

XÂY DỰNG HỆ THỐNG TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ CHÍNH SÁCH VIỆC LÀM CẤP ĐỘ ĐỊA PHƯƠNG

● THÁI THỊ KIM OANH - ĐÀO QUANG THẮNG

TÓM TẮT:

Thực tiễn cho thấy quá trình chính sách công nói chung và chính sách việc làm nói riêng của các chính quyền địa phương đã được quan tâm nhiều ở khâu hoạch định và tổ chức thực thi, nhưng vẫn thiếu sự quan tâm đến khâu đánh giá chính sách. Nguyên nhân là do hệ thống các tiêu chí đánh giá, phương pháp đánh giá chính sách cũng như những cơ sở dữ liệu điều tra các bên liên quan cho việc đánh giá đa chiều còn đơn giản. Điều đó dẫn đến những kết luận và kiến nghị, đề xuất chưa thực sự thuyết phục, đủ độ tin cậy. Bài viết nghiên cứu sử dụng các chỉ số định lượng và định tính để xây dựng hệ thống các tiêu chí và chỉ số đánh giá chính sách việc làm cấp độ địa phương dựa trên cơ sở lý thuyết về khoa học chính sách công.

Từ khóa: chính sách việc làm cấp độ địa phương, tiêu chí đánh giá, chính sách việc làm, cấp độ địa phương.

1. Đặt vấn đề

Chính sách việc làm của địa phương (CSVLP) là hệ thống quan điểm, các mục tiêu, các giải pháp và công cụ để chính quyền địa phương giải quyết việc làm (tạo việc làm, hỗ trợ tìm việc làm và khuyến khích tự tạo việc làm) cả về khía cạnh số lượng và chất lượng việc làm cho lực lượng lao động (LĐ) địa phương. Chính sách việc làm góp phần thực hiện các mục tiêu của hệ thống chính sách KTXH địa phương và thực hiện mục tiêu phát triển KTXH ở cấp quốc gia, nâng cao phúc lợi, bình đẳng xã hội và hòa nhập xã hội của người LĐ. Là một bộ phận cấu thành của hệ thống chính sách KTXH quốc gia, chính sách việc làm địa phương cần thống nhất với chính sách

việc làm của quốc gia và thống nhất với các chính sách KTXH khác.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu liên quan đến vấn đề nghiên cứu

Một số nghiên cứu tập trung vào chính sách định hướng về việc làm. OECD (2014 a) nghiên cứu về chính sách việc làm của Thụy Điển đã tập trung vào những định hướng: (1) gắn chính sách và chương trình việc làm vào sự phát triển kinh tế của địa phương; (2) tạo thêm giá trị thông qua tăng cường kỹ năng LĐ; (3) tập trung các chính sách mục tiêu vào tạo việc làm ở các khu vực việc làm địa phương và nâng cao chất lượng công việc; (4) chính sách để giảm sự tách biệt về việc làm như

chính sách chăm sóc trẻ em và trợ giúp gia đình nhằm đảm bảo sự tham gia LĐ của phụ nữ, các chính sách trọng tâm vào thất nghiệp của LĐ trẻ.

