sản xuất ngành nông nghiệp có hiệu quả nhất nhằm thu hút lao động nông nhân, tận dụng được nội lực của địa phương, nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực. Vốn vay chủ yếu cho phát triển kinh tế ngoài nhà nước, thúc đẩy kinh tế hộ gia đình phát triển.

Tạo việc làm thông qua phát triển các ngành nghề truyền thống, tận dụng được nguồn nguyên liệu sẵn có của địa phương có hệ số việc làm cao, chi phí tạo một chỗ làm việc thấp. Chẳng

Chương 12. Tạo việc làm cho người lao động

hạn, nghề làm bánh đậu xanh của Hải Dương chỉ 0,55 triệu đồng/1 chỗ làm việc; nghề trồng nấm rơm ở Hải Dương có chi phí thấp hơn và bằng 0,35 triệu đồng/1 chỗ làm việc. Tuy nhiên, để thúc đẩy phát triển chúng, chính quyền các cấp cần có các biện pháp hỗ trợ về thị trường tiêu thụ sản phẩm, hướng dẫn kỹ thuật, giảm bớt các thủ tục phiền hà trong tổ chức sản xuất... để giúp cho người lao động duy trì và phát triển doanh nghiệp.

Kết quả phân tích trên chỉ rõ, phát triển kinh tế tư nhân và các doanh nghiệp ngoài nhà nước quy mô vừa và nhỏ, siêu nhỏ; phát triển các ngành nghề sản xuất thuộc khu vực kinh tế phi chính thức, khuyến khích tự tạo việc làm cho người lao động đã và đang là hướng đi đúng đắn, có chi phí tạo một chỗ làm việc thấp, thu hút được nhiều người vào làm việc đặc biệt là lao động nữ.

Bảng 12.1: Quy mô và mức vốn đầu tư cho một chỗ làm việc trong các loại hình sản xuất kinh doanh năm 1996

Đơn vị tính: Triệu đồng

Loại hình doanh nghiệp	Quy mô vốn bình quân 1 doanh nghiệp	Mức vốn đầu tư cho 1 chỗ làm việc
DN nhà nước	35760	45,44
DN vừa & nhỏ ngoài NN	1137	24,88
Phi chính thức	10,15	4,24

Nguồn: Bộ LĐTBXH-TTCKHLD Nữ: Điều tra lao động nữ trong khu vực phi chính thức ở Hà Nội & Bắc Ninh, tr.9.

Theo Trung tâm Khoa học Xã hội và Nhân văn quốc gia khảo sát năm 2000¹, tính trung bình để tạo việc làm mới khu vực tư nhân đầu tư 10-30 triệu đồng tùy theo ngành nghề; khu vực hộ

¹ Trung tâm KHXH và Nhân văn quốc gia: “Sự chuyển dịch cơ hội việc làm và việc làm cho người lao động-một số kết quả đáng khích lệ”, Trang 35-Báo cáo phát triển con người Việt nam 2001-Đổi mới và sự nghiệp phát triển con người, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội 2001.

gia đình ở nông thôn: 15 triệu đồng; khu vực kinh tế nhà nước: 40 triệu đồng và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài: 400 triệu đồng. Từ tính hiệu quả kinh tế của tạo việc làm ở nước ta hiện nay cho thấy phát triển kinh tế tư nhân và các doanh nghiệp ngoài nhà nước quy mô vừa và nhỏ; phát triển các ngành nghề sản xuất thuộc khu vực kinh tế phi chính thức, khuyến khích tự tạo việc làm cho người lao động là hướng đi đúng đắn do chi phí tạo một chỗ làm việc thấp, thu hút được nhiều người vào làm việc.

V. TÌNH HÌNH VÀ PHƯƠNG HƯỚNG TẠO VIỆC LÀM CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG Ở NƯỚC TA

1. Tình hình tạo việc làm

Việt Nam là một nước kinh tế đang phát triển, dân số đông, nguồn nhân lực dồi dào về số lượng, nhưng chất lượng còn thấp so với yêu cầu của quá trình hội nhập kinh tế. Số lượng việc làm hàng năm tăng lên, song chưa theo kịp tăng nhu cầu tìm kiếm việc làm. Do đó, tình hình thất nghiệp ở thành thị và thiếu việc làm ở nông thôn đang đòi hỏi phải có những giải pháp thiết thực để tạo việc làm cho người lao động.

Bảng 12.2: Nhịp độ tăng GDP và tỷ lệ thất nghiệp khu vực thành thị Việt Nam 1992-2002

Năm	1992	1995	1997	1999	2000	2001	2002
Tốc độ tăng GDP (%)	8,8	9,54	8,15	4,80	6,70	6,80	7,04
Tỷ lệ thất nghiệp thành thị (%)	8,3	5,82	6,01	6,74	6,44	6,28	6,01
Số việc làm tăng thêm (1000 người)	846	936	1202	1200	1200	1200	1200

Nguồn: Tổng cục Thống kê và Điều tra lao động - việc làm, Bộ LĐTB và XH.

Theo tính toán của Tổng cục Thống kê, hệ số co giãn việc

Chương 12. Tạo việc làm cho người lao động

làm (tức 1% tăng GDP thì tăng bao nhiêu % việc làm) trong các khu vực kinh tế thời kỳ 1986-1999 như sau.

Bảng 12.3: Hệ số co giãn việc làm trong các khu vực kinh tế thời kỳ 1986 - 1999

	Chung	Nông nghiệp	CN và XD	Dịch vụ
1. Tốc độ tăng GDP (%):				
- BQ thời kỳ 1986-1999	6,5	3,7	9,1	6,8
- BQ thời kỳ 1990-1999	7,4	3,9	10,5	7,6
2. Tốc độ tăng LĐ BQ(%)				
- BQ thời kỳ 1986-1999	2,8	2,4	1,8	5,8
- BQ thời kỳ 1990-1999	2,8	2,3	1,5	6,4
3. Hệ số co giãn việc làm:				
- BQ thời kỳ 1986-1999	0,43	0,65	0,2	0,85
- BQ thời kỳ 1990-1999	0,38	0,60	0,14	0,84

Nguồn: Tính toán của Tổng cục Thống kê và Bộ Lao động TBXH.

Ghi chú:

$$\text{Hệ số co giãn việc làm} = \frac{(\text{Tốc độ tăng lao động bình quân} / \text{Thời kỳ})}{(\text{Tốc độ tăng GDP bình quân} / \text{Thời kỳ})}$$

Để tạo việc làm cho người lao động, trong chiến lược phát triển kinh tế của cả nước phải lấy mục tiêu quan trọng là đảm bảo việc làm, sử dụng tối đa tiềm năng lao động của cả nước. Quá trình chuyển dịch từ kinh tế kế hoạch hoá tập trung sang kinh tế thị trường định hướng XHCN phải đồng thời chuyển dịch cơ cấu lao động hiện có phù hợp với yêu cầu của nền kinh tế mới. Do đó, lựa chọn công nghệ theo hai hướng, một mặt, tập trung vào một số ngành mũi nhọn của cả nước, sử dụng kỹ thuật công nghệ cao để tạo điều kiện và khả năng tăng trưởng kinh tế cao; mặt khác, phải chú ý đến công nghệ thấp, vốn đầu tư thấp nhưng thu hút nhiều lao động, tạo nhiều chỗ làm việc. Vừa tập trung tạo việc làm cho người lao động khu vực thành thị, vừa

phải tập trung đầu tư vào khu vực nông thôn để giữ lao động ở lại khu vực nông thôn, có việc làm, tăng thu nhập, đồng thời hạn chế dòng di chuyển của lao động vào khu vực thành thị. Phương hướng tạo việc làm cho người lao động cần tập trung vào những giải pháp cơ bản sau đây.

2. Phương hướng tạo việc làm cho người lao động ở nước ta

a. Phát triển các ngành nghề phù hợp

Để tạo được nhiều chỗ làm việc cho người lao động trong những năm trước mắt phải dựa vào các ngành nghề sử dụng nhiều lao động. Nhưng để nâng cao năng suất, sử dụng có hiệu quả lao động, thực hiện công nghiệp hoá, hiện đại hoá nền kinh tế không thể chỉ chú ý phát triển theo chiều rộng mà phải chú ý đến phát triển theo chiều sâu. Để phát triển kinh tế theo chiều rộng và chiều sâu, trước hết cần có những biện pháp cụ thể thu hút và khuyến khích đầu tư nước ngoài vào các khu công nghiệp lớn, phát triển sản xuất các khu công nghiệp lớn, công nghệ cao, suất đầu tư cho một chỗ làm việc lớn nhằm phát huy thế mạnh của công nghiệp nhằm tạo ra những bước chuyển biến rõ rệt về cơ cấu lao động có chất lượng cao. Đồng thời, phát triển công nghiệp vừa và nhỏ, tiểu thủ công nghiệp và các ngành nghề truyền thống tận dụng tiềm năng sẵn có của đất nước về lao động và nguyên liệu. Để thúc đẩy các ngành nghề thủ công phát triển, tạo cơ hội việc làm cho người lao động việc khôi phục các làng nghề truyền thống có vai trò vô cùng quan trọng. Làng nghề không chỉ sản xuất ra các sản phẩm hàng hoá, bảo tồn được nét văn hoá truyền thống của dân tộc, mà còn góp phần tạo công ăn việc làm, nâng cao đời sống của hàng vạn người lao động. Do đó, cần khôi phục, duy trì, phát triển các nghề truyền thống phù hợp với quá trình công nghiệp hoá và hiện đại hoá. Giải quyết các khâu cơ bản như thiếu thị trường đầu ra; thiếu

vốn; cơ sở vật chất nghèo nàn và môi trường ô nhiễm. Cùng với phát triển công nghiệp là phát triển mạnh các loại dịch vụ có chất lượng cao phục vụ công nghiệp hoá và đời sống của người dân, vừa tạo thêm việc làm cho người lao động. Tiếp tục phát triển nông nghiệp dựa vào thế mạnh của nước có khí hậu nhiệt đới theo hướng giao đất ổn định lâu dài cho nông dân, phát triển trang trại; tăng cường đầu tư cơ sở hạ tầng kỹ thuật nông thôn, từng bước hiện đại hoá nông nghiệp, chuyển đổi cơ cấu sản xuất tạo nhiều sản phẩm hàng hoá có giá trị cao làm cơ sở cho phát triển các ngành trồng trọt, chăn nuôi, thủy sản; định hướng phát triển nông nghiệp dưới nhiều hình thức đan xen nhau (tư nhân, tập thể, liên doanh liên kết)... mỗi tỉnh, huyện, xã cần xác định rõ lợi thế và tiềm năng của mình, lựa chọn cây trồng và con gia súc thích hợp để đầu tư phát triển sản xuất kinh doanh theo hướng sản xuất hàng hoá nông sản. Chính quyền địa phương cùng với Nhà nước cần hướng dẫn nông dân ở từng vùng về kỹ thuật, cây giống, con giống và đặc biệt là thị trường tiêu thụ sản phẩm ổn định lâu dài; xây dựng, củng cố các trung tâm chuyển giao công nghệ, cung cấp giống cây, con theo phương pháp tiên tiến và công nghệ sinh học hiện đại; quy hoạch một số vùng chuyên canh như: rau sạch, hoa, cây cảnh, cây ăn quả, chăn nuôi có hiệu quả kinh tế cao; phát triển các cơ sở sản xuất cơ khí nhỏ và sửa chữa máy nông nghiệp, hỗ trợ và phát triển các làng nghề, phát triển mạng lưới giao thông nông thôn và các dịch vụ nhỏ.

b. Đẩy mạnh đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của phát triển kinh tế xã hội

Cần có chính sách thoả đáng để thu hút nhân tài như trả lương cao, cung cấp những điều kiện thuận lợi trong việc thực hiện công việc, chính sách đề bạt, thăng chức dựa vào kết quả hoàn thành công việc xuất sắc. Kiện toàn và ban hành chính sách đào tạo và đào tạo lại nghề phổ thông cũng như đào tạo nghề bậc cao cho lực lượng lao động; thực hiện xã hội hoá đào

tạo nghề cho người lao động nhằm huy động mọi nguồn lực trong nước và ngoài nước để đầu tư cho hệ thống dạy nghề; nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện các cấp học, tạo tiền đề cho đào tạo nghề, chuyên môn nghiệp vụ của người lao động; tư vấn nghề nghiệp đối với những học sinh tốt nghiệp phổ thông, phân luồng giáo dục phổ thông cơ sở và phổ thông trung học; gắn dạy nghề với tạo việc làm cho người lao động.

c. Đẩy mạnh xuất khẩu lao động

Xuất khẩu lao động là một trong những giải pháp được nhiều nước trên thế giới quan tâm và khai thác tối đa. Thông qua xuất khẩu lao động không chỉ giảm bớt gánh nặng về việc làm trước mắt ở trong nước mà hàng năm còn thu về một lượng ngoại tệ đáng kể do người đi lao động ở nước ngoài gửi về. Mặt khác, thông qua xuất khẩu lao động, người lao động học hỏi và tiếp nhận được kỹ thuật hiện đại, phương pháp làm việc tiến tiến, tác phong công nghiệp của người lao động tại các nước phát triển. Tất nhiên, sau khi người lao động hết hạn hợp đồng trở về nước thì gánh nặng việc làm lại gia tăng. Để tiếp tục phát triển lĩnh vực đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài, khắc phục dần những thiếu sót và hậu quả của nó cần phải khai thác và mở rộng thị trường, đổi mới phương thức tổ chức và quản lý, kết hợp chặt chẽ giữa mục tiêu kinh tế và xã hội, giữa lợi ích của Nhà nước và của người lao động. Các giải pháp cụ thể cho xuất khẩu lao động đòi hỏi phải được thực thi ở cả 3 phía: đơn vị được phép xuất khẩu lao động và Chính phủ Việt Nam; đơn vị và Chính phủ nước sở tại tiếp nhận lao động và người đi xuất khẩu lao động. Cùng với xuất khẩu lao động ra nước ngoài, cần có những giải pháp hữu hiệu thu hút xuất khẩu lao động tại chỗ dưới hình thức gia công sản phẩm theo đơn đặt hàng của nước ngoài.

d. Tăng cường hoạt động của hệ thống thông tin thị trường lao động

Ở Việt Nam, cung - cầu lao động nói chung và trong từng

ngành, từng vùng nói riêng còn bất hợp lý. Đào tạo và sử dụng chưa gắn kết với nhau làm cho người sử dụng lao động và người lao động rất khó gặp nhau. Do đó, đẩy mạnh hoạt động của hệ thống thông tin thị trường lao động nhằm tạo môi trường để người lao động và người sử dụng lao động gặp nhau trên thị trường đúng thời gian và không gian là rất cần thiết. Các biện pháp nhằm đẩy mạnh hoạt động của thông tin thị trường lao động bao gồm: tăng cường quản lý và nâng cao chất lượng hoạt động của các trung tâm dịch vụ việc làm, tổ chức hội chợ việc làm; ngày hội lao động... tạo cơ hội cho người lao động tiếp cận với các chủ sử dụng lao động.

e. Động viên và giúp đỡ người lao động tự tạo việc làm trong các ngành nghề thuộc khu vực kinh tế ngoài nhà nước, đặc biệt khu vực phi chính thức

Tiếp tục nâng cao nhận thức về tự tạo việc làm trong khu vực kinh tế ngoài nhà nước nhất là khu vực phi chính thức. Cần coi khu vực phi chính thức là một bộ phận hợp thành của nền kinh tế đang phát triển, có vai trò lớn trong giải quyết việc làm và tôn trọng sự phát triển khách quan, năng động của nó, hỗ trợ cho nó cùng phát triển trong chiến lược chung của nền kinh tế. Cần định hướng cho các hoạt động phi chính thức phát triển theo hướng lành mạnh, nâng cao chất lượng phục vụ, cải tiến kỹ thuật, công nghệ, bảo vệ môi trường và quyền lợi của người lao động.

f. Các giải pháp khác tạo việc làm cho người lao động

Sắp xếp lại lao động trong các doanh nghiệp nhà nước, giải quyết tốt lao động dôi dư trên từng địa bàn; công khai số lao động dôi dư, phân loại ngay tại tổ sản xuất để sắp xếp công việc mới hoặc cho đi đào tạo lại, nâng cao nghiệp vụ chuyên môn, đảm bảo yêu cầu công việc; khuyến khích người lao động cao tuổi hoặc không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ mới về hưu sớm hoặc tự nguyện thôi việc với chế độ trợ cấp hấp dẫn.

Chương 13

THU NHẬP VÀ MỨC SỐNG DÂN CƯ

I. THU NHẬP

1. Khái niệm và phân loại thu nhập

Thu nhập là tổng lượng tiền (bao gồm cả hiện vật quy ra tiền nếu có) mà người lao động hoặc các thành viên trong gia đình nhận được trong một thời kỳ nhất định (tháng, quý, năm). Tùy theo đối tượng nghiên cứu mà có thể sử dụng thu nhập bình quân một lao động hoặc thu nhập bình quân một người dân. Do cách tính thu nhập bằng giá trị, nên thu nhập phụ thuộc vào giá cả và hình thành hai phạm trù, thu nhập danh nghĩa và thu nhập thực tế. Thu nhập danh nghĩa là thu nhập chưa tính đến yếu tố giá cả của sản phẩm tiêu dùng và công việc phục vụ. Thu nhập thực tế được biểu hiện bằng số lượng và chất lượng hàng hoá tiêu dùng và dịch vụ mà người lao động trao đổi được thông qua thu nhập danh nghĩa của mình. Mỗi quan hệ đó biểu hiện:

$$I_{tn_{tt}} = \frac{I_{tn_{dn}}}{I_{gc}}$$

Trong đó: $I_{tn_{tt}}$: chỉ số thu nhập thực tế

$I_{tn_{dn}}$: chỉ số thu nhập danh nghĩa

I_{gc} : chỉ số biến động giá cả

Theo lý thuyết kinh tế phát triển, các hoạt động kinh tế của các hộ gia đình cung cấp nguồn lực đầu vào sản xuất cho các hãng và nhận được giá trị (tiền) chi phí của các hãng. Đó là thu

nhập của các hộ gia đình. Vấn đề đặt ra là phải xác định lượng thu nhập đó như thế nào. Theo cách tính của Liên Hiệp Quốc, các chỉ tiêu dùng để đo lường giá trị sản phẩm hàng hoá của một quốc gia được sản xuất ra hoặc thu được trong một năm như sau:

- Tổng sản phẩm quốc dân GNP (Gross National Product)

GNP là chỉ tiêu đo lường tổng giá trị sản xuất của một quốc gia (bao gồm cả con người và máy móc của họ) trong một thời gian nhất định, bất kể các hoạt động sản xuất diễn ra ở đâu.

- Tổng sản phẩm trong nước GDP (Gross Domestic Product) hay tổng sản phẩm quốc nội, là thước đo về tổng sản lượng của nền kinh tế hay do nền kinh tế trong nước sản xuất ra, không tính đến yếu tố giá trị mang ra và mang vào. GDP còn được coi là giá trị thị trường của tất cả các hàng hoá và dịch vụ cuối cùng sản xuất ra trong phạm vi một nước trong một thời kỳ nhất định.

- Sản phẩm quốc dân ròng NNP (Net National Product)

Chỉ tiêu này phản ánh phần còn lại của tổng sản phẩm quốc dân sau khi trừ đi phần khấu hao (khấu hao là phần doanh thu được sử dụng để bù đắp phần tài sản đã hao mòn trong quá trình sản xuất).

- Thu nhập quốc dân NI (National Income)

Chỉ tiêu này phản ánh tổng thu nhập mà công dân một nước tạo ra. Nó được tính bằng cách lấy sản phẩm quốc dân ròng NNP trừ đi thuế gián thu và cộng với trợ cấp kinh doanh. Thuế gián thu bao gồm thuế giá trị gia tăng, thuế tiêu thụ đặc biệt, là những loại thuế đánh vào chi tiêu mua hàng hoá dịch vụ.

Trong hệ thống chỉ tiêu trên, xét về ý nghĩa kinh tế, các chỉ tiêu càng chi tiết thì mức độ phản ánh thu nhập càng chính xác. Tuy nhiên, trong điều kiện hiện nay chưa thống nhất được phương pháp tính toán, còn nhiều khoản tính trùng lặp. Vì vậy, người ta thường dùng chỉ tiêu GDP để tính toán và phân tích.

Khi xem xét ở phạm vi một tổ chức (cơ quan, doanh nghiệp), người ta thường dùng những chỉ tiêu sau:

- Tiền lương của công nhân viên chức. Đây là bộ phận chủ yếu cấu thành nên thu nhập của công nhân viên chức.

- Thu nhập bằng tiền trong gia đình, là tổng số tiền nhận được từ tiền lương, tiền thưởng, thu nhập cá nhân từ các nguồn khác nhau.

- Tổng thu nhập, là chỉ tiêu cơ bản đánh giá mức độ đảm bảo vật chất của người lao động, bao gồm tất cả các loại thu nhập bằng tiền, hiện vật và các công việc nội trợ trong gia đình.

- Thu nhập ròng, là thu nhập bằng tiền hay tổng thu nhập sau khi đã trừ đi tiền thuế và những khoản tiền khấu trừ bắt buộc. Thu nhập ròng là khoản thu nhập lớn nhất mà gia đình có thể dùng để chi tiêu cho những nhu cầu mua sắm hàng hóa và công việc phục vụ cuối cùng mà không cần đến các khoản dự trữ khác.

Trong thực tế hiện nay, đang diễn ra sự thay đổi cơ cấu thu nhập của công dân như sau:

- Bộ phận lương và các khoản có tính chất lương trong thu nhập có xu hướng giảm xuống, làm mất đi thuộc tính cơ bản của nó là nguồn sống cơ bản của công nhân viên chức và gia đình họ. Điều đó tác động tiêu cực tới người lao động vì giảm tiền lương dẫn đến giảm mức phúc lợi của họ.

- Các quan hệ phân phối thay đổi gắn với các hình thức sở hữu và các hoạt động kinh doanh đa dạng hiện nay. Trước hết, điều đó diễn ra trong phạm vi các hoạt động kinh doanh cũng như trong lĩnh vực đầu tư tiền tệ cá nhân vào sản xuất hàng hóa dịch vụ và nhận được thu nhập từ vốn đầu tư dưới các dạng lợi nhuận, lợi tức cổ phiếu... Thu nhập từ các doanh nghiệp sở hữu

tư nhân và các hoạt động cá nhân ngày càng lớn lên.

Trong quá trình phân tích thu nhập của người lao động hoặc dân cư, người ta còn căn cứ vào nguồn gốc thu nhập để phân chia thành thu nhập từ lao động và không lao động. Sự phân biệt có tính chất nguyên tắc giữa hai loại thu nhập trên cần phải được xem xét từ bản chất kinh tế, vị trí của chúng trong các quan hệ xã hội, cũng như sự tuân thủ những chuẩn mực đạo đức và pháp luật.

Thu nhập từ lao động bao gồm:

- Thu nhập từ các hoạt động lao động mà người lao động tham gia vào các doanh nghiệp, tổ chức, nơi mà người lao động đóng góp bằng sức lao động của mình để nhận được thu nhập thông qua tiền lương, các khoản có tính chất lương.

- Thu nhập từ các hoạt động kinh doanh, là những khoản thu nhập nhận được từ kinh tế tư nhân. Những hoạt động này có thể là những hoạt động chính hay chỉ là những hoạt động phụ thêm, mà ta thường gọi là kinh tế phụ gia đình.

- Thu nhập từ sở hữu tài sản là những khoản thu nhập nhận được dưới hình thức như cho thuê tài sản, lợi tức cổ phiếu, lãi suất ngân hàng ...

Như vậy, những thu nhập từ sở hữu tài sản và hoạt động kinh doanh thuộc thu nhập từ các hoạt động lao động.

Thu nhập không lao động là những thu nhập từ sở hữu tài sản, hoặc từ hoạt động cá nhân mà họ nhận được do sự sai lệch trong các định mức, quản lý của Nhà nước, các chuẩn mực đạo đức, hành vi của công dân. Phần lớn đó là loại thu nhập không chính đáng. Theo đó, số tiền kiếm được do sự rối loạn những tiêu chuẩn có tính chất nguyên tắc của nền kinh tế, những thu nhập từ sự mua đi bán lại, của sự đầu cơ, tài sản nhận được dưới

dạng hồi lộ trả cao hơn so với giá trị hàng hoá và công việc phục vụ, thu nhập nhận được bằng cách sách nhiễu đối với công dân hoặc vi phạm khác của cơ chế kinh tế là những thu nhập không lao động.

2. Vai trò của thu nhập từ sở hữu tài sản và hoạt động kinh doanh và thu nhập từ hoạt động lao động trong hệ thống phân phối thời kỳ chuyển sang thị trường

Vai trò của thu nhập từ sở hữu tài sản và hoạt động kinh doanh và thu nhập từ hoạt động lao động trong hệ thống phân phối thời kỳ chuyển sang thị trường thể hiện ở những mặt sau:

Một là, trong điều kiện của nền kinh tế chuyển đổi, nảy sinh hai vấn đề mâu thuẫn nhau: một là, sự phân phối phù hợp với số lượng và chất lượng lao động hao phí và hai là, sự cạnh tranh trên thị trường, cái quyết định thu nhập của doanh nghiệp và cán bộ công nhân viên trong doanh nghiệp. Các khoản thu nhập từ thị trường, là những khoản nhận được từ kết quả thực hiện những tiềm năng kinh doanh của công dân, được bổ sung vào thu nhập từ những hoạt động lao động, được hình thành do mức lương không cao trong các cơ sở mà họ làm việc; các loại thu nhập mới mà người lao động nhận được từ sở hữu đặc quyền của doanh nghiệp, khoản tiền người lao động nhận được dưới hình thức cổ phần thông qua cổ phiếu. Ngoài ra, một bộ phận công dân có đầu tư, sẽ nhận thu nhập từ lao động của mình trong sản xuất, trong khi vẫn nhận được lợi tức từ các doanh nghiệp khác, từ các hoạt động tự do trên thị trường tài chính... Chính nhờ các thu nhập như thế, tạo lên sự liên kết thu nhập từ lao động với thu nhập từ sở hữu tài sản và thu nhập từ các hoạt động sản xuất kinh doanh. Trong nền kinh tế thị trường, người lao động làm thuê hoặc những chủ sở hữu những công ty cổ

phần thường hướng vào các hoạt động kinh tế khi mà thu nhập họ nhận được cao hơn mức tiền lương quy định, do tính tích cực sáng tạo, hiệu quả của lao động của các tập thể, cũng như nhóm công nhân riêng biệt, làm việc trong các doanh nghiệp nhà nước, tập thể hoặc tư nhân. Như vậy, hệ thống các quan hệ phân phối, bao gồm những cơ chế không chỉ gắn với việc trả công lao động mà còn gắn với thu nhập từ sở hữu và từ các hoạt động kinh tế.

Hai là, các mối liên hệ ràng buộc nêu trên và điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa đã tạo ra cơ chế điều chỉnh thu nhập, trong đó, xã hội duy trì và kích thích việc nhận thu nhập từ các hoạt động kinh doanh và sở hữu tài sản cũng như thu nhập từ lao động. Đồng thời, nó cũng tạo ra những điều kiện làm nảy sinh trong xã hội xu hướng tăng số lượng người ăn bám, sống nhờ vào những thu nhập có tính chất đầu cơ. Tuy nhiên, nếu các hoạt động kinh doanh gắn với việc đầu tư vào sản xuất nhằm thúc đẩy kinh tế phát triển, kích thích nâng cao hiệu quả lao động thì những thu nhập không lao động có khả năng giảm dần và dừng lại. Trong trường hợp ngược lại, sẽ không tránh khỏi sự căng thẳng xã hội và dẫn đến nảy sinh mâu thuẫn xung đột giữa hiệu quả kinh doanh và thu nhập.

Ba là, việc nâng cao thu nhập từ hoạt động lao động đòi hỏi hệ thống trả công lao động và kích thích vật chất phát huy tác dụng thiết thực không chỉ đảm bảo thù lao bằng tiền với độ lớn nhất định (phản ánh giá trị sức lao động), mà còn phải gắn trực tiếp với kết quả lao động của họ. Cần phải ổn định quan hệ trực tiếp giữa đơn vị đo lường lao động hao phí của công nhân viên chức và độ lớn thu nhập bằng tiền nhận được của họ, cũng như mối liên hệ giữa số lượng lao động và chất lượng lao động. Chỉ trong những điều kiện như vậy, việc thực hiện các chức năng của quan hệ phân phối mới có thể phát triển bình thường, lành mạnh.

II. MỨC SỐNG - CƠ SỞ ĐỂ NGHIÊN CỨU ĐỜI SỐNG DÂN CƯ

1. Khái niệm

Mức sống là phạm trù chỉ mức độ đạt được về điều kiện sống tại một thời điểm nhất định, phản ánh khách quan trình độ phát triển, mức độ tiêu dùng, trình độ thoả mãn nhu cầu về vật chất và tinh thần của con người, khả năng đảm bảo phúc lợi xã hội của dân cư. Mức sống có liên quan đến nhu cầu và mức độ thoả mãn nhu cầu của con người. Do đó, các loại nhu cầu của con người và mức độ thoả mãn nhu cầu đó là bộ phận cấu thành nên mức sống, được xác định một cách trực tiếp bằng những khoản chi phí (ví dụ: ăn uống, văn hoá, giáo dục, sức khoẻ v.v.) phù hợp với từng thời kỳ nhất định.

2. Hệ thống chỉ tiêu đo lường số lượng và chất lượng của mức sống

Để đánh giá mức sống dân cư, người ta thường dùng các chỉ tiêu cơ bản sau:

- Khối lượng tiêu dùng của cải vật chất và công việc phục vụ (mức độ tiêu dùng các sản phẩm về ăn, uống, hàng hoá và công việc phục vụ).

- Thu nhập thực tế của dân cư: tiền lương, thu nhập phụ thêm từ các nguồn khác nhau (lương hưu, kinh tế phụ gia đình, thu nhập khác từ lao động cá nhân).

- Điều kiện lao động, độ dài thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi.

- Điều kiện sống.

- Các chỉ tiêu về văn hoá, giáo dục, sức khoẻ, y tế, v.v...

Liên Hiệp Quốc đã đưa ra 12 chỉ tiêu để đo lường mức sống như sau:

- + Lương thực, thực phẩm
- + Y tế
- + Giáo dục
- + Nhà ở
- + Phương tiện đi lại
- + Điều kiện lao động
- + Việc làm cho người trong tuổi lao động
- + Quỹ tích lũy và quỹ tiêu dùng
- + Quần áo
- + Nghi ngơi, giải trí
- + Mức độ tự do của con người
- + Bảo hiểm xã hội

Nói chung, khi xem xét mức sống, cần phải tính toán theo các chỉ tiêu kinh tế xã hội, cũng như việc đánh giá sự tiêu dùng của cải vật chất và tinh thần, các điều kiện xã hội của lao động, trình độ bảo đảm xã hội cho người lao động, sức khoẻ dân cư, ... Bản chất kinh tế của mức sống là ở chỗ, mức sống liên quan không chỉ đối với bản thân người lao động mà còn nằm trong sự tương quan với tiêu dùng của dân cư. Mức sống dân cư là mức sống được tính cho một người dân hoặc một hộ gia đình. Hệ thống chỉ tiêu đánh giá chung nhất mức sống dân cư là:

- Mức độ tiêu dùng của cải vật chất, dùng cho tiêu dùng cá nhân dân cư về sản phẩm vật chất, những công việc phục vụ phải trả tiền và không phải trả tiền.

- Mức độ thoả mãn về tinh thần như văn hoá, y tế, thể dục thể thao, v.v...

Những chỉ tiêu này được xem xét trong mối quan hệ với trình độ và cơ cấu của nhu cầu và mức thu nhập của dân cư.

3. Phương pháp đánh giá mức sống dân cư

Để đánh giá mức sống dân cư người ta sử dụng phương

pháp thống kê về mức sống dân cư thông qua nghiên cứu quỹ tài chính gia đình. Mục đích nghiên cứu là nhằm nhận được những thông tin thống kê kinh tế về mức sống của các nhóm và các tầng lớp dân cư khác nhau, cụ thể là:

- Phân biệt được sự thay đổi cấu trúc thu nhập và những chỉ tiêu theo nhu cầu của dân cư.

- Phản ánh sự khác nhau về điều kiện phúc lợi vật chất theo hộ gia đình và việc làm của các thành viên trong gia đình.

- Xác định được vai trò và nguồn gốc hình thành nên thu nhập và mức độ sử dụng của thu nhập, phân chia theo nhu cầu tiêu dùng.

- Phân biệt rõ dân cư theo mức thu nhập.

Phương pháp tiến hành nghiên cứu là xác định các nhu cầu trực tiếp của các thành viên trong gia đình và báo cáo ghi chép bổ sung về thu nhập nhận được và chi tiêu cho nhu cầu. Chương trình nghiên cứu ngân quỹ gia đình là hệ thống tính toán cân đối giữa thu nhập và chi tiêu (tiền và hiện vật) trong gia đình theo tháng. Thông qua phương pháp phỏng vấn, thăm dò, hoặc những ghi chép về thu nhập và chi phí hàng ngày có thể thấy được thực tế thu chi của gia đình - yếu tố cần thiết và quan trọng cho việc nghiên cứu. Trong quá trình nghiên cứu ngân quỹ gia đình người ta thường dùng những khái niệm sau:

- Thu nhập bằng tiền được tính toán theo chủ hộ hoặc từng thành viên riêng biệt theo mỗi tháng. Thu nhập bằng tiền của người chủ gia đình bao gồm: tiền lương từ lao động làm thuê và thu nhập khác từ người chủ doanh nghiệp; bộ phận thu nhập từ đầu tư, v.v.. Ngoài ra, trong cấu thành thu nhập bằng tiền của chủ gia đình còn bao gồm: tiền trợ cấp, lương hưu, học bổng, phần thưởng và các trợ cấp khác dưới hình thức thu nhập thường xuyên.

- Tiền lương và các khoản thu nhập có tính chất lương. Nó là tổng số tiền công lao động của tất cả các thành viên trong gia đình, nhận được dưới hình thức tiền tệ, bao gồm thu nhập từ các hoạt động lao động, bao gồm tiền lương cơ bản, tiền cho thời gian không lao động theo luật định, tiền thưởng, trợ cấp, phụ cấp v.v...

- Thu nhập từ công việc tự làm, thu nhập của chủ gia đình dưới hình thức tiền tệ, nhận được từ công việc tự mình làm (hoạt động lao động cá nhân), cũng như từ hoạt động kinh doanh thường xuyên hoặc ngẫu nhiên và không phụ thuộc vào hoạt động chuyên nghiệp.

- Chi phí cho công việc nội trợ, bao gồm chi phí cho tiêu dùng và những chi phí không gắn với tiêu dùng.

Chi phí không gắn với tiêu dùng, bao gồm thuế thu nhập, các đóng góp đảm bảo xã hội, các khoản đóng góp bảo hiểm, các khoản chi tiêu vào quà tặng, những khoản tiền được chuyển vào các công việc nội trợ. Trong nhóm này, không tính các khoản phụ thêm vào bộ phận dành dụm, tiết kiệm, số lượng tiền đưa vào đầu tư hoặc các khoản vay mượn, cho vay và chi cho các hoạt động tài chính khác. Khác với chi phí không gắn với tiêu dùng, chi phí tiêu dùng bao gồm tổng số chi phí cho các hàng hoá và công việc phục vụ cho kinh tế gia đình hoặc các thành viên riêng biệt trong gia đình. Trong phạm trù này, các chi phí không bao gồm thuế trực tiếp, khấu trừ lương hưu theo mẫn hạn công tác và các loại khác thuộc về bảo đảm xã hội, tiền gửi vào ngân hàng, các khoản khấu trừ thuê nhà ở, đóng góp bảo hiểm cuộc sống, việc chuyển tiền dưới các hình thức tiền mặt và chi phí cho những lợi ích cá nhân không phải là những thành viên trong gia đình và lãi cho vay. Các dịch vụ giáo dục, y tế và các dịch vụ khác không phải trả tiền, không được tính vào chi phí này.

4. Mức sống tối thiểu và phương pháp tính toán

Mức sống tối thiểu được hiểu là khối lượng hàng hóa tiêu dùng và công việc phục vụ cho phép thỏa mãn nhu cầu vật chất và tinh thần cơ bản nhất của dân cư trong việc sử dụng quỹ tiêu dùng tối thiểu của gia đình. Mức sống tối thiểu được xác định như là chỉ tiêu khối lượng và cơ cấu tiêu dùng đối với những của cải, vật chất và công việc phục vụ quan trọng nhất ở mức độ cho phép tối thiểu, đảm bảo cho sự phát triển tâm lý xã hội và thể chất của trẻ em.

Mức sống tối thiểu được coi là cơ sở quan trọng nhất của việc hoạch định các chính sách xã hội. Trong thời kỳ khủng hoảng kinh tế, mức sống tối thiểu được tính theo các nhóm dân cư, cho phép tiêu dùng của cải, vật chất và công việc phục vụ quan trọng nhất, thể hiện trong tiền lương, tiền hưu, học bổng phù hợp với khả năng của nền kinh tế. Mức sống tối thiểu được thể hiện rõ nét trong chỉ tiêu quỹ mức sống tối thiểu.

Quỹ mức sống tối thiểu được tính toán là giá trị khối lượng sản phẩm, hàng hóa hoặc công việc phục vụ tối thiểu đủ sống, bao gồm cả những chi phí thuê và những chi phí bằng tiền bắt buộc khác, còn được gọi là ngân sách tối thiểu. Ngân sách tối thiểu là cơ sở cho việc định hướng mục tiêu và hình thành chính sách xã hội và sự đảm bảo xã hội đối với cá nhân trong điều kiện khủng hoảng kinh tế, lạm phát và sự giảm sút mức sống dân cư. Các nghiên cứu gần đây đã chỉ ra rằng: con người không thể tồn tại một cách bình thường được khi nhu cầu tối thiểu không được thỏa, hậu quả là dẫn đến tổn hại sức khỏe và khả năng lao động.

Sự lựa chọn đầy đủ nhất (trong hình thái giá trị và hiện vật) của cải vật chất và tinh thần được biểu hiện ở chỉ tiêu quỹ tiêu dùng tối thiểu. Quỹ tiêu dùng tối thiểu là sự cân đối giữa thu nhập và chi tiêu, nó cho phép xác định rõ nhất giá trị cuộc sống

của nhóm dân cư với thu nhập tối thiểu. Chính vì vậy, chỉ tiêu này cần căn cứ dựa trên những mức có căn cứ khoa học về ăn, mặc, về các hàng hóa tiêu dùng và dịch vụ quan trọng nhất. Bởi vậy, quỹ tiêu dùng tối thiểu chính là giá trị bằng tiền đảm bảo tái sản xuất bình thường sức lao động của người lao động và những hoạt động bình thường của những người không có khả năng lao động. Việc đảm bảo xã hội tối thiểu thường thay đổi và phụ thuộc vào điều kiện của cải vật chất và tài chính của Nhà nước nhằm có thể duy trì sức lao động của các nhóm dân cư yếu thế.

Mức sống tối thiểu và quỹ mức sống tối thiểu như là một công cụ chính sách xã hội của Nhà nước nhằm làm cơ sở cho việc hoạch định các chính sách xã hội cụ thể; định hướng có mục tiêu trong việc điều chỉnh thu nhập và nhu cầu của nhóm dân cư yếu thế, ít được bảo đảm; làm cơ sở cho việc đánh giá nguồn tài chính và vật chất cần thiết cho việc thực hiện chương trình xã hội trước mắt và trong tương lai, phát hiện ra những trợ giúp vật chất cho tầng lớp dân cư ít được đảm bảo; làm luận cứ cho việc trả công lao động tối thiểu, tiền lương hưu cho người già.

Việc sử dụng mức sống tối thiểu trong việc hoạch định chính sách xã hội cụ thể đặc biệt quan trọng trong tình trạng kinh tế xã hội suy thoái hoặc kém phát triển, được đặc trưng bởi thu nhập thực tế thấp và sự khan hiếm các hàng hoá tiêu dùng thiết yếu. Trong điều kiện như thế khả năng tài chính và vật chất cho việc thực hiện chính sách xã hội và trong những chương trình xã hội có mục tiêu của Nhà nước đối với nhóm dân cư thu nhập thấp có nhiều hạn chế. Các tính toán mức sống tối thiểu và quỹ tiêu dùng tối thiểu theo ngành và nhóm ngành phục vụ cho việc soạn thảo ra các thông số về mức thu nhập cần thiết nhằm tái sản xuất sức lao động trong các thoả ước lao động tập thể, phù hợp với thang bảng lương theo ngành và vùng.

Khi xây dựng quỹ mức sống tối thiểu gia đình cần tính đến

những nhân tố khách quan quyết định sự khác nhau về mức độ chi tiêu của một người và của cả gia đình. Khi tăng quy mô gia đình các chi tiêu có thể sẽ giảm bớt. Ví dụ, nếu hai người cùng sống trong một phòng thì số tiền trả thuê phòng giảm đi hai lần so với khi thuê riêng hai phòng.

Để hình thành mức sống tối thiểu giữa các dân tộc người ta thường sử dụng các phương pháp khác nhau, như thống kê (mức sống tối thiểu được hình thành từ mức thu nhập của 10% - 20% nhóm dân cư thu nhập thấp nhất), định mức (trên cơ sở tính toán mức có căn cứ khoa học) những nhu cầu đảm bảo tái sản xuất bình thường sức lao động và sự phát triển tinh thần của người lao động, thống kê khẩu phần ăn và các chi phí theo nhu cầu chung; tiến hành điều tra xã hội học về mức thu nhập tối thiểu cần thiết, nguồn đảm bảo mức sống tối thiểu. Ngoài ra, có thể sử dụng một phương pháp khác xác định mức sống tối thiểu như “ngưỡng nghèo”. Trong quá trình tính toán mức sống tối thiểu, người ta thường sử dụng phương pháp, trong đó xác định giá trị khối lượng lương thực, thực phẩm riêng biệt, sau đó tính mức sống tối thiểu đủ theo khối lượng và giá trị lương thực thực phẩm.

Nhờ các phương pháp định mức trong việc xác định mức sống tối thiểu cho phép cấu trúc một cách đầy đủ nhất quỹ tiêu dùng tối thiểu, tính toán giá trị và cấu trúc “giỏ” tiêu dùng cần thiết cho việc đảm bảo tái sản xuất và phát triển sức lao động, cân nhắc sự phân biệt theo vùng về giá trị cuộc sống dân cư. Phương pháp phổ biến nhất được sử dụng hiện nay là phương pháp thống kê định mức mức sống tối thiểu. Chính phương pháp này đóng vai trò cơ sở cho việc tính toán mức sống tối thiểu. Những thông tin cần thiết cho việc tính toán là nhu cầu lương thực thực phẩm dùng để tính mức sống tối thiểu do Viện Dinh dưỡng soạn thảo, bao gồm những thông tin về thành phần hoá học và giá trị năng lượng, khẩu phần ăn và những tổn thất của lương thực, thực phẩm trong quá trình chế biến, số liệu về

chất prôtit và các acid amin không thể thay thế được. Sự hình thành “giò” hay “rổ” lương thực, thực phẩm tối thiểu cho những nhóm dân cư khác nhau được thực hiện với yêu cầu đáp ứng được các nhu cầu cơ bản nhất về ăn và năng lượng theo từng nhóm dân cư và phù hợp với phong tục tập quán của họ trong “giò lương thực thực phẩm”.

Cơ cấu tài chính mức sống tối thiểu, không kể đến những chi phí cho ăn bao gồm những chi phí những hàng hoá và công việc phục vụ bắt buộc phải trả tiền như sản phẩm ăn, nhà ở, quần áo mặc, y tế và giáo dục, ...

Trong quá trình tính toán, để dễ dàng hơn người ta thường dùng giá trị trung bình của các nhóm sản phẩm.

5. Chuẩn mực xã hội trong mức sống tối thiểu dân cư

Mặc dù mức sống tối thiểu là mức sống thấp nhất của dân cư, đảm bảo mức độ thỏa mãn nhu cầu tối thiểu của con người, khoa học kinh tế gọi hàng loạt những mức đảm bảo các chỉ tiêu khác như: bảo hiểm sức khoẻ, giáo dục văn hoá, điều kiện an toàn và bảo hiểm lao động, việc làm, môi trường... là chuẩn mực xã hội tối thiểu. Về chất lượng, chuẩn mực xã hội tối thiểu phụ thuộc vào mức độ phát triển kinh tế - xã hội, nhưng ngày càng được nâng cao. Ví dụ, trong lĩnh vực bảo hiểm sức khoẻ, để đánh giá mức độ thỏa mãn nhu cầu về y tế, người ta sử dụng chỉ tiêu về số lượng bác sỹ, bệnh nhân, bệnh viện, mạng lưới phục vụ y tế, v.v...; trong điều kiện chuyển từ cơ chế y tế cũ sang cơ chế y tế mới đòi hỏi phải trả tiền cho các hoạt động y tế phù hợp với nhu cầu phục vụ và tích lũy của nền kinh tế.

6. Đảm bảo xã hội như là một yếu tố hình thành mức sống và thu nhập

Hệ thống đảm bảo nhà nước đối với những người không có

khả năng lao động đóng vai trò quan trọng trong việc hình thành thu nhập và mức sống, bao gồm lương hưu, các khoản trợ cấp xã hội đối với thương binh, người tàn tật, trẻ em.

Bộ phận lớn nhất của đảm bảo xã hội là người về hưu, người tàn tật mất sức trong trường hợp người đó là chủ gia đình. Tiền hưu, trợ cấp học bổng và các khoản trả tiền từ các quỹ xã hội và các công việc không phải trả tiền tạo thành một bộ phận trong thu nhập của công dân, được gọi là đảm bảo xã hội. Nó có thể biểu hiện dưới hình thái hiện vật (hàng hoá và công việc phục vụ) hoặc bằng tiền (đóng góp vào hoặc lấy ra) được thực hiện trong sự thống nhất chung.

III. CÁC NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG TỚI THU NHẬP VÀ MỨC SỐNG DÂN CƯ

Bất cứ nền sản xuất nào cũng nhằm mục đích cải thiện và nâng cao đời sống của người dân - nguồn bổ sung nhân lực quan trọng nhất cho nền sản xuất xã hội, mà đời sống của người dân lại được phản ánh chủ yếu thông qua hai phạm trù thu nhập và mức sống dân cư. Thu nhập và mức sống dân cư là hai phạm trù độc lập song có mối quan hệ mật thiết với nhau, tác động lẫn nhau: thu nhập cao sẽ dẫn đến mức sống cao và ngược lại mức sống cao là cơ sở tạo ra thu nhập ở mức cao hơn. Nói đến thu nhập là nói đến khả năng nâng cao đời sống của người lao động, còn mức sống nói lên trạng thái thực tế đời sống người dân đạt đến mức độ nào (cả trong hiện tại và tương lai). Giữa khả năng và hiện thực đó cần xem xét các nhân tố tác động tới việc nâng cao thu nhập và mức sống dân cư. Có thể nêu lên một số nhân tố cơ bản như sau:

1. Sự tăng trưởng và phát triển kinh tế

Đây là nhân tố có tác động quyết định tới việc nâng cao thu nhập và mức sống dân cư. Thật vậy, sản phẩm sản xuất ra càng

nhiều do tăng trưởng kinh tế sẽ càng làm tăng thu nhập, đồng thời cũng tăng khả năng thỏa mãn nhu cầu của dân cư (mức sống). Sự tăng trưởng và phát triển kinh tế được biểu hiện thông qua mức và tốc độ tăng GDP.

Tốc độ tăng trưởng và phát triển kinh tế phụ thuộc vào nhiều nhân tố, trước hết, tăng cường các nguồn vốn đầu tư cho sản xuất. Theo kinh nghiệm của các nước, đặc biệt là các nước công nghiệp mới (NIC), muốn tăng trưởng kinh tế nhanh phải thu hút các nguồn vốn đầu tư trong và ngoài nước, trong đó vốn đầu tư trong nước mang tính quyết định. Thứ hai, chính sách đối với khoa học công nghệ. Tiến bộ khoa học kỹ thuật công nghệ là nhân tố quyết định tới việc nâng cao năng suất lao động và cải thiện điều kiện làm việc của người lao động. Chính việc nâng cao năng suất lao động là điều kiện tiên quyết cho việc nâng cao mức sống vật chất và tạo cơ hội cho người lao động nâng cao trình độ thỏa mãn nhu cầu về mặt tinh thần.

Thứ ba, chính sách tạo việc làm cho người lao động. Con đường để nâng cao tổng sản phẩm xã hội và thu nhập quốc dân, bên cạnh việc chịu sự tác động của năng suất lao động mà còn phụ thuộc vào quy mô của nguồn nhân lực. Bởi vậy, việc huy động nguồn nhân lực tham gia vào nền sản xuất xã hội theo hướng tạo thêm ngày càng nhiều việc làm sẽ làm tăng thêm tổng sản phẩm xã hội và thu nhập quốc dân.

2. Sự hình thành và phát triển đồng bộ hệ thống thị trường đặc biệt là thị trường lao động

Các nhà nghiên cứu kinh tế đã chỉ ra rằng, thị trường là phương thức tốt nhất để tổ chức các hoạt động kinh tế. Trong nền kinh tế thị trường, người sử dụng lao động và người lao động phải lựa chọn cho mình những lợi ích tối đa có thể có. Người sử dụng lao động phải tính toán sản xuất cái gì, sản xuất

cho ai và sản xuất bằng cách nào, còn người lao động cũng phải lựa chọn làm thuê cho ai, thu nhập cũng như điều kiện lao động thế nào v.v... Chính sự lựa chọn đó tạo ra sự cạnh tranh mạnh mẽ giữa các bên tham gia thị trường lao động và người lao động cũng như người sử dụng lao động tìm cho mình cách có thể đạt được lợi ích cao nhất, và đó cũng là con đường nâng cao thu nhập và mức sống của người lao động, của dân cư.

3. Sự phát triển hệ thống giáo dục và đào tạo, tăng cường đầu tư lĩnh vực vốn nhân lực

Các nhà kinh tế chỉ ra rằng vốn nhân lực càng cao khả năng đưa lại lợi ích càng lớn. Người lao động đầu tư vào vốn nhân lực, làm tăng giá trị sức lao động của bản thân mình, tạo ra cơ hội tăng nhanh thu nhập. Người sử dụng lao động đầu tư vào vốn nhân lực, một mặt làm tăng thêm thu nhập cho người lao động, mặt khác, người lao động được đào tạo sẽ tạo ra lượng giá trị mới lớn hơn nhiều so với lượng giá trị của chính bản thân họ. Lượng giá trị tăng thêm đó góp phần làm tăng thêm thu nhập của người sử dụng lao động. Những điều đó đều dẫn đến làm tăng khả năng thu nhập và mức sống của người lao động. Con đường để nâng cao vốn nhân lực chỉ có thể là giáo dục và đào tạo.

4. Hoàn thiện hệ thống chính sách xã hội

Tăng trưởng kinh tế mới chủ yếu tạo điều kiện để nâng cao đời sống vật chất của người lao động. Nhưng người lao động không chỉ cần thoả mãn nhu cầu vật chất mà còn cần thoả mãn nhu cầu tinh thần. Các chính sách xã hội như xoá đói giảm nghèo, bảo hiểm xã hội, bảo trợ xã hội, việc làm, thất nghiệp, phòng chống tệ nạn xã hội, v.v... nhằm đảm bảo duy trì và phát triển nguồn nhân lực cho sản xuất, một mặt, tạo ra một xã hội

trong sạch lành mạnh, mặt khác, góp phần nâng cao mức độ thỏa mãn nhu cầu vật chất và tinh thần của người dân.

