

# **PHÁT TRIỂN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG ĐỂ KHÔI PHỤC, PHÁT TRIỂN KINH TẾ SAU ĐẠI DỊCH COVID -19 VÀ TÁI CƠ CẤU NỀN KINH TẾ**

*TS. Bùi Sỹ Lợi*

*PCN Ủy ban Xã hội khóa XIV*

Cú sốc đại dịch COVID-19 ghi dấu ấn năm 2020 và 2021 với tác động sâu rộng trên bình diện toàn cầu. Việt Nam không là ngoại lệ của đại dịch COVID-19, đến nay đã phải đối mặt với 4 làn sóng lây nhiễm COVID-19, đặc biệt, làn sóng thứ tư bắt đầu vào cuối tháng 4 năm 2021 đã diễn biến phức tạp hơn so với những đợt trước. Việt Nam đã phải gánh chịu sự gia tăng lớn số ca nhiễm COVID-19 do biến thể Delta, buộc phải áp dụng lại các biện pháp kiểm soát dịch trong Quý II và Quý III/2021 và đến cuối tháng 9 tình hình dịch bệnh bắt đầu được kiểm soát.

Theo Tổng cục Thống kê trong 9 tháng đầu năm 2021, có tới 85,5 doanh nghiệp rút khỏi thị trường, tăng 24,1% so với cùng kỳ năm trước. Đáng lưu ý, nhiều doanh nghiệp lớn cũng đang rút lui khỏi thị trường và nhiều đối tác chuyên đơn hàng sang nước khác. Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của cả nước Quý III/2021 ước tính là 49,2 triệu người, giảm 1,9 triệu người so với quý trước và giảm 2,1 triệu người so với cùng kỳ năm trước; tỷ lệ thất nghiệp là 3,43% và thiếu việc làm 4,39%, tăng cao nhất kể từ Quý I/2020.

Do đó, trong thời gian tới, với chủ trương của Chính phủ là tập trung thực hiện 3 trụ cột cơ bản về y tế, kinh tế, xã hội, rất cần thiết phải xây dựng và triển khai một Chương trình phục hồi và phát triển thị trường lao động để đáp ứng yêu cầu phục hồi và tái cơ cấu lại nền kinh tế trong điều kiện bình thường mới.

## **I. Đánh giá thực trạng cơ cấu thị trường lao động và những tác động do đại dịch COVID - 19**

### ***1. Tổng quan thị trường lao động Việt Nam 2010-2020***

Theo kết quả tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2019, tổng số dân của Việt Nam là 96.208.984 người; chiếm 1,27% dân số thế giới; đứng thứ 14 trên thế giới và đứng thứ 3 trong Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (ASEAN) sau Indonesia và Philippines. Việt Nam là một trong những quốc gia đông dân trên thế giới và có nguồn lao động khá dồi dào.

Việt Nam vẫn đang trong thời kỳ cơ cấu dân số vàng (với số người trong độ tuổi lao động nhiều gấp 2 lần số người ngoài tuổi lao động) nhưng xu hướng già

hóa dân số cũng đồng thời diễn ra nhanh. Năm 2010, dân số từ 65 tuổi trở lên từ chiếm 6,8% dân số, đã tăng lên 8,8% năm 2020.

Quy mô lực lượng lao động (LLLĐ) tăng từ 51,72 triệu người năm 2011 lên 54,45 triệu người năm 2016 và đạt 54,84 triệu năm 2020. Quy mô LLLĐ tăng nhưng tốc độ tăng giảm dần, chủ yếu do tác động của già hóa dân số. Giai đoạn 2011-2015, tốc độ tăng bình quân hàng năm của LLLĐ là 1,07%; giai đoạn 2016-2020 giảm còn 0,8%. Kết quả là giai đoạn 2011-2015, bình quân mỗi năm quy mô LLLĐ tăng trên 560 nghìn người; giai đoạn từ 2015 trở lại đây, bình quân mỗi năm tăng chưa đến 400 nghìn người.

Già hóa dân số cũng tác động mạnh đến tỷ lệ tham gia LLLĐ. Năm 2011, tỷ lệ tham gia LLLĐ là 77,07%, tăng lên 77,41% và năm 2015, sau đó giảm dần còn 77,27% vào năm 2016 và còn 74,4% năm 2020. Những đặc điểm này của LLLĐ đặt ra thách thức cho phát triển kinh tế - xã hội trong thời kỳ tới, đặc biệt là việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để góp phần tăng năng suất lao động (NSLĐ) và giải quyết việc làm phù hợp cũng như đảm bảo an sinh xã hội cho người cao tuổi.

