

Chuyển dịch cơ cấu lao động trong quá trình tái cơ cấu nền kinh tế tại Việt Nam



NCS. LÊ THANH DUNG

Thay đổi mô hình tăng trưởng, chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng hiện đại, hiệu quả và tận dụng tốt nhất những lợi thế của đất nước đòi hỏi phải đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu lao động. Tuy nhiên, cơ cấu lao động vẫn chuyển dịch rất chậm chạp. Lao động trong khu vực năng suất thấp vẫn chiếm tỷ trọng lớn khiến năng suất lao động chung của Việt Nam thấp và có nguy cơ tụt hậu.

Lao động khu vực năng suất thấp chiếm tỷ trọng lớn

Trong những năm qua, nền kinh tế Việt Nam duy trì khá ổn định cơ cấu kinh tế với 18 - 20% GDP thuộc về khu vực nông nghiệp, công nghiệp - xây dựng đóng góp khoảng trên 38% và phần còn lại là 42 - 44% do dịch vụ mang lại. Tuy nhiên, cơ cấu lao động không hợp lý khi tỷ trọng lao động ngành nông nghiệp (ngành đóng góp thấp nhất vào GDP) chiếm đến 47% tổng việc làm; khu vực công nghiệp và xây dựng chỉ chiếm tỷ trọng lần lượt là 21,2% và 32% (bảng 1).

Nông nghiệp là ngành có lao động chiếm tỷ trọng lớn nhất trong tổng việc làm với 46,8% (2013). Tuy nhiên, năng suất lao động của ngành này ở mức rất thấp. Năng

Bảng 1. Cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động theo ngành

Đơn vị: %

Năm	2007	2010	2013
Cơ cấu kinh tế			
Chung	100	100	100
Nông nghiệp	20.32	18.89	17.57
Công nghiệp	38.31	38.23	38.57
Dịch vụ	41.37	42.88	43.86
Cơ cấu lao động			
Chung	100	100	100
Nông nghiệp	52.94	49.50	46.81
Công nghiệp	18.95	20.95	21.18
Dịch vụ	28.12	29.55	32.00

Nguồn: Tính toán từ GSO, Niên giám thống kê.

suất lao động ngành nông nghiệp ước tính chỉ bằng 1/4,5 năng suất ngành công nghiệp và khoảng 1/3,4 năng suất ngành dịch vụ. Năng suất thấp cho thấy hiệu quả của việc sử dụng lao động còn thấp, chưa có nhiều áp dụng khoa học công nghệ. Tuy có mức năng suất lao động thấp nhất, tốc độ tăng năng suất lao động của ngành nông lâm ngư nghiệp khá ổn định là 2,8%/năm, cao nhất trong 3 nhóm ngành.

Công nghiệp là nhóm ngành có năng suất lao động cao nhất trong 3 nhóm ngành với tỷ trọng lao động chiếm 21% tổng việc làm năm 2013. Tốc độ tăng năng suất của nhóm ngành này không ổn định, giảm trong 3 năm 2007 - 2010, phục hồi mạnh trong 2010 - 2013. Trong cả giai đoạn 2007 -

2013, năng suất lao động nhóm ngành này có tốc độ tăng chậm nhất, chỉ 1,44%/năm.

Dịch vụ là nhóm ngành có tỷ trọng lao động tăng đều qua các năm và đến 2013 đạt 32% tổng việc làm. Năng suất lao động nhóm ngành dịch vụ năm 2013 (theo giá hiện hành) đạt 92,9 triệu đồng/người bằng 1,35 lần mức chung. Tuy nhiên, tốc độ tăng năng suất của nhóm khá ổn định ở mức 2%/năm.

