



Toà soạn : Số 2 Đinh Lễ, Hoàn Kiếm, Hà Nội

Telephone : 84-4-38 240601

Fax : 84-4-38 269733

Email : bantin@ilssa.org.vn

Website : www.ilssa.org.vn

NỘI DUNG

Tổng Biên tập:
TS. NGUYỄN THỊ LAN HƯƠNG

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

Trưởng ban Biên tập:
Ths. THÁI PHÚC THÀNH

Ủy viên ban Biên tập:
TS. BÙI TÔN HIỂN
Ths. NGUYỄN THỊ LAN

Trình bày:
ThS. PHẠM THỊ BẢO HÀ

Nghiên cứu trao đổi

1. Quản lý nhà nước về lao động thời kỳ hậu khủng hoảng kinh tế toàn cầu – *PGS.TS. Nguyễn Bá Ngọc* tr. 4
2. Vai trò của nhà nước đối với sự phát triển của thị trường lao động Việt Nam – *ThS. Trần Thị Thu Hương* tr.12
3. Thông tin thị trường lao động thành phố Vinh qua kết quả điều tra lặp lại – *CN. Nguyễn Thị Huyền, Th.s Nguyễn Huyền Lê* tr.21
4. Phân tích thị trường lao động Hưng Yên và Bắc Ninh – *ThS. Phạm Minh Thu, ThS. Phạm Thị Bảo Hà* tr.27
5. Một số đánh giá về chất lượng lao động Việt Nam – *ThS. Nguyễn Bích Ngọc* tr.42
6. Một số vấn đề về cơ sở dữ liệu bảo hộ lao động trong lĩnh vực nông nghiệp – *CN. Lưu Thị Thanh Quế* tr.54
7. Một số giải pháp thúc đẩy xã hội hóa công tác an toàn vệ sinh lao động trong lĩnh vực đánh bắt thủy sản – *ThS. Nguyễn Văn Dư, CN. Cao Thị Minh Hữu* tr.59

Giới thiệu sách tr.64



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

CONTENT

Editor in Chief:
Dr. NGUYEN THI LAN HUONG

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

Head of editorial board:
M.A. THAI PHUC THANH

Members of editorial board:
Dr. BUI TON HIEN
M.A. NGUYEN THI LAN

Designer:
M.A. PHAM THI BAO HA

Research exchange

1. State management over labour issues after the period of global economic crisis – *Prof.Dr. Nguyễn Bá Ngọc* pg. 4
2. The role of Government for the development of the labour market – *MA. Trần Thị Thu Hương* pg.12
3. Labour market information of Vinh city from results of the repeat survey – *BA. Nguyễn Thị Huyền, MA. Nguyễn Huyền Lê* pg.21
4. Analisis of labour markets in Bac Ninh province and Hung Yen province – *MA. Phạm Minh Thu, MS. Phạm Thị Bảo Hà* pg.27
5. Some evaluation on the Vietnam labour quality – *MA. Nguyễn Bích Ngọc* pg.42
6. Some issues of the database of the labour protection in agriculture – *BA.Luu Thị Thanh Quế* pg.54
7. Some solution to promote the socialization of labour safety and hygiene in fishery – *MA.Nguyễn Văn Dư, BA.Cao Thị Minh Hữu* pg.59

Book Introduction

pg.64

Thư Tòa soạn

Hướng đến một thị trường lao động phát triển năng động, linh hoạt đã và đang trở thành mục tiêu của mỗi quốc gia để đảm bảo hài hòa mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế, phát triển doanh nghiệp và tiến bộ xã hội.

Để góp phần cung cấp thông tin về thị trường lao động và phát triển doanh nghiệp ở Việt Nam, Viện Khoa học Lao động và Xã hội xin gửi một số nghiên cứu của các chuyên gia trong lĩnh vực này tới các độc giả quan tâm. Chúng tôi hy vọng chuyên đề này sẽ giúp Quý độc giả có thêm những thông tin bổ ích.

Các nghiên cứu sẽ không tránh khỏi những thiếu sót, mọi ý kiến đóng góp của bạn đọc xin gửi về:

Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Số 2 Đinh Lễ, Hoàn Kiếm, Hà Nội

Telephone : 84-4-38240601

Fax :84-4-38269733

Email : bantin@ilssa.org.vn

Website : www.ilssa.org.vn

Xin trân trọng cảm ơn!

Ban biên tập

QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG THỜI KỲ HẬU KHỦNG HOẢNG KINH TẾ TOÀN CẦU

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

1. CÁC CHỨC NĂNG CỦA THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Trong một môi trường được quản lý tốt, *tính hiệu quả* và *tính công bằng* trên thị trường lao động cần đặt lên trên hết nhằm hướng tới mục tiêu: *việc làm đầy đủ, việc làm có năng suất* và *việc làm nhân văn*. Để đạt được các mục tiêu này thì thị trường lao động cần làm tốt ba chức năng¹:

- *Phân bố nguồn lực có hiệu quả*: bảo đảm người lao động tự do tìm được việc làm nhanh chóng, phù hợp với kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm và năng lực từng người; người sử dụng lao động cũng tự do tìm được người thích hợp với vị trí cần tuyển dụng cho nhu cầu sản xuất kinh doanh của mình.

- *Phân phối thu nhập công bằng*: gắn tiền lương với kết quả công việc và hiệu quả kinh doanh, công nhân được trả đúng theo giá thị trường và theo cơ chế thương lượng, thỏa thuận về tiền lương.

- *Phân tán rủi ro*: có hệ thống an sinh xã hội và cơ chế hỗ trợ các nhóm yếu thế trên thị trường lao động, đặc biệt là bảo vệ người thất nghiệp, hạn chế đến tối thiểu việc mất thu nhập, tạo điều kiện để người thất nghiệp có thể tìm được việc làm nhanh chóng.

Thực hiện ba chức năng đã nêu sẽ trực tiếp làm tăng tổng sản phẩm xã hội, tăng thu nhập của cá nhân người lao động và

thoả mãn các nhu cầu về mặt xã hội, thực hiện ổn định xã hội gắn liền với tăng trưởng kinh tế. Ngược lại, tình trạng thất nghiệp lớn sẽ gây ra những hậu quả kinh tế - xã hội nghiêm trọng.

Các chức năng của thị trường lao động nhằm thực hiện mục tiêu cân bằng về lâu dài giữa cung và cầu lao động; chủ doanh nghiệp tìm được người phù hợp và sử dụng hợp lý sức lao động của họ; qua lao động người làm thuê nhận được thu nhập để thoả mãn những nhu cầu về kinh tế - văn hoá - xã hội. Các chức năng này được thực hiện chủ yếu thông qua quá trình thương lượng dưới sự tác động của nhiều chủ thể, đặc biệt là Nhà nước, công đoàn và giới chủ.

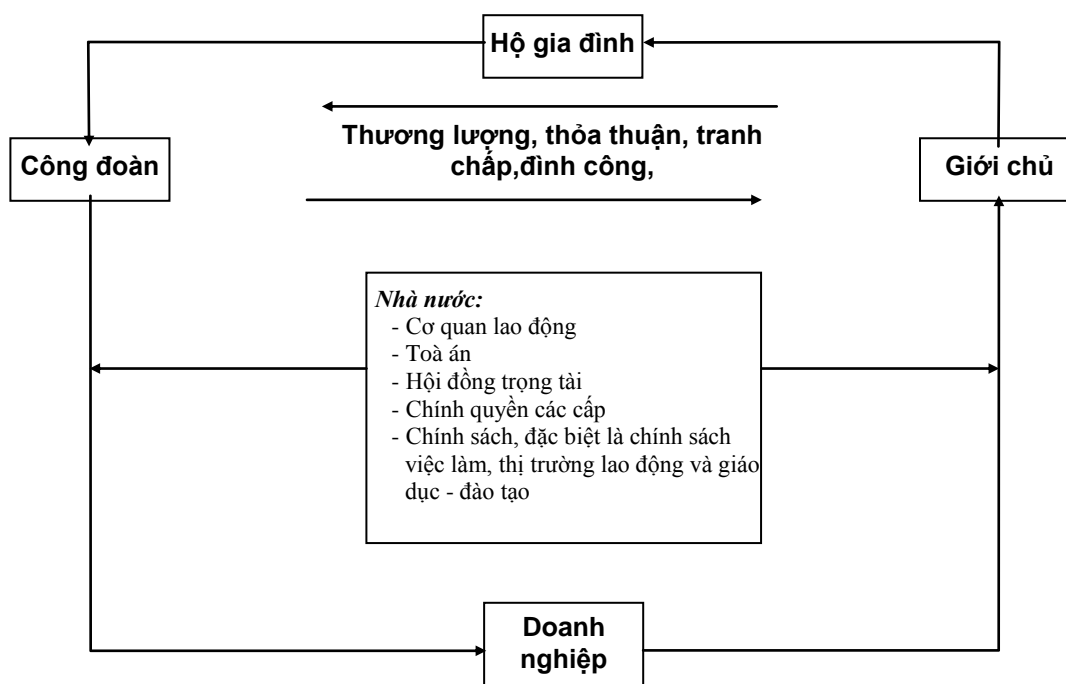
2. QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG

Nhà nước có vai trò là người tạo khung pháp lý và môi trường bình đẳng cho các chủ thể tham gia thị trường lao động hợp tác và phát huy tốt năng lực của mình, đồng thời Nhà nước còn trực tiếp đóng vai trò tổ chức để thị trường lao động phát triển, cụ thể là:

- Thể chế hoá, hoàn thiện cơ chế, chính sách về thị trường lao động; dự báo, xây dựng chiến lược, quy hoạch phát triển, chuyển dịch cơ cấu kinh tế và lao động theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập; xây dựng kế hoạch dài hạn, trung hạn, hàng năm về phát triển kinh tế - xã hội; xây dựng và thực hiện các chương trình trọng điểm quốc gia về phát triển phát triển nguồn nhân lực, dạy nghề, việc làm, tiền lương và các vấn đề về quan hệ lao động.

¹ ADB, *Labour Market in Asia: Promoting full, productive and decent employment*, ADB Manila Philippines 2005

Các chủ thể chính trên TTLĐ



- Bảo đảm việc thực thi luật pháp thông qua : tuyên truyền, phổ biến, nâng cao nhận thức về lao động, việc làm, thị trường lao động; theo dõi, kiểm tra, phân tích để hoàn thiện pháp luật; xây dựng quan hệ lao động hài hòa; giám sát và đánh giá... thanh tra, xử lý vi phạm pháp luật về lao động.

- Thiết lập và phát triển hệ thống cung cấp các dịch vụ công như: trợ giúp di chuyển lao động (kể cả việc bãi bỏ chế độ đăng ký hộ khẩu, trợ giúp về nhà ở, sinh hoạt văn hóa cho người lao động di cư, cung cấp tín dụng cho người nghèo...), giáo dục-đào tạo, hướng nghiệp, thông tin thị trường lao động, tư vấn, dịch vụ việc làm để thực hiện giao dịch kết nối cung-cầu trên thị trường lao động.

- Hỗ trợ các nhóm yếu thế và bảo đảm an sinh xã hội: cùng với quá trình chuyển đổi kinh tế, nhiều vấn đề kinh tế - xã hội phát sinh đòi hỏi vai trò an sinh xã hội của Nhà nước ngày càng lớn. Tái cơ

cấu kinh tế và thị trường lao động dẫn đến các rủi ro kinh tế, xã hội ngày càng đa dạng, phức tạp và có diện ảnh hưởng rộng; phân hóa xã hội ngày càng tăng, mức hưởng lợi từ tăng trưởng kinh tế giữa các nhóm dân cư chưa công bằng, nhất là với nhóm người nghèo, người dân tộc sống ở vùng sâu, vùng xa; các nhóm yếu thế ngày càng dễ bị tổn thương hơn do hạn chế về khả năng cạnh tranh trên thương trường; các dòng di chuyển lao động ngày càng mạnh... đặt ra thách thức ngày càng nặng nề đối với Nhà nước.

2.1. Vai trò của Nhà nước trong tạo dựng môi trường và khung khổ pháp lý cho thị trường lao động hoạt động

a) Ban hành cơ chế, chính sách, pháp luật vĩ mô hướng vào phát triển cầu lao động, tức là phát triển mạnh sản xuất kinh doanh và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế cao để tạo nhiều việc làm, nhất là việc làm có chất lượng và giá trị cao, việc làm bền vững, có tính nhân văn (decent

work) để tăng cầu lao động trên thị trường. Nói chung, Nhà nước có chức năng cơ bản là ổn định kinh tế vĩ mô; tạo lập khung khổ pháp luật bảo đảm đối xử công bằng giữa các chủ thể kinh tế và mọi người dân, tạo bầu không khí đầu tư lành mạnh huy động mọi nguồn lực cho phát triển kinh tế - xã hội để tạo nhu cầu về lao động ngày một cao.

b) Ban hành cơ chế, chính sách và luật pháp lao động hướng vào phát triển cung lao động, tức là phát triển và sử dụng hiệu quả vốn con người. Trong đó, quan trọng nhất là cơ chế, chính sách, luật pháp phát triển đào tạo, dạy nghề, tiền lương tối thiểu, bảo hiểm xã hội và các điều kiện làm việc khác. Đây chính là hệ thống cơ chế, chính sách, luật pháp, tạo lập các tiêu chuẩn lao động, tạo cơ chế đảm bảo cho thị trường lao động hoạt động khách quan và có hiệu quả, phân bổ hợp lý các nguồn lực, nhất là nguồn vốn con người.

c) Ban hành cơ chế, chính sách và luật pháp về quan hệ lao động, quy định về ký kết hợp đồng lao động cá nhân và thoả ước lao động tập thể, quy định các thiết chế, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động và đình công (hoà giải, trọng tài, toà án lao động). Đặc biệt là thiết lập thể chế thị trường lao động bảo đảm đối xử công bằng và hài hoà lợi ích giữa các bên trong quan hệ lao động, tiền lương của người lao động trả theo cơ chế thị trường và phụ thuộc vào quan hệ cung-cầu lao động nhưng trên cơ sở thương lượng, thỏa thuận giữa hai chủ thể chính trên thị trường lao động là người lao động và đại diện của họ là công đoàn và người sử dụng lao động và đại diện của họ.

d) Ban hành cơ chế, chính sách kịp thời xử lý những khuyết tật của thị trường và linh hoạt, nhạy bén chống đỡ

với những "cú sốc" từ bên trong cũng như bên ngoài: thiên tai, khủng hoảng kinh tế, thay đổi thị trường do khủng hoảng chính trị tại khu vực nào đó....

Hoạt động này của Nhà nước liên quan đến năng lực điều hành của bộ máy quản lý, nhất là trong xử lý các vấn đề phát sinh bất thường của thị trường lao động như:

- Tình trạng lao động dôi dư, nguy cơ mất việc làm hàng loạt do biến động của giá cả, doanh nghiệp bị phá sản, mất hợp đồng sản xuất sản phẩm (nhất là trong xuất khẩu), đặc biệt là trong thời kỳ suy thoái của kinh tế trong nước và tác động của khủng hoảng kinh tế từ bên ngoài...

- Tình trạng mất cân bằng cung- cầu lao động, nhất là thiếu lao động kỹ thuật nghiêm trọng do đào tạo, dạy nghề không đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động.

- Tình trạng biến động, di chuyển lao động ồ ạt do tăng trưởng nóng và tập trung vào một số ngành, lĩnh vực, vùng...

- Tình trạng tranh chấp lao động và đình công bột phát quy mô lớn.

Can thiệp của Nhà nước để xử lý các tình huống trên thường thông qua các cơ chế chính sách giải quyết tình thế hoặc thông qua các chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm, dạy nghề, chương trình lưới an toàn xã hội... Đặc biệt là thông qua các gói kích thích kinh tế và các chính sách thị trường lao động chủ động như chính sách đào tạo, đào tạo lại, chính sách việc làm công (xây dựng cơ sở hạ tầng và các công trình phúc lợi xã hội phục vụ cho nhu cầu địa phương, bảo vệ môi trường...) và chính sách việc làm có bù đắp (bù đắp chi phí cho những chủ sử dụng lao động thu hút thêm lao động thất nghiệp).

2.2. Vai trò của Nhà nước trong việc bảo đảm thực thi pháp luật

a) Tuyên truyền, phổ biến, nâng cao nhận thức xã hội về lao động, việc làm, thị trường lao động và trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp.

b) Theo dõi, phân tích thị trường lao động. Để quản lý được thị trường lao động, Nhà nước phải tổ chức hệ thống theo dõi, phân tích, nắm bắt sự biến động của thị trường lao động. Trong hoạt động theo dõi, phân tích, nắm bắt sự biến động của thị trường lao động, Nhà nước có vai trò tổ chức nhưng không cần thiết trực tiếp làm tất cả mà có thể chuyển giao hoặc ủy thác cho các đối tác xã hội thực hiện theo phương thức cung cấp dịch vụ công. Các công việc Nhà nước cần tập trung làm bao gồm:

- Ban hành hệ thống chỉ tiêu thị trường lao động thống nhất áp dụng trong phạm vi cả nước, hệ thống này cần mang tính so sánh được trong phạm vi khu vực và quốc tế.

- Thực hiện báo cáo hành chính về thị trường lao động.

- Đầu tư xây dựng cơ sở dữ liệu thông tin thị trường lao động (kể cả đầu tư điều tra cơ bản và chuyên đề thị trường lao động).

- Tiếp nhận thông tin thị trường lao động phục vụ cho hoạch định chính sách thị trường lao động; xử lý, can thiệp, điều tiết kịp thời thị trường lao động.

c) Thiết lập các thiết chế, tổ chức và xây dựng quan hệ lao động lành mạnh. Xây dựng quan hệ lao động hài hòa, nâng cao năng lực các chủ thể và cơ chế đối thoại xã hội, hoàn thiện cơ chế hai bên, ba bên trong thương lượng, thoả

thuận về quan hệ lao động, nhất là về việc làm, tiền lương trên thị trường lao động.

d) Thanh tra, kiểm tra thực hiện luật pháp liên quan đến thị trường lao động. Trong đó, thiết lập hệ thống thanh tra Nhà nước về lao động với sự tham gia kiểm tra, giám sát của tổ chức công đoàn và tự giám sát của doanh nghiệp.

2.3. Vai trò của Nhà nước trong cung cấp dịch vụ công hỗ trợ phát triển thị trường lao động

a) Cung cấp các dịch vụ công hỗ trợ cho di chuyển lao động

- Xóa bỏ rào cản về hành chính thông qua cung cấp các dịch vụ công liên quan đến thị trường lao động, nhất là vấn đề đăng ký hộ khẩu, tạm trú, tạm vắng, thuê và mua nhà để người lao động tự do di chuyển và tìm việc làm...

- Hỗ trợ đầu tư cho phát triển thị trường lao động ở vùng kinh tế thị trường chưa phát triển, vùng khó khăn, nhất là ở nông thôn, miền núi, khu vực phi kết cấu thông qua cơ chế, chính sách và đầu tư từ ngân sách Nhà nước.

b) Về phát triển cơ sở hạ tầng phục vụ cho hoạt động giao dịch của thị trường lao động:

- Phát triển mạng lưới các cơ sở dịch vụ đào tạo, dạy nghề;

- Phát triển hệ thống hướng nghiệp;

- Cung cấp thông tin thị trường lao động, chỗ làm việc trống, dự báo cung-cầu lao động;

- Cung cấp dịch vụ tư vấn, giới thiệu việc làm và cung ứng lao động...

Hệ thống các cơ sở dịch vụ này phải đảm bảo các điều kiện quy định của pháp luật về cung cấp dịch vụ công trên thị trường lao động, Nhà nước có trách

nhiệm đầu tư vào phát triển hệ thống cơ sở hạ tầng này.

2.4. Vai trò của Nhà nước trong việc hỗ trợ các nhóm yếu thế, bảo đảm an sinh xã hội²

a) Xây dựng và thực hiện hệ thống an sinh xã hội hướng tới bao phủ toàn bộ người dân; phát triển hệ thống chính sách an sinh xã hội đa dạng, nhiều tầng lớp (từ phòng ngừa, hạn chế đến giảm thiểu các rủi ro), bảo đảm mức sống tối thiểu cho người dân.

b) Phát triển hệ thống an sinh xã hội chú trọng đến các nhóm đối tượng dễ bị tổn thương, bao gồm: người nghèo, người dân ở các vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc miền núi, lao động nông thôn, khu vực phi chính thức, lao động thất nghiệp, người khuyết tật, người lao động di cư.

c) Nâng cao năng lực tự an sinh của người dân thông qua các chính sách hỗ trợ gián tiếp để phát triển kinh tế, giảm nghèo bền vững, kết hợp với tăng cường chính sách trợ giúp trực tiếp đối với nhóm đối tượng không có khả năng tự bảo đảm an sinh.

d) Nhà nước giữ vai trò chủ đạo trong việc xây dựng và tổ chức thực hiện an

sinh xã hội, đồng thời mở rộng sự tham gia của các đối tác xã hội thông qua các cơ chế khuyến khích, thu hút sự tham gia của các đối tượng vào cung cấp dịch vụ an sinh xã hội. Phát huy vai trò và trách nhiệm của cá nhân, hộ gia đình, người lao động, doanh nghiệp và cộng đồng trong việc thực hiện các mục tiêu an sinh xã hội.

3. THÁCH THỨC QUẢN LÝ TRONG THỜI KỲ HẬU KHỦNG HOẢNG KINH TẾ TOÀN CẦU

3.1. Hệ quả của những mô hình tăng trưởng không bền vững

Khủng hoảng kinh tế toàn cầu đã làm bộc lộ những yếu kém về mô hình tăng trưởng và chất lượng của nguồn nhân lực. Mặc dù kinh tế toàn cầu đang hồi phục nhờ những nỗ lực của cộng đồng thế giới, nhưng hồi phục kinh tế còn quá mỏng manh. Những thách thức đối với thị trường lao động trong dài hạn như hệ thống tài chính yếu kém, tăng trưởng không tạo thêm việc làm, thất nghiệp và thiếu việc làm tồn tại dai dẳng, số người nghèo và cận nghèo tăng lên và quy mô rộng khắp của việc làm phi chính thức dễ bị tổn thương... vẫn chưa được giải quyết. Bên cạnh quá trình phát triển và hội nhập kinh tế quốc tế, đa số các nước đều đang phải đối mặt với những thách thức mới, đó là tình trạng già hoá dân số, suy thoái môi trường, biến đổi khí hậu và khả năng thích nghi với điều kiện khoa học công nghệ thay đổi nhanh chóng.

3.2. Yêu cầu thay đổi mô hình tăng trưởng

Một thực tế trong ba thập kỷ qua cho thấy: tăng trưởng kinh tế (ở cả các nước phát triển và đang phát triển) thường đi kèm với gia tăng bất bình đẳng, người lao động không được hưởng xứng đáng với những thành quả của tăng trưởng do chính

² Theo Dự thảo Chiến lược an sinh xã hội thời kỳ 2020 của Việt Nam thì năm nguyên tắc cơ bản của an sinh xã hội là: *toàn dân*, mọi người dân có quyền và nghĩa vụ tham gia hệ thống ASXH; *chia sẻ*, dựa trên cơ chế phân phối lại thu nhập giữa các nhóm dân cư trong một thể hệ và giữa các thể hệ, giữa nhà nước, doanh nghiệp, hộ gia đình và cá nhân; *công bằng và bền vững*, gắn trách nhiệm với quyền lợi, giữa đóng góp và hưởng lợi của các thành viên tham gia hệ thống; *tăng cường trách nhiệm các chủ thể*, thúc đẩy nỗ lực của cá nhân, doanh nghiệp và Nhà nước trong việc bảo đảm an sinh; *tập trung hỗ trợ* người nghèo đói, đối tượng dễ bị tổn thương, bảo đảm mức sống tối thiểu cho họ khi gặp rủi ro, suy giảm hoặc mất thu nhập tạm thời hay vĩnh viễn

họ tạo ra, tốc độ tăng tiền lương và thu nhập thực tế thường thấp³. Các nhà nghiên cứu trên thế giới chỉ ra nguyên nhân chính của khủng hoảng tài chính và kinh tế toàn cầu vừa qua xuất phát từ *mô hình tăng trưởng không công bằng*. Trong thời kỳ tăng trưởng, không công bằng trong thu nhập⁴ dẫn đến: ở các nước phát triển, nợ khu vực tư nhân tăng cao do người dân các nước này đầu tư vào bất động sản và tiêu dùng dựa vào tiền vay “dưới chuẩn” tạo nên các bong bóng tài sản; trong khi đó tại các nước đang phát triển, nhu cầu nội địa giảm sút đã khiến các nước này tăng cường xuất khẩu một số sản phẩm chủ lực sang các nước phát triển. Vòng xoáy của nợ nần trong bản thân các nước và giữa các nước đã dẫn đến cuộc khủng hoảng tài chính và kinh tế toàn cầu giai đoạn 2007-2009, hậu quả của cuộc khủng hoảng này kéo dài hàng chục năm. Triết lý phát triển mới đặt ra yêu cầu về *mô hình tăng trưởng công bằng*. Đó là, tăng trưởng công bằng đặt con người vào vị trí trung tâm, cho phép mọi người tham gia vào quá trình tăng trưởng, công hiến và hưởng thụ những thành quả của tăng trưởng kinh tế. Tăng trưởng nhanh, không nghi ngờ gì, là một yêu cầu khách quan nhưng phải bền vững, phải dựa trên sự phát triển rộng khắp của mọi ngành, mọi khu vực và bao gồm mọi

người với các cơ hội kinh tế bình đẳng cho cá nhân cũng như cho doanh nghiệp. Tăng trưởng công bằng định hướng cho việc hoạch định chính sách tạo nhiều việc làm với thu nhập, năng suất cao và giải quyết tốt các vấn đề xã hội thông qua đầu tư vào giáo dục, đào tạo và các lưới an sinh xã hội. Tăng thu nhập của người lao động và phát triển nguồn nhân lực có ý nghĩa quyết định trong thực hiện mục tiêu tăng trưởng công bằng; việc làm phải tạo ra ngày càng nhiều hơn với chất lượng tốt hơn, các lưới an sinh xã hội cần được hoàn thiện và chất lượng giáo dục- đào tạo cần được nâng cao để thực hiện các mục tiêu phát triển bởi con người, do con người và mang lại lợi ích cho mọi người. Một chiến lược *tăng trưởng công bằng bao hàm việc theo đuổi mục tiêu tăng trưởng kinh tế đồng thời với việc bình đẳng về cơ hội cho mọi người để có việc làm và thăng tiến nghề nghiệp*⁵.

4. BÀI HỌC RÚT RA TỪ KINH NGHIỆM CÁC NƯỚC

Các nước trên thế giới đã có những phản ứng khác nhau để hạn chế tác động xấu của khủng hoảng tài chính và kinh tế toàn cầu và khôi phục quá trình tăng trưởng. Tùy thuộc vào điều kiện và năng lực từng nước, các biện pháp đưa ra đã mang lại những kết quả nhất định, những khu vực và các nước tương đối thành công bao gồm: khu vực Đông-Đông nam Á và Mỹ Latin, trong đó nổi bật là những nền kinh tế mới nổi như Trung Quốc, Braxin, Ấn Độ, Indônêxia. Sau đây là những bài học rút ra từ kinh nghiệm các nước.

Thứ nhất, ưu tiên duy trì, mở rộng việc làm và thực hiện các chính sách kinh

³ Ở Mỹ thời kỳ 2000-2006, tốc độ tăng tiền lương thực tế chỉ đạt 0,3% năm trong khi tốc độ tăng năng suất lao động đạt 2,5% năm trong cùng thời kỳ- *ILO, The Global Crisis: Causes, responses and challenges*, Geneva 2011, tr.10.

⁴ Thể hiện qua sự giảm sút của tổng tiền lương tính theo GDP qua các năm, dẫn chứng các trường hợp của Mỹ 67,5%, 68,7% và 66,7% của năm 1995, 2000 và 2008; Nhật 63,7%, 61,7% và 56,9%; Hàn Quốc 83%, 76,6% và 76,5%; Trung Quốc 52,5%, 51,9% và 39,7% trong các năm tương ứng- *The Global Crisis: Causes, responses and challenges*, Geneva 2011, tr.11.