Việc làm theo trình độ chuyên môn kỹ thuật và nghề nghiệp của lao động. Tỷ lệ lao động qua đào tạo giai đoạn 2011-2015 bình quân đạt 51,6%, tăng lên 58,6% năm 2018; đạt 65% vào năm 2020. Tỷ lệ lao động qua đào tạo từ 3 tháng trở lên có bằng cấp/chứng chỉ tăng từ 15,58% năm 2011 lên 20,3% năm 2015 và đạt 20,90% năm 2016; và 24,5% năm 2020 (không đạt mục tiêu Chiến lược 2011-2020).

Quy mô và cơ cấu lao động có việc làm phân theo ngành kinh tế, cùng với chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động cũng được dịch chuyển theo hướng giảm tỷ trọng lao động trong nông nghiệp, từ 44,02% năm 2015; 38,21% năm 2018; và 33,1% năm 2020 (đạt mục tiêu 30-35% vào năm 2020). Tỷ lệ lao động khu vực có quan hệ lao động tăng từ 39,3% năm 2015; 43,8% năm 2018; 44,7% năm 2019 và 45,7% năm 2020.

Thiếu việc làm: Tỷ lệ thiếu việc làm của lao động trong độ tuổi lao động có xu hướng giảm dần là một tín hiệu tích cực, thể hiện sự biến động của quá trình phát triển kinh tế đang đi lên. Năm 2016, Tỷ lệ thiếu việc làm của lao động trong độ tuổi lao động là 2,30%, giảm xuống 2,24% năm 2017, 2,19% năm 2018, 2,1% năm 2019 và 2,26% năm 2020.

Đóng góp của năng suất các nhân tố tổng hợp (TFP) vào tăng trưởng kinh tế giai đoạn 2016-2020 đạt 45,4%, tăng đáng kể so với mức 33,6% của giai đoạn 2011-2015, vượt xa mục tiêu đặt ra là đóng góp của TFP vào tăng trưởng 5 năm

giai đoạn 2016-2020 đạt khoảng 30-35%)<sup>1</sup>. NSLĐ có sự cải thiện đáng kể theo hướng tăng đều qua các năm. Tăng NSLĐ giai đoạn 2016-2020 đạt khoảng 5,8%/năm, cao hơn so với mức tăng bình quân 4,3%/năm của giai đoạn 2011-2015.

## **2. Thị trường lao động trong đại dịch COVID-19**

Đợt dịch lần thứ 4 khiến cho hoạt động của các doanh nghiệp tại các tỉnh thực hiện Chỉ thị 16 buộc phải tạm dừng hoặc cắt giảm quy mô hoạt động để phòng chống dịch. Trong 9 tháng năm 2021, có 117,8 nghìn doanh nghiệp gia nhập thị trường, giảm 7,25% so với cùng kỳ năm 2020, trong đó: 85,5 nghìn doanh nghiệp thành lập mới, giảm 13,6%; 32,3 nghìn doanh nghiệp quay trở lại hoạt động, giảm 6,61%. Số doanh nghiệp rút khỏi thị trường là 85,5 nghìn, tăng 24,18% so với cùng kỳ năm 2020. Điều này tác động nghiêm trọng đến nền kinh tế và tác động đến nguồn cung lao động và việc làm của người lao động.

Ước tính đến tháng 8/2021, có khoảng 17 triệu người bị tác động tiêu cực bởi đại dịch COVID-19. Trong đó, có khoảng 1 triệu người bị mất việc làm (chiếm 6,1%), có 5,8 triệu người phải tạm nghỉ/tạm ngừng sản xuất kinh doanh (chiếm 34,0%), có 6,8 triệu người bị cắt giảm giờ làm hoặc buộc phải nghỉ giãn việc, nghỉ luân phiên (chiếm 40,1%), có 1,3 triệu người bị thay đổi hình thức làm việc (chiếm 7,9%) và 13,8 triệu người bị thay đổi thu nhập (chiếm 81,2%).

Suy giảm quy mô lực lượng lao động, Quý II/2021 là 51,1 triệu người, thấp hơn cùng kỳ năm 2019 (thời điểm chưa có dịch COVID-19) là 304 nghìn người. LLLĐ Quý III/2021 ước tính là 49,2 triệu người, giảm 1,9 triệu người so với Quý II và thấp hơn 2,1 triệu người so với cùng kỳ năm 2019.

Thất nghiệp, thiếu việc làm tăng cao. Quý III/2021 tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động tăng lên 3,72%, tỷ lệ thiếu việc làm trong độ tuổi lao động tăng lên 4,39%, đều cao hơn so với cùng kỳ năm trước (2,73% và 2,72% tương ứng).

