

NGUỒN LAO ĐỘNG VÀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG Ở THÀNH PHỐ VINH, TỈNH NGHỆ AN TRONG GIAI ĐOẠN 2012-2022

Phan Thị Vân

Trường Trung học cơ sở Lê Mao, thành phố Vinh, Nghệ An, Việt Nam

ARTICLE INFORMATION TÓM TẮT

Journal: Vinh University
Journal of Science
Social Science and Humanities
p-ISSN: 3030-4660
e-ISSN: 3030-4024

Volume: 53

Issue: 3B

***Correspondence:**

haivan138@gmail.com

Received: 15 July 2024

Accepted: 27 August 2024

Published: 20 September 2024

Citation:

Phan Thi Van (2024). Labor resources and labor utilization in Vinh city, Nghe An province in the period 2012-2022.

Vinh Uni. J. Sci.

Vol. 53 (3B), pp. 49-60

doi: 10.56824/vujs.2024b081b

OPEN ACCESS

Copyright © 2024. This is an Open Access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License \(CC BY NC\)](#), which permits non-commercially to share (copy and redistribute the material in any medium) or adapt (remix, transform, and build upon the material), provided the original work is properly cited.

Nguồn lao động và sử dụng lao động là mối quan tâm hàng đầu trong chiến lược phát triển kinh tế xã hội của mọi quốc gia, địa phương trên con đường phát triển. Bằng việc sử dụng các phương pháp phân tích tổng hợp, khảo sát thực địa, tham khảo ý kiến chuyên gia... bài viết đã tập trung phân tích và làm rõ thực trạng nguồn lao động và sử dụng lao động ở thành phố Vinh, từ đó đưa ra được một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng và sử dụng hợp lý nguồn lao động đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa hiện nay. Kết quả nghiên cứu là cơ sở quan trọng để các cơ quan quản lý hoạch định các chiến lược phát triển về các vấn đề dân cư, xã hội ở thành phố Vinh cũng như là nguồn tài liệu phục vụ công tác giảng dạy địa lý địa phương.

Từ khóa: Nguồn lao động; sử dụng lao động; lực lượng lao động; chất lượng lao động.

1. Mở đầu

Nguồn lao động là bộ phận dân số trong độ tuổi lao động theo quy định của pháp luật có khả năng lao động và những người ngoài độ tuổi lao động đang làm việc trong các ngành kinh tế quốc dân. Sử dụng lao động được hiểu “là quá trình phân bố, sắp xếp lao động theo nhóm ngành và ngành kinh tế, theo thành phần kinh tế và theo lãnh thổ, để có thể sử dụng hợp lý, hiệu quả, nâng cao năng suất, phát huy được thế mạnh của nguồn lực lao động” (M. T. Nguyễn và cs., 2006). Nguồn lao động được sử dụng hợp lý sẽ thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và nâng cao chất lượng cuộc sống.

Trên thế giới, thuật ngữ nguồn lao động hay nguồn nhân lực (human resources) xuất hiện khi có sự thay đổi căn bản về phương thức quản lý, sử dụng con người trong kinh tế lao động. Đến Cách mạng công nghiệp (thế kỷ 18-19), nghiên cứu về lao động được đi sâu với các vấn đề về điều kiện làm việc, tiền lương. Vấn đề phát triển nguồn nhân lực trở nên phổ biến và giữ vai trò đặc biệt sau khi lý thuyết tăng trưởng và lý thuyết vốn con người được ủng hộ bởi “Investment in Human Capital” (Schultz, 1961) và “Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education” (Becker, 1964). Tác phẩm “The Wealth of Nations” đã đưa ra lý thuyết về phân công lao động và ảnh hưởng của nó đến năng suất (Smith, 1776). Trong thế kỷ 20,

lý thuyết về cung - cầu lao động, tiền lương và thất nghiệp đều được phát triển mạnh mẽ, trong đó “*Lý thuyết tổng quát về việc làm, lãi suất và tiền tệ*” đã đóng góp đáng kể vào việc làm rõ hơn vai trò của lao động trong nền kinh tế (Keynes, 1936). Ngày nay, vấn đề nguồn lao động và sử dụng lao động đã được nghiên cứu và thảo luận trên phạm vi toàn cầu. Các ấn phẩm hàng năm về chủ đề nguồn lao động của tổ chức quốc tế như *Chương trình Phát triển của Liên hợp quốc* (UNDP, 2022) với những báo cáo đầy đủ về tình hình phát triển nguồn nhân lực ở các quốc gia đã cho thấy rõ các nhân tố ảnh hưởng đến sự phát triển nguồn lao động. Bên cạnh đó, các tổ chức quốc tế khác như: Tổ chức Y tế thế giới (WHO), Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) cũng quan tâm nghiên cứu và đưa ra các báo cáo liên quan.

Ở Việt Nam, nghiên cứu về nguồn lao động và sử dụng lao động đã trải qua nhiều giai đoạn, gắn liền với các biến động kinh tế xã hội và chính trị của đất nước. Từ khi nền kinh tế thị trường phát triển thì lao động - việc làm là vấn đề được các nhà khoa học, nhà quản lý, các cấp, các ngành quan tâm nghiên cứu với nhiều hướng tiếp cận như: M. T. Nguyễn và cs. (2006) đã hệ thống lí luận cơ bản dân số, lao động và các nhân tố ảnh hưởng đến dân số, lao động và tác động của dân số, lao động đến phát triển kinh tế xã hội quốc gia, lãnh thổ; T. L. H. Nguyễn (2012) tập trung vào việc đánh giá nguồn lao động của Việt Nam và những thách thức trong việc sử dụng nguồn lao động để đáp ứng yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa và hiện đại hóa; Phan (2013) đã phân tích sự thay đổi của thị trường lao động Việt Nam trong quá trình chuyển đổi kinh tế, từ nền kinh tế tập trung sang nền kinh tế thị trường; Green (2011) tập trung vào các vấn đề việc làm, thất nghiệp và thiếu việc làm tại Việt Nam, với sự phân tích theo các yếu tố kinh tế xã hội và nhân khẩu học. Ngoài ra, T. L. A. Nguyễn (2021), T. H. Hồ và cs. (2021); Dương (2020); M. N. Hồ (2021) ... đều tập trung phân tích các vấn đề lí luận, thực tiễn, các nhân tố ảnh hưởng và thực trạng nguồn lao động và sử dụng lao động; đề xuất các giải pháp để phát triển nguồn lao động và sử dụng lao động hợp lí trên địa bàn nghiên cứu.

