

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

**HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ - HÀNH CHÍNH
QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH**

NHÂM GIA QUÂN

**TOÀN DỤNG NGUỒN LAO ĐỘNG Ở THÁI BÌNH
THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP**

Chuyên ngành: Quản lý kinh tế

Mã số: 62. 34. 01. 01

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

Hà nội - 2008

Công trình được hoàn thành
tại Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh

Người hướng dẫn khoa học: 1. PGS, TS. Lê Bàn Thạch

2. PGS, TS. Nguyễn Thị Thơm

Phản biện 1: GS, TS. Nguyễn Kế Tuấn

Phản biện 2: PGS, TS. Đỗ Minh Cường

Phản biện 3: PGS, TS. Dương Đức Lân

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp nhà nước họp tại Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh, Hội trường 106 B, nhà A14 vào hồi..... giờ..... ngày..... tháng 5 năm 2008

Có thể tìm hiểu luận án tại: Thư viện Quốc gia và Thư viện Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI

1. Nhâm Gia Quân (2002), “Chuyển dịch cơ cấu kinh tế ở tỉnh Thái Bình”, *Cộng sản*, (33), tr. 43-46, 58.
2. Nhâm Gia Quân (2005), “Ảnh hưởng của toàn cầu hoá và hội nhập kinh tế quốc tế đến toàn dụng nguồn lao động ở nước ta”, *Giáo dục lý luận*, (11), tr. 29-31.
3. Nhâm Gia Quân (2005), “Toàn dụng nguồn lao động và các chỉ tiêu đánh giá” *Lý luận chính trị*, (12), tr. 27-31.
4. Nhâm Gia Quân (2006) “Ảnh hưởng của vốn đầu tư, khoa học - công nghệ và chính sách, pháp luật của Nhà nước đến toàn dụng nguồn lao động ở nước ta”, *Giáo dục lý luận*, (11), tr. 27-30.
5. Nhâm Gia Quân (2006), “Một số nhân tố ảnh hưởng đến toàn dụng nguồn lao động ở nước ta”, *Khoa học chính trị*, (6), tr. 40-46.
6. Nhâm Gia Quân (2007), “Chính sách ưu đãi, thu hút và sử dụng nhân tài ở Thái Bình”, *Tổ chức nhà nước*, (02), tr. 26-27.

Tóm tắt luận án tiến sĩ

TOÀN DỤNG NGUỒN LAO ĐỘNG Ở THÁI BÌNH THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

1- Tính cấp thiết của đề tài.

Toàn dụng nguồn lao động (TDNLĐ) có ý nghĩa to lớn đối với phát triển kinh tế - xã hội (KT-XH) của mỗi quốc gia, địa phương. TDNLĐ không những góp phần phát triển kinh tế, nâng cao thu nhập và đời sống của người lao động mà còn góp phần ổn định chính trị - xã hội. Vì vậy, TDNLĐ là một trong những mục tiêu cơ bản của quản lý kinh tế vĩ mô.

Thái Bình là một tỉnh nông nghiệp, có nguồn lao động dồi dào, người lao động cần cù, chịu khó và khéo tay. Nguồn lao động với những phẩm chất ấy đã góp phần đưa Thái Bình trở thành một tỉnh đạt năng suất lúa cao nhất cả nước, ngành nghề phát triển, kết cấu hạ tầng KT-XH ở nông thôn khá tốt... Tuy nhiên, nguồn lao động ở Thái Bình chưa được toàn dụng, hiệu quả sử dụng thấp, tình trạng thiếu việc làm còn khá lớn, đời sống của một bộ phận nông dân còn gặp nhiều khó khăn. Do vậy, việc chọn đề tài “TDNLĐ ở Thái Bình: Thực trạng và giải pháp” có ý nghĩa to lớn nhằm đáp ứng đòi hỏi bức xúc trên.

2- Tình hình nghiên cứu có liên quan đến đề tài.

Các công trình nghiên cứu đã công bố có thể phân thành các nhóm sau đây:

1. Về *phân bố, sử dụng nguồn lao động*. Các tác giả đã nêu rõ vai trò của phân bố, sử dụng nguồn lao động đối với phát triển KT-XH; ảnh hưởng của sự vận động dân số đến việc phân bố, sử dụng nguồn lao động ở nước ta; phân tích, đánh giá thực trạng phân bố, sử dụng nguồn lao động theo ngành và vùng kinh tế; các giải pháp nhằm bố trí, sử dụng hợp lý nguồn lao động.

2. Về *sử dụng có hiệu quả nguồn lao động*. Các tác giả đã nêu ra các quan niệm về nguồn lao động, lực lượng lao động (LLLĐ), việc làm đầy đủ, việc làm hợp lý, thiếu việc làm, hiệu quả sử dụng nguồn lao động và các chỉ tiêu đánh giá hiệu quả sử dụng nguồn lao động; sự cần thiết nâng cao hiệu quả sử dụng

nguồn lao động; phân tích, đánh giá hiện trạng sử dụng nguồn lao động và các biện pháp chủ yếu để sử dụng có hiệu quả nguồn lao động.

3. Về *sử dụng nguồn lao động nông nghiệp, nông thôn*. Các tác giả đã nêu rõ đặc điểm của lao động nông nghiệp, nông thôn; sự cần thiết khách quan của việc sử dụng đầy đủ và hợp lý nguồn lao động nông nghiệp, nông thôn; những nhân tố ảnh hưởng đến số lượng, chất lượng nguồn lao động nông thôn, đến việc sử dụng nguồn lao động này; kinh nghiệm sử dụng nguồn lao động nông nghiệp, nông thôn ở một số nước và vùng lãnh thổ; thực trạng sử dụng nguồn lao động nông nghiệp, nông thôn ở nước ta và ở một số vùng kinh tế; các giải pháp sử dụng có hiệu quả nguồn lao động nông nghiệp, nông thôn.

4. Về vấn đề *tạo việc làm cho người lao động*. Các tác giả đã nêu rõ các khái niệm việc làm, tạo việc làm, thất nghiệp và hậu quả của thất nghiệp; sự cần thiết của việc giải quyết việc làm cho người lao động; các nhân tố ảnh hưởng đến tạo việc làm; giải pháp tạo việc làm qua đầu tư trực tiếp nước ngoài vào Việt Nam, xuất khẩu lao động, đẩy mạnh phát triển kinh tế ở địa phương

5. Về *phát triển thị trường lao động, giải quyết việc làm*. Các tác giả đã xem xét vấn đề giải quyết việc làm gắn kết với phát triển thị trường sức lao động.

Tóm lại, các công trình trên đã nghiên cứu vấn đề lao động việc làm ở nhiều góc độ khác nhau nhưng chưa có công trình nào nghiên cứu về TDNLĐ nói chung và ở Thái Bình nói riêng. Vì vậy, công trình nghiên cứu này không trùng lặp với bất kỳ công trình nghiên cứu nào đã công bố.

3- Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của luận án.

* Mục đích: Đánh giá rõ thực trạng TDNLĐ ở Thái Bình trong những năm qua; đề xuất những giải pháp nhằm nâng cao mức độ TDNLĐ của tỉnh trong những năm tới, góp phần đẩy nhanh tăng trưởng kinh tế, nâng cao đời sống nhân dân Thái Bình.

* Nhiệm vụ: - Hệ thống hoá và phân tích, làm rõ thêm về khái niệm, các chỉ tiêu đánh giá và ý nghĩa của TDNLĐ, các nhân tố ảnh hưởng đến TDNLĐ.

- Phân tích đánh giá đúng thực trạng khai thác, sử dụng nguồn lao động ở Thái Bình và các nguyên nhân chi phối thực trạng đó.

- Đề xuất các giải pháp chủ yếu nhằm thực hiện mục tiêu TDNLĐ ở Thái Bình trong 20 năm tới (2006-2025), góp phần đẩy nhanh tăng trưởng kinh tế, nâng cao đời sống của nhân dân trong tỉnh.

4- Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận án

Luận án tập trung nghiên cứu trên cả 2 mặt số lượng và chất lượng TDNLĐ ở tỉnh Thái Bình. Thời gian khảo sát đánh giá thực trạng sử dụng nguồn lao động từ năm 1996 đến năm 2005; xác định mục tiêu và giải pháp đến năm 2025, trong đó phân lượng hoá đến năm 2015 và một số chỉ tiêu, giải pháp mang tính dự báo đến năm 2025.

5- Phương pháp nghiên cứu của luận án.

Sử dụng các phương pháp duy vật biện chứng, duy vật lịch sử; thống kê, thu thập số liệu thứ cấp từ những nguồn thông tin có tính pháp lý; khảo sát thực tế ở 8 huyện, thành phố của tỉnh để làm cơ sở đánh giá, đề xuất các giải pháp TDNLĐ ở Thái Bình.

6- Những đóng góp mới về mặt khoa học của luận án.

- Hệ thống hoá những vấn đề lý luận về khái niệm nguồn lao động, TDNLĐ và những nhân tố ảnh hưởng, các chỉ tiêu đánh giá TDNLĐ.

- Đánh giá toàn diện mức độ TDNLĐ, phân tích tìm ra những nguyên nhân cơ bản ảnh hưởng đến việc khai thác, sử dụng nguồn lao động ở Thái Bình.

- Đưa ra các giải pháp có cơ sở khoa học nhằm thực hiện mục tiêu TDNLĐ ở Thái Bình trong những năm trước mắt và những năm tiếp theo.

7- Ý nghĩa thực tiễn của luận án

Có thể sử dụng các kết quả nghiên cứu để hoạch định chiến lược, chính sách phát triển KT-XH và khai thác tốt hơn nguồn lao động, góp phần chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng CNH, HĐH, từng bước nâng cao đời sống của nhân dân ở Thái Bình. Ngoài ra, có thể sử dụng làm tài liệu tham khảo hữu ích

cho các cơ quan nghiên cứu và chỉ đạo thực tiễn trong việc khai thác sử dụng nguồn lao động ở các tỉnh có điều kiện tương tự Thái Bình.

8- Kết cấu của luận án

Ngoài lời mở đầu, kết luận, các danh mục, phụ lục, tài liệu tham khảo, nội dung cơ bản của luận án gồm 3 chương, 7 tiết.

Chương 1: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ TDNLĐ

1.1. Khái niệm và các chỉ tiêu đánh giá TDNLĐ

1.1.1 Khái niệm về nguồn lao động, TDNLĐ và một số khái niệm khác

1.1.1.1 Khái niệm về nguồn lao động

Hiện nay có nhiều quan niệm khác nhau về nguồn lao động. Sau khi nêu và phân tích 5 quan niệm, chúng tôi thống nhất với quan niệm: “*Nguồn lao động bao gồm toàn bộ những người trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động, đang làm việc hoặc không có việc làm nhưng tích cực tìm việc làm*”.

1.1.1.2. Khái niệm về TDNLĐ

Cho đến nay chưa có một khái niệm nào tương đối rõ về TDNLĐ. Các nhà kinh tế học phương Tây cho rằng, TDNLĐ đạt được khi thị trường lao động (TTLĐ) ở trạng thái cân bằng. Nhiều nhà khoa học kinh tế trong nước cũng thống nhất quan điểm với các nhà kinh tế nước ngoài. Ngoài ra, có quan điểm cho rằng, việc làm đầy đủ là TDNLĐ. Như vậy, các quan niệm trên chỉ đề cập đến mặt số lượng, chưa đề cập đến mặt chất lượng của TDNLĐ.

Sau khi phân tích cả hai mặt số lượng và chất lượng, chúng tôi cho rằng: ***TDNLĐ là trạng thái lao động - việc làm của nền kinh tế mà trong đó tất cả mọi người thuộc nguồn lao động của quốc gia (hoặc vùng lãnh thổ) có nhu cầu làm việc đều có thể tìm được việc làm phù hợp với khả năng của mình, nhờ đó hiệu quả sử dụng nguồn lao động cao hơn.***

1.1.1.3. Một số khái niệm khác có liên quan được sử dụng trong luận án

* Việc làm, thiếu việc làm, có việc làm đầy đủ, có việc làm hợp lý

* Thất nghiệp và phân loại thất nghiệp

* Lực lượng lao động là số người trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động, đang có việc làm hoặc chưa có việc làm nhưng đang tìm kiếm việc làm.. Với quan niệm này, khái niệm LLLĐ tương đương với nguồn lao động.

1.1.2. Các chỉ tiêu cơ bản đánh giá TDNLĐ

1.1.2.1. Các chỉ tiêu đánh giá TDNLĐ về mặt số lượng

Các chỉ tiêu đánh giá mức độ TDNLĐ về số lượng: Tỷ lệ lao động có việc làm; tỷ lệ lao động có việc làm đầy đủ; tỷ lệ thời gian lao động được sử dụng trong 12 tháng qua của lao động trong độ tuổi lao động.

Nền kinh tế đạt được TDNLĐ về mặt số lượng khi: Tỷ lệ thời gian lao động được sử dụng trong 12 tháng qua của lao động trong độ tuổi lao động đạt 100%; tỷ lệ thất nghiệp không tự nguyện bằng 0; tổng tỷ lệ lao động có việc làm đầy đủ và tỷ lệ thất nghiệp tự nguyện bằng 100%.

1.1.2.2. Các chỉ tiêu đánh giá TDNLĐ về mặt chất lượng.

Các chỉ tiêu đánh giá mức độ TDNLĐ về mặt chất lượng:

- Tỷ lệ lao động có việc làm phù hợp với trình độ chuyên môn được đào tạo;
- Tỷ lệ lao động có việc làm phù hợp với tình trạng sức khỏe;
- Tỷ lệ lao động có việc làm phù hợp với giới tính.

Các chỉ tiêu đánh giá hiệu quả KT-XH của TDNLĐ.

* Năng suất lao động xã hội.

* Thu nhập quốc dân bình quân một lao động trong năm.

* Tổng sản phẩm quốc nội bình quân một lao động trong năm.

Ngoài ra, còn dùng chỉ tiêu mức tiêu dùng, mức tiết kiệm BQ một lao động.

1.2. Những nhân tố ảnh hưởng và ý nghĩa của TDNLĐ

1.2.1. Những nhân tố ảnh hưởng đến TDNLĐ.

1.2.1.1. Điều kiện tự nhiên.

Điều kiện tự nhiên ảnh hưởng tới phát triển các ngành kinh tế, phân bố dân cư, cơ cấu lao động. Qua đó, ảnh hưởng đến việc sử dụng nguồn lao động.

1.2.1.2. Dân số và chất lượng nguồn lao động.

Tốc độ tăng dân số cao thì nguồn lao động tăng nhanh về số lượng nhưng chất lượng thấp làm cho kinh tế phát triển chậm, mức độ TDNLĐ thấp.

Nguồn lao động có chất lượng cao sẽ nâng cao năng suất lao động và khả năng cạnh tranh của nền kinh tế; đáp ứng được yêu cầu cơ động của nền KTTT. Do đó, sản xuất-kinh doanh phát triển, tạo ra nhiều việc làm, mức độ TDNLĐ cao; còn nguồn lao động chất lượng thấp thì mọi kết quả nói trên sẽ ngược lại.

1.2.1.3. Vốn đầu tư

Tốc độ tăng trưởng kinh tế phụ thuộc vào tỷ lệ đầu tư và hệ số ICOR, Do đó, tăng vốn đầu tư, nâng cao hiệu suất đầu tư sẽ thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, tạo ra nhiều chỗ làm việc mới, nâng cao mức độ TDNLĐ.

Mức độ tạo việc làm thông qua vốn đầu tư tùy thuộc vào qui mô vốn đầu tư, suất vốn/1 chỗ làm việc, hiệu quả đầu tư, ngành kinh tế và trình độ công nghệ.

