



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. NGUYỄN THỊ LAN**

**Ủy viên ban Biên tập:**  
**TS. BÙI TÔN HIỂN**  
**ThS. CHỦ THỊ LÂN**  
**ThS. PHẠM THỊ BẢO HÀ**

**Trình bày:**  
**ThS. PHẠM THỊ BẢO HÀ**

### **Nghiên cứu trao đổi**

1. Thách thức trong quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp - nông thôn ở nước ta – PGS.TS. Nguyễn Bá Ngọc *tr.4*
2. Cách tiếp cận về phát triển nông nghiệp và nông thôn trên thế giới – ThS. Trần Thị Thu Hương *tr.9*
3. Chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp, nông thôn thời kỳ 2000 - 2009, thực trạng và những vấn đề đặt ra – ThS. Nguyễn Thị Lan, Th.s Trịnh Thu Nga *tr.14*
5. Vấn nhân lực và an ninh việc làm khu vực nông thôn – ThS. Lưu Quang Tuấn, ThS. Phạm Thị Bảo Hà *tr.32*
4. Nhận thức về văn hóa nghề của người lao động – ThS. Nguyễn Thị Thu Hương *tr.46*
6. Năng lực cạnh tranh và nguồn nhân lực của các doanh nghiệp Việt Nam – CN.Trần Văn Hoan *tr.49*

**Giới thiệu sách** *tr.56*



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. NGUYEN THI LAN**

**Members of editorial board:**  
**Dr. BUI TON HIEN**  
**M.A. CHU THI LAN**  
**M.Sc. PHAM THI BAO HA**

**Designer:**  
**M.Sc. PHAM THI BAO HA**

### Research exchange

1. Challenges in the process of labour structure changing in agriculture and rural areas – *Prof.Dr. Nguyễn Bá Ngọc* pg.4
2. Agriculture and rural development approaches in the world – *MA. Trần Thị Thu Hương* pg.9
3. Labour structure changing in agriculture and areas during the period 2000 – 2009, actual situation and problems – *MA. Nguyễn Thị Lan, MA.Trịnh Thu Nga* pg.14
4. Human capital and job security in rural areas – *MA. Lưu Quang Tuấn, MSc. Phạm Thị Bảo Hà* pg.32
5. Worker awareness of occupational culture – *MA. Nguyễn Thị Thu Hương* pg.46
6. Competitiveness and human resources of enterprises in Vietnam – *BA.Trần Văn Hoan* pg.49

**Book Introduction** pg.56

### ***Thư Tòa soạn***

*Phát triển nông nghiệp, nông thôn theo hướng công nghiệp hóa và hiện đại hóa là mục tiêu thống nhất và lâu dài của Đảng và Nhà nước ta. Với trên 70% dân số sống ở khu vực nông thôn, lao động nông thôn chiếm gần 74% lực lượng lao động cả nước, mức sống của người nông dân còn thấp thì việc phát triển nông thôn có ý nghĩa lớn đối với sự phát triển của đất nước theo hướng công nghiệp hoá - hiện đại hoá, trong đó vấn đề tạo việc làm và chuyển dịch cơ cấu lao động ở nông thôn có ý nghĩa quyết định trong việc xoá đói giảm nghèo, tạo thu nhập ổn định cho người dân, góp phần vào phát triển bền vững.*

*Để góp phần cung cấp thông tin về phát triển nông thôn ở Việt Nam, Viện Khoa học Lao động và Xã hội xin gửi tới độc giả các kết quả nghiên cứu trong lĩnh vực này. 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**

## **THÁCH THỨC TRONG QUÁ TRÌNH CHUYỂN DỊCH CƠ CẤU LAO ĐỘNG NÔNG NGHIỆP- NÔNG THÔN Ở NƯỚC TA**

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

• *Quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp- nông thôn ở nước ta trong giai đoạn vừa qua đã mang lại một số kết quả tích cực, đó là:*

- Cơ cấu lao động nông nghiệp, nông thôn tiếp tục chuyển dịch theo hướng tích cực, bảo đảm an ninh lương thực và góp phần thúc đẩy quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

- Chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp, nông thôn được thực hiện dưới nhiều hình thức đa dạng theo xu hướng tiến bộ (nông nghiệp truyền thống năng suất thấp sang nông nghiệp công nghệ cao, nông nghiệp-phi nông nghiệp, nông thôn-thành thị, xuất khẩu lao động), tiến bộ kỹ thuật được áp dụng rộng rãi, ngành nghề nông thôn phát triển đã góp phần làm tăng năng suất lao động và tăng thu nhập.

- Các hình thức tổ chức sản xuất tiếp tục được đổi mới, nâng cao hiệu quả sản xuất nông thôn và thu hút thêm nhiều lao động, góp phần giảm nghèo nhanh chóng.

- Các chính sách phát triển nông nghiệp, nông thôn đầu tư xây dựng thời hệ thống cơ sở hạ tầng kinh tế-xã hội làm thay đổi bộ mặt nông thôn, góp phần tích cực cho chuyển dịch cơ cấu lao động và hỗ trợ kịp thời cho nông dân trong quá trình chuyển dịch sang những ngành nghề có năng suất lao động cao hơn.

• *Tuy nhiên, quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp- nông thôn vẫn còn những hạn chế cơ bản.*

*Thứ nhất*, tăng trưởng kinh tế nói chung và tăng trưởng khu vực nông nghiệp, nông thôn không thúc đẩy tăng trưởng tương ứng việc làm ở nông thôn; lao động tiếp tục bị dồn nén trong nông nghiệp năng suất thấp (năng suất lao động nông nghiệp chỉ bằng khoảng 1/3 so với công nghiệp và dịch vụ), hệ số co giãn việc làm trong nền kinh tế nói chung và khu vực nông thôn còn thấp (thời kỳ 2000-2009 là 0,28% với cả nước nói chung và khoảng 0,35% với khu vực nông thôn) chưa đảm bảo thu hút hết lao động dư thừa trong nông nghiệp để tạo ra "điểm cất cánh" phát triển sản xuất hàng hoá và tăng sức cạnh tranh của sản phẩm nông nghiệp, nông thôn; mức độ thiếu việc làm còn cao (6,51% người thiếu việc làm và khoảng 25% thời gian lao động ở nông thôn chưa được sử dụng), thu nhập lao động nông thôn rất thấp (năm 2008 là 762 nghìn đồng/người/tháng).

*Thứ hai*, chuyển dịch cơ cấu kinh tế chưa thúc đẩy và tạo điều kiện để có kết quả chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp, nông thôn tương ứng (công nghiệp và dịch vụ đã tạo ra 79 % GDP cả nước nhưng mới thu hút 49 % lao động xã hội), chuyển dịch không đồng đều giữa các vùng (các vùng Đông Nam bộ, Đồng bằng sông Hồng chuyển dịch nhanh, các vùng Tây Bắc, Tây Nguyên chuyển dịch chậm rất chậm) và chưa tạo được sự liên kết di chuyển lao động phục vụ cho sự nghiệp CNH, HĐH chung trong cả nước

(chưa phát huy được thế mạnh của từng vùng về nguồn nhân lực, tài nguyên thiên nhiên và đặc điểm sinh thái; các vùng kinh tế trọng điểm chưa được quy hoạch phát triển đồng bộ để tạo động lực tác động lan toả mạnh đến những vùng khó khăn khác; thị trường lao động vẫn mất cân đối nghiêm trọng về cung- cầu lao động; quy hoạch các khu công nghiệp không hợp lý dẫn đến thừa- thiếu lao động hầu hết mang tính cục bộ và làm lãng phí nguồn nhân lực của đất nước).

*Thứ ba*, quá trình chuyển dịch chưa bền vững cả về việc làm, thu nhập, vị thế, điều kiện làm việc và an sinh xã hội; hầu hết lao động nông nghiệp, nông thôn (trên 90%) vẫn thuộc khu vực phi chính thức chịu nhiều rủi ro và dễ bị tổn thương, đặc biệt lao động di cư gặp rất nhiều khó khăn khi tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản và hội nhập với dân bản địa trong quá trình di cư nông thôn-thành thị.

*Thứ tư*, tỷ trọng lao động trong các ngành dịch vụ phục vụ sản xuất - đời sống và công nghiệp chế biến còn khiêm tốn chưa tương xứng với vai trò thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông thôn (năm 2009, dịch vụ mới chiếm 21,08%, công nghiệp chế biến chiếm 13,57% lao động nông thôn). Kinh tế nông thôn vẫn cơ bản là nông nghiệp, sản xuất nhỏ lẻ, manh mún, tự phát, kinh tế hàng hóa chưa phát triển, ở các vùng sâu, vùng xa kinh tế tự cung tự cấp vẫn là phổ biến.

*Thứ năm*, đời sống vật chất- tinh thần của nông dân còn thấp, chênh lệch giàu nghèo có xu hướng gia tăng (GDP bình quân đầu người ngay trong vùng có nhịp độ tăng trưởng cao nhất nước như Đông Nam bộ cũng có sự chênh lệch lớn giữa các tỉnh, Bình Phước, Tây Ninh chỉ bằng 1/3 so với thành phố Hồ Chí Minh và Bà

Rịa- Vũng Tàu; tỷ lệ hộ nghèo giữa vùng Tây Bắc và vùng Đông Nam bộ lên tới 9,8 lần), ô nhiễm môi trường ngày càng nặng nề.

• *Nguyên nhân của những hạn chế kể trên bao gồm:*

*Thứ nhất*, vốn nhân lực nông nghiệp, nông thôn nói chung còn thấp (trình độ văn hoá, chuyên môn kỹ thuật, thể lực, tính năng động, tính thích nghi và ý thức kỷ luật hạn chế), gặp nhiều khó khăn trong tiếp cận kiến thức sản xuất mới, chuyển đổi nghề và chuyển dịch tích cực cơ cấu lao động nông nghiệp, nông thôn. Nông dân thiếu kiến thức kinh doanh và khởi sự doanh nghiệp, thiếu hiểu biết về những công nghệ mới áp dụng trong trồng trọt, chăn nuôi và chế biến sản phẩm nông nghiệp, trong khi công tác tư vấn và phổ biến kiến thức cũng như chuyển giao công nghệ sản xuất tiên tiến thiếu hệ thống, chưa hiệu quả.

*Thứ hai*, an ninh việc làm trong quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động, đặc biệt là đối với lao động di cư nông thôn-thành thị, chưa được coi trọng cả trên giác độ hoạch định chính sách, tổ chức triển khai cung cấp các dịch vụ hỗ trợ và tuyên truyền nâng cao nhận thức xã hội. Hầu hết lao động nông thôn đang làm việc trong khu vực không chính thức với các đặc điểm rủi ro cao và không có hệ thống an sinh xã hội đảm bảo. Vấn đề nổi cộm nhất hiện nay là chuyện nhà ở và các vấn đề xã hội liên quan như hộ khẩu và chính sách giáo dục, y tế, an sinh cho con cái và gia đình đi theo lao động di cư. Các mâu thuẫn, tranh chấp trong quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động trong các doanh nghiệp gia tăng đã làm cho vấn đề mưu sinh của người lao động di cư đi từ nông thôn càng thêm bức xúc.

*Thứ ba*, thị trường lao động nông thôn chưa phát triển, cung- cầu lao động mất cân bằng (lao động vẫn thiếu việc làm trong khi các khu công nghiệp thường ở tình trạng thiếu lao động), hệ thống cơ sở hạ tầng thị trường lao động yếu kém không cung cấp đủ thông tin, cơ hội và các dịch vụ công bằng đến nông dân trong các vùng miền, khu vực. Việc hướng nghiệp cho thanh niên nông thôn vẫn chỉ mang tính hình thức; các hoạt động giao dịch việc làm mới chủ yếu ở các thành phố lớn và khu công nghiệp; dịch vụ việc làm chưa thành mạng lưới, quy mô từng tổ chức nhỏ bé, thiếu sự phối hợp, chia sẻ thông tin và hợp tác trong nội bộ dịch vụ việc làm cũng như trong hệ thống dịch vụ việc làm-doanh nghiệp-cơ sở dạy nghề; thông tin thị trường lao động còn nhiều yếu kém, chưa mang tính hệ thống, bị chia cắt giữa các vùng, miền; việc theo dõi, giám sát, nắm bắt biến động thị trường lao động được thực hiện một cách phân tán và ít kết nối nên rất kém hiệu quả.

*Thứ tư*, các chính sách, chương trình, chiến lược kế hoạch phát triển nông thôn còn chưa đồng bộ và đủ điều kiện thúc đẩy chuyển dịch nhanh và có hiệu quả. Chính sách bồi thường khi thu hồi, chuyển đổi mục đích sử dụng đất chưa thỏa đáng, giữa giá bồi thường của nhà nước và giá thị trường còn có sự khác biệt quá lớn; chính sách quy hoạch đất đai canh tác chưa hợp lý và thiếu đồng bộ, hiện tượng đầu tư tràn lan không đúng mục đích gây lãng phí xã hội trong khi quỹ đất ngày một giảm, đất canh tác cho người dân bị thu hẹp còn bản thân người nông dân thiếu việc làm; đầu tư công vào nông thôn hay nông nghiệp hầu như không đáng kể, càng xa các khu kinh tế phát triển, xa đô thị, xa khu công nghiệp thì hạ tầng cơ sở càng yếu và kém; chính sách

nhà ở cho người có thu nhập thấp chỉ mới được quan tâm, cơ chế và qui định đối với người ở chưa hợp lý và hấp dẫn, thiếu gắn kết với các vấn đề xã hội và nhu cầu về đời sống văn hóa tinh thần của người lao động.

*Thứ năm*, các hình thức tổ chức sản xuất hiện đại cho năng suất cao chưa phát triển, tỷ lệ các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực nông nghiệp thua lỗ khá lớn (theo một nghiên cứu của Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế trung ương thì có đến 1/3 trong tổng số doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực nông nghiệp bị thua lỗ), chưa đánh giá, tổng kết và nhân rộng cũng như phổ biến áp dụng những mô hình sản xuất có hiệu quả, thu hút nhiều lao động.

● *Các bài học từ thực tiễn quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp, nông thôn có thể kể ra là:*

*Một là*, Nhà nước có vai trò đặc biệt quan trọng trong thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp, nông thôn. Nhà nước hoạch định và tổ chức triển khai các chiến lược, quy hoạch, chính sách, kế hoạch phát triển; xây dựng và hoàn thiện hệ thống cơ sở hạ tầng phục vụ chuyển dịch cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động nông nghiệp, nông thôn; đưa các tiến bộ khoa học kỹ thuật vào phục vụ sản xuất và đời sống; đồng thời giải quyết các vấn đề an sinh xã hội để đảm bảo phát triển một xã hội công bằng và bền vững. Nông thôn, nông nghiệp và nông dân cần được coi trọng và được đặt lên vị trí quan tâm hàng đầu không chỉ vì giá trị kinh tế mà còn vì các giá trị văn hoá truyền thống cần được lưu giữ, bảo vệ. Nông nghiệp còn có vai trò trong đảm bảo an ninh lương thực, cân bằng sinh thái, môi trường của quốc gia. Nhà nước cần hỗ trợ tốt hơn nữa, tận dụng

được ưu đãi mà WTO cho phép nâng mức đầu tư công vào các hạ tầng cơ sở khu vực nông thôn cũng như cho ngành nông nghiệp nói riêng (như thủy lợi, hệ thống tưới tiêu, cải tạo đất đai, nghiên cứu áp dụng khoa học - công nghệ vào nông nghiệp).

*Hai là*, chuyển dịch cơ cấu lao động thông qua chuyển đổi phương thức sản xuất nông nghiệp và phát triển công nghiệp chế biến và dịch vụ, du lịch. Xu hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ, cùng với quá trình đô thị hoá và công nghiệp hoá nhanh chóng tất yếu kéo theo quỹ đất dành cho sản xuất nông nghiệp bị thu hẹp. Vì vậy để nâng cao hiệu quả sản xuất nông nghiệp và ổn định việc làm, *một mặt* cần thúc đẩy tích tụ ruộng đất và đảm bảo tính lâu dài trong sử dụng đất của nông dân, *mặt khác* cần thay đổi chiến lược từ sản xuất hỗn hợp sang sản xuất chuyên môn hoá và tập trung vào những sản phẩm nông nghiệp tạo giá trị kinh tế cao (chăn nuôi, trồng cây cảnh và các loại rau, quả sạch trong nhà kính...). *Đồng thời* cần khuyến khích phát triển mạnh công nghiệp chế biến sản phẩm nông nghiệp và phát triển hệ thống dịch vụ sản xuất- đời sống cũng như du lịch để khai thác các giá trị truyền thống, văn hoá ở nông thôn.

*Ba là*, Nhà nước cần đặc biệt quan tâm đến các như chính sách đất đai, tín dụng, phát triển cơ sở hạ tầng, ứng dụng công nghệ mới. Các nhân tố đẩy (thu hẹp đất nông nghiệp, nhu cầu thuê lao động làm nông nghiệp ở khu vực nông thôn giảm...) và nhân tố kéo (chênh lệch về thu nhập và mức sống giữa thành thị và nông thôn, một số công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm ở thành thị mà người lao động thành thị không muốn làm) và

chính sách nhập cư của Nhà nước có tác động mạnh đến các dòng di cư giữa các khu vực. Do vậy Nhà nước *cần gỡ bỏ các rào cản hành chính và tạo điều kiện cho quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động nông thôn- thành thị được thuận lợi*. Các rào cản hành chính hạn chế chuyển dịch lao động (chế độ hộ khẩu, quy định về cư trú và kèm theo đó là những phân biệt đối xử trong tiếp cận các cơ hội việc làm, hưởng thụ các dịch vụ y tế, giáo dục cho bản thân người lao động và gia đình họ) cần được gỡ bỏ, các dịch vụ hỗ trợ lao động di cư (hỗ trợ đầu đi- đầu đến, dịch vụ việc làm, thông tin thị trường lao động, hỗ trợ nhà ở cho công nhân khu công nghiệp...) cần được phổ biến rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng và ngay tại các doanh nghiệp để giúp lao động di cư hiểu biết hơn và tiếp cận tốt hơn các dịch vụ xã hội và hội nhập tốt hơn với cộng đồng nơi cư trú.

*Bốn là*, đầu tư phát triển vốn nhân lực nông thôn có tác động quyết định đối với chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp, nông thôn. Lao động có trình độ tay nghề và kiến thức văn hóa cao có nhiều cơ hội về việc làm và thu nhập, trong khi đó những người có trình độ văn hoá và chuyên môn kỹ thuật thấp rất ít có cơ hội tiếp cận việc làm ổn định và thường rơi vào tình trạng đói nghèo. Các vùng chuyển dịch lao động chậm hơn cần có phương sách vận động và tuyên truyền sâu rộng để người dân nhận thức được vai trò quyết định của vốn nhân lực trong quá trình tạo việc làm, nâng cao năng suất và thu nhập ở nông thôn. Năng lực của đội ngũ cán bộ chính quyền các cấp ở địa phương có ý nghĩa quyết định. Các nghề đào tạo cần bám sát nhu cầu kế hoạch phát triển kinh tế- xã hội của địa phương, quy hoạch sản xuất- kinh doanh- dịch vụ cụ thể theo từng nhóm ngành

hàng để tránh lãng phí do tình trạng học nghề xong vẫn không làm được nghề mình được đào tạo hoặc có việc làm nhưng vẫn nghèo. Cần lồng ghép cả kỹ năng sống (trong đó có tác phong công nghiệp và kỷ luật lao động) và kiến thức luật pháp (trong đó có Bộ luật Lao động) vào chương trình đào tạo chuyên môn cũng như văn hóa.

Năm là, phát huy hiệu quả của các mô hình sản xuất mới, tiên tiến (như *tích tụ ruộng đất* ở Thái Bình, Ninh Bình, Quảng Nam, Quảng Ngãi..., *giải quyết việc làm cho nông dân bị mất đất sản xuất* ở Hải Dương, Đà Nẵng, Tiền Giang..., *mỗi làng mỗi nghề* ở Hà Nội, Nam Định, Đà Lạt..., *phát triển du lịch sinh thái* ở Vùng đồng bằng sông Cửu Long, *nông nghiệp công nghệ cao* ở Đà Lạt, Hà Nội, Tp. Hồ Chí Minh..., *phổ biến kiến thức* ở Vĩnh Phúc...). Nhà nước cần tạo điều kiện thuận lợi để hộ nông dân trở thành hộ sản xuất có nghề chuyên nghiệp với quá trình dồn điền, đổi thửa, cho thuê đất, tích tụ đất phù hợp. Cần hình thành các vùng chuyên canh hàng hoá, các vùng nguyên liệu phục vụ chế biến và xuất khẩu. Đẩy mạnh kết nối sản phẩm của nông hộ với doanh nghiệp và thị trường bằng các hiệp hội ngành hàng. Các mô hình phát triển các làng nghề, tiểu thủ công nghiệp và doanh nghiệp vừa và nhỏ, trang trại, xuất khẩu lao động... cần được phân tích, nhân rộng và gắn với quá trình đô thị hoá và với chương trình công nghiệp hóa nông thôn, vừa đảm bảo cung cấp nhân lực và đầu vào cho quá trình công nghiệp hoá đồng thời góp phần phát triển bền vững nông thôn.

## Tài liệu tham khảo

1. 26-NQ/TW ng 8 năm 2008).
2. Các báo cáo chuyên đề và đề tài nhánh trong Chương trình nghiên cứu khoa học cấp Bộ năm 2009-2010, mã số CT 2009-02 "*Cơ sở lý luận và thực tiễn chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp- nông thôn theo hướng công nghiệp hóa và hiện đại hóa*" do Viện Khoa học Lao động và Xã hội thực hiện năm 2009-2010.
3. Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung ương, Đề tài "*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*" (KX.02.01/06-10; Chủ nhiệm- PGS.TS. Lê Xuân Bá).
4. Viện Khoa học Lao động và Xã hội, 2010, *Đề án Phát triển Thị trường Lao động đến 2020*.
5. Bùi Tất Thắng, *Định hướng chủ yếu phát triển bền vững các vùng của Việt Nam trong thời gian tới*, Kỳ yếu Hội nghị Phát triển bền vững toàn quốc lần thứ ba, tháng 01/2011.
6. Chu Tiến Quang (2001), *Việc làm ở nông thôn-thực trạng và giải pháp*, Nxb Nông nghiệp, Hà Nội.
7. Đặng Kim Sơn, *Nông nghiệp, nông thôn, nông dân trong quá trình CNH thế giới: Liên hệ với Việt nam*, Viện Chính sách chiến lược nông nghiệp và phát triển nông thôn.
8. IPSARD (2009), *Báo cáo Ảnh hưởng của suy giảm kinh tế lên lao động việc làm và đời sống người dân nông thôn*.



# CÁC CÁCH TIẾP CẬN VỀ PHÁT TRIỂN NÔNG NGHIỆP VÀ NÔNG THÔN TRÊN THẾ GIỚI

*Ths. Trần Thị Thu Hương*

*Ban Pháp luật – Viện Quản lý kinh tế Trung Ương*

**N**ông nghiệp vẫn được coi là một trong những ngành chủ chốt và hứa hẹn nhất đối với vấn đề xóa đói, giảm nghèo ở nhiều nước trên thế giới (WB, 2008), mặc dù, sự đóng góp của ngành nông nghiệp vào tạo việc làm đang có xu hướng giảm mạnh. Ở rất nhiều nước, nông nghiệp vẫn tiếp tục là ngành đem lại sinh kế chính, là nguồn tạo việc làm lớn thứ hai, chỉ sau ngành dịch vụ (với khả năng tạo việc làm cho khoảng 1 tỷ lao động<sup>1</sup>). Thậm chí, trong một số giai đoạn nhất định, khi nền kinh tế rơi vào tình trạng suy thoái, nông nghiệp được coi là ngành có thể hấp thụ được một số ít lực lượng lao động bị sa thải ở các ngành khác (Csaki *et al*, 2000). Bên cạnh đó, qua nghiên cứu kinh nghiệm thực tiễn ở một số nước như Ấn Độ, Bangladesh, Kenya, Philippines và Bolivia, các nhà nghiên cứu đã đi tới một kết luận, đó là việc phát triển, tăng trưởng khu vực nông thôn sẽ giúp xóa đói giảm nghèo ở không chỉ riêng khu vực nông thôn, mà còn giảm nghèo ở cả khu vực thành thị, trong khi đó tăng trưởng ở khu vực thành thị không đủ

đảm bảo cho việc xóa đói giảm nghèo ở khu vực nông thôn (Ashley and Maxwell, 2001). Chính vì vậy, việc làm thế nào để tăng trưởng ngành nông nghiệp vẫn trở thành một bài toán quan trọng.

### *\* Mô hình nông trang quy mô nhỏ*

Mô hình tăng trưởng ngành nông nghiệp dựa trên sự hoạt động có hiệu quả của các nông trang quy mô nhỏ, theo gợi ý của Ellis và Biggs là mô hình mà đã thống trị hơn nửa thập kỷ qua (ibid). Đây là mô hình trong đó việc sản xuất các sản phẩm chủ yếu đóng một vai trò hết sức quan trọng, đặc biệt là các sản phẩm ngũ cốc bán thương mại. Mô hình này cũng được ca ngợi trong một báo cáo của IFAD năm 2001 thông qua bằng chứng nghiên cứu tại 4 nước (Colombia, Brazil, Ấn Độ và Malaysia). IFAD đã kết luận rằng năng suất đất ở các nông trang quy mô nhỏ thì thường tối thiểu gấp hai lần so với các nông trang quy mô lớn. Khoảng cách về năng suất đất có rất nhiều nguyên nhân, có thể do chất lượng đất và cường độ lao động cao hơn. Thông thường, lợi thế của các nông trang nhỏ là có thể đạt được sản lượng cao nếu áp dụng phương pháp trồng hỗn hợp các loại cây có giá trị cao hơn, trồng xen canh, đa vụ và thời gian bỏ hoang đất ngắn hơn các nông trang lớn (ibid).

<sup>1</sup> Xem thêm: Decent work in rural areas: a key path for poverty reduction. The International Labour conference, June 2008 ([http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/Media\\_and\\_public\\_information/Feature\\_stories](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Feature_stories)) available access on 25/8/2008.

Việc áp dụng mô hình nông trang nhỏ và sử dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật vào sản xuất nông nghiệp trong thời gian đầu đã đem lại sự tăng trưởng nông nghiệp liên tục ở nhiều nước. Tuy nhiên, mô hình nông trang nhỏ về sau này đã bộc lộ sự hạn chế do quy mô đất càng nhỏ thì sẽ rất khó ứng dụng các công nghệ mới, cũng như giảm mức độ cơ giới hóa. Tình trạng này dường như rất phổ biến ở nhiều nước có nền kinh tế chuyển đổi (Châu Âu) và các nước Đông Á. Ngoài ra, theo nghiên cứu của Sơn (2008), hiện nay các nước Đông Nam Á cũng đang rơi vào cái bẫy ‘quy mô sản xuất nhỏ’ do thực hiện chủ trương, chính sách là đảm bảo công bằng xã hội, đảm bảo ‘nông dân phải có ruộng cày’. Vì vậy, một số nước như: Nhật Bản, Hungary, Bulgaria,... đang tích cực thực hiện nhiều biện pháp để mở rộng quy mô đất nông nghiệp.

