

VAI TRÒ CỦA NHÀ NƯỚC TRONG LĨNH VỰC GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM

TS. NGUYỄN HỮU CHÍ*

Ở nước ta, giải quyết việc làm cho người lao động là một trong nội dung cơ bản của Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội từ nay đến năm 2010 và cả những chặng đường tiếp theo, đặc biệt đến năm 2020 khi đất nước ta được xây dựng cơ bản thành một nước công nghiệp thì vấn đề việc làm đối với người lao động sẽ phụ thuộc rất lớn vào giải quyết vấn đề tăng trưởng kinh tế gắn với phát triển bền vững. Trong vấn đề giải quyết việc làm, Nhà nước có vai trò rất lớn và quyết định xét ở khía cạnh hoạch định chính sách, pháp luật và quản lý vĩ mô. Hiểu theo nghĩa rộng, với chức năng và trách nhiệm của mình, về nguyên tắc Nhà nước phải quan tâm và giải quyết mọi nhu cầu việc làm trong toàn xã hội. Tuy nhiên, trong phạm vi bài viết này chúng tôi chủ yếu quan tâm đến vai trò của Nhà nước trong lĩnh vực giải quyết việc làm cho người lao động làm công ăn lương trên cơ sở quy định của pháp luật lao động.⁽¹⁾

1. Đảm bảo việc làm thông qua hoạch định, xây dựng các chương trình phát triển kinh tế - xã hội gắn với chính sách việc làm và lao động

Việc tổ chức lại hệ thống sản xuất, chuyển nền kinh tế kế hoạch hóa sang nền kinh tế thị trường đã tạo ra những thay đổi sâu sắc trong lĩnh vực việc làm. *Một là*, chế độ bao cấp để bảo đảm việc làm đầy đủ cho mọi công dân không còn tồn tại nữa; *hai là*, sự xuất hiện của thành phần kinh tế ngoài

Nhà nước. Nhà nước không có điều kiện đảm bảo việc làm cho mọi người lao động, phải chấp nhận để họ tự tổ chức nhằm tìm được việc làm cho bản thân và cùng với sự có mặt của người sử dụng lao động ngoài Nhà nước làm cho các nguồn việc làm tiềm tàng và đa dạng; *ba là*, các ưu đãi đi cùng với việc làm lâu dài trước đây như nhà ở, dịch vụ y tế, điện, nước... không còn tồn tại. Điều đó cho thấy vai trò của Nhà nước trong lĩnh vực việc làm đã thay đổi. Trong điều kiện kinh tế thị trường, việc làm của người lao động chịu ảnh hưởng rất lớn từ các quy luật khách quan và biến động cung cầu lao động trên thị trường. Tuy nhiên, thị trường mặc dù có cơ chế tự điều chỉnh và ở mức độ nhất định có khả năng xử lý các quan hệ cung - cầu, giá cả lao động nhưng thực tế đã cho thấy những bất ổn của thị trường lao động, những mất cân đối trong cung cầu lao động xảy ra khi lực lượng lao động không được chuẩn bị tốt nhất cho những thay đổi này. Nói cách khác không thể để "bàn tay vô hình" điều khiển thị trường lao động nói chung và vấn đề việc làm nói riêng mà phải có sự can thiệp của Nhà nước nhằm đảm bảo cho mọi công dân đều được tiếp cận việc làm một cách công bằng và hiệu quả. Để thực hiện được vai trò này đồng thời vẫn đảm bảo sự

* Giảng viên chính Khoa pháp luật kinh tế Trường Đại học Luật Hà Nội

vận động bình thường của thị trường lao động, Nhà nước phải phát huy được vai trò quản lí, điều tiết ở tầm vĩ mô nhằm tác động, điều chỉnh cung cầu lao động trong xã hội.

Tình trạng của việc làm phụ thuộc rất nhiều vào tương quan cung cầu lao động trên thị trường. Hiện nay, ở nước ta nhu cầu lao động phụ thuộc nhiều vào việc sử dụng các nguồn lực đầu tư phát triển kinh tế và việc chuyển dịch cơ cấu của nền kinh tế.

