

Số: *133* /BC-LĐTĐBXH

Hà Nội, ngày *15* tháng *12* năm *2009*

BÁO CÁO
Thực trạng cung - cầu lao động và những giải pháp

Trong những năm qua, Việt Nam đã đạt được những thành tựu quan trọng về phát triển kinh tế - xã hội. Kinh tế tăng trưởng nhanh, giai đoạn 2000 – 2006, tổng sản phẩm trong nước (GDP) bình quân tăng 7,8%/năm và riêng năm 2007 đạt 8,47% (cao nhất trong vòng 20 năm qua); năm 2008, do bị ảnh hưởng của khủng hoảng và suy thoái kinh tế toàn cầu, GDP của Việt Nam tuy có giảm, nhưng vẫn đạt 6,2%. Cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng tích cực, tỉ trọng nông nghiệp trong GDP giảm, tỉ trọng công nghiệp và dịch vụ tăng (năm 2008, cơ cấu kinh tế tương ứng là: 22,10% - 39,73% - 38,17%).

Quan hệ thương mại quốc tế phát triển tốt, kim ngạch xuất khẩu năm 2007 tăng 22%, năm 2008 tăng 29,5%; mặt hàng xuất khẩu đa dạng hơn, chuyển dần từ xuất khẩu nguyên liệu thô sang xuất khẩu các mặt hàng chế tác (năm 2005: 50,4%, năm 2007: 52,4%); nguồn vốn đầu tư nước ngoài tăng nhanh, năm 2008 vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) đưa vào Việt Nam đạt mức kỷ lục (64 tỷ USD), đã góp phần quan trọng duy trì tốc độ tăng GDP cao của Việt Nam.

Việc thực hiện hiệu quả các chính sách thu hút đầu tư, khuyến khích sản xuất, kinh doanh trong nước đã thúc đẩy tăng nhanh số doanh nghiệp trong nước qua các năm (năm 2005: 112.950 doanh nghiệp, năm 2006: 131.318 doanh nghiệp, năm 2007: 155.771 doanh nghiệp, năm 2008: 201.106 doanh nghiệp). Cơ cấu doanh nghiệp thay đổi theo hướng giảm doanh nghiệp nhà nước (năm 2005: 3,62%, năm 2006: 2,82%, năm 2007: 2,2%, năm 2008: 1,7%).

Đặc biệt, sau 12 năm đàm phán, ngày 7/11/2006, tại phiên họp bất thường của Đại hội đồng Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO), Việt Nam đã được kết nạp và là thành viên thứ 150 của WTO từ ngày 11/01/2007. Đây là sự kiện có ý nghĩa đặc biệt, là kết quả của quá trình đổi mới, thực hiện chủ trương mở cửa, hội nhập kinh tế quốc tế của Việt Nam. Trở thành thành viên của WTO trong bối cảnh kinh tế toàn cầu liên tục biến động đòi hỏi Việt Nam phải tiếp tục quá trình đổi mới toàn diện, đẩy nhanh quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế và lao động theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập, nâng cao năng lực cạnh tranh của sản phẩm, của doanh nghiệp và toàn bộ nền kinh tế trên thị trường quốc tế; đồng thời, cần tập trung giải quyết những vấn đề xã hội vừa cơ bản lâu dài,

vừa bức xúc trước mắt, nhất là vấn đề lao động - việc làm trong kinh tế thị trường, quan hệ cung - cầu lao động trên thị trường lao động.

I. THỰC TRẠNG THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM

1. Cung lao động

1.1. Số lượng

- Lực lượng lao động cả nước năm 2008 có 48,34 triệu người (chiếm 70% dân số), trong đó trong độ tuổi lao động là 44,17 triệu người (chiếm 91,4%); lực lượng lao động Việt Nam có cơ cấu trẻ, nhóm tuổi 15-34 là 20,97 triệu người (chiếm 43,4%). Tốc độ tăng lực lượng lao động hàng năm giảm dần (năm 2005: 2,26%, năm 2007: 2%, năm 2008: 1,65%), mỗi năm lực lượng lao động được bổ sung khoảng 1 triệu người.

- Cả nước hiện có 47,25 triệu lao động có việc làm; tỷ lệ lao động làm việc trong các ngành nông - lâm - ngư nghiệp, công nghiệp - xây dựng và thương mại - dịch vụ lần lượt là 47,7%; 21,5% và 30,8%. Người lao động làm việc trong kinh tế gia đình không hưởng lương (người làm việc trong các nông trại, hoặc công việc sản xuất kinh doanh của gia đình mà không được trả lương) chiếm tỉ lệ cao nhất (42%), những người làm công ăn lương chiếm gần 23% tổng số người có việc làm.

1.2. Chất lượng lao động

- Chiều cao trung bình của nam thanh niên Việt Nam (từ 15-29 tuổi) là 163,3 cm, của nữ thanh niên là 153 cm (tăng 10 cm so với 10 năm trước). Tuổi thọ trung bình của người Việt Nam ngày càng cao (73 tuổi năm 2008).

- Trình độ học vấn: đến năm 2008, tỷ lệ lao động chưa biết chữ là 4%, chưa tốt nghiệp tiểu học là 12,01%, tốt nghiệp tiểu học là 28,34%, tốt nghiệp THCS là 32,08% và tốt nghiệp THPT là 23,56%,

- Trình độ chuyên môn kỹ thuật: năm 2008, tỷ lệ lao động qua đào tạo khoảng 37% và qua đào tạo nghề khoảng 26%.

- Năng suất lao động có xu hướng tăng trong những năm qua (năm 2000: 11,7 triệu đồng/người/năm, năm 2005: 19,7 triệu đồng/người/năm, năm 2008: 32,9 triệu đồng/người/năm).

2. Cầu lao động

- Hiện nay, cả nước có trên 4,145 triệu cơ sở kinh tế, hành chính, sự nghiệp, thu hút gần 17 triệu lao động vào làm việc, trong đó có gần 3,935 triệu cơ sở thuộc khu vực sản xuất kinh doanh, chiếm tỷ trọng 94,9%. Số doanh nghiệp hiện đăng ký kinh doanh có 300 nghìn (trong đó có trên 200 nghìn doanh nghiệp hiện đang hoạt động). So với năm 2002, số lượng cơ sở tăng nhanh ở tất cả các loại hình, ngành kinh tế, trong đó tăng nhiều nhất là ở các ngành, lĩnh vực như: kinh doanh bất động sản tăng 426,2%; sản xuất và phân phối điện, khí đốt, nước

06992673
LawSoft * Tel: +84-8-3845 6684 * www.ThuVienPhapLuat.com

nóng tăng 343%, thông tin truyền thông tăng 318,6%; hoạt động tài chính và ngân hàng, bảo hiểm tăng 248,9%. Hàng năm các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh thu hút thêm lao động vào làm việc từ 1,2 đến 1,5 triệu người.

