

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN
KHOA MÔI TRƯỜNG VÀ ĐÔ THỊ**



**ĐỀ TÀI
DÂN SỐ, LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM TẠI HÀ NỘI. THỰC TRẠNG VÀ
GIẢI PHÁP**

Nhóm sinh viên:

1. Hoàng Mạnh Lâm
2. Nguyễn Phương Mai
3. Ngô Thị Phong
4. Nguyễn Thị Toàn

Hà Nội, tháng 10 năm 2014

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN
KHOA MÔI TRƯỜNG VÀ ĐÔ THỊ**



**ĐỀ TÀI
DÂN SỐ, LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM TẠI HÀ NỘI. THỰC TRẠNG VÀ
GIẢI PHÁP**

Nhóm sinh viên:

1. Hoàng Mạnh Lâm
2. Nguyễn Phương Mai
3. Ngô Thị Phong
4. Nguyễn Thị Toàn

Hà Nội, tháng 10 năm 2014

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG I. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ DÂN SỐ, LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM ĐÔ THỊ.....	2
1.1. Dân số đô thị	2
1.1.1. Khái niệm, đặc điểm dân số đô thị.....	2
1.1.2. Quy mô dân số đô thị hợp lý.....	2
1.1.3. Quá tải dân số đô thị	3
1.2. Lao động đô thị	3
1.2.1. Khái niệm, đặc điểm lao động đô thị.....	3
1.2.2. Các nhân tố ảnh hưởng đến cung – cầu lao động đô thị.....	4
1.3. Việc làm đô thị	5
1.3.1. Khái niệm, đặc điểm việc làm đô thị	5
1.3.2. Khái niệm về thất nghiệp, các hình thái thất nghiệp	5
1.4. Sự cần thiết phải quản lý dân số, lao động và việc làm ở đô thị	6
CHƯƠNG II - THỰC TRẠNG DÂN SỐ, LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM Ở HÀ NỘI	6
2.1. Thực trạng phát triển dân số Hà Nội.....	6
2.1.1. Quy mô dân số và mức độ bất hợp lý của quy mô dân số đô thị Hà Nội	6
2.1.1.1. Quy mô dân số	6
2.1.1.2. Mức độ bất hợp lý.....	8
2.1.2. Cơ cấu dân số.....	8
2.1.2.1. Cơ cấu dân số theo giới tính	8
2.1.2.2. Cơ cấu dân số theo độ tuổi	9
2.2.3. Ảnh hưởng của sự quá tải dân số đô thị.....	9
2.2.3.1. Quá tải dân số gây khó khăn cho công tác quản lý nhà ở và quản lý trật tự an toàn xã hội ở đô thị.....	9

2.2.3.2. Ảnh hưởng tới chất lượng cuộc sống của người dân đô thị	11
2.2.3.3. Ảnh hưởng tới môi trường đô thị.....	13
2.2.3.4. Gây áp lực lên vấn đề việc làm.....	14
2.2. Thực trạng lao động việc làm tại Hà Nội.....	15
2.2.1. Quy mô lao động việc làm.....	15
2.2.2. Chất lượng nguồn lao động và năng suất lao động.....	18
2.2.2.1. Chất lượng nguồn lao động	18
2.2.2.2. Năng suất lao động	19
2.2.3. Tình trạng thất nghiệp thiếu việc làm tại Hà Nội	20
2.2.4. Những bất cập trong vấn đề lao động, việc làm ở Hà Nội	23
CHƯƠNG III –XU HƯỚNG PHÁT TRIỂN VÀ GIẢI PHÁP CHO VẤN ĐỀ	25
.....	25
DÂN SỐ, LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM Ở HÀ NỘI.....	25
3.1. Xu hướng phát triển dân số, lao động và việc làm ở Hà Nội	25
3.1.1. Cơ hội và thách thức cho sự phát triển dân số và lao động hiện nay ..	25
3.1.2. Dự báo xu hướng phát triển dân số, lao động và việc làm giai đoạn	
2015 - 2020	26
3.2. Giải pháp cho sự phát triển dân số, lao động và việc làm ở Hà Nội	27
3.2.1. Kết hợp chính sách quản lý dân số đô thị với chính sách quản lý dân số	
trên địa bàn lãnh thổ.....	27
3.2.2. Ổn định tốc độ tăng dân số đô thị hiện có, kế hoạch hóa gia đình, xác	
định tỷ lệ tăng dân số tự nhiên hợp lý.....	27
3.2.3. Phát triển giao thông đô thị và giao thông kết nối ngoại thành- trung	
tâm.....	28
3.2.4. Đổi mới và hoàn thiện chính sách nhập cư.....	28
3.2.5. Phát triển kinh tế ngoại thành, tăng cường quan hệ trao đổi kinh tế	
nông thôn và thành thị.....	30
3.2.6. Những giải pháp phát triển nguồn lao động	30
KẾT LUẬN	32

TÀI LIỆU THAM KHẢO33

MỞ ĐẦU

Cùng với sự phát triển kinh tế - xã hội, những năm qua, quá trình đô thị hóa diễn ra mạnh mẽ ở Việt Nam. Đô thị hóa kéo theo sự mở rộng về diện tích hành chính cũng như tăng trưởng về dân số ở các đô thị. Đặc biệt, với Hà Nội - trung tâm kinh tế, chính trị, văn hóa của cả nước, nơi tập trung đông dân cư và thu hút nhiều lao động từ các nơi khác đến thì sự mở rộng quy mô dân số tất yếu diễn ra mạnh mẽ, thậm chí gây quá tải dân số đô thị. Điều này gây ra những hậu quả nghiêm trọng về môi trường, y tế, giáo dục, tạo nên sức ép lớn về việc làm cũng như gây khó khăn cho công tác quản lý của các cấp chính quyền. Nhận thấy đây là vấn đề cấp bách được xã hội rất quan tâm, nhóm em đã chọn đề tài nghiên cứu “ Dân số, lao động, việc làm tại Hà Nội. Thực trạng và giải pháp” với mục tiêu phân tích thực trạng để tìm ra hướng giải quyết phù hợp cho vấn đề này.

Đề tài nghiên cứu bố cục gồm 3 chương:

CHƯƠNG I - CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ DÂN SỐ, LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM ĐÔ THỊ

CHƯƠNG II - THỰC TRẠNG DÂN SỐ, LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM Ở HÀ NỘI

CHƯƠNG III - XU HƯỚNG PHÁT TRIỂN VÀ GIẢI PHÁP CHO VẤN ĐỀ DÂN SỐ, LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM Ở HÀ NỘI

CHƯƠNG I. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ DÂN SỐ, LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM ĐÔ THỊ

1.1. Dân số đô thị

1.1.1. Khái niệm, đặc điểm dân số đô thị

* Khái niệm:

Dân số theo quan điểm thống kê là số người sống trên một lãnh thổ nhất định vào thời điểm nhất định và dân số đô thị là bộ phận dân số sống trên lãnh thổ được quy định là đô thị.

Dân số của đô thị luôn luôn biến động do các yếu tố sinh, chết, đi, đến. Do đó khi nói đến dân số đô thị cần phân biệt rõ dân số thường trú và dân số hiện có vào những thời điểm nhất định của đô thị.

Trong một đô thị: dân số của đô thị là dân số thường trú.

Trong quản lý đô thị cần quan tâm đến dân số hiện có.

* Đặc điểm dân số đô thị

- Về mặt tự nhiên (sinh học):

- + Dân số đô thị luôn luôn biến động do sinh, tử
- + Dân số đô thị tập trung đông với mật độ cao

- Về mặt xã hội:

- + Dân số đô thị biến động do di, đến
- + Thành phần và nguồn gốc không đồng nhất: Thành phần nghề nghiệp phức tạp, phong tục văn hóa, luật lệ “bất thành văn”, giao tiếp xã hội rộng
- + Sự phân tầng xã hội cao, hình thành lối sống đô thị: tự do cá nhân, tỉ lệ sinh thấp,...

1.1.2. Quy mô dân số đô thị hợp lý

Quy mô dân số là số người sống trên một vùng lãnh thổ tại một thời điểm nhất định. Quy mô dân số phản ánh khái quát tổng số dân của mỗi vùng, lãnh thổ nhất định trên thế giới.

Quy mô dân số đô thị hợp lý là quy mô cho phép đảm bảo điều kiện tốt nhất để tổ chức sản xuất, đời sống, bảo vệ môi trường cảnh quan, với kinh phí xây

dụng và quản lý đô thị thấp nhất. Nội dung của việc tổ chức sản xuất đời sống bao gồm các vấn đề: tổ chức sản xuất, tổ chức đời sống dân cư, tổ chức giao thông đi lại, tổ chức mạng lưới các công trình kỹ thuật, tổ chức bảo vệ môi trường cảnh quan, sử dụng đất đai xây dựng, quản lý kinh tế đô thị.

1.1.3. Quá tải dân số đô thị

Quá tải dân số đô thị là khả năng không đáp ứng được của đô thị về cơ sở hạ tầng và các dịch vụ thiết yếu trước sự gia tăng dân số đô thị.

❖ Nguyên nhân dẫn đến quá tải dân số đô thị:

- *Tốc độ đô thị hóa cao* ở các nước đang phát triển là nguyên nhân cơ bản làm tăng dân số đô thị. Các thành phố được mở rộng về quy mô diện tích, cải thiện hệ thống cơ sở hạ tầng nhưng không đủ đáp ứng được sự tăng quá nhanh của quy mô dân số, dẫn đến quá tải dân số đô thị.

- Biến động cơ học của dân số đô thị:

Sự biến động cơ học của dân số đô thị là phổ biến vì đô thị là nơi có nhiều điều kiện thuận lợi cho cuộc sống sinh hoạt: thu nhập ở đô thị thường cao hơn ở nông thôn, địa bàn đô thị có nhiều khả năng kiếm việc làm hơn, chất lượng dịch vụ và phúc lợi xã hội tốt hơn. Dân cư tìm mọi cách để được nhập cư vào đô thị, từ đó hình thành dòng chuyển dịch vào đô thị. Chính dòng này đã gây ra những quá tải dân số ở các đô thị ở các nước đang phát triển trong đó có Việt Nam.

- Biến động tự nhiên của dân số:

Mức sinh, mức chết của dân số đô thị là những chỉ tiêu phản ánh đặc điểm biến động tự nhiên của dân số đô thị về mặt quy mô. Tuy nhiên, do điều kiện sống và một số nguyên nhân khác, dân cư đô thị đẻ ít hơn và tuổi thọ cao hơn.

