

LABOR AND EMPLOYMENT ISSUES OF THAI NGUYEN PROVINCE: ACCESS FROM THEORY TO PRACTICE

Duong Quynh Phuong, Chu Thi Trang Nhung*

TNU - University of Education

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Received: 05/02/2021	Abundant and high-quality labor force is an important resource for socio-economic development not only of Thai Nguyen but also the whole country in general. The article focuses on analyzing and evaluating the current situation of labor resources, employment structure and employment issues in Thai Nguyen province in the period 2010-2019. This study applied statistical methods; collected and processed data from the Statistical Yearbook of Thai Nguyen province; analyzed and synthesized reports from the Department of Employment and Labor Safety - Department of Labor, Invalids and Social Affairs of Thai Nguyen province. The results showed that Thai Nguyen has a large workforce with higher professional qualifications, the average level of the Northern Midlands and Mountains region and the whole country. However, the province's job creation capacity is still inadequate, leading to relatively high job shortage and unemployment. Proposing a number of correct solutions and seriously and effectively implemented has contributed to improving the qualifications of workers, thereby creating jobs for thousands of workers each year, significantly reducing the rate unemployment and job shortage in the province.
Revised: 19/3/2021	
Published: 28/4/2021	
KEYWORDS	
Labor source	
Workforce	
Job	
Unemployment	
Job shortage	

VẤN ĐỀ LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM CỦA TỈNH THÁI NGUYÊN: TIẾP CẬN TỪ GÓC ĐỘ LÝ LUẬN ĐẾN THỰC TIỄN

Dương Quỳnh Phương, Chu Thị Trang Nhung*

Trường Đại học Sư phạm - ĐH Thái Nguyên

THÔNG TIN BÀI BÁO	TÓM TẮT
Ngày nhận bài: 05/02/2021	Nguồn lao động dồi dào và chất lượng cao là nguồn lực quan trọng để phát triển kinh tế - xã hội không chỉ của Thái Nguyên mà cả nước nói chung. Bài viết tập trung phân tích, đánh giá thực trạng nguồn lao động, cơ cấu sử dụng lao động và vấn đề việc làm ở tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2010-2019. Bài viết vận dụng phương pháp thống kê; thu thập, xử lý số liệu từ Niên giám thống kê tỉnh Thái Nguyên; phân tích, tổng hợp các báo cáo của Phòng Việc làm và An toàn lao động - Sở Lao động Thương binh - Xã hội tỉnh Thái Nguyên. Kết quả nghiên cứu đã cho thấy, Thái Nguyên có nguồn lao động rất đông đảo, trình độ chuyên môn cao hơn mức trung bình của vùng Trung du miền núi Bắc Bộ và của cả nước. Tuy nhiên, khả năng giải quyết việc làm của tỉnh còn nhiều bất cập, dẫn đến tình trạng thiếu việc làm và thất nghiệp tương đối cao. Việc đề xuất một số giải pháp đúng đắn và thực hiện một cách nghiêm túc, có hiệu quả đã góp phần nâng cao trình độ cho người lao động, từ đó tạo việc làm cho hàng nghìn lao động mỗi năm, giảm đáng kể tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm trong tỉnh.
Ngày hoàn thiện: 19/3/2021	
Ngày đăng: 28/4/2021	
TỪ KHÓA	
Nguồn lao động	
Lực lượng lao động	
Việc làm	
Thất nghiệp	
Thiếu việc làm	

* Corresponding author. Email: trangnhungspdl@gmail.com

1. Giới thiệu

Nguồn nhân lực có vai trò đặc biệt quan trọng trong sự phát triển kinh tế - xã hội của thế giới nói chung và của các nước nói riêng, bất kì quốc gia nào cũng đặt vai trò nguồn nhân lực lên hàng đầu [1]. Đối với nước ta, Đại hội lần thứ XI của Đảng Cộng sản Việt Nam khẳng định: *“Phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những yếu tố quyết định sự phát triển nhanh, bền vững đất nước”* [2].

Thái Nguyên là một trung tâm về giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực lớn thứ ba của cả nước, là trung tâm kinh tế, chính trị, xã hội của vùng Trung du và miền núi Bắc Bộ. Thái Nguyên có vị trí địa lý thuận lợi, nằm liền kề Thủ đô Hà Nội, tiếp giáp với vùng kinh tế trọng điểm phía Bắc [3]. Chính vì vậy, hàng năm Thái Nguyên thu hút được đông đảo lực lượng lao động. Năm 2019, lực lượng lao động của tỉnh đạt 777,2 nghìn người (chiếm 60,2% dân số toàn tỉnh), cao hơn tỉ lệ này của cả nước là 50,4% [4]. Trong vòng 9 năm, từ 2010 đến năm 2019, lực lượng lao động của tỉnh tăng thêm 92 nghìn người, trung bình mỗi năm tăng từ 10-11 nghìn lao động. Bên cạnh đó, Thái Nguyên đã và đang từng bước giải quyết tốt việc làm cho người lao động. Năm 2019, số lao động được tạo việc làm tăng thêm của toàn tỉnh đạt 24.744 người vượt 43,3% kế hoạch năm và tăng 8.594 lao động có việc làm so với năm 2010 [5].

