

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ TP.HCM**

-----***-----



PHẠM THỊ LÝ

**THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH
TRONG HỘI NHẬP QUỐC TẾ**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

TP. HỒ CHÍ MINH, NĂM 2018

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ TP.HCM**

-----***-----



PHẠM THỊ LÝ

**THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH
TRONG HỘI NHẬP QUỐC TẾ**

Chuyên ngành: Kinh tế chính trị

Mã ngành: 62.31.01.02

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

- 1. TS. LƯU THỊ KIM HOA**
- 2. PGS.TS. NGUYỄN CHÍ HẢI**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

TP. HỒ CHÍ MINH, NĂM 2018

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận án Tiến sĩ với đề tài “*Thị trường lao động Thành phố Hồ Chí Minh trong hội nhập quốc tế*” là công trình nghiên cứu khoa học độc lập của riêng tôi. Các thông tin, số liệu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng; các kết quả nghiên cứu chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nghiên cứu nào khác.

Nghiên cứu sinh

Phạm Thị Lý

MỤC LỤC

| | |
|--|---------------|
| MỞ ĐẦU | - 1 - |
| 1. Tính cấp thiết của nghiên cứu..... | - 1 - |
| 2. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu..... | - 3 - |
| 2.1. Mục tiêu nghiên cứu..... | - 3 - |
| 2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu | - 4 - |
| 3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu..... | - 4 - |
| 3.1. Đối tượng nghiên cứu..... | - 4 - |
| 3.2. Phạm vi nghiên cứu | - 5 - |
| 4. Đóng góp mới của luận án | - 5 - |
| 5. Kết cấu của luận án..... | - 6 - |
| CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU | - 7 - |
| 1.1. Tổng quan các nghiên cứu về TTLĐ ở nước ngoài..... | - 7 - |
| 1.1.1. Tổng quan các nghiên cứu về TTLĐ ở các nước trong quá trình chuyển đổi nền kinh tế | - 7 - |
| 1.1.2. Tổng quan các nghiên cứu về TTLĐ ở một số nước đang phát triển trong hội nhập quốc tế | - 12 - |
| 1.2. Tổng quan các nghiên cứu về TTLĐ ở Việt Nam..... | - 19 - |
| 1.3. Đánh giá chung về các nghiên cứu có liên quan | - 25 - |
| 1.3.1. Những đóng góp về mặt lý luận | - 25 - |
| 1.3.2. Những đóng góp về mặt thực tiễn | - 26 - |
| 1.3.3. Khoảng trống cần tiếp tục nghiên cứu..... | - 27 - |
| TÓM TẮT CHƯƠNG 1..... | - 28 - |
| CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG TRONG HỘI NHẬP QUỐC TẾ | - 29 - |
| 2.1. Những vấn đề lý luận cơ bản về thị trường lao động..... | - 29 - |
| 2.1.1. Khái niệm thị trường lao động..... | - 29 - |

| | |
|--|---------------|
| 2.1.2. Lý luận về hàng hóa sức lao động của C.Mác..... | - 31 - |
| 2.1.3. Các quy luật vận hành của TTLĐ..... | - 36 - |
| 2.1.4. Lý thuyết việc làm và thất nghiệp | - 44 - |
| 2.2. Thị trường lao động trong hội nhập quốc tế..... | - 50 - |
| 2.2.1. Những nhân tố bên trong nền kinh tế tác động đến TTLĐ..... | - 50 - |
| 2.2.2. Tác động của hội nhập quốc tế đến TTLĐ | - 56 - |
| 2.2.3. Vai trò của TTLĐ đối với tăng trưởng kinh tế và hội nhập quốc tế. - | 66 - |
| 2.3. Khung phân tích đề nghị cho luận án..... | - 70 - |
| TÓM TẮT CHƯƠNG 2..... | - 71 - |
| CHƯƠNG 3: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU | - 72 - |
| 3.1. Phương pháp tiếp cận nghiên cứu | - 72 - |
| 3.1.1. Phương pháp luận biện chứng duy vật | - 72 - |
| 3.1.2. Phương pháp trừu tượng hóa khoa học..... | - 74 - |
| 3.2. Các phương pháp nghiên cứu cụ thể..... | - 74 - |
| 3.2.1. Phương pháp nghiên cứu định tính..... | - 75 - |
| 3.2.2. Phương pháp nghiên cứu định lượng | - 76 - |
| 3.3. Nguồn số liệu..... | - 79 - |
| TÓM TẮT CHƯƠNG 3..... | - 80 - |
| CHƯƠNG 4: THỰC TRẠNG THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG TP.HCM | |
| TRONG QUÁ TRÌNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ | - 81 - |
| 4.1. Khái quát quá trình hội nhập quốc tế và đổi mới tư duy về TTLĐ ở | |
| Việt Nam | - 81 - |
| 4.1.1. Khái quát quá trình hội nhập quốc tế của Việt Nam và TP. HCM... - | 81 - |
| 4.1.2 Quá trình đổi mới tư duy về TTLĐ trong quá trình đổi mới và hội nhập quốc tế ở Việt Nam..... | - 89 - |
| 4.2. Phân tích thực trạng thị trường lao động TP.HCM trong quá trình hội nhập quốc tế..... | - 93 - |
| 4.2.1. Cung – cầu lao động | - 93 - |

| | |
|--|----------------|
| 4.2.2. Việc làm và thất nghiệp..... | - 98 - |
| 4.2.3. Tiền công - tiền lương | - 101 - |
| 4.2.4. Cạnh tranh trên TTLĐ TP.HCM | - 105 - |
| 4.2.5 Hệ thống an sinh xã hội và chính sách hỗ trợ những người lao động yếu thế | - 111 - |
| 4.3. Phân tích các yếu tố bên trong tác động đến sự phát triển TTLĐ TP.HCM trong quá trình hội nhập quốc tế | - 114 - |
| 4.3.1. Dân số học | - 114 - |
| 4.3.2. Tăng trưởng và chuyển dịch cơ cấu kinh tế TP. HCM..... | - 116 - |
| 4.3.3. Giáo dục – đào tạo..... | - 121 - |
| 4.3.4. Thể chế và chính sách của Nhà nước đối với TTLĐ..... | - 123 - |
| 4.3.5. Hệ thống dịch vụ gắn kết cung – cầu trên TTLĐ | - 128 - |
| 4.4. Phân tích tác động của hội nhập quốc tế đến TTLĐ TP.HCM..... | - 130 - |
| 4.4.1. Tác động của hội nhập quốc tế đến cung – cầu lao động..... | - 130 - |
| 4.4.2. Tác động của hội nhập quốc tế đến việc làm và tiền lương trong khu vực doanh nghiệp ở TP.HCM..... | - 132 - |
| 4.5. Đánh giá chung về những thành tựu và hạn chế của TTLĐ TP.HCM trong hội nhập quốc tế | - 138 - |
| 4.5.1. Những thành tựu và nguyên nhân..... | - 138 - |
| 4.5.2. Những hạn chế và nguyên nhân | - 141 - |
| TÓM TẮT CHƯƠNG 4..... | - 143 - |
| CHƯƠNG 5: QUAN ĐIỂM, ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG TP.HCM TRONG HỘI NHẬP QUỐC TẾ - | - 144 - |
| 5.1. Quan điểm và định hướng phát triển TTLĐ TP.HCM trong hội nhập quốc tế | - 144 - |
| 5.1.1. Dự báo những cơ hội và thách thức cho TTLĐ TP.HCM trong hội nhập quốc tế. | - 144 - |
| 5.1.2. Quan điểm và định hướng phát triển TTLĐ TP.HCM trong hội nhập quốc tế | - 151 - |

| | |
|---|----------------|
| 5.2. Những giải pháp mang hàm ý chính sách nhằm phát triển TTLĐ TP. HCM trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay | - 154 - |
| 5.2.1. Nhóm giải pháp đối với cung lao động | - 154 - |
| 5.2.2. Nhóm giải pháp đối với cầu lao động..... | - 165 - |
| 5.2.3. Nhóm giải pháp hoàn thiện thể chế, chính sách TTLĐ | - 173 - |
| TÓM TẮT CHƯƠNG 5..... | - 181 - |
| KẾT LUẬN..... | - 182 - |
| DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO..... | - 186 - |
| DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH VÀ CÔNG BỐ NGHIÊN CỨU CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN | |
| PHỤ LỤC | |

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

| | |
|---------|---|
| ASEAN | : Hiệp hội các nước Đông Nam Á |
| AEC | : Cộng đồng kinh tế ASEAN |
| AFTA | : Khu vực mậu dịch tự do ASEAN |
| BHXH | : Bảo hiểm xã hội |
| BHYT | : Bảo hiểm y tế |
| BHTN | : Bảo hiểm thất nghiệp |
| CMKT | : Chuyên môn kỹ thuật |
| CNTB | : Chủ nghĩa tư bản |
| DN | Doanh nghiệp |
| DNFDI | : Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài |
| DNVVN | : Doanh nghiệp vừa và nhỏ |
| DNNN | : Doanh nghiệp Nhà nước |
| DNTN | : Doanh nghiệp tư nhân |
| FDI | : Đầu tư trực tiếp nước ngoài |
| FES | : Viện Friedrich Elber Stiftung |
| GDP | : Tổng sản phẩm quốc nội |
| HNKTQT | : Hội nhập kinh tế quốc tế |
| ILO | : Tổ chức lao động quốc tế |
| ILSSA | : Viện khoa học lao động và xã hội |
| NSLĐ | : Năng suất lao động |
| TP. HCM | : Thành phố Hồ Chí Minh |
| TTLĐ | : Thị trường lao động |
| KTTN | : Kinh tế tư nhân |
| KTTT | : Kinh tế thị trường |
| WTO | : Tổ chức thương mại thế giới |
| XHCN | : XHCN |
| XNK | : Xuất nhập khẩu |

DANH MỤC CÁC BẢNG

| | |
|---|---------|
| Bảng 4.1: Tỷ lệ đóng góp của khu vực có vốn ĐTNN vào tổng vốn đầu tư và GDP TP. HCM giai đoạn 1995 – 2015..... | - 89 - |
| Bảng 4.2: Dân số và lao động TP. HCM | - 93 - |
| Bảng 4.3: Trình độ CMKT của LLLĐ thành phố Hồ Chí Minh 2011- 2015 | - 94 - |
| Bảng 4.4: Phân tích chi số cơ cấu cung lao động theo trình độ nghề ở TP. HCM | - 95 - |
| Bảng 4.5: Cơ cấu lao động từ 15 tuổi trở lên chia theo thành phần kinh tế..... | - 96 - |
| Bảng 4.6: Sự chuyển dịch về cơ cấu doanh nghiệp và lao động hoạt động trong khu vực doanh nghiệp theo hình thức sở hữu năm 2014 so với năm 2000 | - 97 - |
| Bảng 4.7: Phân tích chi số cơ cấu cầu lao động theo trình độ CMKT ở TP. HCM..... | - 98 - |
| Bảng 4.8: Cơ cấu lao động 15 tuổi trở lên theo vị thế việc làm năm 2015..... | - 99 - |
| Bảng 4.9: Cơ cấu lao động có việc làm từ 15 tuổi trở lên theo nghề nghiệp ở TP.HCM và so sánh với cả nước vào năm 2015 | - 100 - |
| Bảng 4.10: Thu nhập bình quân/tháng của lao động làm công ăn lương giai đoạn 2002 – 2015..... | - 101 - |
| Bảng 4.11: Chênh lệch tiền lương/ tháng theo trình độ học vấn đã điều chỉnh theo lạm phát giai đoạn 2002 - 2014..... | - 103 - |
| Bảng 4.12: Tốc độ tăng trưởng kinh tế TP.HCM giai đoạn 1996 – 2015 theo khu vực kinh tế..... | - 117 - |
| Bảng 4.13: Cơ cấu lao động làm việc trong độ tuổi chia theo ngành kinh tế..... | - 118 - |
| Bảng 4.14: Kết quả ước lượng mô hình hồi quy hàm sản xuất của TP.HCM | - 119 - |
| Bảng 4.15: Năng suất lao động theo ngành theo giá thực tế..... | - 120 - |
| Bảng 4.16: Số lượng doanh nghiệp trên địa bàn TP. HCM giai đoạn 2007 – 2014 .- | - 133 - |
| Bảng 4.17: Tiền lương trung bình/năm của người lao động phân theo loại hình doanh nghiệp..... | - 135 - |
| Bảng 4.18: Số lao động trung bình phân theo loại hình doanh nghiệp và có tham gia hoạt động XNK..... | - 136 - |

Bảng 4.19: Tiền lương trung bình năm của người lao động trong doanh nghiệp có và không có xuất nhập khẩu phân theo thành phần kinh tế - 137 -

Bảng 5.1: So sánh tiền lương cơ bản của người lao động làm việc trong khu vực sản xuất ở một số nước ASEAN* - 148 -

DANH MỤC CÁC HÌNH

| | |
|--|---------|
| Hình 2.1: Đường cung lao động..... | - 37 - |
| Hình 2.2: Đường cầu lao động..... | - 38 - |
| Hình 2.3: Cân bằng trên TTLĐ ngành i..... | - 39 - |
| Hình 2.4: Sự di chuyển lao động giữa các ngành có xu hướng san bằng tiền lương. | - 41 - |
| Hình 3.1: Thiết kế hỗn hợp đa phương pháp | - 75 - |
| Hình 4.1: Kim ngạch xuất – nhập khẩu của TP.HCM giai đoạn 1995 – 2015 | - 87 - |
| Hình 4.2: Độ mở cửa thương mại của TP. HCM và cả nước giai đoạn 1995 – 2015 | - 87 - |
| Hình 4.3: Tiền lương bình quân/tháng của người lao động từ 15 tuổi trở lên năm 2015 phân theo thành phần kinh tế (ĐVT: nghìn đồng) | - 102 - |
| Hình 4.4: Tiền lương bình quân của lao động theo trình độ học vấn năm 2014 | - 103 - |
| Hình 4.5: Tốc độ tăng trưởng TP.HCM và cả nước | - 116 - |
| Hình 4.6: Tăng trưởng tổng lao động và tổng nguồn vốn trong khu vực doanh nghiệp ở TP. HCM giai đoạn 2008 – 2014 | - 134 - |
| Hình 4.7: Biến động về giá trị trung bình của vốn tính bình quân người lao động trong các khu vực doanh nghiệp ở TP. HCM giai đoạn 2007 – 2014 | - 134 - |

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của nghiên cứu

Việt Nam chính thức khởi xướng công cuộc đổi mới từ năm 1986, chuyển đổi mô hình kinh tế từ kế hoạch hóa tập trung sang mô hình nền KTTT định hướng XHCN. Một trong những nội dung quan trọng của đổi mới kinh tế là phát triển TTLĐ. Bởi để KTTT hình thành và phát triển đòi hỏi phải hình thành và phát triển đồng bộ các loại thị trường như: thị trường vốn, thị trường chứng khoán, thị trường tư liệu sản xuất, TTLĐ,... Trong đó, TTLĐ là một trong những thị trường yếu tố sản xuất, là một bộ phận không thể thiếu trong hệ thống đồng bộ các thị trường. Do đó, làm thế nào để phát triển TTLĐ luôn là chủ đề được các nhà nghiên cứu, các nhà hoạch định chính sách ở Việt Nam quan tâm. Đặc biệt, trong bối cảnh Việt Nam ngày càng hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới và trở thành một phần sôi động của nền kinh tế thế giới, TTLĐ Việt Nam cũng là một kênh chính chịu sự tác động của quá trình này. Quá trình tự do hóa thương mại đòi hỏi phải dỡ bỏ các rào cản thương mại như thuế quan, hạn ngạch,... đã làm giá cả hàng hóa và dịch vụ trong nước diễn biến sát hơn với giá cả trên thị trường thế giới. Đồng thời, việc giảm thiểu các rào cản về đầu tư, xóa bỏ tình trạng phân biệt đối xử giữa các thành phần kinh tế đã khuyến khích đầu tư và thương mại phát triển. Hoạt động thương mại và đầu tư tăng nhanh, từ đó làm tăng sản lượng của nền kinh tế, tạo việc làm và tăng thu nhập cho người lao động. Hội nhập quốc tế tạo ra nhiều cơ hội cho sự phát triển của TTLĐ thông qua sự đa dạng hóa chủ sử dụng lao động, nâng cao điều kiện lao động, thu nhập và an sinh cho người lao động; các hạn chế về dịch chuyển trong TTLĐ cũng dần được gỡ bỏ trước yêu cầu của thực tế đòi hỏi phải tự do hóa TTLĐ khiến cho TTLĐ có sự dịch chuyển lớn về lao động không những ở các khu vực kinh tế, giữa các địa phương, giữa các ngành nghề và giữa các doanh nghiệp trong nước mà còn có các dòng di chuyển lao động qua biên giới, từ trong nước ra nước ngoài và từ nước ngoài vào trong nước. Nhìn chung, hội nhập quốc tế đem lại các chuyển biến nhanh chóng và tích cực của TTLĐ. Tuy nhiên, hội nhập quốc tế cũng đan xen nhiều thách thức cho sự phát triển nền kinh tế nói chung và cho TTLĐ nói riêng. Khi

càng hội nhập sâu vào nền kinh tế thế giới thì cạnh tranh càng trở nên gay gắt, nền kinh tế dễ bị tổn thương hơn trước những cú sốc từ bên ngoài như biến động giá cả trên thị trường thế giới, tình hình kinh tế của các đối tác thương mại, các sự kiện chính trị,... Do đó, cạnh tranh trên TTLĐ cũng ngày càng gay gắt và có thể tạo ra những tác động mạnh làm tăng khoảng cách chênh lệch về thu nhập giữa lao động giản đơn và lao động phức tạp, thay đổi cơ cấu cầu lao động làm tăng thất nghiệp, bất bình đẳng trong thu nhập và tranh chấp lao động gia tăng,... là những vấn đề xã hội gay gắt ở Việt Nam hiện nay. Trong bối cảnh đó rất cần phải có những nghiên cứu sâu về TTLĐ Việt Nam nói chung, TTLĐ của các địa phương nói riêng, đặc biệt là nghiên cứu những tác động của hội nhập quốc tế đến TTLĐ để qua đó làm cơ sở cho các nhà hoạch định chính sách xây dựng các chính sách phát triển TTLĐ trong nước nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế đồng thời đảm bảo việc làm đầy đủ, bền vững cho người lao động. Tuy nhiên, các nghiên cứu về TTLĐ ở trong nước chủ yếu trong bối cảnh nền kinh tế chuyển đổi, cũng có một số công trình nghiên cứu về TTLĐ trong bối cảnh hội nhập quốc tế nhưng chủ yếu được thực hiện trong khoảng thời gian từ trước năm 2010 và số liệu sử dụng để phân tích chủ yếu trong giai đoạn Việt Nam chưa hội nhập toàn diện vào nền kinh tế thế giới - trước khi Việt Nam gia nhập WTO vào năm 2007, do đó các kết quả phân tích và gợi ý chính sách có thể đã không còn phù hợp với bối cảnh hiện nay. Do đó, chúng tôi chọn nghiên cứu đề tài “*Thị trường lao động Thành phố Hồ Chí Minh trong hội nhập quốc tế*” nhằm phân tích có tính hệ thống về sự phát triển của TTLĐ ở TP. HCM trong bối cảnh nước ta hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới để qua đó đưa ra những giải pháp mang hàm ý chính sách phát triển TTLĐ TP.HCM nói riêng, TTLĐ Việt Nam nói chung.

Sở dĩ chúng tôi chọn nghiên cứu TTLĐ ở TP.HCM bởi vì đây là địa phương có nền KTTT phát triển mạnh nhất cả nước, là địa phương có đầy đủ các loại thị trường, từ các thị trường hàng hóa cho tiêu dùng và cho sản xuất, cho đến các thị trường dịch vụ, thị trường tiền tệ, TTLĐ, thị trường chứng khoán, thị trường bảo hiểm,... TP.HCM là địa phương đi đầu trong cả nước về các quan hệ TTLĐ, nơi tập trung nguồn cung lao động đông nhất và mang đầy đủ các đặc tính của một TTLĐ đang phát triển tại Việt Nam. Hơn nữa, TP.HCM là trung tâm kinh tế – xã hội của cả nước, đầu mối giao lưu quốc tế, là địa phương thu hút vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài nhiều nhất và có năng lực hội nhập kinh tế quốc tế tốt nhất

cả nước như trong Nghị quyết 16 – NQ/TW của Bộ chính trị về Phương hướng, nhiệm vụ phát triển TP.HCM đến năm 2020 đã khẳng định: “TP.HCM là đô thị đặc biệt, một trung tâm lớn về kinh tế, văn hóa, giáo dục đào tạo, khoa học công nghệ, đầu mối giao lưu và hội nhập quốc tế, là đầu tàu, động lực, có sức thu hút và sức lan tỏa lớn của vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, có vị trí chính trị quan trọng trong cả nước”. Quá trình phát triển của Thành phố hơn 40 năm qua đã chứng minh khẳng định đó của Bộ Chính trị. Với dân số chiếm khoảng 8,5% dân số cả nước, đóng góp hơn 20% GDP, 1/3 nguồn thu ngân sách của cả nước, chiếm trên 40% kim ngạch xuất khẩu, 1/3 tổng số dự án đầu tư nước ngoài, gần 30% giá trị sản lượng công nghiệp của cả nước, đứng đầu cả nước về GDP bình quân đầu người, gấp 3 lần mức bình quân chung của cả nước. Thành phố có nguồn nhân lực dồi dào, LLLĐ trình độ cao chiếm tỷ trọng khá lớn, tầng lớp doanh nhân nhạy bén với thị trường, có mối liên hệ và điều kiện thuận lợi cho phép chủ động hội nhập với khu vực và thế giới.

Trong xu thế hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, mặc dù TTLĐ TP.HCM đã có sự phát triển khả quan, nhưng cũng đã bộc lộ những vấn đề cần giải quyết mà tiêu biểu như: mâu thuẫn giữa cung – cầu lao động về số lượng và chất lượng, mâu thuẫn giữa dịch chuyển lao động trong nước và chuyển dịch cơ cấu kinh tế dưới tác động của hội nhập quốc tế, mâu thuẫn trong việc thực thi các cam kết hội nhập quốc tế với những thể chế kinh tế và thể chế TTLĐ trong nước đòi hỏi phải hoàn thiện thể chế cho phù hợp với thông lệ quốc tế,... Do đó, việc nghiên cứu TTLĐ trong quá trình hội nhập quốc tế vừa có ý nghĩa lý luận và thực tiễn to lớn. Về mặt lý luận, luận án góp phần xây dựng một khung lý thuyết phân tích TTLĐ trong quá trình hội nhập quốc tế. Về mặt thực tiễn, luận án không chỉ là nguồn tài liệu tham khảo cho Chính quyền TP.HCM mà cho cả các nhà hoạch định chính sách từ Trung ương tới các địa phương khác trong quá trình xây dựng các chính sách phát triển TTLĐ trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

2. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục tiêu nghiên cứu

Mục tiêu chung của luận án là cung cấp những luận cứ khoa học và thực tiễn về sự vận động và phát triển của TTLĐ; và đề xuất những quan điểm, định hướng và chính sách phát triển TTLĐ ở TP.HCM trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Trên cơ sở mục tiêu chung, luận án đặt ra những mục tiêu cụ thể sau:

Một là, hình thành khung lý thuyết phân tích về TTLĐ trong hội nhập quốc tế;

Hai là, làm rõ được bức tranh chung về TTLĐ TP.HCM trong quá trình hội nhập quốc tế những năm qua;

Ba là, nhận diện những tác động từ các yếu tố bên trong và yếu tố hội nhập quốc tế đến các kết quả chính yếu của TTLĐ ở TP.HCM;

Bốn là, đề xuất các quan điểm, định hướng và giải pháp mang hàm ý chính sách nhằm phát triển TTLĐ gắn với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội TP.HCM trong thời kỳ đẩy mạnh hội nhập quốc tế.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Các nhiệm vụ nghiên cứu của luận án là:

Một là, lược khảo các nghiên cứu cùng chủ đề và hệ thống hóa các lý thuyết về TTLĐ, từ đó xác định khoảng trống nghiên cứu, hình thành cơ sở lý luận và khung phân tích cho luận án;

Hai là, phân tích thực trạng và xác định những yếu tố tác động đến các kết quả của TTLĐ TP.HCM trong quá trình hội nhập quốc tế những năm qua;

Ba là, đánh giá những thành tựu, hạn chế và nguyên nhân của những thành tựu, hạn chế trên TTLĐ TP.HCM trong quá trình hội nhập quốc tế;

Bốn là, đưa ra dự báo về những cơ hội và thách thức của TTLĐ TP.HCM trong quá trình hội nhập, từ đó hình thành quan điểm, đề xuất định hướng và các giải pháp chính sách có tính hệ thống nhằm phát triển TTLĐ TP.HCM trong thời kỳ đẩy mạnh hội nhập quốc tế.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là “Thị trường lao động” trong hội nhập quốc tế.

Luận án tiếp cận vấn đề nghiên cứu dưới góc độ khoa học Kinh tế chính trị Mác – Lênin, đối tượng mua bán trên thị là hàng hóa sức lao động chứ không phải là lao động, do đó gọi một cách chính xác, đối tượng nghiên cứu của luận án là “Thị trường sức lao động”. Tuy nhiên, để thống nhất thuật ngữ trong luận án này sẽ sử dụng “Thị trường lao động” như một khái niệm đồng nghĩa với “Thị trường sức lao động”.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Về nội dung: luận án xây dựng khung lý thuyết phân tích sự vận động và phát triển của TTLĐ trong quá trình hội nhập quốc tế chung cho Việt Nam, nhưng tập trung nghiên cứu điển hình ở TP.HCM, nơi có TTLĐ lớn nhất và phát triển nhất ở nước ta.

Về thời gian: luận án tập trung phân tích thực trạng TTLĐ TP.HCM trong quá trình hội nhập từ khi Việt Nam là thành viên của ASEAN năm 1995, đặc biệt là từ khi Việt Nam trở thành thành viên chính thức của WTO vào năm 2007, khi hội nhập quốc tế của nước ta ngày càng sâu rộng hơn. Trên cơ sở phân tích thực trạng TTLĐ TP.HCM, luận án sẽ đề xuất các quan điểm, định hướng và giải pháp phát triển TTLĐ Thành phố đến năm 2025, tầm nhìn 2030.

Về không gian: trên địa bàn TP. HCM.

4. Đóng góp mới của luận án

Một là, đóng góp về lý luận:

- Luận án vận dụng lý luận về TTLĐ của Kinh tế chính trị Mác xít và kinh tế chính trị hiện đại vào điều kiện phát triển KTTT trong hội nhập quốc tế ở Việt Nam – TP.HCM;
- Luận án đưa ra cách tiếp cận có tính hệ thống cung cấp cơ sở cho phân tích các nhân tố bên trong và yếu tố hội nhập quốc tế đến các kết quả của TTLĐ.

Hai là, đóng góp về thực tiễn:

- Luận án cho thấy được các kết quả chính yếu của TTLĐ và phân tích làm rõ những nhân tố bên trong nền kinh tế và hội nhập quốc tế tác động đến cung - cầu lao động, việc làm, tiền lương trên TTLĐ TP. HCM;
- Luận án đánh giá những thành tựu và hạn chế của TTLĐ TP HCM trong hội nhập quốc tế;
- Luận án dự báo những cơ hội và thách thức của TTLĐ TP.HCM trong xu thế hội nhập quốc tế hiện nay và tương lai, từ đó đề xuất các giải pháp mang hàm ý chính sách nhằm phát triển TTLĐ TP.HCM dựa trên cơ sở khoa học và thực tiễn, luận án sẽ là một nguồn tài liệu cho các nhà quản lý và hoạch định chính sách ở TP.HCM nói riêng và Việt Nam nói chung có thể tham khảo vào việc xây dựng,

thiết kế chính sách phát triển TTLĐ trong bối cảnh đẩy mạnh hội nhập quốc tế hiện nay.

5. Kết cấu của luận án

Luận án được kết cấu gồm: Mở đầu, 5 chương, Kết luận, Danh mục tài liệu tham khảo và Phụ lục. Trong đó các chương của luận án gồm:

Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu

Chương 2: Cơ sở lý luận về thị trường lao động trong hội nhập quốc tế

Chương 3: Phương pháp nghiên cứu

Chương 4: Thực trạng thị trường lao động TP.HCM trong quá trình hội nhập quốc tế

Chương 5: Quan điểm, định hướng và giải pháp phát triển thị trường lao động TP.HCM trong hội nhập quốc tế

CHƯƠNG 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU

TTLĐ là một trong những thị trường quan trọng nhất trong hệ thống đồng bộ các loại thị trường do đó TTLĐ là một trong những vấn đề lý luận và thực tiễn thu hút sự quan tâm của các nhà khoa học kinh tế ở nhiều trường phái khác nhau. Để tổng quan các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước về TTLĐ trong hội nhập quốc tế là một công việc không hề đơn giản. Trong phần này, tác giả thực hiện tổng quan một số công trình nghiên cứu gần đây và có liên quan đến mục tiêu nghiên cứu của luận án.

1.1. Tổng quan các nghiên cứu về thị trường lao động ở nước ngoài

1.1.1. Tổng quan các nghiên cứu về thị trường lao động ở các nước trong quá trình chuyển đổi nền kinh tế

Từ những năm 1980, bối cảnh thế giới có nhiều thay đổi trong đời sống kinh tế - chính trị và xã hội, các nước XHCN cũ bắt đầu tiến hành quá trình chuyển đổi kinh tế, do đó những nghiên cứu về TTLĐ ở những nước này trong những năm cuối thế kỷ XX, đầu thế kỷ XXI chủ yếu nghiên cứu trong bối cảnh nền kinh tế chuyển đổi.

Nghiên cứu của Yao, (2007), Cai, Park, & Zhao, (2008), Ming Lu & Hong Gao, (2009) đã phân tích quá trình cải cách TTLĐ Trung Quốc từ năm 1978. Năm 1978, Trung Quốc bắt đầu quá trình cải cách kinh tế với việc chuyển đổi mô hình kinh tế từ kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế thị trường, trong đó, phát triển TTLĐ đã đóng một vai trò cơ bản trong chiến lược phát triển kinh tế của Trung Quốc. Cũng giống như nhiều nước quá độ đi lên xây dựng CNXH, từ chỗ không thừa nhận hàng hóa sức lao động cũng như không thừa nhận sự tồn tại của TTLĐ, quá trình cải cách kinh tế ở Trung Quốc đã dần thừa nhận sức lao động là hàng hóa và thừa nhận sự tồn tại của TTLĐ. Từ năm 1978, Chính quyền Trung ương, các bộ và các cơ quan lập pháp nước này đã ban hành rất nhiều luật, quy tắc và các văn bản để thúc đẩy sự hình thành của TTLĐ trong các khía cạnh khác nhau, và để điều chỉnh tất cả các vấn đề phát sinh trong quá trình cải cách. Tương ứng, các biện pháp cải cách quan trọng để thiết lập TTLĐ thành thị và nông thôn. Ở khu vực thành thị

mở rộng quyền tự chủ cho các doanh nghiệp trong đó bao gồm cả phân phối tiền lương, triển khai hệ thống hợp đồng lao động, tiến hành cổ phần hóa DNNN. Quá trình này đã dẫn đến tái cơ cấu việc làm quyết liệt ở khu vực đô thị, làn sóng sa thải lao động và gây ra tình trạng thất nghiệp. Hơn 30 triệu người lao động trong DNNN đã bị sa thải vào cuối những năm 1990 dẫn đến tỷ lệ thất nghiệp cao và tỷ lệ tham gia LLLĐ giảm. Để làm giảm các mâu thuẫn, Chính phủ Trung Quốc đã triển khai dự án giải quyết việc làm cho lao động dôi dư từ năm 1998 và đến năm 2002, tình trạng thất nghiệp đã được cải thiện. Hệ thống an sinh xã hội cũng cơ bản được thiết lập vào giai đoạn này như bảo hiểm xã hội (1997), bảo hiểm y tế (1998), bảo hiểm thất nghiệp (1999),... Ở vùng nông thôn, thực hiện hệ thống trách nhiệm gia đình và cung cấp quyền tự chủ sản xuất cho người dân nông thôn; nới lỏng các quy định về việc thành lập hợp tác xã và các doanh nghiệp thuộc sở hữu tư nhân; cho phép người di cư nông thôn đến làm việc trong các khu vực đô thị; nới lỏng các quy định về hộ khẩu.

Những cải cách trên TTLĐ đã góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế Trung Quốc như nâng cao hiệu quả phân bổ lực LLLĐ nhờ vào việc di chuyển lao động từ nông nghiệp nông thôn sang khu vực phi nông nghiệp. Giúp giảm chi phí sản xuất và thúc đẩy khả năng cạnh tranh của sản phẩm nhờ có lợi thế về chi phí thấp trong thương mại quốc tế. Mặt khác, quá trình cổ phần hóa DNNN đã giúp nâng cao hiệu quả DNNN và khu vực KTTN phát triển mạnh mẽ với đội ngũ doanh nhân ngày càng tăng (Yao, 2007). Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu của Ming Lu & Hong Gao (2009) cũng cho thấy cải cách TTLĐ ở Trung Quốc đã dẫn đến sự bất bình đẳng về thu nhập. Sự chênh lệch về thu nhập tăng thêm do hậu quả của cải cách TTLĐ có thể gây nguy hiểm cho sự phát triển bền vững nếu không có những điều chỉnh. Để duy trì sự tăng trưởng kinh tế cao và thúc đẩy bình đẳng thu nhập, Ming Lu & Hong Gao (2009) cho rằng Trung Quốc cần phải điều chỉnh chiến lược cải cách và phát triển. Chiến lược cải cách cần thay đổi mô hình tăng trưởng kinh tế từ phụ thuộc vào chi phí lao động thấp sang mô hình tăng trưởng dựa vào tăng NSLĐ và hòa hợp xã hội. Quá trình chuyển đổi này thành công sẽ giúp duy trì sự ổn định trong TTLĐ Trung Quốc trong bối cảnh nhân khẩu và sự di chuyển lao động đang có sự thay đổi. Nghiên cứu của Lam, Liu, & Schipke, (2015) dựa trên phân tích định lượng cho thấy sự chậm trễ trong cải cách có thể dẫn đến một sự suy yếu của điều kiện TTLĐ. Đặc biệt, nó sẽ làm phát sinh một sự

gia tăng liên tục của tỷ lệ thất nghiệp và khả năng tạo việc làm của nền kinh tế bị giảm xuống. Nếu quá trình chuyển đổi kinh tế thành công hướng tới tăng trưởng bền vững sẽ giúp lao động được di chuyển vào những lĩnh vực tăng trưởng mới.

Cuối thập kỷ 80, đầu thập kỷ 90 của thế kỷ XX, sau sự sụp đổ của hệ thống XHCN Liên Xô, các nước Trung và Đông Âu (CEE) tiến hành chuyển đổi nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang nền KTTT, hội nhập với quốc tế và liên kết khu vực với những nước có trình độ phát triển cao hơn. Trong quá trình chuyển đổi đó, bên cạnh việc xây dựng và hoàn thiện thể chế KTTT, các nước này cũng tiến hành cải cách TTLĐ. Nghiên cứu của Allison & Ringold (1996) về phát triển TTLĐ ở 9 nền kinh tế chuyển đổi ở các nước CEE trong giai đoạn 1989 – 1995. Sử dụng phương pháp thống kê mô tả để phân tích xu thế TTLĐ, nghiên cứu của Allison & Ringold đã cung cấp một số bằng chứng về những chuyển đổi của TTLĐ trong giai đoạn này như tổng số việc làm giảm đáng kể trong tất cả các quốc gia sau sự suy giảm đầu ra và những cú sốc về giá cả trong giai đoạn đầu. Việc làm đã tiếp tục giảm do các doanh nghiệp tiến hành điều chỉnh để giảm thiểu chi phí và tăng tính cạnh tranh; việc làm khu vực tư nhân phát triển nhanh chóng nhưng vẫn không hấp thụ được hết lao động bị mất việc làm trong khu vực nhà nước; thất nghiệp cao nhất là đối với giới trẻ và có học vấn kém,... Nghiên cứu này khẳng định sự thành công của cải cách kinh tế trong quá trình chuyển đổi phụ thuộc vào năng lực của TTLĐ để thúc đẩy các điều kiện về hiệu quả, công bằng và ổn định chính trị. Tái cơ cấu ngành công nghiệp và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế đòi hỏi phải phân phối hiệu quả LLLĐ bằng cách tăng khả năng thích nghi và sự linh hoạt. TTLĐ ở Trung và Đông Âu đã được điều chỉnh trong quá trình chuyển đổi để đáp ứng các điều kiện mới. Sau nhiều năm chịu sự kiểm soát cứng nhắc của các nhà hoạch định Trung ương, TTLĐ đã phát triển năng động để hỗ trợ cho quá trình tái cơ cấu kinh tế và tự do hóa. Nghiên cứu này cũng đề nghị Chính phủ các quốc gia cần tập trung cải tiến trong giáo dục, tăng khả năng tiếp cận vốn và tăng tính di động của lao động.

Nghiên cứu của Cazes & Nesporova (2003) phân tích mô hình quản lý TTLĐ ở các nước CEE, TTLĐ của các nước này đã trải qua những thay đổi sâu sắc kể từ đầu quá trình chuyển đổi sang một hệ thống thị trường. Dựa trên phân tích thống kê và kinh tế lượng các tác giả đã phân ra hai mô hình quản lý lao động khác nhau được sử dụng rộng rãi ở các nước CEE. Đó là mô hình quản lý lao động ở các nước thuộc miền Trung và Đông Nam

Châu Âu (CSEE), bao gồm các nước vùng Baltic và một số nước trong Khu vực Cộng đồng các quốc gia độc lập (CIS). Các nước CSEE đã chọn cho mình một mô hình mà phần lớn là gắn trách nhiệm hỗ trợ lao động dư thừa từ các doanh nghiệp lên các tổ chức công cộng. Pháp luật bảo vệ việc làm đã được nới lỏng đáng kể, trong khi dịch vụ việc làm công được thành lập, và đưa ra các chính sách TTLĐ như chương trình bảo hiểm thất nghiệp và các chương trình phúc lợi xã hội. Các doanh nghiệp dễ dàng sa thải công nhân dư thừa bằng việc trả cho họ một khoản bồi thường tài chính theo quy định của pháp luật hoặc qua thỏa thuận tập thể. Ngoài ra, các doanh nghiệp đã giảm rất nhiều chi phí dành cho đào tạo nhân lực trong doanh nghiệp và dịch vụ xã hội cho người lao động.

Các nước CIS, ngược lại, tiếp tục dựa chủ yếu vào duy trì việc làm cho người lao động trong các doanh nghiệp thông qua pháp luật bảo vệ lao động. Dịch vụ việc làm công khá hạn chế, chi phí sa thải công nhân cao, cho nên thay vì sa thải, các doanh nghiệp thường lựa chọn các hình thức khác của việc điều chỉnh chi phí nhân công, chẳng hạn như công việc tạm thời, nghỉ hành chính hoặc trả lương chậm trong khi vẫn giữ công nhân trong biên chế. Do nhu cầu lao động thấp, đi đôi với những việc làm trống có sẵn trên TTLĐ chất lượng kém, giải pháp này dễ được chấp nhận hơn đối với tất cả các bên. Về lý thuyết, mô hình đầu tiên tạo điều kiện tốt hơn và nhanh hơn điều chỉnh linh hoạt cho các doanh nghiệp và kích thích sự phân bổ hiệu quả hơn về lao động giữa các ngành, với mức tăng về NSLĐ cao hơn tổng thể. Tuy nhiên, người lao động chỉ có thể được hưởng lợi từ hệ thống này khi hệ thống dịch vụ việc làm công hỗ trợ tìm việc làm hiệu quả và hệ thống trợ cấp thất nghiệp đủ để người lao động vẫn có động lực tìm việc làm, để giúp họ nhanh chóng tìm được việc làm mới, nếu không nó sẽ dẫn đến tình trạng thất nghiệp và rộng hơn tỷ lệ tham gia thấp hơn. Đây chính là trường hợp của một số nước CSEE, đấu tranh với tình trạng thất nghiệp và dân số không hoạt động ở mức cao đã đặt một gánh nặng lên hệ thống phúc lợi xã hội của họ và vẫn tồn tại bộ phận dân số sống trong cảnh nghèo đói. Hiện nay, có một yêu cầu cấp bách đặt ra đối với các nước này là tạo sự cân bằng giữa những điều chỉnh linh hoạt việc làm cho các doanh nghiệp và đảm bảo an ninh việc làm và thu nhập cho người lao động, có thể chấp nhận được cho cả hai bên và đảm bảo khả năng tài chính của các quỹ phúc lợi công cộng. Ngược lại, mô hình chủ yếu được áp dụng trong CIS có xu hướng trì hoãn phân bổ lại lao động của các doanh nghiệp, các ngành nghề và sản phẩm mới có năng

suất cao hơn, làm cho NSLĐ thấp hơn tại các doanh nghiệp và cấp quốc gia. Mô hình này khiến cho tỷ lệ người có việc làm nói chung cao hơn và tỷ lệ thất nghiệp thấp hơn, nhưng điều này không có nghĩa là vốn con người được sử dụng tốt hơn nhiều so với trường hợp đầu tiên hoặc điều này kết hợp sẽ dẫn đến mức thu nhập cao hơn. Thay vào đó, người lao động ở lại doanh nghiệp với công việc cũ năng suất thấp và bổ sung thu nhập của họ bằng cách làm thêm một công việc thứ hai với chất lượng thấp tương tự là một sự lãng phí nguồn nhân lực, trong khi việc làm mới chất lượng cao đang thiếu người có chuyên môn đáp ứng hoặc không thể được tạo ra ở tất cả vì thiếu nhân công với kỹ năng liên quan. Vì vậy, nghiên cứu này cho rằng chính sách thúc đẩy đối thoại xã hội cần mở rộng để quan tâm nhiều hơn đến xúc tiến việc làm và giảm thất nghiệp và đảm bảo sự ổn định TTLĐ, chứ không phải bãi bỏ quy định đảm bảo quyền lợi cơ bản của công nhân. Cần cải cách hệ thống pháp luật lao động và thể chế TTLĐ và đảm bảo an toàn việc làm. Nghiên cứu này đã chỉ ra những tác động tích cực và tiêu cực của hai mô hình quản lý TTLĐ ở những nước CEE, qua đó cho thấy để đảm bảo cho TTLĐ hoạt động hiệu quả, vai trò của Nhà nước là rất quan trọng. Một mặt, Nhà nước thiết lập hệ thống pháp luật về lao động để đảm bảo những quyền lợi của người lao động, mặt khác Nhà nước cũng phải có những chính sách tạo việc làm, giảm thất nghiệp và đảm bảo cho TTLĐ phát triển ổn định.

Qua lược khảo một số công trình nghiên cứu về TTLĐ trong quá trình chuyển đổi kinh tế ở một số nước có thể nhận thấy một điểm chung là quá trình cải cách TTLĐ đều hướng tới giảm thiểu những can thiệp trực tiếp của Nhà nước trên thị trường này và tăng cường tính cạnh tranh của thị trường, để thị trường điều tiết cung – cầu lao động, tiền lương. Những cải cách kinh tế trong quá trình chuyển đổi đã tạo điều kiện cho TTLĐ ở những nước này hình thành và phát triển như đa dạng hóa hình thức sở hữu, cải cách khu vực kinh tế Nhà nước nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh, người lao động được tự do lựa chọn việc làm ... Kết quả của những cải cách đó là làm cho một bộ phận lớn lao động trong khu vực DNNN bị mất việc, chuyển qua khu vực KTTN và khu vực đầu tư trực tiếp nước ngoài. Lao động dư thừa ở khu vực nông nghiệp nông thôn di chuyển tới các đô thị để tìm kiếm việc làm trong khu vực công nghiệp và dịch vụ làm tăng tỷ lệ lao động làm công ăn lương, tình trạng thất nghiệp trở nên phổ biến. Vai trò của Nhà nước trên TTLĐ cũng thay đổi theo hướng từ điều tiết trực tiếp sang điều tiết gián tiếp bằng các công cụ như hệ thống luật

pháp; các chính sách TTLĐ như chính sách giải quyết việc làm, chính sách tiền lương, chính sách đào tạo,...