1.2. Lao động đô thị

1.2.1. Khái niệm, đặc điểm lao động đô thị

Nguồn lao động đô thị (thường gọi là lao động) có thể được hiểu theo 2 phương diện:

1/ *Nguồn lao động thường trú*: là bộ phận dân số đô thị bao gồm những người trong tuổi lao động có khả năng lao động, và những người ngoài tuổi thực tế có tham gia lao động. Nguồn lao động này được xác định trên cơ sở dân số thường trú.

2/ *Nguồn lao động hiện có*: là tất cả những người có khả năng lao động đang tham gia hoặc có khả năng tham gia lao động trên địa bàn đô thị. Với cách hiểu này thì nguồn lao động đô thị bao gồm cả những người từ các địa phương khác nhau đến đô thị để tìm kiếm việc làm. Nguồn lao động này được xác định trên cơ sở dân số hiện có.

Lao động đô thị là lao động phi nông nghiệp. Hoạt động của lao động đô thị và thu nhập của họ có nguồn gốc từ các ngành sản xuất công nghiệp, xây dựng, dịch vụ.

1.2.2. Các nhân tố ảnh hưởng đến cung – cầu lao động đô thị

a. Các nhân tố ảnh hưởng đến cung lao động đô thị

- *Tăng chất lượng môi trường* (chất lượng không khí và nước tốt hơn) làm tăng độ hấp dẫn của thành phố, tạo ra dòng lao động di cư tới thành phố.

- *Tăng thuế ở thành phố* (không có sự thay đổi dịch vụ công cộng tương xứng) làm giảm tính hấp dẫn tương đối của thành phố, tạo ra dòng di cư ra khỏi thành phố.

- *Dịch vụ công cộng*: Tăng chất lượng dịch vụ công cộng trong đô thị (không tăng thuế tương ứng) làm tăng tính hấp dẫn tương đối của thành phố, tạo lên dòng lao động di cư đến đô thị.

b. Các nhân tố ảnh hưởng đến cầu lao động đô thị

- *Tăng cầu về xuất khẩu của thành phố*: làm tăng sản xuất xuất khẩu, đòi hỏi nhiều lao động hơn.

- *Tăng năng suất lao động*: sẽ làm giảm chi phí sản xuất, cho phép các công ty giảm giá và tăng sản lượng. Mặc dù các công ty cần ít công nhân hơn để sản xuất một số sản lượng nhất định nhưng việc giảm giá kích thích các công ty sản xuất với số lượng nhiều hơn. Nếu tăng sản lượng tương đối lớn thì cầu lao động sẽ tăng lên.

- *Tăng thuế kinh doanh* (không thay đổi tương ứng dịch vụ công cộng): làm tăng chi phí sản xuất và giảm sản lượng, tức là giảm hoạt động kinh doanh, do đó làm giảm cầu lao động.

- *Tăng chất lượng dịch vụ công cộng (không tăng thuế tương ứng):* cải thiện cơ sở hạ tầng làm gia tăng các hoạt động kinh doanh, đồng thời làm giảm chi phí sản xuất và tăng sản lượng do đó làm tăng cầu lao động.

1.3. Việc làm đô thị

1.3.1. Khái niệm, đặc điểm việc làm đô thị

Việc làm là hoạt động sản xuất cụ thể tương đối ổn định trong hệ thống phân công lao động xã hội, mang lại thu nhập cho người lao động được pháp luật cho phép.

Việc làm ổn định là việc làm thường xuyên do nhu cầu của các tổ chức.

Tổng việc làm của một đô thị là tổng số chỗ làm việc của tất cả lao động trong các ngành và thành phần kinh tế.

1.3.2. Khái niệm về thất nghiệp, các hình thái thất nghiệp

* *Khái niệm:*

Thất nghiệp là tình trạng của những người lao động có khả năng lao động, có nhu cầu tìm kiếm việc làm nhưng hiện tại không có việc làm, đang tích cực tìm kiếm việc làm hoặc chờ đợi công việc.

* *Các hình thái của thất nghiệp:*

- Thất nghiệp tự nhiên: là lượng thất nghiệp trong điều kiện trong điều kiện thị trường lao động chung của nền kinh tế đô thị đã được cân bằng. Trong nền kinh tế quốc dân nói chung và đô thị nói riêng, luôn tồn tại một lượng thất nghiệp nhất định. Quy mô thất nghiệp lớn hay nhỏ tùy thuộc vào tốc độ tăng trưởng kinh tế đô thị và tốc độ tăng của nguồn lao động.

- Thất nghiệp cơ cấu là tình trạng không có việc làm ngắn hạn hoặc dài hạn do không phù hợp về qui mô và cơ cấu cũng như trình độ của cung lao động theo vùng đối với cầu lao động (số chỗ làm việc). Sự không phù hợp có thể là do thay đổi cơ cấu việc làm yêu cầu hoặc do biến đổi từ phía cung của lực lượng lao động.

- Thất nghiệp nhu cầu là tình trạng không có việc làm ngắn hạn hoặc dài hạn do giảm tổng cầu về lao động và làm nền kinh tế đình đốn hoặc suy thoái, dẫn đến giảm hoặc không tăng số việc làm.

1.4. Sự cần thiết phải quản lý dân số, lao động và việc làm ở đô thị

Quy mô và mật độ dân số đô thị có ảnh hưởng rất lớn đến phát triển kinh tế và các vấn đề văn hóa xã hội đô thị. Quy mô dân số quá lớn, mật độ cao, trình độ dân trí thấp sẽ gây rất nhiều khó khăn cho việc tổ chức đời sống dân cư, giao thông, y tế, giáo dục, bảo vệ môi trường cảnh quan và các vấn đề xã hội, việc làm. Quy mô dân số cũng là chỉ tiêu quan trọng phản ánh quy mô đô thị, sự quá tải về các vấn đề là do quá tải về dân số...

Thất nghiệp là một trong những vấn đề nan giải của nền kinh tế nói chung và của đô thị nói riêng. Thất nghiệp ở đô thị là nguyên nhân của nhiều vấn đề kinh tế - xã hội ở đô thị. Hiểu rõ bản chất thất nghiệp và đo lường quy mô thất nghiệp ở đô thị là cơ sở để xây dựng các chính sách kinh tế - xã hội, trong đó đặc biệt là giải quyết các vấn đề việc làm và xóa đói giảm nghèo đô thị.

Lao động - dân số - việc làm và phát triển kinh tế có mối quan hệ biện chứng. Mục tiêu của phát triển đô thị là nâng cao đời sống dân cư đô thị, trong khi để phát triển đô thị cần có dân số, lao động có chất lượng cao. Vì vậy, quản lý dân số lao động việc làm là yêu cầu để phát triển đô thị bền vững.

CHƯƠNG II - THỰC TRẠNG DÂN SỐ, LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM Ở HÀ NỘI

2.1. Thực trạng phát triển dân số Hà Nội

2.1.1. Quy mô dân số và mức độ bất hợp lý của quy mô dân số đô thị Hà Nội

2.1.1.1. Quy mô dân số

Sau khi mở rộng địa giới hành chính năm 2008, dân số Hà Nội đạt khoảng gần 6,4 triệu người, chiếm 7.4% dân số cả nước và xếp thứ 2 về số dân chỉ sau thành phố Hồ Chí Minh. Quy mô dân số thủ đô liên tục được mở rộng và tính đến năm 2013, dân số thủ đô đã xấp xỉ 6,9 triệu người, tức là tăng hơn 50 vạn người trong vòng 6 năm.

Với quy mô dân số như vậy, năm 2009, Hà Nội đứng thứ 31 trong danh sách các thành phố đông dân nhất thế giới. Dân số Hà Nội vẫn tăng mạnh với tỉ lệ tăng bình quân mỗi năm khoảng 2,1%, cao hơn mức tăng bình quân của cả nước và cao hơn 2 lần mức tăng của đồng bằng sông Hồng. Hà Nội cũng nằm trong 17 thủ đô có diện tích lớn nhất thế giới.

Theo quy hoạch chung thủ đô đến năm 2015 và Quy hoạch tổng thể phát triển Kinh tế xã hội của thành phố đến năm 2020 đã được thủ tướng chính phủ phê duyệt thì mục tiêu dân số Hà Nội năm 2015 là 7,2 - 7,3 triệu người, đến năm 2020 khoảng 7,9 – 8 triệu người (Theo báo cáo tại hội thảo “các vấn đề ven đô và đô thị hóa, PGS.TS Lưu Đức Hải, Viện trưởng viện quy hoạch đô thị nông thôn- Bộ xây dựng).

Bảng 1. Một số chỉ tiêu về dân số của Hà Nội giai đoạn 2008 – 2013

Năm	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Dân số trung bình	6381,8	6472,0	6588,5	6725,7	6836,5	6936,9
Mật độ dân số (người/km ²)	1827	1935	1962	2013	2059	2087
Tỉ lệ tăng dân số (%)	9,11	1,41	1,80	2,08	1,65	1,47
Tỉ lệ tăng tự nhiên dân số (%)	1,23	1,31	1,27	1,18	0,99	0,92
Tỉ suất di cư thuần (%)	0,39	0,99	0,59	0,47	0,27	0,03
Tỉ suất nhập cư (%)	1,07	1,31	1,08	1,10	0,61	0,77
Tỉ suất xuất cư (‰)	0,68	0,32	0,49	0,64	0,33	0,74

(Nguồn: Tổng cục thống kê)

Có thể thấy rằng mật độ dân số thủ đô rất lớn, năm 2008 đã ở mức 1827 người/km² và lên tới 2087 người/km² vào năm 2013. Mật độ này gấp khoảng 8 lần mật độ dân số cả nước (271 người/km² năm 2013). Sự gia tăng tự nhiên của dân số đóng góp lớn nhất vào tăng dân số toàn thành phố, song dân nhập cư cũng chiếm 1 phần không nhỏ. Đặc biệt năm 2009 – một năm sau khi sáp nhập, tỉ suất nhập cư đạt cao nhất với 1,31%, tuy nhiên tỉ suất này cũng đang có xu hướng giảm dần.

2.1.1.2. Mức độ bất hợp lý

Theo Liên Hợp Quốc, để có cuộc sống thuận lợi, bình quân trên 1km² chỉ nên có từ 35 - 40 người. Tuy nhiên, mật độ dân số Hà Nội năm 2013 là 2087 người/km², gấp 8 lần mật độ chung của cả nước và hơn 50 lần so với mật độ chuẩn. Không những thế, Hà Nội còn có sự phân bố dân cư không đồng đều giữa khu vực ngoại thành và nội thành, giữa các quận và các huyện. Quận Đống Đa có mật độ cao nhất lên tới hơn 38.000 người/km², gấp 1000 lần so với mật độ chuẩn trong khi mật độ thấp nhất là ở Ba Vì với 606 người/km². Trong điều kiện cơ sở vật chất, cơ sở hạ tầng của thành phố còn chưa hoàn thiện, điều này gây ra rất nhiều khó khăn cho cả cấp chính quyền quản lý lẫn đời sống của nhân dân.