5. Khai thác khả năng tiềm tàng nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh trong các cơ sở sản xuất kinh doanh

Đây được coi là nhân tố quan trọng nhất trong việc nâng cao mức sống và thu nhập của người lao động vì mọi chiến lược, chủ trương phát triển kinh tế cuối cùng phụ thuộc vào việc triển khai trong thực tiễn và khả năng thực hiện của người lao động trong điều kiện lao động cụ thể. Những khả năng tiềm tàng cơ bản trong các đơn vị kinh tế thường bao gồm khả năng hoàn thiện tổ chức sản xuất, tổ chức lao động và nâng cao năng lực của đội ngũ lao động quản lý.

PHẦN VII

TỔ CHỨC TIỀN LƯƠNG

Chương 14

TIỀN LƯƠNG VÀ NGUYÊN TẮC TỔ CHỨC TIỀN LƯƠNG

I. BẢN CHẤT TIỀN LƯƠNG TRONG NỀN KINH TẾ THỊ TRƯỜNG

1. Giá trị và giá cả sức lao động trong nền kinh tế thị trường

Trong nền kinh tế thị trường, sức lao động là hàng hoá. Cũng như những hàng hoá khác, hàng hoá sức lao động cũng có giá trị và giá trị sử dụng. Đối với một hàng hoá thông thường, giá trị của nó được đo trực tiếp bằng thời gian hao phí lao động xã hội cần thiết kết tinh trong hàng hoá; còn đối với hàng hoá sức lao động, do tính đặc thù của nó, chúng ta không thể đo trực tiếp như hàng hoá thông thường mà phải đo gián tiếp thông qua giá trị tư liệu sinh hoạt mà người lao động tiêu dùng để tái sản xuất sức lao động đã tiêu hao trong quá trình lao động. Theo C.Mác, giá trị sức lao động gồm có ba bộ phận:

- Chi phí để nuôi sống bản thân người công nhân.
- Chi phí liên quan đến đào tạo và nâng cao trình độ cho người công nhân. Hai khoản chi phí này tăng cùng với sự phát triển của lực lượng sản xuất.
- Chi phí để nuôi sống gia đình người công nhân. C.Mác

cho rằng các nhà tư bản không chỉ muốn công nhân làm thuê một đời mà muốn giai cấp công nhân làm thuê đời đời kiếp kiếp cho họ; vì thế, phải tính đến khoản chi phí này.

Đây là cơ sở lý luận quan trọng để nghiên cứu tiền lương và xây dựng các mức lương, trước hết là mức lương tối thiểu. Giá cả sức lao động là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động, nó luôn luôn lên xuống xoay quanh giá trị sức lao động. Giữa giá cả sức lao động, giá trị của nó và giá cả hàng hoá tiêu dùng (tư liệu sinh hoạt) có mối quan hệ chặt chẽ với nhau. Để đảm bảo giá trị sức lao động khi giá cả hàng hoá tiêu dùng tăng thì giá cả sức lao động cũng phải tăng theo tương ứng. Như vậy, có hai loại yếu tố ảnh hưởng đến giá trị sức lao động, những yếu tố làm tăng giá trị sức lao động, như trình độ phát triển của xã hội, trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động,... và những yếu tố làm giảm giá trị của nó, như tăng năng suất lao động xã hội, đặc biệt trong ngành công nghiệp nhẹ nơi sản xuất ra các tư liệu sinh hoạt. Mặc dù có hai yếu tố tác động thuận nghịch với nhau, nhưng giá trị sức lao động có xu hướng tăng dần chủ yếu do tác động của lực lượng sản xuất. Khi giá trị sức lao động tăng thì giá cả sức lao động cũng phải tăng theo.

2. Bản chất của tiền lương

Khi nghiên cứu tiền lương trong nền kinh tế tư bản chủ nghĩa, C.Mác chỉ rõ, về bản chất, tiền lương là giá cả sức lao động, biểu hiện ra bên ngoài như là giá cả lao động. Cùng với sự chuyển đổi của nền kinh tế, quan niệm về tiền lương cũng có những thay đổi. Trong nền kinh tế kế hoạch hoá tập trung, tiền lương được định nghĩa là một phần thu nhập quốc dân biểu hiện dưới hình thức tiền tệ, được Nhà nước phân phối một cách có kế hoạch cho công nhân viên căn cứ vào số lượng và chất lượng lao động mà họ cống hiến. Hiện nay, trong nền kinh tế thị

trường, tiền lương được hiểu là số lượng tiền tệ mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo giá trị sức lao động mà họ hao phí trên cơ sở thoả thuận (theo hợp đồng lao động). Tại điều 55, chương VI “Tiền lương” của Bộ luật Lao động ban hành năm 1994 có ghi: “Tiền lương của người lao động do hai bên thoả thuận trong hợp đồng lao động và được trả theo năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công việc”.

Khi nghiên cứu tiền lương có ba vấn đề quan trọng đặt ra, đó là người trả, căn cứ trả và nguồn chi trả. Về người trả, trong nền kinh tế thị trường, người sử dụng lao động là người trực tiếp trả lương cho người lao động chứ không phải Nhà nước. Căn cứ để trả là giá trị sức lao động hao phí. Để có căn cứ trả theo giá trị sức lao động hao phí đòi hỏi phải xác định chính xác mức độ hao phí sức lao động cả về số lượng cũng như chất lượng, đồng thời phải tính đến những yếu tố ảnh hưởng đến nó trong từng thời kỳ, đặc biệt phải xác định được vốn nhân lực để hoàn trả đúng giá trị mà người lao động đã đầu tư trước đây. Đây là một trong những vấn đề khó khăn và phức tạp nhất hiện nay. Nguồn chi trả, về nguyên tắc, phải xuất phát từ giá trị sử dụng của sức lao động, nghĩa là người lao động phải có “bản năng” tạo ra được một giá trị cao hơn giá trị sức lao động của bản thân anh ta. Một trong những vấn đề đang được đặt ra không chỉ là ai trả lương, mà quan trọng hơn là trả như thế nào và căn cứ để trả, trả trước hay sau quá trình lao động, trả theo kết quả lao động (phân phối theo lao động) hay trả theo giá trị sức lao động tiềm năng (theo đào tạo) hay trả theo giá trị sức lao động thực tế hao phí phù hợp với yêu cầu công việc (theo thị trường lao động hay theo giá trị đóng góp). Trong nền kinh tế kế hoạch hoá tập trung (thời kỳ bao cấp) tiền lương thể hiện quy luật phân phối theo lao động - một quy luật đặc trưng riêng có của chủ nghĩa xã hội. Phân phối theo lao động chỉ thích hợp với nền kinh tế kế hoạch

hoá tập trung, theo đó Nhà nước đứng ra điều hành trực tiếp toàn bộ nền sản xuất xã hội, kể cả phân phối. Phân phối theo lao động đã tạo sự yên tâm, tin tưởng của người lao động hoạt động trong các lĩnh vực vì dù làm việc gì, ở đâu, khi lao động như nhau thì đều được hưởng như nhau với nguyên tắc “Làm theo năng lực, hưởng theo lao động”. Tuy nhiên, phân phối theo lao động tỏ ra không đủ và không hoàn toàn thích hợp trong nền kinh tế thị trường. Bên cạnh phân phối theo lao động còn có phân phối theo giá trị. Trong nền kinh tế thị trường, giá trị hàng hoá phải được xác định trước khi đem bán, và sức lao động là hàng hoá nên giá trị của nó phải được xác định trước như các hàng hoá khác, chứ không phải chỉ sau khi sử dụng xong. Hơn nữa, việc tham gia đóng góp tạo nên giá trị mới, đặc biệt là lợi nhuận có ý nghĩa sống còn đối với các hoạt động của các doanh nghiệp trong cơ chế thị trường, vì thế, sức lao động nào có “bản năng” tạo ra giá trị mới lớn hơn giá trị bản thân nó càng nhiều càng phải được trả cao hơn. Việc xác định giá trị hàng hoá trước khi bán đòi hỏi người sử dụng, người quản lý phải đánh giá đúng khả năng của người lao động và tổ chức tốt quá trình sản xuất sao cho thu lại được ít nhất bằng giá trị đã bỏ ra do mua sức lao động, chứ không phải chỉ tùy thuộc vào kết quả thực tế để trả. Tiền lương còn là sự thoả thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động. Về nguyên tắc, người bán sức lao động (người lao động) phải đưa ra giá trước và sau đó hai bên mặc cả và đi đến thoả thuận; sự thoả thuận đó phải được thể hiện trong hợp đồng lao động làm cơ sở pháp lý để trả lương cũng như giải quyết các tranh chấp lao động vốn rất dễ xảy ra do sự tách biệt giữa thoả thuận mua bán với sử dụng, thanh toán.

3. Phân biệt tiền lương và tiền công

Mặc dù tiền lương và tiền công đều có cùng bản chất là giá

cả sức lao động, trong thực tế, thuật ngữ tiền lương và tiền công được sử dụng không giống nhau. Từ “tiền lương” thường được dùng trong khu vực Nhà nước, còn “tiền công” thường được dùng trong khu vực tư nhân, dịch vụ thuê mướn lao động và các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Nguồn chi trả tiền lương lấy từ ngân sách Nhà nước, còn tiền công lấy từ kết quả sản xuất kinh doanh (doanh thu). Do nguồn khác nhau nên tính ổn định của tiền lương và tiền công cũng khác nhau, tiền lương thường có tính ổn định cao hơn, ít phụ thuộc vào biến động thị trường hơn so với tiền công. Trong thực tế, do thiếu sự phân biệt rạch ròi giữa chúng nên vẫn có sự lẫn lộn và sử dụng không thống nhất giữa thuật ngữ tiền lương và tiền công.

4. Phân biệt tiền lương và thu nhập

Thu nhập là toàn bộ khoản thu mà người lao động nhận được (cả bằng tiền lẫn bằng hiện vật). Để có cơ sở so sánh giữa tiền lương và thu nhập, thông thường, thu nhập chỉ tính đến những khoản thu mà người lao động nhận được từ tổ chức, bao gồm tiền lương, tiền thưởng, tiền ăn giữa ca... Hiện nay, tiền lương và thu nhập trong các ngành, trong các khu vực và ở những công việc khác nhau thường rất khác nhau. Tiền lương và thu nhập không chỉ khác nhau về quy mô (thu nhập thường lớn hơn tiền lương) mà còn khác nhau ở nguồn hình thành, theo đó tiền lương được trả gắn liền với hao phí lao động và phụ thuộc vào kết quả thực hiện công việc, còn trong thu nhập có những bộ phận không phụ thuộc vào kết quả lao động (tiền ăn giữa ca, các khoản tiền trợ cấp,...). Sự khác biệt về quy mô giữa thu nhập và tiền lương có nhiều nguyên nhân, như do hiệu quả sản xuất kinh doanh khác nhau, do tính độc quyền của một số ngành, do sự tác động của Nhà nước... Xét trên bình diện chung, hiện nay tiền lương và thu nhập trong khu vực ngoài quốc

Chương 14. Tiền lương và nguyên tắc tổ chức tiền lương

doanh thường linh hoạt và cao hơn so với khu vực nhà nước mà nguyên nhân chủ yếu là do sự điều tiết của Nhà nước trong vấn đề tiền lương còn chậm so với sự biến đổi nhanh chóng của thực tế, của thị trường, mà biểu hiện rõ nhất là trong sự chậm thay đổi tiền lương tối thiểu cũng như trong sự lạc hậu của chế độ tiền lương nói chung. Để so sánh tiền lương cũng như thu nhập giữa các doanh nghiệp chỉ tiêu được dùng phổ biến nhất hiện nay là tiền lương (thu nhập) bình quân tháng của một người lao động trên cơ sở chia tổng quỹ lương (quỹ thu nhập) tháng chia cho tổng số lao động bình quân tháng.

5. Phân biệt tiền lương và tiền thưởng

Tiền thưởng là khoản tiền bổ sung ngoài tiền lương nhằm quán triệt hơn nguyên tắc trả lương gắn với kết quả lao động. Do tiền lương thường được xác định trước nên nó tương đối ổn định và không thể tính hết được thực tế thực hiện công việc, vì thế, việc bổ sung tiền thưởng là cần thiết nhằm đánh giá chính xác hơn mức hao phí lao động thực tế và tạo ra sự khuyến khích trong lao động tốt hơn. Vì là khoản tiền bổ sung, về nguyên tắc, tiền thưởng phải nhỏ hơn tiền lương, nếu không vai trò kích thích của tiền lương sẽ bị yếu đi. Trong mối quan hệ giữa tiền lương và tiền thưởng, vai trò kích thích chủ yếu nhất phải thuộc về tiền lương, còn tiền thưởng chỉ có vai trò hỗ trợ.

6. Tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế

Tiền lương danh nghĩa là số lượng tiền tệ mà người lao động nhận được do kết quả lao động của mình, còn tiền lương thực tế được biểu hiện bằng số lượng và chất lượng hàng hoá và dịch vụ mà người lao động trao đổi được thông qua tiền lương danh nghĩa của mình. Người lao động quan tâm nhất và trước hết đến tiền lương thực tế vì chính tiền lương thực tế mới phản

ánh mức sống thực tế của họ. Tiền lương thực tế phụ thuộc vào tiền lương danh nghĩa và sự biến động của giá cả và được thể hiện qua công thức sau:

$$I_{litt} = \frac{I_{lđn}}{I_{gc}}$$

Trong đó:

I_{litt} là chỉ số tiền lương thực tế

$I_{lđn}$ là chỉ số tiền lương danh nghĩa

I_{gc} là chỉ số giá cả

Công thức trên cho thấy muốn tăng tiền lương thực tế đòi hỏi phải tăng tiền lương danh nghĩa và giảm giá cả hàng hoá, trước hết là các hàng hoá tiêu dùng. Công thức này đặc biệt quan trọng khi đánh giá mức sống của người lao động trong điều kiện biến động mạnh của giá cả (do lạm phát, suy thoái,...)

7. Tiền lương cấp bậc (chức vụ), tiền lương cơ bản và phụ cấp lương

Tiền lương cấp bậc là số lượng tiền được quy định phụ thuộc vào cấp bậc (chức vụ) của người lao động theo bảng lương quy định, không bao gồm các khoản trả thêm khác. Tiền lương cấp bậc bằng tiền lương tối thiểu nhân với hệ số lương tương ứng với cấp bậc (chức vụ). Ví dụ, hiện nay mức lương tối thiểu chung (từ tháng 1 năm 2008) là 540.000 đồng/tháng. Tiền lương cơ bản bao gồm tiền lương cấp bậc và các khoản phụ cấp lương. Tiền lương cơ bản được dùng để tính đóng bảo hiểm xã hội. Tiền lương cơ bản còn được gọi là phần tiền lương cứng vì chúng thường cố định, ít thay đổi, còn tiền thưởng và các khoản tiền trả thêm khác thường được gọi là phần lương mềm (không cơ bản) vì chúng hay thay đổi và phụ thuộc vào hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp trong từng thời kỳ. Về nguyên

Chương 14. Tiền lương và nguyên tắc tổ chức tiền lương

tắc, tiền lương cơ bản phải lớn hơn tiền lương không cơ bản thì tiền lương mới thực hiện được các chức năng của mình. Tuy nhiên, trong thực tế ở nước ta vẫn còn tình trạng tiền thưởng và các tiền trả thêm khác lớn hơn tiền lương đã làm suy yếu vai trò của tiền lương.

Phụ cấp lương là những khoản tiền được bổ sung ngoài tiền lương cấp bậc hoặc tiền lương chức vụ, nó thường được quy định dưới dạng hệ số phụ cấp hoặc phần trăm tăng thêm so với tiền lương tối thiểu hoặc tiền lương cấp bậc (tiền lương chức vụ). Phụ cấp lương được trả khi một người nào đó phải hao phí sức lao động thêm do giữ một cương vị nào đó, hoặc làm việc trong điều kiện lao động không bình thường, hoặc có giá cả đắt đỏ hơn mức bình thường,... nhằm mục đích tái sản xuất sức lao động như nhau. Khi các điều kiện trên thay đổi hay không còn sự chênh lệch trên thì phụ cấp cũng thay đổi hoặc không còn nữa. Phụ cấp lương không phải là trợ cấp và cũng không phải là tiền thưởng vì nó là khoản tiền cố định tương đối và không phải ai cũng được hưởng như nhau. Có hai loại phụ cấp: phụ cấp tính trên mức lương tối thiểu và phụ cấp tính trên mức lương cấp bậc hoặc mức lương chức vụ. Các loại phụ cấp tính trên mức lương tối thiểu gồm có phụ cấp chức vụ lãnh đạo; phụ cấp khu vực; phụ cấp trách nhiệm; phụ cấp lưu động và phụ cấp độc hại, nguy hiểm,... Các loại phụ cấp tính trên hệ số mức lương bao gồm phụ cấp đắt đỏ; phụ cấp làm đêm, làm thêm giờ; phụ cấp thu hút; phụ cấp đặc biệt; phụ cấp độc hại, phóng xạ; phụ cấp ưu đãi giáo viên trực tiếp giảng dạy; phụ cấp dạy thêm giờ, lớp ghép; phụ cấp đặc thù nghề đặc biệt (ngành y tế) và phụ cấp đặc thù ngành khí tượng thủy văn;... Thông thường, khi cần khuyến khích động viên những người có trình độ, có mức lương cao vào những nơi cần thu hút người ta tính phụ cấp trên mức lương cấp bậc hoặc mức lương chức vụ, còn khi ảnh hưởng của các yếu tố cần

phụ cấp tác động như nhau đến mọi người tham gia thì phụ cấp tính theo lương tối thiểu. Theo Điều 4 của Nghị định 205/ 2004/ NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 có các phụ cấp sau:

- Phụ cấp khu vực: áp dụng đối với người làm việc ở vùng xã xôi, hẻo lánh và khí hậu xấu. Phụ cấp gồm 7 mức, thấp nhất là 0,1 và cao nhất là 1,0 so với tiền lương tối thiểu chung.

- Phụ cấp độc hại, nguy hiểm: áp dụng đối với người làm nghề hoặc công việc có điều kiện lao động độc hại, nguy hiểm, đặc biệt độc hại, nguy hiểm mà chưa được xác định trong mức lương. Phụ cấp gồm 4 mức, thấp nhất từ 0,1 đến 0,4 so với tiền lương tối thiểu chung.

- Phụ cấp trách nhiệm công việc: áp dụng đối với thành viên không chuyên trách hội đồng quản trị, thành viên ban kiểm soát (không kể trưởng ban kiểm soát) và những người làm một số công việc đòi hỏi trách nhiệm cao hoặc phải đảm nhiệm công tác quản lý không phụ thuộc chức danh lãnh đạo. Phụ cấp gồm 4 mức, từ 0,1 đến 0,5 so với lương tối thiểu chung.

- Phụ cấp lưu động: áp dụng đối với người làm nghề hoặc công việc thường xuyên thay đổi địa điểm làm việc và nơi ở. Phụ cấp gồm 3 mức, từ 0,2 đến 0,6 so với lương tối thiểu chung- Phụ cấp thu hút: áp dụng đối với người đến làm việc ở vùng kinh tế mới, cơ sở kinh tế và đảo xa có điều kiện sinh hoạt đặc biệt khó khăn. Phụ cấp gồm 4 mức: thấp nhất là 20%, cao nhất là 70% so với lương cấp bậc hoặc lương chức vụ.

Ngoài ra, theo điều 6 của Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14/ 12/ 2004, đối với cán bộ, công chức và đối tượng lực lượng vũ trang còn có các loại phụ cấp cơ bản sau:

- Phụ cấp thâm niên vượt khung; theo đó sau 3 năm (đối với ngạch từ A0 đến A3 và 2 năm (đối với ngạch B và C) đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch thì được hưởng phụ cấp thâm

niên vượt khung bằng 5% mức lương cấp bậc cuối cùng trong ngạch, từ năm thứ 4 (đối với ngạch từ A0 đến A3) và từ năm thứ 3 (đối với ngạch B và C) trở đi mỗi năm được tính thêm 1%.

- Phụ cấp kiêm nhiệm chức danh lãnh đạo: áp dụng đối với các đối tượng đang giữ chức danh lãnh đạo, đồng thời được bầu cử hoặc bổ nhiệm kiêm nhiệm chức danh lãnh đạo đứng đầu cơ quan, đơn vị khác. Mức phụ cấp bằng 10% mức lương hiện hưởng cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo và phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có).

- Phụ cấp ưu đãi nghề: áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức làm những nghề hoặc công việc có điều kiện lao động cao hơn bình thường, có chính sách ưu đãi của Nhà nước mà chưa được xác định trong mức lương. Phụ cấp gồm 10 mức từ 5% đến 50% mức lương hiện hưởng cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo và phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có).

So với chế độ lương trước (tháng 4 năm 1993), hiện nay không còn phụ cấp đất đỏ và phụ cấp làm đêm. Đặc điểm của phụ cấp lương là có tính linh hoạt cao, không cố định, thường biến đổi khi người lao động thay đổi vị trí công tác và điều kiện lao động và chỉ chiếm phần nhỏ so với lương cơ bản. Do đặc điểm đó của phụ cấp nên nó mềm hơn và có thể khắc phục được một phần những hạn chế, thiếu sót của chế độ tiền lương, thang bảng lương (yếu tố cứng).

8. Chức năng của tiền lương

Tiền lương thực hiện các chức năng chủ yếu sau đây:

a. Chức năng thước đo giá trị

Tiền lương là giá cả sức lao động, là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động, vì thế, tiền lương phải là thước đo giá trị sức lao động, phản ánh giá trị sức lao động. Đây là một trong chức năng quan trọng của tiền lương. Thực hiện chức năng này

đòi hỏi việc xác định tiền lương phải dựa trên cơ sở giá trị sức lao động. Mặt khác, phải xác định được đúng giá trị sức lao động. Đây là một trong những vấn đề khó khăn phức tạp. Khi giá trị sức lao động thay đổi thì tiền lương cũng phải thay đổi theo thì mới phản ánh được giá trị của nó. Do giá trị sức lao động có xu hướng tăng nên tiền lương cũng phải có xu hướng tăng theo các thời kỳ.

b. Chức năng tái sản xuất sức lao động

Trong quá trình lao động sức lao động của con người bị tiêu hao. Để duy trì quá trình lao động tiếp theo con người phải tiêu phí một số tư liệu sinh hoạt nhất định. Tái sản xuất sức lao động chính là khôi phục lại sức lao động đã mất. Trong điều kiện khi nguồn sống chủ yếu bằng tiền lương thì tiền lương phải đủ để người lao động mua sắm các tư liệu sinh hoạt cần thiết hay giá trị tư liệu sinh hoạt do người lao động mua sắm phải ít nhất ngang bằng giá trị sức lao động đã hao phí, thực chất đó là sự trao đổi ngang giá giữa người sử dụng lao động và người lao động. Nếu không thực hiện được chức năng này, sức lao động hay khả năng làm việc của người lao động ngày càng bị giảm sút, sức khoẻ của người lao động ngày càng bị suy sụp và sẽ tác động tiêu cực đến quá trình sản xuất.

c. Chức năng kích thích sản xuất

Tiền lương không chỉ để tái sản xuất sức lao động mà còn phải thực hiện chức năng kích thích sản xuất. Chức năng này đòi hỏi người quản lý phải sử dụng tiền lương như là một đòn bẩy kinh tế, thúc đẩy sản xuất phát triển. Mỗi đồng lương trả cho công nhân phải được tính toán, phải gắn với kết quả lao động của họ, gắn với hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Để tiền lương thực hiện được chức năng này đòi hỏi tiền lương phải thực hiện được các chức năng trên, nghĩa là tiền lương phải đủ lớn để người lao động có thể bù đắp được các chi

phí của mình và phải tổ chức tốt việc trả lương để có thể phân biệt được người làm tốt và người làm chưa tốt trong vấn đề trả lương. Chính cả hai điều kiện này trên thực tế chưa thực hiện tốt nên chức năng kích thích sản xuất của tiền lương ở nước ta bị suy yếu. Tiền lương có hai mặt đối lập nhau, mặt tích cực và mặt tiêu cực. Khi mặt tích cực của tiền lương – kích thích sản xuất bị hạn chế thì mặt tiêu cực lập tức nổi lên và tiền lương sẽ trở thành yếu tố kìm hãm sản xuất phát triển.

d. Chức năng tích lũy (hay để dành)

Tiền lương không chỉ được người lao động tiêu dùng trong quá trình làm việc mà còn được tích lũy để dành để phòng những bất trắc có thể xảy ra khi người lao động không thể làm việc được nhưng vẫn phải tiêu dùng. Tích lũy là sự cần thiết khách quan đối với mọi người lao động. Về nguyên tắc, tiền lương chỉ được để dành khi người lao động không chi dùng hết lương của mình. Trên thực tế, tiền lương của người lao động nói chung không đủ chi dùng, vì thế, không có điều kiện tích lũy (để dành). Tuy nhiên, Nhà nước vẫn buộc người lao động phải để dành thông qua đóng góp bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế bắt buộc (5% BHXH và 1% BHYT so với tiền lương cơ bản của mình). Việc tiền lương không thực hiện được chức năng tích lũy một cách chủ động đã gây nhiều khó khăn cho những người không may gặp bất trắc cũng như những người hưu trí, vì thế, dẫn đến tình trạng một bộ phận người lao động đã tìm cách tự tích lũy, kể các biện pháp tiêu cực.

II. CÁC YẾU TỐ CƠ BẢN ẢNH HƯỞNG ĐẾN TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

Trong thực tế, tiền lương rất khác nhau giữa các cá nhân, giữa các tổ chức cũng như khác nhau ở các thời kỳ khác nhau. Sự khác nhau đó là do tác động của các yếu tố khác nhau. Có

thể phân làm 5 nhóm yếu tố cơ bản ảnh hưởng đến tiền lương của người lao động như sau:

1. Các yếu tố thuộc về xã hội và Nhà nước

- Tình hình biến động thế giới. Khi tình hình thế giới bình thường tương đối ổn định, không có những biến động về chính trị, quân sự thì Nhà nước có điều kiện để tăng lương và nâng cao mức sống của người lao động. Ngược lại, khi có biến động Nhà nước phải tăng cường dự trữ các nguồn lực để đề phòng những biến động, vì thế, ít có điều kiện tăng lương.

- Tình hình phát triển kinh tế xã hội, trước hết là mức tăng trưởng GDP. Khi kinh tế xã hội phát triển Nhà nước sẽ có nguồn lực dồi dào và các điều kiện cần thiết để tăng lương, cải thiện đời sống của người lao động. Mức tăng tiền lương phải gắn với mức tăng trưởng kinh tế và trên cơ sở tăng trưởng kinh tế. Tuy nhiên, việc tăng trưởng kinh tế không phải chỉ phục vụ cho việc tăng lương. Trong những năm vừa qua, khi nền kinh tế của nước ta tăng trưởng mạnh Nhà nước đã liên tục tăng lương cho các đối tượng hưởng lương đã có tác động tích cực đến cải thiện đời sống của người lao động.

- Luật pháp của Nhà nước, trong đó đặc biệt là Bộ luật Lao động. Trong Bộ luật Lao động hiện nay của nước ta, tại chương VI “Tiền lương” có quy định mức lương tối thiểu cũng như những quy định điều chỉnh khác liên quan đến tiền lương mà các tổ chức và cá nhân người lao động phải thực hiện. Ngoài ra, các nghị định của Chính phủ, các chỉ thị, thông tư và các văn bản pháp quy khác được ban hành cũng tác động mạnh đến tiền lương của người lao động.

- Chính sách của Nhà nước liên quan đến thu hút vốn đầu tư nước ngoài; các chính sách về tiền lương và đảm bảo mức sống đối với người lao động.

2. Các yếu tố thuộc về thị trường

- Cung cầu trên thị trường lao động. Khi nghiên cứu thị trường lao động chúng ta nhận thấy sự tác động to lớn của cung cầu trên thị trường lao động đối với sự hình thành giá cả sức lao động. Một trong những nguyên nhân mức lương thấp ở các nước đang phát triển và vai trò độc tôn của các tổ chức doanh nghiệp trước người lao động là do cung lao động ở các nước đó thường lớn hơn cầu lao động nhiều, tình trạng thất nghiệp phổ biến.

- Mức lương đang thịnh hành trên thị trường lao động. Trong nền kinh tế thị trường, tín hiệu của thị trường được các doanh nghiệp chú ý sử dụng nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của mình. Trên cơ sở cung cầu lao động hình thành nên giá nhân công hay các mức lương phù hợp với các loại lao động và các tổ chức, doanh nghiệp coi đó như là một căn cứ quan trọng để xác định mức lương cho doanh nghiệp của mình.

- Sự biến động của giá cả thị trường. Giá cả sức lao động thay đổi gắn liền với sự thay đổi của giá cả tư liệu sinh hoạt. Vì thế, để đảm bảo mức sống thực tế của người lao động, Nhà nước, các cơ quan, doanh nghiệp phải quan tâm đến sự biến động của giá cả thị trường. Khi giá cả thị trường tăng thì tiền lương tăng, mặt khác, việc tăng tiền lương phải trên cơ sở kiểm soát và khống chế giá cả thị trường thì việc tăng lương mới có ý nghĩa của nó. Mặc dù trong những năm qua, Nhà nước ta đã nhiều lần chủ động tăng lương nhưng do giá cả thị trường tăng mạnh nên việc cải thiện đời sống của người lao động nước ta vẫn còn gặp nhiều khó khăn.

3. Các yếu tố thuộc về tổ chức

- Chính sách đãi ngộ của tổ chức, trước hết được thể hiện trong quy chế trả lương. Quy chế trả lương (trong các doanh nghiệp) hoặc quy chế thu chi nội bộ (trong các cơ quan Nhà

nước) là sự cụ thể hoá các chính sách đãi ngộ của tổ chức đối với các thành viên. Trong các quy chế đó luôn có sự đảm bảo và phân biệt về tiền lương giữa các thành viên hoặc các nhóm thành viên tùy thuộc vào điều kiện của tổ chức và mức đóng góp của các thành viên.

- Tình hình thực hiện nhiệm vụ sản xuất kinh doanh và tiêu thụ hàng hoá. Nguồn chi trả của các doanh nghiệp là quỹ tiền lương tương ứng với mức độ thực hiện nhiệm vụ sản xuất kinh doanh và tiêu thụ hàng hoá. Trong trường hợp do hoạt động tốt trong lĩnh vực marketing, sản xuất sản phẩm có uy tín, có chất lượng, giá thành hạ, mức độ tiêu thụ mạnh thì các doanh nghiệp có lợi thế và có điều kiện để đảm bảo và tăng dần mức lương chi trả. Ngược lại, nếu hàng hoá ế ẩm, không tiêu thụ được sẽ ảnh hưởng rất lớn đến thu nhập của người lao động.

- Khả năng phát triển của tổ chức. Trong thực tế, tiền lương của người lao động không chỉ phụ thuộc vào kết quả hoạt động của doanh nghiệp trong thời gian hiện tại mà còn phụ thuộc vào khả năng phát triển lâu dài của tổ chức, doanh nghiệp đó. Do đó, để giữ và thu hút nhân viên lâu dài phục vụ cho sự phát triển trong tương lai, doanh nghiệp có thể trả cao hơn mức lương hiện hành hoặc người lao động vẫn chấp nhận mức lương hiện tại để có điều kiện phát triển hơn trong tương lai.

- Năng suất lao động của doanh nghiệp. Tiền lương của người lao động phụ thuộc rất lớn vào năng suất lao động của họ. Do đó, khi đánh giá mức tiền lương phải căn cứ vào năng suất lao động thực tế đạt được.

- Số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ công nhân viên của doanh nghiệp. Số lượng và chất lượng đội ngũ lao động có ảnh hưởng trực tiếp hoặc gián tiếp đến mức và khả năng chi trả tiền lương. Doanh thu cũng như hiệu quả sản xuất kinh doanh

phụ thuộc chủ yếu vào số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ công nhân viên, thông qua đó ảnh hưởng đến tiền lương và thu nhập của họ. Ngoài ra, số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ công nhân viên của doanh nghiệp liên quan đến số lượng và chất lượng lao động, do đó, liên quan đến quy mô và khả năng chi trả của doanh nghiệp. Ngoài những yếu tố trên tiền lương còn chịu ảnh hưởng của các yếu tố như định mức lao động, cơ cấu tổ chức của doanh nghiệp, khả năng tài chính của doanh nghiệp, môi trường làm việc, ...

4. Các yếu tố thuộc về người lao động

- Mức độ hoàn thành công việc được giao. Khi trả lương cho người lao động phải căn cứ vào mức độ hoàn thành công việc được giao. Mức độ hoàn thành công việc của người lao động càng lớn, chất lượng hoàn thành càng cao thì tiền lương nhận được càng phải lớn, phù hợp với trả lương theo số lượng và chất lượng lao động.

- Thâm niên công tác. Thâm niên công tác phản ánh thời gian công tác và cống hiến của người lao động đối với tổ chức, doanh nghiệp. Thời gian làm việc càng dài người lao động càng tích lũy được nhiều kinh nghiệm và làm việc càng có hiệu quả, vì thế, tiền lương của những người đó càng phải cao. Mặt khác, để khuyến khích người lao động làm việc lâu dài cho doanh nghiệp mức tiền lương trả cho người lao động phải phụ thuộc vào thâm niên công tác. Tuy nhiên, trong trả lương theo thâm niên cần chống tư tưởng “sống lâu lên lão làng” không gắn với kết quả lao động. Một số nước, để chống tư tưởng này trong trả lương, họ không tính đến yếu tố thâm niên công tác.

- Trình độ chuyên môn và kinh nghiệm công tác: Trình độ chuyên môn và kinh nghiệm công tác là yếu tố quan trọng thể hiện mặt chất lượng lao động của người lao động. Trình độ

chuyên môn và kinh nghiệm công tác có được là nhờ vào quá trình đào tạo hoặc tự tích lũy kinh nghiệm trong quá trình làm việc, gắn liền với thâm niên công tác. Tuy nhiên, cũng cần chú ý, không phải những người có thâm niên công tác cao là luôn luôn có kinh nghiệm công tác. Những người nào có trình độ chuyên môn càng cao và kinh nghiệm công tác càng nhiều thì tiền lương của người đó càng cao.

- Tiềm năng phát triển cá nhân trong tương lai. Để thu hút và giữ những người trẻ, tài giỏi, có khả năng phát triển trong tương lai các tổ chức có thể trả lương cao hơn mức bình thường, phụ thuộc vào chính sách đãi ngộ của từng tổ chức đối với cá nhân.

5. Các yếu tố thuộc về công việc: Bao gồm:

- Khối lượng công việc
- Độ phức tạp của công việc
- Phạm vi công việc

Khi khối lượng công việc càng lớn, độ phức tạp công việc càng cao và phạm vi công việc càng rộng đòi hỏi tiền lương phải được trả càng cao.

Như vậy, tiền lương của người lao động cao hay thấp không chỉ phụ thuộc vào người lao động mà còn phụ thuộc vào hiệu quả hoạt động của các cơ quan, doanh nghiệp cũng như tình hình phát triển kinh tế xã hội, chính trị và sự biến động về các mặt của thế giới. Đây là những căn cứ quan trọng để doanh nghiệp cũng như Nhà nước xác định mức lương phù hợp cho các đối tượng lao động hưởng lương.

III. NHỮNG NGUYÊN TẮC CƠ BẢN CỦA TỔ CHỨC TIỀN LƯƠNG

Bất cứ một tổ chức nào khi hoạt động cũng đều phải dựa trên những nguyên tắc nhất định. Các nguyên tắc là những quy định bắt buộc nhằm đảm bảo cho hoạt động của tổ chức theo

Chương 14. Tiền lương và nguyên tắc tổ chức tiền lương

đúng hướng, mục tiêu đã quy định. Việc vi phạm nguyên tắc, xét về lâu dài, sẽ làm rối loạn và suy yếu các hoạt động tổ chức. Tổ chức tiền lương bao gồm những hoạt động nhằm xác định số lượng tiền lương cần thiết và chuyển số tiền dự tính đó từ cơ quan, doanh nghiệp đến người lao động trên cơ sở xác định rõ mức hao phí lao động và mức chi phí tiền lương nhằm bù đắp sức lao động đã hao phí nhằm thúc đẩy sản xuất phát triển.

Nội dung tổ chức tiền lương chủ yếu bao gồm:

- Xây dựng mạng lưới cán bộ chuyên trách công tác tiền lương từ phòng ban đến tổ sản xuất.
- Xây dựng kế hoạch quỹ lương và tìm kiếm các giải pháp nhằm tăng nguồn quỹ chi trả.
- Phối hợp với các đơn vị liên quan trong tổ chức để thực hiện việc tính toán và thanh quyết toán tiền lương, tiền thưởng cho các bộ phận cũng như cho người lao động.
- Nghiên cứu, giải quyết các chính sách, chế độ quy định của Nhà nước đối với người lao động về tiền lương, phụ cấp lương và các chế độ ưu đãi khác liên quan.
- Phân tích, đánh giá tình hình chi trả tiền lương, hiệu quả của nó và đề ra các giải pháp kiến nghị nhằm sử dụng có hiệu quả hơn quỹ tiền lương.

Tổ chức tiền lương phải đáp ứng yêu cầu đơn giản, dễ hiểu đối với người lao động và có hiệu quả đối với cơ quan, doanh nghiệp.

Những nguyên tắc cơ bản của tổ chức tiền lương là:

1. Nguyên tắc “Trả lương ngang nhau cho lao động như nhau”

Đây là sự thể hiện của nguyên tắc cơ bản trong phân phối theo lao động “Làm theo năng lực, hưởng theo lao động”. Theo

đó, lao động như nhau là lao động có số lượng và chất lượng như nhau. Có thể thông qua lượng calo tiêu hao hoặc thông qua thời gian hoặc thông qua số lượng sản phẩm đảm bảo chất lượng để xác định số lượng lao động hao phí, còn đối với chất lượng lao động có thể thông qua các kỹ năng nghề nghiệp, trình độ văn hoá, trình độ chuyên môn kỹ thuật và các phẩm chất cần thiết (tinh thần, thái độ, sự chủ động, sáng tạo, trách nhiệm,...) để thực hiện các công việc. Khi lao động có số lượng và chất lượng như nhau thì tiền lương được trả bằng nhau, không phân biệt tuổi tác, dân tộc, màu da,... Thực hiện nguyên tắc này giúp cho người lao động yên tâm cống hiến, yên tâm công tác ở vị trí của mình. Hiện nay, trong cơ chế thị trường, việc trả lương không chỉ tính đến hao phí lao động của từng cá nhân mà phải tính cả đến hao phí lao động của tập thể nữa. Vì thế, lao động như nhau bao hàm không chỉ của từng cá nhân như nhau mà của cả tập thể; việc đánh giá chất lượng lao động của từng người không chỉ qua yếu tố cứng - trình độ lành nghề mà cả qua các yếu tố mềm - ý thức, trách nhiệm, quan hệ,... Trong thực tế, lao động cá nhân như nhau, nhưng lao động tập thể có thể khác nhau, do đó tiền lương của các cá nhân đó có thể cũng khác nhau. Đây là điểm khác nhau căn bản trong cơ chế kế hoạch hoá tập trung và trong cơ chế thị trường liên quan đến việc thực hiện nguyên tắc này. Đảm bảo nguyên tắc này là nhằm chống lại các tư tưởng đòi hưởng thụ cao hơn cống hiến của mình theo kiểu “ngồi mát ăn bát vàng”, tư tưởng “chộp giật” và phân phối “bình quân chủ nghĩa” hay “ban ơn” trong trả lương.

2. Nguyên tắc: “Đảm bảo tốc độ tăng tiền lương bình quân phải nhỏ hơn tốc độ tăng năng suất lao động”

Đây là một trong những nguyên tắc nhằm đảm bảo hiệu quả

của việc trả lương. Theo nguyên tắc đó, tiền lương được trả phải dựa vào năng suất lao động đạt được và phải nhỏ hơn chúng. Thực hiện nguyên tắc này sẽ giúp cho các doanh nghiệp giảm được giá thành, hạ giá cả và tăng cường tích lũy để thúc đẩy sản xuất phát triển. Mối quan hệ giữa năng suất lao động, tiền lương và giá thành sản phẩm như sau:

$$Z = \left(\frac{Itl}{Iw} - 1 \right) \times d_0$$

Trong đó: Z là phần trăm tăng (+) hoặc giảm (-) giá thành

Itl – Chỉ số tiền lương bình quân

Iw – Chỉ số năng suất lao động

d₀ – Tỷ trọng tiền lương trong giá thành

Công thức trên cho thấy, việc đảm bảo tốc độ tăng tiền lương bình quân (Itl) nhỏ hơn tốc độ tăng năng suất lao động (Iw) làm cho Z luôn âm, tức là giá thành sẽ giảm. Trong thực tế có những thời kỳ Nhà nước chủ động vi phạm nguyên tắc này trong trường hợp cần thiết, chẳng hạn, tăng lương (lương tối thiểu) cao hơn mức năng suất lao động tại thời điểm đó nhằm cải thiện đời sống của người lao động. Tuy nhiên, nếu thường xuyên vi phạm hoặc vi phạm trong thời gian dài thì sẽ ảnh hưởng đến tích lũy, giảm hiệu quả kinh doanh. Việc thực hiện nguyên tắc này không những là sự cần thiết khách quan, thể hiện mối quan hệ giữa làm và ăn, giữa tích lũy và tiêu dùng mà hoàn toàn có khả năng thực hiện được. Khi nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến tiền lương bình quân và ảnh hưởng đến năng suất lao động có thể nhận thấy rằng các yếu tố ảnh hưởng đến tiền lương bình quân thì đồng thời cũng ảnh hưởng đến năng suất lao động, nhưng có những yếu tố chỉ ảnh hưởng hoặc ảnh hưởng chủ yếu đến năng suất lao động, mà không hoặc ảnh

hường rất ít đến tiền lương bình quân (áp dụng kỹ thuật công nghệ mới,...).

3. Nguyên tắc “Đảm bảo mối quan hệ hợp lý về tiền lương giữa các ngành, các vùng và giữa các đối tượng trả lương khác nhau”

Nguyên tắc này là nguyên tắc bổ sung cho nguyên tắc thứ nhất: trả lương khác nhau cho lao động khác nhau. Khi lao động có số lượng và chất lượng khác nhau thì tiền lương được trả phải khác nhau. Để có sự phân biệt trong trả lương đòi hỏi phải xác định chính xác cả số lượng lẫn chất lượng lao động. Chất lượng lao động khác nhau thường được thể hiện qua:

- Trình độ lành nghề bình quân khác nhau. Trình độ lành nghề là một trong chỉ tiêu quan trọng phản ánh chất lượng lao động; trình độ lành nghề cao chứng tỏ chất lượng lao động cao và ngược lại. Nguyên tắc đầu đòi hỏi phải trả lương theo chất lượng lao động. Trong các ngành khác nhau trình độ lành nghề bình quân có thể khác nhau, thông thường những ngành công nghiệp nặng có trình độ lành nghề bình quân cao hơn trình độ lành nghề bình quân trong các ngành công nghiệp nhẹ, vì thế tiền lương bình quân trong các ngành đó cũng phải khác nhau, ngành công nghiệp nặng có tiền lương bình quân cao hơn so với ngành công nghiệp nhẹ.

- Điều kiện lao động khác nhau. Điều kiện lao động là tổng hợp các yếu tố bên ngoài (ánh sáng, độ rung, tiếng ồn, nhiệt độ, ...) xung quanh con người tác động đến con người. Điều kiện lao động khác nhau không chỉ giữa các ngành, trong nội bộ từng ngành mà còn trong nội bộ từng doanh nghiệp. Khi điều kiện lao động khác nhau hao phí lao động của con người sẽ không giống nhau. Để đảm bảo tái sản xuất sức lao động như nhau đòi hỏi tiền lương phải khác nhau. Tiền lương khác nhau có thể

được thể hiện trong sự phân biệt các mức tiền lương trong thang lương (mức lương có điều kiện lao động không bình thường và mức lương có điều kiện lao động bình thường) hoặc thông qua phụ cấp (phụ cấp nóng, độc hại).

- Vị trí quan trọng của từng ngành trong nền kinh tế quốc dân. Vị trí quan trọng của từng ngành phụ thuộc vào tầm quan trọng của ngành đó trong nền kinh tế quốc dân trong từng thời kỳ cũng như nhu cầu sức lao động của ngành đó. Thông thường, các ngành có tầm quan trọng càng lớn càng được xếp vào những vị trí hàng đầu, chẳng hạn, các ngành công nghiệp nặng (cơ khí, điện, luyện kim, hoá chất, khai thác mỏ,...) luôn được xếp vào các vị trí hàng đầu. Những ngành được xếp vào các vị trí hàng đầu thường có mức lương cao hơn mức lương cùng bậc trong các ngành xếp ở vị trí sau. Chẳng hạn, ngành luyện kim, hoá chất có hệ số lương bậc 1 từ 1,40 đến 1,62, trong khi ngành thương mại, ăn uống có hệ số lương bậc 1 từ 1,16 đến 1,40. Mục đích trả lương cao hơn là nhằm thu hút lao động để phát triển các ngành đó. Trong một số ngành được Nhà nước ưu tiên phát triển (quân đội, y tế, giáo dục,...) hệ số lương khởi điểm tốt nghiệp đại học cũng cao hơn các ngành khác (Chế độ lương năm 1993: Quân đội có mức lương gấp đôi dân sự, hệ số lương của ngành giáo dục, y tế khởi điểm 1,92, trong khối hành chính sự nghiệp khởi điểm là 1,86, còn trong khối sản xuất kinh doanh chỉ có 1,78...).

- Sự khác biệt giữa các vùng về điều kiện sống (khí hậu, đi lại, giá cả sinh hoạt,...). Các vùng khác nhau có điều kiện sống có thể khác nhau. Có những vùng thuận lợi về đi lại, giá cả rẻ, khí hậu thời tiết thuận hoà, nhưng cũng có những vùng không thuận lợi về đi lại, khí hậu thời tiết khắc nghiệt, giá cả đắt đỏ,... Sự khác nhau này dẫn đến mức chi phí khác nhau và người lao động không muốn đến những vùng không thuận lợi về đi lại, khí

hậu và giá cả đất đỏ. Vì thế, để tái sản xuất sức lao động như nhau tiền lương phải khác nhau. Sự khác nhau về tiền lương thường được thể hiện thông qua phụ cấp khu vực, phụ cấp đất đỏ.

Ngoài ra, trong nhiều trường hợp, đối với một số loại lao động đặc biệt cần thu hút và giữ chân (nghệ nhân, các nhà quản lý, nhà chuyên môn tài giỏi,...) mà các cơ quan, doanh nghiệp đang thiếu hoặc đang cần cũng phải trả cao, thậm chí cao hơn giá trị thực và giá trị trả trên thị trường

IV. HIỆU QUẢ CỦA CÔNG TÁC TRẢ LƯƠNG

Đối với một tổ chức, doanh nghiệp trả lương như thế nào cho có hiệu quả là một trong những vấn đề quan trọng cần phải được quan tâm nhằm nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, vì tiền lương là những chi phí, nhưng chi phí cần thiết, chi phí có hiệu quả.

1. Những yêu cầu cơ bản để công tác trả lương có hiệu quả

Để công tác trả lương có hiệu quả đòi hỏi phải:

- Tổ chức tốt bộ máy làm công tác tiền lương: mảng lưới cán bộ làm công tác tiền lương phải gọn nhẹ, linh hoạt, đảm bảo những cán bộ được đào tạo đúng chuyên môn, có năng lực tư duy kinh tế cao, hiểu biết về lĩnh vực tiền lương.

- Phải biết lựa chọn các hình thức, chế độ trả lương phù hợp với điều kiện cụ thể của tổ chức, doanh nghiệp.

- Xác định mức lương phù hợp đối với từng cá nhân trên cơ sở nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến chúng để vừa khuyến khích động viên, nhưng vừa không làm tăng chi phí, nghĩa là phải tính toán: khi chi trả một đồng tiền lương thì doanh nghiệp sẽ thu được gì từ việc chi đó.

- Phải dùng thước đo hao phí lao động, mức đóng góp của từng cá nhân đối với tập thể trên cơ sở đánh giá nhân viên và đánh giá thực hiện công việc làm căn cứ trả lương, không chấp nhận việc trả lương không có căn cứ, theo lối bình quân chủ nghĩa dưới dạng ban phát, trợ cấp.

- Phải loại bỏ các nguồn thu nhập không lao động cũng như những đặc quyền đặc lợi của một bộ phận nào đó trong tổ chức. Hiệu quả tiền lương đối với doanh nghiệp không đồng nghĩa với tiết kiệm chi tiêu quỹ lương, mặc dù tiết kiệm là yếu tố quan trọng nhằm nâng cao hiệu quả. Nếu trả lương thấp để tiết kiệm quỹ lương thì dễ dẫn đến vòng luẩn quẩn: lương thấp làm cho người lao động kém phần khởi, sức khoẻ giảm sút, không gắn bó với tổ chức, không nhiệt tình làm việc, vì thế, kết quả lao động sẽ thấp, năng suất lao động thấp và đến lượt chính chúng lại ảnh hưởng đến tiền lương thu nhập của họ

2. Các chỉ tiêu đánh giá hiệu quả của công tác trả lương

Hiệu quả trả lương được biểu hiện thông qua hiệu quả kinh tế và hiệu quả xã hội.

a. Hiệu quả kinh tế của trả lương

Hiệu quả kinh tế của việc trả lương có thể được thể hiện thông qua các chỉ tiêu sau:

- Chi phí tiền lương trên một đồng giá trị sản phẩm trước và sau khi tăng lương.
- Phần tăng thêm tiền lương so với phần tăng thêm năng suất lao động trước và sau khi tăng lương.
- Tăng giảm giá thành trước và sau khi tăng lương.
- Chất lượng sản phẩm trước và sau khi tăng lương.
- Năng suất, hiệu quả làm việc của người lao động sau khi thay đổi tiền lương.

b. Hiệu quả xã hội của trả lương

Hiệu quả xã hội của tiền lương có thể được thể hiện thông qua các chỉ tiêu:

- Thay đổi trạng thái sức khoẻ của người lao động sau khi thay đổi tiền lương.
- Sự gắn bó với tập thể, với tổ chức thay đổi khi thay đổi tiền lương.
- Tinh thần, thái độ lao động và trách nhiệm đối với công việc thay đổi khi thay đổi tiền lương.

Như vậy, khi trả lương và tính toán hiệu quả tiền lương cần chú ý:

- Tiền lương trả cho người lao động không chỉ là chi phí đối với doanh nghiệp mà còn là thu nhập đối với người lao động. Hơn nữa, tiền lương còn là khoản đầu tư của doanh nghiệp trong dài hạn nhằm thu hút lao động, giữ lao động giỏi và tăng cường chất lượng sức lao động. Trong thực tế thường xảy ra mâu thuẫn: doanh nghiệp muốn giảm tiền lương để giảm chi phí, còn người lao động lại muốn được tăng lương. Giải quyết mâu thuẫn này được thực hiện bằng cách xác định hiệu quả tiền lương, nghĩa là phải đánh giá một đồng tiền lương bỏ ra doanh nghiệp thu lại được những gì từ phía người lao động.

- Trong vấn đề tính hiệu quả trả lương không phải lúc nào cũng tính được hiệu quả kinh tế hoặc chỉ chú ý hiệu quả kinh tế mà cần phải tính đến hiệu quả xã hội của nó. Trong thực tế, không phải chỉ có lương cao là người lao động hoàn toàn yên tâm, phấn khởi lao động, vì thế, bên cạnh yếu tố tiền lương phải quan tâm và kết hợp với các yếu tố khác, như sự quan tâm của lãnh đạo, tạo không khí làm việc cởi mở, dân chủ,... thì tiền lương mới thực sự phát huy hiệu quả của nó.