1.1.2. Tổng quan các nghiên cứu về thị trường lao động ở một số nước đang phát triển trong hội nhập quốc tế.

Nghiên cứu về TTLĐ ở các nước đang phát triển cũng là một chủ đề được nhiều nhà nghiên cứu quan tâm bởi dân số thế giới đang chủ yếu sống ở những nước này. Mặt khác, trong quá trình toàn cầu hóa các chính sách kinh tế quốc tế có ảnh hưởng quan trọng đến chính sách của các Quốc gia đang phát triển để giúp mở rộng cơ hội việc làm cho người công nhân, vì vậy cải cách TTLĐ là một nội dung quan trọng trong quá trình hội nhập quốc tế ở những quốc gia này. Theo nghiên cứu của Ghose, Majid, & Ernst (2008) thì 73% dân số sống ở các nước đang phát triển, trong khi chỉ có 14% sống ở các nước công nghiệp tiên tiến và phần còn lại sống ở các nước Trung, Đông Âu và Cộng đồng các quốc gia độc lập, những nước có nhiều dầu mỏ và các nước có thu nhập cao khác. Khoảng 46 triệu lao động mới sẽ tham gia LLLĐ của thế giới mỗi năm, phần lớn trong số họ ở các nước đang phát triển, trong khi đó vốn và kỹ năng lại tập trung ở các nước công nghiệp tiên tiến. Tình hình việc làm toàn cầu phản ánh sự bất đối xứng rất lớn trong việc phân phối các nguồn lực sản xuất của thế giới. Hàng triệu công nhân ở các nước đang phát triển đang thiếu việc làm ở khu vực chính thức và tham gia vào các công việc có năng suất thấp.

Nghiên cứu của Gary S. Fields (2010) đã đưa ra nhận định điểm nổi bật của TTLĐ ở các nước đang phát triển là tỷ lệ thất nghiệp thường thấp hơn so với các nước phát triển nhưng mức thu nhập thấp mặc dù giờ làm việc dài, việc làm thiếu bền vững với chủ yếu là lao động làm việc trong khu vực phi chính thức và khu vực tư nhân, lao động làm công ăn lương chiếm tỷ lệ thấp do đó phần lớn người lao động không nhận được sự bảo vệ xã hội. Vì vậy, vấn đề quan tâm ở những nước đang phát triển không phải là giải quyết tình trạng thất nghiệp mà là hướng tới đảm bảo việc làm bền vững. Nghiên cứu này cũng tổng hợp các tiêu chí thường xuyên được sử dụng bởi các nhà kinh tế và hoạch định chính sách hiện nay để đánh giá hiệu quả của các chính sách TTLĐ là tăng việc làm, giảm tỷ lệ thất nghiệp, nâng cao thu nhập của người lao động để cải thiện mức sống của họ và gia đình, tăng bảo trợ xã hội và đảm bảo an ninh việc làm, đảm bảo các tiêu chuẩn lao động cơ bản được thực

thi tại nơi làm việc. Ngoài ra, một mục tiêu khác thường được sử dụng trong đánh giá chính sách đối với các nước đang phát triển là giảm nghèo đến mức tối đa có thể. Cùng quan điểm này, báo cáo nghiên cứu của The Asian Development Bank (2006) về TTLĐ Châu Á đã đưa ra bức tranh tổng quát về TTLĐ của các nước này là sự gia tăng trên diện rộng tình trạng thất nghiệp và thiếu việc làm. Vì vậy, nghiên cứu này khuyến nghị các Chính phủ cần phải xây dựng và thực hiện đầy đủ, hiệu quả các mục tiêu kết hợp tăng trưởng với phát triển nguồn nhân lực để cân đối cung - cầu trên TTLĐ một cách hợp lý, các chính sách TTLĐ phải thực hiện tốt 3 chức năng là phân bổ nguồn lực, phân bổ thu nhập và phân bổ rủi ro. Mục tiêu cuối cùng trong phát triển TTLĐ là đảm bảo việc làm đầy đủ, năng suất và bền vững.

Rama (2003) nghiên cứu tác động của toàn cầu hóa đến việc làm và tiền lương ở các nước đang phát triển. Nghiên cứu này cho thấy toàn cầu hóa có thể tốt cho hầu hết các công nhân, với điều kiện các chính sách kinh tế phù hợp được đưa ra. Ngược lại, nếu các chính sách kinh tế không phù hợp nó có thể không được tốt cho tất cả công nhân. Sử dụng dữ liệu của 70 quốc gia đang phát triển trên thế giới, dựa vào số liệu thống kê về tiền lương, việc làm và thất nghiệp từ những năm 1980 đến những năm 1990, kết quả cho thấy, tác động của tự do thương mại (được đo bằng tỷ lệ ngoại thương/GDP – độ mở thương mại) đối với tiền lương là tiêu cực trong ngắn hạn nhưng nó chỉ mất một vài năm để chuyển sang tác động tích cực. Tác động của đầu tư trực tiếp nước ngoài là rất tích cực ngay cả trong ngắn hạn, làm nổi bật tầm quan trọng của một môi trường đầu tư tốt. Hội nhập vào nền kinh tế thế giới sẽ có lợi hơn cho người lao động nếu quốc gia thành công trong việc thu hút các nhà đầu tư từ nước ngoài. Những cuộc khủng hoảng có thể dẫn đến một sự suy giảm thu nhập của lao động. Nếu có thể tránh được khủng hoảng, mức tăng lương dài hạn từ toàn cầu hoá là nhiều hơn. Tuy nhiên, những lợi ích từ toàn cầu hóa không phân bố đều trên người lao động. Không có bằng chứng về sự gia tăng khác biệt tiền lương theo nghề nghiệp. Nhưng một loạt các nghiên cứu phát hiện ra sự gia tăng tiền lương cho lao động kỹ năng, điều này mâu thuẫn với dự đoán của một trong các mô hình thương mại quốc tế phổ biến nhất. Đầu tư trực tiếp nước ngoài có tỷ lệ hoàn trả cho giáo dục nhiều hơn so với mở cửa thương mại. Người lao động nghèo có trình độ học vấn thấp sẽ không được lợi từ toàn cầu hóa, nhưng mở cửa thương mại có tác dụng tích cực giúp thu hẹp khoảng cách thu

nhập theo giới. Toàn cầu hóa ảnh hưởng đến người lao động không chỉ thông qua tiền lương, mà còn thông qua việc làm. Tự do hóa thương mại có liên quan đến mất việc làm trong ngành trước đây được bảo hộ. Nó cũng liên quan với sự thay thế của lao động thường xuyên, những người có một tình trạng đặc quyền hơn, bởi người lao động tạm thời và không thường xuyên, những người được hưởng lợi ít hơn. Mất việc làm "đặc quyền" là do quá trình cải cách kinh tế để nâng cao khả năng cạnh tranh bằng cách tháo bỏ những hàng rào thương mại, xóa bỏ độc quyền hợp pháp, tư nhân hóa các DNNN và tinh giảm nhân sự trong bộ máy Nhà nước có thể dẫn đến sự mất mát lớn công ăn việc làm và gia tăng tỷ lệ thất nghiệp. Bên cạnh đó, các biến động kinh tế vĩ mô do di chuyển vốn ngắn hạn cũng có thể làm tăng sự mất an ninh của việc làm. Nhưng hội nhập với thị trường thế giới cũng gắn với tạo việc làm đáng kể đặc biệt cho phụ nữ ở những nước đang phát triển trong các ngành sản xuất hàng xuất khẩu như dệt may, quần áo hoặc giày dép. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu đó, Rama cho rằng các chính sách kinh tế quan trọng nhất để bù đắp những tác động tiêu cực của toàn cầu hóa đối với công nhân không hoạt động trực tiếp thông qua TTLĐ. Nếu tự do hóa thương mại và đầu tư trực tiếp nước ngoài giúp tiền lương của lao động kỹ năng tăng cao, tiếp cận giáo dục cho tất cả nên được ưu tiên. Nếu các cuộc khủng hoảng tài chính diễn ra có thể ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động, quản lý kinh tế vĩ mô tốt và tài chính lành mạnh là điều cần thiết. Một số các chính sách và chương trình TTLĐ cụ thể cũng cần thiết, đặc biệt là để đối phó với tình trạng công việc bị phá hủy.

Campbell (1997) đã chỉ ra rằng, quá trình khu vực hóa các quốc gia Đông và Đông Nam Á đã dẫn đến sự phụ thuộc lẫn nhau của TTLĐ ở các nước này. Các nước Đông Á trong hai thập kỷ cuối của thế kỷ XX đã phát triển năng động một phần là nhờ vào sự đẩy mạnh liên kết kinh tế trong khu vực và điều này cũng tác động đến các kết quả của TTLĐ ở các nước trong khu vực. Việc tạo ra những mạng lưới sản xuất nối nhịp toàn bộ khu vực và tận dụng lợi thế khác nhau của các quốc gia khác nhau đã là một yếu tố quan trọng trong việc bồi dưỡng năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp sản xuất ở Châu Á bằng cách giảm chi phí, tăng cường tính linh hoạt trong thích ứng với những biến đổi khôn lường của thị trường thế giới, mở rộng phạm vi chuyên môn hóa sản phẩm và nâng cấp ngành công nghiệp. Liên kết kinh tế thông qua đầu tư nước ngoài và kết nối thương mại cũng giúp tạo ra nguồn thu ngoại tệ, tạo việc làm và phổ biến công nghệ và kinh nghiệm quản lý cho các

nước trong khu vực, từ đó tạo ra cơ hội để hỗ trợ tăng trưởng của xuất khẩu và tạo việc làm trong toàn bộ khu vực. Chính sự liên kết kinh tế trong khu vực đã dẫn đến sự phụ thuộc lẫn nhau của TTLĐ khu vực, ảnh hưởng đến số lượng và chất lượng việc làm. Quá trình liên kết kinh tế đã dẫn đến tái cơ cấu ngành công nghiệp ở các nước trong khu vực theo hướng dịch chuyển những ngành thâm dụng lao động kỹ năng thấp từ những nước phát triển trong khu vực sang những nước đang phát triển có lợi thế về giá nhân công rẻ. Chẳng hạn như có sự dịch chuyển những ngành thâm dụng lao động kỹ năng thấp từ Nhật Bản và những nền kinh tế mới nổi ở Châu Á sang các nước ASEAN – 4 (Malaysia, Thái Lan, Indonesia và Philippines) đã giúp mở rộng cả sản lượng và việc làm ở những nước này. Tìm nguồn cung lao động giá rẻ hơn ở các nước láng giềng là một chiến lược giúp các nước có chi phí lao động cao hơn, chẳng hạn Singapore, có thể giữ lại một số ngành công nghiệp mà lợi thế so sánh đã bị mất. Tuy nhiên, việc mở rộng việc làm ở cấp độ khu vực cần phải luôn bao hàm một sự điều chỉnh liên mạch và trơn tru, bởi quá trình này có thể giúp tạo việc làm nhưng cũng đồng thời làm phá hủy việc làm. Chẳng hạn như, ở Nhật Bản ngày càng có nhiều tranh luận rằng việc mở rộng liên kết khu vực đã "đục khoét" vào ngành công nghiệp Nhật Bản và có nhiều lo ngại rằng mức tăng việc làm ở nơi khác trong khu vực có thể là nguyên nhân làm cho các chi phí của tình trạng thất nghiệp gia tăng ở nước này. Một quốc gia ban đầu sản xuất những ngành thâm dụng lao động, nhưng dần dần lao động giá rẻ không còn là lợi thế so sánh nữa, để chuyển đổi thành công lên nấc cao hơn đòi hỏi phải nâng cấp nguồn nhân lực. Các nước Đông Á được biết đến rộng rãi là nơi đã nâng cấp thành công sự tham gia của họ trong chuỗi cung ứng toàn cầu một phần thông qua một quyết tâm tập trung vào giáo dục và đào tạo. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực vừa giúp nâng cao chất lượng việc làm, vừa giúp nâng cao vị thế trong chuỗi cung ứng toàn cầu. Thay vì tập trung vào khâu sản xuất gia công thâm dụng lao động kỹ năng thấp, giá trị gia tăng thấp, nhờ nâng cấp chất lượng nguồn nhân lực, các nước có thể chuyên môn hóa vào khâu thiết kế, tiếp thị và xây dựng thương hiệu là những khâu đòi hỏi lao động kỹ năng và có giá trị gia tăng cao.

Imbun (2006) nghiên cứu TTLĐ ở các quốc gia thành viên của Diễn đàn quần đảo Thái Bình Dương (The Pacific Islands Forum) gồm 16 nước như Úc, Newzealand, quần đảo Solomon, Samoa,... trong bối cảnh khu vực hóa cũng cho thấy quá trình này dẫn đến

sự hình thành TTLĐ khu vực. Vì vậy, để phát triển TTLĐ trong bối cảnh toàn cầu hoá, khu vực hoá cần kết hợp cả những chính sách ở cấp quốc gia với các chính sách ở tầm khu vực để có thể thúc đẩy sự hoạt động tốt hơn của TTLĐ. Bức tranh chung của các nước thành viên diễn đàn là một TTLĐ trong tình trạng trì trệ và dân số ngày càng tăng trở thành mối quan tâm cho tất cả mọi người, bao gồm cả các chính trị gia và công dân của các quốc gia. Sự kém hiệu quả của TTLĐ trong khu vực này được đặc trưng bởi nhiều yếu tố, trong đó những yếu kém chính là: kinh tế nhị nguyên; thất nghiệp tạm thời, thiếu việc làm và sự dư thừa lao động; sự không linh hoạt của pháp luật về TTLĐ; khu vực không chính thức không được kiểm soát chiếm tỷ lệ lớn; tỷ lệ thất nghiệp rất cao; kỹ năng không phù hợp; các chính sách TTLĐ không phù hợp; NSLĐ thấp; khu vực tư nhân quy mô nhỏ; và khu vực công công kênh. Nghiên cứu này cũng đã đưa ra những đề xuất chính sách ở cấp quốc gia: (i) Những quyền cơ bản của người lao động phải được ghi nhận như một điều kiện cho sự tiến bộ xã hội, việc tái cơ cấu TTLĐ nên đảm bảo tính đại diện của cá nhân hoặc tập thể thông qua các đoàn thể của họ; (ii) Đảm bảo sự tham gia của các đối tác ba bên khi hoạch định chính sách TTLĐ như việc xác định lương tối thiểu, và bất kỳ chính sách kinh tế và xã hội khác mang về việc làm; (iii) Thương lượng tập thể phải được thực hiện thường xuyên tại nơi làm việc có công đoàn; (iv) Bình đẳng giới phải được thể hiện trong pháp luật lao động và đảm bảo thực thi; (v) Xây dựng nguồn nhân lực để thúc đẩy phát triển kinh tế; (vi) Cần có các chính sách quan tâm đến khu vực phi chính thức dựa trên sự thừa nhận về vai trò quan trọng của khu vực này ở thành thị và nông thôn trong việc hấp thu lao động dư thừa và tạo thu nhập, tăng trưởng ở mỗi nước; (vii) Chủ nghĩa thực dụng nên là cốt lõi của hoạch định chính sách; và chính phủ đặc biệt cần phải dựa trên thực tế là liệu có đủ nguồn lực cho chính sách để thực hiện nó như dự định; (viii) Cần có một cách tiếp cận tích hợp để hoạch định chính sách TTLĐ. Khi hoạch định các chính sách TTLĐ cần xem xét rõ tất cả các ảnh hưởng của nó đến mọi khía cạnh của nền kinh tế.

Nghiên cứu của Ghose và các cộng sự (2008) cho rằng quá trình toàn cầu hóa hiện nay đặt ra 3 thách thức chính đối với việc làm toàn cầu: Đầu tiên, tình trạng việc làm không đầy đủ đang trở thành hiện tượng trên toàn thế giới. Thứ hai, quá trình toàn cầu hóa dẫn đến dòng chảy thương mại, vốn và lao động qua biên giới có những hậu quả nghiêm trọng về việc làm trong từng quốc gia. Thứ ba, chính sách kinh tế quốc tế hiện nay có ảnh hưởng

quan trọng đến chính sách của các quốc gia đang phát triển để giúp mở rộng cơ hội việc làm cho người công nhân. Những thách thức mà thế giới đang phải đối mặt là tạo việc làm bền vững không chỉ đối với hàng triệu người sẽ tham gia LLLĐ mà còn cho hàng triệu người hiện đang thất nghiệp, thiếu việc làm, làm những công việc có NSLĐ thấp và điều kiện làm việc không thuận lợi. Như vậy, cả các nước đang phát triển và các nước phát triển đều gặp phải những thách thức trong vấn đề việc làm. Ở các nước đang phát triển, có một cơ cấu kinh tế nhị nguyên tức là kết hợp giữa khu vực kinh tế chính thức chiếm tỷ lệ nhỏ và khu vực kinh tế không chính thức chiếm tỷ trọng lớn. Vì vậy, tỷ lệ thất nghiệp ở những nước này thường thấp nhưng tỷ lệ thiếu việc làm chiếm tỷ lệ cao ẩn chứa trong hình thức lao động tự làm và việc làm tạm thời bên ngoài khu vực chính thức. Nghèo đói thường bắt nguồn từ những loại hình việc làm này. Trong bối cảnh này, việc cải thiện tình hình việc làm ở những nước đang phát triển giúp giảm đói nghèo và điều này thường diễn ra theo hai cách khác nhau. Đầu tiên, khi việc làm ở khu vực chính thức phát triển nhanh hơn so với LLLĐ, một số người lao động tự làm và việc làm tạm thời di chuyển sang việc làm ổn định. Thứ hai, khi Chính phủ thực thi các chính sách hỗ trợ khu vực kinh tế không chính thức thành công, tình trạng thiếu việc làm và việc làm tạm thời có thể giảm, năng suất và thu nhập của người lao động sẽ gia tăng. Sử dụng các tiêu chí này, nghiên cứu cũng cho thấy từ năm 1990 tình hình việc làm có cải thiện ở một số nước đang phát triển nhưng tăng trưởng kinh tế nhanh chóng không phải luôn luôn cải thiện đáng kể việc làm. Những năm 1990 là thời kỳ tăng trưởng nhanh chóng của thương mại và dòng vốn xuyên biên giới, nhiều người tin rằng đã góp phần cải thiện điều kiện làm việc và giảm nghèo ở các nước đang phát triển. Tuy nhiên, nghiên cứu này cho thấy không có bằng chứng thuyết phục để ủng hộ. Tăng trưởng thương mại và dòng vốn thường đi kèm với tình trạng trì trệ hoặc suy giảm đầu tư ở nhiều nước đang phát triển. Để vượt qua những thách thức việc làm mà các nước đang phát triển đang đối mặt đòi hỏi phải có những phản ứng chính sách ở cả cấp độ quốc tế và quốc gia. Chính sách quốc tế phải hướng tới cải thiện tình hình việc làm ở các nước đang phát triển bằng cách kêu gọi giảm sự bất đối xứng rất lớn trong việc phân phối xuyên quốc gia của nguồn lực sản xuất hiện đang tồn tại. Trong bối cảnh này, chính sách quốc tế cần phải tập trung vào hai lĩnh vực: đầu tiên, chính sách quốc tế phải cung cấp viện trợ cho đầu tư cần thiết để giải quyết vấn đề việc làm; thứ hai, di cư quốc tế ngày càng làm

cho việc chảy máu chất xám ở các nước đang phát triển diễn ra mạnh hơn, nơi đã vốn thiếu công nhân lành nghề. Vì vậy, chính sách quốc tế phải giải quyết tình trạng này bằng cách thành lập một hệ thống quản lý minh bạch việc di cư có thời hạn của công nhân có tay nghề cao.

Robertson, Brown, Pierre, & Sanchez (2009) nghiên cứu tác động của toàn cầu hóa đến tiền lương và chất lượng việc làm ở 5 nước đang phát triển bao gồm Campuchia, El Salvador, Honduras, Indonesia và Madagascar. Toàn cầu hóa tác động vào mỗi nước khác nhau, nhưng nhìn chung quá trình này giúp làm tăng việc làm ở những ngành thâm dụng lao động bởi những nước đang phát triển thường có LLLĐ dồi dào và giá rẻ. Nghiên cứu này đã đi đến kết luận quá trình tự do hóa thương mại làm tăng sự bất bình đẳng giữa lao động có tay nghề và lao động không có tay nghề. Tự do hóa thương mại có tác dụng tạo việc làm và cải thiện thu nhập cho người lao động trong những ngành xuất khẩu nhưng đồng thời cũng phá hủy việc làm và giảm thu nhập ở những ngành bị cạnh tranh bởi hàng hóa nhập khẩu. Người lao động bị mất việc làm là kết quả của việc giảm thuế và không có khả năng chuyển đổi sang một công việc mới. Quá trình tự do hóa thương mại tác động làm tăng tỷ lệ lao động của khu vực phi chính thức vì các doanh nghiệp phải đối mặt với áp lực cạnh tranh từ hàng nhập khẩu có thể tìm cách cắt giảm chi phí bằng cách chuyển một số việc làm chính thức thành việc làm tạm thời, việc làm bán thời gian. Công nhân như vậy thường thiếu sự bảo vệ pháp lý như quy định về lương tối thiểu, tuyển dụng, các quy định sa thải và trợ cấp hưu trí. Hơn nữa, nghiên cứu này cũng cung cấp bằng chứng đáng kể cho thấy rằng người lao động trong khu vực phi chính thức được trả lương thấp hơn.

Báo cáo nghiên cứu của ILO (2010) đã chỉ ra những xu hướng và thách thức trong việc làm đó là tình trạng thất nghiệp, thiếu việc làm, việc làm không chính thức,... Ngay cả trong giai đoạn hưng thịnh của nền kinh tế thế giới (2002 – 2007), trước khi khủng hoảng tài chính và suy thoái kinh tế toàn cầu 2008 -2009, thì vẫn tồn tại những thách thức này. Tình trạng bất bình đẳng ngày càng gia tăng vì vậy đòi hỏi phải có những chính sách thúc đẩy sản xuất, tạo việc làm bền vững cho mọi đối tượng. Những chính sách này trong phạm vi mỗi quốc gia và cả những chính sách phối hợp toàn cầu. Nghiên cứu đặc biệt nhấn mạnh chính sách giáo dục ngày càng đóng vai trò quan trọng trong nền kinh tế hiện đại. Những

lý do rất đa dạng và bao gồm: chính sách giáo dục có thể đóng vai trò như một công cụ phân phối lại LLLĐ trong một thế giới mà các nhu cầu lao động lành nghề có xu hướng ngày càng tăng so với lao động chưa qua đào tạo; trình độ học vấn xác định khả năng tiếp thu và áp dụng công nghệ mới và có thể phát triển nó hơn nữa. Trình độ học vấn cũng xác định mức độ các nước có thể gặt hái những lợi ích của việc đổi mới công nghệ; giáo dục ảnh hưởng đến năng lực cá nhân để đối phó với sự thay đổi - một khía cạnh quan trọng trong một thế giới toàn cầu hóa – đòi hỏi cá nhân liên tục thích ứng với tình hình mới; trình độ học vấn ảnh hưởng đến khả năng thích ứng của cá nhân trong một xã hội toàn cầu.

1.2. Tổng quan các nghiên cứu về thị trường lao động ở Việt Nam.

Năm 1986, Việt Nam tiến hành công cuộc đổi mới, chuyển đổi mô hình kinh tế từ kế hoạch hóa tập trung sang mô hình nền kinh tế thị trường định hướng XHCN. Một trong những nội dung quan trọng của đổi mới kinh tế là cải cách TTLĐ, vì vậy từ những năm 90 của thế kỷ XX trở lại đây TTLĐ là một chủ đề được nhiều nhà nghiên cứu trong nước quan tâm. Cùng với quá trình đổi mới kinh tế, Việt Nam cũng mở cửa nền kinh tế. Năm 1995 Việt Nam gia nhập ASEAN, đến năm 2007 trở thành thành viên thứ 150 của WTO, đã đánh dấu sự hội nhập toàn diện vào nền kinh tế thế giới. Trong bối cảnh đó, nhiều công trình nghiên cứu về TTLĐ trong giai đoạn những năm 2000 trở lại đây đặt trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Nguyễn Bá Ngọc & Trần Văn Hoan (2002) nghiên cứu tác động của toàn cầu hóa đến TTLĐ Việt Nam giai đoạn 1996 – 2001. Toàn cầu hóa làm tăng sự tác động qua lại giữa các nền kinh tế và phân công lao động quốc tế ngày càng sâu sắc. Đối với TTLĐ Việt Nam, quá trình toàn cầu hóa đã tác động đến cải cách thể chế TTLĐ cho phù hợp với thông lệ quốc tế, tác động đến cung – cầu lao động, quan hệ lao động, điều kiện lao động, sự phân hóa thu nhập của người lao động theo trình độ chuyên môn, theo khu vực kinh tế,... Theo các tác giả, toàn cầu hóa vừa tác động tích cực và tiêu cực đến TTLĐ Việt Nam. Nhìn chung, nghiên cứu này đã bước đầu đánh giá những tác động của toàn cầu hóa đến TTLĐ Việt Nam, nhưng do trong giai đoạn 1996 - 2001 Việt Nam chưa hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới nên những đánh giá chủ yếu dừng lại ở nhận định xu hướng tác động để đưa ra những đề xuất chính sách.

Nghiên cứu của Jenkins (2006) xem xét tác động của đầu tư trực tiếp nước ngoài đến việc làm tại Việt Nam trong những năm 1990. Nghiên cứu cho thấy, mặc dù có sự tăng trưởng nhanh chóng của FDI ở Việt Nam trong những năm 1990 và tỷ trọng của các chi nhánh nước ngoài trong sản xuất công nghiệp và xuất khẩu của những năm đầu của thế kỷ 21, việc làm trực tiếp tạo ra là rất giới hạn. Hầu hết LLLĐ của Việt Nam tiếp tục làm trong lĩnh vực nông nghiệp và dịch vụ như các ngành nghề bán buôn và bán lẻ, vận chuyển. Ngay cả việc mở rộng đầu tư của các công ty nước ngoài những năm đầu thế kỷ 21 vào những ngành sản xuất thâm dụng lao động cũng không có một tác động đáng kể về việc làm do năng suất cao và giá trị gia tăng thấp của nhiều khoản đầu tư này. Không những thế, những ảnh hưởng gián tiếp đến việc làm cũng rất ít và thậm chí là tiêu cực. Nhà đầu tư nước ngoài tại Việt Nam đã tạo ra mối liên kết rất hạn chế với các doanh nghiệp địa phương và nhập khẩu hầu hết nguyên liệu đầu vào của họ. Các doanh nghiệp trong nước đứng trước áp lực phải nâng cao NSLĐ để nâng cao năng lực cạnh tranh với các doanh nghiệp nước ngoài đã dẫn đến xu hướng giảm việc làm.

Nghiên cứu của Phạm Đức Chính (2006) đã phân tích có hệ thống về những vấn đề lý luận và thực tiễn của TTLĐ ở Việt Nam. Từ những cơ sở lý luận và thực tiễn, nghiên cứu này cũng đưa ra những định hướng cho chính sách giải quyết việc làm, vấn đề thất nghiệp và bảo hiểm thất nghiệp ở Việt Nam; mối quan hệ giữa cung - cầu sức lao động và tiền lương trên TTLĐ.

Đinh Thị Thu Nga (2007) đã nghiên cứu TTLĐ với những cơ hội và thách thức đặt ra trong bối cảnh Việt Nam vừa gia nhập WTO. Nghiên cứu này đưa ra một số giải pháp mang tính định hướng phát triển TTLĐ trên các khía cạnh cung, cầu và thúc đẩy giao dịch thị trường.

ILSSA (2007) nghiên cứu sự thay đổi của việc làm và tiền lương của lao động ở Việt Nam do tác động của mở cửa thương mại đã kết luận rằng hoạt động xuất khẩu tạo thêm nhiều việc làm, chứ chưa làm tăng tiền lương; người lao động trong các ngành xuất khẩu có mức lương thấp hơn các ngành không xuất khẩu do các ngành xuất khẩu thường là ngành thâm dụng lao động, công nghệ thấp và có giá trị gia tăng thấp.

Nguyễn Thị Lan Hương (2008) nghiên cứu tác động của gia nhập WTO và các vấn đề lao động và xã hội đặt ra. Phân tích thực trạng lao động, việc làm ở Việt Nam trong giai

đoạn từ năm 2000 – 2008 nghiên cứu này cho rằng tăng trưởng kinh tế nhanh là yếu tố quyết định chuyển dịch cơ cấu lao động nhưng khả năng tạo việc làm của nền kinh tế có xu hướng giảm đi; tình trạng thiếu lao động trình độ cao trong hầu hết các ngành, đặc biệt là những ngành công nghệ cao, dịch vụ cao.

Nghiên cứu của Nguyễn Quốc Tế (2008) đã phân tích thực trạng nguồn nhân lực, cung – cầu lao động trên TTLĐ Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế. Tác giả đã đề cập một số vấn đề cơ bản để phát triển TTLĐ Việt Nam: phát triển con người, phát triển nguồn nhân lực; chuyển dịch cơ cấu kinh tế là yếu tố tích cực tác động đến cung – cầu lao động. Theo tác giả, phát triển nguồn nhân lực đồng nghĩa với phát triển TTLĐ, do đó cần nâng cao nhận thức về phát triển nguồn nhân lực trong quá trình hội nhập.

Nghiên cứu của CIEM và Học viện Cạnh tranh Châu Á (2010) về tác động của FDI đối với Việt Nam và đi đến kết luận FDI không đóng góp nhiều cho tăng trưởng kinh tế của đất nước mà chỉ giúp tạo công ăn việc làm ở mức tiền lương tối thiểu trong khu vực chế tạo; kết quả nghiên cứu cũng cho thấy không có nhiều bằng chứng về tác dụng tràn của FDI đối với phần còn lại của nền kinh tế trong việc nâng cao năng suất và trình độ công nghệ. Việt Nam chủ yếu thu hút các nhà đầu tư nước ngoài chủ yếu do yếu tố chi phí nhân công thấp.

Nguyễn Hữu Dũng & Thái Phúc Thành (2010) nghiên cứu một số bài học về vai trò của Nhà nước trong phát triển TTLĐ. Các tác giả rút ra một số vấn đề cơ bản có thể vận dụng vào Việt Nam: tiếp tục hoàn thiện thể chế TTLĐ; Nhà nước không được can thiệp một cách hành chính, chủ quan, duy ý chí vào TTLĐ mà cần quản lý TTLĐ bằng cơ chế, chính sách, luật pháp và sử dụng các công cụ kinh tế để can thiệp gián tiếp vào TTLĐ, nhất là công cụ tiền lương, chi tiêu công và an sinh xã hội để điều tiết quan hệ cung – cầu lao động; Nhà nước cần phải quan tâm đặc biệt đến xây dựng cơ chế thương lượng tập thể ở cấp doanh nghiệp, ngành và cấp quốc gia; Nhà nước tổ chức và hỗ trợ phát triển hệ thống hạ tầng cơ sở của TTLĐ; Nhà nước cần tạo mọi điều kiện cần thiết về pháp lý, hành chính để người lao động có thể di chuyển tự do và thuận tiện trong TTLĐ; phát triển hệ thống an sinh xã hội đa tầng, linh hoạt,...

Nghiên cứu của Nguyễn Bá Ngọc (2011) đã có những đánh giá tổng quan, đưa ra nhận định một số xu hướng phát triển và những yếu kém của TTLĐ Việt Nam trong quá

trình chuyển đổi và hội nhập sâu hơn vào nền kinh tế thế giới. Nghiên cứu này cũng đưa ra những định hướng mục tiêu và các giải pháp phát triển TTLĐ Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020 trên các khía cạnh từ luật pháp, cơ chế, chính sách thúc đẩy phát triển doanh nghiệp đến cung cấp các dịch vụ công và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và nâng cao năng lực, trình độ của các chủ thể tham gia thị trường, trong đó đặc biệt là vai trò của Nhà nước trong quản lý, đánh giá, giám sát và hỗ trợ phát triển.

Nghiên cứu của Phạm Thị Ngọc Bích & Nguyễn Quốc Huy (2011) rút ra kết luận hội nhập kinh tế quốc tế mang lại không ít cơ hội phát triển cho TTLĐ như giúp cải thiện số lượng và chất lượng nguồn cung lao động, tạo thêm cơ hội việc làm cho người lao động trong những điều kiện tốt hơn; trình độ của người lao động được nâng lên đáng kể, phần nào đáp ứng được nhu cầu ngày càng tăng của một bộ phận doanh nghiệp. Nhờ đó thu nhập của người lao động được nâng lên. Tuy nhiên, nghiên cứu cũng chỉ ra rằng hội nhập cũng bộc lộ những hạn chế và làm phát sinh thêm những khó khăn trên TTLĐ đó là nguồn cung lao động tăng lên về số lượng nhưng chất lượng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của TTLĐ trong nước và quốc tế.

Huỳnh Trường Huy (2012) tập trung nghiên cứu tác động của nhập cư đến TTLĐ ở 63 tỉnh, thành của Việt Nam thông qua nguồn dữ liệu thống kê giai đoạn 2005 – 2010. Kết quả phân tích cho thấy nhập cư tác động đến TTLĐ khá đa dạng và phụ thuộc vào các yếu tố khác như: đô thị hoá và đặc điểm vùng, miền. Nghiên cứu này cũng chỉ ra một số điểm quan trọng liên quan đến việc thực thi chính sách trong quá trình phát triển kinh tế và TTLĐ: phát triển đô thị hóa gắn với thực trạng thất nghiệp cao; thực thi chính sách thúc đẩy kinh tế (đối với doanh nghiệp sản xuất) thông qua công cụ tài chính (lãi suất, thuế) nhằm mục đích giải quyết việc làm cho người lao động; cần có phân tích và đánh giá vai trò của người nhập cư tại nơi đến, bởi vì họ không những góp phần tăng lượng cung lao động, mà còn là nhân tố tạo ra cầu về việc làm và dịch vụ (tiêu dùng, nhà ở, giải trí,...) tại nơi đến.

Nghiên cứu của Phạm Đình Long (2013) sử dụng dữ liệu điều tra doanh nghiệp vừa và nhỏ do Tổng cục Thống kê và Cơ quan phát triển Quốc tế Đan Mạch phối hợp điều tra giai đoạn 2003 – 2008 để đánh giá tác động của tự do hóa thương mại đối với việc làm và tiền lương của người lao động trong khu vực sản xuất tại Việt Nam. Nghiên cứu này tìm

thấy bằng chứng thực nghiệm rằng tự do hóa thương mại có tác động tiêu cực đến việc làm và tiền lương. Tuy nhiên, mức độ tác động là khiêm tốn với một sự suy giảm trong vòng 2,4% -3,5% trong tiền lương thực tế và giảm 0,76% việc làm trong ngành công nghiệp trong giai đoạn này 2003 - 2008. Tự do hóa thương mại có thể làm giảm sự chênh lệch thu nhập theo giới tính và theo kỹ năng.

Phạm Minh Thái (2014) nghiên cứu xu hướng di chuyển của TTLĐ nước ta trong giai đoạn 2007 – 2013, giai đoạn nền kinh tế Việt Nam có những bất ổn kinh tế vĩ mô. Theo tác giả, TTLĐ Việt Nam đã có những xu hướng di chuyển từ những nơi có năng suất thấp sang nơi có năng suất cao hơn, cụ thể là di chuyển ngay trong khu vực nông nghiệp, sau đó là di chuyển từ khu vực nông nghiệp sang khu vực phi nông nghiệp. Sự dịch chuyển tiếp theo là từ việc làm phi chính thức sang việc làm chính thức ngay trong khu vực nông nghiệp. Trong các yếu tố tác động đến sự chuyển dịch giữa lao động làm công ăn lương và không làm công ăn lương, nghiên cứu chỉ ra rằng yếu tố trình độ học vấn có tác động rõ, những người có trình độ cao hơn trung học cơ sở có xu hướng tham gia nhiều hơn vào các công việc làm công ăn lương.

Phạm Hồng Mạnh, Nguyễn Văn Ngọc, & Hạ Thị Thiều Dao, (2014) nghiên cứu mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế và việc làm tại Việt Nam giai đoạn 1991 – 2012. Tác giả sử dụng lý thuyết kinh tế về hàm sản xuất để xây dựng các mô hình kinh tế lượng nhằm xác định mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế và việc làm, đồng thời dự báo về việc làm trong giai đoạn 2013- 2020. Kết quả phân tích cho thấy hệ số co giãn của tăng trưởng tổng thể nền kinh tế theo việc làm tại Việt Nam là 1,71; trong đó hệ số co giãn của tăng trưởng trong khu vực nông nghiệp theo việc làm là -0,49, của khu vực công nghiệp là 0,55 và của khu vực dịch vụ là 0,66. Nghiên cứu ước tính đến năm 2020 có khoảng 61,739 - 64,519 triệu việc làm được tạo ra. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng đề xuất một số chính sách quan trọng thúc đẩy tăng trưởng và giải quyết việc làm của Việt Nam trong giai đoạn tới: chính sách ổn định kinh tế vĩ mô, chính sách huy động các nguồn lực để tăng trưởng kinh tế, chính sách giải quyết và hỗ trợ việc làm hiệu quả hơn, chính sách đẩy nhanh công tác đào tạo nghề, nâng cao trình độ của lao động để thúc đẩy năng suất.

Những công trình nghiên cứu TTLĐ chủ yếu đề cập trên phạm vi cả nước, rất ít nghiên cứu ở từng địa phương cụ thể. TP.HCM là nơi có TTLĐ lớn nhất cả nước nhưng

những nghiên cứu về TTLĐ TP.HCM cũng rất hạn chế, một vài công trình nghiên cứu tiêu biểu và hầu hết thực hiện trước năm 2007:

Nguyễn Thị Cành (2001) nghiên cứu TTLĐ TP.HCM trong quá trình chuyển đổi nền kinh tế và kết quả điều tra doanh nghiệp về nhu cầu lao động. Xuất phát từ lý luận về TTLĐ trong nền kinh tế thị trường nghiên cứu này đã làm rõ tính khách quan việc hình thành và phát triển TTLĐ trong hệ thống thị trường ở các nền kinh tế chuyển đổi. Từ đánh giá thực trạng của TTLĐ TP.HCM và kết quả điều tra các doanh nghiệp trên địa bàn, tác giả đưa ra những dự báo về nhu cầu lao động Thành phố trong quá trình chuyển đổi nền kinh tế và đề xuất một số giải pháp để phát triển TTLĐ TP.HCM.

Đinh Thị Kim Chi (2006) nghiên cứu các chính sách tác động tới sự phát triển thị trường sức lao động trên địa bàn TP.HCM trong quá trình chuyển đổi nền kinh tế. Nghiên cứu này nhận định Thành phố đã rất linh hoạt trong việc triển khai đường lối, chính sách đổi mới của Đảng và Nhà nước nhờ vậy thị trường sức lao động trên địa bàn Thành phố sớm được hình thành và phát triển, thu hút được nhiều sức lao động trẻ, có trình độ. Thành phố chú trọng phát triển chất lượng sức lao động thể hiện qua chính sách phát triển đào tạo nguồn nhân lực, dạy nghề cho người lao động nhờ đó trình độ và cơ cấu LLLĐ của Thành phố có khả năng đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, theo kịp sự tiến bộ của khoa học công nghệ. Bên cạnh những ưu điểm, các chính sách tác động tới lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực và dạy nghề còn nhiều bất cập làm cho cung có cơ cấu chưa đáp ứng kịp cầu. Mức tiền lương tối thiểu còn bất hợp lý, tiền lương chưa phản ánh đúng giá trị hàng hóa sức lao động,... Theo tác giả, để khắc phục những hạn chế, Nhà nước cần tập trung hoàn thiện một số chính sách để phát triển thị trường sức lao động như chính sách nâng cao chất lượng lao động, tăng cầu hàng hóa sức lao động, chính sách tiền lương.

Bên cạnh các nghiên cứu của các tác giả trong nước được đề cập trên, tác giả cho rằng còn có những nghiên cứu, bài viết ít nhiều có bàn đến TTLĐ mà trong điều kiện hiện tại tác giả chưa có điều kiện và cơ hội tiếp cận để lược khảo.

1.3. Đánh giá chung về các nghiên cứu có liên quan

1.3.1. Những đóng góp về mặt lý luận

Thứ nhất, các công trình nghiên cứu về TTLĐ trong nước chủ yếu dựa trên quan điểm của Chủ nghĩa Mác – Lênin, TTLĐ là một bộ phận đặc biệt của thị trường hàng hóa, đối tượng mua bán trên TTLĐ là sức lao động. Các nghiên cứu trước đã đưa ra những lý luận tương đối đầy đủ về TTLĐ như các thành tố của TTLĐ; đặc điểm, phân loại TTLĐ; vai trò của TTLĐ; ...

Thứ hai, khi phân tích về TTLĐ các nghiên cứu đều đề cập đến ba nhân tố cơ bản của TTLĐ là: cung lao động, cầu lao động và tiền công. Bên cạnh đó, các nghiên cứu đều khẳng định TTLĐ một mặt vận hành theo các quy luật khách quan của thị trường, mặt khác cần có sự điều tiết, quản lý của Nhà nước. Kết quả của sự tương tác của các nhân tố đó dẫn đến ba kết quả cơ bản của TTLĐ là việc làm, thất nghiệp và tiền công.

Thứ ba, tuy có những quan điểm khác nhau về bản chất của TTLĐ nhưng cả lý thuyết kinh tế và các nghiên cứu thực nghiệm đều đề cao vai trò của TTLĐ và các chính sách TTLĐ trong nền kinh tế. Trong hệ thống các thị trường, TTLĐ là thị trường lớn nhất và quan trọng nhất trong hệ thống đồng bộ các loại thị trường trong nền kinh tế thị trường. Các kết quả của TTLĐ (tiền công, việc làm, thất nghiệp,...) là những chỉ số kinh tế vĩ mô rất quan trọng và đồng thời có ảnh hưởng rất lớn đến các chỉ số kinh tế vĩ mô khác như tăng trưởng kinh tế, thu nhập, lạm phát,... Do đó, tuy TTLĐ ở mỗi quốc gia, mỗi địa phương có trình độ phát triển và đặc điểm phát triển khác nhau, nhưng các chính sách phát triển TTLĐ đều hướng đến sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực để thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế, đảm bảo việc làm đầy đủ, bền vững và năng suất cao trong quá trình hội nhập.

Thứ tư, từ thập niên 90 của thế kỷ XX trở lại đây, các nghiên cứu về TTLĐ ở cả trong và ngoài nước thường đặt trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế. Đặc biệt, nhiều công trình nghiên cứu về tác động của quá trình hội nhập tới TTLĐ ở trên thế giới cũng như ở Việt Nam. Tuy mỗi nghiên cứu có cách tiếp cận khác nhau và đưa ra những kết luận khác nhau nhưng các nghiên cứu đều có một quan điểm thống nhất là TTLĐ là một trong những kênh chính chịu sự tác động của hội nhập. Tuy nhiên, mức độ tác động

của quá trình hội nhập đến TTLĐ không giống nhau giữa các quốc gia, mà mang tính đặc thù đối với mỗi quốc gia, dù là những nước đang phát triển hay những nước phát triển đều đang phải đối mặt với những thách thức về việc làm và mục tiêu mà các TTLĐ ở các quốc gia hướng tới là việc làm đầy đủ, năng suất và bền vững.

1.3.2. Những đóng góp về mặt thực tiễn

Thứ nhất, những công trình nghiên cứu về TTLĐ trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế ở các quốc gia đã đưa ra những bằng chứng thực nghiệm về những biến đổi của TTLĐ. Mặt khác, những công trình này còn chia sẻ những kinh nghiệm phát triển TTLĐ ở các nước trong quá trình toàn cầu hóa. Việc tham khảo những nghiên cứu này sẽ giúp rút ra nhiều bài học kinh nghiệm có thể áp dụng cho TTLĐ ở Việt Nam cũng như ở TP.HCM.

Thứ hai, những nghiên cứu về TTLĐ đều thống nhất rằng quá trình khu vực hóa, quốc tế hóa đã tác động đến TTLĐ của mỗi nước thành viên. Để phát triển TTLĐ trong bối cảnh đó cần có sự phối hợp các chính sách ở cấp quốc gia và cấp khu vực.

Thứ ba, một thách thức chung của TTLĐ ở các nước đang phát triển trong bối cảnh toàn cầu hóa là tình trạng thất nghiệp và thiếu việc làm ngày càng gia tăng; có sự phân khúc TTLĐ giữa thành thị - nông thôn, giữa khu vực kinh tế trong nước với khu vực có vốn ĐTNN; việc làm trong khu vực phi chính thức chiếm tỷ lệ lớn, do đó các nước phải hướng tới đảm bảo việc làm bền vững cho người lao động. Các nghiên cứu cũng thống nhất trong bối cảnh toàn cầu hóa đòi hỏi phải có những chính sách đồng bộ để phát triển các khía cạnh của TTLĐ, nâng cao NSLĐ và sức cạnh tranh của nền kinh tế.

Thứ tư, các nghiên cứu TTLĐ ở Việt Nam trong bối cảnh nền kinh tế chuyển đổi từ mô hình kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế thị trường định hướng XHCN đã góp phần đánh giá, chỉ ra được những thành tựu và những hạn chế của TTLĐ. Một số nghiên cứu gần đây cũng đã cho thấy quá trình hội nhập có cả những tác động tích cực và tác động tiêu cực đến TTLĐ ở Việt Nam. Các kết quả nghiên cứu này có ý nghĩa quan trọng để tham khảo mở rộng nghiên cứu trong bối cảnh mới hiện nay và xây dựng những chính sách để phát triển TTLĐ ở Việt Nam trong quá trình hội nhập.

