

THAM LUẬN

THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

(Phục vụ Hội nghị “Phát triển thị trường lao động phục vụ phục hồi, phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững” vào ngày 20 tháng 8 năm 2022)

Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh

1. Sơ nét về dân số, lao động năm 2021 và 7 tháng năm 2022

Năm 2021, dân số trung bình Thành phố Hồ Chí Minh đạt 9,16 triệu người, giảm 0,7% so với năm 2020. Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của Thành phố đạt 4,62 triệu người; lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc đạt 4,33 triệu lao động, chiếm 93,72% tổng lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên. Trong đó, lao động trong khu vực Nhà nước chiếm 7,54%; lao động trong khu vực tư nhân chiếm 85,54% và lao động khu vực có vốn đầu tư nước ngoài chiếm 6,92%. Số doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn Thành phố là 216.170 đơn vị với 2.812.237 lao động, 387.406 cơ sở kinh doanh cá thể với 707.348 lao động và 458 hợp tác xã với 14.918 lao động.

Trong 7 tháng đầu năm năm 2022, kinh tế Thành phố ghi nhận nhiều tín hiệu phục hồi tích cực. Về lĩnh vực dịch vụ: tổng mức bán lẻ hàng hóa và doanh thu dịch vụ ước đạt 656.119 tỷ đồng, tăng 16% so với cùng kỳ; bên cạnh đó, hoạt động xuất nhập khẩu hàng hóa của Thành phố duy trì tốc độ tăng trưởng tốt. Lĩnh vực công nghiệp, nhiều doanh nghiệp sản xuất đã đi vào hoạt động ổn định, nhất là các mặt hàng lương thực thực phẩm thiết yếu, may mặc, hóa phẩm, thực phẩm công nghệ,...; chỉ số sản xuất công nghiệp (IIP) 7 tháng đầu năm tăng 7,7% so với cùng kỳ, trong đó, 4 ngành sản xuất công nghiệp trọng yếu ước tăng 12,2% so với cùng kỳ. Lĩnh vực nông nghiệp: Giá trị sản xuất nông lâm ngư nghiệp ước đạt 6.627,3 tỷ đồng (tăng 2,3% so cùng kỳ). Số doanh nghiệp mới thành lập là 37.499 doanh nghiệp, với nhu cầu lao động là 112.464 người. Lực lượng lao động của Thành phố là 4,97 triệu người, lao động đang làm việc là 4,76 triệu người

2. Tình hình thực hiện chính sách về việc làm, phát triển nguồn nhân lực

Để đảm bảo nguồn nhân lực phục vụ nhu cầu sản xuất, kinh doanh sau dịch, Ủy ban nhân dân Thành phố đã ban hành Quyết định số 132/QĐ-UBND về chương trình phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2022 - 2025, trong đó về vấn đề lao động có đề ra các giải pháp về kết nối cung - cầu lao động để đảm bảo nguồn nhân lực cho hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp. Các nội dung đã triển khai thực hiện như: đa dạng hóa hoạt

động kết nối thông tin thị trường lao động, gắn kết cung - cầu lao động thông qua hoạt động thu thập thông tin cung - cầu lao động, tư vấn, giới thiệu việc làm, tổ chức các sàn giao dịch, phiên giao dịch việc làm trực tiếp và trực tuyến, các hoạt động ngày hội nghề nghiệp, tư vấn hướng nghiệp tại hệ thống các trường đào tạo trên địa bàn Thành phố.

Triển khai các hoạt động giáo dục nghề nghiệp gắn với nhu cầu của thị trường lao động như: xây dựng chương trình đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm phát triển dạy nghề gắn với yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế của Thành phố, cũng như đẩy mạnh phát triển nhân lực có kỹ năng nghề, nhất là nhân lực có tay nghề cao nhằm nâng tầm kỹ năng lao động, góp phần nâng cao năng suất lao động và tăng năng lực cạnh tranh quốc gia; mở rộng ngành nghề, gia tăng chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề theo yêu cầu sử dụng lao động ở các cấp độ nghề đáp ứng nhu cầu của xã hội.