Nhìn chung các công trình nghiên cứu đều phân tích và chứng minh vai trò của nguồn lao động trong phát triển kinh tế xã hội, phân tích quá trình sử dụng lao động và đề cập đến những xu thế, thách thức của việc phát triển nguồn lao động và sử dụng lao động trong thời kì hội nhập... Các nghiên cứu có ý nghĩa về thực tiễn để nâng cao chất lượng nguồn lao động và nâng cao hiệu quả sử dụng lao động; đồng thời có ý nghĩa về mặt lí luận cho những nghiên cứu tiếp theo. Việc nghiên cứu nguồn lao động và sử dụng lao động nhằm phát huy hiệu quả tối đa nguồn lao động đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội là một phần quan trọng để tối ưu hóa tiềm năng phát triển kinh tế - xã hội của thành phố và thúc đẩy sự phát triển bền vững.

2. Dữ liệu và phương pháp nghiên cứu

2.1. Giới thiệu về khu vực nghiên cứu

Thành phố Vinh là đô thị có dân số đông nhất tỉnh Nghệ An với 349.206 người (năm 2022) nên có nguồn lao động dồi dào. Lực lượng lao động của thành phố Vinh được đánh giá cao về trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kĩ thuật so với mức trung bình toàn quốc. Trong những năm qua, kinh tế thành phố Vinh có bước phát triển khá, cơ cấu kinh tế chuyển dịch đúng hướng nhờ đó đã phát huy được nhiều thế mạnh của nguồn lao động, cơ cấu sử dụng lao động đã có sự chuyển dịch tích cực. Tuy nhiên, mặc dù đô thị hóa phát

triển khá sớm, là trung tâm kinh tế của vùng Bắc Trung Bộ và cả nước nhưng năm 2022 vẫn có 31,9% lao động tập trung ở nông thôn vốn có thu nhập và năng suất thấp, mức thu nhập của lao động còn thấp so với mức trung bình cả nước và nhiều tỉnh, thành khác. Thành phố Vinh cũng không phải là thành phố có lợi thế hấp dẫn lao động có chất lượng cao, chưa kể nơi đây còn phải đối mặt với việc xuất cư của một lượng lớn lao động có trình độ về các thành phố khác. Đây thực sự là vấn đề khó khăn, thách thức của thành phố Vinh trong giai đoạn hiện nay.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp thu thập số liệu, tài liệu: Niên giám thống kê Việt Nam, Cục Thống kê Nghệ An, Chi cục thống kê thành phố Vinh, báo cáo của Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Nghệ An, Ủy ban nhân dân thành phố Vinh, Phòng Lao động Thương binh và Xã hội thành phố Vinh. Những số liệu được thu thập và sau đó tính toán thành các bảng biểu để dễ so sánh, nhận xét và phân tích. Tất cả các dữ liệu được thu thập trong giai đoạn từ 2012 đến 2022.

Phương pháp phân tích tổng hợp: Tài liệu thu thập được phân tích, tổng hợp góp phần làm rõ thực trạng nguồn lao động và sử dụng lao động ở thành phố Vinh.

Phương pháp điều tra xã hội học: Nghiên cứu đã tiến hành điều tra khảo sát 20 doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Vinh về những vấn đề trong sử dụng lao động nhằm thấy rõ hơn những thế mạnh, điểm yếu của nguồn lao động trên địa bàn cũng như những khó khăn, hạn chế trong sử dụng lao động; khảo sát 80 lao động (40 lao động đang làm việc, 20 lao động đang thất nghiệp trên địa bàn, 20 lao động đã xuất cư khỏi thành phố Vinh) để tìm hiểu nguyên nhân xuất cư của một bộ phận lao động, nguyên nhân bị thất nghiệp, đánh giá của lao động về môi trường làm việc... Từ đó làm cơ sở cho việc đề xuất những giải pháp nhằm góp phần nâng cao chất lượng nguồn lao động và sử dụng hợp lý nguồn lao động cho thành phố.

3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

3.1. Thực trạng nguồn lao động và sử dụng lao động

3.1.1. Thực trạng nguồn lao động

a. Quy mô và tăng trưởng nguồn lao động

Thành phố Vinh có quy mô dân số lớn nhất tỉnh Nghệ An và có xu hướng tăng liên tục, thành phố cũng đang trong thời kỳ “cơ cấu dân số vàng”, nhờ đó có nguồn lao động dồi dào và có xu hướng tăng nhanh với 213.156 người, chiếm 68,1% dân số toàn thành phố (năm 2012) lên 261.765 người, chiếm 74,9% dân số toàn thành phố (năm 2022). Trong đó, lực lượng lao động cũng có xu hướng tăng nhanh.