- Cả nước có khoảng 219 khu công nghiệp được thành lập, phân bố trên 54 tỉnh/thành phố, trong đó có 118 khu công nghiệp đã đi vào hoạt động (chủ yếu ở các thành phố lớn), 101 khu công nghiệp đang xây dựng cơ bản. Các doanh nghiệp trong các khu công nghiệp thu hút trên 1 triệu lao động.

- Từ năm 2001 đến nay, bình quân hàng năm chúng ta đã đưa được khoảng trên 70.000 lao động đi làm việc có thời hạn theo hợp đồng ở nước ngoài. Từ năm 2003, bình quân mỗi năm đưa được khoảng gần 75.000 lao động, chiếm gần 5% tổng số lao động được giải quyết việc làm hàng năm. Cho đến nay, có khoảng gần 500 nghìn lao động Việt Nam làm việc ở trên 40 quốc gia và vùng lãnh thổ với hơn 30 nhóm ngành nghề khác nhau. Mỗi năm người lao động gửi về nước khoảng 1,7-2 tỉ đôla Mỹ.

- Tiền lương và thu nhập của người lao động có xu hướng tăng, khoảng 10% - 20%/năm, đời sống của người lao động được cải thiện. Theo số liệu điều tra doanh nghiệp hàng năm của Tổng cục Thống kê, năm 2006, thu nhập bình quân một lao động trong doanh nghiệp nhà nước là 2.633 nghìn đồng/tháng, doanh nghiệp dân doanh là 1.488 nghìn đồng/tháng, doanh nghiệp vốn đầu tư nước ngoài là 2.175 nghìn đồng/tháng; năm 2007 thu nhập bình quân tăng lên tương ứng ở các loại hình doanh nghiệp là 3.050 nghìn, 1.660 nghìn và 2.450 nghìn đồng/tháng; năm 2008 thu nhập bình quân tăng lên tương ứng ở các loại hình doanh nghiệp là 3.530 nghìn, 1.860 nghìn và 2.750 nghìn đồng/tháng.

II. ĐÁNH GIÁ KHÁI QUÁT VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM

1. Mặt được

Lực lượng lao động vẫn tăng hàng năm, nhưng tốc độ đã dần chậm lại, làm giảm sức ép về việc làm. Trình độ học vấn, chuyên môn kỹ thuật của người lao động đã được nâng lên qua các năm, tạo điều kiện cho sự chuyển dịch cơ cấu lao động, là chìa khóa để tiếp thu, thích ứng với khoa học, kỹ thuật và công nghệ tiên tiến, là yếu tố quan trọng nâng cao năng suất lao động. Sự phát triển mạnh của kinh tế - xã hội và mở cửa, hội nhập quốc tế cũng tạo điều kiện cho lao động Việt Nam tiếp cận khoa học, kỹ thuật, công nghệ mới và khoa học quản lý tiên tiến của thế giới, ứng dụng vào sản xuất, kinh doanh trong nước.

Tăng trưởng kinh tế cao đã tạo được nhiều việc làm và thu hút thêm từ 1,2 - 1,3 triệu lao động mỗi năm, góp phần chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Đặc biệt, các loại hình doanh nghiệp phát triển mạnh, nhất là doanh nghiệp nhỏ và vừa ngoài quốc doanh, doanh nghiệp FDI..., dần là kênh quan trọng tăng trưởng kinh tế (năm 1995 khu vực doanh nghiệp chiếm 45,3% tổng sản phẩm trong nước, năm 2001 tăng lên 53,2% và năm 2006

chiếm gần 60%, các khu vực khác chỉ chiếm 40%.) và tạo việc làm có chất lượng, thu nhập cao cho người lao động.

Doanh nghiệp phát triển đa dạng ở nhiều thành phần kinh tế, nhiều ngành nghề và ở tất cả các địa phương trong cả nước đã có tác động quyết định làm thay đổi cơ cấu lao động như: giảm nhanh tỷ trọng ngành nông nghiệp, tăng tỷ trọng ngành công nghiệp và dịch vụ. Cơ cấu lao động năm 2008: 47,72% nông-lâm-ngư nghiệp, 21,48% công nghiệp-xây dựng, 30,79% thương mại-dịch vụ (tỉ lệ tương ứng năm 2006: 54,7% - 18,3% - 27%).

2. Tồn tại

2.1. Về cung lao động:

- Lực lượng lao động phân bố không đồng đều, có nhiều bất hợp lý:

+ Lực lượng lao động tập trung phần lớn ở nông thôn (chiếm 73,5% lực lượng lao động cả nước), tập trung chủ yếu ở vùng Đồng bằng sông Hồng (22,29%), Đồng bằng sông Cửu Long (21,49%), thấp nhất là vùng Tây Bắc (3,18%). Có 7/8 vùng lãnh thổ có tỉ lệ lực lượng lao động ở nông thôn trên 70%, đặc biệt cao ở các vùng như Bắc Trung Bộ, Tây Bắc (trên 85%). Chỉ riêng vùng Đông Nam Bộ có cơ cấu lao động nông thôn dưới 50%.

+ Trong số lao động có việc làm ở Việt Nam thì có trên 70% việc làm không ổn định (tự làm, làm việc trong gia đình không hưởng lương, chủ yếu trong nông nghiệp) dễ bị tổn thương, dễ rơi vào nghèo đói. Lao động trong nông nghiệp vẫn chiếm tỷ lệ lớn nhất của Việt Nam (năm 2007, có 23,8 triệu người có việc làm trong ngành nông nghiệp, chiếm khoảng 52% tổng số người có việc làm) và có tới 84% trong tổng số việc làm ở khu vực nông thôn là những lao động tự làm hoặc làm việc cho gia đình không được trả lương.

+ Lao động làm việc trong các khu vực có sự chênh lệch lớn: khu vực nhà nước số lao động có khoảng 4 triệu người, khu vực có vốn đầu tư nước ngoài 1,67 triệu người nhưng khu vực kinh tế ngoài nhà nước có gần 40 triệu người (tỉ lệ khu vực nhà nước – kinh tế ngoài nhà nước – khu vực có vốn đầu tư nước ngoài: 9,1%-87,2%- 3,7%). Chiếm tỉ lệ lao động lớn nhất nhưng kinh tế ngoài nhà nước chỉ đóng góp vào 47% trong GDP và 35% giá trị sản lượng công nghiệp. Trong khi đó khu vực có vốn đầu tư nước ngoài sử dụng lao động ít nhưng lại đóng góp gần 19% cho GDP và gần 45% giá trị sản lượng công nghiệp.