1.3.3. Khoảng trống cần tiếp tục nghiên cứu

Thứ nhất, các nghiên cứu về TTLĐ ở trong nước tuy đều nghiên cứu TTLĐ trong sự phát triển, vận động trong quá trình chuyển đổi nền kinh tế nhưng những yếu tố nào tác động đến sự vận động và phát triển của TTLĐ vẫn chưa được nêu ra cụ thể. Trên cơ sở tổng quan những công trình nghiên cứu trên thế giới và Việt Nam, Luận án sẽ xác định những yếu tố bên trong và yếu tố bên ngoài tác động đến các kết quả chính của TTLĐ trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Thứ hai, các công trình nghiên cứu về TTLĐ ở phạm vi hẹp, địa bàn nhỏ hơn còn rất ít, nhất là nghiên cứu TTLĐ theo vùng, lãnh thổ của quốc gia. Tuy cũng có một số công trình nghiên cứu về TTLĐ ở TP.HCM nhưng chủ yếu trong bối cảnh nền kinh tế chuyển đổi, chưa có công trình nào nghiên cứu toàn diện về TTLĐ TP.HCM trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Mặt khác, các công trình chủ yếu chỉ nghiên cứu một khía cạnh của TTLĐ như nghiên cứu TTLĐ trong bối cảnh chuyển đổi kinh tế ở cấp độ vi mô (doanh nghiệp) hay nghiên cứu chính sách tác động đến sự phát triển TTLĐ. Luận án nghiên cứu TTLĐ TP.HCM trong bối cảnh hội nhập quốc tế ở cả cấp độ vĩ mô và vi mô, ở cả khu vực chính thức và phi chính thức để thấy được bức tranh tổng thể thực trạng phát triển TTLĐ TP.HCM trong hội nhập. Trên cơ sở đó, Luận án sẽ phân tích những điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức của TTLĐ TP.HCM trong bối cảnh hội nhập quốc tế của Việt Nam trong thời gian tới.

Thứ ba, hầu hết các nghiên cứu về TTLĐ ở Việt Nam hay trong phạm vi TP.HCM đều được thực hiện trong khoảng thời gian từ trước năm 2010 và số liệu sử dụng để phân tích chủ yếu trong giai đoạn Việt Nam chưa hội nhập toàn diện vào nền kinh tế thế giới - trước khi Việt Nam gia nhập WTO vào năm 2007, do đó các kết quả phân tích và gợi ý chính sách có thể đã không còn phù hợp với bối cảnh hiện nay. Trên cơ sở tham khảo và mở rộng từ các kết quả nghiên cứu đi trước, Luận án sẽ phân tích có tính hệ thống về sự phát triển của TTLĐ ở TP. HCM trong bối cảnh nước ta hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới và đề xuất những giải pháp mang hàm ý chính sách để phát triển TTLĐ TP.HCM trong giai đoạn tiếp theo.

TÓM TẮT CHƯƠNG 1

Chương này tập trung lược khảo một số nghiên cứu về TTLĐ trên thế giới và ở Việt Nam. Nội dung của chương được trình bày theo hướng phân tích và tổng hợp các bài viết trước đó và được kết cấu làm ba phần. Phần một lược khảo một số công trình nghiên cứu về TTLĐ ở nước ngoài, trong đó chia làm hai nhóm là những nghiên cứu về TTLĐ ở một số nước có nền kinh tế chuyển đổi và những nghiên cứu về TTLĐ ở các nước đang phát triển trong bối cảnh toàn cầu hóa. Phần hai tổng quan một số công trình nghiên cứu về TTLĐ ở Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Phần ba, trên cơ sở tổng quan một số công trình nghiên cứu về TTLĐ trên thế giới và ở Việt Nam, tác giả rút ra những đóng góp về mặt lý luận và đóng góp về mặt thực tiễn của những công trình nghiên này, qua đó xác định những khoảng trống mà luận án sẽ tập trung làm rõ.

CHƯƠNG 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG TRONG HỘI NHẬP QUỐC TẾ

2.1. Những vấn đề lý luận cơ bản về thị trường lao động

2.1.1. Khái niệm thị trường lao động

TTLĐ là phạm trù của quan hệ hàng hóa – tiền tệ, được hình thành, tồn tại và phát triển cùng với sự hình thành, tồn tại và phát triển của nền kinh tế thị trường và có quan hệ chặt chẽ với các thị trường khác trong một nền kinh tế. TTLĐ được nhiều nhà kinh tế ở nhiều trường phái khác nhau nghiên cứu, nhưng tùy vào góc độ, mục đích nghiên cứu và trong từng bối cảnh cụ thể, mà có những khái niệm TTLĐ khác nhau.

Theo Adam Smith, TTLĐ là không gian trao đổi dịch vụ lao động giữa một bên là người mua sức lao động (chủ sử dụng lao động) và người bán sức lao động (người lao động). Định nghĩa này mới chỉ nhấn mạnh đến đối tượng trao đổi trên TTLĐ là dịch vụ lao động và TTLĐ là nơi gặp nhau giữa người mua và người bán dịch vụ lao động chứ chưa đề cập đến các kết quả của thị trường này. Cùng quan điểm cho rằng đối tượng mua bán trên TTLĐ các dịch vụ lao động nhưng định nghĩa TTLĐ của ILO còn nhấn mạnh kết quả của quá trình này là xác định mức độ việc làm và tiền công của lao động (dẫn lại từ Phạm Đức Chính, 2006).

Theo Từ điển Kinh tế Penguin, TTLĐ là thị trường trong đó tiền công, tiền lương và các điều kiện lao động được xác định trong bối cảnh quan hệ của cung lao động và cầu lao động (Phạm Đăng Bình và Nguyễn Văn Lập, 1995). Khái niệm này nhấn mạnh các kết quả của TTLĐ như tiền công và các điều kiện làm việc do yếu tố cung – cầu trên TTLĐ quyết định.

TTLĐ thường được hiểu theo nghĩa chung nhất đó là sự tương tác giữa cung lao động và cầu lao động tạo ra kết quả xác lập việc làm, tiền công/tiền lương và các điều kiện làm việc khác (Bộ Lao động thương binh và xã hội, 2011). Khái niệm này cũng đề cập đến khía cạnh cung – cầu của TTLĐ, chính sự tương tác cung – cầu đã tác động đến các kết quả khác của TTLĐ như việc làm, tiền công và điều kiện làm việc.

Theo Nguyễn Hữu Dũng và Trần Hữu Trung thì “TTLĐ là toàn bộ các quan hệ lao động được xác lập trong lĩnh vực thuê mướn lao động (nó bao gồm các quan hệ lao động cơ bản nhất như thuê mướn và sa thải lao động, tiền lương và tiền công, BHXH, tranh chấp lao động...), ở đó diễn ra sự trao đổi, thoả thuận giữa một bên là người lao động tự do và một bên là người sử dụng lao động” (Nguyễn Hữu Dũng & Trần Hữu Trung, 1997). Định nghĩa này lại nhấn mạnh đến mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động, đây là hai chủ thể tự do và bình đẳng trên thị trường và vì vậy các kết quả của TTLĐ phải được hình thành trên cơ sở thoả thuận giữa hai bên. Lê Xuân Bá và các cộng sự (2003) cũng cùng quan điểm cho rằng: TTLĐ là nơi thực hiện các quan hệ xã hội giữa người bán sức lao động và người mua sức lao động, thông qua các hình thức thoả thuận về tiền công, tiền lương và các điều kiện làm việc khác, trên cơ sở một hợp đồng lao động bằng văn bản, bằng miệng, hoặc thông qua các dạng hợp đồng hay thoả thuận khác (Lê Xuân Bá, Nguyễn Thị Kim Dung, Trần Hữu Hân, 2003, tr11).

Như vậy, tuy cách tiếp cận có khác nhau nhưng những nhà nghiên cứu đều thống nhất ở quan điểm cho rằng đối tượng mua bán trên TTLĐ là sức lao động. Do đó, chính xác phải gọi là “Thị trường sức lao động” thay vì gọi là “Thị trường lao động”. Tuy vậy, những công trình nghiên cứu trên thế giới và các nghiên cứu ngoài nước gần đây, dù đứng trên quan điểm của các trường phái kinh tế khác nhau, hầu hết đều sử dụng thuật ngữ là “Thị trường lao động” (Labour market) với ý nghĩa là “Thị trường sức lao động”. Ngay cả ILO, trong tuyên bố Philadelphia, cũng khẳng định lao động không phải là hàng hoá nhưng thống nhất sử dụng thuật ngữ “Thị trường lao động” khi nói về thị trường sức lao động. Do đó để thống nhất thuật ngữ, luận án cũng sẽ sử dụng thuật ngữ “Thị trường lao động” như một khái niệm đồng nhất với “Thị trường sức lao động”.

Tóm lại, có nhiều khái niệm khác nhau về TTLĐ, và có thể diễn giải khái niệm này cụ thể hơn trên các khía cạnh sau:

Một là, xét về không gian: TTLĐ là không gian tương tác giữa người mua và người bán sức lao động để cùng thoả thuận với nhau về tiền lương, điều kiện làm việc, thời gian làm việc,...

Hai là, xét về bản chất: TTLĐ là một phạm trù thuộc về quan hệ sản xuất, thể hiện mối quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động trong quá trình sản xuất, phân phối, trao đổi và tiêu dùng sức lao động.

Ba là, xét về cơ chế vận hành: TTLĐ một bộ phận trong hệ thống đồng bộ các loại thị trường nên chịu tác động của các quy luật khách quan như quy luật giá trị, quy luật cung – cầu,... Bên cạnh đó có sự điều tiết của Nhà nước thông qua việc xây dựng hệ thống thể chế để TTLĐ vận hành theo mục đích nhất định.

2.1.2. Lý luận hàng hóa sức lao động và lý luận tiền công của Các Mác

2.1.2.1. Lý luận hàng hóa sức lao động

Trong lý luận của C. Mác đã chứng minh rằng lao động không phải là hàng hóa mà sức lao động mới là hàng hóa, vì vậy đối tượng mua bán trên TTLĐ là sức lao động.

“Sức lao động hoặc năng lực lao động là sự tổng hợp thể lực và trí lực ở trong cơ thể một con người, tức trong thân thể sống của con người; trong quá trình sử dụng những thứ đó, con người sẽ sản xuất những giá trị sử dụng nào đó” (C. Mác, 1984, tr.218). Như vậy, sức lao động là để chỉ năng lực lao động của con người, khả năng đó bao gồm khả năng về thể chất (thể lực) được biểu hiện thông qua các chỉ tiêu như chiều cao, cân nặng, sức mạnh cơ bắp, thị lực, thính lực,...; khả năng về trí lực được biểu hiện thông qua các chỉ tiêu về trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn, trình độ kỹ thuật, kinh nghiệm làm việc,...

Từ đầu thập niên 60 của thế kỷ XX trở lại đây, khái niệm “vốn con người” thường được các nhà kinh tế học đề cập đến. Schultz (1961) xác định kỹ năng và tri thức mà con người có thể thu nhận được là yếu tố hình thành nên vốn con người. OECD (2001) đã đưa ra khái niệm rộng hơn, trong đó vốn con người là “kiến thức, kỹ năng, năng lực và các đặc tính thuộc về cá nhân có thể tạo điều kiện cho việc tạo ra các phúc lợi thuộc về cá nhân, xã hội và kinh tế”. Theo Goldin (2014), vốn con người là "kỹ năng mà người lao động sở hữu và được coi là một nguồn lực hoặc tài sản". Các kỹ năng của người lao động có thể thu được thông qua giáo dục, đào tạo, y tế và tích lũy kinh nghiệm. Tóm lại, phần lớn các nhà nghiên cứu đều cho rằng vốn con người liên quan đến năng lực của từng cá nhân bao gồm kiến thức và kỹ năng. Như vậy so sánh khái niệm “sức lao động” theo quan điểm của học thuyết C.Mác với khái niệm “vốn con người” được các nhà kinh tế học hiện đại ngày nay

sử dụng có những điểm tương đồng. Hai khái niệm này đều được dùng để chỉ năng lực lao động của con người, tuy nhiên, khái niệm sức lao động của C.Mác có nghĩa rộng hơn và toàn diện hơn, bao gồm cả thể lực và trí lực trong khi khái niệm vốn con người chủ yếu nói đến trí lực của người lao động. Trí lực trong bối cảnh ngày nay có thể hiểu rộng ra là bao gồm cả năng lực chuyên môn và kỹ năng kinh nghiệm làm việc. Và dù là sức lao động hay vốn con người thì đều tồn tại trong cơ thể của một con người đang sống và chỉ phát huy tác dụng khi được con người đưa ra sử dụng trong quá trình lao động, sản xuất ra của cải vật chất.

Quá trình sức lao động được đưa vào sử dụng chính là quá trình lao động, hay nói cách khác, lao động là sự tiêu dùng sức lao động vào mục đích sản xuất. Quá trình kết hợp giữa tư liệu sản xuất với sức lao động của con người là quá trình lao động, đó cũng là quá trình lao động được vật hóa trong sản phẩm. Sự khác nhau cơ bản giữa khái niệm sức lao động và lao động thể hiện ở chỗ, nói đến sức lao động là nói đến khả năng lao động, còn nói đến lao động là nói đến hành động đang diễn ra. Như vậy, để biến khả năng lao động (sức lao động) thành hiện thực (lao động), dù trong bất kỳ thời đại nào cũng cần phải có hai yếu tố sản xuất là tư liệu sản xuất và sức lao động. Do đó sức lao động là điều kiện cơ bản của nền sản xuất xã hội và luôn có sẵn trong bất kỳ xã hội nào mà không phụ thuộc vào giai đoạn phát triển, cũng như hình thái xã hội của xã hội đó. Nhưng để sức lao động trở thành hàng hóa thì cần những điều kiện xã hội nhất định.

Điều kiện để sức lao động trở thành hàng hóa và cũng là điều kiện để cho TTLĐ được hình thành trong học thuyết của C. Mác bao gồm: (i) người chủ sở hữu sức lao động phải được tự do chi phối năng lực lao động của mình, có quyền bán hoặc không bán sức lao động của mình, có quyền thoả thuận giá cả với người mua, có quyền lựa chọn loại công việc mình thích, thời gian cũng như điều kiện lao động khi ở trên thị trường; (ii) người sở hữu sức lao động là người không có hoặc không đủ tư liệu sản xuất, ngoài sức lao động của mình ra họ không có gì để đảm bảo cho nhu cầu sinh tồn của bản thân nên buộc phải bán sức lao động. Trong giai đoạn hiện nay, không chỉ những người không có tư liệu sản xuất buộc phải đem bán sức lao động của mình mà cả những người có tư liệu sản xuất nhưng không có khả năng tự sản xuất hoặc có quá ít tư liệu sản xuất không đủ để tự sản xuất nên họ vẫn lựa chọn đi làm thuê. Do đó, điều kiện quan trọng nhất để sức lao

động là hàng hóa là phải đảm bảo cho người lao động được tự do về thân thể, được tự do lựa chọn việc làm cho mình. Bên cạnh đó, để việc mua bán sức lao động được diễn ra còn cần phải tồn tại một lớp người sẵn sàng mua sức lao động trên thị trường, tức là phải có các nhà tư bản có nhu cầu mua sức lao động. Hai loại người rất khác nhau đã gặp và tiếp xúc với nhau, một bên là người có tiền, có tư liệu sản xuất và tư liệu sinh hoạt cần mua sức lao động để làm tăng thêm giá trị đã có, còn bên kia là những người lao động tự do bán sức lao động của bản thân mình. Với những điều kiện trên, sức lao động thật sự trở thành hàng hoá được mua bán trên thị trường. Do đó, TTLĐ là một phạm trù lịch sử của giai đoạn phát triển kinh tế thị trường. TTLĐ phản ánh mối quan hệ xã hội giữa người lao động không có tư liệu sản xuất cần tìm việc làm để có thu nhập đảm bảo cuộc sống của mình và người chủ sở hữu tư liệu sản xuất cần sử dụng sức lao động để tiến hành sản xuất kinh doanh.

Khi sức lao động là hàng hóa, thì cũng giống như mọi hàng hóa khác, nó cũng có hai thuộc tính là giá trị và giá trị sử dụng. Tuy nhiên, hàng hóa sức lao động cũng có những điểm khác biệt so với hàng hóa thông thường:

Giá trị của hàng hóa sức lao động. Giá trị sức lao động được quyết định bởi hao phí lao động xã hội cần thiết để sản xuất và tái sản xuất ra sức lao động. Nhưng sức lao động chỉ là năng lực thể lực và trí lực của con người và nó gắn liền với cơ thể sống của con người, do đó để tái sản xuất ra năng lực đó đồng nghĩa với việc phải duy trì sự sống của con người, tức là người công nhân phải được đáp ứng các nhu cầu về vật chất và tinh thần thiết yếu. Bởi vậy, giá trị của hàng hóa sức lao động là giá trị của toàn bộ các tư liệu sinh hoạt cần thiết để sản xuất và tái sản xuất sức lao động của người lao động và gia đình của họ. Nói một cách cụ thể, lượng giá trị sức lao động bao gồm 3 bộ phận: (i) giá trị của tư liệu sinh hoạt cần thiết về vật chất và tinh thần cho bản thân người lao động; (ii) giá trị của tư liệu sinh hoạt cần thiết về vật chất và tinh thần để nuôi nấng con cái người lao động, dùng để duy trì nòi giống và đảm bảo việc cung ứng sức lao động được liên tục, không bị ngắt quãng; (iii) chi phí huấn luyện, đào tạo cho người lao động. Mặt khác, giá trị hàng hóa sức lao động còn bao hàm yếu tố lịch sử và tinh thần do đó những nhu cầu cũng như quy mô của những tư liệu sinh hoạt cần thiết để sản xuất và tái sản xuất sức lao động tùy thuộc vào trình độ văn minh của mỗi nước trong từng giai đoạn lịch sử nhất định; tùy vào

điều kiện tự nhiên, tập quán của người lao động ở các vùng khác nhau. Do đó, để biết được sự biến đổi của giá trị sức lao động trong một thời kỳ nhất định, cần nghiên cứu hai loại nhân tố tác động đối lập nhau đến sự biến đổi của giá trị sức lao động. Một mặt, sự tăng nhu cầu trung bình của xã hội về hàng hóa và dịch vụ, về học tập và trình độ lành nghề, đã làm tăng giá trị sức lao động; mặt khác, sự tăng NSLĐ xã hội cũng làm cho giá trị của những tư liệu sinh hoạt cần thiết giảm xuống vì vậy làm giảm giá trị sức lao động. Tuy nhiên, xu hướng chung là giá trị sức lao động ngày càng tăng lên vì sản xuất ngày càng phát triển, khoa học kỹ thuật ngày càng tiến bộ, trình độ văn minh ngày càng cao, nên nhu cầu của con người cũng ngày càng tăng về số lượng, chất lượng và chủng loại.

Giá trị sử dụng của hàng hoá sức lao động. Giá trị sử dụng của hàng hóa sức lao động là tính có ích của sức lao động thoả mãn nhu cầu sản xuất của nhà tư bản. Nhà tư bản cần có sức lao động của người công nhân kết hợp với tư liệu sản xuất của mình để tạo ra giá trị sử dụng, tạo ra các hàng hoá. Chính vì vậy, tính có ích của sức lao động chỉ được thể hiện ra trong quá trình sản xuất. Người lao động bán sức lao động bằng cách lao động sản xuất theo yêu cầu của người mua. Người mua tiêu dùng sức lao động là nhằm sử dụng tính có ích của sức lao động. Đặc tính có ích của sức lao động không chỉ là năng lực tạo ra các giá trị sử dụng mà "cái có ý nghĩa quyết định là giá trị sử dụng đặc biệt của thứ hàng hoá đó, là cái đặc tính của nó làm một nguồn sinh ra giá trị, hơn nữa lại sinh ra một giá trị lớn hơn giá trị của chính bản thân nó. Đó là sự phục vụ đặc biệt mà nhà tư bản mong chờ ở nó". Như vậy, giá trị sử dụng của hàng hóa sức lao động có thể tạo ra giá trị mới lớn hơn giá trị của bản thân nó, là nguồn gốc tạo ra giá trị thặng dư. Giá trị sử dụng của sức lao động càng cao, tức là người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật càng cao, lao động sản xuất càng phức tạp thì lượng giá trị tạo ra càng nhiều. Điều này có nghĩa là chất lượng nguồn nhân lực càng cao thì lượng giá trị của hàng hóa càng tăng lên nhanh chóng, giá trị mới tạo ra ngày càng nhiều và nhờ đó tiền công của người công nhân cũng sẽ được cải thiện. Vì vậy, để sức lao động của mình được trả giá cao, trở thành nhân sự khó có thể thay thế, người lao động cần được đào tạo có trình độ chuyên môn tay nghề giỏi, có sức khỏe, ngoại ngữ và tác phong làm việc công nghiệp.

2.1.2.2. Lý luận tiền công

Giá trị của hàng hóa sức lao động được biểu hiện ra bên ngoài dưới hình thức tiền công (tiền lương) hay nói cách khác, giá cả của hàng hóa sức lao động là tiền công. Tiền công là nguồn sống gần như duy nhất của những người lao động làm thuê, vì vậy nó có ý nghĩa thiết yếu đối với người bán sức lao động, là cơ sở xác định điều kiện sống của người lao động và gia đình họ. Bên cạnh đó, tiền công cũng tác động mạnh đến người sử dụng lao động, bởi vì nó bao gồm một phần quan trọng trong chi phí sản xuất và ảnh hưởng thực sự đến mức lợi nhuận thu được. Do đó, tiền công là phạm trù phản ánh quan hệ giữa người sử dụng lao động và công nhân làm thuê. Tiền công là một trong những căn cứ quan trọng để người sử dụng lao động và công nhân làm thuê thỏa thuận với nhau trên TTLĐ. Trong quá trình thỏa thuận về tiền công, người công nhân luôn ở vị thế mặc cả thấp hơn so với nhà tư bản bởi “Nhà tư bản không có công nhân, có thể sống lâu hơn người công nhân không có nhà tư bản” (C.Mác và Ph.Ăngghen, 1984, tr.49). Người lao động bắt buộc phải bán sức lao động của mình để khỏi bị chết đói, để nuôi sống bản thân và gia đình mình, anh ta không thể sống mãi trong cảnh không có việc làm, có nghĩa là không có phương tiện để mà sống, để mà tồn tại. Vì vậy, người công nhân ở vào vị thế mặc cả thấp hơn nhà tư bản, do đó để đảm bảo lợi ích cho người lao động, Nhà nước cần phải đưa ra quy định về tiền lương tối thiểu để đảm bảo mức sống tối thiểu cho người lao động làm những công việc giản đơn, trong điều kiện lao động bình thường.

Số tiền mà người công nhân nhận được do bán sức lao động gọi là tiền công danh nghĩa, nhưng cái mà người lao động quan tâm nhất và trước hết là tiền công thực tế được biểu hiện bằng số lượng và chất lượng hàng hóa và dịch vụ mà người lao động trao đổi được thông qua tiền công danh nghĩa của mình, vì chính tiền công thực tế mới phản ánh mức sống thực tế của họ. Tiền công thực tế phụ thuộc vào tiền công danh nghĩa và sự biến động của giá cả. Do đó, sự chênh lệch về tiền công thực tế là nguyên nhân cơ bản dẫn đến sự di chuyển lao động từ doanh nghiệp này sang doanh nghiệp khác, từ vùng này sang vùng khác và thậm chí từ quốc gia này tới các quốc gia khác.

2.1.3. Các quy luật vận hành của thị trường lao động

Cũng giống như mọi thị trường khác, TTLĐ vận hành theo những quy luật khách quan của thị trường, trong đó quy luật giá trị được coi là quy luật kinh tế cơ bản, bên cạnh đó là sự tác động của quy luật cung – cầu, quy luật cạnh tranh đã dẫn đến các kết quả của TTLĐ bao gồm tiền lương, việc làm và thất nghiệp.

2.1.3.1. Quy luật cung - cầu lao động

Cung và cầu lao động là hai nhân tố không thể thiếu được trong các phân tích TTLĐ, nhưng quan trọng hơn nữa để đánh giá thực trạng hoạt động của TTLĐ phải phân tích mối quan hệ giữa cung và cầu lao động.

❖ Cung lao động

Cung lao động là số lượng lao động sẵn sàng tham gia (sẵn sàng bán sức lao động của mình) trên TTLĐ tại mỗi thời điểm nhất định. Khi nói đến cung lao động phải xem xét số lượng, chất lượng, cơ cấu và sự di chuyển cung lao động trên TTLĐ.

Số lượng cung lao động có thể xem xét ở hai khía cạnh:

Cung thực tế về lao động bao gồm tất cả những người đủ 15 tuổi trở lên đang làm việc và những người thất nghiệp, như vậy cung thực tế về sức lao động chính là LLLĐ xã hội hay dân số hoạt động kinh tế.

Cung tiềm năng về lao động bao gồm những người đủ 15 tuổi trở lên đang làm việc, những người thất nghiệp và những người đang trong độ tuổi lao động có khả năng lao động nhưng đang đi học, làm công việc nội trợ hoặc không có nhu cầu làm việc.

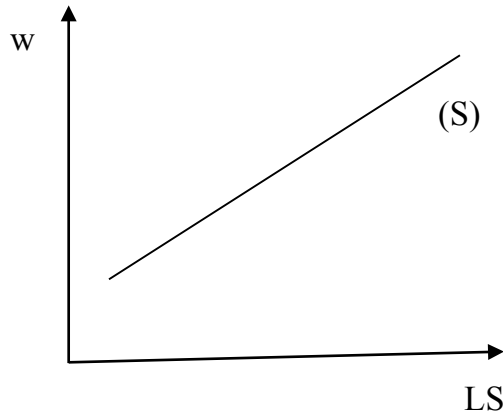
Chất lượng cung lao động: thể hiện ở sức khỏe, trình độ học vấn, trình độ CMKT, thái độ, tác phong của người cung ứng sức lao động trên thị trường.

Cơ cấu cung lao động thể hiện ở cơ cấu của người cung ứng sức lao động trên TTLĐ xét theo độ tuổi, giới tính, trình độ nghề nghiệp, thành phần kinh tế,...

Việc người lao động quyết định tham gia vào TTLĐ phụ thuộc vào mức tiền lương thực tế mà họ nhận được do bán sức lao động. Cung lao động có mối quan hệ đồng biến với mức tiền lương trên thị trường, cụ thể khi tiền lương (w) tăng lên (trong điều kiện các yếu tố khác không đổi) thì lượng cung lao động (LS) sẽ tăng lên.

Do đó, hàm cung hàng hóa sức lao động có dạng: $LS = f(w)$

Nếu là hàm tuyến tính sẽ có dạng: $LS = c \cdot w + d$ ($c > 0$)



Hình 2.1: Đường cung lao động

❖ Cầu lao động

Cầu lao động là khả năng thuê mướn lao động trên TTLĐ để sản xuất hàng hóa và dịch vụ tương ứng với từng mức tiền lương nhất định. Có thể tính cầu lao động ở một quốc gia, một địa phương, một ngành hay một doanh nghiệp trong một khoảng thời gian nhất định hay cầu lao động trong nước, cầu lao động nước ngoài, cầu lao động giản đơn, cầu lao động CMKT,... Phân tích cầu lao động có thể phân tích theo nhiều khía cạnh như: số lượng; cơ cấu trình độ giản đơn hay qua đào tạo; cơ cấu lao động trong nước hay lao động nước ngoài; cơ cấu khu vực kinh tế; cơ cấu ngành kinh tế.

Cầu về lao động cũng được phân chia thành hai loại cầu thực tế và cầu tiềm năng.

Cầu thực tế về lao động: là nhu cầu thực tế cần sử dụng lao động tại một thời điểm nhất định, nó bao gồm số lượng những chỗ làm việc trống và những chỗ làm việc mới được tạo ra.

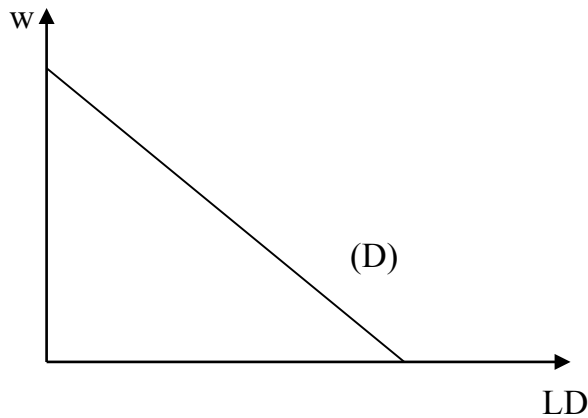
Cầu tiềm năng về lao động: là nhu cầu về lao động cho tổng số chỗ làm việc có thể có được trong tương lai được tính toán dựa trên khả năng tạo việc làm trong tương lai của các yếu tố như vốn, đất đai, tư liệu sản xuất, công nghệ, và cả những điều kiện khác như chính trị, xã hội,...

Cầu lao động phản ánh số lượng lao động phù hợp với chất lượng và cơ cấu nhất định mà người sử dụng lao động có khả năng thuê (có nhu cầu) để sản xuất ra hàng hóa và

dịch vụ với mức tiền lương nhất định. Cầu lao động có quan hệ nghịch biến với mức tiền lương. Vì vậy, quy luật cầu lao động thể hiện khi tiền lương (w) tăng lên (trong điều kiện các yếu tố khác không đổi) thì lượng cầu lao động (LD) sẽ giảm xuống.

Do đó, hàm cầu hàng hóa sức lao động có dạng: $LD = f(w)$

Nếu là hàm tuyến tính : $LD = aw + b$ ($a < 0$)



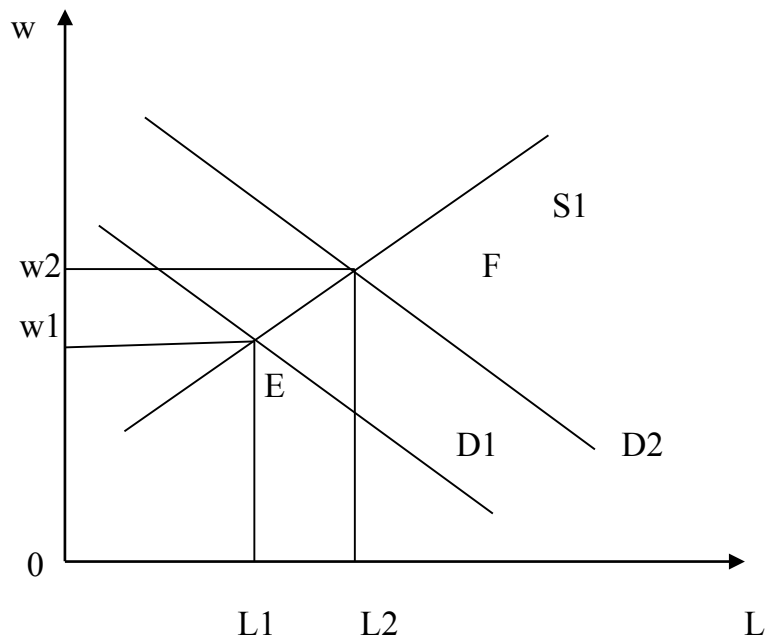
Hình 2.2: Đường cầu lao động

❖ **Cân bằng cung – cầu trên thị trường lao động**

Cung và cầu lao động có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, tác động qua lại lẫn nhau trên TTLĐ. Tương quan cung – cầu lao động sẽ tác động đến các biến số khác của TTLĐ như việc làm, thất nghiệp, tiền lương, cạnh tranh trên thị trường. Giải quyết việc làm hoặc giảm tỷ lệ thất nghiệp trong TTLĐ thực chất là giải quyết mối quan hệ giữa cung và cầu lao động trên thị trường, để làm cho cung và cầu luôn cân đối với nhau trong một không gian và thời gian nhất định. Trên thị trường, cung cầu lao động được điều chỉnh linh hoạt để hướng về điểm cân bằng ở đó xác lập một mức giá cân bằng (tiền lương cân bằng). Cụ thể: (i) khi cung và cầu lao động phù hợp với nhau, tiền lương sẽ dựa trên giá trị sức lao động và được thỏa thuận giữa người mua và người bán sức lao động. (ii) Khi cung lao động lớn hơn cầu lao động, tiền lương sẽ có xu hướng giảm xuống và ngược lại tiền lương sẽ tăng lên nếu cầu về lao động lớn hơn cung lao động. (iii) Tương quan cung – cầu có thể khác nhau ở mỗi ngành nghề, vì vậy tiền lương có thể có sự chênh lệch nhau và sẽ tạo ra nhu cầu và động cơ di chuyển lao động trên TTLĐ. Người lao động luôn có xu hướng di chuyển từ ngành có tiền lương thấp đến ngành có tiền lương cao hơn để làm việc. Còn nhà đầu tư luôn muốn đầu tư vào nơi nào có giá nhân công rẻ nhất nếu như giả sử trình độ lao

động ở các thị trường là như nhau. Quan hệ cung - cầu trên TTLĐ là một cân bằng động, vì vậy trong ngắn hạn và dài hạn nó có thể đạt các trạng thái khác nhau.

Với giả định TTLĐ là thị trường cạnh tranh hoàn hảo và Chính phủ không có hoạt động can thiệp nào, với đường cầu lao động của ngành i là D_1 , đường cung lao động là S_1 như trong hình, trạng thái cân bằng là điểm E . Mức lương cân bằng trên TTLĐ của ngành i lúc này là w_1 , LLLĐ được thuê mướn là L_1 . Tại điểm E thị trường ở trong xu hướng ổn định tương đối. Tại E không có hiện tượng dư cung hoặc dư cầu, do đó không có áp lực buộc thị trường phải dịch chuyển đến một trạng thái khác.



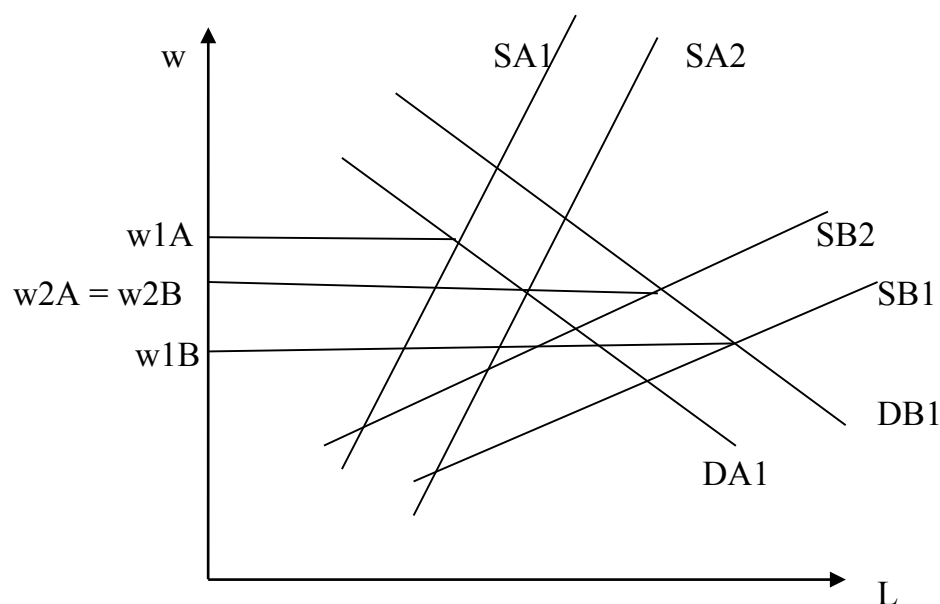
Hình 2.3: Cân bằng trên TTLĐ ngành i

Những yếu tố tác động đến cung, cầu lao động làm cho các đường này dịch chuyển làm cho trạng thái cân bằng của TTLĐ trong ngành i thay đổi. Ví dụ, sự mở rộng nhanh chóng thị trường xuất khẩu cho các sản phẩm của ngành i và sự nâng cấp công nghệ trong ngành khiến cho nhu cầu về lao động ngành này tăng lên. Đường cầu về lao động của ngành sẽ dịch chuyển, chẳng hạn, từ đường D_1 sang phải thành đường D_2 . Điểm cân bằng mới giờ đây chuyển từ điểm E đến điểm F . Mức lương cũng như số lao động được thuê mướn cân bằng của ngành tăng lên tương ứng là w_2 và L_2 .

Tuy nhiên, như ở trên chúng ta đã đề cập, lao động là yếu tố sản xuất mang tính chất cơ động, có thể di chuyển từ ngành nọ sang ngành kia. Sự di chuyển này đòi hỏi trạng thái

cân bằng của ngành này phải tương hợp với ngành kia, nếu không áp lực thay đổi vẫn tồn tại. Giả sử cả hai ngành A và B đều sử dụng một loại lao động nghề nghiệp có kỹ năng giống hệt nhau. Trạng thái cân bằng riêng biệt ở TTLĐ trong phạm vi ngành A xác lập một mức lương là $w1A$, trong khi đó cung cầu lao động trong ngành B lại xác lập tạm thời một mức lương cân bằng là $w1B$. Giả sử điều kiện làm việc ở hai ngành trên là tương tự nhau. Trong trường hợp này, nếu tiền lương giữa hai ngành mà khác biệt, hiện tượng di chuyển lao động từ ngành có mức lương thấp sang ngành có tiền lương cao hơn sẽ xuất hiện. Ví dụ, giả sử tiền lương ở ngành A lớn hơn ở ngành B, một số lao động từ ngành B sẽ rút lui khỏi ngành để xin sang làm việc ở ngành A. Hiện tượng này sẽ làm cho cung lao động ở ngành A tăng lên, đường cung lao động của ngành dịch chuyển sang phải. Kết cục tiền lương ở ngành A sẽ hạ xuống. Ngược lại, cung lao động ở ngành B giảm xuống, đường cung lao động của ngành dịch chuyển sang bên trái, nhờ đó tiền lương của ngành tăng lên. Quá trình này dần dần làm cho tiền lương ở hai ngành xích lại gần nhau. Nếu sự di chuyển lao động giữa ngành nọ sang ngành kia là "hoàn hảo", chỉ khi sự khác biệt về lương giữa hai ngành bị xóa bỏ thì quá trình di chuyển lao động mới dừng lại. Khi đó, một trạng thái cân bằng chung giữa hai thị trường được xác lập với một mức lương thống nhất: $w2A = w2B$. Chính sự di chuyển lao động giữa các ngành đã làm san bằng sự khác biệt về lương. Hệ quả là nếu cung cầu lao động của một ngành thay đổi khiến cho tiền lương của người lao động trong ngành tăng lên thì sự kiện này sẽ có xu hướng tác động đến mức lương ở các ngành khác.

Sự di chuyển lao động giữa các ngành không chỉ giới hạn cho các lao động thuộc cùng một nghề giống nhau, nhưng làm việc ở các ngành khác nhau. Việc lấy ví dụ về lao động thuộc cùng một loại nghề nghiệp chỉ nhằm nhấn mạnh khả năng dễ di chuyển của lao động. Về nguyên tắc, khi lao động càng dễ dàng di chuyển từ ngành, nghề này sang một ngành, nghề khác, tiền lương giữa chúng càng ít khác biệt. Tuy nhiên, trên thực tế có nhiều yếu tố ngăn cản sự di chuyển lao động. Vì thế, sự chênh lệch về lương giữa các ngành, nghề vẫn tồn tại.



Hình 2.4: Sự di chuyển lao động giữa các ngành có xu hướng san bằng tiền lương

2.1.3.2. Cạnh tranh trên thị trường lao động

Cạnh tranh là sự đấu tranh về kinh tế giữa các chủ thể tham gia sản xuất – kinh doanh với nhau nhằm giành những điều kiện thuận lợi trong sản xuất kinh doanh, tiêu thụ hàng hóa và dịch vụ để thu được nhiều lợi ích nhất cho mình.

Trong TTLĐ chỉ có cạnh tranh trong việc mua bán và cung ứng sức lao động chứ không có cạnh tranh trong việc sản xuất nó. Cạnh tranh trong TTLĐ có thể biểu hiện qua ba mối quan hệ như sau:

Một là, cạnh tranh giữa những người bán sức lao động (người lao động) với nhau.

Sự cạnh tranh trong việc chào bán sức lao động là một yếu tố thúc đẩy từng cá nhân và toàn xã hội nỗ lực làm việc, tự đào tạo nâng cao chất lượng lao động của mình. Tác động của quy luật cạnh tranh trên TTLĐ dẫn đến người làm giỏi được lương cao, người làm dở hưởng lương thấp và có nguy cơ bị sa thải. Thực tế cho thấy, khi kinh tế tăng trưởng thì cạnh tranh trên TTLĐ biểu hiện rõ nhất ở vị trí, địa bàn làm việc và thu nhập của các chủ thể tham gia. Nhưng khi kinh tế suy thoái, khủng hoảng thì vấn đề cạnh tranh để không bị sa thải là điều người lao động quan tâm hơn cả.

Hai là, cạnh tranh giữa những người mua sức lao động. Giữa những người mua sức lao động cũng có sự cạnh tranh với nhau trên TTLĐ vì hàng hóa sức lao động là yếu tố đầu vào quan trọng trong quá trình sản xuất, sức lao động lại là hàng hóa không đồng nhất về

chất lượng, do đó giữa những người mua sức lao động có sự cạnh tranh quyết liệt với nhau trong việc mua sức lao động, đặc biệt là lao động lành nghề, có chuyên môn nghiệp vụ cao để góp phần nâng cao NSLĐ. Sự cạnh tranh này có thể góp phần vào việc làm tăng tiền công của những lao động có trình độ chuyên môn nghiệp vụ nhưng sẽ kéo theo sự phân hóa về thu nhập giữa lao động giản đơn, lao động chuyên môn thấp với lao động phức tạp, lao động có trình độ chuyên môn cao.

Ba là, cạnh tranh giữa người mua và người bán sức lao động. Cạnh tranh giữa hai chủ thể này trên TTLĐ xuất phát từ sự mâu thuẫn trong lợi ích kinh tế. Lợi ích kinh tế của người lao động là tiền công phản ánh giá trị sức lao động mà người sử dụng sức lao động phải trả. Khoản tiền công này phải tương xứng với giá trị sức lao động, đảm bảo sản xuất và tái sản xuất ra sức lao động. Vì vậy, công nhân luôn đòi hỏi giới chủ phải trả lương đúng giá trị sức lao động của mình. Mặt khác, sức lao động lại là yếu tố đầu vào của sản xuất vì vậy tiền công được tính vào chi phí sản xuất của doanh nghiệp. Lợi ích của giới chủ là lợi nhuận, lợi nhuận là chênh lệch giữa doanh thu và chi phí sản xuất. Như vậy, tăng lương làm tăng chi phí sản xuất, nếu doanh thu không tăng sẽ làm giảm lợi nhuận. Do đó, vì lợi ích của mình giới chủ tìm mọi cách để tối đa hóa lợi nhuận bằng cách hạn chế đến mức thấp nhất chi phí trả lương cho người lao động như giảm lương, tăng thời gian làm việc hay giảm thời gian nghỉ ngơi hoặc cắt giảm các chi phí cho việc đảm bảo an toàn – vệ sinh lao động, BHXH.... Bên nào tham gia quan hệ lao động cũng muốn thu được lợi ích tối đa, nhưng lợi ích của bên này lại chính là thiệt hại của bên kia. Chính sự khác biệt về lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động làm cho quan hệ lao động trở nên nhạy cảm dễ dẫn đến xung đột khi lợi ích của mỗi bên bị vi phạm. Những va chạm này nếu không được giải quyết thỏa đáng dẫn đến bất đồng, mâu thuẫn, tranh chấp, xung đột lao động mà đỉnh cao là đình công. Như vậy, đình công là một hiện tượng quan hệ lao động tự nhiên trong nền KTTT do mối quan hệ ngược chiều nhau về lợi ích kinh tế giữa người lao động và người sử dụng lao động.

2.1.3.3. Quy luật giá trị

Quy luật giá trị là quy luật cơ bản của nền sản xuất và trao đổi hàng hóa. Nội dung của quy luật giá trị là việc sản xuất và trao đổi hàng hóa phải dựa trên cơ sở hao phí lao

động xã hội cần thiết để sản xuất ra hàng hóa đó. Theo đó, việc sản xuất và trao đổi hàng hoá sức lao động phải dựa vào hao phí lao động xã hội cần thiết để sản xuất và tái sản xuất sức lao động. Tiền công là hình thức biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động. Do đó, tiền công phải dựa trên cơ sở giá trị sức lao động và được hình thành trên thị trường chủ yếu do tương quan cung – cầu lao động quyết định. Sự tương tác cung – cầu sẽ tiến tới thiết lập một giá cả ở mức cân bằng mà cả hai bên mua và bán đều sẵn sàng chấp nhận.

Căn cứ vào yêu cầu của quy luật giá trị, trên TTLĐ nếu ai cung cấp được chất lượng lao động tốt hơn, phù hợp với yêu cầu của các nhà tuyển dụng sẽ có thu nhập cao. Ngược lại, nếu cung lao động không phù hợp với cầu lao động về số lượng và chất lượng, người lao động có thể sẽ không có việc làm, thất nghiệp. Để sức lao động của mình được trả giá cao, trở thành nhân sự khó có thể thay thế, người lao động cần được đào tạo để có trình độ chuyên môn tay nghề giỏi, có sức khỏe, ngoại ngữ và tác phong làm việc công nghiệp. Trong điều kiện khoa học công nghệ phát triển mạnh mẽ, kinh tế tri thức được coi là chìa khóa cho sự phát triển thì ai có khả năng cung cấp chất lượng lao động tốt dựa trên hao phí đào tạo thấp sẽ giành được lợi thế để phát triển và ngược lại.

