

PHÁT TRIỂN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP KINH TẾ QUỐC TẾ

TS. Nguyễn Hữu Hiệu

Dặc điểm phát triển của thị trường lao động Việt Nam

Sự phát triển của thị trường lao động Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế mang những đặc điểm chung của thị trường lao động các nước trên thế giới, nhưng cũng có những đặc điểm riêng.

Thứ nhất, lực lượng lao động Việt Nam đông về số lượng nhưng chất lượng không cao. Tính đến năm 2008, Việt Nam có khoảng 56 triệu người trong độ tuổi lao động, chiếm 66% dân số, bình quân tăng 1,4 triệu người mỗi năm. Điều này cho thấy lực lượng lao động Việt Nam rất dồi dào. Tuy nhiên, chất lượng lao động thấp (cả về cơ cấu ngành nghề cũng như kỹ năng tay nghề), chưa đáp ứng được cầu của thị trường, đặc biệt là ở các vùng kinh tế trọng điểm và các khu đô thị tập trung. Nhiều ngành, địa phương thiếu lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, kỹ năng nghề giỏi, trong khi đó một bộ phận không nhỏ lao động đã qua đào tạo đang bị thất nghiệp. Chất lượng lao động thấp là nguyên nhân chủ yếu khiến cho năng suất lao động không cao, ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng cạnh tranh của hàng hóa Việt Nam.

Thứ hai, cầu lao động ngày càng mở rộng nhưng không lớn. Do hạn chế về vốn nên tốc độ mở rộng qui mô nền kinh tế chưa nhanh, vì vậy khả năng gia tăng cầu lao động không nhiều. Hay nói cách khác sự gia tăng lao động không tương thích với khả năng tạo việc làm từ nội bộ nền kinh tế. Nếu như nhịp độ gia tăng lực lượng lao động bình quân hàng năm giai đoạn 2001 - 2007 là 2,6%/năm, thì nhịp độ gia tăng việc làm trong cả nước chỉ đạt 1,3%/năm. Do đó xảy ra tình trạng dư thừa lao động. Tỷ lệ thất nghiệp trong những năm gần đây thường xuyên dao động ở mức 5 - 6%. Theo chúng tôi, con số này vẫn chưa phản ánh chính xác thực trạng lao động, việc làm ở nước ta. Hiện tượng thất nghiệp trá hình hiện vẫn là ẩn số.

Thứ ba, thị trường lao động phát triển ngày

càng đa dạng.

Thị trường lao động Việt Nam được phân chia thành các mảng, tồn tại, phát triển đan xen với nhau. Nếu phân theo tính chất thị trường: có thị trường thành thị chính thức là nơi tập trung những lao động chất lượng cao, được đào tạo tốt, làm việc ở những cơ sở sản xuất kinh doanh có qui mô lớn với những công nghệ hiện đại; Thị trường thành thị không chính thức với chất lượng lao động kém hơn, qui mô nhỏ và kỹ thuật sản xuất đơn giản; Thấp nhất là thị trường lao động ở nông thôn với kỹ thuật sản xuất giản đơn nhất, chất lượng lao động thấp do không được đào tạo. Nếu phân theo khu vực, có thị trường lao động thành thị, nông thôn, miền Nam, miền Bắc... Các loại thị trường này hình thành đã phân đoạn thị trường lao động nước ta. Lao động có chất lượng sẽ tìm đến thị trường thành thị chính thức, tập trung ở các thành phố lớn như Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh, Đà Nẵng... và các KCN - KCX; ở đó họ có thể tìm được những việc làm ổn định, thu nhập cao và được hưởng các điều kiện làm việc tốt. Chính vì vậy, luôn có một khối lượng lớn lao động di chuyển để tìm việc làm ở những nơi này. Những lao động có kỹ năng kém hơn tìm đến thị trường phi chính thức.

Bên cạnh đó, thị trường xuất khẩu lao động cũng phát triển mạnh, đa dạng về hình thức và ngành nghề. Nếu như trước đổi mới (1986) thị trường xuất khẩu lao động của Việt Nam gói gọn trong các nước Liên Xô và Đông Âu, thì sau đổi mới thị trường xuất khẩu lao động đã được mở rộng hơn rất nhiều. Những năm gần đây, số lao động đi xuất khẩu của nước ta mỗi năm lên đến trên dưới 80 nghìn người, và hiện có khoảng 550 nghìn người đang làm việc ở 45 quốc gia và vùng lãnh thổ. Nhiều thị trường lao động khó tính với mức lương cao đang được Việt Nam khai thác như Hoa Kỳ, Bắc Âu.