⁵ Tuyên bố chung Hội nghị Bộ trưởng Phát triển nguồn nhân lực APEC lần thứ 5, 16-17/9/2010 tại Bắc Kinh- Trung Quốc.

tế vĩ mô tiền việc làm. Việc làm không chỉ có ý nghĩa quan trọng đối với con người như là một phương tiện để sống mà còn là một cách thức cơ bản để mọi người tham gia vào xã hội với tư cách một cá nhân đầy đủ và cần được tôn trọng. Các chính sách kinh tế vĩ mô tiền việc làm là công cụ cơ bản để phục hồi kinh tế, để tăng trưởng nhanh, công bằng và bền vững; tạo việc làm cần được ưu tiên trong các mục tiêu kinh tế vĩ mô cả dưới góc độ số lượng và chất lượng; các chính sách đều cần hướng tới khả năng có việc làm, việc làm năng suất cao và huy động sự tham gia hiệu quả của lực lượng lao động. Để tạo nhiều việc làm và có chất lượng đòi hỏi phải tăng nhu cầu về lao động và cải thiện chất lượng của cung lao động. Mọi người cần tìm và được dẫn dắt bởi nhiều kênh việc làm, cần tạo nhiều cơ hội cho thanh niên, phụ nữ, lao động cao tuổi, người tàn tật và những người lao động nghèo. Trong các nước đang phát triển và với ngay cả nhiều nước phát triển thì *một số kênh tạo việc làm có hiệu quả bao gồm củng cố, mở rộng cơ sở hạ tầng để thu hẹp khoảng cách phát triển, tập trung đầu tư cho khu vực nông thôn- nông nghiệp, kích cầu nội địa, thúc đẩy hội nhập kinh tế vùng và phát huy tinh thần doanh nhân, hỗ trợ phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa*⁶. Để tạo ra một thị trường lao động linh hoạt, hiệu quả và công bằng thì một hệ thống dịch vụ việc làm mạnh và hiệu quả của Nhà nước và một hệ thống thông tin thị trường lao động với đầy đủ các

công cụ thu thập, xử lý, phân tích, phổ biến và sử dụng hợp lý có vai trò quan trọng, chúng không chỉ gắn kết cung - cầu lao động mà còn là công cụ đắc lực phục vụ cho nhu cầu hội nhập xã hội.

Thứ hai, hoàn thiện các lưới an sinh xã hội, củng cố hệ thống bảo trợ xã hội và trợ giúp việc làm cho các nhóm dễ bị tổn thương như là một phương thức tự ổn định có hiệu quả. Các lưới an sinh xã hội có vai trò quan trọng trong đối phó với các vấn đề xã hội trong khủng hoảng và là hệ thống trợ giúp có hiệu quả cho các nhu cầu của các nhóm dễ bị tổn thương trong quá trình phục hồi và tăng trưởng. Các biện pháp như hỗ trợ khu vực không chính thức, hỗ trợ tham gia bảo hiểm thất nghiệp (với một số nước có điều kiện có thể là kéo dài thời gian hưởng và tăng mức hưởng trợ cấp thất nghiệp), xây dựng các chương trình việc làm công khản cấp⁷, hỗ trợ tham gia bảo hiểm y tế, bảo đảm sức mua thực tế của lương hưu, trợ cấp tiền mặt kịp thời cho người nghèo... đóng vai trò như cơ chế tự ổn định kinh tế- xã hội, góp phần làm gia tăng nhu cầu, kéo theo sự tham gia đầy đủ của các tầng lớp xã hội và tạo khả năng cho mọi người nắm bắt các cơ hội của thị trường cũng như chia sẻ lợi ích công bằng từ quá trình tăng trưởng. Nhà nước cần đảm bảo cung cấp các dịch vụ xã hội cơ bản (giáo dục cơ bản, chăm sóc sức khỏe cơ bản, dịch vụ dân số và kế hoạch hóa gia đình, nước sạch và vệ sinh môi trường) cho tất cả mọi người và gắn với các chính sách việc làm, chính sách bình đẳng giới để đóng góp vào quá trình di chuyển, phân bố lao động hiệu quả và tạo thêm nhiều việc làm.

⁶ Ấn Độ là một ví dụ về thành công trong sử dụng gói kích thích kinh tế 8,1 tỷ USD, tương đương 1,9% GDP, vào tháng 2/2009 để kích cầu nội địa qua giảm thuế thu nhập cá nhân (31,8% gói kích thích), đầu tư vào cơ sở hạ tầng (17,8% gói kích thích), hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và mở rộng an sinh xã hội- ILO, *The Global Crisis: Causes, responses and challenges*, Geneva 2011, tr.147-148.

⁷ Chile lập Quỹ Dự phòng Thất nghiệp sử dụng vào các chương trình việc làm công khản cấp khi tỷ lệ thất nghiệp bằng hoặc vượt quá 10%- ILO, *The Global Crisis: Causes, responses and challenges*, Geneva 2011, tr.27.

Thứ ba, nâng cao năng lực của con người và chuẩn bị lực lượng lao động cho phục hồi kinh tế và tăng trưởng. Đề đối phó với các thách thức về già hoá dân số, cạnh tranh toàn cầu và thay đổi công nghệ, các nước đã huy động và sử dụng đầy đủ hơn các tiềm năng để phát triển nguồn lực con người⁸. Giáo dục cơ bản cho mọi người là nền tảng để phát triển kỹ năng hơn nữa. Mọi nước, mọi khu vực đều phải tập trung phát triển và nâng cao chất lượng của giáo dục, của hệ thống học tập suốt đời và phát triển kỹ năng nhằm cung cấp kiến thức, kỹ năng và năng lực thực hiện thế kỷ 21 cho mọi người. Cần sự liên kết chặt chẽ giữa các cơ quan chính phủ với khu vực tư nhân, với doanh nghiệp, các tổ chức xã hội và các cơ sở đào tạo để gắn kết tốt hơn sản phẩm của những cơ quan giáo dục đào tạo với nhu cầu của người sản xuất.

Thứ tư, hoàn thiện chính sách tiền lương tối thiểu và chính sách phân phối thu nhập. Thực tế quá trình hồi phục và phát triển ở các nước cho thấy: những nước thắng lợi là những nước theo đuổi mô hình tăng trưởng được dẫn dắt bởi tiền lương (thu nhập của người lao động)⁹ chứ

không phải bằng việc duy trì bất bình đẳng cao¹⁰. Bởi vì, lý thuyết “tiền lương hiệu quả” và thực tiễn phát triển của các nước đã chứng minh rằng, thu nhập của người lao động được nâng cao sẽ tác động làm: a) Tăng hiệu quả sử dụng năng lực của người lao động; b) Tăng năng suất lao động (do thay đổi công nghệ và tổ chức sản xuất hiệu quả hơn); c) Thúc đẩy sáng kiến và ứng dụng tiến bộ kỹ thuật. Mô hình phân phối công bằng dựa trên ba nền tảng cơ bản: chính sách tiền lương tối thiểu đảm bảo sức mua thực tế của những người thu nhập thấp, chính sách tái phân phối thu nhập tích cực theo hướng bảo đảm mức tăng tiền lương thực tế theo kịp mức tăng năng suất lao động và sử dụng hiệu quả cơ chế đối thoại xã hội để các bên “cùng thắng” khi chia sẻ lợi ích xã hội trong quá trình tăng trưởng.

Khủng hoảng tài chính và kinh tế toàn cầu đã để lại những hậu quả không lường, các bài học trong quản lý nhà nước về lao động của các nước thời kỳ hậu khủng hoảng có ý nghĩa to lớn với Việt Nam, chúng ta cần tiếp tục tổng kết, nghiên cứu và triển khai đồng bộ các giá pháp kinh tế-xã hội nhằm khôi phục đà tăng trưởng và phát triển bền vững đất nước.

⁸ Ấn Độ ban hành đạo luật có tính bước ngoặt khi coi đi học miễn phí là quyền cơ bản của mọi trẻ em trong độ tuổi 6-14; Mala xia đề ra Chiến lược tăng trưởng mới với việc đặt ra mục tiêu trở thành quốc gia phát triển vào năm 2020 nhờ nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; Singapore thành lập Hội đồng quốc gia về năng suất và giáo dục suốt đời và dành hơn 10% ngân sách cho tăng năng suất lao động và phát triển kỹ năng- *ILO, The Global Crisis: Causes, responses and challenges*, Geneva 2011, tr.42.

⁹ Brazil là một ví dụ về nền kinh tế mới nổi khá thành công trong quá trình hồi phục và tăng trưởng bền vững (GDP bị âm trong các quý I,II,III 2009 nhưng quý IV 2009 tăng 4,3% và quý I 2010 tăng 9%) đã tăng tiền lương tối thiểu 12% trong năm 2009 trong khi tỷ lệ lạm phát năm 2008 là 5,4% và kết quả là lạm phát năm 2010 cũng chỉ tăng 2,5% -

ILO, The Global Crisis: Causes, responses and challenges, Geneva 2011, tr.29.

¹⁰ Các chỉ tiêu để đánh giá sự bất bình đẳng trong thu nhập thường sử dụng là: hệ số Gini về phân phối tiền lương, chênh lệch thu nhập giữa 10% của nhóm cao nhất và thấp nhất, chênh lệch tiền lương theo giới, tỷ trọng người có tiền lương thấp (tiền lương thấp hơn 2/3 mức lương trung vị của quốc gia) trong tổng việc làm... Người bị bất bình đẳng về thu nhập thường chiếm đa số trong xã hội, họ thường là người làm công ăn lương, phụ nữ, lao động không kỹ năng, thanh niên, lao động nhập cư với tiền lương thấp; theo dạng doanh nghiệp và vị thế hợp đồng thì thường bao gồm những người làm việc trong các doanh nghiệp nhỏ yếu thế và hợp đồng lao động ngắn hạn.

Vai trò của Nhà nước đối với sự phát triển của thị trường lao động Việt Nam

Ths. Trần Thị Thu Hương

Ban Pháp luật – Viện Quản lý kinh tế Trung Ương

Trên thế giới, xu hướng đổi mới chung vai trò của Nhà nước là Nhà nước không nên chỉ tập trung vào công việc quản lý, mà nên đóng vai trò là người tạo lập, khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi và công bằng để các thành viên của xã hội phát huy khả năng, tự phát triển. Ở Việt Nam, vai trò của Nhà nước cũng đang dần hoàn thiện theo hướng Nhà nước can thiệp vào thị trường thông qua luật pháp, chính sách, cơ chế và các công cụ điều tiết.

Thời gian qua, trong quá trình phát triển thị trường lao động ở Việt Nam, Nhà nước đã thể hiện tốt hơn vai trò điều hành của mình, giảm dần sự can thiệp trực tiếp vào quan hệ lao động, chỉ giữ lại vai trò chủ yếu là xây dựng và ban hành, theo dõi thực thi pháp luật, chính sách về thị trường lao động, về quản lý nguồn nhân lực, hướng dẫn các bên xây dựng mối quan hệ lao động hài hoà và ổn định. Bài viết này sẽ tập trung phân tích những ưu điểm, tồn tại và đồng thời đề xuất một số định hướng giải pháp nhằm nâng cao hơn nữa vai trò của nhà nước trong việc thúc đẩy thị trường lao động Việt Nam phát triển hiệu quả theo ba nội dung sau: (i) Bảo đảm khung khổ pháp lý, chính sách thuận lợi cho thị trường lao động hoạt động hiệu quả; (ii) Đổi mới quản lý nhà nước nhằm đảm bảo thực hiện có hiệu quả chính sách thị trường lao động; và (iii) Thực hiện vai trò ‘bà đỡ’ hỗ trợ trực tiếp cho thị trường lao động.

1. Tạo dựng khung khổ pháp lý, chính sách thuận lợi cho thị trường lao động hoạt động

** Sự đổi mới trong hệ thống văn bản pháp luật*

Sau hơn hai thập kỷ chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, Việt Nam đã chứng kiến nhiều đổi mới về chất trong quan điểm và cách nhìn nhận về thị trường lao động. Các đổi mới mang tính quan điểm này đã lần lượt được thể chế hoá trong một số văn bản pháp lý quan trọng. Trước hết đó là Bộ Luật lao động (ban hành năm 1994 và sửa đổi, bổ sung qua các năm 2002, 2004 và 2006)¹¹, Luật Bảo hiểm xã hội¹², Luật dạy nghề (2006), Luật người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (2006), Luật Cư trú (2007) và các Nghị định, Thông tư liên quan tới lao động, thị trường lao động và việc làm. Các văn bản pháp luật này đã tạo nền tảng pháp lý, chính sách tương đối toàn diện cho thị trường lao động qua các *quy định về quyền tự do tìm việc làm và quyền lựa chọn người lao động* (hai yếu tố cơ bản tạo ra quan hệ cung - cầu cho thị trường lao động), *quyền thỏa thuận, thương lượng, ký kết hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể* (yếu tố xác lập

¹¹ Lần sửa đổi, bổ sung Bộ Luật lao động năm 2006 chủ yếu tập trung vào sửa đổi Chương 14 về quan hệ lao động.

¹² Bước tiền của Luật Bảo hiểm xã hội (2006) là việc mở rộng sự tham gia của khu vực phi chính thức vào hệ thống bảo hiểm xã hội và ban hành chế độ bảo hiểm thất nghiệp.

sự bình đẳng trong quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động), *các chế độ về tiền lương, thu nhập, trợ cấp* (các nhân tố chi phối, ảnh hưởng tới quyết định mua và bán sức lao động). Nhờ đó, sức lao động được giải phóng, người lao động được quyền tự do tìm kiếm việc làm hoặc chủ động tạo việc làm cho mình và cho người khác, kể cả ngoài phạm vi lãnh thổ của Việt Nam.

** Một số tồn tại liên quan tới hệ thống văn bản pháp luật*

Nhìn chung, các chính sách phát triển thị trường lao động hiện vẫn chưa theo kịp yêu cầu phát triển kinh tế trong nước và hội nhập kinh tế quốc tế. Trước hết, chưa tạo lập được cơ chế, điều kiện và môi trường để hình thành giá cả tiền công lao động thực sự trên thị trường lao động. Mặc dù, các quy định pháp luật về đổi mới cơ chế tiền lương đã theo hướng giao quyền tự chủ cho doanh nghiệp trong xác định chi phí tiền lương và trả lương cho người lao động dựa trên cơ sở năng suất lao động, không hạn chế mức thu nhập tối đa đối với người lao động chuyên môn, kỹ thuật cao, các tài năng có nhiều cống hiến vào hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Tuy vậy, thực tế cho thấy tiền lương/tiền công chưa đảm bảo người hưởng lương sống chủ yếu bằng lương. Một bộ phận đáng kể người lao động có thu nhập ngoài lương chiếm tỷ trọng lớn trong tổng thu nhập, làm cho quan hệ tiền lương bị méo mó.

Hiện tại, các quy định trong hệ thống thang bảng lương khu vực nhà nước còn rườm rà và phức tạp; hệ thống thang bảng lương trong khu vực DNNN do Nhà nước quy định chưa phù hợp với điều kiện sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Bên cạnh đó, do chưa xây dựng được cơ chế đối thoại xã hội về tiền

lương, nên nhiều doanh nghiệp (đặc biệt doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài) thường sử dụng mức lương tối thiểu Nhà nước quy định làm mốc tham chiếu trả lương cho người lao động. Rất ít doanh nghiệp xây dựng bảng lương, thang lương dựa trên mức cải thiện về năng suất lao động và hiệu quả sản xuất của doanh nghiệp.

Quy định về mức tiền lương tối thiểu mặc dù đã được điều chỉnh liên tục và với tốc độ tăng khá nhanh, song thực tế mới chỉ đáp ứng 60-65% nhu cầu cơ bản của người lao động và rất gần với ngư

ư

Thứ hai, mặc dù Luật Cư trú cùng với các chính sách tự do hoá di cư, chính sách phát triển đô thị, các vùng kinh tế trọng điểm,... đã có tác động tích cực, kích thích sự di chuyển lao động trong phạm vi nội địa, đặc biệt là dòng di cư từ nông thôn ra thành thị, đến các trung tâm kinh tế, thương mại, khu công nghiệp tập trung. Tuy vậy, việc di chuyển lao động vẫn phần lớn mang tính chất tạm thời và còn nhiều vướng mắc. Nguyên nhân là do chế độ hộ khẩu vẫn tiếp tục gây ra nhiều sự phân biệt đối xử với người lao động di cư, đặc biệt rõ nhất là những phân biệt đối xử trong tiếp cận cơ hội việc làm, cơ hội tín dụng, hưởng thụ các dịch vụ y tế, giáo dục cho bản thân người lao động và gia đình họ.

Ngoài ra, các văn bản quy phạm pháp luật cũng đã quy định quyền tự do tìm việc làm và tự do lựa chọn người lao động, tuy vậy, tình trạng “*khập khểnh*”, mất cân bằng cung-cầu lao động hiện nay còn khá lớn, đặc biệt ở các khu sản xuất tập trung và các vùng kinh tế động lực. Có một thực tế không khó nhận ra, đó là cung lao động giản đơn quá lớn¹³, trong khi đó cung lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao lại rất thiếu, vì vậy nhiều công việc vẫn phải thuê lao động nước ngoài. Bên cạnh đó, mức tăng việc làm (cầu lao động) thời gian qua vẫn chưa tương xứng với tốc độ tăng trưởng kinh tế. Nói một cách khác, tăng trưởng chưa giúp tạo ra nhiều việc làm cho xã hội. Nguyên nhân chính của tình trạng này, bên cạnh việc cần xem xét lại chất lượng đào tạo/đào tạo nghề tại các cơ sở đào tạo, tại doanh nghiệp, cũng cần rà soát lại các chính sách hiện hành, đặc biệt là cần đưa ra cơ chế, công cụ khuyến khích mới nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và tăng cường tỷ lệ lao động qua đào tạo. Chính sách khuyến khích phát triển thị trường lao động trình độ cao nhằm thu hút nhân tài, thu hút lao động trình độ cao trong nước và nước ngoài còn thiếu.

Thứ ba, khuôn khổ luật pháp ở Việt nam thời gian qua đã được điều chỉnh theo hướng vươn tới một thị trường lao động linh hoạt hơn. Quyền, lợi ích và nghĩa vụ của mỗi bên cũng được xác định rõ, trong đó, quan hệ giữa người lao động và chủ sử dụng lao động là dựa trên cơ sở *thương lượng tự nguyện, bình*

đẳng, hợp tác và tôn trọng quyền, lợi ích của mỗi bên. Tuy nhiên, các quy định pháp luật này dường như vẫn chưa đủ mạnh, chưa tạo điều kiện phát triển mối quan hệ lao động hài hoà giữa các bên. Quan hệ lao động (giữa một bên là đại diện người lao động và một bên là đại diện chủ sử dụng lao động) còn mang tính hình thức, mới chỉ thể hiện ở mức độ bằng luật, chưa mang tính thực tiễn. Mối quan hệ hợp tác trên cơ sở đối thoại, chia sẻ thông tin, tham vấn, và thương lượng chưa trở thành thông lệ, đặc biệt ở khu vực tư nhân. Các doanh nghiệp thuộc khu vực ngoài quốc doanh và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài thường ký *hợp đồng lao động* ngắn hạn, nên nhiều lao động không những không được hưởng các quyền lợi theo luật định, mà còn bị đặt trong tình trạng luôn luôn lo lắng vì có thể bị mất việc.

2. Vai trò quản lý nhà nước nhằm đảm bảo thực hiện có hiệu quả chính sách thị trường lao động

Hiện nay, vai trò quan trọng nhất về quản lý nhà nước đối với thị trường lao động được giao cho Bộ Lao động-Thương binh - Xã hội.

Bộ LĐ-TB-XH là cơ quan Chính phủ có ảnh hưởng lớn nhất đối với vấn đề hình thành và vận hành thị trường lao động, chịu trách nhiệm quản lý nhà nước về việc làm, dạy nghề, lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, an toàn lao động... Những năm gần đây, Bộ đã thực hiện nhiều đổi mới, đặc biệt là có những thay đổi về chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu các bộ phận hợp thành của Bộ, ví dụ: hình thành Cục quản lý lao động ngoài nước, Trung tâm quốc gia dự báo và thông tin thị trường lao động, Tổng cục Dạy nghề, Trung tâm Hỗ trợ phát triển Quan hệ lao động... Đồng thời, tùy thuộc

¹³ Năm 2009, khoảng 18,3% lực lượng lao động chưa biết chữ và chưa tốt nghiệp tiểu học. Số lao động tốt nghiệp phổ thông trung học mặc dù có xu hướng tăng lên, tuy nhiên năm 2009, mới đạt tỷ lệ 25,6% (tham khảo thêm Đề án “Phát triển thị trường lao động Việt Nam giai đoạn 2011-2020”- dự thảo lần 4)

vào tính chất đặc thù của từng chương trình, dự án mà các bộ phận khác trong Bộ Lao động-thương binh và xã hội (ví dụ các bộ phận có chức năng nghiên cứu và triển khai) cũng có phần đóng góp, chẳng hạn, hình thành Ban điều hành chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm, về giáo dục, dạy nghề.... Những bộ phận này cũng có ảnh hưởng rất lớn đến động thái của thị trường lao động. Các Sở/ phòng LĐ-TB-XH ở cấp tỉnh và huyện hiện đang được giao phó thực hiện chức năng điều phối, thực hiện các chính sách liên quan tới thị trường lao động tại các địa phương theo sự phân công, phân cấp của Bộ LĐTB&XH.

Mặc dù vậy, vai trò quản lý của Nhà nước về lao động ở một số khâu vẫn còn nhiều hạn chế và bất cập. Quản lý xuất khẩu lao động, quản lý đào tạo, dạy nghề và công tác hài hòa quan hệ lao động giữa hai bên (người lao động và người sử dụng lao động) là một trong những khâu gây nhiều tranh cãi. *Đối với công tác quản lý xuất khẩu lao động*: các yếu kém có thể thấy rõ nhất là số lượng các bộ thiếu, trình độ và năng lực của cán bộ quản lý lao động xuất khẩu, đặc biệt là năng lực giải quyết các tranh chấp phát sinh còn yếu. Điều này đã ảnh hưởng tiêu cực đến việc mở rộng sự tiếp cận và đa dạng hóa thị trường xuất khẩu lao động, làm giảm hiệu lực của các biện pháp về bảo vệ quyền lợi của người lao động ở nước ngoài. *Đối với công tác quản lý đào tạo, dạy nghề*, hiện nay có hai cơ quan quản lý Nhà nước cùng đảm nhiệm vai trò quản lý nhà nước về đào tạo, dạy nghề, đó là Bộ Giáo dục-Đào tạo và Bộ Lao động-Thương binh và xã hội. Do cơ chế phối hợp giữa hai Bộ còn lỏng lẻo, thiếu tính hợp tác, vì vậy việc quản lý đào tạo, dạy nghề còn có nhiều bất cập. *Đối với công tác hài hòa quan hệ hai*

bên: Hiện nay, cơ chế ba bên của Việt Nam mới chỉ ở giai đoạn sơ khai, chủ yếu được hình thành ở cấp quốc gia, còn mang nhiều tính “tình thế” hơn là tính hệ thống. Ở cấp vùng và các địa phương còn chưa có các cơ chế này. Hơn nữa, ngay ở cấp quốc gia, mặc dù đã thành lập Ủy ban quan hệ lao động¹⁴, nhưng cơ cấu tổ chức còn chưa hợp lý, thành phần các bên tham gia còn quá thiên lệch về phía đại diện Chính phủ. Theo quy định hiện hành, bộ máy giúp việc cho Ủy ban là bộ máy của Bộ Lao động-thương binh và xã hội, vì vậy khó tránh khỏi các quyết định của Ủy ban sẽ mang quan điểm và cách nhìn của Chính phủ. Điều này sẽ làm giảm vai trò của cả bên đại diện người lao động và bên chủ sử dụng lao động.

Ngoài ra, công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của thị trường lao động ở các cấp (cả trung ương và địa phương) chưa thực sự được coi trọng, do vậy dẫn tới tình trạng nhiều doanh nghiệp “buông lơi” việc tuân thủ các quy định về chính sách lao động và an toàn lao động. Bộ máy quản lý, theo dõi, giám sát hoạt động của thị trường lao động vừa thiếu hụt về số lượng, về công cụ và nguồn lực để hỗ trợ cho hoạt động thanh tra, giám sát có hiệu quả.

3. Vai trò “bà đỡ” hỗ trợ trực tiếp của Nhà nước vào thị trường lao động

Ngoài nhiệm vụ bảo đảm khung pháp lý, chính sách cho thị trường lao động, trong những trường hợp cần thiết, Nhà nước Việt Nam còn có những can thiệp

¹⁴ Theo Quyết định 68/2007/QĐ-TTg ngày 17/5/2007 của Thủ tướng Chính phủ. Ủy ban Quan hệ lao động có chức năng tư vấn cho Thủ tướng Chính phủ về cơ chế, chính sách, giải pháp xây dựng quan hệ lao động lành mạnh, xây dựng cơ chế phối hợp giữa các cơ quan, tổ chức liên quan trong việc phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động.

trực tiếp vào thị trường lao động. Các can thiệp này trước hết thông qua những biện pháp hỗ trợ như: cung cấp thông tin việc làm (qua mạng lưới trung tâm giới thiệu việc làm), hỗ trợ dạy nghề (qua mạng lưới cơ sở dạy nghề), hỗ trợ tín dụng (qua Chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm, các dự án, đề án,...),...

Quỹ quốc gia giải quyết việc làm (hay còn gọi là Quỹ 71-trong Chương trình mục tiêu Quốc gia về việc làm) được thành lập nhằm mục đích: (i) cung cấp các khoản vay với lãi suất ưu đãi cho người lao động để tự họ tạo ra việc làm cho bản thân, quỹ còn khuyến khích cho vay để xuất khẩu lao động; (ii) thành lập các trung tâm lao động nhằm hỗ trợ tìm việc làm, đào tạo nghề và nghiên cứu thị trường lao động; và (iii) hỗ trợ giáo dục, đào tạo nghề. Từ khi được thành lập tới nay, Quỹ quốc gia giải quyết việc làm được đánh giá là đã hỗ trợ đắc lực cho việc tạo và tự tạo việc làm cho người lao động. Quỹ đã góp phần tạo việc làm cho khoảng 350.000 lao động mỗi năm, trong đó lao động thanh niên chiếm 40%. Cho đến nay, đã xuất hiện nhiều mô hình tạo việc làm có hiệu quả từ nguồn vốn vay này. Bên cạnh đó, Quỹ 71 cũng đóng vai trò tích cực trong việc lồng ghép với các Chương trình phát triển kinh tế - xã hội chung của địa phương, đặc biệt góp phần đáng kể tạo việc làm ở khu vực phi kết cấu, tạo điều kiện cho các nhóm đối tượng yếu thế hơn trong xã hội, chẳng hạn người tàn tật, người dân tộc, lao động nữ, lao động vùng chuyển đổi mục đích sử dụng đất nông nghiệp,.. có cơ hội vay vốn phát triển sản xuất kinh doanh, tạo việc làm, tạo thu nhập cho bản thân và cộng đồng, góp phần xóa đói giảm nghèo. Ở khu vực nông thôn, Quỹ 71 và các chương trình hỗ trợ tín dụng đã và đang thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động không những trong

nội bộ ngành nông nghiệp, mà thúc đẩy chuyển dịch từ lao động nông nghiệp sang lao động phi nông nghiệp ở nông thôn.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, trong quá trình triển khai, Quỹ quốc gia giải quyết việc làm đã bộc lộ một số *tồn tại, hạn chế*. Nguồn ngân sách Trung ương hàng năm phân bổ cho Quỹ khoảng 250 tỷ đồng. Trong khi đó, nguồn vốn địa phương huy động cho Quỹ cũng không lớn và hiện chỉ có 30 tỉnh, thành phố thành lập Quỹ việc làm địa phương. Với nguồn vốn này, hiện mới chỉ đáp ứng được khoảng 35-40% nhu cầu vay vốn của nhân dân. Bên cạnh đó, các dự án cho vay giải quyết việc làm chủ yếu là trong lĩnh vực nông nghiệp (chiếm trên 50%), trong khi đó đối tượng cho vay là các cơ sở sản xuất kinh doanh chỉ chiếm tỷ lệ thấp (dưới 10%), nên nhìn chung chưa tạo thêm nhiều việc làm mới. Một số dự án cho vay sai mục đích, không đúng đối tượng.

Ngoài hỗ trợ tín dụng thông qua Quỹ quốc gia giải quyết việc làm, rất nhiều chương trình hỗ trợ khác được triển khai (đặc biệt trong thời kỳ suy giảm kinh tế từ 2007 đến nay) giúp cho nhiều doanh nghiệp, các hộ sản xuất kinh doanh vượt qua giai đoạn khó khăn, duy trì sản xuất, trả lương cho người lao động, đóng bảo hiểm xã hội. Một số biện pháp hỗ trợ cần kể đến là: miễn, giảm thuế cho doanh nghiệp, giãn thời gian nộp một số loại thuế, khuyến khích xuất khẩu, ứng trước kế hoạch đầu tư ngân sách nhà nước của các năm sau,... đã có tác động trực tiếp tới vấn đề đảm bảo duy trì việc làm và thu nhập cho người lao động.

4. Một số định hướng giải pháp nhằm nâng cao vai trò của nhà nước đối với sự phát triển của thị trường lao động giai đoạn 2011-2020

Một là, hoàn thiện thể chế để kết nối chặt chẽ hơn giữa bên cung với bên cầu trên thị trường lao động.

- *Về quan điểm*: (i) Tiếp tục coi giáo dục, đào tạo và dạy nghề là quốc sách hàng đầu của Đảng và Nhà nước ta; nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để đảm bảo lao động thực sự là yếu tố chính đóng góp vào quá trình tăng trưởng kinh tế, phát triển xã hội và thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hoá-hiện đại hoá đất nước; (ii) Tiếp tục đảm bảo quyền được có việc làm chính đáng và quyền được lựa chọn, tự do di chuyển đến những nơi mà pháp luật không ngăn cấm.

