

KHOA KINH TẾ - QUẢN TRỊ

BỘ MÔN QUẢN TRỊ

ĐỀ ÁN

MÔN: THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Đề tài:

Cầu lao động và các giải pháp kích cầu lao động

MỤC LỤC

LỜI NÓI ĐẦU.....	3
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CẦU LAO ĐỘNG VÀ KÍCH CẦU LAO ĐỘNG	5
1.1. Khái niệm, cơ sở xác định cầu lao động.....	5
1.2. Các nhân tố hưởng đến cầu lao động.....	6
1.3. Khái niệm, sự cần thiết và biện pháp kích cầu lao động	10
CHƯƠNG 2: ĐÁNH GIÁ CẦU LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM.....	13
2.1. Tình hình cung lao động cả nước thời kì 1996 -2003.....	13
2.2. Tình hình chung về cầu lao động ở nước ta giai đoạn 1996 -2000	14
2.3. Lao động có việc làm chia theo thành phần kinh tế	14
2.4. Lao động có việc làm chia theo nhóm ngành kinh tế	17
2.5. Lao động có việc làm phân theo giới tính, thành thị và nông thôn.....	19
2.6. Lao động có việc làm phân theo độ tuổi.....	21
2.7. Lao động có việc làm theo trình độ chuyên môn kỹ thuật.....	21
2.8. Các yếu tố tác động đến cầu lao động	22
CHƯƠNG 3: CÁC GIẢI PHÁP KÍCH CẦU LAO ĐỘNG	24
3.1. Xây dựng và hoàn thiện cơ cấu kinh tế hợp lý.....	24
3.2. Khai thác tiềm năng kinh tế tư nhân và các yếu tố tăng việc làm tự thân	24
3.3. Điều chỉnh tiền lương hợp lý giữa các khu vực.	25
3.4. Khuyến khích tiêu dùng hàng hóa, dịch vụ trong nước.....	25
3.5. Nâng cao chất lượng cung lao động	25
3.6. Sử dụng các công nghệ sản xuất sử dụng nhiều lao động	26
KẾT LUẬN	27
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	29

LỜI NÓI ĐẦU

1. Sự cần thiết của nghiên cứu đề tài

Quá trình sản xuất muốn tiến hành được phải có đầy đủ sự hội tụ của ba yếu tố : sức lao động, đối tượng lao động, công cụ lao động. Trong đó, sức lao động đóng vai trò là yếu tố quan trọng nhất. Sức lao động lại là tài nguyên tiềm ẩn nằm bên trong con người và cần được khai thác. Nó là tài nguyên vì tạo ra giá trị lớn hơn giá trị của bản thân nó. Hay nguồn nhân lực chính là sức mạnh của quốc gia. Quốc gia có dân số càng đông thì sức mạnh càng lớn.

Việt Nam với nguồn nhân lực dồi dào nên việc tận dụng lợi thế này là rất cần thiết. Nguồn nhân lực này sẽ tạo ra giá trị gia tăng rất cao. Tuy nhiên, điều kiện phát triển kinh tế chưa cao nên nguồn nhân lực này đôi khi lại tạo ra sự bất lợi, hạn chế sự phát triển khác của quốc gia. Vì vậy, một chiến lược sử dụng nguồn nhân lực có sẵn này cần phải được đề ra. Chiến lược này có thể đi từ cung lao động hoặc phía cầu lao động cũng có thể là đồng thời từ hai phía.

Trong phạm vi bài này, tôi xin nghiên cứu từ phía cầu lao động để thấy được thực trạng đang diễn ra, nguyên nhân của thực trạng từ đó đề ra biện pháp kích cầu cả về số lượng và chất lượng nhằm phát huy tối đa sức mạnh có sẵn này.

2. Đối tượng nghiên cứu

Đề tài nghiên cứu:

- Số lượng cầu lao động.
- Chất lượng cầu lao động.

3. Phạm vi nghiên cứu

➤ Về mặt không gian: nghiên cứu tình hình cầu lao động ở Việt Nam trong thời gian qua.

➤ Về mặt thời gian: đặc biệt nghiên cứu cầu lao động trong giai đoạn 1996 -2003.

4. Mục đích nghiên cứu

Nghiên cứu cơ sở lí luận, đánh giá thực trạng cầu lao động trong thời gian qua của Việt Nam để thấy được các kết quả đã đạt được, những hạn chế còn tồn tại, nguyên nhân của các thực trạng đó. Từ đó đề ra các biện pháp kích cầu lao động hợp lý, đúng đắn nhất nhằm đạt hiệu quả cao trong việc sử dụng nguồn nhân lực quốc gia.

5. Phương pháp nghiên cứu

Các phương pháp được sử dụng trong đề án bao gồm: phân tích, so sánh, thống kê, tổng hợp.

6. Tài liệu sử dụng

Đề án sử dụng các tài liệu có được từ các nguồn: báo, tạp chí, mạng internet, sách tham khảo, giáo trình của các môn có liên quan (kinh tế vi mô, kinh tế lao động, phân tích lao động xã hội).

7. Kết cấu của đề án

Đề án gồm có 3 chương chính:

- Chương 1: Cơ sở lí luận về cầu lao động và các giải pháp kích cầu.
- Chương 2: Đánh giá cầu lao động ở Việt Nam trong giai đoạn 1996 - 2003.
- Chương 3: Các biện pháp kích cầu lao động.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CẦU LAO ĐỘNG VÀ KÍCH CẦU LAO ĐỘNG

1.1. KHÁI NIỆM, CƠ SỞ XÁC ĐỊNH CẦU LAO ĐỘNG

1.1.1. Khái niệm cầu lao động

Trong phạm vi nền kinh tế, cầu lao động là nhu cầu sức lao động của nền kinh tế ở một thời kì nhất định và bao gồm cả mặt số lượng và chất lượng, là khả năng thu hút sức lao động của nền kinh tế. Cầu lao động thường được biểu hiện thông qua chỉ tiêu việc làm.

Trên thị trường lao động, cầu lao động là lượng lao động mà người thuê có thể thuê ở mỗi mức giá chấp nhận.

Việc làm là mọi hoạt động lao động tạo ra thu nhập, không bị pháp luật ngăn cấm. Những hoạt động này thể hiện dưới các hình thức:

- Làm việc được trả công dưới dạng bằng tiền hoặc hiện vật.
- Các công việc tự làm để thu lợi cho bản thân.
- Làm các công việc nhằm tạo thu nhập (bằng tiền hoặc hiện vật) gia đình mình nhưng không hưởng tiền công, tiền lương.

Người có việc làm là người đủ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong các ngành kinh tế quốc dân mà trong tuần lễ liền kề trước thời điểm điều tra có thời gian làm việc không ít hơn mức chuẩn quy định cho người được coi là người có việc làm.

Người thất nghiệp là người đủ 15 tuổi trở lên thuộc nhóm dân số hoạt động kinh tế mà trong tuần lễ khảo sát không có việc làm nhưng có nhu cầu làm việc và sẵn sàng làm việc nhưng không tìm được việc.

