

Gia nhập WTO, thất nghiệp nước ta sẽ tăng hay giảm?

NGUYỄN BÁ NGỌC

Câu hỏi trên được đặt ra cho người dân, doanh nhân và cả những nhà quản lý nhưng hình như chưa có câu trả lời chắc chắn nào. Điều này cũng dễ hiểu, bởi vì có quá nhiều nhân tố tác động tới thị trường lao động khi Việt Nam hội nhập sâu hơn vào nền kinh tế thế giới.

1. Hội nhập sâu hơn vào nền kinh tế thế giới, thị trường lao động Việt Nam chịu ảnh hưởng chính từ những nhân tố nào⁽¹⁾?

Sự kiện ngày 07-11-2006, Việt Nam trở thành thành viên thứ 150 của Tổ chức Thương mại thế giới (WTO) đánh dấu quá trình thay đổi về chất và hội nhập sâu hơn vào nền kinh tế thế giới. Thị trường lao động Việt Nam sẽ chịu ảnh hưởng của 3 nhân tố chính tác động qua lại lẫn nhau, đó là *toàn cầu hóa, cạnh tranh quốc tế và tiến bộ về khoa học - công nghệ.*

Toàn cầu hóa tạo ra những cơ hội mà nước ta có thể tận dụng để đẩy nhanh tốc độ tăng trưởng kinh tế và nâng cao mức sống. Chúng ta có thể huy động được những nguồn lực từ bên ngoài- quan trọng nhất là vốn, công nghệ, tri thức, trình độ quản lý - và sử dụng những nguồn lực trong nước có hiệu quả hơn, trong đó có nguồn lực lao động do được tiếp nhận nhanh chóng thông tin, tri thức mới và phương pháp quản lý mới. Toàn cầu hóa mở ra khả năng cho Việt Nam nhanh chóng tham gia vào hệ thống phân công lao động quốc tế, đẩy nhanh tiến trình kết cấu lại nền kinh tế theo hướng hiệu quả hơn, tăng tỷ trọng giá trị hàng hóa tinh chế và tăng năng suất lao động. Qua đó làm nảy sinh những dòng di chuyển lao động trong nước và ra nước ngoài theo quy luật tới những nơi có cơ hội việc làm nhiều hơn và được trả công cao hơn. Chúng ta hội nhập vào các tổ chức kinh tế toàn cầu và khu vực,

vì vậy, được hưởng những ưu đãi về thuế quan, hàng hóa, tiếp cận được thị trường thế giới, tạo ra cơ chế đảm bảo an toàn trong hoạt động kinh doanh. Trong bối cảnh trên, Chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động tiếp cận với các tiêu chuẩn lao động quốc tế; ngoài luật pháp quốc gia, chúng ta phải tiếp cận và áp dụng dần đối với những "luật chơi mới" về quản lý lao động và quan hệ lao động.

Hội nhập sâu hơn vào nền kinh tế quốc tế đòi hỏi Việt Nam mở cửa hơn nữa nền kinh tế, thực hiện tự do hóa thương mại, đầu tư. Điều đó cũng có nghĩa là đưa nền kinh tế và các doanh nghiệp tham gia vào cuộc *cạnh tranh quốc tế*. Bên cạnh các mặt tích cực, cạnh tranh quốc tế đặt nước ta trước những thách thức ngày càng lớn hơn. *Trước hết*, chúng ta ở vào thế bất lợi trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu và theo những luật chơi mới; về danh nghĩa, các nước, các công ty đều chơi theo luật một cách "bình đẳng", nhưng do "không bình đẳng" về năng lực và vị thế - đặc biệt là chất lượng lao động và trình độ quản lý - so với các nước công nghiệp phát triển nên chúng ta gặp khó khăn rất nhiều trong việc tiếp cận các cơ hội phát triển, quá trình cạnh tranh có thể làm gia tăng tình trạng bất công, làm sâu sắc hơn sự phân hóa giàu nghèo. *Tiếp đến*, cạnh tranh gay gắt trên phạm vi toàn cầu làm cho những công ty phải cơ cấu lại, ít tầng lớp trung gian

Nguyễn Bá Ngọc, TS, Trường Đại học Lao động - Xã hội.

hơn, lao động tinh hơn và làm được nhiều việc hơn, những công ty có năng suất kém hơn bị phá sản, những quốc gia phát triển kém hơn có nguy cơ bị tụt hậu, làm trầm trọng thêm các vấn đề xã hội vốn đã rất nan giải. Và *sau cùng*, sự di chuyển tự do hơn của các luồng vốn quốc tế (trong khi trình độ quản lý vĩ mô nền kinh tế và sự chuyển dịch lao động chưa theo kịp) có thể làm khủng hoảng kinh tế nổ ra, gây ra những hậu quả khốc liệt về kinh tế, xã hội và môi trường.