Lao động trong các khu công nghiệp/khu chế xuất mất việc làm, số người trở về quê gia tăng tạo ra thiếu hụt nguồn cung lao động cho thị trường. Quý I/2021 lao động ngoại tỉnh làm việc trong khu công nghiệp (KCN), khu chế xuất (KCN) chiếm khoảng 36%, và giảm xuống còn 33% vào Quý III/2021 do ảnh hưởng của dịch COVID-19 đến hoạt động sản xuất của các doanh nghiệp trong KCN nên số lao động ngoại tỉnh trong KCN cũng bị ảnh hưởng nặng nề, có khoảng 10,5% số lao động ngoại tỉnh bị mất việc làm trong Quý III (Quý I/2021 chỉ là 0,2%).

---

<sup>1</sup> Trong đó, năm 2016 đạt 40,68%, năm 2017 đạt 45,1%, năm 2018 đạt 45,2%, năm 2019 đạt 46,11% (theo Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội Quý IV 2019, Tổng cục Thống kê).

Thực tiễn hiện nay, theo báo cáo của các Sở Lao động – Thương binh và Xã hội phía Nam, khi các doanh nghiệp quay trở lại hoạt động thì sẽ gặp phải thiếu hụt lao động (ví dụ: trong Quý IV/2021 dự kiến thiếu hụt lao động ở Thành phố Hồ Chí Minh cần khoảng 44-57 nghìn người; Bình Dương là 40-50 nghìn người; Đồng Nai là 50 nghìn người, cho một số ngành lĩnh vực cụ thể: dệt may, da giày, chế biến gỗ, linh kiện điện tử...).

Lao động ngoại tỉnh làm việc trong các doanh nghiệp, đặc biệt tại một số KCN, KCX bị mất việc làm trong thời gian dài, không có thu nhập để trang trải cuộc sống, cộng với tâm lý e ngại sợ nhiễm bệnh, nhiều lao động đã rời thành phố trở về quê vào cuối tháng 7 đầu tháng 8, tạo nên sức ép lớn về hệ thống y tế của các địa phương, nguy cơ lây lan dịch mất kiểm soát<sup>2</sup>. Bên cạnh đó, số lao động đã trở về địa phương có nhu cầu quay lại tìm việc làm ở các tỉnh phía Nam không nhiều (chỉ chiếm khoảng 21% tổng số lao động trở về các địa phương vào 30/9/2021 và ước tăng lên 23,3% vào Quý IV/2021)<sup>3</sup>. Điều này ảnh hưởng đến nguồn cung lao động cho các doanh nghiệp ở các tỉnh/thành phố lớn, đặc biệt là các KCN, KCX.

Tác động mạnh đến một số nhóm lao động trên thị trường lao động: Tỷ lệ lao động dưới 35 tuổi, đặc biệt là nhóm thanh niên (15 đến 24 tuổi) bị ảnh hưởng bởi dịch COVID-19 vẫn duy trì ở mức cao. Tính đến tháng 8/2021, có 170 nghìn người lao động thanh niên bị mất việc làm (chiếm 10,7% lao động thanh niên), có 525 nghìn người bị tạm nghỉ/tạm ngừng sản xuất kinh doanh (chiếm 33,0%), có 721 nghìn người bị cắt giảm giờ làm hoặc buộc phải nghỉ giãn việc, nghỉ luân phiên (chiếm 45,3%), có 1,2 triệu người bị thay đổi thu nhập (chiếm 74,5%).

Lao động không có trình độ chuyên môn kỹ thuật (CMKT) gặp nhiều khó khăn hơn về việc làm so với lao động có trình độ CMKT. Có 652.000 người không có trình độ CMKT bị mất việc làm (chiếm 6,4% lao động không có CMKT) và 8,8 triệu người bị thay đổi thu nhập (chiếm 86,3%). Mặc dù, nhóm lao động có trình độ CMKT vẫn duy trì được việc làm nhưng công việc lại chịu ảnh hưởng từ việc bị tạm nghỉ/tạm ngừng sản xuất kinh doanh, bị cắt giảm giờ làm hoặc buộc phải nghỉ giãn việc, nghỉ luân phiên, và đặc biệt việc thay đổi hình thức làm việc diễn ra phổ biến đối với nhóm lao động có trình độ cao đẳng và đại học trở lên, có tương ứng 103 nghìn người và 1,2 triệu người (chiếm 12,3% và 32,3% lao động có CMKT tương ứng).

