

Phát triển thị trường sức lao động ở nước ta hiện nay

TS. Hà Quý Tinh

Thị trường sức lao động - một bộ phận cấu thành quan trọng của thị trường các yếu tố sản xuất ở nước ta đang từng bước hình thành, phát triển và vận động trong mối quan hệ hữu cơ với các loại thị trường hình thành một tổng thể thị trường xã hội thống nhất. Ngày nay, trước yêu cầu phát triển nền kinh tế thị trường "hội nhập" và đặc biệt khi nước ta đã trở thành thành viên chính thức của WTO thì thị trường sức lao động đang ẩn chứa nhiều bất cập đặt ra cần sớm giải quyết. Đó là:

Sự mất cân đối giữa cung và cầu sức lao động.

Mất cân đối khá gay gắt giữa cung - cầu sức lao động cả về số lượng và chất lượng là vấn đề nổi trội của thị trường sức lao động ở nước ta.

Về số lượng: Do tốc độ gia tăng dân số cao ở thời kỳ trước, số người bước vào độ tuổi lao động hàng năm cao (3,3 - 3,5%/năm), tốc độ tăng cung lớn hơn tốc độ gia tăng cầu sức lao động làm gia tăng số người thất nghiệp. Giai đoạn 2000 -2008, cung sức lao động nước ta tăng 1,3 -1,6 triệu/năm trong khi khả năng tạo việc làm khoảng trên 1 triệu/năm tạo nên sức ép lớn về cung trên thị trường. Tỷ lệ thất nghiệp ở thành thị hiện đã giảm song vẫn ở mức cao 4,4% (năm 2007). Tỷ lệ thất nghiệp của lao động chưa qua đào tạo (8%), lao động trung học chuyên nghiệp (4,4%), cao đẳng, đại học (3,8%). Ở thành thị, số người chưa tìm được việc làm sau khi thôi học hoặc tốt nghiệp các cơ sở đào tạo chiếm tới 73,7%...

Đây là vấn đề đặt ra khá bức bách làm lãng phí nguồn lực xã hội vì đây là đội ngũ lao động trẻ, có sức khỏe, có trình độ học vấn, tay nghề và năng động trong nền kinh tế thị trường. Quỹ thời gian lao động nhàn rỗi ở nông thôn hiện là 20,3% tương đương với 7 triệu người thiếu việc làm. Sức ép về việc làm đã và đang tạo nên sự bất bình đẳng trong quan hệ lao động, người bán sức lao động buộc phải chấp nhận mức tiền lương thấp hơn giá trị hàng hoá sức lao động và điều kiện làm việc không hợp lý. Điều này tạo ra sự chênh lệch ngày càng lớn về thu nhập, mức sống giữa các giai tầng trong xã hội.

Những năm qua, tốc độ tăng trưởng kinh tế nước ta khá cao: năm 2006: 7,5%, năm 2007: 8,5%, năm 2008: 6,25%. Tăng trưởng kinh tế cao sẽ mở ra nhiều cơ hội việc làm và tăng thu nhập song tăng trưởng cao mới chỉ là điều kiện cần để tạo thêm việc làm mới và gia tăng cầu sức lao động chứ chưa phải là điều kiện quyết định, bởi tăng trưởng phụ thuộc rất nhiều yếu tố. Nước ta

có tốc độ tăng trưởng kinh tế khá cao, song hiện nay chúng ta vẫn đang phải đối mặt với thực trạng thất nghiệp diễn ra ở nhiều ngành, vùng bởi tăng trưởng chủ yếu dựa vào việc phát triển những ngành sử dụng nhiều vốn, ít lao động. Những ngành này đầu tư vốn để áp dụng công nghệ hiện đại nên đòi hỏi sức lao động có trình độ chuyên môn cao, trong khi cung trên thị trường sức lao động nước ta chưa đáp ứng được yêu cầu này. Vậy, tăng trưởng kinh tế nhờ sử dụng công nghệ nhiều vốn sẽ hạn chế cơ hội tạo việc làm, gia tăng thất nghiệp. Mặt khác, những năm qua, quá trình cải cách, sắp xếp lại khu vực kinh tế nhà nước, cổ phần hoá doanh nghiệp nhà nước đã thu hẹp quy mô việc làm, tỷ lệ lao động làm việc trong khu vực kinh tế nhà nước liên tục giảm: từ 59,05% năm 2000, còn 53,76% năm 2001; 48,53% năm 2002; và 43,77% năm 2003; 40% năm 2005; 32% năm 2007.