Bảng 1: Lực lượng lao động ở thành phố Vinh giai đoạn 2012-2022

Năm	2012	2015	2017	2019	2020	2022
Lực lượng lao động (người)	162.322	174.423	184.902	195.565	189.521	192.316
Trong đó: Tỷ lệ trong nguồn lao động (%)	76,2	77,6	79,2	78,5	74,3	73,5

Nguồn: Chi cục thống kê thành phố Vinh

Kinh tế thành phố ngày càng phát triển tạo thêm nhiều việc làm cho người lao động nên số lao động tham gia hoạt động kinh tế có xu hướng tăng lên. Tốc độ tăng lực lượng lao động giai đoạn 2012-2022 trung bình là 1,7%/năm. Năm 2012, lực lượng lao động toàn thành phố là 162.322 người, chiếm 51,9% tổng số dân, chiếm 76,2% nguồn lao động toàn thành phố. Năm 2022, lực lượng lao động đã tăng lên 192.316 người, chiếm 55,1% tổng dân số và chiếm 73,5% nguồn lao động của thành phố, tức tăng thêm 29.994 người; trong đó, trong đó, tỉ lệ lao động nữ tham gia nhiều hơn so với nam (52,98% so với 47,02%) và tỉ lệ tham gia lực lượng lao động của dân số khu vực nội đô (các phường) cao hơn khu vực ven đô (các xã) (68,1% so với 31,9%). Tuy nhiên từ 2012 đến 2022, tỉ lệ lao động tham gia hoạt động kinh tế trong tổng số lao động của thành phố lại có xu hướng giảm.

Cơ cấu lực lượng lao động theo giới tính của thành phố Vinh có sự chênh lệch giữa nam và nữ. Theo số liệu thống kê năm 2022, lao động nữ chiếm 52,98%, trong khi đó lao động nam chiếm 47,02%. Sự chênh lệch này tương ứng với sự chênh lệch giới tính trong cơ cấu dân số của thành phố. Về độ tuổi, thành phố Vinh có cơ cấu lao động trẻ, lực lượng lao động dưới 45 tuổi chiếm tới 58,29%, trong đó, nhóm lao động từ 15 đến 24 tuổi chiếm tỉ lệ ít nhất (16,62%). Độ tuổi lao động chủ lực (25 đến 54 tuổi) chiếm tỉ lệ đông nhất 55,67%.

Bảng 2: Cơ cấu lực lượng lao động thành phố Vinh chia theo độ tuổi và giới tính năm 2022 (Đơn vị: %)

Độ tuổi	Lực lượng lao động	Lao động nữ	Lao động nam
15 -24	16,62	53,55	46,45
25- 34	21,93	54,6	45,4
35- 44	19,74	50,12	49,87
45 - 54	14,0	52,24	47,76
Trên 54 tuổi	27,71	53,75	46,25
Tổng số	100	52,98	47,02

Nguồn: Tính toán từ số liệu thống kê của Chi cục thống kê thành phố Vinh

b. Chất lượng nguồn lao động

Chất lượng nguồn lao động của thành phố Vinh không ngừng được chú trọng và nâng cao. Điều này được thể hiện qua các chỉ tiêu về trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật của lực lượng lao động, cụ thể như sau:

- Trình độ học vấn: Tỉ lệ biết chữ có xu hướng tăng và luôn cao nhất toàn tỉnh, cao hơn mức trung bình của cả nước. Năm 2022, tỉ lệ biết dân số trên 15 tuổi biết chữ chiếm 99,7%, cao hơn 2% so với mức trung bình toàn tỉnh Nghệ An là 97,68% và cao hơn 3,4% so với mức trung bình cả nước là 96,13%. Thành phố đã hoàn thành phổ cập giáo dục tiểu học, giáo dục trung học cơ sở. Tỉ lệ lao động đã tốt nghiệp trung học phổ thông năm 2022 đạt 99,89%, cao hơn mức trung bình của Nghệ An là 99,45%. Trình độ học vấn của lực lượng lao động thành phố Vinh có sự khác biệt giữa khu vực nội đô và ven đô, giữa nam và nữ: Tỉ lệ biết chữ của khu vực nội đô cao hơn khu vực ven đô (99,8% so với 99,5%), của lao động nam cao hơn nữ (99,7% so với 99,6%) nhưng nhìn chung sự khác biệt này cũng không quá lớn.

- Trình độ chuyên môn kỹ thuật: So với các huyện, thị trong tỉnh Nghệ An, thành phố Vinh luôn dẫn đầu toàn tỉnh và vượt xa các đơn vị khác về tỉ lệ lao động đã qua đào tạo, đồng thời cũng cao hơn nhiều so với mức trung bình của tỉnh Nghệ An và cả nước.

Bảng 3: Lực lượng lao động đã qua đào tạo của thành phố Vinh giai đoạn 2012-2022

Năm	2012	2015	2017	2020	2022
Số lao động đã qua đào tạo (người)	92.037	104.654	116.489	126.031	140.391
Tỉ lệ lao động đã qua đào tạo (%)	56,7	60	63	66.5	73
- Trong đó:					
+ Tỉ lệ lao động đã đào tạo có văn bằng, chứng chỉ (%)	31,1	34,8	38,6	42,9	43,1
+ Tỉ lệ lao động được đào tạo nhưng chưa có văn bằng, chứng chỉ (%)	25,6	25,2	24,4	23,6	29,9