Các nghiên cứu chính sách cụ thể để giải quyết việc làm cho người LĐ ở địa phương như Phan Thị Thanh (1993) đã phân tích thực trạng tạo việc làm, phát triển vùng kinh tế ven biển và đề xuất các phương hướng, biện pháp phát triển vùng kinh tế ven biển góp phần tạo việc làm; hay Phùng Thị Hồng Hà (2001) phân tích và gợi ý những giải pháp chủ yếu để tạo việc làm và tăng thu nhập cho phụ nữ nông thôn tỉnh Quảng Trị. Triệu Đức Hạnh (2013) tập trung vào các giải pháp tạo việc làm bền vững cho LĐ nông thôn tỉnh Thái Nguyên. Nguyễn Văn Thắng (2014) phân tích chính sách việc làm cho thanh niên trong vùng thu hồi đất ở Hà Nội bao gồm chính sách đào tạo nghề; bồi thường, hỗ trợ khi thu hồi đất; hỗ trợ tín dụng cho thanh niên nông thôn tìm và tự tạo việc làm; khuyến khích phát triển doanh nghiệp (DN) và làng nghề nông thôn trên địa bàn để tạo việc làm tại chỗ; xuất khẩu LĐ nhằm giải quyết việc làm. Nguyễn Thị Huệ (2014) nghiên cứu việc làm cho LĐ nông nghiệp trong quá trình xây dựng nông thôn mới ở thủ đô Hà Nội và đề xuất chính sách tổng thể phát triển nông thôn mới; phát triển các làng nghề truyền thống; đào tạo nghề nông nghiệp chất lượng cao; an sinh xã hội cho người LĐ. Nguyễn Đình Tuấn (2013) phân tích chính sách giải quyết việc làm cho người nông dân bị thu hồi đất ở Thanh Hóa và đề xuất xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển KTXH gắn với sử dụng đất đai; tạo việc làm thông qua phát triển làng nghề truyền thống; đào tạo nghề và mở rộng hệ thống dịch vụ việc làm (DVVL); đẩy mạnh xuất khẩu LĐ ra nước ngoài. Qua tổng quan các công trình cho thấy, phân tích và đánh giá chính sách việc làm cấp địa phương ở các nghiên cứu trước đây còn đơn giản về hệ thống các tiêu chí đánh giá, phương pháp đánh giá chính sách, cũng như những cơ sở dữ liệu điều tra các bên liên quan cho việc đánh giá đa chiều, dẫn đến những kết luận và giải pháp đề xuất chưa thực sự thuyết phục, chưa đủ độ tin cậy

2.2. Chính sách việc làm cấp độ địa phương

Chính sách việc làm cấp độ địa phương có chủ thể ban hành chính sách là chính quyền địa phương. Việc triển khai chính sách việc làm được

thực hiện thông qua bộ máy hành chính cấp tỉnh, cấp huyện và cấp xã phường. Đối tượng của chính sách việc làm là lực lượng LĐ ở địa phương, những người đang có việc làm hoặc những người thất nghiệp. Đây là những người hưởng lợi từ chính sách việc làm của địa phương.

Với đặc tính là một chính sách hỗn hợp, chính sách việc làm là sự kết hợp và giao thoa của nhiều chính sách khác nhau. Vì vậy, hệ thống chính sách việc làm khá phức tạp. Theo quan điểm của ILO (2013), chính sách việc làm là những khuôn khổ cho tất cả các biện pháp xúc tiến việc làm bao gồm các chính sách để giảm tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm, không chỉ giới hạn ở chính sách của cơ quan chịu trách nhiệm chính ở địa phương như sở quản lý về LĐ mà quy tụ nhiều chính sách, chương trình có ảnh hưởng đến nhu cầu LĐ, cung cấp việc làm và các hoạt động của thị trường LĐ. Vì vậy, CSVLDP có tính liên ngành, đa lĩnh vực, liên quan đến nhiều đơn vị, tổ chức. Đây sẽ là căn cứ quan trọng để nghiên cứu xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá CSVLDP.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Đánh giá hiệu lực của chính sách việc làm

Hiệu lực của chính sách việc làm được thể hiện ở 2 tiêu chí: (1) mục tiêu chính sách việc làm được xác định đúng; (2) chính sách việc làm đã đang triển khai đạt được mục tiêu với kết quả cao nhất. Từ đó, nghiên cứu xây dựng các chỉ số đánh giá hiệu lực của chính sách việc làm như Bảng 1.

3.2. Đánh giá tính công bằng của chính sách việc làm

Đảm bảo tính công bằng của chính sách nếu các giải pháp chính sách đó là ưu tiên hơn cho những người LĐ có điều kiện bất lợi hơn hoặc yếu thế hơn. Việc đánh giá tính công bằng của chính sách việc làm không đơn giản, khó đo lường bằng những chỉ số định lượng. Vì vậy, nghiên cứu sử dụng các chỉ số định tính để đánh giá tính công bằng của chính sách. Bảng 2.

3.3. Đánh giá tính bền vững của chính sách việc làm

Đánh giá tính bền vững của chính sách việc làm chủ yếu thông qua đánh giá những tác động tích cực và tiêu cực của chính sách. Việc đánh giá tính bền vững của chính sách là có thể xây dựng các chỉ số định lượng và định tính. Bảng 3.