1.2.1.4. Trình độ phát triển kinh tế và đô thị hoá

Những nước có trình độ phát triển kinh tế cao, công nghiệp và dịch vụ phát triển mạnh mẽ, tạo ra nhiều việc làm. Còn ở các nước có trình độ phát triển kinh tế thấp, phần lớn lao động làm việc trong nông nghiệp. Tình trạng thiếu việc làm xảy ra phổ biến, chất lượng việc làm thấp. Vì vậy, mức độ TDNLĐ thấp hơn khá nhiều so với những nước có trình độ phát triển kinh tế cao.

Đô thị hoá thúc đẩy quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ. Do đó, đô thị hoá góp phần quan trọng vào việc nâng cao mức độ toàn dụng nguồn lao động.

1.2.1.5. Sự phát triển của KHCN.

Sự phát triển của KHCN vừa đào thải lao động, vừa thu hút thêm lao động, nhưng số người tìm được việc làm thường lớn hơn số người bị mất việc làm, tăng NSLĐ. Cho nên, sự phát triển của KHCN góp phần nâng cao mức độ TDNLĐ.

1.2.1.6. Tổ chức thị trường lao động

Tổ chức tốt TTLĐ sẽ điều hoà được quan hệ cung - cầu lao động, giảm tỷ lệ thất nghiệp; đồng thời giúp người lao động tìm được việc làm phù hợp với khả

năng và nguyện vọng của mình, người sử dụng lao động tìm được người lao động đáp ứng yêu cầu sản xuất-kinh doanh. Do vậy, tổ chức tốt TTLĐ góp phần quan trọng vào việc nâng cao mức độ TDNLĐ cả về số lượng và chất lượng.

1.2.1.7. Chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Chính sách, pháp luật ảnh hưởng đến TDNLĐ thể hiện ở 2 mặt: Tác động vào mặt cung lao động trên cơ sở điều tiết tốc độ gia tăng số lượng và nâng cao chất lượng nguồn lao động, điều hoà lao động giữa các ngành, các vùng kinh tế; tác động vào mặt cầu lao động thông qua chính sách tạo môi trường, điều kiện thuận lợi cho SX- KD phát triển. Qua đó, tạo thêm nhiều việc làm cho người lao động.

1.2.1.8. Toàn cầu hóa và hội nhập KTQT.

Toàn cầu hóa kinh tế tác động trực tiếp tới việc làm thông qua đầu tư nước ngoài, mở rộng phân công và hợp tác lao động giữa các nước và di chuyển lao động ra nước ngoài, tạo ra nhiều việc làm, nâng cao chất lượng việc làm và chất lượng nguồn lao động, góp phần nâng cao mức độ TDNLĐ. Ngoài ra, toàn cầu hóa làm tăng làn sóng du lịch quốc tế, tạo việc làm và nguồn thu ngoại tệ khá lớn.

Các nhân tố trên có quan hệ tác động qua lại với nhau tạo thành một hệ thống các nhân tố ảnh hưởng đến TDNLĐ.

1.2.2. Ý nghĩa của TDNLĐ.

1.2.2.1. Ý nghĩa về phát triển kinh tế.

TDNLĐ sẽ huy động được tối đa lực lượng lao động của toàn xã hội vào phát triển KT-XH; khai thác tốt hơn các nguồn lực về tài nguyên thiên nhiên, vốn, KHCN, làm cho nền kinh tế hoạt động có hiệu quả hơn; góp phần quan trọng vào tăng trưởng nền kinh tế quốc dân.

1.2.2.2. Ý nghĩa về chính trị xã hội

TDNLĐ góp phần quan trọng vào việc thực hiện mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh”; nâng cao chất lượng cuộc sống, hạn chế nguy cơ bệnh tật, tăng tuổi thọ bình quân; nâng cao chất lượng nguồn

lao động; giảm các tệ nạn xã hội; hạn chế tình trạng trẻ em lang thang kiếm sống ở các thành phố lớn; tạo ra các phong trào ở nông thôn.

1.2.2.3. Ý nghĩa về an sinh xã hội.

TDNLĐ góp phần vào việc phát triển hệ thống BHXH; tăng trợ giúp xã hội.

1.3. Kinh nghiệm khai thác sử dụng nguồn lao động ở một số nước và một số tỉnh đồng bằng sông Hồng.

1.3.1. Kinh nghiệm khai thác, sử dụng nguồn lao động ở một số nước.

1.3.1.1. Kinh nghiệm của Trung Quốc.

Thúc đẩy kinh tế tăng trưởng với tốc độ cao, tạo ra nhiều việc làm; đẩy nhanh phát triển nông nghiệp và công nghiệp hoá nông thôn; phát triển doanh nghiệp tư nhân ở thành thị; đẩy mạnh thu hút vốn đầu tư nước ngoài; thúc đẩy TTLĐ phát triển; có chính sách thu hút nhân tài cả ở trong và ngoài nước; đẩy mạnh xuất khẩu lao động; giữ vững chính sách sinh đẻ có kế hoạch, khống chế mức tăng dân số, nâng cao chất lượng nguồn lao động; phát triển hệ thống an sinh xã hội. Nhờ việc thực hiện tốt các giải pháp trên, Trung Quốc đã nâng cao mức độ TDNLĐ cả về số lượng và chất lượng. Trong 8 năm (1995-2003), đã tạo được việc làm cho 63,6 triệu người, năng suất lao động xã hội tăng 84,37%.

1.3.1.2. Kinh nghiệm của Thái Lan.

Thái Lan coi xuất khẩu sản phẩm kỹ thuật cao là con đường cơ bản để giải quyết việc làm có hiệu quả. Thực thi chính sách thuế, tín dụng ưu đãi để khuyến khích các nhà đầu tư vào lĩnh vực chế biến nông sản, công nghiệp nhẹ thu hút nhiều lao động. Khuyến khích phát triển các DNVVN. Thực hiện kế hoạch hoá phát triển dân số và nâng cao chất lượng nguồn lao động. Đẩy mạnh xuất khẩu lao động để giải quyết tình trạng dư thừa lao động ở nông thôn. Nhờ thực hiện tốt các giải pháp trên, trong 8 năm (1995-2003), Thái Lan đã tạo được chỗ việc làm mới cho 2,1 triệu người, năng suất lao động xã hội tăng 10,41%.

1.3.2. Kinh nghiệm khai thác, sử dụng nguồn lao động ở một số tỉnh thuộc đồng bằng sông Hồng.

1.3.2.1. Kinh nghiệm của Nam Định.

Một là, tập trung khôi phục và phát triển làng nghề, khuyến khích lập doanh nghiệp mới. *Hai là*, xây dựng cụm công nghiệp, điểm công nghiệp nông thôn. *Ba là*, tiếp tục đẩy nhanh phát triển nông nghiệp toàn diện, bền vững theo hướng sản xuất hàng hoá và xuất khẩu. *Bốn là*, thực hiện tốt kế hoạch hoá phát triển dân số và nâng cao chất lượng nguồn lao động.

1.3.2.2. Kinh nghiệm của Hưng Yên.

Đẩy mạnh hợp tác, đầu tư phát triển công nghiệp là khâu đột phá để phát triển kinh tế, giải quyết việc làm cho người lao động; đẩy mạnh sản xuất nông nghiệp hàng hoá theo mô hình trang trại; đẩy mạnh xuất khẩu lao động và đưa dân đi xây dựng vùng kinh tế mới; thành lập quỹ giải quyết việc làm để hỗ trợ cho các DN/VN mở rộng sản xuất, tạo thêm việc làm, hỗ trợ cho người lao động dôi dư do sắp xếp lại sản xuất, cổ phần hoá DN/NN; đẩy mạnh công tác dạy nghề cho người lao động, đáp ứng yêu cầu của các khu công nghiệp trong tỉnh.

1.3.3. Khả năng vận dụng vào Thái Bình.

Đẩy mạnh phát triển công nghiệp, tạo ra sức bật mạnh mẽ, có tác dụng lôi cuốn các ngành khác phát triển để nâng cao mức độ TDNLĐ; phát triển nông nghiệp toàn diện theo hướng sản xuất hàng hoá và xuất khẩu; khai thác tiềm năng, thế mạnh của kinh tế biển; khuyến khích phát triển các doanh nghiệp vừa và nhỏ; đẩy mạnh thu hút vốn đầu tư nước ngoài; nâng cao chất lượng nguồn lao động; thúc đẩy TTLĐ phát triển; đẩy mạnh xuất khẩu lao động; tích cực thực hiện chính sách kế hoạch hóa phát triển dân số, tiếp tục giảm tỷ lệ sinh.