1.1.2. Cơ sở xác định cầu lao động

Nhu cầu về sản phẩm xuất hiện làm phát sinh nhu cầu về lao động để sản xuất ra sản phẩm đó. Bởi vậy, cầu lao động được coi là cầu dẫn xuất hoặc cầu gián tiếp. Điều đó có nghĩa là lượng cầu một loại lao động nào đó sẽ được xác định trên cơ sở giá trị sản phẩm biên của lao động (giá trị sản phẩm biên là mức

sản lượng tăng thêm khi thuê thêm mỗi công nhân). Với điều kiện tiền công = giá trị sản phẩm biên của lao động thì nhu cầu thuê lao động sẽ tăng thêm khi giá trị sản phẩm biên của lao động còn lớn hơn mức thuê (tiền công). Nếu giá trị biên của lao động nhỏ hơn tiền công thì cầu lao động sẽ bị thu hẹp.

1.2. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CẦU LAO ĐỘNG

1.2.1. Các nhân tố ảnh hưởng đến số lượng cầu lao động

1.2.1.1. Cầu sản phẩm

Cầu lao động là cầu dẫn xuất tức là phụ thuộc vào cầu sản phẩm. Khi cầu sản phẩm tăng để đáp ứng khối lượng hàng hóa tăng thêm đó thì buộc các doanh nghiệp phải mở rộng sản xuất thuê thêm công nhân để sản xuất. Điều đó có nghĩa là cầu lao động tăng lên.

Xã hội phát triển, người lao động có thu nhập cao thì nhu cầu tiêu dùng hàng hóa cũng thay đổi. Cầu tiêu dùng hàng hóa thiết yếu sẽ chuyển dần sang cầu tiêu dùng các hàng hóa xa xỉ, các hàng hóa chất lượng cao. Khi đó các ngành này buộc phải thuê những lao động có trình độ, tay nghề tức là cầu lao động có chất lượng sẽ tăng lên. Thu nhập cao cũng tác động đến hình thức tiêu dùng và hình thành hai xu hướng: một là, nhu cầu tiêu dùng hàng hóa nước ngoài, hai là, nhu cầu tiêu dùng hàng hóa trong nước. Cầu hàng hóa nước ngoài tăng lên thì sản xuất trong nước giảm, không phát triển được thậm chí phải thu hẹp và số chỗ việc làm được tạo ra cũng sẽ giảm. Ngược lại, cầu hàng hóa sản xuất nội địa tăng sẽ làm quy mô sản xuất trong nước mở rộng, cầu lao động tăng lên. Vậy, cầu sản phẩm tác động rất mạnh đến cầu lao động.

1.2.1.2. Năng suất lao động

Năng suất lao động (NSLĐ) là “Sức sản xuất của lao động cụ thể có ích”. Tăng NSLĐ là rút ngắn thời gian lao động xã hội cần thiết để sản xuất một đơn vị hàng hóa.

Tăng NSLĐ tác động đến cầu lao động theo hai chiều khác nhau, có thể làm tăng cầu lao động cũng có thể là làm giảm. NSLĐ tăng trong khi kế hoạch quy mô sản xuất không thay đổi theo hướng tăng lên thì lượng lao động cần thiết để sản xuất khối lượng hàng hóa đó sẽ giảm tức là cầu lao động sẽ giảm. Ngược

lại, NSLĐ tăng và kế hoạch khối lượng hàng hóa sản xuất ra tăng lên thì cầu lao động để sản xuất sẽ tăng lên.

1.2.1.3. Tình hình phát triển kinh tế

Kinh tế phát triển là điều kiện thúc đẩy các doanh nghiệp mở rộng quy mô sản xuất, tăng số lượng doanh nghiệp hoạt động, đa dạng hóa các loại hình kinh doanh. Mặt khác, phát triển kinh tế làm nhu cầu tiêu dùng hàng hóa thay đổi theo chiều hướng tích cực tăng cả về số lượng và chất lượng. Vì vậy, cầu lao động làm việc trong nền kinh tế sẽ tăng không những số lượng mà cả chất lượng.

1.2.1.4. Giá cả sức lao động

Tiền lương chính là giá cả của sức lao động mà người lao động nhận được từ người sử dụng lao động. Giá cả sức lao động được hợp thành từ 3 bộ phận sau:

- Một là, giá trị những tư liệu sinh hoạt về vật chất và tinh thần cần thiết để tái tạo sức lao động, duy trì đời sống công nhân.
- Hai là, phí tổn đào tạo công nhân.
- Ba là, giá trị những tư liệu sinh hoạt vật chất và tinh thần cần thiết cho con cái công nhân.

Giá cả sức lao động ảnh hưởng rất lớn đến cầu lao động. Trong trường hợp giá cả sức lao động tăng mạnh để tối hiệu hóa chi phí sản xuất, các doanh nghiệp có thể dùng các giải pháp thay thế như tăng vốn đầu tư trang bị, đổi mới công nghệ, đổi mới thiết bị máy móc, tăng NSLĐ. Với điều kiện kỹ thuật hiện có là rẻ nhất thì việc tăng giá cả SLĐ sẽ tạo thiên hướng cho các doanh nghiệp mua sắm, sử dụng các kỹ thuật, các công nghệ cần ít lao động. Khi đó, cầu lao động sẽ giảm đáng kể ở các doanh nghiệp và người lao động sẽ không có việc làm là việc đương nhiên xảy ra. Tiền lương thấp, các công nghệ sản xuất đắt tương đối cùng với việc tối thiểu hóa chi phí sản xuất thì việc sử dụng nhiều lao động thay thế sẽ là giải pháp tốt nhất lúc này, tạo động lực tăng cầu lao động.

1.2.1.5. Giá cả các nguồn lực khác

Giá cả các nguồn lực khác tác động đến cầu lao động theo hai xu hướng khác nhau. Giả sử nguồn lực khác ở đây là yếu tố vốn (K). Ta sẽ xem xét tác động của vốn đến lao động (L) như thế nào?

Trường hợp một, K và L là hai nhân tố bổ sung hoàn toàn tức là giá cả của nhân tố này thay đổi sẽ làm cầu của nhân tố kia thay đổi theo chiều ngược lại. Nghĩa là, nếu giá cả của vốn K tăng lên thì cầu về nhân tố K sẽ giảm do điều kiện giữa K và L thì cầu lao động sẽ giảm xuống. Tương tự nếu giá cả của SLĐ tăng lên thì cầu nhân tố K sẽ giảm.

Trường hợp hai, K và L là hai nhân tố thay thế hoàn toàn. Theo tính chất của mối quan hệ này thì giá của nhân tố này thay đổi sẽ làm cầu của nhân tố kia thay đổi cùng chiều. Vậy, giá cả của K tăng sẽ làm tăng cầu lao động và ngược lại.

1.2.1.6. Chi phí điều chỉnh lực lượng

Với mục tiêu tối thiểu hóa chi phí sản xuất nên các doanh nghiệp luôn phải so sánh giữa chi phí đào tạo nhân viên đang làm việc trong nội bộ công ty sang làm một công việc mới hay là tuyển dụng một lao động mới từ bên ngoài vào làm công việc tương tự. Nếu chi phí thuê lao động bên ngoài tiết kiệm hơn thì nhu cầu lao động sẽ tăng lên ngược lại thuê lao động từ bên ngoài với giá cao thì họ sẽ tận dụng nguồn lao động nội bộ tức là cầu lao động sẽ giảm.