Nguồn: Chi cục thống kê thành phố Vinh

Giai đoạn 2012-2022, tỉ lệ lao động đã qua đào tạo (gồm tỉ lệ lao động đã đào tạo được cấp văn bằng, chứng chỉ và tỉ lệ lao động được đào tạo ngắn hạn, chưa được cấp văn bằng, chứng chỉ) của thành phố Vinh có xu hướng tăng nhanh từ 56,7% (năm 2012) lên 73% (năm 2022), tức tăng thêm 16,3%; trong đó, tỉ lệ lao động đã qua đào tạo có văn bằng chứng chỉ tăng từ 31,1% lên 43,1%. Riêng năm 2022, tỉ lệ lao động đã qua đào tạo của thành phố Vinh là 73%, cao hơn 5% so với mức trung bình của tỉnh là 68%. Trong đó, tỉ lệ lao động có văn bằng chứng chỉ là 43,1%, cao hơn 17,2% so với mức trung bình toàn tỉnh là 25,29% và cao hơn 16,66% so với mức trung bình cả nước là 26,44%. Trong đó: Tỉ lệ lao động có trình độ sơ cấp chiếm 2,8%, trình độ trung cấp chiếm 9,5%, trình độ cao đẳng chiếm 6,5%, trình độ đại học chiếm tỉ lệ lớn nhất là 22,1% và trên đại học chỉ chiếm 2,2%. Đây là kết quả thể hiện rõ vai trò nòng cốt, đầu tàu của thành phố Vinh trong đào tạo nguồn nhân lực của tỉnh.

Kết quả khảo sát các doanh nghiệp sử dụng lao động trên địa bàn thành phố Vinh cho thấy, đa số các doanh nghiệp đều đánh giá cao các ưu điểm sau của lao động với tỉ lệ trên 65% như: Lao động trẻ đông nên thuận lợi cho việc đào tạo, nâng cao tay nghề (75%); Giá thuê tương đối rẻ so với một số nơi khác (70%); Nguồn lao động dồi dào nên dễ dàng tuyển dụng (65%). Bên cạnh đó, một số đặc điểm của lao động mà các doanh nghiệp đánh giá với tỉ lệ thấp như: Lao động có mặt bằng về trình độ học vấn khá cao, thuận lợi cho việc đào tạo, nâng cao tay nghề (50%); Lao động cần cù, chịu khó, hăm học hỏi (40%); Lao động tương đối nhạy bén, tiếp thu nhanh (45%).

Bảng 4: Đánh giá của các doanh nghiệp về một số lợi thế khi sử dụng lao động trên địa bàn thành phố Vinh

Đánh giá của các doanh nghiệp về một số lợi thế khi sử dụng nguồn lao động	Số phiếu đồng ý	Tỉ lệ (%)
Nguồn lao động dồi dào nên dễ dàng tuyển dụng	13	65%
Lao động có mặt bằng về trình độ học vấn khá cao, thuận lợi cho việc đào tạo, nâng cao tay nghề	10	50%

Đánh giá của các doanh nghiệp về một số lợi thế khi sử dụng nguồn lao động	Số phiếu đồng ý	Tỉ lệ (%)
Lao động trẻ đông nên thuận lợi cho việc đào tạo, nâng cao tay nghề	15	75%
Giá thuê lao động tương đối rẻ so với một số nơi khác	14	70%
Lao động cần cù, chịu khó, ham học hỏi	8	40%
Lao động tương đối nhạy bén, tiếp thu nhanh	9	45%

Mặc dù trình độ lao động ngày càng nâng cao nhưng chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao chưa đáp ứng được với yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của thành phố và của tỉnh trong thời kì mới. Trình độ ngoại ngữ của lao động chưa cao; năng lực và tác phong của người lao động chưa thích ứng được với nền kinh tế đang từng bước chuyển dịch theo hướng công nghiệp hóa - hiện đại hóa; tác phong của người lao động chưa thật chuyên nghiệp nên gặp nhiều khó khăn trong quá trình hội nhập.

3.1.2. Thực trạng sử dụng lao động ở thành phố Vinh

a. Thực trạng việc làm, thất nghiệp, thiếu việc làm

- Lao động có việc làm: Năm 2022, số lao động có việc làm của thành phố Vinh là 88.931 người, chiếm 54,1% tổng dân số và 98,2% lực lượng lao động toàn thành phố, tăng thêm 30.700 người so với 158.231 người năm 2012. Tốc độ gia tăng lao động có việc làm bình quân giai đoạn này là 1,78%/năm.

Bảng 5: *Số lao động có việc làm, tỉ lệ thất nghiệp, tỉ lệ thiếu việc làm ở thành phố Vinh giai đoạn 2012-2022*

Năm	2012	2015	2017	2020	2021	2022
Số lao động có việc làm (nghìn người)	158,2	165,9	179,5	183,8	185,9	188,9
Tỉ lệ thất nghiệp (%)	1,3	1,2	2,08	0,94	4,82	2,56
Tỉ lệ thiếu việc làm (%)	1,3	1,2	2,08	0,94	4,82	2,56

Nguồn: *Chi cục thống kê thành phố Vinh*

- Tỉ lệ thất nghiệp của lao động thành phố Vinh có sự biến động qua các năm nhưng xu hướng chung của giai đoạn 2012-2022 là giảm từ 2,52% tương đương khoảng 4,09 nghìn người xuống 1,76% tương đương 3,38 nghìn người. Trong đó, có sự chênh lệch đáng kể giữa nam với nữ (1,72% so với 1,79%), giữa thành thị với nông thôn (1,77% so với 1,75%). Nam giới có tỉ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động thấp hơn đáng kể so với nữ giới (1,72% so với 1,79%).