Kết luận chương 1.

TDNLĐ là trạng thái lao động-việc làm của nền kinh tế đáp ứng đầy đủ nhu cầu việc làm và phù hợp với khả năng của người lao động, nhờ đó hiệu quả sử dụng nguồn lao động cao. Để đánh giá TDNLĐ, người ta sử dụng hai nhóm chỉ tiêu về số lượng và chất lượng. TDNLĐ là kết quả tổng hợp của sự

tác động bởi nhiều nhân tố. Mỗi nhân tố vừa tác động trực tiếp vừa tác động qua lại với nhau ảnh hưởng đến TDNLĐ.

TDNLĐ có ý nghĩa to lớn cả về kinh tế, chính trị, xã hội.

Mỗi quốc gia, mỗi địa phương đều thực hiện nhiều giải pháp nâng cao mức độ TDNLĐ và đã đạt được những kết quả nhất định tùy thuộc vào năng lực tổ chức quản lý nền kinh tế và điều kiện cụ thể của mỗi nước, mỗi địa phương. Những kinh nghiệm của các nước, các địa phương được nghiên cứu là những bài học quý giá, có thể vận dụng vào việc TDNLĐ ở Thái Bình.

Chương 2: THỰC TRẠNG TDNLĐ Ở THÁI BÌNH

2.1. Một số đặc điểm và tổng quan nguồn lao động của Thái Bình

2.1.1. Đặc điểm tự nhiên, KT-XH ở Thái Bình ảnh hưởng đến TDNLĐ.

2.1.1.1. Vị trí địa lý và điều kiện tự nhiên.

Vị trí địa lý của Thái Bình không mấy thuận lợi cho sự phát triển kinh tế trong điều kiện kinh tế thị trường. Địa hình, khí hậu thuận lợi cho phát triển nông nghiệp đa dạng và giao thông đường bộ.

2.1.1.2. Tài nguyên thiên nhiên.

Đất khá tốt, thuận lợi cho phát triển nông nghiệp. Nguồn nước tương đối dồi dào, đáp ứng nhu cầu sản xuất nông nghiệp. Nguồn lợi thủy, hải sản phong phú và đa dạng, nhưng trữ lượng thấp. Tài nguyên khoáng sản rắn hầu như không có. Thái Bình có khí mỏ và nước khoáng nhưng trữ lượng không nhiều.

2.1.1.3. Đặc điểm kinh tế-xã hội.

Dân đông, mật độ dân số 1204 người/km². Phân bố dân số ở nông thôn là chủ yếu, chiếm tới 92,78%. Tỷ lệ nữ cao, gần 52% tổng dân số.

Thái Bình có một số ngành nghề thủ công truyền thống; tiềm năng phát triển du lịch hạn chế. Kết cấu hạ tầng KT-XH ở Thái Bình khá phát triển.

2.1.1.4- Tình hình phát triển kinh tế của tỉnh Thái Bình giai đoạn 1996- 2005

GDP của tỉnh tăng qua các năm, nhưng chiếm tỷ trọng rất nhỏ so với GDP cả nước. Tuy nền kinh tế phát triển, đời sống nhân dân được cải thiện, nhưng

Thái Bình vẫn là một tỉnh rất nghèo. Cơ cấu kinh tế của tỉnh có sự chuyển dịch theo hướng tích cực, nhưng tỷ trọng nông nghiệp còn khá cao (gần 50%), tỷ trọng công nghiệp rất thấp. Điều này thể hiện nền kinh tế Thái Bình vẫn còn ở trình độ phát triển thấp. Thu ngân sách trên địa bàn tỉnh đạt thấp, khoảng 5,1-7,5% so với GDP. Chi ngân sách cho đầu tư phát triển có xu hướng tăng, nhưng so với GDP thì còn rất thấp. Quy mô vốn đầu tư phát triển toàn xã hội ở tỉnh tăng lên liên tục qua các năm, nhưng tốc độ tăng không đều và đạt thấp so với cả nước.

2.1.2. Tổng quan nguồn lao động của Thái Bình.

2.1.2.1. Số lượng nguồn lao động.

Số lượng lao động tăng qua các năm. Tốc độ tăng số người trong độ tuổi lao động bình quân thời kỳ 1996-2005 là 1,23%/năm. Nguồn lao động trẻ, tỷ lệ nữ, lao động ở nông thôn và làm nông nghiệp khá cao.

2.1.2.2. Chất lượng nguồn lao động

Trình độ học vấn tương đối cao so với bình quân chung cả nước, nhưng có sự chênh lệch rất lớn giữa nông thôn và thành thị. Trình độ CMKT còn thấp. Năm 2005, có tới 25,34% tổng nguồn lao động của tỉnh không có CMKT; có sự chênh lệch rất lớn giữa thành thị và nông thôn; trình độ CMKT càng cao thì sự chênh lệch này càng lớn. Thể trạng của người lao động Thái Bình nhỏ bé, thể hiện qua các chỉ số về cân nặng, chiều cao trung bình, sức bền trong lao động sản xuất đều thấp. Người lao động Thái Bình có đức tính cần cù, chịu khó, tháo vát và năng động, nhưng còn mang nặng tâm lý tiểu nông, có ảnh hưởng đến năng suất lao động, tốc độ tăng trưởng và hiệu quả sản xuất-kinh doanh.

2.1.2.3. Đánh giá khái quát những lợi thế và hạn chế của nguồn LĐ ở TB.

a- Lợi thế: Nguồn lao động dồi dào; người lao động cần cù, chịu khó, khéo tay và năng động; giá nhân công thấp.

b- Hạn chế: Chất lượng nguồn lao động thấp; phân bố lao động theo ngành và khu vực thành thị, nông thôn chưa hợp lý; năng suất lao động xã hội thấp.

2.2. Thực trạng toàn dụng nguồn lao động ở Thái Bình.

2.2.1. Thực trạng TDNLĐ về mặt số lượng.

2.2.1.1. Thực trạng TDNLĐ về mặt số lượng xét chung toàn tỉnh.

Tỷ lệ lao động trong độ tuổi có việc làm tăng từ 98,92% năm 2000 lên 99,41% năm 2005. Nếu xét riêng chỉ tiêu này thì mức độ TDNLĐ ở Thái Bình trong những năm vừa qua là rất cao.

Xét trong thời gian ngắn, tỷ lệ lao động có đủ việc làm ở Thái Bình khá cao. Nhưng, xét trong thời gian dài (12 tháng), tỷ lệ này chỉ đạt 52,01%.

Tỷ lệ thời gian lao động được sử dụng của lao động trong độ tuổi ở khu vực nông thôn có tăng qua các năm nhưng mới đạt trên 80% vào năm 2005. Khi tính dồn thì tỷ lệ thất nghiệp ở nông thôn không phải là 0,23% mà lên tới 22,73%.

Như vậy, với mức độ đạt được các chỉ tiêu trên có thể đánh giá mức độ TDNLĐ về mặt số lượng ở tỉnh Thái Bình trong thời gian qua là không cao.

2.2.1.2. Thực trạng TDNLĐ về mặt số lượng theo thành thị, nông thôn.

Tỷ lệ lao động trong độ tuổi có việc làm ở nông thôn cao hơn thành thị (số liệu tương ứng năm 2004 là 99,84% và 93,36%); tốc độ tăng đều chậm.

Xét trong thời gian ngắn hạn, tỷ lệ lao động có đủ việc làm ở khu vực nông thôn cao hơn so với ở khu vực thành thị. Nguyên nhân cơ bản là số liệu điều tra vào 1/7 hàng năm, đúng vào dịp nông dân Thái Bình đang làm vụ mùa. Xét trong thời gian dài (12 tháng), tỷ lệ này ở khu vực thành thị đạt 85,99%, ở khu vực nông thôn đạt khoảng 50%. Như vậy, mức độ TDNLĐ về mặt số lượng ở nông thôn thấp hơn so với lao động ở khu vực thành thị.