Trong 7 tháng đầu năm năm 2022, các thành phần kinh tế trên địa bàn Thành phố đã thu hút giải quyết việc làm cho 189.751 lượt lao động, trong đó, số chỗ việc làm mới được tạo ra là 84.742 chỗ (so với cùng kỳ năm 2021, số lao động được giải quyết việc làm tăng 11,14%; số chỗ việc làm mới tăng 9,67%). Số người lao động thất nghiệp được trợ cấp thất nghiệp là 87.666 người. Đã tổ chức 87 phiên giao dịch việc làm, sàn giao dịch việc làm trực tiếp và trực tuyến trên địa bàn Thành phố và phối hợp với các tỉnh thực hiện sàn việc làm trực tuyến, số người được tư vấn việc làm là 307.611 lượt người, giới thiệu việc làm cho 89.964 người. Tỷ lệ lao động đang làm việc đã qua đào tạo nghề trong tổng số lao động đang làm việc là 85,96%.

Bên cạnh đó, trong thời gian qua Thành phố triển khai các chính sách hỗ trợ cho người sử dụng lao động, người lao động phục hồi hoạt động sản xuất kinh doanh, duy trì việc làm theo Nghị quyết số 68/NQ-CP, Nghị quyết số 116/CP của Chính phủ, Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg, Quyết định số 28/2021/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ. Và hiện nay, Thành phố đang khẩn trương thực hiện chính sách hỗ trợ tiền thuê nhà cho người lao động Quyết định số 08/2022/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ; dự kiến có 1.757.100 lượt người có tham gia bảo hiểm xã hội tại Thành phố được hỗ trợ tiền thuê nhà với kinh phí dự kiến chi là 932,57 tỷ đồng.

3. Nhận định chung về thị trường lao động tại Thành phố Hồ Chí Minh

Với sự bùng phát của dịch COVID-19, thị trường lao động đã bị ảnh hưởng nặng nề, tình trạng giảm việc làm, mất việc làm, dẫn đến giảm thu nhập, mất thu nhập tăng đáng kể, người lao động ở các tỉnh tạm thời quay về quê. Từ quý 1 năm 2022, người lao động bắt đầu quay trở lại Thành phố tìm kiếm làm việc góp phần bổ sung

nguồn lực lao động thiếu hụt cho hoạt động sản xuất kinh doanh. So với quý IV năm 2021 - thời điểm Thành phố nới lỏng giãn cách xã hội, các hoạt động dần quay trở lại hoạt động trong trạng thái bình thường mới, số lao động tham gia hoạt động kinh tế trong 6 tháng đầu năm 2022 tăng 518.260 người, trong đó lao động trong khu vực có quan hệ lao động tăng 119.640 người. Đây là tín hiệu tích cực đối với thị trường lao động trên địa bàn Thành phố.

Với việc phục hồi hoạt động sản xuất của các doanh nghiệp, nhu cầu tuyển dụng lao động của doanh nghiệp cũng gia tăng, mở ra nhiều cơ hội việc làm cho người lao động. Qua khảo sát trong 6 tháng đầu năm 2022, nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp là 147.925 chỗ làm việc, tập trung nhiều ở khu vực công nghiệp - xây dựng chiếm 22,76% (33.668 chỗ làm việc); khu vực thương mại - dịch vụ cũng có xu hướng tăng tuyển dụng lao động, chiếm 77,18% (114.168 chỗ làm việc); còn lại là khu vực nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản. Nhu cầu nhân lực trong những tháng cuối năm cần khoảng 135.000 chỗ làm việc (trong đó nhu cầu nhân lực trong các khu chế xuất, khu công nghiệp, khu công nghệ cao khoảng 20.000 - 25.000 chỗ làm việc). Nhu cầu nhân lực tập trung ở khu vực thương mại - dịch vụ chiếm 65,41% tổng nhu cầu nhân lực, khu vực công nghiệp - xây dựng chiếm 33,63% và khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm 0,96%.

Nhu cầu tuyển dụng lao động tập trung để đáp ứng các đơn hàng hoặc mở rộng quy mô sản xuất, do đó xuất hiện tình trạng thiếu hụt lao động cục bộ ở một số thời điểm tại các xí nghiệp, nhà máy có sử dụng nhiều lao động. Vấn đề gặp khó khăn trong tuyển dụng lao động đã xảy ra trong các năm vừa qua và tập trung tại một số thời điểm, do nhiều nguyên nhân như:

- Các tỉnh hiện nay đều có các khu công nghiệp, do đó người lao động có nhiều lựa chọn trong tìm kiếm việc làm cũng như tiền lương, thu nhập không có sự chênh lệch nhiều giữa làm việc tại quê nhà với Thành phố. Đây là tình hình chung của các tỉnh Đông Nam Bộ, trong đó có Thành phố Hồ Chí Minh khi các doanh nghiệp hoạt động các lĩnh vực may mặc, da giày, điện - điện tử, chế biến thực phẩm,... đồng loạt quay lại hoạt động và khôi phục sản xuất với năng suất, quy mô như trước khi chưa thực hiện giãn cách xã hội.