Mặc dù nguồn lao động chiếm tỉ lệ cao nhưng hiện nay vấn đề lao động và việc làm của tỉnh vẫn còn nhiều bất cập, tỉ lệ thất nghiệp, thiếu việc làm còn khá cao (năm 2019, tỉ lệ thất nghiệp của tỉnh là 1,61%, tỉ lệ thiếu việc làm 0,97%). Xét theo từng nhóm tuổi thì lao động trẻ từ 15-24 tuổi là những người thất nghiệp nhiều nhất là 4,54%, trong đó khu vực thành thị là 6,81% và khu vực nông thôn là 3,48%. Tỷ lệ thiếu việc làm cũng có sự chênh lệch giữa giới nam và nữ (năm 2019 tương ứng là 1,15% và 0,78%), giữa khu vực thành thị và nông thôn (khu vực thành thị tỷ lệ này cao hơn là 1,24%, nông thôn là 0,87% vào năm 2019) [4] [6].

Bài báo này tập trung nghiên cứu thực trạng nguồn lao động và vấn đề việc làm trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2010-2019, đưa ra những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn lao động và giải quyết tốt vấn đề việc làm của tỉnh Thái Nguyên (tăng cường hội nhập, hợp tác quốc tế; đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu kinh tế hợp lý, toàn diện; làm tốt công tác hướng nghiệp, nhất là lao động trẻ nhằm tăng cơ hội tìm được việc làm...), từ đó góp phần thực hiện thành công chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong xu thế hội nhập và phát triển.

2. Phương pháp nghiên cứu

2.1. Phương pháp thu thập và xử lý số liệu

Nhóm tác giả đã tiến hành thu thập có chọn lọc nhiều tài liệu, số liệu, các đề tài, dự án nghiên cứu các cấp có liên quan đến lĩnh vực và địa bàn nghiên cứu tỉnh Thái Nguyên. Hệ thống tài liệu được tiến hành thu thập tại các cơ quan nghiên cứu khoa học, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Thái Nguyên; Cục Thống kê tỉnh Thái Nguyên... và nhiều cơ quan chuyên ngành khác. Cụ thể: *Báo cáo tổng kết và phương hướng nhiệm vụ các năm 2016, 2018, 2019* của Sở Lao động- Thương binh và Xã hội tỉnh Thái Nguyên; *Niên giám Thống kê tỉnh Thái Nguyên các năm 2010, 2019*; *Kết quả Tổng điều tra dân số và nhà ở tỉnh Thái Nguyên thời điểm 0h ngày 01/04/2019* của Cục Thống kê tỉnh Thái Nguyên.

2.2. Phương pháp phân tích, tổng hợp

Trên cơ sở những số liệu đã thu thập được, nhóm tác giả tiến hành tổng hợp, phân tích thực trạng vấn đề lao động, cơ cấu lao động và vấn đề việc làm ở tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2010 - 2019; từ đó phân tích mối quan hệ giữa nguồn lao động và vấn đề giải quyết việc làm ở tỉnh Thái Nguyên.

2.3. Phương pháp thống kê

Phương pháp thống kê đã được sử dụng nhằm xử lý những số liệu đã thu thập được để phân tích đặc điểm của nguồn lao động, cơ cấu nguồn lao động cũng như vấn đề việc làm của khu vực nghiên cứu. Từ đó đánh giá được mối quan hệ mật thiết giữa nguồn lao động với vấn đề việc làm ở tỉnh Thái Nguyên.

3. Kết quả nghiên cứu và bàn luận

3.1. Lí luận về vấn đề lao động và việc làm

* **Nguồn lao động:** là nhân tố quan trọng hàng đầu của sự phát triển kinh tế - xã hội, có ảnh hưởng quyết định đến việc sử dụng các nguồn lực khác. Tất cả của cải vật chất và các giá trị tinh thần để thỏa mãn các nhu cầu của xã hội đều do con người tạo ra. Song không phải ai cũng có thể tham gia sản xuất mà chỉ một bộ phận dân số có đủ sức khỏe và trí tuệ ở một độ tuổi nhất định, thông thường từ 15 đến 59 tuổi. *Nguồn lao động* là toàn bộ những người đủ 15 tuổi trở lên có việc làm và những người trong độ tuổi lao động có khả năng lao động nhưng đang thất nghiệp, đang đi học, làm nội trợ trong gia đình hoặc chưa có nhu cầu làm việc [9, tr. 113].

* **Tuổi lao động:** Là kết cấu dân số theo độ tuổi của một lãnh thổ được chia thành 3 nhóm: Dưới độ tuổi lao động, trong độ tuổi lao động và trên độ tuổi lao động. *Độ tuổi lao động:* là khoảng thời gian con người có khả năng lao động để thực hiện quyền và nghĩa vụ theo pháp luật quy định [9, tr. 113]. Việc quy định độ tuổi lao động ở các nước khác nhau không giống nhau. Các căn cứ để xác định độ tuổi lao động là: sức khỏe của người dân, giới tính, trình độ phát triển kinh tế, xã hội. Ở Việt Nam, căn cứ vào Điều 6 của Bộ luật Lao động đã sửa đổi và bổ sung năm 2002: Độ tuổi lao động của người Việt Nam được xác định từ đủ 15 tuổi đến 60 tuổi đối với nam, và từ đủ 15 tuổi đến 55 tuổi đối với nữ [9, tr. 113].

* **Lực lượng lao động:** Lực lượng lao động là bộ phận dân số cung cấp hoặc sẵn sàng cung cấp sức lao động để sản xuất của cải vật chất và dịch vụ nhằm mục đích tạo thu nhập cho cá nhân hoặc gia đình. Nói cách khác, lực lượng lao động là những người từ 15 tuổi trở lên có việc làm hoặc thất nghiệp trong thời kỳ tham chiếu [4, tr. 129].