2.2.1.3. Thực trạng TDNLĐ về số lượng chia theo giới tính

Tỷ lệ lao động nữ và nam có việc làm đều có xu hướng tăng lên, trong đó tỷ lệ lao động nữ có việc làm tăng đều và cao hơn nam. Tỷ lệ lao động nữ có đủ việc làm cũng cao hơn nam nhưng lại có xu hướng giảm dần. Như vậy, với cả 2 chỉ tiêu trên thì mức độ TDNLĐ của lao động nữ cao hơn nam.

2.2.1.4. Thực trạng TDNLĐ về số lượng chia theo nhóm tuổi.

Tỷ lệ lao động có việc làm có xu hướng tăng lên theo tuổi, nhưng số người thất nghiệp của nhóm tuổi 16-24 chiếm 55,54% tổng lao động thất nghiệp của tỉnh. Tỷ lệ lao động đủ việc làm của nhóm tuổi trẻ (15-34) có xu hướng giảm, của các nhóm tuổi khác có xu hướng tăng lên. Như vậy, thời kỳ 2001-2004 mức độ TDNLĐ của nhóm trung và nhiều tuổi cao hơn nhóm tuổi trẻ.

2.2.1.5. Thực trạng TDNLĐ về số lượng ở các ngành kinh tế.

Tỷ lệ lao động có việc làm ở các nhóm ngành đều đạt khá cao. Nhóm đạt cao nhất 100% (nông nghiệp); nhóm thấp nhất 98,80% (công nghiệp). Ngược lại, tỷ lệ lao động có đủ việc làm nhóm ngành nông nghiệp đạt thấp nhất (93,84%), nhóm ngành công nghiệp đạt khá cao (98,09%). Điều này cho thấy, nguồn lao động trong các ngành công nghiệp được khai thác sử dụng tốt hơn nhiều so với nhóm ngành nông nghiệp. Khi xem xét số giờ làm việc trong ngày cho thấy, lao động làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp, thủy sản và một số ngành nghề, dịch vụ có số giờ làm việc bình quân khoảng 6,2 giờ/ngày. Số lao động làm việc trong lĩnh vực nông, thủy sản ở Thái Bình rất lớn, nên tình trạng thiếu việc làm ở nông thôn là phổ biến và bức xúc, nhất là vào lúc nông nhàn.

2.2.2. Thực trạng TDNLĐ về chất lượng

2.2.2.1: Tỷ lệ lao động có việc làm phù hợp với trình độ chuyên môn

Qua điều tra ngẫu nhiên 2297 lao động trong độ tuổi cho thấy: Tỷ lệ lao động có việc làm phù hợp với CMKT ở Thái Bình năm 2005 đạt 88,66%. Tỷ lệ này ở thành thị (90,34%) cao hơn ở nông thôn (87,50%). Có sự chênh lệch rất lớn về tỷ lệ này giữa nhóm ngành (dịch vụ đạt 94,99%; nông nghiệp 41,18%). Điều này đặt ra cho công tác dạy nghề ở Thái Bình là phải gắn đào tạo nghề với nhu cầu sử dụng lao động trong nền kinh tế.

2.2.2.2: Tỷ lệ lao động có việc làm phù hợp với tình trạng sức khỏe

Tỷ lệ lao động trong độ tuổi có việc làm phù hợp với sức khỏe ở Thái Bình năm 2005 đạt khá cao (97,47%). Không có sự chênh lệch lớn về tỷ lệ này giữa 2 nhóm ngành nông nghiệp (98,57%) và dịch vụ (98,14%). Tỷ lệ này ở thành

thị đạt cao hơn so với ở nông thôn, nhưng sự chênh lệch giữa 2 khu vực này là không lớn (thành thị 98,93%; nông thôn 97,19%). Số người có việc làm không phù hợp với sức khỏe ở nhóm tuổi 15-34 chiếm 6,90%; ở nhóm tuổi 35-49 chiếm 51,72% và nhóm tuổi 50-59 chiếm 41,38%. Mối quan hệ giữa việc làm không phù hợp với tình trạng sức khỏe và độ tuổi biểu hiện rõ ở nhóm ngành nông nghiệp. Ở hai nhóm ngành còn lại, mối quan hệ này biểu hiện không rõ.

2.2.2.3 Tỷ lệ lao động có việc làm phù hợp với giới tính.

Tỷ lệ lao động trong độ tuổi có việc làm phù hợp với giới tính ở Thái Bình năm 2005 đạt khá cao (98,48%). Tỷ lệ này ở nhóm ngành nông nghiệp đạt cao nhất (100%); ở nhóm ngành công nghiệp đạt thấp nhất (93,12%). Có sự tương hợp giữa tỷ lệ lao động có việc làm không phù hợp với giới tính và tỷ lệ lao động có việc làm không phù hợp với tình trạng sức khỏe trong nhóm ngành công nghiệp và xây dựng. Không có sự chênh lệch đáng kể về tỷ lệ này giữa hai khu vực thành thị và nông thôn.

2.2.2.4: Hiệu quả KT-XH của TDNLĐ ở Thái Bình

Năng suất lao động xã hội ở Thái Bình tăng qua các năm. GDP bình quân một lao động có việc làm tăng từ 5,08 triệu đồng/người (2001) lên 6,25 triệu đồng/người (2004). Tuy nhiên, năng suất lao động xã hội ở Thái Bình đạt thấp, chỉ bằng khoảng 67-71,5% mức bình quân chung cả nước. Chỉ tiêu này ở 2 nhóm ngành nông nghiệp và dịch vụ tăng qua các năm và đạt cao hơn mức bình quân chung của cả nước; nhưng ở nhóm ngành công nghiệp tăng, giảm không ổn định và chỉ bằng 32-37% mức bình quân chung của cả nước.

Tóm lại, hiệu quả KT-XH của TDNLĐ ở Thái Bình so với mức bình quân chung của cả nước và yêu cầu nâng cao đời sống của nhân dân thì còn thấp.

2.2.3. Đánh giá chung thực trạng TDNLĐ ở Thái Bình

2.2.3.1. Những kết quả đạt được và nguyên nhân

a- Những kết quả: từng bước tăng tỷ lệ lao động trong độ tuổi có việc làm; từng bước nâng cao tỷ lệ lao động trong độ tuổi có đủ việc làm; tăng tỷ lệ thời

gian lao động được sử dụng của lực lượng lao động ở khu vực nông thôn; tỷ lệ lao động trong độ tuổi có việc làm phù hợp với tình trạng sức khoẻ và giới tính khá cao; từng bước nâng cao hiệu quả của TDNLĐ

b- Nguyên nhân thành công: Tỉnh uỷ, UBND tỉnh đã đề ra nhiều chủ trương, chính sách phù hợp với thực tiễn, đã huy động được một số nguồn lực để phát triển KT-XH; nền kinh tế của tỉnh tiếp tục tăng trưởng, các ngành sản xuất đều có bước phát triển khá, tạo thêm nhiều chỗ làm việc mới; chất lượng nguồn lao động từng bước được nâng lên; công tác dạy nghề được đẩy mạnh và phát triển toàn diện cả về qui mô và chất lượng; hoạt động dịch vụ việc làm được củng cố và phát huy hiệu quả; quản lý, sử dụng tốt Quỹ quốc gia hỗ trợ việc làm; di chuyển lao động đi làm việc ở trong nước và công tác xuất khẩu lao động phát triển mạnh.