Khu vực ngoài nhà nước chiếm 86,3% tổng việc làm là khu vực có năng suất lao động rất thấp bằng 56% năng suất lao động chung (chỉ đạt 38,4 triệu/lao động vào năm 2013). Trong khi đó khu vực nhà nước chiếm 10,2% việc làm của nền kinh tế có năng suất lao động 2013 đạt 216,5 triệu đồng/người,

Bảng 2. Lao động đang làm việc chia theo nghề nghiệp và trình độ chuyên môn kỹ thuật (CMKT)

Đơn vị tính: Người

	Không có CMKT	Sơ cấp, Chứng chỉ	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học trở lên	Tổng số
2007						
Lực lượng vũ trang	26,814	3,148	8,868	825	3,987	43,642
Lãnh đạo	148,114	25,657	100,024	23,553	173,070	470,419
CMKT bậc cao	0	0	2,416	237,326	1,613,226	1,852,968
CMKT bậc trung	77,367	56,474	1,205,560	412,327	60,342	1,812,070
Nhân viên sơ cấp	320,399	110,566	121,138	16,672	57,410	626,185
Nhân viên bán hàng, dịch vụ, bảo vệ	2,513,869	219,992	178,128	32,799	59,950	3,004,738
Lao động có KT trong NN	1,554,038	54,398	42,896	4,674	10,614	1,666,621
Thợ thủ công	4,953,778	805,639	239,869	37,621	38,735	6,075,641
Thợ lắp ráp, vận hành	817,883	633,603	85,427	11,895	16,068	1,564,877
Lao động giản đơn	26,989,962	463,797	495,293	66,461	75,229	28,090,746
Tổng số	37,402,217	2,373,274	2,479,619	844,155	2,108,629	45,207,900
2013						
Lực lượng vũ trang	6,736	2,700	18,747	7,140	50,099	85,422
Lãnh đạo	108,585	15,448	107,238	45,366	348,014	624,650
CMKT bậc cao	25,208	3,800	44,394	273,357	2,594,410	2,941,169
CMKT bậc trung	220,908	59,382	877,824	438,942	102,432	1,699,488
Nhân viên sơ cấp	520,609	28,888	184,584	61,138	120,430	915,648
Nhân viên bảo vệ, dịch vụ, bán hàng	7,642,750	187,903	472,477	125,492	259,109	8,687,730
Lao động có KT trong NN	5,787,930	74,124	115,919	24,317	35,026	6,037,317
Thợ thủ công	5,439,486	385,241	334,423	102,310	42,880	6,304,339
Thợ lắp ráp, vận hành	2,641,110	757,812	279,952	73,937	37,804	3,790,615
Lao động giản đơn	20,403,669	136,133	379,346	120,420	81,950	21,121,521
Tổng số	42,796,993	1,651,431	2,814,903	1,272,418	3,672,154	52,207,900

Nguồn: Tính toán từ Điều tra Lao động - Việc làm, GSO.

bằng 3,1 lần năng suất lao động chung. Khu vực có năng suất lao động cao nhất là khu vực đầu tư nước ngoài đạt 392,4 triệu đồng/người, bằng 5,7 lần năng suất lao động chung nhưng lao động khu vực này chỉ bao phủ 3,4% lao động có việc làm cả nước. Nhìn chung các thành phần sở hữu đều có tốc độ tăng năng suất lao động ổn định ở mức 3 - 4%/năm.

Về chất lượng lao động, theo số liệu của Điều tra Lao động - Việc

làm (bảng 2), tỷ lệ lao động qua đào tạo ở Việt Nam khá thấp và không có nhiều cải thiện. Nếu vào năm 2007, tỷ lệ qua đào tạo của lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên chỉ đạt 17,4%, năm 2013, con số này cũng không cải thiện nhiều với tỷ lệ 18,4%. Sự chênh lệch về chất lượng nguồn lao động được thể hiện rõ nhất là ở khu vực nông thôn và thành thị. Ở thành thị lao động đã được đào tạo chiếm 30,9%, trong khi ở nông thôn chỉ có 9%.

Một vấn đề khác là đào tạo nguồn nhân lực ở Việt Nam chưa gắn kết với nhu cầu của thị trường cả về số lượng, cơ cấu và chất lượng. Năm 2012, Ngân hàng Thế giới công bố kết quả khảo sát về mức độ đáp ứng các kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp đại học so với yêu cầu của nhà tuyển dụng tại 7 quốc gia Đông Á trong đó có Việt Nam cho thấy, thái độ làm việc được đánh giá ở mức thiếu hụt nghiêm trọng, các kỹ năng tư duy

sáng tạo, kỹ năng công nghệ thông tin, kỹ năng lãnh đạo, kỹ năng giải quyết vấn đề thiếu hụt lớn.