*\* Mô hình nông thôn mới*

Hiện nay, nhiều nhà hoạch định chính sách ở nhiều quốc gia đã và đang dần dần thay đổi cách tiếp cận chính sách phát triển nông nghiệp và nông thôn. Nhiều người cho rằng các chính sách phát triển theo ngành truyền thống cần phải được xem xét lại, nâng cấp và thậm chí trong nhiều trường hợp cần phải được dần dần xóa bỏ và thay thế bằng nhiều công cụ hữu ích khác. Thực tế cho thấy, nhiều sự hỗ trợ, bao cấp trong nông nghiệp chỉ mang lại một chút tác động tích cực cho phát triển ngành nông nghiệp nói riêng và toàn nền kinh tế nói chung. Ở nhiều nước, đặc biệt các nước có nền công nghiệp phát triển thu nhập của các hộ nông dân lại chủ yếu dựa vào các hoạt động ngoài nông nghiệp, chính vì vậy việc phát triển khu vực nông thôn sẽ phụ thuộc vào sự phát triển của nhiều công cụ kinh tế mới. Ví dụ, một số nước

trong khối Tổ chức hợp tác và phát triển kinh tế (OECD) đang hướng sự quan tâm vào cách tiếp cận dựa vào khu vực khi hoạch định các chính sách nông thôn thay thế cho cách tiếp cận lĩnh vực, nghĩa là tăng cường đầu tư hơn là chú trọng bao cấp, làm cho chính sách nông thôn có thể lồng ghép, hòa hợp với các chính sách ngành khác và cải thiện việc chi tiêu công sao cho có hiệu quả và hợp lý ở các khu vực nông thôn. Cụ thể hơn, cách tiếp cận dựa vào khu vực – hay ‘mô hình nông thôn mới’ – là cách tiếp cận dựa vào đầu tư chiến lược nhằm khuyến khích phát triển các hoạt động đem lại hiệu quả sản xuất cao nhất cho từng khu vực; chú ý tới đặc trưng của từng khu vực như là một yếu tố tạo ra sự khác biệt và lợi thế cạnh tranh mới (chẳng hạn như môi trường, văn hóa và các sản phẩm địa phương); chú ý nhiều hơn tới các hàng hóa được coi là công cộng hoặc các điều kiện khung để hỗ trợ cho các doanh nghiệp một cách gián tiếp; phân cấp quản lý hành chính và thiết kế chính sách cho từng cấp (cấp trung ương, vùng và địa phương) và tăng cường sử dụng cơ chế hợp tác, phối hợp giữa các khu vực công, tư và tự nguyện cho việc phát triển và thực hiện các chính sách địa phương và khu vực. Như vậy, về cơ bản, chính sách này liên quan tới 2 vấn đề, đó là thay đổi cách tiếp cận chính sách và điều chỉnh cơ cấu chính quyền (OECD, 2006).

Cũng giống như một số nước trong khối OECD, các nước thuộc tổ chức Liên minh Châu Âu (EU) trước đây cũng thường cho rằng các khu vực nông thôn thường có đặc điểm rất giống nhau. Tuy nhiên, hiện nay EU đã nhận thấy rằng các vùng nông thôn thì rất khác biệt nhau và mức độ khác biệt hóa và đa dạng cao giữa các vùng nông thôn không chỉ xảy ra giữa các quốc gia mà thậm chí ngay

trong cùng một nước. Hiển nhiên, sự khác biệt đó là do đặc tính tự nhiên, địa hình, bản sắc văn hóa và thái độ của người dân địa phương và chính các yếu tố này đã có ảnh hưởng quyết định tới môi trường xã hội của vùng, tình trạng kinh tế và sự phát triển của vùng. Bên cạnh đó, nhiều nhà hoạch định chính sách cho rằng không nên đánh đồng khu vực nông thôn với sự yếu kém, tụt hậu về kinh tế và đánh đồng khu vực này với khu vực nông nghiệp. Trên thực tế, ở rất nhiều vùng nông thôn ở các nước EU, cơ cấu kinh tế không chỉ bị giới hạn trong lĩnh vực nông nghiệp mà được thống trị bởi các lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ, chẳng hạn như du lịch và chế tạo (Mandl *et al*, 2007). Ngoài việc thay đổi cách tiếp cận trong quá hoạch định chính sách (chuyển từ cách tiếp cận từ trên xuống bằng cách tiếp cận từ dưới lên), việc phân cấp mạnh hơn quyền hạn, trách nhiệm và phạm vi hoạt động cho khu vực hành chính địa phương và tăng cường sự tham gia của các đối tác xã hội địa phương, các tổ chức phi lợi nhuận NGOs và bản thân người dân cũng đã được phát huy.

*\* Mô hình ngoại sinh/bên ngoài*

Giữa thế kỷ thứ 20, cách tiếp cận nhằm phát triển khu vực nông thôn ở các nước EU được bắt đầu từ mô hình hiện đại hóa, nghĩa là cố gắng hiện đại hóa tất cả các mặt của cuộc sống vùng nông thôn, từ sản xuất nông nghiệp đến cơ sở hạ tầng văn hóa và tự nhiên (Nemes, 2005; Arnalte và Ortiz, 2003). Việc sản xuất thâm canh, chuyên môn hóa và tăng trưởng kinh tế có một vai trò hết sức quan trọng đối với khu vực nông thôn và để đạt được điều này chủ yếu thông qua cơ chế can thiệp từ bên ngoài (mô hình ngoại sinh). Sở dĩ mô hình này tồn tại suốt nhiều thập kỷ là do các khu vực

nông thôn luôn trong tình trạng kém phát triển hơn các trung tâm thành thị do yếu kém về cơ sở hạ tầng, khả năng tiếp cận các nguồn lực thấp và duy trì hệ thống văn hóa và kinh tế xã hội theo chủ nghĩa truyền thống (ở thời kỳ bùng nổ hiện đại hóa ở các nền kinh tế Châu Âu, lối sống truyền thống nông dân và văn hóa bị coi là một trong những trở ngại chính cho việc cải thiện cuộc sống vùng nông thôn và quá trình hiện đại hóa). Để cải thiện tình hình này, khu vực nông thôn cần phải được hiện đại hóa và kết nối chặt chẽ với các trung tâm năng động và mở rộng các ngành, lĩnh vực sản xuất, cùng với việc khuyến khích chuyển giao khoa học kỹ thuật, đưa khoa học kỹ thuật vào phục vụ sản xuất (ibid). Tất cả điều này có thể đạt được thông qua các can thiệp từ bên ngoài (từ trung tâm).

Việc hỗ trợ, bao cấp cho thay đổi công nghệ phục vụ sản xuất nông nghiệp đã có tác động đáng kể tới việc thay đổi cấu cơ cấu kinh tế và việc phát triển nông nghiệp là kết quả của việc tăng cường vốn trong sản xuất nông nghiệp, việc sản xuất ít phụ thuộc vào tự nhiên và đòi hỏi ít lao động hơn. Mô hình hiện đại hóa cũng dẫn tới kết quả là các gia đình nông thôn sản xuất nhiều hơn và sản xuất trên phần diện tích lớn hơn, chính vì vậy, số lượng các nông trang và quy mô lao động nông nghiệp đã giảm xuống mạnh mẽ. Chẳng hạn, ở Tây Ban Nha trong vòng 10 năm (từ 1989 đến 1999) áp dụng mô hình hiện đại hóa đã cho kết quả là hơn một triệu số hộ nông trang bị biến mất (tức là chỉ còn có khoảng 22% số hộ nông trang còn tồn tại so với thời gian đầu của thập kỷ trước) và quy mô nông trang trung bình tăng lên 36% (Arnalte và Ortiz, 2003:5).

Sự giảm sút về số hộ nông trang và số lượng lao động làm nông nghiệp trong quá trình hiện đại hóa nông nghiệp và nông thôn ở các nước EU cũng kéo theo tình trạng di dân từ các vùng nông thôn ra các khu vực công nghiệp tăng mạnh. Ở các nước Tây Âu, vấn đề di cư ồ ạt từ khu vực nông thôn ra các vùng công nghiệp đã không gây ra nhiều khó khăn, phiền toái như ở các nước Trung và Đông Âu. Phần lớn các nước Trung và Đông Âu, nhà nước phúc lợi đã chưa đủ mạnh về tiềm lực kinh tế để có thể cung cấp đủ nhà ở và các dịch vụ thiết yếu khác cho số lượng công nhân di cư đến các khu vực công nghiệp. Rất nhiều lao động nông thôn bị đẩy ra khỏi thị trường lao động nông thôn, nhưng những người này lại không có khả năng chuyển đến các nước đang phát triển để tìm việc (Szelényi và Konrád, 1971 – trích trong Nemes, 2005). Cách tiếp cận hiện đại hóa (hiện đại hóa trong sản xuất nông nghiệp và chế biến thực phẩm) mặc dầu đã bộc lộ các tác động tiêu cực đối với vấn đề lao động, song nó vẫn đang được áp dụng ở nhiều nước, đặc biệt là các nước chuyển đổi khối EU, bởi các nước này cho rằng đó chỉ là tác động tiêu cực tạm thời và trong dài hạn cách tiếp cận này được kỳ vọng sẽ đem lại kết quả tốt do nâng cao được chất lượng, năng suất và độ an toàn sản phẩm, tạo cho sản phẩm có một vị thế tốt trên thị trường tiêu thụ.

*\* Mô hình nội sinh*

Sau một quá trình dài triển khai, mô hình hiện đại hóa và can thiệp từ bên ngoài đã tỏ rõ một số hạn chế nhất định, vì vậy cách tiếp cận nội sinh hướng vào phát triển đã bắt đầu nổi lên ở một số nước (ibid). Cách tiếp cận này dựa vào một số nguyên tắc cơ bản, được hình

thành dựa trên các nguồn lực địa phương, cơ chế tham gia, phối hợp, ‘xây dựng các mục tiêu dưới dạng quy trình’, các giá trị truyền thống,... Cách tiếp cận này cũng đã khắc phục được một số vấn đề phát triển ở giai đoạn đầu. Cách tiếp cận mới đã được thể hiện trong chính sách phát triển nông thôn ở các nước EU, cụ thể:

(i) Nâng cao khả năng cạnh tranh của các khu vực nông thôn thông qua việc chú trọng hơn tới tính đa dạng của các khu vực này và đồng thời đưa ra các trợ cấp phù hợp với đặc tính của từng khu vực và nhu cầu đa dạng của các vùng nông thôn.

(ii) Phân công nhiều hơn nhiệm vụ và trách nhiệm trong khâu lập chính sách và thực thi cho cấp chính quyền địa phương, cũng như gắn kết với các tổ chức NGOs địa phương và người dân trong việc thiết kế và thực hiện chiến lược và các công cụ hỗ trợ đều phải nhằm vào các nhu cầu thiết thực của họ (các tiếp cận từ dưới lên).

(iii) Phối hợp các hoạt động trong tạo lập chính sách nhằm đảm bảo tính chặt chẽ trong hành động.

(iv) Thành lập các doanh nghiệp mới thông qua cổ vũ, thúc đẩy tinh thần kinh doanh của các doanh nhân và đầu tư vào cơ sở hạ tầng công cộng, nguồn nhân lực và vốn xã hội, bằng cách đó sẽ hướng vào đa dạng hóa ngành/lĩnh vực thay vì chỉ tập trung vào nông nghiệp.

Nhận thức về khu vực nông thôn ngày nay đã có sự thay đổi trong tư duy của phần lớn người dân các nước EU. Họ cho rằng khu vực nông thôn cũng có rất nhiều lợi thế về nguồn tài nguyên thiên nhiên và di sản văn hóa, điều này đã giúp cho nhiều vùng nông thôn trở thành địa điểm thu hút du lịch và các vùng này sẽ phát triển nhờ phát triển ngành du lịch.

Do đó, vùng nông thôn dường như được xem như là gắn kết với các hoạt động kinh tế hơn là thuần túy nông nghiệp (Mandl *et al*, 2007).

Tóm lại, phát triển ngành nông nghiệp nói riêng và đảm bảo cải thiện đời sống cho người lao động ở khu vực nông thôn, cũng như phát triển bền vững khu vực nông thôn ở nhiều nước nói chung là một quá trình hết sức dài và gian nan. Hiện nay, trên thế giới mặc dù ngành nông nghiệp không còn là ngành đứng đầu trong đóng góp vào giá trị tổng sản phẩm quốc nội của quốc gia và cũng không phải là ngành đứng đầu trong thu hút lực lượng lao động, song vai trò của nông nghiệp trong việc đảm bảo an ninh lương thực của từng quốc gia, trong việc đảm bảo cân bằng sinh thái, môi trường và các giá trị văn hóa truyền thống luôn được đề cao.

Thực tế cho thấy rằng không phải những nước giàu tài nguyên, có điều kiện tự nhiên thuận lợi hay có diện tích đất nông nghiệp lớn là có thể thành công trong việc phát triển ngành nông nghiệp. Sự thành công trong chặng đường phát triển khu vực nông thôn và tạo việc làm cho người lao động ở khu vực này phụ thuộc rất nhiều vào các chính sách phát triển kinh tế - xã hội hợp lý và kịp thời của từng nước, cũng như cả việc triển khai, thực thi chính sách.

### **Tài liệu tham khảo:**

1. Ashley, C., and Maxwell, S. (2001) 'Rethinking rural development'. *Development Policy Review*, 19 (4), 395-425
2. Arnalte, E., and Ortiz, D. (2003) 'Some trends of Spanish agriculture. Difficulties to implement a Rural development model based on the multifunctionality of agriculture'. *The paper belongs to the research project: 'Structural change and agricultural policies: the case of farming systems specialized on Olive Grove, Arable crops and cattle'*
3. Csaki, C., Nash, J., Fack, A., and Kray, H. (2000) 'Food and Agriculture in Bulgaria: the challenge of preparing for EU accession'. World Bank technical Paper No 481, Washington, DC.
4. Mandl, I., Oberholzner, T., and Dorflinger, C. (2007) 'Social capital and job creation in rural Europe'. The Europe Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Denmark.
5. Nemes, G. (2005) 'The politics of rural development in Europe'. *Discussion papers 2005/5*. Institution of Economics Hungarian Academy of Science, Budapest.
6. OECD. (2006) 'The New rural paradigm: policies and governance'. France
7. Sơn, Đ.K. (2008) 'Kinh nghiệm quốc tế về nông nghiệp, nông thôn, nông dân trong quá trình công nghiệp hóa'. Nhà xuất bản chính trị quốc gia.

## **CHUYỂN DỊCH CƠ CẤU LAO ĐỘNG NÔNG NGHIỆP, NÔNG THÔN THỜI KỲ 2000-2009 – THỰC TRẠNG VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA**

*Ths. Nguyễn Thị Lan và Ths. Trịnh Thu Nga  
Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

*Chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp, nông thôn là một nội dung quan trọng trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước (CNH, HĐH). Trong thời gian qua, cơ cấu cơ cấu lao động nông nghiệp, nông thôn ở nước ta đã có những biến đổi nhất định. Bài viết phân tích tổng quan chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp, nông thôn từ năm 2000 đến nay, qua đó đề xuất một số gợi ý nhằm thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp, nông thôn theo hướng CNH, HĐH.*

### **I. THỰC TRẠNG CHUYỂN DỊCH CƠ CẤU LAO ĐỘNG NÔNG NGHIỆP, NÔNG THÔN THỜI KỲ 2000-2009**

#### **1. Lực lượng lao động và việc làm nông nghiệp, nông thôn giai đoạn 2000-2009**

Theo số liệu của Tổng cục Thống kê (TCTK), năm 2009<sup>2</sup> cả nước có 85,79 triệu người dân, trong đó dân số nông thôn là 60,4 triệu người. Điều này cho thấy, phần lớn dân số nước ta đang sống ở nông thôn. Tỷ trọng dân cư nông thôn trong dân số cả nước vẫn ở mức cao song đang có xu hướng giảm từ 75,88% năm 2000 xuống còn 70,4% năm 2009. Về lực lượng lao động, năm 2009, lực lượng lao động (LLLĐ) cả nước có 49,19 triệu người, trong đó lao động nông thôn<sup>3</sup> đạt 35,95 triệu người (chiếm 56,1% dân số nông thôn), chiếm 73,1% LLLĐ cả nước. Trong giai đoạn 2000 – 2009, Việt Nam có tháp dân số trẻ nên hàng năm, LLLĐ cả nước nói chung và nông thôn nói riêng đều tăng với tốc độ khá cao, cao

hơn nhiều so với tốc độ tăng dân số (cả nước: 2,26%/năm so với 1,14%/năm; nông thôn: 1,68%/năm so với 0,32%/năm). Tuy nhiên, tốc độ tăng của lao động nông thôn thấp hơn so với của cả nước và mức tăng đã giảm dần. Bên cạnh đó, cùng với xu hướng giảm của tỷ trọng dân số nông thôn trong dân số cả nước, tỷ trọng lao động nông thôn trong tổng LLLĐ cả nước cũng có xu hướng giảm từ 77,39% xuống 73,1% trong cùng giai đoạn. Đó là kết quả của quá trình đô thị hóa và dòng di cư từ nông thôn ra thành thị mặc dù tỷ lệ tăng dân số tự nhiên ở nông thôn còn cao hơn thành thị.

Về việc làm, năm 2009, cả nước có 47,68 triệu người có việc làm, trong đó lao động nông thôn là 35,07 triệu người (chiếm 74,04%). Trong giai đoạn 2000-2009, tốc độ tăng lao động có việc làm của nông thôn là 1,93%/năm, chậm hơn so với tốc độ tương ứng của cả nước (1,93%/năm so với 2,57%/năm) – xem Bảng 1.

Lao động nông nghiệp chủ yếu tập trung ở khu vực nông thôn và có xu hướng giảm về số lượng. Năm 2009, tổng số lao động làm trong ngành nông nghiệp cả nước là 24,45 triệu người với 91,83% là lao động nông nghiệp nông thôn (22,45 triệu người/24,45 triệu người).

<sup>2</sup> Tổng điều tra dân số và nhà ở của Tổng cục Thống kê 2009

<sup>3</sup> Lao động nông thôn (hay gọi là dân số nông thôn từ 15 tuổi trở lên hoạt động kinh tế) là một bộ phận của LLLĐ quốc gia, bao gồm những người từ đủ 15 tuổi trở lên thuộc khu vực nông thôn đang tham gia hoạt động kinh tế hay đang thất nghiệp.

Trong giai đoạn 2000-2009, lao động nông nghiệp nông thôn tiếp tục giảm với quy mô 145 ngàn người mỗi năm, trong khi lao động nông nghiệp ở khu vực thành thị vẫn tiếp tục tăng bình quân 87 ngàn người mỗi năm. Do đó, tốc độ giảm lao động nông nghiệp nông thôn lớn hơn so với của cả nước (-0,51% so với -0,29%).

Lao động dịch vụ của cả nước nói chung và ở nông thôn nói riêng tiếp tục tăng trưởng. Qua gần 10 năm, lao động làm việc trong ngành dịch vụ của cả

nước năm 2000 là 8,37 triệu người và của năm 2009 là 12,77 triệu người, đã tăng 4,4 triệu người. Trong đó, lao động dịch vụ ở nông thôn cũng tăng khoảng 2,4 triệu người, từ 3,81 triệu người năm 2000 lên đến 6,21 triệu người năm 2009. Nhìn chung trong giai đoạn này, lao động ngành dịch vụ tăng trưởng khá, đặc biệt ở khu vực nông thôn đạt 6,28%/năm (tương ứng tăng 267 ngàn người/năm), cao hơn so với của cả nước (6,28%/năm so với 5,84%/năm).

**Bảng 1. Quy mô việc làm của nông thôn phân theo ngành kinh tế, 2000-2009**

| Năm                 | Quy mô lao động có việc làm<br>(triệu người) |        |        |        | Tăng/giảm quy<br>mô bq giai đoạn<br>2000-2009<br>(1000 người) | Tốc độ tăng bq<br>hàng năm giai<br>đoạn 2000-<br>2009 (%) |
|---------------------|--|--------|--------|--------|---|---|
|                     | 2000   | 2005   | 2007   | 2009   |   |   |
| Cả nước             |  |        |        |        |   |   |
| Tổng số             | 38,368                                       | 43,452 | 45,579 | 47,682 | 1.035   | 2.57  |
| Nông nghiệp         | 24,974                                       | 24,810 | 24,569 | 24,452 | (58)  | (0.29)  |
| Công nghiệp         | 5,028  | 7,908  | 9,107  | 10,461 | 604   | 8.03  |
| Dịch vụ             | 8,365  | 10,734 | 11,903 | 12,769 | 489   | 5.84  |
| Trong đó, nông thôn |  |        |        |        |   |   |
| Tổng số             | 30,056                                       | 32,931 | 34,302 | 35,074 | 558   | 1.93  |
| Nông nghiệp         | 23,756                                       | 23,438 | 22,840 | 22,454 | (145)   | (0.51)  |
| Công nghiệp         | 2,490  | 4,624  | 5,731  | 6,408  | 435   | 10.91   |
| Dịch vụ             | 3,809  | 4,870  | 5,732  | 6,212  | 267   | 6.28  |

*Nguồn: Số liệu điều tra Lao động việc làm năm 2000 - 2006 của Bộ LĐTBXH; Số liệu Điều tra Lao động Việc làm năm 2007, 2008 của TCTK; Tổng điều tra Dân số 2009 của TCTK*

Lao động công nghiệp, mặc dù còn khiêm tốn về quy mô so với ngành nông nghiệp và dịch vụ, đang có sự tăng trưởng mạnh mẽ nhất, đặc biệt là ở khu vực nông thôn. Đến năm 2009, lao động công nghiệp của cả nước đạt 10,46 triệu người tăng gấp đôi so với năm 2000 (4,93 triệu người); và của nông thôn là 6,41 triệu người vào năm 2009, bằng 2,6 lần so với của năm 2000 (2,49 triệu

người). Thêm vào đó, trong giai đoạn 2000-2009, tốc độ tăng trưởng lao động làm việc trong ngành công nghiệp ở nông thôn đạt cao nhất, cao hơn so với của cả nước (10,91% so với 8,03%/năm), tương ứng mỗi năm tăng thêm 435 ngàn lao động công nghiệp ở nông thôn. Trong khi đó, ở khu vực thành thị mỗi năm chỉ tăng thêm 168 ngàn lao động công nghiệp.

## **2. Thực trạng chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp, nông thôn**

### **2.1. Chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp cả nước**

Trong gần 10 năm qua (2000-2009), cơ cấu lao động cả nước đã có sự thay đổi theo hướng tích cực. *Số lượng và tỷ lệ lao động ngành nông nghiệp ngày càng giảm đi, trong khi lao động trong các ngành công nghiệp và dịch vụ ngày càng tăng lên.* Trong giai đoạn 2000-2009, số lượng lao động nông nghiệp đã giảm nhẹ gần 0,52 triệu lao động (từ 24,97 triệu người năm 2000 xuống còn 24,45 triệu người năm 2009), làm cho tỷ trọng lao động nông nghiệp đã giảm từ 65,10% xuống còn 51,28%; số lượng lao động công nghiệp tăng gấp 2,1 lần (10,46 triệu người năm 2009 so với 5,03 triệu người năm 2000), đưa tỷ trọng lao động công nghiệp từ 13,11% tăng lên đến 21,94%; và số lao động dịch vụ cũng tăng gần gấp 1,5 lần (12,77 triệu người năm 2009 so với 8,37 triệu người năm 2000), đưa tỷ trọng lao động dịch vụ tăng từ 21,8% lên đến 26,78%.

Tuy nhiên, *chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp còn chậm và chưa theo kịp chuyển dịch cơ cấu kinh tế.* Trong giai đoạn 2000-2009, trung bình mỗi năm cơ cấu lao động nông nghiệp chỉ giảm bình quân 1,53 điểm phần trăm, tương đương với việc mỗi năm rút khoảng 58 ngàn lao động ra khỏi ngành nông nghiệp; cơ cấu lao động công nghiệp tăng 1 điểm phần trăm và của dịch vụ tăng 0,6 điểm phần trăm, tương ứng với 604 ngàn lao động và 489 ngàn lao động mỗi năm. Đến năm 2009, tỷ lệ lao động nông nghiệp vẫn còn trên 51%. Trong khi đó, mức độ đóng góp của ngành nông nghiệp cho tăng trưởng kinh tế vẫn còn rất hạn chế - một nghịch lý là hiện nay (năm 2009) lao động nông

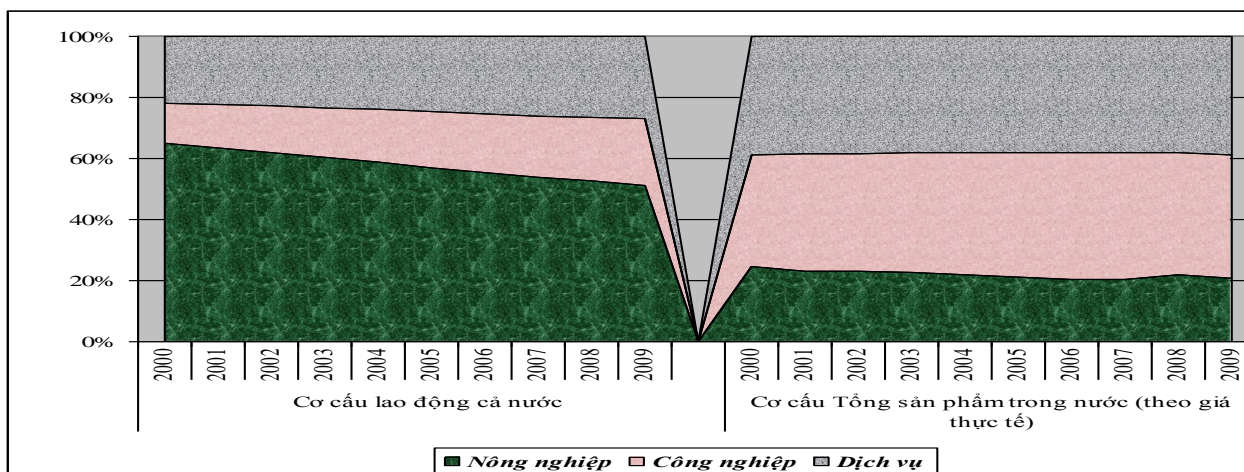
nghiệp chiếm trên 51% tổng lao động xã hội nhưng giá trị GDP được tạo ra từ ngành này lại thấp nhất, chiếm khoảng 21% giá trị GDP của cả nước. Ngược lại, tỷ lệ lao động công nghiệp là gần 21% và lao động dịch vụ là 26,65% nhưng tạo được giá trị GDP của mỗi ngành chiếm gần 40% giá trị GDP của cả nước (xem hình 1). Điều này cho thấy, năng suất lao động trong nội bộ ngành nông nghiệp vẫn còn rất thấp, lao động ngành nông nghiệp chưa trú trọng phát triển theo chiều sâu.