Thứ tư, vị thế của người lao động trên thị trường lao động dần được nâng cao

Quá trình hội nhập ngày càng sâu vào nền

kinh tế thế giới, đặc biệt là sau khi Việt Nam gia nhập WTO đặt ra yêu cầu cao hơn, chặt chẽ hơn đối với lao động Việt Nam, nhưng vị thế của người lao động cũng được nâng lên tương ứng.

Các doanh nghiệp và những người sử dụng lao động ngày nay không chỉ quan tâm đến chất lượng và giá thành sản phẩm, mà để chiến thắng trong cạnh tranh họ còn phải quan tâm đến cuộc sống và điều kiện làm việc đối với công nhân. Rất nhiều doanh nghiệp đang thực hiện và hướng tới việc thực hiện trách nhiệm xã hội (CSR) đối với người lao động. Họ quan tâm đến điều kiện làm việc, sinh hoạt của người lao động nhiều hơn. Những doanh nghiệp áp dụng CSR đều cho thấy lợi ích rất rõ về lâu dài cho doanh nghiệp, bao gồm giảm chi phí sản xuất, tăng lợi nhuận, tăng uy tín thương hiệu, giảm sự sa thải hay thay đổi công nhân, tăng năng suất lao động và tạo nhiều cơ hội phát triển thị trường mới.

Tuy nhiên, bên cạnh đó cũng có những tiêu cực. Một số doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài không thực hiện đúng những quy định của luật pháp về việc sử dụng lao động người Việt Nam; như kéo dài thời gian học nghề, trả lương thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định, không thực hiện đúng chế độ bảo hiểm xã hội, kéo dài thời gian lao động trong ngày, thậm chí có những hành động xử phạt trái với pháp luật và đạo lý. Trong khi đó, nhiều người lao động không nắm được quy định của pháp luật, cộng thêm việc thiếu các tổ chức công đoàn, các cán bộ của Bên Việt Nam không bảo vệ được quyền lợi chính đáng của người lao động..., khiến cho nhiều cuộc tranh chấp về lao động đã xảy ra trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Hằng năm có hàng trăm vụ đình công xảy ra, tập trung ở các doanh nghiệp có vốn nước ngoài tại các KCN - KCX ở Thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương.

Đâu là giải pháp

Một là, về cung lao động

- Giảm sức ép đối với cung lao động. Nhà nước cần thường xuyên chỉ đạo thực hiện chính sách dân số, kế hoạch hoá gia đình nhằm giảm và kiểm soát gia tăng dân số, đạt quy mô dân số và cấu trúc tuổi hợp lý. Phấn đấu đến năm 2010 tỷ lệ tăng dân số của nước ta ở mức 1,1% như chiến lược dân số đã đề ra. Đây là mục tiêu có ý nghĩa quan trọng không chỉ đối với vấn đề việc làm mà với cả tổng thể chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của nước ta. Để

đạt được mục tiêu này cần áp dụng cùng một lúc tổng hợp nhiều biện pháp hỗ trợ, bổ sung cho nhau như các biện pháp về pháp luật, về y tế, về phát triển kinh tế và về tuyên truyền, giáo dục chủ trương, chính sách kế hoạch hoá gia đình.

- Nâng cao chất lượng lao động thông qua việc xây dựng mạng lưới y tế đến tận cấp cơ sở, tăng cường công tác truyền thông về dinh dưỡng và sức khoẻ, thực hiện vệ sinh an toàn thực phẩm.

- Phát triển giáo dục - đào tạo, nâng cao trình độ học vấn của người lao động, đặc biệt là lực lượng lao động trẻ, lao động ở vùng sâu, vùng xa. Nâng cao tỷ lệ lao động qua đào tạo, phấn đấu năm 2010 tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề trong tổng lực lượng lao động đạt 30%.

Hai là, về cầu lao động

Trước hết cần đẩy nhanh tăng trưởng kinh tế. Tăng trưởng kinh tế là đại lượng kinh tế vĩ mô then chốt cho phép tạo việc làm và cân bằng thị trường lao động. Theo tính toán của nhiều nhà kinh tế, cứ tăng GDP thêm 1% thì khả năng giải quyết việc làm của nền kinh tế tăng lên tương ứng 0,33%. Đây được gọi là hệ số tạo mở việc làm trong nền kinh tế quốc dân.

