



VCCI



DIỄN ĐÀN VIỆC LÀM VIỆT NAM

VIET NAM EMPLOYMENT FORUM



Việc làm bền vững,
Tăng trưởng và Hội nhập
Decent Work, Growth and Integration

việc làm
bền vững

16,17&18 tháng 12, 2007
16,17&18 December 2007
Sheraton Hotel
Hà Nội, Việt Nam

Tăng trưởng và Hội nhập



BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH
VÀ XÃ HỘI



VĂN PHÒNG TỔ CHỨC LAO ĐỘNG
QUỐC TẾ TẠI VIỆT NAM

DIỄN ĐÀN VIỆC LÀM VIỆT NAM

Việc làm Bền vững trong bối cảnh Tăng trưởng và Hội nhập
16 - 18 tháng 12 năm 2007

BÁO CÁO KẾT QUẢ

Hà Nội, tháng 2 năm 2008

DIỄN ĐÀN VIỆC LÀM VIỆT NAM

Việc làm Bền vững trong bối cảnh Tăng trưởng và Hội nhập

16 - 18 tháng 12 năm 2007

BÁO CÁO KẾT QUẢ

Ts. Đào Quang Vinh

Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội

Hà Nội, tháng 2 năm 2008

I. Mở đầu

1- Diễn đàn Việc làm Việt Nam lần thứ nhất được tổ chức tại Hà Nội từ ngày 16 đến 18 tháng 12 năm 2007. Chủ đề chính của Diễn đàn là việc làm bền vững, tăng trưởng và hội nhập. Diễn đàn được tổ chức cũng là một hoạt động thiết thực hưởng ứng thập kỷ việc làm bền vững khu vực châu Á tại Việt Nam. Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) cùng với Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội (MOLISA), phối hợp với các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động tổ chức sự kiện này.

2- Diễn đàn đã tập hợp gần 200 đại biểu, bao gồm các quan chức cao cấp của Chính phủ, các nhà hoạch định chính sách, đại diện của các tổ chức của người sử dụng lao động và của người lao động, các tổ chức quốc tế, các chuyên gia ILO đến từ văn phòng Trung ương, văn phòng khu vực và văn phòng Việt Nam, các trường đại học, viện nghiên cứu và các doanh nghiệp. Diễn đàn được tổ chức nhằm tạo cơ hội để các đại biểu chia sẻ kinh nghiệm, trình bày quan điểm và đề xuất những giải pháp phát triển việc làm và việc làm bền vững ở Việt Nam trong giai đoạn đến 2010, cũng như phương hướng đến 2015 khi Việt Nam hội nhập sâu rộng hơn vào nền kinh tế thế giới.

3- Mục tiêu của Diễn đàn là kêu gọi sự quan tâm và khẳng định tầm quan trọng của tạo việc làm và việc làm bền vững như là mục tiêu trọng tâm của các chiến lược và chính sách phát triển kinh tế và xã hội của Việt Nam. Diễn đàn cũng là cơ hội để nhìn nhận những thách thức mà Việt Nam đang đối mặt trong lĩnh vực lao động trong bối cảnh hội nhập sâu hơn vào thị trường toàn cầu và khu vực, cũng như tiếp tục hướng tới mục tiêu đạt vị thế là nước có thu nhập trung bình vào năm 2010 (Bà Sachiko Yamamoto, Giám đốc ILO khu vực châu Á- Thái Bình Dương)

4- Phó Thủ tướng Phạm Gia Khiêm trong bài phát biểu khai mạc Diễn đàn, sau khi đi qua những thành tựu to lớn về tăng trưởng kinh tế và giải quyết việc làm thời gian qua, đã chỉ ra rằng hiện tại Việt Nam đang phải đối mặt với nhiều thách thức lớn về “đảm bảo việc làm bền vững cho lao động trẻ, tỷ lệ lao động trong nông nghiệp còn trên 50% với phần đông chưa qua đào tạo, chất lượng việc làm chưa cao, giá trị ngày công thấp, nguy cơ mất việc làm và thiếu việc làm còn lớn, khoảng cách giàu nghèo gia tăng”. Phó Thủ tướng khẳng định giải quyết việc làm bền vững và thực hiện tốt chính sách bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động là nhân tố quyết định để sử dụng có hiệu quả nguồn lao động dồi dào, phát huy tối đa nội lực, tận dụng cơ hội, tạo ra thế và lực mới, để đất nước vượt qua mọi thách thức, tiếp tục phát triển nhanh và bền vững.

5- Trong bài phát biểu của mình, Bộ trưởng Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội Nguyễn Thị Kim ngân đã nêu lại quan điểm cơ bản trong Chiến lược phát triển kinh tế – xã hội Việt Nam giai đoạn 2001 – 2010 coi “giải quyết việc làm là yếu tố quyết định để phát huy nhân tố con người, ổn định và phát triển kinh tế, lành mạnh hóa xã hội, đáp ứng nguyện vọng chính đáng và yêu cầu bức xúc của nhân dân”. Theo hướng này hệ thống luật pháp và các chính sách về lao động, việc làm và an sinh xã hội từng bước được hoàn thiện. Bộ Luật Lao động được bổ sung sửa đổi nhiều lần, một số luật mới như luật Dạy nghề, luật Bảo hiểm xã hội, luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được ban hành. Các chính sách về lao động - việc làm được kịp thời ban hành, bổ sung và sửa đổi phù hợp với cơ chế thị trường và hội nhập, đảm bảo quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động. Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách hỗ trợ các nhóm lao động yếu thế và thực hiện Chương trình Mục tiêu Quốc gia về Việc làm. Kết quả đạt được là t¹o nhiOu viÖc lụm,

giảm tử hất nghiệp ã thịnh thp, t'ng tử hất sđng thđ gian lao ãng ã n'ng th'«, gãp ph'cn t'ng thu nh'p v' c'li thi'õn ãi s'ng nh'cn d'cn.

6- Những thành tựu ðạt ðược có sự ðóng góp quan trọng của ILO. ILO ðã hỗ trợ các ðối tác xã hội Việt Nam thông qua tư vấn chính sách, nâng cao năng lực và hợp tác kỹ thuật ðể mở ra nhiều cơ hội cho lao ðộng nam và lao ðộng nữ tiếp cận ðược việc làm tốt hơn cũng như tham gia vào quá trình ra quyết ðịnh có ảnh hưởng ðến cuộc sống của họ. Vấn ðề việc làm là trọng tâm của Khuôn khổ hợp tác quốc gia xúc tiến Việc làm bền vững ðược ILO và các ðối tác xã hội Việt Nam triển khai từ tháng 7 năm 2006. Ông John Hendra, ðiều phối viên Thường trú của Liên Hợp quốc tại Việt Nam cũng cho rằng Việt Nam ðã lồng ghép rất nhiều nội dung của chương trình nghị sự việc làm toàn cầu và chương trình nghị sự việc làm bền vững vào các chương trình và chiến lược kể từ sau khi thực hiện ðường lối ðổi mới và cam kết các tổ chức Liên Hợp quốc tại Việt Nam hỗ trợ việc làm bền vững như là một hợp phần trong Kế hoạch Một Liên Hợp quốc tại Việt Nam. Ông khẳng ðịnh Liên Hợp quốc sẽ tiếp tục hợp tác ðể ðảm bảo mọi người dân Việt Nam ðều có cơ hội có ðược việc làm bền vững.

7- Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả ðã ðạt ðược, ðối với Việt Nam, lao ðộng - việc làm vẫn là vấn ðề bức xúc, còn nhiều hạn chế cần khắc phục. Chất lượng việc làm, tính ổn ðịnh và bền vững của việc làm chưa cao, hiệu quả tạo việc làm còn thấp. Thị trường lao ðộng chưa phát triển ðồng bộ. Chất lượng nguồn nhân lực thấp, với gần 70% lao ðộng chưa ðào tạo, khoảng 80% thanh niên chưa ðược ðào tạo nghề khi tham gia vào thị trường lao ðộng, lao ðộng chưa ðáp ứng ðược yêu cầu của các doanh nghiệp.

8- Những vấn ðề ưu tiên bao gồm:

1. Tăng năng suất lao ðộng thông qua ðào tạo nghề và phát triển kỹ năng;
2. Thúc ðẩy quá trình chuyển dịch kinh tế từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ và theo ðó là chuyển ðổi cơ cấu lao ðộng;
3. Phát triển thể chế thị trường lao ðộng, ðặc biệt là ở nông thôn;
4. Tăng cường hệ thống thông tin thị trường lao ðộng;
5. Tăng năng suất lao ðộng, tăng khả năng cạnh tranh ðể tận dụng các cơ hội của quá trình toàn cầu hoá;
6. Tăng cường quản lý nhà nước ðối với thị trường lao ðộng;
7. Mở rộng an sinh xã hội
8. Tăng cường ðối thoại xã hội.

9- Phó Thủ tướng Phạm Gia Khiêm ðề nghị các ðại biểu, các vị khách quốc tế, ðặc biệt là các chuyên gia ILO tập trung thảo luận, ðưa ra các thông ðiệp về việc làm tới các cơ quan Chính phủ, các nhà tài trợ và các bên liên quan, chỉ ra các nguyên nhân, ðặc biệt là những nguyên nhân chủ quan, ðưa ra những khuyến nghị về chính sách việc làm, về cách thức tháo gỡ và các giải pháp cụ thể, thích hợp với từng ðịa phương, từng ðơn vị, ðể giải quyết vấn ðề việc làm, góp phần tạo việc làm mới cho 8 triệu lao ðộng trong 5 năm 2006 - 2010, ðảm bảo việc làm cho 49,5 triệu lao ðộng và giảm tỉ lệ thất nghiệp ở thành thị xuống ðưới 5% vào năm 2010, thực hiện thắng lợi Kế hoạch Nhà nước 5 năm 2006 - 2010. Bộ trưởng Nguyễn Thị Kim Ngân cho rằng thông qua ðiễn ðàn này, các vấn ðề việc làm bền vững trong thời kỳ mới, ðặc biệt trong thời kỳ hậu WTO sẽ ðược trình bày và thảo luận, nhiều ðề xuất, khuyến nghị và giải pháp từ các nhà quản lý, các chuyên gia trong và ngoài nước

được nêu lên nhằm giúp Việt Nam thực hiện mục tiêu việc làm bền vững, phát huy tối đa tiềm năng nguồn nhân lực cho phát triển.

10- Theo Bà Sachiko Yamamoto Diễn đàn còn tập trung tìm kiếm khả năng ứng phó trước những thách thức mà Việt Nam đang phải đối mặt về lĩnh vực lao động với việc chú trọng vào chất lượng và tính bền vững của tăng trưởng và xác định tầm quan trọng của tạo việc làm và việc làm bền vững như là những mục tiêu trọng tâm của các chiến lược và chính sách phát triển kinh tế- xã hội. Diễn đàn này cũng sẽ xác định được các lĩnh vực hợp tác mới giữa ILO và các đối tác ba bên trong Khuôn khổ quốc gia về Việc làm bền vững và Chương trình nghị sự Việc làm toàn cầu. Các nội dung thảo luận trong Diễn đàn cũng giúp cho ILO góp phần xây dựng Kế hoạch Một Liên Hợp quốc tại Việt Nam vào năm 2008.