Xét tổng thể, chính sách phát triển kinh tế xã hội của Việt nam đã có những tác động nhất định, trong đó tác động trực tiếp tới chuyển dịch cơ cấu lao động là các chính sách phát triển đô thị, thu hồi hoặc chuyển đổi mục đích sử dụng đất, khôi phục và phát triển ngành nghề truyền thống tại các địa phương cũng như chính sách đầu tư phát triển và mở rộng các khu/cụm công nghiệp, dịch vụ. Ngoài ra, các chính sách phát triển nông nghiệp như chuyển dịch cơ cấu cây trồng vật nuôi hợp lý, đưa tiến bộ khoa học và cơ giới hóa vào sản xuất nông nghiệp đã và đang góp phần giải phóng sức lao động và thúc đẩy công nghiệp chế biến phát triển, qua đó thu hút lao động nông nghiệp chuyển dịch sang các ngành hàng có chuỗi giá trị cao hơn<sup>4</sup>. Trong những năm qua, kinh tế tăng trưởng cao đã thu hút một lượng lớn lao động phi nông nghiệp, nhưng chưa đủ lớn để rút được nhiều hơn nữa lao động nông nghiệp ra, lượng lao động thu hút được dường như chỉ tương đương với số lao động mới gia tăng hàng năm. Kinh tế phát triển nhưng chưa tạo được bước đột phá lớn trong chuyển dịch lao động sang các ngành phi nông nghiệp.

<sup>4</sup> Đặng Kim Sơn-Viện Chính sách và Chiến lược Phát triển Nông nghiệp Nông thôn, Nông nghiệp nông dân nông thôn Việt nam hôm nay và mai sau, tr. 12-13.



**Hình 1: Xu hướng chuyển dịch cơ cấu cơ cấu lao động Việt Nam và cơ cấu kinh tế theo ngành kinh tế, giai đoạn 2000-2009**



Nguồn: Số liệu Thống kê 2000-2009, TCTK, <http://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=427&idmid=3>

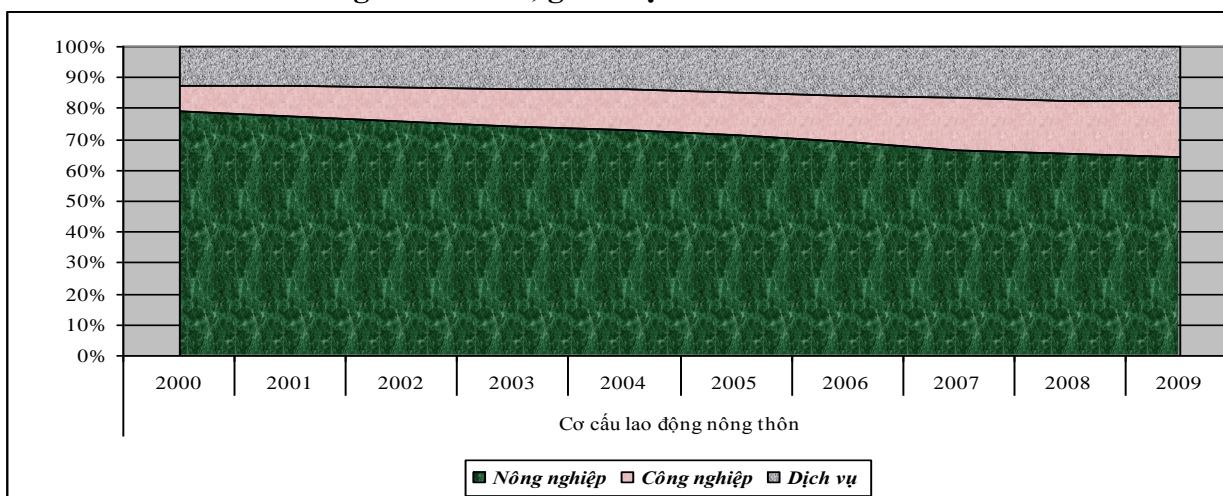
## 2.2. Chuyển dịch cơ cấu lao động nông thôn

### a. Chuyển dịch cơ cấu lao động nông thôn theo ngành kinh tế

Trong giai đoạn 2000-2009, trong nội bộ cơ cấu kinh tế nông thôn cũng đã có sự chuyển dịch ngày càng tích cực hơn theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Tỷ trọng giá trị sản xuất công nghiệp khu vực nông thôn đã tăng từ 16,75% năm 2000

lên 23,5% năm 2009. Trên cơ sở đó, đã tác động tích cực đến chuyển dịch cơ cấu lao động xã hội nông thôn mà biểu hiện rõ nhất là thúc đẩy nhanh chuyển dịch cơ cấu lao động nông thôn theo hướng giảm và sử dụng hiệu quả lao động nông nghiệp; trong khi ngày càng tăng thêm lao động làm công nghiệp, thương mại và dịch vụ - xem hình 2.

**Hình 2: Xu hướng chuyển dịch cơ cấu lao động nông thôn Việt Nam theo ngành kinh tế, giai đoạn 2000-2009**



Nguồn: Số liệu điều tra Lao động việc làm năm 2000 - 2006 của Bộ LĐTBXH; Số liệu Điều tra Lao động Việc làm năm 2007, 2008 của TCTK; Tổng điều tra Dân số 2009 của TCTK.

- *Giảm và sử dụng hiệu quả lao động nông nghiệp*

Trong giai đoạn 2000-2009, lao động nông nghiệp nông thôn nhìn chung đã giảm cả số lượng lẫn tỷ trọng. Mỗi năm có khoảng 145 ngàn lao động rút ra khỏi ngành nông nghiệp, tương đương với tốc độ giảm khoảng 0,51%/năm. Về tỷ trọng, lao động nông nghiệp nông thôn đã giảm được 15 điểm phần trăm trong cả giai đoạn (từ 79,04% năm 2000 xuống 64,02% năm 2009), mức giảm cũng khá ấn tượng đối với ngành nông nghiệp truyền thống như ở Việt nam. Trong nội bộ ngành nông nghiệp cũng đang có sự chuyển dịch theo hướng chuyển từ hoạt động thuần nông, giản đơn, năng suất thấp sang các công việc, ngành nghề có chuỗi giá trị kinh tế cao. Đó là phát triển kinh tế trang trại, phát triển mô hình kinh tế hộ gia đình thu hút một lượng lao động đáng kể vào làm việc. Theo số liệu của Bộ NN&PTNT, tính đến giữa năm 2009, cả nước có khoảng 150.102 trang trại, bình quân mỗi tỉnh có 2.382 trang trại, chủ yếu tập trung ở Đồng bằng sông Cửu Long, miền Đông Nam Bộ, Nam Trung Bộ và Đồng bằng sông Hồng. Từ năm 2000 đến nay, mỗi năm tăng thêm khoảng 8.600 trang trại. Trang trại phát triển, đã thu hút một lượng lao động đáng kể vào làm việc, nhất là ở vùng nông thôn, miền núi. Nếu như năm 2001, các trang trại đã thu hút được 374.701 lao động vào làm việc, thì đến năm 2007 số lượng này tăng lên là 488.277; và đầu năm 2009 đạt con số trên 510.000 lao động, trong đó lao động của chủ trang trại chiếm khoảng 40%, còn lại là lao động thuê ngoài<sup>5</sup>.

Cầu lao động trong khu vực kinh tế hộ gia đình nông thôn có xu hướng gia tăng. Theo kết quả Điều tra Mức sống Hộ gia đình Việt nam hàng năm, lao động làm thuê thường xuyên cho các hộ gia đình ở nông thôn tăng từ 1,3 triệu lao động (năm 1998) lên 3,1 triệu lao động (năm 2008), với tốc độ tăng bình quân là 7,82%/năm trong giai đoạn 1998-2008.

- *Phát triển lao động phi nông nghiệp*

Ở ngành công nghiệp- xây dựng, lao động trong các ngành này năm 2000 ở nông thôn chỉ có 2,5 triệu người, sau gần 10 năm đã lên tới 6,41 triệu người, tăng bình quân 10,91%/năm trong giai đoạn 2000-2009, góp phần nâng tỷ trọng lao động trong ngành tăng thêm 9,83 điểm phần trăm (từ 8,29% lên 18,27%). Trong công nghiệp nông thôn nói chung, số lượng và tỷ trọng lao động của các ngành đều tăng, đặc biệt, ngành công nghiệp chế biến mà chủ yếu là tiểu thủ công nghiệp chiếm tỷ trọng cao (trên 10% tổng lao động có việc làm ở nông thôn) và liên tục tăng trưởng với tốc độ nhanh (14%/năm); tiếp đến là ngành xây dựng cũng có tốc độ tăng trưởng lao động khá nhanh (10,1%/năm)- xem bảng 2.

*Lao động ngành dịch vụ* tăng khiếm tốn hơn với tốc độ tương ứng là 6,14%/năm trong giai đoạn 2000-2009, đạt 6,2 triệu lao động vào năm 2009, chiếm 21,08% trong tổng số lao động nông thôn (tăng 6,64 điểm phần trăm so với năm 2000). Hầu hết các phân ngành dịch vụ đều tăng cả về quy mô và cơ cấu như thương nghiệp, sửa chữa xe có động cơ, mô tô xe máy đồ dùng cá nhân và gia đình, khách sạn nhà hàng, vận tải kho bãi và thông tin liên lạc - xem bảng 3.

<sup>5</sup>Lê Phi Hùng, *Phát triển kinh tế trang trại ở Việt Nam*, <http://www.qdnd.vn/QDNDsite/vi-VN/61/43/2/97/97/81211/Default.aspx>

**Bảng 2: Số lượng và cơ cấu lao động công nghiệp ở nông thôn theo các ngành chính**

|  | Số lượng (1000 người) |              |              | Cơ cấu (%) |            |            |
|--|-----------------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|
|  | 2000                  | 2005         | 2009         | 2000       | 2005       | 2009       |
| <b>Tổng cộng</b>                           | <b>30056</b>          | <b>32931</b> | <b>35074</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> |
| 1. Công nghiệp khai thác mỏ                | 126                   | 302          | 263          | 0.36       | 0.86       | 0.75       |
| 2. Công nghiệp chế biến                    | 2087                  | 3164         | 3991         | 5.95       | 9.02       | 11.38      |
| 3. Điện, khí đốt và nước                   | 25                    | 53           | 88           | 0.07       | 0.15       | 0.25       |
| 4. Xây dựng                                | 666                   | 1407         | 2066         | 1.9        | 4.01       | 5.89       |
| 5. Khác (các ngành dịch vụ và nông nghiệp) | 32168                 | 30152        | 28666        | 91.71      | 85.96      | 81.73      |

*Nguồn: Số liệu điều tra Lao động việc làm năm 2000 - 2006 của Bộ LĐTBXH; Số liệu Điều tra Lao động Việc làm năm 2007, 2008 của TCTK; Tổng điều tra Dân số 2009 của TCTK*

**Bảng 3: Số lượng và cơ cấu lao động dịch vụ ở nông thôn theo các ngành chính**

|  | Số lượng (1000 người) |              |              | Cơ cấu (%)    |               |               |
|--|-----------------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
|  | 2000                  | 2005         | 2009         | 2000          | 2005          | 2009          |
| <b>Tổng cộng</b>                               | <b>29462</b>          | <b>32229</b> | <b>35074</b> | <b>100.00</b> | <b>100.00</b> | <b>100.00</b> |
| 1. Thương nghiệp, sửa chữa                     | 1859                  | 2286         | 2918         | 6.31          | 7.09          | 8.32          |
| 2. Khách sạn nhà hàng                          | 200                   | 275          | 800          | 0.68          | 0.85          | 2.28          |
| 3. Vận tải kho bãi và TT liên lạc              | 457                   | 546          | 835          | 1.55          | 1.69          | 2.38          |
| 4. Giáo dục và đào tạo                         | 461                   | 618          | 891          | 1.56          | 1.92          | 2.54          |
| 5. Các ngành dịch vụ khác                      | 758                   | 1044         | 768          | 2.57          | 3.24          | 2.19          |
| 6. Khác (các ngành công nghiệp và nông nghiệp) | 26485                 | 28504        | 28862        | 87.33         | 85.22         | 82.29         |

*Nguồn: Số liệu điều tra Lao động việc làm năm 2000 - 2006 của Bộ LĐTBXH; Số liệu Điều tra Lao động Việc làm năm 2007, 2008 của TCTK; Tổng điều tra Dân số 2009 của TCTK*

Trong những năm gần đây, sự phát triển mạnh mẽ của các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở khu vực nông thôn đã và đang góp phần quan trọng trong phát triển lao động phi nông nghiệp. Theo số liệu của Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn, từ khi luật doanh nghiệp 2000 được thực hiện, số lượng doanh nghiệp đăng ký kinh doanh ở các vùng nông thôn cũng tăng rất nhanh - Năm 2001 mới có 3.600 doanh nghiệp hoạt động trong các lĩnh vực nông, lâm, ngư, nghiệp, thì nay đã có 16.000 doanh nghiệp, không kể gần 8.600 hợp tác xã. Khu vực doanh nghiệp này đang thu hút khoảng 25-26%

lực lượng lao động phi nông nghiệp và sẽ thu hút mạnh mẽ hơn trong thời gian tới. Tuy nhiên, sự phát triển của doanh nghiệp vừa và nhỏ ở nông thôn hiện nay còn nhiều hạn chế. Đó là do nguồn vốn ít, lực lượng lao động chủ yếu là lao động thủ công và khép kín trong quan hệ gia đình, ít thu hút lao động bên ngoài. Những hạn chế này đã làm phát sinh nhiều vấn đề phức tạp như công nghệ lạc hậu, sản xuất phân tán, manh mún, sức cạnh tranh kém. Mặt khác, cơ sở hạ tầng chưa được coi trọng là một trong những nguyên nhân gây nên tình trạng ô nhiễm môi trường.

Ở khu vực nông thôn, khu vực làng nghề cũng đóng vai trò quan trọng trong phát triển lao động phi nông nghiệp. Khu vực làng nghề ngày càng mở rộng và thu hút ngày càng nhiều lao động. Năm 2006 cả nước ta có 1077 làng nghề (trong đó có 951 làng nghề truyền thống thuộc khu vực nông thôn), thu hút khoảng 8,2 triệu lao động, trong đó, có khoảng 42% lao động làm công ăn lương; số còn lại là kiếm nghề và sử dụng lao động trong gia đình. Đến năm 2009, cả nước có 2790 làng nghề truyền thống, giải quyết việc làm cho khoảng 11 triệu lao động, trong đó có cả những người già, thương binh, người tàn tật và lao động lúc nông nhàn. Lực lượng lao động nữ ở các làng nghề chiếm tới hơn 80%. Những làng nghề có tỷ lệ lao động nữ thấp thì cũng chiếm tới 45%; đặc biệt, một số làng nghề như Ngự Lộc thuộc tỉnh Thanh Hóa, lao động nữ, chiếm tới 98%<sup>6</sup>. Tuy nhiên, lao động trong các làng nghề đang phải đối mặt với các vấn đề về môi trường ô nhiễm nặng nề và điều kiện lao động không đảm bảo, không được ký kết hợp đồng lao động và do đó cũng không được thụ hưởng các chế độ bảo hiểm và bảo trợ xã hội khi cần thiết.

Kết quả trên đây lần nữa cho thấy quá trình đô thị hoá, công nghiệp hóa và hiện đại hoá nông thôn đã có những tác động nhất định đến việc chuyển dịch cơ cấu lao động nông thôn, chuyển sang các ngành có hiệu quả kinh tế và năng suất lao động cao hơn, góp phần cải thiện thu nhập và đời sống của người lao động. Tuy nhiên, vấn đề an ninh việc làm, an sinh xã hội của lao động nông thôn chưa được chú trọng.

<sup>6</sup> Văn hóa doanh nhân Việt Nam, *Lực lượng lao động nữ ở các làng nghề chiếm tới hơn 80%*, [http://www.vhdn.vn/index.php?option=com\\_content&view=article&id=7299:Lc-Ing-lao-ng-n--cc-Ing-ngh-chim-ti-hn-80&catid=96:xa-hi](http://www.vhdn.vn/index.php?option=com_content&view=article&id=7299:Lc-Ing-lao-ng-n--cc-Ing-ngh-chim-ti-hn-80&catid=96:xa-hi).

### *b. Chuyển dịch chất lượng lao động nông thôn*

Về trình độ học vấn, nhìn chung, trình độ học vấn của lao động nông thôn thấp. Đến năm 2009, mới chỉ có gần 1/5 lực lượng lao động nông thôn tốt nghiệp trung học phổ thông; trong khi đó, còn gần 6% lao động nông thôn không biết chữ và 16% chưa tốt nghiệp tiểu học. Trong giai đoạn 2000-2009, chuyển dịch cơ cấu lao động nông thôn theo trình độ học vấn còn chậm. Sau gần 10 năm, lao động có trình độ tốt nghiệp trung học mới tăng gần gấp đôi về số lượng (từ 3,397 triệu lao động năm 2000 lên 6,399 triệu lao động năm 2009) và về tỷ lệ tăng thêm gần 7 điểm phần trăm (từ 11,18% năm 2000 lên đến 17,8% năm 2009); lao động ở các cấp trình độ tốt nghiệp trung học cơ sở, tốt nghiệp tiểu học và chưa tốt nghiệp tiểu học tăng về số lượng nhưng lại giảm nhẹ về tỷ lệ trong cơ cấu lao động nông thôn. Điều đáng lưu ý, trong giai đoạn này, lao động nông thôn có hiện tượng tái mù chữ - số lượng lao động mù chữ đã tăng lên gần 500 ngàn người (từ 1,456 triệu người năm 2000 tăng lên 2,049 triệu người năm 2009) và tỷ lệ lao động mù chữ cũng tăng lên gần 1 điểm phần trăm (từ 4,79% năm 2000 lên 5,7% năm 2009) - xem Bảng 4.

*Trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động nông thôn cũng thấp và chuyển dịch còn chậm.* Năm 2009, lao động qua đào tạo của nông thôn là 5,78 triệu người, chỉ chiếm khoảng 16% trong tổng số lao động nông thôn. Trong thời kỳ 2000-2009, LLLĐ nông thôn có trình độ CNKT có bằng trở lên tiếp tục gia tăng về số lượng và tỷ lệ - số lượng lao động đã tăng gấp 2 lần (từ 1,775 triệu lao động năm 2000 lên đến 3,707 triệu lao động năm 2009) và tỷ lệ cũng tăng gần 5 điểm phần trăm (từ

5,84% năm 2000 lên đến 10,31% năm 2009). Trong khi đó, lao động ở trình độ sơ cấp học nghề, CNKT không bằng lại giảm nhẹ về số lượng và tỷ lệ. Lao động không có chuyên môn kỹ thuật chỉ giảm

1,5 điểm phần trăm qua gần 10 năm (85,43% năm 2000 giảm xuống còn 83,92% năm 2009) và vẫn tiếp tục tăng về số lượng (từ 25,954 triệu người năm 2000 và 30,171 triệu người năm 2009).

**Bảng 4: Cơ cấu lao động nông thôn chia theo trình độ học vấn, 2000-2009**

| Trình độ học vấn                  | 2000                     |               | 2009                     |               |
|-----------------------------------|--------------------------|---------------|--------------------------|---------------|
|                                   | Số lượng<br>(1000 người) | Cơ cấu<br>(%) | Số lượng<br>(1000 người) | Cơ cấu<br>(%) |
| 1. Mù chữ                         | 1,456                    | 4.79          | 2,049                    | 5.7           |
| 2. Chưa tốt nghiệp tiểu học       | 5,614                    | 18.48         | 5,716                    | 15.9          |
| 3. Tốt nghiệp tiểu học            | 9,403                    | 30.95         | 10,750                   | 29.9          |
| 4. Tốt nghiệp trung học cơ sở     | 10,509                   | 34.59         | 11,037                   | 30.7          |
| 5. Tốt nghiệp trung học phổ thông | 3,397                    | 11.18         | 6,399                    | 17.8          |
| <b>Tổng số</b>                    | <b>30,379</b>            | <b>100</b>    | <b>35,952</b>            | <b>100</b>    |

Nguồn: - Số liệu TK Việc làm - Thất nghiệp ở VN giai đoạn 1996- 2005, NXB LĐXH, Số liệu Tổng điều tra Dân số 2009 của TCTK đã được điều chỉnh theo xu thế

**Bảng 5: Cơ cấu lao động nông thôn chia theo trình độ CMKT, 2000-2009**

| Trình độ chuyên môn kỹ thuật        | 2000                     |               | 2009                     |               |
|-------------------------------------|--------------------------|---------------|--------------------------|---------------|
|                                     | Số lượng<br>(1000 người) | Cơ cấu<br>(%) | Số lượng<br>(1000 người) | Cơ cấu<br>(%) |
| 1. Không có CMKT                    | 25,954                   | 85.43         | 30,171                   | 83.92         |
| 2. Sơ cấp học nghề, CNKT không bằng | 2,650                    | 8.72          | 2,074                    | 5.77          |
| 3. CNKT có bằng trở lên             | 1,775                    | 5.84          | 3,707                    | 10.31         |
| <b>Tổng số</b>                      | <b>30,379</b>            | <b>100</b>    | <b>35,952</b>            | <b>100</b>    |

Nguồn: - Số liệu TK Việc làm - Thất nghiệp ở VN giai đoạn 1996- 2005, NXB LĐXH, Số liệu Tổng điều tra Dân số 2009 của TCTK đã được điều chỉnh theo xu thế.

### 2.3. Chuyển dịch lao động từ nông thôn ra thành thị và các vùng kinh tế

Cùng với chính sách phát triển kinh tế, xây dựng và mở rộng các khu công nghiệp cũng như phát triển làng nghề thì chính sách phát triển đô thị và phát triển các vùng kinh tế trọng điểm đang là lực hút lao động di cư tới làm việc, tạo điều kiện chuyển đổi nghề nghiệp hoặc tìm kiếm việc làm cho thu nhập cao hơn.

Các vùng kinh tế trọng điểm (phía Bắc, miền Trung và phía Nam) là một thí dụ về việc thu hút tỷ lệ lớn lao động di

cư làm trong các ngành công nghiệp và dịch vụ. Đây là các vùng có tốc độ tăng trưởng kinh tế luôn cao hơn mức tăng trưởng bình quân chung cả nước và có mức đóng góp quan trọng trong tổng GDP cả nước<sup>7</sup>. Riêng về công nghiệp Đông Nam bộ -vùng kinh tế trọng điểm phía Nam đã đóng góp tới trên phân nửa giá trị sản xuất công nghiệp cả nước suốt

<sup>7</sup> Vùng kinh tế trọng điểm tại Việt Nam [http://www.mofa.gov.vn/vi/tt\\_baochi/nr041126171753/ns041124104306#Hbam63Z3uOQF](http://www.mofa.gov.vn/vi/tt_baochi/nr041126171753/ns041124104306#Hbam63Z3uOQF)

từ 1999 đến nay, Đồng Bằng sông Hồng- vùng trọng điểm phía Bắc đóng góp trên 20% trong nhiều năm và gần ¼ giá trị sản xuất công nghiệp năm 2008. Tập trung các điểm/ cụm du lịch quốc gia nổi tiếng và sự hình thành các khu công nghiệp, khu kinh tế và cảng biển nước sâu vùng kinh tế trọng điểm miền Trung đang phát huy thế mạnh của kinh tế biển. Các khu công nghiệp như khu lọc hóa dầu, hóa chất Dung Quất đã chính thức đi vào hoạt động đang tạo ra một chuỗi việc làm phát sinh (backwards and forwards employment) phục vụ những người lao động từ các ngành nghề nói trên. Bên cạnh đó, một số khu công nghiệp khác đang tiếp tục được xây dựng và đi vào hoạt động, trong vài năm tới nơi đây sẽ là nơi thu hút một lượng lao động không nhỏ.

Không chỉ các vùng trọng điểm mới là nơi thu hút lao động, các vùng kinh tế khác cũng có sức hút riêng bởi tính đặc thù của mỗi vùng miền. Tây nguyên là vùng cao nguyên rộng lớn, khí hậu mát mẻ, hứa hẹn tiềm năng du lịch, công nghiệp chế biến và phát triển nông nghiệp dựa vào thế mạnh về các loại cây công nghiệp và cây hàng năm vốn đã nổi tiếng như cà phê, hồ tiêu, cao su, bông, chè, ngô, rau màu và hoa xuất khẩu, ... Sức hút lao động di cư đến sinh sống lập nghiệp vùng này, vì thế, là rất lớn. Bảng 4 cho thấy mặc dù đã có sự hoán vị ngôi thứ nhưng Đông Nam bộ và Tây nguyên là 2 vùng duy nhất có tỷ suất di cư thuần dương ở cả khu vực thành thị lẫn nông thôn trong thời kỳ 1999-2009, tỷ suất di cư thuần của 2 vùng này năm 2009 tương ứng là 117%<sup>0</sup> và 8,9%<sup>0</sup>. Điều đó cho thấy tiềm năng phát triển kinh tế của các vùng này lớn nhưng Đông Nam bộ - vùng kinh tế trọng điểm phía Nam sẽ vẫn là nơi có kinh tế phát triển nhất cả nước

nên sức hút lao động di cư tới làm việc cũng là lớn nhất cả nước.

Thành thị là nơi thu hút dòng di cư lớn chủ yếu từ nông thôn ra với tỷ suất di cư thuần năm 2009 lên tới 19,3%<sup>0</sup>. Trong đó, vùng núi phía Bắc và Đồng bằng sông Hồng là nơi có tỷ suất di cư thuần dương ở khu vực thành thị bởi tiềm năng phát triển kinh tế mật dịch biên giữa Việt Nam và các nước láng giềng cũng như điểm nóng tăng trưởng của vùng kinh tế trọng điểm phía Bắc là đồng bằng sông Hồng. Đặc biệt, vùng Đông Nam bộ với hầu hết các tỉnh có tiềm lực phát triển công nghiệp to lớn có tỷ lệ đô thị hóa cao nhất cả nước (57,1% năm 2009) nên mức độ thu hút di cư cũng là cao nhất, trong đó Bình Dương là tỉnh có tỷ suất di cư thuần lớn nhất cả nước (340,4%<sup>0</sup>), tiếp đó là thành phố Hồ Chí Minh (135,7%<sup>0</sup>). Ngoài ra Đà Nẵng cũng là nơi thu hút di cư đến khá lớn với tỷ suất di cư thuần là 76,7%<sup>0</sup> trong khi Hà nội chỉ đạt 49,5%<sup>0</sup><sup>8</sup>.

Chính sách đô thị hóa kết hợp với dòng di cư nông thôn - thành thị hay Bắc-Nam đã góp phần làm cho khu vực đô thị ngày càng được mở rộng và phát triển. Biểu 6 cho thấy tốc độ tăng trưởng và tỷ lệ dân số thành thị cả nước và các vùng kinh tế đã có những thay đổi tích cực trong 10 năm qua (1999-2009). Trong khi dân số nông thôn tăng trưởng không đáng kể (0,4%) thì dân số thành thị có tốc độ tăng trưởng cao vượt lên, đạt 3,4%. Kết quả này là do có dòng di cư nông thôn thành thị lớn, bình quân mức nhập cư đã đóng góp 0,57 điểm phần trăm cho tỷ lệ tăng dân số thành thị hàng năm<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> Một số chỉ tiêu chủ yếu từ TĐTDS và nhà ở 2009 của TCTK

<sup>9</sup> Tổng Điều tra Dân số và Nhà ở 2009: Những kết quả chủ yếu, Phần II, tr.85 Hà nội, 6/2010.