1.2.1.7. Chế độ chính sách quy định của Nhà nước

Đây là nhân tố tác động gián tiếp đến việc làm hay cầu lao động. Chế độ chính sách này có thể tác động đến người lao động và cả người sử dụng lao động. Xét khía cạnh các doanh nghiệp, chế độ chính sách quy định của Nhà nước như: tăng tiền lương tối thiểu, tăng tiền đóng bảo hiểm xã hội của người sử dụng lao động, thủ tục đăng ký thành lập doanh nghiệp khó khăn, phức tạp,... Nếu các nhân tố này tác động theo chiều hướng tích cực cho doanh nghiệp thì chắc chắn làm cầu lao động tăng ngược lại theo chiều hướng tiêu cực, kìm hãm sự phát triển của doanh nghiệp tức là cầu lao động giảm.

1.2.1.8. Chính sách tạo việc làm

Cung lao động ngày càng gia tăng trong khi nhu cầu lao động chưa cao tạo nên tỉ lệ thất nghiệp lương ở mức khá cao. Trước tình trạng đó, các chính sách tạo việc làm của Nhà nước lại càng trở nên quan trọng và ý nghĩa hơn. Các chương trình tạo việc làm: phát triển vùng kinh tế mới, các làng nghề truyền thống,... càng được mở rộng và khuyến khích phát triển thì số chỗ việc làm được tạo ra càng nhiều.

1.2.2. Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng cầu lao động

1.2.2.1. Chất lượng sản phẩm mà lao động đó làm ra

Cầu lao động được phát sinh từ cầu sản phẩm do đó số lượng cũng như chất lượng cầu lao động phụ thuộc trực tiếp vào chất lượng cầu sản phẩm. Sản phẩm sản xuất không đòi hỏi chất lượng cao thì để tối thiểu hóa chi phí sản xuất các doanh nghiệp sẽ chỉ thuê những lao động tay nghề, trình độ thấp, những lao động phổ thông chưa qua đào tạo. Ngược lại những sản phẩm yêu cầu một chất lượng thật sự cao: sản phẩm tốt, mẫu mã đẹp, tính năng ưu việt,... thì lao động ở đây đòi hỏi phải có một trình độ nhất định đáp yêu cầu của công việc nếu thuê các lao động tay nghề thấp thì sản phẩm làm ra sẽ không đáp ứng được yêu cầu của người tiêu dùng.

1.2.2.2. Chất lượng của công việc

Mỗi công việc khác nhau đòi hỏi sự thực hiện của các loại lao động khác nhau, khác nhau về trình độ, tuổi tác, giới tính,... Sự khác biệt về đòi hỏi các loại lao động là do chất lượng của bản thân công việc đó quyết định. Chất lượng công việc và trình độ của công nhân tỉ lệ thuận với nhau. Chất lượng công việc càng cao thì trình độ của người lao động thực hiện công việc đó càng cao và ngược lại.

1.2.2.3. Trình độ kỹ thuật và trình độ quản lý

Trình độ kỹ thuật của doanh nghiệp càng cao: máy móc, trang thiết bị hiện đại, công nghệ sản xuất cao, kho chứa kỹ thuật cao,... Để sử dụng được các kỹ thuật này đòi hỏi lao động phải có chất lượng cao. Ưu điểm của những người lao động này là dễ dàng tiếp thu các kiến thức về sử dụng các kỹ thuật hiện đại, thời

gian hướng dẫn ngăn lại đạt hiệu quả cao đặc biệt những người lao động này có trình độ nên họ biết các nguyên lí trong vận hành kĩ thuật để đạt được hiệu quả cao nhất của máy móc với chất lượng sản phẩm cao nhất.

1.2.2.4. Tình hình phát triển kinh tế

Kinh tế phát triển chắc chắn nhu cầu về tiêu dùng, về sản xuất phải nâng lên trình độ cao hơn. Điều đó đòi hỏi trình độ sản xuất phải cao hơn trước kia rất nhiều. Trong khi đó con người lại là nhân tố đóng vai trò quan trọng nhất của quá trình sản xuất. Nó đòi hỏi con người phải được cải tiến về mặt chất lượng hay chất lượng cầu lao động tăng lên.

1.2.2.5. Chính sách của Nhà nước

Chính sách của Nhà nước tác động đến chất lượng cầu lao động chủ yếu là thông qua chính sách giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực, sử dụng nguồn nhân lực này. Chính sách giáo dục - đào tạo đúng hướng, phù hợp với xu thế thì chất lượng lao động sẽ cao, đáp ứng được nhu cầu của thời đại.

Ngoài ra, chính sách thu hút các công ty nước ngoài có chất lượng đầu tư vào nước ta cũng tác động rất lớn. Nếu những công ty này đòi hỏi lao động có trình độ tức là chất lượng lao động buộc phải có những thay đổi đáp ứng điều kiện này còn ngược lại thì chất lượng này sẽ giảm.

1.2.2.6. Chất lượng cung lao động

Chất lượng của cung lao động được đánh giá thông qua chỉ tiêu thể lực và trí lực. Thể lực chính là sức khỏe, khả năng làm việc còn trí lực là trình độ học vấn, chuyên môn của người lao động để có thể thực hiện được những công việc đòi hỏi tay nghề cao.

Cầu lao động chính là một bộ phận nằm trong cung lao động. Do đó, chất lượng cung lao động sẽ quyết định trực tiếp cầu lao động.

1.3. KHÁI NIỆM, SỰ CẦN THIẾT VÀ BIỆN PHÁP KÍCH CẦU LAO ĐỘNG

1.3.1. Khái niệm kích cầu lao động

Kích cầu lao động là việc sử dụng các biện pháp tác động nhằm làm tăng cầu lao động cả về mặt số lượng và chất lượng.

Các biện pháp này là rất khác nhau phụ thuộc vào điều kiện kinh tế - xã hội của từng nước trong từng thời điểm nhất định.

1.3.2. Tại sao phải kích cầu lao động

Những kết quả đạt được sau quá trình kích cầu lao động chính là những lí do giải thích tại sao phải kích cầu lao động.

➤ Về mặt kinh tế

Kích cầu lao động tức là tạo ra nhiều công ăn việc làm cho người lao động, giảm thất nghiệp tăng thu nhập cho người lao động từ đó làm tăng GDP.

Kích cầu lao động trong khu vực công nghiệp, dịch vụ sẽ tạo điều kiện cho người lao động tạo ra giá trị gia tăng cao hơn so với thu nhập của lao động trong khu vực nông- lâm- ngư nghiệp. Đồng thời sẽ đảm bảo nhu cầu tiêu dùng của người lao động.

Thu nhập tăng không chỉ đảm bảo các nhu cầu của người lao động mà còn giúp họ nuôi sống gia đình. Nhờ đó họ sẽ yên tâm làm việc, tích cực gắn bó với công việc với doanh nghiệp.

➤ Về mặt xã hội

GDP tăng đến lượt nó sẽ làm tăng tích lũy vốn mở rộng sản xuất. Các cơ sở hạ tầng phục vụ cho nhu cầu phát triển kinh tế được chú trọng xây dựng và nâng cao chất lượng. Với một nền kinh tế phát triển thì các vấn đề xã hội là rất được chú trọng như: giáo dục - đào tạo, y tế, văn hóa, các chương trình phúc lợi,... Từ đó tạo điều kiện phát triển con người, nâng cao trình độ tay nghề của người lao động.

