

Giải pháp phát triển thị trường lao động Việt Nam trong bối cảnh cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0

BÙI THỊ THẢO*

Cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ Tư (CMCN 4.0) đã và đang diễn ra với tốc độ rất nhanh và có ảnh hưởng sâu rộng đến mọi lĩnh vực kinh tế - xã hội, trong đó có lĩnh vực lao động, việc làm. Dưới tác động của CMCN 4.0, thị trường lao động dự báo sẽ có sự thay đổi về cơ cấu lao động, cơ cấu nguồn lực, trình độ lao động... đòi hỏi người lao động phải có sự thích ứng cao hơn để đáp ứng với công việc mới, tránh bị đào thải. Bài viết đề cập những tác động của cuộc CMCN 4.0 đến thị trường lao động Việt Nam, từ đó đưa ra một số giải pháp nhằm phát triển thị trường này trong tương lai.

THỰC TRẠNG THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM

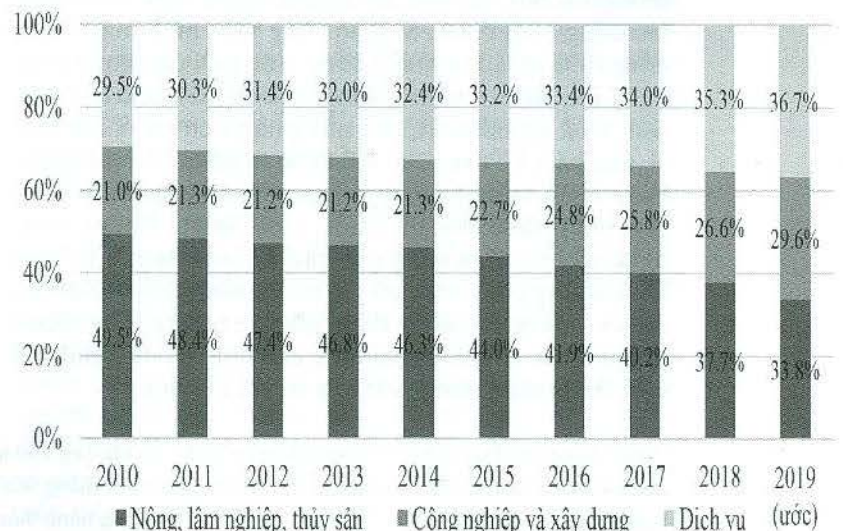
Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, năm 2019, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của cả nước ước đạt 55,82 triệu người, tăng 464,4 nghìn người so với năm 2018. Cùng với quá trình đô thị hóa đang ngày càng mạnh mẽ, lực lượng lao động ở khu vực thành thị có xu hướng tăng cả về số lượng và tỷ trọng. Lực lượng lao động ở thành thị năm 2019 ước đạt 18,98 triệu người, chiếm 34,0% (so với 28,0% năm 2010). Ngược lại, lực lượng lao động ở nông thôn tuy vẫn chiếm 66,0% tổng số, nhưng giảm xuống còn 36,84 triệu người.

Lao động có việc làm năm 2019 ước khoảng 54,74 triệu, tăng 485,8 nghìn người so với năm trước, thấp hơn mức tăng 546,0 nghìn người của năm 2018. Cùng với dịch chuyển cơ cấu kinh tế, xu thế dịch chuyển lao động từ khu vực nông nghiệp sang khu vực phi nông nghiệp trong những năm gần đây ngày càng rõ nét. Lao động trong khu vực nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản giảm liên tục về số lượng và tỷ trọng. Ước cả năm 2019, lao động đang làm việc trong khu vực nông nghiệp chiếm 33,8% tổng số lao động; giảm rõ rệt so

với tỷ lệ 49,5% của năm 2010. Trong khi đó, tỷ trọng lao động làm việc trong khu vực công nghiệp và xây dựng tăng từ 21,0% (năm 2010) lên 29,6%; lao động trong khu vực dịch vụ cũng tăng 7,1 điểm phần trăm, lên 36,7% (Hình).

Tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm giảm nhẹ. Ước tính năm 2019, cả nước có khoảng 2,15% lao động trong độ tuổi thất nghiệp, giảm 0,04 điểm phần trăm so với năm trước. Trong đó, tỷ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi ở thành thị là 3,09%; ở nông thôn là 1,65% (Bảng).

HÌNH: CƠ CẤU LAO ĐỘNG CÓ VIỆC LÀM THEO KHU VỰC KINH TẾ



Nguồn: Tổng cục Thống kê

* TS., Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

BẢNG: TỶ LỆ THẤT NGHIỆP VÀ TỶ LỆ THIẾU VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG TRONG ĐỘ TUỔI

Đơn vị: %

	2015	2016	2017	2018	2019 (ước)
Tỷ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi	2,33	2,3	2,24	2,19	2,15
Thành thị	3,37	3,23	3,18	3,10	3,09
Nông thôn	1,82	1,84	1,78	1,73	1,65
Tỷ lệ thiếu việc làm của lao động trong độ tuổi	1,89	1,66	1,62	1,40	1,30
Thành thị	0,84	0,73	0,82	0,69	0,71
Nông thôn	2,39	2,12	2,03	1,85	1,62

Nguồn: Tổng cục Thống kê

Tỷ lệ lao động trong độ tuổi thiếu việc làm cũng giảm 0,1 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm 2018, xuống còn 1,3%. Đáng chú ý, tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm của lao động trong độ tuổi từ năm 2016 giảm do tỷ lệ tương ứng của khu vực nông thôn giảm, cho thấy chương trình tạo việc làm và đào tạo nghề cho lao động nông thôn phần nào có hiệu quả¹.

TÁC ĐỘNG CỦA CMCN 4.0 ĐẾN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

CMCN 4.0 dẫn đến thay đổi phương thức sản xuất, phương thức phân phối, trao đổi, tiêu dùng dẫn đến thay đổi cơ cấu tổ chức của xã hội, cũng như quy mô, tính chất, cơ cấu của nguồn lao động... Phần lớn công việc sẽ được tự động hóa, nguồn lao động sẽ chuyển dịch sang xu hướng kỹ thuật cao. Việt Nam là quốc gia với hơn 55 triệu lao động. Vì vậy, tác động của CMCN 4.0 đang là vấn đề rất được quan tâm, thể hiện ở các vấn đề sau:

Thứ nhất, tác động đến số lượng, chất lượng việc làm thể hiện qua sự thay thế sức lao động bằng máy móc, robot, trí tuệ nhân tạo và ứng dụng công nghệ thông tin đối với một số ngành, nghề trên thị trường lao động Việt Nam. Một số công việc biến mất nhưng đồng thời sẽ tạo ra nhiều công việc mới ứng dụng công nghệ số. Một số những công việc đòi hỏi chuyên môn cao, như: ngành luật, các nhà phân tích tài chính, bác sĩ, nhà báo, kế toán... có thể được tự động hóa một phần hoặc hoàn toàn. Các ứng dụng với điện thoại di động cho phép theo dõi thời tiết, việc làm... Những công nghệ này có tiềm năng giải phóng lao động Việt Nam khỏi những công việc có giá trị gia tăng thấp, từ đó tạo điều kiện cho lao động tham gia vào những công việc ít nhàm chán, có giá trị gia tăng cao hơn. Đồng nghĩa với việc đó là tăng năng suất của người lao động.

Tuy nhiên, nếu Việt Nam không có sự chuẩn bị tốt, thì CMCN 4.0 có thể sẽ dẫn đến mất việc làm ở một số ngành, nghề thâm dụng lao động, như: dệt may, da giày, lắp ráp điện tử... Điển hình như nguy cơ thay thế lao động trong ngành dệt may, da giày ở Việt Nam.