II. Các chủ đề chính

11- Tại Diễn đàn Việc làm Việt Nam lần thứ nhất, 6 chủ đề được lựa chọn đưa ra thảo luận bao gồm:

1. Chiến lược việc làm Việt Nam trong khuôn khổ tăng trưởng và hội nhập;
2. Luật lao động, đối thoại xã hội và tính cạnh tranh;
3. Sự linh hoạt và an sinh xã hội trong thị trường lao động;
4. Kỹ năng vì ngày mai;
5. Xúc tiến việc làm gắn với chuyển dịch cơ cấu lao động nông thôn;
6. Việc làm và tác động của toàn cầu hóa.

CHỦ ĐỀ 1. CHIẾN LƯỢC VIỆC LÀM VIỆT NAM TRONG KHUÔN KHỔ TĂNG TRƯỞNG VÀ HỘI NHẬP

Thành tựu

12- Đảm bảo việc làm cho người lao động luôn được coi là nhiệm vụ hàng đầu nhằm ổn định và phát triển kinh tế, xã hội và giải quyết việc làm được xác định là một chính sách xã hội cơ bản nhằm phát huy nhân tố con người. Chiến lược Việc làm thời kỳ 2001-2010 do MOLISA soạn thảo với mục tiêu “Chuyển dịch cơ cấu lao động phù hợp với cơ cấu kinh tế; đảm bảo việc làm cho phần lớn lao động có nhu cầu làm việc; nâng cao năng suất lao động, tăng thu nhập và cải thiện chất lượng cuộc sống cho nhân dân”. Giải quyết việc làm được thực hiện thông qua 3 kênh: tăng trưởng kinh tế, xuất khẩu lao động và chuyên gia và thực hiện Chương trình mục tiêu Quốc gia về việc làm (Nguyễn Đại Đồng, MOLISA).

13- Duy trì được tốc độ tăng trưởng kinh tế cao trong nhiều năm liền đã góp phần tạo ra nhiều việc làm. Từ năm 2001 đến nay, tốc độ tăng GDP liên tục duy trì ở mức cao, 7,5%/năm thời kỳ 2001-2005, năm 2006 đạt 8,2% và năm 2007 đạt 8,4%. Đầu tư nước ngoài tăng nhanh, từ 3,14 tỷ USD năm 2001 lên 10,2 tỷ USD năm 2006. Riêng 9 tháng đầu năm 2007 đã đạt 9,61 tỷ USD. Với việc ban hành nhiều bộ luật quan trọng như bộ luật Lao động, luật đầu tư, luật doanh nghiệp, luật đất đai..., cùng với cải cách hành chính đã tạo ra môi trường thuận lợi cho đầu tư kinh doanh. Số lượng doanh nghiệp được thành lập hàng năm tăng lên nhanh chóng, thu hút nhiều lao động. Từ năm 2001 đến nay, các chương trình phát triển kinh tế – xã hội đã tạo ra hơn 70% tổng số việc làm hàng năm, giai đoạn

2001-2005 đã góp phần tạo việc làm cho 5,55 triệu lao động, năm 2006 giải quyết việc làm cho 1,222 triệu lao động và ước tính năm 2007 tạo việc làm cho 1,17 triệu lao động. Tăng trưởng kinh tế nhanh chóng gắn với tăng năng suất cao đã đóng góp tích cực vào sự thay đổi cơ cấu việc làm, tăng tính cạnh tranh và giảm nghèo (Bà Elizabeth Morris, ILO)¹.

14- Chương trình mục tiêu Quốc gia về việc làm, trong đó Quỹ Quốc gia về việc làm đóng vai trò chính hỗ trợ tạo việc làm. Ra đời năm 1992, Quỹ Quốc gia về việc làm ngày càng phát huy vai trò hỗ trợ tạo việc làm một cách hiệu quả. Hàng năm, căn cứ kế hoạch lao động – việc làm, Chính phủ phê duyệt nguồn vốn bổ sung cho Chương trình, trong đó: năm 2001: 137 tỷ đồng, năm 2002: 164 tỷ đồng, năm 2003: 180 tỷ đồng, năm 2004: 200 tỷ đồng, năm 2005: 218 tỷ đồng, năm 2006: 235 tỷ đồng và năm 2007 là 250 tỷ đồng, nâng tổng nguồn vốn cho vay lên trên 2.900 tỷ đồng, thực hiện cho vay các cơ sở sản xuất kinh doanh (doanh nghiệp vừa và nhỏ, các làng nghề, trang trại, hợp tác xã, tổ hợp sản xuất...) và hộ gia đình với chính sách tín dụng ưu đãi. Giai đoạn 2001-2005 đã cho vay gần 100.000 dự án nhỏ, góp phần tạo việc làm cho 1,67 triệu lao động, năm 2006 là 350 nghìn lao động và ước năm 2007 sẽ góp phần tạo việc làm, nâng cao thu nhập cho khoảng 350 nghìn lao động. Đã xuất hiện nhiều mô hình tạo việc làm có hiệu quả từ nguồn vốn vay.

15- Việt Nam đã và đang thực hiện tốt chương trình đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, trong đó lao động nông thôn chiếm tỷ trọng lớn. Đến nay lao động Việt Nam đã có mặt trên 40 nước và vùng lãnh thổ với hơn 30 nhóm ngành nghề, trong đó, tập trung chủ yếu ở Hàn Quốc, Nhật Bản, Đài Loan, Malaysia, khu vực Trung Đông. Chất lượng lao động ngày càng được nâng cao, trên 50% lao động đi làm việc ở nước ngoài được đào tạo nghề và trên 90% được giáo dục định hướng. Giai đoạn 2001-2005, Việt Nam đã đưa được gần 295,1 nghìn lao động, năm 2006 là 78,8 nghìn lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, năm 2007 dự kiến đưa 80 nghìn lao động, nâng tổng số lao động Việt Nam hiện đang làm việc ở nước ngoài lên trên 400.000 người.

16- Trong quá trình sắp xếp, đổi mới doanh nghiệp nhà nước, Chính phủ Việt Nam đã chỉ đạo thực hiện nhất quán chính sách đối với lao động dôi dư nhằm tạo điều kiện cho người lao động ổn định cuộc sống và tìm việc làm mới sau khi thôi việc. Tính đến hết năm 2006, ngân sách Nhà nước đã chi 6.376 tỷ đồng để giải quyết chính sách cho gần 200 nghìn lao động tại 3.656 doanh nghiệp sắp xếp lại, tạo thuận lợi cho lao động sau khi rời doanh nghiệp có thể tự lập nghiệp hoặc có việc làm mới phù hợp với khả năng. Các chương trình mục tiêu quốc gia về giảm nghèo, chương trình 135, các chương trình khác bao gồm các biện pháp thúc đẩy phát triển kinh tế địa phương và hỗ trợ tạo việc làm cho các nhóm yếu thế cũng góp phần tạo ra nhiều việc làm cho người nghèo và lao động nông thôn.

Những vấn đề đặt ra

17- Tình hình thất nghiệp vẫn còn hết sức nan giải. Tỷ lệ thất nghiệp ở thành thị và thiếu việc làm ở nông thôn còn cao. Tỷ lệ thất nghiệp ở nữ giới và thanh niên cao gấp ba lần so với lao động phổ thông và tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên chiếm tới 45% tổng số người thất nghiệp.

18- Mất cân bằng giữa cung và cầu lao động có tay nghề, giữa những kỹ năng cần thiết và những kỹ năng hiện có. Thiếu nghiêm trọng lao động quản lý và chuyên gia. Sự mất cân

¹ Nguyễn Đại Đồng, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, Chiến lược việc làm Việt Nam trong khuôn khổ tăng trưởng và hội nhập, báo cáo đề dẫn tại Diễn đàn.

bằng xảy ra không chỉ theo ngành nghề, theo cấp trình độ, mà còn theo khu vực địa lý. Một số địa phương, tại các khu công nghiệp thiếu trầm trọng lao động qua đào tạo. Các doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn trong việc tuyển dụng lao động phù hợp về trình độ học vấn, kinh nghiệm và tay nghề.

19- Lợi thế so sánh của lao động rẻ đang mất dần và Việt Nam cần nâng cao chất lượng lao động. Trong khi đó, gần 80% thanh niên chưa được đào tạo trước khi tham gia vào thị trường lao động. Hậu quả tất yếu là chất lượng việc làm và năng suất lao động đều thấp. Rõ ràng là vẫn còn những khó khăn lớn trong tạo việc làm. Tạo ra việc làm hiệu quả không chỉ là bài toán phải giải quyết cho số lao động chưa có việc làm hoặc bị mất việc, mà là còn cho gần 1.1 đến 1.3 triệu lao động mới tham gia thị trường lao động hàng năm (Bà Azita-Berar Awad, giám đốc vụ chính sách việc làm, ILO Geneva).

20- Chuyển dịch cơ cấu lao động còn chậm chưa tương xứng với tiềm năng. Trong khi tỷ trọng GDP trong nông nghiệp giảm khá nhanh thì tỷ trọng lao động trong ngành nông nghiệp lại giảm khá chậm.

21- Thiếu những chính sách đủ mạnh để khuyến khích đầu tư, huy động các nguồn lực cho giải quyết việc làm. Việc triển khai thực hiện chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm ở một số địa phương còn lúng túng, hiệu quả của một số dự án cho vay tạo việc làm còn thấp.

22- Hoạt động của các Trung tâm giới thiệu việc làm chưa hiệu quả. Hiện tại, giao dịch qua các trung tâm chỉ chiếm khoảng 10%, so với mức trung bình của thế giới là 35 - 40%. Hệ thống giao dịch việc làm còn sơ khai, mang tính tự phát, phát triển không đồng đều giữa các vùng, các địa phương, chưa gắn kết để trở thành một hệ thống trên phạm vi toàn quốc.

23- Hệ thống thông tin thị trường lao động chưa hoàn chỉnh, chưa đồng bộ, bị chia cắt. Cơ sở dữ liệu về lao động – việc làm vừa thiếu, vừa không được cập nhật thường xuyên. Dữ liệu được lưu trữ, quản lý một cách thủ công, thô sơ, gây khó khăn cho việc khai thác, tìm kiếm và sử dụng. Cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ cho việc thu thập, cung cấp và xử lý thông tin như trang thiết bị thông tin, phần mềm... còn quá thiếu và lạc hậu.

24- Có sự yếu kém trong thực thi các chính sách, tăng cường cấu trúc và thể chế quản lý thị trường Lao động (Rose Marie Greve, Giám đốc ILO Việt Nam). Cần phải xây dựng chiến lược việc làm bền vững mang tính dài hạn. Đặc biệt, cần chú ý vấn đề chất lượng sử dụng các nguồn vốn để tạo việc làm (Phạm Lan Hương, Viện Quản lý kinh tế trung ương-CIEM).

25- Quá trình công nghiệp hoá và đô thị hoá làm cho đất nông nghiệp bị thu hẹp đang có những tác động không lường trước đối với nông dân. Mất đất cũng là nguyên nhân làm gia tăng các dòng di cư đến các đô thị và khu công nghiệp. Trong khi đó lao động di cư phải đối mặt với nhiều thách thức khi tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản, cơ hội việc làm và bảo trợ xã hội.