Các vấn đề tệ nạn xã hội phát sinh là do người lao động không có việc làm hợp pháp trong khi nhu cầu tiêu dùng của con người là luôn tồn tại kể cả khi họ không tạo ra thu nhập. Vì vậy, con người muốn sống được thì buộc họ phải làm mọi việc miễn là có cái để ăn, để mặc kể cả là những việc làm bị Nhà nước nghiêm cấm như: trộm cắp, đâm thuê, chém mướn,... Tăng cầu lao động sẽ làm cho những người này có việc làm, cắt giảm thời gian rảnh rỗi của họ để không sinh ra các tệ nạn: đánh bạc, nghiện hút,... đặc biệt là tạo ra thu nhập để họ trang

trải cuộc sống, thỏa mãn những nhu cầu thiết yếu. Đây là tác dụng rất có ý nghĩa về xã hội của cầu lao động.

1.3.3. Biện pháp kích cầu lao động.

Có rất nhiều nhân tố ảnh hưởng đến cầu lao động do đó các biện pháp kích cầu lao động cũng rất phong phú. Ta có thể chỉ ra một số biện pháp kích cầu lao động cả số lượng và chất lượng như sau:

+ Tăng cầu sản phẩm không chỉ số lượng hàng hóa tiêu dùng mà cả khía cạnh chất lượng.

+ Thúc đẩy phát triển kinh tế

+ Nâng cao chất lượng cung lao động

+ Chính sách của Nhà nước: chính sách tạo việc làm, chế độ quy định đối với các doanh nghiệp, xây dựng các vùng kinh tế mới,...

CHƯƠNG 2: ĐÁNH GIÁ CẦU LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM GIAI **ĐOẠN 1996 – 2003**

2.1. TÌNH HÌNH CUNG LAO ĐỘNG CỦA NƯỚC THỜI KỲ 1996-2003

Biểu 1. Lực lượng lao động 1996 – 2003 (Triệu người)

Năm	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Tổng số	35,187	35,335	36,808	37,902	38,325	39,125	40,415	41,313

(Nguồn: Lao động việc làm ở Việt Nam 1996-2003. Nhà xuất bản Lao động – Xã hội. Hà Nội 2004)

Lực lượng lao động (LLLĐ) của nước ta tăng lên đáng kể qua các năm. Theo số liệu thì LLLĐ năm 1996 là 35,187 triệu người đến năm 2003 con số này đã là 41,313 triệu người tức là tăng thêm 6,126 triệu người. Tốc độ tăng hàng năm là 2,32%. Điều đó cho thấy cung lao động của nước ta rất dồi dào.

Tuy nhiên, mức tăng như vậy là khá cao, tạo sức ép rất lớn trong vấn đề tạo việc làm cho người lao động. Tỷ lệ thất nghiệp ở thành thị vẫn cao, tỷ lệ sử dụng thời gian lao động ở nông thôn chưa triệt để. Đặc biệt, số lượng cung lao động lớn nhưng chất lượng lao động lại rất thấp, chủ yếu là lao động giản đơn, lao động phổ thông, chưa đào tạo về tay nghề hoặc chuyên môn kỹ thuật. Đây là hạn chế rất lớn của cung lao động nước ta.

Nguyên nhân: tốc độ tăng cao của dân số thời kì trước đã làm cho số người bước vào độ tuổi lao động ngày càng cao và tăng lên liên tục qua các năm. Mặt khác tốc độ tạo việc làm không đáp ứng kịp tốc độ gia tăng cung lao động nên thất nghiệp cao. Ngoài ra, chất lượng lao động thấp không đáp ứng được yêu cầu của các nhà tuyển dụng đã góp phần làm tăng tỷ lệ thất nghiệp.

2.2. TÌNH HÌNH CHUNG VỀ CẦU LAO ĐỘNG Ở NƯỚC TA GIAI ĐOẠN 1996-2000

Biểu 2. Lao động có việc làm ở Việt Nam giai đoạn 1996-2003 (Triệu người)

Năm	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Tổng số	33,978	34,352	34,801	35,679	36,205	37,677	39,286	39,585

(Nguồn: Lao động việc làm ở Việt Nam 1996-2003. Nhà xuất bản Lao động – Xã hội. Hà Nội 2004)

Theo bảng số liệu trên, lao động có việc làm thường xuyên ở nước ta liên tục tăng trong thời kì 1996 - 2003, năm 1996 chỉ có 33,978 triệu người có việc làm đến năm 2003 có 39,585 triệu người, trung bình mỗi năm có khoảng 800 nghìn người có việc làm thêm. Trong đó tăng nhiều nhất là năm 2002 so với năm 2001 một lượng tuyệt đối là 1069 nghìn người, năm tăng ít nhất là năm 2003 so với năm 2002 số người là 299 nghìn. Tốc độ tăng trung bình chưa cao 2,21%.

Lao động có việc làm hàng năm tăng giải quyết được phần nào việc làm cho người lao động nhưng con số này chưa thực sự cao, chưa thực sự cân đối với lượng cung lao động tăng lên tương ứng hàng năm. Do đó tỉ lệ người không có việc làm vẫn ở mức cao.

Nguyên nhân: có rất nhiều nguyên nhân làm tăng cầu lao động trong thời kì như: tình hình kinh tế phát triển, cơ chế thị trường bước đầu được xây dựng làm xuất hiện một số loại thị trường mới trong đó có thị trường lao động. Sự tác động tích cực của chính sách kinh tế Nhà nước, quy mô và số lượng các doanh nghiệp sản xuất tăng lên, ...

2.3. LAO ĐỘNG CÓ VIỆC LÀM CHIA THEO THÀNH PHẦN KINH TẾ

Biểu 3. Số lượng và cơ cấu lao động có việc làm chia theo thành phần kinh tế 1996-2003 (Triệu người)

	Năm		
	1996	2002	2003
Cả nước	33,978	39,290	39,585

Nhà nước	2,973	3,995	4,103
Ngoài Nhà nước	31,005	34,587	34,952
Đầu tư nước ngoài	0,000	0,437	0,530

Cơ cấu(%)

Cả nước	100	100	100
Nhà nước	8,75	10,17	10,36
Ngoài Nhà nước	91,25	88,72	88,30
Đầu tư nước ngoài	0,00	1,11	1,34

(Nguồn: Lao động việc làm ở Việt Nam 1996-2003. Nhà xuất bản Lao động – Xã hội. Hà Nội 2004)

2.3.1. Cầu lao động trong khu vực Nhà nước

Năm 1996 có 2,973 triệu lao động làm việc trong khu vực Nhà nước, năm 2003 tăng lên 4,103 triệu người tức là tăng 1,13 triệu lao động. Tốc độ tăng trung bình hàng năm là 4,81%. Thực tế, tỉ lệ lao động làm việc trong các doanh nghiệp Nhà nước (DNNN) đã giảm trong những năm 2000 – 2003 từ 59,05% năm 2000 xuống còn 53,76% năm 2001, 48,53% năm 2002 và 43,77% năm 2003.

Hạn chế: Cơ hội việc làm đang dần thu hẹp trong khu vực này. Các DNNN ít có khả năng thu hút lao động ở quy mô lớn. Giai đoạn 1996 – 2003, khu vực Nhà nước chỉ chiếm 10% số chỗ làm việc được tạo ra. Con số 10% cho thấy vai trò của các DNNN với tạo việc làm cho người lao động không lớn hay không đóng vai trò chính yếu.