Loài người đang từng bước chuyển từ sản xuất công nghiệp dựa vào máy móc, tài nguyên thiên nhiên, đất đai... là chủ yếu sang nền sản xuất dựa vào *tiến bộ khoa học - công nghệ*, dựa vào tri thức. Thị trường đã nhanh chóng có những sản phẩm mới, những vật liệu thay thế có tính năng kỹ thuật cao gấp hàng trăm lần vật liệu truyền thống, những nguồn năng lượng hạt nhân "sạch", năng lượng mặt trời, những robot, những năng suất khó tưởng tượng nổi trong sản xuất nông nghiệp theo công nghệ gen và phương pháp nhân bản vô tính... Gắn liền một cách hữu cơ với xu thế toàn cầu hóa và cạnh tranh quốc tế là sự thay đổi tất cả những gì có liên quan - từ chu kỳ sản xuất, phương thức quản lý kinh doanh, yêu cầu đối với chất lượng và cơ cấu nhân lực, phương thức giáo dục - đào tạo, cấu trúc và tổ chức xã hội, cách thức tổ chức và quản lý nhà nước, phát triển văn hóa đến thượng tầng kiến trúc xã hội. Như vậy lao động giản đơn ngày càng giảm ý nghĩa trong sản xuất và cạnh tranh mang tính toàn cầu, trái lại, năng lực và tư chất con người quyết định việc biến những cơ hội do môi trường mang lại thành sức cạnh tranh thực sự, mở đường "tiến kịp" các nước đi trước.

2. Các chức năng của thị trường lao động

Thị trường lao động là một trong những kênh chính mà quá trình hội nhập sâu hơn vào nền kinh tế thế giới ảnh hưởng trực tiếp ngay đến nước ta. Sở dĩ như vậy vì 3 lý do: *thứ nhất*, những thay đổi về việc làm là kết

quả của thay đổi cơ cấu kinh tế; *thứ hai*, môi trường kinh doanh (nơi tạo ra doanh nghiệp mới và nuôi dưỡng sáng kiến) phụ thuộc chủ yếu vào khả năng tạo việc làm và tăng năng suất của thị trường lao động; và *cuối cùng*, lao động gần như là tài sản duy nhất mà người nghèo đang sở hữu. Do vậy, trong một môi trường được quản lý tốt, tính hiệu quả và tính công bằng cần đặt lên trên hết nhằm hướng tới mục tiêu: việc làm đầy đủ, việc làm có năng suất và việc làm nhân văn. Để đạt được các mục tiêu đã nêu thì thị trường lao động cần làm tốt ba chức năng⁽²⁾:

- *Phân bố nguồn lực có hiệu quả*: bảo đảm mọi người tìm được việc làm nhanh chóng, phù hợp với kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm và năng lực từng người.

- *Phân phối thu nhập công bằng*: gắn tiền lương với kết quả công việc và hiệu quả kinh doanh, công nhân được trả đúng với giá trị cống hiến, tốc độ tăng năng suất lao động phải lớn hơn tốc độ tăng tiền lương thực tế.

- *Phân tán rủi ro*: có hệ thống chính sách bảo vệ người thất nghiệp, hạn chế đến tối thiểu việc mất thu nhập, tạo điều kiện để người thất nghiệp có thể tìm được việc làm nhanh chóng.

Thực hiện ba chức năng đã nêu sẽ trực tiếp làm tăng tổng sản phẩm xã hội, tăng thu nhập của cá nhân người lao động và thoả mãn các nhu cầu về mặt xã hội - thực hiện ổn định xã hội gắn liền với tăng trưởng kinh tế. Ngược lại, tình trạng thất nghiệp lớn sẽ gây ra những hậu quả kinh tế - xã hội nghiêm trọng; bởi vì những người thất nghiệp đã bị đẩy từ khu vực sản xuất ra của cải vật chất cho xã hội và cho bản thân mình sang khu vực nhận phân phối thu nhập của nền kinh tế vốn đã rất eo hẹp.

3. Những xu hướng chính trên thị trường lao động nước ta

Tháo dỡ rào cản thương mại, dần dần bãi bỏ các độc quyền nhà nước, thực hiện cổ phần hóa và giảm dư thừa lao động trong các doanh nghiệp nhà nước, cải cách hoạt

động của các cơ quan, nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế sẽ tạo điều kiện thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động, nâng cao chất lượng lao động và cải cách quản lý thị trường lao động.