26- Về mối quan hệ giữa phát triển doanh nghiệp và tạo việc làm. Các doanh nghiệp vừa và nhỏ, những chủ sử dụng lao động và những người tự làm đang phải đối mặt với cạnh tranh ngày càng gay gắt hơn và họ cần phải sẵn sàng đối mặt với những thử thách này. Trong môi trường cạnh tranh mới, chủ sử dụng lao động phải nhận thức rõ tầm quan trọng của việc nâng cao tay nghề cho người lao động, giải quyết các vấn đề tiền lương và thu nhập, cũng như các vấn đề xã hội khác của người lao động.

Phương hướng và giải pháp

27- Để các chính sách việc làm trở nên chặt chẽ, nhất quán và phối hợp nhịp nhàng với nhau hơn, cần thiết phải tăng cường các mối liên kết sau đây (Elizabeth Morris, ILO):

- ◆ Giáo dục và đào tạo liên hệ với nhu cầu của chủ sử dụng lao động.
- ◆ Các tiêu chuẩn và chất lượng đào tạo liên hệ với thay đổi cấu trúc của nền kinh tế và công nghệ mới.
- ◆ Tiền lương liên hệ với tăng năng suất.
- ◆ Các chính sách thị trường lao động và chương trình bảo trợ xã hội bao gồm trợ cấp thất nghiệp trên toàn quốc liên hệ với gia tăng lao động di cư.
- ◆ Các chính sách thị trường lao động chủ động như tư vấn, đào tạo, đào tạo lại liên hệ với an sinh xã hội bao gồm cả trợ cấp thất nghiệp.
- ◆ Các dịch vụ việc làm xúc tiến cơ hội tự tạo việc làm như một phần của các chính sách thị trường lao động liên hệ với các chiến lược giảm nghèo nhằm khuyến khích lao động tại địa phương và phát triển địa phương.
- ◆ Các Trung tâm Dịch vụ Việc làm thuộc các Sở Lao động Thương binh và Xã hội liên hệ với các trung tâm dịch vụ việc làm do các đối tác xã hội hay các tổ chức đoàn thể lớn như Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Đoàn Thanh niên Việt Nam và Hội Liên hiệp Nông dân Việt Nam và các tổ chức này liên hệ với các trung tâm dịch vụ việc làm tư nhân và các tổ chức đào tạo.
- ◆ Tái cơ cấu các doanh nghiệp Nhà nước và sức ép đất đai liên hệ với những chính sách hỗ trợ người nông dân lựa chọn lao động làm công ăn lương hay là tự tạo việc làm.
- ◆ Các chính sách di cư liên hệ với các chính sách phát triển kinh tế địa phương, các chính sách dành cho các vùng đặc biệt và xuất khẩu lao động.

28- Cần áp dụng những phương pháp tiếp cận và thông lệ mới nhất trên thế giới về xây dựng chiến lược việc làm vào hoàn cảnh cụ thể của Việt Nam. Đặc biệt, cần thiết phải áp dụng phương pháp Chương trình Nghị sự Việc làm Toàn cầu của ILO (GEA) vào giải quyết những thách thức về việc làm ở cấp độ quốc gia (Bà Azita Berar-Awad, ILO Genève), trong đó, cần chú ý 3 nhân tố cơ bản trong trọng tâm của GEA, đó là:

- a) Cần coi Việc làm là mục tiêu trọng tâm của các chính sách kinh tế xã hội và chiến lược phát triển. Việc làm bền vững không phải là kết quả mà là một nhân tố đóng góp vào sự phát triển bền vững, hoạt động của nền kinh tế và sự phát triển toàn diện. Cần coi việc làm bền vững là một thành tố của năng suất. Nói theo một cách khác, nâng cao chất lượng việc làm không chỉ đóng góp tích cực về mặt xã hội mà còn đóng góp vào việc làm giàu và tăng tính cạnh tranh. Như vậy, cần thay đổi lại tư duy, xem xét lại các chính sách phát triển và lên kế hoạch nhằm xác định và đánh giá các tác động của việc làm lên các chính sách kinh tế trước khi bắt tay vào thực hiện những chính sách này;
- b) Tốc độ phát triển kinh tế được đẩy nhanh là điều kiện tiên quyết để tạo ra công ăn việc làm, nhưng không phải mô hình phát triển nào cũng tạo ra được việc làm hiệu quả và có chất lượng. Thực tế là ở nhiều quốc gia gần đây, tăng trưởng và việc làm có mối liên kết lỏng lẻo và cần thiết phải có các chính sách đúng đắn nhằm tăng cường sự liên kết này;

- c) Để thoát khỏi đói nghèo một cách bền vững phải thông qua lao động và việc làm bền vững. Cần đưa nhân tố tạo việc làm vào các Chính sách Xóa đói Giảm nghèo.

29- Trong thiết kế chiến lược việc làm, cần chú ý 6 nhóm chính sách phản ánh cung, cầu, những can thiệp ở cấp độ vi mô và vĩ mô, cũng như các biện pháp định tính và định lượng cùng các yếu tố về mặt thể chế, bao gồm:

- (a) Các chính sách kinh tế về mở rộng việc làm (nguồn cầu): các chính sách kinh tế vĩ mô, tài chính, thương mại và đầu tư cần phải được thiết kế để tạo ra một môi trường đầu tư mạnh mẽ, theo định hướng tạo ra nhiều việc làm tốt, trong môi trường thân thiện cùng các chính sách phát triển bền vững. Các chính sách ngành cần phải nhất quán với khung chính sách vĩ mô trong việc xúc tiến phát triển bền vững và thu hút lao động. Các biện pháp can thiệp đặc biệt cũng cần thiết để khuyến khích những nhóm yếu thế tìm việc làm, dù theo hình thức công việc được trả lương hay tự tạo việc làm. Di chuyển lao động/vấn đề di trú là một trong những ưu tiên hàng đầu của Việt Nam.
- (b) Kỹ năng, công nghệ và Năng lực làm việc cần phải được điều chỉnh cho phù hợp với nhu cầu sử dụng lao động. Trong bối cảnh tái cơ cấu kinh tế và sự cạnh tranh gay gắt dẫn đến việc các kỹ năng lao động cần thiết cũng thay đổi nhanh chóng, vai trò của nền kinh tế tri thức, sự điều chỉnh cơ chế đào tạo mới, các phương pháp tiếp cận giảng dạy mới và việc học tập suốt đời.
- (c) Phát triển doanh nghiệp đòi hỏi một chính sách khuyến khích và dài hạn cùng khung chính sách điều chỉnh, chính sách hỗ trợ tập trung cho sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp vừa và nhỏ phần lớn hoạt động trong khu vực phi kết cấu, các khung chính sách và điều tiết, chuỗi nâng cấp giá trị và phát triển kinh tế địa phương.
- (d) Các thiết chế và chính sách thị trường lao động cần phải được điều chỉnh sau khi tham vấn các đối tác xã hội nhằm đảm bảo các quyền tại nơi làm việc, bảo trợ người lao động cùng với nhu cầu về một nền kinh tế linh hoạt hơn, cạnh tranh gay gắt hơn và điều chỉnh. Luật lao động, các quan hệ lao động thường gặp, các chính sách tiền lương, các dịch vụ và tổ chức việc làm tiên tiến, các chính sách thị trường lao động chủ động và thụ động cần phải thích ứng với tình hình cụ thể của Việt Nam.
- (e) Sự quản lý, Tăng quyền và Vốn tổ chức. Về phương diện này, mỗi cá nhân dù hoạt động trong lĩnh vực kinh tế kết cấu hay phi kết cấu đều được nhìn nhận như một chủ thể, là người tạo ra của cải vật chất, phát triển và cần phải được trao quyền cũng như hỗ trợ. Chú trọng vào sự tự do hiệp hội, thỏa ước tập thể, sự tham gia của các đối tác ba bên, vai trò của đối thoại xã hội cũng như chuẩn bị ở cấp địa phương trong việc áp dụng phương pháp tiếp cận thống nhất với sự cải tổ chính sách kinh tế xã hội và những thay đổi về mặt thể chế.
- (f) **An sinh xã hội**, bao gồm cả bảo hiểm xã hội, việc chuyển tiền và mạng lưới phúc lợi cần thiết để đảm bảo các chính sách và khung thể chế bảo vệ người lao động và thu nhập, đặc biệt là trong giai đoạn tái cơ cấu và điều chỉnh các cấp trong bối cảnh toàn cầu hóa nhanh chóng như hiện nay.
- (g) Một số vấn đề có tính xuyên suốt khác như bình đẳng giới, việc làm cho thanh niên và chính thức hoá khu vực kinh tế phi chính quy cần được tăng cường và lồng ghép thông qua một khuôn khổ chính sách thống nhất.

30- Giải quyết việc làm và việc làm bền vững cần phải được giải quyết một cách đồng bộ bằng nhiều giải pháp khác nhau, với sự tham gia của nhiều bộ ngành. Cần quan tâm các giải pháp cơ bản sau đây:

- (a) **Tăng cường các nguồn vốn** - Nếu việc tạo ra công ăn việc làm và việc làm bền vững được đặt trọng tâm trong chương trình nghị sự phát triển thì cần thiết phải có sự cam kết cung cấp đủ vốn cho chương trình này. sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện khung pháp lý, giải quyết những vướng mắc về cơ chế, chính sách, dỡ bỏ những rào cản về thủ tục hành chính để huy động tối đa mọi nguồn lực của xã hội cho phát triển sản xuất, kinh doanh. Bên cạnh Quỹ quốc gia giải quyết Việc làm, các nguồn vốn khác cũng cần thiết để cung cấp cho các hoạt động liên quan đến việc làm.
- (b) **Tăng cường năng lực** - Cần phải có các nỗ lực không ngừng để phát triển và nâng cao chất lượng các cơ quan thực thi chính sách và các cơ sở cung cấp dịch vụ.
- (c) **Tăng cường thông tin** - Các biện pháp hữu hiệu tạo việc làm và việc làm bền vững chủ yếu dựa vào thông tin thị trường lao động nhằm xác định các chính sách, giám sát thực hiện và đánh giá tác động. Các thông tin định tính cũng như các số liệu về tất cả các lĩnh vực của việc làm bền vững cần phải được tăng cường. Số liệu là rất cần thiết cho việc thiết lập các chỉ số đánh giá xu hướng thị trường lao động và số liệu cần thiết cho các mô hình dự báo phát triển thị trường lao động. Các phương pháp thu thập thông tin mới rất cần thiết để theo dõi việc thực hiện của các chương trình bảo hiểm xã hội và các dịch vụ việc làm công dành cho lao động di cư.
- (d) **Tăng cường tham vấn** - Các chính sách nên được xây dựng trên cơ sở tham vấn giữa người sử dụng lao động và người lao động. Đối thoại xã hội đã chứng minh hiệu quả trong việc góp phần xây dựng và thực thi các chính sách lồng ghép các tiêu chuẩn lao động nhằm đạt được mục tiêu phát triển.
- (e) **Tăng cường sự sáng tạo** - Việt Nam sẽ phát triển mô hình riêng của mình về việc phát triển và thực hiện các chính sách, chương trình nhằm hỗ trợ cho việc tạo việc làm và việc làm bền vững.
- (f) **Phát triển doanh nghiệp** - Kết hợp các cơ hội việc làm với các chính sách và chương trình hỗ trợ phát triển doanh nghiệp, tự tạo việc làm cũng như nâng cao chất lượng việc làm. Đẩy mạnh phát triển các doanh nghiệp vừa và nhỏ, thực hiện mục tiêu đến năm 2010, cả nước có 500 nghìn doanh nghiệp đăng ký kinh doanh. Đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu kinh tế, thực hiện công nghiệp hoá - hiện đại hoá nông nghiệp nông thôn. Hỗ trợ các nhóm yếu thế phát triển kinh doanh và hiệp hội của họ (Phùng Quang Huy, Phòng Thương mại Công nghiệp Việt Nam -VCCI) .
- (g) **Đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực.** Vấn đề quan trọng là chất lượng đội ngũ lao động, đây phải là trung tâm thảo luận và các chính sách trong tương lai sắp tới. Cần phải bắt tay vào những hành động cụ thể nhằm tăng cường khả năng cạnh tranh tay nghề của đội ngũ lao động. Huy động mọi nguồn lực cho phát triển giáo dục và đào tạo, nâng cao chất lượng đào tạo. Khuyến khích và tạo điều kiện cho mọi người không phân biệt độ tuổi, giới tính được học tập suốt đời, không ngừng nâng cao kiến thức. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cả về trình độ học vấn và trình độ chuyên môn kỹ thuật, kỹ năng tay nghề. Song song với việc đào tạo cần rèn luyện, nâng cao hiểu biết về pháp luật, ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp, cải thiện và nâng cao thể lực, sức bền cho người lao động.