* **Việc làm**

Điều 13, Chương 2, Bộ luật Lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 1994 quy định: “*Mọi hoạt động lao động tạo ra nguồn thu nhập, không bị pháp luật cấm đều được thừa nhận là việc làm*”. Khái niệm này được vận dụng trong các cuộc điều tra về thực trạng lao động và việc làm hàng năm của Việt Nam và được cụ thể hoá thành ba dạng hoạt động sau:

- Làm các công việc để nhận tiền công, tiền lương dưới dạng bằng tiền hoặc hiện vật.
- Làm các công việc để thu lợi nhuận cho bản thân bao gồm: sản xuất nông nghiệp trên đất do chính thành viên được quyền sử dụng, hoặc hoạt động kinh tế phi nông nghiệp do chính thành viên đó làm chủ toàn bộ hoặc một phần.
- Làm công việc cho hộ gia đình mình nhưng không được trả thù lao dưới hình thức tiền lương, tiền công cho công việc đó bao gồm: sản xuất nông nghiệp trên đất do chủ hộ hoặc một thành viên trong hộ có quyền sử dụng, hoạt động kinh tế phi nông nghiệp do chủ hộ hoặc một thành viên trong hộ làm chủ hoặc quản lý.

* **Thất nghiệp:** Trong kinh tế học, thất nghiệp là tình trạng người lao động muốn có việc làm mà không tìm được việc làm (từ Hán - Việt thất: mất mát, nghiệp: việc làm).

Người thất nghiệp là những người từ 15 tuổi trở lên, trong thời kỳ tham chiếu đã hội đủ các yếu tố sau đây: (i) hiện không làm việc; (ii) đang tìm kiếm việc làm; (iii) sẵn sàng làm việc.

* **Thiếu việc làm**

Theo ILO, *người thiếu việc làm* là người trong tuần lễ tham khảo có số giờ làm việc dưới mức quy định cho người có đủ việc làm và có nhu cầu thêm việc làm.

Theo Tổng cục Thống kê: Số người thiếu việc làm là những người làm việc dưới 35 giờ, mong muốn và sẵn sàng làm thêm giờ trong thời kỳ tham chiếu.

3.2. Thực trạng nguồn lao động của tỉnh Thái Nguyên

3.2.1. Số lượng lao động

Thái Nguyên là một tỉnh có nguồn lao động dồi dào, lực lượng lao động đạt 777,2 nghìn người vào năm 2019, chiếm 60,2% tổng dân số của tỉnh. Dân số trong độ tuổi lao động của tỉnh Thái Nguyên luôn chiếm trên 62% trong tổng dân số, trong đó dân số tham gia hoạt động kinh tế đạt trên 60% (Bảng 1).

Bảng 1. Thực trạng quy mô lao động của tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2010 - 2019

Năm	Dân số trong độ tuổi lao động (Nghìn người)	Lực lượng lao động (Nghìn người)	Tỷ lệ dân số tham gia hoạt động kinh tế (%)
2010	685,2	677,1	59,9
2015	759,5	746,9	60,7
2019	810,6	777,2	60,2

Nguồn: [4]

Nhìn chung nguồn lao động và lực lượng lao động của tỉnh Thái Nguyên không ngừng tăng. Trong giai đoạn 2010 - 2019, lực lượng lao động tăng khoảng 100 nghìn người (trung bình mỗi năm tăng thêm 11 nghìn lao động). Đây là thế mạnh để Thái Nguyên đẩy mạnh phát triển kinh tế - xã hội. Tuy nhiên lực lượng lao động của tỉnh tăng nhanh trong khi nền sản xuất còn chưa phát triển tương xứng thì số người chưa tìm được việc làm và số người thiếu việc làm sẽ tăng lên nhanh chóng, đây sẽ là sức ép lớn đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

3.2.2. Chất lượng lao động

a) Trình độ học vấn của lực lượng lao động

Thái Nguyên là một trong ba trung tâm giáo dục - đào tạo lớn của cả nước, là tỉnh có truyền thống hiếu học và luôn có nhiều chính sách đầu tư cho giáo dục. Chính vì vậy trình độ dân trí và chất lượng nguồn lao động của tỉnh Thái Nguyên ngày càng được nâng cao.

Bảng 2. Tỷ lệ lực lượng lao động theo trình độ học vấn năm 2019

	Tổng số	Chưa từng đi học	Chưa tốt nghiệp tiểu học	Tốt nghiệp tiểu học	Tốt nghiệp THCS	Tốt nghiệp THPT
Cả nước	100	2,9	8,0	21,5	28,5	39,1
Trung du và miền núi Bắc Bộ	100	9,1	8,0	29,5	29,5	34,0
Thái Nguyên:	100	0,5	4,3	32,6	32,6	44,6
- Nam	100	0,4	4,2	31,8	31,8	46,5
- Nữ	100	0,4	4,6	33,3	33,3	42,8
- Thành thị	100	0,1	1,1	17,3	17,3	75,5
- Nông thôn	100	0,6	5,7	38,7	38,7	32,3

Nguồn: [6]

So với bình quân chung của cả nước và các tỉnh trong vùng Trung du và miền núi Bắc Bộ, trình độ học vấn của lực lượng lao động tỉnh Thái Nguyên tiến bộ hơn và cao hơn khá nhiều. Tuy nhiên, có sự chênh lệch lớn theo giới tính và giữa thành thị với nông thôn. Số liệu bảng 2 cho thấy, năm 2019 trình độ học vấn của lực lượng lao động nam cao hơn nữ (tỷ lệ lực lượng lao động đã tốt nghiệp THPT của nam cao hơn nữ 3,7%); giữa khu vực thành thị và khu vực nông thôn thì tỷ lệ này chênh lệch lớn (tỷ lệ lực lượng lao động đã tốt nghiệp THPT ở khu vực thành thị cao gấp hơn hai lần khu vực nông thôn, tương ứng là 75,5% và 32,3%).

