

Thị trường lao động khi Việt Nam gia nhập WTO- cơ hội, thách thức và những việc cần làm

NGUYỄN THỊ THƠM
NGUYỄN MẠNH HÙNG

Dể chủ động hội nhập thị trường lao động quốc tế đòi hỏi chúng ta phải nhận thức rõ những cơ hội và thách thức đối với thị trường lao động Việt Nam khi Việt Nam trở thành thành viên của WTO. Chỉ trên cơ sở đó, chúng ta mới nắm bắt được cơ hội, vượt qua được thách thức và chủ động hội nhập vào thị trường lao động quốc tế.

1. Cơ hội và thách thức đối với thị trường lao động Việt Nam khi Việt Nam trở thành thành viên của WTO

1.1. Cơ hội

Thứ nhất, làm tăng cầu lao động, nhất là cầu lao động có chuyên môn kỹ thuật

- Do đẩy mạnh thu hút đầu tư nước ngoài

Khi trở thành thành viên của WTO, nước ta sẽ có điều kiện thuận lợi hơn trong việc thu hút đầu tư nước ngoài do mở rộng diện các nước thành viên đầu tư vào Việt Nam và môi trường đầu tư của nước ta hấp dẫn hơn. Chúng ta buộc phải tuân thủ hoàn toàn hiệp định TRIMs của WTO, phải cải cách các chính sách liên quan đến đầu tư theo hướng giảm thiểu các rào cản trái với quy định của WTO, phải bãi bỏ phân biệt đối xử theo MFN và NT.

+ Theo dự báo của UNCTAD, trong những năm tới FDI sẽ đổ mạnh vào khu vực Đông Nam Á, trong đó các nhà đầu tư sẽ đặc biệt quan tâm đến Việt Nam, khi Việt Nam trở thành thành viên của WTO.

Theo Cục Đầu tư nước ngoài, dự kiến vốn FDI đăng ký vào Việt Nam giai đoạn 2006 – 2010 khoảng 25 tỷ USD. Đây là một dự báo theo hướng thận trọng. Một số nhà nghiên cứu kinh tế của Việt Nam và nước ngoài cho rằng con số này có khả năng sẽ lên tới trên 46 tỷ USD đăng ký và trên 29 tỷ USD thực hiện¹. Việc gia tăng nguồn vốn FDI vào Việt Nam sẽ hứa hẹn tạo ra nhiều chỗ việc làm mới từ khu vực kinh tế này, nhất là chỗ việc làm đòi hỏi lao động có chuyên môn kỹ thuật. Như chúng ta đã biết, giai đoạn 2000 – 2004, FDI vào Việt Nam liên tục tăng, kéo theo chỗ việc làm được tạo ra từ khu vực kinh tế này ngày càng lớn. Nếu như năm 2000 mới chỉ là 407.565 chỗ việc làm, thì đến năm 2004 đã lên tới con số 1.044.851 chỗ việc làm; và suất đầu tư cho 1 chỗ việc làm của khu vực kinh tế này cũng giảm mạnh, do phần lớn các doanh nghiệp FDI đã đi vào giai đoạn sản xuất (xem bảng 1).

BẢNG 1: Suất đầu tư cho 1 chỗ việc làm của khu vực FDI giai đoạn 2000-2004

Năm	2000	2001	2002	2003	2004	Bình quân 2000-2004
1. Vốn FDI thực hiện (triệu đồng)	27.172.000	30.011.000	34.755.000	37.800.000	42.600.000	
2. Lao động ở khu vực FDI (người)	407.565	489.287	691.088	860.259	1.044.851	
3. Bình quân vốn/1 lao động (triệu đồng)	66,0	61,3	50,3	43,9	40,8	52,5

Nguồn: Niên giám thống kê 2005, Nxb Thống kê, tr 81, 121.

Nguyễn Thị Thơm, TS, Học viện CTQG Hồ Chí Minh.
Nguyễn Mạnh Hùng, Trường cao đẳng Kinh tế kỹ thuật công nghiệp I.

1. Tạp chí Phát triển kinh tế, 6-2006, tr 7.

Trên cơ sở tính toán suất đầu tư cho 1 chỗ việc làm của khu vực kinh tế này và dự báo nguồn vốn FDI thực hiện, ta có

thể dự báo chỗ việc làm do khu vực kinh tế này tạo ra từ nay đến năm 2010 như sau:

BẢNG 2: Dự báo số lao động được thu hút vào khu vực FDI từ năm 2006 đến năm 2010

	2006	2007	2008	2009	2010
1. Vốn FDI thực hiện: - Triệu USD	3.819	4.596	5.618	6.915	8.521
- Triệu VNĐ	61.104.000	73.536.000	89.888.000	110.640.000	136.336.000
2. Số lao động ở khu vực FDI (người)	1.163.886	1.400.685	1.712.152	2.107.428	2.596.876

Nguồn: Tạp chí Phát triển kinh tế, 6-2006, tr7.

Ghi chú: Giả định 1 USD = 16.000 VNĐ

Từ bảng 2 cho thấy, nếu từ nay đến năm 2010, suất đầu tư cho 1 chỗ việc làm của khu vực FDI vẫn là 52,5 triệu đồng và số vốn FDI thực hiện như dự báo trên, thì số việc làm được tạo ra từ khu vực này đến năm 2010 sẽ lên tới khoảng 2,5 triệu. Đây mới chỉ tính chỗ việc làm trực tiếp, trên thực tế, khu vực này sẽ còn tạo ra hàng triệu chỗ việc làm gián tiếp.