Chương 15

CHÍNH SÁCH VÀ CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG

I. CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG

1. Chính sách tiền lương trong phát triển kinh tế xã hội

Chính sách là một trong những công cụ quản lý quan trọng, thông qua đó chủ thể quản lý tác động vào đối tượng quản lý nhằm đạt mục tiêu đề ra. Có nhiều định nghĩa khác nhau về chính sách, như “chính sách là phương thức hành động được một chủ thể khẳng định và thực hiện nhằm giải quyết những vấn đề lặp đi lặp lại”¹. Chính sách thể hiện thái độ của người chủ, người quản lý đối với người lao động, người bị quản lý. Chính sách được xây dựng trên cơ sở của đòi hỏi thực tế khách quan, do đó chính sách phải đảm bảo tính khách quan. Mặt khác, chính sách do một nhóm người đại diện xây dựng, vì thế, nó mang yếu tố chủ quan, phụ thuộc vào ý chí cũng như trình độ, năng lực của người lập chính sách. Trong chính sách luôn có 2 bộ phận quan trọng nhất, đó là mục tiêu cần đạt và các biện pháp để đạt được các mục tiêu. Chính sách góp phần quan trọng vào định hướng hành vi của các chủ thể nhằm cùng hướng tới một mục tiêu chung. Chính sách mang tính lịch sử, nó chỉ phù hợp với từng giai đoạn phát triển nhất định. Mặt khác, chính sách phải cụ thể, có chủ thể riêng, đối tượng riêng, không thể có chính sách chung chung phù hợp với mọi thời kỳ, mọi đối

¹ Giáo trình “ Chính sách Kinh tế - Xã hội ” của khoa Khoa học Quản lý, NXB Khoa học và Kỹ thuật, năm 2000, trang 20 - 23

tượng. Khi các đối tượng và môi trường thay đổi thì chính sách phải thay đổi theo để tránh lỗi thời và tăng cường tính hiệu lực của nó. Trong lĩnh vực tiền lương có chính sách tiền lương. Xét theo phạm vi hoạt động, chính sách tiền lương có hai loại chủ yếu: chính sách tiền lương của Nhà nước và chính sách tiền lương của các cơ quan, doanh nghiệp. Chính sách của Nhà nước được thể hiện qua các văn bản về tiền lương do Chính phủ hoặc các bộ, ngành liên quan xây dựng, soạn thảo. Chính sách tiền lương trong các cơ quan hành chính, sự nghiệp thường được thể hiện trong các quy chế thu chi nội bộ, còn trong các doanh nghiệp chủ yếu được thể hiện thông qua quy chế trả lương, trả thưởng. Cả hai loại chính sách tiền lương đó có quan hệ mật thiết với nhau, trong đó chính sách tiền lương của Nhà nước và những văn bản pháp quy của Nhà nước có liên quan mang tính bắt buộc hoặc định hướng cho các chính sách của các cơ quan, doanh nghiệp. Chính sách tiền lương đang đề cập ở đây là chính sách tiền lương của Nhà nước. Chính sách tiền lương thuộc một trong các chính sách kinh tế - xã hội quan trọng, trực tiếp liên quan đến lợi ích của hàng triệu người, ảnh hưởng đến sự ổn định về kinh tế, chính trị và xã hội của đất nước. Việc xây dựng chính sách tiền lương đúng đắn, có cơ sở khoa học là hết sức cần thiết nhằm tạo động lực quan trọng trong phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Tuy nhiên, do tính phức tạp của nó, trong từng giai đoạn nhất định chính sách tiền lương khó đáp ứng ngay được mọi yêu cầu. Hơn nữa, nền kinh tế và đời sống xã hội của nhân dân ở nước ta đang biến đổi và phát triển nhanh. Vì thế, chính sách tiền lương phải được xem xét, bổ sung kịp thời để ngày càng đáp ứng tốt hơn các yêu cầu của nền kinh tế cũng như của người lao động. Thông thường, trong giai đoạn đầu áp dụng, chính sách phát huy tốt tác dụng do nó phù hợp, nhưng sau một thời gian nhất định nó càng ngày càng trở nên

Chương 15. Chính sách và chế độ tiền lương

lạc hậu, lỗi thời và đòi hỏi phải được thay thế. Chu kỳ sống của một chính sách tùy thuộc chủ yếu vào chỗ nó được xây dựng trên cơ sở nào, có khoa học hay không, điều kiện để nó phát huy tác dụng còn tồn tại hay không. Chính sách tiền lương gắn chặt với chính sách bảo hiểm xã hội và chính sách ưu đãi người có công, tạo thành một hệ thống chính sách xã hội quan trọng của Nhà nước. Ba chính sách này có 3 đối tượng riêng: chính sách tiền lương liên quan đến những người đang làm việc, chính sách bảo hiểm xã hội liên quan đến những người nghỉ hưu và hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội và chính sách trợ cấp ưu đãi người có công liên quan đến những người có công đối với đất nước trong các cuộc kháng chiến. Tuy có đối tượng riêng nhưng cả ba chính sách đó gắn chặt với nhau và ảnh hưởng lẫn nhau.

Chính sách tiền lương, cũng như các chính sách xã hội khác phải đáp ứng các yêu cầu sau đây:

Chính sách tiền lương phải ổn định, liên tục và thống nhất. Việc ổn định, liên tục và thống nhất sẽ giúp cho người xây dựng chính sách thống nhất trong mục đích, phương hướng và có kế hoạch trong việc triển khai các chiến lược đảm bảo và nâng cao đời sống của người lao động, đồng thời tạo ra sự yên tâm, tin tưởng vào chính sách của Nhà nước. Chính sách tiền lương phải hướng vào việc đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu của người lao động, xây dựng mối quan hệ đoàn kết bền vững giữa các tầng lớp nhân dân lao động. Vì thế, khi kinh tế phát triển, yêu cầu cải thiện đời sống người lao động đặt ra trong quá trình đó thì chính sách tiền lương phải được xem xét, đổi mới phù hợp với sự thay đổi đó. Mặt khác, chính sách tiền lương phải cân đối giữa các đối tượng, các khu vực hưởng lương nhằm tạo ra một bằng hợp lý trong vấn đề thu nhập.

- Chính sách tiền lương phải được thường xuyên xem xét, thay đổi khi các điều kiện kinh tế xã hội thay đổi. Chính sách

tiền lương muốn phát huy được vai trò tích cực của nó phải phù hợp với các yêu cầu đặt ra trong từng thời kỳ. Một chính sách dù tích cực đến đâu cũng chỉ phù hợp trong một giai đoạn lịch sử nhất định, không có chính sách vĩnh cửu; đặc biệt đối với nước ta hiện nay, khi kinh tế xã hội đang có những biến đổi mạnh, quá trình hội nhập quốc tế đang diễn ra sâu rộng, thì việc thường xuyên cân nhắc, bổ sung đổi mới chính sách tiền lương là hết sức cần thiết. Vì thế, việc đổi mới chính sách đòi hỏi phải loại bỏ những yếu tố lạc hậu, không phù hợp, đồng thời không chỉ dựa trên các điều kiện trong nước mà còn cần tính đến các điều kiện quốc tế, hội nhập.

Chính sách tiền lương của Nhà nước có vai trò hết sức quan trọng, nó không chỉ là công cụ quản lý phân phối của Nhà nước mà còn thể hiện thái độ của Nhà nước đối với các tầng lớp nhân dân lao động khác nhau, sự quan tâm đến lợi ích và đời sống của người lao động, là công cụ điều tiết thu nhập, điều tiết lao động giữa các vùng, các ngành, tạo ra sự ổn định kinh tế, xã hội và định hướng quan trọng cho các cơ quan, doanh nghiệp trong lĩnh vực phân phối. Vì thế, nếu chính sách tiền lương không phù hợp thì không những nó không thực hiện được vai trò của mình trong phát triển kinh tế xã hội mà nhiều khi còn cản trở sự phát triển đó. Trong những năm qua, chính sách tiền lương của Việt Nam đã phát huy được những tác dụng nhất định. Tuy nhiên, với một trình độ kinh tế còn thấp kém, mức và tốc độ tăng GDP bình quân đầu người còn hạn chế, chiến tranh, năng lực của cán bộ điều hành, xây dựng chính sách, làm công tác lao động tiền lương chưa tương xứng với yêu cầu... nên chính sách tiền lương chưa phát huy hết được vai trò tích cực của nó.

2. Nội dung của chính sách tiền lương

Chính sách tiền lương của Nhà nước được thể hiện chủ yếu

thông qua những nội dung sau:

- Xác định mức lương tối thiểu và quan hệ giữa tiền lương tối thiểu, tiền lương trung bình và tiền lương tối đa, quan hệ tiền lương giữa các khu vực, các ngành, các đối tượng hưởng lương, trong đó xác định mức lương tối thiểu có ý nghĩa đặc biệt quan trọng

- Xây dựng hệ thống thang bảng lương;
- Xây dựng cơ chế quản lý tiền lương;
- Xây dựng các chế độ phụ cấp lương và các chế độ khác liên quan.

Tuỳ theo tình hình và điều kiện cụ thể việc thay đổi chính sách tiền lương có thể được thực hiện ở các cấp độ khác nhau: Điều chỉnh khi có một vài thay đổi nhỏ phù hợp, cải tiến khi có những thay đổi cơ bản phù hợp hơn với điều kiện hiện tại, còn cải cách tiền lương là một sự đổi mới căn bản, toàn diện, triệt để tất cả các yếu tố liên quan. Trong thực tế, do khó phân biệt giữa điều chỉnh với cải tiến, cải tiến với cải cách nên vẫn còn dùng chưa thống nhất. Tuy nhiên, sự thay đổi chính sách tiền lương năm 1993 và 2004 có thể gọi là các cuộc cải cách. Do điều kiện cụ thể của đất nước, cải cách tiền lương có thể diễn ra trong một khoảng thời gian nhất định, trong quá trình đó có những bước đi thích hợp dưới dạng điều chỉnh. Chẳng hạn, cải cách tiền lương hiện nay không phải bắt đầu từ tháng 10/2004 mà từ 2002 và kết thúc vào năm 2007, trong đó tháng 10/2004 chỉ là bước điều chỉnh thang bảng lương và các chế độ phụ cấp. Đến nay, nước ta đã trải qua 3 lần thay đổi chính sách tiền lương: tháng 9 năm 1985 gắn liền với Nghị định 235/ ngày 18/9/1985 của Hội đồng Bộ trưởng (nay là Chính phủ), tháng 4 năm 1993 gắn với cải cách chính sách tiền lương và gần đây nhất, tháng 10 năm 2004, gắn với cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và trợ

cấp ưu đãi người có công. Quá trình thay đổi các chính sách tiền lương gắn liền với điều kiện và quá trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước cũng như sự biến động kinh tế, chính trị, xã hội trên thế giới. Chính sách và chế độ tiền lương ở nước ta mặc dù được ban hành từ năm 1960 nhưng mãi đến năm 1985, nghĩa là 25 năm sau chúng ta mới có điều kiện thay đổi chính sách tiền lương do chiến tranh và những hậu quả nặng nề của chiến tranh và sự kém phát triển của nền kinh tế. Những thay đổi tiếp theo của chính sách tiền lương (năm 1993 và 2004) đã làm cho chính sách tiền lương của nước ta ngày càng hoàn thiện hơn và đáp ứng hơn yêu cầu của nền kinh tế và của người dân lao động.

Chính sách tiền lương Việt Nam được phát triển qua các thời kỳ với nội dung chủ yếu trong từng thời kỳ như sau:

2.1. Chính sách tiền lương theo Nghị định 235/HĐBT ngày 18/9/1985

+ Mức lương tối thiểu: Mức lương tối thiểu 220 đồng/tháng, được quy định căn cứ vào định lượng 44 mặt hàng (gồm 12 mặt hàng ăn uống và chất đốt và 32 mặt hàng về mặc, đồ dùng văn hoá dịch vụ), trong đó chi cho bản thân 160 đồng và chi cho con ăn theo 60 đồng.

+ Quan hệ tiền lương chung: 1-1, 32-3, 5, nghĩa là hệ số mức lương tối thiểu là 1, người có hệ số mức lương trung bình (bậc 1 của tốt nghiệp đại học) là 1,32 và hệ số mức lương cao nhất (của Bộ trưởng) là 3,5.

+ Hệ thống thang bảng lương: Hệ thống thang lương của công nhân sản xuất gồm có 20 thang; hệ thống bảng lương chức vụ lãnh đạo của cán bộ quản lý xí nghiệp gồm 6 bảng theo 3 cấp độ tổ chức: liên hiệp xí nghiệp hoặc tổng công ty; công ty, xí nghiệp hoặc tương đương; phân xưởng, đội, kho; hệ thống bảng lương chức vụ của cán bộ, viên chức hành chính,

sự nghiệp gồm 3 bảng và hệ thống bảng lương của lực lượng vũ trang gồm 4 bảng.

+ Cơ chế quản lý tiền lương: Theo mô hình kinh tế kế hoạch hoá tập trung, mọi tổ chức đều phải xây dựng kế hoạch quỹ lương và hoàn toàn phụ thuộc vào ngân sách Nhà nước chi trả; tiền lương tối thiểu cũng như hệ thống thang bảng lương được thực hiện thống nhất trong toàn quốc.

2.2. Chính sách tiền lương tháng 4 năm 1993

Trong quá trình phát triển của đất nước, nhất là sau khi Đảng ta khởi xướng công cuộc đổi mới đất nước (năm 1986), nền kinh tế nước ta đã chuyển từ trì trệ sang phát triển ngày càng mạnh, với tốc độ cao đã tạo điều kiện thuận lợi cho việc đổi mới chính sách tiền lương. Mặt khác, chính sách tiền lương của nước ta qua 8 năm (từ 1985 đến 1993) đã bộc lộ nhiều hạn chế, không thích ứng với giai đoạn phát triển nhanh của nền kinh tế. Bên cạnh đó, bối cảnh thế giới diễn ra sau sự sụp đổ của các nước XHCN Đông Âu đã có những tác động không thuận lợi đối với tình hình kinh tế, chính trị và xã hội trong nước. Vì thế, tháng 4 năm 1993 Đảng và Nhà nước đã quyết định cải cách chính sách tiền lương. Mục tiêu của cải cách chính sách tiền lương năm 1993 là:

- Chính sách tiền lương mới phải làm cho tiền lương trở thành thước đo giá trị sức lao động, có thể áp dụng ở mọi thành phần kinh tế khi có quan hệ lao động.

- Tiền lương phải đảm bảo tái sản xuất sức lao động, là nguồn thu nhập chính.

- Khắc phục những hạn chế cơ bản của chế độ tiền lương năm 1985, thực hiện tiền tệ hoá tiền lương, xoá bao cấp để giảm dần gánh nặng cho Ngân sách Nhà nước.

- Nhà nước thực hiện quản lý và kiểm soát tiền lương và thu nhập bằng các công cụ điều tiết thích hợp.

Chính sách tiền lương năm 1993 có các nội dung chủ yếu sau:

+ Mức lương tối thiểu: được quy định là 120.000 đồng/ tháng.

+ Quan hệ tiền lương giữa tối thiểu – trung bình – tối đa là 1,0 – 1,9 – 10 (Chủ tịch nước).

+ Hệ thống thang bảng lương: có 4 hệ thống thang bảng lương: Hệ thống bảng lương chức vụ bầu cử (bao gồm chức vụ dân cử từ thư ký Hội đồng nhân dân quận, huyện, thị xã đến Chủ tịch nước); hệ thống bảng lương hành chính sự nghiệp, Đảng, đoàn thể (bao gồm khu vực hành chính sự nghiệp, cán bộ Đảng, đoàn thể làm công tác chuyên môn nghiệp vụ, chuyên gia cao cấp), hệ thống bảng lương của lực lượng vũ trang và hệ thống thang bảng lương của khu vực sản xuất kinh doanh.

+ Cơ chế quản lý tiền lương:

Trong khu vực hành chính sự nghiệp, Nhà nước thực hiện cơ chế quản lý tiền lương bằng cách:

- Kiểm soát thông qua công tác kế hoạch hoá. Hàng năm, các đơn vị lập kế hoạch lao động – tiền lương để cấp có thẩm quyền xét duyệt. Kế hoạch lao động – tiền lương được duyệt là cơ sở để đơn vị đăng ký với cơ quan tài chính cấp phát.

- Khi cấp phát quỹ lương các cơ quan tài chính tiến hành kiểm tra từng đối tượng và quỹ lương của đơn vị, đảm bảo chỉ được rút tiền và chi lương đúng với khoản mục cấp phát.

- Thực hiện quyết toán chi tiêu quỹ lương với cơ quan quản lý tài chính.

Trong khu vực sản xuất kinh doanh cơ chế quản lý tiền lương, thu nhập được thể hiện ở:

- Nhà nước thẩm định đơn giá tiền lương do doanh nghiệp tự xây dựng và đăng ký.

- Đảm bảo quan hệ tiền lương hợp lý giữa các doanh nghiệp. Từ năm 1997 đến 2001 khống chế mức lương trần (cao nhất) theo Nghị định 28/CP ngày 28 tháng 3 năm 1997 của Chính phủ.

- Căn cứ đơn giá tiền lương được giao và hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, giám đốc có trách nhiệm xác định quỹ lương thực hiện và được toàn quyền phân phối quỹ lương và trả lương cho người lao động trên cơ sở quy chế tiền lương đã được xây dựng.

2.3. Chính sách tiền lương trong giai đoạn hiện nay (từ năm 2004 đến nay)

Trên cơ sở đánh giá những mặt tích cực cũng như hạn chế của chính sách tiền lương từ tháng 4 năm 1993, Nhà nước đã quyết định cải cách tiền lương, thành lập Ban chỉ đạo nghiên cứu cải cách chính sách tiền lương Nhà nước. Ban chỉ đạo đã nghiên cứu đề xuất đề án cải cách tiền lương giai đoạn 2002 – 2007, mà việc thay đổi thang bảng lương và chế độ phụ cấp trong tháng 10 năm 2004 vừa qua chỉ là một trong những bước đi ban đầu trong việc thực hiện đề án. Mục tiêu chủ yếu của cải cách chính sách tiền lương giai đoạn này là:

- Chống bao cấp, giảm bớt bình quân; thực hiện tốt hơn nguyên tắc phân phối theo lao động.

- Từng bước tách rõ giữa chính sách tiền lương của cán bộ, công chức hành chính với cán bộ, viên chức sự nghiệp; thực hiện tự chủ về tài chính, về sử dụng biên chế trong các đơn vị sự nghiệp.

- Nâng các mức lương thấp và mức lương trung bình. khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức phát triển chuyên

môn nghiệp vụ; có chính sách đãi ngộ hợp lý đối với các nhà khoa học, văn nghệ sỹ tài năng.

- Thực hiện công khai minh bạch về tiền lương và thu nhập để tiền lương trở thành nguồn thu nhập chính.

Nội dung chủ yếu cải cách tiền lương:

+ Về mức lương tối thiểu. Mức lương tối thiểu chung năm 2004: 290 nghìn, năm 2005: 300 nghìn, năm 2006: 320 nghìn và năm 2007: 340 nghìn đồng/tháng; riêng trong khu vực hưởng lương NSNN năm 2005: 320 nghìn, năm 2006: 350 nghìn và năm 2007: 400 nghìn đồng. (Thực tế hiện nay, tháng 1/2003: 290 nghìn, tháng 10/ 2004: 350 nghìn, tháng 10/2006: 450 nghìn và tháng 1/2008: 540 nghìn đồng , tức tăng nhanh hơn do với dự kiến do sự tác động mạnh của giá cả và yêu cầu cải thiện đời sống của người lao động)

+ Quan hệ tiền lương tối thiểu – trung bình và tối đa: 1- 2, 34 - 10 (chuyên gia cao cấp bậc 3).

+ Hệ thống thang bảng lương: rút gọn còn 6 hệ thống thang bảng lương, rút bớt số bậc trong ngạch và áp dụng chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung, cụ thể:

- Đối với cán bộ lãnh đạo (bầu cử và bổ nhiệm) trong các cơ quan của Đảng và Nhà nước, mặt trận và các đoàn thể từ Trung ương đến cấp xã áp dụng chế độ tiền lương chức vụ (ở Trung ương từ Bộ trưởng trở lên), từ Thứ trưởng và tương đương trở xuống đều xếp lương chuyên môn cộng với phụ cấp chức vụ lãnh đạo để thuận lợi cho việc điều động, luân chuyển cán bộ.

- Đối với cán bộ, công chức chuyên môn, nghiệp vụ hành chính Nhà nước, Đảng, Đoàn thể,... áp dụng chung 1 bảng lương công chức hành chính. Đối với cán bộ, viên chức ở các ngành sự nghiệp áp dụng chung 1 bảng lương viên chức sự nghiệp.

- Đối với lực lượng vũ trang vốn được coi là “một ngành lao động đặc biệt” nên có bảng lương riêng và giữ mức ưu đãi như hiện nay.

- Thang bảng lương của khối sản xuất kinh doanh.

- Bảng lương của viên chức thừa hành, phục vụ (viên chức loại C và D)

+ Chế độ phụ cấp: Bỏ chế độ phụ cấp đất đỏ; điều chỉnh chế độ phụ cấp chức vụ lãnh đạo từ 0,1 đến 1,1 lên 0,15 đến 1,3; bổ sung thêm phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp kiêm nhiệm đứng đầu cơ quan, tổ chức khác; phụ cấp đối với quân binh chủng, đặc biệt thuộc quân đội và công an.

+ Cơ chế quản lý tiền lương: Đối với cơ quan hành chính tiếp tục thực hiện thí điểm khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính, thực hiện phân cấp và giao quyền chủ động cho Thủ trưởng cơ quan hành chính trong việc quyết định xếp lương, nâng bậc, thi nâng ngạch đối với cán bộ công chức thuộc phạm vi quản lý; đối với các đơn vị sự nghiệp thực hiện hạch toán thu – chi, được quyền tự chủ về thực hiện nhiệm vụ về quản lý và sử dụng lao động, tự chủ về quản lý và sử dụng các nguồn lực tài chính và tự chủ về trả lương cho người lao động.

Sự phát triển của chính sách tiền lương của Việt Nam trong suốt hơn hai mươi năm qua, như vừa nêu ở trên, cho thấy, chính sách đó đã ngày càng hoàn thiện hơn, đầy đủ hơn, vì thế, các chính sách đó đã phát huy được tác dụng, động viên mọi người hăng hái lao động, nhất là trong giai đầu thực thi chính sách. Tuy nhiên, kinh tế nước ta hội nhập, phát triển nhanh, yêu cầu cải thiện, nâng cao mức sống của người lao động trong khi khả năng kinh tế còn có hạn hẹp là những yếu tố khách quan, bên cạnh yếu tố chủ quan, tác động đến chính sách tiền lương, làm cho chúng chóng trở nên lạc hậu so với yêu cầu.

II. CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG

1. Khái niệm

Chế độ tiền lương là sự cụ thể hoá chính sách tiền lương. Chế độ tiền lương là văn bản quy định của Nhà nước mà các tổ chức (cơ quan, doanh nghiệp) dựa vào đó để trả lương cho cán bộ nhân viên của mình. Từ tháng 10 năm 2004, chế độ tiền lương mới được quy định cụ thể trong “Các văn bản quy định về chế độ tiền lương năm 2004”, tập 1, 2 và 3 do Bộ Nội Vụ xuất bản năm 2004, áp dụng cho đối tượng là cán bộ công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và “Các văn bản quy định về chế độ tiền lương - Bảo hiểm xã hội năm 2004” do Bộ Lao động TBXH xuất bản năm 2005 áp dụng cho khu vực sản xuất kinh doanh. Trong các văn bản quy định chế độ tiền lương thường có các Nghị định của Chính phủ, các thang bảng lương, phụ cấp lương phù hợp với từng hệ thống và đối tượng hưởng lương ban hành kèm theo Nghị định, các thông tư hướng dẫn thực hiện các điều khoản trong Nghị định và thực hiện hệ thống thang bảng lương, phụ cấp lương. Để thực hiện chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang, ngày 14 tháng 12 năm 2004 Chính phủ đã ban hành Nghị định 204/2004/NĐ-CP về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang; cũng trong thời gian đó Chính phủ đã ban hành Nghị định 205/2004/NĐ-CP quy định hệ thống thang lương, bảng lương và chế độ phụ cấp lương trong các công ty nhà nước. Trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh, có ba đối tượng với những đặc điểm, tính chất và nội dung công việc hoàn toàn khác nhau: công nhân, nhân viên trực tiếp sản xuất, kinh doanh và cán bộ lãnh đạo, cán bộ chuyên môn, phục vụ. Ba đối tượng đó có ba chế độ trả lương khác nhau phù hợp với từng đối tượng: chế độ tiền lương cấp bậc, chế độ tiền lương

chức vụ (áp dụng cho các đối tượng còn lại: thành viên chuyên trách Hội đồng Quản trị, Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng,...) và chế độ tiền lương chuyên môn, phục vụ. Chế độ tiền lương muốn phát huy tác dụng của mình đòi hỏi phải được thường xuyên xem xét sửa đổi, bổ sung khi các điều kiện kinh tế xã hội thay đổi, nếu không nó sẽ ngày càng lạc hậu và mất dần tác dụng “điều tiết và định hướng thu nhập” giữa các ngành, các khu vực và các đối tượng hưởng lương, thậm chí cản trở sự phát triển.

2. Chế độ tiền lương cấp bậc

Chế độ tiền lương cấp bậc là văn bản quy định của Nhà nước mà các doanh nghiệp dựa vào đó để trả lương cho công nhân theo chất lượng lao động. Chất lượng lao động được thể hiện thông qua trình độ chuyên môn nghiệp vụ và những phẩm chất cần thiết để thực hiện có hiệu quả công việc. Như đã biết, mỗi công việc có một độ phức tạp nhất định, thường được thể hiện ở cấp bậc công việc; nó đòi hỏi người công nhân phải có trình độ lành nghề và những phẩm chất nhất định thì mới hoàn thành được. Như vậy, chất lượng lao động phải phù hợp với yêu cầu của công việc và thường được thể hiện thông qua cấp bậc công nhân và những phẩm chất cần thiết của người công nhân.

Chế độ tiền lương cấp bậc bao gồm 3 yếu tố: tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật (TCCBKT), mức lương và thang lương. Ba yếu tố này có quan hệ chặt chẽ với nhau; để trả lương chính xác đòi hỏi phải có cả 3 yếu tố này. Tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật là văn bản quy định về mức độ phức tạp của công việc và yêu cầu về trình độ lành nghề của công nhân bậc nào đó phải hiểu biết gì về mặt lý thuyết và làm được gì về mặt thực hành. Như vậy, tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật được sử dụng để xác định cấp bậc công việc cũng như cấp bậc công nhân, làm cơ sở để trả lương theo chất

lượng lao động. Do các công việc trong các doanh nghiệp hiện nay rất đa dạng và thường xuyên thay đổi nên các doanh nghiệp thường gặp khó khăn khi phải tự xây dựng và liên tục bổ sung, hoàn thiện tiêu chuẩn cấp bậc công việc. Trong văn bản quy định chế độ tiền lương mới của Nhà nước hiện nay chỉ quy định thang lương, suất lương tối thiểu và các phụ cấp cũng như các chế độ chính sách liên quan đến tiền lương. Chế độ tiền lương nói chung và chế độ tiền lương cấp bậc nói riêng chậm được cải tiến nên thường lạc hậu so với thực tế. Chế độ tiền lương của nước ta ra đời từ năm 1953 với suất lương tối thiểu là 27 đồng/tháng. Trong hơn 50 năm qua, chế độ tiền lương ta mới được xem xét cải tiến 3 - 4 lần, đặc biệt từ năm 1960 đến 1985, nghĩa là 25 năm sau mới có điều kiện thay đổi chế độ tiền lương cũ. Thông thường, muốn chế độ tiền lương phát huy tác dụng tốt phải xem xét và cải tiến 5 năm một lần. Chính việc chậm xem xét cải tiến chế độ tiền lương trong điều kiện kinh tế biến đổi nhanh đã làm cho chế độ tiền lương ở nước ta thường trở nên lạc hậu, trong khi cơ chế mới cho phép các tổ chức ngày càng tự chủ hơn trong các hoạt động của mình, kể cả trong việc xây dựng thang bảng lương và chi trả lương đã làm cho các doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp ngoài nhà nước ít quan tâm đến chế độ tiền lương của Nhà nước. Mặt khác, từ trước đến nay, chế độ tiền lương nói chung và chế độ tiền lương cấp bậc nói riêng mới chỉ bao phủ các doanh nghiệp trong khu vực Nhà nước, nơi Nhà nước, về nguyên tắc, nắm quyền kiểm soát, còn các doanh nghiệp ngoài nhà nước (tư nhân, cổ phần, có vốn đầu tư nước ngoài,...) hầu như rất ít hoặc chưa bao phủ và chi phối được. Đây là một hạn chế lớn của chế độ tiền lương ở nước ta.

2.1. Mức lương

Mức lương là số lượng tiền tệ mà Nhà nước quy định để trả cho công nhân ở một bậc nào đó trong một đơn vị thời gian.

Công thức để xác định mức lương như sau:

$$ML_i = ML_{tt} \times K_i$$

Trong đó:

ML_i- Mức lương của công nhân bậc i, ML_{tt}- Mức lương tối thiểu, K_i: Hệ số lương bậc i.

Với công thức trên, mức lương cao thấp phụ thuộc vào hai yếu tố: Mức lương tối thiểu và hệ số lương (các yếu tố này sẽ được đề cập chi tiết ở phần dưới)

Mức lương được quy định theo giờ, ngày hoặc tháng. Quy định mức lương giờ là chính xác nhất, quy định theo tháng là ít chính xác nhất. Muốn quy định theo giờ đòi hỏi công tác quản lý lao động phải chặt chẽ, phải hạch toán, thống kê được số giờ thực tế làm việc hàng ngày của công nhân. Hiện nay, ở Việt Nam, mức lương vẫn còn được quy định theo tháng. Tuy nhiên, từ mức lương tháng có thể tính ra mức lương ngày hoặc mức lương giờ dựa trên những quy định về chế độ làm việc trong ngày, trong tháng.

$$ML_{\text{ngày}} = \frac{ML_{\text{tháng}}}{\text{Số ngày làm việc theo chế độ trong tháng}}$$

$$ML_{\text{giờ}} = \frac{ML_{\text{ngày}}}{\text{Số giờ làm việc theo chế độ trong ngày}}$$

Số ngày làm việc theo chế độ trong tháng, thông thường là 26 ngày (nếu cơ quan, doanh nghiệp chỉ nghỉ chủ nhật) hoặc 22 ngày (nếu nghỉ cả chủ nhật và thứ bảy); còn số giờ theo chế độ trong ngày là 8 giờ.

2.1.1. Mức lương tối thiểu

Mức lương tối thiểu là số lượng tiền tệ được Nhà nước quy định để trả lương cho lao động giản đơn nhất trong điều kiện bình thường của xã hội. Lao động giản đơn nhất là lao động mà

bất cứ người nào có sức khoẻ bình thường đều có thể làm được không cần qua đào tạo, như quét dọn, phục vụ nước, gác cổng ... Mức lương tối thiểu là cơ sở để xây dựng các mức tiền lương khác, được coi là mức “nền” của toàn bộ hệ thống tiền lương hay là “lưới an toàn” cho toàn bộ những người hưởng lương. Tại điều 55 chương VI “Tiền lương” của Bộ Luật Lao động quy định: “Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định”, còn tại điều 56 có nêu: “Mức lương tối thiểu được ấn định theo giá sinh hoạt, đảm bảo cho người lao động làm 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”.

Như vậy, mức lương tối thiểu nêu trên có những đặc trưng cơ bản sau:

- Do Nhà nước quy định.
- Là mức trả công lao động thấp nhất mà không một người sử dụng lao động nào được phép trả thấp hơn.
- Là mức trả công đã được luật hoá.
- Mức lương tối thiểu không cố định mà ngày càng được nâng cao.

Mức lương tối thiểu có các chức năng cơ bản sau:

- Chống đói nghèo và bóc lột lao động quá mức.
- Đáp ứng các nhu cầu tối thiểu cho người lao động và một phần gia đình họ.
- Là lưới an toàn chung cho những người hưởng lương.
- Là cơ sở để tính mức đóng bảo hiểm xã hội

Mức lương tối thiểu có thể được quy định theo giờ, theo ngày hoặc theo tháng. Ở một số nước phát triển, mức lương tối thiểu được quy định theo giờ, còn ở nước ta mức lương tối thiểu

đang được quy định theo tháng.

Hiện nay, bên cạnh khái niệm mức lương tối thiểu chung như nêu trên còn có khái niệm mức lương tối thiểu theo ngành và theo vùng, mức lương tối thiểu doanh nghiệp. Từ năm 1997, Nghị định 28/CP của Chính phủ ngày 28 tháng 3 năm 1997 quy định mức lương tối thiểu theo doanh nghiệp. Theo đó, mức lương tối thiểu doanh nghiệp (ML_{mindn}) là mức lương tối thiểu mà từng doanh nghiệp được phép lựa chọn tùy thuộc vào điều kiện sản xuất kinh doanh cụ thể của mình. Trên cơ sở mức lương tối thiểu chung mức lương tối thiểu doanh nghiệp được điều chỉnh theo hai hệ số:

- Hệ số điều chỉnh theo vùng (K_1). Hệ số điều chỉnh theo vùng được xác định căn cứ vào quan hệ cung cầu về lao động, giá thuê nhân công và giá cả sinh hoạt. Hệ số cao nhất (0,3) được áp dụng cho Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh; 0,2 áp dụng cho các thành phố loại II (Hải Phòng, Vinh, Huế,...) và 0,1 được áp dụng đối với các tỉnh còn lại.

- Hệ số điều chỉnh theo ngành (K_2): được xác định căn cứ vào vai trò, vị trí, ý nghĩa của ngành trong phát triển nền kinh tế và mức độ hấp dẫn của ngành trong thu hút lao động. Nhóm 1 có hệ số cao nhất: 1,2; nhóm 2 có hệ số 1, 0 và nhóm 3 có hệ số thấp nhất 0,8¹. Hệ số điều chỉnh chung ($K_{đc}$) được xác định theo công thức sau:

$$K_{đc} = K_1 + K_2. \text{ Từ đó: } ML_{mindn} = ML_{munc} (1 + K_{đc})$$

Trong đó:

- ML_{mindn} : Mức lương tối thiểu doanh nghiệp.

¹ Thông tư số 13/ LĐTĐBXH – TT ngày 10 tháng 4 năm 1997 của Bộ Lao động TBXH về hướng dẫn phương pháp xây dựng đơn giá tiền lương và quản lý tiền lương, thu nhập trong doanh nghiệp nhà nước)

- ML_{minc} : Mức lương tối thiểu chung
- K_{dc} : Hệ số điều chỉnh tiền lương tối thiểu tăng thêm

Như vậy, mức lương tối thiểu doanh nghiệp có thể cao hơn hoặc bằng mức lương tối thiểu chung tùy thuộc vào điều kiện và khả năng thực tế của các doanh nghiệp, nhưng không được thấp hơn mức đó. $ML_{mindn} > ML_{minc}$.

Để xác định mức lương tối thiểu chung có thể căn cứ vào:

- Mức chi tiêu chuẩn của hộ gia đình
- Số liệu điều tra về thu nhập, mức sống của hộ gia đình trên cả nước
- Số liệu điều tra về tình hình trả công trong khu vực kinh tế quốc doanh và ngoài quốc doanh
- Phân tích thực trạng và cơ cấu của thu nhập quốc dân
- Các dự báo về tốc độ phát triển kinh tế xã hội trong giai đoạn tiếp theo.

Về mặt nguyên tắc, để xác định mức lương tối thiểu có thể bằng hai cách tiếp cận, hoặc xác định trực tiếp mức lương tối thiểu trên cơ sở điều tra, xác định nhu cầu mức sống tối thiểu hoặc xác định thông qua tiền lương, thu nhập bình quân và hệ số chênh lệch giữa tiền lương, thu nhập bình quân và tiền lương tối thiểu. Mức lương tối thiểu trong những năm qua chủ yếu được xác định dựa vào mức sống tối thiểu.

Phương pháp xác định mức lương tối thiểu trước năm 1993 như sau. Để xác định tiền lương tối thiểu trước năm 1993 người ta thường dựa vào các căn cứ sau:

- Căn cứ vào điều tra nhu cầu, mức sống tối thiểu của dân cư
- Căn cứ vào khả năng chi trả của ngân sách Nhà nước
- Căn cứ vào mức sống của các nước khu vực xung quanh

Chương 15. Chính sách và chế độ tiền lương

- Căn cứ vào tốc độ trượt giá và mức độ tiền tệ hoá

Năm 1960: Trong 27,3 đồng chi ăn chiếm 64,5%; mặc, nhà ở: 21,8% và chi dùng thường xuyên: 13,7%

Năm 1985: Trong 220 đồng, chi cho bản thân 140 đồng, bao gồm:

- Chi về ăn chiếm 68,75%

- Chi về văn hoá, dịch vụ chiếm 15,86%

- Chi về mặc, đồ dùng khác là 15,3%

- Nhà ở tính bằng 1% lương tối thiểu; thuốc chữa bệnh và chi phí đi lại do Nhà nước đài thọ

- Chi nuôi con là 80 đồng

Phương pháp xác định tiền lương tối thiểu năm 1993. Mức lương tối thiểu năm 1993 được xác định căn cứ vào:

- Theo mức lương tối thiểu trong đề án cải cách chính sách tiền lương đã được Quốc hội khoá VIII kỳ họp thứ 9 thông qua (theo giá tháng 10/ 1990 là 85.000 đồng/ tháng) cộng thêm một phần trượt giá sinh hoạt từ đó đến khoảng giữa năm 1992;

- Theo kết quả điều tra tháng 11/1991 về tiền công và thu nhập ở một số vùng trong cả nước (7000 phiếu từ 25 tỉnh thành) và phúc tra kết quả đã điều tra (2000 phiếu);

- Theo mức lương tối thiểu hiện hành và cộng thêm các khoản tiền tệ hoá của cán bộ, công nhân viên chức nhà nước.

Kết hợp cả 3 phương pháp trên mức tiền lương tối thiểu được xác định trong khoảng từ 108.000 đồng đến 135.000 đồng; Quốc hội quyết định 120.000 đồng. Cơ cấu tiền lương tối thiểu 120.000 đồng được xây dựng bao gồm 9 yếu tố (Ăn chi một người lớn và 1 trẻ em; ở; mặc chi cho một người lớn và một trẻ em; đi lại; học tập - đào tạo; bảo hiểm y tế; bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thất nghiệp; trang thiết bị sinh hoạt và văn hoá - giao

tiếp xã hội). Đến tháng 1/1997, giá cả sinh hoạt tăng 33% so với tháng 12/1993, Nhà nước điều chỉnh lên 144.000 đồng/tháng (tăng 20%). Đến tháng 1/2000 khi giá sinh hoạt tăng 50%, Nhà nước điều chỉnh tiền lương tối thiểu lên 180.000 đồng (tăng 25%). Đến tháng 1/2001, Nhà nước điều chỉnh tiền lương tối thiểu lên 210.000 đồng/tháng (tăng 16,7%). Đến tháng 1/2003 Nhà nước điều chỉnh tiền lương tối thiểu lên 290.000 đồng/tháng. Hiện nay, mức lương tối thiểu chung được điều chỉnh lên 540 nghìn đồng/tháng. Sự thay đổi mức lương tối thiểu qua các năm như sau:

Bảng 15.1 Biến động mức lương tối thiểu chung qua một số năm

Đơn vị tính: 1000 đồng

Năm	4/1993	1/1997	1/2000	1/2001	1/2003	10/2005	10/2006	1/2008
MLminc	120	144	180	210	290	350	450	540

Nguồn: Chính sách tiền lương tối thiểu ở Việt Nam. NXB Lao động Xã hội, 2007, tr. 24

Trong những lần tăng mức lương tối thiểu trên, chỉ có lần đầu (năm 1993) gắn với cải cách tiền lương, còn các lần điều chỉnh khác gắn với sự biến động giá cả và yêu cầu nâng cao mức sống, riêng tháng 10/ 2005 mặc dù cải cách tiền lương vào tháng 10 năm 2004 nhưng không gắn ngay với tăng lương tối thiểu.

Năm 1997, để tăng lương 20% so với năm 1993 Nhà nước phải chi thêm mỗi năm hơn 10 nghìn tỷ đồng, chiếm một tỷ lệ đáng kể trong chi tiêu ngân sách. Lý do là số người hưởng lương từ Ngân sách Nhà nước quá nhiều. Năm 1995 cả nước có khoảng 11 triệu người hưởng lương từ ngân sách Nhà nước, trong đó gần 6 triệu người có công với cách mạng được hưởng trợ cấp hàng tháng. Trong cuộc họp chất vấn tại Quốc hội, VNExpress ngày 10 tháng 6 năm 2005 đưa tin, nguyên Bộ trưởng Bộ Tài chính Nguyễn Sinh Hùng cho biết hiện cả nước

chỉ có 300.000 biên chế nhưng quỹ lương lại phải giải quyết cho 1.500.000 người trong khối sự nghiệp giáo dục, y tế và “Nếu tăng 10.000 đồng tiền lương cho một người/tháng (dự kiến tháng 10/2005), tức là chỉ bằng giá trị một bát phở chất lượng cao thôi, thì Nhà nước phải bỏ thêm 2.000 tỷ đồng. Nếu cứ như vậy thì chẳng mấy chốc chúng ta ăn hết ngân sách, trong khi Nhà nước vẫn phải lo cho hàng loạt các vấn đề thiết yếu khác”.

Tổng quỹ lương và trợ cấp từ ngân sách năm 2002 là 32.750 tỷ đồng (chiếm 25% tổng chi ngân sách Nhà nước) và năm 2003 là 45.577 tỷ đồng (chiếm 31% tổng chi ngân sách Nhà nước), tăng 12.827 tỷ đồng (do tăng tiền lương tối thiểu từ 210 nghìn lên 290 nghìn). Nguồn bổ sung thêm chủ yếu từ ngân sách Nhà nước (8580 tỷ đồng), tiết kiệm 10% chi thường xuyên (1853 tỷ đồng) và từ tăng thu ngân sách địa phương (1487 tỷ đồng) (Theo tờ trình Chính phủ về đề án cải cách chính sách tiền lương ngày 20 tháng 10 năm 2003). Như vậy, việc tăng lương tối thiểu hiện nay gặp rất nhiều khó khăn do Ngân sách quá nhỏ trong khi số người hưởng từ ngân sách lại quá lớn. Đây là bài toán khó giải và Nhà nước đang tìm cách để thoát dần ra khỏi tình trạng này.

Đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài:

Năm 1987, Chính phủ quy định theo vùng: 30, 35, 40 và 45 USD/tháng. Theo Quyết định số 385/LDTBXH - QĐ ngày 1 tháng 4 năm 1996 của Bộ trưởng Bộ Lao động TBXH về mức lương tối thiểu đối với người lao động Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và các cơ quan tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế tại Việt Nam, mức lương tối thiểu 45 đô la Mỹ/tháng áp dụng ở địa bàn Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh, 40 đô la Mỹ/tháng áp dụng ở địa bàn các thành phố loại II (Hải Phòng, Vinh, Huế, Đà Nẵng, Biên Hoà, Cần Thơ) và thành phố Hạ Long, Nha Trang, Vũng Tàu; mức lương

35 đô la Mỹ/tháng áp dụng với các tỉnh còn lại hoặc các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động giản đơn thuộc các ngành: nông nghiệp, lâm nghiệp, nuôi trồng thủy sản; mức 30 đô la Mỹ áp dụng đối với một số doanh nghiệp đóng trên các địa bàn khó khăn, hạ tầng cơ sở kém, sử dụng nhiều lao động, sản xuất kinh doanh gặp khó khăn. Từ 1/7/1999, tiền lương tối thiểu được quy định trả bằng đồng Việt Nam với các mức 417.000 đồng, 487.000 đồng, 556.000 đồng và 626.000 đồng/tháng. Việc quy định riêng mức lương tối thiểu đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài cao hơn mức lương tối thiểu trong nước xuất phát từ chênh lệch thu nhập và cường độ lao động hiện nay giữa người làm việc ở các doanh nghiệp trong nước và người làm việc ở doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài để đảm bảo quyền lợi của người lao động Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Tuy nhiên, việc quy định mức lương tối thiểu cao và trả lương cao ở khu vực có vốn đầu tư nước ngoài đang tạo ra dòng chảy chất xám vào khu vực đó. Trong thời gian từ nay đến năm 2010 hoặc 2012, với cam kết của Việt Nam sau khi gia nhập WTO và hội nhập quốc tế, sẽ không có sự phân biệt tiền lương tối thiểu giữa các khu vực, trên cơ sở đẩy nhanh tốc độ tăng lương tối thiểu của những khu vực còn thấp (quốc doanh, trong nước), đạt mức lương tối thiểu chung cả 3 khu vực vào khoảng 1,0 triệu đồng đến 1,2 triệu đồng.

2.1.2. Mức lương trung bình

Bên cạnh khái niệm mức lương tối thiểu còn có khái niệm mức lương trung bình. Nếu mức lương tối thiểu thường được quy định bằng con số tuyệt đối (như nêu ở trên) thì lương trung bình thường chỉ quy định dưới dạng hệ số lương bình quân (đối với một tập thể) hoặc hệ số lương của người mới tốt nghiệp đại học sau khi hết tập sự (hiện nay, quy định là 2,34). Trong một tập thể, hệ số lương bình quân không phải là trung bình cộng

giản đơn giữa hệ số lương cao nhất và hệ số lương thấp nhất, mà gia quyền theo số người hưởng các hệ số lương khác nhau. Tiền lương bình quân được xác định bằng hệ số lương bình quân nhân với mức lương tối thiểu, còn thu nhập bình quân lại được tính bằng tổng quỹ thu nhập chia cho số người làm việc bình quân.

Việc Nhà nước quy định người mới tốt nghiệp đại học được hưởng mức lương trung bình là nhằm thuận lợi và đơn giản hoá cho việc tính toán cũng như căn cứ vào thực tế số người tốt nghiệp đại học hưởng mức lương trên chiếm một tỷ lệ lớn. Tuy nhiên, để tính toán chính xác mức lương trung bình cần căn cứ vào hệ số lương của từng người và số người được hưởng các hệ số lương khác nhau ở cả nước và bình quân gia quyền theo số người và căn cứ vào thời gian xã hội cần thiết để đào tạo các loại lao động khác nhau. Trước tháng 10 năm 2004, những người mới tốt nghiệp đại học có các hệ số lương (bậc 1- bậc khởi điểm) không giống nhau tùy thuộc từng ngành, như ngành giáo dục là 1,92, khu vực sản xuất kinh doanh: 1,78, khu vực hành chính sự nghiệp: 1,86,... Vì thế, mức lương trung bình sẽ khác nhau; nhưng từ tháng 10 năm 2004 đã thống nhất một mức cho người mới tốt nghiệp đại học là 2,34 không phụ thuộc vào ngành, nghề làm việc.

2.1.3. Mức lương tối đa

Mức lương tối đa là mức lương quy định cao nhất cho một chức danh nào đó. Cũng như mức lương trung bình, mức lương tối đa không quy định con số tuyệt đối mà chỉ quy định hệ số tối đa. Trong một tổ chức, người có mức lương cao nhất là người có hệ số lương cao nhất, mức lương cao nhất trong các tổ chức khác nhau không giống nhau. Trong xã hội, mức lương cao nhất được quy định cho người có chức vụ cao nhất (Tổng bí thư, Chủ tịch nước) với hệ số 10 (tháng 4/1993) và hệ số 13 (từ tháng 10 năm 2004) so với lương tối thiểu; đối với khu vực sản xuất kinh

doanh mức lương cao nhất (7,06) được quy định cho tổng giám đốc tổng công ty hạng đặc biệt; ở bảng lương viên chức chuyên môn nghiệp vụ người có mức lương cao nhất (5,44) là chuyên viên cao cấp bậc cuối cùng (bậc 4), từ tháng 10 năm 2004 ở bảng lương chuyên môn người có mức lương cao nhất được quy định là chuyên gia cao cấp bậc cuối cùng (bậc III) có hệ số là 10,0. Mặc dù quy định mức lương hiện nay của tổng Bí thư và Chủ tịch nước là cao nhất (có hệ số 13), nhưng thực tế hiện nay hệ số tối đa đã tăng lên rất nhiều, thậm chí đến 20 - 25 hoặc hơn, nhất là đối với các đơn vị sản xuất kinh doanh và được thể hiện rõ nhất trong bảng lương chức danh công việc của các tổng công ty, công ty cổ phần,...

Việc quy định mức lương trung bình hay mức lương tối đa, chính xác hơn là hệ số trung bình hay hệ số tối đa trong xã hội phụ thuộc vào nhiều yếu tố, như khả năng chi ngân sách, số người được hưởng các mức lương trung bình và mức lương tối đa, đảm bảo cân đối thu nhập giữa các tầng lớp lao động để không tạo ra sự phân hoá quá lớn, mức độ tiền tệ hoá, việc chống đặc quyền đặc lợi,... Để các hệ số lương phát huy tác dụng khuyến khích của mình, ngoài việc xác định chính xác cần phải phân định rõ vai trò phân phối của Nhà nước, của các cơ quan, doanh nghiệp loại bỏ; những khoản thu nhập ngầm, thu nhập phi lao động, do quản lý tài chính lỏng lẻo gây nên. Đây là vấn đề nan giải hiện nay và cũng là nguyên nhân làm cho việc quy định các hệ số này trở nên mất dân ý nghĩa.

2.2. Thang lương

Thang lương là bảng xác định quan hệ tỷ lệ về tiền lương giữa những công nhân cùng nhóm ngành có trình độ lành nghề khác nhau. Mỗi thang lương gồm có:

- Một số lượng bậc nhất định. Đối với công nhân trực tiếp

Chương 15. Chính sách và chế độ tiền lương

sản xuất kinh doanh hiện nay có thang lương loại 6 bậc và thang lương loại 7 bậc. Thang lương 7 bậc áp dụng cho 12 ngành và nhóm ngành, như ngành du lịch, văn hoá, dược phẩm, chế biến lâm sản,... Thang lương 6 bậc áp dụng cho 7 ngành và nhóm ngành, như chế biến lương thực, thực phẩm, dệt may, nông nghiệp, lâm nghiệp xăng dầu, khai thác mỏ hầm lò.

- Các nhóm ngành nghề công việc (hay còn gọi là đối tượng áp dụng) khác nhau (gồm 2 đến 3 nhóm: nhóm I, nhóm II và nhóm III) tùy thuộc vào mức độ nặng nhọc, phức tạp của công việc, nhóm càng cao hệ số lương càng cao;

- Hệ số lương tương ứng với từng nhóm và bậc.

Ví dụ: Thang lương nhóm ngành cơ khí, điện, điện tử, tin học (tháng 4 năm 1993):

Bậc	I	II	III	IV	V	VI	VII
Nhóm I							
Hệ số lương	1,35	1,47	1,62	1,78	2,18	2,67	3,28
Mức lương (1000đ)	194,4	211,7	233,3	256,3	313,9	384,5	472,3

**Thang lương nhóm ngành cơ khí, điện, điện tử, tin học
(tháng 10 năm 2004)**

Bậc	I	II	III	IV	V	VI	VII
Nhóm I							
Hệ số lương	1,55	1,83	2,16	2,55	3,01	3,56	4,20
Mức lương (1000đ)	449,5	530,7	626,4	739,5	872,9	1032,4	1218,0

- Hệ số lương (K_i) chỉ rõ lương của công nhân ở một bậc nào đó được trả cao hơn lương công nhân bậc tối thiểu bao nhiêu lần. Hệ số lương là sự quy đổi lao động phức tạp, có trình độ nhất định về lao động giản đơn nhất, không cần qua đào tạo ($K_0 = 1,00$).