3.1. Thúc đẩy việc cơ cấu lại nền kinh tế dẫn đến chuyển dịch cơ cấu lao động

Tự do hóa thương mại, thay đổi cơ cấu và nâng cao hiệu quả đầu tư tác động lên thị trường lao động theo quy luật cung cầu, quy luật giá trị và quy luật cạnh tranh sẽ thúc đẩy hơn nữa những dòng chuyển dịch lao động chủ yếu sau:

- *Lao động dịch chuyển từ nông thôn đến các đô thị và khu công nghiệp.*

Tốc độ đô thị hóa nhanh, phát triển nhiều khu công nghiệp dẫn đến thu hẹp đất canh tác nông nghiệp, thất nghiệp trá hình ở nông thôn lớn (dư thừa lên đến 20 - 30% lực lượng lao động ở nông thôn), sự tăng trưởng và phát triển không đồng đều giữa thành thị và nông thôn, quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, phát triển các ngành, lĩnh vực có hàm lượng công nghệ, tri thức cao, cơ cấu lại lao động theo hướng tăng tỷ trọng lao động trong lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ đã hút các dòng di chuyển lao động nông thôn tới đô thị và các khu công nghiệp. Hiện cơ cấu kinh tế nước ta vẫn thuộc loại hình lạc hậu với 34 triệu lao động nông thôn, chiếm 75% tổng lực lượng lao động và có đến 56% việc làm được tạo ra trong nông - lâm - ngư nghiệp⁽³⁾. Quá trình dịch chuyển lao động sẽ còn tiếp tục hàng chục năm nữa với quy mô hàng chục triệu người để đạt cơ cấu lao động hiện đại với lao động làm việc trong lĩnh vực dịch vụ và công nghiệp là chủ yếu.

Lao động nhập cư được chia làm hai loại: tìm việc làm thường xuyên (trong khu vực chính thức, khu vực phi chính thức và tự tạo việc làm) và tìm việc làm tạm thời trong thời kỳ nông nhàn (làm việc trong xây dựng, chế biến nông sản, giúp việc gia đình... và tự tạo việc làm tạm thời). Trong đó, bộ phận chủ yếu sẽ theo khuynh hướng thứ nhất và gồm thanh niên trẻ, khỏe và được đào tạo tốt

hơn. Họ là nguồn lao động quan trọng bổ sung vào nhu cầu lao động của các doanh nghiệp, góp phần thúc đẩy thị trường lao động phát triển.

Hạn chế chủ yếu ở đây là chất lượng lao động nông thôn thấp, hầu hết lực lượng lao động chưa qua đào tạo nghề (85%) và chỉ có 13% có trình độ trung học phổ thông. Thêm vào đó, do tự phát và thiếu sự hiểu biết về pháp luật nên dòng lao động này dễ gây những tác động tiêu cực như: quá tải về hạ tầng kỹ thuật và nhà ở, xây dựng không phép phá vỡ cảnh quan và ô nhiễm môi trường, mất trật tự trị an và tạo điều kiện làm tăng tệ nạn xã hội.

- *Lao động dịch chuyển đến khu vực có vốn đầu tư nước ngoài* (bao gồm vốn đầu tư trực tiếp FDI, viện trợ phát triển chính thức ODA và đầu tư gián tiếp nước ngoài qua sự tham gia của các công ty xuyên quốc gia vào thị trường chứng khoán).

Năm 2006, vốn đầu tư nước ngoài vào Việt Nam đạt xấp xỉ 10 tỷ USD, vốn ODA cam kết 4,4 tỷ USD, lần đầu tiên xuất hiện những dự án có vốn đầu tư lên con số tỷ USD (dự án thép ở Vũng Tàu 1,1 tỷ USD, dự án của tập đoàn Intel ở thành phố Hồ Chí Minh 1 tỷ USD...), khu vực có vốn đầu tư nước ngoài thu hút trên 1,2 triệu người, chiếm tỷ trọng khoảng 2,5% tổng việc làm. Trong tương lai, tổng số lao động làm việc trong các doanh nghiệp FDI sẽ tăng mạnh và đuổi kịp số lao động trong khu vực nhà nước (năm 2006, khu vực nhà nước chiếm khoảng 9,0% và khu vực doanh nghiệp tư nhân chiếm 88,5% tổng việc làm). Các doanh nghiệp FDI có khả năng thu hút lao động lớn nhất là tại ba vùng kinh tế trọng điểm: Hà Nội - Hải Phòng - Quảng Ninh, Quảng Nam - Đà Nẵng - Quảng Ngãi, thành phố Hồ Chí Minh - Đồng Nai - Vũng Tàu, thu hút vào các ngành công nghệ cao, các ngành kinh tế mũi nhọn (công nghệ thông tin, điện tử, viễn thông, du lịch, dệt may, da giày...) với lao động có trình độ cao là chủ yếu và phát triển mạnh ở khu vực xây dựng