+ Giai đoạn 2001 – 2005 số vốn ODA cam kết cho Việt Nam là 14,7 tỷ USD và số vốn thực hiện là 7,8 tỷ USD. Ước tính giai đoạn 2006 – 2010 sẽ có khoảng 17 tỷ USD ODA cam kết cho Việt Nam và khoảng 9 tỷ USD ODA được giải ngân, bình quân mỗi năm là 1,8 tỷ USD. Nếu suất đầu tư cho một chỗ việc làm khoảng 40 – 50 triệu đồng thì mỗi năm nguồn vốn này có thể tạo ra từ 57 vạn đến 72 vạn chỗ việc làm. Ngoài ra, tác động của ODA đối với tạo việc làm còn ở chỗ, ODA tạo môi trường hạ tầng cơ sở cho phát triển kinh tế - xã hội, nâng cao năng lực quản lý cho đội ngũ cán bộ và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

+ Nguồn vốn gián tiếp nước ngoài:

Phát triển thị trường chứng khoán là một kênh thu hút vốn đầu tư gián tiếp nước ngoài. Cho đến tháng 9-2006 đã có 41 công ty niêm yết tại Trung tâm giao dịch chứng khoán thành phố Hồ Chí Minh và 11 công ty niêm yết tại Trung tâm giao dịch chứng khoán Hà Nội². Trong thời gian gần đây, dòng vốn đầu tư gián tiếp nước ngoài vào nước ta tăng vọt. Theo thống kê, tính đến ngày 21-9-2006 đã có

hơn 20 quỹ đầu tư nước ngoài với tổng số vốn khoảng 2 tỷ USD đang hoạt động tại Việt Nam. Dự báo trong những năm tới, khi nước ta thành viên của WTO thì thị trường chứng khoán sẽ phát triển mạnh hơn. Nếu Nhà nước có các chính sách mạnh dạn khai thác nguồn vốn cổ phiếu từ nước ngoài để đầu tư phát triển kinh tế - xã hội thì khả năng thu hút lao động từ kênh này là rất lớn.

- Do phát triển mạnh các doanh nghiệp sản xuất và chế biến hàng xuất khẩu

Phát triển mạnh sản xuất và chế biến hàng xuất khẩu sẽ tạo mở thêm nhiều chỗ việc làm mới. Theo kết quả nghiên cứu của các nhà khoa học cho thấy ở Việt Nam khu vực sản xuất hàng xuất khẩu có mức sử dụng lao động cao gấp hai lần so với khu vực sản xuất thay thế hàng nhập khẩu. Một nghiên cứu khác của Bộ Thương mại cũng chỉ ra rằng nếu xuất khẩu được 1 triệu USD hàng thủ công mỹ nghệ thì sẽ giải quyết được việc làm cho khoảng 3000 đến 3500 lao động³.

Theo nghiên cứu của Phạm Lan Hương (năm 2000), ước tính rằng trong điều kiện Việt Nam cải cách thương mại và xóa bỏ hàng rào thuế quan thì tổng số việc làm sẽ tăng thêm khoảng 47%, trong đó hơn một nửa số việc làm nằm trong ngành dịch vụ⁴.

Thứ hai, góp phần nâng cao chất lượng cung lao động

2. Thời báo kinh tế Việt Nam, ngày 22-9-2006, tr 6.

3. Toàn cầu hóa: cơ hội, thách thức đối với lao động Việt Nam, Nxb lao động-xã hội, 2002, tr 219.

4. Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế, số 339, tháng 8-2006, tr 12.

Hội nhập kinh tế quốc tế sẽ tạo ra sức ép lớn về cạnh tranh giữa các doanh nghiệp. Để đứng vững trong cạnh tranh, tránh phá sản, đòi hỏi các doanh nghiệp phải quan tâm nâng cao trình độ người lao động. Có như vậy, người lao động mới làm chủ được các công nghệ mới. Hơn nữa, bản thân người lao động cũng phải không ngừng học tập nâng cao trình độ để sẵn sàng đáp ứng yêu cầu của công việc. Mặt khác, hội nhập kinh tế quốc tế còn tạo ra nhiều điều kiện thuận lợi cho người lao động tiếp cận được với những kiến thức mới, công nghệ mới.

Thứ ba, làm tăng mức di chuyển lao động trên thị trường, từ đó làm cho việc phân bố và sử dụng nguồn lao động hợp lý và hiệu quả hơn

Hội nhập kinh tế quốc tế đồng nghĩa với việc mở rộng thương mại quốc tế và đầu tư nước ngoài, vì thế sẽ làm thay đổi cơ cấu kinh tế, thay đổi cơ cấu việc làm và cơ cấu lao động. Trên thị trường lao động sẽ có sự chuyển dịch lớn về lao động giữa nước ta với các nước thành viên khác, giữa các khu vực kinh tế, các địa phương, các ngành nghề, các doanh nghiệp trong nước. Đây là sự dịch chuyển theo quy luật của thị trường, tức là di chuyển từ nơi có thu nhập thấp đến nơi có thu nhập cao, từ nơi có ít cơ hội việc làm đến nơi có nhiều cơ hội việc làm, từ nơi có điều kiện việc làm kém đến nơi có điều kiện việc làm tốt... Xét trên ý nghĩa kinh tế đây là sự dịch chuyển hợp lý, mang lại hiệu quả kinh tế và lợi ích lớn hơn cho người lao động, cho doanh nghiệp và toàn bộ nền kinh tế.

Dự báo giai đoạn 2006 – 2010, ở nước ta sẽ có các dòng di chuyển lao động sau:

- Dòng di chuyển lao động trên thị trường lao động nội địa:

Dòng này sẽ di chuyển theo các hướng:

+ Nông thôn \Rightarrow thành thị.