Trong thực tế, để dễ nhận biết mức lương của từng bậc, không cần phải tính toán, trong thang lương còn có cả mức lương tương ứng với từng bậc. Tuy nhiên, việc đưa mức lương vào thang lương chỉ phù hợp và có ý nghĩa khi mức lương tối thiểu không thay đổi; những năm qua tiền lương tối thiểu thay đổi nhiều lần đã làm cho việc đưa các mức lương vào không còn trở nên cần thiết.

Thang lương trên chỉ mới tính đến yếu tố cứng của chất lượng lao động - trình độ lành nghề của công nhân, chứ chưa đến yếu tố mềm: trách nhiệm, tinh thần, ý thức đối với tập thể, năng suất lao động cá nhân,... Vì thế, nó chỉ thích hợp đối với lao động giản đơn, cá nhân. Còn khi lao động phức tạp, tập thể đòi hỏi phải bổ sung các yếu tố khác trong việc tính lương. Ngoài ra, trong một cơ quan, doanh nghiệp với sự phân tách thang lương áp dụng riêng cho lao động trực tiếp (công nhân sản xuất), còn bảng lương áp dụng riêng cho cán bộ quản lý, phục vụ đã tạo ra sự thiếu đồng nhất trong việc trả lương. Để khắc phục một phần những hạn chế đó và tăng cường tính chủ động của các cơ quan, doanh nghiệp trong trả lương, hiện nay các cơ quan doanh nghiệp được tự xây dựng thang, bảng lương của mình dưới dạng gọi là bảng lương chức danh công việc sẽ được đề cập ở dưới.

Để xây dựng thang lương cần xác định:

- Bội số của thang lương (BS)
- Hệ số tăng tuyệt đối (K_{tdi})
- Hệ số tăng tương đối (K_{tgd})

Bội số (BS) của thang lương là thương số của hệ số lương bậc cao nhất so với hệ số lương của bậc thấp nhất trong cùng một thang lương. Theo thang lương trên, $BS = K_{max}/K_{min} = 3,28/1,35 = 2,47$. Bội số tiền lương chung cao nhất trong xã hội

(chênh lệch giữa hệ số lương của Chủ tịch nước và hệ số lương của lao động giản đơn nhất theo chế độ lương tháng 4/1993) là 10. Bội số của các thang bảng lương rất khác nhau tùy theo độ phức tạp lao động của từng loại ngành nghề nhưng luôn luôn thấp hơn bội số lương chung. Việc xác định bội số cho từng loại thang lương là việc làm cần thiết đầu tiên trong quá trình xây dựng thang lương. Để xác định bội số thang lương một trong phương pháp được sử dụng là căn cứ vào thời gian học tập (đào tạo) cần thiết để có thể hoàn thành công việc giản đơn nhất (có bậc thấp nhất) và công việc có độ phức tạp cao nhất (tương ứng với bậc cao nhất).

Công thức thực nghiệm dùng xác định bội số thang lương có dạng sau:

$$B = \frac{K_1 T_1 + K_2 T_2 + K_3 T_3}{T_0}$$

Trong đó:

B: là bội số thang lương

T_1 : là thời gian học văn hoá cần thiết đáp ứng yêu cầu tuyển sinh.

T_2 : là thời gian đào tạo cần thiết tại các trường lớp theo yêu cầu của ngành, nghề.

T_3 : là thời gian tích lũy kinh nghiệm cần thiết để làm được những công việc có độ phức tạp lao động cao nhất trong ngành, nghề.

T_0 : là tổng hợp thời gian học văn hoá, học nghề cần thiết để làm được những công việc bậc 1.

Các hệ số K_1 , K_2 , K_3 là những hệ số quy đổi.

Từ công thức trên cho thấy, mỗi nghề đòi hỏi một T_0 riêng.

Bởi vậy, muốn xác định được các thời gian cần thiết phải xác định được tổng hợp các loại thời gian đào tạo của người công nhân làm được những công việc từ mức độ phức tạp thấp nhất đến cao nhất trong các nghề thuộc các ngành kinh tế quốc dân.

Kết quả nghiên cứu đề tài “Xây dựng tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật thống nhất các công việc và nghề công nhân”, do Viện Khoa học lao động và các vấn đề xã hội thực hiện cho thấy $K_1 = 1$; $K_2 = 1,74$; $K_3 = 0,83$ và $T_0 = 7,5$. Thay các thông số này vào công thức ta có:

$$B = \frac{T_1 + 1,74T_2 + 0,83T_3}{7,5}$$

Công thức này cho phép xác định được hệ số phức tạp lao động của công việc so với hệ số phức tạp của công việc bậc 1 chung trong nền kinh tế quốc dân. Những hệ số đó là một trong những yếu tố xây dựng thang lương công nhân.

Hệ số tăng tuyệt đối (K_{tdi}) là hiệu số của hai hệ số lương kế liên nhau. Công thức xác định: $K_{tdi} = K_i - K_{i-1}$. Hệ số tăng tuyệt đối chỉ rõ lương của công nhân ở bậc sau tăng hơn lương công nhân ở bậc trước bao nhiêu lần.

Hệ số tăng tương đối (K_{tgd}) là thương số của hệ số tăng tuyệt đối và hệ số lương đứng trước liền kề. Công thức xác định: $K_{tgd} = (K_i - K_{i-1}) \times 100 / K_{i-1}$. Hệ số tăng tương đối chỉ rõ lương của công nhân ở bậc liền kề sau tăng so với lương của công nhân bậc trước bao nhiêu phần trăm.

Ví dụ: Từ thang lương trên (tháng 4 /1993) ta có các hệ số sau:

Chi tiêu	Bậc I	Bậc II	Bậc III	Bậc IV	Bậc V	Bậc VI	Bậc VII
K_i	1,35	1,47	1,62	1,78	2,18	2,67	3,28
K_{tdi}	-	0,12	0,15	0,16	0,40	0,49	0,61
K_{tgd}	-	8,9	10,2	9,9	22,5	22,5	22,8

Như vậy, để hiểu và tính toán các hệ số tăng tương đối và tăng tuyệt đối có thể xuất phát từ hệ số lương đã có. Trong thực tế xây dựng thang lương, để có được hệ số lương cần xuất phát từ hệ số tăng tương đối, chứ không phải từ hệ số tăng tuyệt đối. Hệ số tăng tương đối có 3 loại:

- Hệ số tăng tương đối đều đặn, khi các hệ số tăng tương đối của những bậc sau, về cơ bản, bằng hệ số tăng tương đối của những bậc trước.

- Hệ số tăng tương đối lũy tiến, khi các hệ số tăng tương đối của những bậc sau, về cơ bản, lớn hơn các hệ số tăng tương đối của những bậc trước.

- Hệ số tăng tương đối lũy thoái, khi các hệ số tăng tương đối của những bậc sau, ngược lại, về cơ bản, nhỏ hơn các hệ số tăng tương đối của những bậc trước.

Trong 3 loại hệ số tăng tương đối nêu trên, hệ số tăng tương đối lũy tiến có ưu điểm hơn cả vì nó tiết kiệm quỹ lương và khuyến khích công nhân nâng cao trình độ lành nghề hơn so với các loại hệ số tăng tương đối khác. Vì thế, trong các thang lương được cải tiến từ năm 1993 đều áp dụng hệ số tăng tương đối đều lũy tiến. Tuy nhiên, trong các thang lương tháng 10/2004 các hệ số tăng tương đối lại đều đặn.

Như vậy, khi đánh giá một thang lương hoặc so sánh giữa các thang lương cần tập trung đánh giá theo các chỉ tiêu sau:

- Hệ số lương bậc 1
- Loại hệ số tăng tương đối
- Bội số của thang lương

Để xác định hệ số tăng tương đối, trước hết, cần xác định hệ số tăng tương đối bình quân. Hệ số tăng tương đối bình quân được xác định căn cứ vào bội số của thang lương:

$$\overline{K_{tgd}} = \sqrt[n]{BS} - 1$$

Trong đó: $\overline{K_{tgd}}$ là hệ số tăng tương đối bình quân

n là số lượng bậc trong một thang lương

Hệ số tăng tương đối bình quân phản ánh mức tăng trung bình của một bậc sau so với bậc trước liền kề. Trên cơ sở yêu cầu của loại hệ số tăng tương đối người ta sẽ tăng/giảm hoặc giữ nguyên hệ số tăng tương đối bình quân giữa các bậc.

3. Chế độ tiền lương chức vụ

Chế độ tiền lương chức vụ, khác với chế độ tiền lương cấp bậc, là văn bản quy định để trả lương cho các cán bộ, nhân viên làm công tác lãnh đạo trong các cơ quan nhà nước cũng như trong các tổ chức, doanh nghiệp. Cần lưu ý rằng, hiện nay cũng là cán bộ lãnh đạo nhưng nếu trong khu vực sản xuất kinh doanh (tổng giám đốc, giám đốc, quản lý các bộ phận,...) thì do Bộ Lao động TBXH xây dựng chế độ tiền lương, còn trong các khu vực hành chính sự nghiệp (liên quan đến công chức, viên chức) lại do Bộ Nội vụ quy định chế độ tiền lương.

Chế độ tiền lương chức vụ quy định mức lương cho từng chức vụ đảm nhận (chức vụ phân biệt với chức danh). Đối với một người giữ một cương vị chức vụ nào đó có thể quy định 2 cách thức (hay hai chế độ) trả lương: hoặc trả theo chức vụ hoặc trả theo chuyên môn cộng với phụ cấp chức vụ. Việc quy định một trong hai chế độ trả lương trên đều có những ưu điểm và hạn chế nhất định. Nếu trước tháng 10 năm 2004, đối với cán bộ chuyên môn giữ chức vụ lãnh đạo có thể trả lương theo chức vụ thì từ tháng 10 năm 2004 tất cả cán bộ chuyên môn giữ chức vụ lãnh đạo (từ Thứ trưởng trở xuống) thuộc khối hành chính sự nghiệp đều hưởng lương chuyên môn cộng với phụ cấp chức vụ lãnh đạo, còn trong khối sản xuất kinh doanh thì vẫn trả theo

chức vụ đối với lãnh đạo cấp cao trong tổ chức (Chủ tịch Hội đồng quản trị, Tổng giám đốc, Phó tổng giám đốc, Giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng). Việc quy định phụ cấp chức vụ lãnh đạo mà không quy định lương lãnh đạo đã tạo điều kiện thuận lợi cho việc luân chuyển điều động cán bộ và bố trí cán bộ nói chung và khuyến khích cán bộ công chức phát triển chuyên môn, nghiệp vụ. Tuy nhiên, trả lương chuyên môn đối với cán bộ lãnh đạo cũng có những hạn chế khó khăn nhất định, nhất là lương cán bộ lãnh đạo có thể thấp hơn lương cán bộ bị lãnh đạo hoặc cán bộ lãnh đạo tìm cách để tăng ngạch phù hợp với lương đang hưởng nhưng không phù hợp với tiêu chuẩn chức danh quy định cho từng ngạch công chức.

Như vậy, hiện nay trong phạm vi xã hội chế độ tiền lương chức vụ được áp dụng cho một số chức vụ lãnh đạo chủ chốt ở Trung ương từ Bộ trưởng và tương đương trở lên và cán bộ bầu cử ở cấp xã; áp dụng cho các thành viên chuyên trách Hội đồng Quản trị, Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng trong khu vực sản xuất kinh doanh.

a. Đối với chức vụ lãnh đạo chủ chốt ở Trung ương và ở cấp xã

Đối với chức vụ lãnh đạo chủ chốt ở Trung ương có 3 chức danh quan trọng nhất: Chủ tịch nước, Chủ tịch Quốc hội và Thủ tướng Chính phủ và 10 chức danh từ Bộ trưởng và tương đương đến Phó Chủ tịch nước. Đối với 3 chức danh quan trọng nhất chỉ quy định một mức lương:

- Chủ tịch nước có hệ số lương 13,00
- Chủ tịch Quốc hội có hệ số lương 12,50
- Thủ tướng Chính phủ có hệ số lương 12,50 quản lý.

Đối với các chức danh còn lại quy định 2 mức lương (bậc 1 và bậc 2) với hệ số lương thấp nhất (9,70) đến hệ số lương cao

nhất (11,70). Việc quy định 2 mức lương nhằm giúp cho việc xếp lương được dễ dàng hơn (bậc 2 được áp dụng đối với người được tái cử vào chức vụ cũ, nhiệm kỳ II).

Chế độ tiền lương chức vụ được áp dụng đối với cán bộ chuyên trách cấp xã, phường, thị trấn, bao gồm Bí thư; Phó bí thư đảng uỷ và Chủ tịch Hội đồng nhân dân, Chủ tịch Ủy ban nhân dân; Thường trực đảng uỷ, Chủ tịch Ủy ban Mặt trận tổ quốc Việt Nam, Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân; Trưởng các đoàn thể (Đoàn Thanh niên, Hội Phụ nữ, Hội Nông dân, Hội Cựu chiến binh), Ủy viên Ủy ban nhân dân.

Bảng 15.2. Bảng lương cán bộ chuyên trách ở xã, phường, thị trấn

STT	Chức danh lãnh đạo	Bậc 1	Bậc 2
1	Bí thư đảng uỷ. Hệ số lương	2,35	2,85
2	Phó Bí thư đảng uỷ, Chủ tịch Hội đồng nhân dân, Chủ tịch UBND. Hệ số lương	2,15	2,65
3	Thường trực đảng uỷ, Chủ tịch Ủy ban MTTQVN, Phó Chủ tịch HĐND, Phó Chủ tịch UBND. Hệ số lương	1,95	2,45
4	Trưởng các đoàn thể, Ủy viên UBND. Hệ số lương	1,75	2,25

b. Đối với các thành viên chuyên trách Hội đồng Quản trị, Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng

Đối với các thành viên chuyên trách Hội đồng Quản trị cũng như Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó

giám đốc, Kế toán trưởng, mức lương được hưởng căn cứ vào hạng công ty được xếp. Khi chuyển hạng lương của các chức danh trên cũng được chuyển theo. Cơ sở để phân hạng công ty là độ phức tạp của lao động quản lý và hiệu quả sản xuất kinh doanh của công ty đó. Trên cơ sở xác định các yếu tố ảnh hưởng đến độ phức tạp của lao động quản lý (như số lượng công nhân viên, quy mô vốn, trình độ trang bị kỹ thuật công nghệ, phạm vi hoạt động,...) và hiệu quả sản xuất kinh doanh (như lợi nhuận, mức trích nộp ngân sách, tỷ suất lợi nhuận trên đồng vốn,...) và quy định điểm cho các yếu tố đó, bằng phương pháp đánh giá cho điểm để xác định tổng số điểm đạt được của từng công ty và thứ hạng căn cứ vào số điểm đạt được. Nếu tháng 4 năm 1993 hạng chỉ được phân làm 5 nhóm: hạng đặc biệt và các hạng I, II, III và IV với các chức danh Giám đốc, Phó giám đốc và Kế toán trưởng thì từ tháng 10 năm 2004 hạng của công ty được phân thành 5 loại như sau:

- Hạng Tổng công ty đặc biệt và tương đương. Đây là thứ hạng cao nhất.
- Hạng Tổng công ty và tương đương.
- Hạng công ty: I, II và III.

Trong mỗi chức danh và mỗi hạng có quy định 2 mức lương nhằm tạo thuận lợi cho việc xếp lương. Thứ hạng càng cao tiền lương của cùng một chức danh càng cao, phù hợp với nguyên tắc trả lương theo độ phức tạp của lao động quản lý. Hệ số lương được xếp theo nguyên tắc:

Hệ số lương của Chủ tịch Hội đồng quản trị của Tổng công ty đặc biệt cao nhất (8,20 - 8,50), cao hơn cả chuyên gia cao cấp và nghệ nhân bậc cao nhất trong khu vực sản xuất kinh doanh (8,0); hệ số lương của Tổng giám đốc thấp hơn lương của Chủ tịch Hội đồng quản trị cùng hạng; hệ số lương của các Phó Tổng

giám đốc, Phó giám đốc có cùng hệ số lương với các thành viên Hội đồng quản trị cùng hạng.

Bảng 15.3. Bảng lương của thành viên Hội đồng quản trị

Hạng công ty Chức danh	Hệ số, mức lương				
	TCT đặc biệt và tương đương	TCT và tương đương	CT I	CT II	CT III
1. Chủ tịch Hội đồng quản trị	8,2 - 8,5	7,78 - 8,12	6,97 - 7,30	6,31 - 6,64	5,65 - 5,98
2. Thành viên chuyên trách	7,33 - 7,66	6,97 - 7,30	5,98 - 6,31	5,32 - 5,65	4,66 - 4,99

Bảng 15.4. Bảng lương của Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó tổng giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng

Hạng công ty Chức danh	Hệ số, mức lương				
	TCT đặc biệt và tương đương	TCT và tương đương	CT I	CT II	CT III
1. Tổng giám đốc, Giám đốc	7,85 - 8,20	7,45 - 7,78	6,64 - 6,97	5,98 - 6,31	5,32 - 5,65
2. Phó Tổng giám đốc, Phó giám đốc	7,33 - 7,66	6,97 - 7,30	5,98 - 6,31	5,32 - 5,65	4,66 - 4,99
3. Kế toán trưởng	7,00 - 7,33	6,64 - 6,97	5,65 - 5,98	4,99 - 5,32	4,33 - 4,66

4. Chế độ tiền lương chuyên môn nghiệp vụ

4.1. Đối với viên chức chuyên môn nghiệp vụ

Trước tháng 10 năm 2004, đối với cán bộ chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ tiền lương của họ phụ thuộc vào chức danh và cấp bậc đạt được. Chức danh là khái niệm rộng

hơn khái niệm chức vụ (Nhân viên có chức danh nhưng không có chức vụ). Chức danh phụ thuộc vào trình độ đào tạo: nhân viên phục vụ không cần qua đào tạo; nhân viên văn thư phải qua đào tạo sơ cấp; cán sự đòi hỏi phải đào tạo trình độ trung cấp; chuyên viên đòi hỏi phải được đào tạo trình độ đại học,... Tuy nhiên, cần phân biệt trình độ đào tạo và chức danh được xếp, không phải cứ tốt nghiệp đại học, chẳng hạn, là đương nhiên được công nhận chuyên viên, mà tốt nghiệp đại học chỉ là một trong tiêu chuẩn để được công nhận là chuyên viên. Muốn được công nhận là chuyên viên (hay chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp) phải thi vào ngạch hoặc nâng ngạch. Tiền lương của cán bộ chuyên môn nghiệp vụ, thừa hành phục vụ phụ thuộc vào hai yếu tố: trình độ đào tạo (theo chức danh) và theo thâm niên công tác (theo bậc). Theo thâm niên, từ cán sự trở xuống, cứ 2 năm được nâng 1 bậc lương, từ chuyên viên phải 3 năm với điều kiện không vi phạm kỷ luật từ cảnh cáo trở lên, đối với chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp phải thông qua thi cử và xét duyệt chỉ tiêu theo tiêu chuẩn chức danh.

Từ tháng 10 năm 2004, như đã trình bày trên, tất cả các cán bộ, công chức, viên chức đều hưởng lương theo chuyên môn nghiệp vụ, trong đó:

- Cán bộ, công chức trong cơ quan Nhà nước được xếp theo ngạch, từ C (C_1, C_2, C_3) đến A (A_0, A_1, A_2 và A_3) và hưởng lương theo ngạch công chức. Trong đó: cán bộ, công chức ngạch A_0 có trình độ tốt nghiệp cao đẳng, A_1 tốt nghiệp đại học, A_2 có trình độ chuyên viên chính và A_3 có trình độ chuyên viên cao cấp. Cán bộ, công chức không chỉ hưởng lương theo ngạch mà còn theo bậc (theo thâm niên công tác).

- Trong các công ty nhà nước viên chức chuyên môn,

ng nghiệp vụ được trả lương theo chức danh (cán sự, kỹ thuật viên; chuyên viên, kinh tế viên, kỹ sư; chuyên viên chính, kinh tế viên chính, kỹ sư chính và chuyên viên cao cấp, kinh tế viên cao cấp, kỹ sư cao cấp) và theo bậc (thâm niên công tác).

Trong khu vực sản xuất kinh doanh hiện nay không có ngạch A_0 (cao đẳng), để xếp lương cho đối tượng mới ra trường này thực tế thường vận dụng xếp vào bậc 2 của hệ trung cấp (cán sự).

Bảng 15.5. Bảng lương viên chức chuyên môn, nghiệp vụ
(Từ tháng 10 năm 2004)

Chức danh	Hệ số, mức lương											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.CVCC, KSCC	5,58	5,92	6,26	6,60								
2. CVC, KSC	4,0	4,33	4,66	4,99	5,32	5,65						
3.CV, KS	2,34	2,65	2,96	3,27	3,58	3,89	4,20	4,51				
4. CS, KTV	1,80	1,99	2,18	2,37	2,56	2,75	2,94	3,13	3,32	3,51	3,70	3,89

4.2. Đối với nhân viên thừa hành, phục vụ

Nhân viên thừa hành, phục vụ trong các cơ quan, doanh nghiệp là những người không qua đào tạo hoặc qua đào tạo có trình độ sơ cấp. Hiện nay, trong các cơ quan Nhà nước và các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước đối tượng trên được phân làm 5 nhóm: nhân viên phục vụ; nhân viên văn thư; nhân viên đánh máy, nhân viên bảo vệ; nhân viên kỹ thuật; lái xe cơ quan, kỹ thuật viên đánh máy. Trong các công ty nhà nước chỉ phân làm 2 nhóm: nhân viên phục vụ và nhân viên văn thư (có cùng hệ số lương như nhân viên phục vụ, nhân viên văn thư trong cơ quan nhà nước và đơn vị sự nghiệp).

Chương 15. Chính sách và chế độ tiền lương

Bảng 15.6. Bảng lương nhân viên thừa hành, phục vụ trong các cơ quan Nhà nước và đơn vị sự nghiệp của Nhà nước

Chức danh	Hệ số, mức lương							
	1	2	3	8	9	10	11	12
1. Lái xe cơ quan Hệ số lương	2,5	2,23	2,41	3,31	3,49	3,67	3,85	4,03
2. Nhân viên kỹ thuật. Hệ số lương	1,65	1,83	2,01	2,91	3,09	3,27	3,45	3,63
3. Nhân viên đánh máy. Hệ số lương	1,50	1,68	1,86	2,76	2,94	3,12	3,30	3,48
4. Nhân viên văn thư. Hệ số lương	1,35	1,53	1,71	2,61	2,79	2,97	3,15	3,33
5. Nhân viên phục vụ. Hệ số lương	1,00	1,18	1,36	2,26	2,44	2,62	2,80	2,98

Chương 16

XÂY DỰNG KẾ HOẠCH VÀ QUẢN LÝ QUỸ LƯƠNG TRONG CÁC CƠ QUAN, DOANH NGHIỆP

I. QUỸ LƯƠNG VÀ PHÂN LOẠI QUỸ LƯƠNG

Một trong nhiệm vụ đầu tiên, quan trọng nhất trong lĩnh vực tiền lương trong từng cơ quan, doanh nghiệp là phải hình thành nguồn chi trả lương và dự báo khả năng chi trả trên cơ sở xây dựng và quản lý chặt chẽ chi tiêu quỹ lương.

Quỹ lương là tổng số tiền dùng để trả lương cho người lao động ở cơ quan, doanh nghiệp trong một thời kỳ nhất định. Quỹ lương có thể được phân loại như sau:

Căn cứ vào mức độ ổn định của các bộ phận trong quỹ lương chia ra:

- Quỹ lương cố định: là quỹ lương được tính dựa vào hệ thống thang bảng lương. Phần này tương đối ổn định, ít phụ thuộc vào kết quả hoạt động, sản xuất kinh doanh của cơ quan, doanh nghiệp.

- Quỹ lương biến đổi: bao gồm các khoản phụ cấp, tiền thưởng. Phần này thường thay đổi, phụ thuộc vào sự thay đổi cơ cấu tổ chức, cán bộ, trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động cũng như kết quả hoạt động, sản xuất kinh doanh.

Căn cứ vào đối tượng trả lương chia ra:

- Quỹ lương của lao động trực tiếp (công nhân sản xuất)
- Quỹ lương của lao động gián tiếp (cán bộ quản lý, phục vụ)

Trong doanh nghiệp, quỹ lương của lao động trực tiếp

thường chiếm tỷ trọng lớn và biến động nhiều hơn, phụ thuộc vào hiệu quả sản xuất kinh doanh, còn quỹ lương của cán bộ quản lý, phục vụ thường ổn định hơn và chiếm tỷ trọng nhỏ.

Căn cứ vào nhóm các bộ phận hình thành quỹ lương chia ra:

- Quỹ lương cấp bậc: bao gồm quỹ lương được tính căn cứ vào số lượng người lao động và các cấp bậc (hoặc chức vụ) tương ứng, mức lương tối thiểu và thời gian thực tế làm việc (hoặc khối lượng công việc, sản phẩm hoàn thành).

- Quỹ lương cơ bản: bao gồm quỹ lương cấp bậc cộng với tổng các khoản phụ cấp có tính chất lương.

- Tổng quỹ lương: gồm quỹ lương cơ bản và các khoản chi khác phải trả cho người lao động. Theo Công văn 4320/LĐTBXH – TL ngày 29/12/1998 của Bộ Lao động TBXH, tổng quỹ tiền lương được hình thành từ các nguồn:

- Quỹ tiền lương theo đơn giá tiền lương được giao.
- Quỹ tiền lương bổ sung theo chế độ quy định của Nhà nước.
- Quỹ tiền lương từ các hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ khác ngoài đơn giá tiền lương được giao.
- Quỹ tiền lương dự phòng từ năm trước chuyển sang.

Căn cứ vào sự hình thành và sử dụng quỹ lương:

- Quỹ lương kế hoạch: Tổng số tiền dự tính để trả lương cho người lao động.

- Quỹ lương thực hiện: Tổng số tiền thực tế đã chi, trong đó có những khoản không được lập trong kế hoạch.

Căn cứ vào đơn vị thời gian: quỹ lương giờ; quỹ lương ngày; quỹ lương tháng và quỹ lương năm.

Căn cứ vào loại hình và phạm vi hoạt động của tổ chức quỹ lương được chia ra:

Quỹ lương của các đơn vị hành chính; quỹ lương của các đơn vị sự nghiệp có thu và quỹ lương của các doanh nghiệp sản xuất kinh doanh. Trong đó, quỹ lương của đơn vị hành chính là ít biến động (giữa kế hoạch và thực hiện) vì chủ yếu phụ thuộc vào thang bảng lương nhà nước và ngân sách của Nhà nước cấp, quỹ lương của đơn vị sự nghiệp thường biến động hơn do phụ thuộc vào nguồn thu, còn quỹ lương của các doanh nghiệp sản xuất kinh doanh biến đổi nhiều nhất vì phụ thuộc rất lớn vào thị trường và sự biến đổi các nguồn lực của doanh nghiệp. Như vậy, trong điều kiện biến động của thị trường, việc xây dựng kế hoạch quỹ lương đối với các doanh nghiệp sản xuất kinh doanh là phức tạp nhất. Để đáp ứng nhu cầu thị trường, các hệ thống tiền lương cũng như các hệ thống hoạt động khác trong tổ chức phải rất linh hoạt để thích ứng với sự thay đổi của thị trường, vì thế, kế hoạch tiền lương cũng không thể cứng, cố định mà luôn luôn linh hoạt, có sự điều chỉnh kịp thời khi cần thiết. Đây là sự khác nhau căn bản giữa kế hoạch hoá theo cơ chế tập trung và kế hoạch hoá trong điều kiện thị trường.

Việc xây dựng quỹ lương kỳ kế hoạch là cần thiết đối với mỗi cơ quan, doanh nghiệp. Để xây dựng quỹ lương kế hoạch, bên cạnh tính toán đến các yếu tố bên trong ảnh hưởng đến tiền lương của bản thân doanh nghiệp cần phải nắm và vận dụng đúng các văn bản quy định của Nhà nước về tiền lương nói chung và xây dựng kế hoạch quỹ lương nói riêng.

II. LẬP KẾ HOẠCH QUỸ LƯƠNG TRONG CƠ QUAN, DOANH NGHIỆP

1. Lập kế hoạch quỹ lương trong doanh nghiệp

Muốn lập kế hoạch quỹ lương chính xác trong điều kiện gắn chặt với thị trường cần phải xuất phát từ kế hoạch sản xuất,

tiêu thụ hàng hoá trên thị trường để xác định quỹ lương. Trước khi lập kế hoạch quỹ lương cần phân tích chi tiêu quỹ lương trong thời gian qua để phát hiện ra những khoản chi không hợp lý, không có trong kế hoạch nhằm điều chỉnh kế hoạch trong thời gian tới. Để lập kế hoạch quỹ lương doanh nghiệp có thể vận dụng các phương pháp khác nhau phù hợp với điều kiện cụ thể của doanh nghiệp. Sau đây là các phương pháp lập kế hoạch quỹ lương mà các doanh nghiệp có thể lựa chọn:

a. Phương pháp dựa vào tổng thu trừ đi tổng chi

Công thức tính quỹ lương kế hoạch: $QL_{kh} = DT_{kh} - CF_{kh}$

Trong đó:

QL_{kh} - Quỹ lương kế hoạch

DT_{kh} - Doanh thu kế hoạch. Doanh thu kế hoạch là tổng số tiền dự tính thu được sau khi bán hàng, nó được xác định trên cơ sở kế hoạch sản xuất, tiêu thụ hàng hoá và giá cả thị trường đối với các loại hàng hoá đó.

CF_{kh} - Tổng chi phí kế hoạch, bao gồm các chi phí vật chất liên quan đến nguyên liệu và khấu hao tài sản máy móc thiết bị (C_1 và C_2), các khoản phải nộp và các khoản chi phí cần thiết khác không nằm trong chi tiêu quỹ lương.

Như vậy, với công thức trên muốn xác định chính xác quỹ lương kế hoạch đòi hỏi phải xác định chính xác doanh thu và tổng chi phí (không bao gồm chi lương) kế hoạch. Phần còn lại của doanh thu kế hoạch sau khi trừ các chi phí bắt buộc sẽ là quỹ lương, nói đúng hơn là lợi nhuận và lương ($v + m$). Ở đây chưa có sự tách biệt giữa lợi nhuận và tiền lương. Phương pháp này mặc dù đã gắn với thị trường, khuyến khích doanh nghiệp tăng doanh thu và giảm các chi phí, nhưng nếu hạch toán không tốt, dễ dẫn đến chi phí thực tế cao trong khi doanh thu không tăng làm cho phần còn lại sẽ rất thấp, nghĩa là quỹ lương để trả

cho người lao động sẽ không được đảm bảo. Tuy khuyến khích các doanh nghiệp tăng doanh thu và giảm chi phí nhưng phương pháp này khó đảm bảo quỹ lương theo kế hoạch vì hai yếu tố doanh thu và chi phí thường xuyên biến động, khó xác định trước.

b. Phương pháp dựa vào mức lương thịnh hành trên thị trường lao động

Đây là phương pháp gắn chặt với thị trường, nhất là thị trường lao động. Theo đó, các nhà lập kế hoạch quỹ lương phải tìm hiểu và nắm chắc giá cả thị trường đối với các loại lao động mà cơ quan, doanh nghiệp sẽ sử dụng, từ đó tính số lao động và số tiền cần thiết để trả cho người lao động theo giá cả thị trường. Đây là phương pháp tính lùi, từ thị trường để tính trở lại doanh thu và chi phí cần thiết phải đạt được nhằm đảm bảo tiền lương theo giá cả thị trường. Khi áp dụng phương pháp này phải chú ý:

- Hiện nay, giá cả sức lao động trên thị trường thường cao hơn mức các tổ chức, doanh nghiệp trả. Vì vậy, nếu trả theo thị trường đòi hỏi các doanh nghiệp phải tăng doanh thu trên cơ sở số lao động không đổi, nghĩa là phải tăng năng suất lao động trên cơ sở cải tiến tổ chức lao động, áp dụng mạnh tiến bộ khoa học công nghệ,... và giảm mọi chi phí không cần thiết. Tất nhiên, có những loại lao động mà doanh nghiệp cần thu hút (lao động kỹ thuật cao, như kỹ sư công nghệ thông tin, các nhà quản lý, kinh doanh giỏi,...) có thể được trả cao hơn giá thị trường nhưng số lượng đó thường không lớn. Đây là một việc làm khó khăn nhưng cần thiết, nó thể hiện mối quan hệ giữa tăng tiền lương và tăng năng suất lao động.

- Trên thị trường lao động ở nước ta không phải mặt hàng nào cũng có. Có nhiều mặt hàng có trong doanh nghiệp nhưng

không có trên thị trường lao động, do đó, doanh nghiệp không thể dựa vào giá cả thị trường lao động để tính lương cho mọi loại lao động có ở doanh nghiệp. Mặt khác, giá cả sức lao động trên thị trường lao động thường mang tính tự phát, không thống nhất và không được dự báo trước. Vì thế, trong điều kiện của Việt Nam hiện nay, không thể chỉ dựa vào “tín hiệu thị trường” để xác định mức lương mà cần phối hợp với các phương pháp khác để xác định.

c. Phương pháp dựa vào chi phí (đơn giá) tiền lương cho một đơn vị hàng hoá tiêu thụ

Theo phương pháp này, việc xác định quỹ lương kế hoạch được thực hiện theo các bước sau:

Bước 1: Xác định mức chi phí tiền lương cho một đơn vị hàng hoá tiêu thụ kỳ báo cáo: $M_0 = \frac{QL_0}{Q_0}$

Trong đó: M_0 là mức chi phí tiền lương cho một đơn vị hàng hoá tiêu thụ kỳ báo cáo; QL_0 là quỹ lương thực tế chi trả kỳ báo cáo và Q_0 là tổng doanh thu kỳ báo cáo.

Bước 2: Xác định mức chi phí tiền lương kỳ kế hoạch: Mức chi phí tiền lương kỳ kế hoạch được xác định căn cứ vào mức chi phí tiền lương thực tế kỳ báo cáo vào quan hệ giữa tốc độ tăng năng suất lao động và tăng tiền lương bình quân kỳ kế hoạch.

$$M_1 = M_0 \times \frac{I_{tl}}{I_w}$$

Trong đó: M_1 là mức chi phí tiền lương kỳ kế hoạch; I_{tl} là chỉ số chi phí tiền lương bình quân và I_w là chỉ số năng suất lao động kỳ kế hoạch.

Bước 3: Xác định quỹ lương kỳ kế hoạch: $QL_1 = M_1 \times Q_1$

Trong đó: QL_1 là quỹ lương kỳ kế hoạch; Q_1 là tổng doanh thu kỳ kế hoạch.

Muốn áp dụng phương pháp này, vấn đề quan trọng và khó khăn nhất là phải xác định chính xác tốc độ tăng tiền lương bình quân và tốc độ tăng năng suất lao động kỳ kế hoạch. Vì thế, việc xây dựng kế hoạch lao động (năng suất lao động và lực lượng lao động) và kế hoạch tiền lương trong mối quan hệ gắn bó, tác động qua lại lẫn nhau phải được đặt ra như một nhiệm vụ thường xuyên đối với doanh nghiệp trong công tác kế hoạch hoá. Nhược điểm của phương pháp này là dựa trên mức chi phí thực tế để xác định mức kế hoạch; trong trường hợp chi tiêu quỹ lương thực tế không hợp lý cũng có thể làm tăng quỹ lương kế hoạch. Để giúp các doanh nghiệp có cơ sở hơn khi xác định các yếu tố trên, ngày 5 tháng 1 năm 2005, Bộ Lao động TBXH đã ra Thông tư số 09/2005/TT-BLĐTBXH về hướng dẫn tính năng suất lao động bình quân và tiền lương bình quân trong các công ty Nhà nước theo Nghị định số 2006/2004/NĐ - CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ. Theo đó, trên cơ sở tính mức năng suất lao động lao động kế hoạch bình quân (I_w) và mức tăng tiền lương kế hoạch bình quân (Itl) để điều chỉnh tiền lương bình quân theo mức tăng giảm năng suất lao động bình quân.

Ngoài việc xác định đơn giá tiền lương kế hoạch (M_1) theo công thức trên, còn có thể xác định bằng phương pháp khác. Theo Thông tư 07/2005/TT-BLĐTBXH ngày 5 tháng 1 năm 2005 của Bộ Lao động TBXH về hướng dẫn thực hiện Nghị định số 206/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ quy định quản lý lao động, tiền lương và thu nhập trong các công ty nhà nước đơn giá (chi phí) tiền lương kế hoạch ($V_{đg}$) được xác định bằng một trong các phương pháp sau:

- Đơn giá tiền lương tính trên tổng doanh thu:

$$V_{đg} = [L_{đb} \times ML_{mincty} \times (H_{cb} + H_{pc}) + V_{dt}] \times 12 \text{ tháng} + V_{tllđ} / \Sigma Tk_h.$$

Chương 16. Xây dựng kế hoạch và quản lý quỹ lương...

Trong đó: Lđb là tổng số lao động định biên (được xây dựng theo Thông tư số 06/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05/01/2005 của Bộ Lao động TBXH); MLmincty là mức lương tối thiểu của công ty; Hcb là hệ số lương theo cấp bậc công việc bình quân; Hpc là hệ số phụ cấp bình quân tính trong đơn giá tiền lương; Vdt là tiền lương của cán bộ chuyên trách đoàn thể do tổ chức đoàn thể trả lương; Vtld là tiền lương tính thêm khi làm việc vào ban đêm; ΣT_{kh} là tổng doanh thu kế hoạch.

- Đơn giá tiền lương tính trên tổng doanh thu trừ tổng chi phí (chưa có lương)

$$V_{dg} = \frac{[L_{db} \times ML_{mincty} \times (H_{cb} + H_{pc}) + V_{dt}] \times 12 \text{ tháng} + V_{tld}}{T_{kh} - \Sigma C_{kh}}$$

Trong đó: ΣC_{kh} là tổng chi phí kế hoạch (chưa có lương)

- Đơn giá tiền lương tính trên lợi nhuận:

$$V_{dg} = \frac{[L_{db} \times ML_{mincty} \times (H_{cb} + H_{pc}) + V_{dt}] \times 12 \text{ tháng} + V_{tld}}{P_{kh}}$$

Trong đó: P_{kh} là lợi nhuận kế hoạch

Ví dụ về cách xác định một số hệ số trên:

Lao động định biên (Lđb) được xác định như sau:

Loại sản phẩm	Kế hoạch SXKD (Sản phẩm)	Mức thời gian (giờ)	Hệ số quy đổi	Sản phẩm quy đổi
A	40.000	100	1,0	40.000
B	20.000	150	1,5	30.000
C	10.000	200	2,0	20.000
D	5.000	120	1,2	6.000
Tổng				96.000

Tổng thời gian cần thiết để thực hiện 96.000 sản phẩm quy đổi là $96.000 \times 100 = 9.600.000$ giờ. Nếu quỹ thời gian làm việc trong năm bình quân của một lao động trong doanh nghiệp là 290 ngày/năm theo 8 giờ/ngày thì số lao động định biên sẽ phải là: $9.600.000 / (290 \times 8) = 4138$ người.

Hệ số lương theo cấp bậc công việc bình quân (H_{cb}) được xác định, trước hết dựa vào cấp bậc công việc bình quân như

sau:
$$CBCV_{bq} = \frac{\sum CV_i \times CBi}{\sum CV_i}$$

Trong đó: $CBCV_{bq}$ là cấp bậc công việc bình quân

$\sum CV_i$ là tổng công việc được xếp bậc ($i = 1, \dots, n$)

CBi là cấp bậc của công việc i

Từ hệ số cấp bậc công việc bình quân tính hệ số lương cấp bậc công việc bình quân. Giả dụ, cấp bậc công việc bình quân được xác định là 2,3 và ta có:

	Bậc II	Bậc III
Hệ số lương	1,5	1,8

Hệ số lương cấp bậc công việc bình quân (H_{cb}) được xác định như sau:

$$H_{cb} = 1,5 + (2,3 - 2) \times (1,8 - 1,5) = 1,59.$$

Tương tự, có thể tính hệ số phụ cấp bình quân (H_{pc}): Tính trên cơ sở bình quân gia quyền theo số người được hưởng các loại phụ cấp và mức phụ cấp từng loại.

d. Xây dựng quỹ lương kế hoạch theo Thông tư 07/2005 /TT-BLĐTBXH ngày 5 tháng 1 năm 2005 của Bộ Lao động TRXH

Theo thông tư trên, quỹ lương kế hoạch của công ty được xác định theo công thức sau: $\sum V_{kh} = V_{khdg} + V_{khcd}$. Trong đó, $\sum V_{kh}$ là tổng quỹ lương kế hoạch của công ty; V_{khdg} là quỹ

lương kế hoạch theo đơn giá tiền lương và V_{khd} là quỹ lương kế hoạch theo chế độ (không tính trong đơn giá tiền lương).

V_{khdg} được tính theo công thức:

$$V_{khdg} = V_{dg} \times C_{sxd}$$

Trong đó: V_{dg} là đơn giá tiền lương tính theo một trong các công thức nêu trên; C_{sxd} là tổng doanh thu (hoặc doanh thu trừ đi chi phí chưa bao gồm lương hoặc lợi nhuận).

V_{khd} được xác định như sau:

$$V_{khd} = V_{pc} + V_{bs}$$

Trong đó: V_{pc} là các khoản phụ cấp lương và các chế độ khác (nếu có) không được tính trong đơn giá tiền lương, bao gồm: phụ cấp thợ lặn; phụ cấp đi biển; chế độ thưởng an toàn hàng không; thưởng vận hành an toàn tính theo đối tượng và mức được hưởng theo quy định của Nhà nước; V_{bs} là tiền lương của những ngày nghỉ được hưởng lương theo quy định của Bộ luật Lao động (gồm nghỉ phép năm, nghỉ việc riêng, nghỉ lễ, tết, nghỉ theo chế độ lao động nữ).

2. Lập kế hoạch quỹ lương trong các cơ quan hành chính và sự nghiệp

Khu vực hành chính và khu vực sự nghiệp trước đây thuộc một khối gọi là khu vực hành chính - sự nghiệp với những đặc điểm hoạt động tương đối giống nhau và khác biệt với khu vực sản xuất kinh doanh. Hiện nay, khu vực sự nghiệp tách ra khỏi khu vực hành chính. Bản thân khu vực sự nghiệp cũng được phân thành sự nghiệp không có thu và sự nghiệp có thu. Nếu khu vực hành chính là khu vực hoạt động dựa hoàn toàn vào ngân sách Nhà nước thì khu vực sự nghiệp chỉ dựa một phần hoặc không dựa vào ngân sách Nhà nước. Hoạt động của khu vực sự nghiệp chủ yếu là hoạt động dịch vụ cung ứng có thu.

Theo Thông tư số 25/2002/TT - BTC ngày 21 tháng 3 năm 2002 của Bộ Tài chính về hương dẫn thực hiện Nghị định số 10/20002/NĐ - CP ngày 16/01/2002 của Chính phủ về chế độ tài chính áp dụng cho đơn vị sự nghiệp có thu, đơn vị sự nghiệp có thu là các đơn vị sự nghiệp do Nhà nước thành lập, hoạt động có thu trong các lĩnh vực: giáo dục đào tạo, y tế, khoa học công nghệ và môi trường, văn hoá thông tin, thể dục thể thao, sự nghiệp kinh tế, dịch vụ việc làm... Đơn vị sự nghiệp có thu được phân làm 2 loại: loại tự đảm bảo toàn bộ chi phí hoạt động thường xuyên và loại tự đảm bảo một phần chi phí hoạt động thường xuyên.

Quỹ lương của cơ quan, đơn vị được xác định như sau:

$$\begin{array}{ccccccccc} \text{Quỹ} & \text{Mức lương tối} & \text{Hệ số} & \text{Hệ số cấp} & & \text{Biên chế} & & & \\ \text{tiền} & \text{thiểu chung} & \text{điều chỉnh} & \text{bậc bình quân} & & \text{và lao động} & & & \\ \text{lương} = & \text{người/tháng} & \times (1 + \text{tăng thêm}) & \times & \text{và hệ số phụ} & \times & \text{hợp đồng} & \times & 12 \\ \text{của} & \text{do Nhà nước} & \text{do khả năng} & & \text{cấp lương} & & \text{từ 1 năm} & & \\ \text{đơn vị} & \text{quy định} & \text{chi trả} & & \text{bình quân} & & \text{trở lên} & & \end{array}$$

Trong đó, hệ số lương cấp bậc và phụ cấp lương theo chế độ quy định hiện hành, còn biên chế căn cứ vào chỉ tiêu biên chế được cấp trên có thẩm quyền đã giao, đơn vị được chủ động sắp xếp, bố trí lao động phù hợp với chức năng nhiệm vụ của đơn vị. Tuỳ theo kết quả tài chính trong năm, đơn vị tự đảm bảo chi phí được xác định tổng quỹ lương để trả cho người lao động trên cơ sở tiền lương tối thiểu không quá 3,5 lần tiền lương tối thiểu chung của Nhà nước (trong đó 1 lần lương hiện hành và tăng thêm không quá 2,5 lần so với mức tiền lương tối thiểu chung do Nhà nước quy định). Đơn vị tự đảm bảo một phần chi phí được tính không quá 3 lần. Theo công thức trên về tính quỹ lương của đơn vị, vấn đề quan trọng nhất và phức tạp nhất chính là xác định hệ số điều chỉnh tăng thêm mức lương tối thiểu phù hợp với điều kiện và khả năng tài chính của đơn vị mình. Như vậy, đối với đơn vị sự nghiệp có thu quỹ lương được xác định

không phải là một đại lượng cố định, cứng nhắc mà một đại lượng linh hoạt, có thể thay đổi tùy theo kết quả hoạt động có thu của đơn vị và các đơn vị được hoàn toàn chủ động xây dựng kế hoạch quỹ lương

III. QUẢN LÝ QUỸ LƯƠNG TRONG CÁC CƠ QUAN, DOANH NGHIỆP

Thực chất của quản lý quỹ lương là quản lý chi tiêu tiền lương sao cho phù hợp với khả năng thanh toán của cơ quan doanh nghiệp và phù hợp với các chế độ chi tiêu của Nhà nước. Vì thế, sau khi quỹ lương của một cơ quan, doanh nghiệp được xây dựng vấn đề đặt ra là phải làm sao quản lý chi tiêu quỹ lương theo đúng kế hoạch đặt ra để vừa đảm bảo không lãng phí quỹ lương vừa đảm bảo nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh. Khi nói đến quản lý nói chung, trước hết cần làm rõ:

- Ai quản lý ? (trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, cá nhân)
- Quản lý cái gì? (giới hạn phạm vi quản lý)
- Quản lý dựa trên cơ sở, nguyên tắc, quy chế, quy định nào?

Trong quản lý quỹ lương trước hết phải xác định rõ các yếu tố trên. Quản lý quỹ lương không hoàn toàn đồng nghĩa với tiết kiệm chi tiêu quỹ lương mà phải chi tiêu đúng mục đích, phù hợp với những dự tính trong kế hoạch, phải nhằm vào hiệu quả sử dụng hợp lý đồng tiền theo nguyên tắc mỗi đồng tiền chi cho trả lương phải mang lại hiệu quả kinh tế - xã hội nhất định. Quản lý tiền lương là một trong những nội dung quan trọng của công tác quản lý tài chính. Vì thế, bên cạnh những văn bản quy định của Nhà nước, ngành và của cơ quan doanh nghiệp về tiền lương cần kết hợp với các văn bản quy định về tài chính, kế toán để đảm bảo các chi tiêu phù hợp với chế độ tài chính của Nhà nước. Hiện nay, trong cơ chế thị trường, người sử dụng lao

động là người được trao quyền quyết định nhiều vấn đề, trong đó có vấn đề tiền lương, là người trực tiếp quản lý và chi trả lương cho người lao động. Vì thế, việc chi tiêu quỹ lương như thế nào cho có hiệu quả phụ thuộc rất lớn vào năng lực, ý chí và sự hiểu biết của người sử dụng lao động về hệ thống tài chính nói chung và về tiền lương nói riêng cũng như đạo đức của họ.

Đối với doanh nghiệp tư nhân, tất cả tài sản thuộc về họ và mọi hoạt động của họ trước hết là nhằm thu lợi nhuận. Họ tự lo, tự doanh. Vai trò của Nhà nước trong quản lý đối với loại hình doanh nghiệp này là vừa tạo môi trường pháp lý vừa giám sát việc hoạt động của họ để họ không vi phạm pháp luật của Nhà nước, nhất là đối với người lao động.

Đối với các doanh nghiệp nhà nước, Nghị định số 206/2004/NĐ-CP của Chính phủ ngày 14 tháng 12 năm 2004 về quy định quản lý lao động, tiền lương và thu nhập trong các công ty nhà nước đã quy định trách nhiệm của Tổng giám đốc, Giám đốc công ty và Hội đồng quản trị công ty. Theo đó, Tổng giám đốc, Giám đốc công ty có trách nhiệm:

- Quý 1 hàng năm, xây dựng kế hoạch lợi nhuận; kế hoạch sử dụng lao động; đơn giá tiền lương và đăng ký với đại diện chủ sở hữu. Đồng thời gửi cho cơ quan thuế tại địa phương đơn giá tiền lương để làm căn cứ tính thuế;

- Xác định quỹ tiền lương thực hiện, quỹ tiền thưởng của công ty;

- Xây dựng mức lao động; tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật; tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ viên chức; quy chế nâng ngạch, nâng bậc lương, quy chế trả lương, quy chế thưởng theo quy định của pháp luật, bảo đảm dân chủ, công bằng, minh bạch, khuyến khích những người có tài năng, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, có năng suất cao đóng góp nhiều cho công ty.

- Cùng cố tổ chức bộ máy và tăng cường đủ số lượng, chất lượng viên chức làm công tác lao động, tiền lương của công ty theo quy định đại diện chủ sở hữu.

Để quản lý tiền lương, trước hết, phải tuân thủ những nguyên tắc cơ bản sau:

- Phải có bộ phận (hoặc cá nhân) chuyên trách về tiền lương tùy theo quy mô của tổ chức. Đối với những tổ chức nhỏ có thể gộp các chức năng lao động, tiền lương vào chung, nhưng đối với tổ chức lớn đòi hỏi công tác tiền lương phải được tách ra và chuyên môn hóa.

- Phải tổ chức xây dựng kế hoạch quỹ lương như là một nhiệm vụ và căn cứ để quản lý chi tiêu tiền lương trong một tổ chức.

- Phải tuân thủ những nguyên tắc trả lương trong tổ chức tiền lương (trả lương phải dựa vào hao phí lao động về số lượng và chất lượng, phải trên cơ sở tăng năng suất lao động,...).

- Phải nắm vững những văn bản quy định của Nhà nước, ngành và các cơ quan quản lý cấp trên về tài chính nói chung và chi tiêu tiền lương nói riêng.

- Phải đảm bảo tính hiệu quả trong chi trả tiền lương, không dùng tiền lương như một khoản trợ cấp, không tính đến mức độ đóng góp lao động và hiệu quả mang lại.

- Quản lý tiền lương không có nghĩa là hạn chế chi tiêu quỹ lương mà phải dùng tiền lương như một đòn bẩy để tạo động lực và động viên mọi người lao động hăng hái làm việc, nâng cao năng suất và chất lượng công việc.