Theo chi cục dân số - kế hoạch hóa gia đình Hà Nội, những năm gần đây Hà Nội đang chịu áp lực gia tăng dân số. Việc tăng dân số cơ học lên tới 5 vạn người/năm, chủ yếu thuộc các đối tượng trong độ tuổi lao động đang gây áp lực đối với phát triển kinh tế xã hội và phát triển đô thị, cho công tác chữa bệnh, giáo dục đào tạo, kiểm soát quy mô, cơ cấu dân số; tác động xấu tới giao thông đô thị, môi trường an ninh trật tự cũng như cuộc sống người dân... Hệ thống đường giao thông, trường học, bệnh viện của thành phố phát triển không theo kịp với tốc độ tăng dân số và tốc độ tăng trưởng kinh tế.

2.1.2. Cơ cấu dân số

2.1.2.1. Cơ cấu dân số theo giới tính

Tỷ số giới tính của dân số được định nghĩa là số nam trên 100 nữ. Tỷ số giới tính của Việt Nam luôn ở mức dưới 100 kể từ năm 1960 đến nay. Nguyên nhân chính của tình trạng này là nam giới có mức tử vong cao hơn và chịu ảnh

hường nặng nề của các cuộc chiến tranh. Tuy nhiên từ năm 1979 tỷ số này có xu hướng tăng. Do ảnh hưởng từ các cuộc chiến tranh đã giảm dần và tỷ số giới tính khi sinh cũng tăng khá nhanh trong mấy năm gần đây nên đã góp phần làm tỷ số giới tính của Việt Nam cũng như ở Hà Nội tăng.

Đến năm 2012, cơ cấu dân số theo giới tính của Hà Nội tương đối cân bằng, số nữ nhiều hơn số nam không đáng kể. Trung bình toàn thành phố cứ 100 nữ thì có 97 nam, tức nam giới chiếm 49,3% và nữ giới chiếm 50,7% tổng số dân. Tỷ số giới tính của Hà Nội là 96,7 – cao hơn so với vùng đồng bằng sông Hồng song thấp hơn một chút so với cả nước (98,1).

2.1.2.2. Cơ cấu dân số theo độ tuổi

Việt Nam đang ở trong giai đoạn “cơ cấu dân số vàng” với dân số ở độ tuổi lao động nhiều hơn số dân ngoài tuổi lao động. Theo số liệu Tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2010, ở Hà Nội số người dưới 15 tuổi chiếm 23,0%, số người thuộc nhóm tuổi 14-59 là 66%, còn số người từ 60 tuổi trở lên là 10,4%. Như vậy có thể thấy dân số của chúng ta là dân số trẻ, nguồn lao động dồi dào. Tuy nhiên cơ cấu tuổi của dân số Hà Nội đang có xu hướng già hóa, số trẻ em ít đi và số người già ngày càng tăng lên. Đây cũng có thể coi là một lợi thế đối với việc phát triển kinh tế xã hội ở địa phương, nhưng mặt khác cũng là một trở ngại lớn trong việc sắp xếp việc làm và nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân.

2.2.3. Ảnh hưởng của sự quá tải dân số đô thị

2.2.3.1. Quá tải dân số gây khó khăn cho công tác quản lý nhà ở và quản lý trật tự an toàn xã hội ở đô thị

Theo Sở Tài nguyên Môi trường và Nhà Đất Hà Nội, hiện có tới 10.000 hộ đang thực sự bức xúc về nhà ở nhưng Thành phố cũng chỉ mới có giải pháp cho khoảng 30% số này. Riêng năm 2006 – 2007, Hà Nội cần 7.700 căn hộ quỹ nhà tái định cư, song mới chỉ lo được khoảng 5.000 căn. Thậm chí, đến năm 2010, 80 dự án xây dựng nhà tái định cư của Thành phố dù được hoàn thành với tổng số 29.400 căn hộ, thì Hà Nội vẫn thiếu tới 13.000 căn hộ..

Theo Sở Xây dựng Hà Nội, trong giai đoạn 2008-2013, Hà Nội đã phát triển được thêm 15 triệu m² nhà ở, trong đó, diện tích phát triển nhà ở theo dự án đạt 5,7 triệu m² (chủ yếu tại khu vực đô thị), nhà ở do người dân tự xây dựng đạt 9,3 triệu m², bình quân mỗi năm xây dựng được 2,5 triệu m². Số lượng nhà ở

tăng mạnh dẫn đến tỉ lệ hộ có nhà ở và diện tích nhà ở bình quân đầu người của thành phố cũng liên tục tăng, cao hơn diện tích nhà ở bình quân đầu người của cả nước vẫn còn khá hẹp.

Bảng 2. Tỉ lệ hộ có nhà chia theo loại nhà trên địa bàn Hà Nội giai đoạn 2008-2012

Đơn vị: %

Loại nhà \ Năm	2008	2010	2012
Chung	100.0	100.0	100.0
Nhà kiên cố	56.0	94.0	92.8
Nhà bán kiên cố	42.7	6.0	7.1
Nhà thiếu kiên cố	...	0.1	0.1
Nhà tạm và nhà khác	1.4	-	-

(Nguồn: Niên giám thống kê Hà Nội năm 2012)

Bảng 3. Diện tích ở bình quân một nhân khẩu chia theo loại nhà ở Hà Nội giai đoạn 2008-2012

Đơn vị: m²

Loại nhà \ Năm	2008	2010	2012
Chung của cả nước	16.3	17.9	19.4
Chung của Hà Nội	17.8	21.5	23.0
Nhà kiên cố	21.5	21.8	23.3
Nhà bán kiên cố	13.0	16.3	13.4
Nhà thiếu kiên cố	...	8.3	26.7

Nhà tạm và nhà khác	10.1	-	-
---------------------	------	---	---

(Niên giám thống kê Hà Nội năm 2012)

Không đáp ứng đủ nhu cầu đất đai và nhà ở trong khi rất nhiều lao động di cư từ các địa phương đến tìm việc đã khiến Hà Nội phải đối mặt với hiện trạng người dân sống tạm bợ. Đặc biệt, một số người di dân mùa vụ do không đủ tiền thuê nhà, họ thường tập trung ở các vỉa hè hay các khu nhà trọ rẻ tiền, điều kiện ăn ở rất khó khăn (điển hình là các khu nhà ở ven chân cầu Long Biên).

Ngoài ra vấn đề di dân cộng với quá tải dân số là nguyên nhân gây mất trật tự cộng đồng và gia tăng sức ép quản lý cho các cấp chính quyền. Cuộc sống tạm bợ qua ngày của những người lang thang và di dân tự do hình thành nên các tụ điểm chợ lao động như : cầu Mai Động, Ngã Tư Sở, Dốc Minh Khai... gây mất trật tự cộng đồng và mỹ quan thành phố. Vấn đề không có nhà ở phải sinh sống trong các khu vực không đảm bảo, khu ổ chuột, dễ dẫn đến tình trạng tiếp xúc và tiếp thu cái xấu, từ đó hình thành các tệ nạn xã hội gây ảnh hưởng cho vấn đề an ninh trật tự và khó khăn cho các nhà quản lý của thủ đô.

2.2.3.2. Ảnh hưởng tới chất lượng cuộc sống của người dân đô thị

a. Sức ép về y tế

Dân số tăng nhanh, nhu cầu khám chữa bệnh của người dân cũng ngày một tăng trong khi các cơ sở y tế, đội ngũ nhân viên ngành y tăng không đáng kể đã gây ra sức ép cho ngành y tế. Các bệnh viện trên địa bàn Hà Nội hiện tại chỉ đáp ứng được khoảng 30% nhu cầu khám chữa bệnh của người dân.

Một trong những biểu hiện điển hình của sự quá tải về y tế là tình trạng quá tải giường bệnh trong nhiều năm nay. Đây là vấn đề bức xúc không những của người dân đô thị mà của toàn xã hội. Trong các đợt dịch cúm A/H1N1, dịch sốt xuất huyết lan tràn, nhiều bệnh viện trên địa bàn thành phố Hà Nội đều trong tình trạng quá tải trầm trọng, người bệnh phải nằm ghép 2-3 người/1 giường, thậm chí có nơi phải kê cả giường bệnh ra ngoài ban công hay nhiều bệnh nhân phải ngồi để điều trị.

Hệ thống y tế quá tải, không chỉ thiếu hụt về giường bệnh, sự thiếu hụt thuốc, phương tiện khám chữa bệnh, đội ngũ y bác sĩ,... làm cho điều kiện chăm

sức khỏe người dân hạn chế, tỷ lệ tử vong, nhất là tỷ lệ tử vong trẻ sơ sinh cao, sức lực và trí lực của con người bị giảm sút, tuổi thọ trung bình thấp.

Thành phố hiện tập trung các bệnh viện tuyến trung ương của khu vực phía Bắc, các bệnh viện tuyến dưới thì không đủ khả năng lẫn trang thiết bị khám chữa bệnh nên bệnh nhân bao gồm cả dân cư trong thành phố lẫn các tỉnh khác đổ về. Nhiều cơ sở công suất hoạt động trên 200% nhưng vẫn không đáp ứng đủ nhu cầu của dân. Kinh phí cho y tế còn eo hẹp nên việc mở rộng thêm cơ sở cũng gặp nhiều khó khăn.

b. Sức ép về giáo dục

Tăng trưởng dân số có tác động rất lớn đến nhu cầu học tập, giáo dục cho dân số trong độ tuổi học sinh. Tăng dân số nhanh, làm tăng số người đi học, đòi hỏi phải tạo ra nhiều chỗ học mới cho lực lượng tăng thêm này, do đó phải tăng số trường học, lớp học, tăng số lượng giáo viên, cơ sở vật chất, trang thiết bị, sách giáo khoa, phương tiện dạy và học.