+ Nông thôn \Rightarrow các KCN, KCX, vùng có tốc độ tăng trưởng kinh tế cao, các yếu tố nước ngoài.

+ Nông thôn \Rightarrow thành thị nhưng có tính chất tạm thời, mùa vụ trong thời kỳ nông nhàn.

+ Nông nghiệp \Rightarrow công nghiệp và dịch vụ.

+ Từ khu vực kinh tế nhà nước sang khu vực kinh tế tư nhân và khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài.

- Dòng di chuyển lao động ra nước ngoài:

Dòng này sẽ di chuyển theo 2 hướng:

+ Sang các thị trường truyền thống như Trung Đông, Hàn Quốc, Đài Loan, Cộng hòa Séc, Nhật Bản.

+ Sang các thị trường mới như Mỹ, Canada, Australia, Hy Lạp, Nga, Xingapo, Malaixia.

Dòng di chuyển này đòi hỏi lao động phải có chuyên môn kỹ thuật (chiếm tỷ lệ 70-75%), riêng xuất khẩu chuyên gia đòi hỏi 100% phải có trình độ đại học trở lên.

- Dòng di chuyển lao động từ nước ngoài vào Việt Nam:

Cùng với sự gia tăng của nguồn vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài vào nước ta, dòng di chuyển lao động vào nước ta cũng sẽ gia tăng. Phần lớn lao động nước ngoài vào làm việc ở nước ta là các chuyên gia, thợ lành nghề và các nhà quản lý.

Thứ tư, làm cho tiền công, tiền lương phản ánh đúng hơn giá trị sức lao động

Như chúng ta đã biết, giá cả sức lao động được hình thành và điều chỉnh theo quy luật giá trị, quy luật cung cầu lao động và quy luật cạnh tranh. Trên thị trường lao động, người lao động và người sử dụng lao động tự do thỏa thuận mức tiền công, tiền lương theo yêu cầu của công việc và trình độ năng lực làm việc của người lao động và đương nhiên mức thỏa thuận này bị chi phối bởi các quy luật trên. Khi thị trường lao động hoạt động lành mạnh, các giao dịch thuê mướn, sử dụng lao động được thực hiện công khai, minh bạch, người lao động có quyền làm việc cho bất cứ ai, miễn là công việc đó không bị pháp luật cấm thì việc thỏa thuận tiền lương, tiền công cũng trở nên khách quan hơn, người lao động sẽ nhận được tiền lương xứng đáng với công sức họ bỏ ra. Khi Việt Nam gia nhập WTO thì đòi hỏi phát

triển thị trường lao động càng trở nên bức xúc hơn và khi đó mức lương cho các vị trí công việc sẽ được điều chỉnh phù hợp hơn với quy luật thị trường. Chênh lệch mức lương giữa lao động quản lý, lao động kỹ thuật, lao động giản đơn sẽ được phân định rõ ràng hơn. Giá cả sức lao động được đánh giá khách quan hơn, đầy đủ, chính xác hơn. Đây cũng chính là động lực thúc đẩy tăng năng suất lao động, khuyến khích người lao động học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ để có thể làm việc ở những vị trí có tiền công, tiền lương cao hơn.

1.2. Thách thức

Một là, nguy cơ giảm cầu lao động, nhất là cầu lao động phổ thông, gia tăng thất nghiệp

- Do doanh nghiệp bị phá sản

Hội nhập kinh tế quốc tế khiến cho một số doanh nghiệp trong nước, nhất là các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, cơ khí... không đủ năng lực cạnh tranh sẽ bị trì trệ, thậm chí bị phá sản. Điều đó dẫn tới một bộ phận lao động sẽ bị mất việc làm.

Thực tế những năm qua cho thấy, không phải chỉ có khu vực doanh nghiệp nhà nước (DNNN), mà cả khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài, khu vực kinh tế tư nhân đều có hiện tượng doanh nghiệp bị phá sản. Giai đoạn 1986-2000, đã có tới 1.344 DNNN bị phá sản trong tổng số 6.720 DNNN bị loại ra khỏi danh sách DNNN⁵. Giai đoạn 2000-2004 cũng có hàng nghìn DNNN bị loại khỏi danh sách DNNN, trong đó có không ít doanh nghiệp bị phá sản.

Dự báo trong những năm đầu gia nhập WTO, số doanh nghiệp bị phá sản có khả năng tăng lên, vì khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp Việt Nam thấp kém, không phải chỉ có các doanh nghiệp trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, mà cả các doanh nghiệp trong lĩnh vực công nghiệp, dịch vụ. Trong bảng xếp hạng năng lực sức cạnh tranh toàn cầu của World Economic Forum (WEF) thì sức cạnh tranh của các doanh nghiệp Việt Nam là rất thấp so với các nước (xem bảng 3).

BẢNG 3: Xếp hạng sức cạnh tranh doanh nghiệp.

Nước	2004 (104 nước)	2005 (116 nước)
Việt Nam	79	80
Trung Quốc	47	57
Thái Lan	37	37
Malaixia	23	23
Ấn Độ	30	31

Nguồn: Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế, số 339, tháng 8-2006, tr 6.

Sự phá sản của các doanh nghiệp tất yếu sẽ làm giảm cầu lao động và do đó thất nghiệp sẽ gia tăng.