- *Về định hướng giải pháp*:

(i) Tiếp tục thực hiện chính sách cho người lao động vay vốn với lãi suất ưu đãi để học nghề, học trung học chuyên nghiệp, cao đẳng và đại học.

(ii) Từng địa phương cần có chính sách phát triển mạng lưới các cơ sở dạy nghề để đào tạo lao động tại chỗ trên cơ sở dự báo nhu cầu lao động của các doanh nghiệp trên địa bàn. Đưa đào tạo nghề vào quy hoạch phát triển kinh tế xã hội và quy hoạch của các ngành có liên quan ở địa phương. Mở rộng thêm chức năng dạy nghề cho các trung tâm giáo dục thường xuyên ở các huyện, thị xã.

(iii) Nhà nước cần nâng cao tỷ lệ đầu tư cho đào tạo nghề trong tổng vốn đầu tư cho giáo dục và đào tạo nhằm tạo cơ sở vật chất, trang thiết bị đủ mạnh cho các trung tâm giáo dục thường xuyên, trung tâm kỹ thuật - tổng hợp - hướng nghiệp, phát triển hệ thống các trường trung cấp, cao đẳng nghề; khuyến khích các tổ chức, cá nhân mở trung tâm dạy nghề, trường trung cấp, cao đẳng tự thực thông qua các chính sách ưu đãi.

(iv) Xây dựng các cơ chế, chính sách để tạo mối liên kết chặt chẽ giữa đào tạo (ở nhà trường) và sản xuất (tại doanh nghiệp), thông qua một số hình thức sau:

- Quy định các doanh nghiệp với quy mô nhất định phải có trách nhiệm đào tạo thực hành cho học sinh/sinh viên ở các trường trung cấp, cao đẳng, học viên các cơ sở dạy nghề.
- Có chính sách khuyến khích các trường nghề, các cơ sở dạy nghề phát triển sản xuất.
- Khuyến khích phát triển mô hình nhà trường trong doanh nghiệp: Cho phép các doanh nghiệp có quy mô lớn, nếu muốn, có thể mở các trường nghề. Nhà nước hỗ trợ thông qua chính sách miễn thuế đất, cho vay vốn để đầu tư mở trường, hỗ trợ đào tạo, cho thuê cơ sở vật chất để mở trường với giá ưu đãi.

(v) Xây dựng các chương trình, dự án quốc gia về dạy nghề và các quy định hướng dẫn thực hiện các chương trình, dự án: Chương trình dạy nghề trình độ cao; Chương trình dạy nghề cho thanh niên, nhất là thanh niên nông thôn, vùng chuyên đổi mục đích sử dụng đất, thanh niên dân tộc thiểu số, bộ đội xuất ngũ; Chương trình đào tạo lại, chuyển nghề cho người lao động mất việc làm, thất nghiệp; Chương trình dạy nghề cho nhóm yếu thế còn khả năng lao động.

(vi) Tiếp tục các nỗ lực nhằm “tự do hoá” chế độ hộ khẩu ở các thành phố theo hướng giảm dần các tiêu chí gây phân biệt đối xử giữa các nhóm xã hội. Việc tự do hoá này có thể được tiến hành dần từng bước, bắt đầu bằng các thử nghiệm với các biện pháp cho phép loại bỏ sự phân biệt về kinh tế; tiếp đến là loại bỏ dần các rào cản tiếp cận các dịch vụ công không chỉ đối với người lao

động di cư dài hạn, mà cả con cái người lao động.

(vii) Tiếp tục hoàn thiện khung pháp luật chính sách liên quan tới thủ tục thành lập và điều kiện hoạt động của các tổ chức giới thiệu việc làm, quy định về tổ chức và cơ chế vận hành sàn giao dịch việc làm, thông tin thị trường lao động, cơ sở dữ liệu quốc gia về lao động, việc làm.

(viii) Phát triển và nâng cao năng lực hệ thống trung tâm giới thiệu việc làm công, chuyển sang đơn vị cung cấp dịch vụ công tự chủ, tự chịu trách nhiệm, tự trang trải, được nhà nước hỗ trợ.

Hai là, hoàn thiện thể chế về nâng cao giá trị sức lao động gắn với hiệu quả và sức cạnh tranh trên thị trường lao động.

- *Về quan điểm:*

(i) Tiền lương, tiền công trả cho người lao động phải đảm bảo đủ sống, góp phần hình thành thị trường lao động lành mạnh, thu hút được lao động có chất lượng cao vào những khu vực quan trọng của đất nước; (ii) Trong doanh nghiệp, tiền lương, tiền công phải do thị trường quyết định, nhưng phải đảm bảo nguyên tắc công. Tiền lương, tiền công trả cho người lao động phải tương xứng với sự đóng góp của lao động, trả đúng giá trị lao động theo quan hệ cung – cầu lao động, song việc xác định tiền lương phải dựa trên cơ sở thỏa thuận giữa các bên trong quan hệ lao động thông qua ký kết hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể; (iii) Nhà nước quản lý tiền lương bằng pháp luật, hướng dẫn tiêu chuẩn lao động, điều tiết thu nhập, kiểm tra, thanh tra và xử lý những khiếm khuyết của thị trường, không can thiệp trực tiếp và quá sâu vào sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

- *Về định hướng giải pháp:* (i) Tiếp tục hoàn thiện khung pháp luật, chính

sách về tiền lương tối thiểu. Mức lương tối thiểu phải được điều chỉnh sao cho bảo đảm đủ chi tiêu tối thiểu hàng ngày của người lao động, đảm bảo sức mua đủ các mặt hàng thiết yếu cho người lao động ngay cả trong trường hợp có biến động về giá hàng tiêu dùng. Khi có biến động giá cả, chỉ số giá tiêu dùng tăng tới 10% so với thời điểm công bố mức tiền lương tối thiểu hiện hành thì phải công bố mức tiền lương tối thiểu mới để bảo đảm thu nhập thực tế cho người lao động. Hoặc khi năng suất lao động tăng lên bao nhiêu % thì doanh nghiệp phải điều chỉnh tăng tiền lương. Việc xây dựng thang lương, bảng lương, quy chế trả lương (trả lương theo sản phẩm/trả lương theo thời gian), trả thưởng tại doanh nghiệp là việc bắt buộc.

Làm rõ và tách bạch chính sách tiền lương tối thiểu đối với khu vực hành chính sự nghiệp phụ thuộc vào ngân sách nhà nước và tiền lương tối thiểu khu vực sản xuất kinh doanh theo cơ chế thị trường. Xem xét, ban hành Luật lương tối thiểu.

(ii) Từng bước nâng cao thu nhập của người lao động thông qua khuyến khích bản thân người lao động phải không ngừng ra sức nâng cao trình độ học vấn, nghiệp vụ và tay nghề, qua đó tăng năng suất lao động. Chỉ có tăng năng suất lao động không ngừng người lao động mới có thể cải thiện được thu nhập.

(iii) Xây dựng cơ chế tiền lương đảm bảo quyền tự chủ thực sự cho doanh nghiệp và cơ chế đối thoại, thương lượng, thỏa thuận về tiền lương, nhất là tiền lương tối thiểu ở doanh nghiệp và ngành¹⁵.

¹⁵ Các cải cách về cơ chế tiền lương thể giới hiện theo hướng chuyển từ can thiệp của Chính phủ sang khuyến khích thương lượng hai bên (giữa đại diện doanh nghiệp và người lao động). Một số nước đã

(iv) Xây dựng cơ chế tiền lương phải xem xét đến các yếu tố về mức độ phức tạp của lao động, điều kiện lao động, vị trí quan trọng của các ngành nghề khác nhau, ...

(v) Tăng cường công tác quản lý nhà nước trong việc tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, các chính sách lao động tiền lương mới ban hành cho người lao động và người sử dụng lao động.

(vi) Xem xét, trình Quốc hội bổ sung, sửa đổi Bộ Luật Lao động, trong đó cần đặt vấn đề có tính *bắt buộc* trong quy định đối với việc các doanh nghiệp phải xây dựng thang bảng lương theo quy định về nguyên tắc của Chính phủ.

Ba là, hoàn thiện thể chế về tăng cường tính linh hoạt của thị trường lao động.

- *Về quan điểm*: Trong nền kinh tế thị trường, các doanh nghiệp luôn theo đuổi mục tiêu tối thượng là lợi nhuận. Việc theo đuổi mục tiêu lợi nhuận của doanh nghiệp thường đòi hỏi có sự “đánh đổi” bằng quyền và lợi ích của người lao động trong doanh nghiệp. Vì vậy, khi xây dựng chính sách thị trường lao động, cần phải xem xét, cân nhắc sao cho một mặt có thể bù đắp những hạn chế và khiếm khuyết, làm giảm thiểu/khắc phục các “thất bại” mang tính bản chất của cơ chế này, một mặt không làm ảnh hưởng tới mục tiêu làm giàu chính đáng của doanh nghiệp.

- *Về định hướng giải pháp*

(i) Hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động thông qua việc rà soát Bộ luật Lao

động về hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất và giải quyết tranh chấp lao động để phục vụ chương trình sửa đổi, bổ sung tổng thể Bộ luật Lao động.

(ii) Đối với việc ký kết hợp đồng lao động: cần khắc phục hiện tượng ký hợp đồng chuỗi thời hạn một năm hoặc dưới một năm. Đưa ra quy định không được ký hợp đồng thời hạn một năm hoặc dưới một năm quá ba lần, đến lần thứ tư phải ký hợp đồng không xác định thời hạn. Trong mọi trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động, phải quy định trình tự thủ tục pháp luật cụ thể để thuận cho việc kiểm tra và giải quyết tranh chấp lao động.

(iii) Đối với *thỏa ước lao động tập thể*: các nội dung trong thỏa ước lao động tập thể cần được xây dựng cho phép có tính linh hoạt cao hơn, phù hợp hơn với đặc điểm của ngành, không nhất thiết gồm đầy đủ nội dung như hiện nay. Cần ban hành quy định hướng dẫn doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp; quy định trách nhiệm doanh nghiệp cung cấp thông tin và các điều kiện cần thiết giúp công đoàn thực hiện hoạt động chuẩn bị nội dung, thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể.

(iv) Kiên toàn lực lượng thanh tra viên, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động ở các doanh nghiệp, trước hết tập trung ở doanh nghiệp FDI, doanh nghiệp dân doanh sử dụng nhiều lao động và có nguy cơ cao xảy ra tranh chấp lao động; phát hiện và xử lý kịp thời các hành vi vi phạm pháp luật để hạn chế tình trạng ép tiền công của người lao động.

(v) Tăng cường lương lu

ur

thực hiện việc khuyến khích thương lượng tập thể thông qua tạo lập các nguyên tắc pháp lý cho quá trình thương lượng tập thể “có thiện chí”. Chẳng hạn, Đức đã có hơn 8.000 thỏa thuận tập thể về tiền lương với sự phân biệt các mức lương theo kỹ năng, theo vùng và các ngành nghề khác nhau. Ở Đức, hơn 80% tổng số người lao động được trả lương theo cơ chế này.

ư
ư

Bốn là, hoàn thiện thể chế về đảm bảo an sinh xã hội và hỗ trợ nhóm yếu thế.

- *Về quan điểm:* (i) Tiếp tục từng bước mở rộng và cải thiện hệ thống an sinh xã hội, nhằm đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu đa dạng của người dân trong xã hội; (ii) Nhà nước giữ vai trò chủ đạo trong việc thực hiện chính sách an sinh xã hội, đặc biệt hỗ trợ kịp thời các đối tượng yếu thế trong xã hội (lao động nông thôn, lao động di cư, lao động bị mất đất, mất việc làm, người tàn tật,...).

- *Về định hướng chính sách*

(i) Ban hành các biện pháp quyết liệt để chấm dứt hiện tượng chủ sử dụng lao động trốn đóng bảo hiểm cho người lao động.

(ii) Nghiên cứu và xây dựng các văn bản quy định tham gia BHXH đối với những người lao động làm việc trong khu vực ngoài quốc doanh, doanh nghiệp nhỏ,... để có thể thực hiện các chế độ cho mọi đối tượng lao động.

(iii) Cần xây dựng một đạo luật riêng về *bảo hiểm thất nghiệp* (chứ không đặt BHTN là một cấu thành trong Luật BHXH như hiện nay) để điều chỉnh thị trường lao động có quy mô tương đối lớn ở Việt Nam, trong đó thiết lập một bộ máy quản lý đủ mạnh để giải quyết vấn đề việc làm và chống thất nghiệp.

(iv) Tăng cường các hoạt động thanh tra, kiểm tra nhằm đảm bảo thực thi một cách có hiệu quả và tích cực các quy định của pháp luật về BHXH, BHTN đối với người lao động.

(v) Tiếp tục đẩy mạnh việc thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia giải quyết

việc làm, trong đó cần có chính sách thu hút nguồn vốn đầu tư từ ngân sách địa phương và từ các doanh nghiệp vào Quỹ quốc gia về việc làm. Đồng thời đẩy mạnh việc thực hiện dự án cho vay vốn tạo việc làm với lãi suất thấp từ Quỹ quốc gia, cho các cơ sở sản xuất kinh doanh sử dụng nhiều lao động được vay vốn ưu đãi và đặc biệt ưu tiên cho các đối tượng nhóm yếu thế vay vốn.

(vi) Tăng cường cơ chế phối hợp với các tổ chức, hiệp hội (Đoàn thanh niên cộng sản HCM, Hội phụ nữ, các tổ chức Công đoàn,..) trong việc triển khai thực hiện các chương trình, Đề án, dự án.

Tài liệu tham khảo

- **Lê Xuân Bá và nhóm nghiên cứu (2009)** “Nghiên cứu dự báo chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp, nông thôn và các giải pháp giải quyết việc làm trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá và đô thị hoá ở nước ta”. Đề tài KX.02.01/06-10 (Chương trình khoa học và công nghệ trọng điểm cấp Nhà nước).
- **Lê Xuân Bá, Trần Hữu Hân, Nguyễn Thị Kim Dung (2003)** ‘Một số vấn đề về phát triển thị trường lao động ở Việt Nam’. Nhà xuất bản khoa học và kỹ thuật.
- **Nguyễn Thanh Hòa (2009)** ‘Đẩy mạnh tạo việc làm trong nước thời gian tới’. Tạp chí Lao động và xã hội, số 350.
- **Nguyễn Đại Đồng (2009)** ‘Đánh giá giữa kỳ tình hình thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm đến năm 2010’. Tạp chí Lao động và xã hội, số 350.
- Các nghiên cứu và thông tin trên các trang web chính thức của các Bộ, ngành.
- **Trần Văn Tư (2009)** “Chính sách hỗ trợ đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động tại các khu sản xuất tập trung”

THÔNG TIN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG THÀNH PHỐ VINH – NGHỆ AN QUA KẾT QUẢ ĐIỀU TRA LẬP LẠI

*CN. Nguyễn Thị Huyền - Th.s Nguyễn Huyền Lê
Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

PHẦN I. GIỚI THIỆU CHUNG VỀ NGHIÊN CỨU

Thị trường lao động Việt Nam đang trong quá trình phát triển, sự chuyển dịch cơ cấu từ hoạt động nông nghiệp sang phi nông nghiệp, từ khu vực phi kết cấu sang kết cấu,... ngày càng rõ nét. Đặc biệt mức độ hội nhập của nền kinh tế vào kinh tế thế giới ngày càng sâu, đánh dấu bằng sự kiện ngày 15/1/2007 Việt Nam gia nhập Tổ chức Thương mại thế giới - WTO cùng với tác động của khủng hoảng tài chính thế giới từ năm 2008 đến nay đã, đang và sẽ tác động đến thị trường lao động ngày càng sâu sắc. Do đó nghiên cứu về thị trường lao động là cần thiết trong quá trình phát triển nền kinh tế của đất nước. Được sự hỗ trợ của các chuyên gia nước ngoài, Viện Khoa học Lao động và Xã hội tiến hành nghiên cứu thông tin thị trường lao động ở Thành phố Vinh - Nghệ An. Số liệu được theo dõi và kết nối trong khoảng cách 6 năm từ 2005-2009 đã mang lại những kết quả rất đáng chú ý.

Nghiên cứu được thực hiện dựa trên việc khảo sát thị trường lao động từ hai phía Cung và Cầu. Cung lao động được đánh giá dựa trên tiến hành tái điều tra 2200 hộ gia đình đã khảo sát năm 2005 trên địa bàn 15 phường và ở 41 khối. Trên thực tế số hộ gia đình được tái điều tra là 94%, trong đó số thành viên từ 15 tuổi trở lên tái điều tra đạt được là 71,4% (hệ số lặp lại). Cầu lao động được đánh giá dựa trên khảo sát 200 doanh nghiệp

thuộc mọi loại hình doanh nghiệp, được lựa chọn là 200 doanh nghiệp có quy mô lao động lớn nhất.

Từ kết quả điều tra xã hội học hộ gia đình và doanh nghiệp, sử dụng một số phương pháp nghiên cứu như phân tích thống kê sử dụng mô hình kinh tế lượng, phương pháp chuyên gia, phương pháp ma trận. trong phân tích số liệu giai đoạn 2005-2009 đã cho thấy nhiều kết quả về chuyển dịch cơ cấu lao động và sự thay đổi trong lực lượng lao động như: hình thức việc làm, vị trí làm việc, tiền lương, thu nhập,...

PHẦN II. MỘT SỐ KẾT QUẢ TỪ NGHIÊN CỨU THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG THÀNH PHỐ VINH

I. Kết quả về thị trường lao động từ điều tra 2200 hộ gia đình

1. Tình hình tham gia lực lượng lao động

Từ kết quả phân tích dựa trên cơ sở kết quả điều tra 2200 hộ gia đình năm 2005 và tái điều tra năm 2009 cho thấy thị trường lao động thành phố Vinh cũng có nhiều biến đổi lớn và theo chiều hướng tích cực, phù hợp với quá trình phát triển nền kinh tế thị trường và thị trường lao động, thể hiện:

- Dân số dưới tuổi lao động (dưới 15 tuổi) trong tổng dân số có xu hướng giảm; tỷ lệ dân số dưới tuổi lao động giảm từ 22% (năm 2005) xuống còn 17,6% (năm 2009)

- Tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên không tham gia lực lượng lao động trong tổng dân số từ 15 tuổi trở lên có xu hướng tăng từ 37% (năm 2005) lên 45% (năm 2009). Tuy nhiên, lực lượng lao động (lao động trong độ tuổi lao động/tổng dân số) vẫn tăng từ 60% (năm 2005) lên 68% (năm 2009). Đây là ưu thế rất cơ bản của tháp dân số, có lợi về mặt kinh tế và là nguồn cung lao động cho thị trường lao động rất dồi dào.

- Tỷ lệ lực lượng lao động có việc làm vẫn tăng từ 96% (năm 2005) lên 98,57% (năm 2009), tương ứng tỷ lệ thất nghiệp giảm từ 3.89% năm 2005 xuống còn 1.43% năm 2009.

Xét về trình độ chuyên môn kỹ thuật của lực lượng lao động, *trình độ chuyên môn kỹ thuật của lực lượng lao động thành phố Vinh có xu hướng phát triển tích cực*, tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo có xu hướng giảm, từ 52,6% năm 2005 giảm còn 43% năm 2009 và tỷ lệ tốt nghiệp cao đẳng, đại học có xu hướng tăng.

Biểu 1. Trình độ CMKT của lực lượng lao động thành phố Vinh, 2005-2009

	2009	2005
Tổng số	100	100
Chưa qua đào tạo	43.6	52.61
CNKT không bằng	5.16	4.21
Chứng chỉ nghề	5.77	6.33
CNKT có bằng	8.46	9.31
Trung học chuyên nghiệp	14.43	9.31
Cao đẳng, ĐH	21.8	16.98
Trên đại học	0.78	1.26

Xem xét nhu cầu đào tạo theo ngành đào tạo cho thấy ngành đào tạo người lao động dự định học rất phong phú, trong số 156 người trả lời có tới 84 nghề. Tuy nhiên, đáng chú ý là phần lớn các đối tượng đều có dự định học ở cấp đại học,

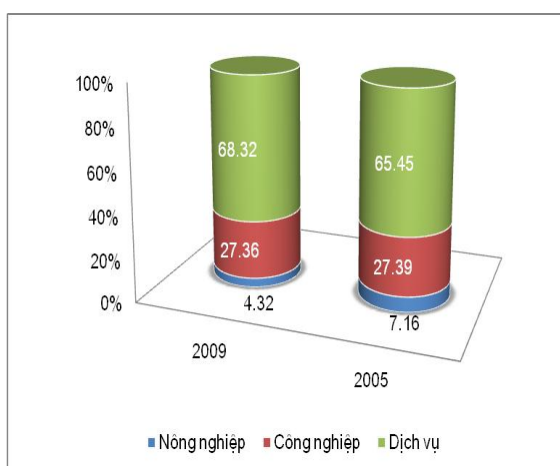
và nghề có tỷ lệ đối tượng mong muốn được học là kinh doanh và quản lý (27,14% ở cấp đại học và 3,57% ở cấp cao học). Những ngành mang tính kỹ thuật và có khả năng dễ có việc làm khi tốt nghiệp hiện nay được các đối tượng chú ý như xây dựng và kiến trúc, kỹ thuật, máy tính, công nghệ kỹ thuật. Ngành khoa học giáo dục và đào tạo giáo viên cũng được chú ý nhiều chỉ sau kinh doanh và quản lý với 7,32% số đối tượng có nhu cầu theo học.

2. Việc làm

Ngành làm việc

Dựa vào kết quả theo chuỗi, (panel data – số liệu kết nối của những người tái điều tra của năm 2009 với 2005) cho thấy *cơ cấu lao động theo ngành làm việc khá tiến bộ và có xu hướng chuyển dịch theo hướng tích cực*. Tăng tỷ lệ lao động trong nhóm ngành dịch vụ và giảm tỷ lệ lao động trong nhóm ngành nông nghiệp.

Hình 1. Cơ cấu lao động đang làm việc theo 3 nhóm ngành, 2005-2009 (%)



Xét sự chuyển dịch trong nội bộ ngành, những ngành có sự chuyển dịch giảm lớn nhất giữa năm 2009 so với năm 2005 là ngành nông nghiệp giảm 2,85%; ngành công nghiệp chế biến chế tạo giảm 2,98%; ngành bán buôn bán lẻ sửa chữa ô

tô, xe máy giảm 2,95%. Trong xu thế toàn cầu hóa, việc làm trong khu vực dịch vụ thường phát triển hơn và đối với khu vực công nghiệp, thị trường lao động ở thành phố Vinh cũng phù hợp xu thế toàn cầu hóa này.

Nghề làm việc

Sự chuyển dịch theo nghề trên thị trường lao động thành phố Vinh qua 4 năm là không đáng kể, tỷ lệ lao động làm việc ở nghề có CMKT bậc cao có tăng nhưng tăng với tỷ lệ nhẹ, chỉ tăng 0,11% so với năm 2005. Nhóm nhân viên kỹ thuật (lao động kỹ thuật gián tiếp) có xu hướng tăng những ngược lại nhóm thợ kỹ thuật lại có xu hướng giảm (lao động kỹ thuật trực tiếp).

Khu vực làm việc

Khu vực chính thức bao gồm khu vực sở hữu kinh tế Nhà nước, tập thể, doanh nghiệp tư nhân và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài; khu vực phi kết cấu bao gồm các hoạt động kinh tế cá thể như kinh tế hộ, người tự tạo việc làm, khác. Lao động qua mẫu điều tra cho thấy có tỷ lệ khá cao làm việc trong khu vực nhà nước (38%), lao

động làm việc ở khu vực này thường có tính ổn định và an ninh cao. Tuy nhiên, tỷ lệ lao động không được ổn định và an ninh việc làm đó là lao động làm việc ở khu vực phi chính thức cũng chiếm tỷ lệ lớn, 44%, (đặc biệt, tỷ lao động làm việc trong khu vực cá thể chiếm tỷ lệ cao nhất (30,41%) hộ gia đình có thuê lao động (6,73%).

Tuy nhiên, khi xét sự chuyển dịch giữa các khu vực, cũng cho thấy có xu hướng chuyển dịch tích cực, có đến 19,1% lao động từ khu vực kinh tế phi chính thức chuyển dịch sang khu vực chính thức, trong đó, có đến 24% lao động cá thể chuyển được vào khu vực chính thức.

3. Tiền lương và phân tích ảnh hưởng của một số yếu tố tới tiền lương của người lao động

Về danh nghĩa, năm 2009 thu nhập của người lao động ở tất cả các loại trình độ chuyên môn kỹ thuật đều tăng so với năm 2005, đặc biệt tăng cao ở nhóm lao động chưa qua đào tạo và lao động có trình độ cao (từ trên đại học trở lên).

Biểu 2. Thu nhập phân theo trình độ CMKT

	2009			2005			% tăng thu nhập (danh nghĩa)
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Thu nhập (1000đ)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Thu nhập (1000đ)	
Tổng số	3143	100,0	2476	3787	100,0	1086	127,99
Chưa qua đào tạo	856	27,2	2080	1202	31,7	820	153,66
Đào tạo nghề ngắn hạn	221	7,0	2103	290	7,7	1031	103,98
CNKT không bằng	232	7,4	2254	207	5,5	1009	123,39
CNKT có bằng	334	10,6	2363	454	12,0	1095	115,80
Trung cấp	502	16,0	2292	632	16,7	1093	109,70
Cao đẳng, đại học	941	29,9	3069	922	24,3	1415	116,89
Trên đại học	40	1,3	3797	72	1,9	1630	132,94
Khác	17	0,5	2101	8	0,2	1319	59,29

Theo lý thuyết, tiền lương và thu nhập đều bị ảnh hưởng bởi các yếu tố như trình độ học vấn, giới tính, tuổi, số năm kinh nghiệm làm việc.

Trong độ tuổi lao động thì người lao động có tuổi nhiều hơn sẽ có thu nhập cao hơn người lao động có tuổi thấp tuy nhiên tốc độ tăng về thu nhập thì nhỏ hơn; người lao động có kinh nghiệm càng lâu năm thì có thu nhập càng cao; xét về trong điều kiện các yếu tố khác không đổi thì người lao động là nam sẽ có thu nhập cao hơn người lao động là nữ 24% năm 2005 và 14% năm 2009. Như vậy, ở thị trường lao động Thành phố Vinh vẫn còn có sự phân biệt về giới, tuy nhiên đã có những thay đổi tích cực theo hướng giảm bớt sự phân biệt khi so sánh giữa năm 2005 và 2009. So sánh về trình độ đào tạo thì kết quả thu được là người lao động đã qua đào tạo có mức thu nhập cao hơn người lao động chưa qua đào tạo, người có trình độ đào tạo càng cao thì có mức lương càng cao. Người lao động có trình độ trung cấp có mức thu nhập cao hơn người chưa qua đào tạo 12%, người có trình độ cao đẳng, đại học có mức thu nhập cao hơn 37%, trình độ trên đại học có mức thu nhập cao hơn 58%; người lao động làm trong ngành dịch vụ có mức thu nhập cao hơn người lao động trong ngành nông nghiệp 28%, ngành công nghiệp, xây dựng là 2%.

II. MỘT SỐ KẾT QUẢ VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG TỪ ĐIỀU TRA 200 DOANH NGHIỆP

1. Tình hình phát triển doanh nghiệp và sử dụng lao động trong doanh nghiệp

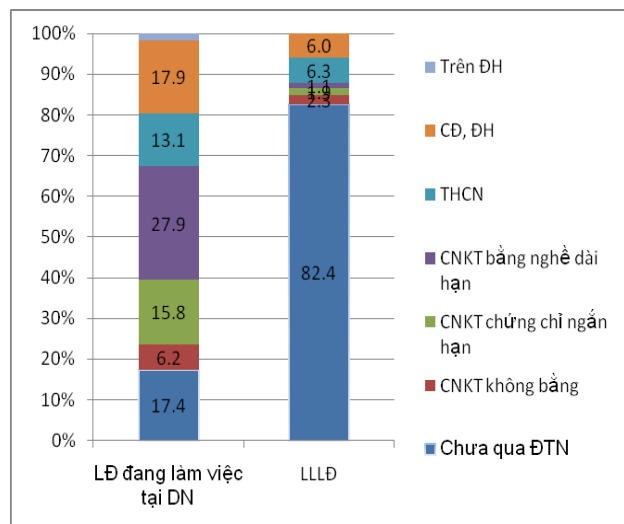
Tổng số doanh nghiệp tại Thành phố Vinh có tốc độ gia tăng nhanh chóng, từ 644 doanh nghiệp năm 2004 tăng lên hơn

1400 doanh nghiệp năm 2008, tốc độ tăng bình quân thời kỳ 2004-2007 là 1,3 lần. Tỷ lệ doanh nghiệp trên dân số là khá tốt, 170 dân/doanh nghiệp. Số lượng doanh nghiệp phát triển cũng đồng nghĩa với việc ngày càng thu hút lao động.