cơ sở hạ tầng. Đây chính là những động lực tạo việc làm mạnh mẽ, bởi lẽ khu vực này không chỉ trực tiếp tạo việc làm, mà còn tác động "lan tỏa" tạo cầu lao động mới và thu hút vào các dự án liên quan. Phần lớn những người thuộc dòng dịch chuyển này là có năng lực chuyên môn, chấp nhận sự thay đổi, đang ở độ tuổi sung sức và khả năng ngoại ngữ tốt. Tác động tích cực sẽ là thúc đẩy phát triển hệ thống giáo dục - đào tạo, kích thích ý chí vươn lên học tập, nâng cao trình độ kỹ thuật nghiệp vụ, ngoại ngữ và phương pháp làm việc khoa học đến từng người, đặc biệt là lao động trẻ.

- Lao động dịch chuyển tới khu vực liên quan đến tự do hóa thương mại, phát triển xuất nhập khẩu.

Năm 2006, tổng kim ngạch xuất khẩu hàng hóa đạt 40 tỷ USD, theo ước tính của Bộ Thương mại, riêng số việc làm do xuất khẩu hàng hóa (bao gồm lao động trực tiếp và lao động đang làm việc trong những ngành phụ trợ liên quan) tạo ra đã gấp khoảng 3 lần tổng số lao động trực tiếp của khu vực FDI. Tự do hóa thương mại là giải pháp quan trọng để tạo việc làm, thúc đẩy xuất khẩu và tăng nhanh tỷ trọng lao động làm hàng xuất khẩu trong tổng việc làm.

- Xuất khẩu lao động và nhập khẩu lao động.

Cùng với các dòng dịch chuyển về hàng hóa, dịch vụ và vốn thì lao động cũng được dịch chuyển đến những nước khan hiếm, đặc biệt là các ngành cần nhiều lao động nhưng yêu cầu trình độ không cao và trong những điều kiện làm việc nặng nhọc như: xây dựng, nông nghiệp, cơ khí, dệt may, đánh bắt cá, giúp việc gia đình, dịch vụ... Năm 2006, thị trường xuất khẩu lao động Việt Nam đã mở rộng ra trên 40 nước và vùng lãnh thổ, đưa được 78.900 lao động đi làm việc ở nước ngoài, trong đó có một số thị trường lớn như Malaixia 38.000 người, Đài Loan 14.000 và Hàn Quốc 10.500, góp phần giải quyết việc làm, tạo thu nhập và tạo điều kiện tiếp thu về tay nghề, năng lực quản lý

và tác phong làm việc⁽⁴⁾. Chúng ta phấn đấu đến 2010 đưa được tổng số người đi làm việc ở nước ngoài đạt con số 1 triệu. Tuy nhiên, sức cạnh tranh của lao động xuất khẩu Việt Nam còn thấp, thể hiện trên các mặt: đa phần là lao động trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp hoặc chỉ qua giáo dục định hướng; kém ngoại ngữ; chấp hành kỷ luật, hiểu biết pháp luật hạn chế; văn hóa ứng xử trong công việc chưa phù hợp với tác phong công nghiệp hiện đại.

Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo ở nước ta mới đạt khoảng 31,9%⁽⁵⁾ nên đồng thời với xuất khẩu lao động là dòng nhập khẩu lao động (tuy không nhiều, năm 2006 khoảng 7 nghìn người nước ngoài làm việc tại Việt Nam nhưng với thu nhập rất cao, ở Công ty Xi măng Nghi Sơn tổng quỹ lương của 20 người Nhật làm việc bằng tổng quỹ lương của gần 2000 người Việt Nam đang làm việc ở đây), với phần lớn là lao động có chuyên môn kỹ thuật cao, hoạt động trong các doanh nghiệp vốn FDI, các dự án công ty nước ngoài trúng thầu và văn phòng đại diện nước ngoài. Dòng di chuyển này góp phần làm tăng hiệu quả chuyển giao công nghệ nhập ngoại, đảm bảo chất lượng các công trình, góp phần đào tạo nguồn nhân lực và thúc đẩy mối liên kết giữa thị trường lao động trong nước với thị trường lao động thế giới.