- Do ứng dụng tiến bộ khoa học công nghệ

Hội nhập kinh tế quốc tế tạo điều kiện thúc đẩy khoa học - công nghệ phát triển, làm xuất hiện nhiều ngành công nghiệp dựa trên công nghệ cao, nhiều ngành dịch vụ chất lượng cao. Việc ứng dụng khoa học - công nghệ tiên tiến đòi hỏi vốn lớn, song lại sử dụng ít lao động, chủ yếu là lao động có chuyên môn kỹ thuật. Tình trạng này sẽ dẫn đến dư thừa lao động, nhất là lao động phổ thông. Thực tế ở nước ta những năm qua đã chứng minh rõ điều này. Chỉ tính riêng khu vực DNNN, số lao động dư thừa do không đáp ứng được yêu cầu đổi mới công nghệ chiếm tới 30,41% tổng số lao động dư thừa. Năm 2000, trong các DNNN đã có khoảng 96.000 lao động dư thừa, trong đó 26.190 lao động dư thừa do đổi mới công nghệ tại doanh nghiệp⁶. Theo ước tính giai đoạn 2001-2005, khu vực DNNN có khoảng 320.000 lao động dư thừa, khu vực doanh nghiệp tư nhân ước mỗi năm cũng khoảng 120.000 lao động ra khỏi doanh nghiệp do các nguyên nhân thu hẹp sản xuất, thay đổi công nghệ, doanh nghiệp bị phá sản, kết thúc hợp đồng. Khu vực doanh nghiệp FDI từ năm 2002 đến nay, hàng năm cũng có khoảng 11% lao động rời khỏi doanh nghiệp do các nguyên nhân trên. Hội nhập kinh tế quốc tế sẽ tác động mạnh tới tình trạng thất nghiệp ngắn hạn và trung hạn.

5, 6. Toàn cầu hóa... Sdd, tr 163.

Hiện nay ở nước ta có hơn 200.000 doanh nghiệp, trong đó có hơn 90% doanh nghiệp nhỏ và vừa. Các doanh nghiệp này hiện đang tạo ra khoảng 49% việc làm phi nông nghiệp ở nông thôn và 26% lực lượng lao động cả nước⁷. Tuy nhiên, hầu hết các doanh nghiệp này đều trong tình trạng công nghệ lạc hậu. Vì thế khi hội nhập kinh tế quốc tế, các doanh nghiệp này có nguy cơ bị phá sản là rất lớn.

- Do chất lượng cung lao động thấp

Những năm đổi mới, chất lượng nguồn nhân lực của ta được cải thiện nhiều, song so với yêu cầu của nền kinh tế và so với các nước thì chất lượng nguồn nhân lực

nước ta rất hạn chế. Tính đến năm 2005, nước ta mới có 24,8% lực lượng lao động có chuyên môn kỹ thuật, trong khi đó của các nền kinh tế công nghiệp mới (NIEs) là 60 - 70%. Chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam chỉ đạt 3,79 điểm/10 điểm, trong khi đó của Trung Quốc là 5,73, Malaixia 5,59, Hàn Quốc 6,91, Ấn Độ 5,76...; mức độ sẵn có lao động sản xuất chất lượng cao của Việt Nam là 3,25 điểm, thấp hơn rất nhiều so với Malaixia, Trung Quốc, Hàn Quốc, Xingapo...; mức độ sẵn có lao động hành chính chất lượng cao của lao động Việt Nam cũng trong tình trạng tương tự (xem bảng 3).

BẢNG 3: So sánh chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam với một số nước Châu Á

Số TT	Tên nước, lãnh thổ	Mức độ sẵn có lao động sản xuất chất lượng cao	Mức độ sẵn có các cán bộ hành chính chất lượng cao	Mức độ sẵn có cán bộ quản lý chất lượng cao	Sự thành thạo tiếng Anh	Sự thành thạo công nghệ cao
1	Hàn Quốc	7,00	8,00	7,50	4,00	7,00
2	Xingapo	6,83	5,67	6,33	8,33	7,83
3	Nhật Bản	8,00	7,50	7,00	3,50	7,50
4	Đài Loan	5,37	5,62	5,00	3,86	7,62
5	Ấn Độ	5,25	5,50	5,62	6,62	6,50
6	Trung Quốc	7,12	6,19	4,12	3,62	4,37
7	Malaixia	4,50	7,00	4,50	4,00	5,50
8	Hồng Kông	4,23	5,24	4,24	4,50	5,43
9	Philippin	5,80	6,20	5,60	5,40	5,00
10	Thái Lan	4,00	3,37	2,36	2,82	3,27
11	Việt Nam	3,25	3,50	2,75	2,62	2,50
12	Indônêxia	2,00	3,00	1,50	3,00	2,50

Nguồn: Văn kiện Hội nghị lần thứ sáu, BCH TƯ khoá IX, Nxb CTQG, 2002, tr 69.

Ghi chú: Các nước được xếp hạng theo thang điểm 10 và điểm 0 là thấp nhất.

Chất lượng nguồn nhân lực thấp làm cho sức cạnh tranh của lực lượng lao động nước ta thấp. Theo tổ chức Beri, khả năng cạnh tranh của lực lượng lao động nước ta chấm theo thang điểm 100 như sau:

- 45 điểm về khung pháp lý;
- 20 điểm về năng suất lao động;
- 40 điểm về thái độ lao động;
- 16 điểm về kỹ năng lao động;
- 32 điểm về chất lượng lao động.

Tình trạng trên không chỉ làm cho việc xuất khẩu lao động của ta khó khăn khi phải cạnh tranh với lao động của Philippin, Thái Lan... mà còn làm cho việc thu hút lao động vào các khu công nghiệp, khu chế xuất khó khăn hơn.

7. Kinh tế Việt Nam năm 2005, trước ngưỡng cửa của Tổ chức Thương mại thế giới. Nxb Đại học Kinh tế quốc dân, 2006, tr 146.