Lao động điều tra cho thấy các doanh nghiệp chủ yếu sử dụng lực lượng lao động trẻ, sung mãn nhất, thuộc nhóm tuổi 19-34, sử dụng nhóm lao động trẻ này đặc biệt cao ở nhóm doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI), tương đương 72,1% trên tổng số lao động của nhóm doanh nghiệp này, kể đến là nhóm doanh nghiệp ngoài nhà nước, tương đương 52,8%. Tỷ lệ này thấp hơn ở khối doanh nghiệp nhà nước và hợp tác xã. Điều này cho thấy loại hình doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp ngoài nhà nước năng động, hấp dẫn, thu hút lao động trẻ hơn.

Cơ cấu trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động trong các doanh nghiệp tiến bộ hơn so với toàn bộ lực lượng lao động.

Hình 2. Trình độ CMKT của lao động đang làm việc tại DN điều tra ở TP Vinh và LLLĐ chung của tỉnh, (%)



Tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo của nhóm lao động đang làm việc được điều tra thấp hơn hẳn của lực lượng lao động toàn tỉnh (17,4% so với 82,4%). Trong khi tỷ lệ lao động qua đào tạo cao hơn hẳn, đặc biệt là ở các nhóm CNKT, cao đẳng, đại học và trên đại học. Điều này cho thấy nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp trên địa bàn nhìn chung cao hơn nhiều khả năng đáp ứng của lực lượng lao động hiện có, do đó gây khó khăn cho doanh nghiệp trong việc tuyển dụng lao động.

Về hợp đồng lao động

Kết quả điều tra doanh nghiệp cho thấy, xét về độ an ninh cho người lao động còn thể hiện chưa cao, gần 30% lao động có HĐLĐ < 3 tháng và thậm chí có tới 4,2% lao động không được giao kết HĐLĐ và không có sự khác biệt nhiều về giới trong ký kết hợp đồng lao động.

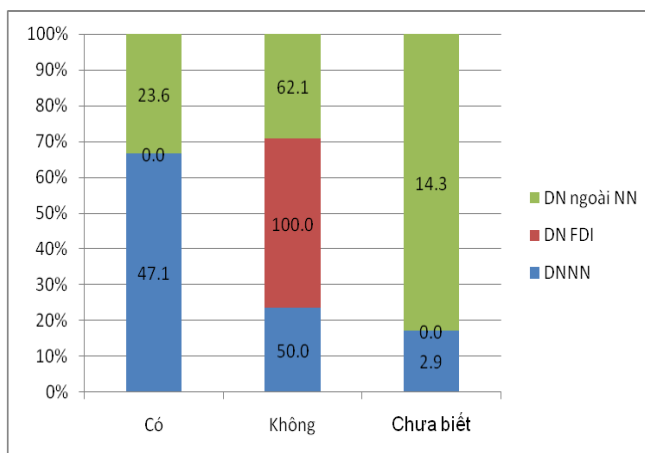
Ngoài ra, khi xét đến tính bền vững, ổn định, hiệu quả của việc làm, thì các yếu tố về trình độ và vị trí làm việc cũng là một tiêu chí quan trọng. Khi khảo sát về sự đáp ứng giữa trình độ của lao động với vị trí làm việc qua kết quả điều tra doanh nghiệp cho thấy, tuy số lượng không nhiều, trong khu vực doanh nghiệp nhà nước (chỉ khoảng 1,04% (140/13352) lao động) có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao (cao đẳng, đại học) nhưng lại làm ở vị trí yêu cầu trình độ chuyên môn thấp hơn, trong số đó, nữ chiếm 33%, chỉ tiêu này thể hiện sự chưa phù hợp/chưa tương xứng giữa trình độ đào tạo và vị trí làm việc, cũng như phản ánh thị trường lao động còn bị phân lớp và chưa phát triển. Ngược lại, cũng có 0.54% tỷ lệ lao động (trong số đó, nữ chiếm 22%) làm việc ở vị trí chuyên môn cao hơn so với trình độ.

Về phương thức tuyển dụng: tuyển dụng qua quan hệ cá nhân chiếm tỷ lệ lớn nhất trong các phương thức (87%) các doanh nghiệp sử dụng, kế tiếp là phương thức tuyển dụng bằng cách lao động tự tìm đến (77%), qua thông báo tại doanh nghiệp (34%) và đăng trên phương tiện thông tin đại chúng (33%), tỷ lệ doanh nghiệp tuyển qua các Trung tâm giới thiệu việc làm và sàn giao dịch việc làm không đáng kể (2-3%). Như vậy, nhìn từ góc độ tuyển dụng lao động qua các kênh giao dịch chính thức trên thị trường có thể thấy rằng thị trường lao động vẫn chưa thực sự phát triển.

2. Việc làm còn trống và dự kiến nhu cầu tuyển dụng lao động

Kết quả thu được về mặt chất lượng của số liệu qua khảo sát nhu cầu lao động từ phía doanh nghiệp điều tra là khá khả quan, nhiều doanh nghiệp có kế hoạch, nhu cầu về lao động. Tổng số lao động có nhu cầu và kế hoạch tuyển thêm là hơn 5% số lao động hiện tại. Hiện tại, nhu cầu chủ yếu là lao động có trình độ tay nghề (qua đào tạo nghề), chiếm khoảng 50% nhu cầu lao động.

Hình 3. Đánh giá về khó khăn trong tuyển dụng lao động 2-5 năm tới theo loại hình doanh nghiệp (%)



Khi xét đến nguyên nhân khó tuyển dụng được lao động, **nguyên nhân khó tìm được lao động có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí việc làm chiếm tỷ lệ cao nhất** ở cả 2 loại hình doanh nghiệp nhà nước và ngoài nhà nước.

PHẦN III. MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ

• Chính sách phát triển thị trường lao động trình độ cao:

Dựa trên lợi thế là Cung lao động ở thành phố Vinh có lực lượng lao động có trình độ cao chiếm tỷ lệ lớn, Tỉnh/TP Vinh cần có chính sách và phân đầu phát triển thị trường lao động trình độ cao. Thị trường lao động trình độ cao là phân lớp thị trường rất quan trọng gắn liền với nền kinh tế hiện đại, các ngành mũi nhọn, áp dụng công nghệ cao.

+ Thực hiện chính sách khuyến khích các tập đoàn kinh tế lớn, xây dựng các trường dạy nghề trình độ cao.

+ Thực hiện chính sách tiền lương, tiền công cao tương xứng với chất lượng và giá trị lao động cho lao động có trình độ cao do thị trường quyết định và theo cơ chế thỏa thuận.

+ Thực hiện chính sách khen thưởng và tôn vinh lao động có trình độ cao dưới nhiều hình thức như tạo cơ hội thăng tiến, cơ hội được đào tạo ở trình độ cao hơn, khen thưởng bằng vật chất và tinh thần.

+ Tăng đầu tư của Nhà nước và có chính sách khuyến khích thu hút đầu tư áp dụng công nghệ thông tin nổi mạng, trước hết ở các vùng kinh tế trọng điểm, các thành phố lớn để thực hiện tư vấn,

giới thiệu việc làm cho lao động có trình độ cao.

Với các kết quả nghiên cứu và số liệu thu thập được qua 2 vòng điều tra, Sở Lao động – Thương binh và Xã hội Nghệ An cần có những xem xét, đánh giá lại và từ đó định hướng cho hoạt động của mình, nhằm phát triển thị trường lao động, cung cấp thông tin cho các doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn, định hướng đào tạo. Cụ thể:

+ Đánh giá nhu cầu đào tạo theo qui mô đào tạo, cấp trình độ phù hợp với nhu cầu thị trường nhằm có cơ sở cho hoạt động tư vấn, hướng nghiệp đào tạo, nghề nghiệp cho các đối tượng còn trong trường học và các cơ sở đào tạo khác;

+ Quy hoạch, phát triển mạng lưới các cơ sở dạy nghề để đào tạo lao động tại chỗ trên cơ sở dự báo nhu cầu lao động của các doanh nghiệp trên địa bàn. Đưa đào tạo nghề vào quy hoạch phát triển kinh tế xã hội và quy hoạch của các ngành có liên quan

+ Khuyến khích phát triển mô hình nhà trường trong doanh nghiệp: cho phép các doanh nghiệp có quy mô lớn, nếu muốn, có thể mở các trường nghề. Nhà nước hỗ trợ thông qua chính sách miễn thuế đất, cho vay vốn để đầu tư mở trường, hỗ trợ đào tạo, cho thuê cơ sở vật chất để mở trường với giá ưu đãi

+ Hoàn thiện hệ thống chỉ tiêu về thị trường lao động nhằm thống nhất và có tính so sánh quốc tế và theo dõi, thông tin về hệ thống báo cáo thống kê hành chính thông tin thị trường lao động, nhất là thông tin đầu vào (thông tin gốc), đặc biệt từ ở cơ sở.

Phân tích Thị trường Lao động Hưng Yên và Bắc Ninh

*Ths. Phạm Minh Thu - Ths. Phạm Thị Bảo Hà
Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

Từ sau đổi mới, kinh tế Việt Nam phát triển mạnh mẽ, tỷ lệ tăng trưởng cao và ổn định. Trải qua khủng hoảng kinh tế, GDP năm 2009 vẫn tăng trên 6%, GDP bình quân đầu người sơ bộ là 1064 đô la Mỹ. Chính phủ Việt Nam đã có hàng loạt những chính sách vĩ mô nhằm thu hút các nhà đầu tư nước ngoài, đặc biệt phát triển các khu công nghiệp (KCN) và khu chế xuất (KCX). Tính đến hết năm 2009, Việt Nam đã có 249 KCN được thành lập, trong đó, 162 KCN đã đi vào hoạt động với tỷ lệ lấp đầy các KCN đã vận hành đạt khoảng 48%. Các KCN đã thu hút được trên 3.600 dự án đầu tư nước ngoài và 3.200 dự án đầu tư trong nước; giải quyết việc làm cho hơn 1,34 triệu lao động.

Bắc Ninh và Hưng Yên là 2 tỉnh ráp ghanh cùng thuộc vùng kinh tế trọng điểm Bắc bộ, đang nổi lên là những tỉnh thu hút được nhiều sự quan tâm của các nhà đầu tư trong và ngoài nước. Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh của 2 tỉnh này liên tục tăng trong vài năm gần đây và dẫn đầu ở vùng đồng bằng sông Hồng. Lợi thế cạnh tranh được cấu thành từ nhiều yếu tố như: hạ tầng, môi trường pháp lý, nhân lực... trong đó nhân lực được coi là yếu tố cạnh tranh mang tính quyết định. Ưu thế lớn nhất của vùng kinh tế này là nhân lực có đào tạo tốt, có điểm thi vào các trường đại học cao đẳng cao nhất nước và tỷ lệ sinh viên trên đầu người cao nhất nước.

Báo cáo này đánh giá thực trạng thị trường lao động tại hai tỉnh Bắc Ninh và

Hưng Yên, so sánh, phân tích những điểm mạnh, điểm yếu về vốn nhân lực trên hai địa phương này. Báo cáo có thể xem là một nguồn tham khảo cho các doanh nghiệp dự kiến đầu tư vào địa bàn cần nhắc những thuận lợi và khó khăn liên quan đến một trong những đầu vào quan trọng nhất của quá trình sản xuất: đó chính là lao động.

Nội dung nghiên cứu chủ yếu tập trung vào các vấn đề sau: (i) quy mô thị trường lao động tại 2 tỉnh; (ii) nguồn nhân lực có kỹ năng; và (iii) mức lương trên thị trường.

Nguồn số liệu sử dụng trong báo cáo:

- Tổng điều tra doanh nghiệp – Tổng cục Thống kê, 2005-2009

- Tổng điều tra dân số và nhà ở – Tổng cục Thống kê, 2009

- Số liệu thống kê địa phương – Cục thống kê Hưng Yên và Bắc Ninh, 2009

- Số liệu thống kê địa phương – Sở LĐTBXH Hưng Yên và Bắc Ninh, 2009

PHẦN I – THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG TỈNH HƯNG YÊN

1. Các đặc điểm chung

Hưng Yên là một tỉnh được tái thành lập 1/1/1997 sau gần 30 năm hợp nhất với tỉnh Hải Dương, có diện tích tự nhiên 932,09 km². Với vị trí ở trung tâm đồng bằng sông Hồng, Hưng Yên đã có những bước tiến dài trong phát triển kinh tế và thu hút đầu tư và được xem như “Bình Dương” của miền Bắc.

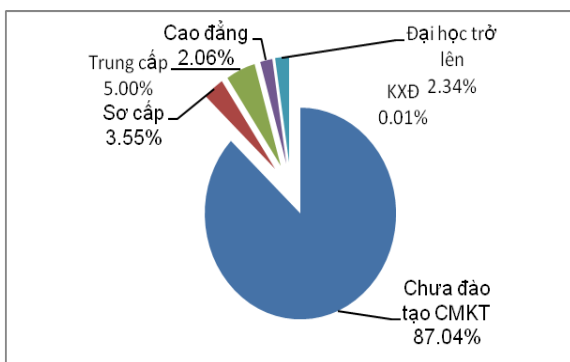
Hiện tại trên địa bàn tỉnh Hưng Yên đã có các khu công nghiệp Phố Nối A, Phố Nối B (khu công nghiệp dệt may), Thăng Long II, Minh Đức, Minh Quang, Như Quỳnh A, Như Quỳnh B, và khu công nghiệp thị xã Hưng Yên. Các khu công nghiệp đi vào hoạt động đã tạo việc làm thường xuyên cho 7,5 vạn lao động.

Dân số và lực lượng lao động

Theo kết quả Tổng điều tra dân số và nhà ở 2009, tính đến 1/4/2009, dân số tỉnh Hưng Yên là 1.128.702 người, mật độ đạt 1.222 người/km². Dân số thành thị chiếm 12,3% và tỷ số giới tính (nam/100 nữ) là 96,5. Dân số từ 15 tuổi trở lên ở Hưng Yên là khoảng 866 nghìn người. Trong đó, tỷ lệ biết chữ là 96,9%.

Dân số trong độ tuổi lao động (từ 15 đến 60) tuổi chiếm 64,9% (tương ứng 732.527 người), thấp hơn mức bình quân chung của cả nước (66%) và khu vực đồng bằng sông Hồng (65,7%). Một trong những nguyên nhân quan trọng của tình trạng trên là do di dân. Số lượng người xuất cư ở Hưng Yên còn cao hơn số người nhập cư vào tỉnh, theo thống kê, cứ 1 lao động ở tỉnh khác vào Hưng Yên thì có đến 2 người rời khỏi tỉnh. Những người xuất cư phần lớn là với mục đích đi học và đi làm việc tại tỉnh khác.

Hình 1.1. Dân số trên 15 tuổi theo trình độ CMKT



Nguồn: Tổng điều tra dân số và nhà ở 2009

Trình độ CMKT của lao động ở Hưng Yên khá thấp, tỷ lệ chưa qua đào tạo chiếm đến 87% dân số trên 15 tuổi so với mức chung của cả nước là 86,7% và của vùng đồng bằng sông Hồng là 80,6%. Trong nhóm có trình độ CMKT, chiếm tỷ lệ cao nhất là trung cấp và thấp nhất là trình độ cao đẳng.

Việc làm và thất nghiệp

Năm 2009, lực lượng lao động của Hưng Yên chiếm tỷ lệ 85,2% dân số từ 15 tuổi trở lên, ước khoảng 680 nghìn người. Trong đó, số có việc làm là 668,6 nghìn người và số thất nghiệp là 11,1 nghìn người. Tỷ số việc làm trên dân số là 52,7%. Lao động nữ chiếm 49,1% trong tổng số lao động đang làm việc. Tỷ lệ thất nghiệp thành thị là 2,8%, thấp nhất trong vùng đồng bằng sông Hồng.

Bảng 1.1. Cơ cấu lao động theo ngành kinh tế (%)

	Nông lâm, thủy sản	Công nghiệp và xây dựng	Dịch vụ	Tổng số
2000	83.84	7.95	8.21	100
2005	70.94	16.37	12.69	100
2009	60	21.5	18.5	100

Nguồn: Điều tra LĐ-VL 2000,2005 và Tổng Điều tra dân số 2009.

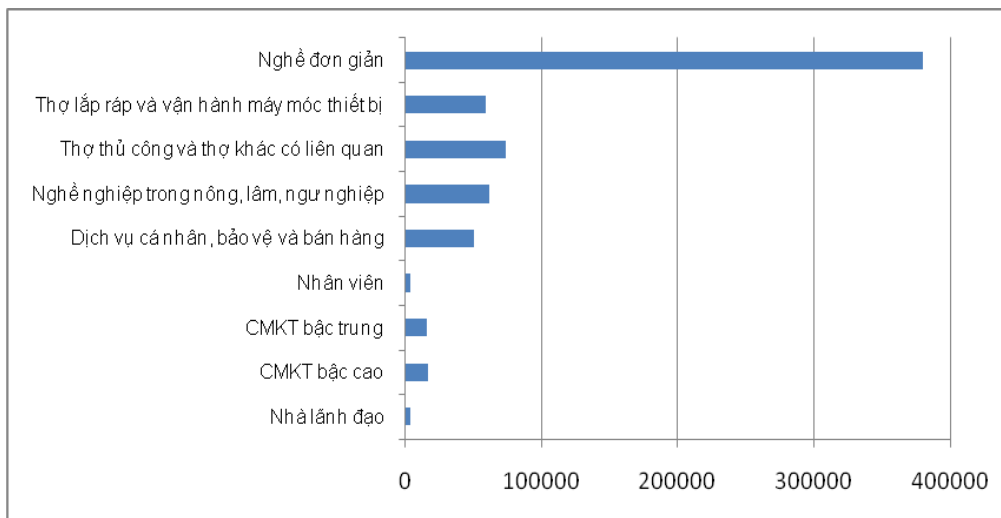
Cách đây 10 năm, lao động nông nghiệp chiếm đến 83,8% lao động ở Hưng Yên, tương ứng 451 nghìn người, thì hiện tại lao động ngành này đã giảm 23,8 điểm % xuống còn 60%, tương ứng 400 nghìn lao động. Cơ cấu lao động ngành công nghiệp từ 7,95% năm 2000 (tương đương 43 nghìn người) đã tăng lên 21,5% tổng số lao động (tương đương 143 nghìn lao động) năm 2009. Cũng trong thời kỳ này, số lao động

ngành dịch vụ đã tăng 2,8 lần từ 44 nghìn người lên 123 nghìn người.

Nghề nghiệp của các lao động này chủ yếu trong nhóm nghề giản đơn tương ứng với lao động không được đào tạo CMKT. Các nhóm khác có tỷ trọng lớn trong cơ cấu nghề nghiệp người lao

động của tỉnh là thợ thủ công (thợ dệt, da giày, thợ nề, thợ điện,...), thợ lắp ráp vận hành máy móc thiết bị, các nghề có kỹ thuật trong nông, lâm, ngư nghiệp, các nghề dịch vụ cá nhân, bảo vệ, bán hàng. Nhóm trình độ bậc trung và bậc cao có khoảng 33 nghìn người.

Hình 1.2. Nghề nghiệp của lao động tỉnh Hưng Yên



Nguồn: Tổng điều tra dân số và nhà ở 2009

Theo ước tính từ số liệu điều tra doanh nghiệp 2009, trong 668.000 lao động có việc làm ở Hưng Yên chỉ có trên 100.000

lao động là đang làm việc tại các doanh nghiệp, số còn lại hoạt động trong khu vực phi chính thức (kinh tế cá thể, hộ gia đình).

Bảng 1.2. Số doanh nghiệp và số lao động trong các doanh nghiệp Hưng Yên

	<200LĐ	200- <300LĐ	300LĐ trở lên	Tổng số DN	Tổng số LĐ
2000	205	7	12	224	16.946
2005	658	23	38	719	59.120
2008	1277	25	53	1355	91.381

Nguồn: Điều tra doanh nghiệp, TCTK 2009.

Có thể thấy số lao động làm công ăn lương và lao động làm trong khu vực kinh tế chính thức (các doanh nghiệp) đã tăng lên một cách đáng kể trong những năm qua. Bình quân trong thời kỳ 2005-2009 mỗi năm số lao động trong các doanh nghiệp tăng thêm trên 10.000 lao động.

Lao động tỉnh khác vào Hưng Yên làm việc theo điều tra là khoảng 20 nghìn người trong tổng số khoảng 28 nghìn người nhập cư vào tỉnh. Dòng người đến chủ yếu từ các tỉnh lân cận như Hà Nội, Hải Dương, Bắc Giang, Thái Bình, Bắc Ninh, Thanh Hóa, Nam Định, ...

Các thể chế trung gian

Hệ thống các cơ sở giáo dục đào tạo ở Hưng Yên gồm có 2 trường đại học, 4 trường cao đẳng và 5 trường trung học chuyên nghiệp với số lượng tuyển sinh hàng năm trên 12 nghìn lượt sinh viên.

Hệ thống các cơ sở dạy nghề gồm có 8 trường dạy nghề, 3 trường đại học, cao đẳng, THCN có dạy nghề và 14 cơ sở dạy nghề khác. Đối tượng được đào tạo chiếm một tỷ lệ khá lớn đến từ các tỉnh thành khác trong cả nước, đặc biệt là tại các trường đại học và cao đẳng, tỷ lệ sinh viên ngoại tỉnh chiếm 60 – 70%.

Hiện nay các cơ sở dạy nghề trên địa bàn tỉnh đã triển khai dạy 51 nghề cho người lao động. Năm 2009 các cơ sở này đã đào tạo cho 43,5 nghìn lao động (ngắn hạn 38,4 nghìn, dài hạn 5,1 nghìn) và đã giới thiệu được việc làm cho trên 85% lao động sau đào tạo.

Hệ thống các Trung tâm việc làm nằm dưới sự quản lý của Sở LĐTBXH. Sở LĐTBXH còn quản lý Sàn giao dịch việc làm và website về việc làm của tỉnh

(www.vieclamhungyen.vn). Ngoài các hoạt động tư vấn, hướng nghiệp, giới thiệu việc làm, Trung tâm giới thiệu việc làm của tỉnh đã tổ chức các phiên giao dịch cố định hoặc lưu động đến các huyện, xã trong tỉnh.

2. Cung cầu lao động có kỹ năng

Bảng số liệu tổng hợp cho thấy giữa cung và cầu lao động tại Hưng Yên đang có một sự chênh lệch đáng kể ở nhóm trình độ CNKT. Trong khi lực lượng lao động chưa qua đào tạo lên đến trên 592.000 người thì nhu cầu về lao động phổ thông chỉ có 380.000 lao động. Cầu về lao động tương ứng đòi hỏi có trình độ CNKT lên đến 250 ngàn lao động thì cung lao động chỉ có 24 ngàn. Khi xem xét trong phạm vi lao động trong các doanh nghiệp thì cầu về lao động có trình độ CNKT hiện tại cũng lên đến 50 nghìn lao động, vượt quá cung lao động ở trình độ này. Bên cạnh đó, với dự báo mỗi năm khối doanh nghiệp sẽ tăng cầu lao động khoảng trên dưới 10.000 lao động (cơ cấu trình độ CMKT giả định không thay đổi) sẽ tạo nên một sức ép không nhỏ về vấn đề lao động có kỹ thuật.

Bảng 1.3. Lực lượng lao động, lao động có việc làm và lao động trong các doanh nghiệp phân theo trình độ chuyên môn kỹ thuật 2009 (người)

Trình độ CMKT	Lực lượng lao động	Nghề	Lao động có việc làm	LĐ trong các doanh nghiệp
LĐ phổ thông	591.872	Nghề giản đơn	380.517	21.995
CNKT không bằng		Thợ thủ công Thợ vận hành	250.876	29.880
CNKT có bằng	24.140	LĐ KT trong NN Nhân viên sơ cấp Dịch vụ cá nhân, bảo vệ, bán hàng		20.707
THCN	34.000	CMKT bậc trung	16.325	9.536
CD, ĐH trở lên	15.912	CMKT bậc cao	20.914	8.718
Tổng số	680.000		668.632	105.600

Nguồn: Tổng hợp và tính toán từ Điều tra dân số 2009, Điều tra doanh nghiệp 2009, điều tra mẫu DN ILSSA

Bên cạnh sự mất cân đối cung cầu về lao động có trình độ CNKT, thị trường lao động Hưng Yên còn cho thấy sự thiếu hụt lao động có trình độ cao đẳng, đại học trở lên. Trong khi lao động có trình độ CĐ,ĐH trở lên có gần 16 nghìn lao động thì hiện tại số người có việc làm đòi hỏi có trình độ cao đẳng, đại học lên đến 21 nghìn lao động. Như vậy có ít nhất khoảng 5000 lao động làm công việc đòi hỏi trình độ CĐ,ĐH nhưng chưa được đào tạo ở trình độ này.

Những số liệu sau đây cho thấy tình hình sử dụng lao động nội tỉnh và ngoại tỉnh tại các doanh nghiệp Hưng Yên.

Như vậy, đối với lao động có trình độ CNKT, hiện tại hầu hết các ngành (trừ ngành xây dựng) đều phải sử dụng lao động ngoại tỉnh với tỷ lệ trên 10%. Ngành cơ khí chế tạo máy và công nghiệp chế biến khác phải sử dụng một tỷ lệ lớn lao động ngoại tỉnh (40-60%).

Bảng 1.4. Tỷ trọng lao động nội tỉnh và ngoại tỉnh phân theo cấp trình độ CMKT (%)

Ngành	CNKT có bằng		THCN		CĐ, ĐH trở lên	
	Nội tỉnh	Ngoại tỉnh	Nội tỉnh	Ngoại tỉnh	Nội tỉnh	Ngoại tỉnh
Xây dựng	98,1	1,9	98,8	1,2	96,8	3,2
TM-DV	73,6	26,4	85,2	14,8	72,6	27,4
Cơ khí chế tạo	56,8	43,2	55,7	44,3	28,6	71,4
Dệt may	87,8	12,2	80,4	19,6	72,8	27,2
CN chế biến khác	42,9	57,1	76,4	23,6	62,6	37,4
Nông nghiệp	88,9	11,1	92,3	7,7	92	8
Chung	77,3	22,7	69,5	30,5	52,6	47,4

Nguồn: Khảo sát mẫu DN Hưng Yên, ILSSA.

Bên cạnh đó, các doanh nghiệp còn phải sử dụng một tỷ lệ lao động ngoại tỉnh lớn hơn đối với lao động có trình độ trung cấp, cao đẳng và đại học trở lên. Cụ thể, tỷ lệ lao động ngoại tỉnh đối với trình độ trung cấp là 30% và đối với trình độ cao đẳng, đại học là 47%. Mặc dù trên số liệu chung toàn tỉnh, số lượng cung và cầu về lao động trình độ THCN không có sự thiếu hụt nhưng thực tế các doanh nghiệp vẫn phải đối mặt với tình trạng thiếu lao động có chuyên môn kỹ thuật nội tỉnh. Nguyên nhân có thể giải thích như sau: (1) Lao động trình độ cao còn phân bố trong khu vực hành chính sự nghiệp, khu vực kinh tế phi chính thức; (2) Lao động trình độ cao nội tỉnh di

chuyển đến những tỉnh khác để làm việc với mức thu nhập cao hơn và có môi trường làm việc tốt hơn; (3) Lao động trình độ cao nội tỉnh không đáp ứng yêu cầu chuyên môn của doanh nghiệp.

Hầu hết các doanh nghiệp (đặc biệt là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ) đều có biến động lao động trực tiếp sản xuất với chu kỳ ngắn 2-3 tháng. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng này: (1) Tính mùa vụ của sản xuất nông nghiệp – Hưng Yên vẫn là tỉnh có tỷ trọng lao động nông nghiệp cao (60%), bởi vậy khi đến mùa vụ thu hoạch vẫn thu hút một số lượng lớn lao động về khu vực nông nghiệp; (2) Lao động nữ

đến độ tuổi lập gia đình và sinh con; (3) Sự chênh lệch thu nhập của người lao động giữa các doanh nghiệp trên cùng địa bàn cũng gây nên những biến động vào-ra cho doanh nghiệp.

Hung Yên là một tỉnh vẫn mang đậm dấu ấn của kinh tế nông nghiệp, bởi vậy con người ở đây có đặc tính hiền hòa, chất phác và trung thực. Số vụ đình công ở Hung Yên cũng được đánh giá là thấp. Tuy nhiên, cũng do ảnh hưởng của kinh tế nông nghiệp, người lao động Hung Yên còn được đánh giá là chưa có nhiều năng động, sáng tạo trong công việc, chưa có tác phong công nghiệp hiện đại.

3. Tiền lương và thu nhập của người lao động

3.1 Tiền lương theo ngành

Có thể thấy tiền lương của ngành công nghiệp chế biến thấp hơn mức tiền lương chung khoảng 18%. Trong ngành công nghiệp chế biến, những ngành có mức tiền lương bình quân thấp là dệt, may, da giày và chế biến gỗ. Hai ngành có mức tiền lương cao là sản xuất kim loại và sản xuất hóa chất với mức tiền lương bình quân cao xấp xỉ 1,4 đến 1,9 lần tiền lương bình quân ngành công nghiệp chế biến..