Tự động hóa không phải là mối lo lắng đối với người tìm việc, nếu họ có kỹ năng. Những nhà tuyển dụng đều cho rằng số hóa sẽ làm tăng khả năng tuyển dụng trong thời gian tới. Chỉ có 10% dự đoán sẽ giảm số nhân lực vì tự động hóa. Do đó, khi tự động hóa, hầu hết các doanh nghiệp sẽ cần thêm người chứ không giảm số lượng².

Thứ hai, tác động đến chất lượng nguồn nhân lực để đáp ứng yêu cầu cuộc CMCN 4.0. Nhiều nghiên cứu cho thấy, kỹ năng lao động cần thiết trong kỷ nguyên công nghệ mới, ngoài yêu cầu cứng về kỹ năng kỹ thuật (mức trung bình và cao) bao gồm những kiến thức và kỹ năng chuyên biệt thuộc về chuyên môn kỹ thuật nhằm thực hiện công việc cụ thể, cần phải có những kỹ năng làm việc mềm hay cốt lõi, như: khả năng tư duy sáng tạo và tính chủ động trong công việc, kỹ năng sử dụng máy tính, internet, khả năng ngoại ngữ, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng an toàn và tuân thủ kỷ luật lao động, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng quản lý thời gian, kỹ năng tập trung. Ở Việt Nam, mặc dù lực lượng lao động khá dồi dào, nhưng chất lượng còn thấp và đang được cải thiện,

¹Theo Tổng cục Dạy nghề, 9 tháng đầu năm 2019, có khoảng 450 nghìn lao động nông thôn, người khuyết tật và dân tộc thiểu số được hỗ trợ đào tạo nghề dưới 3 tháng. Đến hết tháng 9/2019, đã có 9,6 triệu lao động nông thôn được đào tạo nghề trong khuôn khổ Đề án "Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020" được phê duyệt trong Quyết định số 1956/QĐ-TTg, ngày 27/11/2009, đạt 87,0% kế hoạch.

²Skills Revolution 2.0, access to <https://www.manpowergroup.com/workforce-insights/world-of-work/human-age2-the-skills-revolution>



Lao động giản đơn trong các dây chuyền sản xuất có nguy cơ bị thay thế trong CMCN 4.0

tuy nhiên, quá trình này diễn ra khá chậm chạp.

Thứ ba, với nền tảng công nghệ số, tích hợp tất cả các thông tin về công nghệ, quy trình, phương thức sản xuất, nhu cầu về ngành, nghề, khả năng kết nối chia sẻ trên toàn thế giới thông qua các thiết bị công nghệ... sẽ làm thay đổi cách thức kết nối giữa cung và cầu trên thị trường lao động. Tình trạng người lao động chưa có những kỹ năng cần thiết để đáp ứng yêu cầu của việc làm hiện tại hay sau này, cùng với rất nhiều yếu tố khác sẽ làm hạn chế khả năng nâng cao những kỹ năng đó và thành công trong công việc. Ở Việt Nam, tình trạng thiếu trình độ, kỹ năng hiện nay sẽ gia tăng khi các xu hướng lớn bắt đầu có ảnh hưởng đến bức tranh việc làm. Ngay cả những lao động có kỹ năng phù hợp cũng chưa chắc sẽ tìm được những việc làm phù hợp với trình độ hay sở thích của mình.