Ở một góc nhìn khác ta thấy nguy cơ thất nghiệp của người lao động còn bắt nguồn từ khả năng điều hành sản xuất kinh doanh của đội ngũ doanh nhân nước ta hạn chế. Như chúng ta đã biết, doanh nhân là đội ngũ giữ vị trí trọng yếu trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế. Thế nhưng, trình độ năng lực của đội ngũ doanh nhân Việt Nam hiện còn thấp kém. Theo cuộc điều tra của Cục Doanh nghiệp nhỏ và vừa (Bộ Kế hoạch và Đầu tư) thực hiện ở 60.000 doanh nghiệp của 30 tỉnh, thành phía Bắc thì có tới 55,63% số chủ doanh nghiệp có trình độ chuyên môn kỹ thuật từ trung cấp trở xuống, trong đó 43,3% chủ doanh nghiệp ở trình độ sơ cấp. Số chủ doanh nghiệp có trình độ tiến sỹ chỉ đạt 0,66%, thạc sỹ 2,33%, đại học 37,82%, cao đẳng 3,56%, trung học chuyên nghiệp 12,33%, còn lại 43,33% ở trình độ thấp hơn⁸.

Thứ hai, gia tăng phân hóa tiền lương, thu nhập và khoảng cách giàu nghèo

Hội nhập kinh tế quốc tế tạo mở thêm nhiều việc làm mới, nâng cao thu nhập cho người lao động, nhưng nó lại tác động mạnh đến phân hóa tiền lương, thu nhập theo khu vực việc làm và ngành nghề. Xu hướng là những lao động có chuyên môn kỹ thuật cao sẽ có việc làm ổn định và thu nhập cao, còn những lao động chưa qua đào tạo hoặc tay nghề thấp sẽ thiếu việc làm, thu nhập thấp và thiếu ổn định. Theo điều tra thị trường lao động tháng 12-2000 của Viện Khoa học Lao động và Các vấn đề xã hội, thì mức chênh lệch giữa mức tiền lương cao nhất và mức tiền lương thấp nhất trong khu vực FDI là gần 90 lần và so với mức thấp nhất trong các loại hình doanh nghiệp khác thì lên tới hàng trăm lần.

Thứ ba, hệ thống chính sách pháp luật lao động còn nhiều điểm chưa theo thông lệ quốc tế

Trong những năm qua, hệ thống pháp luật trong lĩnh vực lao động - xã hội nói chung, các chính sách về thị trường lao động nói riêng đã được xây dựng, sửa đổi và hoàn

thiện theo hướng tiếp cận tiêu chuẩn quốc tế và nguyên tắc thị trường. Tuy nhiên, cho đến nay nhiều văn bản trong lĩnh vực này còn chưa theo thông lệ quốc tế và chưa phù hợp với những nguyên tắc cơ bản của WTO như:

- Hệ thống tiêu chuẩn lao động chưa đầy đủ, chưa đồng bộ, một số tiêu chuẩn chưa phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Chẳng hạn trong giao dịch thương mại quốc tế hiện nay, dưới sức ép từ một số nước phát triển đưa ra khái niệm "trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp" vào trong giao dịch thương mại quốc tế đang là một yêu cầu bắt buộc; thế nhưng, ở nước ta, việc tổ chức áp dụng SA8000 vẫn bị bỏ ngỏ. Hầu hết các doanh nghiệp đều chưa quan tâm đến vấn đề này, chỉ mới có vài doanh nghiệp trong lĩnh vực dệt may tự triển khai với mong muốn nâng cao sức cạnh tranh.

- Nhận thức cũng như ý thức trách nhiệm chấp hành pháp luật lao động của người lao động chưa nghiêm, chưa tạo dựng và làm quen với những thể chế và khuôn khổ pháp lý mới.

- Việc áp dụng các chính sách thị trường lao động thụ động, còn nhiều thách thức; sức ép về an sinh xã hội lớn hơn:

+ Đối với bảo hiểm xã hội: để bảo hiểm xã hội Việt Nam phù hợp với cơ chế bảo hiểm trong nền kinh tế thị trường hội nhập với thế giới thì đối tượng bảo hiểm cần được mở rộng đối với tất cả mọi người lao động, nhưng trên thực tế khả năng này có nhiều trở ngại như:

• Hệ thống bảo hiểm xã hội còn nhiều bất cập về nguồn lực, về cơ chế (cơ chế đóng bảo hiểm chưa căn cứ vào thu nhập thực tế);

• Phần lớn người lao động và người sử dụng lao động trong khu vực tư nhân, khu vực không chính thức, các hợp tác xã, khu vực nông nghiệp có thu nhập thấp nên chưa sẵn sàng tham gia bảo hiểm xã hội (tính đến hết năm 2005, mới có 6,2 triệu lao động tham gia bảo hiểm xã hội, chiếm tỷ lệ 13,9% lực lượng lao động cả nước);

8. Sđd tr 65.

• Cơ sở vật chất kỹ thuật làm việc và trình độ đội ngũ cán bộ bảo hiểm nước ta còn nhiều bất cập so với hệ thống bảo hiểm xã hội của các nước trong khu vực và trên thế giới. Hệ thống bảo hiểm xã hội Việt Nam chưa có mối quan hệ chặt chẽ với hệ thống bảo hiểm xã hội của các nước trên thế giới.