Quy luật giá trị cũng có ba tác dụng đối với TTLĐ như các hàng hóa thông thường khác, đó là:

Điều tiết sản xuất và lưu thông hàng hóa sức lao động: quy luật giá trị trong ngắn hạn chỉ có tác dụng điều tiết phân phối lưu thông chứ không điều tiết sản xuất sức lao động. Quy luật giá trị điều tiết việc lưu thông hàng hóa sức lao động trên thị trường dựa vào sự biến động của giá cả sức lao động trên thị trường. Sự khác biệt của tiền lương sẽ là động lực để người lao động di chuyển, cụ thể người lao động sẽ di chuyển từ nơi có tiền lương thấp, đến nơi có tiền lương cao hơn, nhờ đó TTLĐ làm tăng tính cơ động, tích cực chuyển động của sức lao động giữa các doanh nghiệp trong một ngành, giữa các ngành và các khu vực với nhau. Do đó, thông qua chính sách tiền lương xác định đúng giá trị sức lao động sẽ tạo điều kiện phân bổ và sử dụng nguồn lao động một cách hợp lý.

Kích thích người lao động học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nâng cao NSLĐ, và do đó thúc đẩy lực lượng sản xuất phát triển.

Yêu cầu quy luật giá trị đòi hỏi người lao động muốn có việc làm với mức tiền lương cao thì phải có trình độ chuyên môn kỹ thuật đáp ứng được yêu cầu của người sử dụng lao

động. Đặc biệt trong bối cảnh khoa học công nghệ ngày càng phát triển mạnh mẽ đòi hỏi trình độ của người lao động phải không ngừng được nâng lên để sử dụng những công nghệ hiện đại đó, do đó người lao động nào đáp ứng được sẽ có tiền lương cao, người lao động nào không đáp ứng được sẽ bị mất việc làm, thất nghiệp. Do đó, quy luật giá trị đã tạo ra động lực cho người lao động học tập nâng cao trình độ để nâng cao NSLĐ, nên xét trên bình diện chung thúc đẩy lực lượng sản xuất phát triển.

Mặt khác, quy luật giá trị cũng làm tăng sự phân hóa về lương và thu nhập của người lao động. Những người lao động đáp ứng được những yêu cầu của người mua sức lao động sẽ có việc làm và thu nhập, những người lao động không đáp ứng được yêu cầu sẽ không thể tìm được việc làm, thất nghiệp và nghèo đói. Quy luật giá trị sẽ làm phân hóa thu nhập của người lao động theo trình độ chuyên môn, kỹ năng và kinh nghiệm.

2.1.4. Lý thuyết việc làm và thất nghiệp

2.1.4.1. Khái niệm việc làm và thất nghiệp

❖ Khái niệm việc làm

Việc làm cùng với thất nghiệp và tiền lương là ba khái niệm luôn được nhắc đến trong các nghiên cứu về TTLĐ bởi đây là những kết quả cơ bản của thị trường này.

Việc làm là những hoạt động lao động được trả công hoặc cho lợi nhuận bằng tiền và bằng hiện vật (ILO, 2003). Theo Bộ luật Lao động của Việt Nam, tại điều 9, chương II có nêu: “Việc làm là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà không bị pháp luật cấm” (Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam, 2012). Theo quan điểm này, một hoạt động được coi là việc làm cần thỏa mãn hai điều kiện: (i) hoạt động đó phải có ích và tạo ra thu nhập cho người lao động; (ii) hoạt động đó không bị pháp luật ngăn cấm.

Duy trì việc làm đầy đủ là mục đích quan trọng nhất của chính sách kinh tế và xã hội của bất kỳ nhà nước nào và là kết quả quan trọng của TTLĐ. Việc làm đầy đủ được hiểu là sự thỏa mãn đầy đủ nhu cầu về việc làm của các thành viên có khả năng lao động trong nền kinh tế quốc dân. Cũng có thể nói, việc làm đầy đủ là trạng thái mà mỗi người có khả năng lao động, muốn làm việc thì đều có thể tìm được việc làm, trong một thời gian tương đối ngắn. Trong điều 9, chương II Bộ luật lao động Việt Nam cũng thể hiện rõ quan điểm “Nhà nước, người sử dụng lao động và xã hội có trách nhiệm tham gia giải quyết việc

làm, bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội có việc làm” (Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam, 2012). Tuy nhiên, khái niệm việc làm đầy đủ chỉ có ý nghĩa tương đối, nó chỉ thể hiện trạng thái có việc làm nhưng chưa thể hiện được tính chất của việc làm. Việc làm đầy đủ nếu xét riêng lẻ thì không cung cấp thông tin gì về các vấn đề của TTLĐ như mức thu nhập, tình trạng thiếu việc làm, điều kiện việc làm không đảm bảo hay sự tồn tại của lượng lớn việc làm khu vực phi chính thức. Do đó, mục tiêu hướng tới của các quốc gia không chỉ có việc làm đầy đủ mà phải hướng tới việc làm bền vững.

Việc làm bền vững nói lên nguyện vọng của người lao động về công việc của họ. Nó liên quan đến cơ hội việc làm đó là sản xuất và cung cấp một thu nhập công bằng, an ninh tại nơi làm việc và bảo trợ xã hội cho các gia đình, triển vọng tốt hơn cho phát triển cá nhân và hội nhập xã hội, tự do cho mọi người thể hiện mối quan tâm của họ, tổ chức và tham gia vào các quyết định ảnh hưởng đến cuộc sống của họ và sự bình đẳng về cơ hội và điều kiện làm việc cho tất cả phụ nữ và nam giới. Các khía cạnh để nhận biết việc làm bền vững là: cơ hội việc làm đầy đủ, làm việc trong điều kiện tự do, việc làm năng suất, bình đẳng trong công việc, bảo đảm an toàn, bảo đảm nhân phẩm tại nơi làm việc (ILO, 2007).

Thông thường khi phân tích về TTLĐ, để đánh giá mức độ phát triển của TTLĐ, các nhà nghiên cứu thường so sánh tỷ lệ việc làm chính thức và việc làm phi chính thức.

Theo cách hiểu quốc tế, khu vực phi chính thức được định nghĩa là tất cả các doanh nghiệp không thực hiện đăng ký kinh doanh (gọi là hộ gia đình kinh doanh không chính thức). Các hoạt động nông nghiệp không tính vào khu vực này do bản chất đặc thù của nó. Theo đó, khu vực phi chính thức ở Việt Nam bao gồm: hộ kinh doanh nhỏ (không cần phải đăng ký theo quy định của pháp luật), hộ sản xuất kinh doanh theo luật phải đăng ký kinh doanh nhưng không đăng ký kinh doanh; các doanh nghiệp, theo luật doanh nghiệp phải đăng ký kinh doanh nhưng không đăng ký kinh doanh. Như vậy, khu vực kinh tế phi chính thức gồm các nhóm doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh không chính thức khác nhau. Tính không chính thức thể hiện và bao gồm cả hai nhóm, một nhóm là hộ kinh doanh không đăng ký nhưng hợp pháp vì họ có mức thu nhập thấp dưới ngưỡng quy định, một nhóm khác là hộ kinh doanh theo quy định phải đăng ký nhưng họ không đăng ký, tức là hoạt động trái luật và thu nhập của họ vượt ngưỡng quy định, hoặc họ sử dụng trên 10 lao động (ILSSA, 2012).

Việc làm phi chính thức, theo cách hiểu quốc tế - bao gồm tất cả lao động có việc làm nhưng không được tham gia và bảo vệ bởi hệ thống an sinh xã hội, không phân biệt khu vực thể chế (chính thức hay phi chính thức) nơi họ được tuyển dụng. Như vậy, việc làm phi chính thức bao gồm toàn bộ người lao động trong khu vực phi chính thức và khu vực chính thức nhưng không được tham gia BHXH (ILSSA, 2012). Ở Việt Nam, BHXH mang tính bắt buộc đối với tất cả các doanh nghiệp và hộ kinh doanh có đăng ký kinh doanh không phân biệt quy mô. Tất cả các đối tượng này đều phải đăng ký tham gia BHXH cho tất cả người lao động có hợp đồng lao động từ ba tháng trở lên với cơ quan Bảo hiểm Xã hội Việt Nam (Nghị định 152/2006/NĐ- CP hướng dẫn Luật Bảo hiểm xã hội về Bảo hiểm xã hội bắt buộc). Như vậy, việc đăng ký tham gia BHXH bắt buộc là một tiêu chí thích hợp để xác định việc làm chính thức tại Việt Nam.

❖ **Khái niệm thất nghiệp**

Thất nghiệp là tình trạng không có, chưa có hoặc bị mất việc làm ở những người lao động trong độ tuổi lao động, có sức lao động, đang cần và tìm việc làm. Nói cách khác, thất nghiệp là tình trạng không bán được hay chưa bán được sức lao động của người lao động cần bán.

Thất nghiệp là biểu hiện của sự mất cân đối trong quan hệ cung - cầu về sức lao động trên thị trường. Trường hợp người lao động tự nguyện xin thôi việc hay không chấp nhận việc làm do mức tiền lương thực tế thấp so với đòi hỏi của họ, đó là thất nghiệp tự nguyện. Trong trường hợp, người lao động không tìm được việc làm hoặc bị sa thải khi mà họ chấp nhận mức tiền lương thực tế trên thị trường thì đó là thất nghiệp không tự nguyện.

Tiếp cận dựa trên nguyên nhân gây ra thất nghiệp, các nhà kinh tế phân loại thất nghiệp gồm: thất nghiệp tự nhiên và thất nghiệp chu kỳ. Thất nghiệp tự nhiên là mức thất nghiệp mà tại đó, nhu cầu tăng thêm lao động của doanh nghiệp hoàn toàn được đáp ứng thông qua việc tăng việc làm thay cho tăng tiền lương. Nói cách khác, đó là mức thất nghiệp trên cơ sở cân bằng cung - cầu lao động. Với một trình độ công nghệ và mức đầu tư của các doanh nghiệp, khả năng sử dụng lao động của các doanh nghiệp đã tối đa và số lao động không tìm được việc làm sẽ trở thành số lao động thất nghiệp tự nhiên. Trong khi đó, thất nghiệp chu kỳ là hậu quả của chu kỳ kinh tế suy thoái, sản xuất đình trệ, cầu sức lao

động giảm mạnh. Thất nghiệp chu kỳ xảy ra làm cho TTLĐ mất ổn định, tỷ lệ thất nghiệp cao.

2.1.4.2. Lý thuyết việc làm và thất nghiệp

❖ Lý thuyết việc làm và thất nghiệp của C.Mác

Phân tích nguyên nhân sâu xa của thất nghiệp, C. Mác đã chỉ ra rằng, tích lũy tư bản trong điều kiện cấu tạo hữu cơ của tư bản ngày càng cao dưới CNTB là nguyên nhân dẫn đến tình trạng thất nghiệp và bần cùng của giai cấp vô sản. Cụ thể là trên TTLĐ, trong điều kiện cấu tạo hữu cơ của tư bản không thay đổi thì lượng cầu về hàng hoá sức lao động tăng lên cùng với quá trình tích lũy của tư bản. Khi tư bản tăng lên thì cũng tăng thêm bộ phận cấu thành khả biến của nó, hay bộ phận được biến thành sức lao động. Tuy nhiên, mức độ gia tăng cầu sức lao động không nhanh như tốc độ tăng của tư bản vì cùng với tiến trình tích lũy của tư bản, cấu tạo hữu cơ của tư bản cũng thay đổi theo hướng bộ phận tư bản bất biến tăng cả tuyệt đối lẫn tương đối còn bộ phận tư bản khả biến tăng tuyệt đối nhưng giảm tương đối. Chính vì vậy mà cùng với sự tăng lên của tổng tư bản thì lượng cầu về lao động - do bộ phận tư bản khả biến quyết định cũng dần giảm bớt đi chứ không phải tăng thêm theo tỷ lệ với sự tăng thêm của tổng tư bản. Lượng cầu về lao động giảm xuống một cách tương đối so với đại lượng của tổng tư bản và giảm xuống thêm một cấp số ngày càng nhanh cùng với sự tăng lên của đại lượng ấy. Bởi do tư bản phụ thêm hình thành trong tiến trình tích lũy chủ yếu được dùng làm phương tiện cải tiến hơn về kỹ thuật cũng như sự đổi mới của tư bản cũ khiến cho một khối lượng lao động ít hơn cũng đủ để vận dụng một khối lượng máy móc và nguyên liệu lớn hơn. Như vậy, một mặt số tư bản phụ thêm được hình thành trong quá trình tích lũy ngày càng thu hút ít người lao động hơn so với đại lượng của nó. Mặt khác, số tư bản cũ được tái sản xuất ra một cách chu kỳ trong kết cấu mới, lại gạt bỏ ngày càng nhiều những người lao động mà trước đó nó đã dùng. Có thể thấy, quá trình tích lũy tư bản, một mặt làm tăng thêm lượng cầu về lao động, mặt khác lại làm tăng thêm lượng cung về công nhân bằng cách "giải phóng" công nhân, trong khi đó sức ép của những công nhân không có việc làm lại buộc những người có việc làm bỏ ra nhiều lao động hơn, và như vậy làm cho lượng cung về lao động độc lập đến một mức độ nhất định đối với lượng cung về công nhân. Điều này dẫn đến hệ quả là thất nghiệp có xu hướng tăng lên. C.

Mác gọi đó là nạn nhân khẩu thừa tương đối, thừa không phải vì nền kinh tế không có khả năng thu hút họ, càng không phải là nhu cầu về lao động trong nền kinh tế thỏa mãn mà là thừa so với nhu cầu tích lũy tư bản. “Trong khi giai cấp làm thuê tạo ra sự tích lũy tư bản, và theo chừng mực mà nó thành công trong việc đó, thì giai cấp làm thuê chính mình lại cũng tạo ra những công cụ để sa thải mình hay biến mình thành số nhân khẩu thừa tương đối” (C.Mác và Ph.Ăngghen, 1984, tr.104).

Lý luận thất nghiệp của C. Mác trong bối cảnh hiện nay vẫn giữ nguyên giá trị, ngày nay khi khoa học công nghệ đang trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp và dần thay thế cho sức lao động trực tiếp của con người, đặc biệt là lao động giản đơn, lao động trình độ thấp, tình trạng thất nghiệp sẽ càng gia tăng. Ở các nước đang phát triển, giải quyết nạn thất nghiệp luôn là mối quan tâm hàng đầu của Chính phủ.

❖ Lý thuyết việc làm và thất nghiệp của trường phái Cổ điển và Tân cổ điển

Các lý thuyết cổ điển về việc làm xuất hiện vào cuối thế kỷ XVIII đến thế kỷ XIX bởi trường phái kinh tế chính trị tư sản cổ điển Anh với những đại diện tiêu biểu như Adam Smith (1723 – 1790), David Ricardo (1722 – 1823),... Đến cuối thế kỷ XIX, lý thuyết cổ điển được kế thừa và phát triển hình thành trường phái lý thuyết kinh tế Tân cổ điển với những đại diện tiêu biểu như Alfred Marshall (1842 – 1924) và Arthur Pigou (1877 – 1959).

Theo trường phái Cổ điển và Tân cổ điển thì bản thân nền kinh tế hoàn toàn có thể tự điều chỉnh để bảo đảm việc làm đầy đủ và giữ cho thu nhập quốc dân thực tế hiện tại không giảm sút. Trong mô hình cổ điển, mọi thị trường đều được giả thuyết là tự do cạnh tranh và mọi yếu tố sản xuất đều dễ dàng di chuyển từ ngành này sang ngành khác. Trong điều kiện tự do cạnh tranh, giá cả (bao hàm cả tiền lương) là hoàn toàn linh hoạt, có thể điều chỉnh một cách nhanh chóng để đạt được mức giá cân bằng giữa cung và cầu của từng loại thị trường. Hệ thống thị trường tạo điều kiện đảm bảo sử dụng đầy đủ các nguồn lực, trong đó có nguồn lực sức lao động do đó việc làm sẽ được đảm bảo đầy đủ và thất nghiệp bắt buộc là điều không thể xảy ra, trên TTLĐ chỉ tồn tại một loại hình thất nghiệp đó là thất nghiệp tự nguyện, theo đó người công nhân tự nguyện phân định mình thất nghiệp, không đồng ý làm việc với mức lương bình thường, được hình thành trên thị trường do kết quả của cung và cầu. Thất nghiệp là kết quả của sự cứng nhắc của tiền công trên TTLĐ, cụ

thể là tiền công được xác định cao hơn so với cân bằng thị trường đã làm giảm nhu cầu lao động và dẫn đến thất nghiệp. Hàm ý chính sách có ảnh hưởng cho đến ngày nay của lý thuyết này là nếu như mức lương được duy trì cao hơn, chẳng hạn do sự đấu tranh của tổ chức công đoàn hoặc luật về tiền lương tối thiểu, sẽ làm tổn hại đến tổng số việc làm. Tăng sự đàn hồi của lương là một trong những biện pháp giảm thất nghiệp và tăng việc làm.

❖ Lý thuyết việc làm và thất nghiệp của J. M. Keynes

Những năm 30 của thế kỷ XX đã chứng kiến một cuộc Đại suy thoái ở các nước công nghiệp. Nạn thất nghiệp kinh niên và tràn lan cùng với các mức sản lượng quốc dân thấp đã khiến cho các nhà kinh tế chẳng còn tự hài lòng với thể giới cổ điển được lý tưởng hóa. Lý thuyết chung về việc làm, lãi suất và tiền tệ của John Maynard Keynes xuất bản năm 1936 đã thách thức lý thuyết cổ điển về việc làm và thất nghiệp. Keynes đã kịch liệt chỉ trích các lý thuyết cổ điển về việc làm cho các giả định không thực tế của nó. Trong lý thuyết chung về việc làm, Keynes đã bác bỏ giả thuyết cổ điển về sự cân bằng toàn dụng lao động trong nền kinh tế. Ông coi nó là điều không thực tế, việc làm đầy đủ như một tình huống đặc biệt. Thiếu việc làm mới là tình hình chung của nền kinh tế tư bản chủ nghĩa. Lý thuyết của trường phái Keynes còn được gọi là lý thuyết trọng cầu vì Keynes cho rằng, suy cho cùng nhân tố quy định sản lượng và việc làm chính là yếu tố cầu, bao gồm tiêu dùng dân cư và tiêu dùng Chính phủ. Yếu tố cung chỉ giữ vai trò thụ động và phụ thuộc vào yếu tố cầu. Nếu cầu cao sẽ tác động làm gia tăng đầu tư và do đó sẽ làm số lượng việc làm và thu nhập cũng tăng lên tương ứng, đến lượt nó trở thành một điều kiện tiền đề cho việc gia tăng vốn đầu tư. Tuy nhiên, với khuynh hướng tiêu dùng trên hạn mức sẽ nhỏ đi do khuynh hướng tiết kiệm tăng lên. Do đó, đã làm giảm tác động của đầu tư lên sản lượng và việc làm. Theo Keynes đây chính là nguyên nhân gây ra tình trạng thất nghiệp trong các nước có nền kinh tế phát triển. Khi hiệu quả tới hạn của vốn đầu tư thấp hơn lãi suất thì quá trình đầu tư sẽ kết thúc. Đây chính là những cản trở chủ yếu trong quá trình mở rộng đầu tư, tăng trưởng kinh tế và giải quyết việc làm. Vì vậy, Keynes khẳng định rằng, hệ thống KTTT không thể tự điều tiết một cách hiệu quả, thất nghiệp là một tình trạng hầu như không thể xóa bỏ và tồn tại dai dẳng trong nền KTTT. Do đó, cần phải có sự tham gia tích cực của Nhà nước vào trong hoạt động kinh tế thì mới đạt được tăng trưởng cao và có khả năng đảm bảo tối đa việc làm cho dân cư. Lý luận việc làm và thất nghiệp của Keynes

đặt ra yêu cầu, để cho TTLĐ phát triển hiệu quả, tạo việc làm cho người lao động, giảm thiểu tình trạng thất nghiệp, cần phải nâng cao vai trò quản lý, điều tiết của Nhà nước trên TTLĐ.

2.2. Thị trường lao động trong hội nhập quốc tế

2.2.1. Những nhân tố bên trong nền kinh tế tác động đến thị trường lao động

Trên TTLĐ, đối tượng trao đổi là hàng hóa sức lao động, mà sức lao động luôn gắn chặt với chủ thể mang nó, không thể tách rời được. Xét cả về mặt số lượng và chất lượng, hàng hóa sức lao động phụ thuộc vào hai quá trình: sinh đẻ và nuôi dạy, đào tạo. Hai quá trình này vừa chịu sự chi phối của nhân tố dân số, vừa chịu sự chi phối của các nhân tố kinh tế, tâm lý, xã hội. Mặt khác, trên cơ sở lý luận về TTLĐ cho thấy các kết quả này của thị trường chịu tác động của các yếu tố kinh tế vĩ mô như tăng trưởng, đầu tư, cơ cấu kinh tế, thể chế kinh tế... Do đó, quá trình phát triển của TTLĐ bị ảnh hưởng bởi rất nhiều yếu tố bên trong nền kinh tế, theo chúng tôi có một số yếu tố chủ yếu sau đây:

2.2.1.1. Yếu tố dân số học

Dân số là tập hợp những người sinh sống trong những vùng lãnh thổ nhất định như trong một địa phương, một quốc gia hay trên toàn thế giới. Dân số phụ thuộc vào quá trình sinh tử và thực trạng di cư.

Dân số là cơ sở và nguồn hình thành nguồn cung sức lao động, quy mô cung sức lao động phụ thuộc vào quy mô dân số. Quy mô dân số lớn, tốc độ dân số tăng nhanh sẽ báo hiệu quy mô lớn và tốc độ tăng trưởng nguồn cung sức lao động trong tương lai. Sự ảnh hưởng của dân số đến nguồn cung sức lao động không phải là trong ngày một ngày hai mà nó là cả một thời kỳ. Tốc độ phát triển của dân số tác động đến TTLĐ không cho chúng ta thấy ngay kết quả mà dân số phát triển chỉ cho thấy nguồn nhân lực tiềm năng, còn cung sức lao động trên thị trường thì phải trải qua một thời gian nhất định. Sức cung lao động trên thị trường phụ thuộc lớn vào quy mô nguồn nhân lực tiềm năng, trong đó xét về cơ cấu dân số, về tuổi và giới tính để nắm bắt được sức cung lao động cho TTLĐ trong ngắn hạn và trong dài hạn. Khi phân tích cơ cấu dân số theo các chỉ tiêu cụ thể về tuổi và giới tính ta sẽ có những kế hoạch dự báo về TTLĐ, lượng cung lao động tiềm năng liệu có đáp ứng đủ, phù hợp với loại lao động mà TTLĐ đang có nhu cầu hay TTLĐ có đáp ứng được

lượng lao động hiện có hay không, trong tương lai với nguồn nhân lực tiềm năng có quy mô lớn, với nhu cầu lớn về việc làm thì TTLĐ sẽ định hướng theo phương hướng nào để mở rộng thêm cũng như phát triển trên thị trường đáp ứng nhu cầu dân số ngày càng tăng với quy mô lớn.

Di cư có tác động tức thì đến cung lao động và thậm chí rất lớn vì di cư chủ yếu là những người trong độ tuổi lao động (Nguyễn Thị Lan Hương, 2002). Xu hướng di cư gắn với sự di chuyển lao động thường thấy là từ nông thôn ra thành thị, từ lĩnh vực nông nghiệp sang lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ,... Mặt khác, trong bối cảnh toàn cầu hóa diễn ra mạnh mẽ hiện nay, di chuyển lao động quốc tế đang diễn ra phổ biến. Chính sự di chuyển lao động này sẽ ảnh hưởng đến cơ cấu dân số và TTLĐ.

2.2.1.2. Tăng trưởng kinh tế và chuyển dịch cơ cấu kinh tế

Tăng trưởng kinh tế chỉ sự tăng lên về số lượng hàng hóa và dịch vụ được sản xuất ở một quốc gia trong một giai đoạn nào đó. Thông thường, khi tốc độ tăng trưởng kinh tế cao tức là sản xuất được mở rộng với quy mô ngày một lớn, đòi hỏi các yếu tố đầu vào là vốn và lao động cũng phải tăng tương ứng, làm gia tăng cầu về sức lao động, tạo thêm việc làm cho người lao động. Khi nền kinh tế lâm vào suy thoái, khủng hoảng, tốc độ tăng trưởng giảm sút, số công ăn việc làm giảm, số lao động thất nghiệp tăng và do đó tỷ lệ thất nghiệp cao. Ngoài ra, tình hình phát triển kinh tế cũng ảnh hưởng đến cơ cấu việc làm và cơ cấu thất nghiệp. Khi nền kinh tế lâm vào suy thoái – khủng hoảng, cơ cấu việc làm sẽ chuyển dịch theo hướng giảm mạnh việc làm ở những ngành thâm dụng lao động và số người thất nghiệp có tính chu kỳ chiếm tỷ trọng cao trong cơ cấu thất nghiệp. Ngược lại, khi nền kinh tế phát triển hưng thịnh, việc làm ở những ngành thâm dụng lao động sẽ tăng nhanh trong cơ cấu việc làm và đội ngũ thất nghiệp chủ yếu là thất nghiệp tạm thời và thất nghiệp có tính cơ cấu. Nhiều nhà nghiên cứu đã chỉ ra mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế và việc làm. Nghiên cứu của Kapsos, (2005) và Dopke, (2001) cho thấy tăng trưởng kinh tế có tác động tích cực đến việc làm, nhưng ở mức độ khác nhau ở mỗi giai đoạn khác nhau và có sự khác biệt giữa các quốc gia. Mặt khác, mô hình tăng trưởng kinh tế cũng sẽ ảnh hưởng đến việc làm, thất nghiệp và cơ cấu việc làm trong TTLĐ. Herman, (2011) cho rằng tăng trưởng kinh tế theo chiều rộng và chiều sâu là yếu tố quan trọng xác định khả năng

tạo việc làm. Cụ thể, nếu tăng trưởng chủ yếu theo chiều rộng, tức là chủ yếu nhờ vào tăng vốn và lao động thì sẽ làm cho việc làm được tạo ra nhiều hơn, thất nghiệp giảm xuống nhưng cơ cấu việc làm chủ yếu ở những ngành thâm dụng lao động, giá nhân công thấp. Nếu tăng trưởng chủ yếu theo chiều sâu, tức là dựa vào việc tăng năng suất nhân tố tổng hợp (TFP-Total Factor Productivity) nhờ vào việc đẩy mạnh áp dụng các tiến bộ kỹ thuật, đổi mới công nghệ, cải tiến phương thức quản lý và nâng cao kỹ năng, trình độ tay nghề của người lao động... thì với lượng đầu vào như nhau, lượng đầu ra có thể lớn hơn nhờ vào việc cải tiến chất lượng của lao động, của vốn và sử dụng có hiệu quả hơn các nguồn lực này. Do đó, trong trường hợp này cầu lao động phức tạp tăng lên còn cầu lao động giản đơn có xu hướng giảm xuống. Những lao động không đáp ứng được yêu cầu cao hơn của công việc sẽ bị mất việc làm, tỷ lệ thất nghiệp tăng.

Cơ cấu kinh tế là cấu tạo hay cấu trúc của nền kinh tế bao gồm các ngành kinh tế, các vùng kinh tế, các thành phần kinh tế,... và mối quan hệ hữu cơ giữa chúng. Cơ cấu kinh tế hợp lý là điều kiện để nền kinh tế tăng trưởng, phát triển. Cơ cấu kinh tế không ngừng vận động, biến đổi do sự biến đổi của lực lượng sản xuất và quan hệ sản xuất chính là quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế. Xu hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế được coi là hợp lý, tiến bộ là tỷ trọng khu vực công nghiệp và xây dựng, đặc biệt là tỷ trọng khu vực dịch vụ ngày càng tăng; tỷ trọng khu vực nông, lâm, ngư nghiệp ngày càng giảm trong tổng giá trị sản phẩm. Sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế kéo theo sự chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng tăng dần cầu lao động trong ngành công nghiệp và dịch vụ, giảm dần cầu lao động trong ngành nông nghiệp. Chuyển dịch cơ cấu kinh tế không chỉ diễn ra giữa các ngành lớn (nông nghiệp, công nghiệp, dịch vụ) mà còn diễn ra ngay cả trong nội bộ ngành (ví dụ như trong ngành công nghiệp có ngành dệt may, giày da, điện tử, cơ khí...); sự chuyển dịch này kéo theo sự chuyển dịch về cơ cấu lao động nội bộ ngành. Vì vậy, để đảm bảo cho một TTLĐ hoạt động hiệu quả, cung – cầu thường xuyên gặp nhau đòi hỏi TTLĐ phải điều chỉnh linh hoạt theo sự chuyển dịch của cơ cấu kinh tế. Do đó, nếu cơ cấu lao động điều chỉnh phù hợp với cơ cấu kinh tế sẽ giúp cho TTLĐ cân bằng. Nếu cơ cấu lao động không điều chỉnh phù hợp với sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế sẽ dẫn đến cung – cầu lao động không gặp nhau và là nguyên nhân dẫn đến thất nghiệp cơ cấu. Do đó, một sự

chuyển dịch trong cơ cấu kinh tế dù là tự phát hay theo một chương trình hành động của Chính phủ đều ảnh hưởng đến cơ cấu việc làm và cơ cấu thất nghiệp (Nguyễn Thị Cảnh, 2001).

2.2.1.3. Giáo dục – Đào tạo

Giáo dục – đào tạo đóng một vai trò trung tâm trong việc chuẩn bị các cá nhân tham gia LLLĐ, cũng như trang bị cho họ những kỹ năng để tham gia vào việc học tập suốt đời. Do đó, giáo dục – đào tạo quyết định chất lượng nguồn cung sức lao động, NSLĐ, tác động đến nhu cầu sử dụng sức lao động, giúp người lao động tiếp cận với cơ hội có việc làm và cải thiện thu nhập.

Giáo dục - đào tạo không chỉ là yếu tố tiêu dùng (chi phí cho đào tạo) mà là yếu tố quan trọng đầu tư cho tăng trưởng và phát triển kinh tế. Giáo dục đào tạo không chỉ tạo cơ hội cho người lao động được hưởng mức lương cao hơn mà còn cung cấp sức lao động có chất lượng, năng suất cao là một yếu tố quan trọng cho tăng trưởng kinh tế. Ngoài ra, Giáo dục – đào tạo là khâu đột phá nâng cao khả năng cạnh tranh của TTLĐ trong nước và quốc tế trong bối cảnh nền kinh tế thế giới đang hướng tới nền kinh tế tri thức đi liền với quá trình toàn cầu hóa ngày một sâu sắc, cạnh tranh quốc tế trở nên phổ biến thì Quốc gia nào có được LLLĐ có chất lượng, NSLĐ cao sẽ có lợi thế trong cạnh tranh. Giáo dục – đào tạo phải gắn kết với TTLĐ, vì TTLĐ là nơi trao đổi các sản phẩm giáo dục, quyết định việc có việc làm hay không có việc làm, mức thu nhập bao nhiêu, vị thế của người lao động trong thương lượng với người mua sức lao động như thế nào. Nếu sản phẩm của giáo dục là những người lao động được đào tạo bài bản, có chuyên môn, nhưng lại không phù hợp với nhu cầu của thị trường thì như vậy vẫn có thể không tìm được công việc đúng với chuyên môn của mình hoặc phải được đào tạo lại (Fasih, 2008).

2.2.1.4. Thể chế và chính sách của Nhà nước

TTLĐ là thị trường cạnh tranh không hoàn hảo, trong đó cung – cầu lao động có thể không gặp nhau do sự cứng nhắc của tiền lương đã dẫn đến tình trạng thất nghiệp. Đồng thời, khả năng di chuyển lao động có thể bị hạn chế dẫn đến TTLĐ bị phân đoạn theo khu vực địa lý, ngành nghề, loại hình sở hữu, theo giới tính, dân tộc,... Thậm chí việc phân

đoạn có thể diễn ra trong nội bộ một doanh nghiệp khi có sự phân biệt đối xử giữa các nhóm lao động khác nhau về giới tính, dân tộc,... Vì vậy, để TTLĐ hoạt động hiệu quả, thì cũng như mọi thị trường khác, TTLĐ phải vận hành theo những quy luật khách quan của thị trường và đòi hỏi phải có sự điều tiết của Nhà nước để khắc phục những khuyết tật của thị trường.

Theo lý luận của C. Mác, trong quá trình thỏa thuận về tiền công, người lao động luôn ở vị thế mặc cả thấp hơn so với người sử dụng lao động. Những mâu thuẫn giữa người sử dụng lao động và người lao động thường xuất phát từ mức tiền công mà người lao động nhận được. Sự khác biệt về lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động làm cho quan hệ lao động trở nên nhạy cảm dễ dẫn đến xung đột lợi ích. Những va chạm này nếu không được giải quyết thỏa đáng dẫn đến bất đồng, mâu thuẫn, tranh chấp, xung đột lao động mà đỉnh cao là đình công. Đồng thời, khác với các thị trường khác, các quy luật kinh tế của sản xuất và trao đổi hàng hóa chi phối, điều tiết, tác động đến TTLĐ yếu hơn so với các thị trường khác. Quy luật giá trị chỉ có tác dụng điều tiết phân phối lưu thông chứ không điều tiết sản xuất sức lao động, chỉ có cạnh tranh trong việc mua và bán sức lao động chứ không có cạnh tranh trong việc sản xuất nó. TTLĐ yếu kém về khả năng điều chỉnh quan hệ lao động vì vị thế của người lao động trong các đàm phán trên TTLĐ yếu hơn so với người có nhu cầu sử dụng sức lao động. Trên TTLĐ, những nội dung về điều kiện làm việc được đề cập một cách mơ hồ, khó mặc cả khiến người lao động bị thiệt thòi, do đó đòi hỏi vai trò quản lý của Nhà nước để giảm thiểu mâu thuẫn xã hội. Mặt khác, các kết quả của TTLĐ (tiền công, thất nghiệp và việc làm,...) một phần là những chỉ số kinh tế vĩ mô rất quan trọng và đồng thời có ảnh hưởng đến các chỉ số kinh tế vĩ mô khác như tăng trưởng kinh tế, lạm phát... Vì vậy, sự quản lý và điều tiết của Nhà nước trên TTLĐ không chỉ hướng đến thực hiện mục tiêu tăng trưởng kinh tế mà còn phải đảm bảo tiến bộ, công bằng xã hội, đảm bảo phân phối thu nhập công bằng, phát triển hệ thống an sinh xã hội và hỗ trợ các nhóm yếu thế trên TTLĐ. Nhà nước xây dựng và hoàn thiện hệ thống thể chế TTLĐ để hạn chế những rủi ro liên quan đến việc làm do thông tin không hoàn hảo, người lao động luôn ở vị thế mặc cả yếu hơn so với người sử dụng lao động và những bất cập của thị trường,... Hệ thống thể chế TTLĐ bao gồm: pháp luật về lao động để đảm bảo các quyền cơ bản trong công việc; điều chỉnh các điều khoản của hợp đồng lao động bao gồm các

khía cạnh như mức lương tối thiểu, an toàn lao động, thời gian làm việc và điều kiện làm việc; các chính sách và cơ chế cung cấp các phúc lợi xã hội như chăm sóc sức khỏe và lương hưu; các thể chế đàm phán tập thể và đối thoại xã hội, đó là các cuộc tham vấn giữa Chính phủ, công đoàn và tổ chức đại diện người sử dụng lao động về các vấn đề TTLĐ. Như vậy, Nhà nước có vai trò là chủ thể tạo ra khuôn khổ pháp lý, môi trường và điều kiện thuận lợi cho TTLĐ hoạt động và phát triển, và các bên tham gia TTLĐ phát huy tốt năng lực của mình. Thể chế TTLĐ là một bộ phận quan trọng của thể chế kinh tế. Trong nền KTTT thể chế kinh tế có vai trò quan trọng đối với sự phát triển kinh tế - xã hội vì vậy thể chế kinh tế là yếu tố tác động rất lớn đến sự phát triển của TTLĐ, bởi lẽ:

- Thể chế kinh tế định hướng, hướng dẫn, tạo khung khổ cho việc tổ chức, hoạt động của nền kinh tế nói chung, cho TTLĐ nói riêng. Do đó, có thể nói thể chế kinh tế là yếu tố có tính nền tảng quyết định mức độ hiệu quả của sự vận hành các quy luật, quy tắc và mức độ linh hoạt của TTLĐ.

- Thể chế kinh tế tạo ra nền tảng kinh tế xã hội của một nền kinh tế như: chế độ sở hữu, các thành phần kinh tế và các hình thức tổ chức sản xuất kinh doanh của nền kinh tế. TTLĐ chỉ có thể hình thành và phát triển trong nền kinh tế thị trường gồm nhiều hình thức sở hữu, nhiều thành phần kinh tế.

- Trong nền kinh tế, để quá trình tuần hoàn của tư bản diễn ra liên tục, đòi hỏi phải hình thành đồng bộ các loại thị trường, từ thị trường đầu vào và thị trường đầu ra. Mặt khác, giữa các thị trường có mối liên hệ tương hỗ nhau. Thị trường đầu ra của ngành này, có thể là thị trường đầu vào của ngành khác. Vì vậy, mỗi loại thị trường phát triển đầy đủ sẽ giúp thúc đẩy các thị trường khác phát triển và ảnh hưởng đến tổng thể nền kinh tế. Do vậy mà sự hình thành thể chế trên TTLĐ và sự phát triển của TTLĐ phải gắn liền với sự hình thành thể chế kinh tế và phát triển hệ thống thị trường trong một nền kinh tế.

2.2.1.5. Hệ thống dịch vụ cho thị trường lao động

TTLĐ vận hành hiệu quả và phát triển thì không thể thiếu hệ thống công cụ cung cấp các dịch vụ cho nó. Hệ thống đó bao gồm dịch vụ việc làm, hệ thống thông tin TTLĐ,... nhằm gắn kết cung - cầu lao động, giảm bất cân xứng thông tin trên thị trường, giúp lao động dịch chuyển, phân bổ và được sử dụng có hiệu quả.

Hoạt động gắn kết cung – cầu lao động bao gồm: hệ thống hướng nghiệp; giao dịch trên TTLĐ và dịch vụ việc làm; thông tin TTLĐ.

Hệ thống hướng nghiệp là bước đầu tiên trong hoạt động gắn kết cung – cầu lao động. Hoạt động của hệ thống hướng nghiệp có ý nghĩa quan trọng trong việc gắn kết cung – cầu lao động bởi đây là các hoạt động nhằm hỗ trợ mọi cá nhân chọn lựa và phát triển chuyên môn nghề nghiệp phù hợp nhất với khả năng của cá nhân, đáp ứng nhu cầu lao động cho các lĩnh vực nghề nghiệp trên TTLĐ ở cấp độ địa phương và quốc gia, tạo điều kiện cho TTLĐ hoạt động hiệu quả hơn, thực hiện được chức năng phân bổ nguồn lực. Công tác hướng nghiệp bao gồm 4 nội dung: thông tin nghề nghiệp, định hướng nghề nghiệp, tư vấn nghề nghiệp và tuyển chọn nghề nghiệp.

Hệ thống giao dịch trên TTLĐ bao gồm dịch vụ tư vấn, các trung tâm giới thiệu và cung ứng lao động, hội chợ việc làm,... là hệ thống cầu nối giữa cung và cầu lao động giúp cho cung và cầu lao động dễ dàng gặp nhau trên thị trường.

Hệ thống thông tin và phân tích TTLĐ: nhằm mục đích đưa ra những phân tích về TTLĐ trong bối cảnh kinh tế. Thông tin và phân tích TTLĐ là công cụ thiết yếu và quan trọng để quản lý, kiểm soát cầu và cung của TTLĐ. Thông tin và phân tích TTLĐ cũng cho phép những người làm chính sách phát triển các chiến lược và chương trình tạo việc làm bền vững trong nền kinh tế.

2.2.2. Tác động của hội nhập quốc tế đến thị trường lao động

Trong xu thế phát triển toàn cầu hóa, thuật ngữ “Hội nhập quốc tế” (International intergration) rất hay được nhắc đến và có nhiều khái niệm khác nhau được đưa ra tùy vào điều kiện và quan niệm của các nhà nghiên cứu khoa học và các nhà hoạch định chính sách. Tại Việt Nam, thuật ngữ “hội nhập” bắt đầu được đề cập trong Văn kiện Đại hội VIII của Đảng năm 1996, sau khi Việt Nam gia nhập ASEAN. Tuy nhiên cho đến nay, trong các văn kiện chính thức của Đảng cũng chưa có định nghĩa rõ về hội nhập quốc tế. Trong giới nghiên cứu và hoạch định chính sách ở Việt Nam cũng có nhiều ý kiến khác nhau về khái niệm này. Tuy nhiên, có thể hiểu hội nhập quốc tế theo nghĩa chung nhất là quá trình gắn kết các quốc gia trên thế giới với nhau trên nhiều mặt từ kinh tế, chính trị, văn hóa,... Nhưng trước nhất là sự gắn kết về mặt kinh tế, tức là hội nhập quốc tế bắt đầu từ lĩnh vực kinh tế, từ đó dẫn đến sự hội nhập trên nhiều lĩnh vực khác. Hội nhập kinh tế quốc tế là kết

quả trực tiếp của quá trình phân công lao động quốc tế, dẫn đến sự giao lưu về kinh tế giữa các quốc gia với nhau và từ đó dẫn đến sự giao lưu về văn hóa, xã hội,... Đối với mỗi quốc gia, hội nhập quốc tế là quá trình quốc gia đó tham gia các hoạt động chung của cộng đồng quốc tế dựa trên các nguyên tắc, chuẩn mực chung mà cộng đồng quốc tế thừa nhận. Như vậy, theo quan điểm này, một quốc gia khi hội nhập quốc tế tức là muốn tham gia vào sân chơi chung thì phải chấp nhận các luật chơi chung (luật lệ quốc tế).

Riêng về khái niệm HNKTQT được đa số các nhà nghiên cứu dùng để chỉ tiến trình gỡ bỏ các rào cản thương mại và cản trở kinh tế giữa các quốc gia, qua đó mở rộng thị trường và thương mại, làm giảm giá cả, nâng cao khả năng cạnh tranh bằng việc giảm chi phí và mở rộng quy mô kinh tế (United States International Trade Commission, 2010). HNKTQT là quá trình gắn kết nền kinh tế và thị trường của một nước với thị trường khu vực và thế giới thông qua việc nỗ lực thúc đẩy tự do hóa nền kinh tế quốc dân và tham gia xây dựng các thể chế khu vực và toàn cầu. Do đó, HNKTQT đặt ra yêu cầu các quốc gia phải tiến hành công cuộc cải cách kinh tế, đặc biệt là không ngừng cải cách các thể chế bên trong nền kinh tế cho tương thích với các định chế kinh tế quốc tế như minh bạch hóa chính sách kinh tế đối ngoại, tuân thủ các nguyên tắc không phân biệt đối xử trong quan hệ thương mại và đầu tư, làm cho môi trường kinh doanh dễ dự đoán hơn đối với các đối tác thương mại và đầu tư.

HNKTQT đòi hỏi các quốc gia phải tiến hành tự do hóa thương mại thông qua việc giảm thấp và tiến tới loại bỏ các hàng rào thuế quan và phi thuế quan để tạo điều kiện thuận lợi cho hàng hóa và dịch vụ lưu thông dễ dàng giữa thị trường nội địa và thị trường thế giới. Bên cạnh đó, kết hợp đồng bộ với tự do hóa tài chính và đầu tư, cho phép các yếu tố sản xuất được di chuyển tự do trên thị trường khu vực và thế giới nhằm thúc đẩy quá trình phân công lao động quốc tế. Nhìn chung, HNKTQT tác động lên tất cả các lĩnh vực của nền kinh tế, đặc biệt tác động trực tiếp và nhanh nhất đến thương mại quốc tế và đầu tư quốc tế, từ đó lan tỏa đến sản xuất trong nước. Trong quá trình hội nhập quốc tế, TTLĐ là một trong những kênh chính chịu tác động (Rama, 2003). Bởi quá trình hội nhập quốc tế tác động đến xuất, nhập khẩu hàng hóa, cạnh tranh, áp dụng công nghệ mới, đầu tư trực tiếp nước ngoài,... qua đó tác động đến việc làm và thu nhập của người lao động.