- Tình trạng thiếu việc làm của thành phố Vinh trong giai đoạn 2012-2022 có nhiều biến động. Số người thiếu việc làm có xu hướng tăng, năm 2022 có 4,9 nghìn người, tăng 2,8 nghìn người so với năm 2012. Nguyên nhân là do quy mô lao động tăng nhanh, ảnh hưởng bởi những biến động về kinh tế trong và ngoài nước, đặc biệt là dịch Covid 19 khiến số lao động thiếu việc làm năm 2021 tăng lên rất cao (9,2 nghìn người).

b. Thực trạng sử dụng lao động theo ngành, lãnh thổ, thành phần kinh tế

- Theo ngành: Cùng với sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động của thành phố Vinh có sự chuyển dịch tích cực theo hướng giảm tỉ trọng lao động trong ngành nông, lâm, thủy sản và công nghiệp - xây dựng; tăng tỉ trọng lao động trong ngành dịch vụ. Tuy

nhiên, so sánh với sự chuyển dịch trong cơ cấu kinh tế thì chuyển dịch cơ cấu lao động thực sự vẫn còn chậm và chưa tương thích, phù hợp. Năm 2022, nhóm ngành nông - lâm - thủy sản chỉ đóng góp khoảng 0,89% giá trị sản xuất của thành phố nhưng lại tập trung tới 10,32% lao động có việc làm, trong khi ngành dịch vụ chiếm 71,1% giá trị sản xuất nhưng mới có 59,95% lao động.

Bảng 6: Cơ cấu lao động thành phố Vinh phân theo ngành kinh tế giai đoạn 2012-2022 (Đơn vị: %)

Năm	Nông - lâm - thủy sản	Công nghiệp - xây dựng	Dịch vụ
2012	14,23	33,21	52,56
2015	13,99	32,68	53,33
2017	13,96	29,22	56,82
2020	12,03	28,89	59,08
2022	10,32	29,73	59,95

Nguồn: Chi cục thống kê thành phố Vinh

- Theo thành phần kinh tế: Lực lượng lao động thành phố Vinh tập trung chủ yếu trong khu vực kinh tế nhà nước và ngoài nhà nước, lao động trong khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài còn ít nên chiếm tỉ lệ rất nhỏ và thay đổi chậm. Trong giai đoạn 2012-2022, lao động tập trung đông nhất ở thành phần kinh tế ngoài nhà nước, luôn chiếm trên 80% và đang có xu hướng tăng nhanh từ 82,1% lên 90,6%. Trong khi đó giảm tỉ trọng lao động ở thành phần kinh tế nhà nước từ 14,4% xuống 7,5%. Thành phần kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài có biến động song xu hướng chung là giảm từ 3,5% xuống 1,9%.

- Theo lãnh thổ: Lực lượng lao động thành phố Vinh tập trung chủ yếu ở khu vực nội đô với 68,1%, khu vực ven đô chiếm 31,9%. Trong đó, lao động tập trung đông ở các phường, xã như phường Hưng Dũng, Hà Huy Tập, Hưng Bình, Bến Thủy, xã Hưng Lộc, Nghi Phú... Ngược lại, lao động tập trung ít hơn ở xã Hưng Chính, Hưng Hòa, Nghi Ân, Nghi Đức... Sự phân hóa lao động theo đơn vị hành chính gây ảnh hưởng tới vấn đề khai thác tài nguyên, tổ chức sản xuất và phát triển kinh tế theo lãnh thổ của thành phố. Các khu vực nội đô sẽ có lợi thế về nhân lực dồi dào, thu hút lực lượng lao động chất lượng cao nhưng lại bị sức ép về vấn đề việc làm, y tế, giáo dục... Ngược lại các khu vực ven đô thường gặp khó khăn trong thu hút lao động, thiếu lao động có kỹ năng và các chính sách quản lý hiệu quả có thể dẫn đến khai thác tài nguyên tự nhiên thiếu bền vững và gây suy thoái môi trường... Bên cạnh đó, sự phân hóa lao động giữa các đơn vị hành chính có thể gây ra sự chênh lệch trong tốc độ phát triển kinh tế giữa khu vực trung tâm và ven đô...

- Di cư nội địa: Từ chỗ là địa phương xuất cư với quy mô khá lớn thì hiện nay thành phố Vinh đã trở thành điểm đến của nhiều lao động từ các huyện, thị trong tỉnh và các tỉnh xung quanh với tỉ suất di cư thuần dương. Trong tỉnh Nghệ An chỉ có thành phố Vinh là địa phương duy nhất có tỉ suất di cư thuần dương (0,2 ‰) (Dương, 2020). Tuy nhiên, khác với nhiều địa phương khác bị thiếu hụt lao động do di cư vào thành phố làm việc, thành phố Vinh lại đối mặt với vấn đề “chảy máu chất xám” do lực lượng lao động có trình độ cao di cư đi các thành phố có điều kiện làm việc tốt hơn. Theo kết quả khảo sát, trong số lao động di cư thì chiếm tỉ lệ đông nhất là lao động đã qua đào tạo với 85%, trong đó Đại học 75%, Cao đẳng 55%, Trung cấp 5%. Đây đa số là sinh viên sau khi tốt nghiệp ở lại các thành phố tìm việc luôn vì ở đây họ có nhiều cơ hội việc làm phù hợp với nhu cầu bản

thân. Còn lại 15% là lao động phổ thông, nhóm lao động này đa số đi xuất khẩu lao động ở nước ngoài theo hợp đồng.