Bảng 1.5. Tiền lương bình quân tháng 2009 của một số ngành sản xuất

TT	Ngành	Tiền lương bình quân tháng (1.000đ)	Khoảng cách với tiền lương BQ chung	Khoảng cách với tiền lương BQ ngành CN chế biến
1	Chung	3160	1	
1.1	Công nghiệp chế biến	2579	0.82	1
	<i>Trong đó:</i>			
1.1.1	SX thực phẩm và đồ uống	2596	0.83	1.01
1.1.2	Dệt may	2200	0.70	0.85
1.1.3	Da giày	2222	0.71	0.86
1.1.4	Chế biến gỗ và các SP từ gỗ	1746	0.56	0.68
1.1.5	SX giấy và các SP từ giấy	2618	0.83	1.02
1.1.6	SX hóa chất và các SP hóa chất	4896	1.56	1.90
1.1.7	SX các Sp từ cao su và plastic	2802	0.89	1.09
1.1.8	SX thủy tinh, gốm sứ	2783	0.89	1.08
1.1.9	SX kim loại	3659	1.16	1.42
1.1.10	SX máy móc thiết bị điện	2937	0.93	1.14
1.1.11	SX radio, tivi và các thiết bị truyền thông	3007	0.96	1.17
1.1.12	SX dụng cụ y tế	2780	0.88	1.08

Nguồn: Tính toán từ Số liệu điều tra doanh nghiệp, TCTK và Điều tra TL-BHXH, MOLISA.

3.2 Tiền lương theo nhóm nghiệp vụ

Có những sự khác biệt về mức lương giữa các loại hình doanh nghiệp. Ở

những vị trí quản lý hay bộ phận chuyên môn nghiệp vụ, mức lương của các doanh nghiệp ĐTNN là cao nhất. Đối với

bộ phận trực tiếp sản xuất và nhân viên thừa hành phục vụ thì người lao động ở doanh nghiệp Nhà nước có mức lương bình quân tháng cao hơn hai khu vực tư nhân và ĐTNN. Mức lương của lao động doanh nghiệp tư nhân ở tất cả các bộ phận đều thấp hơn của doanh nghiệp Nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư

nước ngoài. Dẫn cách tiền lương giữa các vị trí công việc ở các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài là cao hơn. Tuy nhiên mức lương của bộ phận trực tiếp sản xuất của khối tư nhân đã ngang bằng với khu vực đầu tư nước ngoài cho thấy khả năng cạnh tranh của khối tư nhân trong việc thu hút lao động đã được cải thiện hơn.

Bảng 1.6. Tiền lương bình quân 2009 theo nhóm chuyên môn nghiệp vụ (1.000đ/tháng)

	Chung	DNNN	Tư nhân	ĐTNN
Quản lý	7750	7374	6243	12437
Chuyên môn nghiệp vụ	4007	3918	3261	4914
Trực tiếp sản xuất	2285	2832	2078	2063
Nhân viên thừa hành, phục vụ	2213	2982	1813	2186

Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, Sở LĐTBXH Hưng Yên.

3.3 Thu nhập bình quân của người lao động trong các doanh nghiệp

Cùng với sự phát triển của lao động khu vực ngoài quốc doanh, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ở Hưng Yên đã tăng nhanh một cách đáng kể trong 3 năm vừa qua (2007-2009). Theo số liệu điều tra doanh nghiệp 2009, với tốc độ tăng thu nhập của lao động trong các doanh nghiệp lên đến 33%/năm, Hưng Yên là tỉnh có tốc độ

tăng thu nhập lao động cao nhất trong vùng đồng bằng sông Hồng. Thu nhập bình quân của một lao động trong các doanh nghiệp ở Hưng Yên năm 2009 đạt trên 3,5 triệu đồng/người. Mức thu nhập này tương ứng 86% mức thu nhập của lao động ở Hà Nội và cao hơn so với các địa bàn lân cận như Hải Dương, Hà Nam và gấp hơn hai lần thu nhập của người lao động ở Thái Bình.

Bảng 1.7. Thu nhập bình quân của người lao động trong các doanh nghiệp Hưng Yên

	2005	2006	2007	2008	2009
Thu nhập BQ Hưng Yên (1.000đ/người/ tháng)	1132	1272	1625	2680	3571
<i>Khoảng cách thu nhập với:</i>					
Hà Nội	0.60	0.59	0.57	0.79	0.86
Hải Dương	1.05	0.95	0.96	1.24	1.30
Hà Nam	1.12	1.12	1.19	1.57	1.76
Thái Bình	1.57	1.37	1.44	2.15	2.39

Nguồn: Điều tra Doanh nghiệp TCTK; số liệu 2009 – ước tính

PHẦN II – THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG TỈNH BẮC NINH

1. Các đặc điểm chung

Bắc Ninh thuộc khu vực phía bắc của vùng đồng bằng sông Hồng, cách trung tâm Hà Nội 31 km về phía Đông Bắc. Diện tích cả tỉnh là 822,71 km² (nhỏ nhất cả nước), dân số khoảng 1,02 triệu người.

Trong những năm gần đây Bắc Ninh cũng nổi lên như một điểm nóng về thu hút đầu tư và phát triển kinh tế. GDP của tỉnh tăng trưởng nhanh, bình quân khoảng 12 – 15% năm. GDP đầu người 2009 khoảng 1.100 đô la Mỹ, cao hơn mức bình quân trung của cả nước. Với 4.300 doanh nghiệp, 5 năm qua, tỉnh đã thu hút 3,4 tỷ USD vốn FDI, đứng thứ 7 toàn quốc, thứ 2 vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ.

Hiện tại trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh đã có 15 khu công nghiệp: Tiên Sơn, Quế Võ I, II, III, Đại Đồng – Hoàn Sơn, Yên Phong I, II, Thuận Thành I, II, III, Nam Sơn – Hạp Lĩnh, Đại Kim, Hanaka, Từ Sơn, Gia Bình, Việt Nam – Singapore.

Dân số và lực lượng lao động

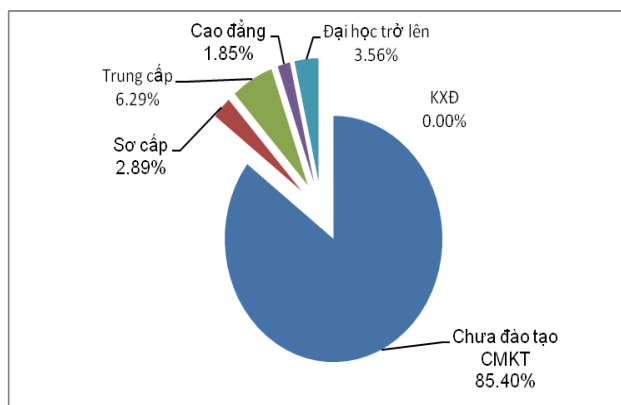
Theo kết quả Tổng điều tra dân số và nhà ở 2009, tính đến 1/4/2009 dân số Bắc Ninh là 1.024.151 người, mật độ dân số 1.245 người/km². Trong đó, dân thành thị chiếm 23,6% và tỷ số giới tính (nam/100 nữ) là 96,6.

Dân số trong độ tuổi lao động (từ 15 đến 60) tuổi chiếm 64,7% thấp hơn mức bình quân chung của cả nước (66%) và khu vực đồng bằng sông Hồng (65,7%). Số người từ 15 tuổi trở lên ở Bắc Ninh là khoảng 763 nghìn người. Trong đó, tỷ lệ biết chữ là 96,9%.

Trình độ CMKT của lao động ở Bắc Ninh khá thấp, tỷ lệ chưa qua đào tạo chiếm 85,4% dân số trên 15 tuổi, thấp

hơn Hưng Yên và cao hơn của vùng đồng bằng sông Hồng là 80,6%. Trong nhóm có trình độ CMKT, chiếm tỷ lệ cao nhất là trung cấp và thấp nhất là trình độ cao đẳng.

Hình 2.1. Dân số trên 15 tuổi theo trình độ CMKT



Nguồn: Tổng điều tra dân số và nhà ở 2009

Việc làm và thất nghiệp

Dân số trong tuổi lao động ở Bắc Ninh là 640,9 nghìn người, trong đó số người tham gia vào lực lượng lao động chiếm 92,5% (tương ứng 593,1 nghìn người). Số lao động có việc làm là 578,2 nghìn người và 14,8 nghìn người thất nghiệp. Số người có việc làm trên tổng dân số là 51,4%; lao động nữ chiếm 49,6% trong tổng số lao động đang làm việc và tỷ lệ thất nghiệp thành thị là 4,1%.

Bảng 2.1. Cơ cấu lao động theo ngành kinh tế (%)

	Nông lâm, thủy sản	Công nghiệp và xây dựng	Dịch vụ	Tổng số
2001	62,6	15	22,4	100
2009	42,8	35,4	21,8	100

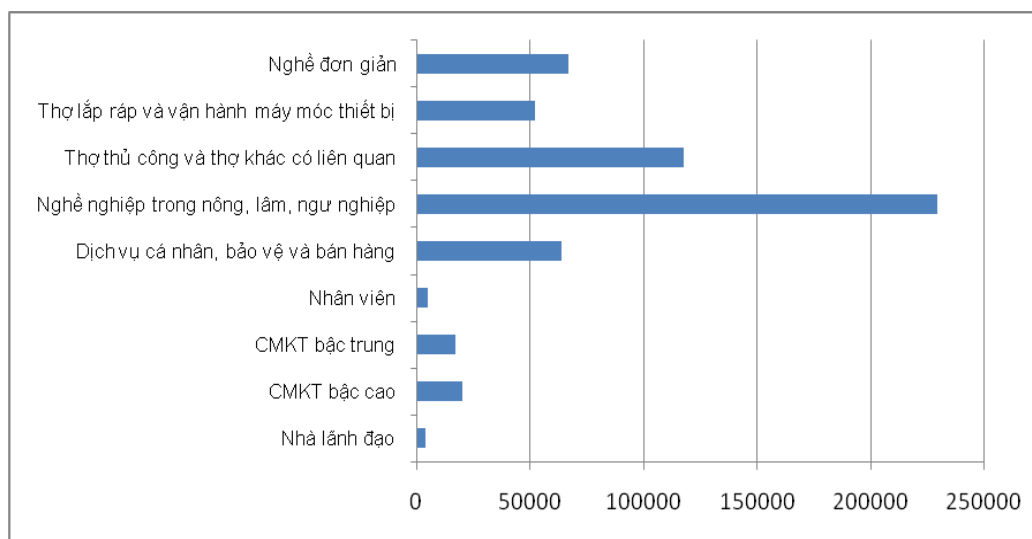
Nguồn: Điều tra LĐ-VL 2001 và Tổng Điều tra dân số 2009

Trong nhiều năm qua, quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế cùng với chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng công nghiệp

hoá, hiện đại hoá diễn ra ở Bắc Ninh một cách mạnh mẽ hơn so với các địa phương khác. Tỷ trọng lao động trong ngành công nghiệp và xây dựng ở Bắc Ninh đứng thứ 4 trong cả nước (chỉ sau Bình Dương, Đồng Nai và TP Hồ Chí Minh), cao hơn nhiều mức bình quân chung của vùng đồng bằng sông Hồng là 26,7%.

Nghề nghiệp của các lao động chủ yếu trong nhóm nghề thợ có kỹ thuật trong nông lâm ngư nghiệp. Do Bắc Ninh khá phát triển về công nghiệp và dịch vụ nên các nhóm nghề thủ công, thợ lắp ráp và vận hành máy móc thiết bị cũng như nhóm dịch vụ cá nhân, bảo vệ và bán hàng chiếm tỷ lệ khá cao.

Hình 2.2. Nghề nghiệp của lao động tỉnh Bắc Ninh



Nguồn: Tổng điều tra dân số và nhà ở 2009

Bắc Ninh nổi tiếng là một tỉnh có nhiều nghề truyền thống, các làng nghề được khôi phục và phát triển mạnh, thu hút hàng triệu lao động tại chỗ cũng như lao động từ tỉnh khác. Các nghề truyền thống vốn rất nổi tiếng như gỗ mỹ nghệ, đúc đồng, làm giấy, làm tranh, dệt, gốm, ...

Theo ước tính từ số liệu điều tra doanh nghiệp, trong 578.000 lao động có việc làm ở Bắc Ninh có khoảng 98.000 lao động là đang làm việc tại các doanh nghiệp, số còn lại hoạt động trong khu vực phi chính thức (kinh tế cá thể, hộ gia đình).

Bảng 2.2. Số doanh nghiệp và số lao động trong các doanh nghiệp Bắc Ninh

	<200LĐ	200- <300LĐ	300LĐ trở lên	Tổng số DN	Tổng số LĐ
2000	338	5	20	363	24.400
2005	1079	15	26	1120	51.439
2008	2093	25	44	2162	83.382

Nguồn: Điều tra doanh nghiệp, TCTK 2009

Tuy đã phát triển nhiều khu công nghiệp thu hút nhiều doanh nghiệp, số doanh nghiệp tăng lên trong những năm

qua chủ yếu rơi vào doanh nghiệp nhỏ có qui mô dưới 200 lao động. Bình quân trong thời kỳ 2005-2009 mỗi năm số lao

động trong các doanh nghiệp tăng thêm trên 10.000 lao động.

Lao động tỉnh khác vào Bắc Ninh làm việc là khoảng 22 nghìn người trong tổng số khoảng 30 nghìn người nhập cư vào tỉnh. Dòng người đến chủ yếu từ các tỉnh lân cận như Bắc Giang, Hà Nội, Hải Dương, Hưng Yên, Thái Bình, Thanh Hóa, ... Số lượng người xuất cư ở Bắc Ninh cũng cao hơn số người nhập cư vào tỉnh (khoảng 41 nghìn người xuất cư).

Các thể chế trung gian

Bắc Ninh có hệ thống các cơ sở giáo dục đào tạo và dạy nghề rất phát triển. Theo số liệu từ Sở LĐTBXH, đến 2009, Bắc Ninh có hệ thống gồm 43 cơ sở dạy nghề trong đó có 2 trường cao đẳng nghề, 12 trường trung cấp nghề và 20 trung tâm dạy nghề, 7 trường CĐ, ĐH, THCN có dạy nghề và 1 TTGTVT có dạy nghề, số nghề đào tạo là 45 nghề. Số lượt đào tạo hàng năm tăng bình quân 20% đến 2009 đạt trên 20 nghìn lượt người trong đó từ trung cấp nghề trở lên khoảng 3,5 nghìn lượt người. Hệ thống các cơ sở giáo dục

đào tạo thuộc quản lý của Bộ GD-ĐT gồm 2 trường đại học, 5 trường cao đẳng và 9 trường trung cấp tuyển sinh hàng năm khoảng 15 nghìn lượt người.

Hiện tại tỉnh đã có 6 trung tâm Giới thiệu việc làm. Năm 2009 các trung tâm đã tư vấn được cho 16,5 nghìn lượt người và 4 nghìn người đã tìm được việc làm thông qua các trung tâm này. Các trung tâm này đồng thời cũng tổ chức đào tạo được cho 3,5 nghìn người trong đó 2,6 nghìn người đã tìm được việc làm.

Trung tâm giới thiệu Việc làm Bắc Ninh, đơn vị trực thuộc Sở quản lý www.vieclambacninh.com.vn là website việc làm của tỉnh và định kỳ tổ chức các phiên giao dịch việc làm vào ngày 15 hàng tháng. Trong năm 2009, sản giao dịch hoạt động 12 phiên thu hút trên 300 đơn vị và trên 7000 lao động đăng ký tham gia, kết quả đã có 3,5 nghìn lao động được tuyển dụng thông qua sản giao dịch việc làm.

2. Cung cầu lao động có kỹ năng

Bảng 2.3. Lực lượng lao động, lao động có việc làm và lao động trong các doanh nghiệp phân theo trình độ chuyên môn kỹ thuật (người)

Trình độ CMKT	Lực lượng lao động	Nghề	Lao động có việc làm	LĐ trong các doanh nghiệp
LĐ phổ thông	506.507	Nghề giản đơn	67.235	57.790
CNKT không bằng		Thợ thủ công	469.211	28.405
CNKT có bằng	17.141	Thợ vận hành LĐ KT trong NN Nhân viên sơ cấp Dịch vụ cá nhân, bảo vệ, bán hàng		
THCN	37.306	CMKT bậc trung	17.363	11.755
CĐ, ĐH trở lên	32.087	CMKT bậc cao	24.438	
Tổng	593.100		578.245	97.950

Nguồn: Tổng hợp và tính toán từ Điều tra dân số 2009, Điều tra doanh nghiệp 2009, điều tra DN Sở LĐTBXH Bắc Ninh.

Mặc dù tỷ trọng lao động chưa qua đào tạo còn khá lớn, nhưng so với các địa phương khác, Bắc Ninh có số lượng lao động có trình độ cao đẳng đại học cao (trên

Cũng giống như nhiều tỉnh khác, Bắc Ninh cũng có một sự mất cân đối giữa cung lao động có trình độ CNKT và cầu về những nghề đòi hỏi trình độ CNKT. Toàn tỉnh có trên 17.000 lao động có trình độ

32 nghìn lao động). So với nhu cầu về lao động CMKT bậc cao, cung lao động hoàn toàn có khả năng đáp ứng được về số lượng.

CNKT trong khi nhu cầu về lao động có nghề đòi hỏi trình độ CNKT lên đến xấp xỉ 470.000 người. Những số liệu sau đây cho thấy tình hình sử dụng lao động nội tỉnh và ngoại tỉnh tại các doanh nghiệp Bắc Ninh.

Bảng 2.4. Thực trạng sử dụng lao động của các doanh nghiệp trong khu công nghiệp

	Năm 2007			Năm 2008			Năm 2009		
	Chung	FDI	Trong nước	Chung	FDI	Trong nước	Chung	FDI	Trong nước
Tổng số DN	118	47	71	155	62	93	191	85	106
Tổng số LĐ	19,476	12,546	6,930	33,111	23,899	9,212	41,323	29,580	11,743
<i>LD Bắc Ninh</i>	<i>8,093</i>	<i>5,887</i>	<i>2,206</i>	<i>20,231</i>	<i>15,330</i>	<i>4,901</i>	<i>21,900</i>	<i>16,009</i>	<i>5,891</i>
Tỷ lệ (%)	42	47	32	61	64	53	53	54	50

Nguồn: Ban quản lý các KCN Bắc Ninh

Cũng tương tự như Hưng Yên, các doanh nghiệp ở Bắc Ninh, đặc biệt là các doanh nghiệp trong Khu công nghiệp sử dụng một tỷ lệ lớn lao động ngoại tỉnh. Lao động ngoại tỉnh phần lớn là lao động trực tiếp sản xuất và chưa qua đào tạo. Địa phương có lao động di cư nhiều nhất đến Bắc Ninh là Bắc Giang.

Bắc Ninh là một tỉnh đa dạng ngành nghề, hoạt động sản xuất tiêu thủ công nghiệp và dịch vụ khá phát triển bởi vậy con người ở đây có đặc tính thông minh, năng động, nhanh nhẹn. Có 10% những người lao động trong khu công nghiệp khi được phỏng vấn trả lời họ không hài lòng với công việc hiện tại vì mức lương quá thấp. Số vụ đình công ở Bắc Ninh khá nhiều với 24 vụ trong năm 2009 và 7 vụ trong 6 tháng đầu năm 2010. Nguyên nhân hầu hết các vụ đình công này xuất phát từ vấn đề lương.

3. Tiền lương và thu nhập của người LĐ

3.1 Tiền lương theo ngành

Có thể thấy tiền lương của ngành công nghiệp chế biến thấp hơn mức tiền lương chung khoảng 17%. Trong ngành công nghiệp chế biến, những ngành có mức tiền lương bình quân thấp là dệt, may, da giày và chế biến gỗ. Hai ngành có mức tiền lương cao là sản xuất thuốc lá và sản xuất hóa chất với mức tiền lương bình quân cao xấp xỉ 1,7-1,9 lần tiền lương bình quân ngành công nghiệp chế biến.

3.2 Tiền lương theo nhóm nghiệp vụ

Có những sự khác biệt về mức lương giữa các loại hình doanh nghiệp. Ở những vị trí quản lý hay bộ phận chuyên môn nghiệp vụ, mức lương của các doanh nghiệp ĐTNN cao hơn hai khu vực còn lại. Đối với bộ phận trực tiếp sản xuất và nhân viên thừa hành phục vụ thì người lao động ở doanh nghiệp Nhà nước có mức lương bình quân thấp hơn hai khu vực tư nhân và ĐTNN. Dẫn cách tiền lương giữa các vị trí công việc ở các

doanh nghiệp đầu tư nước ngoài là cao hơn. Tuy nhiên mức lương của bộ phận trực tiếp sản xuất của khối tư nhân cao hơn khu vực đầu tư nước ngoài gây khó khăn không ít cho việc tuyển dụng và thu hút lao động của khối doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

3.3 Thu nhập bình quân của người lao động trong các doanh nghiệp

Trong giai đoạn 2005-2009, thu nhập bình quân của người lao động trong các doanh nghiệp ở Bắc Ninh đã tăng với tốc

độ 22%/năm. Thu nhập bình quân của một lao động trong các doanh nghiệp ở Bắc Ninh năm 2009 đạt trên 2,4 triệu đồng/người. Mức thu nhập này tương ứng 59% mức thu nhập của lao động ở Hà Nội, 88% mức thu nhập của lao động ở Hải Dương và cao hơn 10% so với Bắc Giang. Như vậy, mức thu nhập lao động trong các doanh nghiệp ở Bắc Ninh sẽ kém cạnh tranh trong điều kiện cần thu hút lao động từ khu vực phi chính thức và từ các tỉnh lân cận.

Bảng 2.5. Tiền lương bình quân tháng 2009 của một số ngành sản xuất

TT	Ngành	Tiền lương bình quân tháng (1.000đ)	Khoảng cách với tiền lương BQ chung	Khoảng cách với tiền lương BQ ngành CN chế biến
1	Chung	2051	1	
1.1	Công nghiệp chế biến	1703	0.83	1
	<i>Trong đó:</i>			
1.1.1	SX thực phẩm và đồ uống	1695	0.83	1.00
1.1.2	SX các SP thuốc lá, thuốc lào	3347	1.63	1.97
1.1.3	Dệt may	1512	0.74	0.89
1.1.4	Da giày	1536	0.75	0.90
1.1.5	Chế biến gỗ và các SP từ gỗ	1139	0.56	0.67
1.1.6	SX giấy và các SP từ giấy	1709	0.83	1.00
1.1.7	SX hóa chất và các SP hóa chất	3008	1.47	1.77
1.1.8	SX thủy tinh, gốm sứ	1710	0.83	1.00
1.1.9	SX máy móc thiết bị điện	1804	0.88	1.06
1.1.10	SX radio, tivi và các thiết bị truyền thông	1847	0.90	1.08

Nguồn: Tính toán từ Số liệu điều tra doanh nghiệp, TCTK và Điều tra TL-BHXH, MOLISA

Bảng 2.6. Tiền lương bình quân 2009 theo nhóm chuyên môn nghiệp vụ (1.000đ/tháng)

	Chung	DNNN	Tư nhân	ĐTNN
Quản lý	5314	5057	7676	8528
Chuyên môn nghiệp vụ	2748	2686	3033	3370
Trực tiếp sản xuất	1567	1942	1747	1415
Nhân viên thừa hành, phục vụ	1650	2045	1841	1499

Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, Sở LĐTBXH Bắc Ninh

Bảng 2.7. Thu nhập bình quân của người lao động trong các doanh nghiệp Hưng Yên

	2005	2006	2007	2008	2009
Thu nhập BQ Bắc Ninh (1.000đ/người/ tháng)	1086	1267	1607	1983	2423
<i>Khoảng cách thu nhập với:</i>					
Hà Nội	0.58	0.59	0.57	0.58	0.59
Hải Dương	1.01	0.94	0.95	0.91	0.88
Bắc Giang	1.04	1.04	1.09	1.10	1.10

Nguồn; Điều tra Doanh nghiệp TCTK; số liệu 2009 – ước tính

PHẦN III. SO SÁNH NHỮNG ƯU VÀ NHƯỢC ĐIỂM CỦA TTLĐ HƯNG YÊN VÀ BẮC NINH

1. Các đặc điểm chung

Bắc Ninh và Hưng Yên là hai điểm kinh tế phát triển trong vòng vài năm trở lại đây. So với Hưng Yên, Bắc Ninh có tốc độ tăng trưởng cao, cơ cấu kinh tế phát triển mạnh hơn về công nghiệp, số

khu công nghiệp nhiều, hạ tầng cơ sở phát triển hơn. Mức sống người dân ở Bắc Ninh cũng cao hơn ở Hưng Yên. Chỉ số cạnh tranh cấp tỉnh cho thấy Bắc Ninh có nhiều lợi thế cạnh tranh so với Hưng Yên. Tuy kém phát triển hơn nhưng Hưng Yên cho thấy đây là một tỉnh có nhiều tiềm năng, và việc phát triển sau cũng tạo ra cơ hội chọn lọc những nhà đầu tư lớn, công nghệ hiện đại hơn.

Bảng 3.1 Một số chỉ tiêu kinh tế-xã hội Hưng Yên và Bắc Ninh

	Hưng Yên	Bắc Ninh
Tăng trưởng GDP 2009 (%)	7,01	12
Cơ cấu kinh tế 2009 (%):		
<i>Nông nghiệp</i>	27,06	11
<i>Công nghiệp</i>	42,36	64,8
<i>Dịch vụ</i>	30,58	14,2
Chỉ số cạnh tranh cấp tỉnh (PCI)	61.31	65.70
Số khu công nghiệp	8	15
Dân số (người)	1.128.702	1.024.151
Lực lượng lao động (người)	680.000	640.900
Số người thất nghiệp (người)	11.100	14.800
Cơ cấu lao động (%):		
<i>Nông nghiệp</i>	60	42,8
<i>Công nghiệp</i>	21,5	35,4
<i>Dịch vụ</i>	18,5	21,8
Lao động trong các doanh nghiệp	105.656	101.979
Lao động trong các khu CN	75.000	41.223
GDP bình quân đầu người 2009	832USD	1800USD

Nguồn: Số liệu thống kê cấp tỉnh, 2010.

Về dân số và lao động, Hưng Yên có lực lượng lao động nhiều hơn Bắc Ninh 6%, tuy nhiên số người thất nghiệp lại ít hơn 3.700 người. Một đặc điểm cần chú ý là cơ cấu lao động Hưng Yên có đến 60% lao động trong ngành nông nghiệp trong khi ở Bắc Ninh cơ cấu lao động nông nghiệp chỉ có 42,8%. Thực trạng này phần nào giải thích được số người thất nghiệp thấp, vì lao động trong nông nghiệp có thời gian sử dụng lao động thấp hơn 2 ngành còn lại. Trong xu hướng chuyển dịch lao động theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa, lao động nông nghiệp dự thừa sẽ là nguồn cung đáng kể cho thị trường lao động. Mặc dù có số lượng ít hơn so với Bắc Ninh, các khu công nghiệp ở Hưng Yên thu hút nhiều hơn lao động vào làm việc (75 nghìn lao động so với 41 nghìn lao động). Tuy nhiên, lao động trong khu công nghiệp ở Bắc Ninh và Hưng Yên đều chiếm đến 50% là lao động ngoại tỉnh.

2. Lao động có kỹ năng

Những phân tích riêng biệt ở từng tỉnh đều cho thấy hai tỉnh đều có tình trạng dư cung lao động phổ thông và thiếu hụt lao động có trình độ CNKT. Tại địa bàn cả 2 tỉnh, các doanh nghiệp phải áp dụng 2 cách để giải quyết tình trạng mất cân đối cung cầu về lao động có trình độ CNKT: (1) tuyển dụng lao động ngoại tỉnh có trình độ CNKT; (2) sử dụng lao động phổ thông vào những công việc đòi hỏi có trình độ CNKT (doanh nghiệp phải tổ chức đào tạo cho số lao động phổ thông này). Hình thức đào tạo phổ biến với lao động này là kèm cặp tại nơi làm việc với thời gian dưới 6 tháng, phổ biến là từ 1 đến 3 tháng. Một số ít doanh nghiệp áp dụng hình thức đào tạo tập trung tại doanh nghiệp tuy nhiên với thời gian rất ngắn (1-2 tuần).

Bảng 3.2. Lực lượng lao động phân theo trình độ chuyên môn kỹ thuật

Trình độ chuyên môn kỹ thuật	Hưng Yên	Bắc Ninh
Không có CMKT	591.872	506.507
Công nhân kỹ thuật (CNKT)	24.140	17.141
Trung học chuyên nghiệp (THCN)	34.000	37.306
Cao đẳng, đại học	15.912	32.087
Tổng số	680.000	593.100

Nguồn: Tổng điều tra Dân số và Nhà ở 2009, Tổng cục Thống kê, 2010.

Bên cạnh đó, tại Hưng Yên tình trạng thiếu hụt lao động cũng diễn ra cả với lao động có trình độ cao (trình độ cao đẳng, đại học). Cầu về lao động có trình độ cao trên địa bàn lên đến trên 20 nghìn người trong đó bộ phận các doanh nghiệp cần 8.700 lao động.

Hệ thống giáo dục và đào tạo trên địa bàn 2 tỉnh đã được phát triển khá nhanh

trong thời gian gần đây và sẽ là nguồn bổ sung sự thiếu hụt về lao động kỹ thuật. Trong đó, Bắc Ninh được đánh giá là có lợi thế hơn về hệ thống đào tạo nghề.