- Lao động dịch chuyển từ khu vực nhà nước ra bên ngoài.

Mặc dù quá trình cổ phần hóa, bán, khoán, cho thuê, giải thể và cho phá sản doanh nghiệp nhà nước đã giải quyết khá nhiều lao động dôi dư, nhưng với khoảng 2,2 triệu người đang làm việc hiện nay, khu vực DNNN có hiệu quả thấp nhất kể cả về sử dụng "vốn" và sử dụng tiền lương. Kết quả điều tra lao động, tiền lương doanh nghiệp năm 2006⁽⁶⁾ cho thấy: một đồng vốn ở DNNN chỉ tạo ra 2,2 đồng doanh thu và 0,12 đồng lợi nhuận (trong khi đó, ở công ty cổ phần các con số tương ứng là 4,16 đồng doanh thu và 0,18 đồng lợi nhuận); 1 đồng tiền lương

chỉ tạo ra 0,72 đồng lợi nhuận (trong khi đó, ở công ty cổ phần là 0,98 đồng lợi nhuận). Theo đánh giá của nhiều chuyên gia, để có thể tồn tại và cạnh tranh được khi dỡ bỏ những rào cản thương mại, đặc biệt là những ngành được Nhà nước bảo hộ cao, trong thời gian tới khu vực DNNN cần tiếp tục được cải cách, cho phá sản những DN sản xuất kém chừng, lãi giả lỗ thật, giảm lao động dư thừa khoảng 20 - 30% số hiện tại chuyển sang các khu vực kinh tế khác.

3.2. Áp lực đối với đào tạo và nâng cao chất lượng lao động

Gia nhập WTO, hội nhập sâu hơn vào nền kinh tế thế giới không chỉ là vấn đề của quốc gia, của khu vực mà đã là công việc của từng cá nhân và từng doanh nghiệp, chính họ mới là chủ thể chủ yếu của quá trình toàn cầu hóa đang diễn ra trên thế giới. Bởi vì ⁽⁷⁾:

- Tính chất toàn cầu hóa trong sản xuất và cạnh tranh của mỗi quốc gia ngày càng đi vào chiều sâu, khoa học kỹ thuật và công nghệ ngày một phát triển thì con người với tư chất và trình độ từng cá nhân - ngày càng đóng vai trò trung tâm trong mọi quyết định của quá trình sản xuất và cạnh tranh.

- Doanh nghiệp là người trực tiếp nhất đối chọi hay hợp tác với mọi đối tác trong nền kinh tế toàn cầu, Nhà nước chỉ đứng đằng sau làm hậu thuẫn.

Ngày nay các chủ doanh nghiệp đòi hỏi người lao động phải *đa năng hơn*, phải có khả năng làm việc ở *nhiều vị trí khác nhau*, phải có kỹ năng *tự tổ chức* và *tự kiểm tra* để hoàn thành công việc được giao; lao động chân tay giảm bớt nhưng nhiều công việc lại được dồn nén lên một người lao động. Ranh giới giữa các ngành nghề bị mờ dần, nhưng *tính độc lập*, *sự phân chia trách nhiệm rõ ràng*, *sự hội tụ*, *khuyếch trương liên kết*, *hợp tác* đòi hỏi ngày một tăng. Người lao động phải học, rèn luyện và được

đào tạo để đáp ứng các yêu cầu mới của quá trình cạnh tranh trong điều kiện toàn cầu hóa và tiến bộ khoa học - công nghệ thay đổi nhanh chóng dưới các hình thức *hướng nghiệp*, *đào tạo định hướng*, *đào tạo đón đầu*, *đào tạo chung*, *đào tạo lại*, *đào tạo nghề mở rộng*, *đào tạo thêm nghề*, *đào tạo bồi dưỡng nâng cao*. Điều căn bản là người lao động phải có ý chí, có tính tự trọng cao không chịu tụt hậu, chấp nhận sự thay đổi và quyết tâm rèn luyện tác phong công nghiệp hiện đại.