+ Đối với bảo hiểm thất nghiệp:

Hội nhập kinh tế sẽ tác động mạnh tới tình trạng thất nghiệp ngắn hạn và trung hạn (đã trình bày ở trên). Vậy mà đến nay, khi Việt Nam trở thành thành viên của WTO, nhưng lại chưa hình thành được cơ chế phù hợp về bảo hiểm thất nghiệp: cơ cấu tổ chức của bảo hiểm thất nghiệp như thế nào, hình thành và quản lý quỹ bảo hiểm thất nghiệp ra sao, xác định đối tượng bảo hiểm thất nghiệp như thế nào, mức đóng góp và mức hưởng thụ là bao nhiêu... tất cả những điều đó hiện còn chưa rõ ràng, thống nhất. Khả năng đóng bảo hiểm thất nghiệp của người lao động, doanh nghiệp và Nhà nước còn hạn chế... Những bất cập đó sẽ gây khó khăn cho việc giảm thiểu các rủi ro về việc làm và thu nhập của người lao động dưới tác động của hội nhập kinh tế quốc tế.

Thứ tư, hệ thống công cụ của thị trường lao động hoạt động yếu kém, chưa thích ứng với điều kiện hội nhập.

- *Hệ thống dịch vụ việc làm:* đến nay, cả nước đã có 165 trung tâm giới thiệu việc làm, trên 3.000 doanh nghiệp hoạt động giới thiệu việc làm và nhiều tổ chức cung ứng lao động khác; hàng năm tổ chức khoảng 40 hội chợ việc làm cấp tỉnh và hàng trăm hội chợ việc làm ở các trung tâm giới thiệu việc làm, các trường, các doanh nghiệp... với hàng vạn lao động tham gia. Tuy nhiên, hoạt động của các trung tâm giới thiệu việc làm còn nặng về dạy nghề, khả năng tư vấn, giới thiệu việc làm rất hạn chế, giới thiệu việc làm chưa mang tính chất thường xuyên, rộng khắp, giao dịch trên thị trường lao động chủ yếu là hình thức trực tiếp giữa người sử dụng lao động và người lao động. Đó là chưa kể đến tình trạng lừa đảo người lao động,

tình trạng các trung tâm dịch vụ việc làm "ma". Đơn cử qua báo cáo đánh giá tình hình hoạt động giới thiệu việc làm giai đoạn 2001 - 2005 do Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Hà Nội công bố: trong số 677 doanh nghiệp đăng ký kinh doanh dịch vụ việc làm, chỉ có 8% hoạt động (23 doanh nghiệp). Không ít doanh nghiệp khi đăng ký là dịch vụ việc làm nhưng khi kiểm tra lại thực hiện việc môi giới lao động đi nước ngoài (xuất khẩu lao động)⁹. Nếu cứ tình trạng này, liệu hệ thống dịch vụ việc làm có thực hiện được chức năng nối liền cung - cầu lao động không? Đây là vấn đề gay gắt khi Việt Nam trở thành thành viên của WTO.

- *Hệ thống dạy nghề*

Những năm gần đây hệ thống dạy nghề của nước ta đã được đổi mới rất nhiều, tuy nhiên đứng trước yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế thì vẫn còn nhiều bất cập.

• Hiện nay ở nước ta đã có bộ tiêu chuẩn bậc thợ cho từng ngành nghề, tuy nhiên, do yêu cầu đổi mới và hội nhập, nó không còn phù hợp cả về cách tiếp cận để hình thành tiêu chuẩn và nội dung tiêu chuẩn. Mặc dù những năm qua Tổng cục Dạy nghề cùng các bộ, ngành đã tiến hành xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề theo thông lệ quốc tế, song đến nay vẫn chưa hoàn thiện;

• Việc tổ chức giảng dạy, thi, kiểm tra và cấp văn bằng, chứng chỉ hiện nay ở nước ta là do từng cơ sở thực hiện. Điều này không phù hợp với thông lệ quốc tế. Cần tiến tới cấp văn bằng, chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia theo từng cấp kỹ năng quy định;

• Khi tham gia WTO, chúng ta buộc phải mở cửa cho các tổ chức dịch vụ giáo dục - đào tạo vào Việt Nam và họ được áp đặt các tiêu chuẩn của họ vào quá trình đào tạo tại Việt Nam (tất nhiên là không trái với quy định của WTO). Như vậy, chúng ta sẽ bị cạnh tranh ngay trên sân nhà mà lợi thế cạnh tranh lại nghiêng về các nước mạnh.

- *Hệ thống thông tin thống kê thị trường lao động*

9. Văn kiện Hội nghị... Sdd, tr 8.

Đứng trước yêu cầu của hội nhập kinh tế quốc tế, hệ thống thông tin thống kê thị trường lao động ở nước ta còn rất nhiều bất cập:

- Một số khái niệm, chỉ tiêu của hệ thống thông tin thống kê thị trường lao động nước ta chưa được chuẩn hóa, chưa theo thông lệ quốc tế;

- Hệ thống thông tin thống kê thị trường lao động thiếu thường xuyên, không cập nhật, chưa đầy đủ, các thông tin về cầu lao động, về chỗ việc làm trống còn rất thiếu, độ tin cậy chưa cao;

- Cho đến nay, ta vẫn chưa xây dựng được mạng lưới thông tin thống kê thị trường lao động ở tầm quốc gia.

- *Hệ thống doanh nghiệp xuất khẩu lao động*

Cho đến nay, Việt Nam đã có quan hệ hợp tác lao động với trên 40 nước và vùng lãnh thổ và hiện có khoảng 400.000 lao động Việt Nam đang làm việc. Những năm gần đây, ngoài thị trường xuất khẩu lao động truyền thống, chúng ta đã mở thêm được nhiều thị trường mới. Tuy nhiên, trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, hoạt động xuất khẩu lao động của ta sẽ gặp nhiều thách thức, do:

- Khả năng thâm nhập thị trường lao động quốc tế của ta hạn chế vì năng lực hoạt động của các doanh nghiệp xuất khẩu lao động có hạn và chất lượng lao động của ta chưa cao (sức khoẻ yếu, ngoại ngữ kém, tác phong lao động nông nghiệp...);

- Kinh nghiệm trong cạnh tranh giữa các nước xuất khẩu lao động và giữa các thị trường xuất khẩu lao động của ta chưa nhiều;

- Xuất khẩu lao động bên cạnh những tác động tích cực, cũng có những mặt trái của nó. Một bộ phận lao động có thể du nhập lối sống xấu, ảnh hưởng đến bản sắc văn hóa dân tộc;

- Đến nay ta vẫn chưa có kế hoạch bố trí, sử dụng những lao động xuất khẩu đã về nước - điều này không chỉ gây lãng phí nguồn lao động có tay nghề mà còn làm tăng thêm tình trạng thất nghiệp.