Thứ nhất, về nguồn lực đầu tư phát triển và từ đó tạo ra việc làm mới, hiện nay các nguồn lực đầu tư ở nước ta tương đối đa dạng và phong phú: Nguồn từ Nhà nước, khu vực tư nhân, đầu tư nước ngoài... Trong mối quan hệ với việc làm, việc hoạch định chính sách kinh tế, phê chuẩn các dự án đầu tư cần phải gắn liền với việc tạo và giải quyết việc làm. Số liệu điều tra cho thấy, do các nguồn lực đầu tư vào nền kinh tế liên tục được bổ sung nên nền kinh tế nước ta về cơ bản vẫn duy trì được nhịp độ phát triển ở mức cao và chỗ làm việc mới được tạo ra hàng năm đều tăng, trong đó riêng các chương trình kinh tế - xã hội đã tạo ra 74,06% tổng chỗ làm việc mới, Quỹ quốc gia hỗ trợ việc làm tạo ra 22,32%.⁽²⁾ Các số liệu trên cho thấy nếu Nhà nước có chính sách khuyến khích đầu tư thỏa đáng, chương trình kinh tế - xã hội hợp lí khả năng tăng cầu về lao động là hoàn toàn có thể.

Thứ hai, về cơ cấu của nền kinh tế, do sự tác động mạnh mẽ từ các chính sách của Nhà nước nên việc chuyển dịch cơ cấu của nền kinh tế đã có sự thay đổi đáng kể với các ngành nghề công nghiệp, xây dựng, dịch vụ... theo đó cơ cấu lao động đã có sự chuyển

dịch thích hợp. Trong 3 năm 2001 - 2003 tỉ trọng lao động trong các ngành nông, lâm, ngư nghiệp giảm dần từ 60,54% năm 2001 xuống còn 59,04% năm 2003, trong ngành công nghiệp và xây dựng tăng từ 14,41% năm 2001 lên 16,41% năm 2003, trong thương mại và dịch vụ tăng từ 24,2% năm 2002 lên 24,55% năm 2003,⁽³⁾ điều đó cũng có nghĩa là tạo ra nhiều việc làm ổn định hơn cho người lao động. Như vậy, Nhà nước thông qua việc hoạch định các chương trình phát triển kinh tế - xã hội gắn liền với giải quyết việc làm, khuyến khích sử dụng đa dạng hóa các nguồn lực đầu tư, chuyển dịch mạnh mẽ cơ cấu nền kinh tế theo hướng mềm dẻo và linh hoạt đã tạo ra một lượng cầu lao động nhất định theo chiều hướng tích cực góp phần tạo ra một lượng đáng kể việc làm trong xã hội. Tuy nhiên, trong vấn đề này vẫn còn tồn tại nhiều bất cập và mâu thuẫn. Trước hết, chính sách phát triển kinh tế - xã hội (mà đặc biệt là phát triển công nghiệp) chưa được tiếp cận một cách cân bằng với nhiều khía cạnh của vấn đề việc làm. Chẳng hạn, chính sách phát triển công nghiệp phải chú trọng tới những ngành sử dụng nhiều lao động, hoặc lôi kéo những ngành sử dụng nhiều lao động phát triển theo. Những ngành sử dụng nhiều lao động thường được tính đến là những ngành công nghiệp dệt, may mặc, chế biến nông sản... Việc sản xuất đường phát triển sẽ kéo theo ngành trồng mía, làm bánh kẹo phát triển. Trong điều kiện thương mại quốc tế hiện nay, tất cả các ngành này đều phải có lợi thế cạnh tranh quốc tế cao, nếu không sẽ không thể tồn tại được. Có thể ngành may mặc của

ta phát triển tốt trong thời gian qua, nhưng nguyên liệu cung cấp cho nó phần lớn đều nhập khẩu vì công nghiệp dệt của ta không đáp ứng được yêu cầu của công nghiệp may mặc hiện đại. Do vậy, từ năm 1990 đến năm 1999 ngành sản xuất vải của ta đã liên tục giảm sút, từ 318 triệu mét vải năm 1990 xuống còn 222 triệu mét năm 1995, mãi đến năm 1999 mới tăng trở lại đạt mức 320 triệu mét,⁽⁴⁾ kéo theo đó là sự suy giảm việc làm ở các doanh nghiệp này. Ở đây, phải giải quyết vấn đề quy hoạch tổ chức phát triển những ngành này như thế nào để vừa đảm bảo được hiệu quả kinh tế vừa đảm bảo được mục tiêu giải quyết việc làm bền vững mà thật ra chủ yếu là sự lí mối quan hệ của Nhà nước với các chủ thể khác trong việc thực hiện các dự án kinh tế nói trên. Có thể thay cho việc trực tiếp làm như hiện nay thì Nhà nước chỉ đảm bảo các điều kiện kinh tế - xã hội cho sự phát triển như quy hoạch vùng nguyên liệu, cấp mặt bằng cho việc xây dựng nhà máy, đầu tư cơ sở hạ tầng... còn việc xây dựng nhà máy như thế nào, sử dụng công nghệ ra sao... thì để cho các chủ kinh doanh trong nước hoặc ngoài nước đảm nhiệm.