3. Chi phí lao động

Mức lương tối thiểu mà các doanh nghiệp tại Bắc Ninh và Hưng Yên đang áp dụng đều là mức lương tối thiểu vùng 3 và vùng 4. Sở LĐTBXH Bắc Ninh đang

kiến nghị nâng mức lương tối thiểu vùng đồng loạt lên 20% (thông qua điều chỉnh vùng áp dụng tiền lương từ vùng 3, vùng 4 lên vùng 2, vùng 3) do mức lương thấp

nhất hiện tại đều cao hơn mức lương tối thiểu 20% và mức sống sinh hoạt tại Bắc Ninh khá đắt đỏ so với những tỉnh khác.

Bảng 3.3. Tiền lương 2009 theo ngành, vị trí công việc tại Hưng Yên và Bắc Ninh

	Hưng Yên	Bắc Ninh
Tiền lương ngành chế biến LTTP	2.596.000	1.695.000
Tiền lương bộ phận trực tiếp sản xuất	2.285.000	1.567.000
Thu nhập bình quân chung của người lao động	3.571.000	2.423.000

Nguồn: Tính toán từ Điều tra Doanh nghiệp, TCTK + Điều tra tiền lương Bộ LĐTBXH + Khảo sát doanh nghiệp Sở LĐTBXH tỉnh. Mức tiền lương được tính cho khu vực kinh tế chính thức (doanh nghiệp)

Mức tiền lương bình quân của người lao động trong các doanh nghiệp tại Hưng Yên cao hơn mức tiền lương bình quân ở Bắc Ninh. Hưng Yên là tỉnh có mức tăng tiền lương, thu nhập cao nhất trong vùng đồng bằng sông Hồng. Một trong những nguyên nhân khiến tiền lương trong các doanh nghiệp tăng cao là do quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng công nghiệp, phát triển các khu công nghiệp, thu hút đầu tư nước ngoài. Số liệu chung cũng cho thấy tuy có ít khu công nghiệp hơn nhưng số lao động trong các khu công nghiệp Hưng Yên cao gấp hơn 1,5 lần số lao động trong các khu công nghiệp của Bắc Ninh. Bên cạnh đó, các khu công nghiệp của Hưng Yên khá gần Hà Nội, do đó mức tiền lương Hưng Yên cũng phần nào chịu ảnh hưởng của giá lao động tại Hà Nội.

Mức tiền lương cao sẽ khiến cho chi phí lao động cao, tuy nhiên ở khía cạnh khác, nó phản ánh sức cạnh tranh trên thị trường lao động. Với mức tiền lương cao, các doanh nghiệp Hưng Yên sẽ có cơ hội thu hút lao động nhiều hơn, giảm khó khăn trong tuyển dụng lao động. Hiện tại,

các doanh nghiệp Bắc Ninh gặp nhiều khó khăn trong tuyển dụng lao động sản xuất vì lý do tiền lương. Tiền lương cho bộ phận trực tiếp sản xuất của doanh nghiệp đầu tư nước ngoài thấp hơn của doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp nhà nước khiến cho các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài khó khăn trong tuyển dụng lao động hơn. Trong năm 2009, 2010 đã xảy ra nhiều cuộc đình công tại các doanh nghiệp có vốn ĐTNN do lao động đòi tăng lương.

Bắc Ninh và Hưng Yên đều có những lợi thế nhất định về lao động. Hai tỉnh đều có nguồn cung lao động phổ thông dồi dào. Bắc Ninh có lợi thế hơn về lao động có kỹ thuật. Hưng Yên có lợi thế hơn trong việc thu hút và tuyển dụng lao động. Việc sử dụng lao động ngoại tỉnh cũng làm gia tăng chi phí lao động của doanh nghiệp. Một bất lợi là mức sống sinh hoạt tại Bắc Ninh là khá cao so với Hưng Yên. Lao động Hưng Yên còn ảnh hưởng tác phong sản xuất nông nghiệp nên hiền lành, chất phác, kém năng động. Quá trình lựa chọn đòi hỏi nhà đầu tư cần cân nhắc thận trọng để có quyết định phù hợp nhất với mục tiêu của mình.

MỘT SỐ ĐÁNH GIÁ VỀ CHẤT LƯỢNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM

*Th.S. Nguyễn Bích Ngọc
Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

Công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH) và hội nhập kinh tế quốc tế đã và đang đặt ra nhiều thách thức lớn đối với nguồn nhân lực (NNL) nước ta. Thách thức lớn nhất là NNL tuy đông nhưng chất lượng còn thấp, nên sức cạnh tranh còn nhiều hạn chế so với các nước trong khu vực và thế giới. Bài viết này đánh giá một số vấn đề về chất lượng lao động đồng thời đưa ra một số giải pháp nâng cao chất lượng lao động nước ta đáp ứng yêu cầu của công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế.

I. Thực trạng về chất lượng lao động ở nước ta

1. Trình độ học vấn của lao động Việt Nam

Xu hướng cải thiện trình độ văn hóa của lực lượng lao động Việt Nam trong những năm gần đây, cho thấy những dấu hiệu khả quan trong nỗ lực tiến tới một lực lượng lao động có tay nghề trong

tương lai. Tỷ lệ người không biết chữ ở Việt Nam thấp. Nhưng tỷ lệ lao động có trình độ học vấn cũng chưa cao. Tỷ lệ lực lượng lao động tốt nghiệp tiểu học đạt 17,4% (năm 2009). Trong cùng thời kỳ 2005-2009, tỷ trọng lao động tốt nghiệp trung học cơ sở giảm từ 32,57% xuống 28,5%. Tỷ trọng lao động tốt nghiệp trung học phổ thông tăng từ 21,23% đến 25,6%, tăng 4,37 điểm phần trăm. Nhóm lao động có trình độ THPT chỉ có 25,6% trong tổng số lao động trong độ tuổi lao động ở nước ta, nhưng cao so với một số nước trong khu vực (Malaysia THPT: 18,1%, Indonesia THPT: 20,8%).

Tuy lao động có trình độ học vấn bậc phổ thông cơ sở và phổ thông trung học chiếm tỷ lệ khá cao, nhưng phân bố không đều giữa doanh nghiệp khu vực nhà nước và khu vực ngoài nhà nước. Năm 2009, theo điều tra của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, lao động khu vực ngoài quốc doanh có trình độ học vấn thấp hơn so với khu vực nhà nước.

Bảng 1: Lực lượng lao động phân theo trình độ học vấn giai đoạn 2005-2009 (%)

Năm	Tổng số	Chưa biết chữ	Chưa TN tiểu học	TN tiểu học	TN THCS	TN THPT
2005	100,00	4,04	13,09	29,08	32,57	21,23
2006	100,00	3,84	15,88	33,80	26,85	23,46
2007	100,00	3,66	12,79	28,72	31,14	23,59
2008	100,00	4,01	12,01	28,34	32,08	23,56
2009	100,00	4,60	13,70	27,60	28,50	25,60

Nguồn: - Số liệu TK Việc làm - Thất nghiệp ở VN giai đoạn 2000- 2007 của Bộ LĐTBXH.

- Số liệu TK Lao động -Việc làm - Thất nghiệp năm 2008, 2009 của Tổng cục Thống kê

Lao động làm việc trong các doanh nghiệp Nhà nước 98% có trình độ phổ thông trung học (lớp 12/12). Lao động trình độ cao làm việc hầu hết ở Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh. Lao động có trình độ học vấn thấp hoặc không biết chữ tập trung ở vùng sâu, vùng xa thuộc các tỉnh miền núi và làm việc trong các ngành nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản và diêm nghiệp. Việc phân bố lao động có trình độ học vấn không đều giữa các vùng, các ngành có tác động trực tiếp đến việc đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và về nâng cao trình độ văn hoá của họ trong quá trình hành nghề.

2. Trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động Việt Nam

Lực lượng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật là lực lượng nòng cốt thúc đẩy tăng trưởng cao và bền

vững. Trong các năm 2005-2009, trình độ chuyên môn kỹ thuật của lực lượng lao động cả nước có sự cải thiện nhất định trong thời gian qua. Tuy nhiên, tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật trong lực lượng lao động của nước ta còn nhỏ so với nhiều nước phát triển trong khu vực, thế giới và chưa tương xứng với quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và với lực lượng lao động lớn trong nền kinh tế. Nguồn nhân lực được đào tạo có trình độ chuyên môn kỹ thuật còn chiếm tỷ lệ thấp đạt gần 24,68% (năm 2009). Lao động không có chuyên môn kỹ thuật vẫn chiếm tỷ lệ cao là 75,32% (năm 2009) trong nguồn lao động. Tỷ lệ lao động có trình độ đại học đã tăng từ 5,5% lên 6,84%. Đây là một thách thức rất lớn trong việc đáp ứng quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa hiện đại hóa của nước ta.

Bảng 2: Lực lượng lao động Việt Nam phân theo trình độ chuyên môn kỹ thuật giai đoạn 2005-2009 (%)

Năm	Tổng số	Không có CM	Sơ cấp nghề, CNKT không bằng	CNKT có bằng	THCN	Cao đẳng, ĐH trở lên
2005	100,00	74,67	11,56	3,54	4,73	5,50
2006	100,00	68,45	19,35	1,91	4,55	5,74
2007	100,00	75,93	6,62	5,24	5,48	6,74
2008	100,00	75,04	7,29	5,94	5,00	6,73
2009	100,00	75,32	11,08	2,14	4,62	6,84

Nguồn: - Số liệu TK Việc làm - Thất nghiệp ở VN giai đoạn 2000- 2007 của Bộ LĐTBXH.

- Số liệu TK Lao động -Việc làm - Thất nghiệp năm 2008, 2009 của Tổng cục Thống kê

Nếu so sánh tỷ lệ đã có bằng cấp của lao động nước ta với các nước công nghiệp trong khu vực, thì thấp hơn từ 2,5 đến 3 lần. Do đó, khi so sánh chất lượng NNL nước ta với yêu cầu của thị trường lao động thế giới, Ngân hàng thế giới (WB) đã đánh giá lao động nước ta chỉ

đạt 3,79/10 điểm, và được xếp thứ 11 trong số 12 nước được xếp hạng.

Lực lượng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao tốt nghiệp từ cao đẳng, đại học trở lên còn quá thấp. Tính đến năm 2009, có 3371 nghìn người, chiếm 6,84% lực lượng lao động.

So với các nước trong khu vực Việt Nam xếp hạng cuối (tỷ lệ này ở Trung Quốc là 15%, Thái Lan là 41%). Theo UNESCO năm 2008 Việt Nam tiếp tục mất điểm về chỉ số phát triển giáo dục cho mọi người (EDI), là chỉ số được đánh giá theo 4 tiêu chí cơ bản (phổ cập giáo dục tiểu học, xoá mù chữ cho người lớn, bình đẳng giới trong giáo dục và chất lượng giáo dục), tụt 9 bậc trong bảng xếp hạng, đứng vị trí 79 trong 129 quốc gia; thiếu nhiều chuyên gia trình độ cao, thiếu

Nghề có số lượng trường đào tạo và đăng ký học nhiều nhất là: Điện công nghiệp (99 trường); Hàn (93 trường); Công nghệ ô tô (73 trường); Điện tử công nghiệp (48 trường); Điện dân dụng (55 trường). Nghề có số lượng trường đào tạo ít nhất mang tính đặc thù của một số ngành là: Thông

3,02

, chưa

điểm, xếp thứ 102/133 quốc gia được phân loại; lao động nông thôn chủ yếu chưa được đào tạo nghề, năng suất lao động thấp.

Số lao động có trình độ trung học chuyên nghiệp chiếm 2,14% lượng lao động và công nhân kỹ thuật chiếm 4,62% là những tỷ lệ quá thấp, không thể đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế CNH, HĐH. Những năm gần đây nhiều học sinh phổ thông đã có ý thức trong việc lựa chọn nghề một cách thiết thực hơn. Vì vậy, một bộ phận học sinh trung học phổ thông đã lựa chọn các trường nghề để nâng cao trình độ nghề nghiệp, tạo lập hành trang cho cuộc sống. Nhờ đó, các trường nghề đã có số lượng người học tăng dần. Theo số liệu báo cáo chưa đầy đủ của các Bộ, ngành, địa phương, đến hết tháng 11/2009 các cơ sở dạy nghề đã tuyển sinh được 1.707.000 người đạt 104,5% so với kế hoạch, tăng 11,2% so với thực hiện năm 2008. Tuyển sinh trình độ cao đẳng nghề được 89.000 người, đạt 127%, trong đó vùng Đồng bằng Sông Hồng chiếm 41%, vùng Đông Bắc 9%, vùng Tây Bắc 0,8%, Bắc Trung Bộ 7%, vùng Duyên hải Nam Trung Bộ 6%, Tây Nguyên 1,4%, Đông Nam Bộ 30% và vùng Đồng bằng Sông Cửu Long 4,8%.

Ngoài ra, cơ cấu lực lượng lao động có chuyên môn kỹ thuật cao trong các lĩnh vực không cân đối. Trong tổng số lao động chuyên môn kỹ thuật cao, nhân lực có trình độ cao đẳng, đại học ở lĩnh vực khoa học kỹ thuật có tỷ lệ cao nhất là 57,05%, khoa học xã hội và nhân văn là 46,56%; y dược là 42,71% và cuối cùng là nông, lâm, ngư nghiệp là 38,22%. Việc phân bố nguồn nhân lực trình độ cao còn nhiều bất hợp lý, phần lớn tập trung ở các viện, cơ quan hành chính đóng ở các đô thị, tạo nên tình trạng thừa thiếu cán bộ chuyên môn kỹ thuật cao theo vùng. Theo điều tra của Tổng cục thống kê, lao động có trình độ tiên sỹ làm việc ở các cơ quan sự nghiệp (các viện nghiên cứu, trường v.v.) chiếm 61,12%, khu vực sản xuất, kinh doanh ở thành phố là 19,81%. Tương ứng thạc sỹ: 60,20% - 17,10%; cử nhân và kỹ sư các chuyên ngành là 30,42% - 45,16%. Trong

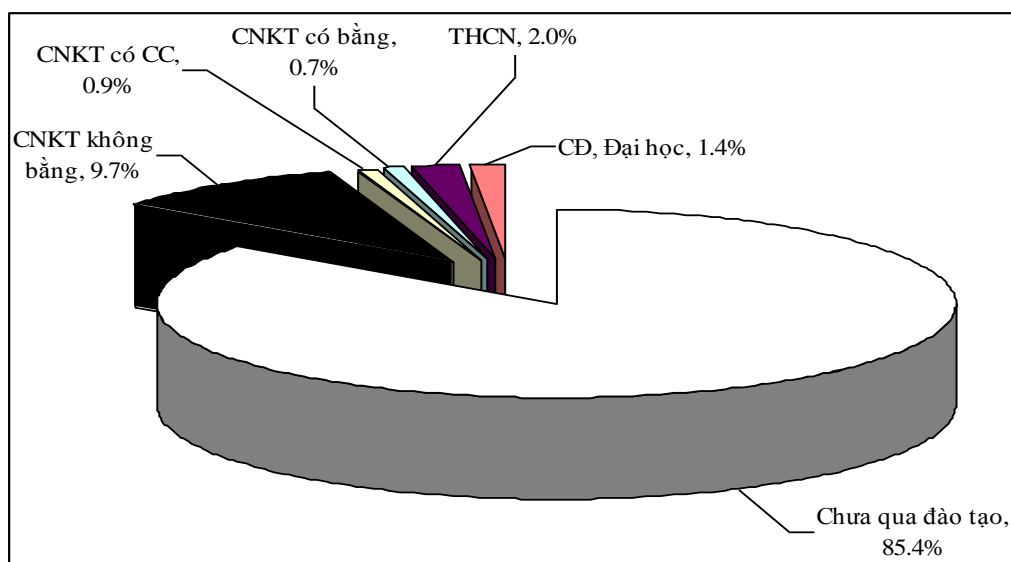
khi đó tỷ lệ này ở vùng sâu, vùng xa chỉ chiếm từ 4 - 7%, nên thiếu cán bộ đã qua đào tạo, có kiến thức khá nghiêm trọng.

Phân bố sử dụng NNL không hợp lý làm cho chất lượng NNL nước ta vốn đã thấp lại bị giảm xuống. Lao động được đào tạo, có chất lượng tập trung phần lớn ở khu vực thành phố, trong các ngành hành chính và sự nghiệp. Do tập trung với số lượng lớn, nên một bộ phận lớn chấp nhận làm những công việc đơn giản không cần đến bậc đại học, cao đẳng hoặc thạc sỹ, nên đã lãng phí số lượng lớn lao động đã qua đào tạo, nhất là cán bộ đại học, kỹ sư các chuyên ngành.

Theo kết quả điều tra gần đây của Bộ giáo dục và đào tạo, cho thấy: 63% sinh viên ra trường không có việc làm, 37% còn lại thì có hơn một nửa làm không đúng ngành, nghề mình đã học, hầu hết phải tự học lại hoặc phải đào tạo lại. Đồng thời, 75% số người có học vị tiến sỹ không làm khoa học, mà làm quản lý; một số làm quản lý trái với ngành, nghề đào tạo.

Lao động chưa qua đào tạo còn chiếm tỷ lệ cao là một hạn chế lớn và là một trong những nguyên nhân chính dẫn đến người lao động khó có thể tham gia thị trường lao động.

Hình 1. Cơ cấu lao động thiếu việc làm



Nguồn: Bộ LĐTBXH, Số liệu điều tra việc làm và thất nghiệp 2007

Chưa qua đào tạo cũng là một nguyên nhân dẫn đến nhiều người lao động thiếu việc làm. Trong số lao động thiếu việc làm ở Việt Nam, nhóm lao động chưa qua đào tạo chiếm tới 85,4%. Sau đó là nhóm công nhân kỹ thuật không bằng chiếm 9,7%. Các nhóm lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao hơn chiếm tỷ trọng không đáng kể. Số lao động thiếu

việc làm thuộc nhóm không có chuyên môn kỹ thuật cho thấy mức độ ổn định việc làm của nhóm lao động này là vấn đề đào tạo cần được quan tâm hơn nữa.

Trong tổng số người thất nghiệp thì số không có chuyên môn kỹ thuật chiếm tỷ trọng rất lớn, chiếm tới 69,85% tổng số người thất nghiệp vào năm 2007.

Bảng 3. Tỷ trọng lao động thất nghiệp phân theo trình độ chuyên môn kỹ thuật (%)

	2004	2005	2006	2007
Chưa qua đào tạo	77,95	64,28	67,01	69,92
Qua đào tạo nghề hoặc tương đương	4,58	13,4	10,19	3,84
Trung học chuyên nghiệp	7,57	8,64	9,53	11,67
Cao đẳng, đại học trở lên	9,9	13,68	13,27	14,57

Nguồn: - Bộ LĐTBXH, Điều tra Lao động-Việc làm 2002-2006.

- Tổng cục Thống kê, Số liệu Điều tra Lao động-Việc làm 2007

3. Kỹ năng làm việc của LĐ Việt Nam

Kỹ năng làm việc là một trong những yếu tố quyết định đến sự thành công trong sự nghiệp của cá nhân người lao động và tác động trực tiếp đến kết quả sản xuất kinh doanh của từng cơ quan, doanh nghiệp. Qua khảo sát của Tổng cục dạy nghề, kỹ năng làm việc của người lao động trong thực tế được các cơ quan, doanh nghiệp đánh giá là quan trọng nhất, kết quả được hỏi gần 3000 doanh nghiệp thì người sử dụng đều trả lời đối với yếu tố “Kỹ năng làm việc” là quan trọng nhất (81%), tiếp đến là các yếu tố về “phối hợp tốt trong nhóm” (55,6%), “ý thức kỷ luật tốt” (35,5%), “cần cù chịu khó” là các yếu tố quan trọng nhất vì nó liên quan đến số lượng, chất lượng sản phẩm và hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Các kỹ năng cần thiết mà người lao động phải có gồm:

+ Kỹ năng về chuyên môn là khả năng và sự sẵn sàng sử dụng các kiến thức, cần thiết để thực hiện các nhiệm vụ nghề nghiệp cụ thể, có thể làm, thu thập thông tin và xử lý linh hoạt, sáng tạo các tình huống diễn ra trong thực hiện.

+ Kỹ năng giải quyết vấn đề gồm: Xác định vấn đề cần giải quyết; Xác định cách thức tiếp cận vấn đề; Đưa ra các

phương án giải quyết vấn đề; Lựa chọn phương án tối ưu.

+ Kỹ năng thuyết trình gồm: kỹ năng thuyết trình trước đám đông; kỹ năng trình bày vấn đề logic, ngắn gọn, dễ hiểu.

+ Các kỹ năng cá nhân khác gồm: kỹ năng tự học, tự nghiên cứu; kỹ năng phân tích; năng lực lưu ý đến từng chi tiết; năng lực làm chủ những ý tưởng chính xác và phức tạp; năng lực lập luận những vấn đề phức tạp; năng lực xây dựng những lý lẽ lôgic và chỉ ra những lý lẽ phi lôgic; kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin.

Để có kỹ năng làm việc tốt, người lao động cần phải có thời gian dài học tập và rèn luyện để hình thành, trong đó khoảng 12 năm ở bậc giáo dục phổ thông là hết sức quan trọng và được nâng cao dần trong quá trình học nghề và làm việc của người lao động.

Kỹ năng nghề nghiệp và tính chuyên nghiệp lao động nước ta hiện còn thiếu và yếu, thể hiện:

- Hầu như lao động kỹ thuật sau khi ra trường chỉ nắm được kiến thức cơ bản, thiếu kỹ năng để làm việc giỏi, thành thạo. Đa số người lao động chỉ có thể hoàn thành công việc như vận hành, sử dụng, bảo trì công cụ, phương tiện làm việc; chưa hiểu sâu về nguyên lý, quy trình công nghệ và tính năng của máy móc, thiết bị. Lao động nước ta hầu như

chưa thể thành thạo công việc với các lý thuyết đã được học sau khi ra trường. Lao động nước ta, nhất là khi mới ra trường, chưa hiểu biết sâu về lĩnh vực công việc mình được giao phó. Theo kết quả điều tra của Tổng cục dạy nghề, đại đa số doanh nghiệp đánh giá người lao động mới ra trường nắm được chung chung kiến thức, chưa có kiến thức nền tảng, cơ bản vững chắc, kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ chưa có đủ để làm thuần thục một nghề được giao (cả lý thuyết và thực hành). Chưa có khả năng cập nhật thành tựu khoa học, công nghệ mới vào quá trình làm việc. Có khoảng 29,4% học sinh học nghề đang làm việc tại doanh nghiệp được đánh giá khá tốt, 61,8% đạt mức trung bình.

Về kiến thức và trình độ hiểu biết các lĩnh vực liên quan đến nghề nghiệp còn hạn chế. Các kiến thức có được về các lĩnh vực này còn ở dạng lý thuyết, thiếu cụ thể là nhận định của ban chủ nhiệm đề tài khi điều tra 1000 lao động, khoảng 33% người lao động mới ra trường đang làm việc tại doanh nghiệp được đánh giá là có kiến thức và trình độ hiểu biết các lĩnh vực liên quan đến nghề nghiệp ở mức khá trở lên, 51,5% ở mức trung bình.

- Kỹ năng giải quyết các vấn đề phát sinh trong công việc như: xác định vấn đề, nghiên cứu giải pháp giải quyết và quyết định. Chỉ có 17,6% học sinh học nghề đang làm việc tại doanh nghiệp đạt kết quả khá và tốt về năng lực giải quyết vấn đề, 29,4% đạt mức trung bình, còn lại 53% còn lúng túng, nhất là lao động làm việc trong các ngành kinh doanh, quản lý, kỹ thuật.

4. Trình độ ngoại ngữ

Việc biết và sử dụng thành thạo ngoại ngữ trong giao tiếp và làm việc đang ngày càng trở nên quan trọng. Hiện nay,

qua khảo sát của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, thì phân đông ứng cử viên giỏi ngoại ngữ có mức thu nhập cao hơn lao động không biết ngoại ngữ từ 30% đến 50%; ngoài ra, so với người không biết ngoại ngữ, thì cơ hội phát triển nghề nghiệp, thăng chức, làm quản lý nhiều hơn và ít thời gian hơn. Tuy vậy, qua thực tế cho thấy lao động nước ta rất yếu về ngoại ngữ. Phần đông lao động đã qua đào tạo (kể cả đại học, cao đẳng trở lên) chỉ biết ngoại ngữ cơ bản trong quá trình đào tạo chuyên môn ở trường; ngoài ra, hầu hết không chịu đầu tư học thêm, chưa xem ngoại ngữ cần thiết cho phát triển nghề nghiệp.

Báo Lao động đã tiến hành khảo sát về thực trạng việc làm của lao động trẻ vào tháng 11/2009 đã đưa ra con số rất đáng chú ý: Trong tổng số 1.017 ứng viên được khảo sát, có 92,22% có bằng cấp chuyên môn từ trung cấp trở lên; trong đó có 57,12% có bằng cấp CĐ-ĐH. Tuy nhiên, chỉ có 8,77% lao động trẻ cho biết là sử dụng được ngoại ngữ cho công việc và đã có chứng chỉ ngoại ngữ trình độ C, hoặc IELTS, TOEFL. Trong khi đó có đến 43,27% lao động trẻ dừng lại ở trình độ B, hoặc A, hoặc chỉ ghi chung chung; anh văn giao tiếp, 47,96% lao động trẻ chưa học ngoại ngữ bao giờ.

Kết quả khảo sát của Báo Lao động còn cho thấy, khả năng hiểu biết và sử dụng ngoại ngữ rất khác nhau giữa lao động ở các ngành nghề. Số người sử dụng được ngoại ngữ nhiều nhất thuộc về nhóm ngành quản trị kinh doanh, ngoại thương (với 21% trong số người được hỏi biết ngoại ngữ thành thạo). Nhóm ngành chuyên môn tài chính, kế toán và khối văn phòng chỉ có 10% biết ngoại ngữ. Thấp nhất là ở các nhóm ngành nghề kỹ thuật. Trong số 235 ứng viên các

nhóm ngành kỹ thuật, kết quả tìm thấy dưới 5% sử dụng được ngoại ngữ.

Bảng 4. Khả năng ngoại ngữ của lao động Việt Nam

TT	Nội dung	Tỷ lệ (%)
1	Tỷ lệ người lao động có bằng ngoại ngữ C	8,77
2	Tỷ lệ người lao động có bằng ngoại ngữ A,B	43,27
3	Không có bằng ngoại ngữ	47,96

Nguồn: Kết quả khảo sát của Báo lao động về thực trạng việc làm của lao động trẻ vào tháng 11/2009

Từ thực tế trên có thể đánh giá lao động Việt Nam hiện nay hiểu biết và sử dụng ngoại ngữ rất hạn chế. Việc không sử dụng được ngoại ngữ khiến người lao động đánh mất cơ hội tìm kiếm chỗ làm việc tốt, thuận lợi và thăng tiến. Họ bị hạn chế trong làm việc, phát triển sự nghiệp và sẽ khó khăn hơn đối với người cùng trình độ, làm cùng công việc nhưng giỏi ngoại ngữ.

Nhược điểm của lao động Việt nam là ít chịu đầu tư phát triển nghề nghiệp, trong đó có việc chưa xem trọng vai trò của ngoại ngữ, xem nó như công cụ để thuận lợi và thăng tiến hơn về việc làm. Rất ít người Việt nắm giữ vị trí quản lý cấp cao trong doanh nghiệp nước ngoài mà một phần nguyên nhân do không biết ngoại ngữ.

Nguyên nhân của tình hình trên là do Việt Nam chưa có chiến lược về đào tạo ngoại ngữ. Do đó, chương trình đào tạo chưa quy định cụ thể thời lượng học, nội dung học, đồng thời, chưa có kiểm tra và đánh giá đúng đắn, chính xác về trình độ ngoại ngữ. Ngoại ngữ hiện như là một môn học để “trang trí” trong chương trình đào tạo, do chưa thấy hết yêu cầu thực tế

của môn học này. Ngoài ra, đại bộ phận người lao động chưa nhận thức được tầm quan trọng của học tập ngoại ngữ.

5. Khả năng tin học

Khi nước ta thực hiện công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập kinh tế quốc tế thì việc xây dựng xã hội tin học đặt ra những yêu cầu và đòi hỏi cao về nguồn nhân lực có kỹ năng sử dụng tin học và khai thác internet. Hiện nay, tin học đã xâm nhập khá nhanh và mạnh mẽ vào đời sống xã hội nước ta. Nhiều hoạt động quản lý hành chính, quản lý kinh tế, tự động hoá, công nghiệp, v.v. đến lĩnh vực giáo dục và đào tạo cũng có nhiều thay đổi đáng kể nhờ ứng dụng tin học.

Các trường đã đưa môn tin học vào chương trình khung, chương trình giảng dạy chính và không ngừng nâng cao chương trình, chất lượng giảng dạy, nên sinh viên, học sinh đã xem tin học là môn học chính, chịu khó học tập, nên hầu hết sau khi ra trường học sinh đã biết ứng dụng tin học để làm việc. Hiện nay đã có hơn 79% lao động làm việc trong các cơ quan HCSN, trong bộ máy quản lý các đơn vị sản xuất kinh doanh, dịch vụ biết sử dụng tin học. Đội ngũ lao động trẻ nước ta sau khi tốt nghiệp các trường đào tạo chuyên môn nghiệp vụ, đã sử dụng thành thạo các phần mềm, như Word, excel, sử dụng internet... vào tra cứu tài liệu.