- Chất lượng lao động còn thấp:

+ Lao động Việt Nam còn hạn chế về thể lực, sức bền, dẻo dai và chỉ ở mức trung bình. Trình độ học vấn của lực lượng lao động chênh lệch lớn giữa các vùng, giữa nông thôn và thành thị (năm 2007, tỷ lệ lao động chưa biết chữ và chưa tốt nghiệp tiểu học ở nông thôn gấp 2,45 lần thành thị trong khi tỷ lệ lao động tốt nghiệp THPT ở thành thị gấp 3,2 lần ở nông thôn).

+ Lực lượng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật vẫn còn chiếm tỉ lệ thấp, có đến 65,25% lao động không qua đào tạo, 78% thanh niên trong độ tuổi 20-24 khi tham gia thị trường lao động chưa được đào tạo nghề hoặc có được đào tạo thì vẫn bị hạn chế về kỹ năng nghề nghiệp (sinh viên tốt nghiệp đại học ra trường cũng chỉ có khoảng 30% - 40% là làm việc được ngay, 60% - 70% phải đào tạo bổ sung thêm kiến thức, kỹ năng...).

2.2. Về cầu lao động:

- Phân bố doanh nghiệp, cơ sở sản xuất không đều giữa các vùng, chủ yếu tập trung ở những khu đô thị lớn, mật độ dân số đông: Vùng Đông Nam Bộ chiếm tới 36,89% số doanh nghiệp, 40,48% lao động; vùng Đồng bằng sông Hồng chiếm 27,39% số doanh nghiệp, 36,01% lao động; Vùng Đồng bằng sông Cửu Long chiếm 11,67% số doanh nghiệp, 6,9% lao động; Các vùng còn lại chiếm 24,1% số doanh nghiệp, 16,61% lao động, trong đó vùng Tây Bắc, Tây Nguyên có số doanh nghiệp rất ít, chiếm từ 1-3%.

- Số doanh nghiệp có qui mô nhỏ là chủ yếu, phân tán và trình độ kỹ thuật công nghệ thấp: Bình quân số lao động của một doanh nghiệp năm 2004 là 63 người, đến năm 2006 còn 51 người, số doanh nghiệp dưới 10 lao động chiếm 51,3%; 44% doanh nghiệp có từ 10 đến 200 lao động, chỉ có 1,43% doanh nghiệp có từ 200 đến 300 lao động. Về năng lực vốn, có tới 42% doanh nghiệp có vốn dưới 1 tỷ đồng, và chỉ có 8,18% doanh nghiệp có vốn từ 5 tỷ đến 10 tỷ đồng.

- Nhiều ngành có khả năng tạo ra giá trị sản xuất cao nhưng tỉ lệ lao động lại ít như Ngành công nghiệp chế biến, chiếm khoảng 12% tổng số người có việc làm; Ngành thương nghiệp (bao gồm cả sửa chữa xe có động cơ), chiếm gần 11%; ngành xây dựng, chiếm khoảng 6% tổng số người có việc làm. Ngành nông, lâm nghiệp có năng suất lao động thấp, giá trị sản xuất hàng năm chỉ chiếm khoảng 22,1% GDP nhưng tỉ lệ lao động lại chiếm tới 48% lao động.

- Hiệu quả sử dụng vốn còn thấp, tỷ suất lợi nhuận của vốn mới đạt 4,94%, trong đó doanh nghiệp ngoài quốc doanh 2,01%, có nhiều ngành đạt dưới 2%, đó là tỷ suất quá thấp, không thể bảo đảm cho tích lũy tái sản xuất mở rộng của các doanh nghiệp. Năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp có tiến bộ, nhưng chưa vững chắc và chưa cao, nhất là cạnh tranh với các doanh nghiệp nước ngoài và sản phẩm từ nước ngoài.

2.3. Cân đối cung - cầu lao động

Nhìn tổng thể thị trường lao động Việt Nam vẫn là một thị trường dư thừa lao động và phát triển không đồng đều; đặc biệt quan hệ cung - cầu lao động giữa các vùng, khu vực, ngành nghề kinh tế đang diễn ra tình trạng mất cân đối nghiêm trọng. Trong khi dư thừa lao động không có kỹ năng và thiếu nhiều lao động kỹ thuật thì hiện nay nhiều doanh nghiệp đang gặp khó khăn trong việc tuyển dụng lao động, không chỉ là lao động qua đào tạo mà còn khó tuyển cả lao

động phổ thông. Hiện tượng này chủ yếu là đối với các doanh nghiệp trong các khu công nghiệp, khu chế xuất ở phía Nam.

Theo báo cáo của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội các tỉnh, thành phố, ở Đồng Nai hàng năm thiếu hụt khoảng 20.000 lao động, trong đó thiếu khoảng 5.000 lao động đã qua đào tạo và 15.000 lao động phổ thông; Thành phố Hồ Chí Minh từ đầu năm 2009 đến nay số lao động mất việc làm là 23.796 người, nhưng nhu cầu tuyển dụng lao động lên tới 61.527 người; tỉnh Bình Dương số lao động cần tuyển là 41.600 người; Cần Thơ cần tuyển 5.212 người; Vĩnh Long nhu cầu tuyển lao động 3.000 người; Bà Rịa - Vũng Tàu nhu cầu tuyển khoảng 5.000 người, Long An trong 6 tháng đầu năm 2009 có nhu cầu tuyển 6.460 người,...

Theo kết quả tổng hợp từ các trung tâm giới thiệu việc làm, sàn giao dịch của cả nước, năm 2009 có tới trên 100 ngàn chỗ việc làm còn trống cần tuyển lao động. Tuy nhiên, số người lao động đến đăng ký tuyển dụng chỉ bằng 17% so với nhu cầu của các nhà tuyển dụng và số lao động đáp ứng được yêu cầu và được tuyển dụng vào làm việc chỉ chiếm khoảng 6% nhu cầu của nhà tuyển dụng. Trong số vị trí tuyển thì có tới 80% là nhu cầu lao động phổ thông, chủ yếu là của các doanh nghiệp ngành may mặc, giày da, chế biến nông, lâm sản. Trung tâm giới thiệu việc làm các tỉnh mỗi năm chỉ có thể cung ứng 20% nhu cầu của các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất-kinh doanh trên địa bàn.

3. Nguyên nhân mất cân đối cung cầu lao động

3.1. Về cung lao động

- Phân bố dân cư và phân bố lao động không hợp lý: Tỷ lệ sinh cao ở các vùng sâu, vùng xa trong khi kinh tế-xã hội chưa phát triển đã tạo nên dư thừa lao động, gây sức ép lớn về công ăn việc làm ở những vùng nông thôn, lạc hậu. Trong khi đó, ở những khu đô thị lớn với nền kinh tế - xã hội phát triển, tập trung nhiều doanh nghiệp, cơ sở sản xuất-kinh doanh thì lại có tỷ lệ sinh thấp, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động ít gây nên sự thiếu hụt lao động.

