

BÁO CÁO

Về tình hình thị trường lao động và một số giải pháp trọng tâm nhằm phát triển thị trường lao động linh hoạt, hiện đại, bền vững và hội nhập

(Báo cáo phục vụ Hội nghị phát triển thị trường lao động linh hoạt, hiện đại, bền vững và hội nhập ngày 20/8/2022 tại Hà Nội)

Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021-2030 đã nêu rõ “*Tạo môi trường và điều kiện để phát triển thị trường lao động đồng bộ, hiện đại, linh hoạt, thống nhất, hội nhập, có sự quản lý, điều tiết của Nhà nước.*”; Văn kiện Đại hội XIII đặt ra vấn đề một cách rất hệ thống, toàn diện, gồm xây dựng thị trường lao động, tạo công ăn việc làm, chính sách tiền lương, hỗ trợ thất nghiệp. Văn kiện nhấn mạnh tiếp tục hoàn thiện thể chế, phát triển đầy đủ, đồng bộ các yếu tố thị trường, các loại thị trường; tập trung xây dựng, hoàn thiện hệ thống thông tin thị trường lao động, nâng cao chất lượng dự báo nhằm nâng cao hiệu quả kết nối cung - cầu lao động và chất lượng dịch vụ việc làm; đẩy nhanh thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện và nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo, trọng tâm là hiện đại hóa và thay đổi phương thức giáo dục, đào tạo, nhất là giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp (GDNN) - đây là một trong 3 đột phá chiến lược; tập trung nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; hình thành đội ngũ lao động lành nghề; xây dựng giai cấp công nhân hiện đại, lớn mạnh; đẩy mạnh việc đào tạo lại, đào tạo thường xuyên lực lượng lao động; đẩy mạnh công tác hướng nghiệp, phân luồng, liên thông trong giáo dục, đào tạo gắn với nhu cầu của xã hội¹. Chú trọng đào tạo lại, đào tạo thường xuyên lực lượng lao động. Hình thành đội ngũ lao động lành nghề, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia, gắn kết chặt chẽ giữa đào tạo và sử dụng lao động².

Sau 35 đổi mới đất nước, thị trường lao động Việt Nam đã có bước phát triển vượt bậc cả về quy mô và chất lượng, từng bước hiện đại, đầy đủ và hội nhập quốc tế. Trong đó, từng bước đã tạo được khuôn khổ thể chế, chính sách ngày càng hoàn thiện; quy mô và chất lượng cung lao động tăng lên, chất lượng việc làm ngày dần được cải thiện, từng bước chính thức hóa một phần việc làm phi chính thức; cơ cấu lao động chuyển dịch tích cực thu nhập, tiền lương của người lao động được cải thiện, năng suất lao động và tính cạnh tranh của lực lượng lao động được nâng lên. Đại hội Đảng lần thứ XIII cũng đã đưa ra nhận định: các giải pháp phát triển thị

¹ Văn kiện Đại hội lần thứ XIII của Đảng.

² Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021-2030.

trường lao động được chú trọng thực hiện; công tác nghiên cứu, dự báo, khớp nối cung – cầu lao động và cập nhật hệ thống thông tin thị trường lao động được tăng cường. Chất lượng việc làm dần được cải thiện, lao động làm việc trong khu vực phi chính thức dần dịch chuyển sang khu vực chính thức. Quy mô nguồn nhân lực tăng lên trong tất cả các ngành, lĩnh vực, nhất là nhân lực chất lượng cao trong các ngành, lĩnh vực đột phá. Cơ cấu lao động chuyển dịch từ khu vực năng suất lao động thấp sang khu vực năng suất lao động cao. Công tác đào tạo nhân lực đã có những đổi mới theo hướng tập trung nâng cao chất lượng; đào tạo gắn kết với nhu cầu của địa phương, doanh nghiệp và các đơn vị sử dụng lao động; bước đầu áp dụng các phương pháp đào tạo của các tổ chức đào tạo nhân lực quốc tế. Nhân lực chất lượng cao tăng cả về số lượng và chất lượng trong đó một số ngành, lĩnh vực đạt trình độ khu vực và quốc tế như công nghệ thông tin, y tế, công nghiệp xây dựng, cơ khí.³ Mặc dù vậy từ năm 2020-2022 thị trường lao động Việt Nam cũng vừa bị tác động ảnh hưởng nặng nề của Đại dịch COVID-19, qua đó bộc lộ rõ hơn những điểm mạnh, những điểm yếu, hạn chế những nhân tố cần quan tâm khai thác để phục vụ cho phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội nhanh, bền vững trong ngắn và dài hạn.

Trong thời gian tới, các xu hướng chủ đạo như già hóa dân số, Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, cũng như tác động của đại dịch Covid-19 và khủng hoảng kinh tế toàn cầu, các nguy cơ bất ổn truyền thống và phi truyền thống từ bên ngoài như xung đột chiến tranh, thiên tai, dịch bệnh, biến đổi khí hậu và nước biển dâng cũng sẽ tiếp tục mang đến các cơ hội và thách thức lớn cho phát triển thị trường lao động Việt Nam.

Thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII, Chương trình phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (LĐTBXH) đã tham mưu xây dựng, triển khai các chính sách để phát triển thị trường lao động trong thời gian qua. Trên cơ sở kết quả tổ chức triển khai Bộ LĐTBXH đã tổng hợp, xây dựng Báo cáo tình hình thị trường lao động thời gian qua; nhận diện những thuận lợi, cơ hội, khó khăn, thách thức hiện nay để đề xuất các giải pháp hỗ trợ phát triển thị trường lao động nhanh, hiệu quả để làm cơ sở phục hồi, phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam.

I. BỐI CẢNH QUỐC TẾ VÀ TRONG NƯỚC TÁC ĐỘNG ĐẾN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG THỜI GIAN QUA

1. Bối cảnh quốc tế

- Theo báo cáo của Ngân hàng Thế giới⁴, sau hơn hai năm đại dịch, cùng với tác động từ cuộc xung đột giữa Nga và Ucraina hoạt động kinh tế toàn cầu giảm mạnh, tăng trưởng dự kiến chỉ đạt 2,9% năm 2022 (giảm 1,2% so với dự báo tháng

³ Trích Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII

⁴ báo cáo Triển vọng kinh tế toàn cầu tháng 6/2022

01/2022). Theo Tổ chức lao động quốc tế (ILO) phục hồi của thị trường lao động toàn cầu đang bị đe dọa bởi những cuộc khủng hoảng đang diễn ra đồng thời và có tác động lẫn nhau, gia tăng bất bình đẳng.

- Dưới tác động cộng hưởng của đại dịch COVID-19 và cách mạng công nghiệp lần thứ tư (CMCN4.0), cuộc suy thoái kinh tế lần này đang và sẽ tạo ra những gián đoạn kép thay đổi thế giới việc làm, thị trường lao động. Việc đào tạo lại và đào tạo nâng cao trình độ kỹ năng cho hàng triệu công nhân bị ảnh hưởng bởi đại dịch và tự động hóa của cả lĩnh vực công và tư là hết sức cần thiết. Đặc biệt trong bối cảnh Việt Nam đang thực hiện chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2021-2030.

- Diễn đàn Kinh tế thế giới kêu gọi các Chính phủ ưu tiên nguồn lực và hành động quyết liệt để nâng cao kỹ năng nghề trong các kế hoạch khôi phục quốc gia sau đại dịch COVID-19 và phân đầu cung cấp cho 01 tỷ người có trình độ giáo dục, kỹ năng và việc làm tốt hơn vào năm 2030.

2. Bối cảnh trong nước

- Đại dịch COVID-19 đã tác động tiêu cực, ảnh hưởng mạnh đến thị trường lao động thời gian qua. Tính trong quý II năm 2022, cả nước vẫn còn hơn 8,0 triệu người từ 15 tuổi trở lên chịu tác động tiêu cực của đại dịch COVID-19. Trong đó có 0,4 triệu người bị mất việc, chiếm 5,3%; 0,5 triệu người không tìm được việc làm, chiếm 5,7%; 2,2 triệu người phải tạm nghỉ, tạm dừng hoạt động sản xuất kinh doanh, chiếm 27,6%; 2,4 triệu người bị cắt giảm giờ làm hoặc buộc phải nghỉ giãn việc, nghỉ luân phiên, chiếm 29,5% và 6,5 triệu lao động bị giảm thu nhập, chiếm 81,7%.

- Sự phát triển của các chuỗi giá trị toàn cầu thúc đẩy hội nhập quốc tế sâu rộng của thị trường lao động, di chuyển lao động giữa các nước, đòi hỏi người lao động không những phải có kỹ năng nghề cao mà phải có kỹ năng mềm, có năng lực làm việc trong môi trường quốc tế với những tiêu chuẩn, tiêu chí do thị trường lao động xác định. Trong bối cảnh đó, Việt Nam phải tuân thủ các “luật chơi” chung, bao gồm các tiêu chuẩn về lao động, tiêu chuẩn về quản trị thị trường lao động hiện đại theo chuẩn mực quốc tế. Tác động của cuộc CMCN4.0 cũng đặt ra những vấn đề mới; nhiều việc làm, kỹ năng cũ sẽ mất đi hoặc giảm mạnh, xuất hiện nhiều việc làm mới, kỹ năng mới; trí tuệ nhân tạo, robot, máy móc sẽ đóng vai trò ngày một lớn trong sản xuất và thay thế nhiều vị trí việc làm hiện tại.

- So với các nước trong khu vực và thế giới, Việt Nam là nước có tỷ lệ lao động qua đào tạo thấp (quý II năm 2022 mới chỉ đạt 26,2%). Trong giai đoạn từ 2015 đến 2020, có 66,7% công nhân lao động có trình độ trung học phổ thông; 80% công nhân lao động tại các doanh nghiệp được đào tạo nghề (chủ yếu là doanh nghiệp tự đào tạo), 43% công nhân lao động được đào tạo lại, bậc thợ từ 4-7 (có tay nghề cao) là 22,5%; 7,7% công nhân lao động học ngoại ngữ, 7,1% công nhân lao

động học tin học⁵. Hệ thống cơ sở giáo dục nghề nghiệp (GDNN), bình quân hàng năm đào tạo trên 2 triệu lượt người, trong đó gần 70% được tuyển dụng vào các doanh nghiệp, hợp tác xã, số còn lại tự tạo việc làm hoặc tham gia sản xuất nông nghiệp.

- Đảng, Quốc hội, Chính phủ và Thủ tướng Chính phủ đã có những chủ trương, chính sách và đề án cụ thể về đào tạo, nâng cao tay nghề cho công nhân lao động cũng như hỗ trợ phát triển thị trường lao động⁶. Gần đây nhất, Thủ tướng Chính phủ đã chỉ đạo⁷ việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; tăng cường đào tạo chuyên môn, kỹ năng, kỹ luật, văn hóa và nâng cao nhận thức cho lực lượng lao động phù hợp với tiêu chuẩn quốc tế và yêu cầu thu hút và sử dụng đầu tư nước ngoài; phối hợp với các tập đoàn, nhà đầu tư lớn trong và ngoài nước để đào tạo theo “đơn đặt hàng”;...

- Việt Nam là nước tiếp nhận nguồn vốn FDI lớn thứ 3 trong khu vực và là một trong số nước trong khu vực ASEAN vẫn duy trì được tăng trưởng dòng vốn FDI ổn định qua nhiều năm. Theo thống kê, đến nay các nhà đầu tư nước ngoài đã đầu tư vào 18 ngành, lĩnh vực; trong đó lĩnh vực công nghiệp chế biến, chế tạo dẫn đầu với tổng vốn đầu tư đạt gần 9,9 tỷ USD, chiếm 46,6% tổng vốn đầu tư đăng ký. Lĩnh vực sản xuất, phân phối điện đứng thứ 2 với tổng vốn đầu tư trên 4,3 tỷ USD, chiếm 20,6% tổng vốn đầu tư đăng ký. Tiếp theo lần lượt là các lĩnh vực hoạt động kinh doanh bất động sản, bán buôn bán lẻ với tổng vốn đăng ký lần lượt gần 3,2 tỷ USD và 1,3 tỷ USD. Còn lại là các lĩnh vực khác tạo việc làm trực tiếp cho 4,6 triệu người, chiếm hơn 7% tổng số lao động của Việt Nam và hàng triệu lao động gián tiếp khác. Việc dịch chuyển nhanh chóng cơ cấu đầu tư đã đặt ra yêu cầu về nhân lực thay đổi, đòi hỏi cơ cấu nhân lực mới trong khi đó thị cung lao động chưa chuyên dịch kịp thời.

Trước tình hình đó, việc đổi mới cơ cấu, liên kết hợp tác trong đào tạo là đòi hỏi cấp bách để đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động; tăng nhanh quy mô tuyển sinh đào tạo, đào tạo lại nguồn nhân lực có kỹ năng phù hợp để thu hút các dự án đầu tư nước ngoài nói riêng và việc đào tạo nâng cao trình độ kỹ năng đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động nói chung góp phần hỗ trợ phát triển thị trường lao động đồng bộ, hiện đại, linh hoạt và hội nhập là hết sức cần thiết.

II. ĐÁNH GIÁ TÌNH HÌNH TRIỂN KHAI CÁC CHÍNH SÁCH, GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

1. Kết quả thực hiện

a) Triển khai thực hiện các chính sách về nâng cao chất lượng nhân lực

⁵ Số liệu của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam

⁶ Quyết định số 176/QĐ-TTg ngày 05/2/2021 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình hỗ trợ phát triển thị trường lao động đến năm 2030.

⁷ Quyết định số 667/QĐ-TTg ngày 02/6/2022 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược hợp tác đầu tư nước ngoài giai đoạn 2021-2030.