- Về chính sách thu hút lao động mới tại các doanh nghiệp chưa hấp dẫn người lao động, tiền lương khởi điểm bắt đầu vào làm việc thấp - bình quân từ 6 triệu đồng trở lên (nếu người lao động không làm thêm giờ). Trong thời gian qua, số lượng lao động được tuyển vào để bù đắp cho số lao động nghỉ việc trong năm nên nguồn lao động phục vụ cho mở rộng quy mô sản xuất còn thiếu.

- Người lao động có nhu cầu được học tập nâng cao nghề nghiệp, nhu cầu nghỉ ngơi, tuy nhiên khi làm việc trong một số lĩnh vực may mặc, da giày, điện - điện tử, chế biến thực phẩm,... bắt buộc người lao động phải làm việc theo ca kíp, đội nhóm cũng là hạn chế khi thu hút người lao động vào làm việc.

4. Các giải pháp cần quan tâm thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của xã hội

Những vấn đề đặt ra trong phát triển nguồn nhân lực hiện nay cần giải quyết đối với Thành phố Hồ Chí Minh như sau:

- Thành phố có lợi thế về cung số lượng nguồn nhân lực được đào tạo qua nhiều nguồn khác nhau (tại chỗ, nhập cư, từ nước ngoài về và “nhập khẩu” qua đầu tư nước ngoài). Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực và cơ cấu đào tạo chưa đáp ứng với nhu cầu xã hội, trong đó có tác động của Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư và phát triển kinh tế số.

- Khu vực dịch vụ, công nghiệp - xây dựng chiếm phần lớn nhưng nguồn nhân lực chất lượng cao cho các khu vực này vẫn còn thiếu. Nhu cầu đối với lao động giản đơn ngày một giảm đáng kể, đặt ra thách thức cần có những phương án đào tạo nhằm cập nhật và nâng cao chất lượng cùng với kỹ năng cần thiết cho đội ngũ lao động giản đơn nhằm hỗ trợ lực lượng lao động này không phải bị đào thải và phải đối mặt với tình trạng thất nghiệp trong nền kinh tế số.

- Tiếp tục nâng cao chất lượng đào tạo nghề để tạo ra nguồn nhân lực phù hợp nhu cầu phát triển của doanh nghiệp, là những vấn đề cần được giải quyết cụ thể liên quan đến hệ thống đào tạo nghề như: chất lượng của đội ngũ giáo viên; đầu tư cơ sở vật chất; đổi mới phương pháp và các hoạt động đào tạo,... đây thực sự là những bài toán cần nhiều sự quan tâm và giải quyết để có thể thực sự tạo được nguồn nhân lực có giá trị và có tính cạnh tranh trong thị trường lao động trong và ngoài nước.

Từ những yêu cầu phát triển nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội, các giải pháp trong thời gian tới cần tiếp tục quan tâm triển khai, cụ thể như sau:

*** Về phía các cơ quan Nhà nước**

- Triển khai có hiệu quả các giải pháp kết nối cung - cầu lao động:

+ Tổ chức các phiên, sàn giao dịch việc làm, tư vấn việc làm, kết nối cung - cầu lao động. Phối hợp với các tỉnh nắm bắt tình hình nhu cầu việc làm của lao động, thông tin nhu cầu tuyển dụng lao động của các doanh nghiệp Thành phố;

tổ chức các buổi phỏng vấn, tuyển dụng để người sử dụng lao động và người lao động gặp gỡ. Đặc biệt, quan tâm thực hiện các phiên, sàn giao dịch việc làm kết nối người lao động đi làm việc ở nước ngoài hết hạn hợp đồng về nước để tiếp tục sử dụng lực lượng lao động có kỹ năng nghề nghiệp, có chuyên môn kỹ thuật.