Bên cạnh đó, do ảnh hưởng của yếu tố địa lý và sự phát triển kinh tế - xã hội nên có khoảng cách khác biệt về tỷ lệ lực lượng lao động có trình độ Trung học phổ thông trở lên giữa các địa

phương: cao nhất thành phố Thái Nguyên và thấp nhất là huyện Võ Nhai (năm 2019 tương ứng là 69,9% và 25,3%).

b) Trình độ chuyên môn kỹ thuật của lực lượng lao động

Thái Nguyên là nơi tập trung nhiều trường đại học, cao đẳng, trung cấp nghề chất lượng cao của cả nước nên lao động của địa phương có trình độ chuyên môn kỹ thuật tương đối cao. Lực lượng lao động đã được đào tạo có bằng, chứng chỉ (từ sơ cấp trở lên) năm 2019 chiếm 27,2%, cao hơn mức trung bình của cả nước là 23,1%.

Bảng 3. Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo phân theo giới tính và theo thành thị, nông thôn giai đoạn 2010 - 2019

(Đơn vị: %)

Năm	Tổng số	Nam	Nữ	Thành thị	Nông thôn
2010	17,4	19,6	15,2	45,1	9,3
2011	19,9	21,2	18,6	45,5	11,6
2012	21,5	22,7	20,2	45,5	13,3
2013	22,2	24,5	19,8	45,5	13,8
2014	22,0	23,7	19,8	45,4	13,7
2015	25,2	28,3	22,2	53,0	14,5
2016	25,7	30,0	21,5	50,6	16,1
2017	26,0	30,3	22,0	54,3	14,9
2018	26,2	31,0	21,6	53,0	15,5
2019	27,2	29,0	25,3	57,9	15,0

Nguồn: [4], [6]

Qua bảng 3 có thể thấy, so với năm 2010 tỷ lệ lao động đã qua đào tạo của tỉnh Thái Nguyên tăng mạnh, tăng 9,8% (năm 2010 là 17,4%). Đây là nguồn lực quan trọng để Thái Nguyên phát triển kinh tế - xã hội. Tuy nhiên có sự chênh lệch đáng kể giữa khu vực thành thị và nông thôn, phần lớn lao động có trình độ chuyên môn tập trung ở thành thị (năm 2019 khu vực thành thị tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn cao hơn 42,9% so với khu vực nông thôn), do thành thị có nhiều điều kiện thuận lợi để nâng cao chất lượng của dân cư như các cơ sở giáo dục, đào tạo nghề, chất lượng cuộc sống, điều kiện sống... Ngoài ra, nam giới có tỷ lệ lao động đã qua đào tạo cao hơn nữ (năm 2019 tỷ lệ tương ứng là 29,0% và 25,3%).

Địa phương có tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ cao nhất toàn tỉnh là thành phố Thái Nguyên và thành phố Sông Công (năm 2019 tương ứng là 51,6% và 37,4%); tỷ lệ này tương đối thấp ở các huyện Phú Bình và huyện Võ Nhai (năm 2019 tương ứng là 15,5% và 14,4%). Nguyên nhân chủ yếu do tại các thành phố, thị xã trên địa bàn có điều kiện thuận lợi về học tập, kinh tế - xã hội phát triển... hơn so với các huyện với khu vực miền núi, vùng cao và vùng nông thôn.

3.2.3. Đánh giá chung về nguồn lao động tỉnh Thái Nguyên

a) Ưu điểm, lợi thế của nguồn lao động

Việt Nam nói chung và tỉnh Thái Nguyên nói riêng đang ở thời kỳ cơ cấu dân số vàng với nguồn lao động đông đảo (chiếm hơn 60% tổng dân số của tỉnh), mang lại nhiều lợi thế về nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội. Thêm vào đó, năng suất lao động của tỉnh Thái Nguyên không ngừng tăng qua các năm đã góp phần không nhỏ thu hẹp dần khoảng cách tương đối của năng suất lao động Việt Nam so với nước ASEAN.

Công tác đào tạo và dạy nghề của tỉnh Thái Nguyên bước đầu gắn với nhu cầu của doanh nghiệp và thị trường lao động; cơ cấu ngành nghề đào tạo từng bước được điều chỉnh theo cơ cấu ngành nghề sản xuất, kinh doanh; đã mở thêm nhiều nghề đào tạo mới mà thị trường lao động có nhu cầu và các nghề phục vụ cho việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông nghiệp, nông thôn và giải

quyết việc làm cho người lao động... Vì vậy, trình độ chuyên môn của người lao động ngày càng được nâng cao, đáp ứng được yêu cầu của sự phát triển kinh tế - xã hội.

Thái Nguyên là địa phương đã phát triển được đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ khá đông, đây cũng là trung tâm giáo dục, khoa học lớn của cả nước với 01 Đại học vùng – Đại học Thái Nguyên và nhiều trường đại học thành viên, nơi đào tạo ra nhiều nhà khoa học cho các tỉnh phía Bắc nói riêng và cả nước nói chung. Nhiều nhà kinh tế, cán bộ khoa học của Thái Nguyên đã tiếp thu và tiếp cận được với nhiều tiến bộ khoa học và công nghệ hiện đại của thế giới; nhiều công nhân, lao động Thái Nguyên thông qua xuất khẩu lao động và các chuyên gia nước ngoài đã có điều kiện tiếp cận được nhiều hơn với những máy móc thiết bị hiện đại và tác phong lao động công nghiệp.