Hệ thống pháp luật được hoàn thiện tương đối đồng bộ và toàn diện, Bộ luật Lao động 2019, Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014, Luật Việc làm 2013, các luật liên quan và các văn bản hướng dẫn triển khai được sửa đổi, bổ sung bảo đảm phù hợp với yêu cầu thực tiễn để phát triển chất lượng nhân lực, cụ thể:

- Quyền lợi của người lao động được học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp ngày càng được quy định cụ thể⁸; người lao động và người sử dụng lao động được thụ hưởng các chính sách Nhà nước về hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động; hỗ trợ đào tạo cho người lao động để chuyển đổi nghề và lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp bị mất việc được hỗ trợ đào tạo⁹.

- Quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nhằm duy trì, chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho người lao động¹⁰; hỗ trợ và tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động tham gia đào tạo nâng cao trình độ, kỹ năng nghề¹¹;

- Hiện nay, cả nước có trên 1.900 cơ sở GDNN, trong đó có 429 Trường cao đẳng, trung cấp (371 trường công lập và 58 trường ngoài công lập) được lựa chọn để đào tạo các ngành, nghề trọng điểm tại 144 ngành, nghề trọng điểm ở các cấp độ (trong đó 68 ngành, nghề cấp độ quốc tế; 101 ngành, nghề cấp độ khu vực ASEAN và 144 ngành, nghề cấp độ quốc gia); sắp xếp 247 Trường cao đẳng, trung cấp, hình thành hệ thống trường cao đẳng chất lượng cao tại 4 vùng kinh tế trọng điểm, được lựa chọn để đào tạo các ngành, nghề trọng điểm (chiếm 57%) có khả năng cung ứng nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao cho thị trường lao động.

- Số lượng tuyển sinh giai đoạn 2011-2020 đạt 19,67 triệu người, trong đó tuyển sinh trình độ cao đẳng đạt 1,945 triệu người (chiếm 9,8%), trình độ trung cấp đạt 2,3 triệu người (chiếm 11,86%); số người thuộc nhóm dân tộc thiểu số chiếm khoảng 7,5% và nữ chiếm 25,5%. Quy mô đào tạo tăng góp phần nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo có văn bằng, chứng chỉ của cả nước đến quý II năm 2022 đạt 26,2%. Ngành, nghề đào tạo được mở dần, từng bước phù hợp với thực tế của doanh nghiệp và thị trường lao động ở từng địa phương, từng lĩnh vực. Đào tạo nghề cho lao động nông thôn được đẩy mạnh. Cả nước có trên 9 triệu lao động nông thôn được học nghề, trong đó gần 5,2 triệu người được hỗ trợ đào tạo nghề góp phần xây dựng nông thôn mới và chuyển dịch lao động khu vực nông thôn.

- Chất lượng và hiệu quả GDNN từng bước được nâng lên, đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp và thị trường lao động. Kỹ năng nghề của người học được tăng cường, khoảng 80% người tốt nghiệp đã có

⁸ Khoản 1 Điều 5 Bộ luật Lao động 2019.

⁹ Luật Việc làm 2013; Nghị quyết số 68/NQ-CP ngày 01/7/2021 của Chính phủ về một số chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch COVID-19.

¹⁰ Điểm c, Khoản 2 Điều 6 Bộ luật Lao động 2019.

¹¹ Khoản 5 Điều 8 Luật Doanh nghiệp năm 2020

việc làm phù hợp ngành nghề và trình độ đào tạo hoặc tự tạo việc làm, tham gia vào hầu hết các lĩnh vực của nền kinh tế. Ở một số nghề (nghề Hàn, Cơ - điện tử, Viễn thông, Logistic, Du lịch, Dầu khí...), kỹ năng nghề của lao động Việt Nam đáp ứng được yêu cầu của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và có thể đảm nhận nhiều vị trí công việc phức tạp mà trước đây phải do chuyên gia nước ngoài thực hiện. Theo đánh giá của Diễn đàn kinh tế thế giới - WEF (2019), chất lượng đào tạo nghề của Việt Nam đã tăng 13 bậc trong trụ cột kỹ năng. Trong các cuộc thi tay nghề khu vực và thế giới, đoàn Việt Nam đã đạt thứ hạng cao, chất lượng đào tạo nghề bước đầu được khẳng định ở tầm khu vực và thế giới

- Việc tổ chức đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực cho các ngành, lĩnh vực trọng điểm, lĩnh vực mới cơ bản đáp ứng nhu cầu¹²; năng lực đào tạo nhân lực trực tiếp cho các vùng kinh tế trọng điểm cơ bản đáp ứng nhu cầu nhân lực của các ngành kinh tế¹³.

- Việc phối hợp giữa doanh nghiệp với cơ sở đào tạo để tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề và đào tạo lại cho người lao động của doanh nghiệp được cập nhật, bổ sung phù hợp¹⁴. Để khắc phục ảnh hưởng của đại dịch COVID-19, Chính phủ đã ban hành Nghị quyết số 68/NQ-CP và Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg quy định việc thực hiện một số chính sách hỗ trợ người lao động, người sử dụng lao động bị ảnh hưởng bởi đại dịch COVID-19 từ Quỹ Bảo hiểm thất nghiệp, trong đó quy định chính sách hỗ trợ người sử dụng lao động đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động. Nhằm thúc đẩy kết nối cung - cầu về thị trường lao động, nhiều hoạt động gắn kết GDNN với doanh nghiệp đã được chú trọng triển khai mạnh mẽ và đồng bộ, doanh nghiệp đã tham gia sâu vào các hoạt động GDNN, thị trường lao động và việc làm bền vững đã có nhiều chuyển biến tích cực¹⁵. Qua đó, đã tạo được tiếng nói chung,

¹² (i) lĩnh vực Công nghiệp phụ trợ, Công nghệ cao khoảng 372 ngàn người/năm; (ii) lĩnh vực Du lịch và dịch vụ khoảng 143 ngàn người/năm; (iii) lĩnh vực Nông nghiệp công nghệ cao khoảng 86 ngàn người/năm; (iv) lĩnh vực Logictis khoảng 110 ngàn người/năm; (v) lĩnh vực Công nghệ thông tin khoảng 96,9 ngàn người/năm; (vi) Lĩnh vực Hạ tầng chất lượng cao khoảng 23 ngàn người/năm; (vii) lĩnh vực khác (môi trường, y tế, giáo dục, pháp luật, nghệ thuật,...) khoảng 777 ngàn người/năm.

¹³ (i) Vùng Bắc Bộ khoảng 776 ngàn người/năm; (ii) Vùng miền Trung khoảng 428 ngàn người/năm, (iii) Vùng Phía Nam khoảng 783 ngàn người/năm; (iv) Vùng Vùng Đồng bằng sông Cửu Long khoảng 257 ngàn người/năm.

¹⁴ Khoản 6, 7 Điều 52 Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014, Nghị định số 80/2021/NĐ-CP ngày 26/8/2021 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa.

¹⁵ Thời gian qua, Bộ đã có nhiều giải pháp để đáp ứng nhu cầu lao động qua đào tạo ở các trình độ của GDNN cho các doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp FDI, nói riêng, cụ thể: (1) Ký kết hợp tác với hơn 40 tập đoàn, hiệp hội, doanh nghiệp lớn, doanh nghiệp FDI, trong đó đã: Ký kết hợp tác với Nhật Bản; đã hỗ trợ cho các doanh nghiệp Nhật Bản gắn kết với các cơ sở GDNN để đào tạo nhân lực; Ký kết với Tổng hội Thương gia Đài Loan từ năm 2018, hàng năm, phối hợp với Tổng hội và Văn phòng Kinh tế - Văn hóa - Giáo dục Đài Bắc đều tổ chức các hội nghị, hội thảo gắn kết Nhà trường - Doanh nghiệp, kết nối cung cầu lao động; Ký kết Hiệp hội doanh nghiệp Hàn Quốc trong đào tạo và cung ứng lao động qua đào tạo các trình độ GDNN cho các doanh nghiệp Hàn Quốc; Hầu hết các cơ sở GDNN đều có các hợp tác

chương trình đào tạo đã được xây dựng và đang được tổ chức đào tạo kỹ năng quản lý đào tạo, kỹ năng dạy học cho cán bộ kỹ thuật của doanh nghiệp, tạo tiền đề để hình thành mô hình đào tạo tại doanh nghiệp, doanh nghiệp đóng vai trò là nhà trường thứ hai trong hoạt động đào tạo nghề.

b) Triển khai các hoạt động hỗ trợ phát triển thị trường lao động

- Tập trung phát triển kinh tế - xã hội, chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cải thiện môi trường kinh doanh, thu hút đầu tư để tạo việc làm...

Trong thời gian qua với các giải pháp mạnh mẽ để chuyển dịch cơ cấu kinh tế mạnh, cải thiện môi trường kinh doanh, thu hút vốn đầu tư, phát triển sản xuất kinh doanh đã góp phần chuyển dịch cơ cấu lao động, tăng số lượng lao động làm việc trong các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh. Tính đến ngày 31/12/2020 cả nước có hơn 6 triệu cơ sở kinh tế, hành chính, sự nghiệp¹⁶, bình quân tăng 1,8%/năm, tuyển và sử dụng lao động hơn 27,5 triệu người. Tính đến thời điểm ngày 31/12/2020, cả nước có 684,3 nghìn doanh nghiệp đang hoạt động có kết quả sản xuất kinh doanh với số lao động là 14,7 triệu người, tăng 35,5% về số doanh nghiệp và tăng 4,9% về số lao động so với năm 2016. Bình quân giai đoạn 2016-2020, số doanh nghiệp tăng 7,9%/năm và số lao động tăng 1,2%/năm. Ngay trong 7 tháng đầu năm 2022, cả nước có 89,4 nghìn doanh nghiệp đăng ký thành lập mới với tổng số vốn đăng ký là 1.006,1 nghìn tỷ đồng và tổng số lao động đăng ký 621 nghìn lao động.

Các chính sách, chương trình và giải pháp tạo việc làm đã được triển khai đồng bộ, tích cực, hiệu quả. Giai đoạn 2012-2019 bình quân giải quyết việc làm trong nước cho khoảng 1,5 đến 1,6 triệu lao động mỗi năm; năm 2020 và 2021 do ảnh hưởng của đại dịch COVID-19 số lao động được tạo việc làm không giảm đi nhiều, tạo việc làm cho khoảng 1,3 triệu người. Tỷ lệ thất nghiệp chung luôn duy trì ở mức dưới 3% và dưới 4% đối với tỷ lệ thất nghiệp khu vực thành thị trong giai đoạn 2012-2019. Năm 2021 do ảnh hưởng của đại dịch COVID -19 nên tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động là 3,22% (tăng 0,54%); tỷ lệ thất nghiệp khu vực thành thị là 4,42% cao hơn 1,94% so với khu vực nông thôn.

- Xây dựng hệ thống thông tin thị trường lao động, phân tích dự báo thị trường lao động

Bên cạnh việc tạo lập môi trường, quy định khung pháp lý cho sự vận hành của thị trường, Nhà nước đã thực hiện vai trò quản lý, điều tiết của mình trong việc

với doanh nghiệp, trong đó các cơ sở GDNN lớn, có uy tín đều ký kết hợp tác với các doanh nghiệp FDI trong đào tạo và cung ứng nhân lực cho doanh nghiệp (2) Gắn kết doanh nghiệp thông qua các dự án quốc tế xác định gắn kết doanh nghiệp là quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nên ngoài các hoạt động gắn kết trực tiếp giữa nhà nước - nhà trường - doanh nghiệp của Tổng cục GDNN và các cơ sở GDNN, một số dự án quốc tế cũng đặt trọng tâm vào hỗ trợ tăng cường gắn kết với doanh nghiệp trong đào tạo, cụ thể, gồm: Dự án Aus4skills (Úc); Dự án Việt Nam - Đan Mạch; Phi Dự án JICA; Dự án Sáng kiến chung Việt Nam – Nhật Bản giai đoạn 8.

¹⁶ bao gồm: (i) Doanh nghiệp; (ii) Cơ sở sản xuất kinh doanh cá thể; (iii) Đơn vị sự nghiệp, hiệp hội; (iv) Cơ sở tôn giáo, tín ngưỡng; (v) Cơ quan hành chính, cơ quan của Đảng, tổ chức chính trị - xã hội

thúc đẩy phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động thông qua việc hoàn thiện hệ thống chỉ tiêu thống kê quốc gia và ban hành hệ thống chỉ tiêu ngành liên quan đến thị trường lao động; triển khai các hoạt động thu thập, lưu trữ và tổng hợp thông tin thị trường lao động thông qua các hình thức, từ báo cáo cáo thống kê đến xây dựng cơ sở dữ liệu về lao động việc làm, cơ sở dữ liệu việc tìm người, người tìm việc; thu thập từ hệ thống tổ chức dịch vụ việc làm. Thông tin khá đồng bộ và đầy đủ, phản ánh được trình độ chuyên môn kỹ thuật của người đi tìm việc, ngành nghề cần tìm... và nhu cầu tuyển lao động của người sử dụng lao động.

Tổ chức phân tích, dự báo nhu cầu thị trường lao động, thường xuyên cập nhật bộ dữ liệu đầu vào phục vụ công tác phân tích, dự báo; xây dựng, phổ biến được các sản phẩm phân tích, dự báo thông tin thị trường lao động như Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam, báo cáo tác động của đại dịch COVID-19 đến lao động – việc làm,... để kịp thời cung cấp thông tin đến với các cơ quan, tổ chức, người lao động, người sử dụng lao động,...