Nguyên nhân: Tính đến đầu năm 2003 so với 2000 số DNNN bình quân giảm 3,5% nhưng lao động làm việc trong khu vực này vẫn tăng lên là bởi quy mô sản xuất của các doanh nghiệp này đã lớn hơn trước rất nhiều. Tuy nhiên, một bộ phận lớn doanh nghiệp làm ăn thua lỗ hoặc tham gia sắp xếp lại, chuyển đổi hình thức sở hữu nhất là đẩy mạnh cổ phần hóa. Mặt khác, việc ưu tiên phát triển các ngành công nghiệp sử dụng nhiều vốn, công nghệ hiện đại với ít lao động đã và đang thu hẹp khả năng tạo việc làm trong khu vực này.

2.3.2. Cầu lao động ở khu vực kinh tế tư nhân

Khu vực kinh tế tư nhân đóng vai trò quan trọng trong vấn đề giải quyết việc làm. Đây là nơi có khả năng tạo nhiều việc làm nhất. Năm 2003, số lao động làm việc trong khu vực này là 34,952 triệu người tăng 3,952 triệu người so với năm 1996. Giai đoạn 1996 – 2003 tổng số lao động đang làm việc trong nền kinh tế tăng thêm 5,6 triệu người trong đó số lao động làm việc trong các doanh nghiệp ngoài Nhà nước tăng thêm 3,952 triệu người chiếm tới 70,57% số lao động tăng thêm. Việc làm trong khu vực kinh tế tư nhân luôn chiếm tỉ trọng lớn.

Hạn chế: Cầu lao động ở khu vực ngoài Nhà nước lớn thu hút trên 90% lao động có việc làm trong cả nước nhưng đóng góp vào GDP chưa vượt quá 50%. Ngoài ra, sự phát triển chủ yếu nặng về số lượng, phát triển bề rộng, chưa coi trọng chất lượng và chiều sâu nên không thu hút được các lao động có trình độ, sản phẩm kém tính cạnh tranh do chất lượng chưa cao đã thu hẹp việc tăng quy mô của khu vực này, sự phát triển thiếu tính ổn định – do môi trường kinh doanh còn nhiều rủi ro đã hạn chế các nhà đầu tư tham gia thị trường.

Nguyên nhân: Từ sau khi ban hành luật Nhà nước năm 2000, số lượng các doanh nghiệp tư nhân đã không ngừng tăng lên, quy mô sản xuất cũng dần được mở rộng. Kéo theo đó là sự tăng lên của cầu lao động ở các doanh nghiệp này. Tuy nhiên, sản phẩm mà các doanh nghiệp này sản xuất chủ yếu là những sản phẩm không đòi hỏi chất lượng, công nghệ sản xuất thủ công cần nhiều lao động như dệt, may, da giày,... Do đó lao động thu hút ở trong khu vực này chủ yếu là lao động thủ công, chưa qua đào tạo chứ lao động có chất lượng chưa thực sự được quan tâm.

2.3.3. Cầu lao động trong khu vực có vốn đầu tư nước ngoài.

Khu vực có vốn đầu tư nước ngoài tuy mới được khởi xướng nhưng tốc độ tăng trưởng khá nhanh. Năm 2003 tổng số doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam là 2308 doanh nghiệp, tăng 22,7%. Sự tăng này đã thúc đẩy cầu lao động trong khu vực này.

Năm 1996 lao động làm việc trong khu vực này bằng 0 là vì chưa có sự xuất hiện của các doanh nghiệp này. Năm 2003 mức cầu này chiếm 1,34% cầu lao động cả nước, giải quyết được 0,530 triệu chỗ làm mới.

Hạn chế: Tốc độ tăng trưởng trung bình hàng năm khá cao nhưng tỉ trọng trong GDP còn thấp. Các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chủ yếu tập trung vào các ngành công nghiệp nặng đây là những ngành cần nhiều vốn, sử dụng chủ yếu lao động có trình độ chuyên môn, kĩ thuật cao. Bởi vậy, khả năng tạo ra chỗ việc làm mới ở khu vực này không lớn.

Nguyên nhân:

➤ Do sự tăng lên của bản thân các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài cả về số lượng lẫn quy mô.

➤ Sự xuất hiện các khu công nghiệp, công nghệ cao với mức lương hấp dẫn hơn khu vực khác đã kích thích người lao động rời bỏ chỗ làm hiện tại đến làm việc tại khu vực này.

➤ Khu vực này cho phép người lao động tiếp xúc với công nghệ hiện đại, học hỏi các kinh nghiệm làm việc tiên tiến, tác phong làm công nghiệp, mở rộng khả năng thăng tiến của các cá nhân. Do đó, người lao động thích làm việc ở khu vực này.

➤ Tỉ trọng GDP của khu vực này còn thấp có thể do chất lượng cung lao động nội địa chưa cao nên các doanh nghiệp này phải thuê lao động có tay nghề từ các quốc gia khác đến làm việc tại Việt Nam. Đó cũng là lí do tại sao cầu lao động ở nước ta chưa cao.

2.4. LAO ĐỘNG CÓ VIỆC LÀM CHIA THEO NHÓM NGÀNH KINH TẾ

Biểu 4. Lao động có việc làm chia theo ngành kinh tế

Tiêu chí	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Cả nước	33,978	34,352	34,801	35,679	36,205	37,677	39,286	39,585
Số lượng(Triệu người)								
Trong đó:								

KV I	23,431	22,589	23,018	22,861	22,670	22,813	23,835	23,099
KV II	3,698	4,170	4,049	4,435	4,744	5,428	5,942	6,713
KV III	6,849	7,593	7,734	8,382	8,791	9,438	9,590	9,773
Cơ cấu (%)								
Cả nước	100	100	100	100	100	100	100	100
KV I	68,96	85,78	88,74	64,08	62,81	62,78	61,14	58,35
KV II	10,88	12,14	11,64	12,43	13,10	14,42	15,05	16,96
KV III	20,78	22,10	22,22	23,49	24,28	22,82	23,81	24,69

(Nguồn: Số liệu thống kê Lao động – Thương binh và Xã hội ở Việt Nam 1996 – 2003. Nxb Lao động – Xã hội. Hà Nội 2001; Báo cáo sơ bộ kết quả điều tra lao động – việc làm 1/7/2001. Ban chỉ đạo điều tra lao động - việc làm Trung ương. Hà Nội, tháng 10 – 2001; Lao động – Việc làm ở Việt Nam 1996 – 2003. Nhà xuất bản Lao Động – Xã Hội. Hà Nội 2004)

Theo bảng số liệu, số việc làm trong khu vực I – nông, lâm, ngư nghiệp có xu hướng giảm nhẹ. Năm 1997 có số việc làm ít nhất 22589 nghìn người. Cơ cấu lao động có việc làm trong khu vực này cũng giảm xuống qua các năm, từ 68,96% năm 1996 xuống còn 58,35% năm 2003 (giảm 10,61%). Trong khi đó cầu lao động ở khu vực II – công nghiệp và xây dựng có sự thay đổi theo hướng tích cực năm 1996 có 3698 nghìn chỗ làm đến năm 2003 là 5942 nghìn tăng 3015 nghìn tương ứng tăng thêm 81,53%. Tuy rằng năm 1998 có giảm đi so với năm 1997. Năm 2003 so với năm 1996, tỉ trọng lao động trong khu vực công nghiệp và xây dựng tăng từ 10,88% lên 16,96%. Bức tranh lao động làm việc trong khu vực dịch vụ cũng tươi sáng dần lên. Số tuyệt đối việc làm tăng liên tục qua các năm, mỗi năm tăng trung bình tăng 320 nghìn người. Từ năm 1996 đến 2003 số việc làm tăng thêm trong khu vực là 2924 nghìn chỗ làm, tương ứng tỉ trọng lao động làm việc tăng từ 20,16% (năm 1996) lên 24,69% (năm 2003) tăng 4,53%.