Báo cáo Phát triển Việt Nam 2014 nhận định, phần lớn người sử dụng lao động nói rằng tuyển dụng lao động là công việc khó khăn vì các ứng viên không có kỹ năng phù hợp (thiếu kỹ năng) hoặc vì sự khan hiếm người lao động trong một số ngành nghề (thiếu hụt người lao động có tay nghề).

Khảo sát của ILSSA - Manpower năm 2013 cũng cho thấy, gần 30% doanh nghiệp FDI gặp khó khăn trong tuyển dụng lao động trực tiếp và nhân viên văn phòng; ý thức về chất lượng và đúng giờ/đáng tin cậy là những kỹ năng thiếu hụt lớn nhất, với khoảng 30%, trong nhóm lao động trực tiếp và quản đốc phân xưởng; những kỹ năng thiếu hụt tiếp theo là khả năng thích nghi với những thay đổi, khả năng làm việc nhóm, khả năng nhận biết tiếp thu và ứng dụng công nghệ mới, kỹ năng máy tính cơ bản. Điều này phản ánh một thực tế là chất lượng đào tạo thấp, lao động ở Việt Nam đang làm việc tại những vị trí đòi hỏi trình độ đào tạo cao hơn hoặc thậm chí thấp hơn so với những kỹ năng đang có (thừa hoặc thiếu kỹ năng).

Sử dụng phương pháp đánh giá mức độ phù hợp kỹ năng dựa trên phân loại các nhóm nghề nghiệp chính ISCO-88 và phân loại trình độ học vấn phù hợp với Tiêu chuẩn phân loại giáo dục quốc tế (ISCED) đối với lao động đang làm việc ở Việt Nam cho thấy, năm 2007 có 28,6% lao động làm những công việc không phù hợp với trình độ đào tạo. Trong đó 4,7% lao động đang làm những công việc thấp hơn trình độ đào tạo (thừa kỹ năng) và 23,9% đang làm những việc cao hơn trình độ đào tạo (thiếu kỹ năng). Con số này đã tăng đáng kể vào năm 2013 với các chỉ số lần lượt là 49,8%, 5,9%, 43,9%. Đặc biệt là đối với lao động thiếu kỹ năng, tỷ lệ đã tăng lên gần gấp 2 lần.

Một số giải pháp thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động

Một là, ưu tiên phát triển các ngành công nghiệp, dịch vụ hướng về xuất khẩu, sử dụng nhiều lao động đặc biệt là lao động nông thôn. Theo đó, cần phát triển những ngành đảm bảo tăng việc làm nhanh và duy trì được sự cân bằng giữa tăng việc làm với tăng năng suất cả ở thành thị và nông thôn như may mặc, giày da, chế biến, lắp ráp... giải pháp này vừa có ý nghĩa trong việc kéo lao động từ khu vực nông nghiệp sang khu vực công nghiệp, dịch vụ vừa giải quyết tình trạng lao động dư thừa ở nông thôn hiện nay.

Bên cạnh đó, tăng cường cơ sở hạ tầng kỹ thuật và dịch vụ giới thiệu việc làm để đảm bảo các điều kiện để thị trường lao động phát triển, những thông tin thị trường được công khai, giúp cho người lao động có thể nhận biết được đâu là cơ hội và khả năng có thể đáp ứng công việc của mình. Nâng cao năng lực và các loại hình dịch vụ đối với lao động xuất khẩu có nguồn gốc từ nông thôn, có chính sách hỗ trợ và đảm bảo về tài chính và các thủ tục xuất khẩu lao động, đảm bảo cho người lao động được làm việc đúng ngành nghề đào tạo và tạo điều kiện cải thiện cuộc sống cho lao động xuất khẩu.