- Triển khai các hoạt động hỗ trợ kết nối cung – cầu lao động, tạo việc làm cho người lao động

Hình thành và phát triển tổ chức dịch vụ việc làm¹⁷ để thực hiện tư vấn, giới thiệu việc làm, cung ứng và tuyển lao động, rút ngắn thời gian tìm việc của người lao động, thời gian tuyển dụng của người sử dụng lao động, giảm tỷ lệ thất nghiệp thành thị, tăng tỷ lệ sử dụng thời gian lao động nông thôn, góp phần tăng trưởng và giải quyết việc làm cho người lao động. Trong đó, quan tâm rà soát, sắp xếp, kiện toàn lại tổ chức, đầu tư cơ sở vật chất hệ thống dịch vụ công lập để nâng cao chất lượng và hiệu quả cung ứng các dịch vụ sự nghiệp công về việc làm cho người lao động, đặc biệt là người lao động yếu thế; tổ chức thu thập và phổ biến thông tin người tìm việc, việc tìm người; đa dạng hóa các hình thức giao dịch việc làm (cố định, lưu động, trực tuyến) giữa các địa phương, các vùng nhằm phổ biến thông tin thị trường lao động cho người lao động, kết nối cung cầu lao động. Bình quân mỗi năm hệ thống dịch vụ việc làm đã tư vấn, giới thiệu việc làm cho gần 3 triệu lượt người, kết nối việc làm cho khoảng 01 triệu lượt người. Kết quả trên cho thấy hiệu quả hoạt động dịch vụ việc làm ngày càng phát huy vai trò của mình trong việc kết nối cung cầu lao động, góp phần giải quyết việc làm cho lao động ở mỗi địa phương;

Giai đoạn 2016-2020, cả nước hỗ trợ tạo, duy trì và mở rộng việc làm (tính riêng từ Quỹ quốc gia về việc làm và nguồn huy động của Ngân hàng Chính sách Xã hội) cho 728.939 lao động. Năm 2021, doanh số cho vay đạt 10.043,824 tỷ đồng, góp phần hỗ trợ tạo việc làm, duy trì và mở rộng việc làm cho 308.410 người lao động. 6 tháng đầu năm 2022, doanh số cho vay đạt 13.112,135 tỷ đồng, góp phần hỗ trợ tạo việc làm, duy trì và mở rộng việc làm cho 592.037 người lao động. Thông qua nguồn vốn cho vay giải quyết việc làm, nhiều lao động nông thôn, lao

¹⁷ Hiện nay cả nước có 83 Trung tâm dịch vụ việc làm (dịch vụ việc làm công lập) và gần 400 doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm (dịch vụ việc làm tư nhân)

động nữ, lao động yếu thể đã được tiếp cận nguồn vốn vay ưu đãi, phát triển sản xuất kinh doanh, tạo việc làm cho bản thân và cộng đồng (lao động nông thôn khoảng 90%, lao động nữ chiếm khoảng 55%, lao động là người dân tộc thiểu số khoảng 10%, lao động là người khuyết tật khoảng 5%, lao động thanh niên khoảng 60%).

Hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đã đạt được nhiều kết quả tích cực. Hiện nay, có trên 600.000 người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài đang làm việc tại 40 quốc gia và vùng lãnh thổ với thu nhập ổn định, gửi về nước lượng kiều hối lớn, khoảng 3,5 tỷ Đôla Mỹ/năm. Số lượng lao động đưa đi tăng dần các năm, trung bình tăng 10%/năm. Trong bối cảnh đại dịch COVID-19, năm 2020-2021 hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài gặp rất nhiều khó khăn, thách thức, số đưa đi làm việc năm 2020 là 78.641 người, năm 2021 là 45.058 người. Năm 2022, hoạt động này có dấu hiệu phục hồi (8 tháng đầu năm 2022 số lao động đi làm việc ở nước ngoài đạt 81.000 lao động, bằng 90% kế hoạch năm 2022). Dự kiến năm 2022 số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài có thể đạt 105 nghìn.

Tổ chức thực hiện hiệu quả chính sách bảo hiểm thất nghiệp nhằm bù đắp một phần thu nhập cho người lao động khi bị thất nghiệp, đồng thời tư vấn, hỗ trợ đào tạo giúp người lao động thất nghiệp sớm tìm được việc làm, quay trở lại thị trường lao động (hiện cả nước có khoảng trên 13,94 triệu người tham gia bảo hiểm thất nghiệp; trong 7 tháng đầu năm 2022 đã tư vấn, giới thiệu việc làm cho 1,3 triệu lượt người và hỗ trợ học nghề cho hơn 12 nghìn người lao động đang hưởng trợ cấp thất nghiệp).

c) Triển khai thực hiện các chính sách, giải pháp hỗ trợ người lao động, người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch COVID-19 và đảm bảo an sinh xã hội và hỗ trợ tạo việc làm trong Chương trình phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội

- Khi đại dịch COVID-19 xảy ra với những diễn biến phức tạp, khó lường, đã và đang tác động mạnh, ảnh hưởng đến tình hình lao động, việc làm và thu nhập, đời sống của người lao động. Trong bối cảnh phòng, chống COVID-19 hiện nay, nhằm hỗ trợ người dân (về vật chất, tinh thần, sinh kế), Chính phủ đã ban hành nhiều chính sách hỗ trợ¹⁸ như: nhằm góp phần hỗ trợ người lao động, người sử dụng lao động ổn định và duy trì sản xuất, đảm bảo an sinh xã hội. Các chính sách đã ban hành kịp thời, nhanh chóng, cơ bản hỗ trợ được người dân, nhất là các nhóm dễ bị tổn

¹⁸ Nghị định số 20/2021/NĐ-CP quy định chính sách trợ giúp xã hội đối với đối tượng bảo trợ xã hội (thay thế Nghị định số 136/2013/NĐ-CP ngày 21/10/2013), trong đó, có các chính sách quy định hỗ trợ lương thực và nhu yếu phẩm thiết yếu cho các đối tượng có hoàn cảnh khó khăn do thiên tai, dịch bệnh; Nghị quyết số 42/NQ-CP ngày 09/4/2020 về các biện pháp hỗ trợ người dân gặp khó khăn do đại dịch COVID-19 (sửa đổi, bổ sung tại Nghị quyết số 154/NQ-CP ngày 19/10/2020), Nghị quyết số 68/NQ-CP ngày 01/7/2021 về một số chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch COVID-19 (sửa đổi, bổ sung tại Nghị quyết số 126/NQ-CP ngày 08/10/2021), Nghị quyết số 116/NQ-CP ngày 24/9/2021 về chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động bị ảnh hưởng bởi đại dịch COVID-19 từ Quỹ Bảo hiểm thất nghiệp.

thương và chịu tác động mạnh mẽ. Nhiều chính sách có tỷ lệ giải ngân nhanh, được xã hội đánh giá cao như chính sách bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, bảo hiểm thất nghiệp,... Từ năm 2021 đến nay, thực hiện các chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động theo các Nghị quyết số 68/NQ-CP, số 116/NQ-CP, từ năm 2021 đến nay, trung ương và các địa phương đã dành tổng kinh phí hơn 82 nghìn tỷ đồng thực hiện các chính sách hỗ trợ gần 728.500 lượt người sử dụng lao động và trên 49,7 triệu lượt người lao động và các đối tượng khác.

- Để khắc phục tình trạng thiếu hụt lao động cục bộ, Chính phủ cũng đã chỉ đạo các bộ, ngành, địa phương triển khai thực hiện đồng bộ các giải pháp khắc phục sự thiếu hụt gồm: Tổ chức triển khai thực hiện tốt các nhiệm vụ, giải pháp được giao tại Nghị quyết số 11/NQ-CP ngày 30 tháng 01 năm 2022 của Chính phủ về Chương trình phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội và triển khai Nghị quyết số 43/2022/QH15 của Quốc hội về chính sách tài khóa, tiền tệ hỗ trợ Chương trình; nghiên cứu, hoàn thiện các quy định tạo điều kiện thuận lợi để các doanh nghiệp cùng tham gia quy hoạch, phát triển nhà ở cho người lao động; có các biện pháp giúp doanh nghiệp trên địa bàn thực hiện việc duy trì, thu hút lao động vào làm việc, hỗ trợ người lao động quay trở lại thị trường lao động, tổ chức hoạt động thông tin, kết nối cung - cầu lao động trên cơ sở liên kết, hợp tác vùng (bao gồm nội vùng, các vùng) và cả nước nói chung.

- Quốc hội ban hành Nghị quyết số 43/2022/QH15 ngày 11/01/2022 về chương trình phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội, trong đó có các nội dung để bảo đảm an sinh xã hội và hỗ trợ việc làm như: Hỗ trợ 3 tháng tiền thuê nhà cho người lao động có quan hệ lao động, đang ở thuê, ở trọ làm việc trong các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế trọng điểm với kinh phí dự kiến khoảng 6.600 tỷ đồng; thực hiện hiệu quả các chính sách cho vay ưu đãi qua Ngân hàng Chính sách xã hội (cho vay hỗ trợ tạo việc làm, duy trì và mở rộng việc làm (tổng nguồn vốn cho vay tối đa 10.000 tỷ đồng); cho vay đối với các nhân, hộ gia đình để mua, thuê mua nhà ở xa xã hội, nhà ở cho công nhân (15 ngàn tỷ đồng); cho vay đối với học sinh, sinh viên để mua máy tính, thiết bị học tập trực tuyến và trang trải chi phí học tập (3 ngàn tỷ đồng)....); hỗ trợ lãi suất 2%/năm đối với khoản vay trên 6%; tái cấp vốn để cho người lao động vay trả lương ngừng việc; đầu tư tăng cường kết nối cung - cầu lao động, nâng cấp, hiện đại hóa các cơ sở đào tạo, dạy nghề,...

- Ủy ban thường vụ Quốc hội ban hành Nghị quyết số 17/2022/UBTVQH15 ngày 23/3/2022 về nâng số giờ làm thêm trong 01 năm từ 200 giờ/năm lên 300 giờ/năm; trong tháng từ 40 giờ/tháng lên 60 giờ/tháng của người lao động trong bối cảnh phòng chống dịch Covid-19 và phục hồi, phát triển kinh tế - xã hội.

Ngày 28/3/2022 Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 08/2022/QĐ-TTG ngày 28/3/2022 về việc thực hiện chính sách hỗ trợ tiền thuê nhà cho người lao động,... Tính đến ngày 19/8/2022, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp

huyện tại 60/63 địa phương đã tiếp nhận hồ sơ của 93 nghìn lượt doanh nghiệp với hơn 4 triệu lượt lao động với kinh phí đề nghị hỗ trợ gần 3 nghìn tỷ đồng. Hiện nay các địa phương đang tích cực đẩy nhanh tiến độ thẩm định, phê duyệt, giải ngân.

Nhìn chung, các chính sách đã ban hành kịp thời, nhanh chóng tạo hành lang pháp lý để tổ chức, vận hành phát triển thị trường lao động thời gian qua. Các chính sách cơ bản hỗ trợ được người dân, doanh nghiệp, nhất là các nhóm lao động dễ bị tổn thương và chịu tác động mạnh mẽ của đại dịch. Nhiều chính sách có tỷ lệ giải ngân nhanh, được xã hội đánh giá cao như chính sách bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, bảo hiểm thất nghiệp,...

2. Tồn tại, hạn chế

- Các chính sách phát triển thị trường lao động thiếu đồng bộ, chưa thống nhất giữa các chính sách tăng trưởng kinh tế và việc làm, thị trường lao động, chưa coi thị trường lao động là một nhân tố của mô hình tăng trưởng kinh tế; việc quy hoạch phát triển kinh tế xã hội, thu hút đầu tư còn chưa quan tâm đúng mức tới chuyển dịch cơ cấu lao động, tăng thu nhập của người lao động; các chính sách kinh tế thường thiếu định hướng chuyển dịch cơ cấu ngành gắn với nhu cầu lao động và đào tạo lao động tương ứng; phạm vi điều chỉnh của nhiều chính sách lao động còn hẹp, mới chủ yếu bao gồm lao động có quan hệ lao động trong khu vực kinh tế chính thức.

- Chưa kịp thời có những giải pháp ứng phó với những thay đổi trên thị trường lao động (khủng hoảng kinh tế, tình trạng thiếu hụt lao động phổ thông cho các khu công nghiệp, giải quyết trang chấp lao động và đình công, quản lý lao động nước ngoài,...).

- Tỷ lệ phân luồng học sinh sau trung học cơ sở, trung học phổ thông vào hệ thống GDNN vẫn còn thấp, mới đạt trên 30% so với mục tiêu đề ra trong Chỉ thị số 10-CT/W của Bộ Chính trị và Quyết định số 522/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ. Việc hướng dẫn, tạo điều kiện thuận lợi để các cơ sở GDNN tổ chức giảng dạy chương trình giáo dục thường xuyên cấp trung học phổ thông cho học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở để đẩy mạnh phân luồng và bảo đảm quyền lợi của học sinh vừa được học nghề, vừa được học văn hóa giáo dục phổ thông ngay tại cơ sở GDNN, nhất là đối với con em công nhân, lao động được Thủ tướng Chính phủ giao tại Chỉ thị số 16/CT-TTg ngày 14/6/2021 thực hiện chưa triệt để.

- Hệ thống thông tin thị trường lao động Việt Nam chưa hoàn thiện, chưa thật sự có sự kết nối về thông tin trên phạm vi giữa các ngành, vùng, trên cả nước. Công tác quản lý, nắm bắt thông tin lao động chưa đầy đủ, kịp thời, chính xác, chưa đáp ứng được những yêu cầu của hoạt động phân tích, dự báo thị trường lao động, gây ảnh hưởng lớn đến việc hoạch định chính sách phát triển thị trường lao động nói chung và chính sách phát triển nguồn nhân lực và giải quyết việc làm nói riêng. Cơ sở dữ liệu về thị trường lao động ở Việt Nam chưa được cập nhật thường

xuyên, có độ trễ lớn; việc thu thập, xử lý, phân tích dữ liệu về cung cầu lao động của khu vực kinh tế phi chính thức còn gặp nhiều khó khăn; công tác phân tích dự báo thiếu sự đầu tư bài bản về nguồn dữ liệu, phương pháp, nguồn nhân lực và các yếu tố liên quan khác.