Bảng 1. Hệ thống tiêu chí đánh giá tính hiệu lực

Tiêu chí		Chỉ số
Mục tiêu được xác định đúng		Mục tiêu chính sách đã xác định đầy đủ, hệ thống; Mục tiêu chính sách đã xác định đúng; Mục tiêu phù hợp với yêu cầu phát triển KTXH địa phương; Mục tiêu phù hợp với khả năng của địa phương.
Chính sách việc làm đã đang triển khai đạt được mục tiêu với kết quả cao nhất		
Mục đích chính sách	Tăng trưởng kinh tế và giảm nghèo	- Tốc độ tăng trưởng kinh tế của địa phương thực tế so với kế hoạch; - Tỷ lệ hộ nghèo trên địa bàn địa phương thực tế so với kế hoạch.
Mục tiêu chung	Đảm bảo số lượng, cơ cấu và chất lượng việc làm	<i>Về số lượng việc làm</i> Tỷ lệ LĐ có việc làm thực tế so với kế hoạch; Tỷ lệ thất nghiệp của LĐ trong độ tuổi LĐ thực tế so với kế hoạch; Số LĐ được giải quyết việc làm mới thực tế so với kế hoạch; Tổng số việc làm của địa phương được tạo ra hàng năm thực tế so với kế hoạch. <i>Về cơ cấu việc làm</i> Cơ cấu việc làm theo nghề nghiệp thực tế so với kế hoạch; Cơ cấu việc làm theo mức độ chuyên môn kỹ thuật thực tế so với kế hoạch; Cơ cấu việc làm theo ngành kinh tế thực tế so với kế hoạch; Cơ cấu việc làm khu vực thành thị, nông thôn thực tế so với kế hoạch. <i>Về chất lượng việc làm</i> Thu nhập bình quân tháng của LĐ làm công ăn lương thực tế so với kế hoạch; Tỷ trọng LĐ làm việc dưới 35 giờ/tuần thực tế so với kế hoạch; Tỷ lệ LĐ có việc làm không thường xuyên thực tế so với kế hoạch; Số LĐ làm việc phi chính thức dai dẳng thực tế so với kế hoạch.
Mục tiêu cụ thể	Phát triển các ngành kinh tế địa phương tạo việc làm	Số việc làm được tạo ra từ các ngành kinh tế của địa phương thực tế so với kế hoạch; Tăng trưởng số DN trong từng ngành kinh tế thực tế so với kế hoạch; Số DN, hợp tác xã (HTX) thành lập thực tế so với kế hoạch; Số LĐ làm việc trong DN thực tế so với kế hoạch; Số LĐ làm việc > 3 tháng trong DN thực tế so với kế hoạch; Quy mô LĐ/DN theo ngành kinh tế thực tế so với kế hoạch.
	Phát triển DVVL và tiếp cận DVVL	Số trung tâm/tổ chức DVVL, số DN giới thiệu việc làm trên địa bàn địa phương thực tế so với kế hoạch; Khả năng phục vụ/trung tâm thực tế so với kế hoạch; Số lượt LĐ được tiếp cận với DVVL làm thực tế so với kế hoạch.
	Đảm bảo cho người LĐ có đủ kỹ năng nghề gắn với việc làm	Tuyển mới dạy nghề, cao đẳng nghề và trung cấp nghề thực tế so với kế hoạch; Số lượt LĐ được nâng cao kỹ năng nghề gắn với việc làm hàng năm so với kế hoạch; Tỷ lệ LĐ đang làm việc đã qua đào tạo thực tế so với kế hoạch; Tỷ lệ LĐ đang làm việc đáp ứng nhu cầu của bên sử dụng LĐ thực tế so với kế hoạch; Tỷ lệ LĐ trong độ tuổi LĐ có kỹ năng nghề thực tế so với kế hoạch.
	Đảm bảo vốn tạo việc làm	Số lượt DN/dự án được hỗ trợ vốn thực tế so với kế hoạch; Số lượt HTX được hỗ trợ vốn so thực tế so với kế hoạch; Số lượt hộ kinh doanh (HKD), hộ gia đình (HGD) được hỗ trợ vốn so thực tế so với kế hoạch; Số DN và HTX được hỗ trợ lãi suất vay vốn Số tiền được vay của mỗi đối tượng thực tế so với kế hoạch.
	Nâng cao khả năng đi làm việc ở nước ngoài của người LĐ	Số lượt LĐ đi làm việc ở nước ngoài hàng năm; Số LĐ đi làm việc nước ngoài tăng thêm hàng năm thực tế so với kế hoạch. Tỷ lệ LĐ được đào tạo trước khi đi làm việc ở nước ngoài thực tế so với kế hoạch; Tỷ lệ LĐ được hỗ trợ vốn để đi làm việc ở nước ngoài thực tế so với kế hoạch.