Hai là, đầu tư thích đáng vào đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực ở nông thôn. Đây là giải pháp vừa có tính trước mắt vừa có tính lâu dài, đón đầu và đáp ứng các yêu cầu của công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Một số nội dung cần nhấn mạnh để tạo sự chuyển biến mạnh trong những năm trước mắt là: Tăng cường kết hợp trong việc đào tạo nghề, xã hội hóa công tác đào tạo nghề, gắn kết doanh nghiệp, các cơ sở sử dụng lao động với các cơ sở đào tạo nghề cho lao động nông thôn. Nhà nước khuyến khích, hỗ trợ mạnh mẽ hơn nữa đối với

doanh nghiệp cũng như các cơ sở đào tạo nghề về cơ sở mặt bằng, trang thiết bị kỹ thuật.

Đối với các doanh nghiệp đào tạo lao động nông thôn để sử dụng cho chính mục tiêu sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp mình, Nhà nước nên có các chính sách hỗ trợ về tài chính, tín dụng, các chính sách ưu đãi về thuế để giảm bớt những chi phí đầu vào, giúp doanh nghiệp tạo động lực trong việc sản xuất và mở rộng sản xuất, thu hút và giải quyết việc làm tại địa phương.

Nâng cao chất lượng lao động nông thôn. Giải pháp này cần được nhấn mạnh trước tiên và thực hiện ở mức độ "đột phá". Điều này do tính chất quyết định của trình độ văn hoá cũng như kỹ năng lao động của người lao động nông thôn trong việc chuyển dịch lao động sang khu vực phi nông nghiệp một cách bền vững. Giải pháp này nhấn mạnh tới việc tăng cường năng lực của người lao động nông thôn, nhằm đáp ứng nhu cầu công việc tại chỗ và nhu cầu di chuyển lao động nội bộ ngành, ra khỏi ngành và di chuyển giữa các vùng. Trong đó cần tập trung nâng cao chất lượng đào tạo nghề; nâng cao thể lực cho người lao động nông thôn. Thể lực khỏe mạnh đi kèm với đó là trình độ chuyên môn và ý thức nghề nghiệp, văn hóa làm việc sẽ tạo ra sức cạnh tranh lớn và khả năng dịch chuyển lao động cao hơn.

Việc nâng cao chất lượng lao động nông thôn ở đây còn góp phần nâng cao và đẩy mạnh việc xuất khẩu lao động có trình độ tay nghề và sức khỏe, cạnh tranh được với nguồn lực lao động của các nước khác.

Ba là, khuyến khích và đầu tư mạnh hơn nữa vào phát triển sản xuất, kinh doanh, đặc biệt là phát triển các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở nông thôn.

(Xem tiếp trang 40)

Chuyển dịch cơ cấu lao động...

(Tiếp theo trang 19)

Sản xuất trong lĩnh vực nông nghiệp hiện còn chưa tương xứng với tiềm năng vốn có, chưa phân bổ hợp lý. Lực lượng lao động nhiều, nhưng thời gian nhàn rỗi còn tương đối cao. Lao động thuần nông đời sống không đảm bảo, thu nhập thấp và bất ổn, lao động phi nông nghiệp chưa tạo ra động lực về chất lượng và sự đa dạng của sản phẩm, không đáp ứng đúng và theo kịp nhu cầu thị trường... Để khắc phục và giải quyết tình trạng này cần thực hiện một số vấn đề sau:

- Thực hiện tốt các Chương trình đầu tư của Nhà nước và các chương trình dự án của các nhà tài trợ, các tổ chức bên ngoài nhằm phát triển nông nghiệp, nông thôn: Hoàn thiện các chương trình đào tạo kỹ năng, tay nghề cho người lao động, nâng cao nhận thức về việc làm và khả năng tìm kiếm việc làm cho người lao động; Xây dựng đồng bộ các cơ sở hạ tầng thiết yếu và phù hợp với nhu cầu của địa phương và những đòi hỏi của thị trường đối với các trung tâm, cơ sở đào tạo nghề cho người lao động; Đầu tư phát triển hệ thống mạng lưới các làng nghề truyền thống có sản phẩm được thị trường trong và ngoài nước thừa nhận và có khả năng phát triển lâu dài. Trong đó, cần ưu tiên phát triển các loại hình doanh nghiệp chế biến sản phẩm nông, lâm, ngư nghiệp.