- (h) **Phát triển hệ thống an sinh xã hội.** Mở rộng phạm vi tham gia các chương trình BHXH, bảo hiểm thất nghiệp, tăng cường các điều kiện an toàn và sức khoẻ cho người lao động. Xây dựng quỹ hỗ trợ tự tạo việc làm cho 1 triệu lao động nghèo (Mai Đức Chính, phó chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam).

CHỦ ĐỀ 2. LUẬT LAO ĐỘNG, ĐỐI THOẠI XÃ HỘI VÀ TÍNH CẠNH TRANH

Thành tựu

31- Sau 22 năm đổi mới, các quan hệ việc làm và quan hệ lao động đã từng bước được điều tiết theo cơ chế thị trường (Nguyễn Bá Ngọc, Đại học Lao động-Xã hội)². Thị trường lao động đã được định hình rõ nét hơn tại một số tỉnh/thành phố có tốc độ phát triển công nghiệp cao như thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương. Phát triển thị trường lao động đã gắn liền với phát triển quan hệ lao động và các dòng di chuyển lao động đặc trưng cho quá trình chuyển đổi nền kinh tế.

32- Những cải cách trong hệ thống luật pháp, bao gồm cả luật pháp lao động và các luật pháp khác như luật doanh nghiệp, luật đầu tư, các chính sách phát triển khu vực tư nhân, phát triển nông thôn, cải cách doanh nghiệp Nhà nước và khung thể chế có ảnh hưởng to lớn đến thị trường lao động, tạo nhiều việc làm hơn và nâng cao chất lượng lao động.

33- Những thay đổi mạnh mẽ trong hệ thống luật pháp lao động, cùng với việc áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế đã hình thành nền tảng pháp lý cho sự hoạt động và phát triển của thị trường lao động. Hệ thống luật pháp đã điều chỉnh tương đối toàn diện các hoạt động trước, trong và sau quá trình lao động, tạo điều kiện cho đối thoại xã hội và thương lượng tập thể, hoàn thiện hệ thống quản lý lao động, khuyến khích sáng kiến về trách nhiệm xã hội doanh nghiệp.

34- Với sự ban hành của Bộ Luật Lao động năm 1994, Luật Công đoàn và các quy định khác về hội, đoàn thể, Việt Nam đã hình thành những thiết chế cơ bản cho việc phát triển quan hệ lao động (Nguyễn Mạnh Cường, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội)³. Nguyên tắc ba bên và cơ chế đại diện đã được củng cố và phát triển từ trung ương đến địa phương. Ủy ban quan hệ lao động được thành lập từ giữa năm 2007 có nhiệm vụ tư vấn cho Thủ tướng Chính phủ về các chính sách và giải pháp liên quan tới quan hệ lao động. Ở cấp ngành và địa phương, đã hình thành các tổ chức, hiệp hội đại diện cho người sử dụng lao động.

Những vấn đề đặt ra

35- Tuy đang thoát ra khỏi nền kinh tế kế hoạch hoá tập trung, Việt Nam vẫn chưa định hình được cho mình mô hình quản lý thị trường lao động, một trụ cột chính mà hệ thống quan hệ lao động được thiết kế nhằm hài hoà lợi ích chủ - thợ và kiểm soát được tiến trình thay đổi liên tục diễn ra trong bối cảnh môi trường xã hội và kinh tế đang chuyển đổi. (Chang Hee Lee, ILO)⁴

2 Nguyễn Bá Ngọc, Đại học Lao động-Xã hội, Báo cáo đề dẫn tại Diễn đàn Việc làm

3 Nguyễn Mạnh Cường, MOLISA, Báo cáo đề dẫn tại Diễn đàn Việc làm

4 Chang Hee Lee, ILO, Báo cáo đề dẫn tại Diễn đàn Việc làm

36- Bộ luật Lao động, mặc dù đã được bổ sung sửa đổi nhiều lần, một số vấn đề đã được tách thành các luật riêng như luật BHXH, luật dạy nghề, song vẫn đang chứa đựng nhiều bất cập. Khung thể chế đã trở nên chật hẹp (Đặng Đức San, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội). Các tiêu chuẩn về lao động trong bộ luật lao động đã trở nên lạc hậu, cứng nhắc, không phù hợp với tình hình hiện nay. Ví dụ, các quy định đối với lao động nữ rất khó thực thi do không phù hợp với thực tế và thiếu cơ chế giám sát. Việt Nam đã phê chuẩn 17 Công ước của ILO, song nhiều quy định của Luật Lao động vẫn có khác biệt với quy định của pháp luật quốc tế. Bộ Luật Lao động bảo vệ người lao động rất nhiều quyền lợi, nhưng các quy định về nghĩa vụ của họ đối với doanh nghiệp lại không tương xứng (Nguyễn Thị Tòng, Hiệp hội da giày VN).

37- Việc tăng cường đối thoại xã hội, đặc biệt là ký kết thoả ước tập thể đang gặp nhiều khó khăn do nhiều doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn (điều kiện cần để có thoả ước tập thể). Hiện tại, mới 65% doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có công đoàn, 85% doanh nghiệp dân doanh chưa có công đoàn. Trong khi đó, theo luật thì 6 tháng sau khi thành lập, doanh nghiệp phải có công đoàn (Đặng Đức San, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội). Như vậy, đang có vấn đề bất cập về tổ chức thực hiện. Bất cập trong tổ chức thực hiện và chế tài còn dẫn đến sự vi phạm của các doanh nghiệp về trốn hoặc nợ đóng BHXH, về kéo dài thời gian làm thêm giờ, lạm dụng ký hợp đồng ngắn hạn, ...

38- Bất cập về thể chế đại diện, ví dụ, VCCI mới có chi nhánh ở 10 tỉnh. Như vậy, các địa phương chưa có chi nhánh VCCI đang gặp khó khăn trong việc cử đại diện tham gia Hội đồng Trọng tài Lao động.

39- Năng lực của các bên tham gia quan hệ lao động còn rất hạn chế, đặc biệt là ở cấp cơ sở. Sự hạn chế có nguyên nhân về hiểu biết và nhận thức về luật pháp lao động, về kỹ năng đối thoại và đàm phán, thiếu thông tin.

40- Đình công có xu hướng gia tăng, chủ yếu tại các tỉnh có số lượng doanh nghiệp lớn và tập trung công nghiệp cao. Đặc biệt, số vụ đình công tăng đột biến trong năm 2005 và 2006. Các cuộc đình công đều diễn ra tự phát, không theo trình tự quy định của pháp luật. Như vậy, ở đây có vấn đề về thực thi luật pháp và chế tài (Chang Hee Lee, ILO). Tuy nhiên, cũng cần thấy rằng nguyên nhân đình công đang chuyển từ các tranh chấp pháp lý về quyền của người lao động, do sự vi phạm của chủ sử dụng lao động (giai đoạn 1995-2006) sang đình công chủ yếu do các đòi hỏi về lợi ích kinh tế (kể từ năm 2007).

Phương hướng và giải pháp

41- Trong các nền kinh tế hiện đại, kết quả của thị trường lao động được quyết định bởi sự phối hợp giữa luật pháp, các chuẩn định xã hội, các chính sách của chính phủ và quan hệ lao động. Do đó, mà mỗi nước sẽ có cách tiếp cận về quan hệ lao động khác nhau (Chang Hee Lee, ILO). Như vậy, dù theo mô hình kinh tế thị trường nào đi chăng nữa, cái mà chúng ta cần là nền kinh tế thị trường hài hoà và có sự cân đối. (Kari Tapiola, ILO).

42- Cần chú ý 2 công cụ của quan hệ lao động là đối thoại và thương lượng. Luật pháp là điều kiện cần còn thoả ước, đối thoại, thương lượng là điều kiện đủ. Không phải là chúng ta tạo ra một Luật Lao động mới thì các đối tác sẽ tự động nâng cao được năng lực mà vấn đề nâng cao năng lực cần song hành cùng cải thiện luật pháp, nhiều khi thương lượng tập thể còn quan trọng hơn cả luật pháp, đi trước luật pháp. Điều này có nghĩa là tất cả mọi người phải thấy rằng mình được tham gia vào luật hay quy định đó. Trong điều kiện Việt Nam, cần thiết phải phổ biến và giáo dục luật pháp cho cả ba đối tượng: bộ máy quản lý, người lao động và người sử dụng lao động nhằm nâng cao nhận thức và ý thức tuân thủ luật pháp.

43- Cần thấy rằng quan hệ lao động không tồn tại độc lập, mà là trong một môi trường kinh tế – xã hội nhất định. Do đó, các giải pháp về phát triển quan hệ lao động không thể tách rời những giải pháp về việc tạo dựng môi trường kinh tế – xã hội của mỗi quan hệ này (Nguyễn Mạnh Cường, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội).

44- Cần sửa đổi toàn diện, cơ cấu lại các nội dung trong Bộ Luật Lao động. Trước hết cần đánh giá toàn bộ việc thực hiện Luật Lao động, trong đó có quan hệ lao động, đối thoại, cơ chế ba bên để từ đó có quy định pháp lý đầy đủ trên cơ sở tham khảo các chuẩn mực quốc tế.

45- Quan hệ lao động chỉ lành mạnh nếu hai bên tham gia đối thoại một cách thực chất. Chỉ đối thoại được thực chất nếu hai bên có đủ thiện chí, năng lực và điều kiện. Do đó, cần tăng cường năng lực đại diện và năng lực đối thoại. Cần củng cố cơ chế đại diện. Công đoàn phải thực sự trở thành tổ chức của người lao động. Định hướng lại và xác định lại các vai trò của Công đoàn tại doanh nghiệp và các cấp cao hơn. Kinh nghiệm của Trung Quốc là tuyển dụng cán bộ công đoàn chuyên nghiệp, được trả công bởi công đoàn cấp trên, nhằm giúp các công đoàn tại doanh nghiệp độc lập hơn với chủ sử dụng lao động (Chang Hee Lee, ILO).