- Hàng quý, hàng năm phải tổ chức đánh giá mức độ hợp lý của chi tiêu tiền lương, phát hiện những bất hợp lý và điều chỉnh kịp thời.

Do đặc thù về hoạt động của doanh nghiệp khác với các cơ quan hành chính sự nghiệp nên việc quản lý tiền lương trong các tổ chức đó cũng khác nhau.

1. Quản lý quỹ lương trong các cơ quan hành chính - sự nghiệp

Do tính chất quỹ lương tương đối ổn định, nhất là đối với khu vực hành chính công, trước hết, tiền lương phụ thuộc vào số lượng người làm việc, vì thế, cần phải quản lý chặt chẽ biên chế, không tùy tiện tuyển thêm người. Trên cơ sở biên chế được phép, sự biến động ngạch, bậc lương, mức lương tối thiểu và chế độ phụ cấp để xác định tổng quỹ lương. Việc tuyển dụng, nâng bậc, chuyển ngạch phải dựa vào nhu cầu công việc đòi hỏi và theo quy định hiện hành của Nhà nước. Đối với cơ quan hành chính - sự nghiệp, nhất là sự nghiệp có thu, một trong nội dung quan trọng trong lĩnh vực tiền lương là phải tìm kiếm khai thác các nguồn thu hợp lý bổ sung vào quỹ lương để tăng thu nhập cho người lao động, chứ không phải chỉ chi tiêu quỹ lương hiện có theo đúng chế độ chính sách. Nhằm giúp Nhà nước tăng cường kiểm tra giám sát về chi tiêu trong khu vực hành chính - sự nghiệp tất cả các cơ quan trong khu vực đó đều phải thông qua Kho bạc Nhà nước để được đăng ký và cấp phát lương. Nếu công tác quản lý chi tiêu tiền lương không hợp lý, Kho bạc Nhà nước có thể giảm hoặc ngừng cấp phát lương nhằm tạo sức ép đối với các cơ quan trong việc quản lý chi tiêu tiền lương tại đơn vị mình. Bên cạnh đó, công tác thanh tra, kiểm toán nhà nước đối với các hoạt động thu chi trong các cơ quan hành chính - sự nghiệp cũng buộc các cơ quan đó phải quan tâm sử dụng đúng các quỹ, trong đó có quỹ lương. Một trong những khó khăn trong công tác quản lý chi tiêu tiền lương hiện nay trong các đơn vị hành chính - sự nghiệp, nhất là đơn vị hành chính là mâu thuẫn giữa yêu cầu tăng thu nhập để nâng cao đời sống người lao động và khuyến khích họ gắn bó hơn với cơ quan và khả năng hạn hẹp của Nhà nước cũng như của bản thân cơ quan trong việc tăng nguồn thu. Mặt khác, một số chế độ

chính sách liên quan đến lao động, tiền lương, tài chính của Nhà nước cũng chậm được đổi mới trong khi trên thị trường sự thay đổi diễn ra nhanh chóng và linh hoạt hơn. Chính Nghị định 10 và sau đó Nghị định 43 đã và đang giúp khu vực này thoát khỏi tình trạng bế tắc hiện nay. Ngoài ra, để khuyến khích các cá nhân cũng như tập thể người lao động hăng hái làm việc, sử dụng hợp lý và tiết kiệm lao động và chi tiêu các cơ quan hành chính sự nghiệp có thể thực hiện khoán chi tiêu nói chung và khoán quỹ lương nói riêng. Khoán quỹ lương là trên cơ sở khối lượng công việc, biên chế được giao, các ngạch, bậc lương và phụ cấp tương ứng để xác định quỹ lương cho một đơn vị cấp dưới và cấp dưới chỉ được chi trong giới hạn quy định đó. Nếu tiết kiệm họ được hưởng, nếu vượt chi đơn vị cấp dưới đó phải tự bù đắp. Khoán quỹ lương giúp cho việc quản lý quỹ lương không chỉ ở cơ quan mà trong từng bộ phận của cơ quan trở nên thuận lợi hơn, có hiệu quả hơn, vừa tạo chủ động cho các bộ phận vừa buộc các bộ phận đó phải cân nhắc khi chi tiêu nhằm tránh lạm chi.

Hiện nay, để quản lý chi tiêu nói chung và quản lý quỹ lương nói riêng, các cơ quan thường quy định trong các văn bản về quy chế thu chi nội bộ. Quy chế thu chi nội bộ thể hiện nguồn và những nội dung và các khoản chi đã được thống nhất trong cơ quan, là cơ sở để chi trả các khoản chi và thu từ các bộ phận và cá nhân người lao động. Sau đây là một ví dụ về quy chế thu chi nội bộ ban hành năm 2005 của trường Đại học Kinh tế quốc dân – một trường công lập, trọng điểm của khối kinh tế, đa ngành, thuộc khối sự nghiệp có thu. Nội dung quy chế bao gồm các phần mục chính như sau:

- Những quy định chung: liên quan đến đối tượng phạm vi áp dụng, mục tiêu thực hiện quy chế, căn cứ xây dựng quy chế và nguyên tắc xây dựng quy chế.

- Những quy định về quản lý nguồn thu: liên quan đến các nguồn thu, các yêu cầu và các quy định liên quan đến quản lý nguồn thu.

- Những quy định về quản lý chi: liên quan đến quy định về tiền lương và phụ cấp, các khoản chi (lương tăng thêm, phụ cấp, hội thảo, thông tin liên lạc, văn phòng phẩm,...)

- Những quy định về mua sắm, quản lý và sử dụng tài sản

- Tổ chức thực hiện.¹

2. Quản lý quỹ lương trong các doanh nghiệp

Quản lý có hiệu quả quỹ lương không có nghĩa là chi tiết kiểm quỹ lương, mà phải sử dụng quỹ lương hợp lý, đúng chế độ và thúc đẩy nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, tăng năng suất lao động và tạo động lực để người lao động hăng hái tham gia sản xuất. Để quản lý tiền lương, thu nhập trong doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp nhà nước, Chính phủ đã ban hành các Nghị định 28 (năm 1997) về đổi mới quản lý tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp nhà nước, Nghị định 03 (năm 2001) về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 28, Nghị định 206 (năm 2005) về đổi mới quản lý lao động và tiền lương, thu nhập trong các công ty nhà nước. Các doanh nghiệp phải dựa vào các văn bản pháp quy đó để thực hiện việc quản lý quỹ lương của doanh nghiệp mình. Nội dung cơ bản của công tác quản lý tiền lương, thu nhập trong doanh nghiệp bao gồm:

- Thiết lập và củng cố mạng lưới chuyên trách công tác quản lý lao động tiền lương.

- Nắm chắc và vận dụng đúng đắn các chế độ, chính sách của Nhà nước về tài chính nói chung và tiền lương nói riêng.

¹ Quy chế thu chi nội bộ của Trường Đại học Kinh tế quốc dân. Ban hành tháng 11 năm 2005

Chương 16. Xây dựng kế hoạch và quản lý quỹ lương...

- Xây dựng và lựa chọn các mức lương phù hợp với điều kiện và khả năng của doanh nghiệp và yêu cầu khuyến khích người lao động.

- Lựa chọn các hình thức và chế độ trả lương phù hợp với điều kiện sản xuất cụ thể và đối tượng trả lương.

- Xây dựng và thực hiện đầy đủ quy chế trả lương, trả thưởng của doanh nghiệp.

- Thực hiện đóng đầy đủ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người lao động và đóng thuế thu nhập cá nhân theo quy định của Nhà nước.

- Công khai hoá và ghi chép đầy đủ tiền lương và thu nhập hàng tháng của người lao động trong sổ lương của doanh nghiệp;

- Thực hiện thanh quyết toán chi tiêu quỹ lương kịp thời, đầy đủ; phân tích, đánh giá mức độ hợp lý của các chi tiêu và đề xuất các giải pháp sử dụng quỹ lương có hiệu quả.

Như vậy, một trong nội dung quan trọng của việc quản lý quỹ lương trong doanh nghiệp là xây dựng và thực hiện quy chế trả lương. Việc xây dựng quy chế trả lương là bắt buộc đối với các doanh nghiệp. Quy chế trả lương được quy định dưới dạng chương và điều khoản. Thông thường, một quy chế trả lương có các phần mục sau:

1. Những quy định chung liên quan đến các căn cứ xây dựng, đối tượng áp dụng và nguyên tắc phân phối tiền lương.

2. Nguồn hình thành và phân phối quỹ lương.

Nguồn hình thành quỹ lương trả cho người lao động trong một doanh nghiệp bao gồm:

- Quỹ lương theo đơn giá tiền lương được giao;

- Quỹ lương từ các hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ khác ngoài đơn giá tiền lương được giao;
- Quỹ lương dự phòng từ năm trước chuyển sang;
- Quỹ lương bổ sung theo chế độ qui định của Nhà nước (nghỉ phép, nghỉ lễ tết, nghỉ việc riêng có lương,...);
- Quỹ lương làm thêm giờ (không vượt quá số giờ làm thêm theo qui định của Bộ luật Lao động).

3. Phân phối tiền lương cho người lao động

Tổng quỹ tiền lương của doanh nghiệp được phân bổ như sau:

- Quỹ tiền lương trả trực tiếp cho người lao động (ít nhất phải 76%).
- Quỹ khen thưởng từ quỹ lương bằng 5%.
- Quỹ tiền lương dự phòng bằng 10%.

Để thực hiện phân phối tiền lương cho người lao động đảm bảo các nguyên tắc trả lương đòi hỏi phải xác định các hệ số, như hệ số lương theo chức danh công việc, các hệ số liên quan đến mức độ đóng góp của người lao động, như hệ số hoàn thành công việc, hệ số thành tích cá nhân, tập thể, công thức tính lương cho từng thành viên trong tập thể, xác định các phúc cấp,...

4. Tổ chức thực hiện.

Chương 17**CÁC HÌNH THỨC TRẢ LƯƠNG, TRẢ THƯỞNG**

Hiện nay có hai hình thức trả lương cơ bản: trả theo sản phẩm hoặc trả theo thời gian. Việc lựa chọn hình thức nào đó cho có hiệu quả phụ thuộc vào điều kiện và tính chất lao động cụ thể của từng nơi, từng khu vực sản xuất.

I. HÌNH THỨC TRẢ LƯƠNG THEO SẢN PHẨM**1. Khái niệm**

Theo hình thức này, tiền lương của công nhân nhận được phụ thuộc vào đơn giá và số lượng sản phẩm chế tạo đảm bảo chất lượng.

Công thức tính: $TL_{sp} = ĐG_{sp} \times SP_{sp}$

Trong đó:

- SP_{sp} : Số lượng sản phẩm được chế tạo đảm bảo chất lượng
- $ĐG_{sp}$: Đơn giá sản phẩm. Đơn giá sản phẩm là số tiền quy định để trả cho công nhân khi làm ra một sản phẩm đảm bảo chất lượng. Đơn giá sản phẩm khác với chi phí tiền lương cho một đơn vị sản phẩm (còn gọi là đơn giá tiền lương) và khác với giá một đơn vị sản phẩm. Công thức để tính đơn giá như sau:

$$ĐG_{sp} = \frac{ML_{cv}}{M_{sl}} \text{ hoặc } ĐG_{sp} = ML_{cv} \times M_{tg}$$

Trong đó: ML_{cv} : Mức lương cấp bậc công việc

M_{sl} : Mức sản lượng;

M_{tg} : Mức thời gian

2. Những điều kiện cơ bản để trả lương theo sản phẩm có hiệu quả

Để trả lương theo sản phẩm có hiệu quả đòi hỏi phải thực hiện đầy đủ các điều kiện sau:

- Xếp bậc công việc chính xác. Vì trả lương theo công việc, hay chính xác hơn, trả theo độ phức tạp của công việc (theo yêu cầu của công việc) chứ không theo cấp bậc công nhân nên việc xếp bậc công việc là cần thiết và để tính đơn giá đúng đòi hỏi xếp bậc công việc phải chính xác. Đây là một trong những khó khăn mà các doanh nghiệp thường gặp phải vì hiện nay việc xếp bậc công việc chính xác là rất phức tạp.

- Định mức lao động chính xác. Mức lao động là một trong những yếu tố quan trọng liên quan không chỉ đến quản lý lao động có hiệu quả mà còn liên quan đến việc trả lương chính xác. Nếu xây dựng mức thấp đơn giá sẽ tăng lên không hợp lý làm tăng chi tiêu quỹ lương, còn nếu mức xây dựng cao công nhân sẽ khó hoàn thành và thu nhập của người lao động sẽ bị giảm sút không hợp lý. Mức lao động có thể được xây dựng dưới dạng mức sản lượng, mức thời gian, mức phục vụ và mức định biên.

- Kiểm tra chính xác số lượng và chất lượng sản phẩm. Trước đây, công việc kiểm tra chất lượng sản phẩm thường do bộ phận OTK, ngày nay là bộ phận KCS (Kiểm tra chất lượng sản phẩm). Việc kiểm tra phải bao hàm kiểm tra số lượng và kiểm tra chất lượng sản phẩm. Tuy nhiên, việc kiểm tra số lượng sản phẩm đơn giản hơn nhiều so với kiểm tra chất lượng, vì thế, trong kiểm tra cần tập trung chủ yếu vào kiểm tra chất lượng sản phẩm. Để kiểm tra chính xác chất lượng sản phẩm đòi hỏi người làm công tác kiểm tra phải có trách nhiệm, có hiểu biết về yêu cầu chất lượng sản phẩm, có các tiêu chuẩn quy định rõ ràng, cụ thể về chất lượng sản phẩm, có các dụng cụ đo lường

theo các tiêu chuẩn quy định,...

- Tổ chức, phục vụ tốt nơi làm việc, cung cấp kịp thời đầy đủ nguyên vật liệu. Mục đích của trả lương sản phẩm là tạo mọi điều kiện thuận lợi để công nhân làm lương sản phẩm tập trung sản xuất, làm ra càng nhiều sản phẩm càng tốt. Vì thế, tổ chức, phục vụ tốt nơi làm việc, cung cấp kịp thời đầy đủ nguyên vật liệu sẽ tập trung thời gian cho công nhân làm lương sản phẩm sản xuất, tránh phải chờ đợi do tổ chức, phục vụ không tốt gây nên.

- Thường xuyên chăm lo nâng cao trình độ lành nghề cho người lao động. Trình độ lành nghề của người công nhân nói chung và của công nhân làm lương sản phẩm nói riêng ảnh hưởng rất lớn đến khối lượng sản phẩm làm ra. Nếu công nhân có trình độ lành nghề cao, họ sẽ có khả năng làm ra nhiều sản phẩm hơn và sản phẩm đảm bảo chất lượng hơn. Vì vậy, nâng cao trình độ lành nghề cho công nhân là một yêu cầu, là điều kiện quan trọng để trả lương theo sản phẩm có hiệu quả.

3. Các chế độ trả lương sản phẩm

Hình thức trả lương theo sản phẩm có 6 chế độ trả lương: chế độ trả lương trực tiếp cá nhân, chế độ trả lương tập thể, chế độ trả lương sản phẩm gián tiếp, chế độ trả lương sản phẩm có thưởng, chế độ trả lương theo sản phẩm lũy tiến và chế độ trả lương khoán. Việc lựa chọn chế độ nào đó trong 6 chế độ trên tùy thuộc vào tính chất sản xuất, công việc cụ thể của người công nhân đang làm.

a. Chế độ trả lương trực tiếp cá nhân

Theo chế độ này tiền lương được trả trực tiếp cho từng người căn cứ vào đơn giá và số lượng sản phẩm mà công nhân đó chế tạo được đảm bảo chất lượng.

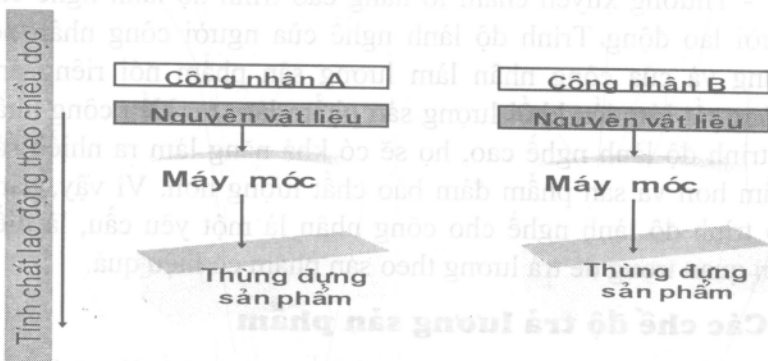
Công thức tính: $TL_{sp} = ĐG_{sp} \times SP_{sp}$

Trong đó: DG_{sp} : Đơn giá sản phẩm

$$DG_{sp} = \frac{ML_{cv}}{M_{sl}}$$

Trong đó: ML_{cv} : Mức lương cấp bậc công việc,
 M_{sl} : Mức sản lượng.

Chế độ này được áp dụng ở những nơi có thể định mức, kiểm tra và nghiệm thu sản phẩm một cách riêng rẽ từng người theo mô hình dưới đây:



Theo mô hình này, tổ chức lao động được thực hiện theo chiều dọc, nghĩa là việc chế tạo sản phẩm chỉ trải qua một (hoặc một số công đoạn) do một người thực hiện cho đến khi có thành phẩm. Chẳng hạn, trong ngành cơ khí, các công nhân tiện sản phẩm hầu như độc lập với nhau từ khâu nguyên vật liệu đến sản phẩm làm ra, vì thế, có thể áp dụng chế độ trả lương này.

Chế độ này có tác dụng khuyến khích năng suất lao động cá nhân vì bản thân từng công nhân cũng có thể thấy được mối quan hệ trực tiếp giữa kết quả sản phẩm mình làm ra và tiền lương tương ứng ngay sau mỗi ca làm việc. Tuy nhiên, nó lại hạn chế tính tập thể, tương trợ giúp đỡ lẫn nhau. Hiện nay, công việc do từng công nhân làm riêng rẽ ngày càng ít, mà sản phẩm do một

nhóm công nhân sản xuất ra không tách rời ngày càng nhiều.

b. Chế độ trả lương tập thể

Theo chế độ này, tiền lương nhận được phụ thuộc vào số lượng sản phẩm mà tập thể đó chế tạo đảm bảo chất lượng, đơn giá sản phẩm và phương pháp chia lương.

Công thức tính: $TL_{tt} = \Sigma DG_{tti} \times SP_{tti}$,

Trong đó:

TL_{tt} là tổng tiền lương thực lĩnh của cả nhóm

SP_{tti} là số lượng sản phẩm i do nhóm công nhân chế tạo đảm bảo chất lượng.

DG_{tti} là đơn giá tập thể. Đơn giá tập thể được xác định theo công thức sau:

$$DG_{tti} = \frac{\Sigma ML_{cvi}}{M_{sitt}} \text{ hoặc } DG_{tti} = \Sigma ML_{cvi} \times M_{tgit}$$

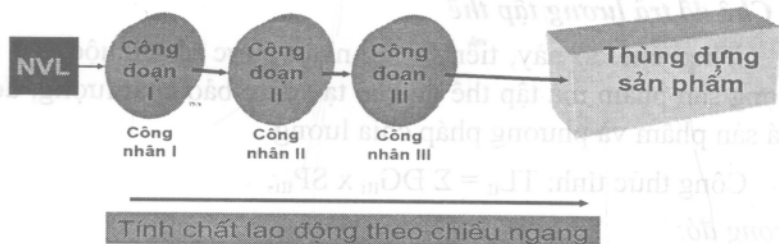
Trong đó:

ΣML_{cvi} là tổng mức lương cấp bậc công việc

M_{sitt} : Mức sản lượng tập thể; M_{tgit} : Mức thời gian tập thể

Chế độ này được áp dụng ở những nơi sản phẩm làm ra là kết quả lao động của một tập thể không tách rời (trong các dây chuyền, máy liên hợp,...) theo mô hình dưới đây (xem mô hình trang bên). Theo đó, lao động được bố trí theo chiều ngang, nghĩa là việc chế tạo sản phẩm được chuyển từ công đoạn này, người này sang công đoạn khác, người khác cho đến khi ra thành phẩm. Hiện nay, việc tổ chức lao động theo chiều ngang hay sản phẩm làm ra là kết quả lao động của một tập thể không tách rời ra là chủ yếu. Vì thế, đây là chế độ được áp dụng phổ biến nhất. Tuy nhiên, việc áp dụng chế độ này đòi hỏi phải bố trí công nhân và chia lương giữa các thành viên chính xác thì

mới có tác dụng tích cực



Phương pháp chia lương: Có thể áp dụng một trong các phương pháp chia lương sau:

Phương pháp 1. Chia theo hệ số điều chỉnh (K_{dc}). Phương pháp này được áp dụng theo các bước sau::

Bước 1: Tính đơn giá sản phẩm tập thể

$$ĐG_{tti} = \frac{\sum ML_{cvi}}{M_{sltt}} \text{ hoặc } ĐG_{tti} = \sum ML_{cvi} \times M_{tgtt}$$

Bước 2: Tính tổng tiền lương thực lĩnh cả tổ theo công thức:

$$TL_{tt} = \sum ĐG_{tti} \times SP_{tti}$$

Bước 3: Tính tiền lương cấp bậc của từng thành viên và cả tổ. Tiền lương cấp bậc của từng thành viên được tính bằng cách lấy mức lương giờ (hoặc ngày) phù hợp với cấp bậc công nhân nhân với số giờ (hoặc ngày) mà công nhân đó thực tế làm được. Sau đó, cộng tổng các mức lương cấp bậc của từng thành viên để được tổng tiền lương cấp bậc của cả tổ.

Bước 4: Tính hệ số điều chỉnh (K_{dc}). Hệ số điều chỉnh được xác định bằng cách chia tổng tiền lương thực lĩnh cả tổ cho tổng tiền lương cấp bậc của cả tổ:

$$K_{dc} = \frac{TL_{tt}}{\sum TL_{cb}}$$

Trong đó: $\sum TL_{cb}$ là tổng tiền lương cấp bậc của cả tổ

Chương 17. Các hình thức trả lương, trả thưởng

Hệ số điều chỉnh phản ánh mức tăng thêm (hoặc giảm bớt) tiền lương thực lĩnh của từng thành viên so với tiền lương cấp bậc khi tổng tiền lương thực lĩnh của cả tổ tăng (hoặc giảm bớt) so với tổng tiền lương cấp bậc.

Bước 5: Tính tiền lương thực lĩnh của từng thành viên. Tiền lương thực lĩnh của từng thành viên trong tổ được xác định bằng cách lấy tiền lương cấp bậc của từng thành viên trong tổ nhân với hệ số điều chỉnh.

Ví dụ: Để chế tạo sản phẩm A phải trải qua 3 công đoạn và đòi hỏi cấp bậc công việc như sau:

- Công đoạn a có cấp bậc công việc bậc II.
- Công đoạn b có cấp bậc công việc bậc V.
- Công việc c có cấp bậc công việc bậc VI.

Mức sản lượng là 6 sản phẩm/giờ.

Một nhóm 3 công nhân A, B và C có cấp bậc tương ứng là II, V và VI được bố trí vào các công đoạn a,b,c như yêu cầu. Trong một tháng công nhân A làm được 200 giờ, công nhân B làm được 220 giờ, còn công nhân C làm được 180 giờ, cả tổ chế tạo được 2500 sản phẩm A. Hãy chia lương cho các công nhân trên theo phương pháp hệ số điều chỉnh, biết $K_{II} = 1,96$; $K_V = 3,19$; $K_{VI} = 3,74$; một tháng làm 26 ngày theo 8 giờ/ ngày; suất lương tối thiểu chung là 450000đồng/ tháng. Hệ số vùng là 0,3 và hệ số ngành là 0,8.

Dựa vào các trình tự và công thức nêu trên, ta tính được như sau:

Bước 1: Tính đơn giá

$$\begin{aligned} \text{DGA} &= \frac{450000 \times (1,0 + 0,3 + 0,8) (1,96 + 3,19 + 3,74)}{(26 \times 8 \times 5)} \\ &= 945000 \times 8,89 = 8078 \text{ (đồng/ sản phẩm)} \end{aligned}$$

Bước 2: Tính tiền lương thực lĩnh cả tổ:

$$TL_{tt} = 8078 \times 2500 = 20.195.000 \text{ đồng}$$

Bước 3: Tính tiền lương cấp bậc của từng công nhân và cả tổ.

$$TL_{cbA} = \frac{945000 \times 1,96 \times 200}{(26 \times 8)} = 1.780.962 \text{ đồng}$$

$$TL_{cbB} = \frac{945000 \times 3,19 \times 220}{(26 \times 8)} = 3.188.466 \text{ đồng}$$

$$LT_{cbC} = \frac{945000 \times 3,74 \times 180}{(26 \times 8)} = 3.058.529 \text{ đồng}$$

Tổng cộng tiền lương cấp bậc là $1.780.962 + 3.188.466 + 3.058.529 = 8.027.975$ đồng

Bước 4: Tính hệ số điều chỉnh

$$K_{dc} = 20.195.000 : 8.027.975 = 2,515$$

Bước 5: Tính tiền lương thực lĩnh của từng thành viên trong tổ:

$$\text{Công nhân A: } TL_{ttA} = 1.780.962 \times 2,515 = 4.496.929 \text{ đồng}$$

$$\text{Công nhân B: } TL_{ttB} = 3.118.466 \times 2,515 = 8.018.992 \text{ đồng}$$

$$\text{Công nhân C: } TL_{ttC} = 3.058.529 \times 2,515 = 7.692.200 \text{ đồng}$$

Tổng tiền lương của 3 công nhân trên là 20.208.121 đồng, có sai số so với tiền lương thực tế được nhận của cả tổ (20.195.00 đồng) là do làm tròn trong quá trình tính toán

Phương pháp 2: Chia theo giờ (hoặc ngày) – hệ số.

Theo phương pháp này cần tiến hành các bước sau:

Các bước 1 và 2: Tính giống như các bước 1 và 2 của phương pháp 1:

Bước 3: Quy đổi số giờ (hoặc ngày) thực tế làm việc của từng thành viên ra thành giờ được chọn quy đổi, gọi là giờ (hoặc ngày)–hệ số. Việc quy đổi được tiến hành bằng cách lấy số giờ

Chương 17. Các hình thức trả lương, trả thưởng

thực tế làm việc của từng công nhân nhân với hệ số được chọn thấp nhất (thường lấy $K_0 = 1,00$ cho dễ tính toán). Sau đó tính tổng số giờ (hoặc ngày) đã quy đổi của cả tổ.

Bước 4: Tính tiền lương cho 1 giờ (hoặc ngày) - hệ số. Tiền lương cho một giờ (hoặc ngày) - hệ số được xác định bằng cách chia tổng tiền lương thực lĩnh cả tổ cho tổng số giờ (hoặc ngày) đã quy đổi nêu ở bước 3.

Bước 5: Tính tiền lương cho từng thành viên trong tổ. Tiền lương thực lĩnh của từng thành viên trong tổ được xác định bằng cách lấy số giờ (hoặc ngày) đã quy đổi nhân với tiền lương cho một giờ (hoặc ngày)-hệ số.

Với ví dụ trên, ta có:

Bước 1 và 2: Tiền lương thực lĩnh cả tổ là $TLt = 20.195.000$ đồng.

Bước 3: Quy đổi số giờ thực tế ra giờ bậc 0 (có $K_0 = 1,00$)

$$CAN = 200 \times 1,96 = 392 \text{ giờ - bậc 0}$$

$$CNB = 220 \times 3,19 = 701,8 \text{ giờ - bậc 0}$$

$$CNC = 180 \times 3,74 = 673,2 \text{ giờ - bậc 0}$$

$$\text{Tổng cộng: } 392 + 701,8 + 673,2 = 1767 \text{ giờ bậc 0}$$

Bước 4: Tính tiền lương một giờ bậc 0

$$TL_0 = 20.195.000 : 1767 = 11,492$$

Bước 5: Tính tiền lương thực lĩnh của mỗi công nhân:

$$CAN = 392 \times 11,492 = 4.480.168 \text{ đồng}$$

$$CNB = 701,8 \times 11,492 = 8.020.872 \text{ đồng}$$

$$CNC = 673,2 \times 11,492 = 7.694.003 \text{ đồng}$$

So sánh kết quả hai phương pháp trên ta thấy, chúng có sai lệch nhưng không đáng kể. Sai lệch đó là do làm tròn số trong quá trình tính toán. Bằng lý thuyết trên cơ sở vận dụng công thức có thể chứng minh hai kết quả đó bằng nhau.

Ngoài hai phương pháp chủ yếu trên, trong thực tế có thể áp

dụng phương pháp chia lương theo hệ số tham gia. Hệ số tham gia phản ánh mức độ đóng góp của cá nhân vào kết quả của tập thể, có thể thông qua bình bầu xếp loại A, B và C và tương ứng từng loại đó có các hệ số cao thấp (chẳng hạn, A: 1,5; B: 1,0; C: 0,7). Phương pháp này giúp cho các cá nhân thấy rõ hơn mối quan hệ giữa mức tiền lương mà mình nhận được với mức độ đóng góp của mình vào kết quả chung của cả tổ (năng suất cá nhân, sự hỗ trợ trong tập thể, tinh thần, thái độ làm việc) thông qua việc đánh giá của tập thể đối với từng cá nhân. Tuy nhiên, cần chú ý khi áp dụng phương pháp này là việc bình bầu phải có tiêu chuẩn quy định cụ thể để xếp loại để tránh việc chủ quan, cảm tính trong bình bầu.

Như vậy, chế độ trả lương này đang được áp dụng phổ biến hiện nay, nhưng để có hiệu quả đòi hỏi việc chia lương phải chính xác.

c. Chế độ trả lương khoán

Khoán có nghĩa là giao cả một khối lượng công việc, yêu cầu về chất lượng và thời hạn hoàn thành công việc, đồng thời quy định mức tiền lương tương ứng.

Hiện nay, trong thực tế, chế độ trả lương khoán không phải là một chế độ trong hình thức trả lương sản phẩm mà nó được xem như một hình thức độc lập, nghĩa là ngoài hình thức trả lương sản phẩm và hình thức trả lương theo thời gian còn có hình thức trả lương khoán. Khoán có thể cho từng cá nhân hoặc khoán cho tập thể. Khoán được áp dụng ở những nơi xung yếu, cần hoàn thành nhanh; nơi khó kiểm tra, khó theo dõi chi tiết, cụ thể hàng ngày (trong xây dựng, trong nông nghiệp, lâm nghiệp,...). Mục đích của khoán là khuyến khích công nhân hoàn thành nhanh công việc hoặc sản phẩm được giao. Vì thế, phải theo dõi thường xuyên, kiểm tra chặt chẽ chất lượng hoàn thành, tránh khoán trắng. Việc trả lương phải gắn với chất lượng

và tiền độ hoàn thành công việc được khoán.

d. Chế độ trả lương theo sản phẩm gián tiếp

Nếu chế độ trả lương sản phẩm trực tiếp cá nhân là trả trực tiếp cho công nhân làm lương sản phẩm thì chế độ trả lương theo sản phẩm gián tiếp lại trả cho công nhân phục vụ cho công nhân chính làm lương sản phẩm với mục đích khuyến khích họ phục vụ tốt hơn công nhân chính làm lương sản phẩm.

Đơn giá sản được tính như sau:

$$\text{ĐG}_f = \frac{L}{M_{fv} \times Q}$$

Trong đó:

ĐG_f: Đơn giá sản phẩm của công nhân phụ, công nhân phục vụ

L: Mức lương cấp bậc của công nhân phụ, công nhân phục vụ

M_{fv}: Mức phục vụ của công nhân phụ

Q: Mức sản lượng của công nhân chính làm lương sản phẩm

Tiền lương thực lĩnh (TL_{tt}) của công nhân phục vụ được xác định như sau:

$$\text{TL}_{tt} = \text{ĐG}_f \times Q_1$$

Trong đó: Q₁ là sản lượng thực tế của công nhân chính làm lương sản phẩm.

Công thức trên cho thấy mối quan hệ thu nhập của công nhân phục vụ đối với sản lượng thực tế hoàn thành của công nhân chính làm lương sản phẩm. Vì thế, nó khuyến khích công nhân phục vụ phục vụ tốt hơn công nhân chính làm lương sản phẩm, góp phần nâng cao năng suất lao động của công nhân chính làm lương sản phẩm. Tuy nhiên, kết quả của công nhân chính làm lương sản phẩm không phải lúc nào cũng chỉ phụ thuộc duy nhất vào công nhân phụ mà còn có thể phụ thuộc vào

nhiều yếu tố khác nữa, vì thế, có thể làm hạn chế sự cố gắng của công nhân phục vụ.

e. Chế độ trả lương theo sản phẩm có thưởng

Theo chế độ này, ngoài tiền lương được nhận theo đơn giá bình thường như đã nêu ở trên, công nhân còn được nhận thêm tiền thưởng theo mức độ hoàn thành mức sản lượng nhằm khuyến khích công nhân nâng cao năng suất lao động, vượt mức sản lượng được giao.

Công thức tính tiền lương như sau:

$$TL_{tt} = \frac{TL_{sf} + L_{sf} (m \times h)}{100}$$

Trong đó:

TL_{sf} : là tiền lương sản phẩm theo đơn giá bình thường

m : là tỷ lệ tiền thưởng (%)

h : là phần trăm vượt mức sản lượng được tính thưởng

Ví dụ: Một công nhân trong một tháng làm được 2000 sản phẩm với đơn giá bình thường là 1500đ/sản phẩm. Mức sản lượng là 1800 sản phẩm/tháng. Với mỗi phần trăm vượt mức sản lượng công nhân được thưởng 0,2% (m) so với lương sản phẩm.

$$\text{Tính phần trăm vượt mức: } h = \frac{(2000-1800) \times 100}{1800} = 11,1\%$$

Tiền lương thực lĩnh của công nhân là:

$$\begin{aligned} TL_{tt} &= 2000 \times 1500 + 2000 \times 1500 \times 11,1 \times 0,002 \\ &= 3.120.000 \text{ đồng} \end{aligned}$$

Mặc dù chế độ trả lương này khuyến khích công nhân vượt mức sản lượng nhưng lại đòi hỏi phải xác định chính xác tỷ lệ thưởng để việc trả lương có hiệu quả, nếu không sẽ không khuyến khích công nhân hoặc làm vượt chi quỹ lương.

f. Chế độ trả lương theo sản phẩm lũy tiến

Theo chế độ này, tiền lương thực trả gồm hai bộ phận: trả bình thường theo đơn giá cố định với những sản phẩm trong phạm vi kế hoạch (hay hoàn thành kế hoạch) và tiền trả theo đơn giá lũy tiến đối với những sản phẩm vượt mức kế hoạch. Đơn giá lũy tiến là đơn giá được tăng thêm theo những tỷ lệ nhất định tăng dần so với đơn giá cố định.

Công thức xác định như sau:

$$TL_{tt} = (ĐG_{cd} \times Q_1) + ĐG_{cd} \times k \times (Q_1 - Q_0) = ĐG_{cd} \times Q_1 + ĐGlt (Q_1 - Q_0)$$

Trong đó:

$ĐG_{cd}$ là đơn giá cố định; $ĐG_{lt}$ là đơn giá lũy tiến

Q_1 là sản lượng thực tế đạt được

Q_0 là sản lượng đạt mức khởi điểm

K là tỷ lệ tăng thêm so với đơn giá cố định

Ví dụ: Công nhân chế tạo được 2000 sản phẩm trong một tháng với đơn giá là 1500 đồng/sản phẩm. Mức sản lượng khởi điểm là 1500 sản phẩm, từ 1501 đến 1800 được tỷ lệ tăng thêm là 2%, từ 1801 đến 2000, tỷ lệ tăng thêm được nâng lên thành 3%. Tính tiền lương thực lĩnh của công nhân đó.

$$ĐG_{lt1} = 1500 \times 1,002 = 1.503 \text{ đồng/ sản phẩm}$$

$$ĐG_{lt2} = 1500 \times 1,003 = 1.504,5 \text{ đồng sản phẩm}$$

Tiền lương thực lĩnh của công nhân là:

$$\begin{aligned} TL_{tt} &= 2000 \times 1500 + 1.503 \times (1800 - 1500) + 1.504,5 \times (2000 - 1800) \\ &= 3.000.000 + 450.900 + 300.900 = 3.751.800 \text{ đồng} \end{aligned}$$

K được xác định như sau: $K = đđc \times tc \times 100/ đt$

Trong đó: K là tỷ lệ tăng đơn giá hợp lý

$đđc$ là tỷ trọng chi phí gián tiếp cố định trong giá thành sản phẩm

$$đdc = \frac{\Sigma \text{ chi phí gián tiếp cố định}}{\Sigma \text{ giá thành}} \times 100$$

tc là tỷ lệ tiết kiệm chi phí gián tiếp cố định dùng để tăng đơn giá. Trong trường hợp số tiết kiệm chi phí gián tiếp cố định quá ít, để khuyến khích công nhân có thể dùng tất cả số tiết kiệm đó (tức $tc = 100\%$) để trả cho công nhân; thông thường dùng khoảng 50% số tiết kiệm được để tăng đơn giá cho công nhân và 50% để giảm giá thành sản phẩm.

dtl là tỷ trọng tiền lương của công nhân sản xuất trong giá thành sản phẩm khi hoàn thành vượt mức sản lượng.

Khác với chi phí trực tiếp (nguyên vật liệu, tiền lương của công nhân), chi phí gián tiếp cố định là chi phí không tăng lên cùng tăng sản lượng (chi phí về nhà xưởng, dầu mỡ, chi phí tiền lương đối với cán bộ quản lý, phục vụ,...). Vì thế, khi sản lượng tăng lên thì sẽ tiết kiệm được chi phí đó. Việc xác định chi phí này một cách chính xác trong thực tế là tương đối phức tạp.

Chế độ trả lương này có ưu điểm khuyến khích mạnh công nhân vượt mức sản lượng quy định vì vượt mức càng cao thì đơn giá càng cao. Tuy nhiên, do tính phức tạp trong việc xác định mức tiết kiệm chi phí cố định nên hiệu quả của chế độ trả lương này không phát huy được tác dụng, dễ làm cho tốc độ tiền lương tăng nhanh hơn tốc độ tăng năng suất lao động

II. HÌNH THỨC TRẢ LƯƠNG THEO THỜI GIAN

1. Khái niệm

Theo hình thức này, tiền lương của người công nhân nhận được căn cứ vào mức lương phù hợp với cấp bậc và thời gian thực tế làm việc của họ.

Công thức tính: $TL_{tgi} = ML_i \times T_{tt}$

Trong đó: TL_{ti} là tiền lương nhận được của công nhân bậc i làm theo lương thời gian.

ML_i là mức lương của công nhân bậc i (theo giờ, ngày hoặc tháng).

T_u là thời gian thực tế làm việc của công nhân (giờ, ngày hoặc tháng).

Trong trả lương, trả lương theo giờ là chính xác nhất, nhưng đòi hỏi phải thống kê chính xác số giờ làm việc của từng công nhân, trả lương theo ngày ít chính xác hơn và trả lương theo tháng là ít chính xác nhất. Thực tế hiện nay, ở nhiều cơ quan, doanh nghiệp công nhân được trả theo ngày thực tế làm việc, còn cán bộ quản lý được trả cố định hàng tháng, vì thế, chưa khuyến khích công nhân sử dụng thời gian tốt trong ngày, cán bộ quản lý sử dụng tốt thời gian trong tháng.

Một trong những hạn chế lớn nhất của hình thức trả lương theo thời gian là không khuyến khích công nhân sử dụng có hiệu quả thời gian làm việc vì thời gian làm việc càng kéo dài tiền lương càng cao. Vì thế, bên cạnh áp dụng chế độ trả lương theo thời gian giản đơn người thường kết hợp với thưởng để khuyến khích công nhân hơn.

2. Phạm vi áp dụng hình thức trả lương theo thời gian

Hình thức trả lương theo thời gian thường được áp dụng ở những nơi khó định mức (cán bộ quản lý, phục vụ, sửa chữa), nơi cần đảm bảo tuyệt đối về mặt chất lượng (sản xuất thử, thí nghiệm), nơi sản xuất đơn chiếc hoặc những nơi cần đảm bảo an toàn tuyệt đối (trông coi nồi hơi,...)

Dù trả lương theo sản phẩm hay theo thời gian thì trong một tổ chức không dễ cách biệt quá lớn về thu nhập giữa công nhân

làm lương sản phẩm và công nhân làm lương thời gian (thường công nhân làm lương sản phẩm có thu nhập cao hơn); vì thế, một số doanh nghiệp áp dụng hệ số tăng thêm đối với công nhân làm lương thời gian để phù hợp với mức lương chung của công nhân làm lương sản phẩm.

III. TIỀN THƯỞNG VÀ CÁC YẾU TỐ CẤU THÀNH

1. Khái niệm

Tiền thưởng là khoản tiền bổ sung ngoài tiền lương nhằm quán triệt hơn nguyên tắc trả lương theo số lượng và chất lượng lao động mà tiền lương chưa thể tính hết được.

Là khoản tiền bổ sung, nên về nguyên tắc, tiền thưởng phải nhỏ hơn tiền lương, tiền lương phải là yếu tố khuyến khích chủ yếu. Vì thế, bên cạnh tiền lương cần có chế độ và hình thức tiền thưởng nhằm tạo ra hệ thống khuyến khích lao động đồng bộ.

2. Các yếu tố cấu thành chế độ tiền thưởng

Mỗi chế độ tiền thưởng có các yếu tố cấu thành sau đây:

Chỉ tiêu và điều kiện thưởng. Chỉ tiêu bao gồm chỉ tiêu về số lượng (chỉ tiêu năng suất lao động) và chỉ tiêu về chất lượng (chỉ tiêu về tiết kiệm nguyên vật liệu, phẩm cấp và giảm tỷ lệ sản phẩm hỏng...) mà có đạt được thì mới thưởng, là căn cứ để đánh giá và xét thưởng. Yêu cầu chỉ tiêu phải cụ thể, chính xác, phù hợp với từng hình thức thưởng. Điều kiện thưởng quyết định tiền đề để thực hiện một hình thức thưởng cụ thể, ví dụ, trong thưởng tiết kiệm nguyên vật liệu, nguyên vật liệu tiết kiệm được phải có giá trị, phải tái sử dụng được.

Nguồn tiền thưởng. Nguồn tiền thưởng là nguồn được sử dụng để chi trả thưởng, tùy thuộc vào từng hình thức thưởng. Để nâng cao mức thưởng đòi hỏi phải bổ sung làm tăng nguồn

tiền thưởng, đồng thời phải khai thác và sử dụng hợp lý nguồn tiền thưởng.

Đối tượng thưởng: Mỗi hình thức tiền thưởng có đối tượng riêng, cần xác định chính xác đối tượng thưởng. Phải xác định chính xác đối tượng thưởng thì việc thưởng mới có hiệu quả. Đối tượng thưởng phải là những người cần khuyến khích, có tham gia vào một trong các hình thức thưởng đã được xác định, tránh thưởng tràn lan không xác định đúng đối tượng thưởng. Trong điều kiện quy mô nguồn thưởng không đổi, số người được thưởng càng ít thì mức thưởng càng cao.

Mức tiền thưởng: cao thấp phụ thuộc vào nguồn thưởng và số lượng người được thưởng. Mức thưởng phải đủ cao mới có tác dụng khuyến khích, ngược lại, mức thưởng quá thấp và không dựa trên mức độ hoàn thành sẽ hạn chế tính kích thích của nó.

3. Hình thức tiền thưởng

Có nhiều hình thức tiền thưởng khác nhau được áp dụng trong các cơ quan, doanh nghiệp, như thưởng cuối năm, thưởng đột xuất, thưởng năng suất, thưởng tiết kiệm nguyên vật liệu, thưởng nâng cao phẩm cấp sản phẩm, thưởng giảm tỷ lệ sản phẩm hỏng,... Nguồn tiền thưởng của các hình thức đó đều lấy từ giá trị thu được do nâng cao năng suất, do nâng cao phẩm cấp hoặc do tiết kiệm nguyên vật liệu, do giảm tỷ lệ sản phẩm hỏng,... Để lựa chọn một hình thức tiền thưởng nào đó cần căn cứ vào yêu cầu khuyến khích, chẳng hạn, trong ngành sành sứ, thủy tinh, kính việc thưởng giảm tỷ lệ sản phẩm hỏng rất cần thiết, nhưng đối với những doanh nghiệp phải nhập nguyên vật liệu từ nước ngoài, đất đỏ cần chọn hình thức thưởng tiết kiệm nguyên vật liệu,...

Ngoài ra, để nâng cao hiệu quả tiền thưởng cần xác định

thời gian thường một cách linh hoạt để thường kíp thời đối với những cá nhân, tập thể có thành tích và phân cấp mạnh trong việc thường trên cơ sở giao quyền chủ động cho những cán bộ, bộ phận quản lý trực tiếp trong việc thường cho cán bộ, nhân viên của mình.

IV. CÁC YÊU CẦU ĐỂ TRẢ LƯƠNG CHÍNH XÁC

Trả lương chính xác là một yêu cầu hết sức quan trọng trong trả lương. Hình thức trả lương, trả thưởng do các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp tự lựa chọn. Việc lựa chọn chính xác hình thức trả lương, trả thưởng sẽ tác động tích cực đến hiệu quả của nó, làm cho tiền lương phát huy vai trò kích thích sản xuất. Khi lựa chọn một hình thức, chế độ trả lương nào đó cần cần nhắc:

- Tính chất lao động của cá nhân, của bộ phận được áp dụng hình thức trả lương. Nếu tính chất lao động riêng rẽ, độc lập thì áp dụng trả lương trực tiếp cho từng cá nhân sẽ có hiệu quả hơn. Ngược lại, nếu sản phẩm làm ra do kết quả của cả tập thể không thể tách rời ra thì nên áp dụng trả lương theo tập thể.

- Trình độ, năng lực của cán bộ trực tiếp làm công tác tiền lương cũng như sự phân cấp trong hệ thống trả lương trong tổ chức.

- Điều kiện và khả năng ứng dụng các tiến bộ công nghệ thông tin, trong đó có các phần mềm về quản lý nhân sự, quản lý tiền lương.

- Xác định sản phẩm, phân biệt sản phẩm cuối cùng và chi tiết sản phẩm và quyết định trả lương cho chi tiết sản phẩm hay cho sản phẩm cuối cùng có hiệu quả hơn. Một sản phẩm làm ra không chỉ có công nhân mà tất cả cán bộ công nhân viên đều tham gia với mức độ khác nhau. Vì thế, khi trả theo sản phẩm tập thể phải xác định chính xác mức độ đóng góp của từng

thành viên vào kết quả tập thể. Trả lương không phải kết thúc ở trả cho tập thể mà phải trả đến từng cá nhân.

- Về phương pháp trả lương (hay thanh toán tiền lương). Thông thường có các cách thức trả lương sau: trả trực tiếp công khai đến người lao động (thông qua bảng lương chung), trả trực tiếp bí mật đối với từng người (Mỗi người lao động hàng tháng lĩnh được phong bì dán kín, chỉ khi mở phong bì mới biết được mình lĩnh bao nhiêu), trả gián tiếp qua ngân hàng vào các tài khoản cá nhân. Trả lương trực tiếp công khai có ưu điểm giúp những người trong cùng bảng lương hiểu được và so sánh mình với mức lương của người khác đang hưởng để biết được cơ cấu thu nhập của mình và phấn đấu để đạt mức cao hơn. Tuy nhiên, trả trực tiếp công khai cũng có hạn chế nhất định, nhất là dễ dẫn đến tình trạng so bì, kèn cựa nhau làm hạn chế sự nhiệt tình phấn đấu trong công việc. Việc trả lương bí mật sẽ khắc phục được hạn chế này, người công nhân chỉ biết chăm lo công việc, còn trả như thế nào đã có bộ phận chuyên lo. Nhưng trả lương bí mật chỉ thực sự có hiệu quả nếu người trả lương là người đánh giá chính xác, trung thực, khách quan. Việc trả lương trực tiếp bí mật thường chỉ áp dụng khi người trực tiếp trả lương quản lý một số người làm việc không nhiều và thời gian hoàn thành công việc ngắn. Hiện nay, một xu hướng đang phát triển nhằm giảm bớt áp lực công việc cho các cơ quan, doanh nghiệp trên cơ sở ứng dụng công nghệ thông tin trong lĩnh vực trả lương là trả lương qua ngân hàng vào các tài khoản cá nhân người lao động. Việc trả lương này cũng là cách thức trả lương bí mật vừa đảm bảo tính khách quan, vừa chủ động cho người lao động trong việc chi tiêu số tiền lương của mình, vừa giúp cho các cơ quan Nhà nước kiểm soát, nắm bắt được thu nhập của người lao động, đóng thuế thu nhập và minh bạch hoá thu nhập. Tuy nhiên, cách trả lương này cũng có những hạn chế nhất định, như phải bảo quản thẻ, việc rút tiền không phải lúc

nào cũng thuận lợi, người lao động có thể không hiểu được các nguồn gốc thu nhập của mình,... Như vậy, mỗi cách trả lương đều có ưu, nhược điểm đòi hỏi người trả lương phải cân nhắc, lựa chọn cách trả phù hợp.

Những công việc cần làm để trả lương chính xác:

- Phân tích từng công việc để biết được khối lượng công việc, yêu cầu của công việc đối với người thực hiện.

- Định giá trị công việc (hay xếp bậc công việc) trên cơ sở phân tích đòi hỏi của công việc để sắp xếp công việc. Công việc được sắp xếp theo bậc. Cấp bậc công việc phản ánh độ phức tạp của công việc mà công nhân phải đảm nhận. Để thực hiện công việc đòi hỏi phải có sự phù hợp giữa cấp bậc công việc và cấp bậc công nhân, theo nguyên tắc trên cơ sở công việc để bố trí công nhân phù hợp. Định giá trị công việc chính xác là cơ sở để trả lương chính xác. Có 4 nhóm yếu tố chủ yếu ảnh hưởng đến giá trị công việc:

- Kiến thức (bao gồm: trình độ học vấn cơ bản, kiến thức và kỹ năng chuyên môn; kinh nghiệm,...)

- Trí lực (năng lực lập kế hoạch, mức độ hiểu biết, khả năng phán quyết, khả năng thuyết phục, khả năng giải quyết các xung đột, tính sáng tạo, năng lực lãnh đạo,...)

- Thể lực và môi trường (Cường độ tập trung, quan hệ công tác, sự gắng sức, vi khí hậu, rủi ro,...)

- Trách nhiệm công việc (Phạm vi phụ trách, trách nhiệm vật chất,...).

Trên cơ sở các nhóm yếu tố và các yếu tố trên người ta liệt kê các mức độ yêu cầu (chẳng hạn, trình độ học vấn chia ra không học vấn, tiểu học, trung học, cao đẳng, cử nhân,...) và cho điểm cho từng mức độ đó.

- Đánh giá thực hiện công việc. Đánh giá thực hiện công

việc chính là xem xét mức độ thực hiện công việc của nhân viên, làm cơ sở để trả lương chính xác.

Những công việc này đặc biệt cần thiết đối với nhân viên quản lý, phục vụ.

Nghị định 133/NĐ- CP ngày 16 tháng 4 năm 2004 về xử phạt người sử dụng lao động vi phạm quy định về tiền lương, tiền thưởng với người lao động (áp dụng từ tháng 5 năm 2004):

- Không trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn, tại nơi làm việc; trả lương chậm nhưng không đền bù: phạt từ 1 đến 1,5 triệu đồng.

- Không xây dựng thang, bảng lương; định mức lao động, khấu trừ lương không thảo luận với BCH công đoàn: cảnh cáo hoặc bị phạt 100.000đ - 500.000đ.