**Bảng 6: Tốc độ và tỷ lệ tăng dân số và tỷ suất di cư thuần qua các cuộc TĐTDS và Nhà ở 1999- 2009.**

|                               | Tốc độ tăng dân số bình quân năm 1999-2009 (%) |            |            | Tỷ lệ dân số thành thị (%) |             | Tỷ suất di cư thuần (%) |          |
|-------------------------------|--|------------|------------|----------------------------|-------------|-------------------------|----------|
|                               | Cả nước  | Nông thôn  | Thành thị  | 1999                       | 2009        | 1999                    | 2009     |
| <b>Cả nước</b>                | <b>1.2</b>                                     | <b>0.4</b> | <b>3.4</b> | <b>23.5</b>                | <b>29.6</b> | <b>0</b>                | <b>0</b> |
| Trung du và miền núi phía Bắc | 1.0  | 0.7        | 2.5        | 13.8                       | 16.0        | -10                     | -17.9    |
| Đồng bằng sông Hồng           | 0.9  | -0.2       | 4.3        | 21.1                       | 29.2        | -11                     | -2.3     |
| Bắc Trung bộ và DH miền Trung | 0.4  | -0.2       | 2.8        | 18.4                       | 24.1        | -19                     | -38.4    |
| Tây nguyên                    | 2.3  | 2.2        | 2.5        | 26.7                       | 27.8        | 76                      | 8.9      |
| Đông Nam bộ                   | 3.2  | 2.8        | 3.7        | 55.1                       | 57.1        | 49                      | 117.0    |
| Đồng bằng sông Cửu Long       | 0.6  | -0.1       | 3.5        | 17.1                       | 22.8        | -10                     | -42.1    |

*Nguồn: Trích từ phụ lục 2 trong "Báo cáo: Kết quả sơ bộ TĐTDS và Nhà ở 1/4/2009" tại Hội nghị công bố kết quả sơ bộ và tính toán từ mẫu 15% TĐTDS và Nhà ở 2009, biểu B.2 tr. 176-182, TCTK và TĐTDS và nhà ở 1999.*

Ngoài ra, dân số thành thị tăng một phần là do mở rộng địa giới các khu vực hành chính<sup>10</sup>. Việc này đồng nghĩa với việc thừa nhận mô hình phát triển kinh tế của khu vực đó đã có những thay đổi cơ bản, các ngành nghề công nghiệp và dịch vụ phát triển nhiều hơn, người lao động cũng chuyển dịch mạnh sang các hoạt động phi nông nghiệp nhiều hơn thay vì sản xuất nông nghiệp.

Đối với lao động di cư, vấn đề nổi cộm nhất hiện nay là chuyện nhà ở và các vấn đề xã hội liên quan như hộ khẩu và chính sách giáo dục, y tế, an sinh cho con cái và gia đình đi theo lao động di cư. Việc làm tại nơi đến tuy tốt hơn nhưng thu nhập của người lao động di cư thấp hơn lao động sở tại 20%, trong khi

đó điều kiện nhà ở chật chội, không đảm bảo vệ sinh, giá sinh hoạt đắt đỏ, nhiều lao động không được hưởng phúc lợi từ doanh nghiệp và hầu như không được tham gia sinh hoạt cộng đồng nơi cư trú. Trường hợp khó khăn, thậm chí nếu có rơi vào tình trạng nghèo thành thị thì người lao động di cư cũng khó tiếp cận được các hỗ trợ từ chính quyền sở tại. Những khó khăn, bức xúc như vậy dường như thường trực trong cuộc sống hàng ngày của người lao động di cư. Thêm vào đó, các mâu thuẫn, tranh chấp trong quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động trong các doanh nghiệp gia tăng đã làm cho vấn đề mưu sinh của người lao động càng thêm bức xúc, dồn nén và là một trong các nguyên nhân chính dẫn đến bùng phát các cuộc đình công tự phát trong những năm gần đây tại các khu công nghiệp ở TPHCM, Bình Dương, Đồng Nai, Hà Nội...

<sup>10</sup> Nông thôn có tỷ suất sinh thô cao hơn thành thị, tỷ suất chết thô giữa 2 khu vực không có chênh lệch đáng kể trong khi đó dân số nông thôn tăng trưởng thấp, dân số thành thị tăng cao là do có sự di cư lớn từ nông thôn ra thành thị-xem "Tổng Điều tra Dân số và Nhà ở 2009: Những kết quả chủ yếu", Phần II, tr.84 Hà nội, 6/2010 của Ban Chỉ đạo TĐTDS&Nhà ở.

**2.4. Chuyển dịch lao động ra ngoài nước (Xuất khẩu lao động)**

Đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là một chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước được thực hiện từ hơn 30 năm nay nhằm mục tiêu giải quyết việc làm bền vững trong bối cảnh thị trường lao động (TTLĐ) chưa phát triển ở Việt Nam. Thời gian qua, thị trường lao động ngoài nước ngày càng phát triển và mở rộng. Năm 2008, Việt Nam đã đưa đi 86.990 người tăng gấp 1,2 lần so với năm 2005, và 2,8 lần so với của năm 2000; trong đó lao động nữ chiếm 33%. Năm

2009, do tác động của khủng hoảng kinh tế, số lao động xuất khẩu đã suy giảm so với năm 2008. Hàng năm, lao động nông thôn chiếm trên 90% tổng số lao động đi làm việc ở nước ngoài của cả nước. Đến nay, Việt Nam có khoảng 500 ngàn lao động đang làm việc tại hơn 40 nước và vùng lãnh thổ với hơn 30 nhóm ngành nghề, tập trung chủ yếu ở các nước và vùng lãnh thổ như Đài Loan, Hàn Quốc, Nhật Bản, Malaysia; mở thêm thị trường mới ở Trung Đông; và hiện đang xúc tiến mở thị trường ở Bắc và Đông Âu.

**Bảng 6: Số lượng và cơ cấu lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài trong năm theo hợp đồng, giai đoạn 2005-2009**

| Chỉ tiêu                               | 2005          | 2006          | 2007          | 2008          | 2009          |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>I. Tổng số (người)</b>              | <b>70.594</b> | <b>78.855</b> | <b>85.020</b> | <b>86.990</b> | <b>73.028</b> |
| <b>II. Cơ cấu (%)</b>                  |               |               |               |               |               |
| 2.1. Theo giới tính                    | 100,00        | 100,00        | 100,00        | 100,00        | 100,00        |
| -Nam                                   | 66,37         | 64,80         | 64,83         | 70,18         | 63,79         |
| -Nữ                                    | 33,63         | 35,20         | 35,17         | 29,82         | 36,21         |
| 2.2. Theo trình độ chuyên môn kỹ thuật | 100,00        | 100,00        | 100,00        | 100,00        | 100,00        |
| -Lao động qua đào tạo                  | 15,36         | 23,24         | 34,69         | 40,12         | 45,47         |
| -Lao động phổ thông                    | 84,64         | 76,76         | 65,31         | 59,88         | 54,53         |

*Nguồn: Cục Quản lý Lao động Ngoài nước, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, 2010*

Lao động đi XK của ta chủ yếu là lao động nông nghiệp nông thôn (chiếm trên 80%) và phần lớn chưa qua đào tạo (54,53%). Trên thực tế, việc đưa lao động phổ thông đi làm việc ở nước ngoài chưa thực sự hiệu quả do thu nhập thấp và công việc kém ổn định. Mặt khác hầu hết là các lao động này xuất thân từ nông dân nên việc tuân thủ kỷ luật công nghệ, ý thức tổ chức còn hạn chế, đã dẫn đến những tranh chấp, mâu thuẫn với chủ sử dụng lao động. Thậm chí gây rối trật tự trị an ở nước bạn. Hiện nay, xu hướng chung của phần lớn các thị trường đều có

nhu cầu về lao động có tay nghề song hầu hết các doanh nghiệp xuất khẩu lao động của Việt Nam thường bị động trước những đơn hàng mới do thiếu trầm trọng nguồn lao động qua đào tạo.

Nhìn chung, xuất khẩu lao động (XKLD) đã trở thành một kênh giải quyết việc quan trọng cho lao động nông thôn, đã và đang đem lại nguồn ngoại tệ hàng năm khá lớn, riêng năm 2008, số ngoại tệ chuyển về nước khoảng 1,8 tỷ USD chiếm khoảng 2% GDP. Nguồn lợi về kinh tế mà những người đi lao động có thời hạn gửi về trong thời gian qua



đã góp phần làm thay đổi bộ mặt nông thôn, nâng cao mức sống cho nhiều gia đình nông dân. Bản thân người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài tiếp thu được những kiến thức kỹ thuật tiên tiến, kỹ năng hiện đại, phong cách và phương pháp làm việc chuyên nghiệp và những phẩm chất tốt từ những nước nhập khẩu lao động.

Bên cạnh tác động tích cực, xuất khẩu lao động cũng đã và đang tồn tại một số vấn đề, bất cập từ khâu làm thủ tục đi XKLD, đến quá trình làm việc tại nước ngoài và sau khi trở về nước - Nhiều người lao động đi được đi XKLD đã phải chi thêm những khoản chi phí không chính thức hoặc những khoản chi phí cao hơn quy định; các vấn đề phá vỡ hợp đồng, lao động bỏ trốn lại nước ngoài; lao động có thu nhập thấp, bấp bênh; lao động phải về nước trước thời hạn do thiếu việc làm, mất việc làm v.v.. Ngoài ra, hàng năm một lực lượng không nhỏ lao động đi làm việc ở nước ngoài trở về Việt Nam họ đang gặp phải các vấn đề về tái hòa nhập thị trường lao động và xã hội. Trong khi đó, Nhà nước vẫn thiếu các chính sách hậu xuất khẩu hỗ trợ những lao động này tái hòa nhập vào thị trường việc làm trong nước. Đặc biệt, những lao động ở khu vực nông thôn sau khi trở về nước rất khó khăn trong tìm kiếm việc làm vì thiếu thông tin và trình độ tay nghề thấp.

### **2.5. Chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp, nông thôn theo vùng kinh tế**

Các vùng kinh tế trọng điểm<sup>11</sup> vẫn là các vùng phát triển chủ lực với các

ngành công nghiệp mũi nhọn như công nghiệp phần mềm, tin học, tự động hóa, công nghiệp đóng tàu và các ngành công nghiệp hỗ trợ có lợi thế cạnh tranh như cơ khí chế tạo thiết bị phụ tùng ô tô xe máy, thiết bị điện, điện tử, động cơ điện,... Với ngành dịch vụ, phát triển toàn diện, đặc biệt phát triển các dịch vụ chất lượng cao thuộc lĩnh vực ngân hàng, tài chính, thương mại, du lịch, khoa học công nghệ, viễn thông, vận tải hàng không, vận tải hàng hải. Ngoài các thế mạnh này vùng kinh tế trọng điểm vẫn phát triển nông nghiệp, chuyển dịch theo hướng sản xuất hàng hóa có năng suất và chất lượng cao, đặc biệt chú ý đến nông nghiệp sạch, gắn nông nghiệp với phát triển kinh tế trang trại và hộ gia đình. Đây là các vùng tạo nhiều việc làm phi nông nghiệp nhất và cũng là nơi thu hút phần lớn lao động di cư tập trung về đây, có nơi lao động di cư chiếm tới quá bán như khu công nghiệp Bắc Ninh (54,85%<sup>12</sup>), Hà Nội, Hải Dương, hay thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai,... Điều đáng bàn là sự tập trung các khu công nghiệp như hiện nay lại đang trở thành các thị trường nóng về cầu lao động trong khi cung lao động (cả lao động địa phương và lao động di cư) đã có hiện tượng khan hiếm, đặc biệt, lao động có trình độ cao. Khả năng một số ngành sử dụng nhiều lao động (như dệt may) sẽ phải di chuyển hoặc mở rộng đầu tư đến những vùng kinh tế chưa phát triển đang dần trở thành hiện thực nhằm thu hút lao động địa phương, giải quyết bài toán thiếu nhân lực, đồng thời cũng

<sup>11</sup> Vùng kinh tế trọng điểm Bắc bộ gồm 8 tỉnh thuộc ĐB sông Hồng: Hà Nội, Hà Tây, Vĩnh Phúc, Quảng Ninh, Hải Phòng, Hải Dương, Hưng Yên, Bắc Ninh. Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung gồm 5 tỉnh Thừa Thiên Huế, Đà Nẵng, Quảng

Nam, Quảng Ngãi, Bình Định. Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam gồm các tỉnh Thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai, Long An, Thành phố Bà Rịa-Vũng tàu, Tây Ninh, Bình Phước.

<sup>12</sup>[http://www.izabacninh.gov.vn/?page=news\\_detail&id=6374&category\\_id=3734&portal=kcncbn](http://www.izabacninh.gov.vn/?page=news_detail&id=6374&category_id=3734&portal=kcncbn)

giảm gánh nặng chi phí đối với lao động nếu phải di cư.

ĐB sông Cửu Long không chỉ là vựa thóc của cả nước mà còn đứng đầu về diện tích và sản lượng nuôi trồng thủy sản, về số trang trại nói chung cũng như trang trại nuôi trồng thủy sản<sup>13</sup> nói riêng và các loại cây trái giá trị. Sản phẩm của vùng được xuất khẩu đi nhiều nước và mang về nguồn ngoại tệ lớn cho đất nước. Thế mạnh này được xem là lĩnh vực chủ lực trong phát triển kết hợp với phát triển công nghiệp (chủ yếu là công nghiệp chế biến dựa vào vùng nguyên liệu sẵn có của vùng từ nông nghiệp và thủy sản) và mậu dịch biên. Vấn đề là nguồn nhân lực của vùng đang là điểm yếu so với mặt bằng chung của cả nước xét về trình độ văn hóa và chuyên môn. Đây là vùng bị xem là “vùng trũng” của ngành giáo dục Việt Nam, tiềm năng phát triển của vùng, vì thế, bị hạn chế<sup>14</sup> và còn kéo theo vấn đề giảm nghèo và thu hẹp khoảng cách giàu nghèo khu vực nông thôn, nhất là vùng sâu, vùng xa, vùng có đồng bào dân tộc Khmer.

Tây nguyên có thế mạnh về cây công nghiệp và du lịch sinh thái. Bên cạnh đó là công nghiệp sơ chế biến nông sản giúp cải thiện chuỗi giá trị sản phẩm ngay tại địa phương. Quỹ đất canh tác của Tây nguyên tuy đã bị thu hẹp nhưng sức hút lao động di cư từ các nơi đến vẫn là tỷ suất dương nhưng mức tăng đã giảm đi nhiều so với thời điểm TĐTDS 1989. Tây nguyên có địa hình đồi núi và chịu tác động của biến đổi khí hậu nên việc canh tác nông nghiệp ở nhiều nơi gặp khó khăn. Nhiều nơi trong vùng vẫn chưa thấy sự hiện diện của kinh tế hàng

hóa, nhất là các vùng sâu, vùng xa. Trình độ sản xuất của người dân tộc thiểu số còn lạc hậu bởi trình độ văn hóa và CMKT thấp nên việc hội nhập thị trường lao động cũng như chuyển dịch cơ cấu lao động ở đây là khó khăn. Tỷ lệ nghèo ở vùng này đang đứng vào nhóm nghèo nhất nhì cả nước.

Vùng miền núi phía Bắc có địa hình đồi núi xen kẽ không mấy thuận lợi cho canh tác nông, lâm nghiệp nhưng đó lại là nguồn thu chính của hầu hết các hộ, đặc biệt các vùng sâu, vùng xa và vùng có đông người dân tộc thiểu số. Tỷ lệ nghèo của vùng đứng trong nhóm cao nhất cả nước. Chính sách khuyến nông, khuyến công, tín dụng, hỗ trợ người nghèo vay vốn và đào tạo nghề cho nông dân nông thôn đang góp phần cải thiện phần nào đời sống người dân. Mới đây, các nhà đầu tư đã chú ý đến khả năng phát triển cây công nghiệp cao su trên vùng đồi núi và đang triển khai dự án ở một số tỉnh miền núi như Sơn La, Lai Châu, ... Có thể đây là mô hình hợp tác mới về góp vốn bằng phần đất hộ sở hữu (tiểu điền). Qua đó người nông dân trở thành công nhân nông nghiệp có nghĩa vụ chăm sóc cây cao su để vừa có lương thu nhập hàng tháng vừa có thu hoạch thêm từ việc trồng xen canh các loại hoa màu trên diện tích cao su đang trong thời gian đầu tư cơ bản. Mô hình dồn điền đổi thửa bằng góp đất làm vốn cổ phần còn quá sớm để tổng kết nhưng nếu cao su cho sản phẩm thì đây là cứu cánh cho người nông dân ở các vùng này.

Ngoài nông lâm nghiệp, miền núi phía Bắc còn có lợi thế về du lịch và mậu dịch biên, các ngành này có phát triển nhưng chưa xứng với tiềm năng của vùng do hạn chế về nguồn nhân lực có trình độ, khả năng liên kết kinh tế giữa các vùng, các

<sup>13</sup> Chiếm 70,6% diện tích nuôi trồng thủy sản cả nước và trên 66,27% về giá trị sản xuất thủy sản - Niên giám Thống kê 2009 của TCTK.

<sup>14</sup> <http://www.sggp.org.vn/kinhte/2008/4/148100/>

doanh nghiệp, vì vậy, chưa cao. Giữa các nhà quản lý các vùng chưa có sự gắn kết hợp tác để khai thác nguồn vốn xã hội nhằm nâng cao chuỗi giá trị sản phẩm du lịch và dịch vụ thương mại biên. Các ngành công nghiệp khai thác mỏ, chế biến lâm sản, phát triển thủy điện cùng các nghề truyền thống của địa phương vẫn tiếp tục khai thác và phát triển nhưng giá trị sản xuất của ngành đem lại chưa nhiều so với các vùng khác (chiếm 3.6%<sup>15</sup> tổng giá trị sản xuất công nghiệp cả nước năm 2009, đứng thứ năm, trên Tây nguyên). Lao động làm trong các ngành này chiếm tỷ lệ khiêm tốn, chủ yếu là lao động địa phương với trình độ CMKT và văn hóa, nhìn chung, còn thấp so với mặt bằng chung cả nước, khả năng gia tăng chuỗi giá trị ở một số sản phẩm (khai thác mỏ, chế biến lâm sản), vì thế, là thách thức đối với các nhà đầu tư.

## **II. ĐÁNH GIÁ CHUNG**

### **1. Mặt được**

Thời gian qua, chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp nông thôn đã đạt được một số điểm sau:

Mặc dù có tỷ lệ sinh cao, và chiếm số đông trong tổng dân số cả nước (chiếm 70,4% năm 2009) nhưng dân số nông thôn trong 10 năm qua đã tăng chậm với tốc độ 0,4%/năm. Thành tích này là do chính sách phát triển đô thị và các chính sách phát triển kinh tế, xây dựng các khu công nghiệp, khu kinh tế thu hút dòng di cư lao động nông thôn ra làm việc.

Trong gần 10 năm qua (2000-2009), cơ cấu lao động cả nước đã có sự thay đổi theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Lao động làm trong các ngành công

nghiệp, dịch vụ khu vực nông thôn đang gia tăng mạnh, tăng gấp 2,22 lần so với năm 2000. Lao động nông nghiệp tuy chưa giảm về số lượng nhưng đã giảm được 10,85 điểm phần trăm về cơ cấu so với năm 2000 (chiếm 68,19% tổng lao động nông thôn vào năm 2009).

Cơ cấu lao động nông thôn đã có sự chuyển biến tích cực, nghiêng về các ngành công nghiệp chế biến, xây dựng và thương mại. Trong nội bộ ngành nông nghiệp nông thôn, lao động cũng đang dịch chuyển từ hoạt động thuần nông, giản đơn, năng suất thấp sang các công việc, ngành nghề có chuỗi giá trị kinh tế cao hơn như phát triển kinh tế trang trại và kinh tế hộ gia đình, hay sang các nghề phi nông nghiệp qua việc phát triển không ngừng các doanh nghiệp vừa và nhỏ và mở rộng, phát triển các làng nghề ở địa phương.

Chất lượng lao động nông thôn cũng đã có những chuyển biến tích cực. Trình độ CMKT và văn hóa của lao động nông thôn thấp nhưng có hướng được cải thiện trong gần thập kỷ qua, số có trình độ văn hóa cao ngày càng gia tăng cùng với số được đào tạo nghề.

Thị trường lao động ngoài nước ngày càng phát triển và mở rộng trở thành một kênh tạo việc làm và thu nhập quan trọng cho lao động nông thôn, nhằm giảm bớt áp lực việc làm trong nước và cho phép người dân Việt Nam có cơ hội thực hành kỹ năng và tích lũy một số vốn nhằm tạo sinh kế sau khi trở về Việt Nam.

### **2. Tồn tại**

Hiện nay, sản xuất nông nghiệp nước ta vẫn nhỏ lẻ, manh mún, tự phát. Kinh tế hàng hóa chưa phát triển, đặc biệt, ở các vùng sâu, vùng xa kinh tế tự cung tự cấp vẫn là phổ biến. Ruộng đất canh tác

<sup>15</sup> Tính theo giá so sánh từ nguồn của TCTK, Niên giám Thống kê 2009, tr. 365, Hà Nội, NXB Thống kê, 2010.

không đủ lớn để có thể đưa cơ giới vào sản xuất nhằm nâng cao năng suất và giảm thiểu thất thu khi thu hoạch. Vấn đề dồn điền đổi thửa, tập trung, tích tụ ruộng đất vẫn nan giải chưa tìm được lối thoát cho người sử dụng hay nhà đầu tư trong khi nhiều nơi đất bị bỏ hóa do không có người làm gây lãng phí tài nguyên.

Sản xuất hàng hóa và ngành nghề dịch vụ phi nông nghiệp phát triển khá nhanh nhưng chưa tạo ra thị trường để thu hút mạnh lao động nông nghiệp. Tình trạng lao động nông thôn thiếu việc làm vẫn phổ biến do mất đất/chuyển đổi mục đích sử dụng và xu hướng tích tụ ruộng đất gia tăng. Tính bền vững, ổn định và hiệu quả của chuyển dịch cơ cấu kinh tế và lao động nông thôn còn thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu CNH, HĐH nông nghiệp, nông thôn nước ta<sup>16</sup>.

Chính sách tín dụng cho lao động nông thôn đi làm việc ở nước ngoài đã tạo điều kiện cho nhiều người có cơ hội ra nước ngoài làm việc, tích lũy kinh nghiệm làm ăn và có thu nhập cao. Tuy nhiên, chính sách này đối với lao động dân tộc các vùng miền núi, vùng sâu, xa chưa thật sự có ý nghĩa bởi công tác tuyên truyền, tiếp thị xã hội chưa thật hiệu quả. Tâm lý không muốn xa nhà và chịu ảnh hưởng nặng của cách làm ăn thụ động, tự phát-trông vào may rủi hơn là chủ động tìm cách phòng chống nên nhiều người không muốn đi xuất khẩu, hoặc có tham gia nhưng chưa chắc đã đi bởi khả năng hội nhập thấp, không thích nghi được với tác phong công nghiệp ngay cả khi đã qua thời gian đào tạo ở Việt Nam<sup>17</sup>.

Xuất khẩu lao động trong thời gian qua mới chỉ quan tâm đến số lượng, lao động xuất khẩu chủ yếu là lao động chưa qua đào tạo sang nước ngoài làm các công việc giảm đơn có thu nhập thấp và không ổn định, nên hiệu quả xuất khẩu chưa cao. Bên cạnh đó, công tác quản lý lao động xuất khẩu chưa được chú trọng và còn thiếu các chính sách hậu xuất khẩu lao động để hỗ trợ lao động xuất khẩu hòa nhập thị trường lao động, xã hội sau khi về nước.

Tốc độ chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp nông thôn chậm. Đến nay, kinh tế nông thôn về cơ bản vẫn là nông nghiệp (68.19%). Lao động nông thôn chưa được giải phóng khỏi ruộng đất, đàn gia súc nên năng suất lao động, tỷ suất hàng hóa và thu nhập của họ còn thấp và tăng chậm. Ở vùng đồng bằng sông Hồng, duyên hải miền Trung và miền núi phía Bắc, cơ cấu kinh tế và lao động chuyển dịch với tốc độ chậm hơn.

Trình độ văn hóa và CMKT của lao động nông nghiệp nông thôn nói riêng hay lao động nông thôn nói chung tuy có được cải thiện nhưng so với nhu cầu phát triển hiện nay thì chưa đáp. Nông dân thiếu kiến thức khoa học trong khi công tác phổ biến thông tin khoa học/chuyên giao công nghệ sản xuất tiên tiến thiếu hệ thống, bài bản nên hiệu quả chuyển giao không cao, thách thức này tiếp tục đưa họ vào thế bất lợi hơn nữa khi chúng ta muốn gia tăng chuỗi giá trị hàng hóa trong các ngành hàng và rút người ra khỏi nông nghiệp.

Lao động di cư đang gặp nhiều khó khăn trong tìm kiếm việc làm ở khu vực

<sup>16</sup> PGS. TS. Nguyễn Sinh Cúc: “Chuyển dịch cơ cấu kinh tế và lao động nông thôn” - tạp chí Cộng sản

<sup>17</sup> Nhiều nơi (như vùng Tây nguyên hay miền núi phía Bắc) chính quyền đến vận động các hộ nghèo

cho con em đi xuất khẩu lao động nhưng kết quả là con số rất khiêm tốn, vài người trong một xã hoặc thậm chí không tuyển được ai.

chính thức và tiếp cận đến các dịch vụ xã hội. Theo đó, các vấn đề xã hội phát sinh, nhiều gia đình tan vỡ, bất hòa; con cái thiếu sự chăm sóc cha mẹ và các tệ nạn xã hội ngày càng gia tăng ở cả nơi đến lẫn nơi đi, ... Đây là những vấn đề xã hội đáng báo động đối với các nhà quản lý cũng như cộng đồng xã hội.

### III. HÀM Ý CHÍNH SÁCH

Một số đề xuất nhằm thực hiện chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp, nông thôn trong sự nghiệp CNH, HĐH ở nước ta trong bối cảnh hội nhập.

- **Phát triển khoa học - công nghệ và nguồn nhân lực nông thôn, từng bước phát triển các ngành công nghiệp, dịch vụ ở nông thôn.**

Tình trạng chuyển đổi mục đích sử dụng đất còn tiếp tục nên tỷ lệ lao động nông thôn thiếu việc làm sẽ vẫn cao, chưa có khả năng giảm. Tính vững chắc, ổn định và hiệu quả của chuyển dịch cơ cấu kinh tế và lao động nông thôn còn thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu CNH, HĐH nông nghiệp, nông thôn nước ta. Vì vậy, Nhà nước cần có sự chỉ đạo tập trung bằng nhiều giải pháp tích cực và đồng bộ<sup>18</sup> để người lao động có được hành trang kiến thức tối thiểu khi vào làm việc như đào tạo nghề và đưa khoa học kỹ thuật tiên tiến vào sản xuất nông nghiệp nhằm nâng cao năng suất và rút người ra khỏi nông nghiệp nhiều hơn.

Nâng cao trình độ, kỹ năng tay nghề cho lao động nông thôn cần chú trọng đến (i) công tác truyền thông, giáo dục định hướng nghề nghiệp cho người dân nông thôn thông qua các phương tiện truyền thông, tuyên truyền, để mọi thành

viên xã hội thấy được sự cần thiết và lợi ích của việc lựa chọn con đường học tập cho phù hợp với bản thân và xã hội; (ii) Xây dựng các chính sách khuyến khích, hỗ trợ thu hút lao động nông thôn học nghề (hỗ trợ như ưu tiên giới thiệu việc làm cho lao động nông thôn sau đào tạo nghề, hỗ trợ lao động có nghề vay vốn phát triển và mở rộng sản xuất kinh doanh, ...); (iii) Đào tạo "kỹ năng mềm" cho lao động nông thôn. Lao động trẻ nông thôn hiện nay không chỉ thiếu chuyên môn mà cả kiến thức xã hội, giao tiếp cộng đồng giúp họ có được tác phong làm việc nghiêm túc, tuân thủ kỷ luật lao động và có tinh thần đồng đội khi làm việc ở bất cứ môi trường nào.