Nhờ công cuộc cải cách kinh tế và thực hiện khá hiệu quả tiến trình hội nhập quốc tế mà nền kinh tế nước ta đã đạt được tốc độ tăng trưởng kinh tế cao và trong một thời gian dài. So với các thời kỳ 1976 - 1985 (đạt khoảng 2%/năm), 1986 - 1990 (đạt xấp xỉ 3,9%/năm) thì tốc độ tăng trưởng bình quân năm thời kỳ 1991 - 1995 (8,2%), 1996 - 2000 (6,7%) và 2001 - 2005 (7,5%) là vô cùng ấn tượng. Nối tiếp đà tăng trưởng kinh tế cao đó, Kế hoạch phát triển kinh tế 5 năm 2006 - 2010 đã xác định mục tiêu tăng trưởng kinh tế bình quân cho cả giai đoạn là 7,5-8,0%/năm. Đây là chỉ tiêu tăng trưởng kinh tế khá cao. Nhưng theo đánh giá của các nhà kinh tế, chỉ với tốc độ tăng trưởng kinh tế như vậy Việt Nam mới có thể tránh được nguy cơ tụt hậu so với các nước trong khu vực và trên thế giới, thực hiện được nhiệm vụ chính trị - xã hội to lớn là xoá đói, giảm nghèo, tạo tiền đề cơ sở vật chất cần thiết để đưa nước ta về cơ bản đến năm 2020 trở thành nước công nghiệp. Để thực hiện thành công mục tiêu tăng trưởng này cần áp dụng đồng bộ các giải pháp nhằm **tăng cường huy động vốn cho tăng trưởng kinh tế**, như: Nhà nước dành một tỷ lệ thích đáng (khoảng từ 35 - 40% NSNN) để tiến hành đầu tư phát triển. Tiếp tục sử dụng kênh phát hành trái phiếu Chính phủ tài trợ

cho các chương trình dự án trọng điểm quốc gia và các ngành, vùng, lĩnh vực quan trọng như giao thông, giáo dục, năng lượng,... Phát triển thị trường chứng khoán để thị trường chứng khoán thực sự trở thành một kênh huy động vốn hữu ích của nền kinh tế; Nghiên cứu bổ sung chính sách, tạo môi trường thuận lợi hơn để thu hút vốn FDI, mở rộng lĩnh vực, địa bàn và các hình thức thu hút đầu tư, hướng vào các thị trường tiềm năng và các tập đoàn kinh tế lớn hàng đầu thế giới; Hoàn thiện chính sách để thu hút mạnh vốn đầu tư gián tiếp của nước ngoài gắn với sự phát triển bền vững của nền kinh tế; Tăng cường vận động và nâng cao hiệu quả sử dụng vốn ODA; Thu hút kiều hối vào đầu tư phát triển.

Cùng với đó, cần xây dựng và thực hiện có hiệu quả các chương trình quốc gia về giải quyết việc làm, chương trình xoá đói, giảm nghèo, chương trình xuất khẩu lao động. Thực tiễn cho thấy trong giai đoạn 2001 - 2005, các chương trình này tạo ra được khoảng 30% tổng số việc làm mới. Vai trò và ý nghĩa kinh tế, chính trị, xã hội của các chương trình trên thời gian qua là không thể phủ nhận được. Tuy nhiên, khi xây dựng và triển khai các chương trình tạo việc làm cho người lao động cần quan tâm đến hiệu quả kinh tế - xã hội, hạn chế chạy theo thành tích, theo mục tiêu chính trị. Các chương trình mới nên được xây dựng có tính kế thừa các chương trình đã triển khai từ trước, đồng thời trong cùng một thời điểm phải có khả năng bổ sung, hỗ trợ để cùng cộng hưởng tác động mạnh nhất, hiệu quả nhất đến mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội nói chung và tạo việc làm nói riêng. Ngoài các chương trình tạo việc làm của trung ương, các tỉnh, thành phố cũng nên xây dựng và triển khai các chương trình nhằm hỗ trợ và tăng cường hiệu lực của các chương trình quốc gia, hướng các chương trình quốc gia phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của địa phương mình.