Hạn chế: khu vực I có khả năng tạo ra giá trị gia tăng thấp nhưng lại thu hút phần lớn lao động có việc làm. Lao động làm việc trong khu vực này phần lớn là lao động chưa qua đào tạo (chỉ khoảng 10% lao động là được qua đào tạo), tay nghề thấp hay chất lượng cầu lao động chưa cao. Sự chuyển dịch cơ cấu

kinh tế chậm và chưa thực sự hiệu quả, các ngành công nghiệp và dịch vụ chưa phát triển, đầu tư cho phát triển nông nghiệp còn ở mức thấp.

Xu hướng chuyển dịch cơ cấu lao động có việc làm trong tương lai: giảm tỉ trọng lao động làm việc trong khu vực I, tăng tỉ trọng lao động làm việc trong khu vực II, III. Đây là xu thế của tiến trình công nghiệp hóa.

Nguyên nhân:

➤ CNH - HĐH là tất yếu khách quan, gắn liền với xây dựng và phát triển các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu đô thị mới,... và cũng có nghĩa là việc thu hồi đất đai nông nghiệp ngày càng tăng cao, quy mô sản xuất nông nghiệp sẽ bị thu hẹp, việc làm giảm. Phát triển các khu công nghiệp sẽ làm tăng cả cầu lao động phổ thông và lao động trình độ cao. Theo ước tính của các nhà kinh tế, 1 ha đất nông nghiệp tối đa chỉ tạo được việc làm cho 10 – 15 lao động, giá trị gia tăng lại thấp. Trong khi đó, bình quân 100 – 150 ha đất trong khu vực công nghiệp và xây dựng sẽ cần đến 1500 – 1800 lao động. Vậy cầu lao động khu vực II, III sẽ cao hơn.

➤ Chế độ, chính sách quy định của Nhà nước trong việc phát triển các khu vực kinh tế chưa hợp lí tức là phải tăng tỉ trọng công nghiệp và xây dựng, dịch vụ, giảm tỉ trọng nông nghiệp.

➤ Chính sách tạo việc làm chưa đúng đắn và chưa thực sự phát huy hiệu quả.

2.5. LAO ĐỘNG CÓ VIỆC LÀM PHÂN THEO GIỚI TÍNH, THÀNH THỊ VÀ NÔNG THÔN

Biểu 5. Lao động có việc làm theo giới tính, thành thị và nông thôn.

	Chung	Nam	Nữ
Số lượng (Triệu người)			
Cả nước	39,587	20,237	19,348
Thành thị	9,534	5,401	4,492
Nông thôn	30,501	15,195	14,855
Cơ cấu (%)			

Cả nước	100	51,12	48,88
Thành thị	24,08	52,88	47,12
Nông thôn	75,92	50,57	49,43

(Nguồn: Lao động việc làm ở Việt Nam 1996-2003. Nhà xuất bản Lao động – Xã hội. Hà Nội 2004)

Quy mô lao động nam, nữ ở nông thôn lần lượt lớn hơn ở thành thị. Lao động nam có việc làm ở thành thị chỉ là 5,041 triệu người trong khi ở nông thôn là 15,196 triệu nhiều hơn 10,363 triệu người. Tỷ lệ nam có việc làm ở thành thị (52,88%) lại lớn hơn tỷ lệ này ở nông thôn (50,57%). Ngược lại, tỷ lệ lao động nữ có việc làm ở nông thôn (49,43%) lại lớn hơn ở thành thị (47,12%).

Xét riêng ở khu vực thành thị, số lao động nam có việc làm là 5,041 triệu người lớn hơn lao động nữ có việc làm (4,492 triệu người). Xét nội bộ khu vực nông thôn, tỷ lệ lao động nữ có việc làm (52,88%) nhiều hơn tỷ lệ này ở nam.

Hạn chế: Tuy quy mô lao động nữ cả thành thị và nông thôn có việc làm đều tăng lên nhưng so với LLLĐ nữ thì con số này còn quá nhỏ ngay cả việc so với quy mô cầu lao động nam. Không những vậy, lao động nữ có việc làm chủ yếu là những công việc giản đơn không đòi hỏi trình độ.

Nguyên nhân:

➤ Một là, khu vực nông thôn có tới 70% LLLĐ, nếu cùng tốc độ tăng việc làm thì chắc chắn khu vực thành thị sẽ có quy mô việc làm nhỏ hơn nông thôn.

➤ Hai là, trong thời gian gần đây tốc độ tăng các ngành công nghiệp nhẹ: may mặc, da giày,... các ngành tiểu thủ công nghiệp, các ngành truyền thống đã tạo ra nhu cầu rất lớn về lao động phổ thông. Đặc biệt, những công việc này rất thích hợp với lao động nữ. Lao động nữ ở nông thôn sẽ dễ kiếm việc làm hơn.

➤ Ba là, sự phát triển của các ngành công nghiệp nặng, những ngành công nghiệp đòi hỏi lao động trình độ cao, có sức khỏe tốt. Với những điều kiện đó thì phần lớn nam giới ở thành thị là đáp ứng nhu cầu tuyển dụng. Nó giải thích tại sao lao động nam ở thành thị có việc làm nhiều hơn lao động nam ở nông thôn và lao động nữ ở thành thị.

➤ Bản thân chất lượng công việc yêu cầu đối với người thực hiện.

2.6. LAO ĐỘNG CÓ VIỆC LÀM PHÂN THEO ĐỘ TUỔI

Năm 2001, tỉ lệ thất nghiệp cả nước khá cao 2,8%, nhóm tuổi 15 - 24 tỉ lệ thất nghiệp cao 5,9%, nhóm tuổi 25 – 34 là 2,5%.

Năm 2003, nhóm tuổi 15 - 24 tỉ lệ này là 4,8%, nhóm tuổi 25 - 34 có tỉ lệ thất nghiệp là 2,2%. Các nhóm tuổi từ 35 trở đi tỉ lệ thất nghiệp đều nhỏ hơn tỉ lệ thất nghiệp chung của cả nước 2,3%.

Vậy, cầu lao động tăng khi độ tuổi tăng trong một phạm vi khoảng tuổi nhất định.

Nguyên nhân:

➤ Những người trẻ có kinh nghiệm chưa cao trong khi các công ty thường mong muốn tìm kiếm cho mình những ứng viên có kinh nghiệm, những người có thâm niên tuổi nhất định nhằm giảm chi phí và rút ngắn thời gian đào tạo, hướng dẫn.

➤ Những người trẻ thường bị động trong việc tìm kiếm việc làm, họ chưa biết cách tìm đến với thông tin tuyển dụng nên không có cơ hội nhận được việc.

2.7. LAO ĐỘNG CÓ VIỆC LÀM THEO TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN KỸ THUẬT

Biểu 6. Cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn kỹ thuật năm 2000

(đơn vị: %)

Lao động phổ thông và bán lành nghề	53,29
Sơ cấp, công nhân kỹ thuật	29,62
Trung cấp chuyên nghiệp	6,2
Cao đẳng, đại học trở lên	10,89

(Nguồn: Nghiên cứu kinh tế số 348, 5 – 2007 Viện nghiên cứu kinh tế Việt Nam – Viện Khoa học xã hội Việt Nam.)