2. Những việc cần làm

Để nắm bắt cơ hội và vượt qua thách thức nêu trên, chúng ta cần tiến hành những công việc sau:

- *Một, tiếp tục điều chỉnh hệ thống chính sách và pháp luật lao động cho phù hợp với thông lệ quốc tế.*

Để hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật lao động theo hướng tiếp cận tiêu chuẩn quốc tế và nguyên tắc thị trường, sẵn sàng, chủ động hội nhập thị trường lao động quốc tế, chúng ta cần tiếp tục điều chỉnh các văn bản pháp luật lao động, cụ thể là:

- Xây dựng Luật Dạy nghề, Luật Tiền lương tối thiểu, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Đưa người Việt Nam đi lao động ở nước ngoài; sửa đổi bổ sung Luật Lao động; phê chuẩn các công ước và khuyến nghị của Tổ chức Lao động quốc tế về lao động, việc làm và thị trường lao động; các thông lệ quốc tế và cam kết quốc tế của Việt Nam trong hội nhập.

- Tiếp tục nghiên cứu để đưa vào luật pháp quốc gia những tiêu chuẩn lao động phù hợp, góp phần làm tăng khả năng cạnh tranh của lao động Việt Nam; đồng thời xử lý một cách hợp lý vấn đề tiêu chuẩn lao động ở cả cấp quốc gia và cấp doanh nghiệp, nhất là 4 nội dung được quốc tế đặc biệt quan tâm là lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, chống phân biệt đối xử trong công việc và tự do hiệp hội.

- Tiếp tục điều chỉnh chính sách thị trường lao động để tạo điều kiện cho sự dịch chuyển lao động sẽ sôi động hơn rất nhiều khi nước ta là thành viên của WTO như các chính sách về thông tin thị trường lao động, tuyển dụng, hợp đồng lao động, dịch vụ việc làm, hỗ trợ chuyển đổi công việc, dạy nghề...

- Điều chỉnh pháp luật và chính sách về quan hệ lao động cho phù hợp với bối cảnh mới, hoàn thiện thiết chế về quan hệ lao động để cơ chế ba bên và hai bên phát huy hiệu quả trong việc xây dựng quan hệ lao động lành mạnh. Tăng cường năng lực đối thoại xã hội của các tổ chức đại diện cho các bên tham gia quan hệ lao động, nhất là ở cấp doanh nghiệp.

- Điều chỉnh chính sách tiền lương trong hội nhập kinh tế. Cần lưu ý rằng điều chỉnh chính sách tiền lương khi nước ta gia nhập

WTO không có nghĩa là làm cho chính sách tiền lương của Việt Nam giống chính sách tiền lương của các nước khác, hay làm cho mức lương ở Việt Nam theo mức chuẩn nào đó của quốc tế mà là điều chỉnh để chính sách tiền lương phù hợp với nguyên tắc của thị trường và không phân biệt đối xử. Để điều chỉnh chính sách tiền lương cần thực hiện đồng bộ hai công việc sau: (i) hoàn thiện cơ sở pháp luật và chính sách tiền lương cho phù hợp với nguyên tắc của kinh tế thị trường (mức lương là kết quả thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động, nhưng do sức lao động không phải là hàng hóa thông thường, nên nó phải được thỏa thuận thông qua thương lượng và thỏa ước lao động tập thể); (ii) hoàn thiện cơ sở pháp luật, thể chế, năng lực cho việc tiến hành thương lượng và thỏa ước lao động tập thể (phải xác định rõ vai trò của Nhà nước, người lao động và người sử dụng lao động).

- Tiếp tục cải cách hành chính, tăng cường phân cấp, nâng cao trách nhiệm của chính quyền địa phương trong quản lý nhà nước về lao động, thực hiện dân chủ, công khai, minh bạch, đơn giản các thủ tục hành chính trong các hoạt động liên quan đến việc làm.

• Hai, hoàn thiện và phát triển hệ thống an sinh xã hội đáp ứng yêu cầu hội nhập.

Khi gia nhập WTO, nền kinh tế nước ta sẽ phải vận hành theo nguyên tắc thị trường một cách sâu sắc và rõ nét hơn. Do đó, cần phải có một hệ thống an sinh xã hội để chống lại những rủi ro của thị trường. Như ở phần trên đã phân tích, trong những năm đầu khi gia nhập WTO, tình trạng thiếu việc làm, thất nghiệp có thể sẽ gia tăng, nhất là đối với các đối tượng yếu thế. Đây là tình huống mà nhiều nước khi mới gia nhập WTO đều gặp phải. Vì vậy, cần phải hoàn thiện và phát triển hệ thống an sinh xã hội theo hai hướng:

- Xây dựng lưới an sinh xã hội bao gồm các chương trình và biện pháp hỗ trợ ngắn hạn, mang tính chất tình thế - như hệ thống

các giải pháp hỗ trợ về tài chính, hỗ trợ tự tạo việc làm, hỗ trợ chuyển đổi nghề, cung cấp các dịch vụ tư vấn việc làm, thông tin thị trường lao động ...