Năm 2013 Hà Nội đã có thêm 38000 trẻ vào học mầm non. Trong khi đó quỹ đất xây trường học khan hiếm nên việc xây dựng trường học trở nên rất khó khăn. HĐND TP đã ra nghị quyết, chủ trương về vấn đề này song các Quận dù đôn đáo thực hiện thì cũng chỉ xây mới được 4 trường mầm non ở khu vực nội thành trên diện tích các cơ sở di dời. Thiếu trường học, một lớp học phải chấp nhận việc có 50-60 học sinh, đông gấp đôi so với sĩ số chuẩn của bậc tiểu học là 25-40 học sinh/lớp như quy định của Sở GD – ĐT. Tình trạng quá tải về số lượng cũng là vấn đề của nhiều trường tiểu học tại Hà Nội. Việc đăng kí vào các trường mầm non, tiểu học chưa bao giờ khó khăn như vậy đối với các bậc phụ huynh. Tất cả đều là gánh nặng từ việc gia tăng dân số nhanh cộng thêm việc nhập cư ô ạt vào Hà Nội.

c. Quá tải về giao thông vận tải

Hiện nay Thủ đô đang phải gánh hơn 300.000 ô tô và gần 4 triệu xe máy trong khi diện tích đường chỉ đáp ứng được khoảng 40% lượng phương tiện giao thông đăng ký của thành phố, chưa kể đến lượng ô tô xe máy từ các tỉnh thành khác tham gia giao thông hằng ngày. Bình quân 1 km đường Hà Nội chịu tải 5.900 xe 2 bánh và 5.400 ô tô, như vậy mỗi xe chỉ có 2m² đường để lưu thông

trong khi tối thiểu mỗi xe cần có 3m² để lưu thông bình thường. Sự quá tải về mật độ giao thông đang là nguyên nhân chính gây ra sự ùn tắc tại 71 tuyến, điểm nội đô, đặc biệt là vào những giờ cao điểm.

Theo dự báo của HAIDEP (chương trình phát triển đô thị tổng thể Hà Nội do Nhật tài trợ), tính đến năm 2020 dân số nội thành Hà Nội vào khoảng 8,1 triệu người; diện tích thủ đô cũng tăng thêm 1,5 lần. Theo đó nhu cầu đi lại của người dân là 13,4 triệu lượt người/ ngày và chắc chắn sẽ bị quá tải nghiêm trọng. Để khắc phục và giảm thiểu tình trạng quá tải này, mục tiêu quan trọng trong Quy hoạch phát triển giao thông Hà Nội đến năm 2020 là tăng tỷ lệ sử dụng phương tiện giao thông công cộng lên 55-60%.

d. Thiếu nguồn nước sạch

Những năm qua, mặc dù hệ thống cấp nước đã được cải thiện nhưng lượng nước sạch bình quân đầu người của thành phố vẫn không tăng. Chỉ có 70% dân cư đô thị được cấp nước sạch. Tình trạng thiếu nước sạch tại khu vực ngoại thành còn trầm trọng hơn khi chỉ có 32% dân số ngoại thành Hà Nội được sử dụng nước sạch theo tiêu chuẩn. Điều này gây ảnh hưởng không nhỏ đến sức khỏe của người dân đô thị.

2.2.3.3. Ảnh hưởng tới môi trường đô thị

Sự quá tải dân số gây ra những tác động xấu về môi trường.

a. Chất thải sinh hoạt, nước thải chưa được xử lý

Mức tăng dân số quá nhanh luôn gắn với việc ô nhiễm môi trường và gây bất lợi cho hệ sinh thái. Dân số tăng kéo theo lượng rác thải từ sinh hoạt cũng tăng. Theo thống kê, trung bình mỗi ngày Hà Nội có 2000m³ rác thải, trong khi chỉ khoảng 50% số rác đó được giải quyết và xử lý. Điều này dẫn đến tình trạng lượng rác trong thành phố được tích trữ ngày càng nhiều và nếu cứ tiếp tục như vậy, thành phố sẽ có nguy cơ ngập trong rác. Như vậy, dân số đông với tốc độ tăng quá nhanh trong khi khả năng xử lý rác thải chưa đáp ứng được đang đặt ra một vấn đề lớn về tình trạng ô nhiễm vệ sinh môi trường của thành phố.

Về vấn đề nước thải sinh hoạt: hiện tại mới chỉ có khoảng 5% nước thải sinh hoạt được xử lý triệt để, còn 95% nước thải sinh hoạt đô thị chỉ xử lý sơ bộ hoặc chưa qua xử lý được đổ thẳng ra sông hồ, gây ô nhiễm trầm trọng môi trường nước mặt dẫn đến một số mạch nước ngầm của thành phố cũng bị ô nhiễm.

b. Ô nhiễm không khí và tiếng ồn

Khói bụi và tiếng ồn là kết quả dễ nhận thấy nhất của việc gia tăng dân số, gia tăng các phương tiện giao thông và phát triển công nghiệp. Bên cạnh đó, việc mở rộng sản xuất công nghiệp và hoạt động giao thông cũng thải ra một lượng lớn các chất độc hại vào không khí.

Sự ô nhiễm trong các khu vực gần nhà máy với các trục giao thông chính vượt quá giới hạn cho phép, trung bình trong 1m³ không khí ở Hà Nội có 80µg bụi khí PM10 vượt tiêu chuẩn quy định 50µg/m³, bụi khí SO₂ cũng vượt tiêu chuẩn châu Âu 20µg/m³, nồng độ bụi cao hơn tiêu chuẩn cho phép 2.5 lần

2.2.3.4. Gây áp lực lên vấn đề việc làm

Hà Nội sau khi mở rộng có qui mô dân số lớn thứ hai toàn quốc (sau Thành phố Hồ Chí Minh). Số người bước vào tuổi lao động khoảng 80.000 người/năm, số lao động dôi dư mất việc làm do chuyển đổi mục đích sử dụng đất nông nghiệp 30.000 người/năm; số người cần tìm việc hàng năm khoảng 120.000 người. Xuất phát từ một số nguyên nhân như: tốc độ tăng cầu lao động thấp hơn so với tốc độ tăng cung lao động (phần lớn là lao động ngoại tỉnh di cư vào Hà Nội), chất lượng chuyên môn và trình độ lao động chưa cao... nên tỷ lệ thất nghiệp tuy giảm nhưng vẫn cao. Năm 2009, con số này là 4,3%, đến năm 2010 tỷ lệ này đã giảm còn 2,2% nhưng lại tăng thêm 2,1% vào năm 2011. Tỷ lệ thất nghiệp khu vực thành thị năm 2011 là 6,7% cao hơn nhiều so với năm 2010 (năm 2010 tỷ lệ này là 3,1%), giải quyết việc làm cho 138.800 người, đạt 101,3% kế hoạch.

Vấn đề thất nghiệp tăng gần như tỉ lệ thuận với tốc độ gia tăng dân số, gây ra những vấn đề cho xã hội dẫn đến mất ổn định xã hội, kéo theo các tệ nạn xã hội gia tăng. Theo kết quả báo cáo điều tra việc làm năm 2013 do Tổng cục

thống kê phối hợp với tổ chức lao động quốc tế (ILO) tiến hành, tỉ lệ thất nghiệp năm 2012 của Hà Nội khá cao: đạt 2,15% - đứng thứ 3 cả nước sau Thành phố Hồ Chí Minh và Đồng bằng Sông Hồng.

Tại Trung tâm giới thiệu việc làm Hà Nội, số người đến đăng ký bảo hiểm thất nghiệp có dấu hiệu tăng mạnh: Từ đầu tháng 2 đến 21/2 /2012, trung tâm đã tiếp nhận 1.055 người lao động đến đăng ký bảo hiểm thất nghiệp, nâng tổng số đăng ký từ đầu năm đến nay lên 2.522 người. Số lượng người lao động trên địa bàn Hà Nội đăng ký thất nghiệp vẫn tăng đến 2,8 lần so với tháng 2/2011. Như vậy, không chỉ người đăng ký bảo hiểm thất nghiệp tăng cao mà số thất nghiệp từ đầu năm đến nay cũng tăng. Nguyên nhân của lao động thất nghiệp tăng cao trong thời gian này là do tình hình sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn, tình hình kinh tế bất ổn, nhiều doanh nghiệp phải tiết giảm lao động trong khi dân số lại quá đông.

2.2. Thực trạng lao động việc làm tại Hà Nội

2.2.1. Quy mô lao động việc làm

a. Lao động

Lực lượng lao động trung bình của Hà Nội năm 2013 là gần 3,8 triệu người, tăng so với năm trước 97,1 nghìn người. Số người lao động ở Hà Nội năm 2013 chiếm 71,1% tổng lực lượng lao động của cả nước. Nữ giới (48,8%) chiếm tỷ trọng thấp hơn nam giới (51,2%).

Bảng 4. Lực lượng lao động và tỷ lệ tham gia lực lượng lao động năm 2013

Đơn vị tính: Phần trăm

Vùng	Tỷ trọng có việc làm năm 2013				Tỷ lệ việc làm trên dân số quý 4 năm 2013
	Chung	Nam	Nữ	%Nữ	
Cả nước	100,0	100,0	100,0	48,6	76,2
Trung du và miền núi phía Bắc	14,0	13,6	14,5	50,1	85,3
Đồng bằng sông Hồng(*)	15,4	14,8	16,1	50,7	76,3
Bắc trung bộ và duyên hải miền Trung	21,8	21,4	22,3	49,6	78,1
Tây Nguyên	6,1	6,3	6,0	47,4	83,1

Đông Nam Bộ(*)	8,6	8,7	8,5	48,1	76,4
Đồng bằng Sông Cửu Long	19,3	20,4	18,2	45,7	75,8
Hà Nội	7,0	6,9	7,1	49,3	68,9
Thành phố Hồ Chí Minh	7,6	7,9	7,4	47,1	62,4
Đồng bằng sông Hồng không bao gồm Hà Nội và Đông Nam Bộ không bao gồm tp. HCM					

(Nguồn: Tổng cục thống kê- Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2013)

Năm 2013, ở Hà Nội có 70,9% dân số từ 15 tuổi trở lên tham gia lực lượng lao động. Có sự chênh lệch đáng kể về tỷ lệ tham gia lực lượng lao động giữa nam và nữ. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của nữ là 67,4% và thấp hơn 7,3 điểm phần trăm so với tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của nam (74,7%). Đáng chú ý là khi so sánh với các vùng trên cả nước, Hà Nội lại có tỷ lệ tham gia lực lượng lao động thấp thứ hai (70,2%) chỉ sau thành phố Hồ Chí Minh (65,4%), trong khi đây là hai trung tâm kinh tế- xã hội lớn nhất của cả nước.