Mặc dù đạt được kết quả bước đầu, nhưng so với yêu cầu ngày càng cao của việc phát triển và ứng dụng công nghệ thông tin, đặc biệt là do loại hình này phát triển với tốc độ nhanh, việc đưa tin học vào phổ cập cho lao động trẻ còn gặp nhiều khó khăn, nhất là đối với vùng sâu, vùng xa. Nước ta còn khó khăn, chưa có điều kiện trang bị đầy đủ cho các cơ quan, doanh nghiệp phương tiện, thiết bị

đã hạn chế khả năng ứng dụng tin học của người lao động; Điều kiện kinh tế - xã hội, cơ sở hạ tầng như hệ thống điện, giao thông, kênh truyền thông v.v. còn gặp nhiều khó khăn; Ngoài ra, rào cản về ngôn ngữ đã làm cho việc nâng cao khả năng tin học của đa số lao động nước ta bị hạn chế.

6. Tư duy kinh tế thị trường của lao động Việt Nam

Từ sau đổi mới cơ chế quản lý kinh tế, tư duy của lao động nước ta cũng có những đổi mới cơ bản về nền kinh tế thị trường. Trong kinh tế thị trường, sự hoạt động của thị trường lao động đòi hỏi phẩm chất nghề nghiệp mới và rất quan trọng đối với người lao động là phải có tư duy, năng lực thích ứng với sự biến động của thị trường, của thay đổi kỹ thuật và công nghệ mới vào sản xuất. Nếu không người lao động sẽ ít có cơ hội việc làm hơn.

Phẩm chất này của người lao động thể hiện ở sự định hướng đúng nghề nghiệp để học một nghề phù hợp với tư chất, sở thích, năng lực bản thân, hoàn cảnh gia đình và nhu cầu của thị trường; khả năng sẵn sàng thay đổi việc làm trên thị trường lao động, khả năng ứng phó với các rủi ro trong nền kinh tế thị trường do doanh nghiệp bị phá sản, khủng hoảng kinh tế... dẫn đến bị thiếu việc làm và thất nghiệp.

Trong những năm qua, tư duy thị trường lao động đã ngấm dần vào một bộ phận người lao động đặc biệt ở nhóm lao động trẻ có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao.

Định hướng nghề nghiệp đã được lớp trẻ quan tâm chọn nghề theo khả năng của bản thân và theo nhu cầu của thị trường.

Về học tập, đào tạo nâng cao trình độ, trước sự phát triển mạnh mẽ về khoa học, công nghệ, các doanh nghiệp thường xuyên đổi mới công nghệ, nâng cao kỹ thuật thì mới sản xuất được sản phẩm có chất lượng cao, đủ sức cạnh tranh với sản phẩm của các doanh nghiệp khác. Nhận thức được vấn đề này, để tìm được việc làm và không bị mất việc làm, đa số lao động nước ta đã tự học thêm để có thêm kiến thức đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao. Họ đã chấp nhận những khó khăn đó để đi học. Để tìm được việc làm trong cơ chế thị trường, học sinh, sinh viên hiện nay sau khi ra trường thường học thêm để có văn bằng 2, thậm chí có văn bằng thứ 3. Ngoài ra, họ còn trang bị kiến thức tin học và ngoại ngữ trước khi thi tuyển tìm việc làm.

Về việc làm, trong cơ chế thị trường, lao động nước ta đã không còn ỷ lại vào sự phân phối công tác sau khi ra trường như trước đây; mà họ đã tự chấp nhận đi tìm việc làm thông qua các kỳ thi tuyển để vào cơ quan, doanh nghiệp làm việc. Người lao động đã không còn chọn khu vực Nhà nước là nơi duy nhất để vào làm việc; mà họ đã chấp nhận làm việc ở tất cả các đơn vị thuộc mọi thành phần kinh tế.

Về tiền lương và thu nhập, trong cơ chế thị trường, người lao động có ý thức làm việc có năng suất, chất lượng và hiệu quả cao mới có cơ hội nhận được tiền lương và thu nhập cao.

Tuy nhiên, do nền kinh tế thị trường nước ta mới được hình thành và phát triển nên tuy duy về thị trường của nhiều người lao động vẫn còn hạn chế:

Một bộ phận không nhỏ người lao động còn thụ động và thiên lệch trong định hướng nghề nghiệp, thiếu nhanh nhạy trong nắm bắt và tiếp cận thông tin thị trường. Ở nước ta, lứa tuổi học sinh

còn rất thiếu thông tin về bản thân và nghề nghiệp nên việc xác định ngành để học hoặc nghề để làm vẫn là điều không hề dễ dàng. Một số không nhỏ các em chọn nghề theo cảm tính mà không nhìn nhận đến cơ hội và triển vọng nghề nghiệp tương lai. Một số khác đôi khi bị chi phối bởi suy nghĩ: chọn ngành nào đó cũng được miễn là dễ thi vào. Chưa kể đến các trường hợp đăng ký thi ngành nghề nào đó cho oai, hay đâm đơn vào ngành nào đó theo phong trào...Thậm chí, có những em học rất kém ở phổ thông, đáng ra nên học nghề những vẫn cứ lao vào thi đại học một cách vô ích. Tỷ lệ phân luồng hiện nay đối với học sinh tốt nghiệp phổ thông cơ sở là khoảng 60% theo học tiếp phổ thông trung học (đây là tỷ lệ còn thấp), phần lớn số còn lại phải trực tiếp làm việc, còn tỷ lệ được học nghề không đáng kể. Còn đối với học sinh tốt nghiệp trung học là khoảng 25 - 30% vào đại học - cao đẳng, khoảng 12 - 15% vào trung học chuyên nghiệp, 12 - 15% vào hệ thống dạy nghề và số còn lại khoảng 50% trực tiếp làm việc mà không qua hệ thống đào tạo nào.

Lợi dụng cơ chế thị trường và do hiểu biết pháp luật còn hạn chế nên đã tiến hành nhiều cuộc đình công bất hợp pháp, sai quy định làm hại đến sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và quyền lợi của các nhà đầu tư.

Tính năng động của đa số người lao động trong di chuyển và thay đổi việc làm chưa cao, khá thụ động trong ứng phó với các rủi ro.

Tóm lại, lao động Việt Nam có trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ nhìn chung chưa đáp ứng yêu cầu của quá trình CNH, HĐH và hội nhập. Lao động Việt Nam thiếu và yếu về kỹ năng nghề; chưa sâu về chuyên môn nghiệp

vụ. Trình độ ngoại ngữ và tin học còn thấp. Tư duy kinh tế thị trường bước đầu đã được người lao động nhận thức.

Có rất nhiều nguyên nhân dẫn đến hạn chế về chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam.

Một nguyên nhân quan trọng là do nước ta là một nước nông nghiệp, sản xuất nhỏ, đã tạo cho lao động nước ta một tâm lý, thói quen của người sản xuất nhỏ, tư duy manh mún, không cần phối hợp, hợp tác trong khi làm việc. Tâm lý và thói quen này đã làm cho một bộ phận lao động có nhận thức, hành vi không phù hợp với nền sản xuất hiện đại, trong thời đại công nghiệp, hiện đại hoá và trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế. Mặt khác, nước ta vừa trải qua một thời gian dài trong cơ chế bao cấp, nên người lao động đã mang sâu tư tưởng trì trệ, ỷ lại, không nghĩ đến hậu quả do thiếu trách nhiệm, buông lỏng quản lý, thiếu kiểm tra, thanh tra và xử lý vi phạm.

Thứ hai, do mục tiêu giáo dục, đào tạo và dạy nghề nước ta trong một thời gian dài chưa xác định rõ sự cần thiết phải trang bị toàn diện, không chỉ kiến thức chuyên môn mà cả kiến thức về văn hoá nghề cho người lao động. Đây là một nội dung quan trọng, yêu cầu phải xây dựng đội ngũ lao động có kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, tận tụy với công việc, trung thành và có trách nhiệm với công việc được giao. Tuy đã hơn 20 năm phát triển nền kinh tế thị trường, nhưng chúng ta chưa quan tâm và đầu tư đúng mục cho việc xây dựng “văn hoá nghề”, mà trong đó trọng tâm là đầu tư cho con người. Khâu bắt cập nhất trong giáo dục ở nhà trường phổ thông, đào tạo nghề là giáo dục đạo đức, chưa được định hướng rõ ràng, mục tiêu, chương trình giáo dục đạo đức trong nhà trường hiện là những

bài học giáo huấn không chú ý đến những hành vi cụ thể, thiếu những bài học về kỹ năng sống. Do vậy, học sinh được học đủ các bài học về đạo đức, nhưng rất khó có thể hình thành nhân cách cho họ.

Nguyên nhân quan trọng chủ yếu là do công tác đào tạo, giáo dục nước ta vẫn còn những bất cập và yếu kém:

- *Cơ cấu hệ thống giáo dục quốc dân chưa đồng bộ, thiếu tính liên thông giữa các cấp học và các trình độ đào tạo, trong đó giáo dục nghề nghiệp chưa được quan tâm đúng mức.* Cách thức tổ chức phân luồng trong hệ thống giáo dục còn thể hiện nhiều lúng túng. Tình trạng mất cân đối giữa cơ cấu trình độ, cơ cấu ngành nghề đào tạo chậm được khắc phục, chưa đáp ứng được yêu cầu nhân lực của xã hội.

- *Chất lượng giáo dục còn thấp so với yêu cầu phát triển của đất nước trong thời kỳ mới.* Sự phát triển quy mô giáo dục ở các cấp học, ngành nghề và trình độ đào tạo trong những năm qua đã đáp ứng tốt hơn nhu cầu học tập của nhân dân, nhưng chất lượng giáo dục chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của đất nước và còn thấp so với trình độ của các nước tiên tiến trong khu vực và trên thế giới. Trong giáo dục chưa giải quyết được mâu thuẫn giữa phát triển số lượng với nâng cao chất lượng.

- *Nội dung, phương pháp giáo dục từ phổ thông đến học nghề, học đại học đã được đổi mới nhưng còn bộc lộ nhiều hạn chế;* chương trình giáo dục đại học chậm đổi mới, chưa đáp ứng được mục tiêu giáo dục. Còn có những nội dung trong chương trình giáo dục ở các cấp học và trình độ đào tạo không thiết thực, nặng về lý thuyết, nhẹ về thực hành.

Phương pháp dạy học về cơ bản vẫn theo lối truyền thụ một chiều, đòi hỏi người học phải ghi nhớ máy móc, không phát huy được tư duy phê phán, tư duy sáng tạo và tinh thần tự học ở người học.

- *Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục chưa đáp ứng được nhiệm vụ giáo dục trong thời kỳ mới.* Còn thiếu quy hoạch tổng thể đào tạo đội ngũ nhà giáo dẫn đến tình trạng đội ngũ nhà giáo vừa thừa, vừa thiếu, vừa không đồng bộ về cơ cấu.

Ở các trường cao đẳng, đại học, số giảng viên có trình độ thạc sỹ và tiến sỹ còn quá ít. Phương thức đào tạo trong các nhà trường sư phạm chậm đổi mới, chất lượng đào tạo còn thấp dẫn đến tình trạng trình độ chuyên môn và nghiệp vụ của một bộ phận nhà giáo chưa đáp ứng được yêu cầu nâng cao chất lượng.

Bên cạnh sự nỗ lực của tuyệt đại bộ phận, một số nhà giáo còn có biểu hiện vi phạm đạo đức lối sống, làm ảnh hưởng xấu tới uy tín của người thầy trong xã hội. Công tác bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ nhà giáo còn thiếu hiệu quả. Các chế độ chính sách đối với nhà giáo chưa thỏa đáng, chưa tạo được động lực phấn đấu vươn lên trong bản thân mỗi người thầy.

- *Cơ sở vật chất kỹ thuật nhà trường còn thiếu thốn và lạc hậu.* Mặc dù tình hình cơ sở vật chất kỹ thuật nhà trường trong những năm gần đây đã có nhiều cải thiện rõ rệt nhưng tính đến năm 2007 vẫn còn 11% số lớp học ở tình trạng lớp học tạm, phòng học cấp 4 cũ nát, nhất là ở vùng sâu, vùng xa; thư viện, phòng thí nghiệm, phòng học bộ môn và các phương tiện dạy học còn thiếu và lạc hậu, nhất là ở các trường đại học.

II. Một số giải pháp nâng cao chất lượng lao động

1. Đổi mới giáo dục đào tạo gắn với nhu cầu xã hội

Đào tạo nhân lực phải gắn với nhu cầu xã hội, nhu cầu của thị trường lao động. Cùng với quy hoạch phát triển nhân lực của các Bộ ngành, địa phương, sự đầu tư và chính sách khuyến khích của Nhà nước, cần sử dụng rộng rãi, hiệu quả các cơ chế và công cụ của kinh tế thị trường để mở rộng quy mô, điều chỉnh cơ cấu ngành nghề đào tạo, nâng cao chất lượng nhân lực và huy động các nguồn vốn cho phát triển đào tạo nhân lực.

Phát triển các chương trình đào tạo trình độ đại học theo 2 hướng: nghiên cứu phát triển và nghề nghiệp ứng dụng. Áp dụng các *chương trình đào tạo tiên tiến của các đại học có uy tín trên thế giới*. Từ 2011 chuẩn bị để hội nhập hệ thống chuẩn đào tạo nghề của Cộng đồng châu Âu. Đến năm 2020 các chương trình tiên tiến quốc tế được sử dụng tại ít nhất 30% số trường đại học Việt Nam.

Thực hiện các *chương trình đổi mới về dạy học các môn học ngoại ngữ* trong hệ thống giáo dục quốc dân, đặc biệt là chương trình nâng cao hiệu quả dạy, học và sử dụng tiếng Anh. Đảm bảo học sinh được học liên tục một ngoại ngữ, nhất là tiếng Anh từ lớp 3 cho tới giáo dục nghề nghiệp, đại học và đạt chuẩn năng lực ngoại ngữ quốc tế. Thực hiện dạy học song ngữ ở một số môn học ở cấp trung học, bắt đầu ở một số địa phương và cơ sở giáo dục có điều kiện với quy mô tăng dần trong những năm tiếp theo. Đối với giáo dục đại học, mở rộng việc thực hiện giảng dạy một số môn học bằng tiếng Anh ở một số trường đại học với quy mô và số môn học tăng dần trong những năm sau.

Chuyển mạnh sang đào tạo theo học chế tín chỉ trong hệ thống đào tạo. Đến năm 2020 có 100% chương trình giáo dục nghề nghiệp thực hiện đào tạo theo học chế tín chỉ.

Các chương trình giáo dục thường xuyên sau xoá mù, bổ túc văn hoá trên tiểu học, các chương trình đáp ứng yêu cầu người học, các chương trình bồi dưỡng thường xuyên được xây dựng lại, cung cấp được cho người học kiến thức và kỹ năng hiện đại.

2. Đổi mới dạy nghề bảo đảm nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề

Chương trình dạy nghề phải đáp ứng yêu cầu của quá trình phát triển nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế với đặc điểm đầy nhanh CNH-HĐH đất nước. Do đó, các chương trình đào tạo, bao gồm trang bị kiến thức, kỹ năng phải mang tính hiện đại, đáp ứng các chuẩn nghề quốc tế, phù hợp với sự phát triển của công nghệ và quản lý trong nền kinh tế quốc dân, đầu ra của đào tạo nghề phải phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động. Từng bước xây dựng chương trình đào tạo nghề theo mô đun để đảm bảo liên thông giữa các trình độ đào tạo nghề và với các trình độ đào tạo khác trong hệ thống giáo dục quốc dân. Xây dựng chương trình đào tạo các cấp trình độ nghề trung cấp, cao đẳng nghề với nội dung hiện đại, tiếp cận nhanh với công nghệ dạy nghề của các nước tiên tiến.

3. Tiếp tục hoàn thiện chính sách tuyển dụng, sử dụng và chính sách tiền lương, tiền thưởng theo hướng khuyến khích người lao động làm việc có năng suất, chất lượng

- Đổi mới chính sách tiền lương, tiền công, thu nhập:

Các chính sách này cần được đổi mới cơ bản, nhằm đánh giá đúng và trả đúng sức lao động của đội ngũ lao động kỹ thuật đã tạo ra. Tiền lương phải trả đúng giá trị sức lao động, gắn với năng suất lao động, hiệu quả kinh tế và phụ thuộc vào quan hệ cung - cầu lao động kỹ thuật trên thị trường lao động, được xác định thông qua cơ chế thương lượng, thỏa thuận giữa các bên trong quan hệ lao động. Hệ thống chính sách mới này phải trở thành động lực bên trong của đội ngũ lao động kỹ thuật trong công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

Hướng cải cách các chính sách động lực này là:

- Phát triển thị trường lao động định hướng xã hội chủ nghĩa đồng bộ với các loại thị trường khác như thị trường khoa học và công nghệ, thị trường vốn... Chi có trong môi trường đó, giá trị và giá trị sử dụng của đội ngũ lao động kỹ thuật mới được đánh giá đúng; trở thành căn cứ khách quan để sử dụng lực lượng lao động kỹ thuật nước ta.

- Trong hệ thống các giá trị xã hội mới, cùng với hệ thống quản lý Nhà nước, các hệ thống khác liên quan tới lao động kỹ thuật cũng được mở ra không bị hạn chế về mức trần tiền lương, tiền công và thu nhập.

- Trong bản thân lực lượng lao động kỹ thuật, các cơ chế, chính sách về tiền lương, tiền công, thu nhập cần tránh xu hướng cào bằng. Cần đặc biệt khuyến khích nhóm lao động kỹ thuật có trình độ và kỹ năng cao, đạt chuẩn quốc tế. Có thể ứng dụng luật Pareto để làm cơ sở xây dựng chính sách đãi ngộ. Theo quy luật này việc từ trình độ tay nghề thấp, có thể nâng cao hơn tay nghề đó một bậc, là khá dễ; từ trình độ tay nghề khá để có tay

nghề cao hơn, đã bắt đầu khó và từ trình độ tay nghề cao, để có tay nghề cao hơn nữa là rất khó so với các cấp độ tay nghề đã nêu trên. Vì vậy, cần có chính sách tiền lương - tiền công - thu nhập đặc biệt khuyến khích đối với lực lượng lao động kỹ thuật là hết sức khách quan và hợp lý.

Trong nền kinh tế thị trường, chi phí trong cung sức lao động và chi phí trong cầu sức lao động có quan hệ hữu cơ, khách quan. Điều này có tính quy luật.

Lao động kỹ thuật phải chi phí cao để có tay nghề và chất lượng cao, do đó tỷ lệ hoàn trả trong tiền lương càng cao. Tiếp đó, họ cung cấp sức lao động đó, trở thành đầu vào của quá trình tái sản xuất ra GDP. Quá trình phân phối GDP tạo ra tiền lương - tiền công - thu nhập của lao động kỹ thuật, như là đầu vào đối với họ. Mối quan hệ giữa đầu vào và đầu ra của GDP là không tách rời với đầu vào/đầu ra của lao động kỹ thuật.

- Đổi mới chính sách bảo hiểm:

Cần phát triển mạnh các loại hình bảo hiểm trong kinh tế thị trường. Các nghề nhân, các lao động kỹ thuật trình độ cao có thể mua bảo hiểm bàn tay vàng, bảo hiểm nghề nghiệp, bảo hiểm thân thể... Đối với số lao động kỹ thuật trình độ cao trong các lĩnh vực đặc thù (xét theo lĩnh vực, hoặc theo tính chất của công việc họ làm: lao động tay nghề cao trong hàng không, dầu khí, hầm mỏ, trong công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, công nghệ vật liệu cao, trong các ngành cần bảo mật cao vì lợi ích quốc gia ...), cần có các chế độ bảo hiểm đặc thù, để bảo vệ họ như là tài sản quý của quốc gia. Một chế độ bảo hiểm theo nghĩa rộng, cần được tính đến, khi công nghiệp hoá, hiện đại hoá đã phát triển cao.

MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ CƠ SỞ DỮ LIỆU BẢO HỘ LAO ĐỘNG TRONG LĨNH VỰC NÔNG NGHIỆP

CN.Luu Thị Thanh Quế

Trung tâm Nghiên cứu Môi trường và Điều kiện lao động

Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Theo thống kê dân số năm 2010, dân số nông thôn là hơn 60,5 triệu người (chiếm tỷ lệ 70,6%) trong đó có hơn 35,1 triệu lao động, chiếm tỷ lệ 58% số lao động cả nước. Sự phát triển nông thôn chính là những thành tựu khoa học công nghiệp trong trồng trọt, chăn nuôi, chế biến nông, lâm, thủy sản... Bên cạnh sự phát triển khoa học trong nông nghiệp, người nông dân ngày càng phải tiếp xúc với rất nhiều nguy cơ rủi ro về an toàn và sức khỏe, có liên quan đến lao động nông nghiệp. Đó là việc sử dụng các loại hóa chất, phân bón, thuốc trừ sâu, sử dụng điện và máy móc không an toàn, gây ra những hậu quả nghiêm trọng ảnh hưởng đến sức khỏe và tính mạng của người nông dân. Do đặc thù lao động nông nghiệp với phần lớn người lao động không được đào tạo kỹ năng sử dụng trang thiết bị, máy móc, vật tư, hóa chất... Đặc biệt là thiếu kiến thức liên quan đến vận hành và sử dụng an toàn máy móc, sử dụng an toàn phân bón... nên đã xảy ra nhiều tai nạn lao động đáng tiếc, gây mất vệ sinh môi trường, ô nhiễm và suy thoái đất, ô nhiễm môi trường nông thôn.

Tuy nhiên, thống kê trong những năm gần đây của các cơ quan chức năng lại không có con số riêng cho bệnh nghề nghiệp của nông dân mà chỉ có của công nhân hoặc các ngành nghề

khác. Công tác quản lý, thống kê báo cáo về thực trạng an toàn vệ sinh lao động còn nhiều hạn chế, không đồng bộ đầy đủ dẫn đến khó khăn trong việc bổ sung cập nhật thông tin trong hồ sơ quốc gia – An toàn vệ sinh lao động.

1. Cơ sở dữ liệu

Cơ sở dữ liệu là tập hợp những thông tin đã được thu thập ghi chép ghi nhận.

Cơ sở dữ liệu về thực trạng công tác bảo hộ lao động trong lĩnh vực nông nghiệp là những thông tin thống kê về tình hình an toàn vệ sinh lao động và công tác an toàn vệ sinh lao động trong lĩnh vực nông nghiệp.

Thông tin thu thập thống kê dữ liệu về công tác bảo hộ lao động trong nông nghiệp không chỉ nêu lên được bức tranh thực trạng an toàn vệ sinh lao động trong ngành mà còn phục vụ công tác quản lý, điều hành ngành. Những thông tin đó phục vụ tích cực cho việc quản lý ngành tại Bộ, lập chính sách và các doanh nghiệp ở Trung ương và các địa phương.

Ngoài ra cơ sở dữ liệu về bảo hộ lao động trong nông nghiệp giúp doanh nghiệp và người lao động nắm được chủ trương chính sách, luật pháp của đất nước, kết hợp với cấp quản lý ngành góp phần phát triển bền vững của doanh nghiệp, người tham gia lao động đảm bảo được quyền lợi.

2. Thực trạng cơ sở dữ liệu công tác bảo hộ lao động và công tác quản lý, báo cáo thu thập thông kê thông tin dữ liệu trong lĩnh vực sản xuất nông nghiệp và ngành nghề nông thôn

2.1. Thực trạng cơ sở dữ liệu về bảo hộ lao động

Thống kê sơ bộ tại 31 tỉnh, thành phố trong năm 2008¹⁶ đã có 6.807 vụ nhiễm độc thuốc bảo vệ thực vật (BVTV) với 7.572 trường hợp (tăng 1,4 lần so với năm trước), tử vong 137 trường hợp chiếm 1.8% (tăng 1,2% so với năm trước). Nguyên nhân của các trường hợp nhiễm độc chủ yếu là do tự ý với 5.734 ca chiếm 75.7% với 125 trường hợp tử vong (chiếm 91.2% các trường hợp tử vong). Những trường hợp ăn uống nhầm có 453 ca với 8 trường hợp tử vong. Số trường hợp nhiễm độc do lao động là 373 ca chiếm với 4 trường hợp tử vong (2 ca ở Kiên Giang, 1 ca ở Cà Mau, 1 ca ở Ninh Bình). Như vậy, không có thống kê riêng về các loại hình tai nạn khác, tai nạn trong nông nghiệp chỉ được nhắc tới dưới dạng nhiễm độc thuốc bảo vệ thực vật.

Hồ sơ quốc gia về ATVSLĐ, Niên giám thống kê của Tổng cục Thống kê cũng không tổng kết số lượng tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp xảy ra trong nông nghiệp nói chung và trong ngành chăn nuôi nói riêng. Số liệu thống kê về tai nạn lao động chỉ là về tần suất tai nạn. Tần suất tai nạn hiện nay là 7,99 (tức là cứ 100.000 người lao động thì có 799 lượt người bị tai nạn lao động), tần suất trong sử dụng máy móc thiết bị nông nghiệp là 8,56

(tức là cứ 100.000 người lao động thì có 856 trường hợp bị tai nạn lao động). Riêng trong các trang trại đã có 22,6% số người bị tai nạn, trong đó 6,2% bị máy cán kẹp.

Các báo cáo về nhiễm độc thuốc bảo vệ thực vật nói chung và TNLĐ trong ngành sản xuất nông nghiệp chưa được cập nhật đầy đủ.

Thống kê an toàn lao động trong nông nghiệp tại các địa phương chưa có báo cáo dữ liệu đầy đủ. Nếu có con số thống kê chỉ là thống kê trong khu vực kết cấu, tuy nhiên dữ liệu về an toàn trong khu vực phi kết cấu còn chưa được thống kê.

2.2. Thực trạng công tác tổ chức quản lý và hệ thống, cơ chế báo cáo thu thập thông tin dữ liệu về công tác bảo hộ lao động

a) Hệ thống tổ chức quản lý

Công tác quản lý cơ sở sản xuất còn có nhiều khó khăn và bất cập. Các tỉnh và Bộ, ngành mới chỉ quản lý được khoảng 10% số cơ sở sản xuất trong toàn quốc. Việc quản lý các cơ sở sản xuất nhỏ và vừa, cơ sở sản xuất trong nông nghiệp hiện gặp rất nhiều khó khăn do đặc thù về quy mô.

Trên thực tế, các chính sách pháp luật về ATVSLĐ trong lĩnh vực nông nghiệp chưa được hoàn thiện; quản lý của Nhà nước về lĩnh vực này còn lỏng lẻo; thiếu hệ thống quản lý ATVSLĐ trong nông nghiệp tại cơ sở và nông dân chưa được huấn luyện về ATVSLĐ.

Những chính sách pháp luật của Nhà nước về lĩnh vực này chưa nhiều và cụ thể. Đến nay, vẫn chưa có hệ thống văn bản pháp luật quy định,

¹⁶ Trích số liệu Hồ sơ quốc gia về an toàn vệ sinh lao động

hướng dẫn thực hiện an toàn vệ sinh lao động cho nông dân, chưa quy định nhiệm vụ, quyền hạn của các cấp chính quyền, từ thành phố đến huyện, xã về công tác này. Vì vậy, công tác quản lý nhà nước về an toàn vệ sinh lao động trong nông nghiệp thời gian qua bị buông lỏng.

Cơ chế chính sách cho người lao động nông dân còn chưa đầy đủ: chế độ trợ cấp bệnh nghề nghiệp cho người nông dân vẫn chưa có.

Hầu như không có cơ quan hay đơn vị chức năng nào có trách nhiệm thanh tra, kiểm tra công tác an toàn lao động tại các trang trại này

Không chỉ trong khu vực làng nghề mà công tác thanh tra, kiểm tra và giám sát an toàn vệ sinh lao động tại các cơ sở sản xuất nông nghiệp và các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực nông nghiệp còn chưa được chú trọng đúng mức.

b) Hệ thống, cơ chế báo cáo

- Hiện nay chưa có một hệ thống báo cáo tổng hợp về an toàn vệ sinh lao động theo hệ thống từ ngành dọc từ trung ương đến địa phương về lĩnh vực quản lý nhà nước;

- Không có hệ thống báo cáo của các ban ngành liên quan tại từng cấp.

- Cấp Bộ: Có báo cáo tổng kết của công đoàn ngành Nông nghiệp trong đó có lồng ghép nội dung về bảo hộ lao động của các doanh nghiệp có tổ chức công đoàn

- Theo mẫu báo cáo để có căn cứ xây dựng cơ sở dữ liệu về công tác bảo hộ lao động của ngành từ 47 tỉnh gửi về phản ánh: đây là lần đầu tiên có một mẫu báo cáo về công tác an toàn vệ sinh lao động tương đối đầy đủ các chỉ

tiêu. Để có thể lấp đầy các thông tin này cần thiết phải có sự báo cáo của các ban ngành liên quan nhất là ngành lao động thương binh xã hội - ngành Nông nghiệp - Môi trường.