Nguồn nhân lực tỉnh Thái Nguyên còn có lợi thế là được tiếp thu truyền thống lịch sử của đất nước: Truyền thống cần cù, siêng năng, chịu khó, yêu lao động.

b) Nhược điểm, thách thức của lao động

Mặc dù có nhiều thành tựu và lợi thế trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhưng xét về mặt bằng chung thì nhân lực của tỉnh Thái Nguyên còn yếu về chất lượng, thiếu năng động và sáng tạo, tác phong lao động công nghiệp. Chất lượng đào tạo, cơ cấu theo ngành nghề, lĩnh vực, sự phân bố theo địa phương của nguồn nhân lực chưa thực sự phù hợp với nhu cầu sử dụng của xã hội, gây lãng phí nguồn lực. Đội ngũ nhân lực chất lượng cao, công nhân lành nghề vẫn còn rất thiếu so với nhu cầu xã hội để phát triển các ngành kinh tế chủ lực.

Theo số liệu thống kê cho thấy tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo năm 2019 của tỉnh Thái Nguyên chiếm 72,8%. Cơ cấu đào tạo nguồn nhân lực không hợp lý. Tỷ lệ đào tạo đại học, cao đẳng so với trung cấp, công nhân kỹ thuật nghề là 7/3 dẫn tới tình trạng “thừa thầy thiếu thợ”. Sinh viên ra trường khó tìm được công việc phù hợp, thiếu kỹ năng hòa nhập, làm việc nhóm, giao tiếp với người nước ngoài, ứng dụng công nghệ thông tin... [2].

Ngoài ra, một bộ phận lớn người lao động của tỉnh Thái Nguyên hiện nay chưa được tập huấn về kỷ luật lao động công nghiệp, tùy tiện giờ giấc và hành vi, khả năng làm việc theo nhóm, tính chuyên nghiệp, năng lực sử dụng ngoại ngữ là công cụ giao tiếp và làm việc của nguồn nhân lực còn rất hạn chế. Người lao động chưa được trang bị các kiến thức và kỹ năng làm việc, thiếu khả năng hợp tác và gánh chịu rủi ro, ngại phát huy sáng chế và chia sẻ kinh nghiệm làm việc.

Nguyên nhân dẫn đến thực trạng nguồn nhân lực tỉnh Thái Nguyên còn nhiều hạn chế như thế là do: *Thứ nhất*, khả năng đầu tư cho phát triển nhân lực của phần lớn các gia đình trong tỉnh còn hạn chế, đặc biệt các huyện miền núi, địa bàn sinh sống của nhiều dân tộc thiểu số như huyện Định Hóa, Võ Nhai..., chưa đáp ứng điều kiện tối thiểu để bảo đảm chất lượng các hoạt động giáo dục, y tế, văn hoá, thể dục thể thao. Nguồn lực tài chính từ ngân sách nhà nước và của tỉnh cho phát triển nhân lực còn hạn chế; chưa huy động được nhiều các nguồn lực trong xã hội (nhất là các doanh nghiệp) để phát triển nhân lực. *Thứ hai*, việc thu hút sinh viên của hệ thống các trường đại học, cao đẳng, đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh ngày càng khó khăn. Do sự cạnh tranh ngày càng mạnh mẽ của hệ thống giáo dục tại các vùng khác trên cả nước, đặc biệt là vùng Đồng bằng sông Hồng, trong đó phải kể đến thủ đô Hà Nội; công tác đào tạo, giáo dục nghề nghiệp chưa thực sự dựa trên cơ sở nhu cầu xã hội; đội ngũ giáo viên, giảng viên còn thiếu về số lượng, yếu về chuyên môn nghiệp vụ, còn sự chênh lệch lớn về trình độ phát triển giữa các địa phương trong tỉnh. *Thứ ba*, hợp tác và hội nhập quốc tế trong lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực của tỉnh chưa đáp ứng yêu cầu của quá trình hội nhập ngày càng sâu rộng về kinh tế, xã hội, văn hoá tỉnh Thái Nguyên nói riêng và cả nước nói chung. Việc tổ chức, đánh giá chất lượng dạy và học ngoại ngữ, bồi dưỡng một số hiểu biết, kỹ năng cần thiết để hội nhập quốc tế chưa đáp ứng yêu cầu [2].

3.3. Vấn đề việc làm của tỉnh Thái Nguyên

Lĩnh vực việc làm đang là vấn đề được toàn thể xã hội nói chung và tỉnh Thái Nguyên nói riêng hết sức quan tâm. Trong giai đoạn 2010-2019, toàn tỉnh đã tạo việc làm tăng thêm cho 230.356 lao động. Năm 2019 Thái Nguyên đã giải quyết việc làm tăng thêm cho 24.744 người,

đạt 165% so với kế hoạch năm là 15.000 người, tăng 8.594 lao động so với năm 2010. Trong đó TP. Thái Nguyên: 5.250 người, TP. Sông Công: 1.470 người, thị xã Phổ Yên: 5.102 người, huyện Định Hóa: 1.167 người, huyện Đại Từ: 3.460 người, huyện Phú Lương: 3.072 người, huyện Võ Nhai: 801 người, huyện Đông Hỷ: 1.142 người, huyện Phú Bình: 3.280 người [4], [5], [6]. Điều này cho thấy, các thành phố lớn, thị xã và các huyện tập trung nhiều khu công nghiệp, kinh tế phát triển thì khả năng tạo việc làm sẽ cao hơn so với các huyện thuần nông, vùng núi, vùng sâu vùng xa.