Bảng 7: Kết quả khảo sát trình độ lao động xuất cư khỏi thành phố Vinh (Đơn vị: %)

Trình độ	Trên Đại học	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	THPT
Tỉ lệ	0	75	5	5	15

Xuất khẩu lao động: Số lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng của thành phố Vinh có xu hướng tăng nhanh. Giai đoạn 2016-2022 có 3.948 người, chiếm 4,4% tổng số lao động đi làm việc ở nước ngoài toàn tỉnh. Tuy nhiên, một vấn đề đặt ra là số lượng tuy tăng nhanh nhưng chất lượng chưa được cải thiện nhiều. Tỉ lệ lao động phổ thông còn chiếm 60-70%, tác phong công nghiệp, ý thức kỷ luật trong quá trình lao động tại nước sở tại... còn nhiều hạn chế. Tỉ lệ lao động vi phạm thời gian, sống buông thả, gây gỗ đánh nhau, sa vào tệ nạn... gia tăng ảnh hưởng đến uy tín người lao động Việt Nam nói chung, Nghệ An nói riêng (Sở Lao động Thương binh và Xã hội, 2022).

c. Năng suất lao động và thu nhập bình quân theo tháng của lao động

- Năng suất lao động: Năng suất lao động xã hội của lao động thành phố Vinh có xu hướng tăng nhanh và tăng liên tục. Năm 2012, năng suất lao động của thành phố đạt 103,4 triệu đồng/người/năm, gấp 2,95 lần so với mức trung bình toàn tỉnh; đến năm 2022 đã tăng lên 222,6 triệu đồng/người/năm, gấp 2,0 lần so với mức trung bình toàn tỉnh; tức tăng thêm 119,2 triệu đồng trong 10 năm, trung bình mỗi năm tăng gần 12 triệu đồng.

- Thu nhập bình quân theo tháng của lao động thành phố Vinh giai đoạn 2012-2022 cũng luôn cao hơn mức trung bình của tỉnh và có xu hướng tăng liên tục với tốc độ tăng bình quân 8,98%/năm; tăng từ 3,8 triệu đồng lên 10,1 triệu đồng và cao hơn 4,7 triệu đồng so với mức thu nhập trung bình của toàn tỉnh (5,4 triệu đồng).

Bảng 8: Năng suất lao động và thu nhập bình quân theo tháng của lao động thành phố Vinh giai đoạn 2012-2022 (Đơn vị: triệu đồng/người)

Năm	2012	2015	2017	2020	2022
Năng suất lao động theo năm	103,4	129,3	146,4	187,4	222,6
Thu nhập bình quân theo tháng	3,8	5,5	6,6	8,4	10,1

Nguồn: Chi cục thống kê thành phố Vinh

Tuy nhiên, mức thu nhập của lao động thành phố Vinh nhìn chung còn thấp hơn so với mặt bằng chung cả nước. Năm 2022, mức trung bình của cả nước là 10,26 triệu đồng) và các tỉnh, thành khác như: TP. Hồ Chí Minh là 11,76 triệu đồng, Hà Nội: là 11,4 triệu đồng, Quảng Ninh là 11,1 triệu đồng (Tổng cục thống kê Việt Nam, 2022).

3.2. Đánh giá thực trạng nguồn lao động và sử dụng lao động ở thành phố Vinh

3.2.1. Đánh giá chung về nguồn lao động

- *Thế mạnh:* Thành phố Vinh có lực lượng lao động đông, dồi dào, lao động trẻ, có trình độ cao nhất tỉnh nên có khả năng tiếp thu nhanh khoa học công nghệ tiên tiến. Đây là lợi thế lớn cho sự phát triển kinh tế xã hội. Trong những năm qua, chất lượng lao động của thành phố Vinh ngày càng được nâng lên rõ rệt, người lao động năng động, sáng tạo có

khả năng thích nghi khá tốt với nền kinh tế thị trường, đem lại hiệu quả cao trong phát triển kinh tế.

- *Hạn chế*: Chất lượng lao động chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế hiện nay của thành phố và của tỉnh trong thời kì mới đặc biệt là thiếu đội ngũ lao động lành nghề, có trình độ chuyên môn kĩ thuật cao. Trình độ ngoại ngữ của lao động chưa cao, năng lực và tác phong công nghiệp còn hạn chế. Đó là rào cản sự phát triển của nhiều lĩnh vực, nhất là việc gia nhập thị trường lao động trong thời kỳ hiện nay.

3.2.2. Đánh giá chung về thực trạng sử dụng lao động

a. Thành tựu

Số lao động có việc làm ngày càng tăng, tỉ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm có xu hướng giảm. Nhu cầu tuyển dụng lao động ngày càng tăng do thành phố đã có những cơ chế chính sách khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho nhân dân, doanh nghiệp phát triển sản xuất, thu hút đầu tư. Cơ cấu sử dụng lao động đã có sự chuyển dịch đúng hướng đó là sự giảm tỉ trọng của lao động nông, lâm, thủy sản và công nghiệp - xây dựng; tăng tỉ trọng của lao động dịch vụ.

b. Hạn chế

- Mặc dù cơ cấu lao động có chuyển biến tích cực và đúng hướng nhưng tốc độ chuyển dịch còn khá chậm, chưa thực sự phát huy hết được thế mạnh và tiềm năng của thành phố để có thể sử dụng lao động hiệu quả hơn nữa. Tình trạng thất nghiệp, thiếu việc làm vẫn diễn ra. Bên cạnh đó, chất lượng công tác đào tạo nguồn nhân lực còn hạn chế, chưa đáp ứng được nhu cầu, chưa cân đối giữa cung và cầu.

- Nguồn lao động, lao động đã qua đào tạo có xu hướng đi làm việc ở các thành phố lớn hoặc sang các nước khác để làm việc. Đây là tình trạng “chảy máu chất xám” đòi hỏi thành phố cần có các chính sách giữ chân, thu hút nhân tài.

- Công tác xuất khẩu lao động vẫn còn tồn tại: Việc đào tạo nghề, ngoại ngữ, các kĩ năng mềm cho người lao động thiếu kĩ lưỡng, chưa bảo đảm yêu cầu. Một bộ phận lao động chưa tìm hiểu kĩ pháp luật, hợp đồng ký kết; ý thức kỷ luật kém; thiếu tôn trọng phong tục, tập quán của nước sở tại... ảnh hưởng đến uy tín, hình ảnh của lao động địa phương cũng như đất nước, con người Việt Nam ở nước ngoài.