- Khấu trừ tiền lương của người lao động mà không cho người lao động biết, trả thấp hơn mức tối thiểu trong trường hợp ngừng việc không do lỗi của người lao động: phạt từ 500.000 đến 10 triệu đồng.

Tại điều 8 của Nghị định 114/2002/NĐ-CP ngày 31/12/ 2002 quy định:

Nếu thời gian trả lương chậm (do bất khả kháng) từ 15 ngày trở lên, thì phải đền bù một khoản tiền ít nhất bằng số tiền trả chậm nhân với lãi suất tiền gửi tiết kiệm không kỳ hạn.

PHẦN VII

MỘT SỐ VẤN ĐỀ XÃ HỘI

Chương 18

AN SINH XÃ HỘI

I. THỰC CHẤT CỦA AN SINH XÃ HỘI

1. Khái niệm an sinh xã hội

An sinh xã hội là một khái niệm rộng và có sự khác biệt theo thời gian và không gian, thay đổi theo điều kiện phát triển kinh tế-xã hội chung của thế giới và của từng khu vực. Theo quan niệm của ILO, trong Công ước số 102, an sinh xã hội là “sự bảo vệ của xã hội đối với các thành viên của mình thông qua hàng loạt các biện pháp công cộng nhằm chống lại tình cảnh khốn khổ về kinh tế và xã hội gây ra bởi tình trạng bị ngừng hoặc giảm sút đáng kể về thu nhập do ốm đau, thai sản, thương tật trong lao động, thất nghiệp, tàn tật, tuổi già, tử vong, sự cung cấp về chăm sóc y tế và cả sự cung cấp các khoản tiền trợ cấp cho các gia đình đông con”. Với quan niệm đó, an sinh xã hội bao gồm các nội dung: chăm sóc y tế; bù đắp việc giảm hoặc mất thu nhập do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, hưu trí, mất sức lao động, tử tuất, thất nghiệp (tức bao gồm những chế độ thuộc hệ thống bảo hiểm xã hội) và một số chế độ được quy định trong một số công ước của ILO liên quan tới chăm sóc trẻ em và lao động trẻ em. Như vậy, an sinh xã hội là khái niệm

rộng hơn bảo hiểm xã hội.

Theo các chuyên gia của Cơ quan phát triển Liên Hợp Quốc (UNDP) tại hội thảo khoa học năm 2005 tại Việt Nam, an sinh xã hội gồm:

- Bảo hiểm xã hội: người lao động phải đóng góp một phần thu nhập trong quá trình lao động vào quỹ bảo hiểm xã hội, để bảo đảm an toàn trước các rủi ro về thu nhập và mức sống khi về già hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Bộ phận này bao gồm cả bảo hiểm y tế và chăm sóc sức khỏe.

- Trợ giúp xã hội: dành cho những người có thu nhập thấp hoặc không có thu nhập do tàn tật, mồ côi, già cả, gọi chung là đối tượng xã hội. Chương trình này thường không phụ thuộc vào việc đóng góp tài chính của những người thụ hưởng chính sách này.

- Trợ cấp cho đối tượng bảo trợ xã hội: là hình thức hỗ trợ cho từng nhóm người cụ thể như người già sống độc thân, người tàn tật nặng, trẻ em cần sự bảo vệ đặc biệt, người nuôi con nhỏ, ...

Trong khuôn khổ phát triển mạng lưới an sinh xã hội mà Ngân hàng thế giới đề xuất liên quan đến các chính sách trợ cấp đối với người nghèo, người dễ bị tổn thương; tạo điều kiện cho người nghèo tham gia thị trường lao động; bảo vệ trẻ em và vị thành niên; các giải pháp trợ giúp đột xuất.

Một số thuật ngữ được dùng trong các tài liệu có liên quan rất chặt với khái niệm an sinh xã hội, như là: bảo hiểm xã hội, bảo trợ xã hội, an toàn xã hội, bảo đảm xã hội. Xét về bản chất, các thuật ngữ trên đều chứa đựng một nội dung quan trọng đó là sự đảm bảo cho người dân một cuộc sống an toàn khi họ gặp khó khăn. Trên thực tế, tùy từng cách tiếp cận, các khái niệm

trên thường được hiểu theo nghĩa hẹp hoặc theo nghĩa rộng khác nhau, dẫn đến nội hàm của những thuật ngữ trên thường có sự khác biệt và đôi khi vai trò giống như an sinh xã hội, hoặc chỉ là một nội dung cơ bản trong an sinh xã hội.

2. Các bộ phận cấu thành của an sinh xã hội

An sinh xã hội có nội dung rất rộng và ngày càng được hoàn thiện trong quá trình phát triển nhận thức và thực tiễn xã hội trên toàn thế giới.

Theo quan niệm của Liên Hợp Quốc, hệ thống an sinh xã hội gồm các bộ phận sau:

- Hệ thống bảo hiểm xã hội (hưu trí, bảo hiểm y tế, chế độ trợ cấp, bảo hiểm xã hội ngắn hạn)
- Hệ thống trợ giúp xã hội (trợ cấp xóa đói giảm nghèo, hỗ trợ xã hội nhóm yếu thế,...)
- Hệ thống trợ cấp xã hội chung (trợ cấp gia đình, dịch vụ y tế công cộng, trợ cấp người cao tuổi,...)
- Hệ thống trợ cấp tư nhân

Với quan niệm trên, hệ thống an sinh xã hội có 2 chức năng rất cơ bản là đảm bảo an toàn cho mọi thành viên trong xã hội ở mức tối thiểu về thu nhập, dịch vụ y tế và xã hội để họ có thể sống một cuộc sống có ý nghĩa và duy trì thu nhập khi đang hoạt động kinh tế hoặc khi nghỉ hưu và cho phép họ duy trì được mức sống hiện tại trong các trường hợp thất nghiệp, ốm đau, thai sản, tuổi già, tàn tật mà không có khả năng tạo thu nhập.

ESCAP (Ủy ban Kinh tế Xã hội Khu vực Châu Á Thái Bình Dương của Liên Hợp Quốc) đã đưa ra một mô hình trên cơ sở thực tế của một số nước trong khu vực:

Chương 18. An sinh xã hội

Cấp độ		Hệ thống	Rủi ro xã hội	Nhóm mục tiêu
Cấp I (cơ bản) Bảo hiểm xã hội		1. Bảo hiểm y tế	Ôm đau, bệnh tật	Toàn thể công dân
		2. Hưu trí	Người già	Toàn thể công dân
		3. Bảo hiểm tai nạn lao động	-Tai nạn lao động -Bệnh nghề nghiệp	Người lao động
		4. Bảo hiểm thất nghiệp	Thất nghiệp	Người lao động
Cấp II (thứ cấp) Bảo trợ xã hội	Hệ thống hỗ trợ tích cực	Tạo việc làm tạm thời trong khu vực công	Thất nghiệp	Người bị mất việc (bị thất nghiệp)
		Day nghề		
		Cho vay vốn		
	Trợ giúp xã hội	Hệ thống cứu trợ đột xuất, tạm thời	Nghèo đói	Thất nghiệp
		Hệ thống cứu trợ thường xuyên		

3. Các nguyên tắc cơ bản của an sinh xã hội

Hệ thống an sinh xã hội phải đảm bảo các nguyên tắc sau đây¹:

Thứ nhất, hướng tới “bao phủ” mọi thành viên xã hội, để bảo vệ an toàn cuộc sống cho họ khi có những biến cố rủi ro xảy ra làm suy giảm về kinh tế hoặc làm mất khả năng tự bảo đảm về kinh tế. Để thực hiện việc “bao phủ” đó đòi hỏi phải có một hệ thống lưới an sinh khác nhau và các tiêu chí quy định đối tượng tham gia phù hợp vào từng bộ phận của hệ thống an

¹ TS. Nguyễn Hải Hữu. Giáo trình Nhập môn An sinh Xã hội. Nhà Xuất bản Lao động – Xã hội.

sinh xã hội và mỗi loại đối tượng có quyền lợi và trách nhiệm khác nhau.

Thứ hai, bảo đảm tính bền vững về tài chính. Cần thiết lập hệ thống thể chế về tài chính cho phù hợp và thực hiện cơ chế chia sẻ trách nhiệm xã hội, lấy số đông bù số ít như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Tuy nhiên, không phải bộ phận nào cũng có thể lấy thu bù chi, mà nguồn hình thành chủ yếu từ ngân sách nhà nước.

Thứ ba, bảo đảm ổn định về mặt thể chế tổ chức. Sự ổn định này cho phép hệ thống an sinh xã hội hoạt động liên tục không gián đoạn. Cấu trúc hợp lý của tổ chức còn phải bảo đảm khả năng theo dõi, đánh giá quá trình thực hiện của hệ thống một cách trung thực, khách quan, làm cơ sở cho việc hoàn thiện hệ thống thể chế về chính sách, tài chính và tổ chức thực hiện.

Thứ tư, Nhà nước phải là người bảo trợ cho hệ thống an sinh xã hội hoạt động có hiệu quả và đúng pháp luật. Nhà nước vừa đóng vai trò quản lý nhà nước đối với hệ thống an sinh xã hội, vừa đóng vai trò người thực hiện, người bảo trợ khi hệ thống này gặp những rủi ro về tài chính.

Thứ năm, tạo cơ chế, môi trường và khuyến khích các cá nhân, cộng đồng, các tổ chức xã hội, các tổ chức phi chính phủ, khu vực tư nhân tham gia vào các hoạt động trợ giúp xã hội trên tinh thần chia sẻ trách nhiệm xã hội.

4. Quy phạm tối thiểu về an sinh xã hội

Công ước 102 ra đời năm 1952 của ILO về các quy phạm quốc tế tối thiểu liên quan đến 9 nhánh của an sinh xã hội, cụ thể như sau:

- Chăm sóc y tế
- Trợ cấp ốm đau

- Trợ cấp thất nghiệp
- Trợ cấp tuổi già (hưu trí)
- Trợ cấp tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp
- Trợ cấp gia đình
- Trợ cấp thai sản
- Trợ cấp tàn tật
- Trợ cấp mất người nuôi dưỡng

Các nước thành viên phê chuẩn Công ước 102 buộc phải áp dụng các quy phạm tối thiểu ít nhất 3 trong 9 nhánh trên, và 1 trong 3 nhánh đó phải đảm bảo bao gồm: hoặc chế độ trợ cấp thất nghiệp, hoặc trợ cấp tuổi già, hoặc trợ cấp tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp, hoặc trợ cấp tàn tật, hoặc trợ cấp mất người nuôi dưỡng, tùy theo sự lựa chọn của mỗi quốc gia. Các tiêu chuẩn lao động quốc tế tối thiểu này liên quan đến phạm vi bảo hiểm và trợ cấp, trong đó bao gồm cả số tiền quy định. Tuy nhiên, Công ước cũng chỉ rõ, do điều kiện kinh tế xã hội của mỗi nước khác nhau nên mức độ đáp ứng các chế độ của hệ thống an sinh xã hội cũng khác nhau.

Trên cơ sở 9 nhánh trên, có thể phân an sinh xã hội thành 3 nội dung chính như sau:

Thứ nhất, cơ chế bảo hiểm xã hội. Đây là bộ phận chủ yếu, trụ cột, đóng vai trò quyết định của hệ thống an sinh xã hội. Bảo hiểm xã hội là sự bảo vệ mang tính chất xã hội đối với người lao động và gia đình họ thông qua việc đóng góp vào quỹ bảo hiểm xã hội để trợ cấp cho người lao động trong các trường hợp bị giảm hoặc mất thu nhập gây ra bởi các biến cố như ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, tuổi già, thất nghiệp,...

Thứ hai, cứu trợ xã hội và các cơ chế còn lại. Trên thực tế, không có quốc gia nào cho rằng hệ thống an sinh xã hội của mình là đầy đủ và hoàn thiện. Hơn nữa, các bộ phận của an sinh

xã hội không chỉ dừng lại ở những nội dung vừa nêu mà với ý nghĩa cao đẹp của nó, an sinh xã hội còn mở rộng các chế độ bảo vệ khác nhằm hướng tới sự bảo vệ toàn diện đầy đủ hơn cho các thành viên.

5. Một số chế độ của an sinh xã hội

a. Trợ cấp tuổi già, tàn tật và mất người nuôi dưỡng

Chế độ này được quy định chi tiết tại Công ước số 128 của ILO, ra đời năm 1967.

Trợ cấp người tàn tật được quy định:

Người được hưởng trợ cấp phải có ít nhất 15 năm đóng bảo hiểm xã hội, hoặc 10 năm sinh sống tại quốc gia đó. Ngoài ra, chế độ này cũng được áp dụng cho những người mới đóng được 3 năm nhưng mức đóng trung bình hàng năm đạt đến một mức độ nhất định.

Chế độ trợ cấp này cần được đảm bảo cho đến khi nó được thay thế bởi chế độ trợ cấp tuổi già.

Trợ cấp tuổi già được quy định:

Chế độ trợ cấp này được tính bắt đầu từ độ tuổi mà không được vượt quá 65. Luật pháp có thể xóa bỏ trợ cấp này nếu người hưởng nó tiến hành các hoạt động lao động hưởng lương hoặc giảm mức trợ cấp.

Người được hưởng chế độ trợ cấp phải đảm bảo đóng góp bảo hiểm xã hội ít nhất 30 năm, hoặc 20 năm sinh sống tại quốc gia đó. Một số trường hợp cũng có thể được áp dụng với số năm đóng bảo hiểm xã hội ít hơn nhưng mức đóng góp trung bình hàng năm phải đạt một mức độ nhất định. Ngoài ra, một số trường hợp vẫn có thể hưởng trợ cấp nhưng bị giảm khi chưa đạt đủ các điều kiện, như mới đóng 15 năm bảo hiểm xã hội, hoặc một số năm ít hơn nhưng mức đóng góp đạt một nửa mức đã quy định.

Mức trợ cấp được chi trả đều đặn theo chu kỳ, được dựa trên cơ sở của thu nhập trước đây của người lao động, và có giới hạn mức tối đa.

Trợ cấp mất người nuôi dưỡng được quy định

Chế độ trợ cấp này được áp dụng cho những người lao động là nguồn thu nhập chính cho gia đình họ, với thời gian đóng bảo hiểm xã hội ít nhất 15 năm hay có 10 năm sinh sống tại quốc gia đó. Riêng đối với trường hợp phụ nữ góa chồng, một khoảng thời gian sinh sống quy định ngắn hơn là có thể đủ để hưởng chế độ trợ cấp này. Chế độ này vẫn có thể được áp dụng nhưng với mức trợ cấp thấp hơn khi mới chỉ đóng góp được 5 hoặc 3 năm nhưng bằng một nửa mức độ quy định.

Chế độ này được áp dụng khi mất nguồn sinh sống do ly dị hay đối với con cái khi người nuôi dưỡng chết. Tuổi của người góa được hưởng chế độ này không được vượt quá tuổi để hưởng chế độ trợ cấp tuổi già. Tuy nhiên, không có một yêu cầu về độ tuổi nào đối với trường hợp người tàn tật hay có con mà người nuôi dưỡng bị chết. Trong trường hợp không có con, người góa có quyền hưởng chế độ trợ cấp này với điều kiện thời gian chung sống phải đạt mức tối thiểu quy định.

Trợ cấp mất người nuôi dưỡng được chi trả theo định kỳ.

b. Trợ cấp gia đình

Trợ cấp gia đình được thể hiện cụ thể trong phần VII của Công ước 102 về các quy phạm quốc tế tối thiểu. Những người được hưởng trợ cấp bao gồm người lao động hưởng lương có đóng góp ít nhất 3 tháng hoặc 3 tháng làm việc, hoặc những người mà thu nhập trong những hoàn cảnh nhất định chưa đạt đến một mức nào đó trong trường hợp cư trú ở đó ít nhất 1 năm.

Trợ cấp bao gồm:

- Một khoản trợ cấp định kỳ dành cho tất cả mọi người;

- Hoặc cung cấp thực phẩm, quần áo, nhà ở, hoặc trợ giúp việc gia đình cho con cái;
- Hoặc phối hợp của cả hai loại trên.

II. HỆ THỐNG AN SINH XÃ HỘI Ở VIỆT NAM

An sinh xã hội dựa trên nguyên tắc san sẻ trách nhiệm và thực hiện công bằng xã hội, được thực hiện bằng nhiều hình thức, phương thức và biện pháp khác nhau. Phần đầu đề có được một hệ thống an sinh xã hội phát triển, đủ sức chống đỡ với các rủi ro xã hội không chỉ là mục tiêu phần đầu của mỗi quốc gia mà còn là sự quan tâm chung của cả cộng đồng quốc tế.

An sinh xã hội là một khái niệm mới mẻ ở Việt Nam, được cấu thành từ ba bộ phận chính: bảo hiểm xã hội, cứu trợ xã hội và ưu đãi xã hội. Trên phạm vi rộng, an sinh xã hội còn bao gồm cả các nội dung khác, như chương trình xóa đói giảm nghèo, chương trình y tế, chăm sóc trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt,... Văn kiện Đại hội Đảng X đã nêu rõ “Xây dựng hệ thống an sinh xã hội đa dạng; phát triển mạnh hệ thống bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, tiến tới bảo hiểm y tế toàn dân”. Bảo hiểm xã hội là một bộ phận quan trọng nhất, có ý nghĩa rất lớn đối với người lao động trong hệ thống an sinh xã hội ở Việt Nam. Cứu trợ xã hội là công tác trọng tâm trong chính sách xã hội ở Việt Nam. Cứu trợ chủ yếu được thực hiện theo hai chế độ: cứu trợ thường xuyên và cứu trợ đột xuất, thường được dành cho người già cô đơn, trẻ em mồ côi, người tàn tật nặng,... với các hình thức bằng tiền, hiện vật; hoặc các cứu trợ tức thời giúp đỡ con người vượt qua khó khăn. Ưu đãi xã hội là bộ phận đặc thù trong hệ thống an sinh xã hội Việt Nam, được dành cho những người tham gia bảo vệ giải phóng đất nước. Đó là sự đãi ngộ về vật chất và tinh thần đối với những người có công với đất nước.

Chương 19

BẢO HIỂM XÃ HỘI

I. THỰC CHẤT CỦA BẢO HIỂM XÃ HỘI

1. Khái niệm bảo hiểm xã hội

Tuyên ngôn về nhân quyền của Liên Hợp Quốc thông qua ngày 10/12/1948 đã xác nhận “Tất cả mọi người, với tư cách là thành viên của xã hội, có quyền hưởng bảo hiểm xã hội”. Bảo hiểm xã hội là một bộ phận cấu thành quan trọng của vấn đề an sinh xã hội, là cơ chế chính trong hệ thống an sinh xã hội. Vì thế, chính sách bảo hiểm xã hội trước tiên là một trong các chính sách an sinh xã hội.

Cơ sở của hệ thống bảo hiểm xã hội là dựa trên sự đóng góp nhằm bảo vệ sức khoẻ và thu nhập, gồm các phương pháp thoát khỏi rủi ro và đóng góp tài chính vào quỹ bảo hiểm. Bảo hiểm xã hội là nhu cầu tất yếu của người lao động, được ra đời và phát triển cùng với sự phát triển của xã hội.

Ở Việt Nam, bảo hiểm xã hội là một chính sách lớn của Đảng và Nhà nước ta thể hiện tinh thần nhân đạo và nhân văn cao cả “mỗi người vì mọi người, mọi người vì mỗi người”. Làm sao để cho dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng văn minh là một mục tiêu hàng đầu mà Đảng và Nhà nước ta quan tâm.

Theo Luật Bảo hiểm Xã hội Việt Nam được Quốc hội thông qua ngày 29/6/2006, “Bảo hiểm xã hội là sự bảo đảm thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi họ bị

giảm hoặc mất thu nhập do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thất nghiệp, hết tuổi lao động hoặc chết, trên cơ sở đóng vào quỹ bảo hiểm xã hội”. Theo cách tiếp cận từ thu nhập, bảo hiểm xã hội là bảo đảm cho người lao động khi họ gặp khó khăn, bị giảm hoặc mất thu nhập, khi bị giảm hoặc mất khả năng lao động thông qua việc hình thành và sử dụng quỹ tài chính tập trung do sự đóng góp của người lao động, người sử dụng lao động và Nhà nước. Bảo hiểm xã hội có mục đích cuối cùng là hướng tới sự phát triển của các cá nhân, từ đó tạo tiền đề cho sự phát triển của cộng đồng và của toàn xã hội.

Hiện nay, mặc dù khái niệm bảo hiểm xã hội chưa thống nhất nhưng chúng đều phản ánh bản chất của bảo hiểm xã hội. Đó là sự đảm bảo lợi ích của người lao động khi tham gia vào bảo hiểm xã hội trong những trường hợp phát sinh các nhu cầu về bảo hiểm. Nó cùng với các chính sách an toàn xã hội khác hình thành nên một mạng lưới an toàn trong xã hội để bảo vệ cho người lao động khi họ gặp phải những rủi ro hay rơi vào tình trạng không còn nguồn thu nhập thì có những khoản trợ cấp nhất định để sinh sống.

2. Ý nghĩa của bảo hiểm xã hội

Bản chất của bảo hiểm xã hội được thể hiện ở một số mặt cơ bản sau:

Về phương diện cá nhân, trước hết, bảo hiểm xã hội thực chất là một nhu cầu an toàn xã hội của con người, nó nhằm giữ ổn định được cuộc sống của con người khi có những bất trắc xảy ra.

Về phương diện kinh tế, bảo hiểm xã hội là một phạm trù kinh tế tổng hợp. Đối với người được hưởng bảo hiểm xã hội,

đó là sự bảo đảm an toàn khi có bất trắc xảy ra, còn đối với toàn bộ nền kinh tế, bảo hiểm xã hội mang tính chất phân phối và phân phối lại một phần thu nhập trong dân cư thông qua việc hình thành và sử dụng quỹ bảo hiểm xã hội. Cùng với sự đời và phát triển, quỹ bảo hiểm xã hội tham gia với các ngân hàng thương mại vào thị trường tài chính trong việc kinh doanh tiền tệ. Việc sử dụng quỹ bảo hiểm xã hội vào việc đầu tư mang lại các lợi ích to lớn cho xã hội, góp phần phát triển kinh tế.

Về phương diện chính trị, bảo hiểm xã hội đã liên kết những người tham gia vào bảo hiểm xã hội cùng vì lợi ích chung của cộng đồng. Nó phản ánh bản chất của chế độ xã hội, cũng như trách nhiệm của Chính phủ đối với người dân trong xã hội.

Về phương diện xã hội, bảo hiểm xã hội, về bản chất, là sự góp phần bảo đảm đời sống và thu nhập cho mọi người trong xã hội. Phương thức hoạt động là thông qua các biện pháp công cộng. Mục đích là tạo ra sự an sinh cho mọi thành viên trong xã hội, vì vậy, nó mang tính xã hội và nhân văn sâu sắc. Do đó, khi vận hành một hệ thống bảo hiểm xã hội cần phải nhìn nhận một cách toàn diện.

II. MỘT SỐ CHẾ ĐỘ BẢO HIỂM XÃ HỘI CỦA ILO

1. Chăm sóc y tế và trợ cấp ốm đau

Chế độ này được quy định tại Công ước 130 của ILO vào năm 1969 và bao gồm các nội dung sau:

- Chăm sóc y tế dành cho mọi người lao động, những người hiện đang học việc tại các tổ chức, vợ hoặc chồng của họ cùng con cái cũng như các thành viên khác trong gia đình sống dựa vào thu nhập của họ.

- Các phần trợ cấp liên quan đến chăm sóc y tế khi bị bệnh, bao gồm chi phí trả cho nhân viên y tế, kể cả các trường hợp đến khám tại nhà, chi phí nằm viện, cũng như các chi phí thuốc men chủ yếu theo đơn của bác sỹ. Các phần trợ cấp liên quan khi chữa, đề: chăm sóc trước, trong và sau khi sinh. Các phần trợ cấp này phải đảm bảo duy trì, khôi phục và cải thiện tình trạng sức khỏe cũng như khả năng làm việc của họ.

- Trợ cấp ốm đau được dành cho những người không có khả năng làm việc do ốm, dẫn đến không có lương.

2. Trợ cấp thất nghiệp

Chế độ này được quy định chi tiết tại Công ước số 168 của ILO vào năm 1988 với các nội dung sau:

- Chế độ này dành cho những người đi làm hưởng lương, kể cả những người học việc, khi bị mất việc, chưa tìm được việc làm mới mặc dù họ có thể và sẵn sàng làm việc.

- Mức trợ cấp: trong trường hợp thất nghiệp hoàn toàn, trợ cấp có thể được chi trả dưới hình thức đều đặn, trợ cấp một phần và tạm thời, đồng thời tránh các ảnh hưởng lạm dụng trợ cấp để hạn chế tìm các công việc mới. Ngoài ra, mức trợ cấp thất nghiệp ít nhất phải bằng 45% thu nhập trước đây, hoặc 45% tiền lương tối thiểu hay tiền lương của người lao động bình thường, không thấp hơn chi phí tối thiểu cần thiết.

- Thời gian trợ cấp có thể giới hạn ở mức 26 tuần với một trường hợp thất nghiệp hay 39 tuần với thời hạn làm việc 24 tháng.

3. Trợ cấp tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp

Chế độ này được quy định tại Công ước số 121 của ILO vào năm 1967 với các nội dung:

- Chế độ này dành cho mọi người lao động, và cả những người đang học việc tại các tổ chức.

- Người lao động hoặc học việc sẽ được hưởng chế độ này khi tai nạn lao động hay bệnh nghề nghiệp dẫn đến các trường hợp sau: bị bệnh, không có khả năng làm việc do ốm, mất hoàn toàn hay một phần khả năng làm việc với một mức độ xác định, mất phương tiện sinh sống do mất người nuôi dưỡng.

- Cần xác định cụ thể là tai nạn lao động trên đường đi. Trong trường hợp được bảo hiểm bởi các chế độ bảo hiểm xã hội khác thì ít nhất phải bằng với trợ cấp được xác định bởi công ước này.

- Cần thiết lập một danh sách các bệnh nghề nghiệp hoặc một định nghĩa đủ bao quát về các bệnh nghề nghiệp.

- Các chi phí được hưởng bao gồm việc chăm sóc y tế và các dịch vụ liên quan. Trợ cấp này không liên quan đến thời gian đã từng làm việc, thời gian đóng hay số tiền đóng bảo hiểm xã hội.

4. Trợ cấp thai sản

Chế độ này được quy định tại công ước số 102 của ILO vào năm 1955 và được sửa đổi vào năm 2000 thành Công ước số 183. Nội dung chủ yếu gồm:

- Phụ nữ đang đi làm có quyền hưởng nghỉ sinh đẻ, ít nhất là 12 tuần, trong đó thời gian nghỉ sau sinh không được thấp hơn 6 tuần.

- Trong thời gian nghỉ, phụ nữ có quyền hưởng trợ cấp thai sản và y tế. Mức trợ cấp bằng tiền mặt được xác định đủ để đảm

bảo duy trì người phụ nữ và người con trong điều kiện y tế tốt nhất và một mức sống phù hợp.

- Sau khi đi làm, nếu còn trong thời gian cho con bú, người phụ nữ được phép nghỉ một số thời gian nhất định trong ngày mà vẫn được tính vào thời gian làm việc.

Mỗi nước tùy thuộc vào sự phát triển kinh tế và xã hội, có thể thiết lập một hệ thống bảo hiểm xã hội phù hợp, nhằm tiến tới xây dựng một hệ thống ngày càng hoàn thiện hơn.

III. QUỸ BẢO HIỂM XÃ HỘI

Quỹ bảo hiểm xã hội là quỹ tài chính độc lập, tập trung nằm ngoài ngân sách nhà nước. Quỹ bảo hiểm xã hội là hạt nhân tài chính của bảo hiểm xã hội, đảm bảo hoạt động của hệ thống bảo hiểm xã hội.

1. Nguồn hình thành

Quỹ bảo hiểm xã hội là một quỹ tiền tệ tập trung được hình thành từ sự đóng góp của các bên tham gia quan hệ bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật. Pháp luật điều chỉnh bảo hiểm xã hội bằng quy định việc đóng góp và quản lý bảo hiểm xã hội. Việc đóng góp bảo hiểm xã hội thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động, người lao động, Nhà nước đóng góp và hỗ trợ các nguồn khác - các tổ chức ủng hộ, lãi do đầu tư phần quỹ nhàn rỗi, ...

Tỷ lệ đóng góp của người lao động và sử dụng lao động tính theo mức tiền lương và quỹ tiền lương. Tỷ lệ này liên quan đến thu nhập của người lao động. Ví dụ, theo số liệu năm 1998 của Mỹ, một người có mức lương thấp hơn 68100 USD/năm phải chi trả 6,2% thu nhập cho quỹ bảo hiểm xã hội. Tỷ lệ nộp

Chương 19. Bảo hiểm xã hội

bảo hiểm xã hội tăng theo tiền lương của người lao động. Trên thực tế, tỷ lệ này có xu hướng tăng lên bởi việc chi cho bảo hiểm xã hội từ ngân sách liên bang quá lớn và ngày càng tăng. Ngoài ra, tỷ lệ đóng góp còn có thể thay đổi tùy theo nghề nghiệp của người lao động.

Bảng 19.1. Tỷ lệ đóng góp của người lao động và người sử dụng lao động tại một số nước với loại hình bảo hiểm xã hội bắt buộc

Nước	Đóng góp của người sử dụng lao động so với quỹ tiền lương (%)	Đóng góp của người lao động so với tiền lương (%)	Thời điểm áp dụng
Đức	20,85	20,85	1/1/2005
Áo (công nhân) – tùy vào nghề	26,4	18	1/1/2006
Bỉ (công nhân)	40,05	13,07	2005
Tây Ban Nha (chưa tính tai nạn lao động)	30,6	6,35	2006
Ý (công nhân)	33,88 Tai nạn lao động giữa 0,5 và 16% tùy từng nghề	9,19	2005
Ba Lan	20,33	26,46	2002
Bồ Đào Nha	23,75 (tùy tai nạn lao động)	11	2005
Thụy Điển	29,39	7	2005

Nguồn: <http://www.cleiss.fr>

2. Cơ cấu quỹ bảo hiểm xã hội

Trách nhiệm tham gia đóng góp bảo hiểm xã hội được phân chia cho cả người sử dụng lao động và người lao động trên cơ

sở quan hệ lao động. Điều này không phải là sự phân chia rủi ro mà là lợi ích giữa hai bên. Về phía người lao động, đóng góp là để bảo vệ mình khi gặp những khó khăn, rủi ro làm mất hoặc giảm một phần thu nhập. Về phía người sử dụng lao động, việc đóng góp cho người lao động vào quỹ bảo hiểm xã hội sẽ tránh được những thiệt hại kinh tế do phải chi ra một khoản tiền lớn khi có rủi ro, ngoài ra tạo được mối quan hệ tốt giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Bảng 19.2: Cơ cấu của quỹ bảo hiểm xã hội tại một số nước châu Âu năm 2001

Nước	Đóng góp của người lao động và sử dụng lao động	Chính phủ
Áo	64,7	34,1
Đan Mạch	30,4	62,6
Đức	65,2	32,6
Pháp	66,7	30,4
Bỉ	74,4	23,0
Hy Lạp	62	27,8
Ý	57	41,1
Tây Ban Nha	69,2	26,7
Bồ Đào Nha	54,4	37,8
Hà Lan	66,9	16,3
Luxembourg	48,9	46,2
Ailen	39,4	58,3
Thụy Điển	52,5	45,1
Thụy Sĩ	61,9	21,2

Nguồn: <http://www.cleiss.fr>

Trong từng nước có sự khác biệt về mức đóng góp của các

bên (người sử dụng lao động, người lao động và Chính phủ). Tuy nhiên, về cơ bản, người sử dụng lao động đóng nhiều hơn, và hầu hết các nước đều có sự hỗ trợ của Nhà nước.

3. Sử dụng quỹ bảo hiểm xã hội

Quỹ bảo hiểm xã hội dùng để chi trả cho các mục đích sau:

- Chi trả và trợ cấp cho các chế độ bảo hiểm xã hội
- Chi phí quản lý: tiền lương cho những người làm việc trong hệ thống Bảo hiểm xã hội, các chi phí hành chính khác để duy trì hoạt động của hệ thống.

Thông thường, phần quỹ nhàn rỗi được đem đầu tư sinh lời với mục đích bảo toàn và tăng trưởng quỹ. Ví dụ tại Mỹ, quỹ này có thể được dùng để kinh doanh chứng khoán, cho chính quyền liên bang vay đầu tư các chương trình công cộng khác,... với mục tiêu tạo thêm lợi nhuận cho quỹ, nhằm bù quản lý phí và các khoản trợ cấp ngoài lương cho đối tượng chính sách.

IV. BẢO HIỂM XÃ HỘI Ở VIỆT NAM

Ở Việt Nam, từ năm 1945 đến nay, chúng ta gần như đã thực hiện đầy đủ các chế độ cần có của cơ chế bảo hiểm xã hội và rất nhiều cơ chế khác của an sinh xã hội mà các quốc gia khác trên thế giới đang thực hiện. Hệ thống này tương đối phức tạp, bao gồm bảo hiểm xã hội, cứu trợ xã hội, ưu đãi xã hội, chăm sóc xã hội, dịch vụ xã hội và các đảm bảo khác.

Chính sách bảo hiểm xã hội được thực hiện từ năm 1961 trên cơ sở Hiến pháp năm 1959, được sửa đổi năm 1985. Tiếp theo là sự cải cách hệ thống bảo hiểm xã hội dựa trên cơ sở Hiến pháp năm 1992. Năm 1994, Bộ luật Lao động được thông qua, trong đó có chương XII với 13 điều quy định về bảo hiểm

xã hội. Nhằm cụ thể hoá vấn đề này, Chính phủ ra Nghị định số 12/CP và 45/CP ban hành kèm theo 2 bản Điều lệ BHXH, cùng với Nghị định 19/CP của Chính phủ ngày 16/02/1995 về việc thành lập Bảo hiểm Xã hội Việt Nam. Và tiếp theo là sự ra đời của Nghị định số 01/2003/NĐ-CP ngày 09/01/2003 của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của điều lệ Bảo hiểm Xã hội ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP năm 1995, và Luật Bảo hiểm Xã hội đã được Quốc hội thông qua ngày 29/6/2006, và có hiệu lực thi hành từ ngày 1/1/2007.

Như vậy, từ năm 1995 sự nghiệp bảo hiểm xã hội đã chuyển sang một giai đoạn mới, từ bao cấp của Nhà nước sang có quỹ độc lập trên cơ sở có sự đóng góp của người lao động và người sử dụng lao động.

Hiện nay, hệ thống an sinh xã hội nói chung, hệ thống bảo hiểm xã hội nói riêng ở Việt Nam đã bắt đầu thực hiện công cuộc đổi mới và đang đứng trước một đòi hỏi bức bách là phải nhanh chóng hoàn thiện các chế độ đảm bảo (số lượng, nội dung đảm bảo, nguồn huy động ...), nhằm đảm bảo tốt cho mọi người lao động.

Chế độ bảo hiểm xã hội hiện nay bao gồm:

- Bảo hiểm xã hội bắt buộc, gồm các chế độ: ốm đau; thai sản; tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; hưu trí; tử tuất.
- Bảo hiểm xã hội tự nguyện, gồm các chế độ: hưu trí, tử tuất;
- Bảo hiểm thất nghiệp, gồm các chế độ trợ cấp thất nghiệp; hỗ trợ học nghề; hỗ trợ tìm việc làm.

1. Bảo hiểm xã hội bắt buộc

Quỹ bảo hiểm xã hội bắt buộc được hình thành từ sự đóng

góp của người lao động, người sử dụng lao động, tiền sinh lời của hoạt động đầu tư từ quỹ, hỗ trợ của Nhà nước và các nguồn thu hợp pháp khác. Quỹ bảo hiểm xã hội gồm 3 quỹ thành phần: quỹ ốm đau và thai sản; quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và quỹ hưu trí, tử tuất. Người lao động đóng góp mức 5% tiền lương, tiền công vào quỹ hưu trí, tử tuất, sau đó từ 2010, cứ 2 năm 1 lần đóng thêm 1% cho đến khi đạt 8%. Người sử dụng lao động đóng trên quỹ tiền lương, tiền công đóng bảo hiểm xã hội của người lao động với các mức: 3% vào quỹ ốm đau và thai sản; 1% vào quỹ tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp; 11% vào quỹ hưu trí, tử tuất, sau đó từ 2010, cứ 2 năm 1 lần đóng thêm 1% cho đến khi đạt 14%.

a. Chế độ trợ cấp ốm đau

Người lao động bị ốm, tai nạn rủi ro phải nghỉ việc, nhưng không phải do tự hủy hoại sức khỏe mình, có xác nhận của y tế, được hưởng chế độ trợ cấp ốm đau. Có quy định về thời gian tối đa được hưởng, do ảnh hưởng thời gian đóng bảo hiểm xã hội, điều kiện làm việc và đặc điểm bệnh. Ngoài ra, người lao động có thể được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội để chăm sóc con nhỏ hơn 7 tuổi bị ốm. Mức trợ cấp này phụ thuộc vào mức và thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội do Chính phủ quy định.

Sau thời gian nghỉ hưởng chế độ ốm đau, nếu sức khỏe còn yếu, người lao động còn được nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe từ 5 đến 10 ngày trong một năm.

b. Chế độ trợ cấp thai sản

Chế độ này được áp dụng cho tất cả lao động nữ, không phân biệt số lần mang thai. Thời gian nghỉ từ 4 đến 6 tháng tùy theo điều kiện làm việc. Nếu hết thời hạn nghỉ, có thể đề nghị nghỉ thêm với sự đồng ý của người sử dụng lao động, nhưng

không được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội. Lao động nữ có thể đi làm trước khi hết thời gian nghỉ đẻ nếu như đã nghỉ được 60 ngày kể từ ngày sinh con, và có xác nhận của y tế về việc không ảnh hưởng đến sức khỏe, và báo trước cho người sử dụng lao động. Mức trợ cấp thai sản trong thời gian nghỉ được tính bằng 100% tiền lương đóng bảo hiểm xã hội trước khi nghỉ. Ngoài ra, được hưởng trợ cấp thêm 1 lần bằng 1 tháng tiền lương đóng bảo hiểm xã hội. Người lao động, không phân biệt là nam hay nữ, nếu nuôi con sơ sinh theo quy định luật Hôn nhân và Gia đình, được nghỉ việc và hưởng trợ cấp cho đến khi con 4 tháng tuổi.

c. Chế độ trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

Chế độ trợ cấp được áp dụng khi xảy ra tai nạn theo thời gian và tại địa điểm quy định (trong giờ làm việc, tại nơi làm việc, kể cả ngoài giờ, ngoài nơi làm việc do yêu cầu của người sử dụng lao động, và trên tuyến đường đi và về từ nơi ở đến nơi làm việc). Người sử dụng lao động phải chịu trách nhiệm trả các khoản chi phí y tế và tiền lương trong thời gian chữa bệnh của người lao động. Người lao động sẽ được hưởng trợ cấp 1 lần hay hàng tháng do quỹ Bảo hiểm xã hội chi trả tùy mức độ suy giảm khả năng lao động.

Liên quan đến chế độ trợ cấp cho bệnh nghề nghiệp, người lao động bị mắc một số bệnh nghề nghiệp theo danh mục đã được quy định, sẽ được hưởng chế độ trợ cấp như đối với người bị tai nạn lao động.

d. Chế độ hưu trí

Người lao động được hưởng chế độ hưu trí khi đủ điều kiện về tuổi đời và thời gian đóng bảo hiểm xã hội (nữ 55 tuổi, nam 60 tuổi với 20 năm đóng bảo hiểm xã hội). Tuổi nghỉ hưu có thể giảm đi 5 tuổi đối với cả hai giới trong một số trường hợp đặc

biệt. Chế độ được hưởng tính bằng 45% mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội, cộng với mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội sau 15 năm được tính thêm 3% đối với lao động nữ và 2% đối với lao động nam. Mức lương hưu hàng tháng tối đa bằng 75% mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội. Trợ cấp bảo hiểm xã hội 1 lần chỉ dành cho những người khi thôi việc đã hết tuổi lao động nhưng chưa đủ thời gian đóng bảo hiểm xã hội, hay chưa đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí nhưng bị mất sức lao động, hoặc ra nước ngoài cư trú hợp pháp. Mức trợ cấp dựa vào số năm đóng bảo hiểm xã hội và mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội.

e. Chế độ tử tuất

Người lao động đang làm việc, chờ giải quyết chế độ hưu trí, hoặc đang hưởng lương hưu hoặc trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, bị chết là những đối tượng được hưởng chế độ tử tuất.

Tiền mai táng là 8 tháng tiền lương tối thiểu. Ngoài ra, thân nhân của những đối tượng trên mà đã đóng bảo hiểm xã hội đủ 15 năm trở lên được hưởng tiền tuất hàng tháng, cụ thể như sau: con chưa đủ 15 tuổi, nếu còn đi học được hưởng đến 18, bố mẹ, vợ hoặc chồng, người đang nuôi dưỡng hợp pháp đã hết tuổi lao động. Tiền tuất dao động từ 40 đến 70% tiền lương tối thiểu. Nếu không có thân nhân trong diện trên, gia đình được hưởng tiền tuất 1 lần, dựa trên số năm đóng bảo hiểm xã hội, mỗi năm bằng 1 tháng mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội, tối đa không quá 12 tháng.

2. Bảo hiểm xã hội tự nguyện

Quỹ bảo hiểm xã hội tự nguyện được hình thành từ sự đóng góp của người lao động, tiền sinh lời của hoạt động đầu tư từ quỹ, hỗ trợ của Nhà nước và các nguồn thu hợp pháp khác. Mức đóng hàng tháng của người lao động bằng 16% mức thu nhập của người lao động lựa chọn đóng bảo hiểm xã hội và từ 2010 trở đi, cứ 2 năm 1 lần tăng 2% cho đến khi đạt 22%. Mức thu nhập làm cơ sở đóng bảo hiểm xã hội thay đổi tùy theo khả năng của người lao động từng thời kỳ, thấp nhất bằng mức tiền lương tối thiểu chung và cao nhất bằng 20 tháng tiền lương tối thiểu chung. Người lao động có thể đóng hàng tháng, hàng quý hoặc 6 tháng 1 lần.

a. Chế độ hưu trí

Người lao động được hưởng chế độ hưu trí khi đủ điều kiện về tuổi đời và thời gian đóng bảo hiểm xã hội (nữ 55 tuổi, nam 60 tuổi với 20 năm đóng BHXH). Nếu số năm đóng bảo hiểm xã hội chưa đủ có thể đóng tiếp cho đến khi đủ 20 năm. Mức lương hưu hàng tháng được tính bằng 45% mức bình quân thu nhập tháng đóng bảo hiểm xã hội, tương ứng với 15 năm đóng bảo hiểm xã hội, sau đó cứ thêm 1 năm đóng bảo hiểm xã hội được tính thêm 2% đối với nam và 3% đối với nữ, tối đa không quá 75%. Ngoài ra, người lao động đóng trên 30 năm đối với nam và 25 năm đối với nữ, ngoài lương hưu được hưởng trợ cấp 1 lần. Mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội được tính bằng 0,5 tháng mức bình quân thu nhập đóng bảo hiểm xã hội.

Có loại hình bảo hiểm xã hội 1 lần đối với người không đủ điều kiện hưởng lương hưu hàng tháng (do chưa đủ năm đóng bảo hiểm xã hội và không tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội). Mức hưởng này được tính theo số năm đóng bảo hiểm xã hội, cứ 1 năm được tính bằng 1,5 mức bình quân thu nhập tháng đóng bảo

hiểm xã hội.

b. Chế độ tử tuất

Trợ cấp mai táng được áp dụng cho người lao động đã có ít nhất 5 năm đóng bảo hiểm xã hội hoặc người đang hưởng lương hưu. Trợ cấp này được tính bằng 10 tháng lương tối thiểu chung.

Thân nhân của những người lao động đang đóng bảo hiểm xã hội, đang bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội, đang hưởng lương hưu chết, được hưởng trợ cấp tuất 1 lần. Mức trợ cấp này được tính theo số năm đã đóng bảo hiểm xã hội, cứ mỗi năm tính bằng 1,5 tháng mức bình quân thu nhập tháng đóng bảo hiểm xã hội.

Người lao động vừa có thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc vừa có thời gian đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện được hưởng chế độ hưu trí và chế độ tử tuất trên cơ sở thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội.

Mức đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện được tính trên cơ sở mức thu nhập do người lao động lựa chọn nhưng mức thu nhập này không thấp hơn mức lương tối thiểu chung.

c. Bảo hiểm thất nghiệp

Quỹ bảo hiểm xã hội thất nghiệp được hình thành từ sự đóng góp của người lao động (1% tiền lương, tiền công tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp), đóng góp của người sử dụng lao động (1% quỹ tiền lương, tiền công của những người tham gia bảo hiểm thất nghiệp), hỗ trợ của Nhà nước (từ ngân sách 1% quỹ tiền lương, tiền công tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp của những người tham gia), tiền sinh lời của hoạt động đầu tư quỹ và các nguồn thu hợp pháp khác.

Bảo hiểm thất nghiệp được dành cho người thất nghiệp theo

định nghĩa tại điều 3 của Luật Bảo hiểm Xã hội Việt Nam. Người thất nghiệp là người đang đóng bảo hiểm thất nghiệp mà bị mất việc làm hoặc chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc nhưng chưa tìm được việc làm. Người thất nghiệp sẽ được hưởng chế độ bảo hiểm thất nghiệp khi có đủ các điều kiện đã đóng bảo hiểm thất nghiệp đủ 12 tháng trở lên trong thời gian 24 tháng trước khi thất nghiệp; đã đăng ký thất nghiệp với tổ chức bảo hiểm xã hội; chưa tìm được việc làm sau 15 ngày kể từ ngày đăng ký thất nghiệp. Mức trợ cấp thất nghiệp hàng tháng bằng 60% mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp của 6 tháng liền kề trước khi thất nghiệp. Thời gian được hưởng dao động từ 3 đến 12 tháng tùy thuộc vào số tháng đã đóng bảo hiểm thất nghiệp. Người đang hưởng trợ cấp thất nghiệp được hỗ trợ học nghề với thời gian không quá 6 tháng, ngoài ra, còn được tư vấn giới thiệu việc làm miễn phí.

Chương 20

CỨU TRỢ VÀ ƯU ĐÃI XÃ HỘI

I. CỨU TRỢ XÃ HỘI

1. Khái niệm và phân loại cứu trợ xã hội

a. Khái niệm

Cứu trợ xã hội có từ khi xuất hiện xã hội loài người và ngày càng phát triển với nhiều hình thức phong phú. Cứu trợ xã hội đã trở thành hoạt động không thể thiếu trong xã hội, đặc biệt đối với những người “yếu thế” trong xã hội. Các hoạt động cứu trợ xã hội đã trở thành một trong những biểu hiện trình độ văn minh của một quốc gia.

Cứu trợ xã hội, hiểu một cách tổng quát nhất, là sự giúp đỡ của Nhà nước, xã hội và cộng đồng bằng tiền, hiện vật hoặc các điều kiện sinh sống khác với các hình thức khác nhau đối với các thành viên của cộng đồng khi họ gặp phải những khó khăn, rủi ro hoặc bất hạnh trong cuộc sống do những nguyên nhân khác nhau, nhằm giúp họ tránh những khó khăn hàng ngày và ổn định được cuộc sống.

b. Phân loại

Theo một số dạng phân loại, cứu trợ xã hội gồm 2 loại: cứu tế xã hội và trợ giúp xã hội. Cứu tế xã hội là sự cứu giúp các thành viên của xã hội khi họ gặp phải những rủi ro mà cuộc sống bị đe dọa nghiêm trọng, nếu không có sự cứu tế thì họ và gia đình có thể bị nguy hại đến cuộc sống. Cứu tế xã hội mang tính tức thời, tính “cấp cứu” nhằm giúp cho đối tượng tạm thời thoát khỏi tình cảnh hiểm nghèo. Còn trợ giúp xã hội là sự giúp

đỡ thêm bằng tiền, hiện vật, hoặc các điều kiện vật chất và tinh thần khác của cộng đồng và xã hội cho các đối tượng khi họ gặp phải khó khăn hoặc sa sút nào đó. Mặc dù họ vẫn cố gắng để tự lo liệu cuộc sống, nhưng nếu không có sự giúp đỡ thì cuộc sống của họ ngày càng trở nên khó khăn hơn. Trợ giúp xã hội nhằm tạo cho đối tượng có cơ hội khắc phục hoặc giảm bớt hậu quả rủi ro, tự vươn lên đảm bảo cuộc sống của mình. Như vậy, trợ giúp xã hội vừa mang tính tức thời vừa mang tính lâu dài, nhưng chủ yếu là lâu dài.

2. Cứu trợ xã hội ở Việt Nam

a. Quan điểm xây dựng chính sách cứu trợ xã hội

Cứu trợ xã hội là hoạt động giúp đỡ những đối tượng có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn như người già cô đơn, trẻ mồ côi, người khuyết tật, nạn nhân chất độc da cam, gia đình thương binh, liệt sĩ, gia đình có công với cách mạng, gia đình có hoàn cảnh khó khăn... và giúp họ tự vươn lên trong cuộc sống. Các hoạt động cứu trợ xã hội được tổ chức thường xuyên với nhiều hình thức phong phú, có hiệu quả thiết thực. Cứu trợ xã hội là trách nhiệm của Nhà nước, của cộng đồng và của bản thân người được cứu trợ. Văn kiện Đại hội Đảng 10 đã chỉ rõ trách nhiệm của toàn xã hội trong việc “Chăm sóc đời sống vật chất và tinh thần của người già, nhất là những người già cô đơn, không nơi nương tựa, giúp đỡ nạn nhân chất độc da cam, người tàn tật, trẻ mồ côi, lang thang”. Đề động viên toàn dân, toàn xã hội tham gia tích cực vào các hoạt động cứu trợ xã hội, chúng ta cần xã hội hoá và đa dạng hoá công tác và hoạt động cứu trợ xã hội với những hình thức, quy mô, phương thức đa dạng và phong phú.

Cứu trợ xã hội phải coi trọng cả hai mặt, trước mắt và lâu dài. Cứu trợ xã hội không phải chỉ cứu tế trước mắt mà coi

trọng việc dự phòng, phục hồi, dạy nghề, tạo việc làm nhằm ổn định đời sống lâu dài cho đối tượng. Cứu trợ xã hội là hoạt động mang tính kinh tế và xã hội, có ý nghĩa chính trị sâu sắc. Là một trong những chính sách đối với con người, chính sách cứu trợ xã hội ngày càng phải được mở rộng, nâng cao và hoàn thiện. Thực hiện tốt chính sách cứu trợ xã hội sẽ góp phần bảo đảm an ninh toàn xã hội, ổn định chính trị và thúc đẩy kinh tế phát triển.

Cứu trợ xã hội là hoạt động mang tính nhân đạo, nhân văn sâu sắc. Công tác cứu trợ xã hội phải xuất phát từ tấm lòng và tình cảm nhân nghĩa, nên là hoạt động tự nguyện, tự giác, từ thiện và hào tâm cao đẹp, phát huy truyền thống tốt đẹp “lá lành đùm lá rách”. Cứu trợ xã hội không chỉ là cứu tế hoặc trợ cấp khó khăn thuần túy, nên không nhất thiết chỉ bằng vật chất. Hoạt động cứu trợ xã hội có thể có nhiều mặt, nhiều lĩnh vực và bằng nhiều phương thức. Các hoạt động này cần tạo điều kiện cho các đối tượng được cứu trợ phát huy mọi tiềm năng bản thân để tự vươn lên, thoát khỏi khó khăn, hoà nhập với cộng đồng.