3.3.1. Việc làm phân theo ngành kinh tế

Trong giai đoạn gần đây, tỷ trọng lao động có việc làm theo ngành có sự dịch chuyển rất tích cực theo hướng giảm tỷ trọng lao động trong khu vực Nông, lâm nghiệp và thủy sản, tăng tỷ trọng lao động trong khu vực Công nghiệp, xây dựng và Dịch vụ. Tỷ trọng lao động có việc làm trong khu vực Nông, lâm nghiệp và thủy sản giảm liên tục trong những năm qua, từ 60,7% năm 2010 xuống còn 55,5% năm 2014 và đạt 39,6% vào năm 2019. Lần đầu tiên, số lao động làm việc trong khu vực Nông, lâm nghiệp và thủy sản dưới 40% vào năm 2019 [4].

Cơ cấu lao động làm việc trong khu vực Công nghiệp, xây dựng và Dịch vụ tăng nhanh, năm 2019 đạt gần 60%, gấp gần 2 lần so với năm 2010 (khu vực Công nghiệp, xây dựng từ 17,1% năm 2010 tăng lên 33,4% năm 2019; khu vực Dịch vụ tăng từ 22,2% năm 2010 tăng lên 27,1% năm 2019).

Kết quả Tổng điều tra năm 2019 cho thấy sự chuyển dịch cơ cấu ngành kinh tế đang diễn ra mạnh mẽ trong toàn quốc nói chung và tỉnh Thái Nguyên nói riêng. Trong tổng số 21 ngành kinh tế, nông, lâm nghiệp và thủy sản vẫn là ngành có tỷ trọng lao động nhiều nhất, gần 40%; tiếp đến là ngành công nghiệp chế biến, chế tạo và bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác, lần lượt chiếm tỷ trọng 24,4% và 9,0%... còn lại lao động trong các ngành kinh tế khác chiếm tỷ trọng nhỏ.

3.3.2. Việc làm phân theo thành phần kinh tế

Theo số liệu Thống kê năm 2019, lao động của tỉnh Thái Nguyên hoạt động chủ yếu trong khu vực ngoài Nhà nước (chiếm trên 75%), số lao động trong khu vực ngoài Nhà nước đạt 583,8 nghìn người, đứng thứ hai là lao động ở khu vực có vốn đầu tư nước ngoài (năm 2019 đạt 111,0 nghìn người, chiếm 24,5%); chiếm tỷ trọng thấp nhất là lao động trong khu vực Nhà nước (số lao động khu vực Nhà nước 71,6 nghìn người, chiếm 9,3%) [4].

Tuy nhiên, do Thái Nguyên có nhiều chính sách mở cửa hội nhập, phát triển nền kinh tế hàng hóa, nhiều thành phần, theo định hướng xã hội chủ nghĩa nên cơ cấu lao động theo thành phần kinh tế cũng có sự chuyển dịch theo, đây là sự thay đổi tích cực, hòa chung cùng xu hướng chuyển dịch của cả nước. Giai đoạn 2010-2019, lao động trong khu vực Nhà nước và ngoài Nhà nước giảm tỷ trọng (tương ứng giảm 1,3% và 12,4%), thay vào đó là tăng mạnh tỷ trọng của lao động trong khu vực có vốn đầu tư nước ngoài (tăng 23,7%). Điều này là do cơ chế mở cửa, thu hút đầu tư nước ngoài, đặc biệt là sự hợp tác đầu tư của Công ty Samsung trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên.

3.3.3. Việc làm phân theo khu vực thành thị và nông thôn

Lao động của tỉnh Thái Nguyên đang làm việc hàng năm có sự chênh lệch đáng kể giữa khu vực thành thị và nông thôn. Chủ yếu lao động hoạt động trong khu vực nông thôn, lớn hơn gấp 2,5 lần khu vực thành thị. Vì vậy tỷ lệ lao động đang làm việc ở khu vực nông thôn chiếm tỷ trọng rất cao, luôn trên 70% (năm 2019 đạt 70,8%); khu vực thành thị chỉ chiếm 30% vào năm 2019 [4].

Tuy nhiên, khu vực thành thị số lượng lao động đang làm việc tăng nhanh hơn khu vực nông thôn (tăng tương ứng là 1,55 lần đối với khu vực thành thị và 1,04 lần đối với khu vực nông thôn). Từ đó kéo theo xu hướng thay đổi tỷ trọng lao động đang làm việc ở hai khu vực này có sự khác nhau. Tại khu vực thành thị tăng nhanh tỷ trọng (năm 2010 là 20,9%, tăng lên 28,2% vào

năm 2019); khu vực nông thôn giảm mạnh tỷ trọng (năm 2010 đạt tới 79,1%, sau 9 năm giảm xuống còn 71,8%) [3].

Có thể nói đây là xu hướng chuyển dịch tích cực, theo xu hướng chung của cả nước. Nguyên nhân chính dẫn đến sự chuyển dịch này là do tỉnh Thái Nguyên đang tích cực đẩy mạnh quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, có nhiều chính sách tạo việc làm, đa dạng hóa ngành nghề, đặc biệt ở khu vực thành thị. Từ đó dẫn đến sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo khu vực thành thị và nông thôn, do đó kéo theo sự chuyển dịch lao động làm việc theo hai khu vực trên.