Đối với doanh nhân (kể từ người tự tạo việc làm đến chủ doanh nghiệp nhỏ cho đến tổng giám đốc công ty xuyên quốc gia) thì những phẩm chất năng lực chủ yếu phải là: tư duy chiến lược toàn cầu, thị trường toàn cầu và tham gia chuỗi giá trị toàn cầu; xác định rõ vị trí và tầm hoạt động của doanh nghiệp, chấp nhận rủi ro và các quá trình mua-bán, sáp nhập, giải thể, phá sản; biết hợp tác, đối thoại và chia sẻ quan điểm "cùng thắng, cùng có lợi"; biết xây dựng "thương hiệu", uy tín, chất lượng của riêng mình; biết khai thác... phân tích các nguồn thông tin về thị trường và các đối thủ cạnh tranh. Đặc biệt, người quản lý doanh nghiệp cần nhận thức rõ ý nghĩa của công tác đào tạo và đào tạo lại trong doanh nghiệp của mình và khẳng định *chất lượng nhân lực chính là nhân tố quyết định sức cạnh tranh của sản phẩm, sức cạnh tranh của doanh nghiệp*.

Đánh giá một cách tổng quát thì chúng ta đang thiếu hụt trầm trọng lực lượng lao động kỹ thuật thực hành, lao động kỹ thuật cao, lao động chuyên môn làm trong các ngành kỹ thuật cao và các chức danh quản lý. Tập đoàn tài chính đa quốc gia Vina Capital đưa ra nhận định: Việt Nam cần hàng triệu lao động kỹ thuật thực hành, khoảng 500.000 lao động kỹ thuật cao và các chức danh quản lý. Trong thời gian tới, hệ thống giáo dục-đào tạo nước ta phải tiến hành *đào tạo theo tiêu chuẩn quốc tế* bổ sung lực lượng lao động cho những ngành

được đầu tư mạnh cả từ ngoài nước và trong nước.

3.3. Thúc đẩy cải cách quản lý thị trường lao động

Quản lý thị trường lao động trong điều kiện gia nhập WTO đòi hỏi phải đạt được các mục tiêu: trật tự kinh tế vĩ mô, nền kinh tế hoạt động theo đúng quy luật của kinh tế thị trường và mở cửa mạnh ra nền kinh tế thế giới⁽⁸⁾. Những cải cách quản lý thị trường lao động là không dễ, bởi vì: phải gắn với cải cách ở những thị trường khác (đất đai, hàng hóa-dịch vụ, tài chính-tiền tệ, khoa học-công nghệ) và còn những nhận thức khác nhau về mức độ mở cửa cũng như về phương thức cải cách.

Để không mất cơ hội, chúng ta cần tập trung ngay vào các định hướng sau:

- Đảm bảo bình đẳng giữa các loại hình doanh nghiệp, các chủ thể tham gia quan hệ kinh tế, tạo môi trường lành mạnh cho đầu tư phát triển kinh tế tạo việc làm, vạch rõ lộ trình cắt giảm bảo hộ đối với những ngành trước khi gia nhập WTO vẫn được Nhà nước bảo hộ; xây dựng kế hoạch nhập làm một mức lương tối thiểu của ba khu vực doanh nghiệp nhà nước, tư nhân và vốn đầu tư nước ngoài; đảm bảo xác định tiền lương doanh nghiệp trên cơ sở thị trường và từ kết quả của thương lượng giữa chủ sử dụng lao động và người lao động.

- Lành mạnh hóa quan hệ lao động và xử lý tranh chấp, xây dựng cơ chế tuyển dụng-thôi việc-sa thải linh hoạt tạo điều kiện cho việc duy trì kỷ luật và sức cạnh tranh, dịch chuyển lao động giữa các khu vực, đổi mới lao động và bảo đảm quyền lợi bình đẳng của cả người lao động và người sử dụng lao động.

- Bãi bỏ những hạn chế trong chính sách lao động và cư trú, phân biệt người nhập cư và dân bản địa, tạo điều kiện cho di dân nông thôn-thành thị.

- Đảm bảo quyền chủ động không chỉ cho doanh nghiệp nhà nước mà cả các đơn vị sự

ngiệp nhà nước về bộ máy, cán bộ và tài chính.

- Xây dựng thể chế, tạo môi trường phát triển thị trường lao động bằng cách: mở rộng thông tin thị trường lao động, tăng cường năng lực của các trung tâm dịch vụ việc làm, và đặc biệt là nâng cao chất lượng của hệ thống giáo dục-đào tạo, gắn kết cung cầu lao động và đáp ứng những yêu cầu thay đổi trên thị trường.

- Kết hợp tốt giữa chính sách thị trường lao động chủ động linh hoạt với bảo vệ người thất nghiệp và mất thu nhập qua hệ thống an sinh xã hội hiệu quả.