Nguồn: Nghiên cứu của tác giả

Bảng 2. Đánh giá tính công bằng của chính sách việc làm

STT	Tiêu chí	Các chỉ số
1	Hệ thống chính sách việc làm	Mức độ đồng ý của chuyên gia (CG), cán bộ nhà nước (CBNN), LĐ, DN và HTX, HKD và HGD, cơ sở đào tạo nghề (CSĐT), tổ chức DVVL; doanh nghiệp xuất khẩu lao động (DNXKLD) về tính công bằng của chính sách việc làm.
2	Chính sách phát triển kinh tế tạo việc làm	Mức độ đồng ý của CBNN, CG, DN và HTX về tính công bằng trong các chính sách ưu đãi phát triển các ngành kinh tế, khu vực kinh tế.
3	Chính sách về DVVL cho người LĐ	Mức độ đồng ý của CBNN, CG, tổ chức DVVL và người LĐ về tính công bằng trong: - Tiếp cận đối với các DVVL công cơ bản. - Tiếp cận đối với các DVVL công mở rộng ngoài dịch vụ cơ bản. Mức độ đồng ý của CBNN, CG, tổ chức DVVL về tính công bằng trong cạnh tranh giữa DVVL công và tư.
4	Chính sách đào tạo nghề gắn việc làm cho người LĐ	Mức độ đồng ý của CBNN, CG, người LĐ và CSĐT về tính công bằng trong: - Tiếp các chương trình đào tạo gắn với việc làm. - Hỗ trợ học nghề gắn với việc làm. - Tiếp cận các dịch vụ đào tạo của các trung tâm dạy nghề địa phương. Mức độ đồng ý của CBNN, CG, DN, HKD, HGD và các CSĐT về tính công bằng trong tiếp cận các hình thức hỗ trợ đào tạo nghề của chính quyền địa phương.
5	Chính sách tín dụng tạo việc làm	Mức độ đồng ý của các CBNN, CG, LĐ, DN, HTX, HKD, HGD về tính công bằng của: - Giải pháp cho vay vốn ưu đãi để tạo việc làm. - Giải pháp bảo lãnh tín dụng.
6	Chính sách đưa người LĐ đi làm việc ở nước ngoài	Mức độ đồng ý của CBNN, CG, LĐ, DNXKLD về tính công bằng: - Trong tiếp cận các chương trình của địa phương về đưa người LĐ đi làm việc ở nước ngoài. - Của các giải pháp hỗ trợ vốn khi đi làm việc ở nước ngoài. - Trong tiếp cận dịch vụ đào tạo trước khi đi làm việc ở nước ngoài - Trong tiếp cận của các DNXKLD và các đơn vị hợp tác XKLD về các hình thức hỗ trợ đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài.

Nguồn: Nghiên cứu của tác giả

Bảng 3. Đánh giá tính bền vững của chính sách việc làm

STT	Tiêu chí	Các chỉ số
1	Tác động bền vững của chính sách việc làm lên tăng trưởng kinh tế địa phương và giảm nghèo	Tác động lên tăng trưởng kinh tế địa phương: - Tốc độ tăng trưởng tăng trưởng GRDP so sánh qua các năm; - Chênh lệch tốc độ tăng trưởng GRDP so với năm trước. Tác động lên tình trạng nghèo của địa phương: - Tỷ lệ hộ nghèo so sánh qua các năm; - Tỷ lệ giảm nghèo so sánh qua các năm; - Chênh lệch tỷ lệ hộ nghèo so với năm trước.