<sup>2</sup> Viện KHLĐXH Tổng hợp thông tin từ 50 tỉnh/thành phố trực thuộc Trung ương đến ngày 30/9/2021.

<sup>3</sup> Viện KHLĐXH Tổng hợp thông tin từ 53 tỉnh/thành phố trực thuộc Trung ương đến ngày 30/9/2021.

Lao động làm công việc giản đơn trở nên yếu thế trong bối cảnh dịch Covid-19. Tính đến tháng 8/2021, nhóm lao động giản đơn tiếp tục gặp khó khăn trong việc duy trì được việc làm, tỷ lệ lao động bị mất việc của nhóm này chiếm 5,6% tổng số lao động giản đơn (khoảng 111 nghìn người), trong khi nhóm nghề khác chỉ ở mức khoảng 3%. Các tác động tiêu cực của COVID-19 đến việc làm như tạm nghỉ/tạm ngừng sản xuất kinh doanh, cắt giảm giờ làm hoặc buộc phải nghỉ giãn việc, nghỉ luân phiên... tiếp tục diễn ra ở tất cả các nhóm nghề.

Lao động khu vực thành thị bị tác động mạnh hơn nhiều so với nông thôn. Tính đến tháng 8/2021, ở khu vực thành thị, có 576 nghìn lao động bị mất việc làm (chiếm 7,3% lao động trong khu vực thành thị), trong đó có 3,0 triệu người lao động bị tạm nghỉ/tạm ngừng sản xuất kinh doanh (chiếm 38,1%) và 922 nghìn người lao động bị thay đổi hình thức làm việc (chiếm 11,7%). Trong khi đó, con số này ở khu vực nông thôn tương ứng là 5,0%, 30,6% và 4,4%.

Tỷ lệ lao động bị mất việc làm cao tại khu vực Đông Nam Bộ, Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung, tương ứng có 318 nghìn người và 208 nghìn người bị mất việc làm (chiếm 8,9% và 14,5% lao động tại các khu vực tương ứng). Để thích ứng với tình hình dịch bệnh, việc thay đổi hình thức làm việc diễn ra phổ biến tại các vùng miền, đặc biệt là khu vực Đồng bằng sông Hồng có khoảng 911 nghìn người thay đổi hình thức làm việc (chiếm 10,69% lao động trong khu vực này).

Tiền lương khu vực có quan hệ lao động có xu hướng giảm, Tiền lương bình quân theo giá thực tế của lao động làm công hưởng lương trong Quý III/2021 đã giảm 5,95% so với Quý II/2021.

Khu vực có quan hệ lao động bị thu hẹp do số lượng lao động có quan hệ lao động giảm; quan hệ lao động bị xáo trộn và tiềm ẩn nhiều nguy cơ bất ổn, đặc biệt tại các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động trong các KCN ở phía Nam. Trong thời gian diễn ra đại dịch, các mối quan hệ lao động ổn định được xây dựng trong nhiều năm bị phá vỡ do: (1) nhiều người lao động rút khỏi doanh nghiệp và (2) nhiều tiêu chuẩn lao động đã không được tôn trọng đầy đủ cả từ phía doanh nghiệp và phía người lao động.

Lao động trở về từ vùng dịch tạo ra áp lực về giải quyết việc làm tại địa phương và thiếu hụt nguồn lao động ở các KCN, các thành phố lớn,

Tính đến thời điểm ngày 30/9/2021, số lao động trở về hiện đã có việc làm chiếm 31,5% trong tổng số lao động trở về và có thể đạt 48,5% vào Quý IV/2021. Bên cạnh đó, số lao động trở về không tìm được việc làm (thất nghiệp) chiếm khoảng 36,7% vào Quý III/2021 và ước giảm còn khoảng 29% vào Quý IV/2020.

### ***Đánh giá chung về phát triển thị trường lao động giai đoạn 2016-2021:***

Chuyển dịch cơ cấu lao động trên thị trường còn chậm, không theo kịp chuyển dịch cơ cấu kinh tế: Năm 2020, lao động 15 tuổi trở lên đang làm việc là 53,61 triệu người, bao gồm: khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản, chiếm 33,1%; khu vực công nghiệp và xây dựng chiếm 30,80%; khu vực dịch vụ chiếm 36,10%. Trong khi cơ cấu nền kinh tế năm 2020, khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm tỷ trọng 14,85%; khu vực công nghiệp và xây dựng chiếm 33,72%; khu vực dịch vụ chiếm 41,63%; thuế sản phẩm trừ trợ cấp sản phẩm chiếm 9,8%