46- Tăng cường cơ chế tham vấn 3 bên. Củng cố tổ chức của giới sử dụng lao động không chỉ cấp trung ương mà còn cấp địa phương và cấp ngành. Kinh nghiệm của Trung Quốc là sau khi thiết lập cơ chế tham vấn 3 bên cấp quốc gia, tiến hành thiết lập cơ chế này ở cấp tỉnh, thành phố và cấp quận/huyện. Mục tiêu của tham vấn ba bên là quản lý xung đột trong. Muốn vậy, những người thương thuyết phải chuyên nghiệp và chính phủ cũng cần tạo môi trường cho thương lượng.

CHỦ ĐỀ 3. SỰ LINH HOẠT VÀ AN SINH XÃ HỘI TRONG THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Thành tựu

47- Với những cải cách trong hệ thống luật pháp lao động, thị trường lao động Việt Nam đã trở nên linh hoạt hơn. Trong những năm qua, thể chế lao động từng bước được hoàn thiện và chính sách được ban hành tương đối đầy đủ trên các mặt tuyển dụng lao động, hợp đồng lao động, tiền lương, thỏa ước tập thể, bảo hiểm xã hội. Pháp luật quy định người sử dụng lao động có quyền tuyển dụng, bố trí và sử dụng lao động theo nhu cầu sản xuất kinh doanh, còn người lao động có quyền làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào, ở bất kỳ đâu mà pháp luật không cấm (Doãn Mậu Diệp, Viện Khoa học Lao động và Xã hội- ILSSA)⁵.

48- Hợp đồng lao động đã được thực hiện tương đối phổ biến ở Việt Nam, mặc dù có sự khác biệt giữa các thành phần kinh tế. Tỷ lệ lao động được kí hợp đồng lao động đạt gần 100% trong các doanh nghiệp nhà nước, 80-90% trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và 50-70% trong các doanh nghiệp tư nhân. Cơ chế đối thoại xã hội, thương lượng tập thể đã phát triển tốt hơn.

49- Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách thị trường lao động đảm bảo sự an toàn cho người lao động, bao gồm các chính sách về chuyển chỗ làm việc, chấm dứt hợp đồng và mất việc làm; chính sách đối với lao động dôi dư khi sắp xếp lại doanh nghiệp nhà nước;

5 Doãn Mậu Diệp, ILSSA, báo cáo đề dẫn tại Diễn đàn Việc làm.

chính sách với người nông dân mất đất, bảo hiểm thất nghiệp, đào tạo và đào tạo lại, dịch vụ việc làm. Có thể nói, Việt Nam đã có nhiều quy định khá tốt bảo vệ người lao động trước những rủi ro và biến động của thị trường lao động (Chang Hee Lee, ILO).

Những vấn đề đặt ra

50- Thị trường lao động trở nên linh hoạt hơn, song cạnh tranh cũng nhiều hơn và điều đó dẫn đến những rủi ro về việc làm. Trong các doanh nghiệp, mô hình việc làm suốt đời đã được chuyển sang hợp đồng lao động có thời hạn. Trong nông thôn, thu hẹp đất nông nghiệp do đô thị hoá và công nghiệp hoá đã làm cho hàng triệu lao động bị mất việc làm.

51- Một trong những biện pháp nhằm giảm thiểu rủi ro là phải làm tốt công tác Bảo hiểm xã hội. Trong trường hợp ngược lại, người lao động khi không được tham gia bảo hiểm sẽ chịu nhiều thiệt thòi. Tuy nhiên, năm 2007 mới có 7,7 triệu lao động tham gia BHXH bắt buộc trong tổng số 11 triệu lao động thuộc diện phải tham gia. Như vậy, vẫn còn gần 30% lao động chưa tham gia Bảo hiểm bắt buộc. Riêng các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước, số người tham gia BHXH bắt buộc chỉ mới chiếm gần 40% số người thuộc diện tham (Phạm Đỗ Nhật Tân, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội).

52- Bên cạnh tỉ lệ tham gia đóng bảo hiểm bắt buộc thấp, còn phải nói đến tình trạng nợ đóng, trốn đóng dẫn đến tình trạng thất thoát quỹ BHXH còn rất lớn. Riêng ở thành phố Hồ Chí Minh, hiện tại nợ đóng bảo hiểm xã hội lên đến trên 2000 tỉ đồng. Có nhiều doanh nghiệp chiếm dụng tiền đóng bảo hiểm xã hội, kể cả phần 6% đóng góp của người lao động (Mai Đức Chính, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam). Nguyên nhân dẫn đến tình trạng này bao gồm: (1) do chưa có luật về hợp đồng lao động và chưa quy định rõ ràng về các loại hợp đồng lao động; (2) có sự chênh lệch đáng kể giữa tiền lương và thu nhập thực tế. Đang có tình trạng doanh nghiệp làm 2 hợp đồng lao động: hợp đồng để đóng bảo hiểm xã hội và hợp đồng để trả lương thực tế. Chính điều này đã dẫn tới tiền lương hưu sau này rất thấp.

53- Việc thực thi luật pháp lao động và thực hiện các chính sách đối với người lao động chưa tốt. Nguyên nhân là do việc giám sát thực hiện chính sách chưa chặt chẽ, chế tài thực hiện pháp luật chưa nghiêm và chưa hợp lý. Ngoài ra, phải kể đến sự không ổn định của thị trường lao động, sự biến động lao động do tính mùa vụ trong sản xuất ở một số ngành như dệt may, da giày chưa được khắc phục, sự cạnh tranh lao động giữa các doanh nghiệp và thiếu sự cam kết (gắn bó) giữa doanh nghiệp và người lao động.

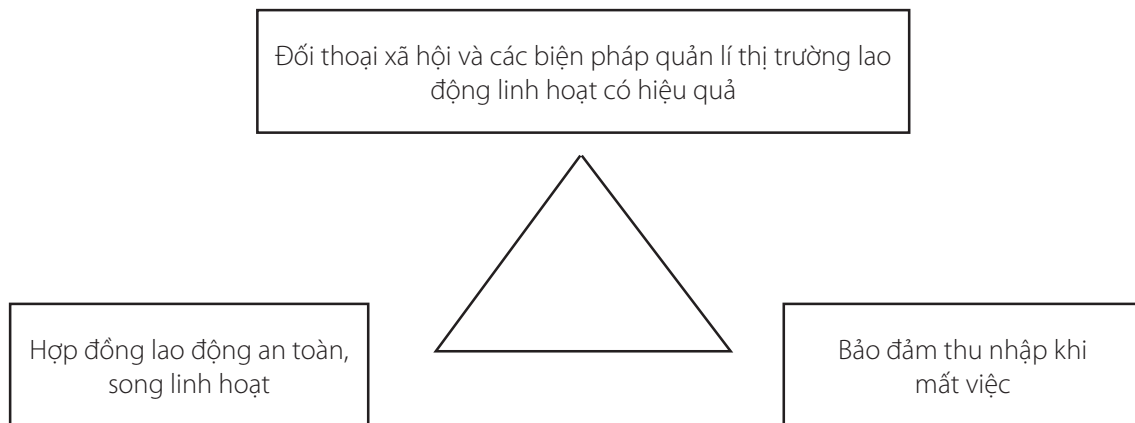
54- Đang còn tồn tại nhiều bất cập trong thoả thuận tiền lương, từ việc xác định tiền lương tối thiểu, xây dựng thang, bảng lương, nâng lương cho đến thương lượng tiền lương. Việt Nam đang áp dụng các mức tiền lương tối thiểu khác nhau cho doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Trong thực tế, việc thoả thuận về lương còn mang nặng tính hình thức, mà chưa đi vào thực chất.

55- Nhận thức của cả người lao động và người sử dụng lao động về luật pháp và thực thi luật pháp chưa cao, đặc biệt là của người lao động, họ còn chưa hiểu những quyền lợi mà họ có được khi đóng bảo hiểm (Nguyễn Tuyết Minh, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam-VCCI). Trong khi đó, công tác tuyên truyền nâng cao nhận thức cho người lao động và người sử dụng lao động vẫn còn hạn chế.

Phương hướng và giải pháp

56- Ý tưởng về sự linh hoạt và an toàn là ở chỗ, khi người lao động bị mất việc làm thì phải có chính sách để hỗ trợ họ. Điều này cần đến đối thoại xã hội: tham vấn và thoả thuận. Đối với trường hợp Việt Nam, xây dựng luật pháp là một vấn đề, song thực thi nó mới là điều quan trọng hơn. Trong thực thi, điều quan trọng là phải biết vận dụng những chính sách này một cách linh hoạt (Peter Auer, ILO). Cần hoàn thiện chính sách thị trường lao động với 3 nội dung cơ bản là: tăng cường đối thoại, hợp đồng lao động và đảm bảo thu nhập.

Chính sách thị trường lao động tích cực



57- Sửa đổi Bộ Luật Lao động. Xây dựng luật Hợp đồng lao động, theo đó, tiền công, tiền lương phải được quy định rõ ràng hơn ngay trong hợp đồng lao động. Thực hiện tốt hơn việc ký kết hợp đồng lao động. Thúc đẩy ký kết và thực chất hoá thoả ước lao động tập thể và tăng cường đối thoại xã hội.

58- Tăng cường cơ chế giám sát, tăng cường thanh tra và kiểm tra và tăng cường chế tài nhằm tăng tính tuân thủ luật pháp và giảm thiểu vi phạm.

59- Đẩy mạnh công tác tuyên truyền cho người lao động để họ có nhận thức tốt hơn về các quyền, lợi ích và nghĩa vụ và tự nguyện thực hiện.

60- Thực hiện lộ trình cải cách hệ thống an sinh xã hội. Năm 2007 thực hiện Bảo hiểm xã hội bắt buộc nhằm đảm bảo chế độ bảo hiểm khi ốm đau, thai sản, bệnh nghề nghiệp, hưu trí, tử tuất. Năm 2008, thực hiện Bảo hiểm xã hội tự nguyện và năm 2009 thực hiện Bảo hiểm thất nghiệp (Phạm Đỗ Nhật Tân, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội).

4. KĨ NĂNG VÀI NGÀY MAI

Thành tựu

61- Trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2001-2010, Chính phủ Việt Nam đã chính thức phát động chương trình chú trọng phát triển nguồn nhân lực. Thực hiện phổ cập giáo dục phổ thông, giúp người lao động tiếp cận tốt hơn tới đào tạo nghề và tiếp tục học lên những bậc cao hơn. Thực hiện cải cách giáo dục và dạy nghề để đào tạo lao động có khả năng đáp ứng những nhu cầu của công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, đặc biệt là nhu cầu xuất khẩu. Tăng cường giáo dục bậc đại học và sau đại học để đào tạo

lực lượng lao động tinh túy. Việt Nam đã đạt được thành tích ấn tượng về tỉ lệ nhập học các cấp.

62- Năm 2005, Luật Giáo dục mới đã được thông qua và năm 2006 là Luật Dạy nghề. Luật Dạy nghề đã xác định lại những loại hình giáo dục kỹ thuật và dạy nghề và cơ cấu lại nội dung và phương pháp giảng dạy, tập trung vào tổ chức đào tạo dựa theo mô-đun và những phương pháp giảng dạy lấy người học làm trung tâm. Luật đưa ra những biện pháp tăng cường vai trò của cộng đồng doanh nghiệp trong việc thiết kế và chuẩn hóa chương trình đào tạo thông qua quá trình tham vấn có hệ thống. Luật cũng đưa ra các quy định về quản lý, kiểm soát chất lượng và nâng cao hiệu quả.