- Chuyển dịch cơ cấu lao động chậm: Mặc dù trong những năm qua đã giảm được tỷ trọng lao động trong nông nghiệp và tăng tỷ trọng lao động trong công nghiệp và thương mại nhưng tốc độ chuyển dịch còn chậm, chưa tương xứng với sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế.

- Theo số liệu khảo sát thị trường lao động tại một số tỉnh thì trên 50% doanh nghiệp có gặp khó khăn trong tuyển dụng lao động mà nguyên nhân là do chất lượng lao động trên thị trường lao động không đáp ứng được yêu cầu các chỗ làm việc của doanh nghiệp:

+ Thể lực người lao động còn yếu. So với thế giới, tầm vóc và thể lực của người Việt Nam thuộc loại trung bình thấp, tỷ lệ thấp còi cao hơn nhiều nước trong khu vực và thế giới. Chiều cao của thanh niên 15 tuổi thấp hơn so với chuẩn quốc tế 8,34 cm đối với nam, 9,13 cm đối với nữ, thấp hơn thanh niên Nhật Bản

là 8 cm đối với nam, 4 cm đối với nữ, thấp hơn thanh niên các nước trong khu vực là Thái Lan, Singapore từ 2-6cm ảnh hưởng đến việc sử dụng, vận hành máy móc, hiện đại, hạn chế năng suất lao động, bắt buộc người lao động phải gắng sức nhiều và làm tăng nguy cơ mất an toàn lao động. Tuổi thọ trung bình của người Việt Nam đạt 73 tuổi năm 2008 nhưng tuổi trung bình khỏe chỉ đạt bình quân trên 60 tuổi (trung bình một con người Việt Nam có khoảng 12 năm ốm đau, bệnh tật). Theo đánh giá của các nhà sử dụng lao động nước ngoài, người lao động Việt Nam làm việc khéo léo, chăm chỉ nhưng không đáp ứng được yêu cầu công việc với cường độ lao động cao, sức dẻo dai cũng hạn chế. Đồng thời việc chứng nhận sức khỏe của người lao động không chính xác, có tới 15% sức khỏe yếu và khoảng 5% phải chú ý về sức khỏe như nhẹ cân, áp huyết cao,...được xác định khi doanh nghiệp tổ chức khám lại. *(Theo thông tin báo cáo của doanh nghiệp)*

So sánh giữa khả năng lao động của người lao động Việt Nam với các nước trong khu vực cho thấy năng suất lao động khá thấp (thấp hơn Trung Quốc 1,8 lần; Indonexia 1,5 lần – theo nguồn của Viện khoa học thống kê năm 2006).

+ Trình độ chuyên môn kỹ thuật còn thấp. Tỷ lệ lực lượng lao động qua đào tạo từ sơ cấp nghề trở lên mới đạt ở mức 26%, trong đó số lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật từ cao đẳng trở lên chỉ chiếm 6,74%. Nhiều tỉnh, thành phố lớn như Hà Nội mới đạt tỷ lệ lao động qua đào tạo khoảng trên 45% (trong đó qua đào tạo nghề chỉ 23%); lao động trong khu công nghiệp – khu chế xuất TP Hồ Chí Minh có trình độ từ trung học nghề đến đại học chỉ chiếm chưa tới 30%,...

Cơ cấu đào tạo không phù hợp. Theo kết quả Tổng điều tra cơ sở kinh tế hành chính, sự nghiệp năm 2007 cho thấy, số lao động làm việc trong các cơ sở tăng cả về quy mô và trình độ chuyên môn kỹ thuật, nhưng chủ yếu tăng lao động có trình độ đại học (người lao động có trình độ đại học chiếm tỷ trọng 11,7% và tăng 82,6%). Trong khi đó lao động được đào tạo nghề dài hạn lại giảm 15,7%. Điều này cho thấy đào tạo nghiêng theo “hàn lâm” gây ra nguy cơ thiếu hụt lực lượng lao động có tay nghề, kỹ năng thực hành sản xuất.

Ngành nghề đào tạo không đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động, đặc biệt sự thiếu hụt lao động phổ thông trong các lĩnh vực như cơ khí, hàn... Các trường đại học, cao đẳng chủ yếu mở và đưa vào giảng dạy những ngành nghề mà cần vốn đầu tư ít như kinh tế, luật,...; các ngành nghề cần phải đầu tư trang thiết bị lớn như kỹ thuật thì ngày càng bị thu hẹp (Số lao động có trình độ đại học là trên 30 ngàn người thì số có bằng đại học kinh tế chiếm tỷ lệ 33%, số có bằng đại học thuộc nhóm khoa học xã hội và nhân văn 21%, còn lại các chuyên ngành đào tạo khác chỉ chiếm 46%). Đặc biệt, có khoảng 20-25% sinh viên ngành Luật, Quản trị kinh doanh,...chấp nhận làm công việc chỉ yêu cầu trình độ trung cấp hoặc phổ thông như nhân viên tiếp thị, bán hàng, dịch vụ ăn uống,... Việc đa dạng hóa lĩnh vực đào tạo trong các trường cũng là nguyên nhân làm hạn chế chất lượng đào tạo.

Hiện nay, theo kết quả thống kê của một số tỉnh, thành phố cho thấy thiếu hụt lao động trong các nhóm ngành nghề: (1) nhóm ngành nghiên cứu thị trường, tiếp thị: chủ yếu ở các lĩnh vực công nghiệp, thương mại, dịch vụ yêu cầu trình độ chuyên môn từ sơ cấp đến đại học, (2) nhóm ngành kỹ thuật điện – công nghiệp chế biến: đòi hỏi người lao động lành nghề, có chuyên môn, kỹ thuật đáp ứng và tiếp thu tốt công nghệ sản xuất công nghiệp hiện đại; (3) nhóm ngành dịch vụ và phục vụ: đầu bếp, phục vụ ở khu vui chơi giải trí, tiêu thụ sản phẩm, sửa chữa và các dịch vụ cá nhân,...Đồng thời, thông qua các kênh giao dịch việc làm cũng phản ánh sự mất cân đối về trình độ đào tạo, ngành nghề đào tạo như: lao động có trình độ đại học đăng ký dự tuyển bằng 80-90% nhu cầu các doanh nghiệp, số đạt yêu cầu sơ tuyển bằng 43-45% nhu cầu các doanh nghiệp (những ngành như cơ khí, điện, xây dựng, giao thông, tự động hoá khả năng đáp ứng khoảng 25% nhu cầu); lao động có trình độ trung cấp, cao đẳng đăng ký dự tuyển bằng 140% nhu cầu nhưng số đạt yêu cầu sơ tuyển chỉ bằng 50% (2001-2007) và 34,3% (2008-2009) nhu cầu; lao động công nhân kỹ thuật đăng ký dự tuyển chỉ bằng 27% nhu cầu các doanh nghiệp, số đạt yêu cầu của các doanh nghiệp bằng 15% nhu cầu; lao động phổ thông đăng ký dự tuyển chỉ đạt 27% nhu cầu các doanh nghiệp, số qua sơ tuyển chỉ đạt 15% nhu cầu doanh nghiệp (*Số liệu tổng kết qua hoạt động giao dịch việc làm ở một số tỉnh*).