Ba là, về tiền lương

Lý thuyết lao động - việc làm của Paul Samuelson đã khẳng định tiền công và tiền lương hợp thành đến 80% tổng thu nhập quốc dân. Vì vậy, sự biến động tiền công, tiền lương có ảnh hưởng lớn và trực tiếp đến quan hệ cung cầu trên thị trường lao động.

Chế độ tiền công, tiền lương của nước ta thời gian qua đã có những đổi mới quan trọng, góp phần phát triển thị trường lao động. Tuy nhiên,

qua một số lần cải cách nhưng chế độ tiền công, tiền lương vẫn còn bộc lộ nhiều tồn tại như: i) Chưa phản ánh đúng kết quả người lao động tạo ra, ii) Chưa phản ánh được quan hệ cung cầu trên thị trường lao động, iii) Chưa khuyến khích được người lao động làm việc, và iv) Còn tồn tại sự khác biệt khá lớn về tiền lương giữa các lao động giống nhau hoạt động ở những ngành, lĩnh vực khác nhau. Để khắc phục những hạn chế trên và để tạo động lực cho thị trường lao động phát triển, theo chúng tôi, thời gian tới nhà nước cần tiếp tục:

- Cải cách chế độ tiền lương. Nhà nước sớm ban hành các quy định về cải cách chế độ tiền lương nhằm xoá bỏ những bất hợp lý trong chế độ tiền lương hiện hành. Cần có những biện pháp hợp lý và có tính cách mạng để đảm bảo cho tiền lương trở thành động lực thực sự kích thích người lao động làm việc và nâng cao năng suất lao động.

- Thực hiện và đảm bảo sự công bằng trong chính sách tiền lương, công bằng đối với người lao động giữa các ngành nghề, giữa các khu vực kinh tế và vùng lãnh thổ với nhau. Sớm nghiên cứu ban hành thuế thu nhập cá nhân, hoàn thiện hệ thống an sinh xã hội, và thực hiện tốt chế độ bảo trợ xã hội.

- Không can thiệp trực tiếp vào việc hình thành tiền lương để tiền lương dần dần phản ánh đúng thực trạng quan hệ cung cầu trên thị trường lao động.

Bốn là, về cơ chế, chính sách điều tiết hoạt động của thị trường lao động

- Hoàn thiện hệ thống luật pháp điều chỉnh thị trường lao động

Việc hoàn thiện hệ thống pháp luật thông qua ban hành đồng bộ, kịp thời các văn bản quy phạm pháp luật tạo điều kiện cho thị trường lao động hoạt động trong điều kiện kinh tế thị trường, mở rộng hội nhập quốc tế là việc làm cần thiết và cấp bách. Thời gian tới, nhà nước nên:

- + Tiếp tục ban hành, hoàn thiện các văn bản hướng dẫn thi hành Bộ Luật Lao động sửa đổi (năm 2006) nhằm hình thành đồng bộ các tiêu chuẩn lao động phù hợp với điều kiện kinh tế thị trường mở hội nhập với nền kinh tế thế giới.

- + Thực hiện rộng rãi chế độ hợp đồng lao động, các doanh nghiệp phải tuân thủ nghiêm túc các quy định về ký kết hợp đồng lao động. Người lao động được trả lương theo đúng điều khoản đã ký kết giữa người lao động và người sử

dụng lao động.

+ Tăng cường giáo dục pháp luật lao động cho người lao động, đặc biệt là lực lượng lao động làm việc cho các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Việc thiếu hiểu biết các quy định pháp lý về lao động là nguyên nhân chính dẫn đến những cuộc đình công, biểu tình của người lao động Việt Nam trong khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài mà kết quả bất lợi sau khi xử lý thường thuộc về phía người lao động.

+ Nâng cao hơn nữa vai trò của các tổ chức đại diện cho người lao động và tổ chức đại diện cho chủ sử dụng lao động.

Tăng cường vai trò của tổ chức công đoàn nhằm bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động. Hệ thống công đoàn phải được phát triển rộng khắp đến tận các cơ sở sản xuất kinh doanh của tất cả các thành phần kinh tế. Nội dung và phương pháp hoạt động của công đoàn cần được đổi mới cho phù hợp với xu thế phát triển của nền kinh tế và hợp chuẩn với quy định của thế giới.