3.3.4. Tình trạng thất nghiệp và thiếu việc làm

Thất nghiệp là vấn đề kinh tế - xã hội phổ biến đối với hầu hết các địa phương trong đó có tỉnh Thái Nguyên. Năm 2019, trong tổng số lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên, số người thất nghiệp trên địa bàn tỉnh là 9.300 người (bao gồm 4.965 nam và 4.335 nữ) và tập trung nhiều ở thành phố Thái Nguyên (có 3,4 nghìn người, chiếm 36,2% tổng số thất nghiệp toàn tỉnh). Tỷ lệ thất nghiệp của lực lượng lao động trong độ tuổi của tỉnh Thái Nguyên ở mức thấp là 1,61% (cả nước là 2,17%); tuy nhiên cao hơn vùng Trung du và miền núi Bắc Bộ là 1,29%. Tỷ lệ này có xu hướng giảm liên tục, trong vòng 9 năm, từ năm 2010 đến năm 2019 giảm 0,67% [4].

Tỷ lệ người thất nghiệp và số người thất nghiệp cũng có sự khác nhau giữa các địa phương trong tỉnh. Số người thất nghiệp của lao động lớn nhất là Thành phố Thái Nguyên với 3.363 người, do đó tỷ lệ thất nghiệp cũng lớn nhất (2,05%), lớn hơn tỷ lệ chung của cả tỉnh. Số người thất nghiệp và tỷ lệ thất nghiệp thấp nhất thuộc về các huyện miền núi và các huyện thuần nông, kinh tế chậm phát triển như Phú Bình, Định Hóa, Võ Nhai [4].

Tỷ lệ thiếu việc làm của tỉnh thấp hơn mức trung bình so với cả nước (năm 2019, tỉnh Thái Nguyên có tỷ lệ thiếu việc làm là 0,97% trong khi đó cả nước là 1,27%) và thấp hơn so với toàn vùng (vùng Trung du và miền núi Bắc Bộ 1,37%). Tỷ lệ này có xu hướng ngày càng giảm, năm 2010 là 1,82%, sau 9 năm giảm xuống còn 0,97%. Có sự chênh lệch giữa giới nam và nữ (tương ứng là 1,15% và 0,78%), giữa khu vực thành thị và nông thôn (khu vực thành thị tỷ lệ này cao hơn là 1,24%, nông thôn là 0,87%). Do tỉnh Thái Nguyên ngày càng chú trọng phát triển nông nghiệp nông thôn, đa dạng hóa ngành nghề nông thôn, có nhiều chính sách tạo việc làm phù hợp..., vì vậy đã phần nhiều giảm bớt sức ép của vấn đề việc làm [4], [6].

3.4. Đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn lao động và giải quyết việc làm của tỉnh Thái Nguyên

Trong điều kiện hiện nay của tỉnh Thái Nguyên nói riêng và cả nước nói chung, nhằm nâng cao chất lượng nguồn lao động và giải quyết việc làm, cần phải chú ý và thực hiện đồng bộ một số giải pháp sau:

Thứ nhất, nâng cao trí lực cho người lao động: Cần đẩy mạnh hơn nữa hoạt động nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ trong các trường đại học, nhất là các trường đại học định hướng nghiên cứu [2]. Nhà trường chủ động tiếp cận thị trường và tạo ra nhu cầu cho doanh nghiệp. Thương mại hóa mạnh mẽ sản phẩm khoa học công nghệ và khởi nghiệp của các nhà khoa học. Tăng cường kết nối đào tạo, nghiên cứu khoa học và hỗ trợ khởi nghiệp.

Thứ hai, tăng cường hội nhập, hợp tác quốc tế: Các trường Đại học, Cao đẳng của tỉnh nên đẩy mạnh hoạt động tổ chức liên kết với các trường có chất lượng trên thế giới [3]. Đồng thời với việc cử đi đào tạo ở nước ngoài, cần xây dựng chiến lược và lộ trình đầy đủ cho việc hội nhập quốc tế ngay trong từng khoa, từng ngành đào tạo [7]. Đổi mới theo hướng hội nhập hệ thống chương trình đào tạo với thế giới. Mở rộng các hình thức liên kết đào tạo quốc tế tại các trường Đại học, Cao đẳng trên địa bàn tỉnh, để vừa giảm gánh nặng kinh phí, vừa đạt được hiệu quả trong điều kiện thực tế. Thực hiện các chính sách thu hút người tài thông qua kêu gọi các nhà khoa học ở nước ngoài về xây dựng quê hương. Đây là nguồn nhân lực đáng kể, cần có chính sách thỏa đáng để thu hút nhằm phục vụ đắc lực cho công cuộc phát triển kinh tế - xã hội của Thái Nguyên.

Thứ ba, giải quyết việc làm cho người lao động: Cần đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo quy hoạch của đất nước, xây dựng cơ cấu kinh tế hợp lý, toàn diện [7]. Đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính, thu hút đầu tư và tăng cường phân cấp quản lý đối với các nội dung liên quan như thủ tục vay vốn hỗ trợ việc làm, công tác xuất khẩu lao động, cấp giấy phép hoạt động giới thiệu việc làm, dạy nghề. Nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn quỹ quốc gia giải quyết việc làm, tập trung vốn vào các dự án thu hút nhiều lao động, các ngành nghề mới phát triển nhanh tốc độ chuyển dịch cơ cấu lao động. Gắn công tác dạy nghề đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp và thị trường lao động, dạy nghề theo đơn đặt hàng... Làm tốt công tác hướng nghiệp, phân luồng, định hướng cho người lao động, nhất là lao động trẻ sớm học nghề và thành thạo ở nghề đã học nhằm tăng cơ hội tìm được việc làm. Cần kiểm tra, giám sát nghiêm ngặt công tác tổ chức thi tuyển việc làm, không để xảy ra các hiện tượng tiêu cực để bảo đảm tính cạnh tranh công bằng, tạo cơ hội cho những người có năng lực, phẩm chất tốt nhất có cơ hội làm việc trong các cơ quan công lập [8].