+ Tác phong, kỹ năng lao động còn bất cập. Đa số lao động của Việt Nam xuất phát từ nông nghiệp, do vậy chưa có sự chuyển đổi tác phong lao động nông nghiệp sang công nghiệp, chưa được trang bị kiến thức và kỹ năng làm việc theo nhóm, trách nhiệm trong công việc. Đồng thời, người lao động xuất thân từ nông thôn thường có tâm lý làng xã lớn, bị ràng buộc nhiều bởi lệ làng, phong tục tập quán nên ảnh hưởng không nhỏ đến kỷ luật, tác phong lao động. Điều này được thể hiện rõ nhất tại thời điểm sau Tết nguyên đán, hàng loạt người lao động không quay trở lại làm việc theo đúng quy định.

- Tâm lý người lao động: Do điều kiện xã hội phát triển, việc làm phong phú, có nhiều điều kiện tiếp cận và lựa chọn nên người lao động kén việc, tư tưởng tìm việc làm không đúng. Bên cạnh đó, không ít tâm lý người lao động “đứng núi này trông núi nọ” làm cho sự biến động lao động ở các công ty lớn. Do vậy dẫn đến hiện tượng các doanh nghiệp treo biển đăng tuyển lao động thường xuyên để phòng ngừa sự dịch chuyển lao động. Đồng thời, hiện nay những công việc ở khu vực phi chính thức như: làm ruộng, buôn bán nhỏ,...đang thu hút được rất nhiều lao động phổ thông. Người lao động rất dễ kiếm việc ở khu vực phi chính thức, vừa gần nhà, vừa có thu nhập tương đương với ở khu vực chính thức.

- Hiểu biết pháp luật lao động còn hạn chế: 9,5% công nhân lao động chưa biết về pháp luật lao động, chỉ có 6,3% biết rõ, còn lại là biết qua loa (kết quả khảo sát sơ bộ của Vụ Pháp chế, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội), do đó họ không hiểu rõ về quyền và trách nhiệm lao động, nên người lao động thường có tác phong, kỷ luật lao động tự do.

3.2. Về cầu lao động

- Tốc độ tăng GDP từ 6,5-8%/năm đã tạo việc làm cho từ 1,2 đến 1,4 triệu lao động. Tuy nhiên, tốc độ tăng GDP nhanh và không đều ở giữa các ngành nghề kinh tế và không có dự báo sớm nên việc chuẩn bị chuyên đổi và dịch chuyển lao động gặp nhiều khó khăn, gây ra tình trạng dư thừa lao động nông nghiệp, nhưng lại thiếu hụt lao động ở khu vực công nghiệp và dịch vụ.

- Doanh nghiệp, cơ sở sản xuất-kinh doanh phát triển nhanh trong những năm gần đây, nhưng chủ yếu là quy mô nhỏ và siêu nhỏ (dưới 10 lao động và dưới 1 tỷ đồng vốn), tập trung vào các doanh nghiệp ngoài quốc doanh và trong các ngành thương nghiệp, khách sạn, nhà hàng, kinh doanh tài sản và dịch vụ tư vấn, hoạt động giáo dục, y tế...nên ít quan tâm đầu tư phát triển nguồn nhân lực. Doanh nghiệp thuộc khu vực nhà nước, khu vực có vốn đầu tư nước ngoài và trong các ngành nông, lâm nghiệp, công nghiệp, xây dựng có quy mô lớn hơn, nhưng mức vốn sản xuất kinh doanh phổ biến từ 10 đến dưới 200 tỷ đồng một doanh nghiệp và trang bị tài sản cố định cho lao động cũng ở mức từ 150 đến dưới 300 triệu đồng một lao động. Vì vậy trình độ kỹ thuật công nghệ, tỉ lệ đầu tư kỹ thuật bình quân cho 1 lao động nhìn chung rất thấp dẫn đến nhiều yếu kém khác như sức cạnh tranh thấp, hiệu quả sản xuất kinh doanh không cao, việc làm thiếu tính ổn định và bền vững.

- Các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh hiện nay chưa chủ động tham gia vào đào tạo, dạy nghề, chưa đứng ở vai trò là người đặt hàng, đưa ra yêu cầu với các nhà đào tạo (theo kết quả khảo sát của Điều tra thực trạng sử dụng và nhu cầu lao động trong các doanh nghiệp ngành dầu khí, dệt may, bưu chính viễn thông năm 2008, mới chỉ có 2,3% số doanh nghiệp ký kết hợp đồng đào tạo). Do vậy, doanh nghiệp thường bị động trong việc sử dụng lao động đã qua đào tạo và chủ yếu sử dụng kết quả đào tạo nhân lực của Nhà nước.

- Đa số các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh, đặc biệt ở trong các khu công nghiệp, khu chế xuất, sử dụng số lượng lớn lao động trẻ tuổi từ 18 đến 35 tuổi và lao động nhập cư. Đây là một khó khăn dẫn đến mất cân đối cung-cầu, vì xã hội càng phát triển thì nhu cầu học tập càng nhiều, tuổi tham gia hoạt động kinh tế càng cao. Trong khi đó, tỉ lệ lao động từ độ tuổi trẻ bước vào lực lượng lao động ngày càng giảm, do vậy tạo ra sự thiếu hụt lao động trẻ, đặc biệt là lao động phổ thông. Lực lượng lao động trong khu công nghiệp, khu chế xuất ở thành phố Hồ Chí Minh có tuổi trung bình từ 18-25 tuổi, lao động ngoại tỉnh chiếm trên 60%.