Phát triển kinh tế trang trại và phục hồi các làng nghề truyền thống, thích ứng với thị trường hiện đại và tạo các làng nghề mới; tạo ra các làng chuyên về chế biến thực phẩm, nông sản; đa dạng hoá dịch vụ, buôn bán và cung cấp lao động cho thị trường nông thôn mới cũng như đô thị.

Cản trở lớn nhất trong quá trình phát triển các hoạt động phi nông nghiệp chính là độ rủi ro cao và thiếu thị trường tiêu thụ sản phẩm, thiếu các chính sách khuyến khích và hỗ trợ của Nhà nước... do đó mà có những vùng phát triển rất năng động như các khu công nghiệp thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài thì vẫn còn nhiều vùng khá trì trệ. Các quá trình này chưa khắc phục được trong thời gian ngắn mà cần có biện pháp thông nhất lại mới hy vọng có lợi cho công nghiệp hoá nông nghiệp, nông thôn ở nước ta.

Công nghiệp hóa nông thôn là chủ trương xây dựng nông thôn Việt nam phát triển và thu hẹp khoảng cách khác biệt giữa nông thôn và thành thị. Vì vậy việc chuyển đổi cơ cấu lao động sang

<sup>18</sup> PGS. TS. Nguyễn Sinh Cúc: "Chuyển dịch cơ cấu kinh tế và lao động nông thôn" - tạp chí Cộng sản

những việc có năng suất và thu nhập cao hơn, hay có việc làm đàng hoàng hơn đồng nghĩa với việc nâng cao đời sống cho người lao động, trong đó có lao động nữ nông thôn đang được các nhà hoạch định chính sách cũng như các nhà quản lý quan tâm tới. Đặc biệt, xu thế toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế đang đòi hỏi các ngành các cấp đổi mới và hoàn thiện các chính sách cho phù hợp với hoàn cảnh mới. Bởi vì, chuyển dịch cơ cấu lao động, đặc biệt xu hướng lao động nông nghiệp chuyên sang phi nông nghiệp là xu hướng tất yếu và là động lực của phát triển.

- **Hỗ trợ lao động nông thôn di chuyển**

Tăng cường hỗ trợ, cung cấp thông tin cho lao động di cư được xem như một giải pháp hữu hiệu nhằm bảo vệ lao động di cư. Ngoài ra, cần phổ biến thông tin về các chính sách và luật pháp về lao động cho lao động di cư. Điều này sẽ giúp người lao động có được thông tin về quyền và nghĩa vụ của người lao động, giúp họ có được vị thế cần thiết khi đàm phán về các hợp đồng lao động.

Hỗ trợ lao động nhập cư tiếp cận các dịch vụ xã hội ở nơi đến. Trước hết, là vấn đề hỗ trợ, đáp ứng nhu cầu nhà ở cho người nhập cư. Cần có quy định đối với các cơ sở tuyển dụng lao động phải bảo đảm chỗ ở cho người nhập cư gần trụ sở của mình và theo quy hoạch chung. Công tác quản lý hộ khẩu cần cải tiến linh hoạt hơn, dễ tiếp cận và không gây phiền hà cho người dân. Trong thời gian tới, Nhà nước cần sớm chuyển cách thức quản lý nhân lực lao động theo hộ khẩu sang quản lý theo thẻ công dân nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho công dân trong thực hiện quyền được tự do cư trú, được tham gia và hưởng thụ sự hỗ trợ của Chính phủ thông

qua các dịch vụ y tế, văn hoá- xã hội cũng như các sinh hoạt chính trị- xã hội tại nơi tạm trú. Tăng thẩm quyền cho chính quyền địa phương kết hợp với đổi mới chính quyền địa phương theo hướng tăng cường sự tham gia của người dân, để chính quyền có trách nhiệm với người lao động di cư trên địa bàn của mình, tăng cường quản lý về trật tự an ninh xã hội trong vùng có đông người lao động di cư.

Xây dựng quy hoạch đô thị phục vụ phát triển kinh tế có tính đến yếu tố lao động nhập cư nhằm phát triển hệ thống cơ sở hạ tầng, dịch vụ xã hội cùng với việc thông thoáng các quy định đối với lao động nhập cư, tạo điều kiện để họ ổn định cuộc sống.

Cuối cùng, tiếp tục tự do hóa luật đất đai cho phép người nông dân chuyển đổi tài sản của mình thành một loại vốn khác như vào giáo dục và vào nền nông nghiệp hiện có, cải thiện khả năng dịch chuyển lao động của họ. Sự hỗ trợ hoặc cho phép mở rộng các hệ thống tài chính vi mô và tín dụng tương hỗ sẽ giúp nâng cao khả năng tiếp cận tín dụng của người nông dân để họ có thể chi trả cho việc di cư tốn kém.

- **Đẩy mạnh xuất khẩu lao động nông thôn**

Tăng cường, khuyến khích xuất khẩu lao động đã qua đào tạo nghề. Để làm được điều này, một mặt, chính quyền địa phương các cấp cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền, định hướng và có chương trình/chính sách hỗ trợ cho thanh niên nông thôn học nghề, cũng như chính sách cho lao động ở các vùng nông thôn, vùng bị mất đất do đô thị hoá tham gia XKLD; Mặt khác, Nhà nước xây dựng chính sách khuyến khích, hỗ trợ cho các doanh nghiệp dịch vụ XKLD tìm kiếm các đơn hàng

chất lượng cao, đưa lao động đã qua đào tạo đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

Nhà nước xây dựng chính sách để thống nhất quản lý hoạt động XKLD đồng thời tạo điều kiện để doanh nghiệp, người lao động phát huy tính chủ động, tự chịu trách nhiệm trước pháp luật trong nước, nước ngoài trong XKLD. Đối với doanh nghiệp XKLD, nhà nước nên đầu tư xây dựng một số doanh nghiệp XKLD mạnh cả về cơ sở vật chất và đội ngũ cán bộ để có thể cạnh tranh, tìm kiếm được nhiều thị trường trên thị trường quốc tế; các doanh nghiệp đưa lao động đi XKLD nên có chính sách sử dụng lao động sau khi về nước hoặc hướng dẫn, kết nối với các doanh nghiệp liên quan nhằm tạo thêm nhiều kênh thông tin để người lao động trở về tìm được nghề làm thích hợp.

#### **Tài liệu tham khảo:**

1. Ban Chỉ đạo TĐTDS&Nhà ở -TCTK (2010), Tổng Điều tra Dân số và Nhà ở 2009: Những kết quả chủ yếu, NXB Thống kê, Hà Nội, 6/2010.

2. Ban Chỉ đạo TĐTDS&Nhà ở -TCTK và UNDP Việt nam “Di cư và đô thị hóa ở Việt nam: Thực trạng, xu hướng và những khác biệt-Kết quả từ ba cuộc Tổng điều tra Dân số &Nhà ở gần đây”, 2010.

3. Bộ LĐTB&XH (2006), Số liệu TK Việc làm - Thất nghiệp ở VN giai đoạn 1996- 2005, NXB LĐXH.

4. Bộ LĐTB&XH (2007), Số liệu điều tra Lao động việc làm năm 2006.

5. Cục Việc làm (7/2009), Báo cáo chuyên đề “Tình hình lao động mất việc làm do suy giảm kinh tế 6 tháng đầu năm 2009 và việc thực hiện quyết định số 30/2009/QĐ-TTg ngày 23/2/2009 của Thủ tướng chính phủ”.

6. Đặng Kim Sơn, Nông nghiệp, nông thôn, nông dân trong quá trình CNH thế giới: Liên hệ với Việt nam.

7. Đặng Kim Sơn (2010), Nông nghiệp nông dân nông thôn Việt nam hôm nay và mai sau

8. Đặng Nguyên Anh, Di cư và Phát triển Việt Nam: Những vấn đề nổi bật cần xem xét về chính sách, 2009

9. <http://www.qdnd.vn/QDNDSite/vi-VN/61/43/2/97/97/81211/Default.aspx>

10. [http://www.izabacninh.gov.vn/?page=news\\_detail&id=6374&category\\_id=3734&portal=kcnbn](http://www.izabacninh.gov.vn/?page=news_detail&id=6374&category_id=3734&portal=kcnbn)

11. <http://www.sggp.org.vn/kinhte/2008/4/148100/>

12. IPSARD (2009), Báo cáo Ảnh hưởng của suy giảm kinh tế lên lao động việc làm và đời sống người dân nông thôn.

13. Lê Phi Hùng, Phát triển kinh tế trang trại ở Việt Nam,

14. PGS. TS. Nguyễn Sinh Cúc: “Chuyển dịch cơ cấu kinh tế và lao động nông thôn” - tạp chí Công sản

15. PGS.TS. Trần Đình Thiên, Về chính sách phát triển nông nghiệp và nông thôn trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam- Hội Khoa học Kinh tế Việt Nam, Hà Nội, 27-28/11/2008. Bài viết cho Hội nghị khoa học hàng năm lần thứ 33 của liên hiệp hội khoa học các nước ASEAN “Hợp tác ASEAN và phát triển nông nghiệp, nông thôn trong bối cảnh toàn cầu hóa”

16. TCTK (2005), Kết quả Điều tra Di cư Việt Nam 2004

17. TCTK (2008), Kết quả Điều tra biến động dân số năm 1999 và 2007

18. TCTK (2008), Số liệu Điều tra Lao động Việc làm năm 2007.

19. TCTK (2009), Số liệu Điều tra Lao động Việc làm năm 2008.

20. TCTK (2010), Niên giám Thống kê 2009.

21. Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung ương, Các yếu tố tác động đến quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động nông thôn Việt Nam, Hà Nội, 1/2006.

## VỐN NHÂN LỰC VÀ AN NINH VIỆC LÀM KHU VỰC NÔNG THÔN

*ThS. Lưu Quang Tuấn – ThS Phạm Thị Bảo Hà  
Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

**N**ông thôn, nhất là ở các nước đang phát triển thường chiếm tỷ trọng lớn về dân số và lực lượng lao động; đồng thời, trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật của người dân nông thôn nói chung và lao động nông nghiệp nói riêng nhìn chung còn thấp. Đây được coi là một trong những nguyên nhân chính dẫn đến tình trạng khó dịch chuyển của lao động làm nghề nông, lao động nông thôn sang làm nghề phi nông nghiệp.

Do vậy, để phát triển nông nghiệp hiện đại và thực hiện công nghiệp hóa nông thôn, khu vực nông thôn cần có đội ngũ lao động có trình độ ở nhiều cấp bậc, ngành nghề.

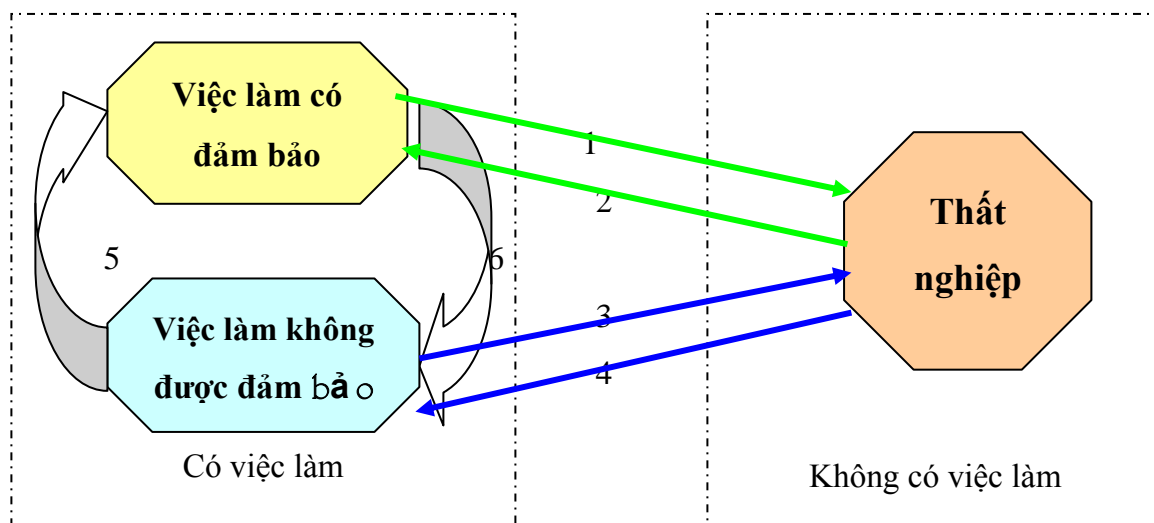
Tuy nhiên, trong thực tế thì không phải vốn nhân lực cao đã là điều kiện đủ để thực hiện chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp, nông thôn theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Vốn nhân lực cần phát triển phù hợp với trình độ phát triển của hệ thống kinh tế hay còn gọi là hệ thống thị trường tại địa phương. Khi thị trường chưa được hình thành, các ngành công nghiệp và dịch vụ chưa phát triển, hệ thống cơ sở hạ tầng về điện, nước, nguyên liệu chưa đảm bảo thì việc đào tạo các nghề sản xuất công nghiệp, các nghề dịch vụ hỗ trợ công nghiệp, hỗ trợ tiêu thụ, sửa chữa, bảo dưỡng sản phẩm cũng không có môi trường để thực hiện. Kết quả là không chuyển dịch được cơ cấu lao động theo như kỳ vọng.

Giải quyết mâu thuẫn này, đôi khi điều kiện khách quan đã “buộc” người lao động phải chuyển đổi nghề do “không thể” và không còn “đất” để tiếp tục sinh kế cũ lại được coi là một “liệu pháp sốc” có tính khả thi. Thực tế ở Việt Nam cho thấy quá trình đô thị hóa và chuyển đổi mục đích sử dụng đất từ nông nghiệp sang công nghiệp đã dẫn đến một kết cục là nhiều người dân nông thôn bị mất sinh kế. các “làng, xã dịch vụ” tự phát hình thành và cơ cấu lao động được chuyển dịch từ thuần nông sang đa ngành nghề.

Chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp, nông thôn là tất yếu khách quan trong quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế. Quá trình dịch chuyển này dẫn đến 3 kết cục có thể đối với người lao động, gồm: (1) thông qua dịch chuyển lao động, người lao động có việc làm tốt hơn và bền vững hơn trong chuỗi sản xuất giá trị. (2) dòng chuyển dịch ngược lại với trường hợp trên. và (3) người thất nghiệp, người bị mất việc làm và không tìm được việc làm mới. Quá trình chuyển dịch và cạnh tranh việc làm đã tạo ra một bộ phận người thất nghiệp trong nền kinh tế. Đối với họ, vấn đề đảm bảo ANVL là cực kỳ quan trọng để hỗ trợ họ duy trì thu nhập đủ sống cho bản thân và cho gia đình. Với trường hợp 2 và 3, các chính sách an sinh xã hội đặc biệt là bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế đóng vai trò quan trọng đối với người lao động.



Hình 1: Thay đổi trạng thái ANVL



**1. Thực trạng vốn nhân lực và ANVL khu vực nông thôn**

**1.1. Một số đặc điểm chính về vốn nhân lực khu vực nông thôn**

*a. Dân số và lao động*

Năm 2009, dân số nước ta đạt trên 86 triệu người, trong đó khu vực nông thôn là 60,6 triệu chiếm khoảng 70,4% dân số toàn quốc. Tốc độ tăng dân số nông thôn luôn thấp hơn so với toàn quốc và có xu hướng giảm dần qua các năm là do đô thị hóa và các luồng di cư ngày càng tăng của người dân nông thôn ra các khu công nghiệp, khu đô thị.

Tỷ lệ dân số dưới 15 tuổi ở nông thôn chiếm 26,3%, cao hơn nhiều mức 22,7% của khu vực thành thị. Tỷ lệ dân số trên 60 tuổi là 9,9% so với 9,3% của khu vực thành thị do dân số di cư từ khu vực nông thôn ra thành thị để học tập và làm việc chủ yếu từ 15-60 tuổi.

Theo số liệu điều tra lao động việc làm 2009, dân số trong độ tuổi lao động ở khu vực nông thôn là 37,898 triệu người, chiếm 62,5% dân số. Cũng theo kết quả điều tra này, lực lượng lao động

nông thôn ước khoảng 35,365 triệu người, có xu hướng già hòa rõ rệt. Trong đó, số có việc làm là 34,686 triệu. Tỷ lệ thất nghiệp chỉ khoảng trên 2% (gần 700 nghìn lao động) nhưng tỷ lệ thiếu việc làm khoảng 3,3% (trên 1,1 triệu lao động).

*b. Trình độ văn hóa*

Trình độ văn hóa của lao động nông thôn có nhiều biến chuyển tích cực. Các trình độ thấp giảm đáng kể (tỷ lệ chưa từng đi học, chưa tốt nghiệp tiểu học) và tăng ở trình độ tốt nghiệp THCS và THPT. Hiện nay cả nước đã phổ cập xong giáo dục tiểu học. Nhìn chung, trình độ giáo dục ở khu vực nông thôn còn thấp hơn so với ở đô thị. Ngoài ra, có sự chênh lệch đáng kể giữa 2 nhóm giới tính nam và nữ, 94,8% so với 89,3%.

Tỷ lệ chưa bao giờ đi học ở lao động nông thôn cao hơn hẳn thành thị (6,19% so với 2,56%). Trong đó vùng núi phía Bắc và Tây Nguyên là cao nhất (11,87% và 11,24%), thấp nhất ở vùng Đồng bằng sông Hồng (2,58%). Tỷ lệ bỏ học trong độ tuổi từ 5 – 18 ở khu vực nông thôn cũng cao hơn ở thành thị. Xét theo vùng

miền thì có xu hướng cao hơn ở miền Trung và miền Nam và nhóm nam cao hơn nhóm nữ.

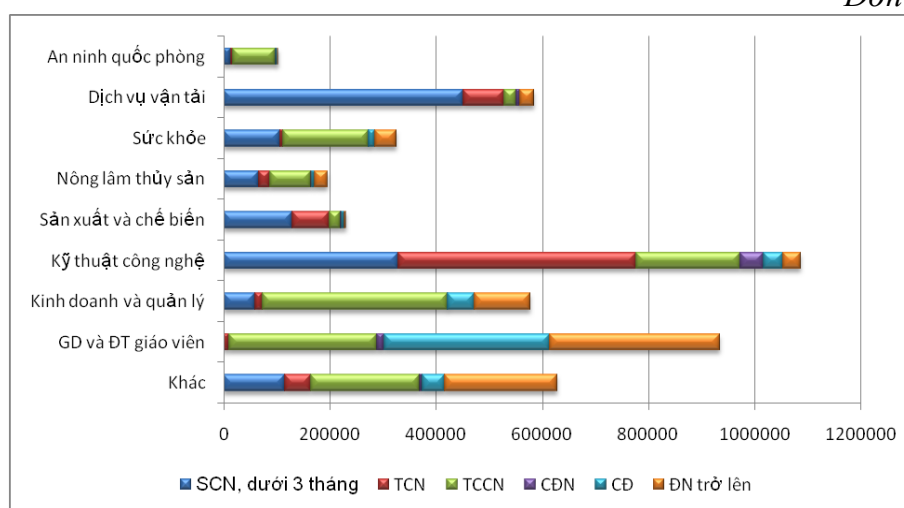
*c. Trình độ CMKT*

Theo kết quả Tổng điều tra dân số và nhà ở 2009, tỷ lệ dân số nông thôn từ 15 tuổi trở lên không có trình độ CMKT chiếm đến 92% tổng số, cao hơn hẳn khu

vực thành thị (74,6%) cho thấy vốn nhân lực khu vực nông thôn còn nhiều hạn chế. Đồng thời có sự chênh lệch rất đáng kể giữa nam và nữ. Khoảng cách này cũng khó có thể rút ngắn được trong những năm tới đây nếu như không có những chính sách tích cực hơn và các giải pháp đồng bộ khác từ nhiều phía.

**Hình 2: Nghề đào tạo của lao động nông thôn theo trình độ CMKT**

Đơn vị: người



Nguồn: Điều tra lao động việc làm 2009

Lao động được đào tạo ở khu vực nông thôn ngoài nhóm nghề kỹ thuật công nghệ, sản xuất và chế biến, kinh doanh và quản lý thì tỷ lệ cao rơi vào những nghề thuộc nhóm dịch vụ công như giáo dục và đào tạo giáo viên, chăm sóc sức khỏe, ... Tỷ lệ lao động được đào tạo các nghề về nông lâm thủy sản khá thấp (khoảng 20 triệu lao động làm việc trong ngành này chưa từng được đào tạo) trong khi đó lại là công việc phổ biến nhất của lao động nông thôn. Từ đó có thể thấy để tăng năng suất và cải thiện đời sống của bộ phận lớn dân cư nông thôn thì công tác giáo dục, đào tạo phải chú trọng hơn đến việc phát triển các chương trình đào tạo thiết thực đáp ứng nhu cầu của người dân.

**1.2. Việc làm và vốn nhân lực khu vực nông thôn**

*a. Ngành kinh tế*

Theo kết quả tổng điều tra dân số và nhà ở 2009, ở khu vực nông thôn, lao động làm việc trong ngành nông lâm ngư nghiệp chiếm tỷ lệ 66,2%, khu vực phi nông nghiệp thì nhóm dịch vụ chiếm tỷ lệ cao hơn là 21,5%. Còn lại công nghiệp chỉ chiếm 12,2%. Con số này có khác biệt so với số liệu điều tra lao động việc làm 2009. Theo đó, lao động khu vực nông thôn trong lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm 63,5%, công nghiệp chiếm 17,7% và dịch vụ chiếm 17,8%.

Trong khu vực phi nông nghiệp, công nghiệp chế biến và chế tạo chiếm tỷ lệ cao nhất với khoảng 4,5 triệu lao động (32,6%), ngành xây dựng với trên 2 triệu lao động (15,4%), ngành dịch vụ chủ yếu là các nhóm thương mại (bán buôn, bán lẻ), giáo dục, dịch vụ ăn uống, hoạt động của Đảng, các tổ chức chính trị xã hội, quản lý nhà nước, an ninh quốc phòng.

Trình độ CMKT của lao động nông thôn trong ngành nông nghiệp rất thấp. Theo điều tra LĐVL 2009, nhóm không có trình độ chiếm tỷ lệ rất cao, đến 93,5%. Nhóm chiếm tỷ lệ cao thứ hai là CNKT không có bằng, chiếm 2,26%. Nhóm có trình độ từ cao đẳng, đại học trở lên chưa đạt đến 0,5%. Khu vực phi nông nghiệp cao hơn ở khu vực nông nghiệp, nhóm không có trình độ CMKT chỉ chiếm khoảng 64,3%, trong đó cao nhất ở nhóm ngành xây dựng (68,75%) và tương đương nhau ở nhóm công nghiệp và dịch vụ (khoảng 63,5%). Các ngành công nghiệp và xây dựng có tỷ lệ cao ở trình độ CNKT không bằng (20,9% và 22,3%) còn ngành dịch vụ có tỷ lệ cao hơn ở các nhóm trình độ từ trung cấp trở lên.

*b. Khu vực làm việc*

**Bảng 1: Trình độ CMKT theo khu vực kinh tế chính thức và phi chính thức**

*Đơn vị: %*

| <b>Trình độ CMKT</b>    | <b>Phi CT</b> | <b>Tập thể</b> | <b>Tư nhân</b> | <b>Nhà nước</b> | <b>Vốn ĐTNN</b> |
|-------------------------|---------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------|
| <b>Tổng số</b>          | <b>100</b>    | <b>100</b>     | <b>100</b>     | <b>100</b>      | <b>100</b>      |
| Không có CMKT           | 88,16         | 56,69          | 57,53          | 24,04           | 65,74           |
| CNKT không có bằng      | 9,45          | 12,84          | 12,95          | 3,61            | 15,67           |
| Sơ cấp nghề             | 4,61          | 7,19           | 10,89          | 6,04            | 6,81            |
| Trung cấp nghề          | 2,10          | 2,08           | 8,08           | 4,24            | 4,40            |
| Trung cấp chuyên nghiệp | 3,29          | 10,36          | 5,21           | 22,32           | 3,88            |
| Cao đẳng nghề           | 0,23          | 0,02           | 0,60           | 1,24            | 0,34            |
| Cao đẳng                | 0,63          | 4,77           | 1,44           | 13,75           | 1,52            |
| Đại học/Trên đại học    | 1,62          | 6,07           | 3,30           | 24,74           | 1,64            |

*Nguồn: Điều tra lao động việc làm 2009*

*c. Nhóm nghề nghiệp*

Tương ứng với lao động nông thôn chủ yếu không có trình độ và làm việc trong khu vực kinh tế phi chính thức và ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản, nghề nghiệp của lao động trong khu vực nông thôn chủ yếu là lao động giản đơn trong nông lâm thủy sản. Theo số liệu điều tra Lao động việc làm năm 2009, có khoảng 14,5 triệu lao động nông thôn được xếp vào nhóm nghề này, chiếm tỷ lệ khoảng 42% số lao động hiện đang làm việc. Đứng thứ hai là nhóm lao động có kỹ thuật trong nông, lâm nghiệp và thủy sản (gồm các nghề trồng trọt, chăn nuôi, nuôi trồng chế biến thủy sản, ...) chiếm khoảng 18,4%, nhóm tiếp theo là bán hàng, thợ xây dựng, thợ chế biến lương thực thực phẩm, thợ cơ khí và sửa chữa máy móc, ...

Nhìn chung, việc làm trong khu vực nông thôn đang có những thay đổi quan trọng. Các nghề nghiệp giản đơn giảm đi và thay bằng những nghề có hàm lượng kỹ thuật. Cụ thể các nghề thuộc nhóm quản lý, chuyên môn kỹ thuật bậc cao và bậc trung tăng đáng kể. Các việc làm mới được tạo ra chủ yếu trong khu vực kinh tế chính thức và chiếm tỷ lệ cao ở nhóm nghề thợ thủ công có kỹ thuật và thợ lắp ráp vận hành máy móc thiết bị. Tỷ lệ lao động trong hai nhóm nghề này đã tăng từ 8,14% năm 2000 lên 14,05% năm 2008. Tuy nhiên nhóm lao động có kỹ thuật trong nông lâm nghiệp và thủy sản lại có xu hướng giảm rõ rệt. Nhóm lao động giản đơn dù tỷ lệ có giảm nhưng vẫn còn khá cao. Trong nhóm lao động giản đơn, chiếm tỷ trọng cao là lao động giản đơn trong nông lâm nghiệp và thủy sản.