2.2.3.2. Những hạn chế và nguyên nhân.

a- Những hạn chế chủ yếu: Việc tăng tỷ lệ lao động trong độ tuổi có việc làm và đủ việc làm chưa vững chắc; tỷ lệ lao động có đủ việc làm ở khu vực nông nghiệp, nông thôn còn thấp; tỷ lệ thất nghiệp của lao động trẻ tuy có giảm nhưng số người thất nghiệp vẫn chiếm tỷ trọng cao; tỷ lệ lao động trong độ tuổi có việc làm phù hợp với chuyên môn kỹ thuật đạt thấp, đặc biệt là trong nhóm ngành nông - ngư nghiệp; hiệu quả của TDNLĐ thấp.

b- Nguyên nhân cơ bản của những hạn chế

* Về nguyên nhân khách quan: Thái Bình có vị trí địa lý không thuận; tài nguyên khoáng sản nghèo nàn; tiềm năng phát triển du lịch hạn chế. Lao động nông nghiệp nhiều nhưng diện tích đất nông nghiệp ít. Tình trạng chảy máu chất xám rất nghiêm trọng. Nguồn vốn đầu tư hạn chế, công nghệ lạc hậu.

* Về nguyên nhân chủ quan: Nhận thức về phát triển KT-XH trong cơ chế thị trường, toàn cầu hoá kinh tế và khai thác tiềm năng, thế mạnh của tỉnh còn nhiều hạn chế. Hiệu quả đầu tư thấp. Chất lượng nguồn lao động thấp nên thiếu lao động kỹ thuật; công tác đào tạo nghề cho người lao động chưa được

quan tâm đúng mức. Việc di chuyển lao động đi làm việc ở các tỉnh trong nước và công tác xuất khẩu lao động ở Thái Bình còn gặp nhiều khó khăn, hạn chế. TTLĐ chậm phát triển. Hệ thống chính sách của tỉnh còn nhiều bất cập.

2.2.3.3. Những vấn đề đang đặt ra đối với TDNLĐ ở Thái Bình hiện nay.

Một là, chất lượng nguồn lao động thấp, không đáp ứng được yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá nền kinh tế và hội nhập kinh tế quốc tế; tình trạng chảy máu chất xám ở Thái Bình là rất nghiêm trọng và đang có xu hướng tăng cao. Hai là, trình độ phát triển kinh tế thấp, cơ cấu kinh tế lạc hậu. Ba là, huy động vốn và tổ chức TTLĐ còn hạn chế. Bốn là, cơ chế chính sách còn nhiều bất cập. Năm là, tỷ lệ sinh ở Thái Bình còn cao và tốc độ giảm chậm.

Kết luận chương 2

Thái Bình là một tỉnh nông nghiệp, có nguồn lao động dồi dào. Những năm qua, tỉnh có nhiều chủ trương, giải pháp phát triển KT-XH, giải quyết việc làm cho người lao động, đã từng bước nâng cao tỷ lệ lao động trong độ tuổi có việc làm và có đủ việc làm, tăng tỷ lệ thời gian lao động được sử dụng của lực lượng lao động ở khu vực nông thôn; tạo ra nhiều việc làm phù hợp với tình trạng sức khoẻ và giới tính. Nhờ đó, từng bước nâng cao hiệu quả của TDNLĐ. Tuy nhiên, việc khai thác, sử dụng nguồn lao động ở Thái Bình còn bộc lộ nhiều vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu, tìm ra những giải pháp phù hợp, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá nền kinh tế và hội nhập kinh tế quốc tế nhằm tiếp tục nâng cao mức độ TDNLĐ cả về số lượng và chất lượng.

Chương 3

NHỮNG GIẢI PHÁP CHỦ YẾU ĐỂ THỰC HIỆN MỤC TIÊU TOÀN DỤNG NGUỒN LAO ĐỘNG Ở THÁI BÌNH

3.1. Mục tiêu toàn dụng nguồn lao động ở Thái bình.

3.1.1. Dự báo dân số và nguồn lao động ở Thái bình

3.1.1.1. Phương pháp dự báo dân số và nguồn lao động

Tác giả sử dụng phương pháp thành phần (chuyển tuổi) là chủ yếu.

3.1.1.2. Kết quả dự báo dân số và nguồn lao động ở Thái Bình đến năm 2025

Theo phương án mức sinh và tỷ lệ di chuyển dân số ra khỏi tỉnh không đổi thì dự báo dân số ở Thái Bình trong 10 năm tới tiếp tục tăng nhưng với tốc độ giảm dần. Trong đó, dân số nam có tốc độ tăng cao hơn nữ ở cả hai thời kỳ. Đến năm 2025, dân số Thái Bình sẽ ổn định vào khoảng 1,97 - 2,0 triệu người.

Dự báo nguồn lao động ở Thái Bình năm 2015 có 1110322 người, tốc độ tăng bình quân khoảng 0,48%/năm, cao hơn tốc độ tăng dân số bình quân trong cùng kỳ khoảng 0,15%/năm. Tỷ lệ lao động nữ có xu hướng giảm dần. Dự báo tốc độ tăng số lượng lao động ở Thái Bình tiếp tục giảm, đến 2025 thì ổn định với quy mô khoảng 1,13 - 1,15 triệu người.

3.1.2. Những căn cứ xác định mục tiêu TDNLĐ ở Thái Bình đến năm 2025

- Tình hình phát triển KT-XH và hội nhập kinh tế quốc tế của nước ta.
- Tốc độ phát triển nguồn lao động và tiềm năng phát triển KT-XH của tỉnh.
- Các chương trình mục tiêu, kế hoạch phát triển KT-XH của tỉnh.
- Yêu cầu cải thiện và nâng cao đời sống của nhân dân Thái Bình.

3.1.3. Mục tiêu TDNLĐ ở Thái Bình năm 2010, 2015 và những năm tiếp theo

a- Mục tiêu TDNLĐ về mặt số lượng

Đến năm 2015, tỷ lệ lao động có việc làm đạt 99,8%; có đủ việc làm 98%; tỷ lệ TGLĐ được sử dụng của LĐ ở nông thôn 95%; tỷ lệ thất nghiệp chung toàn tỉnh ở mức 0,2%, trong đó tỷ lệ thất nghiệp ở khu vực thành thị khoảng 2,5%.

b- Mục tiêu TDNLĐ về mặt chất lượng

Đến năm 2015, tỷ lệ lao động có việc làm phù hợp với CMKT đạt 94%; phù hợp với sức khoẻ đạt 99%; phù hợp với giới tính đạt 99,5%; GDP bình quân lao động có việc làm (theo giá so sánh 1994) đạt 13 triệu đồng/người.

3.2. Những giải pháp chủ yếu để thực hiện mục tiêu TDNLĐ ở Thái Bình

3.2.1. Nhóm giải pháp tạo việc làm, mở rộng cầu về lao động.

3.2.1.1. Đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông nghiệp, nông thôn.

a- Cơ cấu lại sản xuất nông nghiệp, hình thành các vùng sản xuất tập trung chuyên canh, phát triển chăn nuôi đáp ứng nhu cầu tiêu dùng trong nước và xuất khẩu.

b- Phát triển công nghiệp bảo quản và chế biến nông sản, hình thành liên kết nông-công nghiệp bền vững.

c- *Khôi phục và phát triển các ngành nghề thủ công truyền thống* và các ngành công nghiệp có lợi thế, công nghiệp phục vụ kết cấu hạ tầng nông thôn.

d- Đẩy mạnh các loại hình dịch vụ, đáp ứng nhu cầu phát triển sản xuất và nâng cao đời sống, tạo thêm việc làm cho người lao động.

Các điều kiện để thực hiện những giải pháp trên: huy động mọi nguồn vốn đáp ứng nhu cầu vốn cho chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông nghiệp, nông thôn; đẩy mạnh xây dựng các khu công nghiệp, cụm công nghiệp và tiểu thủ công nghiệp, khu chăn nuôi tập trung; đẩy mạnh nghiên cứu, triển khai, ứng dụng khoa học công nghệ vào sản xuất kinh doanh và bảo vệ môi trường; thúc đẩy nhanh quá trình tích tụ, tập trung ruộng đất; tạo điều kiện thuận lợi cho các loại hình dịch vụ phát triển.

3.2.1.2. Đa dạng hoá về quy mô, trình độ khoa học công nghệ và các hình thức tổ chức sản xuất.

* Phát triển các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở cả thành thị và nông thôn.