Vẫn còn tình trạng mất cân đối cung cầu lao động cục bộ giữa các vùng, các khu vực, ngành nghề kinh tế. Hiện nay, lực lượng lao động vẫn tập trung đông nhất ở khu vực Đồng bằng sông Hồng (chiếm trên 22%), tiếp đến là khu vực Bắc Trung Bộ, Duyên hải miền Trung (trên 21%) và Đồng bằng sông Cửu Long. Đây là các khu vực có diện tích đất rộng, tập trung nhiều thành phố lớn, khu đô thị và nhiều KCN, thuận lợi cho việc sản xuất kinh doanh nên thu hút đông đảo lao động tập trung ở những khu vực này. Những khu vực chiếm tỷ lệ thấp, là những khu vực có diện tích đất hẹp, nhiều đồi núi, ít khu đô thị và KCN nên không thu hút nhiều lao động đến đây. Cơ cấu lực lượng lao động phân theo 2 khu vực thành thị và nông thôn cũng có sự chênh lệch lớn. Nhìn chung, lực lượng lao động ở nước ta chủ yếu tập trung ở khu vực nông thôn, chiếm khoảng gần 70%. Con số này có xu hướng giảm qua các năm nhưng vẫn ở mức cao.

Quy mô, cơ cấu và chất lượng nhân lực có kỹ năng chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội<sup>4</sup>. Lao động qua đào tạo không đạt mục tiêu giai đoạn 2016-2020.

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 kịp thời có giải pháp ứng phó với những thay đổi trên thị trường lao động (khủng hoảng kinh tế, dịch bệnh, thiếu hụt lao động...). Mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp vẫn còn chông chéo, phân tán, trùng lặp ngành, nghề đào tạo; chưa có cơ chế bảo đảm hiệu quả hoạt động của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

<sup>4</sup> Trình độ và kỹ năng của người lao động mặc dù có cải thiện song vẫn là những chỉ số mà Việt Nam có thứ hạng thấp nhất trong một số bộ chỉ số xếp hạng toàn cầu. Ví dụ, theo xếp hạng Chỉ số năng lực cạnh tranh toàn cầu của Diễn đàn kinh tế thế giới, Việt Nam xếp thứ 115/140 quốc gia năm 2018; 102/141 quốc gia năm 2019 về chỉ số Chất lượng đào tạo nghề, xếp thứ 128/140 quốc gia năm 2018 và 116/141 quốc gia năm 2019 về chỉ số Kỹ năng của sinh viên; theo xếp hạng Chỉ số đổi mới sáng tạo toàn cầu năm 2019 của Tổ chức sở hữu trí tuệ thế giới, Việt Nam đứng vị trí 102/216 về chỉ số lao động có chuyên môn.

Đại dịch COVID-19 dẫn đến suy giảm lực lượng lao động (do nhiều người lao động thoái lui khỏi thị trường lao động) và đồng thời hàng triệu người lao động bị mất việc làm. Do đó, thị trường lao động bị đẩy vào trạng thái cả cung lao động (LLLĐ) và cầu lao động (việc làm) bị thu hẹp, đặc biệt là nguy cơ đứt gãy, thiếu hụt nguồn cung lao động ở các tỉnh/thành phố lớn, các KCN, KCX để phục hồi sản xuất kinh doanh trong điều kiện bình thường mới. Lao động mang tâm lý nặng nề, lo sợ dịch bệnh, rút khỏi hoạt động sản xuất kinh doanh, rời bỏ nơi cư trú làm phá vỡ/đứt gãy các liên hệ và thiếu thông tin trên thị trường lao động. Di chuyển lao động gặp khó khăn do việc thực hiện kiểm soát dịch, các quy định về phòng chống dịch của các địa phương cũng như tâm lý e ngại của người lao động về dịch bệnh. Quy mô khu vực có quan hệ lao động bị thu hẹp dẫn đến việc chuyển dịch lao động từ khu vực chính thức sang phi chính thức, chất lượng việc làm suy giảm. Lực lượng lao động thanh niên, lao động trình độ thấp, lao động giản đơn là những đối tượng yếu thế, gặp nhiều khó khăn, thách thức trong việc tìm kiếm công việc phù hợp khi chưa thể di chuyển tự do giữa các vùng.