**Bảng 2: Cơ cấu nghề nghiệp của lao động nông thôn**

|   | <i>Đơn vị: %</i> |             |             |
|---|------------------|-------------|-------------|
|   | <b>2000</b>      | <b>2004</b> | <b>2008</b> |
| <b>Tổng số</b>  | <b>100</b>       | <b>100</b>  | <b>100</b>  |
| 1. Các nhà lãnh đạo trong các ngành, các cấp và đơn vị                                | 0,35             | 0,50        | 0,59        |
| 2. CMKT bậc cao trong các lĩnh vực  | 0,79             | 1,23        | 1,50        |
| 3. CMKT bậc trung trong các lĩnh vực  | 1,81             | 1,96        | 2,63        |
| 4. Nhân viên trong các lĩnh vực   | 0,38             | 0,36        | 0,51        |
| 5. Nhân viên dịch vụ cá nhân, bảo vệ trật tự - an toàn xã hội và bán hàng có kỹ thuật | 4,73             | 4,87        | 4,11        |
| 6. Lao động có kỹ thuật trong nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản                       | 8,08             | 7,34        | 5,29        |
| 7. Thợ thủ công có kỹ thuật và các thợ kỹ thuật khác có liên quan                     | 6,69             | 10,06       | 11,63       |
| 8. Thợ có kỹ thuật lắp ráp, vận hành máy móc, thiết bị                                | 1,65             | 1,93        | 2,42        |
| 9. Lao động giản đơn  | 74,13            | 71,76       | 71,13       |
| 10. Các nghề khác không phân loại   | 1,4              | 0,00        | 0,19        |

*Nguồn: Số liệu việc làm và thất nghiệp ở Việt Nam giai đoạn 1996-2006, Điều tra lao động việc làm và thất nghiệp 2008*

Xu hướng hoạt động đa dạng ngành nghề của lao động ở khu vực nông thôn

ngày càng tăng. Theo Tổng điều tra nông nghiệp và nông thôn 2006, số người

trong độ tuổi lao động có tham gia hoạt động nông nghiệp trong 12 tháng qua: lao động chuyên nông nghiệp chiếm 58,2%, lao động nông nghiệp kiêm ngành nghề khác chiếm 27,6% và lao động phi nông nghiệp có hoạt động phụ nông nghiệp chiếm 14,2%.

### **1.3. Việc làm và ANVL khu vực nông thôn**

#### **1.3.1. Việc làm trong khu vực phi kết cấu**

Việc làm phi kết cấu ở khu vực nông thôn có thể tạm tính bằng tổng số lao phi chính thức và những việc làm không được đảm bảo ở khu vực khác bao gồm lao động thời vụ, lao động không có hợp đồng, hợp đồng miệng hoặc hợp đồng dưới 1 năm. Theo điều tra lao động việc làm 2009, con số này vào khoảng 14.251 nghìn lao động. Như vậy tổng số lao động phi kết cấu là khoảng 31,1 triệu chiếm tỷ lệ khoảng 90% tổng số lao động hiện đang làm việc ở nông thôn. Theo xu hướng giảm lao động khu vực phi chính thức, số lượng lao động phi kết cấu cũng giảm dần nhưng nó vẫn phản ánh mức độ ANVL ở khu vực nông thôn rất thấp.

Trong khu vực phi chính thức, lao động làm việc trong hộ kinh doanh cá thể hầu hết là không có hợp đồng lao động (67,8%) hoặc thỏa thuận miệng (31,1%). Tỷ lệ có hợp đồng lao động rất thấp, chưa tới 1%, trong đó hợp đồng không thời hạn là 0,1% và hợp đồng từ 1 – 3 năm là 0,2%. Các lao động ở khu vực này 61,5% không được trả thù lao. Số còn lại chủ yếu được trả thù lao theo ngày/giờ làm việc (25,2%) và theo sản phẩm (7,5%), số được hưởng lương cố định rất thấp (5,5%).

#### **1.3.2. Việc làm trong các doanh nghiệp nhỏ**

Số doanh nghiệp đang hoạt động tại khu vực nông thôn hiện chỉ chiếm 30% toàn bộ. Trong đó, doanh nghiệp vừa và nhỏ (dưới 300 lao động) chiếm 96,9%, các doanh nghiệp lớn (từ 300 lao động trở lên) chỉ chiếm 3,1%. Tương ứng, số doanh nghiệp khu vực thành thị chiếm 70% tổng số doanh nghiệp. Trong đó, số doanh nghiệp vừa và nhỏ chiếm 97,3%, các doanh nghiệp lớn chỉ chiếm 2,7%.

**Bảng 3: Số lao động NT theo quy mô cơ sở SXKD đang làm việc**

*Đơn vị: người*

|                   | <b>1-20 lao động</b> | <b>21 - 300 lao động</b> | <b>300 lao động trở lên</b> | <b>Không xác định</b> | <b>Tổng số</b>    |
|-------------------|----------------------|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|-------------------|
| <b>Tổng số</b>    | <b>30.693.811</b>    | <b>2.822.494</b>         | <b>1.124.916</b>            | <b>44.965</b>         | <b>34.686.186</b> |
| Hộ/cá nhân        | 1.413.737            | 439                      | 0                           | 3.177                 | 1.417.353         |
| Hộ KD cá thể      | 28.031.251           | 200.694                  | 0                           | 24.835                | 28.256.780        |
| Tập thể           | 93.434               | 58.146                   | 1.358                       | 0                     | 152.938           |
| Tư nhân           | 552.195              | 1.067.957                | 262.427                     | 9.270                 | 1.891.849         |
| Nhà nước          | 595.297              | 1.278.160                | 202.704                     | 253                   | 2.076.414         |
| Vốn ĐT nước ngoài | 4011                 | 217.098                  | 658.427                     | 0                     | 879.536           |

*Nguồn: Điều tra LDVL 2009*

Tại thời điểm 01/01/2009, tổng số doanh nghiệp đang hoạt động trong ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản là

7.266 doanh nghiệp (bao gồm cả các hợp tác xã), chiếm 4,2% tổng số doanh nghiệp. Tuy nhiên khu vực này chỉ chiếm

4,9% tổng số lao động, 1,2% vốn kinh doanh, 1,9% giá trị tài sản cố định, 0,8% doanh thu, 2,9% lợi nhuận và 0,9% đóng góp cho ngân sách nhà nước. Như vậy qui mô doanh nghiệp hoạt động trong ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản nước ta hiện nay là rất nhỏ bé, trong khi dân số nước ta phần lớn sống bằng nghề này.

Theo số liệu điều tra LĐVL 2009, lao động nông thôn chủ yếu trong các cơ sở sản xuất kinh doanh có quy mô dưới 20 lao động, chiếm tỷ lệ là 88,5% và chủ yếu ở nhóm hộ/cá nhân, cá thể là khu

vực việc làm không chính thức, ít được đảm bảo về ANVL.

*1.3.3. Việc làm không có HĐ/không có bảo hiểm trong khu vực chính thức*

Đối với lao động khu vực chính thức, các chỉ tiêu về việc làm có đảm bảo như cơ sở có đăng ký kinh doanh, có mã số thuế, có đăng ký đóng BHXH và có sổ kế toán đều rất cao. Trừ nhóm kinh tế tập thể, nhưng nhóm này chỉ chiếm một tỷ trọng lao động rất không đáng kể trong kinh tế khu vực chính thức (khoảng 4%).

**Bảng 4: Một số chỉ tiêu về đảm bảo việc làm của lao động khu vực CT**

|          | <i>Đơn vị: %</i>             |                              |                             |                      |
|----------|------------------------------|------------------------------|-----------------------------|----------------------|
|          | <b>Có đăng ký kinh doanh</b> | <b>Có đăng ký mã số thuế</b> | <b>Có đăng ký đóng BHXH</b> | <b>Có sổ kế toán</b> |
| Tập thể  | 72,76                        | 69,54                        | 38,45                       | 74,48                |
| Tư nhân  | 94,17                        | 93,98                        | 69,26                       | 90,59                |
| Nhà nước | 98,71                        | 98,78                        | 99,67                       | 99,87                |
| Vốn ĐTNN | 99,90                        | 99,90                        | 99,08                       | 99,90                |

*Nguồn: Điều tra LĐVL 2009*

Các lao động làm công ăn lương ở khu vực nông thôn mới chỉ có 45,9% được ký hợp đồng lao động, 42,1% được nhận lương cố định, 36,8% nhận lương theo ngày/giờ làm việc và 20,2% nhận lương theo sản phẩm. Xem xét thêm một số yếu tố khác phản ánh mức độ an ninh việc làm ở cấp doanh nghiệp từ kết quả điều tra lao động việc làm 2009, trong nhóm lao động làm công ăn lương, chỉ có 49,1% có ký sổ lương với 37% được hưởng lương ngày nghỉ và chỉ 35,9% được hưởng bảo hiểm xã hội.

*1.3.4. Thất nghiệp và thiếu việc làm*

Tỷ lệ thất nghiệp của lao động khu vực nông thôn khá thấp so với khu vực thành thị. Theo niên giám thống kê tóm

tắt 2009, tỷ lệ thất nghiệp khu vực thành thị là khoảng 4,6% (đã giảm so với các năm trước) và tỷ lệ thất nghiệp khu vực nông thôn là 2,25% và có sự chênh lệch rất đáng kể giữa các vùng. Trong khi đó, tỷ lệ thiếu việc làm ở khu vực nông thôn lại cao hơn ở thành thị (6,51% so với 3,33%).

Tỷ lệ thiếu việc làm ở khu vực phi chính thức cao hơn hẳn khu vực chính thức, 7,2% so với 2,8%. Về mặt số lượng, trên 2,1 triệu lao động ở khu vực phi chính thức thiếu việc làm so với gần 110.000 lao động ở khu vực chính thức cho thấy vấn đề thiếu việc làm ở lao động nông thôn chủ yếu cần giải quyết ở khu vực kinh tế phi chính thức.

**Bảng 5: Lao động thiếu việc làm trong khu vực nông nghiệp**

| STT      | Ngành   | Số lượng<br>(người) | Tỷ lệ<br>(%) |
|----------|---|---------------------|--------------|
|          | <b>Tổng số</b>  | <b>1.913.921</b>    | <b>8,49</b>  |
| <b>1</b> | <b>Nông nghiệp</b>                                      | <b>1.509.299</b>    | <b>7,78</b>  |
| 1.1      | Trồng cây hàng năm                                      | 1.089.245           | 7,87         |
| 1.2      | Trồng cây lâu năm                                       | 171.316             | 6,93         |
| 1.3      | Nhân và chăm sóc cây giống nông nghiệp                  | 3.827               | 11,86        |
| 1.4      | Chăn nuôi   | 197.177             | 7,66         |
| 1.5      | Trồng trọt, chăn nuôi hỗn hợp                           | 5.837               | 2,41         |
| 1.6      | Hoạt động dịch vụ nông nghiệp                           | 33.063              | 13,82        |
| 1.7      | Săn bắt, đánh bắt và hoạt động dịch vụ có liên quan     | 8.834               | 67,62        |
| <b>2</b> | <b>Lâm nghiệp</b>                                       | <b>62.611</b>       | <b>12,32</b> |
| 2.1      | Trồng rừng và chăm sóc rừng                             | 16.928              | 10,82        |
| 2.2      | Khai thác gỗ và lâm sản khác                            | 33.958              | 19,29        |
| 2.3      | Thu nhặt sản phẩm từ rừng không phải gỗ và lâm sản khác | 11.725              | 6,68         |
| <b>3</b> | <b>Thủy sản</b>   | <b>139.700</b>      | <b>13,24</b> |
| 3.1      | Khai thác thủy sản                                      | 91.850              | 16,94        |
| 3.2      | Nuôi trồng thủy sản                                     | 47.850              | 9,32         |

Nguồn: Điều tra lao động việc làm 2009

Theo ngành kinh tế, tỷ lệ thiếu việc làm cao nhất ở ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản (8,2%) với số lượng khoảng trên 1,7 triệu người, trong đó cao nhất ở

thủy sản, 13,24% so với 13,2% ở lâm nghiệp và 7,78% ở nông nghiệp. Trong khi ở các ngành phi nông nghiệp, tỷ lệ chỉ dao động ở mức từ 3,5% đến 4,2%.

**Bảng 6: Số giờ trung bình 1 tuần làm công việc chiếm nhiều thời gian nhất**

Đơn vị: giờ

| Năm  | Tổng số |             |                 | Lao động làm thuê, làm công |             |                 |
|------|---------|-------------|-----------------|-----------------------------|-------------|-----------------|
|      | Chung   | Nông nghiệp | Phi nông nghiệp | Chung                       | Nông nghiệp | Phi nông nghiệp |
| 2002 | 30,6    | 28,1        | 37,3            | 34,0                        | 26,6        | 37,6            |
| 2004 | 28,9    | 24,6        | 37,6            | 35,1                        | 26,8        | 37,7            |
| 2006 | 29,6    | 24,9        | 38,5            | 36,0                        | 27,4        | 38,4            |
| 2008 | 29,6    | 24,2        | 38,9            | 36,8                        | 28,0        | 38,8            |

Nguồn: Khảo sát mức sống hộ gia đình 2008

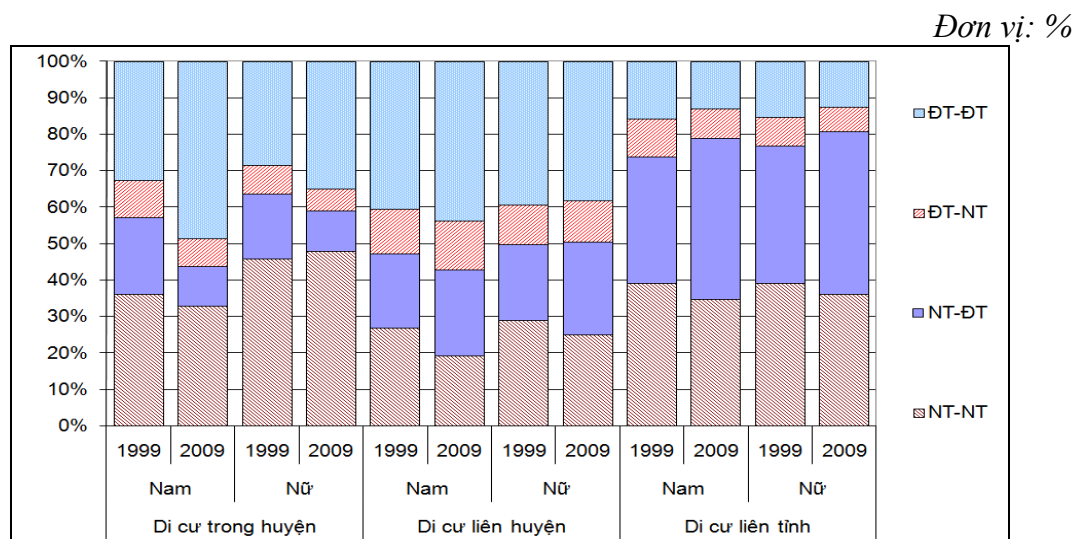
Xem xét thêm số giờ làm việc trong tuần của lao động nông thôn từ điều tra LĐVL chỉ 46,4 giờ (thấp hơn mức 48,7 giờ của thành thị) và có sự chênh lệch giữa nam và nữ (47,2 giờ và 45,5 giờ). Còn theo điều tra mức sống hộ gia đình, số giờ làm việc trung bình 1 tuần của lao động để làm công việc chiếm thời gian nhiều nhất đã tăng lên rõ rệt ở khu vực phi nông nghiệp và nhóm lao động làm thuê, làm công. Trong khi đó lại có xu hướng giảm ở khu vực nông nghiệp, là khu vực vốn có số giờ làm việc trung bình thấp hơn.

### 1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến vốn nhân lực và ANVL khu vực nông thôn

#### a. Di cư

Đánh giá tình hình di cư từ các cuộc Tổng điều tra dân số và nhà ở gần đây cho thấy nói chung tỷ lệ dân di cư tăng theo thời gian, chủ yếu là di dân liên tỉnh (khoảng 3,4 triệu người năm 2009 so với 1,7 triệu di cư liên huyện và 1,6 triệu di cư trong huyện). Chiếm ưu thế chính là nhóm di cư đến đô thị trong đó chủ yếu là di cư từ nông thôn ra đô thị.

**Hình 3. Dòng di cư nội địa**



Nguồn: Tổng điều tra dân số và nhà ở 1999, 2009

Dân di cư gồm những người trẻ tuổi, tập trung nhiều hơn trong nhóm 15 – 29 tuổi. Về mức sống, nhóm di cư từ nông thôn ra đô thị chủ yếu có mức sống khá giả (53%) và cận khá giả (29%) trong khi mức nghèo và cận nghèo không đáng kể (9%). Trong khi dòng di cư ngược lại từ đô thị về nông thôn tỷ lệ nghèo và cận nghèo chiếm đến 22% nhưng vẫn cao hơn mức sống của dân không di cư ở nông thôn. Như vậy một bộ phận dân cư có mức sống khá ở nông thôn đã di cư ra

khu vực đô thị để tìm kiếm những điều kiện và cơ hội tốt hơn.

Về trình độ CMKT, so với 10 năm trước, xu hướng lao động có trình độ di cư từ nông thôn ra đô thị tăng rõ rệt. Ngược lại, lao động di cư từ đô thị về nông thôn tỷ lệ qua đào tạo lại giảm đi. Lao động có trình độ CMKT có xu hướng đổ về khu vực đô thị để tìm kiếm việc làm và những cơ hội tốt hơn. Đây là một nguyên nhân làm tỷ lệ lao động qua



đào tạo ở nông thôn còn thấp và mức độ cải thiện chậm.

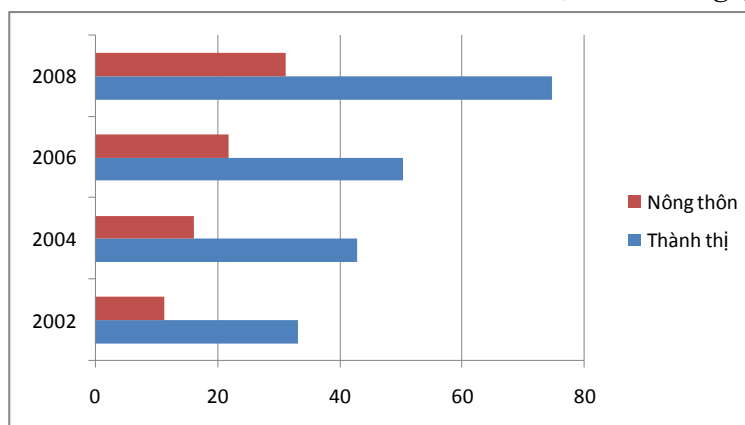
*b. Giáo dục đào tạo*

Theo đánh giá từ Tổng điều tra nông nghiệp và nông thôn 2006, hệ thống trường học các cấp tiếp tục được mở

rộng về số lượng và cơ bản xoá trường, lớp tạm. Thực hiện chủ trương xã hội hóa giáo dục của Nhà nước, hệ thống trường học các cấp ở nông thôn đã đạt được những kết quả đáng khích lệ về số lượng và cơ sở trường lớp.

**Hình 4: Chi tiêu cho giáo dục bình quân 1 nhân khẩu 1 tháng**

*Đơn vị: 1000 đồng (giá hiện hành)*



*Nguồn: Điều tra mức sống hộ gia đình 2008*

Theo điều tra mức sống hộ gia đình 2008, chi cho giáo dục của các hộ gia đình ở nông thôn cũng tăng lên đáng kể, so với năm 2002, đến 2008 đã tăng gấp gần 3 lần nhưng so với khu vực thành thị thì chưa bằng một nửa. Tỷ lệ chi cho giáo dục chiếm 5,7% trong cơ cấu chi tiêu cho đời sống 1 nhân khẩu 1 tháng. Bình quân các hộ gia đình khu vực nông thôn phải chi 1,354 triệu đồng cho một người đi học, tăng 51,5% so với 2006 nhưng cũng chỉ bằng khoảng 45% mức chi của hộ gia đình khu vực thành thị.

*c. Y tế và chăm sóc sức khỏe*

Hệ thống y tế nông thôn được quan tâm xây dựng phát triển đến cấp xã. Theo Tổng điều tra nông nghiệp và nông thôn, năm 2006, có 9013 xã có trạm y tế, chiếm 99,3% tổng số xã và tăng 128 xã so với năm 2001. Bình quân 1 trạm y tế xã có 0,63 bác sỹ và 1 vạn dân có 1 bác

sỹ (năm 2001 các con số tương ứng là 0,51 và 0,8).

Chi tiêu cho y tế và chăm sóc sức khỏe cũng đã tăng đáng kể. Bình quân một nhân khẩu trong hộ gia đình nông thôn chi cho y tế và chăm sóc sức khỏe trong một tháng là 38,1 nghìn đồng năm 2008 so với 13,1 nghìn đồng năm 2002 và cao hơn một chút so với mức 31,3 nghìn đồng chi tiêu cho giáo dục.

Nói chung hệ thống y tế và chăm sóc sức khỏe ở khu vực nông thôn tuy chưa thể so sánh với khu vực thành thị nhưng đã có những tiến bộ đáng kể, có vai trò quan trọng đảm bảo và phát triển vốn nhân lực ở khu vực nông thôn.

*d. Cơ sở hạ tầng và điều kiện sinh hoạt*

Từ kết quả Tổng điều tra nông nghiệp nông thôn cho thấy hệ thốn đường giao thông nông thôn được xây dựng và nâng cấp cả về số lượng và chất lượng. Mặc

dù đã có những tiến bộ đáng kể, nhưng ở một số địa phương, hệ thống giao thông nông thôn vẫn chưa thuận lợi cho phát triển sản xuất và sinh hoạt của nhân dân. Tỷ lệ xã chưa có đường ô tô đến được trụ sở UBND xã ở một số tỉnh vẫn còn cao, tỷ lệ xã có đường liên thôn được nhựa, bê tông hóa nhìn chung còn thấp.

Theo số liệu điều tra mức sống hộ gia đình 2008, tỷ lệ hộ nông thôn có sử dụng điện lưới thấp sáng đã tăng lên 96,8% năm 2008 so với 82,7% năm 2002. Tuy vậy một số thôn xã ở vùng sâu vùng xa vẫn phải sử dụng đèn dầu và các nguồn chiếu sáng khác.

Chương trình cung cấp nước sạch nông thôn đạt được những kết quả khả quan, với 36,5% số xã có công trình cấp nước sinh hoạt tập trung. Tuy nguồn nước sinh hoạt của hộ gia đình vẫn chủ yếu là nước giếng, nước mưa nhưng nhìn chung tỷ lệ sử dụng nguồn nước tự nhiên chưa qua xử lý đã giảm hẳn.

Vệ sinh môi trường nông thôn đang từng bước được quan tâm, đến nay đã có 12,2% số xã có xây hệ thống thoát nước thải chung, 5,6% số thôn có hệ thống thoát nước thải chung và 28,4% số xã có tổ chức/hoặc thuê thu gom rác thải.

e. Các điều kiện cơ sở hạ tầng nông thôn phát triển là một yếu tố tích cực không chỉ cho phát triển kinh tế mà còn thúc đẩy sự phát triển văn hóa xã hội nói chung và cải thiện chất lượng nguồn nhân lực nói riêng.

#### *f. Đất sản xuất nông nghiệp*

Do phần lớn lao động nông thôn hoạt động trong lĩnh vực nông nghiệp và chủ yếu là làm kinh tế hộ gia đình nên quỹ đất nông nghiệp đóng vai trò rất quan trọng. Theo tổng điều tra Nông nghiệp nông thôn 2006, so với 2001, đất nông

nghiệp có xu hướng tăng nhưng đất trồng lúa giảm (Đất nông nghiệp bao gồm đất sản xuất nông nghiệp, đất lâm nghiệp, đất thủy sản, đất làm muối và đất nông nghiệp khác). Diện tích đất nông nghiệp năm 2006 là 24.696 nghìn ha tăng 16,35% (3.471,15 nghìn ha) so với năm 2001, trong từng loại đất có mức độ biến động khác nhau:

Theo số liệu thống kê của Bộ NN&PTNT, bình quân mỗi năm có 73,3 nghìn ha đất nông nghiệp bị thu hồi. Việc thu hồi một diện tích lớn đất đai sản xuất nông nghiệp làm ảnh hưởng đến khoảng 2,5 triệu người. Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam và phía Bắc là nơi bị thu hồi đất nhiều nhất. Phần lớn diện tích đất bị thu hồi tập trung ở các khu vực có mật độ dân số cao, tốc độ phát triển kinh tế nhanh. Trong đó, đồng bằng sông Hồng là nơi có tỷ lệ bị thu hồi nhiều nhất (4,4%), tiếp đến là Đông Nam bộ (2,1%).

#### *g. Thiết bị sản xuất*

Trang thiết bị, máy móc phục vụ cho sản xuất đã được tăng cường. Một số máy móc chủ yếu bình quân 100 hộ nông nghiệp tăng nhiều so với năm 2001. Số máy kéo lớn (trên 12CV) 1,05 cái/100 hộ, gấp 2,1 lần, máy kéo nhỏ 2,4 cái/100 hộ, tăng 43% so với năm 2001; các loại máy móc khác cũng có xu hướng tương tự. Tuy nhiên, mức độ trang bị máy móc phục vụ cho sản xuất nông nghiệp còn thấp và còn rất chênh lệch giữa các vùng.

#### *h. Các yếu tố khác*

Các yếu tố khác ảnh hưởng đến phát triển vốn nhân lực và đảm bảo ANVL khu vực nông thôn nhất là trong sản xuất nông nghiệp có thể kể đến như kiến thức cho người lao động, vấn đề vốn cho phát triển sản xuất, giả cả/cung cầu, thị trường

tiêu thụ, khí hậu, các chính sách có liên quan,....

Theo điều tra mức sống hộ gia đình 2008, các nguyên nhân gây khó khăn cho sản xuất nông nghiệp ở các địa phương là do thiếu vốn/khó tiếp cận vốn. Nguyên nhân này đang có xu hướng giảm dần nhờ các chương trình tín dụng tích cực của nhà nước và các tổ chức, cá nhân.

Một nguyên nhân khác cũng đang có xu hướng giảm nhanh là thiếu kiến thức về kỹ thuật công nghệ mới. Trong khi đó, các có xu hướng tăng lên là tác động của giá/cung cầu và thị trường tiêu thụ cũng như vấn đề về sâu bệnh gây hại. Các vấn đề về chính sách cũng có tác động nhưng tùy theo từng năm, do các chính sách ban hành vào thời điểm đó.

**Bảng 7: Tỷ lệ xã gặp khó khăn trong sản xuất nông nghiệp theo nguyên nhân**

*Đơn vị: người*

| Nguyên nhân                                    | 2002 | 2004 | 2006 | 2008 |
|--|------|------|------|------|
| Thiếu vốn/ khó tiếp cận vốn                    | 59,2 | 59,3 | 56,4 | 55,1 |
| Thiếu giống mới/giống phù hợp                  | 35,4 | 32,9 | 31,9 | 33,8 |
| Thiếu kiến thức kỹ thuật và công nghệ mới      | 39,7 | 38,9 | 37,3 | 31,8 |
| Tác động của giá/cung cầu                      | 37,5 | 43,3 | 43,2 | 49,8 |
| Thị trường tiêu thụ không ổn định/khó tiếp cận | 38,6 | 40,7 | 40,7 | 38,2 |
| Hệ thống thủy lợi kém                          | 22,8 | 20,9 | 21,6 | 16,1 |
| Thiên tai                                      | 23,3 | 21,4 | 24,2 | 22,7 |
| Sâu bệnh/sinh vật gây hại                      | 22,9 | 16,2 | 22   | 27,6 |
| Khó tiếp cận các dịch vụ nông nghiệp           | 2,7  | 2,6  | 3    | 2,2  |
| Chính sách nông nghiệp còn nhiều bất cập       | 8,9  | 12,6 | 5,5  | 11,4 |
| Nguyên nhân khác                               | 3,1  | 2,1  | 1    | 1,6  |

*Nguồn: Điều tra mức sống hộ gia đình 2008*

Như vậy vấn đề ANVL ở khu vực nông thôn, nhất là việc làm trong khu vực nông nghiệp đã có những biến chuyển nhất định nhưng vẫn còn tương đối chậm và chịu tác động của nhiều yếu tố trong đó chủ yếu là vấn đề tư liệu sản xuất (đất đai, thiết bị phương tiện và nguồn vốn). Một số yếu tố đã được cải thiện như kiến thức kỹ thuật và công nghệ mới, hệ thống thủy lợi, ... Tuy vậy có thể thấy khó khăn hàng đầu với sản xuất nông nghiệp nông thôn vẫn là vấn đề về vốn.