* Đa dạng hóa trình độ khoa học công nghệ.

* Đa dạng hoá hình thức tổ chức sản xuất và dịch vụ: Tiếp tục phát triển kinh tế hộ. Đẩy mạnh phát triển các gia trại, trang trại ở Thái Bình. Phát triển mạnh mẽ và nâng cao hiệu quả hoạt động của các hình thức tổ hợp tác, HTX.

* Mở rộng, phát triển các hình thức liên kết, liên doanh trong và ngoài tỉnh.

3.2.1.3. khai thác tiềm năng vùng biển để phát triển mạnh kinh tế biển. Đẩy mạnh nuôi trồng thủy hải sản theo hướng xuất khẩu. Mở rộng ngư trường ngoài khơi. Nâng cao năng lực chế biến thủy hải sản. Phát triển vận tải biển và pha sông

biển, du lịch sinh thái. Đẩy mạnh xây dựng cơ sở hạ tầng dịch vụ, du lịch biển. Tiếp tục trồng rừng ngập mặn và bảo vệ môi trường biển.

3.2.1.4. Đưa lao động đi làm việc ở ngoài tỉnh và ra nước ngoài.

a- Đưa lao động đi làm việc ở các tỉnh ngoài: Tiếp tục đưa dân đi xây dựng các vùng kinh tế mới ở các tỉnh miền núi phía Bắc và tây Nguyên.

Tổ chức tốt việc đưa lao động đi làm việc ở các khu công nghiệp và các tỉnh, thành phố trong nước. Chủ động nắm được thông tin về nhu cầu từng loại lao động ở các khu công nghiệp lớn trong cả nước; làm tốt công tác tuyển chọn, đào tạo nghề đáp ứng yêu cầu từng loại lao động của từng khu công nghiệp; đưa lao động đi làm việc ở các tỉnh ngoài có tổ chức và đảm bảo tỷ lệ giới.

b- Đẩy mạnh và nâng cao hiệu quả của xuất khẩu lao động. Chỉ tiếp nhận những công ty xuất khẩu lao động hoạt động có hiệu quả, công khai chi phí, thực hiện nghiêm chỉnh hợp đồng với người lao động. Tạo điều kiện thuận lợi cho các công ty này tuyển chọn lao động trực tiếp tại xã. Xây dựng cơ chế phối hợp giữa các tổ chức chính trị-xã hội ở cơ sở với các công ty này trong việc cung ứng lao động. Nâng cao chất lượng lao động xuất khẩu. Thành lập Quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động.

3.2.2. Nhóm giải pháp về điều tiết phát triển số lượng lao động và nâng cao chất lượng nguồn lao động đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH và hội nhập KTQT của Thái Bình

3.2.2.1. Điều tiết việc phát triển số lượng lao động

Tổ chức thực hiện tốt Chiến lược dân số của tỉnh; nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe bà mẹ, trẻ em; phối hợp các tổ chức chính trị xã hội làm công tác dân số; đẩy mạnh cuộc vận động di dân; tiếp tục đổi mới, hoàn thiện chính sách dân số.

3.2.2.2. Nâng cao chất lượng nguồn lao động

a- Mở rộng và nâng cao chất lượng đào tạo nghề đáp ứng yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông nghiệp, nông thôn; gắn đào tạo nghề với TTLĐ.

Phổ cập nghề cho lao động nông thôn. Chuyển dân sang đào tạo nghề chất lượng cao. Củng cố và phát triển các trường dạy nghề theo hướng xã hội hóa, đa dạng hóa. Tiếp tục đổi mới chương trình, nội dung, phương pháp giảng dạy, gắn chặt lý thuyết với thực hành, CMKT với rèn luyện tác phong, kỷ luật lao động. Nâng cao trình độ đội ngũ giáo viên; tăng cường quan hệ liên kết, hợp tác đào tạo và sử dụng lao động.

b- Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng các nhà doanh nghiệp, nhà quản lý sản xuất kinh doanh theo hướng chọn lọc tinh gọn, thiết thực và cập nhật những kiến thức mới của kinh doanh hiện đại. Phát triển nhiều hình thức đào tạo, bồi dưỡng kiến thức kinh doanh cho chủ DN. Mở rộng các hoạt động truyền thông giúp các chủ DN cập nhật thông tin về đầu tư, công nghệ, thị trường. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn cho cán bộ quản lý.

c- Nâng cao chất lượng nguồn lao động đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế trong vài thập kỷ tới

* Nâng cao thể lực của người lao động: Chăm sóc sức khỏe bà mẹ, trẻ em; chủ động phòng, chống dịch bệnh; hoàn thiện mạng lưới y tế cơ sở theo chuẩn quốc gia; nâng cao chất lượng khám, chữa bệnh, mở rộng các loại hình dịch vụ y tế, đáp ứng nhu cầu của người dân. Phát triển phong trào thể dục thể thao trong các trường học, cơ quan, doanh nghiệp, các khu dân cư.

* Nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông. thực hiện phân luồng dạy theo năng khiếu, bồi dưỡng nhân tài ngay từ cấp trung học cơ sở. Nâng cao chất lượng giáo dục mầm non. Đẩy nhanh phổ cập giáo dục trung học. Tăng cường giáo dục chính trị tư tưởng, đạo đức, lối sống. Tăng thêm cơ sở vật chất, trang thiết bị cho dạy và học. Thiết lập trật tự, kỷ cương trong giáo dục-đào tạo. Tiếp tục đổi mới phương pháp dạy và học theo hướng phát huy tính chủ động của học sinh. Nâng cao chất lượng giáo viên cả về trình độ, năng lực và đạo đức nghề nghiệp.

d- Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và trọng dụng nhân tài

Chọn đúng người có tài; chương trình, nội dung đào tạo phù hợp với từng loại tài năng; phương pháp dạy và học phải phát huy tính chủ động, sáng tạo, độc lập trong tiếp thu và vận dụng kiến thức; có đội ngũ giảng viên giỏi và cơ sở vật chất phục vụ tốt cho dạy và học. *Yêu cầu này đòi hỏi cần có chính sách đầu tư, nuôi dưỡng người tài từ khi còn là học sinh phổ thông đến khi tốt nghiệp đại học với hợp đồng trách nhiệm cụ thể để sau khi tốt nghiệp về quê hương làm việc.* Tạo môi trường và điều kiện thuận lợi để những cán bộ giỏi, các nghệ nhân phát huy năng lực của mình trong tất cả các lĩnh vực; đánh giá đúng và trả thù lao xứng đáng với kết quả lao động sáng tạo của họ; áp dụng cơ chế thi tuyển để chọn người tài lãnh đạo các cơ quan, đơn vị; có cơ chế, chính sách biểu dương và tôn vinh người tài, nhằm tạo ra trào lưu xã hội tôn trọng nhân tài.

3.2.3. Nhóm giải pháp tổ chức tốt TTLĐ nhằm gắn kết cung và cầu lao động.

Hiệu quả của các giải pháp này phụ thuộc vào việc giải quyết đồng bộ các vấn đề như: hình thành bộ máy tổ chức TTLĐ; đẩy mạnh tuyên truyền pháp luật về lao động; xác định mối quan hệ giữa các cấp trong bộ máy tổ chức TTLĐ và với người lao động; quy định rõ trách nhiệm của các trung tâm dịch vụ việc làm, của DN trong việc xuất khẩu lao động; nâng cao chất lượng hoạt động của hệ thống trung tâm giới thiệu việc làm; xây dựng và hoàn thiện hệ thống thông tin việc làm; tổ chức hội chợ việc làm định kỳ hàng năm...