Về việc huy động nguồn vốn đầu tư phát triển, thực tế cho thấy nguồn vốn dự trữ ở khu vực dân cư chưa huy động còn lớn. Theo ước tính của Bộ kế hoạch và đầu tư và Tổng cục thống kê thì mới chỉ có khoảng 36% vốn hiện có trong dân được huy động cho đầu tư phát triển. Số vốn dự trữ chưa được sử dụng trong dân ước còn 4-5 tỉ USD.⁽⁵⁾ Số liệu này cho thấy một nghịch lí là trong dân cư thừa cả lao động và vốn, nghĩa là người dân có sức lao động, có tiền nhưng

đã không sử dụng được để tạo việc làm cho mình và xã hội. Nguyên nhân của tình trạng này có thể có nhiều nhưng chủ yếu là thiếu thị trường, môi trường kinh doanh còn kém hiệu quả, chính sách đầu tư của Nhà nước thiếu thuyết phục.

Về cơ cấu lao động, trong khi chuyển dịch cơ cấu kinh tế diễn ra tương đối nhanh chóng theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa thì chuyển dịch cơ cấu lao động diễn ra chậm, dẫn đến có một khoảng trống cách xa giữa cơ cấu lao động và cơ cấu kinh tế. Đến năm 2003, cơ cấu giá trị ngành nông nghiệp trong GDP giảm, chỉ còn 22,3% nhưng cơ cấu lao động nông nghiệp vẫn chiếm 59,04%.⁽⁶⁾ Từ đó tồn tại một mâu thuẫn là trong khi dư thừa lao động phổ thông khá lớn lại thiếu lao động có trình độ kỹ thuật, nhất là lao động có trình độ cao. Hay nói cách khác, cơ cấu lao động này chủ yếu chỉ là những người lao động làm các công việc có thu nhập thấp, bấp bênh, thiếu ổn định.

Tóm lại, khả năng giải quyết việc làm trong thị trường phụ thuộc rất lớn vào tổng mức đầu tư phát triển và các chương trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Nhà nước với tư cách là chủ thể quản lí lớn nhất cần có sự tác động, định hướng, chính sách cần thiết để vừa đảm bảo hiệu quả kinh tế của các chương trình, dự án đầu tư vừa đảm bảo mục tiêu giải quyết việc làm có chất lượng, bền vững cho người lao động.

2. Đảm bảo công bằng trong lĩnh vực việc làm

Không ai có thể phủ nhận những ưu thế của nền kinh tế thị trường, đặc biệt trong bối cảnh toàn cầu hóa. Dưới góc độ việc làm,

toàn cầu hóa tạo ra một lượng việc làm rất lớn thậm chí vượt ra khỏi biên giới quốc gia, từ đó khả năng lựa chọn và cơ hội việc làm cho mỗi công dân là rất cao. Tuy nhiên, toàn cầu hóa cũng có những mặt trái của nó về lĩnh vực việc làm. Đó là tình trạng thất nghiệp, là sự phân biệt việc làm của nhóm người lao động yếu thế... Và ở đây vai trò của Nhà nước là phải hạn chế đến mức thấp nhất sự bất bình đẳng trong vấn đề việc làm, đảm bảo công bằng trong cung cấp việc làm và tiếp cận việc làm cho mọi công dân.

Trước hết đối với lao động nữ, về phương diện pháp lý, pháp luật nghiêm cấm mọi hành vi phân biệt đối xử về giới tính trong vấn đề việc làm. Hay nói cách khác lao động nữ hoàn toàn có quyền bình đẳng với lao động nam trong việc tiếp cận các kênh, nguồn tạo và giải quyết việc làm. Tuy nhiên, do có nhiều hạn chế về sức khỏe, trình độ nhận thức, văn hóa, tay nghề... đồng thời với vai trò kép là vừa lao động, vừa làm mẹ nên người lao động nữ thường bị ảnh hưởng đáng kể đến thời gian và chất lượng làm việc. Vì thế mà người sử dụng lao động nếu được lựa chọn thường họ không nhận lao động nữ. Do đó, nguy cơ không có việc làm của lao động nữ càng lớn và tỉ lệ mất việc làm cũng cao hơn nhiều so với lao động nam. Do đó, Nhà nước bằng nhiều hình thức khác nhau, trong đó chủ yếu là sử dụng công cụ pháp luật nhằm tạo điều kiện công bằng hơn cho người lao động nữ trong lĩnh vực việc làm. Thông qua các quy định của Bộ luật lao động và các văn bản hướng dẫn như: Nghị định số 23/CP ngày 18/4/1996 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi

hành một số điều của Bộ luật lao động về lao động nữ, Thông tư số 03/LĐTBXH ngày 13/1/1997, Thông tư số 19/1997/TT-BTC ngày 6/11/1997... Nhà nước đưa ra nhiều biện pháp nhằm xác định nghĩa vụ, đồng thời có những ưu đãi với các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ.