4. Kết luận

Thái Nguyên là trung tâm giáo dục, văn hóa, kinh tế của vùng Trung du và miền núi Bắc Bộ. Trong những năm gần đây, tỉnh Thái Nguyên đã có nhiều thành tựu trong việc sử dụng hợp lý nguồn lao động và nâng cao chất lượng nguồn lao động. Cùng với đó là sự phát triển kinh tế của tỉnh đã ghi được nhiều dấu ấn quan trọng, đặc biệt là lĩnh vực công nghiệp – một ngành kinh tế đã góp phần giải quyết được nhiều việc làm cho người lao động, đồng thời đem lại lợi nhuận cao cho nền kinh tế của tỉnh. Tuy nhiên, do xuất phát điểm của tỉnh Thái Nguyên còn thấp, nguồn lao động sống ở khu vực nông thôn, miền núi và vùng dân tộc còn nhiều, do vậy xét về mặt bằng chung, tỉnh Thái Nguyên vẫn còn thiếu nguồn lao động chất lượng cao, nhiều lao động chưa đáp ứng được xu thế phát triển của thời kỳ hội nhập và những đổi mới của cuộc cách mạng 4.0. Chính vì vậy, trong thời gian tới, để trở thành một tỉnh công nghiệp theo hướng hiện đại, Thái Nguyên cần chú trọng thực hiện đồng bộ các giải pháp nâng cao thể lực, trí lực cho người lao động, đồng thời giải quyết việc làm, nâng cao chất lượng cuộc sống cũng là những vấn đề cần đặt lên hàng đầu trong việc thực hiện mục tiêu, chiến lược phát triển của tỉnh.

Lời cảm ơn

Trong suốt quá trình nghiên cứu và viết bài, chúng tôi đã nhận được sự quan tâm, giúp đỡ của nhiều các cá nhân, tổ chức trên địa bàn tỉnh. Lời đầu tiên, tôi xin bày tỏ lòng kính trọng và biết ơn sâu sắc tới các thầy cô giáo là giảng viên khoa Địa lý, Trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên đã giúp đỡ và động viên về mọi mặt để chúng tôi hoàn thành bài nghiên cứu. Chúng tôi xin trân trọng cảm ơn sự giúp đỡ nhiệt tình của Sở Lao động Thương binh - Xã hội tỉnh Thái Nguyên, Cục thống kê tỉnh Thái Nguyên, Phòng Việc làm và An toàn lao động - Sở Lao động Thương binh - Xã hội tỉnh Thái Nguyên để chúng tôi có đầy đủ số liệu và tài liệu nghiên cứu.

TÀI LIỆU THAM KHẢO/ REFERENCES

- [1] N. T. K. Ngan, "Job creation in the integration period," *Communist Review*, no. 23, p. 143, 2007.
- [2] P. N. Anh, "Solutions to create jobs for rural workers," (in Vietnamese), *Political Theory*, no.7, p. 19, 1999.
- [3] N. T. T. Phuong, "Current status of vocational training and job creation for workers in Thai Nguyen province today," *Vietnam Journal of Education*, no. 423, pp. 4-8, 2018.
- [4] Thai Nguyen Statistical Office, Statistical yearbook 2010, 2019, Thai Nguyen. [Online]. Available: http://cucthongkethainguyen.gov.vn/nien-giam-thong-ke/-/asset_publisher/H6ZZmmTe73rP/content/niem-giam-thong-ke-tinh-thai-nguyen-nam-2019?redirect=%2Fmien-giam-thong-ke&inheritRedirect=true. [Accessed July. 10, 2020].
- [5] Khanh Huyen, "Creating additional jobs for 21.5 thousand people," 2019. [Online]. Available: <http://baothainguyen.vn/tin-tuc/xã-hội/tao-viec-lam-tang-them-cho-215-nginh-nguoi-267971-85.html>. [Accessed Dec. 17, 2020].
- [6] Thai Nguyen Statistical Office, *Results of the Thai Nguyen Population and Housing Census at 0:00 on April 1, 2019*, Thai Nguyen.

-
- [7] T. H. Lam, "Some solutions to improve the quality of Vietnamese human resources in the context of integration," *Journal of Labor and Society*, 2016. [Online]. Available: <http://laodongxahoi.net/mot-so-giai-phap-nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-viet-nam-trong-boi-canh-hoi-nhap-1304507.html>. [Accessed July. 29, 2020].
- [8] D. T. Ninh, D. T. Thuy, and B. T. M. Ha, "Employment policy solutions for ethnic minority people graduated from universities in the Northwest area," *TNU Journal of Science and Technology*, vol. 225, no. 15, pp. 220-226. [Online]. Available: <http://jst.tnu.edu.vn/jst/article/view/3518/pdf>. [Accessed Dec. 31, 2020].
- [9] M. T. Nguyen, *General socio-economic geography*. Hanoi Pedagogical University Publishing House, 2005.