II. ĐÁNH GIÁ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG TRONG THỜI GIAN QUA

1. Kết quả đạt được

Thị trường lao động Việt Nam trong 7 tháng đầu năm 2022 vẫn còn bị tác động tiêu cực của đại dịch COVID-19 nhưng mức độ đã giảm đi rất nhiều: Quý I năm 2022 có 16,9 triệu người từ 15 tuổi trở lên bị tác động (đã giảm 7,8 triệu lao động so với các quý Quý IV năm 2021), đến Quý II chỉ còn 8 triệu người chịu ảnh hưởng tiêu cực (giảm 8,9 triệu so với quý trước và giảm 4,8 triệu so với cùng kỳ năm trước). Tỷ lệ lao động bị mất việc làm trong tổng số lao động bị tác động cũng đã giảm mạnh so với những quý trước, số lao động bị mất việc làm Quý II năm 2021 còn 0,4 triệu người chỉ chiếm 5,3% , 0,5 triệu người không tìm được việc làm, 2,2 triệu người tạm nghỉ, tạm dừng hoạt động sản xuất kinh doanh, 2,4 triệu người bị cắt giảm giờ làm, 6,5 triệu lao động bị giảm thu nhập.

Hiện nay, thị trường lao động Việt Nam đang phục hồi tương đối nhanh với mức tăng khá cả trong lực lượng lao động và việc làm, chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng tích cực, chất lượng việc làm được cải thiện, thu nhập bình quân tháng của người lao động tăng, tình trạng thất nghiệp và thiếu việc làm được cải thiện, cụ thể:

- **Lực lượng lao động tăng khá nhanh:** Lực lượng lao động 6 tháng đầu năm 2022 là 51,4 triệu người, tăng 400 nghìn người so với cùng kỳ năm trước. Lực lượng lao động gia tăng mạnh ở khu vực thành thị (19,1 triệu người (chiếm 37,2%), tăng 719 ngàn người so với cùng kỳ năm trước), trong khi giảm ở khu vực nông thôn (giảm 319 nghìn người); lực lượng lao động nam và lực lượng lao động nữ cũng đều tăng (tương ứng tăng 283 ngàn người và 76 ngàn người). Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động là 68,3%, tăng 0,6% với quý IV năm 2021 cho thấy khi dịch bệnh được kiểm soát, người lao động đã dần trở lại tham gia thị trường lao động. Tỷ lệ lao động có bằng, chứng chỉ 6 tháng đầu năm 2022 là 26,2% (tăng 0,1%). Trong thời gian qua, những biện pháp, chính sách hỗ trợ người lao động bị ảnh hưởng của Đại dịch Covid-19 của Chính phủ¹⁹ đã góp phần đảm bảo khôi phục nhanh nguồn cung ứng lao động đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động.

¹⁹ Các chính sách hỗ trợ người lao động bị ảnh hưởng của Đại dịch Covid-19 bao gồm: chính sách hỗ trợ tiền thuê nhà cho người lao động (Quyết định 08/QĐ-TTg), các chính sách hỗ trợ tiền mặt cho người lao động, nhất là lao động nhập cư yên tâm ở lại các thành phố lớn, các khu công nghiệp làm việc, tránh đứt gãy nguồn cung lao động,...(Nghị quyết 42, Nghị quyết 68, Nghị quyết 116). Bên cạnh đó, Bộ LĐ-TB&XH đã có những chỉ đạo kịp thời, phối hợp với các địa phương, tăng cường kết nối giữa các trung tâm dịch vụ việc làm địa phương để nắm bắt thông tin TTLĐ liên quan đến lao động di chuyển về quê và nhu cầu lao động của các khu, vùng kinh tế trọng điểm. Trên cơ sở đó, đã có điều phối lao động kịp thời, đưa lao động trở lại các vùng kinh tế trọng điểm, các khu công nghiệp, khu kinh tế phía Nam

- **Số lao động có việc làm cũng tăng trở lại cùng với xu hướng phục hồi kinh tế của đất nước:** Lao động có việc làm 6 tháng đầu năm 2022 là 50,288 triệu người, tăng 417 nghìn người so với cùng kỳ năm trước, cho thấy tín hiệu phục hồi nhanh của thị trường lao động sau đại dịch COVID-19 (mặc dù số lượng lao động có việc làm chưa đạt được như trước đại dịch). Số lao động có việc làm tăng nhiều nhất là ở khu vực thành thị, tăng 762 nghìn người.

Số lao động có việc làm gia tăng ở cả doanh nghiệp và cơ sở sản xuất kinh doanh cá thể: lao động trong doanh nghiệp là 13,3 triệu người tăng 522 nghìn người so với quý trước; lao động trong cơ sở sản xuất kinh doanh cá thể là 16,8 triệu người, tăng 533 ngàn người so với quý trước. Trong thời gian qua, các chính sách hỗ trợ người sử dụng lao động²⁰ phục hồi sản xuất, kinh doanh trong điều kiện bình thường mới đã phát huy tác dụng, góp phần quan trọng trong duy trì việc làm trong giai đoạn khó khăn, và tạo việc làm mới cho người lao động.

- **Tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức giảm:** Tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức của cả nước trong 6 tháng đầu năm 2022 là 55,9%, giảm 1,3 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm trước; xu hướng giảm có thể thấy được ở cả khu vực thành thị, nông thôn, ở cả nam giới và nữ giới, lần lượt là 47,8% (giảm 0,7 điểm phần trăm), 62,6% (giảm 1,9 điểm phần trăm), 60,3% (giảm 1,0 điểm phần trăm) và 50,8% (giảm 1,9 phần trăm).

- **Chuyển dịch cơ cấu lao động theo ngành trở lại chiều hướng tích cực:** Lao động có việc làm 6 tháng đầu năm 2022 trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản là 13,9 triệu người, (chiếm 27,7%), giảm 27,1 nghìn người so với cùng kỳ năm trước; khu vực công nghiệp và xây dựng là 16,8 triệu người (chiếm 33,4%), tăng 435,7 nghìn người so với cùng kỳ năm trước; khu vực dịch vụ là 19,6 triệu người (chiếm 38,9%), tăng 8,5 nghìn người so với cùng kỳ năm trước. Theo đó, tỷ trọng lao động trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản và khu vực du lịch giảm nhẹ (tương ứng giảm 0,2 điểm phần trăm và 0,4 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm trước), trong khi tỷ trọng lao động khu vực công nghiệp và xây dựng tăng (0,6 điểm phần trăm). Ngành dịch vụ có sự phục hồi mạnh nhất khi trong những quý gần đây, mỗi quý đón thêm gần 900 lao động.

- **Thu nhập của người lao động được cải thiện:** Thu nhập bình quân của lao động 6 tháng đầu năm 2022 là 6,5 triệu đồng, tăng 326 nghìn đồng, tăng 5,3% so

²⁰Các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp (theo Nghị quyết 42, Nghị quyết 68, Nghị quyết 116). bao gồm: chính sách cho vay trả lương ngừng việc, phục hồi sản xuất, chính sách bảo hiểm từ nguồn Quỹ Bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và Quỹ bảo hiểm thất nghiệp (Giảm mức đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; Tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí, tử tuất; Hỗ trợ đào tạo duy trì việc làm). Ngoài ra, Chính phủ có các gói hỗ trợ kích cầu kinh tế trong bối cảnh Đại dịch Covid-19, đặc biệt là chương trình hỗ trợ, phục hồi kinh tế - xã hội được thực hiện với mục tiêu đảm bảo phục hồi và phát triển trên cơ sở thích ứng an toàn với dịch bệnh. (theo Nghị quyết 11/NQ-CP ngày 30/1/2022 về Chương trình phục hồi và phát triển kinh tế-xã hội và triển khai Nghị quyết số 43/2022/QH15 của Quốc hội về chính sách tài khóa, tiền tệ hỗ trợ Chương trình vừa được Chính phủ ban hành).

với cùng kỳ năm trước. Trong đó, thu nhập bình quân tháng của lao động ở khu vực thành thị cao gấp 1,43 lần khu vực nông thôn (8 triệu so với 5,6 triệu đồng).

- **Số lượng và tỷ lệ thất nghiệp, thiếu việc làm đều giảm:** Trong 6 tháng đầu năm 2022, số người thất nghiệp trong độ tuổi lao động là gần 1,1 triệu người, giảm 47,6 nghìn người so với cùng kỳ năm trước; Tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động là 2,39%, giảm 0,13 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm trước. Trong 6 tháng đầu năm 2022, thiếu việc làm trong độ tuổi là hơn 1,1 triệu người, giảm 30,2 nghìn người so với cùng kỳ năm trước; Tỷ lệ thiếu việc làm của lao động trong độ tuổi là 2,48%, giảm 0,1 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm trước.

2. Hạn chế của thị trường lao động

Bên cạnh những kết quả đạt được, thị trường lao động Việt Nam còn tồn tại những hạn chế sau:

- **Chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực chưa đáp ứng được yêu cầu thị trường lao động.**

- **Trình độ và kỹ năng của lực lượng lao động mặc dù được cải thiện trong thời gian qua, song vẫn còn thấp so với yêu cầu của thị trường lao động và so với các nước trên thế giới, tiếp tục là điểm nghẽn cho phát triển việc làm chất lượng và năng suất.**

Năm 2021, tỷ lệ lao động có bằng, chứng chỉ đạt 26,1%; có sự chênh lệch tương đối lớn giữa khu vực thành thị và nông thôn (41,06% so với 17,46%), giữa lao động nam và lao động nữ (28,52% so với 23,35%).

Chất lượng lao động Việt Nam có sự chênh lệch rất lớn giữa các vùng, tỷ lệ lao động động qua đào tạo có bằng cấp/chứng chỉ đạt cao nhất ở vùng Đồng bằng sông Hồng (36,96%), tiếp đến là vùng Đông Nam Bộ (28,34%), vùng Trung du và miền núi phía Bắc (25,99%), vùng Bắc Trung bộ và duyên hải miền Trung (25,75%); thấp nhất là 2 vùng Tây Nguyên (16,51%) và vùng Đồng bằng sông Cửu Long (14,61%).

Trong so sánh quốc tế, xếp hạng trụ cột kỹ năng và chỉ số chất lượng đào tạo nghề nghiệp của Việt Nam thuộc nhóm cuối của ASEAN²¹. Nhìn chung, trình độ tay nghề, kỹ năng của lực lượng lao động Việt Nam còn hạn chế, đặc biệt thiếu kỹ năng mềm. Việt Nam hiện thiếu đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý giỏi, chuyên gia và quản lý doanh nghiệp giỏi, lao động lành nghề cho các ngành kinh tế mũi nhọn, các vùng kinh tế động lực, trọng điểm. Đội ngũ nhân lực khoa học và công nghệ (KH&CN) còn thiếu và yếu. Những hạn chế này đã cản trở sự đóng góp của nguồn nhân lực cho tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững. Đặc biệt, trình độ lao động thấp thì sẽ rất khó dịch chuyển sang các ngành nghề, công đoạn có giá trị gia tăng

²¹ Theo *Diễn đàn Kinh tế thế giới(2019)*, báo cáo *Năng lực cạnh tranh toàn cầu năm 2019* (The Global Competitiveness Report 2019)

cao để tăng NSLĐ và bắt kịp với các quốc gia trong khu vực và trên thế giới.

- Chuyển dịch cơ cấu lao động trên thị trường còn chậm về cả ngành nghề, địa bàn..., không theo kịp chuyển dịch cơ cấu kinh tế

Cơ cấu nền kinh tế 6 tháng đầu năm 2022, khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm tỷ trọng 11,05%; khu vực công nghiệp và xây dựng chiếm 39,30%; khu vực dịch vụ chiếm 40,63%; thuế sản phẩm trừ trợ cấp sản phẩm chiếm 9,02%. Trong khi đó, lao động 15 tuổi trở lên đang làm việc là 50,54 triệu người, bao gồm 13,9 triệu người đang làm việc ở khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản, chiếm 27,5% tổng số; khu vực công nghiệp và xây dựng 16,8 triệu người, chiếm 33,24%; khu vực dịch vụ 19,8 triệu người, chiếm 39,18%.

Lao động dịch chuyển khỏi ngành nông nghiệp, đa số chuyển sang làm việc trong các ngành công nghiệp gia công, lắp ráp, làm các công việc giản đơn, giá trị gia tăng thấp hay các ngành dịch vụ có giá trị gia tăng thấp. Năm 2015, lao động có việc làm chủ yếu tập trung trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản (43,46% tổng số); công nghiệp chế biến chế tạo (15,92%); bán buôn và bán lẻ, và sửa chữa ô tô, mô tô xe máy (12,70%). Tới quý II năm 2022, lao động có việc làm khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm 27,54 % tổng số; công nghiệp chế biến chế tạo chiếm 23,42% ngành trong ngành công nghiệp chế biến, chế tạo (15,92% tổng số); bán buôn và bán lẻ, và sửa chữa ô tô, mô tô xe máy chiếm (15,36%). Đây là những ngành nghề không đòi hỏi chuyên môn kỹ thuật cao.