63- Chính phủ đã thông qua Nghị định về việc cho học sinh vay vốn để học nghề. Sáu mươi tỷ đồng đã được cung cấp cho các tỉnh để thực hiện chương trình cho vay vốn và cấp tín dụng cho sinh viên.

64- Công nhân Việt Nam có khả năng học hỏi và tiến bộ rất nhanh trong một số ngành nghề như tin học, viễn thông.

Những vấn đề đặt ra

65- Phần lớn lực lượng lao động chưa qua đào tạo và dường như họ không thể tiếp cận được các khoá đào tạo. Tỷ trọng lao động có tay nghề còn rất thấp. Đào tạo sơ cấp cũng là một điểm đáng lo ngại. Cán cân kỹ năng và đào tạo ở vào thế đáng lo ngại, trong khi đó nhu cầu đối với lực lượng lao động có kỹ năng đang tăng lên. Số người làm công ăn lương tăng nhanh trong 10 năm qua, song chủ yếu vẫn ở trong các ngành công nghiệp sử dụng nhiều lao động phổ thông. Các doanh nghiệp cạnh tranh trên trường quốc tế gặp nhiều khó khăn trong việc tuyển dụng lao động có kỹ năng. (Nolwen Henaff, Viện Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh)⁶

Biểu 1. Trình độ chuyên môn của lực lượng lao động

	1996	2005
Tổng cộng	100.0	100.0
Lao động phổ thông	87.7	74.7
Lao động có kỹ năng	12.3	25.3
Có kỹ năng nhưng không có chứng chỉ	2.1	10.6
Có chứng chỉ	2.3	3.5
Sơ cấp	1.8	1.0
Trung cấp	3.8	4.7

Nguồn : Bộ LĐ-TB và XH, Thực trạng lao động-việc làm ở Việt Nam 2004: 243; 2006: 144

66- Thiếu lao động có kỹ năng chuyên ngành trong các ngành công nghệ cao, các kỹ năng về ngoại ngữ, quản lý và tin học đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp. Trong khi đó, tỷ lệ thất nghiệp của sinh viên tốt nghiệp trong các chuyên ngành tin học và quản lý từ trung học chuyên nghiệp trở lên cao hơn mức bình quân. Sự cạnh tranh ngày càng cao giữa các doanh nghiệp trong việc tuyển dụng lao động có kỹ năng cao. Tại Đồng Nai và thành phố Hồ Chí Minh, sự mất cân đối giữa cung - cầu lao động diễn ra rất nghiêm trọng (Nguyễn Xuân Nga, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam).

67- Những vấn đề khác cản trở sự điều chỉnh tốt hơn giữa cung và cầu lao động/ kỹ năng bao gồm: hạn chế di chuyển lao động theo địa lý; thiếu tổ chức hướng nghiệp, giúp đỡ người lao động tìm việc làm và người sử dụng lao động tìm lao động đáp ứng theo nhu cầu.

68- Còn nhiều hạn chế về nguồn tài chính, chất lượng nhân lực, mối quan hệ giữa người lao động với thị trường lao động và những đổi mới trong giáo dục và đào tạo. Mặc dù đã có những khuyến khích đổi mới trong giáo dục và đào tạo, song những chuyển biến vẫn chưa đủ.

69- Việc tiếp cận đào tạo và dạy nghề đối với nhiều người còn hạn chế. Ở các vùng nông thôn, vùng xa xôi hẻo lánh còn thiếu các cơ sở đào tạo, trong khi đó phần lớn người dân không đủ điều kiện di chuyển để học tập. Rất ít người lao động trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh có các cơ hội đào tạo sau khi bắt đầu làm việc.

70- Chất lượng giáo dục và đào tạo ở Việt Nam chưa cao. Trong khi đó, người Việt Nam hiện nay lại quá chú trọng vào bằng cấp mà quên đi tầm quan trọng của kỹ năng tay nghề và năng lực làm việc.

71- Còn thiếu các thông tin dự báo đáng tin cậy về nhu cầu lao động có tay nghề và quan hệ cung cầu lao động trên thị trường lao động, do đó các doanh nghiệp và các trung tâm hướng nghiệp không có những thông tin chính xác và tin cậy để lập kế hoạch đào tạo, cung như tư vấn (Nguyễn Hồng Hà – Phòng Thương mại và Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh).

Phương hướng và giải pháp

72- Cần phải thay đổi nhận thức cơ bản về đào tạo nghề cho tất cả mọi người dân, đặc biệt là cho thanh niên (Nguyễn Việt Phát, Trung ương Đoàn thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh). Dạy nghề phải bám theo yêu cầu của thị trường lao động và phải liên kết với doanh nghiệp (Nguyễn Tiến Dũng, Tổng cục Dạy nghề).

73- Mục tiêu của Chính phủ Việt Nam là tăng tỉ lệ lao động qua đào tạo từ 30% hiện nay lên 50% vào năm 2010. Chính phủ đã cam kết đầu tư nhiều hơn cho giáo dục, và đào tạo dạy nghề. Một chương trình tín dụng lớn tài trợ cho chương trình dạy nghề và tạo việc làm cho thanh niên đã được thiết lập. Chương trình này sẽ giúp Bộ Lao động –Thương binh và Xã hội, Ủy ban Thanh niên Việt Nam và Bộ Giáo dục và Đào tạo củng cố hệ thống giáo dục và đào tạo, đặc biệt là cho các trường dạy nghề.

74- Cần ưu tiên tập trung cho đào tạo kỹ năng hơn nữa. Thay đổi hình ảnh Giáo dục kỹ thuật và đào tạo nghề tiến tới thay đổi thái độ, quan niệm và nâng cao nhận thức của người lao động về tầm quan trọng của kỹ năng, đặc biệt là kỹ năng làm việc, quản lý, ngoại ngữ, tin học.

75- Cần phải có những giải pháp đồng bộ và cụ thể nhằm hoàn thiện cơ chế chính sách và huy động được sự tham gia của tất cả các bên liên quan bao gồm các doanh nghiệp,

trung tâm hướng nghiệp, người lao động. Tăng cường phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo, đặc biệt là trong khâu chuẩn bị chiến lược giáo dục và đào tạo. Tăng sự phối hợp hoạt động giữa các Sở Giáo dục và Đào tạo và các Sở Lao động-Thương binh và Xã hội trong tổ chức hướng nghiệp. Ngoài ra, cần phối hợp với Ủy ban Nhân dân các cấp để giúp người nghèo tiếp cận với giáo dục và đào tạo nghề (Holwen Henaff, Viện kinh tế thành phố Hồ Chí Minh).

76- Đào tạo và đào tạo lại rất quan trọng đối với người lao động cũng như doanh nghiệp, nói rộng hơn là đối với toàn xã hội. Do đó, cần khuyến khích tạo ra các cơ hội giáo dục và đào tạo suốt đời. Cần nhìn nhận đúng vai trò và sự cần thiết của phát triển kỹ năng tại nơi làm việc. Đẩy mạnh xã hội hoá và có cơ chế khuyến khích sự tham gia của khu vực tư nhân. Thiết lập một trung tâm chuyên tìm kiếm các nguồn lực nhằm tăng cường cơ sở vật chất phục vụ học tập suốt đời. Doanh nghiệp và Công đoàn phối hợp chặt chẽ để cung cấp các khóa đào tạo kỹ năng cho người lao động ở tất cả các ngành, cũng như thiết lập mối quan hệ gần gũi với các trung tâm đào tạo (Ông Wong, Bộ Nguồn nhân lực, Singapore)

77- Thiết lập cơ chế công nhận bằng cấp để công nhận kỹ năng của người lao động và cấp bằng và chứng chỉ nghề cho người lao động. Cần chuyển đổi và nâng cấp chương trình đào tạo, trang bị cơ sở vật chất, hình thành các trung tâm đào tạo chất lượng cao, đưa các chương trình đào tạo nước ngoài vào và cấp bằng tại Việt Nam. Cần có những quy định cụ thể về kỹ năng của giáo viên/giảng viên tại các trường/trung tâm dạy nghề. Ban hành tiêu chuẩn giáo viên dạy nghề.

78- Cần xây dựng một cơ quan ở cấp quốc gia để điều phối, thu thập và chia sẻ thông tin thị trường lao động và phát triển nhân lực tại Việt Nam. Trung tâm này sẽ làm việc chặt chẽ với các doanh nghiệp, các cơ sở đào tạo và các trung tâm giới thiệu việc làm để đưa ra các đánh giá, các dự báo và khuyến cáo về cung - cầu lao động kỹ thuật.

5. XÚC TIẾN VIỆC LÀM GẮN VỚI CHUYỂN DỊCH CƠ CẤU LAO ĐỘNG NÔNG THÔN

Thành tựu

79- Trên cơ sở kế hoạch và chiến lược quốc gia, các chính sách quốc gia và các nguồn lực sẵn có, các địa phương (tỉnh/thành phố) xây dựng kế hoạch phát triển kinh tế xã hội cho địa phương mình. Tăng trưởng kinh tế và chuyển dịch cơ cấu kinh tế thường được coi là những chỉ số kinh tế quan trọng nhất ở cấp tỉnh. Các mục tiêu xã hội liên quan nhiều hơn tới nỗ lực của các chính quyền cấp tỉnh. Chính quyền các tỉnh đều chú trọng và quan tâm tới các nhóm yếu thế, đặc biệt là người nghèo và đồng bào dân tộc thiểu số. Trong những năm gần đây, các địa phương đã quan tâm nhiều hơn tới các vấn đề về môi trường trong kế hoạch phát triển kinh tế xã hội (Lê Xuân Bá, Viện Quản lý kinh tế Trung ương)⁷. Nhìn chung, các địa phương đã năng động hơn trong thực hiện chiến lược công nghiệp hoá, tập trung hoá sản xuất nông nghiệp, chuyển dịch sang các sản phẩm có giá trị gia tăng cao hơn.

80- Đã có những thay đổi trong nhận thức về quan hệ nông thôn - thành thị và xây dựng mối liên kết giữa nông thôn và thành thị để tạo ra sự phát triển cân bằng hơn và bền vững hơn. Các chương trình phát triển nông nghiệp nông thôn đã được ưu tiên triển khai mạnh mẽ hơn. Di cư lao động từ nông thôn ra thành thị đã được nhìn nhận như một phần tất

yếu của sự phát triển kinh tế, là hệ quả tất yếu của quá trình công nghiệp hoá và chuyển dịch cơ cấu kinh tế.

81- Nhờ tăng trưởng kinh tế nhanh và tạo nhiều việc làm trong nhiều năm liền, Việt Nam đã đạt được những kết quả rất tích cực về giảm nghèo trên diện rộng. Tỷ lệ đói nghèo ở Việt Nam (USD/ngày) giảm từ 23.6% vào năm 1996 xuống 4.9% năm 2006 (và từ 69.4% xuống 36.3% - với chuẩn nghèo 2 đô la Mỹ một ngày). Việc giảm nghèo mạnh mẽ và hệ số GINI khá thấp cho thấy rằng Việt Nam đã thực hiện tốt chiến lược phát triển cân bằng và các chiến lược phát triển địa phương của Việt Nam có thể đã mang lại hiệu quả cao hơn so với các nước khác trong khu vực (Mallon Raymond,)⁸.