Bảng 5. Tỷ trọng số người có việc làm và tỷ số việc làm trên dân số năm 2013

Đơn vị tính: Phần trăm

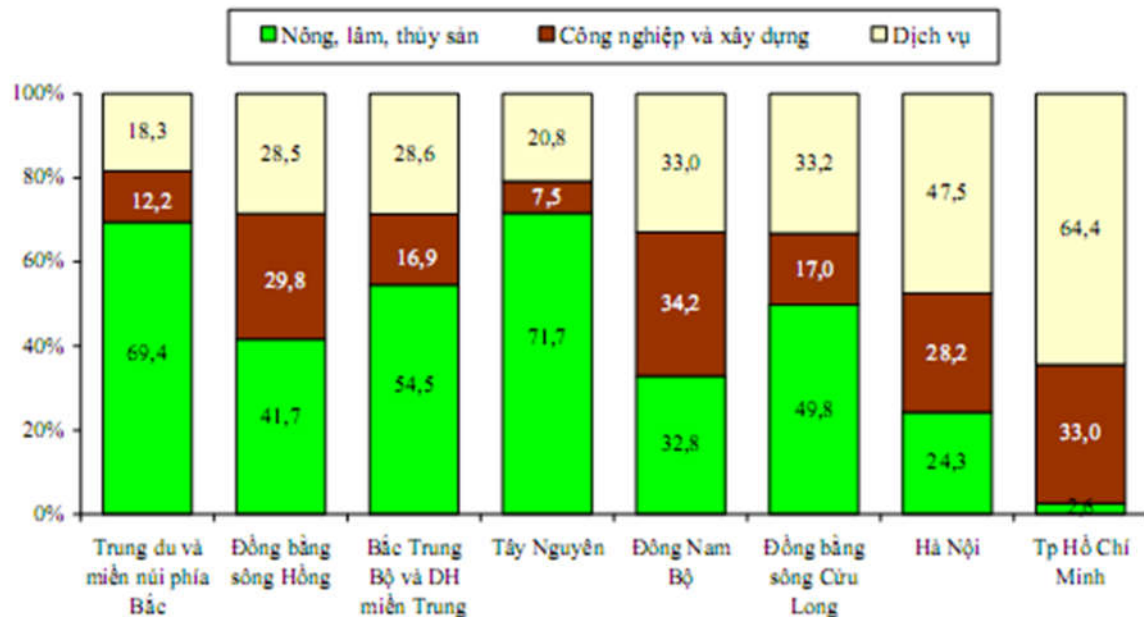
Vùng	Tỷ trọng có việc làm năm 2013				Tỷ lệ việc làm trên dân số quý 4 năm 2013
	Chung	Nam	Nữ	%Nữ	
Cả nước	100,0	100,0	100,0	48,6	76,2
Trung du và miền núi phía Bắc	14,0	13,6	14,5	50,1	85,3
Đồng bằng sông Hồng(*)	15,4	14,8	16,1	50,7	76,3
Bắc trung bộ và duyên hải miền Trung	21,8	21,4	22,3	49,6	78,1
Tây Nguyên	6,1	6,3	6,0	47,4	83,1
Đông Nam Bộ(*)	8,6	8,7	8,5	48,1	76,4
Đồng bằng Sông Cửu Long	19,3	20,4	18,2	45,7	75,8
Hà Nội	7,0	6,9	7,1	49,3	68,9
Thành phố Hồ Chí Minh	7,6	7,9	7,4	47,1	62,4

Đồng bằng sông Hồng không bao gồm Hà Nội và Đông Nam Bộ không bao gồm tp. HCM

(Nguồn: Tổng cục thống kê- Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2013)

Bảng 2 thể hiện phân bố số người có việc làm theo giới tính và vùng và tỷ số việc làm trên dân số của năm 2013. Trong tổng số lao động đang làm việc của cả nước có 7,0% lao động đang sinh sống tại Hà Nội và lao động nữ chiếm 49,3%. Tỷ số việc làm trên dân số của quý 4 năm 2013 tại Hà Nội là 68,9%, thấp hơn 7,3 điểm phần trăm so với tỷ số việc làm trên dân số của cả nước (76,2%).

Hình 2.1: Cơ cấu lao động của các khu vực kinh tế, năm 2013



Hình 1 biểu thị cơ cấu lao động có việc làm chia theo khu vực kinh tế của từng vùng trên cả nước. Số liệu cho thấy, Hà Nội có cơ cấu kinh tế phát triển thứ hai trên cả nước, chỉ sau thành phố Hồ Chí Minh. Tỷ trọng lao động làm việc trong lĩnh vực dịch vụ là 47,5%, tiếp theo là công nghiệp 28,2% và thấp nhất là nông nghiệp với 24,3%. Chênh lệch về cơ cấu lao động của 2 nhóm ngành nông, lâm, thủy sản và công nghiệp xây dựng không nhiều.

2.2.2. Chất lượng nguồn lao động và năng suất lao động

2.2.2.1. Chất lượng nguồn lao động

Theo các đánh giá về năng suất lao động Việt Nam nói chung và Hà Nội nói riêng thì tỷ lệ lao động lành nghề còn thấp so với số lao động được qua đào tạo nghề, lao động thiếu chuyên môn, chưa được đào tạo, các kỹ năng được trang bị không phù hợp với đòi hỏi của thị trường và nhiều lao động phải đào tạo lại. Đây là một trong những lý do khiến năng suất lao động của người Việt Nam ở mức thấp.

Các lao động thiếu kỹ năng mềm để có thể sẵn sàng hội nhập như: giao tiếp công việc bằng 1 ngoại ngữ khác, khả năng làm việc nhóm, khả năng giao tiếp trong công việc với người nước ngoài. Nhân sự cao cấp so với các nước trong khu vực thì chúng ta vẫn còn khoảng cách khá lớn và đang rất thiếu những nhà quản lý doanh nghiệp Việt tài giỏi đủ sức cạnh tranh tại các thị trường khu vực. Đội ngũ lao động được đào tạo nghề trong những năm qua phần lớn chỉ được chú trọng vào đào tạo chuyên môn cứng, khả năng làm việc độc lập trong khi quá trình hội nhập đang cần các kỹ năng toàn diện hơn.

Bảng 7. Tỷ lệ lực lượng lao động đã qua đào tạo năm 2013

Đơn vị tính: Phần trăm

Vùng	Tổng số	Dạy nghề	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học
Cả nước	18,2	5,4	3,7	2,0	7,1
Hà Nội	36,9	10,1	5,0	2,9	19,0

(Nguồn: Tổng cục thống kê- Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2013)

Đã qua đào tạo là những người đã học và tốt nghiệp ở một trường lớp đào tạo chuyên môn kỹ thuật của cấp học hoặc trình độ đào tạo tương đương thuộc Hệ thống giáo dục quốc dân từ 3 tháng trở lên (có văn bằng hoặc chứng chỉ công nhận kết quả đào tạo)

Tỷ lệ lực lượng lao động đã qua đào tạo năm 2013 ở Hà Nội là 36,9% tổng số người trong lực lượng lao động. Trong đó trình độ đại học chiếm gần một nửa, tức tỉ lệ cao nhất (19% lực lượng lao động Hà Nội), tiếp theo là trình độ dạy nghề, trung cấp. Cao đẳng chiếm tỷ lệ thấp nhất (2,9%). So với các địa phương khác trên cả nước, Hà Nội là địa phương có trình độ lao động cao, với tổng số lực lượng lao động đã qua đào tạo gấp đôi so với chỉ tiêu này trên cả nước.

Tuy nhiên, so với các nước trên thế giới và trong khu vực, chất lượng lao động của Hà Nội còn thấp. Lao động có kỹ năng là tiền đề quan trọng cho sự phát triển bền vững, thu nhập cao và đáp ứng được yêu cầu của các ngành trong việc sử dụng công nghệ hiện đại và hoạt động quản lý.

2.2.2.2. Năng suất lao động

Năng suất lao động là chỉ tiêu phản ánh hiệu suất làm việc của lao động, thường đo bằng tổng sản phẩm trong nước/vùng/ngành theo giá hiện hành hoặc giá so sánh tính bình quân một lao động trong thời kỳ tham chiếu, thường là một năm lịch.

$$\text{NSLĐ quốc gia (VND/lao động)} = \frac{\text{Tổng sản phẩm trong nước (GDP)}}{\text{Tổng số người làm việc bình quân}};$$

$$\text{NSLĐ ngành (VND/lao động)} = \frac{\text{Tổng sản phẩm trong ngành}}{\text{Tổng số người làm việc bình quân}};$$

$$\text{NSLĐ địa phương (VND/lao động)} = \frac{\text{Tổng sản phẩm trong địa phương}}{\text{Tổng số người làm việc bình quân}};$$

$$\text{Tốc độ tăng NSLĐ(\%)} = \left(\frac{\text{NSLĐ kỳ nghiên cứu}}{\text{NSLĐ kỳ gốc}} * 100 \right) - 100$$

Bảng 8. Cho số liệu về tổng sản phẩm và số lao động bình quân các ngành và toàn thành phố Hà Nội năm 2012, 2013 như bảng sau:

Ngành	Tổng sản phẩm (tỷ)		Số lao động bình quân (nghìn người)	
	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2012	Năm 2013
Nông, lâm, thủy sản	4794	4912	887.9	897.8
Công nghiệp, xây dựng	37621	40080	1030.4	1029.1
Dịch vụ	45664	49966	1735.7	1722.5
Cả nước	88079	94958	3654	3649.4

(Nguồn: Tổng cục thống kê- Báo cáo điều tra lao động việc năm 2012, Báo cáo điều tra lao động việc năm 2013)

Áp dụng công thức, tính năng suất lao động, tốc độ tăng NSLĐ trong các ngành và trong toàn thành phố Hà Nội

Bảng 9. Kết quả tính toán được thể hiện ở bảng sau:

Ngành	NSLĐ (nghìn/người/năm)		NSLĐ (nghìn/người/ tháng)		Tốc độ tăng NSLĐ(%)
	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2013 so với năm 2012
Nông, lâm, thủy sản	5,399.3	5,471.2	449.9	455.9	1.3316
Công nghiệp, xây dựng	36,511.1	38,946.7	3,042.6	3,245.6	6.6708
Dịch vụ	26,308.7	29,007.8	2,192.4	2,417.3	10.2595
Tổng (Cả Hà Nội)	24,104.8	26,020.2	2,008.7	2,168.3	7.9459

(Nguồn: Nhóm tự tính toán)

Nhận xét: so với năm 2012, năng suất lao động năm 2013 tăng lên ở cả 3 khối ngành cơ bản. Trong đó, NSLĐ ngành dịch vụ tăng mạnh nhất, tiếp theo là ngành công nghiệp xây dựng, và thấp nhất ở ngành nông, lâm, thủy sản. Tuy nhiên, con số này còn thấp. Năm 2013, kinh tế xã hội tiếp tục gặp nhiều khó khăn; nhập khẩu vật tư, nguyên liệu, trang thiết bị làm ảnh hưởng không nhỏ đến sản xuất kinh doanh.