Đối với người lao động tàn tật, theo số liệu điều tra hiện nay ở nước ta có khoảng 5,1 triệu người tàn tật, chiếm khoảng 6,4% dân số. Tuy nhiên, trong số 69,2% người tàn tật ở độ tuổi lao động, chỉ có 3,36% có việc làm.⁽⁷⁾ Tạo việc làm cho người tàn tật không chỉ là vấn đề xã hội mà đang trở thành vấn đề kinh tế ngày càng bức xúc. Kinh nghiệm thế giới cho thấy, vấn đề tạo việc làm cho người tàn tật có ý nghĩa kinh tế rất lớn. Theo ước tính của WB: Hàng năm thế giới sẽ thiệt hại khoảng 1,4-2 nghìn tỉ USD nếu người khuyết tật không được tham gia vào kinh tế. Trên thực tế ILO cũng đã nhận định không có một quốc gia nào có thể phát triển thành công nếu có một bộ phận lớn dân cư - chiếm từ 5%-15% dân số là người khuyết tật không được tham gia hòa nhập với kinh tế - xã hội đất nước.⁽⁸⁾ Ở Việt Nam chính sách lao động, việc làm với người tàn tật được Nhà nước hết sức quan tâm. Về khía cạnh pháp lý, trong Bộ luật lao động có những quy định riêng về lao động tàn tật, các văn bản hướng dẫn như Nghị định số 81/CP ngày 23/11/1995, Thông tư số 23 TC/TCT ngày 26/4/1996 của Bộ tài chính, Thông tư liên tịch số 01/1998/TT-LT BLĐTBXH-BKHDT ngày 31/10/1998 hướng dẫn thực hiện Nghị định số 81/CP, ngoài ra còn có Pháp lệnh về người tàn tật do Ủy ban Thường vụ Quốc hội

khóa X thông qua ngày 30/7/1998. Các quy định nói trên chủ yếu nhằm khuyến khích người sử dụng lao động thu nhận và tạo việc làm cho người tàn tật, chính sách cho vay vốn ưu đãi để người tàn tật tự tạo việc làm, hướng dẫn tỉ lệ lao động tàn tật mà doanh nghiệp phải nhận, nếu không sẽ phải nộp một khoản tiền vào quỹ việc làm để giải quyết việc làm cho người tàn tật, đưa ra các quy định với cơ sở dạy nghề và cơ sở sản xuất kinh doanh dành riêng cho người tàn tật...

Đối với lao động chưa thành niên, hiện nay việc sử dụng và nhu cầu làm việc của lao động chưa thành niên ở nước ta là khách quan và thực tế cho thấy nếu lao động chưa thành niên được phân công lao động phù hợp với sức khỏe cùng những đảm bảo hữu hiệu về điều kiện lao động và được đối xử công bằng thì rất đáng khuyến khích. Tuy nhiên, trên thực tế tình trạng lạm dụng sức lao động của người lao động chưa thành niên diễn ra khá phổ biến dưới nhiều hình thức: Làm công việc nặng nhọc, độc hại, trả lương thấp, điều kiện lao động tồi tệ... Bộ luật lao động cũng có những quy định riêng về lao động chưa thành niên, chủ yếu nhằm bảo vệ nhóm đối tượng này. Cụ thể là các quy định về việc làm và học nghề; thiết lập quan hệ lao động; thời giờ làm việc, nghỉ ngơi; tiền lương, thu nhập; an toàn và vệ sinh lao động...

Tóm lại, khi tham gia các quan hệ trong thị trường vì nhu cầu lợi ích các chủ thể thường tìm cách thiết lập và thực hiện những mối quan hệ có lợi nhất cho mình. Điều đó đồng nghĩa với việc các chủ thể "yếu thế", "kém may mắn" sẽ khó có cơ hội cạnh tranh một cách bình đẳng. Lĩnh vực việc làm cũng