Tốc độ chuyển dịch cơ cấu lao động cũng có sự chênh lệch giữa các vùng: Vùng Đồng bằng sông Hồng có sự dịch chuyển lao động nhanh nhất khi giảm tỷ trọng lao động nông lâm ngư nghiệp từ 32,8% năm 2015 về 12% quý II năm 2022; vùng Tây nguyên có sự dịch chuyển lao động từ nông nghiệp sang công nghiệp, dịch vụ chậm nhất (cơ cấu lao động năm 2015 là 73,6%-6,4%-20%; quý II năm 2022 là 69,1%-7,9%-23%). Tốc độ phát triển ngành công nghiệp – xây dựng mạnh nhất trong giai đoạn vừa qua (2015-2022) là vùng trung du miền núi phía bắc (tăng từ 13,7% năm 2015 lên 27,25% quý II năm 2022), vùng bắc trung bộ và duyên hải miền trung (tăng từ 18,5% lên 30,5%)

Cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động có sự khác nhau giữa các ngành, trong ngành nông, lâm, ngư nghiệp chủ yếu là lao động chưa qua đào tạo bằng cấp, chứng chỉ (khoảng 95%), lao động từ đại học trở lên chưa đến 1%. Ngành thương mại – dịch vụ có tỷ lệ lao động qua đào tạo cao hơn 2 ngành còn lại (45,4%), trong đó có 9,2% trình độ sơ cấp, 5,51% trình độ trung cấp và 24,4% lao động có trình độ từ đại học trở lên.

Ngoài ra, giữa hai khu vực thành thị và nông thôn, cơ cấu lao động cũng có sự chênh lệch lớn, khi hơn 60% lực lượng lao động vẫn tập trung chủ yếu ở nông thôn. Con số này có xu hướng giảm qua các năm nhưng vẫn ở mức cao.

- Chất lượng việc làm còn thấp, tính dễ bị tổn thương của việc làm còn cao

Năm 2021, cả nước có khoảng 22,47 triệu lao động có việc làm dễ bị tổn thương (bao gồm lao động tự làm và lao động hộ gia đình), chiếm gần một nửa trong tổng số lao động có việc làm của cả nước (45,83%); 33,56 triệu lao động có việc làm phi chính thức²² (bao gồm cả việc làm trong khu vực nông- lâm -thủy sản), chiếm 67,5% tổng số lao động có việc làm. Việc làm và thu nhập của những lao động này thường không ổn định; không có hợp đồng lao động và không tham gia BHXH.

Một số vùng có tỷ lệ lao động làm việc trong khu vực phi chính thức cao là Trung du và miền núi phía Bắc và vùng Tây Nguyên. Các ngành kinh tế có tỷ lệ lao động phi chính thức cao là: Nông, lâm nghiệp và thủy sản (91%); Xây dựng (92%), Dịch vụ lưu trú và ăn uống (84,7%), Hoạt động làm thuê trong các hộ gia đình (99,6%)

- ***Một số địa phương, khu vực, ngành nghề vẫn đang xảy ra tình trạng mất cân đối cung cầu, thiếu hụt nguồn cung cục bộ***, riêng trong quý I năm 2022 có xảy ra sự thiếu hụt lao động cục bộ khoảng 120.000 lao động (gần 10% so với nhu cầu tuyển dụng), cao hơn những năm trước khoảng 2-3%, chủ yếu thiếu hụt lao động phổ thông ở ngành dệt may, lắp ráp linh kiện điện tử, chế biến gỗ và một số ngành bị tác động mạnh, phải dừng hoạt động dài như du lịch, giáo dục...

3. Những vấn đề đặt ra đối với phát triển thị trường lao động

a) Về chất lượng nhân lực đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa

- Về mặt tổng thể quốc gia, chưa tạo ra được lực lượng lao động có trình độ, kỹ năng nghề cao; người học tốt nghiệp yếu về ngoại ngữ và các kỹ năng mềm; quy mô, cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ chuyên môn kỹ thuật chưa phù hợp²³, tỷ lệ lao động có trình độ đại học trở lên (9,8%) cao hơn trình độ cao đẳng (3,6%) và trình độ trung cấp (4,3%); chất lượng nhân lực có kỹ năng nghề vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của thị trường lao động do vậy chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, chưa đủ sức hấp dẫn các doanh nghiệp, nhà đầu tư lớn nước ngoài vào Việt Nam; năng lực cạnh tranh quốc gia còn thấp, chưa tận dụng được hết cơ hội của thời kỳ dân số vàng để thu hút nguồn lực đầu tư FDI. Khoảng cách về tỷ lệ lao động qua đào tạo giữa khu vực thành thị và nông thôn lớn (ở khu vực thành thị đạt 40,7%, cao hơn gấp 2,3 lần khu vực nông thôn (17,8%).)

²² Việc làm phi chính thức bao gồm “tất cả các thỏa thuận việc làm trong đó không trang bị cho cá nhân người lao động sự bảo vệ về mặt pháp lý hoặc xã hội thông qua công việc của họ, do đó khiến họ dễ gánh chịu các rủi ro kinh tế...” Định nghĩa này bao gồm cả người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức và người lao động làm việc phi chính thức bên ngoài khu vực phi chính thức (ILO, 2013a). Theo cách tiếp cận quốc tế của ILO, Việc làm PCT là việc làm không được tham gia bảo hiểm xã hội (chỉ sử dụng tiêu chí bảo hiểm xã hội để xác định việc làm đó là chính thức hay phi chính thức), tính đến cả việc làm trong khu vực nông nghiệp (ILO, 2020).

²³ Tổng cục Thống kê, Kết quả chủ yếu Điều tra biến động dân số và kế hoạch hóa gia đình thời điểm 01/4/2020, Nhà xuất bản Thống kê 2021

- Khung pháp lý về trách nhiệm và quyền lợi của doanh nghiệp và người sử dụng lao động trong hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chưa được áp dụng trong thực tiễn; thiếu các chế tài trong tuyển dụng, sử dụng lao động qua đào tạo của doanh nghiệp do vậy nhiều doanh nghiệp chỉ muốn tuyển lao động phổ thông, không qua đào tạo nghề nghiệp. Chính sách khuyến khích, thu hút nguồn lực từ cộng đồng doanh nghiệp tham gia đào tạo nghề cho công nhân lao động chưa đủ hấp dẫn đối với doanh nghiệp. Một số điều kiện để doanh nghiệp tham gia và hoạt động đào tạo chưa bảo đảm (người đào tạo tại doanh nghiệp). Chưa có mô hình đào tạo, phương thức đào tạo phù hợp đối với đặc điểm, tính chất của công nhân lao động và điều kiện sản xuất – kinh doanh của các doanh nghiệp. Doanh nghiệp còn thiếu thông tin về cơ chế, chính sách, cơ chế lợi ích khi tham gia đào tạo nghề nghiệp.

- Tuy số công nhân lao động được đào tạo trước khi vào doanh nghiệp và doanh nghiệp tổ chức đào tạo cao nhưng chủ yếu công nhân được đào tạo ngắn hạn sơ cấp hoặc dưới 03 tháng, số công nhân có trình độ cao đẳng, trung cấp còn thấp, số có trình độ kỹ năng cao (bậc thợ cao 4-7) thấp chỉ đạt 22,5%. Số công nhân trong các doanh nghiệp được đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia còn thấp, chủ yếu ở các lĩnh vực khai khoáng, ngành nghề nặng nhọc độc hại. Doanh nghiệp khi tổ chức đào tạo cho người lao động vào làm việc chủ yếu đào tạo một số kỹ năng nhất định để làm việc theo dây chuyền sản xuất chứ chưa đào tạo một nghề hoàn chỉnh để người công nhân có thể dịch chuyển vị trí, công việc do vậy làm giảm sự linh hoạt, khả năng thích ứng của người lao động khi yêu cầu về công việc, về kỹ năng thay đổi;

- Nhận thức của công nhân lao động về đào tạo, nâng cao kỹ năng nghề còn hạn chế, chưa thực sự quan tâm đến việc đào tạo, tự đào tạo nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho bản thân. Do thời gian làm việc tại doanh nghiệp nhiều, cộng thêm thời gian làm tăng ca làm hạn chế thời gian tham gia học tập. Mặt khác, quyền lợi của người lao động sau khi tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng, được công nhận kỹ năng chưa được đảm bảo do vậy chưa tạo động lực để người lao động tham gia học tập, nâng cao trình độ giúp tăng nhanh tỷ lệ lao động qua đào tạo.

b) Về tạo việc làm an toàn, bền vững, có thu nhập cao cho người lao động

- Công tác giải quyết việc làm nhìn chung vẫn chưa bền vững khi khá nhiều công việc chưa mang tính lâu dài với năng suất và mức thu nhập còn thấp. Chất lượng việc làm thấp, lao động tự làm, lao động gia đình không hưởng lương với đặc trưng là việc làm không bền vững và dễ bị tổn thương, vẫn là nhóm lao động lớn của nền kinh tế, chiếm khoảng 44,71% tổng việc làm; tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức chung bao gồm cả lao động làm việc trong hộ nông nghiệp của quý II năm 2022 là 66,1%. Đây là những lao động không có giao kết hợp đồng, không được tiếp cận tới các chính sách an sinh xã hội. Với những việc làm này, người lao động sẽ phải đối mặt với các rủi ro như: (i) bấp bênh, không ổn định về

thu nhập; (ii) thu nhập trong các lĩnh vực này thường thấp hơn so với mức trung bình; (iii) không được hưởng các lợi ích của hệ thống an sinh xã hội như hưu trí, thất nghiệp, an toàn lao động.

Việc làm bấp bênh, dẫn tới thu nhập thấp và không ổn định, ảnh hưởng về khả năng (tài chính) tham gia bảo hiểm xã hội của người lao động, nhất là đối với lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện. Khi không có bảo hiểm xã hội, người lao động sẽ không được sự bảo vệ về thu nhập, đặc biệt khi không còn khả năng lao động (nghỉ hưu). Đây là hệ lụy lớn nhất, ảnh hưởng lớn đến cuộc sống của người lao động và gia đình họ. Bên cạnh đó, việc làm bấp bênh đồng nghĩa với việc người lao động dễ gặp rủi ro trong cuộc sống, bị “nghèo hóa”, làm gia tăng các chi phí của hệ thống an sinh xã hội, làm hệ thống an sinh xã hội quốc gia có nguy cơ không được đảm bảo.

- Lao động trong khu vực phi chính thức nhìn chung còn chậm chuyển dịch sang nền kinh tế hiện đại hơn, kéo theo độ bao phủ của bảo hiểm xã hội khó có thể mở rộng, mục tiêu bảo hiểm xã hội cho mọi người lao động khó thực hiện và vì vậy mở rộng lưới an sinh cho mọi người lao động thông qua chính sách bảo hiểm xã hội cũng khó hoàn thành.

- Việc ký kết hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp còn mang tính hình thức, chưa bảo đảm nguyên tắc bình đẳng và tự nguyện, trên cơ sở thỏa thuận của hai bên; nội dung hợp đồng lao động chưa quy định cụ thể quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động. Trong việc thương lượng, giao kết hợp đồng lao động, người lao động luôn yếu thế. Bản thân họ cũng không nắm đầy đủ quy định pháp luật về quyền và lợi ích của mình, thiếu các kỹ năng thương lượng.

c) Về cân đối cung – cầu lao động

Nhìn tổng thể, thị trường lao động Việt Nam vẫn là một thị trường dư thừa lao động và phát triển không đồng đều, mất cân đối cung – cầu lao động cục bộ giữa các vùng miền, khu vực, ngành nghề kinh tế, giữa các loại lao động khác nhau (lao động phổ thông, lao động quản lý, lao động trình độ kỹ thuật cao,...).

Theo vùng kinh tế: Vùng Trung du và miền núi phía Bắc chiếm 11,9% lực lượng lao động cả nước nhưng chỉ có 8% lao động làm việc trong các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh của cả nước; Tỷ lệ tương ứng của các vùng lần lượt như sau: Đồng bằng sông Hồng 22,3% - 30,5%; Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung 20,2% - 16%; Tây Nguyên 7,1% - 3%; Đông Nam Bộ 20,14% - 28,5%; Đồng bằng sông Cửu Long 18,2% - 12,7%. Lực lượng lao động tập trung phần lớn ở khu vực nông thôn (lực lượng lao động ở nông thôn chiếm 62,8%). Dư cung lao động tập trung ở vùng Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung, Trung du và miền núi phía Bắc, Tây Nguyên; trong khi dư cầu lao động lại ở vùng Đông Nam Bộ, Đồng bằng sông Hồng.

Theo trình độ: Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ mặc dù đã tăng dần qua các năm, đến quý II/2022 là 26,2%. Tuy nhiên có sự chênh lệch về tỷ lệ

qua đào tạo của lao động giữa khu vực thành thị và nông thôn; tỷ lệ này ở khu vực thành thị đạt 40,7% cao hơn 2,3 lần khu vực nông thôn (17,8%). Mất cân đối cung cầu còn thể hiện ở tình trạng người lao động làm việc không phù hợp với ngành nghề được đào tạo, không phù hợp giữa cấp bậc chuyên môn kỹ thuật và ngành nghề đào tạo với nhu cầu của thị trường. Có tới 84,61% lao động có trình độ cao đẳng, 65,99% số lao động có trình độ trung cấp, 22,81% số lao động có trình độ đại học trở lên làm các công việc có yêu cầu trình độ chuyên môn kỹ thuật/kỹ năng thấp hơn so với trình độ chuyên môn kỹ thuật được đào tạo. Mặt khác, có khoảng 44,48% lao động làm các công việc đòi hỏi trình độ chuyên môn kỹ thuật/kỹ năng cao hơn so với bằng cấp.