4. Cơ hội việc làm đến với những ai?

Việt Nam gia nhập WTO trong bối cảnh cơ cấu kinh tế và lao động còn lạc hậu, năng suất lao động thấp, chất lượng lao động yếu, hiệu quả hoạt động của khu vực nhà nước kém và đang trong quá trình chuyển hóa nền kinh tế; thị trường lao động nước ta còn ở dạng sơ khai, bị chia cắt, thất nghiệp trá hình và dư thừa lao động rất lớn, đặc biệt là trong nông nghiệp và khu vực doanh nghiệp nhà nước⁽⁹⁾ và thiếu nghiêm trọng lực lượng lao động kỹ thuật. Trong khi đó, chúng ta phải chấp nhận và tuân thủ những "luật chơi chung" của kinh tế thị trường, của quá trình hội nhập với những nguyên tắc cơ bản là: thị trường, không phân biệt đối xử và minh bạch. Do vậy, mặc dù sẽ mở rất nhiều cơ hội việc làm nhưng là việc làm yêu cầu trình độ cao, cơ hội đó không đến đồng đều với mọi người, mọi ngành nghề và mọi địa phương.

4.1. Những ngành nghề mở nhiều việc làm mới

Nhìn chung, bốn khu vực sẽ tạo ra nhiều việc làm mới bao gồm những ngành nghề liên quan đến: vốn đầu tư nước ngoài, xuất nhập khẩu, năng lực cạnh tranh cao và doanh nghiệp vừa và nhỏ.

- Khu vực vốn đầu tư nước ngoài tăng mạnh cả cho xuất khẩu và khu vực dịch vụ, bao gồm: cơ khí, thép, đóng tàu, hóa chất,

năng lượng điện, giao thông vận tải, vật liệu xây dựng, công nghệ thông tin, viễn thông, điện, điện tử, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, du lịch và các loại hình dịch vụ...

- *Khu vực xuất nhập khẩu* sử dụng nhiều lao động tăng nhanh do được tiếp cận thị trường thế giới dễ dàng hơn, bao gồm: chế biến thực phẩm, sản phẩm điện tử, cơ khí, sản phẩm hóa chất, xuất khẩu lao động, rau quả, vật liệu xây dựng, cao su, cà phê, hạt điều, sản phẩm gỗ, phần mềm và công nghệ thông tin, dịch vụ vận tải biển và giao nhận, thủ công mỹ nghệ...

- *Khu vực có năng lực cạnh tranh cao* do có lợi thế so sánh, bao gồm: gạo, cà phê, thủy sản, cao su tự nhiên, may mặc, da giày, đồ uống, đồ chơi, gốm sứ, thủy tinh, động cơ diesel công suất nhỏ, chất tẩy rửa, biến thế, cáp điện, dầu thô, than, khí đốt chloruamit, hàng thủ công mỹ nghệ, du lịch...

- *Khu vực doanh nghiệp vừa và nhỏ* có điều kiện phát triển vì nhu cầu hàng hóa, dịch vụ tăng cao và tính chất linh hoạt, năng động, "chen chân" được vào các lĩnh vực doanh nghiệp lớn còn bỏ ngỏ và khó hoạt động, bao gồm: doanh nghiệp dịch vụ, công nghiệp chế biến nông sản, khôi phục và phát triển làng nghề, tiểu thủ công nghiệp, xây dựng, sản xuất hàng tiêu dùng, hàng xuất khẩu... Chúng ta đang phấn đấu cải cách hành chính và tạo môi trường đầu tư thuận lợi để đến năm 2010 có khoảng 500 nghìn doanh nghiệp (hầu hết là doanh nghiệp vừa và nhỏ) đạt tỷ lệ 200 người dân/1 doanh nghiệp.

4.2. Những ngành nghề giảm cơ hội việc làm

Những ngành có khả năng cạnh tranh thấp - đặc biệt là khu vực doanh nghiệp nhà nước - sẽ bị thu hẹp, đó là những ngành có mức bảo hộ cao, có hàm lượng vốn lớn, công nghệ lạc hậu và năng suất lao động rất thấp, những ngành "xế chiều" khai thác tài nguyên thiên nhiên và xuất khẩu thô: thép, giấy, phân bón, hóa chất và

ximăng của nhà sản xuất trong nước, khai thác mỏ, than, mía đường và nông nghiệp.

4.3. Thất nghiệp ở nước ta sẽ tăng hay giảm ?

Trả lời cho câu hỏi này phụ thuộc vào 2 nhân tố chính, đó là: nhận thức, đổi mới của hệ thống quản lý thị trường lao động cũng như của hệ thống giáo dục - đào tạo và nhận thức, bản lĩnh của từng người trong việc chấp nhận cạnh tranh, chấp nhận sự thay đổi, quyết tâm học tập rèn luyện và ý chí vươn lên làm giàu. Những nội dung này đã được phân tích ở trên, nhưng phải thấy rõ có những người sẽ được nhưng có những người sẽ mất.