- Tăng cường ứng dụng các thành tựu khoa học – công nghệ

vào sản xuất nông nghiệp.

- Đẩy mạnh và đa dạng hóa các phương thức tổ chức sản xuất nông nghiệp và kinh doanh ở nông thôn.

Bốn là, xoá bỏ chính sách về hạn điền, khuyến khích mạnh hơn nữa phát triển kinh tế trang trại và kinh tế hộ. Điều này là đặc biệt quan trọng, có tính điều kiện để thúc đẩy phát triển sản xuất nông nghiệp theo hướng tăng nguồn lực và điều kiện để áp dụng khoa học kỹ thuật, công nghiệp, hiện đại hóa. Các giải pháp cần thực hiện là:

- Tăng cường các biện pháp dồn điền đổi thửa để tập trung đất canh tác và mở rộng khai hoang.

- Khuyến khích và tạo cơ chế thuận lợi cho các hình thức sản xuất tập trung trong nông nghiệp, kết hợp các cá nhân nhỏ lẻ để hình thành các hợp tác xã và trang trại.

- Ưu tiên các hình thức chuyển canh, tạo cơ chế thuận lợi cho các mô hình trang trại có tiềm năng phát triển nhằm thu hút lao động tại chỗ, khai thác tốt các tiềm năng, lợi thế của địa phương.

Năm là, phát triển các khu kinh tế và đô thị hóa gắn với chuyển đổi nghề hiệu quả đối với lao động nông nghiệp. Đây là một giải pháp có tính chiến lược về chuyển dịch cơ cấu kinh tế và phát triển kinh tế - xã hội đất nước theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Theo đó, cần chú trọng việc đào tạo nghề cho người dân phải đảm bảo đúng và đáp ứng được

nhu cầu sản xuất, kinh doanh tại các khu kinh tế đóng trên địa bàn. Hình thức chuyển đổi nghề có thể là sự phối hợp đào tạo nghề giữa doanh nghiệp với cơ sở đào tạo nghề tại địa phương hoặc giữa người địa phương với doanh nghiệp thông qua hình thức đào tạo ngắn hạn, trực tiếp tại doanh nghiệp (cơ sở sản xuất kinh doanh) hoặc hình thức doanh nghiệp gửi/thuê đối tác đào tạo theo đúng nhu cầu sử dụng lao động trong hoạt động sản xuất, kinh doanh của mình.

Đồng thời, tạo điều kiện và có chính sách hợp lý đối với lao động di cư: Nhà nước cần có chính sách quản lý di dân hợp lý, tạo điều kiện cho người dân di cư làm ăn sinh sống tốt hơn, góp phần thực hiện quyền và nghĩa vụ công dân trước pháp luật; trước hết cần đơn giản hoá một cách triệt để các thủ tục hành chính liên quan đến việc đăng ký hộ khẩu, đăng ký kinh doanh, thuê mượn sử dụng lao động..., tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động nhập cư ổn định cuộc sống và được tiếp cận với các dịch vụ xã hội cơ bản, đặc biệt là đối với người lao động nghèo.

Nhà nước và các doanh nghiệp cần phối hợp tốt hơn trong việc phát triển các chương trình nhà ở và cung cấp các dịch vụ xã hội cơ bản khác đối với người lao động có thu nhập thấp, lao động nhập cư đặc biệt là tại các khu công nghiệp, khu chế xuất.

Tài liệu tham khảo:

1. Lê Xuân Bá, *Nghiên cứu dự báo chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp, nông thôn và các giải pháp giải quyết việc làm trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá và đô thị hoá ở nước ta*, Đề tài cấp nhà nước KX. 02.01/06-10, năm 2009.

2. Nguyễn Văn Đại (2010), *Thực trạng dạy nghề cho lao động nông thôn hiện nay*, Tạp chí lao động & xã hội số 390 Hà Nội.

3. Nguyễn Văn Đại (2010), *Một số giải pháp phát triển dạy nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020*, Tạp chí lao động & xã hội số 391 Hà Nội.

4. ILO (2009), *Phân tích và thông tin thị trường lao động để phát triển kỹ năng*, báo cáo nghiên cứu, số 27, ILO, Geneva.