2.2.3. Tình trạng thất nghiệp thiếu việc làm tại Hà Nội

Số liệu và phân tích về tình trạng thất nghiệp giúp đánh giá mức độ thiếu hụt của thị trường lao động. Ở các nước đang phát triển, nơi mà mức độ thất nghiệp và an sinh xã hội thường thấp, chỉ số thiếu việc làm có thể cung cấp hiểu biết sâu hơn. Các chỉ tiêu phân tích dưới đây về thất nghiệp và thiếu việc làm được tính cho người từ 15 tuổi trở lên, và trong độ tuổi lao động nữ từ 15-54 tuổi và nam từ 15-59 tuổi và thanh niên từ 15-24 tuổi.

Bảng 10. Tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động năm 2013

Đơn vị: %

Vùng	Chung	Khu vực cư trú		Giới tính	
		Thành thị	Nông thôn	Nam	Nữ
Cả nước	2,2	3,6	1,5	2,1	2,2
Trung du và miền núi phía Bắc	0,8	2,3	0,5	0,9	0,7
Đồng bằng sông Hồng(*)	2,1	3,9	1,6	2,4	1,8
Bắc trung bộ và duyên hải miền Trung	2,2	3,8	1,6	2,0	2,4
Tây Nguyên	1,5	2,1	1,3	1,0	2,1
Đông Nam Bộ(*)	2,0	2,7	1,6	2,1	2,0
Đồng bằng Sông Cửu Long	2,4	3,0	2,2	1,7	3,3
Hà Nội	3,7	6,6	1,7	4,7	2,5
Thành phố Hồ Chí Minh	3,4	3,7	2,2	3,8	3,0
Đồng bằng sông Hồng không bao gồm Hà Nội và Đông Nam Bộ không bao gồm tp. HCM					

(Nguồn: Tổng cục thống kê- Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2013)

Năm 2013, tỷ lệ thất nghiệp của Hà Nội là 3,7%. Trong đó thất nghiệp ở khu vực thành thị (6,6%) cao gấp 4 lần khu vực nông thôn (1,7%). Thất nghiệp theo giới tính cũng có sự chênh lệch rõ, thất nghiệp ở nam giới (4,7%) cao hơn mức thất nghiệp ở nữ giới. Đáng chú ý là khi so sánh tỷ lệ thất nghiệp ở các vùng trên cả nước, tỷ lệ thất nghiệp lại cao hơn ở các vùng kinh tế xã hội đi đầu cả nước. Hà Nội là địa phương có tỷ lệ thất nghiệp cao nhất (3,7%), gấp 4,6 lần Trung du và miền núi phía Bắc (0,8%) – vùng có tỷ lệ thất nghiệp thấp nhất.

Bảng 11. Tỷ lệ thiếu việc làm trong độ tuổi lao động năm 2013

Đơn vị tính: Phần trăm

Vùng	Chung	Khu vực cư trú		Giới tính	
		Thành	Nông	Nam	Nữ

		thị	thôn		
Cả nước	2,8	1,5	3,3	3,0	2,5
Trung du và miền núi phía Bắc	1,7	1,2	1,8	2,0	1,3
Đồng bằng sông Hồng(*)	3,5	2,1	3,9	3,6	3,4
Bắc trung bộ và duyên hải miền Trung	2,9	2,4	3,1	3,1	2,6
Tây Nguyên	2,4	2,1	2,5	2,7	2,0
Đông Nam Bộ(*)	1,6	0,8	2,1	1,9	1,2
Đồng bằng Sông Cửu Long	5,2	2,8	6,0	5,3	5,1
Hà Nội	1,0	0,4	1,4	1,1	0,9
Thành phố Hồ Chí Minh	0,2	0,2	0,1	0,3	0,2
Đồng bằng sông Hồng không bao gồm Hà Nội và Đông Nam Bộ không bao gồm tp. HCM					

(Nguồn: Tổng cục thống kê- Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2013)

Tỷ lệ thiếu việc làm so với cả nước ở mức thấp (0,73%), chỉ bằng 1/3 chỉ số này của cả nước. Năm 2013, ở Hà Nội, cứ 100 người đang làm việc thì có trung bình 1 người thiếu việc làm. Tỷ lệ thiếu việc làm ở nông thôn (1,4%) cao gấp 3,5 lần ở thành thị (0,4%), trong khi có sự chênh lệch không đáng kể về tỷ lệ thiếu việc làm giữa nam và nữ (1,1% đối với nam và 0,9% đối với nữ).

Mặc dù kinh tế tăng trưởng chậm nhưng tỷ lệ thất nghiệp của cả nước nói chung và Hà Nội nói riêng biến động không nhiều. Điều này có thể giải thích là do trình độ phát triển của nền kinh tế còn thấp, đời sống của người dân chưa cao, hệ thống an sinh xã hội chưa phát triển nên người lao động thường chấp nhận làm những công việc trong khu vực phi chính thức với mức thu nhập thấp, bấp bênh để nuôi sống bản thân và gia đình.

Tỷ lệ thất nghiệp ở thanh niên được tính cho những người từ 15- 24 tuổi và tỷ lệ thất nghiệp ở các nhóm còn lại được tính cho những người từ 25 tuổi trở lên. Năm 2013, Hà Nội có 38,7 nghìn thanh niên thất nghiệp, tương ứng với 8,5% lực lượng lao động thanh niên trên địa bàn thành phố. Tỷ lệ thất nghiệp ở thanh niên cao gấp 3 lần tỷ lệ thất nghiệp của những người từ 25 tuổi trở lên (2,7%).

So với năm 2012, tỷ lệ thất nghiệp thanh niên giảm 3,04 điểm phần trăm. Thất nghiệp thanh niên đang trở thành vấn đề quan tâm của xã hội, thanh niên được xem là một trong những nhóm lao động dễ bị ảnh hưởng nhất bởi các biến động trên thị trường lao động.

2.2.4. Những bất cập trong vấn đề lao động, việc làm ở Hà Nội

Mất cân đối cung cầu lao động được thể hiện rõ. Hiện nay ở Hà Nội cung về sức lao động đang vượt quá cầu và sẽ còn tiếp tục vượt trong tương lai, điều đó tạo ra một áp lực rất lớn về việc làm cho dân cư. Đó là hậu quả của việc bùng nổ dân số trong những năm vừa qua. Tuy nhiên, phần cơ bản của lực lượng lao động mới lại không có chuyên môn đầy đủ, không đáp ứng được yêu cầu công việc. Qua khảo sát 90 doanh nghiệp tham gia các phiên giao dịch việc làm tháng 6 năm 2014, với nhu cầu tuyển 3.500 lao động nhưng kết quả doanh nghiệp chỉ tuyển được 312 lao động công nghệ và 78 lao động phổ thông. Sự thiếu hụt nhân lực khiến các doanh nghiệp phải tuyển cả lao động trình độ cao đẳng, đại học vào làm ở vị trí lao động phổ thông. Doanh nghiệp vừa mất chi phí đào tạo nghề vừa có khả năng mất lao động bất cứ lúc nào. 12 Khu công nghiệp của Hà Nội đi vào hoạt động đang thu hút trên 100.000 lao động nhưng chủ yếu là lao động ở các tỉnh xa về. Vì vậy vấn đề đào tạo và đào tạo lại trở lên rất cấp bách, nó mang tính chiến lược và là vấn đề mấu chốt để tăng chất lượng và khả năng cạnh tranh của sức lao động trên thị trường lao động.

Mâu thuẫn giữa nhu cầu giải quyết việc làm rất lớn với trình độ tổ chức quản lý về mặt nhà nước trong lĩnh vực việc làm chưa phù hợp với cơ chế mới, với hệ thống sự nghiệp giải quyết việc làm còn phôi thai, non yếu chưa đáp ứng được yêu cầu về giải quyết việc làm trong cơ chế thị trường;

Hệ thống định hướng nghề nghiệp và đào tạo không theo kịp với những đòi hỏi mới của sự phát triển kinh tế xã hội, không tương thích với quá trình cải tổ khối lượng và chất lượng chuyên gia đã đào tạo, đặc biệt đối với các ngành kinh tế như dịch vụ, du lịch, sản xuất công nghệ cao, sản xuất hàng hóa xuất khẩu v.v. . . Theo đó, thị trường lao động được hình thành trong bối cảnh bất lợi vì vẫn duy trì tính tự phát đào tạo công nhân lành nghề và chuyên gia cho nền kinh tế quốc dân, lỏng lẻo trong việc ràng buộc khối lượng và nghề nghiệp của người được đào tạo với cấu trúc cầu sức lao động, phối hợp không ăn khớp công việc đào tạo với dịch vụ môi giới việc làm ở khu vực.

Hệ thống dịch vụ giới thiệu việc làm (như các công ty nghiên cứu tâm lý, tư vấn, giới thiệu, thông tin...) chỉ mới được hình thành và phân bố chưa rộng khắp cả nước. Hệ thống này chưa có một cấu trúc tổ chức thành lập rõ ràng, chưa được đảm bảo trang bị vật chất cần thiết và đội ngũ cán bộ không đồng bộ. Đặc biệt, cho đến nay ở Việt Nam nói chung và Hà Nội nói riêng vẫn chưa hình thành một hệ thống thông tin về thị trường lao động một cách đầy đủ và đồng bộ, được cập nhật theo thời gian và có các dự báo làm cơ sở cho việc nghiên cứu, đánh giá các đặc trưng và biến động của quan hệ cung-cầu sức lao động để phục vụ cho công tác kế hoạch hóa đào tạo chung cho toàn bộ hệ thống cũng như từng cơ sở đào tạo nhằm đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu nhân lực của thị trường lao động. Đây chính là nguyên nhân dẫn đến một bộ phận lao động có trình độ cao phải chấp nhận làm những công việc trái với ngành nghề chuyên môn đã được đào tạo hoặc làm những vị trí công việc trình độ thấp hơn gây lãng phí và bất hợp lý trong sử dụng nguồn nhân lực. Trong khi đó, nhu cầu lao động phổ thông của các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố khá phong phú song việc tuyển lao động phổ thông của các doanh nghiệp lại gặp rất nhiều khó khăn, nhất là các ngành nghề có thu nhập thấp như: Dệt, may, gia công hàng xuất khẩu...

Lao động tự do từ nông thôn ra thành thị làm việc mang tính thời vụ cao. Vào những thời điểm nông nhàn, lượng lao động từ nông thôn đến thành thị tìm việc làm rất lớn. Nhưng, mục đích chính của những lao động này lên thành phố không phải để học nghề, học việc mà tham gia vào các công việc mang tính chất thời vụ, buôn bán hoặc làm những công việc không đòi hỏi trình độ, tay nghề. Nông dân là những người lao động không có chuyên môn, vì vậy phải luôn sẵn sàng chấp nhận những việc làm có thu nhập thấp, do vậy lại càng làm tăng thêm sự cạnh tranh tiêu cực trên thị trường lao động.