Nguyên nhân chính là do quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội, đô thị chưa đồng bộ; chưa tính đến phát triển nguồn nhân lực của từng vùng, miền, địa phương. Thêm vào đó, công nghiệp hóa - hiện đại hóa kéo theo hiện tượng đô thị hóa tập trung, không đồng đều, không đồng bộ đã gây nên sự chênh lệch của các địa phương. Điển hình là nhiều tỉnh, thành tập trung quá nhiều khu công nghiệp, khu chế xuất lại là nơi dân số ít, nguồn lao động không nhiều, phụ thuộc vào lao động nhập cư. Ngược lại, nhiều địa phương tập trung thu hút đầu tư để phát triển kinh tế nhưng không tính toán đến cung - cầu lao động cũng như hạ tầng cơ sở chưa đáp ứng yêu cầu chuyển dịch lao động.

d) Giải quyết sự khan hiếm lao động cục bộ tại một số địa bàn, địa phương

- Sự mất cân đối cung cầu xảy ra cục bộ tại một số địa phương lẫn ngành nghề, chưa đáp ứng được nhu cầu của các doanh nghiệp trong giai đoạn phục hồi kinh tế. Nhu cầu tuyển dụng năm nay của các doanh nghiệp là gần 1,3 triệu lao động, tăng 18% so với năm 2021. Trong khi đó, nguồn cung lao động đang dần tăng trở lại, riêng quý II năm 2022, số lao động có việc làm là 50,54 triệu người, tăng 701,8 nghìn người so với cùng kỳ năm trước.

- Về chất lượng, cung lao động chưa đáp ứng được nhu cầu sử dụng của các doanh nghiệp trong giai đoạn phục hồi kinh tế, đặc biệt đối với lao động có trình độ chuyên môn cao. Về số lượng, cung lao động được ghi nhận đang thiếu hụt lao động phổ thông ở ngành dệt may, lắp ráp linh kiện điện tử, chế biến gỗ và một số ngành bị tác động mạnh, phải dừng hoạt động dài như du lịch, giáo dục,...

Hiện nay, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, các trường đại học và doanh nghiệp chưa chủ động phối hợp, kết hợp để đưa học sinh, sinh viên đi thực tập tại doanh nghiệp góp phần bù đắp lao động bị thiếu hụt. Mô hình kết hợp này không mới, nhưng trong thời gian vừa qua vẫn còn được thực hiện rất hạn chế và phần nhiều mang tính hình thức.

Doanh nghiệp cần đầu tư duy trì môi trường làm việc an toàn để giữ chân lao động hiện có và duy trì sản xuất bảo đảm an toàn phòng dịch. Các doanh nghiệp cũng chưa linh hoạt giữa các phương thức làm việc tại nhà/trực tuyến, thay đổi mô

hình kinh doanh để tạo được sự kết nối chặt chẽ với người lao động. Thêm vào đó, doanh nghiệp cũng chưa đón được xu hướng tự động hóa và số hóa, tăng cường ứng dụng công nghệ, tìm hướng đi mới phù hợp và hiệu quả hơn cho doanh nghiệp trong tương lai.

Về phía người lao động, sự thiếu chủ động trong việc nâng cao trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, tay nghề, tác phong công nghiệp để đáp ứng nhu cầu tuyển dụng và thích ứng với các công việc, ngành nghề có tính chuyên môn hóa cao cũng góp phần không nhỏ trong việc làm mất cân đối cung cầu cục bộ. Ngoài ra, điểm mấu chốt trong giai đoạn phục hồi và phát triển sau đại dịch là bảo đảm thông tin thị trường lao động được thông suốt để người tìm việc gặp được việc tìm người sớm nhất và thuận tiện nhất. Hệ thống tổ chức dịch vụ việc làm cần nhận thức được vai trò này của mình, tăng cường tổ chức các phiên, sàn giao dịch việc làm, cung cấp thông tin thường xuyên tới người lao động và doanh nghiệp.

d) Nâng cao năng lực quản trị, vận hành thị trường lao động

- Vai trò của Nhà nước trong quản lý thị trường còn nhiều yếu kém, rời rạc, thiếu tính kết nối; hệ thống văn bản quản lý còn nhiều chồng chéo, các chính sách phát triển thị trường lao động cấp địa phương mang nặng tính hành chính, phụ thuộc vào ngân sách nhà nước; cải cách hành chính hiệu quả thấp.

- Năng lực xây dựng, quản trị, vận hành hệ thống thông tin thị trường lao động chưa tốt, hệ thống thông tin trên thị trường lao động chưa được phát triển đầy đủ, cụ thể: (i) Sự hiểu biết về chính sách và luật pháp của chủ lao động và đặc biệt là người lao động còn thấp, nhận thức của người dân về cấp bậc đào tạo và việc làm chưa đúng; (ii) Hệ thống thông tin về lao động và việc làm chưa đầy đủ, luồng thông tin lưu chuyển chưa tốt; (iii) Hệ thống thông tin thống kê về cung, cầu lao động và các chỉ số thành phần còn chưa đầy đủ và thiếu tính hệ thống.

- Năng lực cán bộ là khâu yếu nhất của quản trị thị trường lao động, thiếu các chuyên gia và đội ngũ cán bộ có đủ kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm để dự báo, phân tích xu thế và đề xuất giải pháp quản lý thị trường lao động có hiệu quả.

- Bộ máy quản lý nhà nước về thị trường lao động ở các cấp còn yếu: chưa giám sát được xu thế phát triển về cung- cầu lao động, các vấn đề cấp bách của thị trường lao động (sa thải lao động hàng loạt, thiếu lao động trình độ cao nghiêm trọng ở các ngành, vùng, di chuyển lao động từ nông thôn ra đô thị, từ khu công nghiệp về nông thôn do khủng hoảng...), công nghệ thông tin yếu, được đầu tư manh mún, nhỏ lẻ, không có tính đồng bộ, thống nhất nên rất hạn chế trong hỗ trợ thu thập, xử lý và cung cấp thông tin cho các chủ thể trên thị trường, không quản lý được nguồn cung... nên chưa đáp ứng được yêu cầu của quản lý, nhất là cảnh báo và giúp Chính phủ có những giải pháp can thiệp, điều chỉnh kịp thời.

- Hệ thống trung tâm dịch vụ việc làm công ở địa phương tuy đã được hình thành nhưng chưa được quan tâm đầu tư nâng cấp thường xuyên, chưa đạt được

hiệu quả như mong muốn trong việc điều tiết thị trường, kết nối cung – cầu lao động, tư vấn giới thiệu việc làm.

- Lực lượng cán bộ, thanh tra viên các cấp đều rất thiếu và còn yếu dẫn đến hạn chế việc kiểm soát thực thi pháp luật trong các doanh nghiệp; các chính sách lao động hầu như chỉ được thực thi nghiêm ngặt trong khu vực doanh nghiệp nhà nước; thực trạng vấn đề an toàn, vệ sinh lao động rất đáng báo động, đặc biệt là các làng nghề trong khu vực phi chính thức; thiếu hụt cả về bộ máy, công cụ và nguồn lực cho hoạt động giám sát, đánh giá hoạt động của thị trường lao động.

e) Về hệ thống an sinh xã hội làm với vai trò giá đỡ cho thị trường lao động

Hệ thống an sinh xã hội với vai trò giá đỡ cho thị trường lao động vẫn còn hạn chế về tỷ lệ bao phủ chưa được như kỳ vọng. Tính đến tháng 7/2022, số người tham gia bảo hiểm xã hội đạt khoảng 17,15 triệu người, chiếm 34,65% lực lượng lao động trong độ tuổi; số người tham gia bảo hiểm thất nghiệp khoảng 13,94 triệu người, chiếm 28,17% lực lượng lao động trong độ tuổi. Thêm vào đó, tốc độ tăng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội có xu hướng chậm dần (giai đoạn 2007-2011 tăng với tốc độ 8,5%/năm, chỉ còn 5,2%/năm trong giai đoạn 2012-2017).

Các chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp còn xa lạ với người dân vùng kinh tế chưa phát triển; tình trạng lạm dụng để trục lợi quỹ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp còn có diễn biến phức tạp và chưa được kiểm soát một cách hiệu quả; việc kết nối và đồng bộ hóa, chia sẻ cơ sở dữ liệu giữa ngành Lao động - Thương binh và Xã hội và ngành Bảo hiểm xã hội chưa được thực hiện nên việc kiểm tra, rà soát tình trạng việc làm của người lao động hạn chế.

III. CƠ HỘI, THÁCH THỨC VÀ MỘT SỐ NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP TRONG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG TRONG THỜI GIAN TỚI

1. Cơ hội và thách thức

a) Cơ hội

- Đại hội Đảng lần thứ XIII đã thông qua Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2021-2030, định hình mô hình phát triển đất nước theo hướng trở thành nước đang phát triển có công nghiệp hiện đại (năm 2030) và là nước phát triển (năm 2045), trong đó một lần nữa nhấn mạnh phát triển nguồn nhân lực là một trong ba đột phá chiến lược và đã nêu rõ định hướng đẩy mạnh đào tạo lại, đào tạo thường xuyên lực lượng lao động.

- Thị trường lao động trong mô hình tăng trưởng mới ở nước ta với quy mô đến năm 2025 hơn 60 triệu người, trong đó hơn 70% làm việc trong lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ sẽ là thị trường lao động hiện đại với nhiều ngành nghề mới, nhiều phân lớp thị trường nhân lực, đòi hỏi những tiêu chuẩn lao động mới, kỹ năng mới.

- Khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn ra rất nhanh, tác động mạnh mẽ, sâu rộng, đa chiều đến mọi quốc gia, ngày càng trở thành nhân tố quyết định đối với năng lực cạnh tranh quốc gia. Kinh tế số sẽ làm thay đổi phương thức quản lý, tổ chức, vận hành thị trường lao động, mô hình việc làm, đào tạo nâng cao chất lượng lao động,...

- Đổi mới mô hình tăng trưởng nền kinh tế theo hướng nâng cao chất lượng, gắn với phát triển bền vững (tăng trưởng xanh, tăng trưởng bao trùm) đòi hỏi tạo thêm nhiều việc làm mới, đòi hỏi phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, rút ngắn khoảng cách nhân lực qua đào tạo giữa khu vực thành thị và nông thôn.

- Quá trình hội nhập kinh tế quốc tế của Việt Nam diễn ra nhanh, sâu rộng. Cho đến hết năm 2020, Việt Nam đã tham gia 15 hiệp định tự do thương mại đa phương và song phương và đang đàm phán 2 hiệp định khác. Trong đó, có các hiệp định thế hệ mới như hiệp định tự do thương mại Việt Nam - Liên minh châu Âu, hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP). Đây là các vấn đề ảnh hưởng trực tiếp đến thị trường lao động việc làm trong thời gian tới.

- Với tốc độ tăng trưởng kinh tế tích cực, ổn định về kinh tế - chính trị - xã hội, môi trường kinh doanh Việt Nam được cải thiện là môi trường tốt để các nhà đầu tư lớn trong và ngoài nước quan tâm đầu tư phát triển sản xuất.

b) Thách thức

- Việt Nam đã chính thức bước vào vào giai đoạn già hóa dân số năm 2011 với 10,1% dân số là người cao tuổi, tỷ lệ này tăng lên 13,3% dân số năm 2020. Dự báo đến năm 2039, Việt Nam sẽ trở thành quốc gia dân số già và đối mặt với nguy cơ “già trước khi giàu”.

- Nền kinh tế đứng trước nhiều khó khăn, thách thức do tác động của đại dịch COVID-19, khủng hoảng kinh tế chính trị toàn cầu, trong khi đó doanh nghiệp tại Việt Nam chủ yếu chỉ tham gia vào công đoạn lắp ráp, gia công thủ công; lao động có bằng cấp, chứng chỉ thấp, lao động trong nông nghiệp và khu vực phi chính thức cao nên sẽ đặt ra những áp lực lớn để tạo việc làm bền vững, tăng năng suất lao động.

- Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, đặc biệt là công nghệ số có những tác động to lớn về kinh tế, xã hội và môi trường ở tất cả các cấp – toàn cầu, khu vực và trong từng quốc gia. Các tác động này mang tính rất tích cực trong dài hạn, song cũng tạo ra nhiều thách thức điều chỉnh trong ngắn đến trung hạn. Xu thế này sẽ ảnh hưởng nhiều đến cầu lao động khi cơ cấu việc làm và yêu cầu về kỹ năng trình độ sẽ thay đổi nhanh chóng. Nếu cung lao động không đáp ứng kịp thời, người lao động trong nước có thể bị gạt ra ngoài lề của nền kinh tế toàn cầu mới. Bên cạnh đó, quá trình chuyển đổi số giúp tăng tính linh hoạt của thị trường lao động song cũng góp phần làm gia tăng tỷ trọng khu vực phi chính thức, tạo ra những thách thức mới đối với hệ thống an sinh xã hội.

- Các nguy cơ bất ổn truyền thống và phi truyền thống từ bên ngoài như xung đột chiến tranh, khủng hoảng kinh tế - tài chính, biến động giá lương thực, năng lượng, thiên tai, dịch bệnh, biến đổi khí hậu,... sẽ tác động tiêu cực đến cuộc sống của người lao động, đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

- Từ năm 2020, tình hình dịch bệnh COVID-19 đã tác động mạnh mẽ đến thị trường lao động, tình hình lao động bị mất việc làm gia tăng, áp lực di cư lao động từ các thành phố lớn, các khu công nghiệp về các địa phương đòi hỏi phải có chính sách để hỗ trợ người lao động trong đào tạo, giải quyết việc làm, ổn định sản xuất.

2. Quan điểm, nhiệm vụ, giải pháp trọng tâm hỗ trợ phát triển thị trường lao động

2.1. Quan điểm

Tại văn kiện Đại hội XIII đã khẳng định sự cần thiết phải xây dựng một thị trường lao động thật sự, với phương hướng, tính chất yêu cầu của thị trường lao động đó là *“Phát triển thị trường lao động, hướng tới việc làm bền vững”*, *“... phát triển thị trường lao động đồng bộ, hiện đại, linh hoạt và hội nhập, có sự quản lý điều tiết của Nhà nước”*. Theo đó, việc triển khai thực hiện phải đảm bảo:

- Phát triển thị trường lao động hiện đại, linh hoạt và hội nhập, tạo việc làm có năng suất cao và bền vững; thực hiện đột phá phát triển nguồn nhân lực, đầu tư mạnh mẽ vào vốn con người, trọng tâm là phát triển giáo dục nghề nghiệp để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, phổ cập nghề cho lực lượng lao động, đặc biệt là lao động trong khu vực phi chính thức; tận dụng hiệu quả cơ cấu dân số vàng và chủ động thích ứng với xu hướng già hóa dân số.