## **II. Những quan điểm, định hướng phát triển thị trường lao động để khôi phục, phát triển sau đại dịch và cơ cấu lại nền kinh tế**

### **1. Quan điểm**

*Một là*, Sớm phục hồi thị trường lao động là một cấu phần của chương trình phục hồi kinh tế; thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động, việc làm theo hướng tiến bộ; nâng cao chất lượng lao động, hỗ trợ tạo việc làm và thu nhập bền vững cho người lao động; Bảo đảm gắn kết, hài hòa giữa các chính sách, biện pháp phục hồi thị trường lao động và phòng chống dịch bệnh COVID-19, đáp ứng chủ trương phát triển kinh tế - xã hội trong điều kiện bình thường mới.

*Hai là*, Phát triển thị trường lao động một cách linh hoạt, thích ứng; đa dạng các hình thức kết nối cung - cầu lao động, sử dụng hợp lý, hiệu quả nguồn nhân lực nhằm huy động hiệu quả nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội. Phát triển đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, gắn với chuyển dịch cơ cấu lao động, chất lượng tăng trưởng, sức cạnh tranh của nền kinh tế trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế diễn ra sâu rộng.

*Ba là*, kế thừa các kinh nghiệm, bài học trong và ngoài nước, đặc biệt là ứng dụng công nghệ số để tổ chức triển khai nhanh, minh bạch và hiệu quả các chính sách, biện pháp phục hồi và phát triển thị trường lao động.

## 2. Mục tiêu

Khẩn trương phục hồi thị trường lao động, đảm bảo khôi phục nhanh nguồn cung ứng lao động đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động; hỗ trợ người lao động có việc làm an toàn, nâng cao thu nhập, ổn định cuộc sống và người sử dụng lao động phục hồi sản xuất, kinh doanh trong điều kiện bình thường mới.

Phát triển thị trường lao động đồng bộ, hiện đại, hiệu quả với chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng phát triển nhanh, bền vững và năng lực cạnh tranh của nền kinh tế.

## 3. Một số giải pháp phục hồi và phát triển thị trường lao động

### 3.1. Nhóm giải pháp phục hồi thị trường lao động sau đại dịch, bao gồm:

- Tiếp tục tập trung triển khai có hiệu quả các nhiệm vụ, giải pháp hỗ trợ phục hồi sản xuất đối với doanh nghiệp để phục hồi việc làm cho người lao động (chính sách hỗ trợ tài khóa, tín dụng...). Triển khai Chương trình phục hồi và phát triển thị trường lao động trong một bộ phận cấu thành của Chương trình phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội, đặc biệt quan tâm đào tạo, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động.

- Điều tiết, hỗ trợ kết nối cung - cầu lao động. Cung cấp thông tin thị trường lao động, xây dựng kế hoạch, chương trình phối hợp giữa các địa phương trong việc cung ứng và tuyển dụng lao động để tạo sự kết nối, liên thông trong chuỗi cung ứng lao động giữa các địa phương.

Song song với những động thái quyết liệt về kiểm soát dịch bệnh, nhanh chóng đưa cuộc sống ở các vùng bị ảnh hưởng trở lại bình thường sớm nhất. Các địa phương có phương án hỗ trợ người lao động quay lại nơi làm việc, bao gồm không chỉ nỗ lực kết nối cung - cầu lao động, mà còn là việc kiến tạo các động lực về cơ hội, hỗ trợ tài chính, ổn định cuộc sống tại các địa bàn có nhu cầu lao động lớn, tạo sinh kế cho người lao động tìm việc làm tăng thu nhập bảo đảm cuộc sống, cũng như một số các biện pháp tuyên truyền, hướng dẫn về bảo vệ sức khỏe phù hợp, giúp tạo tâm lý yên tâm quay trở lại làm việc cho người lao động.

- Bài học qua đại dịch COVID -19 cho thấy vai trò quan trọng của hệ thống an sinh xã hội là bảo đảm an toàn cho người dân trong điều kiện biến động về kinh tế - xã hội. Do đó, phải tiếp tục các giải pháp lâu dài về nguồn lực để bảo đảm một số dịch vụ xã hội cơ bản nhằm tránh rủi ro và tạo cơ hội công bằng cho toàn dân. Thúc đẩy các chính sách hỗ trợ nhà ở và đẩy mạnh xã hội hóa để đảm bảo nhà ở cho người dân, đặc biệt là người di cư, người dân vùng chịu tác động của thiên tai và



biến đổi khí hậu; đầu tư, xây dựng nhà ở cho công nhân các KCN, đô thị và người có thu nhập thấp, nhằm ổn định đời sống, yên tâm cho người lao động, từ đó thu hút lao động đến làm việc.