Lao động phổ thông và bán lành nghề có việc làm chiếm tỉ lệ lớn nhất tới 53,29%, gấp gần 2 lần tỉ lệ này ở lao động sơ cấp, công nhân kỹ thuật, gần 5 lần so với lao động cao đẳng, đại học trở lên (10,89%). Hiện nay, lao động phổ thông chiếm tới 2/3 tổng số lao động tuyển mới vào các doanh nghiệp và vẫn có

xu hướng tăng nhẹ. Điều đó cho thấy một thực trạng, cầu lao động phổ thông vẫn rất lớn hay chất lượng cầu lao động chưa cao.

Nguyên nhân:

➤ Do yêu cầu tuyển lao động để mở rộng sản xuất và tuyển lao động thay thế, hàng năm các DN ĐTNN tập trung vào các ngành tuyển nhiều lao động phổ thông hơn để đào tạo kèm cặp trong dây chuyền dệt may, da giày, chế biến thực phẩm. Mặt khác, các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp nhẹ lại chiếm tỉ trọng cao trong số các doanh nghiệp đang hoạt động.

➤ Cầu lao động tiếp tục tăng lên hàng năm nhưng chất lượng lao động không đáp ứng được yêu cầu của công việc, đặc biệt là lao động có trình độ chuyên môn cao. Vì vậy, các cầu lao động đối với các lao động có trình độ chuyên môn trong nước giảm thay vào đó là cầu lao động đối với người lao động nước ngoài.

2.8. CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN CẦU LAO ĐỘNG

Biểu 7. Năng suất lao động Việt Nam giai đoạn 2000 – 2003

	GDP (tỉ đồng)	Số lao động (Nghìn người)	NSLĐ (Triệu đồng/lđ)
2000	273666	37609,6	7,28
2001	292535	38562,7	7,59
2002	313247	39507,7	7,93
2003	336242	40573,8	8,29

(Nguồn: Tổng cục Thống kê, năm 2006)

Trong giai đoạn 2000 – 2003 tình hình kinh tế của Việt Nam đã có nhiều chuyển biến rất tích cực thể hiện qua chỉ tiêu GDP đã liên tục tăng lên từ 273666 tỉ đồng năm 2000 lên 336242 năm 2003 tương ứng tăng 62576 tỉ đồng. Đồng thời, số lao động cũng tỉ lệ thuận với GDP, số lao động năm 2000 là 37609,6 nghìn người tăng lên 40573,8 nghìn người năm 2003. Vậy, nền kinh tế phát triển đã thúc đẩy cầu lao động tăng cùng chiều. GDP tăng, số lao động tăng lên với tốc độ nhỏ hơn đã kéo theo NSLĐ tăng lên.

Nguyên nhân:

➤ Các ngành nghề phát triển chủ yếu là sử dụng các công nghệ sử dụng nhiều lao động do đó GDP tăng lên chủ yếu là do yếu tố con người làm ra tức là cầu lao động.

➤ Giá nhân công nước ta khá rẻ so với các nước trong khu vực cũng như trên thế giới nên các công ty đầu tư vào nước ta chủ yếu là nhằm thuê nhiều nhân công để tối thiểu hóa chi phí sản xuất.

PHẦN III: CÁC GIẢI PHÁP KÍCH CẦU LAO ĐỘNG

Từ những thực trạng về cầu lao động đã phân tích ở trên ta thấy lao động có việc làm liên tục tăng lên hàng năm nhưng chưa thực sự phù hợp với mục tiêu phát triển của đất nước. Sự không đồng đều về cầu lao động giữa các khu vực kinh tế, các ngành nghề,... Để thực hiện tốt công cuộc CNH-HĐH thì việc hoạch định và thực hiện các biện pháp kích cầu lao động là hết sức cần thiết đặc biệt là nước ta đang trong thời kì quá độ.

3.1. XÂY DỰNG VÀ HOÀN THIỆN CƠ CẤU KINH TẾ HỢP LÝ

Cơ cấu kinh tế hợp lý rất quan trọng đối với sự phát triển của một quốc gia. Nó cho biết trình độ phát triển kinh tế của quốc gia, xu hướng kinh tế đang theo đuổi. Cơ cấu kinh tế còn cho phép đánh giá tiềm lực kinh tế đất nước. Cơ cấu kinh tế hợp lý hay không hợp lý ảnh hưởng đến rất nhiều vấn đề trong xã hội.

Theo lộ trình phát triển, cơ cấu kinh tế sẽ thay đổi theo chiều hướng tăng tỉ trọng các ngành công nghiệp và xây dựng, dịch vụ, giảm tỉ trọng nông nghiệp. Việc thay đổi này tác động mạnh đến nhiều lĩnh vực trong đó phải kể đến vấn đề lao động đặc biệt là cầu lao động. Tác động này liên quan đến cả mặt số lượng và chất lượng cầu lao động. Các ngành công nghiệp và xây dựng, dịch vụ có khả năng sử dụng lao động nhiều hơn khu vực nông thôn nên cầu lao động ở khu vực này rất cao. Không những vậy ngành nghề này luôn đòi hỏi bản thân người lao động phải có một trình độ nhất định hay cầu chất lượng lao động tăng lên.

Vì vậy, nếu chúng ta muốn giải quyết tỉ lệ thất nghiệp cao như hiện nay thì buộc Nhà nước phải nhanh chóng thực hiện và hoàn thiện cơ cấu kinh tế hợp lý.

3.2. KHAI THÁC TIỀM NĂNG KINH TẾ TƯ NHÂN VÀ CÁC YẾU TỐ TĂNG VIỆC LÀM TƯ THÂN

Khu vực kinh tế tư nhân năng động, khả năng thu hút lao động lớn, mỗi năm tạo ra khối lượng việc làm rất lớn nên thật là lãng phí nếu không biết tận dụng lợi thế này. Để khai thác triệt để tiềm năng này đòi hỏi Nhà nước phải có những chính sách phát triển dành cho khu vực này: tạo môi trường thể chế ổn

định yên tâm cho các nhà đầu tư, tạo sân chơi bình đẳng cho các khu vực kinh tế,... Có vậy, các doanh nghiệp mới hết mình tham gia vào sự nghiệp này.

3.3. ĐIỀU CHỈNH TIỀN LƯƠNG HỢP LÝ GIỮA CÁC KHU VỰC

Các doanh nghiệp ngoài Nhà nước thường có mức lương hấp dẫn hơn rất nhiều so với các doanh nghiệp Nhà nước. Điều đó ảnh hưởng rất nhiều đến số lượng cũng như chất lượng cầu lao động ở khu vực Nhà nước. Vì vậy, tiền lương phải hợp lý giữa các doanh nghiệp để không gây ra tình trạng thiếu hụt cầu lao động trong khu vực này trong khi cầu lao động không hề giảm.

3.4. KHUYẾN KHÍCH TIÊU DÙNG HÀNG HÓA, DỊCH VỤ TRONG NƯỚC

Nhu cầu tiêu dùng hàng hóa, dịch vụ trong nước cao đồng nghĩa với việc đòi các doanh nghiệp phải mở rộng quy mô sản xuất để sản xuất phân nhu cầu gia tăng thêm đó. Quy mô tăng buộc các nhà doanh nghiệp phải tăng cường thuê thêm lao động để làm việc tăng quy mô sản phẩm làm ra.