2.2.2.1. Tác động của tự do hóa thương mại đến thị trường lao động

Lý thuyết thương mại cổ điển dự đoán rằng sự phát triển nhanh chóng của thương mại thế giới cuối cùng sẽ mang lại lợi ích ròng về việc làm và thu nhập trong nền kinh tế toàn cầu. Tự do hóa thương mại đã đem lại những tác động tích cực bởi sự tăng trưởng nhanh chóng của thương mại quốc tế, qua đó làm tăng việc làm, tăng thu nhập quốc dân, mở cửa thị trường, giảm sự cô lập của những nước kém phát triển với phần còn lại của thế giới (Schlamberger, 2004). Adam Smith đưa ra lý thuyết lợi thế tuyệt đối, nội dung cốt lõi của lý thuyết này là quốc gia nên chuyên môn hóa sản xuất những hàng hóa mà quốc gia đó có lợi thế tuyệt đối để xuất khẩu và chỉ nên nhập khẩu những sản phẩm mà quốc gia khác có lợi thế tuyệt đối trong việc sản xuất ra chúng tức là có chi phí sản xuất thấp hơn. Và trên cơ sở đó có sự phân công lao động giữa các nước dựa trên lợi thế tuyệt đối của mỗi nước. Kế thừa và phát triển lý thuyết lợi thế tuyệt đối của Adam Smith, David Ricardo đã nhấn mạnh những nước có lợi thế tuyệt đối hoàn toàn hơn hẳn các nước khác, hoặc bị kém lợi thế tuyệt đối so với các nước khác trong sản xuất mọi sản phẩm, thì vẫn có thể và vẫn có lợi khi tham gia vào phân công lao động và thương mại quốc tế bởi vì mỗi nước có một lợi thế so sánh nhất định về sản xuất một số sản phẩm và kém lợi thế so sánh nhất định về sản xuất các sản phẩm khác. Bằng việc chuyên môn hoá sản xuất và xuất khẩu sản phẩm mà nước đó có lợi thế so sánh, tổng sản lượng về sản phẩm trên thế giới sẽ tăng lên, kết quả là mỗi nước đều có lợi ích từ thương mại. Như vậy, lợi thế so sánh là cơ sở để các nước buôn bán với nhau và là cơ sở để thực hiện phân công lao động quốc tế. Lý thuyết lợi thế so sánh của Ricardo có ý nghĩa rất lớn trong thương mại quốc tế, hầu hết các quốc gia trên thế giới ngày nay đều không thể đứng ngoài quá trình toàn cầu hóa, không thể đứng ngoài quá trình phân công lao động quốc tế vì lợi ích của mỗi quốc gia. Mỗi nước sẽ chuyên môn hóa vào sản xuất và xuất khẩu những mặt hàng mà nước đó có lợi thế tương đối và nhập khẩu những mặt hàng kém lợi thế. Với sự tự do di chuyển các nguồn lực sản xuất phù hợp với các nguyên tắc của lợi thế so sánh, sẽ giúp sử dụng các nguồn lực một cách thích hợp và hiệu quả cho sản xuất. Kết quả là tăng hiệu quả, phản ánh qua giá đầu vào và giá hàng hóa cuối cùng thấp hơn. Ngoài ra, người tiêu dùng và người sản xuất được hưởng lợi do có rất nhiều chủng loại hàng hóa phong phú, đa dạng và chất lượng để lựa chọn. Với những

lý do này, mở cửa thị trường được kỳ vọng làm tăng thu nhập quốc gia và tăng trưởng kinh tế là hoàn toàn có thể. Do đó, sẽ góp phần tạo thêm việc làm và tăng thu nhập cho người lao động.

Tuy nhiên, lý thuyết thương mại cổ điển được đưa ra với giả định rằng thị trường có sự cạnh tranh hoàn hảo và hiệu quả không đổi theo quy mô sản xuất. Đây rõ ràng là trái ngược với thế giới thực, đặc biệt là ở các nước đang phát triển, thị trường không hoàn hảo là phổ biến và có nhiều ngành sản xuất công nghiệp được đặc trưng bởi quy mô kinh tế. Theo mô hình chuẩn của thương mại quốc tế, lý thuyết thương mại của Heckscher-Ohlin (HO) cho rằng sự gia tăng thương mại sẽ làm tăng phúc lợi kinh tế chung của bất cứ nước nào bằng cách tăng chuyên môn hóa sản xuất những hàng hóa và dịch vụ sử dụng các yếu tố mà quốc gia đó dư thừa tương đối để xuất khẩu và nhập khẩu những hàng hóa và dịch vụ thâm dụng yếu tố mà quốc gia đó khan hiếm tương đối. Trong một phiên bản đơn giản nhất của mô hình HO, xem xét hai khu vực của thế giới (các nước phát triển và các nước đang phát triển) và hai yếu tố sản xuất (lao động có tay nghề và lao động phổ thông). Hai khu vực có sự khác biệt về nguồn lực của họ. Lao động có tay nghề dồi dào ở các nước phát triển và khan hiếm ở các nước đang phát triển. Tự do hóa thương mại dẫn đến giảm đáng kể các rào cản thương mại và chi phí vận chuyển. Như một kết quả của việc giảm này, hai khu vực của thế giới phải đối mặt với một khuyến khích thay đổi cơ cấu sản phẩm của họ dựa vào lợi thế so sánh. Do đó, có sự gia tăng trong nhu cầu lao động có tay nghề cao tại các nước phát triển, và sự gia tăng nhu cầu lao động phổ thông ở các nước đang phát triển. Sự gia tăng nhu cầu lao động phổ thông ở các nước đang phát triển có nghĩa là các khoản thu nhập cho lao động phổ thông ở các nước này sẽ tăng lên (Manda, 2004). Sự gia tăng các hoạt động thương mại làm tăng phúc lợi và chính sách của một quốc gia phải được thiết kế để hỗ trợ trong việc tăng thương mại.

Tuy nhiên, những lợi ích của tự do hóa thương mại cho một quốc gia không phải là cho tất cả. Tự do hóa thương mại một mặt góp phần tạo việc làm ở những ngành mà quốc gia đó có lợi thế so sánh và phá hủy việc làm ở những ngành bị cạnh tranh bởi hàng hóa nhập khẩu. Tạo việc làm và phá hủy việc làm là hai quá trình diễn ra song hành. Mở cửa thương mại cũng làm tăng thu nhập của những yếu tố dư thừa tương đối và giảm thu nhập của các yếu tố khan hiếm tương đối, nhờ đó được kỳ vọng tăng lương và giảm bất bình

đẳng về tiền lương. Một số nghiên cứu gần đây cung cấp những bằng chứng thực nghiệm cho lý thuyết thương mại HO [(Friedman & et al, 2012); (Stone, S. F & Cepeda, R. H. C, 2011); (Bernard, A. B & et al, 2007)]. Ngược lại, một số nghiên cứu chỉ ra có sự gia tăng khoảng cách tiền lương ở cả các nước phát triển và đang phát triển nước [(Gottschalk, P & Smeeding, T. M, 1997); (Berman, E., Bound, J & Machin, S, 1998); (Pavcnik, N, 2003)]. Bất bình đẳng tiền lương có thể được giải thích một phần bởi sự thay đổi trong cơ cấu cầu lao động đòi hỏi người lao động có tay nghề cao, do sự thay đổi về công nghệ kỹ năng gây ra hoặc tăng tốc tự do hóa thương mại (Acemoglu, D, 2003). Đặc biệt, những nguyên nhân cơ bản của những thay đổi trong nhu cầu lao động ở các nước đang phát triển dựa trên sự gia tăng của dòng vốn và tài sản vốn từ các nước phát triển sang các nước đang phát triển trong thời đại toàn cầu hóa (Feenstra, R. C & Hanson, G, 1997).

Tác động của tự do hóa thương mại đến điều chỉnh việc làm cho thấy những kết quả khác nhau. Ví dụ, McMillan, M & Verduzco, I, (2011) cho thấy rằng việc làm trong sản xuất giảm ở Mỹ Latinh, Trung Đông và Bắc Phi và ở châu Phi cận Sahara, nhưng tăng ở Đông Á và Đông Âu. Xuất khẩu có thể góp phần tạo việc làm (Heo, Y & Park, M, 2008); (Milner, C & Wright, P, 1998); (Fu, X & Balasubramanyam, V. N, 2004); (Gaston, N, 1998) cũng cho thấy xuất khẩu ảnh hưởng tích cực đến việc làm, nhưng nhập khẩu gây ra một tác động tiêu cực tại Úc. Tác động của tự do hóa thương mại đến việc làm có thể phụ thuộc vào hành vi của công ty trong thời kỳ lợi nhuận thấp/cao hoặc TTLĐ trong ngắn hạn hay dài hạn. Các công ty có thể giảm lợi nhuận của họ chứ không phải là điều chỉnh việc làm hoặc thay vào đó, họ nâng cao năng suất của LLLĐ và tăng hiệu quả hiện tại có thể đạt được mà không cần sa thải lao động (Currie, J & Harrison, A, 1997), (Tybout, J & Westbrook, D, 1994). Tỷ lệ thất nghiệp có thể tăng trong ngắn hạn do các cú sốc bên ngoài hoặc trong nước nhưng suy giảm trong dài hạn do những thay đổi lâu dài trong tự do hóa thương mại khi TTLĐ ở trạng thái cân bằng việc làm lâu dài (Dutt, P, Mitra, D, & Ranjan, P, 2009); (Stone, S. F & Cepeda, R. H. C, 2011), (Rama, 2003). Nhưng hội nhập với thị trường thế giới cũng gắn với tạo việc làm đáng kể đặc biệt cho phụ nữ ở những nước đang phát triển trong các ngành sản xuất hàng xuất khẩu như dệt may, quần áo hoặc giày dép (Rama, 2003).

Một loạt những nghiên cứu của ILO về Trung Quốc, Ấn Độ, Malaysia, Mexico và Brazil tập trung vào những ảnh hưởng của sự tăng trưởng thương mại đến việc làm và tiền lương trong khu vực sản xuất công nghiệp cho thấy trong ba nền kinh tế Châu Á mới nổi (Trung Quốc, Ấn Độ, Malaysia), tăng trưởng thương mại có ảnh hưởng thuận lợi chung về việc làm và tiền lương. Hơn nữa, lao động phổ thông (hoặc có tay nghề thấp) đã được hưởng lợi hơn công nhân có tay nghề cao do tăng trưởng việc làm nhanh hơn trong những ngành công nghiệp định hướng xuất khẩu, trong đó chủ yếu sử dụng lao động có tay nghề thấp, so với các ngành khác. Nhờ đó sự bất bình đẳng tiền lương đã được cải thiện. Ngược lại với các nước Châu Á trên, những tác động thuận lợi của tăng trưởng thương mại đến việc làm và tiền lương không được quan sát thấy ở một số nước Mỹ Latinh như Brazil và Mexico. Ở những nước này, việc làm trong sản xuất không tăng hoặc giảm đáng kể. Tiền lương thực tế của người lao động không có tay nghề có xu hướng giảm, và sự khác biệt tiền lương giữa lao động có tay nghề và lao động phổ thông đã tăng khá mạnh. Các nghiên cứu cho thấy những xu hướng này có thể do điều kiện không thuận lợi ban đầu (ví dụ, phân phối vô cùng bất bình đẳng về tài sản), các vấn đề về quản lý kinh tế vĩ mô và quá phụ thuộc vào nguồn lực bên ngoài,... (Eddy Lee, 2005). Robertson, (2009) chỉ ra rằng quá trình tự do hóa thương mại làm tăng sự bất bình đẳng giữa lao động có tay nghề và lao động không có tay nghề. Goldberg, P & Pavcnik, N, (2004), Townsend, (2007) cũng cho rằng tự do hóa thương mại có tác dụng tạo việc làm và cải thiện thu nhập cho người lao động trong những ngành xuất khẩu nhưng đồng thời cũng phá hủy việc làm và giảm thu nhập ở những ngành bị cạnh tranh bởi hàng hóa nhập khẩu. Người lao động bị mất việc làm là kết quả của việc giảm thuế và không có khả năng chuyển đổi sang một công việc mới.

Quá trình tự do hóa thương mại có thể tác động làm tăng tỷ lệ lao động của khu vực phi chính thức vì các doanh nghiệp phải đối mặt với áp lực cạnh tranh từ hàng nhập khẩu có thể tìm cách cắt giảm chi phí bằng cách chuyển một số việc làm chính thức thành việc làm tạm thời, việc làm bán thời gian. Công nhân như vậy thường thiếu sự bảo vệ pháp lý như quy định về lương tối thiểu, tuyển dụng và các quy định sa thải, và trợ cấp hưu trí. Hơn nữa, bằng chứng đáng kể cho thấy rằng người lao động trong khu vực phi chính thức được trả lương thấp hơn (Robertson, 2009).

Như vậy, tự do hóa thương mại tác động đến các kết quả của TTLĐ ở các nước đang phát triển theo hai cách: một mặt, tự do hóa thương mại có tác động tích cực là tạo việc làm và tăng thu nhập cho người lao động ở những ngành mà quốc gia đó có lợi thế tương đối. Những nước đang phát triển thường dư thừa tương đối về lao động phổ thông, tự do hóa thương mại sẽ làm tăng nhu cầu và tăng tiền lương của lao động phổ thông ở các nước này. Mặt khác, tự do hóa thương mại có thể làm phá hủy sản xuất trong nước ở những ngành bị cạnh tranh bởi hàng hóa nhập khẩu và do đó người lao động ở những ngành này có thể bị mất việc làm và giảm thu nhập. Tuy nhiên, việc gia tăng sự cạnh tranh từ hàng hóa nhập khẩu cũng có thể tạo ra áp lực buộc các doanh nghiệp trong nước phải nâng cao năng lực cạnh tranh, giảm chi phí sản xuất bằng cách cắt giảm chi phí dành cho lao động hoặc nâng cao NSLĐ. Điều này dẫn đến khả năng nếu doanh nghiệp chọn con đường giảm chi phí sản xuất bằng cách cắt giảm tiền lương và các điều kiện làm việc thì việc làm của người lao động trong khu vực này có thể không giảm nhưng việc làm sẽ trở nên thiếu bền vững và tiền lương cũng sẽ giảm xuống. Nếu doanh nghiệp chọn con đường nâng cao năng lực cạnh tranh thông qua nâng cao NSLĐ bằng cách cải tiến công nghệ, trong đó có thể đòi hỏi người lao động có tay nghề cao. Nhu cầu lao động có tay nghề cao gia tăng sẽ giúp nâng cao tiền lương của họ và gia tăng sự bất bình đẳng thu nhập giữa lao động có tay nghề cao và lao động có tay nghề thấp. Tóm lại, tác động của tự do hóa thương mại lên tiền lương, việc làm là có sự khác nhau giữa các đối tượng lao động xét trên khía cạnh trình độ lành nghề, ngành làm việc, khu vực doanh nghiệp có hay không có tham gia vào hoạt động xuất nhập khẩu.

2.2.2.2. Tác động của đầu tư trực tiếp nước ngoài đến thị trường lao động

Hội nhập quốc tế cũng được kỳ vọng sẽ làm gia tăng nguồn vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài khi hàng rào bảo hộ đối với sản xuất trong nước bị cắt giảm, nguồn vốn, công nghệ được di chuyển dễ dàng hơn, thiết bị nhập khẩu với thuế suất thấp hơn...

Đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) là sự di chuyển vốn quốc tế do nhà đầu tư ở một nước đưa vốn vào một nước khác để đầu tư, đồng thời trực tiếp tham gia quản lý, điều hành, tổ chức sản xuất, tận dụng ưu thế về vốn, trình độ công nghệ, kinh nghiệm quản lý... nhằm mục đích thu lợi nhuận. Đầu tư trực tiếp nước ngoài trở nên phổ biến từ cuối thế kỷ

XIX, đầu thế kỷ XX trở lại đây. Tác động của đầu tư trực tiếp nước ngoài đến việc làm và tiền lương cũng có nhiều quan điểm khác nhau.

Lý luận xuất khẩu tư bản của V.I.Lênin: Theo Lênin, trong giai đoạn cạnh tranh tự do, đặc điểm của chủ nghĩa tư bản là xuất khẩu hàng hoá, còn trong giai đoạn chủ nghĩa tư bản độc quyền là xuất khẩu tư bản. Xuất khẩu tư bản là xuất khẩu giá trị ra nước ngoài (đầu tư tư bản ra nước ngoài) nhằm mục đích chiếm đoạt giá trị thặng dư và các nguồn lợi nhuận khác ở các nước nhập khẩu tư bản. Vào cuối thế kỷ XIX, đầu thế kỷ XX, xuất khẩu tư bản trở thành tất yếu vì: Một số ít nước phát triển đã tích lũy được một khối lượng tư bản lớn và có một số "tư bản thừa" tương đối cần tìm nơi đầu tư có nhiều lợi nhuận hơn so với đầu tư ở trong nước. Trong khi đó, nhiều nước lạc hậu về kinh tế bị lôi cuốn vào sự giao lưu kinh tế thế giới nhưng lại rất thiếu tư bản, giá ruộng đất tương đối hạ, tiền lương thấp, nguyên liệu rẻ, nên tỷ suất lợi nhuận cao, rất hấp dẫn đầu tư tư bản. Xuất khẩu tư bản có ảnh hưởng tới nguồn vốn đầu tư của các nước xuất khẩu tư bản, nhưng lại giúp cho những tổ chức độc quyền thu được lợi nhuận cao ở nước ngoài. Ngoài ra, xuất khẩu tư bản ít nhiều có tác dụng thúc đẩy phát triển kinh tế, kỹ thuật ở những nước nhập khẩu tư bản, do đó sẽ làm tăng cầu lao động. Nhưng thực tế nhân dân ở các nước nhập khẩu tư bản bị bóc lột nhiều hơn, sự lệ thuộc về kinh tế và kỹ thuật tăng lên và từ đó sự phụ thuộc về chính trị là khó tránh khỏi (V.I.Lênin, 1980).

Quan điểm của Paul Samuelson cho rằng đa số các nước đang phát triển đều thiếu vốn, mức thu nhập thấp chỉ đủ sống ở mức tối thiểu do đó khả năng tích lũy vốn hạn chế. Điều đó được thể hiện trong lý thuyết "cái vòng luẩn quẩn" và "cú huých từ bên ngoài". Mặt khác ông cho rằng, ở các nước đang phát triển, nguồn nhân lực đang bị hạn chế bởi tuổi thọ và dân trí thấp; tài nguyên khan hiếm; kỹ thuật lạc hậu và gặp phải trở ngại trong việc kết hợp chúng. Do vậy, nhiều nước đang phát triển ngày càng khó khăn và tăng "cái vòng luẩn quẩn". Từ đó theo Samuelson: để phát triển kinh tế phải có "cú huých từ bên ngoài nhằm phá vỡ cái vòng luẩn quẩn". Đó là phải có đầu tư của nước ngoài vào các nước đang phát triển, nhờ đó sẽ bổ sung vào nguồn vốn đầu tư, chuyển giao công nghệ, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, tạo thêm việc làm và tăng thu nhập cho người lao động. Như vậy, lý thuyết của Samuelson đề cao vai trò của đầu tư nước ngoài đối với phát triển kinh tế ở các nước đang phát triển, các nguồn vốn đầu tư từ nước ngoài đã có nhiều đóng góp cho phát

triển kinh tế ở các nước đang phát triển như: bổ sung nguồn vốn cho nền kinh tế, tăng nguồn thu cho ngân sách nhà nước, giải quyết việc làm cho người lao động, tiếp thu khoa học công nghệ hiện đại, kinh nghiệm quản lý của nước ngoài, mở rộng thị trường tiêu thụ và mở cửa hội nhập nền kinh tế với thế giới v.v. Tuy nhiên, các quốc gia đang phát triển đều có các điều kiện tự nhiên và điều kiện kinh tế xã hội cũng như nguồn lực khác nhau nên không phải quốc gia nào vận dụng “cú huých bên ngoài” đều phát triển nền kinh tế và thành công. Tùy điều kiện của từng quốc gia mà lựa chọn các yếu tố đầu tư từ nước ngoài cho phù hợp (Samuelson, 2002).

Lý thuyết nghiên cứu hoạt động của các công ty đa quốc gia (MNEs) ở nước ngoài dưới một mô hình cân bằng chung dựa trên động cơ của đầu tư nước ngoài, đã phân chia FDI thành hai loại: FDI theo chiều ngang được thúc đẩy bởi việc giảm chi phí vận chuyển và FDI theo chiều dọc được thúc đẩy bởi việc giảm chi phí sản xuất. FDI theo hàng ngang được thực hiện khi các rào cản thương mại làm cho chi phí thương mại cao, các công ty đa quốc gia có xu hướng xây dựng các nhà máy sản xuất ở cả trong và ngoài nước, với mục đích phục vụ người tiêu dùng chỉ của quốc gia đó. Đây được gọi là FDI theo chiều ngang vì các công ty đa quốc gia thực hiện cùng một phạm vi hoạt động (sản xuất) trong tất cả các nước. Các tập đoàn đa quốc gia thường sử dụng lao động có tay nghề cao hơn so với các doanh nghiệp tại nước sở tại, vì vậy, FDI theo hàng ngang có thể làm tăng việc làm và thu nhập cho người lao động, đặc biệt là lao động có tay nghề cao ở nước nhận đầu tư. FDI theo hàng dọc được thực hiện để tận dụng chênh lệch giá các yếu tố sản xuất giữa các quốc gia. Giả sử rằng các công ty tham gia vào hai hoạt động: dịch vụ (ví dụ như nghiên cứu phát triển và quảng cáo) và sản xuất. Khâu dịch vụ đòi hỏi lao động có trình độ tay nghề cao, trong khi khâu sản xuất thường thâm dụng lao động phổ thông. Nếu giá các yếu tố sản xuất là khác nhau giữa các nước, các công ty đa quốc gia có thể mở các chi nhánh ở các quốc gia có LLLĐ dồi dào và giá nhân công rẻ để thực hiện khâu sản xuất, gia công hàng hóa; và trụ sở chính đặt ở các quốc gia có nhiều lao động có tay nghề cao để thực hiện khâu dịch vụ. Với cấu trúc phân mảnh này, chi phí sản xuất toàn công ty sẽ thấp hơn so với việc công ty tích hợp tất cả các khâu trong một quốc gia. FDI theo hàng dọc sẽ làm giảm sự khác biệt tiền lương tuyệt đối giữa các quốc gia và làm thay đổi mức lương tương đối trong nước. Tóm lại theo lý thuyết này, FDI được cho là đóng vai trò quan trọng trong phát triển

kinh tế của nước sở tại thông qua tốc độ tăng trưởng kinh tế và tạo ra của cải bằng các hiệu ứng trực tiếp và gián tiếp (Manda, 2004).

Quan điểm được chấp nhận rộng rãi rằng FDI mang lại vốn, công nghệ, kỹ năng quản lý và tiếp cận thị trường nước ngoài cho nước chủ nhà và cải thiện hiệu quả sử dụng tài nguyên, nó cũng gắn liền với một loạt tác động tiêu cực, bao gồm: nhập khẩu những ngành thâm dụng vốn và công nghệ lạc hậu, khai thác lao động địa phương, ô nhiễm môi trường và tăng nhập khẩu nguyên liệu đầu vào,... Do đó, tác động ròng của FDI vào một nước chủ nhà cũng có sự khác nhau giữa các nước. (Manda, 2004).

Thứ nhất, thu hút đầu tư nước ngoài, đặc biệt là từ các công ty đa quốc gia được kỳ vọng sẽ tác động làm tăng NSLĐ của doanh nghiệp trong nước, từ đó dẫn đến sự gia tăng tiền lương, việc làm và tăng trưởng. Một số nghiên cứu trước đó đã điều tra các mối quan hệ giữa FDI và NSLĐ, cho thấy có một mối quan hệ tích cực. Blalock & Gertler, (2008) tìm thấy FDI không chỉ tăng NSLĐ mà còn tăng cường hiệu quả giữa các công ty. Điều này sẽ dẫn đến sự sụt giảm của giá đầu vào được cung cấp bởi các công ty cung cấp địa phương. Lợi ích ngoại tác này có lợi cho các công ty nằm trong mạng lưới dây chuyền cung cấp. Tuy nhiên, Harrison (1996) điều tra Morocco, Bờ Biển Ngà, và Venezuela và tìm thấy một trong hai không có tương quan hay thậm chí là một tác động tiêu cực của FDI tới năng suất giữa các doanh nghiệp trong nước. Tuy nhiên, tác giả thừa nhận điều này có thể là một tác dụng ngắn hạn do các công ty nước ngoài lấy đi một số lượng lớn thị phần từ các công ty trong nước. Yussof, (2010) nghiên cứu tác động của FDI trên TTLĐ Malaysia và đi đến kết luận FDI không có tác động gì đến các biến về lao động. NSLĐ cao và tăng trưởng kinh tế đã thu hút một lượng vốn FDI lớn hơn vào Malaysia và không có chiều ngược lại. Cho nên, Malaysia nên tập trung đầu tư cho lao động có kỹ năng và chất lượng cao hơn là tập trung cho toàn cầu hóa để cải thiện chất lượng tăng trưởng kinh tế. CIEM và Học viện Cạnh tranh Châu Á, (2010) nghiên cứu tác động của FDI đối với Việt Nam và đi đến kết luận FDI không giúp tăng nhiều mức độ thịnh vượng của quốc gia ngoài việc tạo công ăn việc làm ở mức tiền lương tối thiểu trong khu vực chế tạo. Không thấy nhiều bằng chứng về tác dụng tràn của FDI đối với phần còn lại của nền kinh tế trong việc nâng cao năng suất và trình độ công nghệ. Việt Nam hấp dẫn các nhà đầu tư nước ngoài chủ yếu do yếu tố chi phí nhân công thấp.

Thứ hai, nhiều nước, cả nước phát triển và đang phát triển, thực hiện thu hút FDI để tăng cơ hội việc làm và tăng thu nhập cho người dân địa phương của họ. Liên quan đến mối tương quan giữa việc làm và FDI, kết quả của nhiều nghiên cứu khẳng định FDI đều ít nhiều có tác động tích cực đến việc làm. Karlsson, Lundin, Sjöholm, & He, (2009) sử dụng dữ liệu FDI trên các công ty sản xuất khác nhau ở Trung Quốc giai đoạn 1998-2004 để đánh giá tác động của FDI vào việc làm một cách trực tiếp và gián tiếp. Họ tranh luận rằng: các DNTN trong nước và nước ngoài có mức tăng trưởng việc làm cao. Tăng trưởng việc làm cao trong các công ty nước ngoài là do những đặc trưng thuận lợi của doanh nghiệp này, chẳng hạn như thâm dụng vốn và năng suất cao, và khả năng tồn tại tương đối cao. Về tác động gián tiếp, phân tích thực nghiệm tìm thấy tác động tích cực của FDI vào các DNTN trong nước, có lẽ do tác động lan tỏa của công nghệ và học tập kinh nghiệm quản lý hơn là do tác động cạnh tranh. Freenstra & Hanson, (1995) đã nghiên cứu tác động của FDI đến nhu cầu lao động có tay nghề tại Mexico trong suốt thập niên 80 của thế kỷ XX, kết quả cho thấy, tăng trưởng FDI làm tăng nhu cầu đối với lao động có tay nghề cao và do đó làm tăng sự bất bình đẳng về tiền lương ở nước này. Trong các doanh nghiệp FDI, sự tăng trưởng của FDI đã làm cho tiền lương của lao động có kỹ năng tại nước này tăng hơn 50% trong suốt những năm 1980. Kết quả này phản ánh một thực tế là hầu hết các công ty nước ngoài sử dụng công nghệ đòi hỏi người lao động phải có kỹ năng cao. Tuy nhiên, Velde & Morrissey, (2002) lại chỉ ra rằng FDI không những làm tăng tiền lương cho người lao động có tay nghề cao mà cho cả lao động có tay nghề thấp với điều kiện các nước cần đầu tư đủ nguồn lực chất lượng tốt và nguồn nhân lực phù hợp, nếu không sẽ phải đối mặt với khả năng tăng trưởng đi kèm với sự bất bình đẳng tiền lương tăng. Nghiên cứu này chỉ ra rằng hệ thống giáo dục ở Thái Lan đã không chuẩn bị đầy đủ để hấp thụ các tác động của FDI, do đó đã làm tăng bất bình đẳng tiền lương ở nước này.

2.2.3. Vai trò của thị trường lao động đối với tăng trưởng kinh tế và hội nhập quốc tế

TTLĐ có thể tạo điều kiện hoặc hạn chế sự tăng trưởng của nền kinh tế vì đây là thị trường đầu vào của quá trình sản xuất, là một thị trường quan trọng trong hệ thống dòng bộ các loại thị trường của nền KTTT. Nghiên cứu tăng trưởng kinh tế của các nước trên thế giới, qua nhiều giai đoạn lịch sử, các lý thuyết tăng trưởng đã chỉ ra 4 nhân tố chủ yếu ảnh hưởng đến tăng trưởng kinh tế đó là: Vốn sản xuất, lao động, Tài nguyên thiên nhiên

và trình độ công nghệ. Trong 4 nhân tố đó, nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng nhất cho tăng trưởng kinh tế. Các yếu tố như máy móc thiết bị, nguyên vật liệu hay công nghệ sản xuất chỉ có thể phát huy được tối đa hiệu quả bởi đội ngũ lao động có CMKT, có sức khỏe và kỷ luật lao động tốt. Do đó, một quốc gia muốn tăng trưởng kinh tế mạnh mẽ cần có nguồn nhân lực đáp ứng tốt các yêu cầu của nền kinh tế cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu. Do đó, TTLĐ tạo điều kiện thực hiện xã hội hóa đầu vào, kết hợp sức lao động với tư liệu sản xuất, lưu động hóa sức lao động, góp phần đẩy mạnh phân công lao động xã hội, phân bổ lại nguồn lao động một cách hợp lý để phát huy và thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực, hướng tới mục tiêu phát triển kinh tế – xã hội. TTLĐ với những quy luật vốn có của nó sẽ mang lại hiệu quả cho nền kinh tế, đảm bảo cho quá trình tái sản xuất cá biệt lẫn tái sản xuất xã hội được diễn ra một cách nhịp nhàng, gia tăng sản lượng quốc gia.

Tăng trưởng kinh tế không chỉ dựa vào tăng số lượng vốn và lao động mà còn phải xem xét ở hiệu quả sử dụng các yếu tố đó. Hiệu quả sử dụng vốn và lao động được thể hiện qua năng suất các nhân tố tổng hợp (TFP - *Total Factor Productivity*). Có thể hiểu TFP là biện pháp gia tăng đầu ra bằng việc nâng cao chất lượng của các yếu tố đầu vào là lao động và vốn. Với một lượng đầu vào như nhau, lượng đầu ra có thể lớn hơn nhờ vào nâng cao chất lượng nguồn lao động, nâng cao hiệu quả sử dụng vốn. Để tăng TFP cần phải nâng cao hiệu quả sử dụng vốn và lao động, thông thường hiệu quả sử dụng lao động thường được đánh giá qua chỉ số NSLĐ. NSLĐ cao là chỉ số đánh giá hiệu quả sử dụng lao động trong quá trình sản xuất. NSLĐ dựa trên giá trị gia tăng là một chỉ số gián tiếp tốt thể hiện mức độ phát triển của nền kinh tế của một quốc gia.

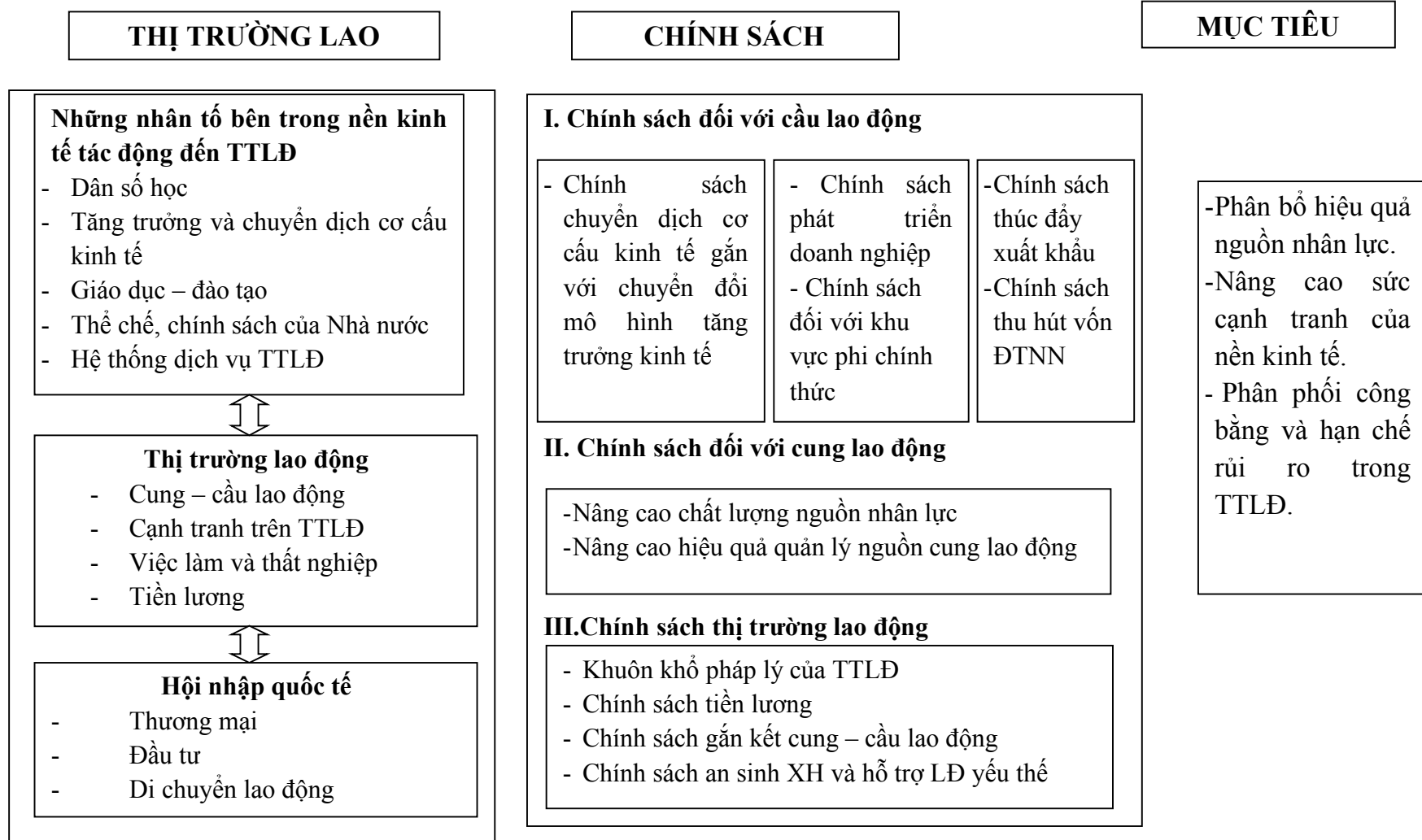
Một nền kinh tế đang phát triển không chỉ mở rộng một cách đơn thuần mà cấu trúc của nền kinh tế đó cũng sẽ thay đổi. Cơ cấu ngành nghề trong nền kinh tế thường xuyên thay đổi, có những ngành nghề mới xuất hiện nhưng đồng thời cũng sẽ có những ngành nghề cũ dần biến mất từ đó kéo theo có nhiều nghề nghiệp khác nhau cũng xuất hiện và biến mất. Do đó đòi hỏi quá trình tăng trưởng kinh tế phải tái phân bổ liên tục lao động. Nếu đầu tư, tiến bộ công nghệ và những thay đổi trong thể chế kinh tế là động cơ của tăng trưởng kinh tế thì dịch chuyển lao động là dầu nhờn để động cơ đó luôn hoạt động. Nói cách khác, nếu không có sự dịch chuyển lao động thì tăng trưởng không được duy trì liên tục (Ian Coxhead, Diệp Phan, Đinh Vũ Trang Ngân, Kim N.B.Ninh, 2009). Sự dịch chuyển

lao động theo ba hướng khác nhau. Thứ nhất là sự dịch chuyển ngành nghề, nghĩa là khả năng thay đổi việc làm của người lao động. Thứ hai là sự dịch chuyển về trình độ giáo dục hoặc tay nghề, có nghĩa là sự nâng cao trình độ giáo dục và tay nghề của người lao động để nâng cao NSLĐ của họ. Thứ ba là sự dịch chuyển mang tính không gian, có nghĩa là khả năng thay đổi môi trường sống và làm việc của người lao động. Mỗi loại hình dịch chuyển đều có tầm quan trọng thiết yếu đối với tăng trưởng kinh tế và trong nhiều trường hợp một loại hình dịch chuyển này lại đòi hỏi phải bao hàm một loại khác, ví dụ sự dịch chuyển ngành nghề lại phụ thuộc vào việc đào tạo nghề. Việc phân bổ LLLĐ theo ngành nghề, nhiệm vụ và địa điểm không thể làm được chỉ bằng quy hoạch mà đòi hỏi phải có sự tồn tại và phát triển của TTLĐ. Bởi khi TTLĐ hoạt động tốt sẽ cho phép sự dịch chuyển lao động dễ dàng và hiệu quả nhờ đó sẽ giúp duy trì tăng trưởng kinh tế, và tăng trưởng lại thúc đẩy chuyển dịch lao động. Như vậy một TTLĐ hoạt động hiệu quả trong điều kiện tăng trưởng kinh tế không chỉ thể hiện ở chỉ số NSLĐ tăng lên mà còn thể hiện ở chỗ tạo điều kiện cho sự dịch chuyển lao động giữa các ngành nghề, giữa các địa phương, chuẩn bị những kỹ năng cần thiết cho người lao động trước khi họ tham gia vào quá trình sản xuất. Như vậy, TTLĐ chỉ có thể được xem là phát triển hiệu quả khi góp phần phân bổ lao động một cách hiệu quả để thúc đẩy tăng trưởng.

TLD cũng có vai trò quan trọng trong quá trình hội nhập quốc tế của mỗi quốc gia. Hiệu quả hoạt động của TTLĐ là một chỉ tiêu quan trọng trong 12 chỉ tiêu đánh giá năng lực cạnh tranh toàn cầu của Diễn đàn kinh tế thế giới (WEF). Theo WEF, hiệu quả và tính linh hoạt của TTLĐ là rất quan trọng trong việc đảm bảo rằng công nhân được phân bổ để sử dụng hiệu quả nhất sức lao động của họ trong nền kinh tế và cung cấp các biện pháp khuyến khích để đạt được năng suất tối đa (World Economic Forum, 2013). Quá trình tự do hóa thương mại đã giúp cho nguồn tài nguyên của thế giới được sử dụng một cách có hiệu quả nhất và phúc lợi quốc tế nói chung sẽ đạt được ở mức tối đa vì các quốc gia sẽ chuyên môn hóa sản xuất để xuất khẩu những sản phẩm mà quốc gia đó có lợi thế so sánh và đồng thời nhập khẩu những sản phẩm mà quốc gia đó không có lợi thế so sánh để sản xuất. Lao động và tư bản là hai yếu tố quan trọng để xác định lợi thế của mỗi quốc gia trong thương mại quốc tế. Trong lý thuyết của Heckscher – Ohlin cho rằng một quốc gia sẽ xuất khẩu sản phẩm thâm dụng yếu tố mà quốc gia đó dư thừa tương đối (lao động hoặc

tư bản) và nhập khẩu sản phẩm thâm dụng yếu tố mà quốc gia khan hiếm tương đối (lao động hoặc tư bản). Bởi vì, giá cả của các yếu tố sản xuất kết hợp với kỹ thuật công nghệ để tạo nên giá cả sản phẩm. Sự khác nhau trong giá cả sản phẩm giữa hai quốc gia xác định lợi thế so sánh và quyết định một quốc gia sẽ xuất khẩu sản phẩm gì và nhập khẩu sản phẩm gì. Do đó, số lượng và chất lượng của nguồn cung sức lao động, giá cả sức lao động sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến xuất – nhập khẩu hàng hóa và khả năng cạnh tranh của nền kinh tế trong môi trường cạnh tranh quốc tế ngày càng khốc liệt. Ngoài ra, do sự khác biệt về giá cả sức lao động cũng như chất lượng của nguồn cung lao động là nhân tố quan trọng dẫn đến xuất khẩu tư bản (di chuyển vốn quốc tế) nhằm mục đích tìm kiếm nơi đầu tư có tỷ suất lợi nhuận cao. Do đó, các kết quả của TTLĐ là nhân tố tác động đến việc thu hút vốn đầu tư nước ngoài.

2.3. Khung phân tích đề nghị cho luận án



TÓM TẮT CHƯƠNG 2

Chương này gồm 2 phần, phần một trình bày những vấn đề lý luận cơ bản về TTLĐ như khái niệm TTLĐ, lý luận hàng hoá sức lao động của C.Mác. Trong phần này cũng lược khảo một số lý thuyết lý việc làm và thất nghiệp để làm rõ những cơ sở lý luận về TTLĐ. Phần thứ hai của Chương này là cơ sở lý luận về TTLĐ trong hội nhập quốc tế, với nội dung chính là luận giải tác động của những yếu tố bên trong nền kinh tế và tác động của hội nhập quốc tế đến TTLĐ. Các yếu tố bên trong được phân tích, luận giải gồm: dân số học; tăng trưởng và chuyển dịch cơ cấu kinh tế; giáo dục – đào tạo; thể chế và chính sách của Nhà nước; hệ thống dịch vụ thị trường. Đồng thời, luận án nghiên cứu TTLĐ trong bối cảnh hội nhập quốc tế nên phần này tập trung phân tích tác động của tự do hóa thương mại và đầu tư trực tiếp nước ngoài đến các kết quả của TTLĐ. Phần 2 của Chương đánh giá vai trò của TTLĐ đối với tăng trưởng kinh tế và hội nhập quốc tế để thấy được để hội nhập quốc tế thành công đòi hỏi phải phát triển TTLĐ. Trên cơ sở tổng quan nghiên cứu và phân tích cơ sở lý thuyết về phát triển TTLĐ trong hội nhập quốc tế, phần cuối của chương này đã rút ra khung phân tích đề nghị cho luận án.

CHƯƠNG 3

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1. Phương pháp tiếp cận nghiên cứu

3.1.1. Phương pháp luận biện chứng duy vật

Phương pháp luận là học thuyết (lý luận) về phương pháp; nó vạch ra cách thức xây dựng và nghệ thuật vận dụng phương pháp; phương pháp luận cũng là “một hệ thống các quan điểm, nguyên tắc xuất phát, những cách thức chung để thực hiện hoạt động nhận thức và thực tiễn” (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 1999).

Do đối tượng nghiên cứu của luận án thuộc chuyên ngành Kinh tế chính trị, tác giả sử dụng “Phương pháp luận biện chứng duy vật” là phương pháp tiếp cận chính của nghiên cứu. Phương pháp luận biện chứng duy vật là một hệ thống các quan điểm, nguyên tắc xác định phạm vi, khả năng áp dụng các yêu cầu, phương pháp một cách hợp lý và có hiệu quả. Dưới đây là một số nguyên tắc được vận dụng trong luận án:

3.1.1.1. Nguyên tắc toàn diện

Trong hoạt động nhận thức khoa học, đặc biệt là khoa học xã hội, nguyên tắc toàn diện đòi hỏi phải có sự phối hợp liên ngành để nghiên cứu đối tượng. Chúng ta sẽ không hiểu được thực chất của một hiện trạng xã hay bản chất của con người nào đó nếu chỉ dừng lại xem xét một vài mối liên hệ, quan hệ hay một vài yếu tố, phương diện của chúng, cho dù đó là những cái cơ bản, quan trọng. Khi phân tích TTLĐ trong quá trình hội nhập quốc tế, không thể nghiên cứu TTLĐ một cách đơn lẻ mà phải đặt TTLĐ trong tổng thể nền kinh tế. Những kết quả của TTLĐ như việc làm, thất nghiệp và tiền lương chịu tác động của các quy luật khách quan như yếu tố cung cầu về lao động, bối cảnh nền kinh tế trong nước và quốc tế, các chính sách về TTLĐ và các chính sách tăng trưởng hay chính sách vốn con người,... Phát triển TTLĐ có ý nghĩa quan trọng trong phát triển nền kinh tế thị trường, tính chất “mở” của nền kinh tế càng tăng lên, quá trình hội nhập vào nền kinh tế quốc tế ngày càng trở nên sâu rộng. Do đó, khi nghiên cứu về TTLĐ không thể nghiên cứu một cách riêng lẻ mà phải đặt trong mối liên hệ với bối cảnh kinh tế, chính trị, xã hội cụ thể. Đây cũng chính là cơ sở mà luận án nghiên cứu TTLĐ trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

3.1.1.2. Nguyên tắc phát triển

Nguyên tắc phát triển được rút ra từ nguyên lý về sự phát triển, nội dung của nguyên lý là trong thế giới, mọi sự vật đều luôn vận động, quá trình này tồn tại một xu hướng vận động chung, đó là phát triển. Nguyên tắc phát triển đòi hỏi phải nhận thức được sự phát triển như một quá trình trải qua các giai đoạn, từ thấp đến cao, từ đơn giản đến phức tạp, từ kém hoàn thiện đến hoàn thiện; mỗi giai đoạn có những đặc điểm, tính chất cụ thể, tồn tại trong những hình thức cụ thể. Sự phân tích tình hình cụ thể của đối tượng cho phép chúng ta vạch ra được những đối sách cụ thể, chọn lựa được những biện pháp, công cụ cụ thể tác động lên bản thân đối tượng nhằm hạn chế hay thúc đẩy sự phát triển đó. Tiếp cận theo nguyên tắc này, luận án nghiên cứu về TTLĐ không phải trong trạng thái đứng im mà nghiên cứu trong trạng thái phát triển. Luận án nghiên cứu về sự phát triển TTLĐ tức là nghiên cứu quá trình vận động của TTLĐ từ kém hoàn thiện đến hoàn thiện hơn và kết quả là có được một TTLĐ hoạt động hiệu quả để ngày càng đáp ứng tốt yêu cầu của hội nhập quốc tế. Đánh giá thực trạng phát triển của TTLĐ TP.HCM trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay so với giai đoạn chuyển đổi nền kinh tế trước đó để thấy được những chuyển biến trên TTLĐ trong bối cảnh mới và để đưa ra những giải pháp đề xuất để phát triển TTLĐ trong tương lai.