CHƯƠNG III – XU HƯỚNG PHÁT TRIỂN VÀ GIẢI PHÁP CHO VẤN ĐỀ

DÂN SỐ, LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM Ở HÀ NỘI

3.1. Xu hướng phát triển dân số, lao động và việc làm ở Hà Nội

3.1.1. Cơ hội và thách thức cho sự phát triển dân số và lao động hiện nay

Việt Nam đang trong giai đoạn “cơ cấu dân số vàng”, đây cũng là giai đoạn vàng cho sự phát triển đất nước. Đặc biệt với điểm tập trung dân cư và nguồn lao động dồi dào như Hà Nội thì đây là cơ hội rất lớn để phát triển kinh tế - xã hội thủ đô. Tuy nhiên nắm bắt thời cơ như thế nào để tạo được bước đột phá và chuẩn bị những gì để đối phó với vấn đề quá tải dân số cũng như dân số già lại đang là một thách thức.

a. Cơ hội

- Với lực lượng lao động dồi dào như hiện nay, nếu lực lượng này được tận dụng tối đa trí tuệ, sức lao động sẽ tạo ra được khối lượng của cải vật chất khổng lồ, tạo ra giá trị tích lũy lớn cho tương lai của thành phố cũng như cả nước, đảm bảo an sinh xã hội khi bước vào giai đoạn “dân số già”.

- Dân số nhóm tuổi 0-15 tuổi giảm trong những năm qua cũng tạo điều kiện tốt cho công tác phòng chống suy dinh dưỡng, khám chữa bệnh, nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông, giảm bớt chi phí về y tế và an sinh xã hội.

b. Thách thức

- Cơ cấu dân số vàng chỉ kéo dài tối đa là 40 năm, nếu như lực lượng lao động dồi dào ở giai đoạn này không làm ra của cải vật chất để nuôi sống chính họ thì hậu quả sẽ kéo dài về sau mãi mãi. Trên thực tế, chất lượng lao động còn thấp nên việc tận dụng triệt để cơ hội này còn khó khăn.

- Số dân trong độ tuổi lao động quá cao thực sự là sức ép rất lớn về việc làm cho xã hội.

- Chất lượng lao động chưa cao, số lao động được đào tạo còn thấp, trình độ tay nghề chưa cao so với nhiều nước tạo ra sức ép cho giáo dục, đào tạo.

- Quá tải dân số gây ra những hậu quả nghiêm trọng cho đời sống của nhân dân thủ đô và làm thế nào để giải quyết và khắc phục những hậu quả đó là bài toán khó đặt ra cho chính quyền đô thị và Nhà nước.

- Đối tượng nữ trong độ tuổi sinh sản cũng rất lớn nên mặc dù mức sinh đã giảm đi song sức ép về dịch vụ kế hoạch hóa gia đình cũng vì thế mà tăng lên.

- Chất lượng cuộc sống ngày một tăng cao, công tác chăm sóc y tế tốt hơn đã tăng đáng kể tỷ lệ nhóm người trong độ tuổi trên 65 (nhóm tuổi không còn khả năng lao động) và điều này kéo theo các chi phí đầu tư cho an sinh xã hội.

3.1.2. Dự báo xu hướng phát triển dân số, lao động và việc làm giai đoạn 2015 - 2020

Với tỉ lệ gia tăng dân số trung bình 2,11%/ năm, dự kiến đến năm 2015, quy mô dân số Hà Nội sẽ vào khoảng 7,7 triệu người, tỷ lệ tăng dân số tự nhiên ổn định ở mức 1,10-1,15%. Tỷ lệ sinh con thứ ba trở lên ở mức 5%. Hà Nội phấn đấu giảm dần mất cân bằng giới tính khi sinh. Năm 2020, ước tính dân số Hà Nội là khoảng 8 triệu người, tỷ lệ dân số đô thị khoảng 54%- 55%.

Hà Nội là “cực hút” lớn, do đó từ nay tới năm 2020, thành phố sẽ phải kiểm chế và kiểm soát chặt chẽ dân nhập cư vào Hà Nội vì giai đoạn này hạ tầng còn rất thiếu thốn, không đủ sức phục vụ dân cư. Trong 10 năm tới, ước tính số dân nhập cư chỉ cho phép trong 25 vạn người. Tính ổn định về dân số cần được đề cao, nếu tiếp tục tăng dân, Hà Nội sẽ trở thành siêu đô thị với những bất ổn rất khó kiểm soát.

Trong khi đó, theo Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế xã hội của thành phố đến năm 2020 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt thì mục tiêu phát triển dân số của Hà Nội đến năm 2015 đạt 7,2 - 7,3 triệu người, năm 2020 khoảng 7,9 - 8 triệu người. GDP bình quân đầu người của Hà Nội đến năm 2015 đạt 4.100 - 4.300 USD, đến năm 2020 đạt khoảng 7.100 - 7.500 USD (tính theo giá thực tế). Nếu theo tốc độ tăng dân số như hiện tại, dân số Hà Nội có thể vượt mục tiêu phát triển dân số và làm ảnh hưởng đến các chỉ tiêu kinh tế - xã hội khác

Dự báo, năm 2015 số người trong độ tuổi lao động của Hà Nội khoảng 4,6 triệu người và đến năm 2020 sẽ là 4,9 triệu người. Như vậy, bình quân tăng hằng năm khoảng 90.000 người, với mức tăng như vậy, mỗi năm thành phố có khoảng 180.000 - 200.000 lao động chưa có việc làm. Đồng thời, cầu lao động hằng năm dao động khoảng 175.000 - 280.000 người.

- Xác định quy mô dân số đô thị trên cơ sở phân tích nhu cầu lao động đô thị:

$$\text{Nhu cầu lao động thời kì } t+1 = \frac{\text{GDP theo kế hoạch thời kì } t+1}{\text{NSLĐ theo GDP thời kì } t}$$

$$\text{Dân số thời kì } t+1 = (\text{Nhu cầu lao động thời kì } t+1) * \frac{\text{dân số}}{\text{lao động hiện tại}}$$

3.2. Giải pháp cho sự phát triển dân số, lao động và việc làm ở Hà Nội

3.2.1. Kết hợp chính sách quản lý dân số đô thị với chính sách quản lý dân số trên địa bàn lãnh thổ

Chính sách dân số nhằm chủ động kiểm soát quy mô và tăng chất lượng dân số phù hợp với những yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Hà Nội cần nâng cao chất lượng các dịch vụ chăm sóc sức khỏe sinh sản -kế hoạch hoá gia đình; giải quyết tốt mối quan hệ giữa phân bố dân cư hợp lý với quản lý dân số và phát triển nguồn nhân lực.

Hà Nội cũng cần đầu tư một hệ thống giải pháp đồng bộ của chính sách bao gồm: lãnh đạo, tổ chức và quản lý; truyền thông - giáo dục thay đổi hành vi; chăm sóc sức khỏe sinh sản, kế hoạch hóa gia đình ; nâng cao chất lượng thông tin dữ liệu dân cư; nâng cao dân trí, tăng cường vai trò gia đình và bình đẳng giới; xã hội hoá và cơ chế chính sách; tài chính và hậu cần; đào tạo và nghiên cứu.

3.2.2. Ổn định tốc độ tăng dân số đô thị hiện có, kế hoạch hóa gia đình, xác định tỷ lệ tăng dân số tự nhiên hợp lý

Trong hiện tại và tương lai, để quy mô dân số phù hợp với sự phát triển kinh tế - xã hội, tài nguyên, môi trường và bảo đảm cho sự phát triển bền vững thì Hà Nội phải phân đầu đạt và duy trì mức sinh thay thế để quy mô dân số ổn định khoảng 1,1-1,15%.

Biện pháp điều chỉnh quy mô dân số là thông qua các chương trình, dự án phát triển kinh tế - xã hội, chăm sóc sức khỏe sinh sản (SKSS), kế hoạch hóa gia đình (KHHGD) để điều chỉnh mức sinh và ổn định quy mô dân số ở mức hợp lý (trích Khoản 1 Điều 8 PLDS).

Xây dựng, tổ chức thực hiện các chương trình, dự án, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, xoá đói, giảm nghèo, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của

nhân dân, góp phần điều chỉnh quy mô dân số phù hợp với sự phát triển kinh tế - xã hội trong từng thời kỳ (Khoản 1 Điều 13 NĐ104).

Xây dựng, tổ chức thực hiện các chương trình, dự án, kế hoạch về chăm sóc SKSS, KHHGD để xây dựng gia đình ít con, duy trì vững chắc mức sinh thay thế để ổn định quy mô dân số hợp lý (Khoản 2 Điều 13 NĐ104).

3.2.3. Phát triển giao thông đô thị và giao thông kết nối ngoại thành- trung tâm

Phát triển hệ thống giao thông trong đô thị, giao thông giữa các đô thị, giữa đô thị và nông thôn, tăng cường quan hệ trao đổi kinh tế và văn hoá giữa nông thôn và thành thị. Điều này giúp giảm thời gian và chi phí đi lại, do đó người dân có thể đi làm xa hơn mà không cần phải di cư, dòng lao động nông thôn – thành phố đáp ứng nhu cầu đô thị nhưng không gây áp lực về dân số nhờ những di chuyển kiểu con lắc.

Cụ thể, chính quyền Hà Nội cần rà soát, quy hoạch hệ thống giao thông sao cho hợp lý, thích ứng với nhu cầu phát triển đô thị lâu dài. Trước mắt cần nâng cấp, cải tạo các nút giao thông, mở rộng đường nội thị. Các tuyến vành đai của thành phố sẽ được mở rộng 6 – 8 làn xe thay vì 4 – 6 làn như trước. Thành phố cần nâng cấp tuyến đường sắt đô thị hiện có, mở rộng đường sắt vành đai, xây tàu điện ngầm...

Bên cạnh đó tiến hành các biện pháp hạn chế gia tăng phương tiện giao thông cá nhân, giảm tai nạn giao thông, giảm ách tắc, góp phần giảm ô nhiễm môi trường (ô nhiễm bụi và tiếng ồn). Khuyến khích sử dụng phương tiện giao thông công cộng, đầu tư phát triển hệ thống xe bus, metro đáp ứng 40-45% nhu cầu đi lại của người dân Hà Nội vào năm 2015 và 60% vào năm 2020. Hà Nội sẽ có 8 tuyến metro xuyên tâm hoặc kết nối vành đai thành phố

3.2.4. Đổi mới và hoàn thiện chính sách nhập cư

Thành phố Hà Nội cần chủ động khảo sát đánh giá thực trạng nhập cư, nắm vững nguyện vọng của người dân, dự báo được xu hướng và đề xuất các giải pháp, đổi mới và hoàn thiện chính sách thỏa đáng để nhập cư là cơ hội đóng góp cho phát triển đô thị chứ không trở thành gánh nặng.

a. Chính sách công bằng

Việc quản lý dân số đô thị hiện thời dựa vào hộ khẩu gia đình tại nơi cư trú. Những người nhập cư có tổ chức (xuất phát từ nhu cầu tìm việc làm hay đoàn tụ gia đình) sau một thời gian đăng ký tạm trú có thể được đăng ký hộ khẩu chính thức. Còn những người nhập cư tự do (nhập cư tạm thời theo mùa vụ để kiếm thêm thu nhập lúc nông nhàn) rất khó khăn trong việc có hộ khẩu chính thức. Thế nhưng chính các đối tượng này đã bổ sung nguồn lao động đáng kể cho thị trường lao động đô thị và có đóng góp nhất định cho sự phát triển của đô thị. Họ thường làm những công việc tuy cần thiết nhưng người dân đô thị không muốn làm vì vất vả, nặng nhọc hoặc lương thấp.