- Về lâu dài phải xây dựng hệ thống an sinh xã hội đồng bộ, hoạt động hữu hiệu, đảm bảo bao phủ được tối đa các nhóm dân cư trong xã hội, chống lại được tối đa các rủi ro, phải thiết kế sao cho cả người nông dân và người lao động ở khu vực phi chính thức (hiện đang chiếm số đông lực lượng lao động nước ta) cũng được tham gia.

Cùng với việc xây dựng hệ thống an sinh xã hội theo hai hướng trên, cần tiếp tục đẩy mạnh xóa đói giảm nghèo, rút ngắn khoảng cách về thu nhập và mức sống giữa các nhóm dân cư, giữa lao động có tay nghề và lao động giản đơn, giữa lao động ở khu vực chính thức và không chính thức, giữa lao động nông thôn và lao động thành thị...

• Ba, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là giải pháp cơ bản để nâng cao sức cạnh tranh của lực lượng lao động nước ta trong điều kiện hội nhập thị trường lao động quốc tế và giải quyết việc làm. Hiện chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam có 4 điểm hạn chế lớn cần khắc phục, đó là:

- Trình độ chuyên môn, tay nghề, kỹ năng hành nghề và tính năng động, linh hoạt chuyển đổi nghề chưa cao;

- Tinh thần chấp hành kỷ luật lao động, hiểu biết pháp luật nói chung, pháp luật lao động nói riêng và ý thức chấp hành pháp luật yếu;

- Văn hóa ứng xử trong công việc chưa phù hợp với yêu cầu của sản xuất công nghiệp;

- Thiếu ngoại ngữ.

Để hội nhập thị trường lao động quốc tế, chúng ta phải có cơ chế, chính sách đồng bộ khắc phục những yếu điểm trên như: phát triển đào tạo nghề, điều chỉnh cơ cấu đào tạo nguồn nhân lực cả về cơ cấu theo trình độ và

cơ cấu theo ngành nghề, kết hợp các biện pháp kinh tế, hành chính với giáo dục để hình thành tác phong lao động mới cho người lao động.

• Bốn, phát triển dạy nghề theo hướng hội nhập khu vực và quốc tế.

Để hội nhập khu vực và quốc tế trong lĩnh vực dạy nghề cần:

- Chuyển đổi hệ thống dạy nghề dài hạn và ngắn hạn sang hệ thống dạy nghề đa cấp độ: bán lành nghề, lành nghề và trình độ cao. Quy hoạch lại hệ thống các trường dạy nghề, các trung tâm dạy nghề, xây dựng 40 trường dạy nghề trọng điểm quốc gia, trong đó có 15 trường đạt chuẩn khu vực. Đa dạng hóa các loại hình trường, lớp dạy nghề, khuyến khích dạy nghề tại doanh nghiệp.

- Xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia. Dự kiến năm 2006 sẽ xây dựng xong và ban hành tiêu chuẩn kỹ năng cho 48 nghề phổ biến; giai đoạn 2007 – 2010 sẽ xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng cho phần lớn các nghề còn lại; giai đoạn tiếp theo sẽ nâng cấp tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia ở một số ngành nghề cho tương ứng với chuẩn kỹ năng nghề của khu vực và thế giới.

- Xây dựng chương trình dạy nghề theo phương pháp tiên tiến và hiện đại. Trên cơ sở bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội cùng với các bộ, ngành liên quan sẽ xây dựng chương trình dạy nghề cho 48 nghề phổ biến. Những bộ chương trình này sẽ được ban hành và sử dụng rộng rãi trong cả nước.

- Triển khai kiểm định dạy nghề, nhằm kiểm định cơ sở dạy nghề về chương trình đào tạo, đội ngũ giáo viên, cơ sở vật chất... để đảm bảo chất lượng dạy nghề.

- Triển khai thí điểm việc đánh giá và cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia. Đây là một bước quan trọng để tiến tới hội nhập và công nhận lẫn nhau về chứng chỉ kỹ năng nghề giữa các nước trong khu vực và trên thế giới.

- Tham gia các hội thi tay nghề khu vực và thế giới. Những năm qua Việt Nam đã tham dự 6 cuộc thi tay nghề ASEAN, trong đó lần thứ 5 và thứ 6 Việt Nam giành giải nhất toàn đoàn. Các hội thi này đã tạo ra những bước quan trọng để hội nhập dạy nghề với các nước trong khu vực. Từ năm 2006, Việt Nam sẽ chính thức trở thành thành viên của Tổ chức Kỹ năng nghề thế giới và sẽ tham gia hội thi tay nghề thế giới tại Nhật Bản vào năm 2007.

- Tăng cường chất lượng đội ngũ dạy nghề theo hướng từng bước tiếp cận và đạt chuẩn trình độ giáo viên nghề của khu vực và thế giới.

- Tiến tới công nhận văn bằng, chứng chỉ với các nước trong khu vực và thế giới.

• Năm, mở rộng và phát triển thị trường lao động ngoài nước.

Để mở rộng và phát triển thị trường lao động ngoài nước cần:

- Tiếp tục nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện hệ thống pháp luật xung quanh vấn đề xuất khẩu lao động;

- Xây dựng chiến lược tổng thể về đào tạo nghề cho xuất khẩu lao động;

- Nâng cao năng lực hoạt động của hệ thống doanh nghiệp xuất khẩu lao động;

- Tăng cường sự phối hợp giữa các cơ quan hữu quan để tạo điều kiện thuận lợi và mở rộng chương trình xuất khẩu lao động trong thời gian tới./.