Khu vực kinh tế ngoài nhà nước có khả năng tạo ra nhiều việc làm phù hợp với thực trạng

hiện có của thị trường sức lao động song còn nhiều hạn chế: thiên về số lượng, bề rộng, chưa coi trọng chất lượng, hiệu quả và chiều sâu nên sức cạnh tranh thấp.

Khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài có tốc độ tăng trưởng cao, song đầu tư chủ yếu tập trung vào các ngành công nghiệp nặng, đó là những ngành cần nhiều vốn, hệ số bảo hộ cao, sử dụng lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao do vậy khả năng thu hút lao động không lớn.

Khu vực nông thôn chiếm 70% lực lượng lao động xã hội song chuyển dịch cơ cấu kinh tế chậm, mức đầu tư cho nông nghiệp thấp, lao động đã qua đào tạo quá ít (khoảng 10%), bởi vậy tình trạng thiếu việc làm ngày càng gay gắt. Sự quá tải về cung sức lao động cộng với mức thu nhập thấp đã khiến cho nhiều người dân bỏ ruộng, ly nông và ly hương hình thành dòng di chuyển sức lao động tự phát làm thay đổi trạng thái cung - cầu - giá cả hàng hoá sức lao động giữa các vùng.

Về chất lượng: Hiện nay, trên thị trường sức lao động nước ta đang dư thừa lao động phổ thông và thiếu lao động có chuyên môn kỹ thuật. Số lượng cung lao động rất lớn nhưng chất lượng không cao lại không cân đối giữa các ngành nghề, trình độ. Nguồn cung ứng trên thị trường sức lao động chủ yếu là lao động giản đơn (chiếm 75,2%), lao động qua đào tạo (24,8%). Trong các khu

công nghiệp, tốc độ tăng cầu sức lao động hàng năm rất cao 28-30%, trong khi cung sức lao động chỉ đáp ứng 8,1%, vì vậy các doanh nghiệp phải tuyển dụng lao động phổ thông, sau đó vừa đào tạo vừa thử việc.

Quá trình hội nhập kinh tế quốc tế và gia tăng dòng chảy FDI sau khi nước ta trở thành thành viên của WTO đã thúc đẩy khoa học - công nghệ phát triển, mở thêm nhiều ngành với công nghệ và dịch vụ chất lượng cao đòi hỏi lao động có trình độ. Lao động được đào tạo vốn đã thiếu, chất lượng chưa cao lại sử dụng chưa hiệu quả đang tạo ra những mâu thuẫn gay gắt trên thị trường, số sinh viên tốt nghiệp gặp khó khăn trong tìm kiếm việc làm hoặc làm trái ngành nghề ngày càng tăng. Thị trường sức lao động thiếu sự điều tiết vĩ mô mang tính khoa học, hiệu quả của Nhà nước làm cho cơ cấu trình độ lao động chưa hợp lý bởi bất hợp lý trong quy mô đào tạo giữa bậc, ngành học đã gây ra tình trạng “thừa thầy, thiếu thợ”, đào tạo chưa gắn với sử dụng, lý thuyết nhiều hơn tay nghề: trung cấp chuyên nghiệp thì nửa thầy nửa thợ, cao đẳng đại học thì khoa học cơ bản chưa đủ, khoa học ứng dụng còn yếu... tạo ra sự mất cân đối gay gắt về cung - cầu trên thị trường sức lao động.