STT	Tiêu chí	Các chỉ số
2	Tác động lên tình trạng việc làm của địa phương Tác động bền vững trong việc tạo ra số lượng việc làm	<ul style="list-style-type: none"> - Tỷ lệ LĐ trong độ tuổi LĐ có việc làm so sánh qua các năm; - Chênh lệch tỷ lệ LĐ trong độ tuổi LĐ có việc làm so với năm trước; - Tỷ lệ thất nghiệp của LĐ trong độ tuổi LĐ thực tế so sánh qua các năm; Chênh lệch tỷ lệ thất nghiệp so với năm trước; - Tổng số việc làm của địa phương được tạo ra hàng năm/tổng dân số trong độ tuổi LĐ so sánh qua các năm. <p>Về cơ cấu việc làm</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cơ cấu việc làm theo nghề nghiệp so sánh qua các năm; - Cơ cấu việc làm theo mức độ chuyên môn so sánh qua các năm; - Cơ cấu việc làm theo ngành kinh tế so sánh qua các năm; - Chênh lệch về cơ cấu kinh tế so với năm trước. <p>Về chất lượng việc làm</p> <ul style="list-style-type: none"> - Thu nhập bình quân tháng của LĐ làm công ăn lương thực tế so sánh qua các năm; Thu nhập bình quân tháng của LĐ so với năm trước; - Tỷ trọng LĐ làm việc dưới 35 giờ/tuần so sánh qua các năm; Chênh lệch tỷ trọng LĐ làm việc dưới 35 giờ/tuần so với năm trước; - Số LĐ có việc làm ổn định/tổng dân số trong độ tuổi lao động (DSTĐTLĐ) so sánh qua các năm; Chênh lệch về số LĐ có việc làm ổn định/DSTĐTLĐ so sánh qua các năm.

Nguồn: Nghiên cứu của tác giả

Bảng 4. Đánh giá tính phù hợp của chính sách việc làm

<p>Tiêu chí 1: Giải quyết tốt các nguyên nhân căn bản về thiếu việc làm và chất lượng việc làm kém</p> <p>Các chỉ số thể hiện tiêu chí 1: Mức độ đồng ý của CG, CBNN, LĐ, DN và HTX, HKD và HGD, CSĐTN, tổ chức DVVL; DNXLĐ về: - "Chính sách việc làm đã giải quyết các nguyên nhân căn bản gây nên tình trạng thiếu việc làm"; - "Chính sách việc làm đã giải quyết các nguyên nhân căn bản gây nên tình trạng chất lượng việc làm kém".</p>
<p>Tiêu chí 2: Các giải pháp phù hợp với nhu cầu của các bên liên quan</p> <p>Các chỉ số thể hiện tiêu chí 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Chính sách phát triển kinh tế Mức độ đồng ý của CG, CBNN, LĐ, DN và HTX, HKD và HGD về "giải pháp phát triển kinh tế tạo việc làm đã đáp ứng nhu cầu của người LĐ và cơ sở SXKD". Chính sách về DVVL cho người LĐ - Mức độ đồng ý của CG, CBNN, LĐ, tổ chức DVVL về "giải pháp về DVVL công đã đáp ứng nhu cầu của người LĐ". - Mức độ đồng ý của CG, CBNN, tổ chức DVVL về "giải pháp hỗ trợ và phát triển các tổ chức DVVL đã đáp ứng nhu cầu của các tổ chức cung ứng dịch vụ". ● Chính sách đào tạo nghề gắn việc làm cho người LĐ - Mức độ đồng ý của CG, CBNN, LĐ, DN và HTX, HKD và HGD, CSĐTN về "Chương trình đào tạo gắn với việc làm đáp ứng nhu cầu của người LĐ". - Mức độ đồng ý của CG, CBNN, LĐ, CSĐTN về: + "Hỗ trợ học nghề gắn với việc làm đáp ứng nhu cầu của người LĐ"; + "Các loại hình đào tạo tại cơ sở dạy nghề và DN đáp ứng nhu cầu của người LĐ". - Mức độ đồng ý của CG, CBNN, CSĐTN về "hỗ trợ các DN và cơ sở đào tạo trong đào tạo nghề đã đáp ứng nhu cầu của CSĐTN".

Tiêu chí 2: Các giải pháp phù hợp với nhu cầu của các bên liên quan

● **Chính sách tín dụng tạo việc làm**

Mức độ đồng ý của các CG, CBNN, LĐ, DN và HTX, HKD và HGD về:

- + "Giải pháp cho vay vốn ưu đãi để tạo việc làm đã đáp ứng nhu cầu của LĐ, DN và HTX, HKD và HGD".
- + "Giải pháp bảo lãnh tín dụng đã đáp ứng nhu cầu của LĐ, DN và HTX, HKD và HGD".