không phải là một ngoại lệ. Vai trò của Nhà nước ở đây là thông qua các hình thức, biện pháp khác nhau (mà chủ yếu là bằng pháp luật) tạo ra những điều kiện và thúc đẩy các cơ hội đảm bảo sự bình đẳng cần thiết về việc làm cho mọi đối tượng trong xã hội để những giá trị đích thực mà kinh tế thị trường đem lại phải là những lợi ích chung cho mọi người. Tuy nhiên, từ thực tế quy định và áp dụng của pháp luật về vấn đề này có thể thấy vai trò của Nhà nước trong lĩnh vực bình đẳng về việc làm còn nhiều hạn chế. Phải chăng ở đây có bất cập từ quy định của pháp luật và thực tiễn đời sống xã hội? Có sự mâu thuẫn giữa lợi ích của doanh nghiệp và trách nhiệm của họ? Sự mất cân đối của cung cầu lao động? Tiềm lực tài chính của doanh nghiệp và xã hội...? Chẳng hạn, pháp luật quy định các ưu đãi về tài chính (thuế, vay vốn...) cho doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ, lao động tàn tật nhưng điều kiện và thủ tục để thực hiện với doanh nghiệp lại rất khó khăn và phức tạp, hay quy định các biện pháp hỗ trợ, ưu đãi thì tương đối đầy đủ nhưng không có một cơ chế kiểm tra, giám sát chặt chẽ nên doanh nghiệp có thực hiện hay không? Vi phạm đến mức nào cũng không ai biết và không có một chế tài cụ thể. Vì vậy, để thực hiện vai trò này của mình thông qua pháp luật, Nhà nước cần ban hành các quy định trên cơ sở phù hợp với điều kiện của nền kinh tế - xã hội, của doanh nghiệp, kết hợp hài hòa giữa lợi ích và trách nhiệm các bên đặc biệt là của Nhà nước và doanh nghiệp. Mặt khác, kinh nghiệm của nhiều nước cho thấy trong vấn đề này hoạt động tuyên truyền, tạo dư luận về mặt xã hội có ảnh hưởng rất lớn

đến nhận thức và hành động của toàn xã hội nói chung và của người sử dụng lao động, người lao động trong lĩnh vực này.

Ngoài ra, khi nói đến vai trò của Nhà nước trong việc đảm bảo sự bình đẳng về việc làm, bên cạnh những vấn đề nói trên cũng cần chú ý đến các nội dung về an sinh xã hội như: Chế độ với người lao động nghỉ việc, mất việc, thất nghiệp...

3. Xây dựng, tạo lập các công cụ, thể chế hỗ trợ trong lĩnh vực tạo và giải quyết việc làm

3.1. Đa dạng hoá các nguồn và hình thức tạo, giải quyết việc làm

Với dân số khoảng hơn 80 triệu người, trong đó có trên 40 triệu lao động có nhu cầu việc làm, thật sự là sức ép rất lớn đối với xã hội và Nhà nước ta. Vì vậy, việc đa dạng hóa các nguồn và hình thức tạo, giải quyết việc làm là hướng đi cần thiết của Nhà nước ta nhằm khai thông các nguồn lực và tận dụng mọi tiềm năng của xã hội trong lĩnh vực giải quyết việc làm. Các nguồn và hình thức tạo, giải quyết việc làm chủ yếu bao gồm:

- Hình thức tự tạo việc làm: Đối với khu vực phi công nghiệp đây vẫn là hình thức chủ yếu để giải quyết việc làm. Số liệu các cuộc điều tra cho thấy phần đóng góp của doanh nghiệp gia đình vào tổng việc làm vẫn rất lớn. Điều này chủ yếu là do phần lớn các doanh nghiệp gia đình là các cơ sở nông nghiệp. Trong đại đa số các trường hợp, các doanh nghiệp gia đình không dùng bất cứ nhân công nào ngoài hộ gia đình. Đối với công nghiệp và nhất là thương mại và dịch vụ thì điều này chưa thật đúng lắm vì có 21% và 24% các doanh nghiệp của hai

ngành này có người làm thuê là những người không thuộc hộ gia đình. Nhưng chỉ có 8,2% doanh nghiệp gia đình có hoạt động thương mại, dịch vụ và 2,8% có hoạt động công nghiệp.⁽⁹⁾ Điều rõ ràng là, một mặt, doanh nghiệp hộ gia đình tạo ra rất ít việc làm trong thương mại, công nghiệp và dịch vụ, mặt khác, việc làm do các đơn vị này tạo ra tương ứng chủ yếu với tự tạo việc làm. Như vậy, vấn đề tự tạo việc làm của người lao động ở nước ta, nhất là trong khu vực công nghiệp còn nhiều bất cập. Điều này được giải thích bởi các lí do như sự hạn chế về khả năng thích ứng và năng động của người lao động với thị trường, về ngành nghề, mặt bằng, cơ sở sản xuất, nguồn vốn... trong đó đặc biệt là nguồn vốn liên quan đến cơ chế và khả năng cung ứng tín dụng từ Nhà nước, chẳng hạn từ Quỹ quốc gia về giải quyết việc làm.