Cứu trợ xã hội là hoạt động có ý nghĩa quốc tế. Ý nghĩa của hoạt động cứu trợ xã hội vượt ra ngoài phạm vi quốc gia nên cần tranh thủ và sử dụng tốt, có hiệu quả sự hợp tác, giúp đỡ và ủng hộ của các tổ chức chính phủ, phi chính phủ, tổ chức tư nhân của các nước và quốc tế.

b. Cứu trợ xã hội ở Việt Nam

Cứu trợ xã hội là một công tác trọng tâm trong chính sách xã hội ở nước ta. Nghị định số 07/2000/NĐ-CP ngày 09 tháng 3 năm 2000 của Chính phủ về chính sách cứu trợ xã hội đã đề cập đến những đối tượng được hưởng chính sách cứu trợ xã hội, cũng như các dạng chế độ cứu trợ xã hội. Là một trong những đối tượng được hưởng chính sách cứu trợ xã hội, việc phụng dưỡng và chăm sóc người cao tuổi còn được thể hiện thông qua

Pháp lệnh số 23/2000/PL-UBTVQH10 ngày 28 tháng 4 năm 2000 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội. Chính sách và chế độ cứu trợ xã hội nhằm hỗ trợ về vật chất và tinh thần cho người già cô đơn, trẻ mồ côi, người tàn tật nặng, người gặp rủi ro do thiên tai và những lý do bất khả kháng khác mà bản thân họ và người thân của họ không thể tự khắc phục được. Những người này thuộc diện cứu trợ xã hội.

Có hai loại cứu trợ xã hội: thường xuyên và đột xuất. Người thuộc diện cứu trợ xã hội thường xuyên tại xã, phường quản lý gồm:

- Trẻ em mồ côi là trẻ em dưới 16 tuổi, mồ côi cả cha lẫn mẹ hoặc bị bỏ rơi, bị mất nguồn nuôi dưỡng và không còn người thân thích để nương tựa; trẻ em mồ côi cha hoặc mẹ, nhưng người còn lại là mẹ hoặc cha mất tích theo quy định tại Điều 88 của Bộ luật Dân sự hoặc không đủ năng lực, khả năng để nuôi dưỡng theo quy định của pháp luật;

- Người già cô đơn không nơi nương tựa là người từ đủ 60 tuổi trở lên sống độc thân. Người già còn vợ hoặc chồng nhưng già yếu, không có con, cháu, người thân thích để nương tựa, không có nguồn thu nhập. Trường hợp là phụ nữ cô đơn không nơi nương tựa, không có nguồn thu nhập, từ đủ 55 tuổi trở lên, hiện đang được hưởng trợ cấp cứu trợ xã hội vẫn tiếp tục được hưởng;

- Người tàn tật nặng không có nguồn thu nhập và không có nơi nương tựa; người tàn tật nặng tuy có người thân thích nhưng họ già yếu hoặc gia đình nghèo không đủ khả năng kinh tế để chăm sóc;

- Người tâm thần mãn tính là người mắc bệnh tâm thần thuộc các loại tâm thần phân liệt, rối loạn tâm thần đã được cơ quan y tế chuyên khoa tâm thần chữa trị nhiều lần nhưng chưa

thuyên giảm và có kết luận bệnh mãn tính, sống độc thân không nơi nương tựa hoặc gia đình thuộc diện đói nghèo.

Những người thuộc diện cứu trợ xã hội có thể được xem xét tiếp nhận vào cơ sở bảo trợ xã hội nếu thuộc diện đặc biệt khó khăn không tự lo được cuộc sống. Hiện nay, theo quy định, mức trợ cấp cứu trợ xã hội thường xuyên tối thiểu cho đối tượng sống tại gia đình do xã, phường quản lý là 45 nghìn đồng/người/tháng. Mức trợ cấp sinh hoạt phí nuôi dưỡng tối thiểu tại cơ sở bảo trợ xã hội là 100 nghìn đồng/người/tháng, riêng đối với trẻ em dưới 18 tháng tuổi phải ăn thêm sữa, mức trợ cấp bằng 150 nghìn đồng/người/tháng. Chủ tịch Ủy ban Nhân dân cấp tỉnh có thể điều chỉnh cho phù hợp tình hình thực tế của địa phương, nhưng không được thấp hơn mức quy định trên.

Cơ sở bảo trợ xã hội được tiếp nhận, sử dụng và quản lý các nguồn kinh phí và hiện vật do các tổ chức, cá nhân đóng góp và giúp đỡ từ thiện, bảo đảm sử dụng đúng mục đích, đúng đối tượng và thanh quyết toán theo chế độ tài chính hiện hành. Nguồn kinh phí nuôi dưỡng, kinh phí hoạt động bộ máy và kinh phí đầu tư xây dựng cơ bản của các cơ sở bảo trợ xã hội thuộc cấp nào quản lý do ngân sách cấp đó bảo đảm theo quy định hiện hành của Luật Ngân sách Nhà nước.

Khác với cứu trợ thường xuyên, đối tượng được cứu trợ xã hội đột xuất (một lần) liên quan đến những người hoặc hộ gia đình khó khăn do hậu quả thiên tai hoặc những lý do bất khả kháng gây ra, bao gồm các hộ gia đình có người bị chết, mất tích, có nhà ở bị đổ, sập, trôi, cháy, hỏng nặng, mất phương tiện sản xuất, lâm vào cảnh bị thiếu đói; những người bị thương nặng, thiếu đói do giáp hạt, gặp phải rủi ro ngoài vùng cư trú mà bị thương nặng hoặc chết, gia đình không biết đề chăm sóc hoặc mai táng, người lang thang xin ăn trong thời gian tập trung chờ đưa về nơi cư trú. Mức trợ cấp cứu trợ xã hội đột xuất đối với

từng nhóm đối tượng do Chủ tịch Ủy ban Nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương quyết định tùy mức độ thiệt hại và khả năng huy động nguồn lực. Người lang thang xin ăn trong thời gian tập trung chờ đưa về nơi cư trú được trợ cấp 5 nghìn đồng/người/ngày, nhưng không quá 15 ngày.

Theo Pháp lệnh Người cao tuổi, người cao tuổi cô đơn không nơi nương tựa, không có nguồn thu nhập được: trợ cấp xã hội hoặc nuôi dưỡng tại cơ sở bảo trợ xã hội; khám chữa bệnh miễn phí; Ủy ban nhân dân xã/phường/thị trấn, cơ sở bảo trợ xã hội tổ chức, chi phí mai táng khi chết. Ngoài ra, người cao tuổi được ưu tiên trong khám, chữa bệnh, khi tham gia giao thông công cộng và vui chơi giải trí. Nguồn kinh phí để thực hiện cứu trợ đột xuất bao gồm: Ngân sách Nhà nước cân đối hàng năm; ngân sách tỉnh, huyện, xã tự cân đối; trợ giúp đến từ các tổ chức và cá nhân trong và ngoài nước ủng hộ; trợ giúp của nước ngoài, tổ chức quốc tế hỗ trợ trực tiếp cho địa phương hoặc thông qua Chính phủ, các đoàn thể xã hội. Trường hợp các nguồn kinh phí trên không đủ để thực hiện cứu trợ đột xuất thì Chủ tịch Ủy ban Nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương báo cáo Thủ tướng Chính phủ xem xét và quyết định.

II. ƯU ĐÃI XÃ HỘI

1. Thực chất của ưu đãi xã hội

Ưu đãi xã hội là một bộ phận đặc thù trong hệ thống an sinh xã hội Việt Nam. Đối tượng hưởng ưu đãi xã hội là những người tham gia bảo vệ giải phóng đất nước. Ưu đãi xã hội là sự đãi ngộ về vật chất và tinh thần đối với những người có công với nước với dân, với cách mạng (và thành viên của gia đình) nhằm ghi nhận những công lao đóng góp, hy sinh cao cả của họ. Điều này vừa thể hiện trách nhiệm của Nhà nước, cộng đồng và toàn xã hội, vừa nói lên đạo lý của dân tộc “uống nước nhớ

nguồn”, “ăn quả nhớ người trồng cây”.

Ưu đãi xã hội là một bộ phận của chính sách xã hội, là một nội dung quan trọng trong toàn bộ các chính sách kinh tế của Việt Nam. Ưu đãi xã hội có thể hiểu là sự đãi ngộ đặc biệt cả về vật chất và tinh thần của Nhà nước, của xã hội nhằm đền đáp công lao đối với những người có nhiều cống hiến cho xã hội. Điều này thể hiện trách nhiệm của Nhà nước trong việc xây dựng những hệ thống biện pháp cụ thể về sự ưu tiên và cơ chế thực hiện sự ưu tiên đó.

Mục tiêu của chính sách ưu đãi xã hội là đầu tư xã hội, nhằm tái sản xuất những giá trị tinh thần cao đẹp của dân tộc. Đó là mục tiêu chính trị xã hội. Ưu đãi xã hội là một quốc sách mang tính chất truyền thống của Nhà nước ta. Đi đôi với chiến lược phát triển kinh tế, Việt Nam luôn chú ý giải quyết các vấn đề xã hội. Chiến lược đó được đặt trong chiến lược tổng thể phát triển kinh tế xã hội.

2. Các chính sách ưu đãi xã hội ở Việt Nam

a. Quá trình hình thành và phát triển của chính sách ưu đãi xã hội ở Việt Nam

Chính sách ưu đãi xã hội của Việt Nam được chính thức hoá bằng Sắc lệnh số 20/SL ngày 16 tháng 2 năm 1947 của Chủ tịch Hồ Chí Minh, thông qua “chế độ hưu bổng thương tật và tiền tuất tử sĩ”. Từ những chính sách đối với thương binh, liệt sĩ được ban hành trong hoàn cảnh vô cùng khó khăn của những ngày đầu kháng chiến chống thực dân Pháp, sau khi hoà bình lập lại ở miền Bắc, chính sách đối với thương binh, bệnh binh, liệt sĩ đã được bổ sung, sửa đổi nhiều điểm cơ bản thông qua Nghị định số 18/NĐ và 19/NĐ ngày 17 tháng 11 năm 1954 của Liên Bộ Thương binh – Y tế - Quốc phòng – Tài chính và Điều lệ ưu đãi bệnh binh, Điều lệ ưu đãi gia đình liệt sĩ ban hành kèm

theo Nghị định 980/TTg ngày 27 tháng 7 năm 1956 của Thủ tướng Chính phủ. Ngày 30 tháng 10 năm 1964, Nghị định số 161/CP của Hội đồng Chính phủ ban hành Điều lệ tạm thời về các chế độ đãi ngộ quân nhân, quân nhân dự bị, quân nhân tự vệ ốm đau, bị thương hoặc chết, trong khi làm nhiệm vụ đã đánh dấu sự ra đời của chính sách thương binh liệt sĩ thời kỳ kháng chiến chống Mỹ. Như vậy, trong thời kỳ kháng chiến chống Mỹ, ở miền Bắc đồng thời tồn tại hai hệ thống trợ cấp: thương binh, liệt sĩ thời kỳ kháng chiến chống Pháp với chế độ phụ cấp thương tật 6 hạng đối với thương binh, dân quân, du kích, thanh niên xung phong bị thương tật và chế độ trợ cấp khó khăn đối với thân nhân liệt sĩ; thương binh, liệt sĩ thời kỳ kháng chiến chống Mỹ với chế độ trợ cấp thương tật 8 hạng đối với quân nhân, quân nhân dự bị, dân quân tự vệ, thanh niên xung phong, dân công hỏa tuyến, lực lượng vận tải, cán bộ chủ chốt xã, y tế xã, ... bị thương và chế độ trợ cấp tiền tuất đối với thân nhân liệt sĩ (trợ cấp một lần, trợ cấp hàng tháng). Sau ngày đất nước thống nhất, cùng các chính sách xã hội khác, chính sách thương binh liệt sĩ đã có sự kế thừa, phát triển và thành hệ thống hoàn chỉnh được thực hiện trong cả nước (Nghị định số 236/HDBT ngày 18 tháng 9 năm 1985 của Hội đồng Bộ trưởng). Trong thời kỳ Đổi mới, cùng những giải pháp tình thế để tháo gỡ khó khăn, ổn định đời sống thương binh, gia đình liệt sĩ, Nhà nước đã ban hành Pháp lệnh ưu đãi người có công với cách mạng và Pháp lệnh Quy định danh hiệu vinh dự Nhà nước “Bà mẹ Việt Nam anh hùng”. Lần đầu tiên nội dung ưu đãi thương binh liệt sĩ và người có công đã được pháp luật hoá.

b. Quan điểm xây dựng chính sách ưu đãi xã hội ở Việt Nam

- Thực hiện chính sách ưu đãi xã hội là trách nhiệm đặc biệt của toàn dân đối với những người có công với đất nước theo truyền thống của dân tộc “uống nước nhớ nguồn”. Những người

có công với đất nước đã cống hiến cuộc đời mình cho toàn bộ sự nghiệp cách mạng, cho toàn dân. Do đó, trách nhiệm thực hiện chính sách ưu đãi xã hội không phải là của riêng ai, mà là của toàn dân, toàn xã hội. Văn kiện đại hội Đảng X đã nêu rõ “Vận động toàn dân tham gia các hoạt động đền ơn đáp nghĩa, uống nước nhớ nguồn đối với các lão thành cách mạng, những người có công với nước, người hưởng chính sách xã hội”.

- Nhà nước có trách nhiệm đặc biệt trong việc thực hiện chính sách ưu đãi xã hội đối với người có công với Tổ quốc. Việc sử dụng tổng hợp mọi lực lượng tham gia thực hiện các chính sách với đối tượng ưu đãi là cần thiết, nhưng Nhà nước vẫn là người có trách nhiệm chính trong chính sách ưu đãi.

- Chính sách ưu đãi người có công phải thể hiện sự công bằng xã hội. Vấn đề ưu đãi xã hội phải được xem xét và giải quyết trên quan điểm bảo đảm công bằng xã hội, công bằng trong cả ưu đãi vật chất và tinh thần. Quan điểm công bằng xã hội là có hy sinh, cống hiến cho xã hội thì xã hội phải có trách nhiệm vật chất và tinh thần đối với người có công. Người có công với cách mạng xứng đáng được hưởng chính sách ưu đãi của xã hội theo một chế độ thích đáng, ổn định cho cả đời họ và thân nhân họ. Sự công bằng xã hội không chỉ được xem xét về mặt vật chất, mà còn cả tinh thần, đặc biệt là ưu đãi trong việc tạo ra những điều kiện thuận lợi để họ hưởng thụ các mặt văn hoá - tinh thần.

- Ưu đãi xã hội là việc đầu tư xã hội nhằm tái sản xuất những giá trị tinh thần cao đẹp của dân tộc. Thực hiện ưu đãi đối với người có công với cách mạng thông qua những biện pháp đúng đắn vừa có tác dụng trực tiếp, vừa có tác dụng gián tiếp nhằm giáo dục ý thức trách nhiệm công dân, đặc biệt đối với thế hệ trẻ. Làm tốt chính sách đối với người có công chính là giải quyết tốt các mối quan hệ xã hội và cần được xem như

một biện pháp đầu tư vào một lĩnh vực giáo dục tư tưởng đặc biệt, có hiệu quả lớn và sâu rộng, góp phần làm lành mạnh công tác tư tưởng, tăng cường trách nhiệm công dân, nâng cao nhận thức trong mỗi cộng đồng, mỗi tập thể, góp phần trực tiếp xây dựng con người mới của thời kỳ đổi mới, thời kỳ công nghiệp hoá và hiện đại hoá đất nước.

3. Chính sách ưu đãi xã hội hiện nay

Văn kiện Đại hội Đảng X đã nêu rõ “Chú trọng các chính sách ưu đãi xã hội. Vận động toàn dân tham gia các hoạt động đền ơn đáp nghĩa, uống nước nhớ nguồn đối với các lão thành cách mạng, những người có công với nước, người hưởng chính sách xã hội”. Nhìn chung, đối tượng của ưu đãi xã hội là khá rộng rãi, như người có công với tổ quốc, các nghệ nhân, nghệ sĩ, những trí thức tài giỏi. Ở đây chỉ tập trung vào các chính sách ưu đãi xã hội dành cho người có công với Tổ quốc.

Pháp lệnh Ưu đãi người có công với cách mạng, cùng Nghị định hướng dẫn thi hành Pháp lệnh này, đã quy định rõ những nội dung cụ thể về đối tượng, phạm vi, điều kiện, tiêu chuẩn, các chế độ ưu đãi người có công với cách mạng và thân nhân của họ. Theo đó, đối tượng hưởng chế độ ưu đãi của Pháp lệnh gồm người có công với cách mạng (Người hoạt động cách mạng trước ngày 01 tháng 01 năm 1945 và người hoạt động cách mạng từ ngày 01 tháng 01 năm 1945 đến trước Tổng khởi nghĩa 19 tháng 8 năm 1945); liệt sĩ; bà mẹ Việt Nam anh hùng; Anh hùng lực lượng vũ trang nhân dân, Anh hùng lao động; thương binh, người hưởng chính sách như thương binh; bệnh binh; người hoạt động kháng chiến bị nhiễm chất độc hoá học; người hoạt động cách mạng, hoạt động kháng chiến bị địch bắt, tù đày; người hoạt động kháng chiến giải phóng dân tộc, bảo vệ Tổ quốc và làm nghĩa vụ quốc tế; người có công giúp đỡ cách mạng; thân

nhân của người có công với cách mạng.

a. Các chế độ ưu đãi

- Người hoạt động cách mạng trước Tổng khởi nghĩa 19 tháng 8 năm 1945 được hưởng các chế độ ưu đãi về trợ cấp, phụ cấp hàng tháng; bảo hiểm y tế, điều dưỡng phục hồi sức khỏe, cấp phương tiện trợ giúp, dụng cụ chỉnh hình cần thiết; được cấp báo Nhân dân hàng ngày, sinh hoạt văn hoá tinh thần phù hợp với điều kiện nơi cư trú; được nhà nước hỗ trợ cải thiện nhà ở căn cứ vào công lao và hoàn cảnh của từng người; khi đối tượng được hưởng chế độ chết, người tổ chức mai táng được nhận mai táng phí và thân nhân của họ được hưởng trợ cấp 1 lần bằng 3 tháng trợ cấp, phụ cấp mà người chết được hưởng trước khi mất; cha đẻ, mẹ đẻ, vợ hoặc chồng có con từ 18 tuổi trở xuống hoặc trên 18 tuổi còn đi học hoặc con bị tàn tật từ nhỏ, khi hết thời hạn hưởng trợ cấp vẫn bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên thì được hưởng trợ cấp tiền hàng tháng; cha đẻ, mẹ đẻ, vợ hoặc chồng đang sống cô đơn không nơi nương tựa, con mồ côi từ 18 tuổi trở xuống hoặc trên 18 tuổi nhưng còn đi học; con mồ côi bị tàn tật từ nhỏ, thì được hưởng trợ cấp nuôi dưỡng hàng tháng.

- Liệt sĩ và thân nhân liệt sĩ. Thân nhân của liệt sĩ được hưởng chế độ ưu đãi gồm cha đẻ, mẹ đẻ của liệt sĩ; vợ hoặc chồng liệt sĩ; con liệt sĩ; người có công nuôi liệt sĩ còn nhỏ. Các chế độ ưu đãi gồm trợ cấp tiền tuất một lần khi báo tử; trợ cấp tiền tuất hàng tháng; trợ cấp nuôi dưỡng hàng tháng; thân nhân liệt sĩ được ưu tiên giao hoặc thuê đất, mặt nước biển, vay vốn ưu đãi để sản xuất, miễn hoặc giảm thuế, miễn nghĩa vụ lao động công ích theo quy định của pháp luật, được hỗ trợ cải thiện nhà ở căn cứ vào hoàn cảnh của từng người, cũng như khả năng của Nhà nước và địa phương; thân nhân liệt sĩ được Nhà nước mua bảo hiểm y tế, điều dưỡng phục hồi sức khỏe, cấp phương

tiện trợ giúp, dụng cụ chỉnh hình cần thiết, và khi chết người tổ chức mai táng được hưởng một khoản trợ cấp và mai táng phí; con liệt sĩ được ưu tiên trong tuyển sinh và tạo việc làm, ưu đãi trong giáo dục và đào tạo.

- Bà mẹ Việt Nam anh hùng được hưởng các chế độ ưu đãi như đối với thân nhân liệt sĩ; trợ cấp hàng tháng; Nhà nước và nhân dân tặng nhà tình nghĩa hoặc hỗ trợ cải thiện nhà ở căn cứ vào hoàn cảnh của từng người.

- Anh hùng lực lượng vũ trang nhân dân, Anh hùng lao động trong kháng chiến được hưởng các chế độ ưu đãi gồm trợ cấp hàng tháng; bảo hiểm y tế, điều dưỡng phục hồi sức khỏe, cấp phương tiện trợ giúp, dụng cụ chỉnh hình cần thiết; ưu tiên trong tuyển sinh và tạo việc làm, ưu đãi trong giáo dục và đào tạo; ưu tiên giao hoặc thuê đất, mặt nước, mặt nước biển, vay vốn ưu đãi để sản xuất, hỗ trợ cải thiện nhà ở căn cứ vào hoàn cảnh của từng người, khả năng của Nhà nước và địa phương; khi chết thì người tổ chức mai táng được hưởng một khoản trợ cấp và mai táng phí, và thân nhân được hưởng trợ cấp một lần; con của Anh hùng lực lượng vũ trang nhân dân, Anh hùng Lao động được ưu tiên trong tuyển sinh và tạo việc làm, ưu đãi trong giáo dục và đào tạo.

- Thương binh, người hưởng chính sách như thương binh được hưởng các chế độ ưu đãi gồm trợ cấp hàng tháng căn cứ vào mức độ suy giảm khả năng lao động và loại thương binh; bảo hiểm y tế, điều dưỡng phục hồi sức khỏe, cấp phương tiện trợ giúp, dụng cụ chỉnh hình cần thiết; ưu tiên trong tuyển sinh, tạo việc làm, căn cứ vào thương tật và trình độ nghề nghiệp, và được hưởng ưu đãi trong giáo dục và đào tạo; ưu tiên giao hoặc thuê đất, mặt nước, mặt nước biển, vay vốn ưu đãi để sản xuất, được miễn hoặc giảm thuế, miễn nghĩa vụ lao động công ích theo quy định của pháp luật, được hỗ trợ cải thiện nhà ở căn cứ

vào hoàn cảnh của từng người, khả năng của Nhà nước và địa phương; khi thương binh chết, người tổ chức mai táng được nhận mai táng phí, thân nhân được hưởng trợ cấp một lần bằng ba tháng trợ cấp, phụ cấp mà thương binh được hưởng khi chết; thương binh suy giảm khả năng lao động do thương tật từ 61% trở lên chết thì thân nhân được hưởng trợ cấp tiền tuất; con của thương binh được ưu tiên trong tuyển sinh và tạo việc làm, ưu đãi trong giáo dục và đào tạo.

- Người hoạt động kháng chiến bị nhiễm chất độc hoá học được hưởng các chế độ ưu đãi gồm trợ cấp hàng tháng căn cứ vào mức độ suy giảm khả năng lao động; bảo hiểm y tế, điều dưỡng phục hồi sức khoẻ, phục hồi chức năng lao động, cấp phương tiện trợ giúp, dụng cụ chỉnh hình căn cứ vào tình trạng bệnh tật của từng người và khả năng của Nhà nước; ưu tiên giao hoặc thuê đất, mặt nước, mặt nước biển, vay vốn ưu đãi để sản xuất, được miễn hoặc giảm thuế, miễn hoặc giảm nghĩa vụ lao động công ích theo quy định của pháp luật, được hỗ trợ cải thiện nhà ở căn cứ vào hoàn cảnh của từng người, khả năng của Nhà nước và địa phương; khi đối tượng được hưởng ưu đãi chết, người tổ chức mai táng được hưởng một khoản trợ cấp và mai táng phí, thân nhân được hưởng trợ cấp một lần bằng ba tháng trợ cấp mà đối tượng được hưởng ưu đãi được hưởng trước khi chết; đối với con đẻ người hoạt động kháng chiến bị nhiễm chất độc hoá học được hưởng trợ cấp hàng tháng; khi chết, người tổ chức mai táng được nhận mai táng phí, thân nhân được hưởng trợ cấp một lần bằng ba tháng trợ cấp mà con đẻ của người hoạt động kháng chiến bị nhiễm chất độc hoá học được hưởng trước khi chết.

Người hoạt động cách mạng hoặc hoạt động kháng chiến bị địch bắt tù, đày được hưởng các chế độ ưu đãi gồm được tặng Kỷ niệm chương; trợ cấp một lần; bảo hiểm y tế, điều dưỡng

phục hồi sức khỏe, cấp phương tiện trợ giúp, dụng cụ chỉnh hình căn cứ vào tình trạng bệnh tật của từng người và khả năng của Nhà nước; khi đối tượng được hưởng chết, người tổ chức mai táng được nhận mai táng phí.

- Người hoạt động kháng chiến giải phóng dân tộc, bảo vệ tổ quốc và làm nghĩa vụ quốc tế được hưởng các chế độ ưu đãi gồm trợ cấp một lần; bảo hiểm y tế; khi người hoạt động kháng chiến chết, người tổ chức mai táng được nhận mai táng phí.

- Người có công giúp đỡ cách mạng được hưởng các chế độ ưu đãi gồm được tặng Huân chương kháng chiến; trợ cấp hàng tháng; trợ cấp nuôi dưỡng hàng tháng đối với người có công giúp đỡ cách mạng sống cô đơn không nơi nương tựa; khi đối tượng được hưởng ưu đãi chết, người tổ chức mai táng được nhận mai táng phí, thân nhân được hưởng trợ cấp một lần bằng ba tháng trợ cấp mà người có công được hưởng trước khi chết.

Chương 21

THẤT NGHIỆP

I. KHÁI NIỆM VÀ CÁC CHỈ TIÊU ĐO LƯỜNG THẤT NGHIỆP

1. Khái niệm

Cân bằng trên thị trường lao động cạnh tranh sẽ làm cho mọi người đều luôn có việc làm. Tuy nhiên, thất nghiệp vẫn là một hiện tượng phổ biến trên thị trường lao động, là vấn đề trung tâm trong nền kinh tế thị trường hiện nay.

Có rất nhiều quan niệm khác nhau về người thất nghiệp và thất nghiệp.

Thất nghiệp, theo đúng nghĩa của từ là mất việc làm hay sự tách rời sức lao động ra khỏi tư liệu sản xuất. Định nghĩa thất nghiệp của ILO được nhiều nhà kinh tế và nhiều nước tán thành, theo đó, thất nghiệp là tình trạng tồn tại khi một số người trong độ tuổi lao động, muốn làm việc nhưng không thể tìm được việc làm ở mức lương thịnh hành. ¹

Theo P. A. Samuelson và W. D. Nordhaus ¹, người thất nghiệp là người không có việc làm được trả công, và đang có những cố gắng cụ thể để đi tìm một công việc trong 4 tuần qua, hoặc bị cho thôi việc nhưng đang chờ được gọi làm việc trở lại, hoặc đang chờ đợi đi làm trong tháng tới. Người thất nghiệp là những người không có việc làm nhưng đang tích cực tìm việc hoặc đang chờ được trở lại làm việc.

¹ Paul A. Samuelson và William D. Nordhaus, Kinh tế học, tập 1, Viện Quan hệ Quốc tế, 1989, trang 258-266

Ở Việt Nam, để thống nhất trong điều tra lao động - việc làm được tiến hành hàng năm từ 1996 đến nay, Bộ Lao động TBXH quy định: “Người thất nghiệp là những người đủ từ 15 tuổi trở lên, có nhu cầu làm việc nhưng không có việc làm trong tuần lễ điều tra, tính đến thời điểm điều tra có đi tìm việc trong 4 tuần lễ qua hoặc không đi tìm việc trong 4 tuần lễ qua với các lý do chờ việc, nghỉ thời vụ, không biết tìm việc ở đâu,... hoặc trong tuần lễ trước điều tra có tổng số giờ làm việc dưới 8 giờ, muốn làm thêm nhưng không tìm được việc. Người thiếu việc làm là những người trong tuần lễ trước điều tra có tổng số giờ làm việc dưới 40 giờ, hoặc có số giờ làm việc ít hơn quy định và có nhu cầu làm thêm (trừ những người có số giờ làm ít hơn 8 giờ, có nhu cầu làm nhưng không tìm được)”.

2. Các chỉ tiêu đo lường về thất nghiệp

Một số chỉ tiêu cơ bản sau thường được dùng để đo lường về thất nghiệp:

a. Chỉ tiêu tuyệt đối

Thông qua điều tra, người ta có thể thu thập được số liệu về số lượng người thất nghiệp.

b. Chỉ tiêu tương đối

Chỉ tiêu được sử dụng là tỷ lệ thất nghiệp và tỷ lệ thiếu việc làm.

$$\begin{aligned} \text{Tỷ lệ thất nghiệp} &= \frac{\text{Số người thất nghiệp}}{\text{Lực lượng lao động}} \times 100 \\ \text{Tỷ lệ thiếu việc làm} &= \frac{\text{Số người thiếu việc làm}}{\text{Lực lượng lao động}} \times 100 \end{aligned}$$

Mặc dù tỷ lệ thất nghiệp và tỷ lệ thiếu việc làm được sử dụng phản ánh hiện tượng thất nghiệp, nhưng do có sự đánh giá khác nhau về người thất nghiệp và mục đích nghiên cứu ở mỗi quốc gia, nên các tỷ lệ này được đo lường không giống nhau. Ngoài ra, có thể tính tỷ lệ thất nghiệp theo các đặc trưng khác nhau, như:

- Tỷ lệ thất nghiệp theo giới tính: được tính bằng số người thất nghiệp nam hoặc nữ giới trên tổng dân số nam hoặc nữ hoạt động kinh tế.

- Tỷ lệ thất nghiệp theo nhóm tuổi: được tính bằng số người thất nghiệp ở độ tuổi x hoặc nhóm tuổi $(x, x+n)$ trên tổng dân số hoạt động kinh tế của tuổi hoặc nhóm tuổi đó.

- Tỷ lệ thất nghiệp theo trình độ chuyên môn kỹ thuật: được tính bằng số người thất nghiệp của một trình độ chuyên môn kỹ thuật trên tổng dân số hoạt động kinh tế của trình độ chuyên môn kỹ thuật đó.

- Tỷ lệ thất nghiệp theo vùng: được tính bằng số người thất nghiệp của một vùng trên tổng dân số hoạt động kinh tế của vùng đó.

II. CÁC HÌNH THỨC VÀ PHÂN LOẠI THẤT NGHIỆP

1. Các hình thức thất nghiệp

Để hiểu rõ tầm quan trọng của vấn đề thất nghiệp, ngoài số người thất nghiệp công khai ra phải tính đến một số lớn những người khác có vẻ là hoạt động tích cực, nhưng xét theo ý nghĩa kinh tế lại có hiệu suất sử dụng thấp. Edgar O. Edward¹ đã phân biệt năm hình thức khiếm dụng lao động (hay không toàn dụng

¹ Paul A. Samuelson và William D. Nordhaus, Kinh tế học, tập 1, Viện Quan hệ Quốc tế, 1989, trang 258-266

lao động) như sau:

- Thất nghiệp chính thức (hay công khai). Hình thức thất nghiệp này gồm cả thất nghiệp tự nguyện và không tự nguyện. Thất nghiệp tự nguyện là hiện tượng những người không chịu làm một số công việc mà họ có đủ khả năng làm, chúng có ý nghĩa như một phương kế sinh nhai hơn là một công việc.

- Bán thất nghiệp, bao gồm những người làm việc ít hơn mức mà mình mong muốn (hàng ngày, hàng tuần hoặc theo từng mùa); có công ăn việc làm chỉ là hình thức.

- Thất nghiệp trá hình.

Loại hình này liên quan đến những người dành toàn bộ thời gian của mình cho một tổ chức nào đó nhưng công việc họ làm thực ra không cần nhiều thời gian như vậy. Nếu như những người có việc làm công khai chia nhau số công việc hiện có, thì tình trạng thất nghiệp trá hình sẽ mất đi và bán thất nghiệp sẽ trở nên rõ ràng hơn.

- Thất nghiệp ẩn, gồm những người tham gia vào các hoạt động phi lao động, chủ yếu vì không tìm được các cơ hội công ăn việc làm với trình độ học vấn hiện có.

- Những người về hưu sớm. Về hưu sớm (trước tuổi, khi các điều kiện về hưu chưa đạt) có tác dụng như một phương tiện tạo ra những cơ hội việc làm cho những người khác.

- Những người suy yếu, là những người có thể vẫn làm trọn ngày công, nhưng cường độ lao động có thể bị sút kém nghiêm trọng do suy dinh dưỡng hay không được chăm lo y tế đầy đủ.

- Những người làm việc không hiệu quả. Họ là những người có đủ năng lực cần thiết cho công việc, nhưng lại phải vật lộn nhiều giờ mà không có đủ các nguồn lực hỗ trợ để biến những nỗ lực của họ thành sản phẩm cho cuộc sống.

2. Phân loại thất nghiệp

Đối với hình thức thất nghiệp công khai, một số nhà kinh tế học đã phân loại như sau:

- Thất nghiệp tự nguyện, gồm những người có khả năng được tuyển dụng nhưng họ chỉ đi làm khi có mức lương cao hơn mức lương bình quân phổ biến của ngành nghề mà họ có năng lực trên thị trường lao động (mức lương đang thịnh hành). Một nền kinh tế có thể đang vận hành tốt nhưng vẫn tồn tại một lượng thất nghiệp nhất định. Có nhiều nguyên nhân gây ra thất nghiệp tự nguyện, có thể do người lao động thích nghỉ ngơi hay tham gia những hoạt động khác hơn là làm việc tại mức lương hiện hành.

- Thất nghiệp không tự nguyện, gồm những người muốn làm việc với mức lương bình quân phổ biến của ngành nghề mà họ có năng lực trên thị trường lao động nhưng họ không được tuyển dụng. Điểm cơ bản của cách tiếp cận này là tiền lương không tự điều chỉnh để cân bằng thị trường lao động. Tiền lương có xu hướng phản ứng chậm hơn với những biến động lớn. Nếu tiền lương không điều chỉnh để cân bằng thị trường thì sẽ xuất hiện sự bất cập giữa những người tìm việc và những vị trí công việc còn trống. Những bất cập này đưa đến hình thái thất nghiệp không tự nguyện.

- Thất nghiệp tạm thời, phát sinh do sự di chuyển không ngừng của con người giữa các khu vực địa lý, các công việc hoặc các giai đoạn khác nhau của cuộc sống. Thất nghiệp tạm thời luôn tồn tại thậm chí ngay trong những nền kinh tế có đầy đủ công ăn việc làm, do vẫn luôn có một số chuyển động nào đó khi người ta đi tìm việc làm sau tốt nghiệp các trường, hoặc chuyển đến nơi ở mới, hoặc phụ nữ quay lại lực lượng lao động sau khi sinh con. Thất nghiệp tạm thời thường do chuyển nơi

làm việc hoặc tìm kiếm những công việc tốt hơn, thường là thất nghiệp tự nguyện.

- Thất nghiệp cơ cấu, gồm những người không có việc làm khi tay nghề hoặc kỹ năng làm việc của họ không đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của các ngành nghề đang cần lao động, tức là ngành nghề hoặc kỹ năng của họ không còn phù hợp với nhu cầu tuyển dụng trên thị trường lao động nữa. Theo lý thuyết kinh tế học của David Begg và các đồng tác giả Stanley Fischer, Rudiger Dornbusch, thất nghiệp cơ cấu xuất hiện do không có sự đồng bộ giữa tay nghề và cơ hội có việc làm khi nhu cầu và sản xuất thay đổi. Đây là loại hình thất nghiệp luôn làm nhiều người lo lắng và chiếm nhiều thời gian thảo luận nhất của các nhà lập chính sách.

- Thất nghiệp chu kỳ, gắn với chu kỳ của ngành và của nền kinh tế, gồm những người có nhu cầu làm việc với mức lương thịnh hành nhưng không tìm được việc do mức cầu chung về lao động của ngành và của nền kinh tế thấp. Tình trạng thất nghiệp tăng lên ở hầu hết các vùng là dấu hiệu của thất nghiệp chu kỳ.

- Thất nghiệp do thiếu cầu, là thất nghiệp theo lý thuyết của Keynes, khi tổng cầu giảm mà tiền lương và giá cả chưa kịp điều chỉnh để phục hồi mức toàn dụng lao động.

- Thất nghiệp chuyển tiếp hay thất nghiệp thiếu thông tin, là thất nghiệp nảy sinh do cả người lao động và người sử dụng lao động đều cần có thời gian để tìm kiếm và xử lý thông tin về việc thuê lao động hoặc làm thuê.

- Thất nghiệp mùa vụ, thường xảy ra với các công việc mang tính chất thời vụ như nghề thu hoạch hoa trái, xây dựng... và thường dễ dự đoán trước.

Trong bất kỳ quốc gia nào, luôn tồn tại một lượng thất nghiệp nhất định, ngay trong tình trạng được đánh giá là toàn

dụng lao động. Đó là mức độ thất nghiệp tối thiểu phải chấp nhận, được gọi là tỷ lệ thất nghiệp tự nhiên. Giảm thất nghiệp đến mức độ tối thiểu là có thể xem như thành công trong mục tiêu toàn dụng lao động. Tỷ lệ thất nghiệp tự nhiên tồn tại vì những nguyên nhân khách quan, như luôn tồn tại một lượng lao động, thực sự không muốn làm việc và có những lao động chấp nhận thất nghiệp tạm thời để tìm cơ hội có việc làm khác với mức lương cao hơn vì không hài lòng với thu nhập hiện tại; nhiều lao động không nâng cao tay nghề, bị đào thải, đang chờ xin việc khác hoặc phải học lại nghề; lao động đang chờ phân công do chuyển việc; lao động làm việc một phần thời gian; lao động thất nghiệp vào những thời điểm nông nhàn ở nông thôn. Trên thực tế, nhóm thất nghiệp tự nhiên này cũng có những giá trị ở phương diện khác. Họ là nguồn nhân lực dự trữ cho quốc gia khi cần phải sản xuất vượt tiềm năng vì lý do này hay khác; họ cũng là đối trọng để giữ cân bằng tiền lương, không làm lương bổng tăng vọt và bất hợp lý mỗi khi thị trường lao động khan hiếm. Ở mỗi nước, mức sản thất nghiệp là khác nhau. Ví dụ, tại Mỹ từ 1946 đến nay mức sản đã được điều chỉnh hơn ba lần, từ 4%, 5% rồi 6%. Hạ tỷ lệ thất nghiệp đến mức dưới 6% được đánh giá là thành công.

3. Các cách tiếp cận thất nghiệp

Để có thể đưa ra được các giải pháp cho vấn đề công ăn việc làm, các nhà kinh tế đã đưa ra một số các lý thuyết nhằm giải thích về hiện tượng thất nghiệp.

a. Lý thuyết cổ điển về thất nghiệp

Theo quan điểm của trường phái cổ điển, giá cả hàng hoá nói chung và tiền lương rất linh hoạt. Cung và cầu lao động đến từ sự tự do hoá lợi nhuận của doanh nghiệp và lợi ích của người tiêu dùng. Tiền lương sẽ luôn luôn tự điều chỉnh để sao cho

cung và cầu lao động luôn bằng nhau. Nếu như tại một thời điểm nào đó, tiền lương thực tế cao hơn ở mức cân bằng thì bản thân người lao động sẽ chấp nhận một mức lương thấp hơn và nền kinh tế lại có xu hướng quay trở lại trạng thái toàn dụng lao động, và như vậy sẽ không có thất nghiệp. Theo lý thuyết cổ điển, thất nghiệp chỉ có thể xảy ra khi tiền lương thực tế quá cao.

Lý thuyết này gặp phải một số những hạn chế. Thứ nhất, thị trường sức lao động không giống với các thị trường hàng hoá thông thường, nhất là tính không linh hoạt của tiền lương. Chính điều này đã gây ra tình trạng thất nghiệp. Thứ hai, theo lý thuyết này, sự can thiệp của nhà nước thông qua các chính sách kinh tế gần như không có hiệu quả.

b. Lý thuyết của Keynes về thất nghiệp

Khủng hoảng kinh tế vào những năm 1930 với tỷ lệ thất nghiệp cao đã khiến cho lý thuyết cổ điển về thất nghiệp phải đưa ra bàn lại. Để khắc phục tình trạng này, John Maynard Keynes đã đưa ra lý thuyết của mình trong tác phẩm nổi tiếng “Lý thuyết chung về việc làm, lãi suất và tiền tệ” vào năm 1936. Theo Keynes, thất nghiệp là do sự thiếu hụt về nhu cầu tiêu dùng. Việc dư thừa cung về hàng hoá hay dư thừa năng lực sản xuất là đặc trưng của thất nghiệp Keynes. Trên thực tế, các gia đình sẽ sẵn sàng tiêu dùng nhiều hơn nếu họ làm việc nhiều hơn, dẫn đến nhu cầu sản xuất của các doanh nghiệp sẽ tăng lên và tuyển dụng nhiều hơn. Tuy nhiên, các doanh nghiệp không có động lực tăng sản xuất vì sự tăng lên của nhu cầu lao động sẽ kéo theo sự tăng lên của thu nhập, nhưng với tốc độ thường chậm hơn của nhu cầu lao động vì một phần của thu nhập phụ trội đã được dành để tiết kiệm. Và như vậy dẫn đến thiếu hụt về cầu tiêu dùng. Ngoài ra, theo Keynes, tiền lương không tự động giảm xuống để cân bằng thị trường lao động. Vì thế, nguyên nhân chính của thất nghiệp là sự cứng nhắc của tiền lương cộng

với sự thiếu hụt nhu cầu tiêu dùng.

Lý thuyết này gặp phải một số hạn chế. Thứ nhất, loại thất nghiệp này thường chỉ xảy ra trong một thời gian ngắn, đặc biệt khi khủng hoảng kinh tế xảy ra với tâm lý lo sợ nên hạn chế tiêu dùng và tăng tiết kiệm của người dân. Thứ hai, lý thuyết này chưa phù hợp với các nước đang phát triển, vì ở các nước này vấn đề không phải ở chỗ thiếu cầu tiêu dùng mà là do tình trạng thiếu vốn, nguyên vật liệu, các nguồn nhân lực có chuyên môn cao cùng sự hoạt động kém hiệu quả của các thị trường tiền tệ và hàng hoá. Và cuối cùng, Keynes đã quá đề cao vai trò của Nhà nước trong việc khắc phục thất nghiệp mà bỏ qua vai trò của thị trường tự do.

III. ỨNG DỤNG CHÍNH SÁCH

Khi một người lao động trở thành thất nghiệp, có thể họ sẽ được nhận một sự bồi thường thất nghiệp. Tuy nhiên, chính sách này rất khác nhau giữa các quốc gia. Mục đích của việc bồi thường cho những người thất nghiệp, trước tiên, nhằm để họ có điều kiện chi cho đào tạo và quay trở lại thị trường lao động. Ngoài ra, nó giúp những người thất nghiệp có nguồn tài chính sinh sống trong thời gian đi tìm kiếm việc làm. Việc xác định một người thất nghiệp có đúng là đối tượng được hưởng bảo hiểm thất nghiệp hay không tùy thuộc vào từng quốc gia. Một số các yếu tố sau thường được đề cập để xác định đối tượng được hưởng bảo hiểm thất nghiệp, như thời gian đi làm và đóng bảo hiểm xã hội; lý do của việc tách khỏi công việc; mức thu nhập trước khi tách khỏi công việc

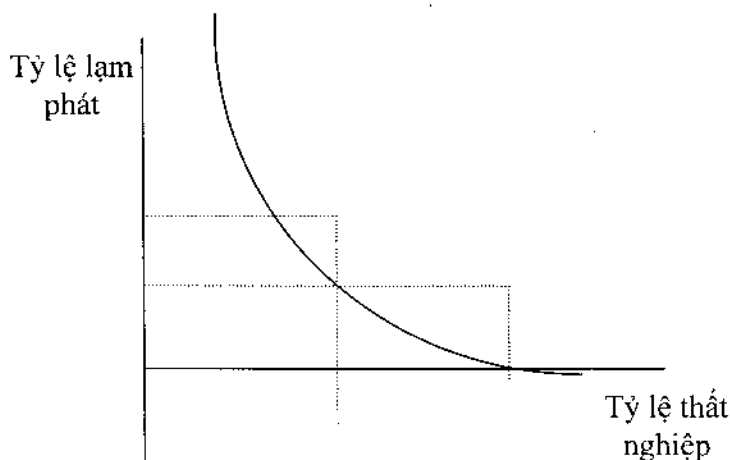
Ví dụ, tại Mỹ, người thất nghiệp sẽ được hưởng chế độ này nếu như đã làm việc ít nhất hai quý trong 1 năm trước khi bị sa thải và có mức thu nhập tối thiểu trong năm đó từ 1000 đến 2000 USD. Ngoài ra, những người tự rời bỏ công việc, hoặc bị

đuổi việc vì một lý do nào đó, hoặc đang đình công không thuộc diện những người được hưởng bảo hiểm thất nghiệp.

Mức bảo hiểm mà người thất nghiệp được hưởng phụ thuộc vào tiền lương trước khi bị sa thải. Tuy nhiên, có quy định các mức bảo hiểm tối đa và tối thiểu. Ví dụ, tại Mỹ mức bảo hiểm tối thiểu và tối đa tại California lần lượt là 40 và 230 USD/tuần. Người lao động thất nghiệp được nhận bảo hiểm thất nghiệp trong một khoảng thời gian nhất định. Tại Mỹ, thời gian được hưởng tối đa là 26 tuần, tuy nhiên, có thể được kéo dài nếu như nền kinh tế có những điều kiện bất lợi.

Thất nghiệp và lạm phát là hai mặt của một vấn đề, giảm thất nghiệp có khi phải đánh đổi bằng việc tăng giá cả hàng hoá tiêu dùng bình quân. Năm 1958, A. W. Phillips đã công bố một nghiên cứu nổi tiếng về mối quan hệ tỷ lệ nghịch giữa tỷ lệ thất nghiệp và tỷ lệ lạm phát ở Anh từ năm 1861 đến 1957.

Mối quan hệ này được minh hoạ trong sơ đồ 1, được gọi là đường cong Phillips.



Sơ đồ 1: Đường cong Phillips

Công bố này có ý nghĩa rất quan trọng để minh chứng rằng giữa lạm phát và thất nghiệp có mối quan hệ đánh đổi. Vì thế, chính phủ cần cân nhắc trong việc quyết định giảm thất nghiệp để nhận được một tỷ lệ lạm phát cao hơn. Tuy nhiên, với kinh nghiệm của một số nước, trong dài hạn, mối quan hệ lại không thuần túy tuân theo đường cong này, mà đường cong Phillips trong dài hạn có thể phải là một đường thẳng đứng, và như vậy tồn tại một khái niệm tỷ lệ thất nghiệp tự nhiên, được duy trì không phụ thuộc vào tỷ lệ lạm phát. Kinh nghiệm của nhiều nước cũng đã cho thấy không có sự đánh đổi này, và tỷ lệ lạm phát tăng không làm giảm tỷ lệ thất nghiệp tự nhiên, nó chỉ mang lại giá cả cao hơn.

IV. THẤT NGHIỆP Ở VIỆT NAM

1. Tình trạng thất nghiệp ở Việt Nam

Với sự ra đời của Bộ luật Lao động Việt Nam vào năm 1986, thất nghiệp chính thức được công nhận ở Việt Nam. Đặc biệt, từ năm 1996, sau khi cuộc điều tra về lao động - việc làm hàng năm được tiến hành, các thông tin về thất nghiệp mới được công bố một cách chính thức. Vì vậy, việc nghiên cứu nhằm đánh giá về tình hình thất nghiệp ở Việt Nam chưa thực sự có ý nghĩa hệ thống.

Bảng 20. 1: Tỷ lệ thất nghiệp của lực lượng lao động trong độ tuổi lao động ở khu vực thành thị Việt Nam, 1996-2005

Đơn vị: %

	1996	1998	2000	2002	2003	2004	2005
Tỷ lệ thất nghiệp	5,89	6,82	6,42	6,01	5,78	5,60	5,30

Nguồn: Thực trạng lao động - việc làm, 1996-2005

Gia tăng dân số và đặc biệt là sự di dân từ nông thôn ra thành thị đã dẫn đến số người thất nghiệp ở khu vực thành thị ngày càng tăng. Năm 1996, tỷ lệ thất nghiệp của lực lượng lao động trong độ tuổi ở khu vực thành thị đạt mức 5,89%, và sau đó tăng dần qua các năm, đạt đến đỉnh cao vào năm 1998 với 6,82%, và lại tiếp tục giảm dần cho đến năm 2005, đạt mức 5,3%. Những thông tin từ bảng 1 được lấy từ kết quả của cuộc điều tra lao động - việc làm do Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội và Tổng cục Thống kê cùng phối hợp tiến hành, khi chưa có chế độ trợ cấp thất nghiệp. Nếu có chế độ đó thì số người đăng ký là thất nghiệp sẽ lớn hơn nhiều so với các cuộc điều tra trên nếu như đi làm có thu nhập thấp hơn trợ cấp thất nghiệp.

2. Các giải pháp nhằm giảm thất nghiệp ở Việt Nam

a. Các giải pháp tác động đến cung-lao động

Để giảm bớt áp lực về gia tăng thất nghiệp, đặc biệt tại các thành phố lớn, phải chú trọng đến những yếu tố sau:

Những yếu tố liên quan đến dân số, trong đó bao gồm quy mô dân số, cơ cấu dân số theo tuổi và giới tính. Việc giảm áp lực gia tăng dân số được tiến hành thông qua tiếp tục duy trì thực hiện công tác dân số và kế hoạch hoá gia đình, thông qua hình thức thông tin, giáo dục, tuyên truyền, cơ chế chính sách, cũng như việc đào tạo cán bộ dân số và kế hoạch hoá gia đình.

Quản lý một cách hiệu quả luồng di dân nông thôn – thành thị, thông qua việc tạo việc làm cho các tỉnh thành phố và khu vực nông thôn, cũng như tăng cường công tác giáo dục, tuyên truyền cho người dân để khắc phục tâm lý ảo tưởng về đô thị để dễ tìm kiếm công ăn việc làm hơn.

Hoàn thiện chính sách thị trường lao động bị động để can thiệp làm giảm lực lượng lao động. Đây là giải pháp nhằm giảm sức ép của thất nghiệp trên cơ sở chuyển những người này ra

khởi lực lượng lao động, là hình thức trợ giúp “ngừng việc làm” đặc biệt dưới hình thức nghỉ hưu sớm.

Tác động đến cung lao động không chỉ thuần túy về quy mô, mà còn cần chú trọng đến việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, trước hết, bằng việc nâng cao chất lượng hoạt động định hướng nghề nghiệp cho học sinh phổ thông. Ngoài ra, đó là việc nâng cao chất lượng giáo dục cao đẳng - đại học và cải tiến hoạt động đào tạo nghề.

b. Các giải pháp tác động đến cầu lao động

Tăng trưởng kinh tế luôn gắn với tăng trưởng việc làm, nên cần xây dựng một chiến lược phát triển kinh tế gắn với việc làm.

Lựa chọn mô hình tăng trưởng kinh tế phù hợp: chuyển đổi cơ cấu kinh tế theo hướng dịch vụ - công nghiệp - nông nghiệp, để từ đó có sự chuyển dịch cơ cấu lao động phù hợp.