Thay hộ khẩu bằng thẻ cư trú hay thẻ công dân để người nhập cư được đối xử công bằng là một trong những giải pháp được đưa ra thảo luận. Giải pháp này có những ưu điểm nhất định. Tuy nhiên, liệu giải pháp này có phù hợp với tình hình thực tế ở Việt Nam và Hà Nội hay không thì cần phải có sự nghiên cứu, đánh giá cụ thể của các đơn vị cơ quan chức năng.

b. Chính sách toàn diện

Phần lớn người nhập cư đô thị tìm kiếm việc làm trong khu vực kinh tế không chính thức. Thế nhưng chưa có chính sách rõ ràng đối với khu vực kinh tế này. Bộ LĐTB&XH phân chia hoạt động trong khu vực kinh tế không chính thức thành 3 loại hình chủ yếu:

- +Đơn lẻ: bán hàng rong, xe ôm, giúp việc gia đình...
- +Theo hộ gia đình: hàng quán, may vá, rửa xe...
- +Doanh nghiệp tư nhân quy mô nhỏ (dưới 10 lao động).

Như vậy, khu vực kinh tế không chính thức cung cấp việc làm cho khoảng 60% lao động đô thị, bao gồm cả người nhập cư.

Chính quyền đô thị chấp nhận một số dạng hoạt động kinh tế không chính thức như giúp việc gia đình, phụ việc bán hàng, xe ôm... nhưng lại khó chịu với một số dạng hoạt động khác được xem là tổn hại đến mỹ quan, cản trở giao thông như hàng rong, chợ cóc nên ra sức cấm đoán. Thế nhưng các hoạt động đó tạo ra nguồn thu nhập cho người nghèo và người nhập cư nên họ phải bám lấy bằng cách này hay cách khác, không thể xóa bỏ được.

Vì vậy biện pháp quản lý hiệu quả là tạo điều kiện và khuôn khổ thích hợp cho các hoạt động này và chỉ cấm đoán khi chúng vượt ra ngoài giới hạn khuôn khổ đó.

3.2.5. Phát triển kinh tế ngoại thành, tăng cường quan hệ trao đổi kinh tế nông thôn và thành thị

Việc di cư đến nơi khác cũng khá tốn kém như chi phí đi lại, ăn ở... và người dân sẽ không di cư nếu lợi ích mà họ có được tại quê nhà lớn hơn lợi ích mà họ có được khi di chuyển đến vùng khác hoặc họ sẽ cân nhắc về chi phí và lợi ích khi lựa chọn địa điểm di cư.

Chính vì vậy, Hà Nội cần phát triển việc làm đầy đủ với mức lương thỏa đáng, cộng với phát triển cơ sở hạ tầng, các hoạt động kinh tế - xã hội, tăng cường cung cấp các loại dịch vụ... ngay tại chính các địa phương, phù hợp với khả năng và thế mạnh của địa phương sẽ là giải pháp tối ưu. Việc phát triển khu vực nông thôn, đặc biệt là nông thôn ngoại thành giúp giảm khoảng cách giữa nông thôn và thành thị, người dân sẽ không di chuyển ra thành phố nữa, vì khi đó điều kiện, nhu cầu của họ được đáp ứng đầy đủ.

3.2.6. Những giải pháp phát triển nguồn lao động

Thứ nhất, đổi mới hệ thống giáo dục theo hướng hiện đại và cạnh tranh quốc tế. Theo đó, cần xây dựng các trung tâm đại học ở các vùng, thay vì phân tán ở các tỉnh. Bộ Giáo dục và Đào tạo phải trực tiếp quản lý các trung tâm đại học cấp vùng, chứ không phải giao cho các tỉnh quản lý như hiện nay. Cùng với đó, chương trình và giáo trình phải hiện đại, cập nhật, liên kết, liên thông với thế giới; Đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng phát huy trí sáng tạo tự chủ của học sinh, thay cho cách học nhồi nhét tri thức; Khuyến khích các trường đại học đẳng cấp quốc tế trong Top 200 đặt chi nhánh tại Việt Nam; Các trường phổ thông đổi mới theo hướng gắn nhiều hơn với giáo dục nghề.

Thứ hai, về tổ chức quản lý và sử dụng nguồn lực lao động: Phải xây dựng được cơ chế quản lý và sử dụng sao cho người lao động có động lực yên tâm công tác, phấn đấu vươn lên hoàn thiện bản thân. Cụ thể, phải xây dựng tốt các chính sách sau:

- Chính sách trọng dụng nhân tài là một chính sách rất cơ bản. Nhân tài chỉ chiếm một tỷ lệ rất nhỏ trong dân cư của các quốc gia - vào khoảng 2-3%. Nếu số nhân tài nhỏ bé này không được trọng dụng, thì sẽ không có nhân tài quản lý

sử dụng đông đảo những người lao động còn lại. Điều đáng nói là, chính sách nhân tài phải có tính cạnh tranh cao với các quốc gia khác về các mặt đãi ngộ, tạo điều kiện làm việc, giao cho họ những trọng trách xứng với tài năng... Thị trường nhân tài là thị trường hiện đang được quốc tế hóa mạnh nhất, do vậy quốc gia nào có cơ chế chính sách tốt sẽ thu hút được nhân tài và ngược lại.

- Chính sách lương bổng cũng cần được chú ý. Trong khi tại Việt Nam, những chính sách này không được chú trọng. Chính vì thế, tình trạng chảy máu chất xám là khá phổ biến. Tại một hội thảo được tổ chức tại Khu công nghệ cao TP. Hồ Chí Minh (SHTP) ngày 29/1/2013, TS. Dương Hoa Xô - Giám đốc Trung tâm công nghệ sinh học TP. Hồ Chí Minh chia sẻ, từ ngày thành lập trung tâm đến nay là 8 năm, đã có 60 người xin nghỉ việc, riêng năm 2012 con số này là 22 người. Nguyên nhân chung quy là do trung tâm chưa xây dựng xong cơ sở vật chất và do đồng lương quá thấp, các chuyên gia, trí thức không thể chấp nhận đồng lương còm cõi (Mai Vọng, 2013).

Ngay cả việc thu hút nhân tài, cụ thể là các thủ khoa tình nguyện về công hiến cho Hà Nội cũng cho thấy nhiều điểm không rõ ràng. Theo thống kê của TSKH. Võ Đại Lược, trong 9 năm qua, Hà Nội đã tuyên dương 973 thủ khoa, nhưng chỉ có 100 thủ khoa về công tác tại các cơ quan của Hà Nội, và cũng chưa có xác minh trong 100 người này còn bao nhiêu vẫn còn đang làm việc tại Hà Nội.

Thứ ba, phải có chính sách thu hút người tài về nông thôn để phát triển nông thôn, nông nghiệp theo hướng hiện đại hóa. Hiện nay, nhiều địa phương đã có chính sách này với các hình thức đãi ngộ bằng tiền, bằng hiện vật. Tuy nhiên, thực tế đáng buồn là sau những rầm rộ với bản thành tích dài dặc vì đã chào đón, thu hút được bao nhiêu người tài về địa phương xây dựng nông thôn, thì sự việc lại rơi vào quên lãng. Bởi, các địa phương sau khi thu hút người tài về không biết sắp xếp công việc ra sao? Hoặc bản thân những người được thu hút về “chán nản bỏ đi” sau một thời gian ngắn sống và làm việc trong không khí bon chen, xét nét và bị cô lập. Nguyên nhân là do họ không được quyền chủ động, không thể được đứng ngay ở vị trí cao, mà dưới quyền người “kém hơn mình một cái đầu”, thì mọi sự sáng tạo cũng không thể được chào đón.

Bên cạnh đó, để cân đối nguồn lao động giữa thành thị và nông thôn, cần phải có chính sách hợp lý đối với lao động nhập cư vào các thành phố vrrg cả hộ

tịch, các chế độ an sinh xã hội phù hợp với xu hướng đô thị hóa đang gia tăng ở Việt Nam.

Thứ tư, tăng cường các biện pháp thực thi những quy định của Luật Sở hữu trí tuệ, tạo động lực cho các nhà khoa học, nhà nghiên cứu, sáng tác phát huy tinh thần sáng tạo, tạo ra nhiều sản phẩm khoa học và công nghệ cho đất nước. Đảm bảo chế độ chính sách cho lao động trí tuệ được hưởng xứng đáng với công sức mà họ bỏ ra. Trong Chiến lược Phát triển Khoa học và Công nghệ giai đoạn 2011-2020 xác định: "Đổi mới cơ chế, chính sách sử dụng và trọng dụng cán bộ khoa học và công nghệ theo hướng tạo động lực và lợi ích thiết thực để giải phóng và phát huy sức sáng tạo của cán bộ khoa học. Áp dụng cơ chế, chính sách đãi ngộ đặc biệt đối với cán bộ khoa học và công nghệ chủ trì thực hiện nhiệm vụ khoa học và công nghệ cấp quốc gia. Bảo đảm lợi ích chính đáng của các tác giả có phát minh, sáng chế".

KẾT LUẬN

Vấn đề quá tải dân số rất phức tạp và gây ảnh hưởng nhiều mặt đến cuộc sống của người dân đô thị. Chính quyền đô thị cần có những giải pháp phù hợp và đúng đắn để quản lý tốt dân số, lao động và việc làm. Thực hiện tốt điều đó chắc chắn sẽ tạo điều kiện phát huy tối đa năng lực, trí tuệ của dân cư, của lao động, góp phần phát triển kinh tế- xã hội của thủ đô nói riêng, của đất nước nói chung.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Niên giám thống kê việt nam 2012,2013
2. Niên giám thống kê hà nội 2012,2012
3. Thống kê dân số việc làm Hà Nội 2011,2012
4. Giáo trình quản lý đô thị
5. Tạp chí dân số phát triển
6. Trang web :