Thứ tư, tác động lớn đến công tác phân tích, dự báo thông tin thị trường lao động. CMCN 4.0 sẽ tác động mạnh đến số lượng, chất lượng việc làm bởi hiện nay, do thiếu thông tin về cơ hội việc làm, về chất lượng người lao động, thiếu thời gian dẫn đến hạn chế trong lựa chọn công việc, hay một loạt yếu tố khác dẫn đến mất cân đối giữa cung - cầu trên thị trường lao động. Để giải quyết vấn đề trên, việc phân tích, dự báo thông tin thị trường lao động là điều rất quan trọng. Tuy nhiên, hiện công tác này ở Việt Nam còn gặp một số khó khăn, bởi đa số người làm công tác này là đội ngũ cán bộ còn trẻ, ít kinh nghiệm nghiên cứu, kiến thức

thực tế trong lĩnh vực lao động - việc làm và thị trường lao động. Nguồn dữ liệu phục vụ cho công tác phân tích dự báo thông tin thị trường lao động còn chưa đồng bộ, nhất quán, tính hệ thống còn hạn chế.

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN

Cuộc CMCN 4.0 đang diễn ra với tốc độ rất nhanh, đã và đang làm thay đổi bối cảnh toàn cầu và có tác động ngày một gia tăng đến Việt Nam, cả về mặt tích cực cũng như hạn chế. Tuy nhiên, nếu tận dụng tốt cơ hội và vượt qua được các thách thức, Việt Nam sẽ có thuận lợi thu hẹp khoảng cách phát triển với các nước trong khu vực và sớm thực hiện được mục tiêu trở thành nước được công nghiệp hóa theo hướng hiện đại. Theo đó, Việt Nam cần chú trọng thực hiện một số giải pháp sau:

Một là, nâng cao năng lực quản lý nguồn nhân lực và hiệu quả hoạt động của bộ máy quản lý. Đối mới, nâng cao chất lượng hoạt động của các cơ quan tham mưu, giúp việc về công tác quản lý phát triển nguồn nhân lực. Phân định rõ trách nhiệm của các cấp, các ngành trong việc theo dõi, dự báo và xây dựng kế hoạch thu hút phát triển nguồn nhân lực.

Mỗi cơ quan, đơn vị phải xây dựng kế hoạch, quy trình tuyển dụng, đào tạo, phát triển nguồn nhân lực trong từng giai đoạn; có kế hoạch thu hút, đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực; đổi mới phương thức quản lý nguồn nhân lực theo hướng hiện đại, hiệu quả.

Hai là, tăng cường công tác truyền thông, nâng cao nhận thức của toàn xã hội, các cơ quan, doanh nghiệp, người lao động về bản chất, nội dung và yêu cầu của CMCN 4.0 và tác động của nó đến nền kinh tế nói chung và thị trường lao động nói riêng. Đây là yêu cầu tiên quyết để các ngành, các cấp, người lao động, người sử dụng lao động cùng chung sức vượt qua những thách thức, bảo đảm cho nền kinh tế phát triển ổn định, bền vững.

Ba là, hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động - việc làm theo hướng vừa tích cực có chính sách hỗ trợ doanh nghiệp, duy trì và tiếp tục phát triển sản xuất, đảm bảo việc làm, hỗ trợ người lao động trong đào tạo và tái đào tạo để thích ứng với bối cảnh mới.

Bốn là, đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục nghề nghiệp, tạo bước chuyển biến rõ nét, thực chất về chất lượng, hiệu quả giáo dục nghề nghiệp thích ứng với CMCN 4.0, trong đó chú trọng theo hướng trang bị tay nghề, giáo dục thái độ lao động mới để người lao động sẵn sàng đáp ứng yêu cầu việc làm cả hiện tại và sau này.

Doanh nghiệp và nhà trường cần chủ động kết nối. Việc hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp là yếu tố tiên quyết tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao cho CMCN 4.0. Kết nối cung - cầu giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo nhân lực là rất quan trọng. Điều này giúp cho các nhà trường hiểu và nắm bắt được nhu cầu của các doanh nghiệp về kỹ thuật, công nghệ và đặc biệt là yêu cầu về kiến thức, kỹ năng của các ứng viên, dự tuyển vào doanh nghiệp, từ đó giúp các trường xây dựng chương trình đào tạo phù hợp. Ngược lại, doanh nghiệp sẽ có nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng ngay được đòi hỏi của công việc.