Như vậy, thách thức lớn đối với thị trường sức lao động nước ta là mất cân đối ngay trong chính cơ cấu nguồn cung sức lao động trong khi cầu có xu hướng tăng chậm, tạo nên mất cân đối

cung - cầu ngày càng gay gắt làm gia tăng tỷ lệ thất nghiệp. Sự phát triển của nền kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế đã, đang và sẽ đặt ra ngày càng nhiều bất cập cần giải quyết về cung - cầu trên thị trường sức lao động nước ta cả về số lượng, chất lượng. Điều này đòi hỏi phải được đặt ra và có chiến lược giải quyết khi thị trường sức lao động của các nước thành viên Asean và WTO ngày càng mở rộng giao lưu với thị trường sức lao động nước ta, hàng hoá sức lao động nước ta phải vận hành theo các quy luật của kinh tế thị trường, tuân thủ các tiêu chuẩn chất lượng và thể chế của thị trường khu vực, thế giới thiết lập cho các nước thành viên.

Những bất cập về hệ thống tiền lương

- Hệ thống thang bảng lương ở nước ta hiện quá phức tạp và không hợp lý.

Hệ thống thang, bảng lương biểu thị mối quan hệ về tiền lương giữa các ngành, lĩnh vực và các loại lao động. Thang, bảng lương chưa xác định được tiêu chuẩn kỹ thuật đối với công nhân và tất cả viên chức. Cách tính lương bao gồm mức lương tối thiểu nhân với một hệ số nhất định tùy độ phức tạp và điều kiện của lao động. Hiện nay, hệ số lương chia theo 4 khu vực: khu vực cán bộ do dân cử, bầu cử có 10 hệ số mức lương, khu vực hành chính có 56 hệ số, viên chức có 32 hệ số... Hệ thống bảng lương công chức hiện có 21 thang lương và 24

bảng lương, công nhân có 66 hệ số lương. Theo quy định hiện hành, tùy thời gian công tác mà người lao động có bậc lương thâm niên song mỗi ngành lại quy định riêng về bậc lương và thời gian tăng bậc. Ngạch cao nhất có 16 bậc lương, thấp nhất có 7 bậc. Khoảng cách giữa các bậc thiết kế không hợp lý, mức lương thể hiện sự bình quân phức tạp, cứng nhắc khiến cho tiền lương của chúng ta ngày càng xa rời thực tiễn.

- *Lương tối thiểu quá thấp và chưa hợp lý*: Theo nghị định 166, 167 và 168 của Chính phủ, từ ngày 1/1/2008 công chức làm việc tại các cơ quan nhà nước, lực lượng vũ trang, tổ chức chính trị - xã hội, đơn vị sự nghiệp của nhà nước hưởng lương tối thiểu là 540.000 đồng/tháng. Đối với doanh nghiệp trong nước, Chính phủ quy định lương tối thiểu của lao động làm việc tại vùng 1 sẽ là 620.000 đồng/tháng; vùng 2 là 580.000 đồng; vùng 3 là 540.000 đồng. Đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, mức lương tăng 13-15% so với năm 2007... Trên thực tế, mức lương tối thiểu còn thấp so với mức sống thực tế của dân cư, không đủ để đảm bảo tái sản xuất sức lao động. Hơn nữa, một lao động hiện nay phải nuôi khoảng 1,8 nhân khẩu. Như vậy, bình quân một nhân khẩu chỉ có khoảng 250.000 đồng, cao hơn so với chuẩn nghèo mới ở nông thôn (200.000 đồng/người) và thấp hơn chuẩn nghèo ở đô thị (260.000 đồng/người) - tương

đương với 15.6 USD/tháng, mỗi ngày chỉ có 0,52 USD - nghĩa là bằng 1/2 chuẩn nghèo cũ và trên 1/4 chuẩn nghèo mới của thế giới. Đây là lý do cơ bản tạo nên dòng chảy máu chất xám ngày càng lớn trong nội bộ nền kinh tế, chảy máu chất xám ra nước ngoài nhất là khi các công ty, doanh nghiệp nước ngoài mở rộng hoạt động ở Việt nam.