3.3. Một số giải pháp phát triển nguồn lao động và sử dụng hợp lí nguồn lao động ở thành phố Vinh

3.3.1. Nhóm giải pháp tác động đến nguồn lao động

a. Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn lao động

- Phát triển giáo dục - đào tạo để tạo nguồn lao động có chất lượng:

+ Trong lĩnh vực giáo dục phổ thông: Cần phải có sự đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp giảng dạy, đồng thời trang bị cho người học các kĩ năng mềm, kĩ năng ngoại ngữ...; cần tăng chi cho các cơ sở giáo dục đào tạo để nâng cao trình độ của giáo viên và cải tiến cơ sở hạ tầng về giáo dục đào tạo.

+ Công tác tư vấn, định hướng nghề nghiệp cần làm tốt ngay từ cấp trung học cơ sở để học sinh sớm được định hướng nghề nghiệp rõ ràng và có sự lựa chọn ngành nghề đúng đắn, phù hợp với yêu cầu của thị trường và khả năng của bản thân; loại bỏ tư tưởng muôn làm việc trong các cơ quan nhà nước, không muốn làm việc trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước; hạn chế tâm lý trông chờ, ỷ lại vào cơ chế, chính sách của Nhà nước...

+ Công tác đào tạo nghề cần phát triển theo hướng đa ngành, đa lĩnh vực, hội nhập quốc tế, chú trọng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, chuyên nghiệp; cần tăng cường gắn kết chặt chẽ “Nhà nước - Nhà trường - Nhà doanh nghiệp” để kí kết đào tạo theo nhu cầu doanh nghiệp. Đồng thời cần liên kết đào tạo với các cơ sở, doanh nghiệp nước ngoài để nâng cao trình độ cho người lao động.

- Nâng cao chất lượng cho đội ngũ lao động đang làm việc ở thành phố hiện nay:

+ Thành phố và các cơ sở đào tạo nghề cần phối hợp với các doanh nghiệp trong và ngoài nước mở các khóa bồi dưỡng kỹ năng nghiệp vụ định kỳ cho lao động trên địa bàn cùng những văn bản cụ thể về việc hướng dẫn, yêu cầu các doanh nghiệp, chính quyền địa phương trên địa bàn phối hợp rà soát báo cáo số lượng, tạo điều kiện cho lao động được tham gia học tập đầy đủ.

+ Cần chủ động lựa chọn những người có năng lực gửi đi đào tạo ở các nước có nền khoa học công nghệ hiện đại để tiếp cận đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội; bồi dưỡng thường xuyên đối với các nhà lãnh đạo, quản lý các cấp của thành phố về chuyên môn, năng lực quản lý, trình độ ngoại ngữ, tư duy phát triển kinh tế - xã hội nhằm bắt kịp trình độ khu vực và thế giới.

+ Đối với lao động khu vực nông nghiệp, nông thôn: Cần có kế hoạch chuyển đổi nghề nghiệp, hỗ trợ đào tạo nghề phù hợp, tư vấn hỗ trợ nhân dân đầu tư mở rộng phát triển các hoạt động thương mại, dịch vụ, phát triển kinh tế nông nghiệp, nông thôn theo hướng công nghệ cao.

b. Giải pháp giữ chân, thu hút lao động có trình độ cao

- Thành phố cần tập trung huy động nguồn lực đầu tư phát triển kinh tế, xây dựng hạ tầng, nâng cao chất lượng đời sống dân cư; học hỏi và đổi mới môi trường làm việc năng động, sáng tạo, linh hoạt, có chính sách hỗ trợ về xây dựng nhà ở và đảm bảo an sinh xã hội cho lao động để họ yên tâm làm việc, gắn bó lâu dài với doanh nghiệp; cần có cơ chế để tạo cơ hội thăng tiến, cạnh tranh công bằng để phát huy được lợi thế từ lao động giỏi, nâng cao hiệu quả làm việc...

- Cần có cơ chế chính sách về phát hiện, bồi dưỡng và giữ chân người tài: Hàng năm phối hợp với các cơ sở đào tạo trên địa bàn và các chính quyền địa phương để rà soát số sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc để kết nối, thu hút về làm việc.

- Cần có cơ chế ưu đãi đối với người tài: Có thông báo rõ ràng về chính sách thu hút người tài trên trang thông tin điện tử chính thống của thành phố; có chế độ đãi ngộ đặc biệt đối với lao động giỏi về làm việc như: Chế độ lương, bảo hiểm, thời gian làm việc, tạo các điều kiện thuận lợi cho an cư lập nghiệp cho lao động và gia đình.

3.3.2. Nhóm giải pháp sử dụng hợp lý nguồn lao động

a. Nhóm giải pháp sử dụng lao động hợp lý thông qua phát triển kinh tế xã hội

Tiếp tục thúc đẩy nhanh chuyển dịch cơ cấu kinh tế, lồng ghép các mục tiêu, chỉ tiêu về phát triển nguồn nhân lực, tạo việc làm cho lao động vào chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế xã hội. Xây dựng chiến lược phát triển kinh tế xã hội hội nhập vào nền kinh tế khu vực, thế giới với các dự án chất lượng trọng điểm nhằm thu hút các nhà đầu tư trong và ngoài nước. Đầu tư nâng cấp kết cấu hạ tầng, cải thiện và đổi mới về thể chế chính sách, thủ tục hành chính, môi trường kinh doanh. Thường xuyên thanh tra, giám sát để phát hiện và kịp thời xử lý nghiêm những hiện tượng tham nhũng, tiêu cực gây khó khăn cho các nhà đầu tư, các doanh nghiệp.