- Áp dụng chính sách tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp cứng nhắc và chưa phản ánh đúng thực tế của thị trường lao động:

+ Tiền lương chưa đảm bảo hợp lý trong một số ngành và khu vực, đặc biệt với khu vực doanh nghiệp ngoài quốc doanh lương bình quân chỉ bằng 56,6% khu vực doanh nghiệp nhà nước, bằng 68,4% khu vực có vốn đầu tư nước ngoài. Bên

cạnh lương bình quân của một số ngành cao như: ngành dầu khí 12,18 triệu đồng/tháng, vận tải hàng không 13,16 triệu đồng, tài chính tín dụng 5,26 triệu đồng, hoạt động y tế 3,46 triệu đồng, khai thác than 3,71 triệu đồng, sản xuất điện 3,35 triệu đồng, sản xuất thiết bị văn phòng và máy tính 4,46 triệu đồng, bưu chính viễn thông 3,61 triệu đồng; thì lại có một số ngành lương bình quân quá thấp như: Nuôi trồng thủy sản 1,1 triệu đồng, lâm nghiệp 1,374 triệu đồng, dệt may 1,43 triệu đồng, da giày 1,38 triệu đồng, hoạt động tái chế 0,98 triệu đồng...

+ Tiền lương của doanh nghiệp trong các khu công nghiệp, khu chế xuất trả cho người lao động làm công việc giản đơn chủ yếu chỉ cao hơn mức lương tối thiểu mà Chính phủ quy định. Các doanh nghiệp có vốn đầu tư FDI căn cứ trên mức lương tối thiểu do nhà nước quy định chỉ trả lương cho công nhân cao hơn 7% (thông tin từ Sở LĐTBXH Hải Dương). Lao động sản xuất trực tiếp của ngành dệt may có tiền lương bình quân tháng là 1.083 nghìn đồng (năm 2006), 1.462 nghìn đồng (năm 2007) và 1.671 nghìn đồng (năm 2008). Trong khi đó, giá cả ở các thành phố, đô thị lớn liên tục tăng. So sánh với mức tăng chỉ số giá tiêu dùng trong 6 tháng đầu năm 2008 (18,44%) thì các mức tăng tiền lương của người lao động chưa đủ bù đắp mức tăng giá sinh hoạt và tiền lương, thu nhập thực tế của người lao động chỉ còn khoảng 95% so với năm 2007.

+ Theo khảo sát thực tế cho thấy tiền lương trong các doanh nghiệp hiện nay thấp hơn tiền lương ở khu vực lao động tự do. Nếu như tiền lương bậc 1 (hệ số lương 2,34) của người vừa tốt nghiệp đại học là 50.700 đồng/ngày, trong khi đó những lao động tự do, lao động nông nghiệp có thể kiếm được thu nhập từ 80.000 – 120.000đ/ngày để làm những công việc như cấy, gặt lúa, bắt ốc, hoặc bốc vác, giúp việc gia đình theo giờ công mà không bị ràng buộc và yêu cầu khắt khe về trình độ chuyên môn kỹ thuật. Vì vậy khi so sánh với giá cả và các chi phí của người lao động ngoại tỉnh như nhà trọ, sinh hoạt phí,...cho thấy với mức lương của người lao động ngoại tỉnh khó đảm bảo được duy trì cuộc sống ở đô thị. Đồng thời, khi so sánh thu nhập với người làm nông nghiệp về lợi ích thu lại thì thấy rằng làm việc nông nghiệp, sinh sống tại quê hương có lợi ích hơn khi làm ở các khu công nghiệp (năm 2006 trung bình thu nhập – chi tiêu ở thành thị là 1.058 - 738 ngàn đồng, nông thôn 506 - 359 ngàn đồng).

3.3. Về kết nối cung - cầu lao động

- Qua các nghiên cứu, khảo sát cho thấy tại Việt Nam giao dịch trên thị trường lao động chủ yếu vẫn là hình thức trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động (chiếm trên 80% số người tìm được việc làm), thông qua thông tin quảng cáo trên các phương tiện thông tin đại chúng, internet, giới thiệu của bạn bè, người thân chỉ chiếm 20%. Các dịch vụ tư vấn, hướng nghiệp, giới thiệu việc làm,...của các Trung tâm giới thiệu việc làm chưa đa dạng về hình thức, còn mang nặng tính bao cấp, chưa thu hút được người lao động, người sử dụng lao động.

- Hệ thống thông tin thị trường lao động đã được hình thành và phát triển, nhưng còn mới nên độ phủ chưa rộng, thông tin thị trường chưa đa dạng, chưa tạo niềm tin cho người cần sử dụng. Mạng lưới hệ thống Trung tâm giới thiệu việc làm, thông tin thị trường lao động còn mỏng nên việc cung cấp thông tin đến với người lao động rất khó khăn. Dư cung chủ yếu là ở các tỉnh còn chậm phát triển trong khi dư cầu lại tập trung ở một số thành phố lớn, thuộc các vùng kinh tế trọng điểm của cả nước như thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương, Long An, Hà Nội, Vĩnh Phúc, Đà Nẵng,...

- Tỷ lệ lao động mù chữ và tái mù chữ còn cao (4% năm 2008), trình độ ứng dụng khoa học công nghệ thông tin còn thấp (17,2% số lao động sử dụng được máy tính năm 2007) nên việc tiếp cận được các hình thức giao dịch việc làm thông qua báo chí, mạng internet,... còn rất hạn chế.

- Cung cấp thông tin về thị trường lao động cho các nhà đầu tư, nhà đào tạo, người lao động hiện đang là khâu yếu và thiếu, khiến cho các nhà đầu tư, nhà đào tạo lớn trong và ngoài nước rất khó khăn trong việc lựa chọn ra quyết định đầu tư, cũng như điều hành phát triển sản xuất.

3.4. Về quản lý Nhà nước

- Từ năm 1994 đến nay, việc quản lý lao động được thực hiện thông qua sổ lao động, sổ bảo hiểm xã hội theo quy định tại Bộ luật Lao động. Do vậy, chỉ quản lý được số lao động làm việc trong phạm vi các doanh nghiệp, tổ chức,... có tham gia ký kết hợp đồng lao động, chưa quản lý được lao động đang làm việc ở khu vực phi kết cấu. Đồng thời, số doanh nghiệp tham gia có đăng ký sổ lao động cũng chỉ chiếm tỉ lệ nhỏ (theo khảo sát tại thành phố Hồ Chí Minh năm 2007: trong khu vực nhà nước số lao động được cấp sổ chỉ chiếm tỉ lệ 5,76%, trong các cơ sở sản xuất kinh doanh cá thể và hộ gia đình chỉ chiếm 1,03%). Do vậy, việc quản lý lực lượng lao động ở các địa phương hầu như không thực hiện được. Vì không có thông tin đầy đủ, chính xác về nguồn nhân lực nên các ngành, các cấp không kịp điều tiết nguồn nhân lực giữa các ngành, giữa các vùng, các địa phương, gây mất cân đối cung - cầu lao động.