- Hoạt động xuất khẩu lao động. Xuất khẩu lao động và chuyên gia là một bộ phận cấu thành hữu cơ của chương trình việc làm quốc gia. Cho tới nay lao động Việt Nam đã làm việc ở gần 40 nước và vùng lãnh thổ. Mặc dù có những biến động về chính trị, kinh tế của khu vực và trên thế giới, các thị trường tiếp nhận lớn lao động Việt Nam vẫn được tăng cường và ổn định. Hoạt động xuất khẩu lao động và chuyên gia trong năm 2003 đã đạt kết quả vượt bậc: 75.000 người.⁽¹⁰⁾ Như vậy, có thể thấy xuất khẩu lao động là hình thức quan trọng để giải quyết việc làm cho người lao động, thu ngoại tệ cho đất nước. Bên cạnh những mặt tích cực đã được khẳng định, xuất khẩu lao động cũng có những hạn chế, bất cập cần được khắc phục như ý thức, trình độ của người lao động; sự

thiếu đồng bộ của hệ thống pháp luật; năng lực của các doanh nghiệp xuất khẩu lao động... và đặc biệt là hoạt động quản lý nhà nước trong lĩnh vực này cần được đổi mới cả về nội dung và hình thức.

- Giải quyết việc làm thông qua đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI). Đầu tư trực tiếp nước ngoài (Foreign Direct Investment - FDI) là hình thức đóng vai trò quan trọng đối với sự tăng trưởng và phát triển kinh tế của các nước đang phát triển. Đầu tư nước ngoài và đi kèm với nó là sự chuyển giao về vốn, công nghệ, thị trường và các kinh nghiệm quản lý góp phần tạo việc làm cho người lao động. Với việc thực hiện chính sách khuyến khích đầu tư nước ngoài, trong hơn 10 năm qua Việt Nam đã thu hút được lượng vốn đầu tư đăng ký đạt hơn 36 tỉ USD. Đầu tư trực tiếp nước ngoài đã tạo việc làm cho hàng vạn lao động, góp phần vào tăng GDP và kim ngạch xuất khẩu. Từ thực tế của việc giải quyết việc làm thông qua FDI ở nước ta có thể rút ra một số kết luận sau.⁽¹¹⁾

+ Việc làm được tạo bởi vốn FDI bao gồm việc làm trực tiếp và việc làm gián tiếp. Trong đó đáng chú ý là việc làm gián tiếp thông qua các dịch vụ sản xuất và phân phối. Tỷ lệ việc làm trực tiếp/gián tiếp do FDI tạo ra phụ thuộc vào từng ngành, lĩnh vực trong đó đầu tư vào lĩnh vực nông nghiệp, chế biến nông sản sẽ đem lại tỷ lệ việc làm gián tiếp/trực tiếp cao hơn. Điều này có ý nghĩa lớn đối với định hướng tạo việc làm ở khu vực nông nghiệp, nông thôn nói riêng và ở Việt Nam nói chung.

+ Chất lượng việc làm ở khu vực có FDI cao hơn khu vực có vốn đầu tư trong nước.

Điều đó thể hiện ở mức vốn đầu tư/việc làm hay mức vốn đầu tư/lao động ở khu vực có FDI cao hơn nhiều lần so với khu vực có vốn đầu tư trong nước. Khu vực FDI sử dụng lao động có trình độ cao hơn so với khu vực trong nước, điều kiện lao động tốt hơn. Những điều này dẫn tới một hệ quả tất yếu là năng suất lao động và chất lượng sản phẩm trong khu vực FDI cao hơn khu vực đầu tư trong nước. Đồng thời góp phần đào tạo và nâng cao trình độ của người lao động làm việc trong khu vực này.

Tuy nhiên, lao động trong khu vực FDI cũng có một số hạn chế là:

+ Tính thiếu ổn định của việc làm, cơ hội thăng tiến, dễ bật trong nghề nghiệp. Mâu thuẫn, xung đột về lợi ích kinh tế, đối xử giữa người lao động và người sử dụng lao động rất dễ xảy ra.

+ Chảy máu chất xám hay dòng di chuyển nhân lực với chất lượng cao từ khu vực trong nước sang khu vực FDI.