Cùng với sự chuyển hướng sang nền kinh tế thị trường, các yếu tố thuộc về thị trường đang ngày càng trở nên bất ổn và

đe dọa chất lượng, kết quả lao động của việc làm nông nghiệp như giá cả, cung cầu và các kênh tiêu thụ hàng hóa nông sản, thực phẩm tác động không tích cực đến mức độ ANVL.

## **2. Kết luận**

Vốn nhân lực ở khu vực nông thôn còn thấp. Không chỉ vậy, tỷ lệ học sinh bỏ học ở khu vực này, đặc biệt là ở cấp trên tiểu học còn cao. Xét theo trình độ CMKT, trên 93,4% lao động nông nghiệp và 64,3% lao động phi nông nghiệp nông thôn chưa qua đào tạo. Thực trạng này là một thách thức lớn trong nỗ lực nâng cao vốn nhân lực ở nông thôn.

Trên 85% lao động ở khu vực nông thôn làm việc trong khu vực phi chính thức (chủ yếu làm trong kinh tế hộ gia đình nông nghiệp, tự làm và hộ kinh doanh cá thể), trong đó có 88% lao động không có CMKT, chủ yếu tham gia các công việc giản đơn trong nông, lâm, ngư nghiệp. Tuy còn chậm, nhưng tỷ trọng các nghề giản đơn của lao động nông thôn có xu hướng giảm dần cho thấy đang có sự cải thiện về chất lượng vốn nhân lực ở khu vực nông thôn. Một trong những nguyên nhân chủ yếu là sau khi được đào tạo có tay nghề, nhiều lao động tham gia làm việc ở đô thị, không về làm việc ở khu vực nông thôn.

Trình độ CMKT là nhân tố quyết định sự dịch chuyển việc làm của lao động nông thôn. Về vấn đề này, các hộ gia đình nghèo, cận nghèo đang gặp thách thức do con em họ thường có số năm đi học thấp hơn và tham gia sớm hơn vào thị trường lao động để kiếm thêm thu nhập trước mắt cho gia đình. Hậu quả là cơ hội để chuyển đổi việc làm từ ngành nghề có thu nhập thấp sang ngành nghề có thu nhập cao của các hộ gia đình nghèo và cận nghèo bị hạn chế, giãn cách thu nhập giữa nhóm hộ gia đình giàu và gia đình nghèo vì thế mà có xu hướng gia tăng, mức chênh lệch từ 6 lần năm 2002 đã tăng lên 6,9 lần năm 2008.

Tỷ lệ lao động trong nông nghiệp và thủy sản không có tay nghề còn cao và mức độ chuyển biến về chất lượng lao động ở những ngành này còn rất chậm mà thu nhập bình quân lại thấp cho thấy dấu hiệu của sự dịch chuyển của lao động từ nông nghiệp và thủy sản sang các ngành phi nông nghiệp. Ở mức độ nhất định có thể kết luận rằng vốn nhân lực là yếu tố quyết định sự dịch chuyển này.

Ở khu vực nông thôn, lao động nam có thu nhập cao hơn so với lao động nữ (khoảng 30%) và mức độ chênh lệch này được cải thiện ở các nhóm lao động có trình độ CMKT bậc cao cho thấy giải pháp nâng cao vốn nhân lực là tiền đề để thu hẹp giãn cách thu nhập giữa lao động nam và nữ ở khu vực nông thôn nước ta.

Những chỉ tiêu cho y tế, giáo dục của người dân nông thôn cũng như các cơ hội tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản khác đã được cải thiện đáng kể. Tuy vậy, mức chi tiêu bình quân cho giáo dục và y tế của một hộ gia đình nông thôn còn rất khiêm tốn khi cho với mức chi này của hộ gia đình ở đô thị cho dù mức chi này so với tổng chi tiêu hoặc thu nhập của hộ gia đình nông thôn là rất đáng kể. Đây là một thách thức khác trong việc gia tăng chất lượng vốn nhân lực ở khu vực nông thôn khi đặt tương quan với sự phát triển ở đô thị.

Thiếu việc làm vẫn là một bài toán cho lao động nông thôn, nhất là lao động trong khu vực nông nghiệp. Hiển nhiên là năng suất lao động trong khu vực nông nghiệp nói riêng và khu vực nông thôn nói chung còn thấp so với ở đô thị. Tuy vậy, số giờ làm việc bình quân/tuần của lao động nông thôn nhìn chung không được cải thiện, bình quân làm khoảng 30 giờ/tuần. trong khu vực nông nghiệp, con số này có xu hướng giảm, từ 28 giờ/tuần vào năm 2002 giảm xuống còn 24,2 giờ/tuần năm 2008. Điều này hàm ý rằng mức độ an ninh việc làm cho lao động ở khu vực nông thôn nhất là lao động trong nông nghiệp chưa được cải thiện.

Việc làm chưa an ninh, thu nhập từ việc làm không cao đã và đang là nguyên nhân chính buộc người dân nông thôn phải bươn chải kiếm sống bằng các công việc khác nhau dù năng suất lao động

không cao. Do vậy, tỷ lệ thất nghiệp của lao động nông thôn thấp hoàn toàn không phản ánh tính bền vững của việc làm ở khu vực nông thôn, nhất là đối với lao động ở khu vực kinh tế phi chính thức. Tình trạng kém an ninh về việc làm còn thể hiện ở 68% lao động làm công ở các hộ kinh doanh cá thể không có hợp đồng lao động bằng văn bản.

Tóm lại, sự nâng cao về vốn nhân lực ảnh hưởng tích cực đến chuyển dịch cơ cấu lao động. Theo đó với sự nâng cao về trình độ văn hóa và CMKT, các lao động khu vực nông thôn có cơ hội tìm kiếm hoặc tạo thêm những việc làm mới, đưa kinh tế nông thôn chuyển dịch theo hướng giảm tỷ trọng trong nông lâm thủy sản để tăng ở khu vực công nghiệp và dịch vụ, từ kinh tế thuần nông sang đa ngành nghề, giảm ở khu vực phi chính thức để tăng ở khu vực chính thức. Từ đó ANVL ở khu vực nông nghiệp nông thôn được đảm bảo hơn. Điều này tác động ngược trở lại là thu hút hay giữ chân nguồn nhân lực có chất lượng ở lại, giảm tình trạng lao động có trình độ cao di cư ra khu vực thành thị. Như vậy, vốn nhân lực khu vực nông thôn tiếp tục được cải thiện, tiếp tục thúc đẩy quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế và lao động theo hướng tích cực.

#### **Tài liệu tham khảo**

1. Adam Smith, *The wealth of the Nation*, 1776.
2. David S. Kraybill, Michael J. Yoder, and Kevin T. McNamara, *Employer size, human capital, and rural weages: Implications for southern rural development*, *Sothuern Journal of agriculture economics*, 1991.
3. Đặng Kim Sơn, *Nông nghiệp, nông dân, nông thôn Việt Nam*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, 2008.
4. Gary S. Becker, *Investment in human capital: A theory analysis*, *Journal of polictical economics*, 1962.
5. Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương Đảng lần thứ 7, Khóa X - Nghị quyết số 26 - NQ/T.U "Về nông nghiệp, nông dân, nông thôn".
6. Niên giám Thống kê 2009 của Tổng cục Thống kê.
7. OECD (2001), *The Well-being of Nations: The Role of Human and Social Capital*.
8. OECD (July 2007), *Lifelong Learning and Human Capital*.
9. Patricia Kahape Hammer, *Joining rural development theory and rural education practices*, Charleston, Virginia, 2001.
10. Tổng cục thống kê và Bộ Lao động thương binh và Xã hội, *Số liệu điều tra thực trạng lao động và việc làm hàng năm*.
11. Tổng cục thống kê, *Số liệu điều tra mức sống hộ gia đình 2008*.
12. Tổng cục thống kê, *Số liệu tổng điều tra dân số và Nhà ở 4/2009*.

# NHẬN THỨC VỀ VĂN HOÁ NGHỀ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

ThS. Nguyễn Thị Thu Hương  
Viện Khoa học Lao động Xã hội

Văn hoá nghề có một ý nghĩa hết sức quan trọng đối với sự phát triển của xã hội hiện nay. Từ ngàn xưa chúng ta đã nghe nói nhiều đến nghề, nghề nghiệp, văn hoá ... Khái niệm văn hoá nghề cũng tồn tại với sự phát triển của lịch sử loài người. Tuy nhiên, để hiểu rõ và nhận thức đúng về chúng không phải ở đâu và ở mỗi con người đều giống nhau. Đề tài “Văn hoá nghề trong tiến trình công nghiệp hoá và hiện đại hoá” đã tiến hành điều tra nhận thức về văn hoá nghề ở 6 Tỉnh, Thành phố đã chỉ cho chúng ta thấy rằng tại mỗi địa phương, mỗi doanh nghiệp người lao động đều có nhận thức khác nhau về văn hoá nghề.

**Sự hiểu về văn hoá nghề ở mức độ thấp.** Đây là điều đáng báo động đối với những nhà Quản lý và hoạch định chính sách, trình độ nhận thức và hiểu rõ về văn hoá nghề chỉ chiếm gần 23%, số lao động chưa hiểu rõ về văn hoá nghề chiếm gần 46%, số lao động chưa từng nghe nói đến văn hoá nghề ở mức độ khá cao gần 32%.

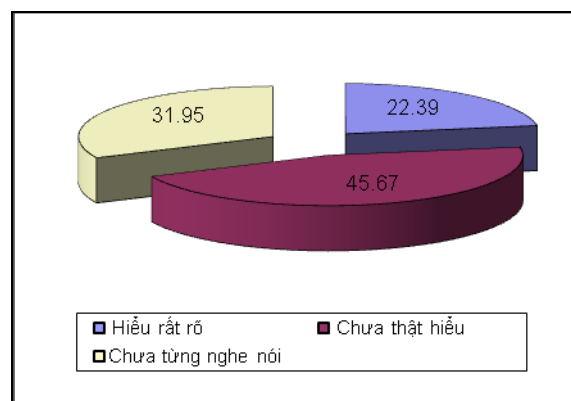
Theo khảo sát của nhóm nghiên cứu, tại Quảng Ngãi không có lao động nữ nào hiểu rõ về văn hoá nghề và tại Đà Nẵng tỷ lệ này cũng rất thấp chỉ chiếm 3,4%.

## Nhận thức về văn hoá nghề của người lao động

Một người lao động không thể làm tốt công việc của mình nếu người đó không là một người có văn hoá nghề.

Vấn đề đặt ra thế nào là một người có văn hoá nghề?

**Biểu đồ 1: Sự hiểu biết về văn hoá nghề**



Nói đến người có văn hoá nghề là người hội tụ được các tiêu chí sau đây:

*Có văn hoá nghề là người có trình độ chuyên môn cao*

Kết quả khảo sát tại 6 tỉnh thành phố cho thấy gần 72% người lao động cho rằng có văn hoá nghề là người có trình độ chuyên môn cao. Đối với những công nhân này sự tinh thông nghề nghiệp, sự sáng tạo của họ đã đem lại lợi ích lớn cho các doanh nghiệp. Tại Quảng Ngãi nhận thức về vấn đề này của lao động nam cao hơn lao động nữ gần gấp 3 lần.

*Người có hiểu biết và tuân thủ tốt pháp luật liên quan đến nghề nghiệp*

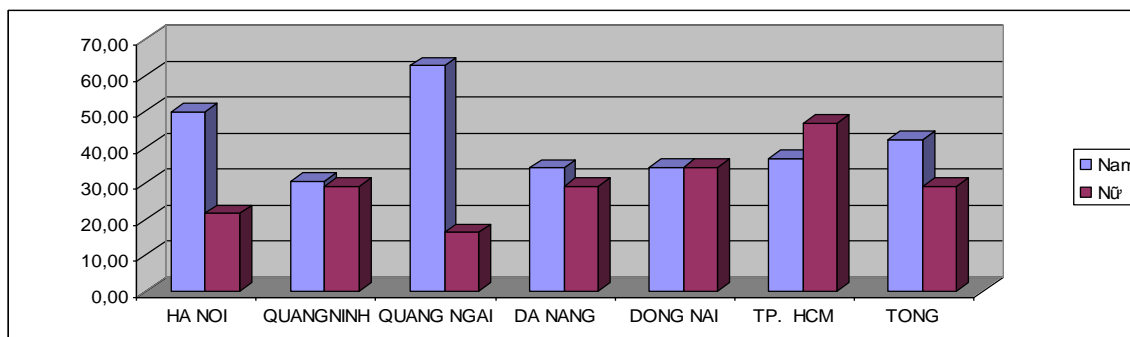
Ngoài chuyên môn cao người có văn hoá nghề phải là người có hiểu biết và tuân thủ tốt pháp luật liên quan đến nghề nghiệp; có tới gần 80% người lao động được phỏng vấn đồng ý với quan điểm

này. Tại TP Hồ Chí Minh có tới hơn 90 % người lao động cho rằng người có văn

hoá nghề phải là người biết tuân thủ pháp luật, hiểu và làm theo pháp luật.

**Biểu đồ 2: Nhận thức Văn hoá nghề là người có chuyên môn cao chia theo giới tính**

Đơn vị: %



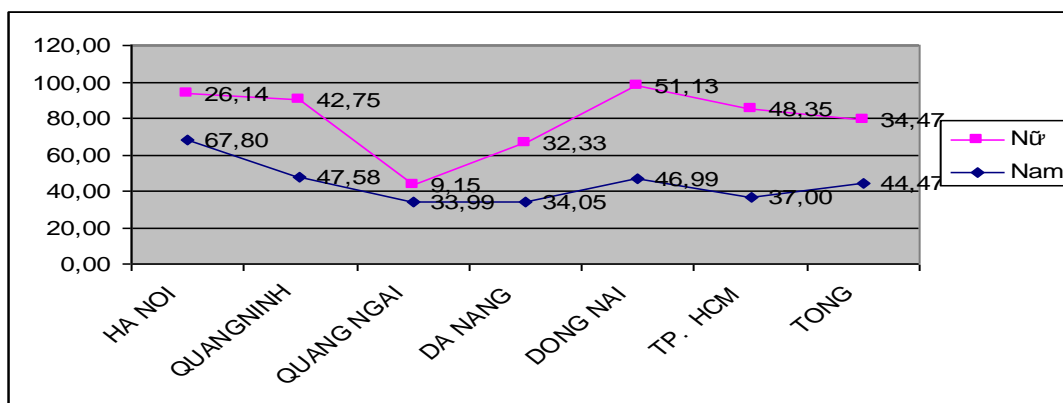
*Tôn trọng kỷ luật lao động*

Tôn trọng kỷ luật lao động là một trong những tiêu chí quan trọng để đánh giá sự hiểu biết văn hoá nghề của người lao động. Người có văn hoá nghề là người có trình độ hiểu biết và tự giác chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật góp phần bảo đảm trật tự và kỷ cương xã hội;

có ý thức và việc làm tôn trọng công bằng xã hội, thực hành dân chủ, bảo vệ tự do và quyền con người, bảo vệ môi trường sinh thái. Người lao động phải biết xử lý hài hoà quan hệ giữa quyền lợi với nghĩa vụ công dân và phải biết xử lý đúng đắn mối quan hệ ấy mỗi khi có mâu thuẫn xảy ra.

**Biểu đồ 3: Nhận thức văn hoá nghề là người biết tôn trọng kỷ luật lao động**

Đơn vị: %



Nhìn vào biểu đồ ta thấy lao động nữ coi trọng kỷ luật lao động hơn nam. Đồng Nai có nhiều công nhân ủng hộ quan điểm này; trong khi đó tại Quảng Ngãi tỷ lệ này rất thấp nhất chỉ chiếm khoảng 40%, trong đó chỉ có 9,15% lao động nữ.

**Có tới gần 76% cho rằng người có văn hoá nghề là người luôn sáng tạo để nâng cao năng suất, có trách nhiệm với sản phẩm làm ra.** Thành phố Hồ Chí Minh và Hà Nội có tới hơn 90% người lao động nhận thức được điều này. Đây

cũng là biểu hiện chất lượng nguồn nhân lực của hai thành phố lớn của nước ta cao hơn các tỉnh, thành phố khác.

**Biết giúp đỡ đồng nghiệp cũng là một tiêu chí xác định người lao động có văn hoá nghề.** Truyền thông tương thân, tương ái có từ ngàn xưa, con người trong cuộc sống cũng như trong lao động sản xuất đều biểu hiện nét đẹp văn hoá và văn hoá nghề thông qua sự cảm thông, giúp đỡ lẫn nhau. Chính sự sẻ chia này đã tạo sức mạnh nâng cao năng suất và hiệu quả lao động. Về quan điểm này có tới 88% đồng tình, chỉ có gần 5% cho rằng quan niệm này là sai.

Thực tế có thể thấy mặc dù nhận thức hiểu biết của người lao động còn thấp, song những hiểu biết cơ bản về văn hoá nghề trong đội ngũ lao động của nước ta đều tập trung vào 5 tiêu chí đã nêu ở trên. Vấn đề đặt ra cần phải làm thế nào để nâng cao nhận thức về văn hoá nghề cho người lao động. Để nâng cao nhận thức văn hoá nghề chúng ta cần hiểu rõ các vấn đề sau:

Thứ nhất, nâng cao nhận thức về văn hoá nghề là nâng cao nhận thức về sự hiểu được giá trị đạo đức, phẩm chất nghề nghiệp, tự hào nghề nghiệp, kỹ năng làm việc. Điều này thể hiện trước tiên ở lương tâm, trách nhiệm của người lao động đối với nghề nghiệp, ở tính trung thực, ở tình yêu nghề, tôn trọng thầy dạy và đồng nghiệp, có thái độ tôn vinh nghề, biết quý trọng tư liệu lao động và trân trọng sản phẩm do nghề tạo ra. Cũng có thể nói là vấn đề quan trọng số một xuyên suốt trong quá trình đào tạo và làm việc.

Thứ hai, nâng cao văn hoá nghề là nâng cao kiến thức nghề nghiệp. Kiến thức nghề được hiểu ở đây là sự thể hiện trình độ nhận thức và tiếp thu những kiến thức cơ bản cũng như trình độ công nghệ, cải tiến kỹ thuật nhằm tạo năng

suất lao động cao hơn, tạo ra sản phẩm có chất lượng, giá trị cao hơn.

Thứ ba, nâng cao kỹ năng nghề. Kỹ năng nghề và năng lực nghề nghiệp thể hiện sự tinh thông nghề nghiệp, tác phong nghề nghiệp và sáng tạo nghề nghiệp. Nó còn thể hiện ở khả năng phát triển nghề. Năng lực nghề nghiệp còn thể hiện ở trình độ tiếp thu công nghệ mới, cải tiến kỹ thuật nhằm tạo năng suất lao động cao hơn, tạo ra sản phẩm có chất lượng hơn

*Một số giải pháp cho việc nâng cao nhận thức văn hoá nghề*

Đất nước ta đang chuyển đổi, những chuẩn mực xã hội đang chuyển đổi, thang giá trị đạo đức cũng trong tình trạng biến đổi không ngừng. Tuy nhiên cái bất biến là phải giáo dục cho người lao động không ngừng nâng cao nhận thức về văn hoá nghề.

- Xây dựng các tiêu chuẩn văn hóa nghề quốc gia và đưa vào chương trình giáo dục, đào tạo cho học sinh sinh viên.

- Gắn việc nâng cao văn hóa nghề với xây dựng văn hóa doanh nghiệp, yếu tố vàng của thành công. Đưa các tiêu chí về văn hoá nghề lồng ghép vào các yêu cầu hoạt động của các doanh nghiệp để tạo môi trường đồng thuận.

- Nâng cao văn hóa nghề gắn với chiến lược phát triển NNL, Chiến lược xây dựng giai cấp CN và phát động thành cuộc vận động trong giai cấp công nhân.

- Đưa văn hóa nghề trở thành một học phần trong các chương trình giáo dục và đào tạo, dạy nghề

- Phát triển các thiết chế văn hóa nghề đa dạng phù hợp với từng loại hình doanh nghiệp./.



## NĂNG LỰC CẠNH TRANH VÀ NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÁC DOANH NGHIỆP VIỆT NAM

Trần Văn Hoan

*Phòng nghiên cứu Quan hệ Lao động - Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

**K**inh doanh trong môi trường toàn cầu hoá với các nhân tố chính như tự do hoá di chuyển hàng hoá, vốn, nhân lực và hội nhập thể chế kinh tế... đòi hỏi các doanh nghiệp phải không ngừng nâng cao năng lực cạnh tranh và nguồn nhân lực của mình. Bộ Thương mại và Công nghiệp Anh đưa ra khái niệm năng lực cạnh tranh đối với doanh nghiệp là “khả năng sản xuất đúng sản phẩm, xác định đúng giá cả và vào đúng thời điểm, đáp ứng nhu cầu khách hàng với hiệu suất và hiệu quả hơn các doanh nghiệp khác”. Một số tác giả (Porter, M.E., Bekley...) xác định “Năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp gắn với các yếu tố như tài sản cạnh tranh (chi phí yếu tố, nguồn nhân lực, hạ tầng kỹ thuật, công nghệ, thể chế, văn hoá doanh nghiệp...), quá trình cạnh tranh (quản lý chiến lược, kế hoạch, marketing, tác nghiệp, khả năng linh hoạt và thích ứng...), thực hiện cạnh tranh (năng suất, chất lượng, hiệu quả, chi phí, chỉ tiêu tài chính, chỉ tiêu quốc tế...). Ở nước ta, trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá, Nhà nước đặc biệt quan tâm hoàn thiện cơ chế, chính sách phù hợp với nền kinh tế thị trường nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh và nguồn nhân lực của các doanh nghiệp. Tuy nhiên, do trình độ của nền kinh tế còn hạn chế, nên hiện nay các doanh nghiệp Việt Nam đang đứng trước các thách thức lớn về năng lực cạnh tranh và phát triển nguồn nhân lực như:

- *Trang bị vốn của các doanh nghiệp:*  
Điều tra doanh nghiệp của Tổng cục Thống kê năm 2008 cho thấy, vốn bình

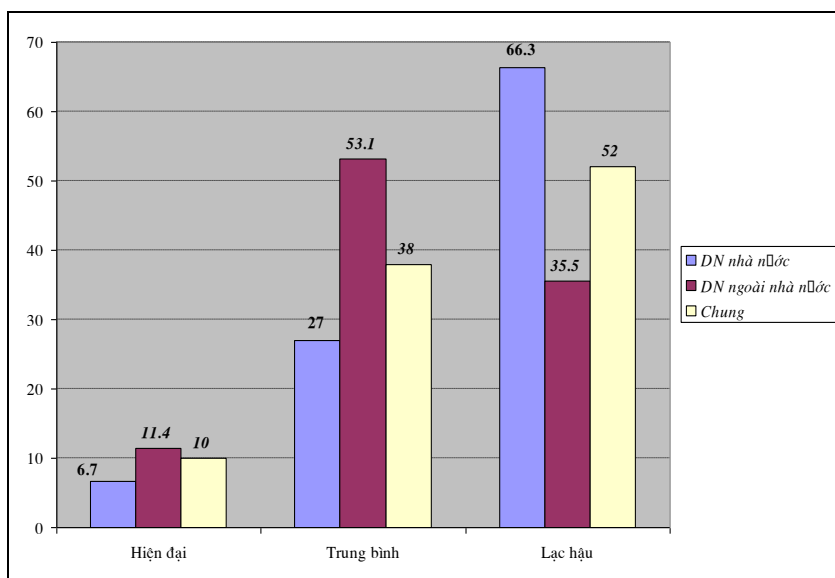
quân của một doanh nghiệp ở nước ta khoảng 26,69 tỷ đồng/doanh nghiệp, các doanh nghiệp nhà nước có vốn bình quân cao nhất với 560,1 tỷ đồng/doanh nghiệp, trong khi doanh nghiệp ngoài nhà nước (bao gồm cả doanh nghiệp vừa và nhỏ) có mức vốn 9,8 tỷ đồng/doanh nghiệp, công ty cổ phần (không có vốn nhà nước) là 24,4 tỷ đồng/doanh nghiệp... Mức vốn thấp của doanh nghiệp cản trở đến khả năng đổi mới công nghệ và nâng cao trình độ quản trị các yếu tố sản xuất, hạn chế mở rộng nghiên cứu phát triển sản phẩm mới và phát triển nguồn nhân lực chuyên môn kỹ thuật cao của doanh nghiệp. Mặt khác, trong môi trường toàn cầu hoá kinh tế, việc không ngừng nâng cao tỷ trọng hàng xuất khẩu cũng như mức độ chế tác của hàng xuất khẩu cũng phản ánh khả năng cạnh tranh kinh doanh và cạnh tranh nhân lực của doanh nghiệp. Theo số liệu của VCCI về năng lực xuất khẩu của các doanh nghiệp, hiện nay mới chỉ có khoảng 23,8% doanh nghiệp có hàng xuất khẩu, 13,7% doanh nghiệp có triển vọng xuất khẩu và 62,5% doanh nghiệp hoàn toàn chưa có khả năng tham gia xuất khẩu. Xét về cơ cấu xuất khẩu có tới 60% hàng xuất khẩu là nông sản, thủy sản và chỉ có 40% là hàng công nghiệp, chủ yếu vẫn là xuất khẩu nguyên liệu thô, hoặc mới qua sơ chế, sử dụng công nghệ có giá trị thấp. Điều đó cho thấy, mặc dù trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế, các doanh nghiệp đã quan tâm đến đa dạng hoá mẫu mã kiểu dáng sản phẩm, chú trọng xây dựng thương hiệu hàng hoá, dịch vụ, nâng cao

chất lượng nguồn nhân lực, nhưng chất lượng hàng hoá, dịch vụ của Việt Nam vẫn thấp, chưa thâm nhập hàng loạt được vào các thị trường có yêu cầu chất lượng cao. Đồng thời, do hàng hóa, dịch vụ xuất khẩu có hàm lượng khoa học, tri thức thấp nên chưa có tác động lớn đến mở rộng nhân lực chuyên môn kỹ thuật cao trong các doanh nghiệp, đặc biệt là nhân lực của các doanh nghiệp vừa và nhỏ.