Biểu 2: Đói nghèo ở Việt Nam và khu vực Đông Á

	Tỷ lệ người nghèo (% \$1/ngày: 1996)	Tỷ lệ người nghèo (% \$1/ngày: 2006)	Chỉ số GINI	Tiêu dùng bình quân năm 2006 (so với PPP\$/tháng năm 1993)	GNI/ đầu người PPP (\$, 2005)
Việt Nam*	23.6	4.9	0.37 (2004)	106.5	3,010
Campuchia	24.2	10.9	0.42 (2004)	90.8	2,490
Trung Quốc	16.4	8.0	0.45 (2001)	182.2	6,600
Indonesia	7.8	8.5	0.35 (2006)	85.6	3,720
Lào	41.3	17.5	..	67.4	2,020
Malaysia	0.8	<0.5	..	399.6	10,320
Philippines	14.8	9.6	0.45 (2003)	118.6	5,300
Thái Lan	2.2	1.8	0.43 (2005)	158.5	8,440

Nguồn: WB, 2007, Báo cáo cập nhật Đông Á – Thái Bình Dương. World Bank, Washington, pp. 57-59 and WDI.

Những vấn đề đặt ra

82- với 72% dân số sống trong nông thôn (năm 2007), Việt Nam vẫn là một nước nông nghiệp. Trong khi đó, Việt Nam lại là nước có giá trị gia tăng trên lao động nông nghiệp thấp nhất trong khu vực (Raymon Mallon). Như vậy, nhiều khó khăn và thách thức đang đặt ra đối Việt Nam, như:

- ◆ Sự phát triển của các khu vực phi nông nghiệp và doanh nghiệp còn hạn chế
- ◆ Điều kiện về cơ sở hạ tầng còn thấp kém
- ◆ Tỷ lệ tăng dân số còn cao gây sức ép về việc làm, quản lý di dân và các vấn đề khác.

8 Mallon Raymond, Báo cáo đề dẫn về các chiến lược phát triển địa phương tại Diễn đàn Việc làm.

- ◆ Chất lượng lao động còn thấp, xét trên các mặt học vấn, trình độ nghề nghiệp và kỹ năng lao động, kỷ luật công nghiệp, ý thức luật pháp.

83- Có sự chênh lệch lớn giữa các địa phương về năng lực quản lý và điều hành. Ví dụ, nhờ có chính sách tốt, Lào cai đã thành công trong phát triển du lịch và dịch vụ, giảm nghèo và ổn định đời sống nhân dân. Trong khi đó, nhiều địa phương khác có điều kiện thuận lợi hơn lại không đạt được kết quả như mong đợi (Phạm Chi Lan, Viện nghiên cứu phát triển). Sự chênh lệch về năng lực quản lý còn dẫn đến mức độ thu hút đầu tư không đều giữa các địa phương. Năm 2007 là năm thành công về thu hút đầu tư nước ngoài của Việt Nam, nhưng vẫn có tới 30 trong tổng số 64 tỉnh/ thành phố không thu hút được đầu tư nước ngoài (Dominic Smith, ADB/DFIT)

84- Chất lượng của các bản kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của các địa phương không cao. Chưa dựa vào điều kiện thực tế của địa phương để hoạch định phát triển các ngành nghề phù hợp. Các chỉ tiêu đưa ra còn nặng về số lượng hơn là đưa ra các chỉ tiêu về chất lượng, coi trọng mục tiêu kinh tế hơn là mục tiêu xã hội. Phải chăng trong khi xây dựng các mục tiêu chiến lược, các địa phương còn chưa chú trọng xem xét các ý kiến của người dân và doanh nghiệp. Người dân còn chưa được biết, được bàn và được kiểm tra các mục tiêu và chỉ tiêu của các bản kế hoạch và chiến lược phát triển địa phương (Phạm Chi Lan, Viện nghiên cứu phát triển).

85- Một số chương trình có tính đa mục tiêu và việc đạt được tất cả các mục tiêu thường không dễ dàng do ngân sách ở cấp tỉnh hạn hẹp. Trợ giúp ngân sách của trung ương thường không đủ để có thể trang trải hết các chi phí cho các hoạt động của các chương trình xã hội (mặc dù là phần chủ yếu ở nhiều tỉnh). Cân đối và phân bổ hợp lý ngân sách cho các chương trình xã hội khác nhau có lẽ là những khó khăn lớn nhất của chính quyền các tỉnh.

86- Đang tồn tại những bất cập giữa đầu tư và chuẩn bị nguồn nhân lực. Nhiều dự án khi đưa vào hoạt động thì lại gặp khó khăn trong tuyển dụng lao động phù hợp.

Phương hướng và giải pháp

87- Các kinh nghiệm khác nhau về phát triển địa phương ở châu Á và một số nơi khác cho thấy các chiến lược phát triển địa phương thành công đòi hỏi không chỉ có thị trường tự do, nền kinh tế mở, các nguồn tài nguyên, vị trí địa lý thuận lợi, mà còn cần phải có sự liên kết chặt chẽ và tích cực giữa thành thị và nông thôn. Điều này đòi hỏi Chính phủ phải đóng một vai trò quan trọng trong việc lập kế hoạch, xây dựng cơ chế quản lý, phát triển cơ sở hạ tầng, quản lý môi trường và cung cấp các dịch vụ công cộng thiết yếu như y tế và giáo dục (Raymon Mallon).

88- Phân định rõ vai trò của nhà nước và thị trường. Nhà nước cần thiết phải ôm đồm quá nhiều chức năng và hoạt động. Nhà nước cần biết lắng nghe và đóng vai trò hỗ trợ nhiều hơn bằng cách thiết kế tốt hơn các chính sách nhằm phát triển thị trường lao động, phân bổ và sử dụng hiệu quả hơn các nguồn lực trong xã hội. Chuyển giao một số chức năng của các cơ quan công quyền cho các công ty tư nhân hoặc các tổ chức phi chính phủ thông qua ký hợp đồng cung ứng một phần các dịch vụ hoặc thực hiện các chức năng hành chính.

89- Phân cấp mạnh hơn quá trình ra quyết định cho chính quyền địa phương nhằm phát huy tính sáng tạo, tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của họ. Đặc biệt, đối với một số chương trình đầu tư công về phát triển cơ sở hạ tầng thì việc lập kế hoạch và thực hiện ở cấp địa phương

là tốt nhất. Điều này rất có lợi cho các tỉnh/thành phố trong việc thu hút đầu tư, bởi vì các nhà đầu tư yêu cầu phải có cơ sở hạ tầng tốt và lao động được đào tạo tốt. Tuy nhiên, các địa phương cần điều chỉnh tư duy về chiến lược phát triển địa phương. Cần tạo nên các chuỗi liên kết ngành hàng nông nghiệp-công nghiệp-dịch vụ nhằm phát triển được việc làm ở địa phương và giảm các dòng di chuyển lao động. Phát triển ngành hàng còn giúp chuyển dịch lao động nông nghiệp sang công nghiệp không chỉ do sức ép chuyển dịch cơ cấu kinh tế mà còn do giảm diện tích đất nông nghiệp trong khi dân số tiếp tục gia tăng (Nguyễn Chi Lan, Viện nghiên cứu phát triển). Quá trình phân quyền phải được thực hiện đồng thời với việc giảm thiểu những nguy cơ gây tham nhũng và những biện pháp nhằm tăng cường trách nhiệm giải trình của chính quyền địa phương. Cần có môi trường thể chế phù hợp và cần tăng cường năng lực và đào tạo nguồn nhân lực cho các cơ quan địa phương để thực hiện các khâu phi tập trung hóa và phân quyền một cách hiệu quả.

90- Thu hút các nguồn vốn đầu tư kinh doanh là chìa khóa để phát triển địa phương bền vững. Cần khuyến khích các nhà đầu tư nước ngoài thiết lập các mối liên hệ thương mại với doanh nghiệp trong nước và các nhà đầu tư trong nước thiết lập mối liên hệ chặt chẽ hơn với các khu vực nông thôn. Các giải pháp khuyến khích phải giúp tháo gỡ những nút thắt cổ chai về thể chế và cơ sở hạ tầng, giảm các gánh nặng về hành chính và thủ tục và giảm chi phí tiếp cận thông tin và thị trường. Như vậy, một lần nữa, năng lực của địa phương phải đủ để tạo ra những liên kết như vậy ở cấp vùng. Cần hỗ trợ các địa phương trong xây dựng môi trường đầu tư thuận lợi và tổ chức phát triển kỹ năng cho người lao động.

91- Khuyến khích đầu tư vào khu vực nông thôn thúc đẩy các hoạt động phi nông nghiệp, từng bước hướng tới công nghệ cao, đảm bảo tăng trưởng khu vực nông nghiệp có giá trị gia tăng cao, chuyển đổi nhanh việc làm từ khu vực nông nghiệp sang khu vực công nghiệp và dịch vụ. Khuyến khích phát triển các loại hình doanh nghiệp/cơ sở sản xuất và tự tạo việc làm, kể cả cung cấp tài chính vi mô.

92- Phát triển giáo dục và dạy nghề cần được coi là một yếu tố chủ chốt của các chiến lược phát triển địa phương. Cần đảm bảo chất lượng giáo dục bậc cơ sở và dạy nghề khu vực nông thôn và các đô thị cấp 2 có chất lượng tương đương với những thành phố lớn. Công nghệ thông tin và truyền thông hiện đại có thể là phương tiện để đạt được mục tiêu này một cách dễ dàng hơn. Cần thiết lập mối quan hệ chặt chẽ giữa Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Giáo dục và Đào tạo trong việc tăng cường năng lực cho các cơ sở đào tạo, kể cả đào tạo giáo viên. Tìm ra các cơ hội cho sự hợp tác chặt chẽ giữa các cơ sở đào tạo và cộng đồng kinh doanh, bao gồm cả hợp tác với các tổ chức đào tạo nước ngoài.

6. VIỆC LÀM VÀ TÁC ĐỘNG CỦA TOÀN CẦU HÓA

Thành tựu

93- Khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài đã trở thành một bộ phận cấu thành của nền kinh tế Việt Nam, chiếm 17% GDP năm 2006. Tốc độ tăng trưởng cao hơn khu vực trong nước. Là kênh huy động vốn lớn, FDI tăng nhanh trong những năm qua, năm 2007 FDI chiếm 16,1% tổng đầu tư toàn xã hội (Biểu 3). (Nguyễn Văn Thành, Viện Chiến lược, Bộ Kế hoạch và Đầu tư- MPI).

Biểu 3. Vị trí của khu vực có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) trong nền kinh tế Việt Nam

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Tốc độ tăng trưởng GDP (%)	6,79	-	7,08	7,34	7,79	8,44	8,17
Chung	11,4		7,16	10,52	11,51	13,22	13,99
Khu vực FDI							
2. Tỷ trọng của khu vực FDI trong tổng GDP (%)	13,28	-	13,76	14,47	15,13	15,99	17,02

Nguồn: Niên giám thống kê 2006

94- Các dự án FDI có quy mô ngày càng lớn và ngày càng có nhiều dự án trong các lĩnh vực công nghệ cao, công nghệ thông tin, tài chính, ngân hàng. Một số dự án đầu tư đã được thu hút vào khu vực nông thôn.

95- Quan hệ kinh tế đối ngoại mở rộng, thị trường được mở rộng. Kim ngạch xuất khẩu tăng nhanh, đặc biệt là khu vực có vốn đầu tư nước ngoài đã chiếm trên 50% tổng giá trị xuất khẩu của Việt Nam, đạt gần 58% năm 2006.