Cầu hàng hóa, dịch vụ nội địa tăng tức là mặt hàng tiêu dùng sẽ đa dạng, nhiều chủng loại, chất lượng cũng rất khác nhau. Vì vậy, cầu sản phẩm còn tác động đến việc sử dụng rất nhiều loại lao động khác nhau về nghề nghiệp, trình độ, khả năng hay cầu lao động sẽ rất đa dạng, phong phú nhằm tận dụng triệt để nguồn nhân lực nội tại.

Để thực hiện khả quan biện giải pháp này cần phải có những biện pháp sao cho đáp ứng được yêu cầu của người tiêu dùng trong nước: chất lượng hàng hóa cần được chú trọng nâng cao, đa dạng các mặt hàng sản xuất, giảm giá thành, thậm chí đó là các biện pháp tác động vào ý thức của con người như tuyên truyền, kêu gọi “ Người Việt dùng hàng Việt”, khuyến khích người dân,...

3.5. NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CUNG LAO ĐỘNG

Tất cả các biện pháp trên đều được thực hiện trong khi đó trình độ chuyên môn, tay nghề của người lao động không có hoặc có nhưng không đáp ứng nhu cầu của các nhà tuyển dụng thì cầu lao động cũng không thể tăng lên. Vì vậy, chúng ta phải thực hiện những biện pháp để nâng cao chất lượng lao động.

Về phía Nhà nước phải xây dựng những chính sách giáo dục - đào tạo hợp lí, khoa học để có hiệu quả nhất. Đào tạo phải xuất phát, phải gắn liền với nhu cầu, đòi hỏi của thị trường lao động cụ thể là của nhà tuyển dụng.

Người lao động cần phải chủ động tìm tòi, học hỏi, trau dồi những kiến thức về chuyên môn còn yếu kém, còn chưa đáp ứng được yêu cầu của công việc. Chất lượng lao động còn gắn liền với thể lực của người lao động. Một nguồn nhân lực có chất lượng cao ngoài trình độ chuyên môn tốt thì phải có một thể lực dồi dào có vậy họ mới đủ sức chống chọi được sự cạnh tranh đang ngày càng khốc liệt trên thị trường.

3.6. SỬ DỤNG CÁC CÔNG NGHỆ SẢN XUẤT SỬ DỤNG NHIỀU LAO ĐỘNG

Việc lựa chọn mô hình phát triển là rất quan trọng và phải thận trọng. Sự lựa chọn này phụ thuộc lớn vào hoàn cảnh của quốc gia đặc biệt là tích lũy vốn. Đối với những nước đang phát triển nói chung và Việt Nam nói riêng có nguồn vốn hạn hẹp trong khi nguồn nhân lực dồi dào thì việc phát triển các ngành sản xuất sử dụng công nghệ nhiều là không nên. Để tận dụng được nguồn nhân lực này cũng như giải quyết thất nghiệp cao ở nước ta thì việc mua sắm những công nghệ sử dụng nhiều lao động sẽ giảm được chi phí sản xuất, tăng lợi nhuận.

KẾT LUẬN

Đại hội Đảng khẳng định: “Nguồn lực con người - yếu tố cơ bản để phát triển xã hội, tăng trưởng nhanh bền vững ... Con người và nguồn nhân lực là nhân tố quyết định phát triển của đất nước trong thời kì CNH - HĐH. Cũng trong đại hội này Đảng lấy phát triển nguồn nhân lực, giáo dục - đào tạo, khoa học công nghiệp là một trong ba khâu đột phá đưa đất nước vào thời kì CNH - HĐH thực hiện mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng dân chủ văn minh, xây dựng chủ nghĩa xã hội, bảo vệ Tổ quốc”. Vậy, nguồn lực con là điều tất yếu nhất của nội lực đất nước. Một đất nước có nguồn lực dồi dào nhưng không biết tận dụng thì quả là lãng phí. Do đó, bằng mọi cách phát huy yếu tố con người và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa ngày càng được đẩy mạnh và dự kiến năm 2020 nước ta về cơ bản hoàn thành giai đoạn này. Sự đẩy mạnh này không ngừng thúc đẩy nền kinh tế phát triển về mọi mặt: kinh tế, văn hóa, xã hội. Sự phát triển không ngừng này cũng đòi hỏi bản thân những yếu tố nội tại trong nó thay đổi để phù hợp, để thích nghi và có thể tồn tại. Để bắt kịp nhịp độ phát triển của thế giới, trong thời gian qua đã có rất nhiều thị trường mới xuất hiện ở Việt Nam phải kể đến nhất là sự hình thành và phát triển của thị trường lao động. Thị trường lao động bao gồm hai yếu tố: cung lao động và cầu lao động. Với đặc điểm dân số tăng nhanh làm cho lực lượng lao động hàng năm tăng lên lớn hơn tốc độ tăng việc làm nên tỉ lệ thất nghiệp hàng năm của nước ta luôn ở tình trạng cao. Sức ép về việc làm là rất cao. Vì vậy, kích cầu lao động là rất cần thiết.

Thời gian qua các biện pháp kích cầu lao động từ phía Nhà nước, các doanh nghiệp, từ phía người lao động đã không ngừng được áp dụng và thay đổi cho phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của đất nước nhưng các biện pháp này chưa thực sự đạt được hiệu quả như mong muốn. Vì vậy, đề tài “ Cầu lao động và các giải pháp kích cầu ” xin được đưa ra một số giải pháp nhằm kích cầu lao

động. Những biện pháp này sẽ đóng góp vào chiến lược phát triển nguồn nhân lực.

Mặc dù đã cố gắng rất nhiều để nhận thức và hoàn thành đề tài nghiên cứu, song do sự hạn chế về thời gian tìm hiểu và phạm vi kiến thức của bản thân nên đề tài nghiên cứu không tránh khỏi những thiếu sót và khiếm khuyết. Vì vậy, em rất mong thầy cô trong khoa đặc biệt thầy hướng dẫn đóng góp ý kiến để đề tài được hoàn thiện hơn. Một lần nữa em xin chân thành cảm ơn thầy!

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ts. Trần Xuân Cầu: Giáo trình Phân tích lao động xã hội. Nxb Lao Động – Xã Hội. Hà Nội – 2002.
2. Nguyễn Trọng Phú: “*Sự gia tăng việc làm trong nền kinh tế Việt Nam hiện nay*”: Bản tin thị trường lao động, số 8 - 2006. Nxb Bộ Lao Động Thương Binh – Xã Hội.
3. PGS. PTS nhà giáo ưu tú Phạm Đức Thành và PTS. Mai Quốc Chánh (chủ biên): Giáo trình Kinh tế Lao động. Nxb Giáo Dục – 1998.
4. PGS. TS Phạm Quý Thọ: Thị trường lao động Việt Nam – Thực trạng và các giải pháp phát triển. Nxb Lao Động – Xã Hội. Hà Nội – 200
5. Trung tâm tin học Bộ Lao Động - Thương Binh và Xã Hội: Lao động và việc làm ở Việt Nam 1996 – 2003, Nxb Lao Động Xã Hội. Hà Nội - 2004.
6. Trung tâm tin học Focotech: Nguồn nhân lực Việt Nam trong chiến lược kinh tế 2001 – 2010. Nxb Hà Nội – 2004.