- Nhà nước giữ vai trò kiến tạo và hỗ trợ phát triển thị trường lao động thông qua việc hoàn thiện nâng cao hiệu quả, hiệu lực của hệ thống văn bản quy phạm pháp luật và cơ chế chính sách, đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính để hạn chế những rủi ro liên quan đến việc bảo vệ quyền lợi của người lao động trong bối cảnh diễn ra cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

- Hỗ trợ tối đa cho người lao động, doanh nghiệp tham gia thị trường lao động. Tập trung triển khai ngay các giải pháp nhằm tháo gỡ những vấn đề cấp bách của người lao động, doanh nghiệp để khơi thông các điểm nghẽn của thị trường lao động, tạo đà phục hồi nhanh và phát triển bền vững.

- Ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý và tổ chức vận hành các yếu tố của thị trường lao động để có sự đột phá trong công tác quản lý nhà nước và hoạt động của thị trường lao động.

2.2. Các giải pháp trọng tâm

a) Giải pháp trước mắt cần thực hiện ngay để phục vụ cho phục hồi phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững cần phải thực hiện đồng bộ các nhiệm vụ, giải pháp sau:

- Tăng cường công tác thông tin truyền thông để khẳng định với các nhà đầu tư, doanh nghiệp trong và ngoài nước rằng: Thị trường lao động Việt Nam ổn định, minh bạch, hệ thống giáo dục Việt Nam kết nối, hội nhập quốc tế đủ điều kiện, khả năng để cung ứng nhân lực theo yêu cầu của các doanh nghiệp. Chính phủ Việt Nam đề nghị các nước, các doanh nghiệp phối hợp với Việt Nam hình thành mạng lưới thông tin thị trường lao động, cung cấp kịp thời các thông tin “đặt hàng” về nhu cầu nhân lực để Việt Nam có kế hoạch và giải pháp huy động hệ thống, liên kết vùng đảm bảo cung ứng theo quy mô, chất lượng, tiến độ, kế hoạch của nhà đầu tư. Nếu thực sự cần thiết, Chính phủ Việt Nam sẽ ban hành các cơ chế, chính sách mới để đảm bảo yêu cầu của thực tiễn.

- Khẩn trương rà soát, đánh giá nhu cầu nhân lực theo từng ngành, lĩnh vực, từng vùng để kịp thời kết nối việc cung ứng nhân lực. Đặc biệt là đánh giá nhu cầu nhân lực của các nhà đầu tư nước ngoài đầu tư vào Việt Nam.

- Rà soát, đánh giá, sắp xếp tổ chức, đầu tư nâng cao năng lực của hệ thống đào tạo, giáo dục nghề nghiệp, nhất là đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao; xây dựng, đề xuất mô hình liên kết vùng, xây dựng các trung tâm đào tạo vùng, trung tâm đào tạo quốc gia theo vùng kinh tế trọng điểm; đẩy mạnh đào tạo, đào tạo lại, đào tạo bổ sung, đào tạo tại doanh nghiệp để thu hút lao động tại chỗ nhằm giải quyết triệt để vấn đề thiếu hụt nhân lực cục bộ, vấn đề đứt gãy lao động phục vụ phục hồi kinh tế nhanh và bền vững;

- Tăng nhanh quy mô tuyển sinh đào tạo nghề để khắc phục tình trạng thiếu hụt nhân lực có kỹ năng nghề cho phục hồi kinh tế - xã hội. Giải pháp cơ bản là đẩy mạnh truyền thông (nâng cấp ứng dụng chọn nghề với 5 thứ tiếng Anh, Việt, Hàn, Nhật, Trung), làm tốt phân luồng học sinh sau trung học (Bộ Giáo dục và Đào tạo thực hiện nghiêm túc Chỉ thị số 16/CT-TTg ngày 14/6/2021 của Thủ tướng Chính phủ; sửa đổi bổ sung Thông tư hướng dẫn dạy tạo điều kiện thuận lợi để các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tổ chức giảng dạy chương trình giáo dục thường xuyên cấp trung học phổ thông cho học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở để đẩy mạnh phân luồng và bảo đảm quyền lợi của học sinh vừa được học nghề, vừa được học văn hóa giáo dục phổ thông ngay tại cơ sở giáo dục nghề nghiệp, nhất là đối với con em công nhân lao động; có Nghị quyết của Chính phủ miễn học phí học giáo dục nghề nghiệp đối với các ngành nghề có nhu cầu nhân lực lớn cho phục hồi kinh tế...); điều chỉnh có cấu ngành nghề đào tạo (triển khai nhanh chính sách đào tạo, đào tạo lại theo QĐ 1446/QĐ-TTg); có chính sách thẻ/hoặc tín dụng ưu đãi cho học tập, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, đánh giá kỹ năng nghề; tháo gỡ những khó khăn vướng mắc trong gắn kết với doanh nghiệp (vấn đề người dạy trong doanh nghiệp).

- Tổ chức thực hiện các biện pháp để giải quyết nhu cầu thiếu nhân lực cục bộ, giảm sự mất cân đối cung – cầu lao động bằng các giải pháp như tổ chức định hướng, hướng nghiệp sớm cho học sinh, sinh viên, quy hoạch mạng lưới các cơ sở dịch vụ việc làm để tập trung đầu tư, phát triển phù hợp với đặc điểm của từng

vùng, từng tỉnh; phát triển các hình thức giao dịch việc làm theo hướng hiện đại trên nền tảng công nghệ số để xóa bỏ rào cản về thời gian, không gian địa lý, kịp thời xử lý các hoạt động kết nối cung – cầu lao động; có giải pháp thu hút lao động tại chỗ, đào tạo lại, đào tạo thích ứng cho lực lượng lao động đang làm việc.

- Hoàn thành và đưa dự án đầu tư tăng cường kết nối cung – cầu lao động, hệ thống sàn giao dịch việc làm quốc gia trên nền tảng trực tuyến phục vụ công tác tư vấn, giới thiệu việc làm và cung ứng lao động.

b) Giải pháp lâu dài

- Hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật để phát triển đồng bộ các yếu tố của thị trường lao động, nâng cao hiệu quả hoạt động của các định chế trung gian của thị trường, phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động; xây dựng cơ chế, tiêu chí giám sát đánh giá các hoạt động phát triển thị trường lao động để làm cơ sở đánh giá năng lực quản trị thị trường lao động của các chính quyền địa phương, đánh giá sự hoạt động các yếu tố phát triển thị trường.

- Thúc đẩy tạo việc làm bền vững, sử dụng lao động hiệu quả thông qua các chương trình, đề án, chính sách tín dụng hỗ trợ tạo việc làm, tham gia thị trường lao động, đặc biệt quan tâm đến các nhóm lao động đặc thù (thanh niên, người khuyết tật, phụ nữ, bộ đội xuất ngũ,...); xây dựng bản đồ công nghiệp của Việt Nam để xác định các chuỗi công nghiệp, chuỗi cung ứng phục vụ khai thác, phân bổ, sử dụng lao động trên toàn quốc, tận dụng hiệu quả nguồn lực lao động cho phát triển kinh tế xã hội; có chính sách khuyến khích các cơ sở sản xuất kinh doanh đăng ký thành lập và hoạt động dưới hình thức doanh nghiệp để thu hút, sử dụng lao động chính thức, chuyển dần lao động phi chính thức sang lao động chính thức.

- Tổ chức thực hiện các giải pháp để phân luồng, nâng cao chất lượng nhân lực như sau: (i) Khẩn trương triển khai các điều kiện đảm bảo hiệu quả việc phân luồng, liên thông trong hệ thống giáo dục quốc dân nhằm thúc đẩy xã hội học tập, học tập suốt đời trong cộng đồng, trong công nhân lao động; (ii) Rà soát, sắp xếp, tổ chức lại mạng lưới cơ sở GDNN theo hướng mở, linh hoạt, hiện đại, dễ tiếp cận, đa dạng về loại hình, hình thức tổ chức, phân bổ hợp lý về cơ cấu ngành nghề, cơ cấu trình độ, cơ cấu vùng miền và liên kết vùng miền hiệu quả; đẩy mạnh chuyển đổi số trong GDNN nhằm triển khai các hoạt động GDNN trên môi trường số, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý và đa dạng hóa phương thức tổ chức quá trình dạy học; (iii) Đẩy mạnh mô hình đào tạo chất lượng cao. Tiếp nhận, chuyển giao và nghiên cứu nhân rộng hiệu quả các bộ chương trình đào tạo tiên tiến quốc tế; (iv) Xây dựng các chuẩn đào tạo để thống nhất sử dụng trong đào tạo và trong đánh giá, công nhận kỹ năng nghề cho công nhân lao động; quy định cụ thể đối với các ngành nghề, công việc phải sử dụng lao động qua đào tạo; xây dựng chính sách tuyển dụng, trả lương, tiền công theo kỹ năng và năng lực hành nghề của người lao động.

- Nghiên cứu, đề xuất ban hành các chính sách để triển khai các giải pháp nâng cao năng lực đào tạo nghề cho lao động, gồm: (i) chính sách tín dụng hỗ trợ đào tạo, nâng cao tay nghề cho công nhân; (ii) có chính sách hỗ trợ đào tạo nghề thông qua Thẻ học nghề cho công nhân; (iii) quy định các chuẩn chuyên môn và điều kiện đảm bảo triển khai hiệu quả hoạt động đào tạo nghề tại doanh nghiệp; (v) thí điểm mô hình đào tạo tại doanh nghiệp bảo đảm phù hợp đối với đặc điểm, tính chất của công nhân lao động và điều kiện sản xuất – kinh doanh của các doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp FDI; (vi) hình thành mạng lưới của những người lao động đi làm việc ở nước ngoài trở về để làm việc cho các doanh nghiệp FDI tại Việt Nam.

- Triển khai các giải pháp đẩy mạnh công tác dự báo nhu cầu sử dụng lao động, nhu cầu đào tạo nghề nghiệp của doanh nghiệp về số lượng, chất lượng, cơ cấu ngành nghề, trình độ của lao động trong các doanh nghiệp, doanh nghiệp FDI, đặc biệt các ngành nghề khoa học - kỹ thuật - công nghệ, ưu tiên cho CNTT, công nghệ mới, công nghệ cao, các kỹ năng tương lai. Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu, thông tin thị trường lao động quốc gia, phần mềm kết nối cung – cầu về lao động.

- Đầu tư phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động với nhiệm vụ trọng tâm là xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về lao động hiện đại, đồng bộ, có sự kết nối, chia sẻ với cơ sở dữ liệu dân cư, đăng ký doanh nghiệp, bảo hiểm; nâng cao năng lực phân tích, dự báo thị trường lao động; đa dạng hóa và ứng dụng công nghệ số trong việc cung cấp, phổ biến thông tin thị trường lao động. Đẩy mạnh công tác thống kê, dự báo nhu cầu sử dụng lao động, nhu cầu đào tạo nghề nghiệp của doanh nghiệp về số lượng, chất lượng, cơ cấu ngành nghề, trình độ của lao động trong các doanh nghiệp, doanh nghiệp FDI, đặc biệt các ngành nghề khoa học - kỹ thuật - công nghệ, ưu tiên cho CNTT, công nghệ mới, công nghệ cao, các kỹ năng tương lai. Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu, thông tin thị trường lao động quốc gia, phần mềm kết nối cung – cầu về lao động; hệ thống thông tin liên vùng

- Hỗ trợ phát triển lưới an sinh và bảo hiểm thông qua cung cấp thông tin và dịch vụ tư vấn pháp lý miễn phí cho người lao động khi tham gia thị trường lao động; thúc đẩy vai trò và hoạt động của các tổ chức công đoàn, hội nghề nghiệp để phát triển thành viên để nâng cao hiệu quả công tác bảo vệ quyền lợi cho người lao động; đa dạng hóa các gói dịch vụ an sinh xã hội cung cấp cho người lao động; xây dựng chính sách để tăng cường khả năng tiếp cận dịch vụ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp,... cho người lao động.

- Phổ biến các hệ thống chứng nhận nghề, kỹ năng theo tiêu chuẩn quốc tế để hỗ trợ người lao động được tham gia các thị trường lao động trong và ngoài nước; và xây dựng các chính sách hỗ trợ phát triển thị trường lao động đặc thù, nhất là cho phát triển thị trường lao động nông thôn, phát triển lao động làm công ăn lương trong khu vực kinh tế tư nhân và phát triển thị trường lao động trình độ cao.

- Nâng cao hiệu quả tổ chức, vận hành thị trường lao động thông qua các nhiệm vụ như hoàn thiện tổ chức bộ máy, nhân sự, tăng cường công tác thanh, kiểm tra; xây dựng hệ thống quản lý chất lượng thị trường lao động, giao dịch việc làm, đảm bảo minh bạch tuân theo các chuẩn mực quốc tế.