- Hệ thống tổ chức bộ máy quản lý nhà nước về lao động còn nhiều bất cập, vai trò điều tiết của Nhà nước đối với quan hệ cung - cầu lao động còn hạn chế; sự kiểm soát, giám sát thị trường lao động chưa chặt chẽ.

- Công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức trong nhân dân về chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước trong dạy nghề, học nghề, việc làm chưa ngang tầm với vị trí, vai trò của công tác dạy nghề và giải quyết việc làm.

- Chưa có hệ thống dự báo (cấp quốc gia và cấp địa phương) và thông tin thị trường lao động đã dẫn đến hướng dẫn, định hướng hoạt động thị trường lao động còn bị động, hiệu quả thấp; đào tạo chưa gắn với nhu cầu; người lao động và người thất nghiệp thiếu thông tin về việc làm; người sử dụng lao động thiếu thông tin về cung cầu trên thị trường lao động, ảnh hưởng đến đầu tư, phát triển sản

xuất; cơ quan quản lý nhà nước thiếu thông tin để phân tích, đánh giá và xây dựng chính sách thị trường lao động phù hợp với nhu cầu phát triển ngày càng cao của nền kinh tế.

- Quy hoạch, phát triển kinh tế – xã hội, đô thị chưa đồng bộ, chưa tính đến phát triển nguồn nhân lực của từng tỉnh, từng vùng. Công nghiệp hoá, hiện đại hoá kéo theo hiện tượng đô thị hoá khá tập trung, không đồng đều giữa các tỉnh, các vùng và phát triển không đồng bộ đã gây nên sự chênh lệch ở các địa phương. Nơi tập trung quá nhiều khu công nghiệp, khu chế xuất lại là nơi dân số ít, nguồn lao động không nhiều. Một số địa phương tập trung thu hút đầu tư để phát triển kinh tế, không tính toán đến cung cầu lao động cũng như hạ tầng cơ sở đáp ứng yêu cầu dịch chuyển lao động.

II. KIẾN NGHỊ VÀ GIẢI PHÁP

1. Giải pháp

Vấn đề việc làm và giải quyết việc làm cho người lao động là trách nhiệm của Đảng, các ngành, các địa phương, của xã hội và của bản thân người lao động. Để khắc phục thực trạng mất cân đối cung – cầu lao động nêu trên là một quá trình và cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các ngành, các cấp, tập trung vào thực hiện một số giải pháp chủ yếu sau:

1.1. Giải pháp về cung lao động

Trong kinh tế thị trường, phát triển cung lao động phải hướng vào đáp ứng cầu của thị trường lao động, của xã hội và nhu cầu việc làm, tăng thu nhập của người lao động. Giải pháp có tính chất chiến lược là phát triển mạnh nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo nghề nghiệp, nhất là hướng nghiệp, dạy nghề, chăm sóc sức khỏe..., cụ thể là:

- Nâng cao thể lực, cải cách nội giống đảm bảo đáp ứng yêu cầu của nền sản xuất công nghiệp hiện đại; Thực hiện các chính sách phát triển nhân lực vùng sâu, vùng xa, vùng đông đồng bào dân tộc thiểu số và các nhóm đối tượng yếu thế trong xã hội;

- Phát triển mạnh nguồn nhân lực có trình độ cao, đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu ngành nghề, cấp trình độ và có chất lượng để cung cấp cho các ngành, vùng kinh tế, đặc biệt là các ngành kinh tế mũi nhọn, vùng kinh tế trọng điểm, phục vụ có hiệu quả cho công nghiệp hoá, hiện đại hóa đất nước và hội nhập.

- Phát triển nguồn nhân lực thích ứng với thị trường, nhất là phổ cập nghề cho lao động nông thôn nhằm đẩy nhanh chuyển dịch cơ cấu kinh tế và lao động nông nghiệp theo hướng hiện đại và công nghiệp hóa nông thôn, tạo nhiều việc làm, tăng thu nhập, giảm nghèo vững chắc, đảm bảo an sinh xã hội.

- Tiếp tục giải phóng triệt để sức lao động nhằm phát huy cao nhất tiềm năng và nguồn vốn nhân lực cho tăng trưởng và phát triển kinh tế; tạo việc làm

theo hướng bền vững và có thu nhập cao; phát triển thị trường lao động đồng đều trên phạm vi cả nước để gắn kết cung – cầu lao động; xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; thực hiện công bằng trong quan hệ phân phối tiền lương và thu nhập, phụ thuộc vào kết quả lao động, năng suất lao động và hiệu quả kinh tế;

- Khuyến khích doanh nghiệp tham gia vào chương trình đào tạo, phát triển nguồn nhân lực với vai trò là người sử dụng cuối cùng. Kết hợp hài hòa giữa nhà đào tạo và người sử dụng lao động để hài hoà lợi ích các bên, tránh lãng phí. Tăng cường liên kết với các doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực với các hình thức đa dạng như đào tạo nhân lực theo địa chỉ, doanh nghiệp tham gia giảng dạy, tổ chức cho sinh viên thực tập tại doanh nghiệp... Xây dựng chính sách để các doanh nghiệp đóng góp vào sự nghiệp giáo dục đào tạo, đồng thời tăng cường đầu tư cho giáo dục đại học và học nghề về đội ngũ giảng viên, chương trình đào tạo, cơ sở vật chất để nâng cao chất lượng đào tạo.

1.2. Giải pháp về cầu lao động

- Phát triển cầu lao động là hướng quan trọng, quyết định nhất bảo đảm cân đối cung – cầu lao động, trong đó biện pháp cơ bản là phát triển doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp nhỏ và vừa ngoài quốc doanh, đẩy mạnh cổ phần hóa và nâng cao hiệu quả doanh nghiệp nhà nước, đa dạng hóa các loại hình sản xuất kinh doanh trong các thành phần kinh tế... Nhà nước cần tiếp tục tạo thuận lợi cho thu hút đầu tư trong nước và đầu tư nước ngoài; thúc đẩy quá trình đô thị hoá, tích tụ ruộng đất gắn với chuyển dịch cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động, đặc biệt là trong nông nghiệp, nông thôn, giảm dần tỷ trọng giá trị nông nghiệp trong GDP và lao động nông nghiệp. Việc lập quy hoạch phát triển các vùng lãnh thổ phải quan tâm đến phát triển các khu vực kinh tế trọng điểm, tập trung, các khu công nghiệp, khu chế xuất... nhưng trước mắt cần quan tâm đúng mức đến phát triển tiêu thụ công nghiệp, phát triển các ngành nghề truyền thống, nghề phụ... để sử dụng hợp lý lao động tại chỗ, lao động nông nhân, lao động phổ thông...