3.1.1.3. Nguyên tắc lịch sử - cụ thể

Nguyên tắc lịch sử - cụ thể là “linh hồn” phương pháp luận của phép biện chứng duy vật. Nguyên tắc lịch sử - cụ thể được hiểu theo hai nghĩa. Theo *nghĩa rộng*, nguyên tắc lịch sử - cụ thể tổng hợp trong mình những nguyên tắc (quan điểm), yêu cầu mang tính phương pháp luận của toàn bộ nội dung lý luận của triết học Mác-Lênin, mà cốt lõi là toàn bộ nội dung lý luận của phép biện chứng duy vật. Khi đó, nó được đồng nhất với phương pháp luận biện chứng duy vật. Theo *nghĩa hẹp*, nguyên tắc lịch sử - cụ thể tổng hợp trong mình nguyên tắc toàn diện, nguyên tắc phát triển và nguyên tắc khách quan. Ở đây, chúng ta tìm hiểu theo nghĩa hẹp. Do mỗi sự vật (hiện tượng, quá trình) tồn tại trong thế giới bao giờ cũng là những sự vật tồn tại cụ thể trong không gian và thời gian, tức vừa được tạo thành từ những yếu tố, bộ phận khác nhau; có muôn vàn sự tương tác (liên hệ, quan hệ) với nhau và với các sự vật (hiện tượng, quá trình) khác; vừa nằm trong tiến trình phát sinh, phát triển và tiêu vong của chính mình; và đều có nguồn gốc, bản chất, nguyên nhân sâu xa từ vật chất, là một biểu hiện tồn tại cụ thể của thế giới vật chất. Cho nên, muôn nhận

thức đúng (chân lý) về bản thân sự vật cũng như muốn tác động hiệu quả đến sự vật chúng ta phải quán triệt và làm theo nguyên tắc lịch sử - cụ thể. Khi nghiên cứu về TTLĐ TP.HCM trong quá trình hội nhập quốc tế cũng đòi hỏi phải tiếp cận theo nguyên tắc lịch sử - cụ thể. Nguyên tắc này đặt ra yêu cầu trong quá trình nghiên cứu về TTLĐ TP.HCM trong hội nhập quốc tế, phải tìm hiểu quá trình hình thành, tồn tại và phát triển của thị trường này trong những điều kiện, hoàn cảnh, quan hệ cụ thể. Nghĩa là phải nghiên cứu TTLĐ đã ra đời và tồn tại như thế nào, trong những điều kiện hoàn cảnh nào, bị chi phối bởi những yếu tố nào? TTLĐ TP.HCM hiện tại đang phát triển như thế nào và trên cơ sở đó đưa ra những dự báo để phát triển TTLĐ TP.HCM trong tương lai cần những chính sách nào?

3.1.2. Phương pháp trừu tượng hóa khoa học

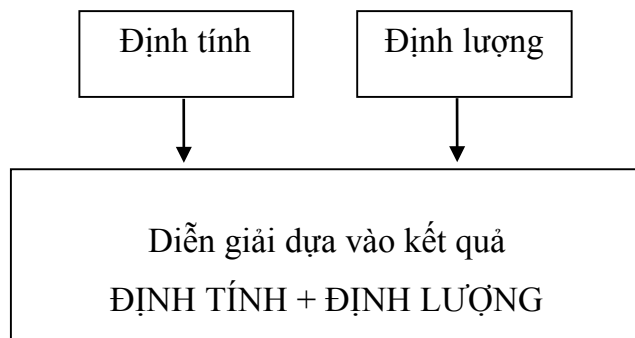
Trừu tượng hóa khoa học có vai trò quan trọng trong nhận thức. Bất kỳ một ngành khoa học nào, nếu muốn chỉ ra bản chất của sự vật, đều phải trải qua quá trình trừu tượng hóa khoa học. Đối với chuyên ngành Kinh tế chính trị phương pháp trừu tượng hóa khoa học là phương pháp tiếp cận quan trọng. Vì phân tích các vấn đề kinh tế, các vấn đề về xã hội không thể sử dụng kính hiển vi, lại cũng không thể sử dụng thuốc thử như trong thí nghiệm hóa học, mà cần sử dụng năng lực tư duy trừu tượng trong vận dụng trí não đối với đối tượng nghiên cứu. Phương pháp trừu tượng hóa khoa học gạt bỏ khỏi đối tượng nghiên cứu những cái ngẫu nhiên không thuộc bản chất của nó, chỉ giữ lại những quá trình, hiện tượng vững chắc, ổn định, điển hình tiêu biểu cho đối tượng nghiên cứu, nhờ vậy mà nắm được bản chất của quá trình kinh tế đó. TTLĐ là một chủ đề rất rộng, được nghiên cứu trên nhiều khía cạnh khác nhau, sự phát triển của TTLĐ chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố như yếu tố nhân khẩu học, yếu tố kinh tế, ... Trong khuôn khổ luận án sẽ không thể nghiên cứu tất cả các khía cạnh của TTLĐ mà luận án sẽ chỉ tập trung phân tích thực trạng phát triển của TTLĐ ở TP.HCM trong bối cảnh hội nhập quốc tế, qua đó đánh giá thực trạng phát triển của TTLĐ Thành phố, trên cơ sở đó đề xuất những giải pháp phát triển TTLĐ.

Ngoài ra, luận án còn sử dụng phương pháp tiếp cận liên ngành nhằm nghiên cứu quá trình phát triển của TTLĐ trong hội nhập quốc tế, với sự kết hợp của chuyên ngành Kinh tế học chính trị với ngành Kinh tế học lao động và Kinh tế học quốc tế,...

3.2. Các phương pháp nghiên cứu cụ thể

Để thực hiện nghiên cứu, luận án sử dụng phương pháp nghiên cứu kết hợp định tính và định lượng. Cả hai phương pháp được tiến hành cùng một lúc (song hành) và có

vai trò như nhau trong nghiên cứu. Song hành ở đây có nghĩa là cả định tính và định lượng được tiến hành đồng thời nhưng riêng biệt với nhau trong thu thập và phân tích dữ liệu. Hai dạng dữ liệu định tính và định lượng nên có điều kiện so sánh, kết hợp diễn giải kết quả của chúng với nhau để có thể hiểu biết rõ ràng hơn về vấn đề cần nghiên cứu.



Hình 3.1: Thiết kế hỗn hợp đa phương pháp

3.2.1. Phương pháp nghiên cứu định tính

❖ Phương pháp tổng quan lịch sử

Phương pháp này được dùng để đánh giá, nhìn lại quá trình cải cách kinh tế và cải cách TTLĐ ở Việt Nam và TP. HCM, đồng thời kết hợp với phương pháp nghiên cứu sự kiện (Event studies) và phương pháp so sánh để đánh giá các kết quả của quá trình hội nhập quốc tế như xuất – nhập khẩu, đầu tư nước ngoài, tăng trưởng kinh tế ... so sánh các chỉ số này giai đoạn sau những sự kiện đánh dấu quá trình hội nhập quốc tế và giai đoạn trước.

❖ Phương pháp phân tích và tổng hợp

Phân tích là phân chia cái toàn thể của đối tượng nghiên cứu thành những bộ phận, những mặt, những yếu tố cấu thành giản đơn để nghiên cứu, phát hiện ra từng thuộc tính và bản chất của từng yếu tố đó, và từ đó giúp chúng ta hiểu được đối tượng nghiên cứu một cách mạch lạc hơn, hiểu được cái chung phức tạp từ những yếu tố bộ phận ấy. Trên cơ sở phân tích từng bộ phận của đối tượng nghiên cứu, cần tổng hợp lại để có nhận thức đầy đủ, đúng đắn cái chung, tìm ra bản chất, quy luật vận động của đối tượng nghiên cứu. Phương pháp này sẽ được sử dụng xuyên suốt trong luận án. Trong phần tổng quan nghiên cứu, tác giả phân tích các công trình nghiên cứu có liên quan đến đối tượng nghiên cứu của luận án, qua đó tổng hợp những kết quả nghiên cứu của các công trình trước đó, tìm ra khe hở nghiên cứu, xây dựng khung phân tích. Trong phần đánh giá thực trạng TTLĐ TP.HCM trong hội nhập quốc tế, tác giả sẽ phân tích các chỉ số của TTLĐ như cung – cầu lao động,

việc làm, thất nghiệp, tiền lương, các chính sách TTLĐ,... qua đó tổng hợp và rút ra những kết luận về thực trạng phát triển của TTLĐ TP.HCM.

3.2.2. Phương pháp nghiên cứu định lượng

❖ Phương pháp thống kê mô tả

Phương pháp thống kê là hệ thống các phương pháp dùng để thu thập số liệu, tổng hợp và phân tích số liệu của hiện tượng kinh tế - xã hội nhằm tìm hiểu bản chất và tính quy luật vốn có của chúng trong điều kiện không gian và thời gian cụ thể.

Việc sử dụng phương pháp thống kê phải trải qua ba giai đoạn: thu thập số liệu, tổng hợp số liệu và phân tích số liệu. Phương pháp này được tác giả sử dụng để phân tích thực trạng cung cầu lao động trên TTLĐ TP.HCM, số liệu kinh tế - xã hội TP.HCM qua đó đánh giá thực trạng cung - cầu lao động và cân đối cung cầu trên TTLĐ TP.HCM; tình trạng việc làm, thất nghiệp và tiền lương của người lao động trên TTLĐ TP.HCM.

Phương pháp thống kê mô tả còn được sử dụng để đánh giá sự biến động của TTLĐ TP.HCM trong quá trình hội nhập: xác định giá trị trung bình, xu hướng thay đổi của các biến số phản ánh kết quả của quá trình hội nhập như thương mại, đầu tư và các biến số phản ánh kết quả trên TTLĐ như việc làm, tiền lương, trên cơ sở đó phân tích mối quan hệ giữa các biến số này.

❖ Phương pháp kiểm định thống kê

Phương pháp kiểm định thống kê được sử dụng để đánh giá, so sánh các biến số về lao động, thu nhập của người lao động làm việc trong các doanh nghiệp có và không hoạt động XK, DNFDI so với các khu vực doanh nghiệp khác để đánh giá vai trò của hoạt động ngoại thương và đầu tư trực tiếp nước ngoài đến việc làm và thu nhập của người lao động trong khu vực doanh nghiệp. Trong đó, tác giả thực hiện kiểm định T-test và kiểm định ANOVA:

- T-test được sử dụng để so sánh hai giá trị trung bình, cụ thể trong luận án, công cụ thống kê này được sử dụng để so sánh số lao động trung bình, thu nhập trung bình của người lao động trong doanh nghiệp có hoạt động XNK và không có hoạt động XNK, ... để so sánh và đánh giá vai trò của hoạt động XNK với việc tạo việc làm và cải thiện thu nhập cho người lao động.
- Kiểm định ANOVA được sử dụng khi có nhiều hơn hai nhóm cần so sánh. Công cụ thống kê này được sử dụng trong luận án để so sánh thu nhập trung bình/năm

của người lao động trong DNFDI với DNTN và DNNN để đánh giá vai trò của đầu tư trực tiếp nước ngoài đến việc làm và thu nhập của người lao động.

❖ Phương pháp hồi quy đa biến

Phương pháp phân tích hồi quy đa biến được sử dụng để phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến tiền lương của người lao động làm công ăn lương ở TP.HCM.

Khi phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến tiền lương, các nghiên cứu thường sử dụng hàm tiền lương Mincer. Mincer (1974) đã giới thiệu phương trình tiền lương thể hiện mối quan hệ giữa logarit tiền lương (hoặc tiền công/thu nhập) với các yếu tố như số năm đi học, kinh nghiệm làm việc và bình phương của biến kinh nghiệm dựa trên lập luận rằng số tiền công được trả cho một người trong hiện tại phụ thuộc vào mức đầu tư vào vốn con người của bản thân họ trước đó. Kế thừa phương trình tiền lương của Mincer, nhiều công trình nghiên cứu sau đó đã mở rộng hàm tiền lương không chỉ có mối quan hệ với trình độ học vấn mà còn bao gồm các đặc tính khác như tuổi, giới tính, khu vực làm việc, ... (Trần Thị Tuấn Anh, 2015). Trong nghiên cứu này, luận án đề xuất phương trình tiền lương dưới dạng tổng quát như sau:

$$\text{LnWage}_i = a_i * X_i + \varepsilon_i$$

$$\text{LnWage}_i = a_0 + a_1 * \text{gender}_i + a_2 * \text{tuoi}_i^2 + a_3 * \text{exp}_i + a_4 * \text{exp}_i^2 + a_5 * N_i + a_6j * \text{HCSN}_i + a_7 * \text{hokhau} + a_8 * \text{Ihdni} + a_9 * \text{Nganh}_{ij} + \varepsilon_i$$

Trong đó:

- Biến độc lập: là một vector X_i của các đặc điểm có thể quan sát được của người lao động thứ 'i', bao gồm các biến:

+ gender là giới tính (=1 nếu là nam và =0 nếu là nữ)

+ exp là số năm làm việc và exp² là số năm làm việc bình phương.

Biến kinh nghiệm được đo lường bằng cách lấy tuổi trừ đi số năm đi học và trừ cho. Đây là cách được dùng trong nghiên cứu của Buchinsky (2001), Liu (2004), Trần Thị Tuấn Anh (2015). Tuy nhiên, cách tính này có thể tiềm ẩn nguy cơ sai số trong đo lường của biến kinh nghiệm tiềm năng và dẫn đến nguy cơ nội sinh cho hàm hồi quy tiền lương được xây dựng.

+ N_i là biến giả trình độ học vấn: Bằng cấp cao nhất của người lao động được sử dụng để thể hiện trình độ học vấn của người lao động. Các nhóm bằng cấp được xét gồm: không có bằng cấp, Tiểu học, Trung học cơ sở, Trung học phổ thông, Học nghề, Cao đẳng – Đại học, Sau đại học. Đề tài sử dụng 5 biến giả về bằng cấp (TieuHoc, THCS, THPT,

cddaihoc, Sdh) để đưa vào hồi quy. Nhóm lao động Không có bằng cấp được chọn làm nhóm cơ sở.

+ HCSN: khu vực làm việc (=1 nếu là khu vực hành chính sự nghiệp, =0 là khu vực tư nhân).

+ hokhau: tình trạng cư trú (=0 nếu là định cư hoặc sống trên 5 năm, =1 nếu là người nhập cư).

+ lhdn: biến giả loại hình doanh nghiệp (gồm 4 biến giả KTNN, KTTN, FDI và khác trong đó lấy FDI làm tham chiếu).

+ Nganhij là vector của 10 ngành kinh tế (j: 1-10).

- Biến phụ thuộc: lnwagei là tiền lương bình quân tháng của người đó.

ε_i là phần dư với giá trị trung bình = 0 (bao gồm tác động của từng đặc điểm không thể quan sát được như năng lực cá nhân, các mối quan hệ xã hội...). Giả định rằng ε_i không tương quan với các đặc điểm có thể quan sát được X_i .

Biến định lượng đưa vào mô hình gồm có Kinh nghiệm và kinh nghiệm bình phương. Các biến độc lập định tính như trình độ học vấn, giới tính, khu vực làm việc, tình trạng cư trú, loại hình doanh nghiệp, ngành nghề được đưa vào hàm hồi quy dưới dạng biến giả.

❖ Phương pháp hồi quy ước lượng mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế và việc làm

Khi phân tích mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế và việc làm, hàm sản xuất Cobb - Douglas được các nhà nghiên cứu sử dụng và là dạng hàm sản xuất thích hợp nhất được ứng dụng.

Hàm sản xuất Cobb - Douglas tổng quát được thể hiện từ phương trình:

$$Y = A.L^\alpha K^\beta \quad (1)$$

Trong đó:

A là hệ số tăng trưởng tự định ngoài các yếu tố vốn và lao động;

K là quy mô vốn sản xuất;

L là quy mô lao động đang làm việc trong nền kinh tế;

α : Hệ số co giãn của giá trị sản xuất (Y) theo lao động;

β : Hệ số co giãn của giá trị sản xuất (Y) theo vốn.

Tổng hệ số co giãn ($\alpha + \beta$) cho biết xu hướng của hàm sản xuất về hiệu suất theo quy mô

Nếu $(\alpha + \beta) > 1$, hiệu suất tăng theo quy mô;

Nếu $(\alpha + \beta) < 1$, hiệu suất giảm theo quy mô;

Nếu $(\alpha + \beta) = 1$, hiệu suất không đổi theo quy mô.

Từ phương trình (1), lấy logarit hai vế, hàm sản xuất mới có dạng:

$$\ln Y = \ln A + \alpha \ln L + \beta \ln K \quad (2)$$

$$\frac{\partial Y}{Y} = \alpha \left[\frac{\partial L}{L} \right] + \beta \left[\frac{\partial K}{K} \right] + \left[\frac{\partial A}{A} \right] \quad (3)$$

Sử dụng phương trình (3) sẽ xác định được hệ số co giãn của tăng trưởng theo lao động (việc làm) sẽ cho biết mối quan hệ giữa việc làm và tăng trưởng trên thực tế.

3.3. Nguồn số liệu

Luận án sử dụng số liệu được tổ chức điều tra, thu thập bởi các cơ quan chức năng, gồm:

Một là, bộ số liệu điều tra doanh nghiệp qua các năm của Tổng cục Thống kê.

Bộ số liệu điều tra doanh nghiệp Việt Nam từ năm 2007 đến năm 2014 cung cấp khá đầy đủ các thông tin về tiền lương, việc làm và kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, đặc biệt là số liệu điều tra năm 2011, 2012, 2013, 2014. Tiền lương được thể hiện thông qua quỹ lương và tổng số lao động của doanh nghiệp, tiền lương trung bình 1 lao động được tính bằng tổng quỹ lương trên tổng số lao động.

Trong nghiên cứu này chúng tôi sẽ phân tích sự biến động của việc làm và thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp có hoạt động XNK và những doanh nghiệp không tham gia XNK; giữa DNFDI so với DNNN và DNTN. Số liệu điều tra doanh nghiệp đảm bảo việc thực hiện phân tích theo các nhóm doanh nghiệp (theo ngành, theo loại hình sở hữu, quy mô) song một trong những nhân tố quan trọng là tỷ lệ lao động có kỹ năng của từng doanh nghiệp không thể thực hiện được.

Hai là, bộ dữ liệu điều tra về mức sống dân cư và hộ gia đình (VHLSS).

Bộ dữ liệu VHLSS được điều tra 2 năm/lần cung cấp tương đối đầy đủ thông tin cá nhân của những người làm công ăn lương bao gồm tiền lương, trình độ giáo dục, độ tuổi, giới tính,...

Từ bộ dữ liệu này cho phép xác định sự chênh lệch về tiền lương của người lao động theo trình độ và giới tính theo chuỗi thời gian để rút ra kết luận có sự gia tăng bất bình đẳng về thu nhập theo trình độ và giới tính hay không? Tuy nhiên, do VHLSS được thiết kế chủ

yếu để thu thập thông tin về chi tiêu và thu nhập nên không thể xác định chính xác LLLĐ thuộc về lĩnh vực chính thức hay không chính thức. Hơn nữa, đối với những người làm việc có thù lao, không nắm được họ có được đóng BHXH hay không (đây là câu hỏi cốt yếu để xác định việc làm phi chính thức), mà chỉ biết số tiền trợ cấp xã hội mà họ được nhận.

Cùng với số liệu từ hai bộ dữ liệu điều tra trên, luận án đồng thời thu thập, tổng hợp và sử dụng các số liệu thứ cấp liên quan đến TTLĐ từ các nguồn:

Một là, Niên giám thống kê của Cục Thống kê TP.HCM;

Hai là, các báo cáo về tình hình kinh tế - xã hội của UBND TP.HCM;

Ba là, các báo cáo của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội TP.HCM;

Bốn là, các báo cáo chuyên đề, báo cáo số liệu điều tra lao động và việc làm của Tổng cục Thống kê và các cơ quan chức năng khác.

TÓM TẮT CHƯƠNG 3

Trên cơ sở lý luận về TTLĐ trong hội nhập quốc tế được trình bày ở Chương 2, Chương này đưa ra phương pháp luận nghiên cứu và những phương pháp nghiên cứu cụ thể tương ứng với từng mục tiêu, nội dung được đặt ra cho nghiên cứu trong luận án. Luận án kết hợp phương pháp nghiên cứu định tính với phương pháp định lượng để giúp làm rõ những mục tiêu nghiên cứu được đề ra. Trong chương này, luận án cũng xác định nguồn dữ liệu và mô tả về dữ liệu được sử dụng trong nghiên cứu đề tài.

CHƯƠNG 4

THỰC TRẠNG THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG TP.HCM TRONG QUÁ TRÌNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ

4.1. Khái quát quá trình hội nhập quốc tế và đổi mới tư duy về thị trường lao động ở Việt Nam

4.1.1. Khái quát quá trình hội nhập quốc tế của Việt Nam và TP. HCM

Quá trình đổi mới của Việt Nam bắt đầu từ Đại hội Đảng lần thứ VI năm 1986 với những đột phá có tính căn bản trong tư duy lý luận, phê phán và từ bỏ cơ chế kế hoạch hoá tập trung bao cấp, coi sản xuất hàng hóa là một kiểu tổ chức kinh tế tiên bộ của xã hội loài người chứ không phải là sản phẩm riêng có của CNTB. Sự thay đổi tư duy lý luận ngày càng mạnh mẽ hơn khi đến Đại hội VII năm 1991, Đảng đã thừa nhận sự tồn tại của “nền kinh tế hàng hoá nhiều thành phần theo định hướng XHCN, vận hành theo cơ chế thị trường có sự quản lý của nhà nước” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 1991). Cùng với sự thừa nhận sự tồn tại của nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần, Đại hội VII cũng là mốc sự kiện đánh dấu sự thay đổi căn bản trong đường lối đối ngoại của Việt Nam từ một nền kinh tế khép kín, “Việt Nam muốn là bạn với tất cả các nước trong cộng đồng thế giới, phấn đấu vì hòa bình, độc lập và phát triển”. Để thực hiện đường lối đổi mới kinh tế và hội nhập quốc tế của Đảng trong giai đoạn này, các chính sách kinh tế cũng đã có những thay đổi lớn: cho phép tự do lưu thông hàng hóa và thống nhất thị trường cả nước; thừa nhận sự tồn tại của nền kinh tế nhiều thành phần, tạo điều kiện và khuyến khích sự phát triển của các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế; đẩy mạnh thu hút đầu tư nước ngoài,... Năm 1995, Việt Nam trở thành thành viên của ASEAN, đánh dấu bước đi quan trọng đầu tiên trong tiến trình hội nhập quốc tế.

Đại hội VIII (1996) đã tổng kết 10 năm đổi mới và khẳng định: “Tiếp tục thực hiện nhất quán, lâu dài chính sách phát triển nền kinh tế nhiều thành phần vận hành theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước theo định hướng XHCN; phát huy mọi nguồn lực để phát triển lực lượng sản xuất, đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá.” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 1996). Bên cạnh đó, chủ trương “Xây dựng nền kinh tế mở”, và “đẩy nhanh quá trình hội nhập kinh tế khu vực và thế giới” cũng được đưa ra trong Đại hội này. Đến Đại hội IX (2001), Đảng đã khái quát mô hình nền kinh tế Việt Nam trong thời kỳ quá độ

lên CNXH: “Thực hiện nhất quán và lâu dài chính sách phát triển nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần vận hành theo cơ chế thị trường, có sự quản lý của nhà nước theo định hướng XHCN, đó chính là nền kinh tế thị trường định hướng XHCN” (Đảng cộng sản Việt Nam, 2001). Có thể nói đây là một sự thay đổi lớn trong tư duy lý luận, từ nhận thức thị trường như một công cụ, một cơ chế quản lý kinh tế sang nhận thức thị trường là một chính thể, là cơ sở kinh tế của xã hội trong thời kỳ quá độ. Quan điểm hội nhập quốc tế của Việt Nam cũng được tiếp tục khẳng định: “Thực hiện nhất quán đường lối đối ngoại độc lập tự chủ, rộng mở, đa phương hóa, đa dạng hóa quan hệ quốc tế”. Đại hội nhân dân Việt Nam không chỉ sẵn sàng là bạn mà còn sẵn sàng là “đối tác tin cậy của các nước” và “chủ động hội nhập kinh tế quốc tế và khu vực theo tinh thần phát huy tối đa nội lực, nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế, bảo đảm độc lập tự chủ và định hướng XHCN, bảo vệ lợi ích dân tộc, an ninh quốc gia, giữ gìn bản sắc văn hóa dân tộc, bảo vệ môi trường”.

Cùng với quá trình đổi mới tư duy về nền KTTT và chủ trương hội nhập quốc tế, sau khi gia nhập ASEAN, Việt Nam bắt tay mạnh mẽ vào quá trình tự do hóa thương mại thông qua việc tham gia vào các hiệp định song phương và đa phương. Sau khi gia nhập ASEAN vào năm 1995, năm 1996 Việt Nam tham gia Khu vực thương mại tự do ASEAN (AFTA) bằng việc bắt đầu thực hiện Hiệp định ưu đãi thuế quan có hiệu lực chung (CEPT) với lịch trình là đến năm 2006 sẽ cắt giảm thuế quan toàn bộ các mặt hàng về mức thuế suất trong khoảng 0 – 5%, trừ mặt hàng trong Danh mục nông sản nhạy cảm (SL) và Danh mục loại trừ hoàn toàn (GEL). Cho đến năm 2015, Việt Nam đã xóa bỏ thuế quan với hầu hết các mặt hàng để tiến tới tự do hóa thương mại hoàn toàn trong ASEAN và cũng trong cuối năm này, ASEAN đã hình thành Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC), cho phép hàng hóa, dịch vụ, đầu tư, vốn và lao động (có kỹ năng) được dịch chuyển tự do.

Năm 2000, Việt Nam ký kết Hiệp định thương mại song phương Việt Nam – Hoa Kỳ là một cột mốc quan trọng trong quá trình hội nhập bởi những nội dung và phạm vi cam kết sát với chuẩn mực WTO. Tiếp theo đó, Việt Nam đã ký kết và tham gia nhiều Hiệp định thương mại tự do (FTA) như Hiệp định Khung về hợp tác kinh tế toàn diện ASEAN - Trung Quốc (1/2002), tham gia vào Khu vực thương mại tự do ASEAN – Hàn Quốc (8/2006). Đặc biệt, đầu năm 2007, Việt Nam chính thức trở thành thành viên của WTO, đây là cột mốc quan trọng trong tiến trình hội nhập quốc tế của Việt Nam. Các cam kết WTO của Việt Nam, tương tự như cam kết của các nước mới gia nhập khác, hướng tới xóa bỏ sự phân biệt đối xử giữa hàng nội địa và hàng hóa nhập khẩu, giữa đầu tư trong và ngoài

nước và minh bạch hóa. Sau khi gia nhập WTO, quá trình hội nhập kinh tế của Việt Nam ngày càng trở nên sâu rộng hơn, tiếp tục tham gia nhiều khu vực thương mại tự do như Khu vực thương mại tự do ASEAN - Nhật Bản (12/2008), Khu vực thương mại tự do ASEAN – Úc + NewZealand (vào đầu năm 2009), Hiệp định tự do thương mại với Lào, Hiệp định tự do thương mại song phương với Hàn Quốc năm 2015, Hiệp định tự do thương mại với Liên minh thuế quan Nga, Belarus, Kazatan năm 2015, Và gần đây, Hiệp định tự do thương mại song phương Việt Nam - EU đã hoàn thành việc đàm phán. Tóm lại, đến cuối năm 2015, Việt Nam đã thiết lập quan hệ ngoại giao với hơn 170 quốc gia trên thế giới, mở rộng quan hệ thương mại, xuất khẩu hàng hoá tới trên 230 thị trường của các nước và vùng lãnh thổ, ký kết trên 90 Hiệp định thương mại song phương, gần 60 Hiệp định khuyến khích và bảo hộ đầu tư, 54 Hiệp định chống đánh thuế hai lần và nhiều Hiệp định hợp tác về văn hoá song phương với các nước và các tổ chức quốc tế. Bên cạnh đó, phù hợp với xu hướng thiết lập các khu vực thương mại tự do trên thế giới, đến cuối năm 2015, Việt Nam đã tham gia thiết lập 12 hiệp định thương mại tự do (FTA) với 56 quốc gia và nền kinh tế trên thế giới, trong đó 6 FTA do Việt Nam chủ động tham gia ngoài khuôn khổ nội khối ASEAN hoặc với nước đối tác của ASEAN.

Việc gia nhập ngày càng rộng và sâu hơn vào quan hệ kinh tế quốc tế thông qua các hiệp định kinh tế song phương và đa phương với các cam kết ngày càng mạnh mẽ, triệt để hơn hướng tới tự do hóa thị trường hàng hóa, dịch vụ và đầu tư không chỉ mở cửa thị trường cho hàng hóa xuất nhập khẩu, tạo môi trường cạnh tranh, thu hút đầu tư nước ngoài mà còn thúc đẩy quá trình chuyển từ cơ chế kế hoạch hóa tập trung sang nền KTTT với tốc độ nhanh hơn thông qua việc đẩy mạnh quá trình hoàn thiện hệ thống pháp luật kinh tế, hoàn thiện thể chế KTTT của Việt Nam. Các cam kết quốc tế đã buộc nhà nước phải đẩy mạnh cải cách môi trường kinh doanh và cạnh tranh để đảm bảo một sân chơi bình đẳng cho các chủ thể tham gia thị trường, giảm thiểu những can thiệp trực tiếp của Nhà nước. Sự ra đời của Luật Doanh nghiệp năm 1999 là điểm nổi bật về cải cách môi trường kinh doanh và cạnh tranh trong quá trình chuyển đổi kinh tế ở Việt Nam. Luật doanh nghiệp ban hành giúp khu vực tư nhân thoát khỏi nhiều ràng buộc bởi các thủ tục hành chính bất hợp lý, tạo ra những thay đổi mạnh mẽ đối với khu vực này. Bên cạnh đó, để đảm bảo môi trường cạnh tranh, tạo sân chơi công bằng, các cam kết quốc tế cũng đã buộc nhà nước phải đẩy mạnh việc cải cách hệ thống DNNN theo hướng thị trường, tiếp tục đổi mới cơ chế quản lý kinh tế để DNNN kinh doanh tự chủ, tự chịu trách nhiệm, hợp tác và cạnh tranh bình

đẳng với các thành phần kinh tế khác theo pháp luật; thực hiện tái cơ cấu DNNN thông qua quá trình cổ phần hoá, giao, bán, khoán và cho thuê DNNN nhằm đẩy mạnh và nhanh hơn nữa quá trình đổi mới DNNN để nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế nước ta trong bối cảnh hội nhập quốc tế và khu vực ngày càng sâu hơn.

Đặc biệt, trước khi gia nhập WTO, Việt Nam đã chủ động cải cách thể chế trong lĩnh vực đầu tư và thương mại như sự ra đời của Luật Cạnh tranh năm 2004, Luật Doanh nghiệp và Luật Đầu tư năm 2005 điều chỉnh chung tất cả các loại hình doanh nghiệp trong nền kinh tế nhằm xóa bỏ mọi sự phân biệt đối xử theo hình thức sở hữu. Mặt khác, để đưa pháp luật nước ta ngày càng phù hợp với chuẩn mực và thông lệ quốc tế, đảm bảo sự bình đẳng trong quan hệ kinh tế thương mại giữa Việt Nam và các nước Pháp lệnh về Tối huệ quốc và đối xử Quốc gia, Pháp lệnh về các biện pháp tự vệ, Pháp lệnh về Chống phá giá cũng đã được ban hành. Đến Đại hội XI (2011), Đảng nhấn mạnh mục tiêu: “hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, *trọng tâm là tạo lập môi trường cạnh tranh bình đẳng và cải cách hành chính*” là 1 trong 3 đột phá trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 - 2020 (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2011); và đặt ra yêu cầu: “tiếp tục đổi mới việc xây dựng và thực thi luật pháp bảo đảm cạnh tranh bình đẳng, minh bạch giữa các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế. Đổi mới công tác quy hoạch, kế hoạch và điều hành phát triển kinh tế theo cơ chế thị trường, đồng thời thực hiện tốt chính sách xã hội. Tiếp tục hoàn thiện chính sách và hệ thống thuế, cơ chế quản lý giá, pháp luật về cạnh tranh và kiểm soát độc quyền trong kinh doanh, bảo vệ người tiêu dùng, các chính sách về thu nhập, tiền lương, tiền công” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2011, tr.108).

Trải qua 30 năm chuyển đổi từ một nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang KTTT, nền kinh tế Việt Nam đã đạt tốc độ tăng trưởng cao hơn hẳn thời kỳ trước đổi mới, được xếp vào nhóm tăng trưởng cao trên thế giới. Quy mô nền kinh tế tăng nhanh và cao với tổng sản phẩm quốc nội đến năm 2015 đạt khoảng 193,6 tỷ USD. Từ năm 2008, với mức GDP bình quân đầu người đạt 1.047 USD (giá thực tế), Việt Nam đã ra khỏi nhóm nước đang phát triển có thu nhập thấp, để gia nhập nhóm nước đang phát triển có thu nhập trung bình thấp. Việt Nam đã trở thành một trong những ví dụ điển hình cho những nước chuyển đổi mô hình kinh tế thành công và đang ngày càng trở thành một phần sôi động của nền kinh tế thế giới nhờ những nỗ lực chủ động hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng.

Trong bức tranh chung về quá trình hội nhập quốc tế của Việt Nam, TP.HCM là nơi tiên phong thực hiện các chính sách hội nhập quốc tế, trở thành trung tâm kinh tế năng

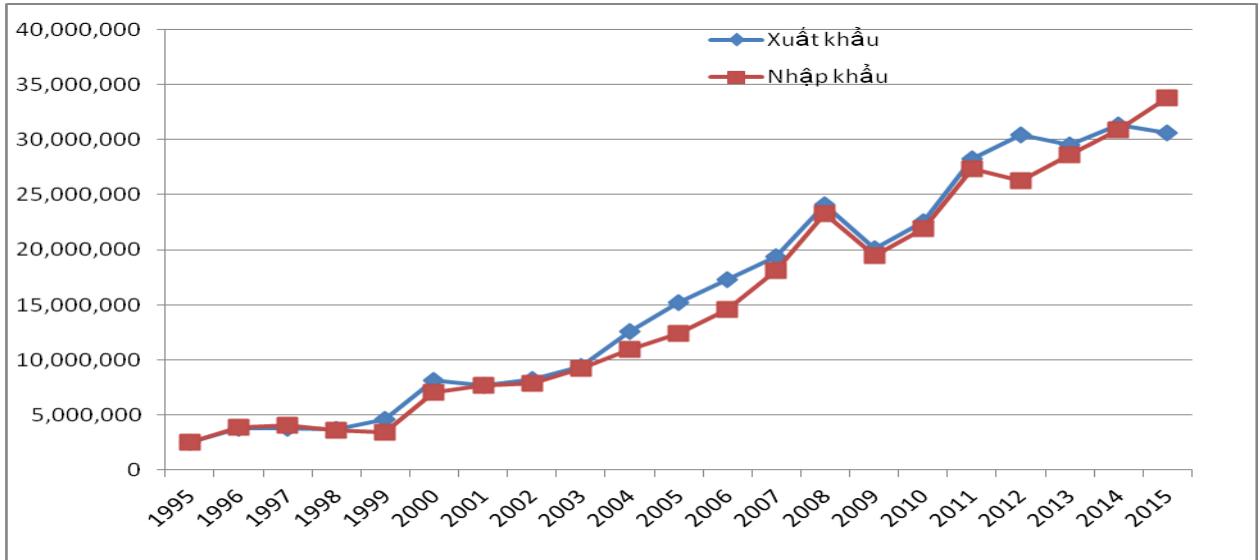
động nhất cả nước, là đầu tàu tăng trưởng của cả nước, góp phần quan trọng vào tăng trưởng chung của cả nước. TP.HCM có vị trí địa lý, kinh tế đặc biệt quan trọng như: hệ thống mạng lưới cơ sở hạ tầng kinh tế kỹ thuật và xã hội tương đối đồng bộ, là nơi kết nối giao thông thuận lợi về đường bộ, đường sông, đường biển và hàng không giữa hai miền Đông và Tây Nam bộ với khu vực Đông Nam Á, liên thông vào mạng lưới chung về giao thông với châu Á và thế giới. Với vị trí địa lý thuận lợi cùng với sự năng động của chính quyền Thành phố, đã giúp Thành phố ngày càng hội nhập sâu và hiệu quả vào nền kinh tế thế giới. TP.HCM đã đẩy mạnh hợp tác quốc tế và khu vực, đến cuối năm 2015 đã ký thỏa thuận kết nghĩa với trên 40 địa phương nước ngoài đến từ các Châu lục khác như Châu Á, Châu Âu, Châu Phi,... qua đó cung cấp thông tin về chính sách đầu tư, thủ tục hành chính và tổ chức các hoạt động xúc tiến thương mại cho các nhà đầu tư nước ngoài; tổ chức nhiều sự kiện Quốc tế quan trọng như Hội Doanh nghiệp Châu Á lần thứ 18, Tọa đàm doanh nghiệp ASEM, Triển lãm du lịch quốc tế,... Đồng thời Thành phố cũng tổ chức cho các doanh nghiệp trong nước đi xúc tiến thương mại ở nước ngoài để tìm kiếm cơ hội kinh doanh cũng như giới thiệu về tiềm năng, lợi thế của Thành phố để thu hút đầu tư.

TP.HCM cũng luôn nằm trong top 10 Tỉnh, Thành phố có chất lượng điều hành tốt nhất cả nước, là điểm đến hấp dẫn của nhiều nhà đầu tư trong và ngoài nước, trong thời gian gần đây đã liên tục có nhiều hoạt động nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính, nhất là trong việc xử lý thủ tục hành chính thông thoáng. Bên cạnh đó, việc tăng cường đối thoại chính quyền - doanh nghiệp nhằm giải quyết khó khăn cho cộng đồng kinh doanh tại Thành phố đã tạo niềm tin cho doanh nghiệp mở rộng đầu tư (Edmund Malesky, 2015). Với tinh thần chủ động hội nhập, TP.HCM luôn là địa phương đi đầu cả nước trong hội nhập quốc tế. Báo cáo năng lực Hội nhập kinh tế quốc tế cấp địa phương (chỉ số PEII) năm 2010 và năm 2013 do Ủy ban Quốc gia về hợp tác kinh tế quốc tế công bố, TP. HCM là địa phương dẫn đầu cả nước về khả năng hội nhập nền kinh tế toàn cầu. Trong 8 trụ cột được xem là thông số tính toán để đánh giá khả năng hội nhập của các địa phương (gồm thể chế, cơ sở hạ tầng, văn hóa, đặc điểm tự nhiên địa phương, con người, thương mại, đầu tư, du lịch), TP. HCM dẫn đầu chỉ số PEII, đồng thời đứng đầu 3/8 trụ cột là thương mại, đầu tư và thể chế.

Hoạt động thương mại quốc tế và đầu tư nước ngoài đã đóng góp quan trọng vào sự phát triển chung của Thành phố. Kể từ năm 1990, nền kinh tế Việt Nam tăng trưởng nhanh chóng chủ yếu nhờ thương mại (IBM Belgium, 2009). Trong đó, TP.HCM là địa phương

luôn có đóng góp nhiều nhất vào tổng kim ngạch XNK của cả nước và là đầu tàu tăng trưởng kinh tế. Trong giai đoạn 1995 – 2015, kim ngạch xuất khẩu của Thành phố tăng bình quân 14,96%/năm. Trong giai đoạn 2007 - 2014, kim ngạch xuất khẩu của TP.HCM đạt hơn 200 tỷ USD, bình quân tăng trưởng hơn 10% mỗi năm. Đặc biệt năm 2014, Thành phố là địa phương đầu tiên trong cả nước đạt kim ngạch xuất khẩu hơn 32 tỷ USD, chiếm gần 1/3 kim ngạch xuất khẩu của cả nước. Năm 2015, kim ngạch xuất khẩu ước đạt 30.588,2 triệu USD, giảm 2,4% so năm 2014. Nhưng loại trừ trị giá dầu thô, trị giá xuất khẩu cả năm 2015 ước đạt 26.895,7 triệu USD, vẫn tăng 11,3% so với năm 2014. Đáng chú ý là chất lượng xuất khẩu của Thành phố tiếp tục được nâng lên với tỷ trọng nhóm hàng công nghệ, chế biến, chế tạo chiếm gần 70%; nhóm hàng nông lâm thủy sản chiếm trên 22%. Hàng hóa của TP.HCM đã vươn đến hơn 200 quốc gia và vùng lãnh thổ. Chất lượng hàng hóa đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu nhập khẩu của hầu hết các đối tác. Tuy nhiên, cơ cấu mặt hàng xuất khẩu của TP.HCM vẫn phụ thuộc vào một số ít sản phẩm, chủ yếu là dầu thô, các sản phẩm nông nghiệp sơ chế (gạo, cao su, cà phê, thủy sản) và một số sản phẩm chế tạo với hàm lượng công nghệ thấp hay trung bình như hàng may mặc, giày dép, điện tử. Như năm 2015, riêng kim ngạch xuất khẩu dệt may, giày dép, dầu thô đạt 14.627,3 triệu USD và chiếm 42,3% tổng kim ngạch xuất khẩu (Cục Thống kê TP.HCM, 2015a). Trong đó, khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài vẫn là khu vực đóng góp nhiều nhất cho kim ngạch xuất khẩu. Năm 2015, kim ngạch xuất khẩu của khu vực FDI chiếm 47,6%, kinh tế ngoài nhà nước chiếm 33,4% và kinh tế nhà nước chiếm 19%.

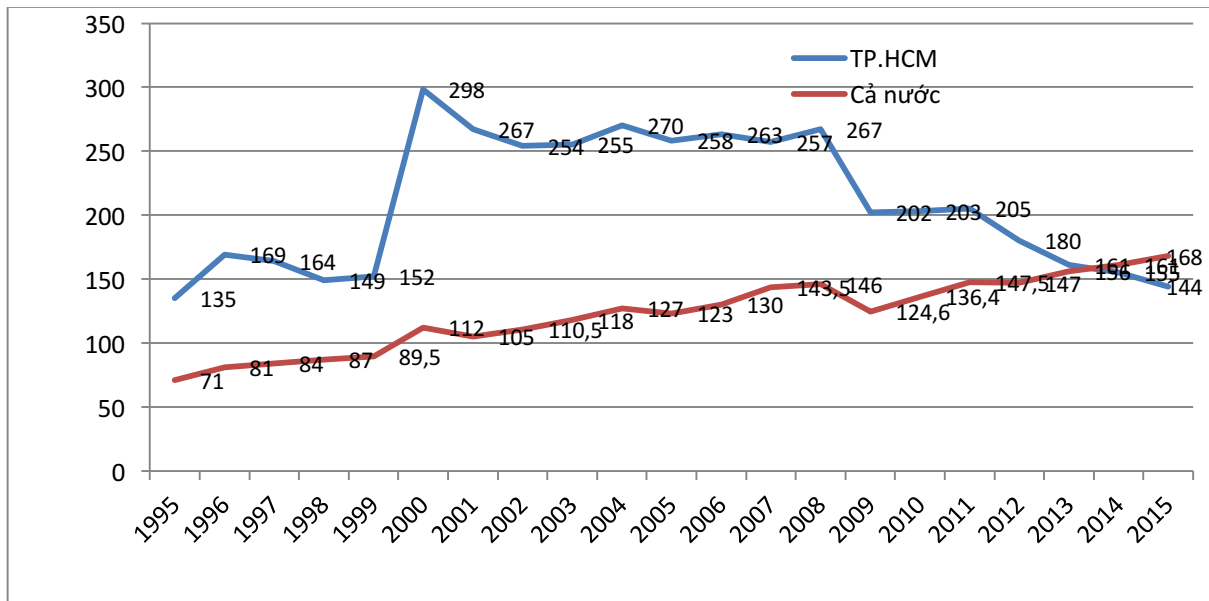
Đồng thời với sự gia tăng về xuất khẩu, nhập khẩu của TP. HCM cũng tăng cao. Giai đoạn 1995 – 2015, kim ngạch nhập khẩu của Thành phố tăng bình quân 16,2%/năm. Năm 2015, tổng kim ngạch nhập khẩu hàng hóa của các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố năm 2015 ước đạt 33.752,3 triệu USD, tăng 9,4% so với năm 2014. Cơ cấu hàng nhập khẩu của TP. HCM chủ yếu tập trung vào các mặt hàng nguyên nhiên vật liệu và máy móc phục vụ sản xuất trong nước và xuất khẩu (Cục Thống kê TP.HCM, 2015b).