2.3. Nhiệm vụ của các bộ, ngành, địa phương

a) Các bộ, ngành, địa phương tập trung thực hiện các nhiệm vụ sau:

- Tập trung chỉ đạo rà soát, đẩy nhanh tiến độ thực hiện các nhiệm vụ liên quan trực tiếp đến hỗ trợ phát triển thị trường lao động, giải quyết việc làm và phát triển nguồn nhân lực theo chỉ đạo của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ. Thường xuyên đánh giá tình hình, kết quả thực hiện, chủ động giải quyết theo thẩm quyền các vấn đề phát sinh; báo cáo, tham mưu cho Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ xem xét, giải quyết vấn đề vượt thẩm quyền; đề xuất cơ chế, chính sách, giải pháp mới hiệu quả, khả thi bảo đảm phát triển thị trường lao động và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

- Xây dựng và thực hiện có hiệu quả các chương trình, kế hoạch cụ thể triển khai thực hiện Quyết định số 176/QĐ-TTg ngày 05/02/2021 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Chương trình hỗ trợ phát triển thị trường lao động đến năm 2030; Nghị quyết số 11/NQ-CP ngày 30/01/2022 của Chính phủ về chương trình phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội và triển khai Nghị quyết số 43/2022/QH15 của Quốc hội về chính sách tài khóa, tiền tệ hỗ trợ Chương trình, nhất là các nội dung liên quan hỗ trợ phục hồi và phát triển thị trường lao động.

- Đẩy mạnh thực hiện Chỉ thị số 16/CT-TTg ngày 14/6/2021 của Thủ tướng Chính phủ về đảm bảo việc làm bền vững, nâng cao mức sống, cải thiện điều kiện làm việc của công nhân lao động, nhất là trước những diễn biến phức tạp của đại dịch COVID-19 vừa qua đã ảnh hưởng nặng nề đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, việc làm, đời sống của lao động khu công nghiệp, lao động phổ thông, lao động thu nhập thấp gặp nhiều khó khăn.

- Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, đào tạo. Nâng cao hiệu quả đào tạo và tạo cơ hội tiếp cận giáo dục, đào tạo với mọi người dân; gắn kết chặt chẽ đào tạo với thị trường lao động, việc làm bền vững và an sinh xã hội, phù hợp với các giai đoạn phát triển kinh tế-xã hội của đất nước và hội nhập quốc tế. Ưu tiên đào tạo phục vụ một số ngành mũi nhọn, có hàm lượng tri thức cao, ứng dụng khoa học công nghệ, các ngành có khả năng tạo động lực và dẫn dắt các ngành khác phát triển.

b) Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội:

- Tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện chính sách pháp luật về lao động, việc làm, tiền lương, bảo hiểm xã hội, an toàn vệ sinh lao động, giáo dục nghề nghiệp trên cơ sở tổng kết, đánh giá thực tiễn thực hiện pháp luật trong các lĩnh vực trên; chủ động nắm thông tin về tình hình, biến động lao động, việc làm để bổ sung, điều chỉnh,

hoàn thiện đồng bộ các cơ chế, chính sách về lao động, việc làm, tiền lương, bảo hiểm xã hội, an toàn vệ sinh lao động, giáo dục nghề nghiệp.

- Tổ chức triển khai thực hiện Quyết định số 176/QĐ-TTg, Nghị quyết số 11/NQ-CP và các nội dung liên quan hỗ trợ phát triển thị trường lao động, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là cho nhóm lao động yếu thế, lao động nghèo trong các Chương trình mục tiêu quốc gia giai đoạn 2021-2025 đảm bảo đúng tiến độ và hiệu quả, ưu tiên hoàn thiện hệ thống thông tin thị trường lao động, xây dựng sàn giao dịch việc làm trực tuyến hiện đại thống nhất trên toàn quốc, quản lý lao động gắn với cơ sở dữ liệu quốc gia về dân cư, nâng cao năng lực hệ thống cơ sở giáo dục nghề nghiệp, trung tâm dịch vụ việc làm, hỗ trợ đào tạo nghề, giới thiệu việc làm cho lao động nông thôn, lao động nghèo, lao động yếu thế,...

- Công bố các Bản tin thị trường lao động hàng quý; xây dựng và công bố các ấn phẩm phân tích, dự báo thị trường lao động theo ngành, nghề, vùng trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn, làm cơ sở hoạch định các chính sách về phát triển nguồn nhân lực, cung cấp thông tin nghề nghiệp, thị trường lao động cho người lao động, người sử dụng lao động, các cơ sở đào tạo, nghiên cứu.

- Chủ trì, phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo và các bộ, ngành liên quan khẩn trương triển khai các điều kiện đảm bảo việc phân luồng, liên thông trong hệ thống giáo dục quốc dân; (ii) chủ trì, phối hợp với Bộ Nội vụ và các bộ, ngành liên quan rà soát, sắp xếp, tổ chức lại mạng lưới cơ sở GDNN theo hướng mở, linh hoạt, hiện đại, dễ tiếp cận, đa dạng về loại hình, hình thức tổ chức, phân bổ hợp lý về cơ cấu ngành nghề, cơ cấu trình độ, cơ cấu vùng miền; (iii) chủ trì, phối hợp với Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Tài chính và các bộ, ngành liên quan rà soát, đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị đảm bảo chất lượng đào tạo đáp ứng yêu cầu thực tiễn sản xuất kinh doanh.

- Chủ trì, phối hợp với các bộ, ngành liên quan nghiên cứu, đề xuất các chính sách nhằm nâng cao năng lực đào tạo nghề cho công nhân lao động.

- Phối hợp với Bộ Kế hoạch và Đầu tư và các bộ, ngành liên quan triển khai các giải pháp đẩy mạnh công tác dự báo sử dụng lao động, nhu cầu đào tạo nghề nghiệp của doanh nghiệp về số lượng, chất lượng, cơ cấu ngành nghề, trình độ của lao động trong các doanh nghiệp, doanh nghiệp FDI, đặc biệt các ngành nghề khoa học - kỹ thuật - công nghệ, ưu tiên cho công nghệ thông tin, công nghệ mới, công nghệ cao, các kỹ năng tương lai. Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu, thông tin thị trường lao động quốc gia, phần mềm kết nối cung - cầu về lao động.

- Chủ trì, phối hợp với các bộ, ngành liên quan đẩy mạnh việc xây dựng các chuẩn đào tạo để thống nhất sử dụng trong đào tạo và trong đánh giá, công nhận kỹ năng nghề cho công nhân lao động; quy định cụ thể đối với các ngành nghề, công việc phải sử dụng lao động qua đào tạo; xây dựng chính sách tuyển dụng, trả lương, tiền công theo kỹ năng và năng lực hành nghề của người lao động.

- Nghiên cứu, cải thiện các cơ chế về tiền lương, tiền công và chế độ đãi ngộ tốt hơn cho người lao động có tay nghề cao.

- Tăng cường thanh tra, kiểm tra việc thực hiện chính sách pháp luật về lao động, việc làm, tiền lương, bảo hiểm xã hội, an toàn vệ sinh lao động, giáo dục nghề nghiệp, đảm bảo quyền, lợi ích chính đáng của lao động, sinh viên.

c) Bộ Kế hoạch và Đầu tư

- Chủ trì, phối hợp với các Bộ, ngành liên quan hoàn thiện môi trường đầu tư kinh doanh, cải cách thủ tục hành chính, tháo gỡ khó khăn cho doanh nghiệp; đẩy mạnh triển khai thực hiện Nghị quyết số 11/NQ-CP.

- Chủ trì, phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Bộ Khoa học và Công nghệ đẩy mạnh triển khai các hoạt động phát triển nguồn nhân lực phục vụ đổi mới sáng tạo và Cách mạng công nghiệp 4.0.

- Tăng cường dự báo về nhu cầu nhân lực, chia theo các ngành nghề, lĩnh vực, đặc biệt là nhu cầu nhân lực để thu hút đầu tư nước ngoài.

d) Bộ Tài chính

- Chủ trì tổng hợp, bố trí kinh phí chi thường xuyên thực hiện các chương trình, dự án trong lĩnh vực lao động, việc làm, phát triển nguồn nhân lực theo quy định của pháp luật về ngân sách nhà nước và khả năng cân đối ngân sách hàng năm, trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

- Ưu tiên nguồn lực hỗ trợ triển khai các chính sách ổn định và phát triển thị trường lao động; nguồn lực đảm bảo việc đào tạo, phát triển nguồn nhân lực.

đ) Bộ Giáo dục và Đào tạo

Thực hiện nghiêm túc Chỉ thị 16/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ; Quyết định số 522/QĐ-TTg về công tác hướng nghiệp, phân luồng; sửa đổi bổ sung Thông tư hướng dẫn dạy văn hóa tạo điều kiện thuận lợi để các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tổ chức giảng dạy chương trình giáo dục thường xuyên cấp trung học phổ thông cho học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở để đẩy mạnh phân luồng và bảo đảm quyền lợi của học sinh vừa được học nghề, vừa được học văn hóa giáo dục phổ thông ngay tại cơ sở giáo dục nghề nghiệp, nhất là đối với con em công nhân lao động.

e) Bộ Công Thương

- Đẩy mạnh các hoạt động xúc tiến thương mại quốc gia, cung cấp và nắm thông tin về doanh nghiệp, của đối tác quốc tế để thông tin về nhu cầu đào tạo..

g) Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn

- Phối hợp với Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội xây dựng và tổ chức các chính sách, chương trình hỗ trợ đào tạo nghề cho lao động nông thôn.

- Chỉ đạo, hướng dẫn tổ chức đào tạo nghề nông nghiệp cho lao động nông thôn theo hướng tăng cường ứng dụng khoa học kỹ thuật, nông nghiệp xanh, nông nghiệp sạch.

h) Ngân hàng Nhà nước Việt Nam

- Chỉ đạo các tổ chức tín dụng, Ngân hàng Chính sách xã hội tiếp tục triển khai thực hiện các chương trình, chính sách tín dụng giải quyết việc làm, nâng cao mức sống của người lao động, chính sách tín dụng cho học sinh, sinh viên.

- Phát triển sản phẩm dịch vụ ngân hàng cho đối tượng là người lao động có thu nhập thấp, người dân ở vùng khó khăn.

- Nghiên cứu đề xuất ban hành chính sách tín dụng hỗ trợ chuyển dịch cơ cấu lao động, việc làm cho người lao động.

i) Bộ Thông tin và Truyền thông

Chỉ đạo các cơ quan báo chí và hệ thống thông tin cơ sở chủ động, kịp thời cung cấp thông tin về lao động, việc làm, giáo dục, đào tạo, tạo sự quan tâm, đồng thuận và huy động toàn xã hội tích cực tham gia công tác giáo dục, đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và hỗ trợ phát triển thị trường lao động.

k) Đề nghị Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

- Tiếp tục chăm lo nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho đoàn viên, người lao động, đặc biệt đoàn viên, người lao động có hoàn cảnh khó khăn vùng sâu, vùng xa, miền núi, hải đảo, dân tộc thiểu số.

- Đẩy mạnh triển khai các nhiệm vụ, giải pháp thực hiện Đề án “Đầu tư xây dựng các thiết chế của công đoàn tại các khu công nghiệp, khu chế xuất” được phê duyệt tại Quyết định số 655/QĐ-TTg ngày 12 tháng 5 năm 2017 của Thủ tướng Chính phủ và Quyết định số 1729/QĐ-TTg ngày 04 tháng 11 năm 2020 của Thủ tướng Chính phủ.

- Phối hợp với các bộ, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương tăng cường kiểm tra, thanh tra, giám sát việc thực thi chính sách pháp luật về lao động, việc làm, an toàn vệ sinh lao động.

- Kịp thời phản ánh tâm tư, nguyện vọng, kiến nghị hoàn thiện chính sách, pháp luật của công nhân, lao động với Chính phủ, các bộ, ngành và Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương.

- Tăng cường chỉ đạo các cấp công đoàn, nhất là công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp nâng cao tính thực chất của các hoạt động đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, đặc biệt về tiền lương của người lao động gắn với năng suất lao động và kết quả thực hiện công việc phù hợp với quy định của Bộ luật Lao động.

- Xây dựng và trình Thủ tướng Chính phủ phê duyệt đề án học tập suốt đời trong công nhân lao động; đề xuất việc sử dụng Quỹ công đoàn để hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao tay nghề cho công nhân lao động

l) Đề nghị Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam

- Chủ động tổng hợp các kiến nghị, khó khăn, vướng mắc của doanh nghiệp với Chính phủ, các bộ, ngành và Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương.

- Xây dựng chương trình, kế hoạch thông tin, tuyên truyền, vận động doanh nghiệp chấp hành nghiêm các quy định của pháp luật về lao động, việc làm; quan tâm đào tạo nâng cao tay nghề, kỹ năng cho lao động; tăng cường thương lượng, đối thoại giữa các bên trong quan hệ lao động.

m) Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương

- Tổ chức triển khai thực hiện các chính sách, hoạt động trên địa bàn

- Chủ động bố trí ngân sách, nhân lực để bảo đảm thực hiện nội dung;

- Chủ động nghiên cứu để phát triển thị trường lao động, phát triển nhân lực của địa bàn phù hợp với quy hoạch, chiến lược chung của ngành, của toàn quốc đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

n) Đối với các doanh nghiệp, hiệp hội doanh nghiệp

- Sáng tạo, chủ động ứng dụng khoa học để chuyển đổi mô hình sản xuất hiện đại, an toàn; chuyển đổi cơ cấu công nghệ để nâng cao năng suất lao động; đi kèm với đó là chú trọng đào tạo lại cho người lao động.

- Phối hợp với các cơ sở giáo dục đào tạo để đào tạo, đào tạo lại nâng cao trình độ kỹ năng cho người lao động

- Chủ động cung cấp các thông tin, nhu cầu tuyển dụng về lao động để các cơ quan, đơn vị sớm có kế hoạch đào tạo, định hướng, phân bổ, điều phối lao động tránh sự mất cân đối cung – cầu lao động; thiếu lao động cục bộ.

- Chủ động có chính sách thu hút, giữ chân lao động (chính sách lương, thưởng, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, phúc lợi xã hội,...) để ổn định sản xuất kinh doanh phục hồi sản xuất.

- Tăng cường tính liên kết giữa các doanh nghiệp hội viên, hợp tác cùng phát triển, cùng chăm lo đời sống của lao động./.