- Để điều tiết thị trường lao động, cải thiện sự mất cân đối cung - cầu lao động hiện nay cần phải tiếp tục cải cách chính sách tiền lương, tiền công theo định hướng thị trường, thực hiện chính sách tiền lương gắn với năng suất lao động và thống nhất, không phân biệt đối xử giữa các loại hình doanh nghiệp, thực hiện cơ chế thương lượng, thỏa thuận về tiền lương trong các loại hình doanh nghiệp theo đúng nguyên tắc của thị trường... Đồng thời cần nghiên cứu chính sách hỗ trợ tiền lương cho đối tượng yếu thế với sự tham gia tích cực của doanh nghiệp, nhất là khi chỉ số giá sinh hoạt tăng cao.

1.3. Giải pháp kết nối cung – cầu lao động

- Cùng cố nâng cao chất lượng, tính chuyên nghiệp của các tổ chức hoạt động dịch vụ việc làm theo quy định của pháp luật (về bộ máy, hoạt động tác nghiệp, cơ sở vật chất,...). Rà soát, quy hoạch hệ thống trung tâm giới thiệu việc

làm đáp ứng yêu cầu của xã hội, tạo niềm tin cho người lao động, người sử dụng lao động khi sử dụng các mạng lưới giao dịch việc làm;

- Phát triển mạng lưới giao dịch việc làm xuống thôn, bản. Có thể áp dụng theo 4 cấp hành chính (Trung ương; tỉnh, thành phố; huyện: xã phường) cung cấp dịch vụ việc làm tới tận hộ gia đình thông qua các cán bộ ở phường, xã,...

- Hoàn thiện hệ thống thông tin thị trường lao động, dự báo xu hướng việc làm, nhu cầu của người sử dụng lao động, chi phí đào tạo, tỷ lệ hoàn trả của đào tạo,... Đồng thời cung cấp đầy đủ các thông tin về dự báo kinh tế, triển vọng đầu tư, các dự án phát triển, trên cơ sở đó các doanh nghiệp sẽ dự báo dự kiến phát triển kinh tế, nhu cầu nguồn nhân lực và chủ động xây dựng các kế hoạch nhân lực của mình. Đặc biệt cần đầu tư công tác thống kê, phân tích dữ liệu thông tin thị trường lao động ở các tỉnh, thành phố và thiết lập hệ thống thông tin giữa các tỉnh nhằm cung cấp, điều phối lao động.

- Đưa các chương trình, ví dụ như “Chương trình thị trường lao động” tới gần với người dân, giúp đỡ để người lao động có được những thông tin, kỹ năng cần thiết về nghề nghiệp và những hiểu biết cần thiết khi tìm việc làm. Kết hợp với doanh nghiệp tổ chức tuyển và đào tạo cấp tốc những kiến thức cơ bản cho người lao động nông thôn để cung cấp kịp thời cho các doanh nghiệp cần tuyển lao động.

1.4. Giải pháp về hệ thống chính sách, pháp luật

- Sửa đổi, bổ sung pháp luật lao động theo nguyên tắc bình đẳng, không phân biệt đối xử trong quan hệ lao động (tuyển dụng, tiền lương, bảo hiểm xã hội và các điều kiện làm việc khác), đào tạo và đào tạo lại, di chuyển lao động... để đảm bảo cho lao động được di chuyển một cách linh hoạt, giảm bớt sự phân mảnh của thị trường lao động theo ngành nghề, lãnh thổ, trình độ.

- Xây dựng chiến lược dài hạn về phát triển nguồn nhân lực; xây dựng hệ thống quản lý, thông tin về lao động - việc làm khoa học; xây dựng đề án cung cấp nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của xã hội...

2. Kiến nghị

Đề khắc phục thực trạng mất cân đối cung - cầu trên, đề nghị Chính phủ tập trung chỉ đạo một số vấn đề sau:

- Hoàn chỉnh các quy định của pháp luật để quy định các doanh nghiệp, nhất là các tập đoàn, tổng công ty lớn khi đầu tư các dự án lớn phải báo cáo về công nghệ, quy mô, thời điểm đầu tư, đi vào sản xuất và dự kiến về nhu cầu nhân lực, kế hoạch chuẩn bị nguồn nhân lực với địa phương trước khi đầu tư. Đồng thời có trách nhiệm trong đào tạo chuẩn bị nguồn nhân lực.

Cùng với việc mở rộng, thu hút các nhà đầu tư trong và ngoài nước, Nhà nước cần có chính sách để giảm dần quy mô doanh nghiệp siêu nhỏ (dưới 5 tỷ

đồng vốn và dưới 10 lao động) để nâng cao tính chuyên nghiệp, hiện đại, tăng dần mức đầu tư trang thiết bị, kiến thức cho mỗi người lao động ở doanh nghiệp.

- Tăng cường đầu tư để xây dựng hệ thống thông tin quốc gia về thị trường lao động, tạo sự thông suốt thông tin từ Trung ương đến địa phương, giữa các vùng và các địa phương. Yêu cầu Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố tập trung chỉ đạo thực hiện tốt Thông tư số 25/2009/TT-BLĐTBXH ngày 14/7/2009 về thu thập và xử lý thông tin cung, cầu lao động, phục vụ công tác quản lý lao động - việc làm, kịp thời cung cấp thông tin phục vụ nghiên cứu, phân tích, dự báo và xây dựng chính sách về thị trường lao động phù hợp thực tế.


- Tổ chức tuyên truyền, phổ biến các quy định của pháp luật lao động, khuyến khích các địa phương, doanh nghiệp có chính sách thu hút, sử dụng lao động phù hợp (ví dụ: nhà ở cho công nhân khu công nghiệp, khu chế xuất; hỗ trợ lao động ngoại tỉnh hoà nhập môi trường sống mới....) để người lao động yên tâm gắn bó làm việc trong tỉnh và doanh nghiệp.

- Đẩy mạnh công tác đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu xã hội, gắn đào tạo nghề với việc làm. Đặc biệt, đẩy nhanh việc xã hội hóa công tác dạy nghề, tạo điều kiện khuyến khích doanh nghiệp tuyển dụng và đào tạo nghề cho người lao động./.

Nơi nhận:

- Thủ tướng Chính phủ (để b/c);
- Phó TTg Nguyễn Sinh Hùng (để b/c);
- Các Bộ: Kế hoạch Đầu tư, Tài chính, Công Thương, Nông nghiệp & Phát triển nông thôn, Giáo dục – Đào tạo;
- VPCP, VPTW Đảng, VPQH;
- UBTWMTTQ Việt Nam;
- Bộ trưởng (để b/c);
- Lưu VT, Cục Việc làm.

**KT. BỘ TRƯỞNG
THỦ TRƯỞNG**



(Handwritten signature)

Nguyễn Thanh Hòa

09592073