Mặc dù còn một số hạn chế song cũng không thể phủ nhận yếu tố tích cực của hình thức FDI trong giải quyết việc làm ở nước ta hiện nay cũng như trong tương lai. Vai trò của Nhà nước ở đây là tạo cơ chế, chính sách phù hợp để hình thức FDI phát triển thuận lợi và tìm ra những nguyên nhân để khắc phục những tồn tại của hình thức này. Chẳng hạn cần khắc phục các xung đột, mâu thuẫn về quan hệ lao động trong khu vực này bằng cơ chế và pháp luật thích hợp, hay vấn đề chảy máu chất xám không chỉ là từ nguyên nhân kinh tế mà còn có thể là từ cung cách tuyển dụng, sử dụng và bổ nhiệm, đánh giá năng lực lao động trong khu vực trong nước...

- Giải quyết việc làm thông qua đầu tư trong nước. Đây là hình thức tạo và giải quyết việc làm chủ yếu ở nước ta hiện nay. Đầu tư trong nước tập trung vào ba khu vực: Khu vực kinh tế nhà nước, khu vực kinh tế tư nhân, khu vực kinh tế tập thể. Trong đó hai khu vực có khả năng giải quyết việc làm nhiều nhất là khu vực nhà nước và tư nhân. Khu vực kinh tế nhà nước trước đây là nơi giải quyết việc làm chủ yếu cho người lao động, tuy nhiên cùng với quá trình cổ phần hóa, sắp xếp lại doanh nghiệp nhà nước lực lượng lao động trong khu vực này sẽ tiếp tục giảm mạnh trong thời gian tới, cũng có nghĩa là việc làm trong các đơn vị này sẽ thu hẹp lại. Như vậy, hiện nay và trong tương lai khu vực tạo và giải quyết việc làm chủ yếu sẽ là khu vực tư nhân. Số liệu điều tra cho thấy, năm 2000 lao động của khu vực kinh tế tư nhân là 21.017.326 người, chiếm 56,3% lao động có việc làm thường xuyên trong cả nước. Riêng các ngành phi nông nghiệp, trong 4 năm từ 1997 đến 2000 kinh tế tư nhân đã thu hút thêm được 977.019 lao động, gấp 6,6 lần so với khu vực nhà nước.⁽¹²⁾ Với khả năng của mình cùng với chính sách phát triển mới của Đảng và Nhà nước ta đối với khu vực kinh tế tư nhân thì tiềm năng giải quyết việc làm ở khu vực này là rất lớn. Tuy nhiên, cần có những chính sách, quy định pháp luật, đặc biệt là khâu tổ chức thực hiện để khu vực kinh tế tư nhân có điều kiện phát triển như về đất đai, tín dụng, thủ tục khởi sự doanh nghiệp hay các quy định của pháp luật lao động. Nên chăng cũng cần hướng tới việc điều chỉnh quan hệ lao động với những đặc thù nhất định của khu vực này...

3.2. Thông tin thị trường lao động

Hệ thống thông tin trên thị trường lao động có ý nghĩa quan trọng không chỉ trong lĩnh vực hoạch định chính sách quốc gia về lao động - việc làm mà nó còn có ý nghĩa rất lớn đối với các chủ thể tham gia thị trường. Song nhìn chung ở Việt Nam chưa hình thành hệ thống thông tin thống nhất về thị trường lao động với các chỉ số cần thiết phản ánh những tín hiệu của thị trường lao động nhằm đáp ứng những yêu cầu đa dạng của xã hội từ nhu cầu của cơ quan quản lý nhà nước về lao động, giáo dục đào tạo cho đến các doanh nghiệp và cá nhân người lao động muốn tìm việc làm. Nhiều tín hiệu quan trọng của thị trường lao động như thông tin về tuyển dụng lao động, về nhu cầu lao động theo ngành nghề, trình độ cần đào tạo, số người thất nghiệp... chưa được phản ánh đầy đủ trong các kênh thông tin về lao động và việc làm của Việt Nam hiện nay. Thực trạng trên có nhiều nguyên nhân khác nhau, tuy nhiên ở góc độ quản lý nhà nước dường như chúng ta thiếu một cơ quan quốc gia có chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn rõ ràng trong việc tổ chức thu thập và xử lý, phổ biến các thông tin về thị trường lao động đáp ứng các nhu cầu đa dạng về thông tin thị trường lao động trong xã hội; chưa có một hệ thống các chỉ số quốc gia thống nhất trong hệ thống thông tin về thị trường lao động làm cơ sở xây dựng hệ thống dữ liệu chung và riêng cho từng ngành về các thông tin thị trường lao động cho quản lý lao động, cho nhu cầu của doanh nghiệp và người lao động. Công tác thông tin về thị trường chưa được quan tâm và đầu tư về phương tiện, đội ngũ cán bộ

chuyên môn... tương xứng với tầm quan trọng và tính chất phức tạp của hoạt động này.⁽¹³⁾