- Kinh nghiệm các quốc gia có thị trường lao động ổn định và phát triển cho thấy cần phải chú trọng vấn đề đào tạo, đào tạo lại, nâng cao tay nghề, chuyển đổi nghề nghiệp, tháo gỡ rào cản và tạo cơ chế thông thoáng tối đa trong khuôn khổ pháp lý hiện hành để doanh nghiệp có thể tổ chức đào tạo, đào lại cho người lao động; sử dụng nguồn kinh phí bảo hiểm thất nghiệp như một công cụ “giá đỡ” hỗ trợ phát triển thị trường lao động. Chúng ta phải thật sự có các chính sách tài khóa, chính sách tiền tệ đầu tư cho lĩnh vực này.

*3.1. Nhóm giải pháp chung phát triển thị trường lao động đồng bộ, hiện đại, hiệu quả:*

**Thứ nhất,** Lương tối thiểu sẽ hiệu quả nhất nếu được quyết định chủ yếu dựa trên các yếu tố về NSLĐ và năng lực cạnh tranh. Đến nay, Việt Nam đã áp dụng phương pháp “lương sinh hoạt tối thiểu” để xác định mức lương tối thiểu, trong đó tập trung chính vào chi phí sinh hoạt. Khi Việt Nam phát triển nền kinh tế thị trường và chuyển sang áp dụng phương pháp “mức lương sàn” với trọng tâm chính vào NSLĐ và năng lực cạnh tranh, hai yếu tố cần cân nhắc khi điều chỉnh lương tối thiểu. Ngoài ra, có thể cân nhắc các yếu tố khác như tăng giá và thu nhập tương đối; tuy nhiên, NSLĐ vẫn sẽ là yếu tố quan trọng hơn khi quyết định mức lương tối thiểu. Để đạt được sự chuyển đổi về phương pháp tiếp cận này, trong ngắn hạn, khu vực tư nhân của Việt Nam sẽ hưởng lợi từ việc điều hòa tốc độ điều chỉnh lương tối thiểu. Trong trung hạn, cần đưa ra các kế hoạch hiện có gắn điều chỉnh lương tối thiểu với tăng NSLĐ thực tế.

**Thứ hai,** Người lao động có cơ hội bình đẳng tham gia thị trường và cạnh tranh việc làm phải dựa trên các nguyên tắc công bằng và minh bạch. Một thị trường lao động hiệu quả thì ở đó người lao động có thể tìm kiếm việc làm dựa trên kinh nghiệm, trình độ chuyên môn và kỹ năng làm việc, từ đó, nguồn nhân lực được tuyển dụng phát huy tối ưu hiệu suất công việc.

**Thứ ba,** Mở rộng phạm vi bao phủ bảo hiểm thất nghiệp và chương trình thị trường lao động chủ động. Để đảm bảo gia tăng tính linh hoạt trên thị trường lao động được điều tiết gắn với đảm bảo việc làm hợp lý cho người lao động vấn đề Bảo hiểm thất nghiệp và chương trình thị trường lao động chủ động phải được xây dựng và triển khai tốt, chẳng hạn như dịch vụ việc làm công, giúp tăng hiệu suất của thị trường lao động và phúc lợi cho người lao động.

**Thứ tư, cần có sự kết nối giữa khu vực nhà nước và tư nhân.** Làm việc lâu ở một vị trí sẽ mất dần đi động lực tìm tòi, khám phá và sáng tạo. Người lao động sẽ không được khuyến khích chuyển đổi việc làm và tìm kiếm việc làm phù hợp với năng lực, chuyên môn và sở thích nếu không có sự kết nối giữa khu vực nhà nước và tư nhân. Các chính sách lao động không đồng bộ sẽ không khuyến khích sự linh hoạt trên thị trường lao động để phát huy tính toàn dụng về lực lượng lao động dựa trên năng lực, sự say mê và yêu thích công việc. Thực tiễn này sẽ cản trở việc phát huy tối ưu hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực.

**Thứ năm, triển khai các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là kỹ năng lao động, đào tạo, đào tạo lại lao động gắn với thị trường lao động, đào tạo chất lượng cao theo hướng ứng dụng, thực hành, góp phần nâng cao NSLĐ, cung - cầu lao động gặp nhau.** Cung - cầu lao động gặp nhau là yếu tố then chốt của một thị trường lao động cạnh tranh hoàn hảo. Người lao động thiếu thông tin về thị trường lao động, người tìm việc không biết nơi cần người và nơi cần người không tìm đúng người có chuyên môn nghĩa là thị trường lao động không hoạt động hiệu quả. Kết nối cung - cầu lao động chính là giúp cho thị trường lao động vận hành và hỗ trợ cho chính sách đào tạo và kích thích nhu cầu học nghề và học chuyên môn phù hợp với yêu cầu của thị trường.