Trước mắt (1- 2 năm), do mới dỡ bỏ một phần các bảo hộ của Nhà nước nên đầu tư vào dần dần, việc làm mới tạo ra chưa nhiều nhưng hầu hết yêu cầu trình độ cao, tỷ lệ thất nghiệp thành thị sẽ ít thay đổi, xoay quanh mức thất nghiệp hiện nay (5,15% vào năm 2006 ⁽¹⁰⁾) nhưng sẽ có sự dịch chuyển dân lao động từ khu vực chính thức - gồm trên 13 triệu người, chiếm khoảng 30% lao động xã hội - sang khu vực không chính thức.

Trong ngắn hạn (3 - 5 năm), thất nghiệp hữu hình có thể sẽ tăng lên bởi vì mở cửa mạnh thị trường hàng hóa và dịch vụ cũng như đầu tư sẽ làm tăng sức ép cạnh tranh, đổi mới công nghệ và chất lượng lao động dẫn đến làm giảm số lượng lao động không được đào tạo và có thể gây phá sản đối với một số doanh nghiệp; thêm vào đó là sức ép của lao động dư thừa trong nông thôn - nông nghiệp, khu vực doanh nghiệp nhà nước bị đẩy ra cộng với lực lượng lao động tham gia thị trường lao động lần đầu gia tăng vẫn ở mức cao (trên 1,2 triệu người/năm). Nghiên cứu của Ngân hàng Phát triển Châu Á ⁽¹¹⁾ và kinh nghiệm của Trung Quốc ⁽¹²⁾ cũng phản ánh khuynh hướng này.

Cùng với xu hướng thất nghiệp hữu hình trong ngắn hạn là việc tăng nhanh tỷ lệ việc làm trong khu vực phi chính thức, giảm nhất thời việc làm trong khu vực

chính thức. Sẽ có nhiều người mất việc và từ nông thôn ra bổ sung vào lực lượng tự tạo việc làm, làm dịch vụ, kinh doanh nhỏ và làm việc tạm thời trong những doanh nghiệp phi kết cấu, doanh nghiệp gia đình. Tỷ trọng làm việc của khu vực kinh tế nhà nước, của khu vực nông nghiệp sẽ giảm.

Như vậy, tình trạng thất nghiệp trá hình (đặc biệt là dưới các hình thức thời gian làm việc ít, thu nhập thấp, làm trái ngành nghề) sẽ giảm.

Trong dài hạn khi nền kinh tế mở cửa hấp thụ được lượng vốn đầu tư lớn, mặt bằng chất lượng lao động được nâng lên, nếu chúng ta xây dựng được một xã hội "học tập" có cạnh tranh rất mạnh về năng lực, phẩm chất, tư duy lao động và quản lý tốt, không để xảy ra khủng hoảng kinh tế thì thất nghiệp hữu hình sẽ giảm, và đạt ở mức thất nghiệp tự nhiên.

Thất nghiệp trá hình sẽ giảm mạnh trong dài hạn, đồng thời với việc tăng việc làm trong khu vực chính thức làm công ăn lương và giảm dần tỷ trọng làm việc trong khu vực phi chính thức.

Như vậy thất nghiệp tăng hay giảm phụ thuộc vào từng loại hình, từng thời kỳ và phụ thuộc vào chính từng người cũng như trình độ quản lý nền kinh tế nói chung, trình độ quản lý thị trường lao động nói riêng./

CHÚ THÍCH:

- (1), (7) TS. Nguyễn Bá Ngọc và KS. Trần Văn Hoan (Chủ biên), *Toàn cầu hóa: Cơ hội và thách thức đối với lao động Việt Nam*, Nxb Lao động - Xã hội, H 2002
- (2), (11) ADB, *Labour Market in Asia: Promoting full, productive and decent employment*, ADB Manila Philippines 2005
- (3), (4), (5), (10) Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, *Tài liệu Hội nghị Triển khai nhiệm vụ về lao động-thương binh và xã hội*, H 1-2007.
- (6) Báo Lao động - Xã hội, ngày 24-12-2006.
- (8) ILO, *Changing patterns in the world of work*, ILO Geneva 2006.
- (9) TS. Nguyễn Bá Ngọc, *Thất nghiệp ở Việt Nam: Hiện tượng và bản chất*, Tạp chí Lao động và Xã hội, số 300, tháng 12-2006.
- (12) K. Ghose, *Employment in China: Recent trends and future challenges*, ILO 2005.