● **Chính sách đưa người LĐ đi làm việc ở nước ngoài**

Mức độ đồng ý của CG, CBNN, LĐ, DNXKLD về:

- + "Chương trình của địa phương về đưa người LĐ đi làm việc ở nước ngoài đã đáp ứng nhu cầu của người LĐ";
- + "Giải pháp dịch vụ đào tạo trước khi đi làm việc ở nước ngoài đã đáp ứng nhu cầu của NLD";
- + "Giải pháp hỗ trợ vốn khi đi làm việc ở nước ngoài đã đáp ứng nhu cầu của người LĐ";
- + "Giải pháp hỗ trợ các DNXKLD và DN hợp tác XKLD đã đáp ứng nhu cầu của DN".

3.4. Đánh giá tính phù hợp của chính sách việc làm (Bảng 4)

Tính phù hợp khi chính sách giải quyết được các nguyên nhân cơ bản gây nên tình trạng thiếu việc làm, hạn chế về chất lượng việc làm trên địa bàn địa phương, đồng thời các giải pháp chính sách được thực hiện đáp ứng nhu cầu của các bên liên quan. Việc đánh giá tính phù hợp của chính sách việc làm thường sử dụng các chỉ số định tính.

4. Kết luận

Chính sách việc làm là một trong những vấn

đề quan trọng mà mỗi chính phủ hay địa phương cần quan tâm giải quyết. Tuy nhiên, các chính sách việc làm thường nhanh chóng lạc hậu, do môi trường kinh tế - xã hội thường xuyên thay đổi, khoa học chính sách việc làm có nhiều bước tiến mới, trong khi các nhà làm chính sách địa phương còn thiếu hụt về năng lực. Do đó, cần có những nghiên cứu mới, nhằm góp phần cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn cho công tác phân tích, đánh giá chính sách việc làm của địa phương ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Dunn William N. (2012). *Public Policy Analysis*. USA: Prentice Hall.
2. ILO. (2010). *Employment Services*. ILO programmes.
3. ILO. (2015). *National Employment Policy: A guide for worker's organizations*. Geneva: ILO.
4. OECD. (2014a). *Employment and Skill Strategy in Sweden*. LEEDs Programme.
5. OECD. (2014b). *Job Creation and Local Economic Development*. LEEDs Programme.
6. Thái Thị Kim Oanh (2020). *Giáo trình phân tích chính sách kinh tế - xã hội*. NXB Trường Đại học Vinh.
7. Nguyễn Thị Lệ Thúy, Bùi Thị Hồng Việt (2012). *Giáo trình Chính sách Kinh tế - xã hội*, NXB Tài chính, Hà Nội.
8. Đào Quang Thắng (2018). *Chính sách việc làm cho người lao động ở Hà Tĩnh*. Luận án tiến sĩ, Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam.
9. Nguyễn Văn Thắng (2014). *Chính sách việc làm cho thanh niên nông thôn vùng thu hồi đất của Hà Nội*. Luận án Tiến sĩ. Trường Đại học Kinh tế quốc dân.

Ngày nhận bài: 6/5/2021

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 6/6/2021

Ngày chấp nhận đăng bài: 16/6/2021

Thông tin tác giả:

1. TS. THÁI THỊ KIM OANH

2. TS. ĐÀO QUANG THẮNG

Trường Đại học Vinh

DEVELOPING A CRITERIA SYSTEM TO EVALUATE LOCAL EMPLOYMENT POLICIES

● Ph.D **THAI THI KIM OANH**¹

Ph.D **DAO QUANG THANG**¹

¹ Vinh University

ABSTRACT:

Practice shows that the public policy making process in general and the employment policy making process in particular of local governments have only paid attention to the formulation and implementation stages instead of the evaluation stage. This is because the system of evaluation criteria, policy evaluation methods and survey databases of stakeholder for multi-dimensional assessment are quite under-developed. These shortcomings lead to unreliable and unconvincing conclusions and policy recommendations. Based on the theoretical basis of public policy sciences, this paper examines the use of quantitative and qualitative indicators to develop a system of criteria and indicators to evaluate local employment policies.

Keywords: local employment policy, evaluation criteria, employment policy, local level.