- *Hệ thống lương hiện đang làm tăng gánh nặng cho ngân sách nhà nước.*

Nước ta có tỷ lệ người hưởng lương ngân sách nhà nước cao nhất trong khu vực. Hiện cả nước có hơn 6 triệu người hưởng lương ngân sách. Ngân sách nhà nước phải đảm bảo phân phối cho mọi nhu cầu về an ninh, quốc phòng, cơ sở hạ tầng, an ninh xã hội... lương cán bộ công chức. Lương tối thiểu có quá nhiều ràng buộc với hệ thống an sinh, là cơ sở để điều chỉnh lương hưu, trợ cấp, bảo hiểm xã hội, trợ cấp thôi việc... Chính vì thế các nước có thể điều chỉnh mức lương tối thiểu định kỳ hàng năm cho phù hợp với biến động của thị trường, nhưng ở Việt Nam không thể thực hiện được bởi sẽ làm tăng gánh nặng ngân sách. Gánh nặng ngân sách còn do chúng ta trả lương theo vị trí công chức chứ không trả theo công việc. Điều này gây ra một tác động xấu là thúc đẩy người lao động "chạy" được một vị trí làm việc để rồi có một khoản thu nhập suốt đời với mức lương ổn định và tăng theo định kỳ. Chính sách tiền lương đã tạo ra một

kiểu việc làm "sống lâu lên lão làng", "đến hẹn lại lên" làm giảm động lực của đôn bầy tiền lương và mất đi sự công bằng về hưởng thụ trong quan hệ tiền lương, triệt tiêu động lực cống hiến, làm sai lệch cung - cầu - giá cả trên thị trường sức lao động.

- *Lương tối thiểu đang tạo ra sự bất bình đẳng trong các doanh nghiệp.*

Mức lương tối thiểu không thống nhất giữa các khu vực đã tạo ra mâu thuẫn và sự bất bình đẳng giữa các doanh nghiệp trong nền kinh tế thị trường. Điều này không phù hợp khi nước ta trở thành thành viên của WTO. Trong các doanh nghiệp nhà nước, tiền lương được vận dụng theo cơ chế hệ số, tối đa không quá ba lần mức lương tối thiểu chung (540000đ. 3 = 1620000đ) nên doanh nghiệp có xu hướng tính mức tối đa và đưa vào chi phí, lợi nhuận thu về thấp, nhưng trả lương trên cơ sở hạch toán vào chi phí nên tốc độ tăng lương sẽ cao, làm sai lệch kết quả hạch toán kinh tế. Trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, chủ sử dụng sức lao động và người lao động thỏa thuận mức tiền lương trên cơ sở mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định nên có xu hướng ép tiền lương thấp không tương ứng với tốc độ tăng lợi nhuận và năng suất lao động. Những năm qua, ở các doanh nghiệp nhà nước tốc độ tăng tiền lương nhanh hơn so với tốc độ tăng lợi nhuận và năng suất lao động (năm 2006 lợi nhuận bình quân giảm 1%, năng

suất lao động tăng 8,2%. lương tăng 16,9%). Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, lợi nhuận bình quân tăng 41,2%. năng suất lao động tăng 18,3%, tiền lương công nhân tăng 12,6%. Doanh nghiệp ngoài nhà nước, lợi nhuận tăng 54,3%, năng suất lao động tăng 10,3%, tiền lương tăng 3%. Như vậy, tiền lương không phản ánh đúng mức tăng trưởng kinh tế và thu nhập của người lao động giữa các loại doanh nghiệp tạo ra bất bình đẳng trên thị trường sức lao động

Hệ thống các công cụ thị trường chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường sức lao động

- *Hệ thống chính sách pháp luật về lao động chưa đồng bộ, nhiều bất cập và chưa theo thông lệ quốc tế:* Bộ Luật lao động đã được sửa đổi, bổ sung năm 2002 cho phù hợp với giai đoạn phát triển mới của đất nước song chưa theo kịp tốc độ phát triển kinh tế và phù hợp với thông lệ quốc tế khi nước ta trở thành thành viên của WTO.

- *Hệ thống công cụ của thị trường sức lao động hoạt động yếu kém, chưa thích ứng khi nước ta đã trở thành thành viên của WTO*

Hệ thống dịch vụ việc làm tuy đã đổi mới song còn nhiều bất cập. Hoạt động của các trung tâm giới thiệu việc làm còn nặng về dạy nghề, khả năng tư vấn, giới thiệu việc làm rất hạn chế, giới thiệu việc làm chưa mang tính chất thường xuyên, rộng khắp trên thị trường sức lao động.