Nguồn: Cục Thống kê TP.HCM

**Hình 4.1: Kim ngạch xuất – nhập khẩu của TP.HCM giai đoạn 1995 – 2015
(Đơn vị: Nghìn USD)**

Tăng trưởng thương mại mạnh mẽ đã làm cho độ mở cửa thương mại của Thành phố thông qua chỉ số tỷ lệ tổng kim ngạch XNK/GDP ở mức cao hơn so với mức trung bình của cả nước trong nhiều năm. Tuy nhiên, khoảng cách chênh lệch này có xu hướng thu hẹp lại và đến năm 2014 độ mở thương mại trung bình của cả nước cao hơn so với TP.HCM, cho thấy tốc độ tăng trưởng XNK của Thành phố có xu hướng chậm lại so với tốc độ tăng trưởng XNK của cả nước.



Nguồn: Tính toán của tác giả từ số liệu của Tổng Cục thống kê

Hình 4.2: Độ mở cửa thương mại của TP. HCM và cả nước giai đoạn 1995 – 2015

TP. HCM cũng luôn là một trong những địa phương dẫn đầu về thu hút đầu tư nước ngoài kể từ thời điểm Luật đầu tư nước ngoài ra đời năm 1987 cho đến nay. Với tiềm lực mạnh về kinh tế, cơ sở hạ tầng, TP.HCM hiện đang thu hút hơn 30% tổng vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam. Đặc biệt sau khi Việt Nam gia nhập WTO, TP.HCM thu hút vốn đầu tư nước ngoài ngày càng nhiều. Năm 2007, ngay năm đầu tiên khi gia nhập WTO, tổng số dự án FDI là 460 dự án, gấp 1,6 lần so với năm 2006 và tổng số vốn đầu tư đạt 2,280 tỷ USD (gấp 1,4 lần so với năm 2006). Năm 2008, tổng số dự án tiếp tục tăng nhanh với 505 dự án (gấp 1,1 lần năm 2007), với tổng vốn đầu tư đạt 8,252 tỷ USD (gấp 3,6 lần năm 2007). Nhưng đến năm 2009, do ảnh hưởng của khủng hoảng kinh tế, số dự án và số vốn FDI giảm mạnh (giảm gần 1/3 về tổng số dự án và giảm gần 8 lần về vốn đầu tư so với năm 2008); từ năm 2010 đến nay đầu tư nước ngoài vào TP.HCM bắt đầu có dấu hiệu phục hồi nhưng vẫn chưa mạnh và chưa ổn định, nhưng đến năm 2014, đầu tư nước ngoài vào TP.HCM tiếp tục đà tăng trưởng mạnh mẽ. Trong khi kết quả thu hút FDI cả nước năm 2014 đạt thấp hơn năm trước thì TP. HCM vẫn có một kết quả khả quan hơn với lượng vốn FDI cam kết tăng gần gấp đôi so với năm 2013. Trong năm 2015, thành phố đã thu hút được thêm 4,6 tỷ USD vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài, tăng 47% so với năm 2014, qua đó nâng tổng số đầu tư kể cả cấp mới và tăng vốn trên địa bàn thành phố lên hơn 40,5 tỷ USD với 5.765 dự án đầu tư nước ngoài còn hiệu lực.

FDI vào TP. HCM không chỉ tăng về lượng mà còn tăng cả về chất, thể hiện trong cơ cấu đầu tư. Các dự án đầu tư tập trung chủ yếu vào lĩnh vực dịch vụ và công nghiệp chế biến chế tạo. Đặc biệt, lĩnh vực dịch vụ ngày càng chiếm tỷ trọng cao trong tổng vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài vào TP.HCM phù hợp với định hướng phát triển chung của Thành phố. Tỷ lệ vốn đầu tư vào ngành nông, lâm, thủy sản chiếm tỷ lệ không đáng kể, tỷ lệ vốn đầu tư nước ngoài vào ngành công nghiệp, xây dựng có xu hướng giảm rõ rệt, chiếm 49,6% tổng vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài còn hiệu lực đến 31/12/2005 giảm xuống còn 37,2% năm 2015; tỷ trọng này của ngành dịch vụ lần lượt là 49,3% năm 2005 và tăng lên 62,7% năm 2015. Trong năm 2015, lĩnh vực kinh doanh bất động sản đứng đầu trong thu hút nguồn vốn FDI vào TP.HCM với 13 dự án đầu tư, và gần 1,5 tỷ USD (chiếm 53,29% tổng vốn đăng ký đầu tư). Tính đến nay, lĩnh vực bất động sản vẫn đứng đầu trong thu hút FDI. Theo đó, đến cuối năm 2015 trên địa bàn Tp.HCM có 261 dự án bất động sản còn hiệu lực đầu tư, với số vốn trên 14 tỷ USD (chiếm 35% tổng vốn FDI đầu tư). Lĩnh vực dịch vụ chiếm tỉ trọng lớn trong cơ cấu thu hút FDI, điều này cho thấy TP. HCM đang tiếp tục

khẳng định vị thế đầu tàu kinh tế phía Nam và cả nước, là nơi tập trung các văn phòng đại diện, giao dịch của các công ty và hệ thống các dịch vụ tài chính – ngân hàng, cũng như các hệ thống hỗ trợ, phục vụ sản xuất kinh doanh. Đặc biệt, những năm gần đây, Thành phố tập trung phát triển mạnh một số ngành công nghiệp mũi nhọn, các ngành có hàm lượng khoa học công nghệ cao, giá trị gia tăng lớn, như: cơ khí, điện tử, công nghệ phần mềm, bưu chính - viễn thông, tài chính - ngân hàng, kinh doanh bất động sản và hạn chế thu hút đầu tư nước ngoài vào những ngành thâm dụng lao động giản đơn ... vì vậy FDI ở các ngành này chiếm tỉ lệ khá cao. Ngoài ra, quy mô đầu tư nước ngoài tập trung vào các lĩnh vực giáo dục - đào tạo, y tế, công nghệ cao ngày càng lớn. Những thay đổi trong lĩnh vực đầu tư cho thấy TP. HCM đang dần nâng cao chất lượng đầu tư nhằm nâng cao vị thế của mình trong chuỗi cung ứng toàn cầu.

Nguồn vốn FDI đã góp phần quan trọng bổ sung nguồn vốn trong nước và trở thành động lực, tạo ra “cú hích” cho tăng trưởng kinh tế và chuyển dịch cơ cấu kinh tế của Thành phố. Đóng góp của khu vực đầu tư nước ngoài vào GDP có xu hướng tăng dần qua các năm. Vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài là nguồn vốn bổ sung rất quan trọng cho nền kinh tế Thành phố, đặc biệt là cho hai khu vực công nghiệp - xây dựng và dịch vụ.

Năm 2015, khu vực có vốn ĐTNN đóng góp 17,4% tổng vốn đầu tư toàn xã hội của TP. HCM và đóng góp 24,4% vào GDP của thành phố (Cục Thống kê TP.HCM, 2016).

Bảng 4.1: Tỷ lệ đóng góp của khu vực có vốn ĐTNN vào tổng vốn đầu tư và GDP TP. HCM giai đoạn 1995 – 2015

| Năm | 1995 | 2005 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---------------|-------|------|------|------|-------|------|------|------|------|------|
| Tỷ lệ góp vốn | | 16,6 | 18,5 | 18,5 | 19,05 | 15,5 | 15,9 | 20,6 | 18,3 | 17,4 |
| % GDP | 11,42 | 21,8 | 22,2 | 23,2 | 22,9 | 23 | 23,5 | 22,8 | 24,1 | 24,4 |

Nguồn: Cục Thống kê TP. HCM

4.1.2 Quá trình đổi mới tư duy về thị trường lao động trong hội nhập quốc tế ở Việt Nam

Trong quá trình xây dựng CNXH ở Việt Nam cũng như ở các nước đi theo định hướng XHCN, quá trình nhận thức về hàng hóa sức lao động có sự thay đổi từ chỗ không thừa nhận đến chỗ thừa nhận sức lao động là hàng hóa, điều này bắt nguồn từ sự thay đổi tư duy kinh tế từ chỗ phủ nhận nền KTTT, coi đó là sản phẩm của CNTB, đến chỗ thừa

nhận "Sản xuất hàng hoá không đối lập với CNXH mà là thành tựu phát triển của nền văn minh nhân loại, tồn tại khách quan, cần thiết cho công cuộc xây dựng CNXH và cả khi CNXH đã được xây dựng" (Đảng Cộng sản Việt Nam, 1996) và xác định mô hình kinh tế tổng quát trong suốt thời kỳ quá độ lên CNXH là "Kinh tế thị trường định hướng XHCN".

Trong giai đoạn đầu khi bước vào xây dựng CNXH ở Việt Nam, mặc dù người lao động có quyền tự do về thân thể, nhưng tính chất hàng hóa của sức lao động không được thừa nhận. Với nhận thức nền kinh tế dựa trên chế độ công hữu XHCN đơn nhất tồn tại hai hình thức sở hữu toàn dân và tập thể, người lao động trong khu vực kinh tế Nhà nước là người làm chủ tư liệu sản xuất, do đó họ không bán sức lao động mà là lao động cho mình và cho xã hội. Quan hệ lao động chủ yếu biểu hiện thông qua hình thức tuyển dụng vào biên chế suốt đời dưới dạng là quan hệ trực tiếp giữa Nhà nước và người lao động. Sức lao động được phân phối sử dụng theo kế hoạch, đôi khi sử dụng không đúng với khả năng chuyên môn và đặc biệt khó thải hồi khi người lao động đã vào biên chế Nhà nước. Về thực chất người lao động không được tự do lựa chọn công việc, lựa chọn nơi làm việc và tự do thỏa thuận về tiền lương, điều kiện làm việc. Với quan niệm cho rằng người lao động là những người làm chủ tư liệu sản xuất nhưng trong thực tế họ lại không có quyền sử dụng tư liệu sản xuất đó để sản xuất hàng hóa phục vụ cho tiêu dùng cá nhân của mình mà những tư liệu sản xuất đó nằm dưới sự quản lý của Nhà nước và tập thể: đất đai, máy móc thiết bị, ... Như vậy, hai điều kiện để sức lao động trở thành hàng hóa trong giai đoạn này bị phủ nhận.

Từ năm 1986 tại Đại hội Đảng lần thứ VI, Đảng ta tiến hành đổi mới kinh tế, thừa nhận sự tồn tại của cơ cấu kinh tế hàng hóa nhiều thành phần theo định hướng XHCN. Tuy nhiên, những năm đầu đổi mới, phạm trù "thị trường sức lao động" cũng như "hàng hóa sức lao động" chưa được thừa nhận mặc dù cơ chế thị trường đã được coi là mục tiêu chuyển đổi của toàn bộ nền kinh tế. Văn bản có ý nghĩa khai thông cho sự thừa nhận hàng hóa sức lao động và TTLĐ ở nước ta là quyết định 217/HĐBT ngày 14/11/1987 ban hành các chính sách đổi mới kế hoạch hóa và hạch toán kinh doanh XHCN đối với xí nghiệp quốc doanh và đi kèm theo đó là Thông tư số 1 về chế độ hợp đồng lao động và BHXH. Chế độ biên chế Nhà nước dần dần bị xóa bỏ và thay thế bằng chế độ hợp đồng lao động. Năm 1987, Luật đầu tư nước ngoài được ban hành, cho phép tư bản nước ngoài thuê mướn lao động trong nước. Đồng thời, kinh tế tư nhân được thừa nhận và khuyến khích phát triển cũng đồng nghĩa với việc thừa nhận quan hệ thuê mướn sức lao động. Cho đến Hội nghị

trung ương 6 khóa VI (3/1989), lần đầu tiên thuật ngữ “thị trường lao động” được nêu ra đặt cơ sở cho sự hình thành và phát triển của TTLĐ về mặt pháp lý. Cơ sở pháp lý quan trọng cho sự hình thành TTLĐ ở Việt Nam là Hiến pháp năm 1992 khẳng định rõ quyền của mọi công dân trong việc lựa chọn hình thức việc làm hợp pháp, Nhà nước thừa nhận sức lao động là hàng hóa đặc biệt. Tuy nhiên, phải đến khi Luật lao động được ban hành và có hiệu lực từ 01/01/1995, TTLĐ mới được thừa nhận và thể chế hóa một cách đầy đủ. Quyền tự do mua bán sức lao động cũng chính thức được bảo hộ, người lao động được sở hữu và toàn quyền định đoạt việc sử dụng sức lao động của mình. Người sử dụng lao động có quyền thuê mướn, tăng giảm số lao động theo yêu cầu của sản xuất kinh doanh (Điều 16 Bộ luật lao động). Đến Đại hội VIII (1996), nhận thức về TTLĐ được rõ ràng hơn. Khái niệm “thất nghiệp” được chính thức ghi nhận trong Văn kiện Đại hội. Tư tưởng giải phóng sức lao động trên cơ sở tự do hóa lao động là điều kiện quan trọng để hình thành và phát triển TTLĐ được khẳng định. Đảng thừa nhận trên thực tế còn bóc lột và phân hóa giàu nghèo nhất định trong xã hội nhưng phải luôn quan tâm bảo vệ lợi ích người lao động vừa khuyến khích làm giàu hợp pháp, chống làm giàu phi pháp, vừa coi trọng xóa đói giảm nghèo, thực hiện công bằng xã hội. Đại hội VIII cũng đã nêu rõ nhiệm vụ cụ thể phát triển TTLĐ góp phần tạo lập đồng bộ các yếu tố thị trường trên tất cả các phương diện, tạo việc làm, điều tiết quan hệ thuê mướn lao động, chính sách tiền lương, thu nhập và các vấn đề an sinh xã hội. Về vấn đề việc làm, Nghị quyết chỉ rõ “Đảm bảo công ăn việc làm cho dân là mục tiêu hàng đầu, không để thất nghiệp trở thành căn bệnh kinh niên. Nhà nước chú trọng đầu tư tạo việc làm, đồng thời tạo thêm chỗ làm việc, khuyến khích các tổ chức và cá nhân cùng Nhà nước tổ chức tốt dịch vụ giới thiệu việc làm, đào tạo nghề nghiệp. Như vậy, quan điểm chủ đạo trong phát triển TTLĐ trong văn kiện đại hội VIII là phải đảm bảo việc làm đầy đủ cho người lao động, nâng cao vai trò của Nhà nước để tạo việc làm cho người lao động. Đại hội Đảng lần thứ IX tiếp tục khẳng định TTLĐ là một trong bốn loại thị trường cần ưu tiên, chú trọng khi xây dựng đồng bộ thể chế KTTT định hướng XHCN. Nghị quyết Đại hội IX nêu rõ: “Mở rộng TTLĐ trong nước có sự kiểm tra, giám sát của Nhà nước, bảo vệ lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động, đẩy mạnh xuất khẩu lao động có tổ chức và có hiệu quả. Hoàn thiện hệ thống pháp luật và chính sách tạo cơ hội bình đẳng về việc làm cho người lao động, tạo điều kiện thuận lợi và khuyến khích người lao động tự tìm việc làm, nâng cao trình độ đào tạo, học nghề mới” (Đảng cộng sản Việt Nam, 2001, tr.100-101). Quan điểm phát triển TTLĐ trong Đại hội IX bên cạnh việc

nhấn mạnh phải đảm bảo việc làm đầy đủ cho người lao động còn nhấn mạnh đến việc phải tăng cường kiểm tra, giám sát của Nhà nước để đảm bảo lợi ích của các chủ thể tham gia TTLĐ. Tư tưởng này tiếp tục được nhấn mạnh ở Đại hội Đảng lần thứ X (2006): “Hoàn thiện hệ thống pháp luật, tạo môi trường thông suốt để phát triển thị trường lao động theo hướng gắn kết cung – cầu lao động; đa dạng hóa các hình thức giao dịch việc làm, phát huy tính tích cực và bảo đảm quyền của người lao động lựa chọn chỗ làm việc. Thực hiện rộng rãi chế độ hợp đồng lao động; bảo đảm quyền lợi hợp pháp của cả người lao động và người sử dụng lao động; thực hiện chế độ bảo hiểm và trợ cấp thất nghiệp. Tăng cường hệ thống thông tin, thống kê TTLĐ. Đẩy mạnh xuất khẩu lao động và tăng cường quản lý Nhà nước đối với hoạt động này” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2006). Đại hội Đảng lần thứ XI, Đảng đưa ra chủ trương “Đẩy mạnh phát triển thị trường lao động. Tiền lương, tiền công phải được coi là giá cả sức lao động, được hình thành theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2011, tr.213). Trong bối cảnh Việt Nam ngày càng hội nhập sâu vào nền kinh tế thế giới, cạnh tranh ngày càng trở nên gay gắt, phát triển TTLĐ, đặc biệt là phát triển thị trường nhân lực chất lượng cao thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế là yêu cầu bức thiết, do đó Đại hội XII của Đảng tiếp tục đặt ra nhiệm vụ “Phát triển thị trường lao động bảo đảm đồng bộ, liên thông, minh bạch và tạo thuận lợi cho việc tự do di chuyển lao động. Phát triển mạnh thị trường nhân lực chất lượng cao, nhất là lao động kỹ thuật và nhân lực quản trị kinh doanh. Tăng cường quản lý, mở rộng thị trường và nâng cao hiệu quả đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2016).

Như vậy, cùng với đổi mới tư duy, nhận thức về phát triển KTTT định hướng XHCN, nhận thức về hàng hóa sức lao động và TTLĐ ngày càng sáng tỏ đã tạo điều kiện cho việc hình thành và phát triển TTLĐ nước ta. Từ nhận thức về lý luận, các quan điểm qua các Nghị quyết Đại hội Đảng từ khóa VI cho đến khóa XII đã được quán triệt thành chủ trương, đường lối, chính sách cụ thể. Đây là vấn đề có ý nghĩa hết sức quan trọng đóng vai trò nền tảng cho sự hoàn thiện và phát triển TTLĐ trong hệ thống các loại thị trường ở nước ta.

4.2. Phân tích thực trạng thị trường lao động TP.HCM trong quá trình hội nhập quốc tế

4.2.1. Cung – cầu lao động

4.2.1.1. Cung lao động

Quy mô LLLĐ của Thành phố năm 2015 là 4.251.535 người, chiếm 51,54% so với tổng dân số, trong đó lao động đang làm việc chiếm 97,13%. Thông thường, trong bối cảnh kinh tế có tốc độ tăng trưởng cao, TTLĐ càng phát triển thì tỷ lệ tham gia LLLĐ có xu hướng giảm, nhất là tỷ lệ tham gia LLLĐ nữ, tỷ lệ tham gia LLLĐ của thành thị nhỏ hơn nông thôn. Trên TTLĐ TP.HCM hiện nay cũng cho thấy xu hướng này khi tỷ lệ tham gia LLLĐ của Thành phố chỉ chiếm 68,3% nhỏ hơn so với mức trung bình của khu thành thị cả nước là 71,1%, cả nước là 77,8% và tỷ lệ tham gia LLLĐ ở Vùng Đông Nam Bộ là 73,4%. Tỷ lệ nữ tham gia LLLĐ ít hơn so với nam giới, chỉ đạt 60,5%, trong khi của nam là 77,1%.

Bảng 4.2: Dân số và lao động TP. HCM

| Các chỉ tiêu | 1995 | 2005 | 2009 | 2010 | 2013 | 2015 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Tổng dân số | 4.640.117 | 6.239.938 | 7.196.100 | 7.378.000 | 7.989.107 | 8.247.829 |
| 1.Theo giới tính | | | | | | |
| - Nam | 2.219.832 | 2.996.516 | 3.455.300 | 3.529.500 | 3.805.000 | 3.948.506 |
| - Nữ | 2.420.285 | 3.243.422 | 3.740.800 | 3.848.500 | 4.184.107 | 4.299.323 |
| 2.Theo thành thị - nông thôn | | | | | | |
| - Thành thị | 3.322.323 | 5.314.898 | 6.020.800 | 6.136.400 | 6.728.829 | 6.730.676 |
| - Nông thôn | 1.317.794 | 925.040 | 1.175.300 | 1.241.600 | 1.260.278 | 1.517.153 |
| Dân số trong độ tuổi lao động | 2.773.431 | 4.437.000 | 5.180.000 | 5.384.431 | 5.870.957 | 5.898.134 |
| Lực lượng lao động | | 2.854.974 | 3.868.500 | 3.909.100 | 4.165.750 | 4.251.535 |
| Lao động 15 tuổi trở lên đang việc | 1.728.079 | 2.735.219 | 3.676.206 | 3.696.378 | 4.059.162 | 4.129.542 |

Nguồn: Cục Thống kê TP. HCM

Về chất lượng cung lao động: Trình độ học vấn của LLLĐ ở TP.HCM đang dần được nâng lên. Năm 2015, khoảng 97,7% dân số từ 15 tuổi trở lên biết chữ, trong đó số lao

động tốt nghiệp phổ thông trung học trở lên chiếm tỷ lệ 47,6%. Tỷ lệ này của Thành phố tốt hơn cả nước khi tỷ lệ chưa tốt nghiệp tiểu học trở xuống của cả nước là 16,4%. Tỷ lệ tốt nghiệp từ phổ thông cơ sở trở lên là 74,26% (cả nước là 58,81%), đây sẽ là điều kiện thuận lợi cho việc nâng cao tỷ lệ lao động qua đào tạo trong tương lai của Thành phố. Tuy nhiên, với số lượng không nhỏ (hơn ¼ LLLĐ) còn lại chưa tốt nghiệp phổ thông cơ sở sẽ là khó khăn cho việc tiếp cận cơ hội đào tạo CMKT đối với nhóm này.

Trình độ CMKT của lao động đang làm việc tại TP.HCM cũng ngày càng được cải thiện. Theo số liệu thống kê của Tổng cục Thống kê, TP.HCM là địa phương có chất lượng cung lao động cao hơn so với mặt bằng chung của cả nước và của Vùng Đông Nam Bộ. Năm 2015, trong khi tỷ lệ LLLĐ đã qua đào tạo có bằng cấp của cả nước chỉ chiếm 20,3%, vùng Đông Nam Bộ là 25,6% thì tỷ lệ này ở TP.HCM là 34,2%, chỉ đứng sau Hà Nội tỷ lệ này là 39,8% (Tổng cục Thống kê, 2015b).

Còn theo thống kê khảo sát cung nhân lực của Cục Việc làm và Sở Lao động – Thương binh – Xã hội Thành phố năm 2015, tỷ lệ lao động qua đào tạo tại TP.HCM (bao gồm có bằng và không bằng hoặc chỉ có chứng chỉ nghề ngắn hạn) chiếm tỷ trọng 72,33% so tổng số LLLĐ Thành phố. Tỷ lệ này tăng qua các năm: 2011 là 61,48% đến năm 2014 là 69,93% và năm 2015 là 72,33%.

Bảng 4.3: Trình độ CMKT của LLLĐ thành phố Hồ Chí Minh 2011- 2015

| Phân theo trình độ CMKT (%) | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Chưa qua đào tạo | 38,52 | 35,70 | 33,46 | 30,07 | 27,67 |
| Sơ cấp nghề | 23,68 | 25,69 | 24,49 | 25,05 | 25,59 |
| Công nhân kỹ thuật lành nghề | 13,44 | 13,89 | 16,21 | 17,38 | 17,74 |
| Trung cấp (CN - TCN) | 3,82 | 4,13 | 4,21 | 4,46 | 4,81 |
| Cao đẳng (CN- CĐN) | 3,54 | 3,69 | 3,83 | 4,13 | 4,38 |
| Đại học trở lên | 17,00 | 16,90 | 17,80 | 18,91 | 19,81 |

Nguồn: Cục Việc làm và Sở Lao động – Thương binh – Xã hội TP.HCM

Lượng cung lao động mới tham gia thị trường có trình độ CMKT ở TP.HCM tăng nhanh đặc biệt là lao động có trình độ cao đẳng, đại học trở lên chiếm tỷ trọng cao nhất và có xu hướng gia tăng qua các năm.

Bảng 4.4: Phân tích chỉ số cơ cấu cung lao động theo trình độ nghề ở TP. HCM

| STT | Phân theo trình độ (%) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------|------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 | Chưa qua đào tạo | 0,55 | 0,73 | 1,63 | 1,76 | 1,43 | 2,06 |
| 2 | Sơ cấp nghề | 1,63 | 0,96 | 1,38 | 1,66 | 1,44 | 1,20 |
| 3 | Công nhân kỹ thuật lành nghề | 2,82 | 4,42 | 0,98 | 2,13 | 1,50 | 0,95 |
| 4 | Trung cấp (CN-TCN) | 19,41 | 15,21 | 13,31 | 13,90 | 10,42 | 8,62 |
| 5 | Cao đẳng (CN-CĐN) | 21,65 | 22,06 | 27,81 | 26,75 | 22,36 | 23,15 |
| 6 | Đại học | 53,20 | 56,04 | 52,23 | 49,22 | 59,40 | 61,23 |
| 7 | Trên đại học | 0,74 | 0,57 | 2,66 | 4,59 | 3,45 | 2,79 |
| Tổng | | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Nguồn: Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin TTLĐ TP. HCM

Như vậy, xét về mặt số lượng, TP.HCM là nơi có nguồn cung lao động lớn nhất cả nước; xét về chất lượng, TP.HCM là địa phương có tỷ lệ lao động CMKT cao thứ 2 cả nước và cao hơn so với các địa phương trong Vùng Đông Nam Bộ.

4.2.1.2. Cầu lao động

Trong quá trình đổi mới và hội nhập, tăng trưởng kinh tế và chuyển dịch cơ cấu kinh tế mạnh mẽ đã làm cho cầu lao động ở TP.HCM có nhiều chuyển biến cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu. Số người có việc làm từ 15 tuổi trở lên tại TP. HCM tính đến cuối năm 2015 là 4.129.542 người, chiếm 70% dân số trong độ tuổi lao động, bằng 97,13% tổng LLLĐ. Năm 2015, Thành phố đã thu hút và giải quyết việc làm cho 295,3 ngàn lượt người, vượt 11,4% kế hoạch năm, tăng 1,8% so với năm 2014. Số người được giải quyết việc làm tăng đều qua các năm ngay cả khi có những biến động kinh tế thế giới như trong cuộc khủng hoảng tài chính tiền tệ năm 1997 - 1998 ở khu vực Châu Á hay cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu năm 2008. Trung bình mỗi năm có khoảng hơn 200 ngàn người được giải quyết việc làm (Cục Thống kê TP.HCM, 2014). Trong những năm qua, TP.HCM luôn có tốc độ tăng trưởng kinh tế cao, khu vực kinh tế tư nhân và kinh tế có vốn ĐTNN phát triển mạnh đã giúp tạo mở nhiều việc làm cho người lao động mới tham gia LLLĐ, lao động dôi dư từ khu vực Nhà nước và lao động nhập cư vào TP.HCM.

Cầu lao động trong khu vực Nhà nước có xu hướng giảm xuống do quá trình giảm biên chế hoặc mất việc do quá trình cải cách hành chính, cải cách DNNN. Thay vào đó, cầu lao động trong khu vực kinh tế ngoài Nhà nước có xu hướng ngày càng tăng và chiếm

phần lớn việc làm trong nền kinh tế TP.HCM. Năm 1999 việc làm trong khu vực này chiếm khoảng 68,1% tổng số việc làm, tăng lên 78,3% năm 2009 và chiếm 81,4% số việc làm năm 2015.

Bảng 4.5: Cơ cấu lao động từ 15 tuổi trở lên chia theo thành phần kinh tế

| Khu vực kinh tế | Cơ cấu lao động (%) | | |
|-----------------|---------------------|------|------|
| | 1999 | 2009 | 2015 |
| Nhà nước | 27,8 | 13,3 | 12,7 |
| Ngoài Nhà nước | 68,1 | 78,3 | 81,4 |
| Vốn ĐTNN | 4,1 | 8,4 | 6,0 |
| Tổng | 100 | 100 | 100 |

Nguồn: Tổng cục Thống kê

Xét riêng khu vực doanh nghiệp, kể từ khi Luật Doanh nghiệp ra đời và có hiệu lực từ 01/01/2000 đã tạo bước đột phá đổi mới về chủ trương chính sách của Nhà nước trong việc huy động các nguồn lực cho phát triển kinh tế, số lượng doanh nghiệp ở TP.HCM tăng lên nhanh chóng đặc biệt là DNTN và DNFDI đã tạo điều kiện cho người lao động có nhiều cơ hội tìm việc làm không những cho người dân Thành phố mà còn cho người dân của các tỉnh khác có nhu cầu làm việc tại TP. HCM. Tính đến 31/12/2014 Thành phố có khoảng 136.267 doanh nghiệp đang hoạt động, gấp hơn 15,8 lần số doanh nghiệp so với cùng thời điểm năm 2000. Số lao động làm việc trong các doanh nghiệp tại thời điểm cuối năm 2014 là 2.566.868 người, gấp hơn 3,25 lần năm 2000. Năm 2014, cả nước có 402.326 doanh nghiệp đang hoạt động, trong đó TP.HCM chiếm 33,8% trong tổng số. Tỷ lệ lao động làm công ăn lương ở TP.HCM tăng nhanh nhờ vào sự phát triển nhanh chóng của khu vực DNTN và DNFDI. DNTN phát triển mạnh mẽ đã làm cho khu vực này thay thế cho khu vực DNNN chiếm phần lớn việc làm trong khu vực doanh nghiệp. Năm 2014 so với năm 2000, số việc làm ở DNNN giảm từ 39,3% xuống còn 7,9% trong tổng số việc làm được tạo ra từ khu vực doanh nghiệp. Trong khi đó, DNTN năm 2000 chiếm 39,4% trong tổng số việc làm được tạo ra từ khu vực doanh nghiệp thì đến năm 2014 đã tăng lên chiếm 68%. Với tiềm lực mạnh về kinh tế, cơ sở hạ tầng, TP. HCM hiện đang thu hút hơn 30% tổng số vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam do đó số lượng DNFDI ở TP.HCM cũng tăng trưởng mạnh mẽ. Tính đến 31/12/2014, TP.HCM có 3.449 DNFDI đang hoạt động, góp phần giải

quyết việc làm cho 620.317 lao động, tăng hơn 6,3 lần số lượng doanh nghiệp và 3,7 lần số lao động đang làm việc so với năm 2000. Số việc làm tạo ra đã góp phần rất lớn cho quá trình phát triển kinh tế, cải thiện thu nhập cho người dân và hỗ trợ quá trình tái cấu trúc nền kinh tế, đặc biệt là từ phương diện tạo việc làm cho những đối tượng bị giảm biên chế hoặc mất việc do quá trình cải cách hành chính, cải cách DNNN.

Bảng 4.6: Sự chuyển dịch về cơ cấu doanh nghiệp và lao động hoạt động trong khu vực doanh nghiệp theo hình thức sở hữu năm 2014 so với năm 2000

| | Số lượng | | | | Cơ cấu (%) | | | |
|---------|--------------|---------|-----------------------|---------|--------------|-------|----------|------|
| | Doanh nghiệp | | Lao động (ngàn người) | | Doanh nghiệp | | Lao động | |
| | 2000 | 2014 | 2000 | 2014 | 2000 | 2014 | 2000 | 2014 |
| DNNN | 630 | 451 | 309,7 | 202,8 | 7,3 | 0,33 | 39,3 | 7,9 |
| DNTN | 7453 | 132367 | 311,2 | 1743,7 | 86,4 | 97,14 | 39,5 | 68 |
| DNFDI | 541 | 3449 | 168 | 620,3 | 6,3 | 2,53 | 21,2 | 24,1 |
| Tổng số | 8624 | 136.267 | 788,9 | 2.566,8 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Nguồn: Cục Thống kê TP. HCM

So với cả nước, cầu lao động của TP.HCM phát triển nhanh và tiến bộ. Cơ cấu cầu lao động theo trình độ chuyên môn ở TP.HCM cũng đang có xu hướng tăng dần tỷ trọng cầu lao động có trình độ CMKT và giảm dần tỷ trọng lao động không có CMKT. Sự chuyển biến trong cơ cấu cầu lao động theo trình độ nghề ở TP.HCM cho thấy xu thế chuyển dịch cơ cấu kinh tế của Thành phố từ những ngành thâm dụng lao động giảm đơn, NSLĐ thấp, sang những ngành thâm dụng vốn, lao động có chuyên môn kỹ thuật. Từ năm 2010 đến năm 2015, cầu lao động không có CMKT giảm xuống hơn 50%, chỉ còn chiếm 27,64% trong tổng nhu cầu lao động. Tuy nhiên, cầu lao động chưa qua đào tạo ở TP. HCM vẫn chiếm tỷ trọng cao nhất trong tổng nhu cầu lao động của Thành phố những năm gần đây.

Bảng 4.7: Phân tích chỉ số cơ cấu cầu lao động theo trình độ CMKT ở TP. HCM

| STT | Trình độ CMKT (%) | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------|------------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 | Chưa qua đào tạo | 56.41 | 46.61 | 40,98 | 38,10 | 32,64 | 27,64 |
| 2 | Sơ cấp nghề | 7.39 | 8.31 | 5,51 | 2,50 | 6,30 | 7,69 |
| 3 | Công nhân kỹ thuật lành nghề | 2.07 | 3.84 | 4,04 | 4,77 | 5,47 | 9,97 |
| 4 | Trung cấp (CN-TCN) | 1.5.04 | 17.88 | 25,18 | 25,70 | 23,48 | 21,23 |
| 5 | Cao đẳng (CN-CĐN) | 7.69 | 11.69 | 10,76 | 14,05 | 15,81 | 16,45 |
| 6 | Đại học | 11.09 | 11.43 | 13,18 | 14,02 | 15,40 | 16,65 |
| 7 | Trên đại học | 0.30 | 0.24 | 0,35 | 0,85 | 0,90 | 0,38 |
| Tổng | | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Nguồn: Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin TTLĐ TP. HCM

4.2.2. Việc làm và thất nghiệp

Tính đến năm 2015, số lao động đang làm việc là vào khoảng 4.129.542 người. Số người trong độ tuổi lao động có khả năng lao động, nhưng không có nhu cầu làm việc bao gồm: đang đi học phổ thông, học chuyên môn kỹ thuật và học nghề, nội trợ hoặc không tham gia lao động khoảng 1.654.556, chiếm khoảng 30% dân số trong độ tuổi lao động.

Tỷ lệ lao động tự làm và lao động gia đình không hưởng lương, với đặc trưng là việc làm không bền vững và dễ bị tổn thương, vẫn là 2 nhóm lao động chủ đạo của nền kinh tế Việt Nam, chiếm khoảng 57,8% trong tổng việc làm của nền kinh tế, tỷ lệ 2 nhóm lao động trên ở nông thôn luôn chiếm đa số mặc dù đang có xu hướng giảm xuống, từ 85,85% năm 2001 xuống 84,12% năm 2009 và 66,7% năm 2015. Ở TP.HCM, tỷ lệ lao động tự làm và lao động gia đình chiếm tỷ trọng nhỏ, năm 2015 tỷ lệ lao động 2 nhóm này chỉ chiếm 29,1%. Tỷ lệ lao động làm công ăn lương của TP.HCM năm 2015 là 64,8% số lao động có việc làm, cao hơn nhiều so với mức trung bình của cả nước chỉ vào khoảng

39,3%. Tỷ lệ lao động làm công ăn lương trong vị thế việc làm là một chỉ tiêu phản ánh mức độ phát triển của TTLĐ, tỷ lệ lao động làm công ăn lương của TP. HCM cao hơn rất nhiều so với cả nước đã chứng tỏ sự phát triển của TTLĐ Thành phố.

Bảng 4.8: Cơ cấu lao động 15 tuổi trở lên theo vị thế việc làm năm 2015

| Vị thế việc làm (%) | TP.HCM | Cả nước | Đông Nam Bộ |
|---------------------|--------|---------|-------------|
| Chủ cơ sở | 6,1 | 2,9 | 4,4 |
| Tự làm | 23,7 | 40,6 | 24,6 |
| Lao động gia đình | 5,4 | 17,2 | 8,3 |
| Làm công ăn lương | 64,8 | 39,3 | 62,7 |

Nguồn: Tổng cục Thống kê (2016)

Việc làm bền vững có xu hướng tăng lên thể hiện ở sự gia tăng tỷ lệ lao động có hình thức ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn có xu hướng tăng lên và có tỷ lệ cao hơn nhiều so với tỷ lệ chung của cả nước. Tính vào thời điểm năm 2015, ở TP.HCM có 74,8% lao động làm công ăn lương có hợp đồng lao động, 14% là thỏa thuận miệng và 11,2% lao động không có hợp đồng lao động; tỷ lệ này của cả nước lần lượt là 59,3%; 32,2% và 8,5%; và tỷ lệ này của khu vực thành thị cả nước lần lượt là 72,9%; 20,1% và 6,9%. Như vậy, so với mức trung bình của cả nước và trung bình của khu vực thành thị thì tỷ lệ lao động có hợp đồng lao động ở TP.HCM cao hơn. Tuy nhiên, vẫn còn 25,2% lao động làm việc không có hợp đồng hoặc hợp đồng miệng, không có những bảo vệ về mặt pháp lý cho những người lao động này (Tổng cục Thống kê, 2016). Do đó, tình trạng người sử dụng lao động vi phạm pháp luật lao động về thời giờ làm việc, điều kiện lao động,... ở TP.HCM vẫn còn phổ biến.

Cầu lao động CMKT có xu hướng ngày càng tăng đã giúp cơ cấu lao động có việc làm từ 15 tuổi trở lên theo nghề nghiệp ở TP.HCM năm 2015 tiến bộ hơn so với mặt chung của cả nước và Vùng Đông Nam Bộ. Tỷ lệ lao động có việc làm CMKT bậc cao và bậc trung của TP.HCM cao hơn 2,25 lần so với mức trung bình của cả nước, gấp 1,46 lần so với vùng Đông Nam Bộ, cao hơn mức trung bình của khu vực thành thị cả nước và chỉ thấp hơn Hà Nội 0,5 điểm phần trăm.

Bảng 4.9: Cơ cấu lao động có việc làm từ 15 tuổi trở lên theo nghề nghiệp ở TP.HCM và so sánh với cả nước vào năm 2015

| Phân theo nghề nghiệp (%) | TP.HCM | Cả nước | Thành thị | Hà Nội | Đông Nam Bộ |
|---|---------------|----------------|------------------|---------------|--------------------|
| Nhà lãnh đạo | 1,9 | 1,1 | 2,1 | 1,6 | 1,3 |
| CMKT bậc cao | 16,1 | 6,5 | 14,8 | 17,6 | 10,5 |
| CMKT bậc trung | 5,8 | 3,2 | 5,5 | 4,8 | 4,5 |
| Nhân viên | 4,6 | 1,8 | 3,5 | 2,6 | 3,9 |
| Dịch vụ cá nhân, bảo vệ và bán hàng | 29 | 16,6 | 28,1 | 23,6 | 23,7 |
| Nghề nông, lâm, ngư nghiệp | 1,3 | 16,6 | 4,2 | 0,5 | 3,7 |
| Thợ thủ công và các thợ khác có liên quan | 13,3 | 12 | 13,5 | 16,1 | 15,1 |
| Thợ lắp ráp và vận hành máy móc | 18,9 | 8,5 | 12,3 | 9,3 | 19,3 |
| Nghề giản đơn | 9,1 | 39,9 | 16 | 23,9 | 18,0 |

Nguồn: Tổng cục Thống kê (2016)

Quy mô lao động của Thành phố lớn và tổng nguồn cung lao động có xu hướng tăng lên qua các năm. Cầu lao động tăng trưởng mạnh mẽ đã giúp tỷ lệ thất nghiệp ở TP. HCM những năm qua có xu hướng giảm, từ 6,8% năm 2001, 5,9% năm 2005, 4,9% năm 2013 và 4,67% năm 2014, đến năm 2015 tỷ lệ này 4,5%. Nhưng TP.HCM vẫn là địa phương có tỷ lệ thất nghiệp cao nhất so với cả nước. Mặt khác, sự thay đổi cơ cấu kinh tế, thành phần kinh tế do hội nhập ảnh hưởng đến việc làm ở những khu vực nhập khẩu tăng và khu vực nhà nước do cải cách làm cho tình trạng mất việc làm gia tăng. Nhóm có tỷ lệ thất nghiệp cao nhất là nhóm 15 – 24 tuổi, năm 2015, tỷ lệ thất nghiệp của nhóm này chiếm 43,8% trong tổng số người thất nghiệp. Hai nguyên nhân cơ bản gây ra thất nghiệp trên TTLĐ TP.HCM là: một là, có ít chỗ làm việc hơn là nhu cầu của người tìm việc làm phù hợp ngành nghề đã được đào tạo tức là bị thiếu hụt chỗ làm việc; hai là, số chỗ làm việc nhiều, nhưng nhiều người tìm việc làm không đáp ứng trình độ do cơ cấu đào tạo nghề và nhu cầu lao động không phù hợp. Trên TTLĐ TP.HCM, số lao động thất nghiệp đã qua đào tạo vẫn còn khá cao, thừa cả những lao động đã tốt nghiệp đại học, cao đẳng. Năm 2015, cử nhân,

thạc sĩ thất nghiệp, đang có nhu cầu tìm việc chiếm đến 60% số người đang tìm việc ở Thành phố.

4.2.3. Tiền công - tiền lương

Tiền lương của người lao động ở TP.HCM có xu hướng ngày càng tăng do lương tối thiểu được Chính phủ điều chỉnh tăng hàng năm, phù hợp với tốc độ tăng trưởng kinh tế, tăng NSLĐ và sự biến động của các chỉ số kinh tế vĩ mô khác. Năm 2015, mức tiền lương bình quân/người/tháng của lao động làm công ăn lương ở TP.HCM là 5.991 nghìn đồng, tăng gấp 1,37 lần so với năm 2010, 3,28 lần so với năm 2006.

Bảng 4.10: Thu nhập bình quân/tháng của lao động làm công ăn lương giai đoạn 2002 – 2015

(ĐVT: nghìn đồng)

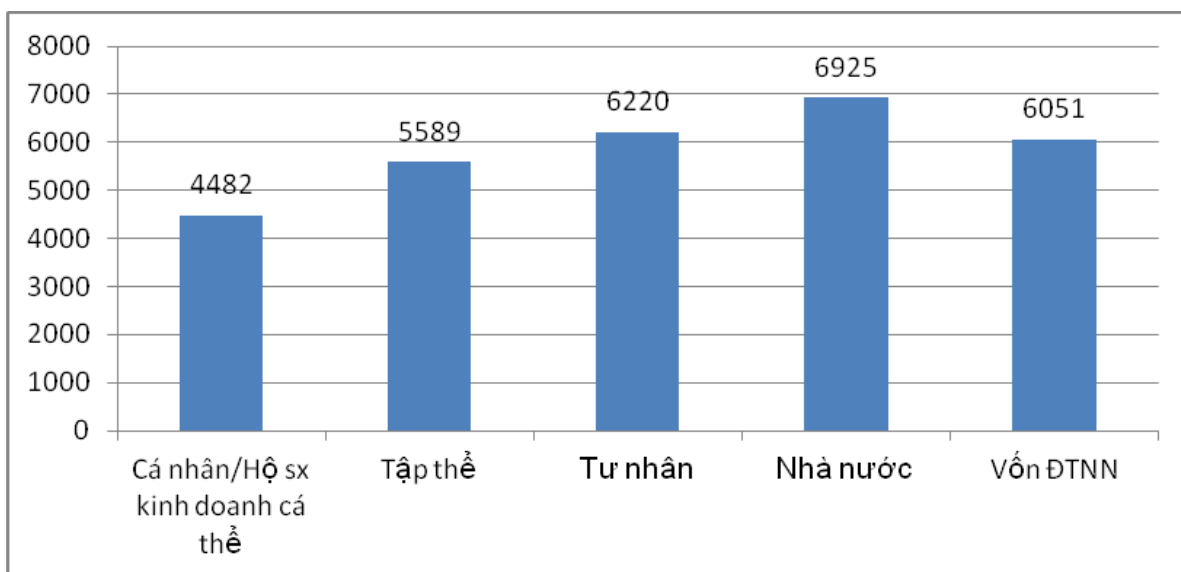
| Năm | 2002 | 2004 | 2006 | 2008 | 2010 | 2012 | 2014 | 2015 |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Tiền lương TB/tháng | 1.541 | 1.388 | 1.826 | 2.936 | 4.369 | 5.228 | 5.817 | 5.991 |

Nguồn: Tính toán của tác giả từ Báo cáo điều tra lao động việc làm Việt Nam qua các năm.