3.2.4. Nhóm giải pháp tiếp tục đổi mới, hoàn thiện cơ chế, chính sách phát triển nguồn lao động và mở rộng việc làm.

3.2.4.1. Đổi mới, hoàn thiện cơ chế, chính sách điều tiết tốc độ gia tăng số lượng và nâng cao chất lượng nguồn lao động.

a- Chính sách dân số: Tăng đầu tư cho công tác tuyên truyền, giáo dục về dân số, kế hoạch hoá gia đình. Xác định rõ trách nhiệm của các cấp, các ngành và cán bộ dân số trong việc thực hiện chính sách dân số. Có chế độ khen thưởng thích đáng cho những người, những đơn vị thực hiện tốt kế hoạch hoá

gia đình, những cặp vợ chồng chỉ sinh một con. Tiếp tục hỗ trợ các hộ dân đi xây dựng kinh tế mới có tổ chức ở các tỉnh ngoài.

b- Chính sách phát triển giáo dục và đào tạo: Tăng đầu tư ngân sách cho giáo dục mầm non và bậc tiểu học. Nâng tỷ lệ trường đạt Chuẩn quốc gia. Thực hiện xã hội hoá đầu tư cho giáo dục và đào tạo. Đa dạng hóa các loại hình trường lớp. Xây dựng một số trường chất lượng cao. Chú trọng đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên.

c- Chính sách ưu đãi, thu hút và sử dụng nhân tài: Xây dựng tiêu chí người tài ở từng lĩnh vực, từng loại cán bộ; xác định đối tượng chủ yếu mà tỉnh cần tập trung và có thể thu hút được; coi trọng giữ chân người tài; kết hợp cả thu hút, giữ chân với phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng nhân tài; xây dựng mức ưu đãi thật sự hấp dẫn; ổn định chính sách trong thời gian dài.

d- Chính sách phát triển y tế, thể thao: Xã hội hóa đầu tư cho các hoạt động y tế, thể thao. Đẩy mạnh đầu tư phát triển mạng lưới y tế cơ sở. Nâng cao chất lượng chăm sóc sức khoẻ nhân dân; tăng cường khả năng phòng ngừa, điều trị có hiệu quả các bệnh dễ mắc. Dành quỹ đất hợp lý để xây dựng sân thể thao ở các khu đông dân. Tổ chức tốt thi đấu thể thao thường niên.

3.2.4.2. Đổi mới, hoàn thiện cơ chế, chính sách khuyến khích phát triển sản xuất kinh doanh, tạo ra nhiều việc làm.

a- Chính sách đất đai: Cần quy định cụ thể, rõ ràng hơn quyền và nghĩa vụ của tổ chức, cá nhân được thuê đất; thời gian cho thuê đất phù hợp với khả năng thu hồi vốn xây dựng cơ bản; diện tích đất cho thuê căn cứ vào nhu cầu sử dụng mặt bằng của chủ đầu tư; cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất; không phân biệt về giảm tiền thuê đất giữa nhà đầu tư trong và ngoài nước.

b- Chính sách tài chính, tín dụng: Tiếp tục thực hiện những ưu đãi đầu tư trong Quyết định số 52 của UBND tỉnh, mở rộng địa bàn ưu đãi đầu tư ra tất cả các huyện trong tỉnh; *thành lập quỹ hỗ trợ phát triển, quỹ bảo lãnh tín dụng để khuyến khích đổi mới công nghệ, ứng dụng tiến bộ khoa học-công nghệ vào*

sản xuất, chuyển đổi cơ cấu cây trồng, vật nuôi, du nhập nghề mới; công khai nguồn vốn tín dụng ưu đãi thực hiện các chương trình mục tiêu. Khuyến khích các ngân hàng thương mại hoạt động ở nông thôn, đầu tư vào doanh nghiệp, cùng với doanh nghiệp tổ chức sản xuất-kinh doanh và chia lợi nhuận.

c- Chính sách khoa học và công nghệ: Tập trung đầu tư cho nghiên cứu và ứng dụng khoa học công nghệ trong nông nghiệp. Xã hội hoá và đa dạng hoá nguồn vốn đầu tư cho nghiên cứu và triển khai. Tăng tỷ lệ chi ngân sách cho khoa học và công nghệ. *Chuyển từ xét duyệt, giao đề tài sang đấu thầu thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học, gắn kết chặt chẽ nghiên cứu với triển khai trong thực tiễn.* Khuyến khích các doanh nghiệp đổi mới công nghệ thông qua tín dụng ưu đãi. Cho phép khấu hao máy móc, thiết bị nhanh hơn. Thành lập Quỹ hỗ trợ đầu tư phát triển khoa học, công nghệ. Khuyến khích các doanh nghiệp đầu tư xây dựng các cơ sở xử lý chất thải trước khi đưa ra môi trường.

d- Chính sách thị trường: Khuyến khích và tạo mọi điều kiện thuận lợi cho các thành phần kinh tế tìm thị trường. Tạo điều kiện thuận lợi cho nơi khác đến khai thác nguồn hàng sản xuất tại tỉnh. Khuyến khích liên kết, liên doanh giữa DN sản xuất, chế biến với DN thương mại, mở rộng quan hệ trực tiếp với bạn hàng nước ngoài.

Ngoài các giải pháp trên, cần đẩy mạnh cải cách hành chính, xây dựng bộ máy nhà nước các cấp thật sự trong sạch, vững mạnh, tạo môi trường và điều kiện thuận lợi cho sản xuất-kinh doanh phát triển.

Kết luận chương 3

Trên cơ sở phân tích thực trạng TDNLĐ ở Thái Bình trong những năm qua và dự báo dân số, nguồn lao động của tỉnh đến năm 2025, tác giả luận án đưa ra một số mục tiêu TDNLĐ cả về số lượng và chất lượng trong từng thời kỳ. Để thực hiện những mục tiêu này đòi hỏi Thái Bình phải thực hiện đồng bộ, có hiệu quả hệ thống giải pháp tác động vào cả hai mặt cung và cầu lao động. Trong đó, tác giả luận án đưa ra 4 nhóm giải pháp cơ bản: nâng cao chất lượng nguồn lao

động, đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH và hội nhập KTQT; mở rộng cầu về việc làm cho người lao động ở cả thành thị và nông thôn; đẩy mạnh huy động vốn đầu tư và tổ chức tốt TTLĐ; tiếp tục đổi mới, hoàn thiện cơ chế, chính sách phát triển nguồn lao động và mở rộng việc làm. Các giải pháp này luôn gắn bó chặt chẽ và hỗ trợ lẫn nhau, tạo ra sức mạnh tổng hợp nhằm khai thác, sử dụng ngày càng có hiệu quả nguồn lao động, từng bước nâng cao mức độ TDNLĐ của tỉnh.

Kết luận

Luận án đã hoàn thành nhiệm vụ nghiên cứu và đạt được mục đích nghiên cứu. Cụ thể là:

1- Đã hệ thống hoá và phân tích, làm rõ thêm khái niệm về nguồn lao động, TDNLĐ, nêu ra được hệ thống chỉ tiêu đánh giá TDNLĐ cả về số lượng và chất lượng; nêu rõ ý nghĩa của TDNLĐ và các nhân tố ảnh hưởng đến TDNLĐ. Phân tích kinh nghiệm TDNLĐ của một số nước, một số tỉnh có điều kiện tương tự Thái Bình và rút ra bài học kinh nghiệm có thể vận dụng vào việc phát triển, khai thác sử dụng nguồn lao động của tỉnh ngày càng hiệu quả hơn.

2- Phân tích đánh giá sát đúng thực trạng toàn dụng nguồn lao động ở Thái Bình và các nguyên nhân chi phối thực trạng đó.

3 - Đề xuất các giải pháp cơ bản, thiết thực nhằm thực hiện mục tiêu TDNLĐ ở Thái Bình trong 20 năm tới (2006-2025), góp phần đẩy nhanh tăng trưởng kinh tế của tỉnh.

Tóm lại, TDNLĐ ở Thái Bình là một vấn đề có nội dung rộng lớn và liên quan đến nhiều ngành, nhiều lĩnh vực, đòi hỏi phải có sự nỗ lực phấn đấu và phối hợp chặt chẽ, đồng bộ của các cấp, các ngành. Với công trình nghiên cứu này, tác giả hy vọng đóng góp những ý kiến nhỏ bé giúp tỉnh trong việc tìm kiếm các giải pháp TDNLĐ, nâng cao đời sống của nhân dân.