Hệ thống doanh nghiệp xuất khẩu lao động đang bộc lộ nhiều hạn chế trước yêu cầu hội nhập và cạnh tranh gay gắt. khả năng thâm nhập vào thị trường sức lao động quốc tế rất hạn chế do năng lực hoạt động và chất lượng hàng hoá sức lao động chưa cao. Chúng ta chưa có kế hoạch bố trí sử dụng lao động xuất khẩu về nước khi hết thời hạn hợp đồng, gây lãng phí nguồn lao động có tay nghề và gia tăng tình trạng thất nghiệp, làm căng thẳng thêm tình trạng mất cân đối cung - cầu - giá cả vốn có trên thị trường sức lao động.

Hệ thống dạy nghề những năm qua đã phát triển và đổi mới, tuy nhiên trước yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế vẫn còn nhiều bất cập. Quy mô, năng lực và cơ cấu đào tạo nghề chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường sức lao động. Tỷ lệ lao động qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật thấp, chất lượng đào tạo chưa cao, chưa theo kịp chuẩn mực đào tạo của quốc tế. Đội ngũ giáo viên dạy nghề vừa thiếu vừa yếu, công tác quản lý nhà nước về đào tạo nghề chưa chặt chẽ, thiếu định hướng, thiếu sự kết hợp giữa các cơ sở đào tạo với doanh nghiệp, dẫn đến đào tạo không phù hợp với cầu sức lao động trên thị trường.

Quản lý nhà nước đối với thị trường sức lao động còn nhiều yếu kém

Nhà nước quản lý, điều tiết thị trường thông qua các cơ chế, chính sách, pháp luật, xóa bỏ rào cản về hành chính, chia cắt thị

trường sức lao động. Người lao động và người sử dụng lao động được tự do “mua, bán” sức lao động trên nguyên tắc tự nguyện, không thấp hơn giá sàn “tiền lương tối thiểu”... Quản lý Nhà nước đối với thị trường sức lao động còn nhiều bất cập: Hệ thống khung khổ pháp lý thiếu đồng bộ, chưa đáp ứng yêu cầu thực tế. Thông tin biến động của cầu sức lao động chưa được theo dõi kịp thời, thống kê đầy đủ. Qui hoạch, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực chưa thực sự bám sát yêu cầu phát triển của thị trường sức lao động. Việc phân bổ, sử dụng nguồn nhân lực chưa hợp lý, hiệu quả chưa cao, chưa khai thác được đầy đủ tiềm năng của thị trường sức lao động lao động

Qui định về chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội, an toàn và vệ sinh lao động... còn nhiều bất cập, hệ thống thông tin thống kê về thị trường sức lao động thiếu đầy đủ và chính xác làm cho các thông tin về cung - cầu - giá cả hàng hoá sức lao động chưa sát thực. Vấn đề, thanh, kiểm tra việc thi hành pháp luật lao động chưa được tiến hành thường xuyên, chưa đảm bảo lợi ích chính đáng, hợp pháp của chủ sử dụng lao động và người bán. Nhiều hiện tượng vi phạm pháp luật chưa được xử lý hoặc xử lý không thỏa đáng....

Những bất cập trên đã và đang tác động không nhỏ đến thị trường sức lao động, tạo thành lực cản ảnh hưởng đến sự phát triển thị trường sức lao động vốn

non trẻ ở nước ta.

Hiện nay, khi Việt nam đã trở thành thành viên chính thức của WTO và tương lai không xa khi ASean trở thành cộng đồng kinh tế - xã hội, thị trường sức lao động Việt nam cần được phát triển theo xu thế hoà nhập sâu

hơn vào thị trường sức lao động khu vực, thế giới vì dòng chảy giao lưu hàng hoá sức lao động giữa các nước trong khu vực và thế giới tác động trực tiếp đến cung - cầu - giá cả trên thị trường sức lao động. Điều này đòi hỏi sự phát triển thị trường sức lao động Việt nam cần có lộ trình, với

những bước đi phù hợp về số lượng, chất lượng, cơ cấu của cung, cầu hàng hoá sức lao động nhằm khai thác tối ưu thế mạnh vốn có của thị trường sức lao động mang lại lợi ích chính đáng cho người lao động và dân tộc./.