96- Toàn cầu hóa giúp mở rộng thị trường và tạo nhiều công ăn việc làm. Năm 2006, khu vực FDI đã tạo ra gần 1,2 triệu việc làm. Đặc biệt, tạo được nhiều việc làm có năng suất cao trong khu vực có vốn đầu tư nước ngoài, công nghệ cao và lao động xuất khẩu. Đây là cơ hội Việt Nam hình thành bộ phận lao động có năng suất cao và sau đó sẽ lan toả sang toàn bộ nền kinh tế. Mở rộng thị trường lao động ra nước ngoài thông qua xuất khẩu lao động, trong đó có nhiều lao động chưa qua đào tạo.

Những vấn đề đặt ra

97- Toàn cầu hoá, đặc biệt là thương mại quốc tế vừa mở ra cơ hội tạo nhiều việc làm, vừa có thể làm mất việc làm của một bộ phận người lao động khác. Tác động của thương mại đến công ăn việc làm phụ thuộc vào điều kiện thị trường lao động quốc gia. Nhìn chung, mở rộng thương mại đòi hỏi người lao động phải có những kỹ năng mới, có năng lực thích ứng mới. Thương mại cũng làm tăng thu nhập nhưng không đều cho tất cả mọi người.

98- Đối với Việt Nam, toàn cầu hoá làm tăng nguy cơ thất nghiệp và tình trạng thiếu việc làm và nghèo đói đối với một bộ phận người lao động do các doanh nghiệp bị phá sản. Toàn cầu hoá làm gia tăng nhu cầu lao động qua đào tạo, song năng lực đào tạo trong nước cả về quy mô và chất lượng còn hạn chế. Cạnh tranh về việc làm ngày càng trở nên gay gắt hơn không chỉ giữa lao động Việt Nam với nhau mà còn giữa lao động Việt Nam với lao động nước ngoài ngay tại Việt Nam. Hiện có gần 40 ngàn lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và số này đang có xu hướng tăng lên. Nếu kỹ năng của lao động Việt Nam không được nâng lên thì sẽ khó cạnh tranh việc làm ngay tại thị trường lao động trong nước. Thách thức lớn nhất là năng lực tiếp nhận các cơ hội do quá trình toàn cầu hóa và

mở cửa mang lại của lao động Việt Nam còn yếu (Trần Đình Thiên, Viện Kinh tế Việt Nam). Đặc biệt, lao động nông thôn không có khả năng di chuyển sang các lĩnh vực mới do không được đào tạo để chuyển đổi nghề nghiệp.

99- Có nhiều rủi ro do hội nhập gây ra do không lường hết sự tác động của nó. Đó là rủi ro của thị trường thế giới, rủi ro do thiên tai, do không tính đến sự bền vững môi trường khi đầu tư và cơ cấu thương mại.

100- Việt Nam chưa có chính sách cụ thể kết hợp đầu tư nước ngoài và tăng năng lực xuất khẩu. Chiến lược cơ cấu của Việt Nam trong thu hút đầu tư nước ngoài là không hướng vào tạo nhiều việc làm có chất lượng. Một số ngành xuất khẩu tạo nhiều việc làm, song đó là việc làm có trình độ thấp như dệt may, da giày, chế biến nông sản. Chưa có chiến lược nâng cao năng lực lao động để đón nhận hội nhập.

101- Đang có những khó khăn và thách thức lớn đối với thị trường lao động đó là làm thế nào để giảm nhanh được tỷ trọng lao động nông nghiệp? Làm thế nào để quản lý được quá trình di cư có hiệu quả? Làm thế nào nâng cao năng suất lao động và tính cạnh tranh cho doanh nghiệp? (Nguyễn Thị Lan Hương, Viện Khoa học Lao động và Xã hội)

Phương hướng và giải pháp

102- Đã đến lúc Việt Nam phải nâng cao chất lượng hội nhập vào nền kinh tế thế giới. Phải chuyển từ lợi thế của giá nhân công rẻ, lao động dồi dào sang cạnh tranh nhờ nâng cao năng suất, lao động có kỹ năng tốt hơn và chất lượng cao hơn (Azita Berar-Awad, ILO). Như vậy trong tương lai, cần phải có nhiều người lao động được đào tạo tốt hơn.

103- Hướng cơ bản để tận dụng các cơ hội do toàn cầu hoá mang lại là phải thấy rõ rằng năng suất lao động mới là yếu tố quan trọng vì nó giúp nâng cao khả năng cạnh tranh. Tăng năng suất lao động làm tăng tính cạnh tranh của doanh nghiệp. Tăng năng suất lao động sẽ làm tăng lợi ích cho cả chủ lao động, tạo ra nguồn cho tăng lương cho người lao động và đồng thời xoá đói giảm nghèo. Vì vậy, tăng năng suất lao động có ý nghĩa đối với tất cả các quốc gia. Thu hút đầu tư nước ngoài cũng phải hướng vào cải thiện năng suất lao động (Steven Kapsos, ILO). Kinh nghiệm quốc tế là dùng thu hút đầu tư nước ngoài để huy động vốn trong nước và không nên quá phụ thuộc vào nguồn vốn FDI.

104- Cần tận dụng sức lan toả ảnh hưởng phát triển của FDI để phát triển doanh nghiệp và tạo nhiều việc làm bằng cách tạo ra các mối liên kết ngành, liên kết nông thôn- thành thị, liên kết giữa các doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp trong nước. Đặc biệt, cần có các chính sách và biện pháp hỗ trợ các doanh nghiệp vừa và nhỏ, các doanh nghiệp khu vực phi kết cấu trong nước.

105- Tăng cường đào tạo nguồn nhân lực, tập trung đào tạo các kỹ năng gắn với việc làm đáp ứng nhu cầu luôn luôn thay đổi của các doanh nghiệp. Ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng nâng cao nhận thức về hội nhập và trình độ cho công chức Nhà nước.

106- Cần phải có chính sách về an sinh xã hội và giải pháp hỗ trợ các nhóm dễ bị ảnh hưởng của toàn cầu hoá như lao động dôi dư trong doanh nghiệp Nhà nước; nông dân bị mất đất do đô thị hoá và chuyển dịch cơ cấu kinh tế; lao động nghèo; lao động trong doanh nghiệp vừa và nhỏ; lao động nữ và lao động di cư.

107- Cần nghiên cứu đầy đủ, xem xét các điều kiện cụ thể của các ngành, xem xét tác động của toàn cầu hóa tới một số nhóm người lao động và một số doanh nghiệp để có các đối sách hữu hiệu.

III. Các thông điệp chính

108- Diễn đàn đã thảo luận 6 vấn đề với nhiều phân tích và nhận định sâu sắc. Diễn đàn cũng đã đưa ra những gợi ý chính sách rất đáng quan tâm. Các thông điệp chính bao gồm:

Giải quyết việc làm.

109- Vấn đề tạo việc làm phải được đặt ở trọng tâm của các chính sách kinh tế-xã hội và các chính sách vĩ mô. Đã đến lúc Việt Nam phải chuyển ưu tiên vào việc tăng chất lượng việc làm.

Việc làm nông thôn

110- Việc làm cho lao động nông thôn phải được đặc biệt quan tâm, gắn với vị trí của nông dân và nông thôn. Yêu cầu cơ bản là giải quyết việc làm tại chỗ. Muốn vậy, cần tăng cường các mối liên kết ngành, liên kết nông thôn - thành thị, liên kết khu vực FDI với các doanh nghiệp trong nước. Các địa phương cần phải xây dựng các chiến lược phát triển trên cơ sở phân tích và nhận rõ những lợi thế cạnh tranh của mình. Những thành phần cơ bản trong các chiến lược phát triển đó phải bao gồm phát triển cơ sở hạ tầng, đào tạo nguồn nhân lực và hỗ trợ phát triển doanh nghiệp.

Đào tạo nghề

111- Trong đào tạo nghề, cần đặc biệt coi trọng vấn đề kỹ năng thực hành. Việc xác định những kỹ năng nào là cần thiết hoàn toàn phụ thuộc vào nhu cầu của các doanh nghiệp. Người lao động có được cơ hội thực sự để được đào tạo những kỹ năng cần thiết cho công việc chỉ khi có sự tham gia một cách tích cực từ phía giới sử dụng lao động và các doanh nghiệp. Đào tạo nghề cần gắn với học tập suốt đời vì nhu cầu về kỹ năng luôn thay đổi. Đầu tư cho đào tạo kỹ năng có thể tốn kém nhưng đó là sự đầu tư cho khả năng cạnh tranh của mỗi cá nhân người lao động, cho mỗi doanh nghiệp, cho các ngành và cho cả quốc gia. Cần có chính sách ưu tiên đào tạo nghề cho lao động nông thôn.

Vai trò doanh nghiệp trong tạo việc làm

112- Phát triển các loại hình doanh nghiệp, bao gồm các doanh nghiệp vừa và nhỏ, doanh nghiệp cực nhỏ, các hình thức tự tạo việc làm là động lực chính để tạo ra việc làm trên diện rộng.

Xuất khẩu lao động

113- Là hướng giải quyết việc làm có hiệu quả, song cần tổ chức và quản lý tốt các hoạt động từ chuẩn bị nguồn, tuyển dụng, tổ chức đưa người lao động đi và bảo vệ quyền lợi của người lao động ở nước ngoài.

Luật pháp lao động

114- Là tiền đề tạo ra môi trường quan hệ lao động hiện đại và thiết thực cho nền kinh tế thị trường. Luật pháp lao động cần phải được sửa đổi kịp thời nhằm giải quyết các bất cập và mâu thuẫn.

Đối thoại xã hội:

115- Đối thoại xã hội và năng lực thực hiện đối thoại xã hội là vấn đề then chốt của việc thực thi luật pháp lao động và tăng cường quan hệ lao động hài hoà. Yếu tố trọng tâm là nâng cao nhận thức và hiểu biết, trang bị các kỹ năng cần thiết cho các bên có liên quan, xây dựng văn hoá đối thoại xã hội ở các cấp, từ cấp độ quốc gia đến cấp cơ sở.

An sinh xã hội

116- Càng phát triển kinh tế thị trường thì vấn đề an toàn đối với người lao động cần phải được coi trọng. An sinh xã hội giúp nâng cao hình ảnh của thể chế và giảm các ảnh hưởng tiêu cực đối với nền kinh tế. Trong tương lai, cần mở rộng phạm vi bao phủ của các chương trình ASXH tới mọi đối tượng.

Thông tin thị trường lao động

117- Thông tin về thị trường lao động là cơ sở rất quan trọng cho quản lý lao động, định hướng dạy nghề, tư vấn nghề nghiệp, hỗ trợ quá trình tuyển dụng và giúp người lao động tìm các cơ hội việc làm (kể cả di cư) hiệu quả.

Toàn cầu hoá và việc làm

118- Đầu tư trực tiếp nước ngoài, phát triển thương mại và phát triển doanh nghiệp là những động lực chính thúc đẩy tạo việc làm. Trong thực tế, các tác động chuỗi (dù tích cực hay tiêu cực) của hội nhập kinh tế toàn cầu đối với tình trạng mất hay tạo thêm công ăn việc làm đều phụ thuộc vào sự phản ứng của thị trường lao động và khả năng đối phó với những thách thức của từng quốc gia. Các chính sách và thể chế thị trường lao động có chủ động và hiệu quả hay không sẽ quyết định hoàn toàn sự thành công hay thất bại trước những những tác động này./.