3.3. Đào tạo và học nghề

Giáo dục và đào tạo, theo quan niệm chung nhất được nhìn nhận như là phương tiện cơ bản để mở rộng sự lựa chọn nghề nghiệp, cải thiện năng suất lao động của cá nhân và xã hội, thúc đẩy sự bình đẳng về cơ hội đối với tài năng, hoài bão, tính kiên trì của cá nhân bất kể vị thế kinh tế xã hội ban đầu như thế nào. Ngoài ra, sự gia tăng nhanh chóng của xu hướng toàn cầu hóa đã khiến các nguồn lực tự nhiên trở nên kém quan trọng trong đảm bảo năng lực cạnh tranh kinh tế của mỗi quốc gia. Thay vào đó nguồn nhân lực (thể hiện ở hiểu biết và kỹ năng, năng lực sáng tạo, thái độ làm việc...) trở thành nhân tố cạnh tranh chính. Theo quy định của Bộ luật lao động và Luật giáo dục được học tập, đào tạo, đào tạo lại là quyền của công dân nói chung và người lao động nói riêng. Tuy nhiên, đào tạo nghề ở nước ta hiện còn rất nhiều bất cập cả về nội dung chương trình, cơ sở vật chất, số lượng và chất lượng đào tạo... Nhìn chung đào tạo nghề mới chỉ đem lại lợi ích cho một số rất nhỏ lực lượng lao động. Đặc biệt là việc đào tạo nghề, bổ túc nghề, nâng cao tay nghề tại cơ sở, doanh nghiệp hầu như không được thực hiện. Những số liệu cho thấy đào tạo nghề ở doanh nghiệp vừa và nhỏ chiếm khoảng 26%, vừa học vừa làm chiếm 40%, đào tạo tại cơ sở gia đình là 16% và tự đào tạo chiếm 19%. Những kỹ năng thuộc các ngành công nghiệp chiếm 82% các khóa đào tạo không tại cơ sở.⁽¹⁴⁾ Hiện nay, hoạt động

đào tạo và học nghề ở nước ta chưa đáp ứng được các nhu cầu của thị trường, rất nhiều địa điểm đào tạo chỉ cung cấp những kỹ năng thực hành và tư vấn việc làm cho những người lao động mới vào nghề. Tầm quan trọng của việc đào tạo và học nghề đối với việc làm là vấn đề không cần tranh cãi. Để khắc phục những tồn tại nói trên, vai trò của Nhà nước ở đây là phân bổ một cách hợp lý nguồn lực tài chính cho hoạt động đào tạo, tạo các điều kiện để xã hội hóa việc đào tạo, xây dựng chương trình đào tạo nghề nghiệp liên thông và đáp ứng các nhu cầu của thị trường./

-
- (1). Xem: Các điều 13, 14 và 15 Bộ luật lao động sửa đổi, bổ sung.
 (2), (3), (6). Xem: "Tạp chí lao động và xã hội" số 250, tháng 11/2004, tr. 36, 37.
 (4). Xem: "Lao động, việc làm và nguồn nhân lực ở Việt Nam 15 năm đổi mới", Nxb. Thế giới Hà Nội 2001, tr. 147.
 (5). Xem: "Lao động, việc làm và nguồn nhân lực ở Việt Nam 15 năm đổi mới", Nxb. Thế giới Hà Nội 2001, tr. 144.
 (7), (8). Xem: "Tạp chí lao động và xã hội" số 237, 4/2004, tr. 37.
 (9). Xem: "Lao động, việc làm và nguồn nhân lực ở Việt Nam 15 năm đổi mới", Nxb. Thế giới Hà Nội 2001, tr. 85.
 (10). Xem: "Tạp chí lao động và xã hội", số 236, 4/2004, tr. 22.
 (11). Xem: TS. Bùi Anh Tuấn "Tạo việc làm cho người lao động qua đầu tư trực tiếp nước ngoài vào Việt Nam", Nxb. Thống kê, Hà Nội 2000.
 (12). Tài liệu tham khảo phục vụ nghiên cứu, học tập các Nghị quyết hội nghị lần thứ năm Ban chấp hành trung ương Đảng khóa IX, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội 2002, tr. 32.
 (13). Xem: "Lao động, việc làm và nguồn nhân lực ở Việt Nam 15 năm đổi mới", Nxb. Thế giới, Hà Nội 2001, tr. 134.
 (14). Sđd. tr. 99.