Đẩy mạnh hoạt động thu hút đầu tư nước ngoài nhằm tạo việc làm: trước tiên cần đẩy mạnh và nâng cao chất lượng hoạt động xúc tiến, tuyên truyền quảng bá về môi trường, tiềm năng đầu tư, thương mại du lịch, định hướng phát triển, tạo dựng và đề cao hình ảnh Việt Nam với thế giới; đẩy mạnh cải cách thủ tục đầu tư theo hướng thông thống, tạo cơ chế khuyến khích ưu đãi các nhà các đầu tư.

Tiếp tục cải cách các doanh nghiệp nhà nước để tạo ra môi trường cạnh tranh lành mạnh nhằm phát triển và thu hút việc làm theo hướng tăng nhanh về quy mô và chuyển đổi sở hữu hoặc giải thể các doanh nghiệp hoạt động không hiệu quả để tạo đà tiếp tục tăng trưởng, thu hút việc làm,...

Khuyến khích phát triển khu vực kinh tế ngoài quốc doanh nhằm thu hút việc làm. Đây là khu vực có vai trò quan trọng trong vấn đề tạo việc làm, giải quyết thất nghiệp, là khu vực

chủ yếu thu hút lao động, là trọng điểm trong vấn đề giải quyết việc làm.

c. Các giải pháp điều tiết quan hệ cung và cầu trên thị trường lao động

Phát triển mạng lưới thông tin, giao dịch trên thị trường lao động: Đối với hệ thống thông tin thị trường lao động, cần thiết lập cơ chế phối hợp và chia sẻ thông tin giữa các tổ chức tham gia vào dịch vụ việc làm với cơ quan quản lý nhà nước, và các tổ chức sử dụng lao động. Ngoài ra, hệ thống thông tin này cần cung cấp đầy đủ thông tin cho người lao động và sử dụng lao động về tình hình cung, cầu và giá cả trên thị trường.

Tăng cường năng lực hệ thống an sinh xã hội, tập trung vào quỹ bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm khu vực nông thôn: Trước tiên, cần mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội, tạo điều kiện cho người lao động ở khu vực phi chính thức được tiếp cận với các loại hình bảo hiểm xã hội và y tế. Việc hình thành quỹ bảo hiểm thất nghiệp sẽ góp phần quan trọng vào giải quyết việc làm.

Chương 22

XOÁ ĐÓI GIẢM NGHÈO

I. KHÁI NIỆM VỀ ĐÓI, NGHÈO

1. Khái niệm về nghèo của thế giới

Thế giới thường dùng khái niệm nghèo (poverty) mà không dùng khái niệm đói nghèo như Việt Nam. Theo ESCAP (Ủy ban Kinh tế Xã hội Khu vực Châu Á Thái Bình Dương của Liên Hợp Quốc)¹: “Dân cư nghèo là bộ phận dân cư không được hưởng và thoả mãn những nhu cầu cơ bản của con người mà những nhu cầu này đã được xã hội thừa nhận tùy theo trình độ phát triển kinh tế, xã hội và phong tục tập quán của địa phương”. Từ cách nhìn nhận trên, Liên Hợp Quốc đã đưa ra hai khái niệm chính về nghèo tương đối và nghèo tuyệt đối. Theo đó, “Nghèo tuyệt đối là tình trạng một bộ phận dân cư không được hưởng và thoả mãn những nhu cầu cơ bản rất tối thiểu để duy trì cuộc sống (ăn mặc, ở, nước sạch, vệ sinh môi trường và chăm sóc y tế, giáo dục)”; còn “Nghèo tương đối là sự nghèo khổ thể hiện ở sự bất bình đẳng trong quan hệ phân phối của cải xã hội giữa các nhóm xã hội, các tầng lớp dân cư và vùng địa lý”.

2. Khái niệm về nghèo đói của Việt Nam

a. Khái niệm nghèo

Nghèo là tình trạng của một bộ phận dân cư chỉ có thể thoả mãn một phần nhu cầu tối thiểu cơ bản của cuộc sống và có

¹ Định nghĩa được công nhận tại hội nghị chống đói nghèo do ESCAP tổ chức tại Băng Cốc, Thái Lan tháng 9/1993

mức sống thấp hơn mức trung bình của cộng đồng xét trên mọi phương diện. Khái niệm nghèo được chia ra:

- Nghèo tuyệt đối: là tình trạng một bộ phận dân cư không có khả năng thoả mãn nhu cầu tối thiểu nhằm duy trì cuộc sống. Nhu cầu tối thiểu là đảm bảo ở mức tối thiểu, những nhu cầu cần thiết về ăn mặc ở và nhu cầu sinh hoạt hàng ngày gồm văn hoá, y tế, giáo dục, di lại và giao tiếp.

- Nghèo tương đối: là tình trạng một bộ phận dân cư có mức sống dưới mức sống trung bình của cộng đồng tại địa phương đang nghiên cứu.

b. Khái niệm đói

Theo Tổ chức Lương thực và Nông nghiệp của Liên Hợp Quốc, đói là tình trạng một người được cung cấp mức tiêu dùng năng lượng thấp hơn mức tối thiểu. Mức yêu cầu năng lượng tối thiểu là mức đủ để duy trì cuộc sống và thực hiện các hoạt động bình thường của con người. Mức này phụ thuộc vào từng độ tuổi và giới tính¹. Việt Nam định nghĩa đói là tình trạng một bộ phận dân cư có mức sống tối thiểu và thu nhập không đủ đảm bảo nhu cầu vật chất để duy trì cuộc sống. Đó là những hộ dân cư hàng năm thiếu ăn từ 1 đến 2 tháng, thường vay nợ của cộng đồng và thiếu khả năng chi trả².

II. TIÊU CHÍ VÀ CHUẨN MỰC ĐÁNH GIÁ ĐÓI NGHÈO

Có nhiều các tiêu chí và chuẩn mực đói nghèo khác nhau được đưa ra tùy vào mục đích đánh giá và nghiên cứu.

¹ Phòng Thống kê của Tổ chức Lương thực và Nông nghiệp của Liên hợp Quốc

² Phạm Đức Thành, Mai Quốc Chánh: Giáo trình Kinh tế Lao động, Nhà Xuất bản Giáo dục: 1998

1. Tiêu chí đói nghèo

Hộ nghèo: Chỉ tiêu được dùng để đánh giá là thu nhập của một khẩu trong một hộ. Việt Nam thường dùng hiện vật quy đổi, cụ thể là gạo để đánh giá, cũng là một cách để nhằm loại bỏ yếu tố giá cả, trên cơ sở đó có thể so sánh mức thu nhập của người dân theo thời gian và không gian khác nhau.

Vùng nghèo. Hai chỉ tiêu cơ bản sau thường được dùng để đánh giá vùng nghèo là tỷ lệ các hộ nghèo tuyệt đối trên tổng số hộ của vùng và thu nhập bình quân một thành viên trong một hộ gia đình của vùng. Chỉ tiêu phụ: Ngoài các chỉ tiêu chính trên, người ta còn sử dụng một số các chỉ tiêu phụ sau nhằm bổ sung vào việc đánh giá vùng nghèo, như bình quân lương thực tính trên một nhân khẩu nông nghiệp; số km đường giao thông trên một nhân khẩu nông nghiệp; mức trung bình về điện năng, tiền vốn trên một lao động; tổng mức hàng hoá lưu thông (nhập, xuất) trong vùng tính theo đầu người; tỷ lệ người biết chữ, tỷ lệ trẻ em đến trường; tỷ lệ y, bác sỹ, giường bệnh trên một nghìn người dân; tuổi thọ bình quân.

2. Chuẩn mực đánh giá đói nghèo

Chuẩn mực đói nghèo là thước đo nhằm xác định số lượng người nghèo và đánh giá mức độ đói nghèo. Vì vậy, vạch ra giới hạn đói nghèo được coi là bước đầu tiên để tiến hành đánh giá về thực trạng đói nghèo. Chuẩn mực đói nghèo luôn thay đổi và tùy thuộc vào trình độ phát triển của các quốc gia.

Chuẩn mực đói nghèo thế giới:

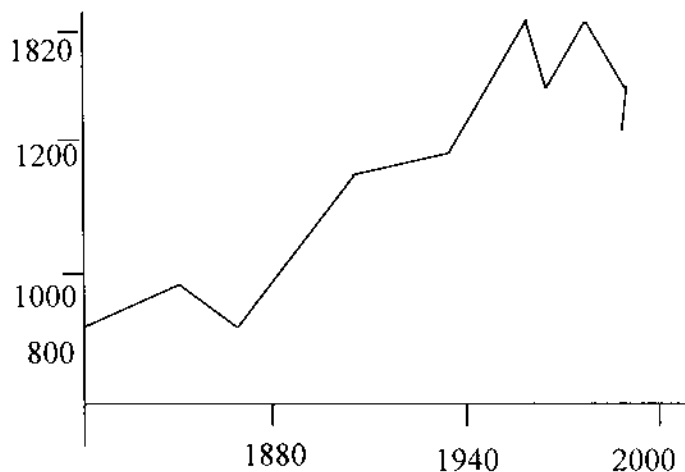
Phương pháp xác định đường đói nghèo theo chuẩn quốc tế do Tổng cục Thống kê, Ngân hàng Thế giới xác định và được thực hiện trong các cuộc khảo sát mức sống dân cư ở Việt Nam. Đường đói nghèo ở mức thấp gọi là đường đói nghèo về lương

thực, thực phẩm. Ngưỡng nghèo lương thực thực phẩm là lượng lương thực thực phẩm tiêu thụ đáp ứng đủ nhu cầu dinh dưỡng bảo đảm cho một cuộc sống khoẻ mạnh. Chi tiêu cơ bản nhất về lượng dinh dưỡng đưa vào cơ thể là lượng ca-lo tiêu dùng. Tổ chức Y tế Thế giới và các cơ quan khác đã xây dựng mức ca-lo tối thiểu cần thiết cho mỗi cơ thể theo thể trạng con người. Nhu cầu ca-lo của mỗi người rất khác nhau, tùy thuộc vào độ tuổi, giới tính và cường độ hoạt động thể chất mà họ thực hiện. Tuy vậy, để xây dựng một ngưỡng nghèo, cần phải xác định mức nhu cầu trung bình cho toàn bộ dân số. Đường đói nghèo về lương thực, thực phẩm được xác định theo chuẩn của Tổ chức Y tế Thế giới đã xây dựng mức Kca-lo tối thiểu cho mỗi thể trạng con người, là chuẩn về nhu cầu 2.100 Kca-lo/người/ngày. Nhìn chung, chuẩn mực đánh giá đói nghèo về lương thực, thực phẩm là thu nhập dưới 1USD một ngày một người và lượng ca-lo tiêu dùng một ngày dưới 2.100 Kca-lo/người/ngày. Đây là mức trung bình hợp lý và đó cũng chính là lượng ca-lo cần thiết được sử dụng để xây dựng các ngưỡng nghèo¹. Từ đây cần phải xác định, với mỗi quốc gia cần mất bao nhiêu tiền để cung cấp 2.100 Kca-lo cho mỗi người một ngày. Trước tiên, cần lấy một rổ (khối lượng, mặt hàng quy định) lương thực đủ cung cấp 2.100 Kca-lo một ngày, sau đó dùng các số liệu về giá cả để tính tổng chi phí cho những sản phẩm đó. Cần thiết kế nhằm chọn ra một rổ hàng hoá phản ánh đúng cơ cấu tiêu dùng lương thực thực phẩm của người dân quốc gia đó. Không thể áp đặt rổ hàng hoá của nước này cho nước khác hay áp dụng một phép lập trình toán học để tính chi phí tối thiểu cho rổ lương thực. Đường đói nghèo thứ hai ở mức cao hơn gọi là đường đói nghèo chung (bao gồm cả mặt hàng lương thực, thực phẩm và phi lương thực,

¹ Việt Nam, Tấn công nghèo đói, Báo cáo phát triển của Việt Nam năm 2000, tr. 158

thực phẩm). Đường đói nghèo chung tính thêm các chi phí cho các mặt hàng phi lương thực, thực phẩm. Các chi phí cho các mặt hàng phi lương thực, thực phẩm bao gồm cả những chi tiêu công khai và những giá trị sử dụng đã quy đổi của các hàng lâu bền và giá trị nhà ở.

Nhìn chung, nhiều nước dùng chuẩn mực 1/3 mức thu nhập bình quân của toàn xã hội là mức để đánh giá đói nghèo.



Hình 22.1: Tình trạng nghèo đói trên thế giới, 1820 – 1998

Trong đó, các nước phát triển, chẳng hạn, năm 1992, Mỹ lấy chuẩn một người trong hộ có mức thu nhập bình quân tháng dưới 71 USD là nghèo khổ (285 USD/năm); các nước đang phát triển: mỗi nước có một chuẩn mực khác nhau, như Indonexia lấy 6 USD/tháng/người. Cũng có nước dùng chỉ tiêu Kca-lo cho mỗi người trong một ngày cần có, như Ấn Độ 1750 K-calô/người/ngày, Banglades 1650 Kca-lo/người/ngày.

Bảng 22.1: Tỷ lệ nghèo của Việt Nam theo ngưỡng “1USD/ngày” và “2USD/ngày”

Năm	Chi tiêu bình quân đầu người (USD PPP/tháng)	Tỷ lệ người có mức sống dưới	
		1USD/ngày (PPP) (%)	2USD/ngày (PPP) (%)
1990	41,7	50,8	87,0
1993	48,9	39,9	80,5
1996	63,7	23,6	69,4
1998	68,5	16,4	65,4
1999	68,0	16,9	65,9
2000	71,3	15,2	63,5
2001	73,8	14,6	61,8
2002	78,7	13,6	58,2
2003	82,0	12,0	55,8
2004	85,5	10,6	53,4

Nguồn: Tốc độ và chất lượng tăng trưởng kinh tế ở Việt Nam, 2006

Quốc tế đánh giá Việt Nam là một quốc gia có nhiều thành công, điển hình trong việc giảm nghèo. Nếu như năm 1990, tỷ lệ người sống dưới mức 1USD/ngày theo giá tương đương PPP (Purchasing Power Parity), tỷ lệ người có mức sống dưới 1USD/ngày và 2USD/ngày lần lượt là 50,8 và 87%, năm 2004 các tỷ lệ này là 10,6 và 53,4%.

Bảng 22.2: Tỷ lệ nghèo (theo chuẩn quốc tế) ở Việt Nam

Đơn vị: %

	1993	1998	2002	2004
Toàn quốc	58,1	34,7	28,9	19,5
Thành thị	25,1	9,2	10,6	3,6
Nông thôn	66,4	45,5	26,9	25,0
Đông bắc	86,1	62,0	38,4	29,4
Tây Bắc	81,0	73,4	68,0	58,6
Đồng bằng Sông Hồng	62,7	29,3	22,4	12,1
Duyên hải Bắc Trung bộ	74,5	48,1	43,9	31,9
Duyên hải Nam Trung bộ	47,2	34,5	25,2	19,0
Tây Nguyên	70,0	52,4	51,8	33,1
Đông Nam Bộ	37,0	12,2	10,6	5,4
Đồng bằng sông Cửu Long	47,1	36,9	23,4	15,9

Nguồn: Tốc độ và chất lượng tăng trưởng kinh tế ở Việt Nam, 2006

Kết quả từ các cuộc điều tra mức sống hộ gia đình ở Việt Nam (tính theo chuẩn quốc tế) đã giảm từ 58,1% năm 1993 xuống còn 19,5% năm 2004. Ngoài ra, để đo lường một cách tổng hợp về thực trạng đói nghèo và có thể so sánh được giữa các quốc gia, người ta dùng chỉ số đói nghèo con người HPI (Human Poverty Index). Chỉ số HPI được phân thành 2 loại: HPI dành cho các nước công nghiệp hoá và HPI dành cho các nước đang phát triển. HPI được đo lường dựa trên các yếu tố sau:

- Tính dễ tổn thương dẫn đến chết ở độ tuổi trẻ được đo bằng phần trăm dân số không thọ quá 40 tuổi;
- Việc bị ra khỏi thế giới của những người không biết chữ

và không có khả năng giao tiếp, thông qua tỷ lệ người lớn mù chữ (từ 15 tuổi trở lên);

- Việc thiếu khả năng tiếp cận với những thành quả phát triển kinh tế chung, được đánh giá qua:

- Tỷ lệ người dân không có khả năng tiếp cận với nguồn nước sạch;

- Tỷ lệ người dân không có khả năng tiếp cận với các dịch vụ y tế;

- Tỷ lệ trẻ em dưới 5 tuổi bị suy dinh dưỡng.

Chuẩn mực đói nghèo của Việt Nam

Căn cứ vào quy mô và tốc độ tăng trưởng kinh tế, nguồn lực tài chính và mức sống thực tế của người dân ở từng vùng, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội Việt Nam đưa ra chuẩn nghèo đói nhằm lập danh sách hộ nghèo từ cấp thôn, xã và danh sách xã nghèo từ các huyện trở lên để hưởng sự trợ giúp của Chính phủ từ Chương trình mục tiêu Quốc gia về xóa đói giảm nghèo và các chính sách hỗ trợ khác... Cùng với sự phát triển kinh tế, chuẩn mực đói nghèo của Việt Nam cũng thay đổi, căn cứ vào quy mô và tốc độ tăng trưởng kinh tế và mức sống thực tế của người dân ở từng vùng. Tuy nhiên, trong tương lai Việt Nam sẽ tiến đến sử dụng một chuẩn thống nhất để đánh giá tỷ lệ hộ nghèo ở Việt Nam và có tính đến tiêu chí quốc tế để so sánh. Hiện nay, ở nước ta các tài liệu thường đề cập đến hai chuẩn nghèo: chuẩn nghèo của Ngân hàng Thế giới (chuẩn quốc tế) và chuẩn nghèo của Tổng cục Thống kê. Có thể nói, phương pháp luận xây dựng là giống nhau, đều dựa vào thống kê và chỉ tiêu hộ gia đình.

Từ 2001 đến nay, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội không tiếp tục đưa ra mức chuẩn đói do tình trạng hộ đói kinh niên, về cơ bản, đã được giải quyết.

Khung chuẩn mực đói nghèo của Việt Nam qua các

giai đoạn như sau:

- Giai đoạn 1993-1995: Hộ đói: bình quân thu nhập đầu người quy gạo/tháng, dưới 13 kg đối với thành thị, dưới 8 kg đối với khu vực nông thôn; hộ nghèo: bình quân thu nhập đầu người quy gạo/tháng, dưới 20 kg đối với khu vực thành thị và dưới 15 kg đối với khu vực nông thôn.

- Giai đoạn 1995-1997: Hộ đói: là hộ có mức thu nhập bình quân một người trong hộ 1 tháng quy ra gạo dưới 13 kg, tính cho mọi vùng; hộ nghèo: là hộ có thu nhập ở vùng nông thôn miền núi, hải đảo: dưới 15kg/người/tháng; vùng nông thôn đồng bằng, trung du: dưới 20kg/người/tháng; vùng thành thị: dưới 25kg/người/tháng

- Giai đoạn 1997-2000 (Công văn 175/LĐTBXH, ngày 20/5/1997): Hộ đói: là hộ có mức thu nhập/người một hộ trong 1 tháng quy ra gạo dưới 13 kg, tương đương 45 nghìn đồng (giá năm 1997, tính cho mọi vùng); hộ nghèo: là hộ có thu nhập tùy theo từng vùng: vùng nông thôn miền núi, hải đảo: dưới 15kg/người/tháng (tương đương 55 nghìn đồng); vùng nông thôn đồng bằng, trung du: dưới 20kg/người/tháng (tương đương 70 nghìn đồng); vùng thành thị: dưới 25kg/người/tháng (tương đương 90 nghìn đồng).

- Giai đoạn 2001-2005 (Quyết định 1143/2000/QĐ-LĐTBXH, ngày 1/11/2000). Hộ nghèo được quy định như sau: vùng nông thôn miền núi, hải đảo: 80.000 đồng/người/tháng; vùng nông thôn đồng bằng: 100.000 đồng/người/tháng; vùng thành thị: 150.000 đồng/người/tháng.

- Giai đoạn 2006-2010 (Quyết định số 170/2005/QĐ-TTg ngày 08/7/2005) hộ nghèo: khu vực nông thôn: những hộ có mức thu nhập bình quân dưới 200.000 đồng/người/tháng (dưới 2,4 triệu đồng/người/năm); khu vực thành thị: những hộ có mức thu nhập bình quân dưới 260.000 đồng/người/tháng (dưới 3,12

triệu đồng/người/năm) là hộ nghèo;

(Nguồn: Văn phòng chương trình mục tiêu Quốc gia xóa đói giảm nghèo và việc làm)

Cho đến nay, trên thế giới chưa có những chuẩn mực về đánh giá vùng nghèo. Tuy nhiên, việc nghiên cứu là rất cần thiết để giúp cho các vùng có nhiều yếu tố bất lợi cho sự phát triển như khí hậu, địa hình, trình độ dân trí,... có thể khắc phục những điểm yếu của mình, hoà nhập chung vào sự phát triển của xã hội. Việt Nam đã đưa ra chuẩn đánh giá xã nghèo như sau¹: xã nghèo là xã có tỷ lệ hộ nghèo đối từ 40% trở lên, thiếu cơ sở hạ tầng (đường giao thông, trường học, trạm y tế, điện sinh hoạt, nước sinh hoạt, thủy lợi nhỏ và chợ).

III. NỘI DUNG ĐÁNH GIÁ ĐỐI NGHÈO VÀ GIẢI PHÁP XÓA ĐÓI GIẢM NGHÈO Ở VIỆT NAM

Ngân hàng Thế giới quy định các nước thành viên phải đều đặn tiến hành đánh giá về thực trạng đói nghèo của nước mình, ít nhất là 5 năm một lần.

Hai chủ đề được khuyến nghị cần tiến hành đánh giá, đó là thực trạng đói nghèo; biến động của đói nghèo dựa vào các tiêu thức sau thời gian, vùng và khu vực thành thị - nông thôn. Trong quá trình đánh giá, cần lưu ý các chỉ tiêu tài chính và phi tài chính để phản ánh tính đa phương diện của nghèo đói. Các định nghĩa và chỉ số đánh giá nghèo khổ cần được cân nhắc và xác định một cách rõ ràng. Ngoài ra, cần có sự điều chỉnh nhằm xóa bỏ sự khác biệt về giá cả giữa các vùng, khu vực cũng như theo thời gian, đặc biệt cần có sự phối hợp giữa kết quả định lượng và định tính thông qua các nghiên cứu sâu cá nhân.

Việt Nam có những cuộc điều tra hộ gia đình, chất lượng cao

¹ Chuẩn mực này được đưa ra vào năm 1997, dùng để áp dụng cho thời kỳ 1996-2000

với mẫu đại diện cấp quốc gia cho các năm 1993, 1998, 2002, 2004, 2006. Theo dự tính, từ năm 2002 đến năm 2010, Tổng cục Thống kê tiến hành cuộc điều tra mức sống 2 năm một lần, nhằm theo dõi và giám sát một cách có hệ thống mức sống các tầng lớp dân cư. Các cuộc điều tra này cho phép tính các tỷ lệ nghèo có thể so sánh theo thời gian và giữa các vùng. Ước tính về nghèo dựa trên các cuộc điều tra này thực sự đóng một vai trò quan trọng trong việc cung cấp thông tin cho các tranh luận chính sách về nghèo ở Việt Nam. Tuy nhiên, hiện nay các ước lượng chính thức về tỷ lệ nghèo lại chưa dựa trên số liệu này. Trái lại, các ước lượng đó dựa trên cách đếm số hộ nghèo trên cả nước từ cấp cơ sở trở lên do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội chủ trì. Theo phương pháp của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, một hộ gia đình được coi là nghèo nếu thu nhập tính theo đầu người của hộ dưới một đường nghèo cụ thể nào đó. Nhưng cả việc xác định đường nghèo và đo thu nhập đều có vấn đề. Đường nghèo không dựa trên chi phí địa phương cho một giỏ hàng hoá và dịch vụ được xác định tốt để đảm bảo một cuộc sống mạnh khoẻ. Thu nhập ít khi được đo một cách chính xác. Các tỷ lệ nghèo được báo cáo thường nhằm phản ánh thành tích thực hiện các mục tiêu của Chính phủ (thường là giảm nghèo hai điểm phần trăm một năm). Các cán bộ địa phương được tự do đặt chuẩn nghèo cao hơn nếu họ có sẵn nguồn lực để hỗ trợ một số lượng người nghèo nhiều hơn. Danh sách các hộ nghèo được cập nhật hàng năm và các cuộc họp của cộng đồng thường được tổ chức để quyết định ai là người nghèo và ai đã “thoát nghèo”. Những cuộc họp này thường làm cho các đo lường về thu nhập của hộ gia đình thành không cần thiết¹.

1. Các đặc trưng của những người nghèo

Những đặc trưng của những người nghèo được xác định trên các góc độ giới tính; tuổi; nghề nghiệp; trình độ văn hoá;

¹ Hường đến tâm cao mới, tr. 18

trình độ chuyên môn kỹ thuật; quy mô hộ gia đình và số người ăn theo; các loại hàng hoá tiêu dùng, nơi làm việc, cơ sở y tế và giáo dục họ thường tiếp cận.

2. Nguyên nhân đói nghèo

Cần xác định các nguyên nhân đói nghèo như các nguyên nhân thuộc về kinh tế, chính trị, xã hội, thể chế, môi trường và địa lý. Cần phân tích không chỉ nguyên nhân của nghèo đói mà còn những giải pháp thoát nghèo đói của các hộ gia đình, đặc biệt thông qua các số liệu định tính. Ngoài ra, một số nguyên nhân cụ thể sau thường được tiến hành phân tích:

- Mức độ tham gia vào các thị trường cơ bản như thị trường lao động, sản xuất, tài chính;
- Cơ hội được tiếp cận với các cơ sở hạ tầng thiết yếu như điện, nước, giao thông, thông tin và các dịch vụ khác (bao gồm cả y tế và giáo dục);
- Vai trò của tôn giáo, dân tộc hay các yếu tố nhóm xã hội.
- Cần sử dụng các số liệu nhân khẩu học, lịch sử học và xã hội học bổ sung vào các số liệu kinh tế học.
- Đánh giá mức độ tổn thương chính của cá nhân, gia đình, cộng đồng và quốc gia.

Việc tổn thương được đánh giá trên các phương diện về an toàn thực phẩm, nguy cơ sức khỏe và nguy cơ về môi trường; nguy cơ mất thu nhập do đói nghèo, thất nghiệp, hay giảm tiền lương thực tế.

- Phân tích ảnh hưởng của sự tăng trưởng và chính sách nhà nước đến nghèo đói.

Thực trạng nghèo đói cần được phân tích dưới tác động của sự tăng trưởng và chính sách nhà nước.

- Phân tích tác động của tăng trưởng đến thực trạng đói nghèo theo thời gian, mức độ, hình thức.

- Phân tích tác động của các chính sách nhà nước như chính sách kinh tế vĩ mô, cơ cấu và ngành; các chương trình (các chương trình tiêu dùng công cộng đặc biệt, chương trình bảo trợ xã hội, chương trình mục tiêu,...) đến các nhóm khác nhau, đặc biệt là nhóm nghèo và tiểu nhóm nghèo (dựa vào các đặc trưng giới, vùng hay dân tộc,...) đến thực trạng đói nghèo. Trên cơ sở các ảnh hưởng của nó đến đói nghèo, việc đưa ra các chính sách và chương trình mới cần được tính toán một cách cẩn thận hơn.

- Đánh giá hệ thống và năng lực giám sát, đánh giá đói nghèo và xác định những thay đổi cần thiết. Cần có những đánh giá để xác định tính hiệu quả và bền vững của hệ thống và năng lực giám sát đói nghèo, cũng như năng lực đánh giá nhân tố can thiệp đến nghèo đói. Trên cơ sở đó, chỉ ra những vấn đề cần được cải thiện và các nguồn lực giải quyết.

3. Quan điểm xóa đói giảm nghèo của Việt Nam

- Xóa đói giảm nghèo là yếu tố cơ bản đảm bảo công bằng xã hội và tăng trưởng bền vững. Xóa đói giảm nghèo không chỉ là công việc trước mắt mà còn là nhiệm vụ lâu dài. Trước mắt là xóa hộ đói, giảm hộ nghèo; lâu dài là giảm khoảng cách giàu nghèo, phấn đấu xây dựng một xã hội giàu mạnh, công bằng, dân chủ và văn minh.

- Xóa đói giảm nghèo phải dựa trên cơ sở tăng trưởng kinh tế trên diện rộng với chất lượng cao và bền vững, tạo ra những cơ hội thuận lợi để người nghèo và cộng đồng nghèo tiếp cận được các cơ hội phát triển sản xuất, kinh doanh và hưởng thụ được từ thành quả tăng trưởng. Tăng trưởng chất lượng cao là để giảm nhanh mức nghèo đói. Thực tiễn những năm vừa qua chứng minh rằng, nhờ kinh tế tăng trưởng cao Nhà nước mới có đủ sức mạnh vật chất để hình thành và triển khai các chương trình hỗ trợ vật chất, tài chính cho các xã khó khăn phát triển cơ sở hạ tầng kinh tế, xã hội cơ bản, còn người nghèo và cộng đồng

nghèo nhờ đó có cơ hội vươn lên thoát khỏi đói nghèo. Tăng trưởng kinh tế là điều kiện quan trọng để xóa đói giảm nghèo trên quy mô rộng, không có tăng trưởng mà chỉ thực hiện các chương trình tái phân phối hoặc các biện pháp giảm nghèo truyền thống thì tác dụng không lớn.

- Xóa đói giảm nghèo phải được xác định là một bộ phận của chiến lược 10 năm, kế hoạch 5 năm và hàng năm về phát triển kinh tế - xã hội từ Trung ương đến cơ sở. Công tác xóa đói giảm nghèo phải được quan tâm ngay từ khi xây dựng chủ trương, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội dài hạn, trung hạn và hàng năm, coi đó là một nhiệm vụ trọng tâm của kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của Nhà nước đối với công tác xóa đói giảm nghèo. Thông qua kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, Nhà nước chủ động điều tiết hợp lý các nguồn lực của toàn xã hội vào mục tiêu và hoạt động xóa đói giảm nghèo quốc gia. Nhà nước xây dựng các biện pháp thiết yếu như đầu tư hỗ trợ sản xuất, xây dựng cơ sở hạ tầng, lập các quỹ cứu trợ xã hội,... để giúp đỡ, bảo vệ người nghèo. Duy trì liên tục sự trao đổi, phân phối mang tính thị trường, nhưng không loại người nghèo ra khỏi những nguồn lực và lợi ích của sự thịnh vượng chung về kinh tế. Kinh nghiệm thế giới cho thấy, sự thiếu vắng vai trò của Nhà nước đặc biệt có hại đối với người nghèo, cộng đồng nghèo, vì người nghèo không tự bảo vệ được các quyền lợi chính đáng của mình. Hơn nữa, trong thành quả chung của tăng trưởng kinh tế, Nhà nước có vai trò nòng cốt và có trách nhiệm thu hút sự tham gia tích cực của cộng đồng, các tổ chức chính trị, kinh tế, xã hội.

- Xóa đói giảm nghèo không chỉ là nhiệm vụ của Nhà nước, toàn xã hội mà trước hết là bốn phận của chính người nghèo phải tự vươn lên để thoát nghèo. Trong khi trách nhiệm của Chính phủ là giúp gỡ bỏ rào cản ngăn cách xã hội và kinh tế để xóa đói giảm nghèo; hiệu quả xóa nghèo sẽ đạt thấp nếu bản

thân người nghèo không tích cực và nỗ lực phấn đấu vươn lên để đạt mức sống cao hơn. Xóa đói giảm nghèo phải được coi là nhiệm vụ quan trọng nhất của bản thân người nghèo, cộng đồng nghèo, bởi vì sự nỗ lực tự vươn lên để thoát nghèo chính là động lực, là điều kiện cần cho sự thành công của mục tiêu chống đói nghèo ở các nước. Nhà nước sẽ trợ giúp người nghèo biết cách tự thoát nghèo và tránh tái nghèo khi gặp rủi ro. Bên cạnh sự hỗ trợ về vật chất trực tiếp thì việc tạo việc làm cho người nghèo bằng cách hướng dẫn người nghèo sản xuất, kinh doanh phát triển kinh tế theo điều kiện cụ thể của họ chính là điều kiện xóa đói giảm nghèo thành công nhanh và bền vững.

4. Các biện pháp chủ yếu nhằm xóa đói giảm nghèo ở Việt Nam

a. Nhóm giải pháp chủ yếu nhằm tạo cơ hội cho người nghèo tăng thu nhập

Phát triển nông nghiệp và kinh tế nông thôn để xóa đói giảm nghèo trên cơ sở đa dạng hoá sản xuất nông nghiệp và phát triển ngành nghề nông thôn; phát triển mạnh lâm nghiệp; nuôi trồng thủy sản và khai thác hải sản xa bờ, đẩy mạnh việc nghiên cứu và chuyển giao khoa học công nghệ cho sản xuất; mở rộng khả năng tiếp cận dịch vụ tài chính, tín dụng ở nông thôn; tiêu thụ sản phẩm nông nghiệp; khuyến khích phát triển và bảo trợ lâu dài kinh tế hộ, kinh tế trang trại, kinh tế tư nhân theo hướng sản xuất tập trung quy mô lớn thu hút nhiều lao động và việc làm; phòng chống và giảm nhẹ thiên tai để hạn chế sự thiệt hại, ổn định đời sống và sản xuất của đồng bào vùng thiên tai; phát triển công nghiệp, đô thị nhằm tạo việc làm và nâng cao đời sống cho người nghèo; phát triển công nghiệp với nhịp độ cao, bảo đảm năng lực cạnh tranh và đáp ứng yêu cầu của thị trường; phát triển và mở rộng các mối liên kết giữa công nghiệp và các hoạt động tiểu thủ công nghiệp ở đô thị; khuyến khích người nghèo đô thị tự thoát nghèo với sự hỗ trợ của nhà nước và

cộng đồng dân cư, không phân biệt người địa phương và nhập cư; phát triển cơ sở hạ tầng để tạo cơ hội cho các xã nghèo, vùng nghèo, người nghèo tiếp cận các dịch vụ công; phát triển và sử dụng điện cho các xã nghèo; phát triển đường giao thông, thủy lợi nhỏ cho các xã nghèo, mạng lưới thông tin liên lạc ở nông thôn; phát triển nhà trẻ, mẫu giáo; tiếp tục hoàn thiện thể chế chính sách công bằng trong tiếp cận giáo dục cho các hộ gia đình sinh sống trong các vùng nông thôn, các vùng nghèo; có sự đầu tư thích đáng cho hệ thống giáo dục của các xã nghèo, vùng nghèo như về phòng học, trang thiết bị giảng dạy; xây dựng cơ chế miễn giảm, hỗ trợ cho trẻ em các hộ nghèo trong giáo dục tiểu học như: tiền học phí, tiền sách giáo khoa, tiền xây dựng trường, ng cao chất lượng dịch vụ y tế, kế hoạch hoá gia đình, tăng khả năng tiếp cận và giảm gánh nặng chi phí y tế cho người nghèo; tăng cường củng cố và hoàn thiện mạng lưới y tế cơ sở, cùng với việc nâng cao chất lượng dịch vụ y tế công;...

b. Nhóm giải pháp nhằm thu hẹp khoảng cách chênh lệch giữa các vùng, thực hiện bình đẳng về giới, tiến bộ của phụ nữ

Tạo điều kiện về hạ tầng xã hội và năng lực sản xuất để các vùng phát triển, tiến tới giảm chênh lệch giữa các vùng; ổn định và nâng cao đời sống đồng bào dân tộc ít người; tiếp tục thực hiện chương trình phát triển kinh tế xã hội cho các xã đặc biệt khó khăn (Chương trình 135), đảm bảo cho các xã có đủ các công trình thiết yếu. Phát triển cơ sở hạ tầng, phát triển các trung tâm cụm xã, quy hoạch bố trí lại dân cư, đẩy mạnh phát triển sản xuất nông lâm nghiệp, nhằm từng bước thu hẹp khoảng cách về đời sống vật chất và tinh thần giữa các nhóm dân tộc; thực hiện tốt công tác định canh, định cư, hạn chế di cư tự do, ổn định sản xuất, nâng cao đời sống của các đồng bào dân tộc ít người trên cơ sở có quy hoạch dân cư theo hướng hình thành các cụm dân cư tập trung, đồng thời nghiên cứu và xem xét các cơ sở hạ tầng; hướng dẫn cách làm ăn, chuyển giao công nghệ

và cung cấp thông tin nhằm phát triển mạnh kinh tế hàng hoá, tăng nhanh tỷ trọng công nghiệp, dịch vụ, tiến tới xóa bỏ kinh tế tự cung, tự cấp ở vùng dân tộc ít người và miền núi; phát triển các trang trại sản xuất nông, lâm nghiệp có quy mô phù hợp với trình độ quản lý và sức sản xuất của từng địa bàn dân cư; ưu tiên đào tạo bồi dưỡng và sử dụng đội ngũ cán bộ là con em đồng bào các dân tộc ít người ngay tại địa phương; tăng cường thông tin về các chương trình xóa đói giảm nghèo bằng các phương pháp, hình thức và tổ chức tại các địa điểm thích hợp làm cho đồng bào dân tộc ít người có thể tiếp cận được; thực hiện bình đẳng về giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ và quyền lợi của trẻ em;...

c. Nhóm giải pháp nhằm phát triển mạng lưới an sinh xã hội trợ giúp cho các đối tượng yếu thế và người nghèo

Tập trung có trọng điểm để hỗ trợ người nghèo, dân tộc ít người, nhóm yếu thế khác trong xã hội; cải thiện chất lượng và khả năng tiếp cận các dịch vụ cơ bản và nguồn lực của người nghèo, đặc biệt là chăm sóc sức khoẻ ban đầu, giáo dục tiểu học, sức khoẻ sinh sản, nước, vệ sinh dinh dưỡng, nhà ở, giúp đỡ họ tiếp cận với pháp luật không thu; giải quyết tốt vấn đề nhà ở cho người nghèo; phát triển các tuyến, cụm dân cư vượt lũ của đồng bằng sông Cửu Long; tăng cường mạng lưới an sinh xã hội; bổ sung một số chính sách trợ giúp của Nhà nước đối với các nhóm người yếu thế, có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn, người dễ bị tổn thương để tạo cơ hội tự tạo việc làm hoặc đi làm thuê, có thu nhập đủ nuôi sống bản thân, tham gia vào các hoạt động cộng đồng, tham gia các hoạt động xã hội để hưởng lợi từ cải cách kinh tế; đa dạng hoá mạng lưới an sinh tự nguyện. Tăng cường mạng lưới an sinh xã hội thông qua phát triển và củng cố các quỹ của xã hội và đoàn thể. Trợ giúp nhân đạo thường xuyên đối với người nghèo, người không có sức lao động và không nơi nương tựa; tổ chức, triển khai hoạt động của các quỹ này ngay tại những cộng đồng làng, xã nơi tập trung nhiều người nghèo, yếu thế;...

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tài liệu tiếng Việt:

1. C. Mác. Tư bản. Q1, tập 1. NXB Sự thật, năm 1960
2. C. Mác. Góp phần phê phán kinh tế chính trị. NXB Sự thật, năm 1960
3. C. Mác và F. Ăng ghen Toàn tập, tập 3. NXB Chính trị Quốc gia, năm 1995
4. Bộ Lao động TBXH. Hệ thống văn bản hiện hành về tiền lương và phụ cấp lương trong doanh nghiệp. NXB Lao động Xã hội, năm 2001.
5. Bộ Lao động TBXH. Các văn bản quy định về chế độ tiền lương - bảo hiểm xã hội năm 2004. NXB Lao động Xã hội, năm 2005.
6. Bộ Nội vụ. Các văn bản quy định về chế độ tiền lương năm 2004, tập I. NXB Hà Nội, năm 2004
7. Viện Khoa học Lao động và Xã hội. Chính sách tiền lương tối thiểu ở Việt Nam. NXB Lao động Xã hội, năm 2007
8. ILO. Nhu cầu mở rộng bảo trợ xã hội cho phụ nữ nghèo trong khu vực kinh tế không chính thức ở các nước đang phát triển: Nhìn từ góc độ giới với các yếu tố văn hoá và xã hội, Dassanayake, H, Tài liệu thảo luận, 6-8/1999
9. Lê Vinh Danh. Chính sách công của Hoa Kỳ, Giai đoạn 1935-2001, Nhà xuất bản Thống kê, 2001.
10. Lê Thị Hoài Thu. Một số vấn đề lý luận về an sinh xã hội, Tạp chí Kinh tế - Luật, số 11. Đại học Quốc gia Hà Nội, 2003.
11. Trần Xuân Cầu. Phân tích lao động xã hội. NXB Lao động Xã hội, Hà Nội, năm 2002
12. Luật Bảo hiểm Xã hội, Quốc hội thông qua ngày 29/6/2006

13. Bộ luật Lao động (đã sửa đổi, bổ sung năm 2002, năm 2006). NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội, 2007
14. Thông tư số 16/2002/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội. Hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 30/2002/NĐ-CP ngày 26/03/2002 của Chính phủ quy định về hướng dẫn thi hành một số điều của Pháp lệnh người cao tuổi
15. Pháp lệnh số 23/2000/PL-UBTVQH10 ngày 28/4/2000 về người cao tuổi
16. Nghị định số 30/2002/NĐ-CP ngày 26/3/2002 của Chính phủ quy định về hướng dẫn thi hành một số điều của Pháp lệnh người cao tuổi.
17. Khoa Khoa học quản lý. Giáo trình Chính sách Kinh tế - Xã hội. NXB Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội, năm 2000.
18. Nguyễn Hải Hữu. Giáo trình Nhập môn An sinh xã hội, Trường Đại học Lao động – Xã hội, Nhà xuất bản Lao động – Xã hội, 2007.
19. Nguyễn Hữu Dũng, Viện trưởng, Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Bài viết báo cáo 12/2006 “Hướng đến tầm cao mới”. Báo cáo Phát triển Việt Nam 2007, Báo cáo chung của các nhà tài trợ tại Hội nghị Nhóm tư vấn Các nhà tài trợ Việt Nam, Hà Nội 14-15/12/2006.
20. Nguyễn Văn Nam, Trần Thọ Đạt. Tốc độ và chất lượng tăng trưởng kinh tế ở Việt Nam. Trường Đại học Kinh tế Quốc dân. NXB Đại học Kinh tế Quốc dân.
21. Hoàng Văn Cường, Sử dụng các chỉ số HDI và HPI trong đánh giá trình độ phát triển các vùng nông thôn. Tạp chí Kinh tế và Phát triển tháng 2/2002. Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, số 56, tr. 36-38.
22. Nghị định số 54/2006/NĐ-CP của Chính phủ về hướng dẫn thi hành một số điều của Pháp lệnh ưu đãi người có công

- với cách mạng
23. Pháp lệnh số 26/2005/PL-UBTVQH11 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội, về Ưu đãi người có công với cách mạng.
 24. Văn kiện Đại hội Đảng X, trích trong “Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá IX tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng”
 25. Nghị định số 07/2000/NĐ-CP ngày 09/03/2000 của Chính phủ về chính sách cứu trợ xã hội
 26. Thông tư số 18-2000/TT-BLĐTBXH ngày 09/3/2000 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 07/2000/NĐ-CP của Chính phủ về chính sách cứu trợ xã hội
 27. Michael P.Todaro, Kinh tế học cho thế giới thứ ba, NXB Giáo dục, 1998,. (Tài liệu dịch).
 28. Phạm Đức Thành và Mai Quốc Chánh. Giáo trình Kinh tế Lao động, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, NXB Giáo dục, năm 1998.
 29. Mai Quốc Chánh và Trần Xuân Cầu. Giáo trình kinh tế lao động ngoài ngành, NXB Lao động – Xã hội, năm 2000
 30. Toàn cầu hóa, tăng trưởng và nghèo đói (Sách tham khảo). Xây dựng một nền kinh tế thế giới hội nhập. Báo cáo nghiên cứu chính sách của Ngân hàng thế giới, NXB Văn hoá Thông tin, 2002.
 31. Nguyễn Thị Lan Hương. Thị trường lao động Việt Nam, Định hướng và phát triển, NXB Lao động – Xã hội, 2002
 32. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội. Xây dựng chiến lược đào tạo nghề giai đoạn, Tạp chí Lao động và xã hội, số 174, tháng 5/2001.
 33. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Thực trạng lao động việc làm 1995; 1996; 1997; 1998; 1999; 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, Nhà Xuất bản Thống kê.
 34. Lê Xuân Bá, Nguyễn Thị Kim Dung và Trần Hữu Hân. Một

- số vấn đề về phát triển thị trường lao động ở Việt Nam, NXB Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội, năm 2003.
35. Đỗ Minh Cương. Những nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu của công tác dạy nghề trong năm 2001, Tạp chí Lao động và xã hội, số 172, tháng 3/2001.
 36. Vũ Đình Cự. Đào tạo nghề và việc làm: quốc sách hàng đầu thế kỷ, Tạp chí Lao động và xã hội, số 174, tháng 5/2001.
 37. Tô Xuân Dân. Nguồn nhân lực thủ đô Hà Nội bước sang thế kỷ XXI, Tạp chí Lao động và xã hội, số 171, tháng 2/2001.
 38. Trần Ngọc Diễm. Kết quả thực hiện quỹ quốc gia giải quyết việc làm năm 2000 và phương hướng năm 2001, Tạp chí Lao động và xã hội, số 175, tháng 6/2001.
 39. Lê Duy Đồng. Một số nét về chiến lược việc làm thời kỳ 2001-2010, Tạp chí Lao động và xã hội, số 167, tháng 10/2000.
 40. E. Wayne Nafziger. Kinh tế học của các nước đang phát triển. Chương 6, 7, 9,10 và 11, NXB Thống kê, 1998 (Tài liệu dịch).
 41. Trần Đình Hoan. Một số căn cứ để xây dựng chiến lược phát triển đào tạo nghề giai đoạn 2001-2010, Tạp chí Lao động và xã hội, số 174, tháng 5/2001.
 42. Makiw, N.Gregory. Kinh tế vĩ mô, NXB Thế giới, năm 1996, (tài liệu dịch).
 43. Trương Văn Phúc. Cân đối giữa mục tiêu – khả năng giải quyết việc làm và một số vấn đề cần quan tâm giai đoạn 2001-2005, Tạp chí Lao động và xã hội, số 171, tháng 2/2001.
 44. Trần Thị Thu. Tạo việc làm cho lao động nữ trong thời kỳ Công nghiệp hóa, hiện đại hóa - Phân tích tình hình tại Hà Nội. NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội, năm.2003
 45. Trần Thị Thu. Vấn đề thất nghiệp và thiếu việc làm của lao động nữ Hà Nội, Tạp chí Kinh tế và phát triển, số 45, tháng

- 3/2001, tr.19-21.
46. Trần Thị Thu. Nâng cao hiệu quả quản lý xuất khẩu lao động của các doanh nghiệp trong điều kiện hiện nay, Nhà xuất bản Lao động-Xã hội, Hà Nội, năm 2002
 47. Phạm Quý Thọ. Thị trường lao động Việt Nam – Thực trạng và các giải pháp phát triển, Nhà Xuất bản Lao động – Xã hội, Hà Nội, 2003.
 48. Lê Thị Hoài Thu. Một số vấn đề lý luận về an sinh xã hội, Tạp chí Kinh tế - Luật, số 4, Đại học Quốc gia Hà Nội, năm 2003
 49. Ban chỉ đạo Điều tra Lao động - Việc làm Trung ương, Báo cáo kết quả điều tra lao động việc làm, 1 tháng 7 năm 2005
 50. Thông tư số 16/2002/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động Thương Binh và Xã hội, Hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 30/2002/NĐ-CP ngày 26/03/2002 của Chính phủ quy định về hướng dẫn thi hành một số điều của Pháp lệnh người cao tuổi
 51. Pháp lệnh số 23/2000/PL-UBTVQH10 ngày 28/4/2000 Người cao tuổi
 52. Nghị định số 30/2002/NĐ-CP ngày 26/3/2002 của Chính phủ quy định về hướng dẫn thi hành một số điều của Pháp lệnh người cao tuổi
 53. Nguyễn Hải Hữu, 2007, Giáo trình *Nhập môn An sinh xã hội*, Trường Đại học Lao động – Xã hội, Nhà Xuất bản Lao động – Xã hội, 264 tr.
 54. Pháp lệnh số 26/2005/PL-UBTVQH11 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội, về ưu đãi người có công với cách mạng
 55. Văn kiện Đại hội Đảng X, trích trong “*Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá IX tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng*”
 56. Nghị định số 07/2000/NĐ-CP ngày 09/03/2000 của Chính phủ về chính sách cứu trợ xã hội

57. Thông tư số 18-2000/TT-BLĐTBXH ngày 09/3/2000 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 07/2000/NĐ-CP của Chính phủ về chính sách cứu trợ xã hội
58. Toàn cầu hóa, tăng trưởng và nghèo đói. Xây dựng một nền kinh tế thế giới hội nhập. Báo cáo nghiên cứu chính sách của Ngân hàng thế giới, NXB Văn hoá Thông tin, năm 2002. (Sách tham khảo).
59. Nguyễn Thị Lan Hương. Thị trường lao động Việt Nam, Định hướng và phát triển. NXB Lao động – Xã hội, năm 2002.

Tài liệu Tiếng Anh và tiếng Pháp

60. Asian Development Bank, 1991, *Human Resource Policy and Economic (Selected Country Studies)*, Printed in the Philippines.
61. Ehrenberg, Ronald G. & Smith, Robert S., 1988, *Modern Labour Economics- Theory and Public Policy*, Scott, Foresman and Company.
62. Fleisher, Belton M. & Kniesner, Thomas J., 1984, *Labour Economics: Theory Evidence and Policy*, Prentice- Hall, Inc.
63. Irene Tinker, 1997, *Street Foods: urban food and employment in developing countries*, Oxford University Press.
64. James A. F. Stoner, R Edward Freeman, Daniel R. Gilbert, 1995, *Management*, Prentice Hall, Inc.
65. David Begg, 1991, *Economics*, The Mc Graw – Hill Companies, Inc.
66. Patrick ARTUS, Pierre-Alain MUET, 1995, *Théories du chômage*, (Economie poche) 101 p.
67. George J. Borjas- second edition, 2000, *Labors economics*, The Mc Graw – Hill

Giáo trình
KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

NHÀ XUẤT BẢN ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN

Địa chỉ: 207 Đường Giải Phóng, Hà Nội
Điện thoại: (04) 8696407 - 6282486 - 6282483

Fax: (04) 6282485



Chịu trách nhiệm xuất bản

GS. TS. NGUYỄN THÀNH ĐỘ

Chịu trách nhiệm nội dung

PGS. TS TRẦN XUÂN CẦU
PGS. TS MAI QUỐC CHÁNH

Biên tập kỹ thuật

TRỊNH QUYÊN

Chế bản vi tính

NGUYỄN THỊ HẢO

Thiết kế bìa

TRẦN MAI HOA

Sửa bản in và đọc sách mẫu

TRỊNH QUYÊN

In 2.000 cuốn khổ 14,5 x 20,5 cm tại Xưởng in NXB ĐH Kinh tế Quốc dân
Giấy phép xuất bản số: 689-2008/CXB/08-94/ĐHKTQD
In xong và nộp lưu chiểu quý III năm 2008.

Giáo trình
KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC



GT kinh tế nguồn nhân lực



2608080000037

58,000



Giá: 58 .000VNĐ