Bên cạnh đó, các sinh viên cần được trải nghiệm thực tế, ngoài việc học tập tại nhà trường, cần tạo điều kiện và tăng cường cơ hội để sinh viên được tiếp xúc và làm việc trực tiếp với các doanh nhân, các khách hàng để học hỏi kinh nghiệm, kỹ năng làm việc, gắn kiến thức lý thuyết với thực tế việc làm của doanh nghiệp.

Bản thân các trường đại học cũng cần chuyển đổi và thay đổi cách tương tác với sinh viên. Họ cần phải thường xuyên đánh giá năng lực, dự báo kết quả, cũng như tư vấn hướng nghiệp cho sinh viên dựa trên việc phân tích những thông tin/số liệu thu thập được từ kết quả học tập của sinh viên và yêu cầu của thực tiễn sản xuất; có cơ chế để sinh viên có điều kiện học đi đôi với hành, sẵn sàng làm việc ngay sau khi ra trường, không xa rời thực tiễn.

Năm là, hoàn thiện hệ thống thông tin thị trường lao động và nâng cao chất lượng dự báo thị trường lao động, đặc biệt là dự báo nhu cầu lao động của các doanh nghiệp, các ngành nghề phổ biến trong bối cảnh CMCN 4.0. Có cơ chế thúc đẩy sự kết nối giữa cung và

cầu lao động, bảo đảm cầu lao động định hướng cho cung một cách hiệu quả.

Để làm được điều đó, cần tổ chức điều tra, khảo sát thị trường lao động phục vụ công tác quản lý và phân tích, dự báo thị trường lao động; các bộ, ngành cần nghiên cứu, xây dựng phương pháp, cách thức thu thập, cập nhật thông tin về lao động, việc làm phục vụ quản lý và hoạch định chính sách; tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động giao dịch, kết nối việc làm; phân tích, dự báo thị trường lao động trong ngắn hạn và dài hạn phải được bảo đảm chủ động và chính xác, tránh xảy ra những trục trặc lớn của thị trường lao động.

Sáu là, Nhà nước cần hoàn thiện khung khổ pháp luật cho thị trường lao động phát triển. Cần xây dựng và hoàn thiện các luật, như: Luật Việc làm, Luật Tiền lương tối thiểu, Luật Quan hệ lao động, Luật An toàn, vệ sinh lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Thất nghiệp, Luật Dạy nghề... sao cho phù hợp với quy luật của thị trường, bảo vệ lợi ích hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động, đồng thời, tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động tham gia vào thị trường lao động, nâng cao trình độ, đáp ứng nhu cầu của thị trường. Bên cạnh đó, Nhà nước cần xem xét và phê chuẩn các công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế liên quan đến thị trường lao động.

Chính phủ, Bộ Thông tin và Truyền thông cần phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phát triển hệ thống cung cấp thông tin định hướng nghề nghiệp, hệ thống dịch vụ việc làm và hệ thống thông tin thị trường lao động để người lao động và người sử dụng lao động dễ dàng nắm bắt thông tin và kết nối với nhau. Cần đẩy mạnh ứng dụng công nghệ hiện đại vào việc kết nối cung - cầu lao động trong nước và quốc tế. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chính phủ (2019). *Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội năm 2019 và Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội năm 2020*
2. Nguyễn Đắc Hưng (2018). *Cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ Tư và vấn đề đặt ra với Việt Nam*, Nxb Quân đội nhân dân
3. Tổng cục Thống kê (2011-2019). *Niên giám Thống kê các năm, từ 2010 đến 2018*, Nxb Thống kê
4. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2016). *Tác động của cuộc CMCN 4.0 đến kinh tế - xã hội Việt Nam*, Kỷ yếu hội thảo quốc tế về cuộc CMCN 4.0 và những vấn đề đặt ra đối với phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam, 28-39