**Thứ sáu, Phát triển thị trường lao động lành mạnh, đồng bộ, hiện đại và hội nhập.** Phát triển việc làm thỏa đáng, quan tâm giải quyết việc làm cho thanh niên, lao động trung niên, lao động yếu thế, lao động nữ. Chú trọng đào tạo nguồn nhân lực có kỹ năng, chất lượng cao; quan tâm công tác đào tạo và đào tạo lại lao động; nâng cao vai trò, trách nhiệm của doanh nghiệp trong đào tạo. Tăng cường xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

**Thứ bảy, Các chủ thể quan hệ lao động phải độc lập để thực hiện đối thoại, thương lượng thực chất.** Đối thoại và thương lượng chính là công cụ để thị trường lao động phát triển và cạnh tranh hoàn hảo. Muốn đối thoại và thương lượng thì các bên quan hệ lao động phải bình đẳng và độc lập với nhau. Với tư cách cá nhân, người lao động luôn ở thế yếu so với nhà tuyển dụng, nên muốn có vị thế bình đẳng, họ phải có tổ chức đại diện cho mình để tư vấn, giúp đỡ và hỗ trợ cả về mặt kỹ thuật và pháp lý trong quá trình đối thoại và thương lượng với nhà tuyển dụng. Nếu tổ chức đại diện cho người lao động không độc lập với nhà tuyển dụng; bị chi phối, điều khiển và kiểm soát bởi nhà tuyển dụng thì hoạt động đối thoại và thương lượng sẽ không có nhiều ý nghĩa cho sự cạnh tranh bình đẳng trên thị trường lao động.

*Thứ tám, Nhà nước có vai trò hết sức quan trọng trong sự vận hành của thị trường lao động.* Dựa trên các yếu tố của thị trường lao động cạnh tranh hoàn hảo, bằng các chính sách thị trường lao động, nhà nước kết nối cung - cầu trên thị trường lao động, khuyến khích tạo việc làm trong cả khu vực công và khu vực tư, kích thích người lao động tìm kiếm việc làm và chuyển đổi việc làm phù hợp với năng lực và sở trường... Ví dụ chính sách về tiền lương, điều kiện làm việc tạo ra sự hấp dẫn trên thị trường lao động, từ đó giúp tăng NSLĐ cá nhân; chính sách an toàn, vệ sinh lao động giúp giảm nguy cơ tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, từ đó, tiết kiệm chi phí khắc phục hậu quả và tối ưu hóa nguồn lực; chính sách đào tạo nghề giúp kết nối cung - cầu lao động, giúp người lao động chuyển đổi tay nghề và thích ứng với sự thay đổi việc làm trong môi trường mới; chính sách trợ cấp thất nghiệp và bảo vệ việc làm giúp người lao động sẵn sàng chấp nhận rủi ro mất việc để tìm kiếm việc làm mới dựa trên sự đam mê, đổi mới và sáng tạo, từ đó, tạo điều kiện cho người lao động làm đúng ngành, nghề để phát huy tối đa khả năng lao động... Đồng thời, Nhà nước có vai trò ngăn chặn các hành vi lợi dụng kẽ hở pháp luật để kinh doanh phi đạo đức, ngăn chặn các hành vi vi phạm pháp luật, như trốn tránh nghĩa vụ trong quan hệ lao động, chẳng hạn trốn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người lao động... bảo đảm đền bù cho người lao động trong trường hợp tai nạn lao động phù hợp với quy định của pháp luật, bảo đảm các chính sách lao động và an sinh xã hội để thị trường lao động vận hành linh hoạt.

Trong xu hướng hội nhập quốc tế với việc tham gia các FTA, trong đó có Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) và Hiệp định Thương mại tự do giữa Việt Nam - Liên minh châu Âu (EVFTA), Việt Nam cần tiếp tục phát triển thị trường lao động theo hướng hiện đại để nắm bắt các cơ hội mới. Muốn vậy, Việt Nam cần sớm hoàn thiện khuôn khổ pháp luật, thể chế và chính sách thị trường lao động dựa trên các nguyên tắc công bằng, bình đẳng, minh bạch; quan tâm tạo việc làm, đào tạo nghề, nâng cao khả năng thương lượng về việc làm của người lao động và tổ chức đại diện của họ với người sử dụng lao động, kết nối cung - cầu để tối ưu hóa sử dụng nguồn lực lao động. Đặc biệt, vai trò kiến tạo của Nhà nước là hết sức quan trọng để thị trường lao động mới được định hình và phát triển trong cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư./.