Báo cáo hàng năm thống kê bảo hộ lao động tại các cấp ngành trong địa phương chưa có cơ chế kết hợp giữa các cơ quan chức năng trong công tác quản lý an toàn vệ sinh lao động. Chưa có con số thống kê riêng trong lĩnh vực nông nghiệp.

Công tác báo cáo tại các cơ sở/doanh nghiệp: Các chủ gia đình hay chủ trang trại không biết rằng họ có trách nhiệm phải báo cáo vấn đề an toàn lao động tại trang trại của họ cho cơ quan chức năng nào hay không.

Hầu hết các cơ sở không có sổ sách theo dõi, thống kê tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và không thực hiện nghiêm túc chế độ khai báo điều tra khi xảy ra tai nạn lao động, giấu diếm tai nạn lao động, kể cả tai nạn lao động chết người. Như tình trạng chung ở các doanh nghiệp vừa và nhỏ khu vực ngoài quốc doanh chỉ có 4/38 doanh nghiệp chiếm 10,52% có báo cáo, còn lại 89,48% là không báo cáo¹⁷. Đây cũng là thực tế chung của các địa phương trong cả nước, hàng năm Bộ LĐTBXH chỉ nhận được số liệu báo cáo của khoảng 2 - 6% tổng số doanh nghiệp trong cả nước.

Một số cơ sở ngoài việc gửi báo cáo định kì tới cơ quan có thẩm quyền còn gửi báo cáo đến cả các cơ quan về y tế, công an, Ủy ban nhân dân các cấp, cá biệt có một số nơi chỉ gửi báo cáo đến

¹⁷Báo cáo kết quả khảo sát về công tác ATVSLĐ trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ tư nhân- Bộ LĐTBXH.2004

cơ quan công an. Thực trạng này cũng phản ánh việc tổ chức triển khai thực hiện các qui định của pháp luật về ATVSLĐ của các cơ quan chức năng địa phương còn chưa tốt; khâu tuyên truyền pháp luật còn yếu; việc đôn đốc nhắc nhở chưa được thường xuyên.

Hơn 90% cơ sở sản xuất cỡ nhỏ và hơn 60% cơ sở sản xuất cỡ vừa không có hoạt động y tế¹⁸. Ở một vài cơ sở có hoạt động y tế thì chủ yếu là cho thuốc chữa bệnh thông thường, không có hoạt động phòng bệnh. Đầu tư cho công tác y tế rất thấp. Chế độ nghỉ ốm hoàn toàn phụ thuộc vào chủ sản xuất. Tại nhiều tỉnh, thành phố, trung tâm y học dự phòng đã tổ chức các khoá học y tế lao động cho cán bộ y tế xí nghiệp, nhưng mới chỉ tới được y tế trong các doanh nghiệp nhà nước, y tá trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ của tư nhân chưa có cơ hội tiếp cận với kiến thức y tế lao động. Việc theo dõi, kiểm soát điều kiện lao động chưa được tiến hành theo luật định. Kiến thức về môi trường và vệ sinh lao động của công nhân và ngay cả của người quản lý còn rất hạn chế.

3. Nguyên nhân

- Các cơ quan chức năng gần như bỏ ngõ hoặc chưa thể kiểm soát được vấn đề này tại các doanh nghiệp nông nghiệp vừa và nhỏ và đặc biệt tại các trang trại, hộ gia đình sản xuất.

Con số và loại hình tai nạn lao động trong nông nghiệp rất lớn và đa dạng. Đó có thể là việc đứt gãy các chi do các dụng cụ cắt gây ra, cũng có thể là chấn thương do mang vác các vật nặng không đúng cách; bệnh ngoài da do ảnh

hưởng của thuốc bảo vệ thực vật... Thực tế, công tác quản lý các cơ sở sản xuất nông nghiệp cũng như việc tuyên truyền và đưa ra biện pháp bảo vệ an toàn lao động cho người nông dân đang gặp nhiều khó khăn mà nguyên nhân chính là do đặc thù quy mô, ngành nghề. Hầu hết các cơ sở sản xuất nông nghiệp và các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực nông nghiệp chưa thống kê báo cáo cho các cơ quan chức năng về vấn đề an toàn vệ sinh lao động đặc biệt là khu vực phi kết cấu.

- Do người nông dân là các hộ cá thể nhỏ theo quy mô hộ gia đình, không có quan hệ lao động rõ ràng, ngoài ra do nông dân và địa phương chưa có ý thức về việc thống kê tai nạn lao động nên việc thu thập các số liệu thống kê về an toàn lao động rất khó khăn.

Người lao động trong các trang trại chăn nuôi quy mô hộ gia đình thường phải làm việc trong tất cả các khâu của quá trình sản xuất, do đó họ tham gia vào tất cả các công việc tại trang trại, từ trồng trọt đến thu hoạch và chế biến thức ăn cho gia súc, gia cầm cho tới các công việc chăn nuôi, chăm sóc và chữa trị bệnh cho gia súc, gia cầm của họ. Trong khâu nào cũng có rủi ro và tai nạn lao động có thể xảy ra ở bất cứ khâu nào của quá trình lao động sản xuất. Đa số các tai nạn xảy ra tại các trang trại chăn nuôi không mang tính chất nghiêm trọng và người lao động nhiều khi không nghĩ đó là tai nạn lao động, việc nhà nông gần như là việc nhà của nông dân nên các tai nạn rất khó thống kê. Chưa kể, nông dân và địa phương cũng chưa có ý thức về việc thống kê này.

¹⁸ Báo cáo của Vụ Y tế dự phòng - Bộ Y tế tại hội thảo " ATVSLĐ trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa ngoài quốc doanh"

4. Đề xuất một số giải pháp

1. Xây dựng bổ sung các văn bản quản lý hệ thống cập nhật và báo cáo thực trạng an toàn vệ sinh lao động và công tác an toàn vệ sinh lao động cho ngành nông nghiệp.
2. Tổng điều tra thực trạng an toàn vệ sinh lao động - công tác ATVSLĐ trong toàn ngành nông nghiệp và ngành nghề nông thôn làm cơ sở xây dựng, cập nhật số liệu định kỳ cho công tác xây dựng hồ sơ quốc gia.
3. Xây dựng chương trình phòng chống tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, bệnh có liên quan đến nghề nghiệp cho người lao động trong lĩnh vực nông nghiệp và ngành nghề nông thôn.
4. Tăng cường năng lực quản lý về lao động nói chung về lĩnh vực an toàn vệ sinh lao động nói riêng cho cán bộ của ngành ở các cấp chú trọng đến cấp xã/phường: Xây dựng mạng lưới cán bộ làm công tác an toàn vệ sinh lao động đến cấp thôn- xã trong sản xuất nông nghiệp và ngành nghề nông thôn.
5. Xây dựng mô hình hệ thống triển khai hệ thống tổ chức quản lý, giám sát, thống kê theo dõi công tác BHLĐ, ATVSLĐ trong sản xuất nông nghiệp và ngành nghề nông thôn.

6. Hỗ trợ các cơ sở sản xuất / doanh nghiệp vừa và nhỏ cải thiện điều kiện lao động và công tác an toàn vệ sinh lao động.
7. Xây dựng chương trình vận động tuyên truyền, cung cấp thông tin, huấn luyện và nâng cao ý thức về an toàn lao động.

Các yếu tố nguy hiểm có thể gây tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp chỉ có thể được kiểm soát khi tất cả những người có liên quan phải có nhận thức đầy đủ về chúng, có nhu cầu kiểm soát chúng và xây dựng cách thức hay biện pháp để thực hiện sự kiểm soát đó.

Công tác thông tin, tuyên truyền, huấn luyện về bảo hộ lao động cho chủ sử dụng lao động và người lao động ở mọi cơ sở, trang trại chăn nuôi gia súc, gia cầm cần được tăng cường và đẩy mạnh áp dụng rộng rãi dưới mọi hình thức để truyền tải đến tất cả các đối tượng những thông tin, hiểu biết cần thiết về vấn đề bảo hộ và an toàn lao động, từ đó góp phần làm mọi người có nhận thức và hành động đúng đắn để chăm lo cải thiện điều kiện làm việc, phòng tránh tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp một cách tích cực và chủ động. Việc nâng cao chất lượng công tác thông tin, tuyên truyền và huấn luyện về công tác bảo hộ và an toàn lao động là yêu cầu bức thiết hiện nay.

MỘT SỐ GIẢI PHÁP THÚC ĐẨY XÃ HỘI HÓA CÔNG TÁC AN TOÀN-VỆ SINH LAO ĐỘNG TRONG LĨNH VỰC ĐÁNH BẮT THỦY SẢN

*Ths. Nguyễn Văn Dur – CN.Cao Thị Minh Hữu
Trung tâm Nghiên cứu Môi trường và Điều kiện lao động
Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

Với điều kiện tự nhiên thuận lợi, nghề đánh bắt thủy sản của nước ta trong những năm qua đã có những bước phát triển đáng kể và đóng vai trò quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội, tạo việc làm, tăng thu nhập, nâng cao chất lượng cuộc sống cho người dân, xóa đói giảm nghèo và bảo đảm an ninh quốc phòng cho đất nước.

Tuy nhiên, hàng năm có hàng ngàn vụ tai nạn lao động xảy ra trong lĩnh vực đánh bắt thủy sản, trong đó tập trung chủ yếu (90%) vào các hộ gia đình ngư dân. Nguyên nhân xảy ra tai nạn lao động có rất nhiều như: Thiếu phương tiện bảo vệ cá nhân; Người lao động chưa được phổ biến kiến thức về an toàn - vệ sinh lao động; Vi phạm các quy định về bảo đảm an toàn trên biển, như không mang áo phao, phao cứu sinh, máy thông tin liên lạc; Công tác quản lý Nhà nước từ Trung ương đến địa phương, sự tham gia của các tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội nghề nghiệp và các bên liên quan trong công tác an toàn - vệ sinh lao động trong lĩnh vực đánh bắt thủy sản cũng còn nhiều hạn chế và gặp nhiều khó khăn do những hạn chế

về nhân lực, vật lực và phương thức quản lý.

Đảng và Nhà nước ta rất quan tâm đến công tác an toàn - vệ sinh lao động, trong đó có lĩnh vực đánh bắt thủy sản và coi đó là một chính sách kinh tế - xã hội lớn, một hoạt động hướng về cơ sở và phục vụ trực tiếp bảo vệ sức khỏe, khả năng lao động cho người lao động. Hệ thống văn bản, chính sách về an toàn - vệ sinh lao động ngày càng hoàn thiện và phù hợp với các công ước quốc tế. Song hệ thống chính sách hiện hành chưa đề cập đến vấn đề thúc đẩy sự tham gia của các đối tác liên quan (xã hội hóa) trong công tác an toàn - vệ sinh lao động nói chung và trong đánh bắt thủy sản nói riêng.

1. Nhận thức về xã hội hóa an toàn - vệ sinh lao động trong đánh bắt thủy sản

Thuật ngữ xã hội hoá đang được sử dụng khá rộng rãi trong đời sống xã hội ở nước ta như xã hội hóa y tế, xã hội hóa giáo dục, xã hội hóa thể thao... Song, thuật ngữ xã hội hóa an toàn - vệ sinh lao động trong đánh bắt thủy sản ở Việt Nam vẫn còn khá mới mẻ và có nhiều quan điểm khác nhau về vấn đề này.

Tuy nhiên, với điều kiện thực tế đánh bắt thủy sản ở nước ta hiện nay có thể định nghĩa: Xã hội hóa an toàn - vệ sinh

lao động trong đánh bắt thủy sản là quá trình nâng cao trách nhiệm của Nhà nước, của người sử dụng lao động (các chủ tàu cá), người lao động (thủy thủ tàu cá) và mở rộng sự tham gia của các đối tác xã hội khác với nhiều phương thức, hình thức và mô hình linh hoạt để chia sẻ trách nhiệm xã hội trong việc xây dựng và thực hiện chính sách an toàn - vệ sinh lao động, nhằm mục tiêu phòng ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, duy trì khả năng lao động cho người lao động đánh bắt thủy sản.

Trên cơ sở khái niệm xã hội hóa an toàn - vệ sinh lao động trong đánh bắt thủy sản và những nội dung cơ bản của công tác an toàn - vệ sinh lao động trong lĩnh vực đánh bắt thủy sản ở trên, có thể định hướng xã hội hoá an toàn - vệ sinh lao động trong lĩnh vực đánh bắt thủy sản với những nội dung cụ thể như sau:

1.1. Nâng cao vai trò, trách nhiệm của Nhà nước

- Tiếp tục hoàn thiện khung pháp lý về an toàn - vệ sinh lao động nói chung và an toàn - vệ sinh lao động trong lĩnh vực đánh bắt thủy sản nói riêng phù hợp với kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế.

- Tăng đầu tư từ ngân sách Nhà nước cho chương trình quốc gia về bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động; nghiên cứu khoa học; hỗ trợ phát triển các cơ sở sản xuất dụng cụ, thiết bị an toàn lao động, vệ sinh lao động...

- Tăng cường công tác thông tin, tuyên truyền về tầm quan trọng của công tác an toàn - vệ sinh lao động trong lĩnh vực đánh bắt thủy sản cho cán bộ các cấp, các ngành, giảng viên nguồn.

1.2. Nâng cao vai trò, trách nhiệm của người sử dụng lao động (chủ tàu)

- Theo quy định, người sử dụng lao động (các chủ tàu) có vai trò hết sức quan trọng trong việc cải thiện điều kiện lao động, huấn luyện an toàn - vệ sinh lao động cho người lao động. Người sử dụng lao động trong lĩnh vực đánh bắt thủy sản phải có trách nhiệm trong việc đầu tư về an toàn - vệ sinh lao động; thường xuyên cải thiện điều kiện lao động; có trách nhiệm trong việc tuyên truyền, huấn luyện và đào tạo người lao động về an toàn - vệ sinh lao động; xây dựng văn hoá an toàn lao động trong doanh nghiệp/ cơ sở đánh bắt thủy sản...

- Nâng cao trách nhiệm của cơ sở đánh bắt thủy sản trong đầu tư đảm bảo an toàn - vệ sinh lao động là chủ thể quan trọng nhất, là hướng xã hội hoá cơ bản nhất về an toàn - vệ sinh lao động.

- Tăng cường thông tin, tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức của người lao động về tầm quan trọng của công tác an toàn - vệ sinh lao động, các biện pháp, kỹ năng làm việc an toàn trong đánh bắt thủy sản.

1.3. Nâng cao nhận thức, ý thức chấp hành các quy định về an toàn- vệ sinh lao động của người lao động

- Nâng cao nhận thức và ý thức chấp hành của những người lao động đánh bắt thủy sản về cải thiện điều kiện lao động, chấp hành kỷ luật lao động, các quy định, quy tắc về an toàn - vệ sinh lao động... là rất quan trọng.

- Sự tham gia một cách tự giác, trở thành văn hoá an toàn hàng ngày của người lao động là nội dung xã hội hoá đặc biệt quan trọng.

1.4. Phát huy vai trò, trách nhiệm của các đối tác xã hội khác (tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội nghề nghiệp, đơn vị nghiên cứu...)

Phát huy vai trò, trách nhiệm, sự tham gia của các đối tác khác ngoài Nhà nước trong công tác an toàn - vệ sinh lao động trong lĩnh vực đánh bắt thủy sản sẽ góp phần thúc đẩy xã hội hóa an toàn- vệ sinh lao động trong lĩnh vực này. Vì vậy, Nhà nước cần xây dựng hành lang pháp lý phù hợp nhằm:

- Tổ chức các hoạt động cung cấp dịch vụ công về an toàn - vệ sinh lao động do Nhà nước trực tiếp làm từ nguồn ngân sách Nhà nước theo cơ chế khoán chi hành chính.

- Phát triển hệ thống các đơn vị sự nghiệp hoạt động tự chủ, tự chịu trách nhiệm và tự trang trải kinh phí, gồm: hoạt động đăng ký, kiểm định các loại máy, thiết bị vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn - vệ sinh lao động; hoạt động sản xuất trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động.

- Nhà nước thực hiện cơ chế đầu thầu các đề tài nghiên cứu, khuyến khích các đơn vị liên kết với doanh nghiệp đánh bắt thủy sản để nghiên cứu các đề tài phục vụ cho cải thiện điều kiện lao động.

- Nâng cao vai trò, trách nhiệm và năng lực đại diện của các bên (đại diện Nhà nước, người lao động và người sử dụng lao động) trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp để thực hiện cơ chế 2 bên về an toàn - vệ sinh lao động.

2. Thực trạng vai trò của các bên trong công tác an toàn - vệ sinh lao động lĩnh vực đánh bắt thủy sản

2.1. Nhà nước

Về ban hành chính sách: trong những năm qua, hệ thống các văn bản chính sách liên quan đến công tác an toàn - vệ sinh lao động nói chung đã được ban hành khá đầy đủ và đã bao quát được khá rộng các đối tượng điều chỉnh. Tuy nhiên, trên thực tế vẫn chưa có văn bản nào về an toàn - vệ sinh lao động hướng dẫn cụ thể hay đi vào được lĩnh vực đánh bắt thủy sản, đặc biệt là nhóm hộ gia đình.

Về chức năng quản lý:

- Ở cấp Trung ương, việc quản lý an toàn - vệ sinh lao động trong lĩnh vực đánh bắt thủy sản không có cơ quan chuyên trách quản lý mà chỉ có quy định chung về trách nhiệm của các bộ, ngành có liên quan đến an toàn và hoạt động của tàu cá.

- Ở cấp tỉnh, chưa có sự phối hợp giữa các ngành trong quản lý an toàn- vệ sinh lao động đối với tàu cá, nhiều địa phương còn bỏ ngỏ vấn đề này. Chưa có cơ chế phối hợp giữa các ngành liên quan như Lao động - Thương binh và Xã hội, Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Y tế, Liên đoàn lao động...

- Ở cấp huyện, công tác quản lý an toàn - vệ sinh lao động trong lĩnh vực đánh bắt thủy sản còn bỏ ngỏ với nhiều nguyên nhân như: việc quản lý an toàn- vệ sinh lao động còn chồng chéo, không rõ ràng về nhiệm vụ; Ngành Lao động mới quan tâm đến điều kiện lao động, môi trường lao động của người lao động như hợp đồng lao động, tình hình đóng bảo hiểm xã hội, phương tiện bảo vệ cá nhân... trong các doanh nghiệp, chưa quan tâm đến nhóm hộ gia đình. Trong khi đó ngành Nông nghiệp

chủ yếu quan tâm đến những vấn đề liên quan đến kỹ thuật, chất lượng thủy sản, an toàn tàu cá...

2.2. Người sử dụng lao động (chủ tàu)

Nhìn chung, các chủ tàu chưa làm hết vai trò, trách nhiệm trong việc cải thiện điều kiện lao động, đảm bảo nơi làm việc an toàn cho người lao động.

Hầu hết các cơ sở đánh bắt thủy sản không bố trí cán bộ quản lý công tác an toàn trên tàu thuyền. Những cán bộ quản lý trên tàu cũng chưa có nhiều kiến thức về an toàn - vệ sinh lao động. Kết quả khảo sát 105 cơ sở đánh bắt thủy sản cho thấy, không có hộ gia đình nào bố trí cán bộ theo dõi về an toàn - vệ sinh lao động trên tàu.

Công tác huấn luyện an toàn - vệ sinh lao động cho người lao động chưa được các chủ tàu quan tâm. Việc đầu tư cải thiện điều kiện lao động, trang bị các phương tiện bảo vệ cá nhân còn rất hạn chế.

Trong khi làm việc trên tàu, công tác kiểm tra giám sát thuyền viên thực hiện công tác an toàn - vệ sinh lao động chưa được thực hiện. Các biện pháp an toàn - vệ sinh lao động chủ yếu dựa vào kiến thức, ý thức và kinh nghiệm thực tiễn của người lao động.

2.3. Người lao động đánh bắt thủy sản

Vai trò tham gia của người lao động làm việc ở các cơ sở đánh bắt thủy sản trong việc thực thi pháp luật, các quy tắc an toàn về an toàn - vệ sinh lao động là rất mờ nhạt. Bản thân người lao động, do trình độ học vấn thấp, không hiểu biết nhiều về an toàn - vệ sinh lao động nên không thể thực thi các quy định một cách nghiêm túc, có hiệu quả.

Nhận thức của người lao động về công tác an toàn - vệ sinh lao động còn nhiều hạn chế. Họ chưa hiểu được quyền và nghĩa vụ của mình trong công tác an toàn - vệ sinh lao động. Nguyên nhân chủ yếu là công tác huấn luyện an toàn - vệ sinh lao động chưa được chủ tàu quan tâm đúng mức, công tác quản lý an toàn - vệ sinh lao động trong đánh bắt thủy sản chưa được quan tâm nhiều.

Đa số người lao động chưa nhận thức rõ được vai trò, ý nghĩa của công tác an toàn - vệ sinh lao động trong quá trình đánh bắt thủy sản.

Hiểu biết về các quy tắc làm việc an toàn hay việc sử dụng các phương tiện bảo vệ cá nhân trong quá trình đánh bắt thủy sản cũng rất hạn chế. Theo quy định của pháp luật hiện hành, Người lao động có nghĩa vụ: Chấp hành các quy định, nội quy về an toàn - vệ sinh lao động có liên quan đến công việc, nhiệm vụ được giao; Phải sử dụng và bảo quản các phương tiện bảo vệ cá nhân đã được trang cấp, các thiết bị an toàn, vệ sinh nơi làm việc; Phải báo cáo kịp thời với người có trách nhiệm khi phát hiện nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp...

2.4. Các đối tác khác

Chưa thấy sự tham gia của các đối tác khác ngoài Nhà nước trong công tác an toàn - vệ sinh lao động trong lĩnh vực đánh bắt thủy sản trong việc cung cấp dịch vụ công về an toàn - vệ sinh lao động, đăng ký, kiểm định các loại máy, thiết bị vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn - vệ sinh lao động.

Sự vào cuộc của các tổ chức quần chúng, các tổ chức xã hội nghề nghiệp trong công tác an toàn - vệ sinh lao động lĩnh vực đánh bắt thủy sản là chưa

có. Các phong trào thi đua nhằm khuyến khích an toàn - vệ sinh lao động cũng chưa được quan tâm.

Các đề tài nghiên cứu phục vụ cho cải thiện điều kiện lao động, an toàn - vệ sinh lao động trong đánh bắt thủy sản còn rất hạn chế.

3. Một số giải pháp

Nhằm hướng tới mục tiêu đảm bảo an toàn- vệ sinh lao động cho người lao động đánh bắt thủy sản, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cấp, các ngành, đặc biệt là ý thức tham gia công tác này của chính người lao động cũng như phát huy vai trò của các bên nhằm đẩy mạnh xã hội hóa công tác an toàn - vệ sinh lao động trong lĩnh vực đánh bắt thủy sản, cần tập trung vào một số giải pháp sau:

Thứ nhất, Nhà nước cần có sự chỉ đạo để thực hiện xã hội hóa an toàn - vệ sinh lao động trong lĩnh vực đánh bắt thủy sản, thông qua các văn bản hướng dẫn hoặc những quyết định, tạo cơ sở pháp lý cho các ngành, các cấp triển khai thực hiện công tác an toàn - vệ sinh lao động. Bên cạnh đó, huy động được sự tham gia của các cấp, các ngành, các chủ tàu, ngư dân và các chủ thể khác.

Thứ hai, tiến hành rà soát, sửa đổi, bổ sung một số văn bản quy phạm pháp luật, một số thông tư hướng dẫn về an toàn - vệ sinh lao động cho phù hợp với tình hình mới và lĩnh vực đánh bắt thủy sản, xây dựng chương trình khung về

các giáo trình huấn luyện an toàn - vệ sinh lao động làm cơ sở hướng dẫn cho các Trung tâm, các chuyên gia biên soạn các giáo trình huấn luyện cho những đối tượng đặc thù.

Thứ ba, tăng cường công tác thông tin, tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức cho cán bộ các cấp, các ngành, người sử dụng lao động, người lao động và các đối tác xã hội khác về an toàn - vệ sinh lao động trong đánh bắt thủy sản. Trước mắt, cần tổ chức lồng ghép các kiến thức an toàn - vệ sinh lao động cho bà con ngư dân thông qua các hoạt động đào tạo, tập huấn nghiệp vụ...

Thứ tư, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và tư vấn cho các hộ gia đình về an toàn - vệ sinh lao động trong đánh bắt thủy sản, xây dựng cơ chế, chính sách nhằm thu hút sự tham gia tích cực hơn nữa của các chủ thể, đặc biệt là các chủ tàu và người lao động. Phát động các phong trào quần chúng làm tốt công tác an toàn - vệ sinh lao động trong lĩnh vực đánh bắt thủy sản. Nghiên cứu, xây dựng các mô hình hoạt động của phong trào quần chúng ở cấp thôn, xã.

Thứ năm, cần xây dựng cơ chế, chính sách để chuyển một số hoạt động trong an toàn - vệ sinh lao động cho các tổ chức chính trị xã hội, tổ chức xã hội... thực hiện. Ví dụ, vấn đề tổ chức phong trào quần chúng, vấn đề xây dựng, thành lập, quản lý các quỹ xã hội về an toàn - vệ sinh lao động./.

GỚI THIỆU SÁCH MỚI

1. Hệ thống các văn bản quy định hiện hành về bình đẳng giới và phòng, chống bạo lực gia đình – Chương trình hợp tác chung giữa Chính phủ Việt Nam và Liên hợp quốc về Bình đẳng giới.- NXB Thời đại.- Hà Nội, 2011.

Cuốn sách có 5 phần chính, gồm: 1. Văn bản chỉ đạo của Đảng; 2. Các văn bản quy định hiện hành về bình đẳng giới; 3. Các văn bản quy định hiện hành về phòng, chống bạo lực gia đình; 4. Các văn bản quy định hiện hành về tổ chức bộ máy về bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ và phòng, chống bạo lực gia đình; 5. Một số trích đoạn của các văn kiện quốc tế có liên quan. Để tiện lợi cho việc tham khảo và theo dõi quá trình phát triển của chính sách pháp luật trong các lĩnh vực bình đẳng giới và phòng, chống bạo lực gia đình, các văn bản được hệ thống theo thời gian được ban hành.

2. Điều tra biến động dân số và kế hoạch hóa gia đình (1/4/2011) – Các kết quả chủ yếu.- Tổng cục Thống kê.- Hà Nội, 2011.

Báo cáo này cung cấp tối đa thông tin cho người sử dụng: Phần I: Mô tả về cuộc điều tra chọn mẫu biến động dân số và kế hoạch hóa gia đình năm 2010; Phần II: Kết quả chọn mẫu và số liệu phân tích chủ yếu; Phần III: Các biểu số liệu cơ bản.

3. Dự báo dân số Việt Nam 2009 – 2049.- Tổng cục Thống kê.- Hà nội, 2011.

Dự báo này được tiến hành cho thời kỳ 2009 – 2049, lấy số liệu của Tổng điều tra dân số và nhà ở làm gốc, gồm hai dự báo độc lập: một sự báo cho cả nước, khu vực thành thị, nông thôn của cả nước; và một dự báo cho các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

4. World population policies 2009.- Department of economic and Social affairs.- United nations.- New York, 2010.

Cuốn sách này phác họa các quan điểm và chính sách của các chính phủ liên quan đến vấn đề dân số và phát triển của 195 quốc gia. Cụ thể, trong đó là phân loại các chính sách theo nhóm quy mô và tăng trưởng dân số, cấu trúc tuổi dân số, tỷ suất sinh và kế hoạch hóa gia đình, sức khỏe và tỷ suất chết, phân bố theo không gian và di dân nội địa, và di dân quốc tế. Ngoài ra còn cung cấp các bảng số liệu trình bày các chỉ số dân số cơ bản của 195 quốc gia.

5. World Population Prospects – The 2008 Revision: Volume I: Comprehensive Tables, Volume II: Sex and Age.- Department of economic and Social affairs.- United nations.- New York, 2009.

Đây là 2 tập đầu trong bộ 3 cuốn sách được UN xuất bản định kỳ từ năm 1951. Tập I cung cấp các chỉ số nhân khẩu học chủ yếu của tất cả các quốc gia và vùng lãnh thổ dưới dạng hồ sơ nhân khẩu học và bảng số liệu theo chỉ số cụ thể. Tập II là thông tin chi tiết về cấu trúc dân số theo tuổi và giới tính.

Bộ sách cung cấp ước lượng dân số cho giai đoạn 2005-2010 và dự báo cho giai đoạn 2010-2050 cho toàn thế giới, 21 vùng và 6 khu vực chính và 230 quốc gia. Trong đó trình bày 8 phương án dự báo và 1 kịch bản AIDS. Tám phương án dự báo là: thấp, trung bình, cao, tỷ suất sinh không đổi, tỷ suất sinh thay thế tức thời, tỷ suất chết không đổi, không biến đổi (tỷ suất sinh không đổi và tỷ suất chết không đổi) và không di dân.

Hân hạnh giới thiệu cùng độc giả