b. Nhóm giải pháp về tạo việc làm cho người lao động

Hỗ trợ đào tạo nghề cho lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, lao động đang thất nghiệp, bị thu hồi đất nông nghiệp, người khuyết tật, người dân tộc thiểu số; thanh niên hoàn thành nghĩa vụ, đối tượng mãn hạn tù. Cần đẩy mạnh việc tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách của Nhà nước về giải quyết việc làm bằng nhiều hình thức. Phát triển thị trường lao động thông qua việc thành lập trung tâm dịch vụ việc làm của riêng thành phố, kết nối với các doanh nghiệp, nhà đầu tư trong và ngoài tỉnh... để kết nối cung - cầu lao động. Tiếp tục thực hiện tốt các chính sách hỗ trợ lao động đi làm việc trong nước và ở nước ngoài theo hợp đồng; khảo sát nhu cầu để tổ chức đào tạo nghề, ngoại ngữ phù hợp với đối tượng và thị trường tiếp nhận lao động; nghiên cứu đảm bảo quyền lợi cho người lao động. Phối hợp với các sở, ban ngành liên quan để giải ngân nguồn vốn thực hiện các dự án, thúc đẩy các doanh nghiệp mở rộng quy mô sản xuất tạo việc làm, ưu tiên cho lao động vay vốn phát triển kinh tế, thanh niên khởi nghiệp hoặc đi xuất khẩu lao động với lãi suất thấp.

4. Kết luận

Thành phố Vinh là đô thị có quy mô dân số lớn nhất tỉnh Nghệ An đã tạo nên nguồn lao động dồi dào cho phát triển kinh tế - xã hội nhưng cũng tạo nên sức ép về việc làm cho người lao động. Kinh tế thành phố trong những năm gần đây có sự phát triển khá, cơ cấu kinh tế chuyển dịch đúng hướng cùng các nhân tố khác như khoa học công nghệ, đường lối chính sách, cơ sở hạ tầng, giáo dục - đào tạo... đã có những tác động đến nguồn lao động và sử dụng lao động hiệu quả hơn. Số lao động được giải quyết việc làm trong nước và đi xuất khẩu lao động ở nước ngoài có xu hướng tăng. Thu nhập của người lao động cũng ngày càng tăng song vẫn còn thấp hơn mức bình quân của thị trường lao động trong và ngoài nước. Trong những năm tới, với những giải pháp cụ thể, thành phố Vinh sẽ nâng cao chất lượng nguồn lao động đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa - hiện đại hóa, từ đó thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động và sử dụng lao động ngày càng hiệu quả, hợp lý hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press.
- Cục Thống kê Nghệ An. (2012-2022). *Niên giám thống kê tỉnh Nghệ An*. NXB Thống kê.
- Dương, T. H. V. (2020). *Thực trạng và giải pháp tăng cường hiệu quả công tác xuất khẩu lao động ở Nghệ An* [Luận văn thạc sĩ, Đại học Kinh tế Nghệ An].
- Green, D. H. (2011). *Employment, Unemployment, and Underemployment in Vietnam: Socioeconomic and Demographic Perspectives*. London: Routledge Publisher.
- Keynes, J. M. (1936). *The General Theory of Employment, Interest, and Money*. London: Palgrave Macmillan Cham.
- Hồ, M. N. (2021). *Nguồn lao động và sử dụng lao động ở huyện Quỳnh Lưu, tỉnh Nghệ An* [Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Vinh].
- Hồ, T. H., Trịnh, T. L., Nguyễn, T. L. A. (2021). *Thực trạng về lực lượng lao động tỉnh Nghệ An* [Báo cáo nghiên cứu, Trường Đại học Kinh tế Nghệ An].

- Nguyễn, M. T. (Chủ biên), Nguyễn, V. T. và Lê, T. (2006). *Địa lí kinh tế - xã hội đại cương*. Hà Nội: NXB Đại học Sư phạm.
- Nguyễn, T. L. A. (2021). *Nghiên cứu lao động, việc làm vùng Bắc Trung Bộ* [Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Kinh tế Nghệ An].
- Nguyễn, T. L. H. (2012). *Phát triển và sử dụng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. Hà Nội: NXB Chính trị Quốc gia Sự thật.
- Phan, T. L. H. (2013). *The Evolution of Vietnam's Labor Market during the Economic Transition*. Washington: World Bank Publications.
- Phòng Lao động, Thương binh và Xã hội. (2023). *Báo cáo tình trạng lao động năm 2022 và 6 tháng đầu năm 2023*.
- Schultz, T. W. (1961), *Investment in Human Capital*. Chicago: University of Chicago Press.
- Smith, A. (1766), *The Wealth of Nations*. London: W. Strahan and T. Cadell.
- Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Nghệ An. (2022). *Đề án giải quyết việc làm cho người lao động trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2021-2025*.
- Tổng cục thống kê. (2022). *Niên giám thống kê Việt Nam*. NXB Thống kê.
- United Nations Development Programme (UNDP). (2022). *Chương trình Phát triển của Liên hợp quốc*.

ABSTRACT

LABOR RESOURCES AND LABOR UTILIZATION IN VINH CITY, NGHE AN PROVINCE IN THE PERIOD 2012-2022

Phan Thi Van

Le Mao Secondary School, Vinh City, Nghe An, Vietnam

Received on 15/7/2024, accepted for publication on 27/8/2024

Labour resources and employment are top concerns in the socio-economic development strategies of every country and locality on the path of development. This article analyses and clarifies the current state of labour resources and employment in Vinh City by employing synthesis analysis, field surveys, and expert consultation. Based on this analysis, several solutions are proposed to enhance the quality and rational use of labour resources to meet the current demands of industrialization and modernization. The research results provide a critical foundation for management agencies in formulating development strategies related to population and social issues in Vinh City and serve as a valuable resource for teaching local geography.

Keywords: Labor resources; employment; workforce; labour quality.