Đẩy lùi lạm phát ... (Tiếp theo trang 17)

viên (bắt buộc) các NHTM có hàng hoá và tham gia thị trường mở. Lãi suất ngoại tệ phải phụ thuộc vào lãi suất nội tệ theo hướng: khuyến khích tín dụng nội tệ, không khuyến khích tín dụng ngoại tệ. Theo đó, nên ngày càng gắn các nhu cầu ngoại tệ với thị trường ngoại hối thông qua cơ chế tỷ giá thông thoáng và giảm mạnh lãi suất ngoại tệ. Mặt bằng lãi suất nói chung cần điều hành theo xu hướng tiếp tục đi xuống để kích hoạt đầu tư và kích cầu tiêu dùng cá nhân.

- Rài ngân đúng tiến độ cho các công trình đầu tư công được đánh giá là có hiệu quả và kiểm soát chặt sự thao túng của các Tập Đoàn công nghiệp trong việc mở rộng hoạt động sang lĩnh vực Tài chính - Ngân hàng! Không cho phép các Tập Đoàn công nghiệp mở Ngân hàng hay tham gia đầu tư chi phối NHTM. Tránh tạo ra những dòng vốn ào phi đầu tư sản xuất. Lý do là: trong thời gian qua, nhiều Tập Đoàn công nghiệp đã mở rộng

kinh doanh theo xu hướng “khép kín hoá” và “bao sân hoá” sang nhiều lĩnh vực phi truyền thống, gây rối ren thị trường tài chính.

- Chính Phủ cần tổ chức nghiên cứu lại một cách tổng thể cơ chế “trai thăm dò” đón các dòng đầu tư nước ngoài. Theo Cục đầu tư nước ngoài, Bộ Kế hoạch & đầu tư: Năm 2008, tổng giá trị vốn FDI đăng ký vào VN đã đạt con số kỷ lục: 64 tỷ \$ (cả năm 2007 con số này là 21,3 tỷ \$ và năm 2006 chỉ là 12 tỷ \$), rải ngân được 11 tỷ. Trong số vốn FDI đăng ký, riêng đăng ký đầu tư vào công nghiệp, xây dựng: chiếm 56,6%, đăng ký vào khách sạn, văn phòng, căn hộ (BDS) và dịch vụ, chiếm 41,5%, chỉ có 1,9% đăng ký đầu tư vào 3 ngành: nông-lâm - ngư nghiệp - Các tỷ lệ chênh lệch kiểu này đã diễn ra từ nhiều năm qua! Theo đó, môi trường, tài nguyên, nhân lực và thậm chí cả văn hoá đã bị xâm hại và băng hoại rất nhiều - Đã xuất hiện những “làng ung thư”, “làng không vợ”, “làng

không thanh niên”, những “dòng sông chết”, những “đại công trường” hoang phế hoặc không có hiệu quả, Thủ Đô Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh luôn trong tình trạng tắc nghẽn giao thông bởi tập trung quá nhiều trường Đại Học và cao đẳng mà lẽ ra phải được phân bố lại một cách hợp lý hơn; Rất nhiều cuộc bãi công ở bên trong và những cuộc tụ tập đông người phản đối ở bên ngoài hàng rào của nhiều khu công nghiệp FDI vì đồng lương bèo bọt, vì điều kiện lao động bị cắt xén nặng nề đối với công nhân và vì lán đất, gây ô nhiễm môi trường đối với công dân xung quanh nhiều Doanh nghiệp FDI cũng cần được nhận dạng và xử lý...! Mặt khác trong bối cảnh cần kích cầu nền kinh tế như năm 2009 sẽ là thời cơ rất tốt để Chính phủ tiếp tục đưa ra chính sách tăng tiền lương và tăng thu nhập thích ứng cho người lao động ở mọi thành phần kinh tế./.