Vai trò của tổ chức đại diện giới chủ sử dụng lao động với tư cách là một bên tham gia thị trường lao động cũng phải được nâng cao, được xác định chính thức về mặt luật pháp với những quy định rõ ràng về chức năng, nhiệm vụ và trách nhiệm. Ở Việt Nam hiện nay chưa có tổ chức đại diện bảo vệ quyền lợi của giới chủ sử dụng lao động. Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và Liên minh Hợp tác xã đang được xã hội coi như là các tổ chức thay mặt giới chủ sử dụng lao động tham gia vào thị trường lao động. Tuy nhiên, vai trò và chức năng đại diện cho người sử dụng lao động của các tổ chức này trên thực tế vẫn chưa được pháp luật thừa nhận.

- Mở rộng thị trường lao động sang khu vực hành chính, sự nghiệp nhà nước.

Vấn đề lao động trong khu vực hành chính, sự nghiệp nhà nước ở nước ta hiện nay vẫn tồn tại những đặc thù riêng khiến thị trường lao động bị phân mảnh khá rõ nét. Một trong những đặc thù đó là chế độ biên chế. Từng bước xoá bỏ biên chế là một giải pháp quan trọng mở rộng thị trường lao động trong khu vực này, đồng thời góp phần xoá bỏ sự phân đoạn thị trường lao động, tạo điều kiện thuận lợi để dòng lao động dịch chuyển từ khu vực này sang các khu vực khác và ngược lại. Bên cạnh đó, tăng cường trao quyền tự chủ cho các đơn vị sự nghiệp nhà

nước và thực hiện rộng rãi cơ chế khoán chi hành chính để tiền lương trong khu vực hành chính, sự nghiệp nhà nước đỡ cứng nhắc và phù hợp với xu hướng biến động của thị trường lao động.

- Mở rộng khả năng cung cấp thông tin trên thị trường lao động

Hệ thống cơ sở dữ liệu và thông tin về thị trường lao động của Việt Nam thời gian qua đã được cải tiến nhiều, nhưng vẫn còn tồn tại không ít hạn chế, như: i) Độ tin cậy của các thông tin, thống kê còn chưa cao; ii) Khả năng tiếp cận thông tin của các chủ thể trong nền kinh tế còn kém do cơ chế cung cấp thông tin chưa được quy định cụ thể theo hướng công khai; iii) Các cuộc điều tra về lao động, việc làm, tiền lương được tiến hành không đều đặn, chủ yếu là điều tra theo mẫu hay phỏng vấn ở quy mô nhỏ; iv) Số liệu thống kê còn thiếu nhiều chỉ tiêu quan trọng như số người gia nhập và rút lui khỏi thị trường lao động, số lao động có hợp đồng,...

Thông tin thị trường lao động đóng vai trò quan trọng, cung cấp cơ sở để xác định tổng cung lao động, là tín hiệu để điều chỉnh và phát triển tổng cầu lao động cho hợp lý, đồng thời là yếu tố đầu vào không thể thiếu cho các cơ quan chức năng xây dựng và ban hành chính sách về lao động. Vì thế, để tăng cường thông tin thị trường lao động, nhà nước cần tiến hành các cuộc điều tra, khảo sát, tập hợp, xử lý và lưu trữ các thông tin về thị trường lao động một cách thường xuyên và có hệ thống. Đồng thời có cơ chế cung cấp thông tin về thị trường lao động một cách nhanh chóng và tiện ích cho tất cả các lực lượng tham gia thị trường.

Cùng với đó, cần khuyến khích phát triển rộng rãi các trung tâm giới thiệu việc làm ở những nơi có thị trường lao động hoạt động tương đối mạnh hay ở những địa bàn có nhiều người tìm việc làm. Khi đầu tư thành lập trung tâm giới thiệu việc làm cần chú ý đến cấp huyện, xã để đưa số lao động ở các vùng nông thôn vào dòng luân chuyển việc làm của xã hội. Cho đến nay, hệ thống này mới chủ yếu tập trung ở các tỉnh lỵ. Đồng thời, tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra các trung tâm giới thiệu việc làm, ngăn ngừa các hoạt động tiêu cực, lừa đảo người lao động. Có chế tài đủ mạnh xử lý các tổ chức, cá nhân vi phạm quy định của nhà nước về giới thiệu việc làm, gây thiệt hại cho người lao động./.