+ Đẩy mạnh liên kết vùng điều tiết cung cầu lao động phục vụ hồi phục phát triển kinh tế - xã hội thông qua nắm bắt thông tin cung - cầu lao động giữa các địa phương, phối hợp kết nối thông tin thị trường lao động để hỗ trợ đưa người lao động các tỉnh đến Thành phố làm việc.

+ Khảo sát và cung cấp các thông tin, dữ liệu về tiền lương, thu nhập và điều kiện lao động tại một số nhóm doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động để các bên có sự tham chiếu khi đối thoại, thương lượng về tiền lương, thu nhập và điều kiện lao động phù hợp với mặt bằng khu vực, tạo sự cạnh tranh công bằng trong thu hút lao động vào làm việc trong doanh nghiệp.

+ Kết nối doanh nghiệp với hệ thống cơ sở giáo dục nghề nghiệp, phát triển mô hình đào tạo song hành giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp, tạo cơ hội cho sinh viên được học tập và thực hành trong doanh nghiệp, từ đó tạo nguồn lao động trong tương lai.

- Triển khai giải pháp đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao:

+ Xây dựng và quản lý mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn Thành phố, đa dạng về loại hình đào tạo và trình độ đào tạo; nâng cao chất lượng đào tạo các cấp trình độ trong giáo dục nghề nghiệp.

+ Tiếp tục triển khai đào tạo nghề chất lượng cao, đào tạo gắn với nhu cầu của xã hội, góp phần quan trọng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố. Trong đó, tập trung đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở các lĩnh vực trọng điểm của Thành phố: Công nghệ thông tin, Cơ khí - Ô tô, Tự động hóa, Cơ điện tử, Điện - Điện tử, Logistics, Du lịch, Xây dựng, Công nghệ môi trường.

+ Đào tạo lại, đào tạo nâng cao cho người lao động trong các khu chế xuất, khu công nghiệp và người lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Phát triển nhân lực có kỹ năng nghề, nhất là nhân lực có tay nghề cao nhằm nâng tầm kỹ năng lao động, góp phần nâng cao năng suất lao động và tăng năng lực cạnh tranh quốc gia.

+ Tổ chức liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp ở các nội dung: chương trình, giáo trình đào tạo, thời gian thực hành tại doanh nghiệp, vật tư tiêu hao.

- Triển khai các giải pháp hỗ trợ người lao động yên tâm làm việc lâu dài, ổn định như:

+ Xây dựng nhà ở, nhà lưu trú dành cho người lao động có thu nhập thấp để mua trả góp hoặc thuê; chú trọng các khu vực xây dựng thuận tiện trong việc di chuyển giữa nơi làm việc và nơi ở, đảm bảo người lao động có môi trường sinh sống an toàn.

+ Xây dựng nhà trẻ, trường học cho con em của công nhân lao động;

+ Thường xuyên triển khai các chương trình bình ổn thị trường đối với các mặt hàng lương thực, thực phẩm thiết yếu để người lao động giảm gánh nặng về chi tiêu hàng ngày.

*** Về phía doanh nghiệp**

- Doanh nghiệp cần quan tâm và chủ động có các chương trình bồi dưỡng, nâng cao tay nghề cho người lao động trong kế hoạch sử dụng nhân lực dài hạn; thay đổi tư duy về sử dụng nguồn nhân công giá rẻ để đưa khoa học công nghệ, trang thiết bị hiện đại vào hoạt động sản xuất, hướng đến người lao động làm chủ công nghệ, nâng cao năng suất lao động.

- Tham gia cùng với các cơ sở đào tạo trong việc chia sẻ nguồn tài nguyên về trang thiết bị sản xuất, kiến thức thực tế trong hoạt động sản xuất, đội ngũ chuyên gia, kỹ thuật lành nghề trong việc tham gia đào tạo sinh viên - học sinh; hướng tới phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp.

- Thúc đẩy các hoạt động đối thoại và thương lượng tập thể trong quá trình hoạt động, thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động thông qua việc tăng cường chế độ phúc lợi cho người lao động; quan tâm đến người lao động làm công việc giản đơn, lao động ngoại tỉnh làm việc trong các khu chế xuất, khu công nghiệp, khu công nghệ cao nhằm tạo sự gắn bó lâu dài với hoạt động sản xuất kinh doanh của đơn vị./.