- *Trình độ công nghệ của các doanh nghiệp*: Toàn cầu hoá có tác động tích cực đến nâng cao trình độ công nghệ của nền kinh tế Việt Nam, đặc biệt là từ khi Nhà nước ban hành chính sách đầu tư nước ngoài (1988) và thúc đẩy phát triển kinh tế tư nhân. Dòng đầu tư FDI vào các ngành công nghiệp chế biến, xây dựng, giao thông, điện tử, viễn thông... có tác động không ngừng nâng cao tốc độ hiện đại hoá các ngành này và thu hút số lượng khá lớn nhân lực chuyên môn kỹ thuật cao, kích thích phát triển thị trường lao động. Tuy nhiên, trong nền kinh tế

nói chung, đa số doanh nghiệp còn sử dụng đan xen các công nghệ lạc hậu, trung bình và tiên tiến. Hiện nay, đầu tư cho đổi mới công nghệ ở Việt Nam chỉ chiếm khoảng 0,5% GDP, trong khi các nước công nghiệp phát triển khoảng 2%. Theo xếp hạng của WEF (The World Economic Forum) khả năng tiếp thu công nghệ của các doanh nghiệp của Việt Nam đứng thứ 38/104 nước (Thái Lan 26/104 nước, Trung Quốc 34/104 nước), mức độ sử dụng bằng sáng chế công nghệ nước ngoài đứng thứ 89/104 nước (Trung Quốc 59/104 nước), chỉ tiêu doanh nghiệp về nghiên cứu triển khai đứng thứ 71/104 nước (Thái Lan 43/104 nước)... Việc ứng dụng công nghệ thông tin trong các doanh nghiệp Việt Nam chưa hiệu quả, các website của doanh nghiệp chưa đáp ứng được tham gia vào chuỗi kinh doanh toàn cầu. Đặc biệt, đối với doanh nghiệp ngoài nhà nước là doanh nghiệp vừa và nhỏ thì số có trình độ công nghệ hiện đại chiếm tỷ lệ rất thấp.

**Hình 1. Trình độ công nghệ của các doanh nghiệp**



Trình độ thiết bị công nghệ trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ ngoài nhà nước của Việt Nam chỉ bằng 3% mức trang bị

kỹ thuật trong các doanh nghiệp công nghiệp lớn. Tỷ lệ đổi mới công nghệ của các doanh nghiệp vừa và nhỏ rất thấp,

ngay ở TPHCM các doanh nghiệp có công nghệ cao so với các địa phương khác cũng chỉ đạt 10%/năm tính theo vốn đầu tư. Trong khi thực tế cho thấy, có nhiều ngành chu kỳ sống của công nghệ rất ngắn như: dệt may, điện tử, viễn thông, hoá thực phẩm... Do đặc điểm đó, trong nền kinh tế có một bộ phận lớn doanh nghiệp trình độ máy móc thiết bị, công nghệ ngày càng lạc hậu, ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng cạnh tranh và đổi mới chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp.

- *Quản trị doanh nghiệp trong nền kinh tế thị trường*: Nâng cao trình độ quản trị doanh nghiệp phù hợp với nền kinh tế thị trường đòi hỏi các doanh nghiệp phải hoàn thiện các cơ chế phối hợp hiệu quả các nguồn lực để tạo ra giá trị tăng thêm lớn nhất trong môi trường kinh doanh toàn cầu. Hiện nay các mảng lớn của quản trị doanh nghiệp là quản trị marketing, quản trị hoạt động (operation), quản trị tài chính (finance) và quản trị nhân lực

(human resource) còn có nhiều bất cập. Trong đó, đặc biệt là hạn chế của các doanh nghiệp về khả năng phân tích, đánh giá thực trạng tài chính, nguồn nhân lực, thị trường, hạch toán đầu vào, đầu ra và xây dựng các quyết định kinh doanh ngắn hạn, dài hạn. Đối với các doanh nghiệp vừa và nhỏ, trình độ, năng lực tiếp cận tiêu chuẩn quốc tế trong quản trị doanh nghiệp có hạn chế rất lớn, nhiều doanh nghiệp chưa có chiến lược nâng cao quản trị doanh nghiệp. Vấn đề đặt cho các doanh nghiệp hiện nay là cần nhanh chóng xây dựng và thực hiện quy chế quản trị chuẩn mực, chú trọng nâng cao năng lực quản trị, năng lực điều hành và xây dựng nguồn nhân lực tri thức. Trong đó, ngoài việc chú trọng phát triển nguồn nhân lực chuyên môn kỹ thuật trình độ cao, cần hình thành, mở rộng các hình thức thi tuyển chọn, thuê giám đốc điều hành. Bởi vì, hiện nay trình độ của giám đốc điều hành doanh nghiệp trong nền kinh tế còn có nhiều bất cập.

**Bảng 1. Trình độ giám đốc theo loại hình doanh nghiệp**

*Đơn vị: %*

|                   | Tiến sỹ | Thạc sỹ | Cử nhân, kỹ sư | Cao đẳng | Trung học chuyên nghiệp | Công nhân kỹ thuật | Chưa qua đào tạo |
|-------------------|---------|---------|----------------|----------|-------------------------|--------------------|------------------|
| Chung             | 0,53    | 1,153   | 36,16          | 2,96     | 15,82                   | 12,06              | 31,4             |
| DN nhà nước       | 2,14    | 2,8     | 85,4           | 1,23     | 5,22                    | 0,42               | 2,79             |
| DN ngoài nhà nước | 0,48    | 0,85    | 30,5           | 3,12     | 11,9                    | 9,77               | 43,38            |
| DN FDI            | 2,87    | 8,2     | 71,6           | 2,68     | 1,83                    | 1,27               | 11,55            |

*Nguồn: Điều tra thực trạng doanh nghiệp năm 2008, TCTK*

Đáng lưu ý là trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước, tỷ lệ giám đốc có trình độ đại học trở lên còn thấp (31,8%), tỷ lệ giám đốc chưa qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật rất cao (43,4%). Ngoài ra, trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ một bộ phận lớn giám đốc điều hành doanh nghiệp có hạn chế lớn về các mặt: kiến

thức quản trị doanh nghiệp hiện đại, phát triển kinh doanh theo mạng (network marketing), trình độ tin học và ngoại ngữ, khả năng làm việc với áp lực lớn về không gian và thời gian... ảnh hưởng lớn đến tính năng động, hiệu quả kinh doanh và cải cách, cơ cấu lại doanh nghiệp.

- *Nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp:* Trong các năm chuyển đổi nền kinh tế, nguồn nhân lực các doanh nghiệp không ngừng được đổi mới phù hợp với yêu cầu nâng cao trình độ công nghệ, quản lý, hội nhập quốc tế và phát triển các ngành công nghệ cao, ngành dịch vụ trình độ cao... Cường độ các dòng di chuyển lao động trên thị trường lao động ngày càng lớn và có mối quan hệ chặt chẽ với xu hướng tăng nhân lực chuyên môn kỹ thuật trong các doanh nghiệp và sự phát triển của thị trường lao

động nước ta. Mặc dù vậy, xét trên tổng thể, trong cơ cấu nguồn nhân lực của các doanh nghiệp, lao động có chuyên môn kỹ thuật vẫn chiếm tỷ lệ thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu nâng cao khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp. Trong đó, đặc biệt là ở doanh nghiệp các ngành công nghiệp chế biến, thương nghiệp, khách sạn, nhà hàng, du lịch, nông nghiệp... có tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo rất cao, có thể thấy một số tình hình trên qua biểu dưới đây.

**Biểu 2. Cơ cấu lao động của doanh nghiệp theo trình độ chuyên môn kỹ thuật**  
Đơn vị: %

| Ngành                      | Tiến sỹ | Thạc sỹ | Cử nhân, kỹ sư | Cao đẳng | Trung học chuyên nghiệp | Công nhân kỹ thuật | Chưa qua đào tạo |
|----------------------------|---------|---------|----------------|----------|-------------------------|--------------------|------------------|
| Công nghiệp khai thác mỏ   | 0,02    | 0,04    | 4,00           | 0,96     | 3,72                    | 27,47              | 63,79            |
| Công nghiệp chế biến       | 0,01    | 0,04    | 3,38           | 0,73     | 3,00                    | 16,30              | 76,15            |
| Điện, khí đốt và nước      | 0,02    | 0,12    | 15,48          | 2,13     | 12,70                   | 56,70              | 12,85            |
| Xây dựng                   | 0,07    | 0,09    | 10,73          | 1,15     | 7,10                    | 33,50              | 47,36            |
| Thương nghiệp, sửa chữa    | 0,03    | 0,07    | 5,37           | 1,07     | 5,50                    | 6,20               | 81,76            |
| Khách sạn và nhà hàng      | 0,00    | 0,02    | 2,40           | 0,60     | 3,10                    | 4,37               | 89,59            |
| Vận tải kho bãi, thông tin | 0,02    | 0,01    | 7,77           | 1,50     | 6,27                    | 32,50              | 51,80            |
| Tài chính, tín dụng        | 0,09    | 0,95    | 40,00          | 7,70     | 24,26                   | 12,64              | 14,36            |
| Khoa học và công nghệ      | 7,80    | 6,34    | 47,70          | 1,96     | 12,78                   | 18,90              | 4,52             |
| Kinh doanh tài sản, tư vấn | 0,35    | 0,84    | 28,68          | 2,90     | 10,36                   | 14,06              | 42,81            |
| Giáo dục và đào tạo        | 0,50    | 1,31    | 20,00          | 24,09    | 40,09                   | 3,69               | 10,32            |

*Nguồn: Điều tra thực trạng doanh nghiệp năm 2008, TCTK*

Nhìn chung, trong các doanh nghiệp, tỷ lệ lao động qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật còn thấp, thiếu nhân lực chuyên môn kỹ thuật trình độ cao. Ví dụ như từ thị trường cho thấy, hiện nay có khoảng 60% doanh nghiệp phần mềm thiếu nhân lực chuyên môn kỹ thuật trình độ cao, doanh nghiệp các ngành đóng tàu, dầu - mỏ, hàng không, điện năng, tài chính, ngân hàng, cơ khí, xây dựng, vật liệu mới, công nghệ sinh học, hành chính, y - dược, quản trị khách sạn và nhiều ngành

khác cũng đang thiếu nhân lực chuyên môn kỹ thuật trình độ cao. Ngoài ra, nguồn nhân lực doanh nghiệp cũng đang có những hạn chế về phương pháp, tác phong làm việc, kỷ luật công nghệ, kỷ luật lao động, kỹ năng làm việc theo nhóm, tính sáng tạo cá nhân và kinh nghiệm nghề nghiệp... do tác động từ của các yếu tố của nền kinh tế trình độ lạc hậu, sản xuất nông nghiệp thủ công. Do đó, năng suất lao động của một bộ phận lớn doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp vừa và nhỏ rất

thấp, các doanh nghiệp không những bị triệt tiêu lợi thế cạnh tranh về giá sức lao động rẻ của Việt Nam, mà thực tế nguồn nhân lực chất lượng thấp có thể trở thành vật cản của quá trình cải cách và phát triển doanh nghiệp.

Từ một số thách thức trên cho thấy, để nâng cao năng lực cạnh tranh kinh doanh và phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp trong thời gian tới cần tiếp tục tập trung vào một số giải pháp sau đây:

▪ *Ở cấp độ doanh nghiệp*

✓ Thực hiện hiệu quả việc xây dựng, điều chỉnh chiến lược, cơ cấu kinh doanh gắn với nhu cầu thị trường trong nước và quốc tế. Tăng cường xây dựng bản sắc, thương hiệu, chất lượng sản phẩm của doanh nghiệp trên cơ sở nghiên cứu thay thế bằng công nghệ hiện đại, tiên tiến thích hợp, nâng cao chất lượng nguyên liệu, hợp lý hóa các quá trình sản xuất; đẩy mạnh nghiên cứu thị trường, giá cả, phân phối, xúc tiến thương mại, con người và quan hệ công chúng... Phân đấu kinh doanh kết hợp hài hòa mục đích kinh tế và xã hội, góp phần nâng cao mức sống của nhân dân với phát triển doanh nghiệp và trách nhiệm xã hội.

✓ Phát triển nguồn nhân lực doanh nghiệp phải đáp ứng được yêu cầu đổi mới công nghệ, quy trình sản xuất kinh doanh, tham gia vào chuỗi kinh doanh toàn cầu với đa dạng các sản phẩm chất lượng cao, dịch vụ chất lượng quốc tế. Trong đó, cần thực hiện các chương trình đào tạo mới, đào tạo lại, đổi mới chất lượng nguồn nhân lực doanh nghiệp theo hướng trang bị những tri thức, kỹ năng mới về chuyên môn kỹ thuật, các kỹ năng nghiên cứu, khai thác, sử dụng các dạng tri thức hiện đại vào hoạt động của doanh

nh nghiệp, nâng cao trình độ tin học, ngoại ngữ, năng lực xử lý và tác nghiệp các tình huống kinh doanh... phù hợp với các chuẩn mực giáo dục, đào tạo của khu vực và quốc tế. Để phát triển nguồn nhân lực chuyên môn kỹ thuật trình độ cao, doanh nghiệp cần phải tăng cường đầu tư cho đào tạo, dạy nghề và đổi mới chính sách tuyển dụng, đãi ngộ, động viên, kích thích nguồn nhân lực. Chính sách tiền lương, tiền thưởng, thăng tiến phải linh hoạt và có tác dụng tích cực, trực tiếp động viên, kích thích người lao động sáng tạo, nâng cao năng suất lao động, phục vụ tận tâm cho mục tiêu phát triển thịnh vượng, bền vững và cống hiến xã hội của doanh nghiệp.

✓ Nâng cao trình độ thiết bị, công nghệ của doanh nghiệp có vai trò quan trọng trong cải biến năng suất lao động, hạ giá thành sản phẩm và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Đặc biệt, đối với các doanh nghiệp nhỏ nước ta hiện nay, trình độ công nghệ, thiết bị lạc hậu thì việc đổi mới, nâng cao trình độ công nghệ càng cấp thiết. Trong đó, doanh nghiệp cần lựa chọn công nghệ trình độ tiên tiến thích hợp, có khả năng nâng cao chất lượng, giảm giá thành sản phẩm và dịch vụ và tạo đột biến về năng suất lao động. Để tiếp cận thị trường công nghệ, doanh nghiệp cần phải cập nhật thông tin, liên kết, hợp tác chuyên gia và khuyến khích các hoạt động nghiên cứu, ứng dụng thành tựu khoa học, công nghệ mới vào sản xuất kinh doanh. Ngoài ra, doanh nghiệp cần có cơ chế hình thành quỹ phát triển công nghệ để tạo nguồn tài chính thường xuyên cho hoạt động khoa học và công nghệ trong doanh nghiệp.

✓ Mở rộng tham gia vào mạng sản xuất và chuỗi kinh doanh toàn cầu của doanh nghiệp thông qua thực hiện hiệu

quả marketing và liên kết kinh tế, nhằm tăng sức mạnh cạnh tranh và gia tăng cơ hội tồn tại và thành công của mỗi doanh nghiệp. Hiện nay, Việt Nam đã gia nhập WTO, hội nhập mạnh mẽ vào quá trình toàn cầu hóa, tạo điều kiện cho các doanh nghiệp thuận lợi tham gia vào quá trình hoạt động sản xuất, kinh doanh, thương mại và cung cấp dịch vụ trên phạm vi toàn cầu. Do đó, doanh nghiệp cần nâng cao khả năng nghiên cứu xác định đối tác, xây dựng hệ thống phát triển kinh doanh theo mạng (phân phối qua hệ thống thương mại điện tử), tuyển chọn nhân sự, nhạy bén nắm bắt cơ hội kinh doanh, mở rộng thị phần, nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh phạm vi toàn cầu. Trong đó, doanh nghiệp cần chú trọng đến thị trường và khách hàng tiềm năng, đối thủ cạnh tranh tiềm năng và các nhu cầu mới, các dòng sản phẩm lựa chọn cho công cuộc chinh phục thế giới, cách thức, tốc độ xâm nhập tối ưu vào các thị trường. Doanh nghiệp cần tạo lập mối quan hệ đối ngoại chặt chẽ, đối thoại cởi mở với từng nhóm khách hàng hoặc từng khách hàng riêng biệt để có thể đưa ra những dự đoán về thị trường trong tương lai và những ý tưởng, chiến lược doanh nghiệp có thể triển khai trên phạm vi toàn cầu.

✓ Tạo dựng sức cạnh tranh của doanh nghiệp thông qua xây dựng môi trường văn hóa tích cực, lành mạnh, dân chủ, hình thành văn hoá đối thoại; hoàn thiện cơ chế giải quyết tranh chấp lao động trên cơ sở thương lượng tập thể để phát huy hiệu quả năng lực của từng tập thể, cá nhân trong tổ chức. Văn hoá doanh nghiệp tập trung và toả sáng thể hiện qua năng lực, phẩm chất, trình độ tổ chức sản xuất kinh doanh tạo ra chất lượng sản phẩm và những thành tích, truyền thống giao tiếp, ứng xử thống nhất

của toàn đơn vị đối với nội bộ, đối với khách hàng trong mọi quá trình sản xuất kinh doanh. Việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp có thể tiến hành theo các bước là: 1). Xác định các yếu tố ảnh hưởng đến chiến lược kinh doanh của doanh nghiệp trong tương lai 2). Xác định giá trị cốt lõi, giá trị linh hồn làm cơ sở cho thành công của doanh nghiệp 3). Đánh giá văn hóa hiện tại, xác định các yếu tố văn hóa cần thay đổi 4). Đề ra các biện pháp thu hẹp khoảng cách giữa những giá trị hiện có và các giá trị doanh nghiệp mong muốn theo các tiêu chí như: phong cách làm việc, ra quyết định, giao tiếp, đối xử 5). Xác định vai trò của lãnh đạo trong việc dẫn dắt thay đổi văn hóa 6). Soạn thảo kế hoạch hành động xây dựng văn hóa doanh nghiệp, bao gồm mục tiêu, các hoạt động, thời gian, các thời điểm bắt đầu và kết thúc, các trách nhiệm cụ thể 7). Phổ biến nhu cầu thay đổi, kế hoạch hành động và động viên tinh thần, tạo động lực, môi trường cho viên chức thực hiện các thay đổi 8). Nhận biết các trở ngại, nguyên nhân từ chối thay đổi và xây dựng các chiến lược đối phó, khắc phục 9). Thể chế hóa, mô hình hóa và củng cố sự thay đổi văn hóa, trong đó, cần khuyến khích, động viên các hành vi theo mẫu hình lý tưởng, thiết kế hệ thống khen thưởng phù hợp với mô hình xây dựng văn hóa doanh nghiệp 10). Tiếp tục đánh giá văn hóa doanh nghiệp và thiết lập các chuẩn mực mới cần thiết, truyền bá các chuẩn mực mới của văn hóa doanh nghiệp cho nhân viên mới.

▪ *Ở cấp độ vĩ mô*

✓ Hoàn thiện chính sách phát triển doanh nghiệp theo hướng mô hình công ty mẹ - con, tập đoàn kinh tế lớn trong tất cả các thành phần kinh tế nhằm tạo điều kiện cho các doanh nghiệp có đủ sức

cạnh tranh trên cơ sở tôn trọng nguyên tắc tự nguyện, thực chất và hiệu quả.

✓ Triển khai hiệu quả Luật Cạnh tranh và từng bước hoàn thiện chính sách cạnh tranh phù hợp với thông lệ quốc tế và điều kiện của Việt Nam.

✓ Trong hoàn thiện chính sách tín dụng cần chú trọng hỗ trợ vốn với lãi suất ưu đãi cho những mặt hàng, công nghệ, quy trình sản xuất mới, có tính đột phá đối với nền kinh tế.

✓ Hoàn thiện chính sách thuế theo hướng đảm bảo kết cấu phân phối thu nhập trong các doanh nghiệp đạt công bằng, hiệu quả; hài hoà lợi ích xã hội, tiền lương cho người lao động và lợi nhuận của doanh nghiệp để đầu tư phát triển sản xuất kinh doanh.

✓ Phát triển thị trường thuê mua tài chính để tạo điều kiện cho các doanh nghiệp ít vốn, thiếu vốn hoặc không có tài sản thế chấp dễ dàng có được tài sản để tiến hành sản xuất kinh doanh.

✓ Trong đổi mới chính sách khoa học công nghệ cần có chính sách phát triển các công ty đầu tư mạo hiểm (công ty đầu tư vào các doanh nghiệp mang tính đột phá về công nghệ cao, mô hình kinh doanh sản phẩm tri thức cao...), khuyến khích hoạt động của hệ thống dịch vụ khoa học, công nghệ, nhằm tạo điều kiện cho các doanh nghiệp dễ dàng tiếp cận được với các công nghệ hiện đại.

✓ Hoàn thiện chính sách giáo dục, đào tạo nhằm vào phát triển nguồn nhân lực chuyên môn kỹ thuật trình độ cao với chất lượng cao, cơ cấu hợp lý về cấp trình độ và ngành nghề và nâng cao các phẩm chất mới của người lao động. Chính sách của Nhà nước cần tạo môi trường bình đẳng, minh bạch, cạnh tranh để phát triển hệ thống các cơ sở đào tạo tự thực, cơ sở

đào tạo từ vốn nước ngoài. Xây dựng, ban hành các cơ chế, chính sách phát triển hệ thống cung ứng nguồn nhân lực chuyên môn kỹ thuật trình độ cao cho các ngành công nghệ cao, ngành kinh tế tri thức theo chuẩn quốc tế. Tạo mở chính sách cho phát triển phân khúc thị trường lao động chuyên môn kỹ thuật cao thông qua cải tổ thống đào tạo, hệ thống môi giới và tư vấn việc làm, hệ thống chính sách tiền lương, tiền công, bảo hiểm và phúc lợi xã hội đối với người lao động...

✓ Hoàn thiện chính sách thúc đẩy phát triển ngành công nghệ thông tin theo kịp trình độ hiện đại của quốc tế, tạo điều kiện cho các doanh nghiệp khai thác hiệu quả các công cụ công nghệ thông tin vào nâng cao năng lực quản trị kinh doanh, lãnh đạo điều hành của doanh nghiệp, cải thiện khả năng cạnh tranh về sản phẩm, dịch vụ, thị phần, tạo ra các cơ hội kinh doanh mới cho doanh nghiệp. Đồng thời, sử dụng công nghệ thông tin trong xây dựng hệ thống thông tin đăng ký doanh nghiệp, đăng ký thuế, thông tin pháp lý kinh doanh, tạo môi trường công nghệ thông tin hiện đại cho phát triển marketing và kinh doanh theo mạng phạm vi toàn cầu.

#### **Tài liệu tham khảo:**

- Kết quả điều tra thực trạng doanh nghiệp 2005- 2009, TCTK;
- Kết quả điều tra doanh nghiệp vừa và nhỏ, Viện KHLĐ&XH, 2006-2010;
- Thống kê Lao động - Việc làm, TCTK, 2008;
- Chiến lược phát triển khoa học và công nghệ Việt Nam, ban hành kèm Quyết định số 272/2003/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ;
- Chiến lược phát triển nguồn nhân lực 2011-2020, Bộ KH và ĐT;
- Bàn về lợi thế cạnh tranh, [www.saga.vn](http://www.saga.vn).

## *GỚI THIỆU SÁCH MỚI*

**1. Niên giám Thống kê 2010.-** Tổng cục Thống kê, 2011.

**2. Báo cáo điều tra lao động và việc làm Việt Nam năm 2010.-** Tổng cục Thống kê, 2011. Báo cáo này trình bày những kết quả chủ yếu của cuộc điều tra lao động và việc làm do Tổng cục Thống kê tiến hành nhằm thu thập các thông tin cơ bản về thị trường lao động năm 2010. Báo cáo có 3 phần: Phần 1 mô tả những vấn đề kỹ thuật của cuộc điều tra; Phần 2 trình bày kết quả mẫu cùng những số liệu phân tích chủ yếu. Phần 3 bao gồm các biểu số liệu cơ bản nhất.

**3. Nền kinh tế trước ngã ba đường – Báo cáo thường niên kinh tế Việt Nam 2011.-** TS. Nguyễn Đức Thành.- NXB Đại học Quốc gia Hà nội, 2011.

Báo cáo này được hoàn thành trong bối cảnh nền kinh tế thế giới đang chứng kiến nhiều biến động kinh tế – xã hội – chính trị phức tạp. Cùng với những diễn biến đó, nền kinh tế Việt Nam đang phải đối mặt với nhiều thách thức phát triển mới sau một thập niên tăng trưởng dựa nhiều vào lượng. Việt Nam đang đứng trước một ngã ba đường với những quyết định quan trọng liên quan đến cơ hội và quyết tâm tiếp tục cải cách kinh tế - xã hội, thay đổi mô hình tăng trưởng, tái cấu trúc nền kinh tế... Báo cáo này là một nguồn tài liệu tham khảo hữu ích và đáng tin cậy cho giới nghiên cứu và hoạch định chính sách, các tổ chức kinh tế - xã hội đang tìm hiểu về thực trạng của nền kinh tế Việt Nam hiện nay.

**4. Đặc điểm nguồn nhân lực dân tộc thiểu số Việt Nam – Bằng chứng thu nhập từ cuộc điều tra hộ gia đình dân tộc thiểu số năm 2009 tại 11 tỉnh.-** PGS.TS. Nguyễn Đăng Thành.- NXB Lao động-xã hội, 2010.

Cuốn sách giới thiệu với bạn đọc đặc điểm nguồn nhân lực dân tộc thiểu số ở nước ta đồng thời cung cấp thông tin cơ bản cần thiết để hiểu rõ các vấn đề về nhân khẩu, lao động, đất đai, mức sống, sức khỏe, các chương

trình, chính sách cho người dân tộc thiểu số và vấn đề tiếp cận thông tin của họ.

**5. Di chuyển lao động quốc tế.-** Nguyễn Bình Giang.- NXB Khoa học xã hội, 2011.

Việt Nam đang từng bước hội nhập sâu vào nền kinh tế thế giới, vấn đề di chuyển lao động quốc tế ngày càng có ý nghĩa đối với phát triển kinh tế - xã hội nước ta. Để cung cấp một cái nhìn khái quát dưới góc độ kinh tế học về di chuyển lao động quốc tế thể hiện qua những vấn đề nổi bật và những tác động chủ yếu trong thập niên đầu tiên của thế kỷ XXI, dự báo xu hướng chính trong giai đoạn 2011 – 2020.

**6. Việt Nam đổi mới và phát triển.-** NXB Chính trị Quốc gia, 2010.

Cuốn sách ra đời nhân dịp kỷ niệm 65 năm ngày khai sinh ra nước Việt Nam dân chủ cộng hòa. Cuốn sách trình bày khái quát vị thế đất nước và con người Việt Nam từ thời các Vua Hùng đến thời đại Hồ Chí Minh. Từ việc phân tích sâu sắc các nguyên tắc của sự nghiệp đổi mới do Đảng ta khởi xướng và lãnh đạo, cuốn sách tập trung nêu bật thành tựu của đất nước trên tất cả các mặt, xác lập thể và lực mới để tiếp tục tiến lên, nhanh chóng khẳng định vị thế của Việt nam trên trường quốc tế.

**7. Hệ thống chỉ tiêu thống kê quốc gia – Danh mục và nội dung chỉ tiêu.-** Tổng cục Thống kê.- NXB Thống kê, 2011.

Hệ thống chỉ tiêu thống kê quốc gia là tập hợp những chỉ tiêu thống kê phản ánh tình hình kinh tế - xã hội chủ yếu của đất nước. Cuốn sách gồm 2 phần:

Phần I: Danh mục Hệ thống chỉ tiêu thống kê quốc gia (tiếng Việt – tiếng Anh) với 350 chỉ tiêu thuộc 21 lĩnh vực.

Phần II: Nội dung hệ thống chỉ tiêu thống kê quốc gia, đề cập tới mục đích ý nghĩa; khái niệm, nội dung, phương pháp tính; phân tổ chủ yếu và nguồn số liệu của từng chỉ tiêu thống kê.

**Thân hạnh giới thiệu cùng đọc giả**