Tiền lương bình quân của người lao động ở TP.HCM có sự khác biệt theo giới tính, cụ thể năm 2015, thu nhập trung bình của lao động nam là 6.366 nghìn đồng trong khi đó thu nhập bình quân của lao động nữ là 5.553 nghìn VNĐ. Sự khác biệt tiền lương theo giới tính ở TP.HCM có thể được giải thích bởi tỷ lệ lao động có trình độ CMKT của lao động nữ ở TP.HCM thấp hơn lao động nam. Mặt khác, lao động nữ tập trung nhiều ở trong những ngành nghề thâm dụng lao động giản đơn như theo báo cáo TTLĐ TP.HCM năm 2011 – 2013, lao động nữ đang làm việc trong các ngành công nghiệp dệt may, giày da, tiểu thủ công nghiệp chiếm tỷ lệ 73,13%; tỷ lệ lao động nữ làm việc trong các ngành nông – lâm – ngư nghiệp chiếm tỷ lệ 34,7% (Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin TTLĐ TP.HCM, 2014).

Mặt khác, cũng có sự khác biệt thu nhập theo ngành và theo khu vực kinh tế. Cụ thể, năm 2015 thu nhập bình quân/tháng của lao động làm công ăn lương là 5.991 nghìn đồng/người/tháng, trong đó ngành nông nghiệp và thủy sản là 4.301,6 nghìn đồng/người/tháng, ngành công nghiệp và xây dựng là 5.518 nghìn đồng/người/tháng và cao nhất là ngành dịch vụ 6.358,4 nghìn đồng/người/tháng. Có sự chênh lệch tương đối giữa tiền lương ở khu vực tự làm, hộ gia đình với khu vực kinh tế khác. Theo kết quả điều

tra lao động việc làm năm 2015 của Tổng cục Thống kê, tiền lương bình quân của người lao động làm việc trong khu vực này đạt 4.482 nghìn đồng/người/tháng, chỉ bằng 74% khu vực có vốn đầu tư nước ngoài và 64,7% khu vực Nhà nước. Tiền lương trong khu vực này thấp có thể do khu vực này quy mô sản xuất nhỏ lẻ, NSLĐ thấp. Việc làm trong khu vực này cũng thường thiếu ổn định, không đảm bảo các điều kiện an sinh xã hội, nhưng khu vực này hiện nay vẫn chiếm đến 33,5% tổng số việc làm trong nền kinh tế của Thành phố (Tổng cục Thống kê, 2015a).

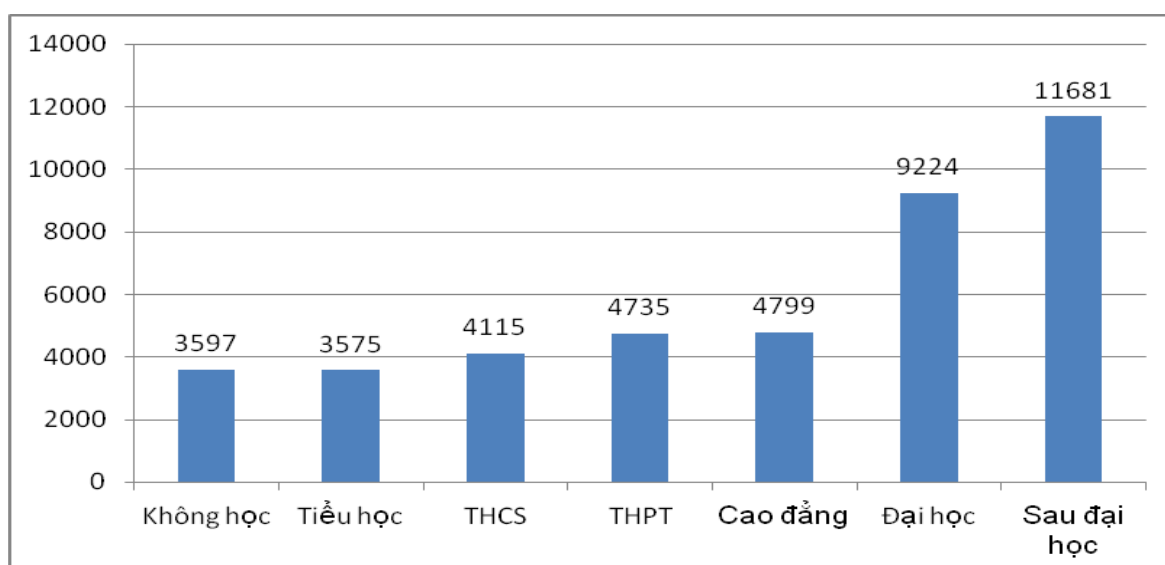


Nguồn: Tổng cục Thống kê (2015b)

Hình 4.3: Tiền lương bình quân/tháng của người lao động từ 15 tuổi trở lên năm 2015 phân theo thành phần kinh tế (ĐVT: nghìn đồng)

Tiền lương của người lao động làm công ăn lương cũng có xu hướng tăng dần theo mức tăng của các cấp trình độ CMKT. Mặt khác, so sánh tiền lương thực tế của người lao động theo trình độ đào tạo năm 2014 so với năm 2002 cho thấy có sự rút ngắn khoảng cách chênh lệch tiền lương giữa lao động không có CMKT với tất cả các trình độ khác. Điều này có thể giải thích là do nhu cầu lao động giản đơn vẫn chiếm tỷ trọng cao trong tổng nhu cầu lao động ở TP. HCM, trong khi cung lao động giản đơn lại không đáp ứng đủ, mặt khác lại có rất nhiều sinh viên tốt nghiệp cao đẳng, đại học ra trường không xin được việc làm, sự bất cân đối cung – cầu lao động này dẫn đến tiền lương của lao động không bằng cấp có xu hướng tăng nhanh hơn tiền lương của lao động có bằng cấp. Tuy nhiên, khoảng cách chênh lệch này giảm không đáng kể, mặt khác đây cũng chỉ là một kết luận có tính chất tham khảo vì bộ dữ liệu này có mẫu rất nhỏ so với tổng thể nên độ tin cậy chưa cao,

cần phải có những nghiên cứu trên diện rộng để có độ tin cậy cao hơn. Khoảng cách chênh lệch về thu nhập giữa lao động có trình độ và lao động không có trình độ giảm đi theo chúng tôi là một thách thức đối với chính quyền TP. HCM để giải quyết bài toán bất cân đối cung – cầu lao động đã diễn ra trong rất nhiều năm nay.



Nguồn: Tính toán của tác giả từ bộ dữ liệu Điều tra mức sống dân cư hộ gia đình (VHLSS, 2014)

Hình 4.4: Tiền lương bình quân của lao động theo trình độ học vấn năm 2014 (ĐVT: nghìn đồng/tháng)

Bảng 4.11: Chênh lệch tiền lương/ tháng theo trình độ học vấn đã điều chỉnh theo lạm phát giai đoạn 2002 - 2014 (ĐVT: ngàn đồng/tháng)

| Năm | 2002 | 2014 | Mức tăng tương đối 2014 so với 2002 (%) | Mức tăng tuyệt đối 2014 so với 2002 |
|---------------------|------|-------|---|-------------------------------------|
| Không bằng cấp | 748 | 3394 | 354 | 2646 |
| Tiểu học | 1087 | 3373 | 210 | 2286 |
| Trung học cơ sở | 1259 | 3882 | 208 | 2623 |
| Trung học phổ thông | 1551 | 4467 | 188 | 2916 |
| Cao đẳng | 1921 | 4528 | 166 | 2607 |
| Đại học | 2862 | 8703 | 353 | 5841 |
| Sau đại học | 2777 | 11021 | 297 | 8244 |

Nguồn: Tính toán của tác giả từ VHLSS 2002 và VHLSS 2014

Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến tiền lương của người lao động làm công ăn lương năm 2014 dựa vào Bộ dữ liệu VHLSS, kết quả mô hình hồi quy tiền lương theo trình độ học vấn, kinh nghiệm, giới tính, hộ khẩu và khu vực kinh tế (**Phụ lục 1**). Kết quả hồi quy tiền lương của người lao động năm 2014 theo các biến độc lập cho thấy, với độ tin cậy là 95% cho kết quả hệ số $R^2 = 0.49$, có nghĩa là các biến độc lập trong mô hình giải thích được 49% sự thay đổi của biến tiền lương. Trong đó, yếu tố giới tính, kinh nghiệm và trình độ học vấn cùng chiều với tiền lương. Lao động nam có thu nhập cao hơn người lao động nữ. Đối với biến kinh nghiệm của người lao động, người lao động có kinh nghiệm cao có mức thu nhập cao hơn những người có kinh nghiệm thấp. Tuy nhiên, theo chúng tôi mỗi ngành nghề sẽ có đòi hỏi khác nhau về kinh nghiệm làm việc. Tiền lương của người lao động cũng có sự khác biệt theo trình độ học vấn, sử dụng trình độ tiểu học để tham chiếu, kết quả cho thấy trình độ càng cao sẽ giúp người lao động có mức thu nhập càng cao. Kết quả này cho thấy tiền lương của người lao động ở TP.HCM có sự phân khúc theo trình độ học vấn, điều này sẽ tạo động lực cho người lao động học tập, nâng cao trình độ để có mức thu nhập cao. Có sự khác biệt tiền lương công chức và các đối tượng khác, lương công chức cao hơn (vì theo tính toán thì lương 1 giờ của công chức cao hơn). So sánh tiền lương theo loại hình doanh nghiệp, lấy doanh nghiệp FDI để tham chiếu, kết quả cho thấy tiền lương của lao động trong các loại hình doanh nghiệp khác đều thấp hơn. Theo tình trạng nhập cư, kết quả hồi quy cho thấy tình trạng nhập cư không có ý nghĩa thống kê đối với tiền lương. Kết quả này theo chúng tôi là hợp lý bởi hiện nay TTLĐ ngày càng linh hoạt cho phép lao động được tự do di chuyển, do đó yếu tố nhập cư không còn ảnh hưởng tới tiền lương mà quan trọng là trình độ chuyên môn. Phân tích kết quả hồi quy tiền lương cũng cho thấy hệ số beta (beta chuẩn hóa) của biến kinh nghiệm lớn nhất do đó kinh nghiệm tác động đến tiền lương nhiều nhất, tiếp theo thành phần kinh tế, học vấn, công chức, giới tính. Kết quả này cũng giúp giải thích cho tình trạng hiện nay ở TP.HCM sinh viên mới tốt nghiệp Đại học, Cao đẳng là nhóm có tỷ lệ thất nghiệp cao nhất do thiếu kinh nghiệm, việc đào tạo trong nhà trường không gắn với TTLĐ khiến cho doanh nghiệp phải tốn thêm chi phí đào tạo khi tuyển dụng. Do đó, các doanh nghiệp thường ưu tiên tuyển dụng lao động đã có kinh nghiệm và sẵn sàng trả mức lương cao hơn cho đối tượng lao động này.

4.2.4. Cạnh tranh trên TTLĐ TP.HCM

TTLĐ TP.HCM đã được hình thành và ngày càng phát triển hoàn thiện, vận động theo các quy luật khách quan của thị trường. Nếu trong cơ chế kế hoạch hóa tập trung, người lao động không có cơ hội lựa chọn nghề nghiệp mà phải chịu sự điều động và phân công của Nhà nước thì từ sau đổi mới đến nay, nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần được thừa nhận, thể chế KTTT ngày càng hoàn thiện, TTLĐ được thừa nhận và phát triển đã làm tăng tính cạnh tranh trong nền kinh tế nói chung và TTLĐ nói riêng. Trên TTLĐ TP.HCM, sự cạnh tranh ngày càng trở nên gay gắt đã tạo động lực cho các chủ thể tham gia thị trường phải nỗ lực không ngừng nâng cao vị thế của mình nhưng cũng bộc lộ những mặt trái của cạnh tranh. Cụ thể:

❖ Cạnh tranh giữa những người lao động để tìm kiếm việc làm

Nguồn cung lao động TP.HCM không chỉ có nguồn cung tại chỗ mà còn một lượng lớn lao động từ các địa phương khác trong cả nước và lao động nước ngoài di cư tới đã tạo ra nguồn cung lao động rất dồi dào. Áp lực giải quyết việc làm của Thành phố rất lớn, vì vậy tạo nên sự cạnh tranh gay gắt giữa những người lao động để tìm kiếm và duy trì việc làm. Trong những năm qua, tuy tỷ lệ thất nghiệp ở TP. HCM có xu hướng giảm xuống nhưng đây vẫn là địa phương có tỷ lệ thất nghiệp cao nhất so với cả nước và tạo nên sự cạnh tranh giữa những người lao động để tìm việc làm.

Trong báo cáo của Trung tâm dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin TTLĐ TP.HCM, TTLĐ Thành phố năm 2015 thể hiện sự cạnh tranh ngày càng gay gắt, giữa nhu cầu lao động chất lượng cao, lao động có trình độ chuyên môn cao và LLLĐ có trình độ trên đại học, đại học, cao đẳng còn thiếu kinh nghiệm – kỹ năng và ngoại ngữ. Nhu cầu tìm việc của LLLĐ có kinh nghiệm năm 2014 là 85% đến 2015 chiếm 87,19 % tổng số người tìm việc được khảo sát (Trung tâm dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động TP.HCM, 2015). Mặt khác, trong quá trình hội nhập khu vực và quốc tế, lao động nước ngoài tới làm việc tại TP.HCM có xu hướng gia tăng, trong đó chiếm tỷ lệ lớn là lao động quản lý và chuyên gia có trình độ cao. Thực tế này đã làm cho sự cạnh tranh trên TTLĐ nhân sự cao cấp càng trở nên quyết liệt giữa người lao động trong nước và lao động nước ngoài để giành những vị trí quản lý cấp cao, điều kiện làm việc tốt và tiền lương cao.

❖ **Cạnh tranh giữa những người sử dụng lao động**

Sức lao động là một yếu tố đầu vào không thể thiếu của quá trình sản xuất, kinh doanh, vì vậy việc tuyển dụng được đội ngũ lao động lành nghề và đáp ứng tốt được những yêu cầu của người sử dụng lao động là yếu tố quan trọng quyết định sự thành bại của quá trình đó.

TTLĐ Thành phố trong nhiều năm qua tồn tại nghịch lý là trong khi có nhiều người thất nghiệp hoặc mất việc làm đồng thời với nhiều doanh nghiệp tuyển dụng lao động có nghề và lao động phổ thông nhưng không tuyển được. Theo phân tích chỉ số cung cầu lao động theo trình độ năm 2015 của TP.HCM cho thấy có sự bất cân đối giữa cung và cầu lao động theo trình độ chuyên môn, trong khi cầu lao động chưa qua đào tạo chiếm tỷ trọng cao nhất nhưng nguồn cung lao động này lại chiếm tỷ trọng thấp dẫn đến sự thiếu hụt lao động không có CMKT. Hiện tượng thiếu hụt lao động giản đơn ở TP.HCM có thể giải thích do trong những năm đầu sau đổi mới, TP.HCM cũng như các địa phương khác đều phát triển theo chiều rộng, thu hút vốn đầu tư nhiều nhất vào những ngành thâm dụng lao động giản đơn. Việc phát triển những ngành thâm dụng lao động giản đơn cũng có ý nghĩa quan trọng trong việc giải quyết việc làm cho LLLĐ ngày càng gia tăng do hấp thu một lượng lao động nhập cư rất lớn từ các địa phương khác tới. Tuy nhiên, dân số Thành phố ngày càng tăng đã gây sức ép lên hệ thống kết cấu hạ tầng của Thành phố và làm cho giá cả sinh hoạt tại TP.HCM trở nên đắt đỏ so với các địa phương khác, chênh lệch thu nhập giữa TP.HCM với các địa phương khác không còn quá cách biệt, do đó tỷ lệ lao động di cư vào Thành phố có xu hướng giảm xuống, một bộ phận những người lao động di cư vào TP.HCM có xu hướng di cư ngược, tức là rời khỏi TP.HCM để về quê sinh sống làm việc, đã làm thiếu hụt nguồn cung lao động. Bên cạnh đó, ở TP.HCM khu vực kinh tế phi chính thức đã thu hút một lượng lao động rất lớn. Việc làm phi chính thức ở TP.HCM như buôn bán hàng rong, xe ôm, giúp việc nhà,... là những công việc tuy không được bảo vệ nhưng lại khá hấp dẫn vì tính linh hoạt và thu nhập cũng khá cao so với việc làm bền vững trong các doanh nghiệp nhưng với mức lương thấp. Điều này gây khó khăn cho doanh nghiệp bởi tình trạng thiếu hụt lao động và tình trạng biến động lao động diễn ra thường xuyên. Tình trạng lao động nhảy việc, lao động nghỉ việc diễn ra phổ biến khiến cho các doanh nghiệp gặp khó khăn trong việc tuyển dụng lao động để đáp ứng yêu cầu của sản xuất kinh doanh. DNTN có sự biến động lao động mạnh nhất bởi đây là khu vực doanh nghiệp thu hút nhiều lao động nhất nhưng chủ yếu là lao động không có trình độ chuyên môn. Như

năm 2014, tỷ lệ lao động tuyển vào DNTN chiếm 85,06% trong tổng số lao động tuyển vào của khu vực doanh nghiệp nhưng lao động ra khỏi khu vực này cũng chiếm 92,18%, tất cả đều tập trung chủ yếu ở lao động không có trình độ CMKT. Còn DNNN và DNFDI có xu hướng ổn định hơn, cụ thể: DNNN tỷ lệ lao động tuyển vào doanh nghiệp chiếm 8,23% tập trung ở lao động có trình độ CMKT, lao động ra khỏi doanh nghiệp 3,05% chủ yếu ở lao động có trình độ CMKT. DNFDI tỷ lệ lao động tuyển vào doanh nghiệp chiếm 6,71% tập trung ở lao động không có trình độ CMKT, lao động ra khỏi doanh nghiệp chiếm 4,77% tập trung ở lao động không có trình độ CMKT. Kết quả này cho thấy, trong DNTN có sự biến động lao động rất lớn và lao động di chuyển tập trung chủ yếu ở đối tượng lao động không có CMKT ở tất cả các loại hình doanh nghiệp.

Mặt khác, tuy tỷ lệ lao động qua đào tạo ở TP.HCM ngày càng tăng nhưng các doanh nghiệp vẫn khó khăn trong việc tuyển dụng lao động có kỹ năng. Điều này dẫn đến sự cạnh tranh quyết liệt giữa các doanh nghiệp để thu hút lao động có CMKT và nhân sự cấp cao. Trong khi có đến 60% số người thất nghiệp đang tìm việc làm ở Thành phố là cử nhân, thạc sĩ, thì doanh nghiệp vẫn khát lao động cấp cao, lao động có kiến thức nghề, kỹ năng nghề và thái độ (đạo đức nghề nghiệp, kỷ luật, trách nhiệm...) (Trần Anh Tuấn, 2015). Trong cuộc chạy đua giành nhân sự cao cấp, các doanh nghiệp trong nước thường khó khăn hơn các DNFDI vì chế độ lương thưởng thấp và môi trường làm việc kém chuyên nghiệp. Hiện tượng chảy máu chất xám từ DNNN và DNTN trong nước sang DNFDI diễn ra phổ biến thời gian qua. Thực tế này đòi hỏi các DNNN và DNTN phải có những biện pháp giữ chân người giỏi như tăng lương, và cải thiện các điều kiện làm việc.

❖ Cạnh tranh giữa người lao động và người sử dụng lao động dẫn tới tranh chấp lao động và đình công.

Hệ thống pháp luật lao động ở Việt Nam ngày càng hoàn thiện về cơ bản đã điều chỉnh các QHLD, quy định cụ thể rõ ràng về tiền lương, tiền công, BHXH, an toàn lao động, vệ sinh lao động, thời giờ làm việc, tranh chấp lao động, đình công ... Tuy nhiên, tình trạng tranh chấp lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam nói chung, ở TP.HCM nói riêng chưa có lúc nào hết căng thẳng. Từ năm 1995 – 2015, cả nước xảy ra hơn 5302 cuộc đình công, trong đó riêng TP.HCM đã xảy ra 1472 cuộc, chiếm 27,7% của cả nước **(Phụ lục 2)**.

Giai đoạn 1995 – 2005, cả nước xảy ra 954 vụ đình công thì TP.HCM có 440 vụ, chiếm 46,12%. Nhìn chung, các cuộc đình công xảy ra tại các DNFDI nhiều hơn hẳn so

với các loại hình doanh nghiệp khác. Lĩnh vực xảy ra đình công chủ yếu là các doanh nghiệp thuộc ngành nghề dệt, may mặc, da giày, chiếm khoảng 69% (Phan An, 2006). Đây là những ngành nghề có đặc thù là đông lao động nữ, trình độ lao động không cao, năng suất lao động thấp, cường độ lao động cao, sự đầu tư phương tiện, điều kiện làm việc còn hạn chế, thu nhập thấp,..., chính là những ngành “nóng”. Yêu sách của người lao động khi tham gia các vụ đình công là khá đa dạng nhưng tựu chung vẫn chỉ tập trung vào những yêu sách liên quan đến lợi ích kinh tế của họ như: tiền lương, thưởng, nợ lương, chậm lương, không công khai đơn giá lương, không trả lương ngoài giờ, cúp phạt lương tùy tiện.... Ở TP. HCM lần đầu tiên trong cả nước đã xảy ra 2 vụ đình công phản ứng lại Nghị định 01-2003/NĐ-CP liên quan tới việc bãi bỏ chế độ trợ cấp BHXH một lần. Còn lại thì đều là các cuộc đình công để đòi hỏi những quyền lợi chính đáng, đã được quy định hoặc thỏa thuận, tức là lẽ ra có thể đưa thẳng ra tòa.

Giai đoạn 2006 – 2011 tình hình tranh chấp lao động và đình công ở TP.HCM cũng như trên cả nước trở nên hết sức căng thẳng, số vụ đình công tăng lên đột biến. Trong giai đoạn này, cả nước xảy ra 3133 vụ đình công, gấp hơn 3,28 lần giai đoạn 1995 – 2005, trong đó ở TP.HCM xảy ra 606 vụ, chiếm 22% so với cả nước. Như vậy, giai đoạn này tuy số vụ đình công ở TP.HCM tăng gấp 1,37 lần so với giai đoạn 1995 – 2005, nhưng so với cả nước, số vụ đình công xảy ra ở TP.HCM giảm một cách tương đối. Trong những năm 2006, 2007, 2008 số vụ đình công ở TP.HCM tăng cao, đến năm 2009 lại giảm xuống một cách rõ rệt từ 166 vụ năm 2008 xuống còn 70 vụ, nhưng đến năm 2011 lại tăng đột biến lên 199 vụ. Các cuộc đình công giai đoạn này chủ yếu chuyển từ tranh chấp lao động về quyền sang tranh chấp lao động về lợi ích chủ yếu là đòi tăng lương hoặc trả đúng lương, nhất là làm thêm giờ, tiền thưởng, ăn giữa ca,... Đình công giai đoạn này cũng xảy ra nhiều nhất ở các DNFDI chiếm từ 75 – 80% tổng số cuộc đình công, DNTN chiếm khoảng 15%. Về ngành nghề sản xuất kinh doanh, đình công vẫn chủ yếu ở các doanh nghiệp ngành dệt may, da giày, cơ khí,... Sự gia tăng nhanh chóng số vụ đình công ở TP.HCM giai đoạn này là do từ cuối năm 2006, đầu năm 2007 tỷ lệ lạm phát ở Việt Nam tăng cao trong khi tiền lương không được điều chỉnh kịp thời khiến đời sống người lao động trở nên khó khăn. Năm 2008, khủng hoảng kinh tế đã khiến nhiều doanh nghiệp gặp khó khăn, chưa đảm bảo được các thỏa thuận với người lao động, tình trạng nợ lương, trả lương chậm, tăng ca vượt giờ quy định của pháp luật là nguyên nhân chính dẫn đến đình công. Tình hình đình công có phần hạ nhiệt vào năm 2009 do tác động của khủng hoảng kinh tế ảnh hưởng đến cung

– cầu lao động, người lao động sợ mất việc làm hơn là đòi hỏi quyền lợi. Mặt khác, năm 2009 chính quyền Thành phố cũng nỗ lực triển khai thực hiện các giải pháp theo Chỉ thị số 22-CT/TW và Quyết định số 1129/QĐ-TTg về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp cũng đã từng bước hạn chế tranh chấp lao động. Tuy nhiên, đến năm 2011, đình công lại bùng phát, nguyên nhân chính cũng xuất phát từ những yêu sách đòi tăng lương, tăng các khoản phụ cấp, nâng chất lượng bữa ăn,... Từ năm 2012 trở lại đây, số vụ đình công có xu hướng giảm xuống, tuy nhiên tính chất của các vụ đình công cũng rất phức tạp. Nguyên nhân là người sử dụng lao động nợ lương, không trả đủ đơn giá làm thêm giờ; vi phạm Luật Lao động về đóng BHXH, BHYT; vi phạm quy định về thời giờ làm việc;... (Nguyễn Mạnh Thắng, 2016). Theo Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2015 của Tổng cục Thống kê, số giờ làm việc bình quân một tuần của người lao động ở TP.HCM là 49,4 giờ, cao hơn so với quy định của Bộ luật lao động là thời gian làm việc không quá 48 giờ/tuần. Có 20,8% lao động đang làm việc ở TP.HCM năm 2015 làm 49 – 59 giờ/tuần và 14% lao động làm việc trên 60 giờ/tuần (Tổng cục Thống kê, 2016). Mặt khác, trong các DNFDI, do sự bất đồng về ngôn ngữ và văn hóa dẫn đến những mâu thuẫn giữa người sử dụng lao động và người lao động cũng là nguyên nhân dẫn đến các vụ đình công. Bên cạnh cuộc đình công do người lao động tự tổ chức để đấu tranh đòi quyền và lợi ích với người sử dụng lao động thì có cả đình công phản đối chính sách của Nhà nước. Điển hình là đầu năm 2015, gần 90.000 công nhân công ty TNHH PouYuen Việt Nam, và nhiều công nhân ở các doanh nghiệp khác trên địa bàn TP.HCM đã đình công phản đối các quy định tại Điều 60, Luật Bảo hiểm xã hội 2014 về việc không cho người tham gia BHXH được hưởng BHXH một lần như trước.

Đình công xảy ra chủ yếu ở những doanh nghiệp thâm dụng lao động giản đơn, hầu hết người lao động trình độ học vấn thấp, trình độ chuyên môn thấp, ý thức chấp hành kỷ luật, tác phong công nghiệp còn hạn chế, họ bị gò bó trong kỷ luật lao động công nghiệp, thu nhập thấp, quyền lợi bị vi phạm nên làm cho họ dễ bị kích động dẫn tới đình công tự phát. Bên cạnh đó, ở TP.HCM những năm qua, tình trạng khan hiếm lao động giản đơn ngày càng nghiêm trọng, làm cho vị thế của người lao động tăng lên, vì vậy mà các vụ đình công đòi lợi ích của người lao động ngày càng tăng thay vì chỉ đòi quyền lợi chính đáng được quy định trong pháp luật lao động.

Một điểm đặc biệt là tất cả các vụ đình công xảy ra ở Việt Nam nói chung và ở TP.HCM nói riêng từ trước đến nay đều không tuân theo những quy định của pháp luật. Các vụ đình công trong các doanh nghiệp đều không đúng trình tự, thủ tục quy định và đều vi phạm về chủ thể đình công, nghĩa là đình công do người lao động bộc phát tiến hành mà không do công đoàn cơ sở tổ chức theo quy định của Bộ luật Lao động. Tuy nhiên, hầu hết các cuộc đình công đều trong phạm vi quan hệ lao động và trong phạm vi doanh nghiệp, không vi phạm các quy định về cấm, hoãn hoặc ngừng đình công. Vì vậy, những đòi hỏi của người lao động là chính đáng nhưng tất cả các cuộc đình công này đều bị coi là bất hợp pháp theo các quy định của pháp luật hiện hành. Điều này cho thấy vai trò của công đoàn cơ sở khá mờ nhạt và sự hiểu biết về luật pháp của người lao động còn hạn chế. Tuy nhiên, thực tế cũng cho thấy có quá nhiều vướng mắc khó khăn để cuộc đình công có thể được coi là hợp pháp. Ví dụ, ban chấp hành công đoàn cơ sở chỉ quyết định đình công sau khi được quá nửa tập thể lao động tán thành bằng cách bỏ phiếu kín hoặc lấy chữ ký, Sở LĐ-TB &XH và Liên đoàn lao động tỉnh, thành phải có đầy đủ các văn bản như đơn kiến nghị của tập thể người lao động với trên 50% tán thành, biên bản hoà giải không thành của Hội đồng hoà giải cơ sở, quyết định của hội đồng trọng tài cấp tỉnh, thành... Những yêu cầu này gần như bất khả thi và như vậy, quy định của pháp luật về đình công chưa phù hợp với thực tế.

Tóm lại, TP.HCM luôn là điểm nóng của các cuộc tranh chấp lao động, đình công, trong đó các cuộc đình công chủ yếu xảy ra ở trong các DNFDI và trong các ngành sử dụng nhiều lao động giản đơn như dệt may, da giày,... Nguyên nhân chính của các cuộc đình công là liên quan đến các lợi ích kinh tế. Người lao động đình công vì nhiều lý do như mức lương thấp, không phù hợp với giá cả sức lao động, không tương xứng với công sức mà họ bỏ ra; người sử dụng lao động không thực hiện đầy đủ các trách nhiệm theo quy định của pháp luật với người lao động;... Mặt khác, chính sách của Nhà nước về đình công chưa phù hợp với thực tiễn, chưa đáp ứng nhu cầu đình công chính đáng của người lao động và có hiện tượng lạm dụng đình công. Đình công được pháp luật quy định như vũ khí cuối cùng của người lao động khi tranh chấp không có cơ hội để thương lượng, hoà giải, nhưng đang có hiện tượng bị lạm dụng biến thành vũ khí đầu tiên. Điều này có thể được lý giải là khi giới chủ vi phạm các thỏa thuận đã cam kết hoặc đối xử thô bạo mà người lao động bức xúc, khiếu nại thì không được giải quyết. Nhưng khi đình công nổ ra thì các cơ quan chức năng quan tâm ngay và những sai phạm mới được khắc phục. Từ đây hình thành một

tư duy lệch lạc nơi người lao động: đình công mới đòi được quyền lợi. Như vậy, vô hình chung đã tạo nên một tiền lệ nguy hiểm về cách hành xử trong QHLD, làm hao tổn sức lực, tài lực của các cơ quan, của người sử dụng lao động lẫn người lao động.

4.2.5 Hệ thống an sinh xã hội và chính sách hỗ trợ những người lao động yếu thế

4.2.5.1. Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thất nghiệp

Phát triển hệ thống an sinh xã hội là một trong những yếu tố quan trọng nhất để đảm bảo sự bình đẳng trong phân phối thu nhập, trong đó BHXH là trụ cột chính của hệ thống. Trong quá trình đổi mới và hội nhập, hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về BHXH khá đồng bộ, đặc biệt từ năm 2006, với sự ra đời của Luật Bảo hiểm Xã hội đã đem lại các kết quả thiết thực, tỷ lệ người tham gia BHXH ngày càng tăng. Tính đến cuối năm 2014, trên địa bàn Thành phố có 55.154 đơn vị tham gia BHXH, tương ứng với trên 1,8 triệu người tham gia BHXH và gần 5,5 triệu người tham gia BHYT.

Tuy vậy, phạm vi bao phủ của BHXH vẫn còn quá hẹp, còn gần 20% số người thuộc diện BHXH bắt buộc nhưng chưa tham gia. Nhiều doanh nghiệp “cố tình” trốn tránh việc đóng BHXH cho người lao động. Tình trạng nợ BHXH ở TP.HCM còn phổ biến. Năm 2015, số nợ BHXH, BHYT, BHTN của TP.HCM là hơn 1.294 tỷ đồng, chiếm 3,68% so với kế hoạch thu cả năm trong đó chủ yếu là DNTN và DNFDI. Nguyên nhân dẫn đến tình trạng nợ BHXH, BHYT, BHTN của doanh nghiệp chủ yếu do hoạt động sản xuất kinh doanh gặp khó khăn. Bên cạnh đó, hiện nay chế tài xử phạt về BHXH đối với doanh nghiệp chưa đủ mạnh nên dù doanh nghiệp làm ăn hiệu quả nhưng vẫn muốn chiếm dụng quỹ BHXH để sử dụng vào mục đích khác, ảnh hưởng trực tiếp đến hệ thống BHXH và quyền lợi của người lao động.

Hệ thống BHXH vẫn chưa vươn tới được nhóm lao động thuộc khu vực kinh tế phi chính thức, những người lao động thời vụ. Bên cạnh đó, một bộ phận không nhỏ lao động làm việc trong các doanh nghiệp có đăng ký cũng không có BHXH. Theo thống kê của BHXH TP. HCM chỉ có 40.000 trong tổng số 100.000 doanh nghiệp có đăng ký mã số thuế tham gia BHXH vào năm 2012. Mặc dù BHXH tự nguyện từ năm 2008 nhưng đến nay số người tham gia rất thấp do chính sách BHXH chưa đảm bảo hiệu quả kinh tế cho nhóm đối tượng này. Chính sách BHXH vẫn còn có sự phân biệt giữa đối tượng tham gia BHXH bắt buộc và BHXH tự nguyện. Gánh nặng của người tham gia BHXH tự nguyện cao hơn do không được người sử dụng lao động hỗ trợ nhưng chế độ mà họ được hưởng lại thấp hơn.

Đây là điều bất hợp lý khi chủ trương chung là khuyến khích người lao động thuộc mọi thành phần kinh tế tham gia BHXH. Đa số người lao động phi chính thức chưa tiếp cận hoặc mong muốn tham gia BHXH tự nguyện. Ngay trong chiến lược mở rộng đến năm 2020 có ít nhất 50% người dân tham gia BHXH thì những lao động trong khu vực phi chính thức vẫn có rất ít cơ hội có BHXH (Trung tâm hỗ trợ Hội nhập WTO TP.HCM, 2013).

Bảo hiểm thất nghiệp: chính sách BHTN có hiệu lực thực thi từ 01/01/2009 với các chế độ trợ cấp thất nghiệp, tư vấn giới thiệu việc làm và hỗ trợ học nghề là công cụ hỗ trợ hiệu quả cho người lao động khi mất việc để nhanh chóng quay lại TTLĐ. Trong những năm qua ở TP.HCM bên cạnh rất nhiều doanh nghiệp mới được thành lập thì cũng có rất nhiều doanh nghiệp ngừng hoạt động chẳng hạn như năm 2014, TP.HCM có 22.423 doanh nghiệp ngưng hoạt động, bằng 95,9% doanh nghiệp mới thành lập; con số này năm 2015 lần lượt là 22.836 và chiếm 75,6%. Số lượng doanh nghiệp biến động mạnh đã khiến cho nhiều người lao động bị mất việc làm và do đó số người đăng ký BHTN tăng cao. TP.HCM là địa phương có số người đăng ký BHTN cao nhất cả nước, năm 2014, đã có 88.698 người lao động đến Trung tâm giới thiệu việc làm Thành phố đăng ký thất nghiệp. Trong đó, 82.409 người đã nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp; 81.509 người có quyết định hưởng trợ cấp thất nghiệp; 86.514 lượt người được tư vấn việc làm; 7.715 người được hỗ trợ học nghề. Năm 2015, Thành phố có 105.442 người nhận quyết định hưởng trợ cấp thất nghiệp, 85.436 lượt người được tư vấn việc làm và 15.321 lượt người được hỗ trợ học nghề. Thành phố đã tăng cường kiểm tra, rà soát đảm bảo đối tượng thụ hưởng chính sách BHTN đúng quy định, đồng thời tạo điều kiện để người lao động nhanh chóng quay lại TTLĐ thông qua công tác tư vấn, giới thiệu việc làm và dạy nghề. Tuy nhiên, đối tượng được áp dụng BHTN vẫn còn hạn chế (chỉ với các đối tượng tham gia BHXH bắt buộc và có đóng góp vào quỹ BHTN), nên còn nhiều vấn đề bất cập như các quy định về chế độ hỗ trợ học nghề, hỗ trợ tìm việc làm sau khi thất nghiệp chưa được cụ thể hoá; chưa có cơ chế, chế tài cho các hành vi không đóng, đóng không đúng mức quy định hoặc đóng không đúng thời gian quy định, chính sách BHTN bao gồm nhiều chế độ hỗ trợ cho người lao động, từ trợ cấp tài chính hàng tháng, tới hỗ trợ học nghề, tìm việc làm... và do nhiều cơ quan phụ trách, trong khi đó vẫn chưa có quy định cụ thể về quy trình thực hiện từng chế độ. Việc BHXH mới chỉ bao phủ được 20% LLLĐ, BHTN còn thấp hơn là một nguy cơ bất ổn xã hội nếu xảy ra rủi ro kinh tế trên diện rộng.

4.2.5.2. Chính sách, chương trình, dự án hỗ trợ lao động yếu thế

Lao động yếu thế hay nhóm người yếu thế trong xã hội khi tham gia TTLĐ với đặc điểm chung là nghèo. Nhóm lao động yếu thế chủ yếu trên TTLĐ TP.HCM là nhóm nghèo thuần túy (theo chuẩn nghèo của TP.HCM), người khuyết tật và nhóm tái hòa nhập (tiền án, HIV/AIDS, mại dâm, ma túy,...). Chính quyền Thành phố đã có nhiều chính sách, chương trình để hỗ trợ cho nhóm lao động này hòa nhập cộng đồng và có cơ hội tiếp cận việc làm.

Các chính sách, chương trình hỗ trợ cho nhóm lao động là người khuyết tật trong độ tuổi lao động: hiện nay ở TP.HCM có khoảng 15.000 người khuyết tật đang trong độ tuổi lao động, và có khoảng 40% người khuyết tật đã có việc làm. Để tăng số lượng người khuyết tật có việc làm ổn định, Thành phố phối hợp tích cực với các nhà hảo tâm, doanh nghiệp, đơn vị... cùng tham gia đào tạo và giới thiệu việc làm cho người khuyết tật vươn lên trong cuộc sống. Trong năm 2015 các cơ sở đào tạo nghề cho người khuyết tật đã đào tạo cho 1.500 người khuyết tật; tỷ lệ có việc làm sau đào tạo đạt khoảng 70% (Sở Lao động Thương binh và xã hội Tp.HCM, 2016). Không chỉ giúp người khuyết tật có việc làm ổn định, Thành phố còn vận động chính quyền địa phương, doanh nghiệp, các đơn vị tham gia tổ chức nhiều hoạt động tặng học bổng, tổ chức văn hóa - văn nghệ, vui chơi giải trí... để cho người khuyết tật tham gia, giúp họ hòa nhập cuộc sống bình thường.

Chính sách xóa đói, giảm nghèo: TP.HCM là địa phương đi đầu trong công tác xóa đói giảm nghèo với nhiều chính sách hiệu quả. Đến giai đoạn 2014 - 2015 toàn TP.HCM chỉ có 1,03% hộ nghèo theo tiêu chí thu nhập bình quân dưới 16 triệu đồng/người/năm, 2,64% hộ cận nghèo theo tiêu chí thu nhập bình quân từ 16 đến 21 triệu đồng người/năm, trở thành địa phương đầu tiên trong cả nước đạt được tỷ lệ này. Kết quả này là thành quả của cả một chặng đường dài thực hiện chương trình xóa đói, giảm nghèo (nay là chương trình giảm nghèo, tặng hộ khá) được khởi xướng từ năm 1992 đến nay với nhiều giải pháp hiệu quả được Chính quyền Thành phố thực hiện như tạo điều kiện cho hộ nghèo tiếp cận vốn, liên kết với các doanh nghiệp giải quyết việc làm ổn định, các trung tâm đào tạo nghề cho con em hộ nghèo, cận nghèo có nghề cơ bản,... Trong đó, cho vay vốn ưu đãi là giải pháp chủ yếu và quan trọng giúp hộ nghèo tự tạo việc làm, mở rộng sản xuất kinh doanh. Ngoài ra, chính quyền TP.HCM cũng có nhiều chính sách hỗ trợ cho nhóm lao động tái hòa nhập như chính sách dạy nghề và giải quyết việc làm cho người sau cai nghiện; chính

sách cho người nhiễm HIV vay vốn tín dụng,... cho thấy sự quan tâm của chính quyền Thành phố đối với các nhóm yếu thế trong xã hội.

4.3. Phân tích các yếu tố bên trong tác động đến sự phát triển thị trường lao động TP.HCM trong quá trình hội nhập quốc tế

4.3.1. Dân số học

TP.HCM là thành phố lớn nhất Việt Nam, tính đến cuối năm 2015, dân số thành phố là 8.247.829 người, chiếm 8,8% tổng dân số cả nước, trong đó nam chiếm tỉ trọng 47,9% và nữ chiếm tỉ trọng 52,1%. Tốc độ tăng dân số trung bình toàn Thành phố giai đoạn 1999-2009 đạt 3,58%/năm, giai đoạn 2010 - 2015 giảm còn 2,3%. Tốc độ tăng dân số tự nhiên có xu hướng giảm khá rõ, từ 1,27% ở giai đoạn 1999-2009, giai đoạn 2010 – 2015 giảm xuống còn 0,93%. Tốc độ tăng dân số trung bình của Thành phố luôn cao hơn so với tốc độ tăng dân số tự nhiên, mặc dù khoảng cách được thu hẹp hơn cho thấy tỷ lệ tăng cơ học vẫn còn khá cao. Trong suốt giai đoạn 1999-2009 tốc độ tăng cơ học bình quân là 2,30%/năm và giai đoạn 2010 – 2015 giảm xuống còn khoảng 1,37%.

TP.HCM đang ở trong thời kỳ “cơ cấu dân số vàng” với hơn 2/3 dân số nằm trong độ tuổi lao động. Năm 2015, ước tính cơ cấu dân số trong độ tuổi lao động của Thành phố là 5.898.134 người, chiếm 71,5% tổng dân số. Cùng với việc gia tăng dân số, trong đó tỷ lệ lớn là tăng cơ học, phần lớn dân nhập cư nằm trong độ tuổi lao động, đã làm cho dân số trong độ tuổi lao động của TP.HCM có xu hướng tăng nhanh hơn so với tốc độ tăng dân số. Dân số TP.HCM năm 2015 tăng hơn 1,71 lần so với năm 1995, trong khi dân số trong độ tuổi lao động tăng hơn 2,12 lần; tỷ trọng dân số trong độ tuổi lao động tăng từ 57,8% năm 1995 lên 71,5% năm 2015.

Các dòng dịch chuyển lao động ở Việt Nam tăng lên rất mạnh trong những năm gần đây do nhu cầu đầu tư mới và tốc độ đô thị hoá diễn ra nhanh chóng. Tỷ lệ dân số thành thị đã tăng nhanh chóng từ 18% năm 1986 đến xấp xỉ 30% năm 2009 và 33,6% năm 2015, dân số thành thị đã gia tăng nhanh chóng từ 18,7 triệu người năm 2000 lên đến 24 triệu người năm 2008 và 30,8 triệu người năm 2015 (Tổng cục Thống kê, 2016). Di cư lao động diễn ra ở hầu hết các tỉnh/thành phố trong cả nước, song các dòng di chuyển trong nước chủ yếu là từ nông thôn phía Bắc vào làm việc ở các khu công nghiệp, khu chế xuất phía Nam, di chuyển từ nông thôn ra các đô thị lớn, đặc biệt là Hà Nội và TP.HCM. Trong đó, TP.HCM là nơi thu hút dòng lao động nhập cư đông đảo nhất, bổ sung vào nguồn cung lao

động vốn đã dồi dào ngày càng dồi dào hơn. Năm 2015, cả nước có khoảng 1,2 triệu người từ 15 tuổi trở lên di cư, trong đó di cư vào TP.HCM là 331,2 nghìn người, chiếm 26,6%. Theo Báo cáo điều tra lao động và việc làm Việt Nam năm 2015 của Tổng cục Thống kê thì có gần 97% số người di cư vào TP.HCM nằm trong độ tuổi lao động từ 15 – 59, do đó tỷ lệ tham gia LLLĐ của người di cư vào TP.HCM cao hơn so với tỷ lệ tham gia LLLĐ chung của Thành phố, năm 2015 tỷ lệ này lần lượt là 77,9% và 68,3% (Tổng cục Thống kê, 2016). Lao động nhập cư vào TP.HCM tập trung nhiều nhất trong các khu công nghiệp, khu chế xuất. Trong các khu công nghiệp có đến khoảng 60% lao động là lao động di cư. Ngoài ra, ở TP.HCM còn một lực lượng không nhỏ lao động nhập cư làm việc ở khu vực phi chính thức. Kết quả khảo sát TTLĐ Thành phố của FES & ILSSA vào năm 2012 cho thấy trong số lao động nhập cư thì 42% số lao động này làm việc ở khu vực phi chính thức (FES & ILSSA, 2012).

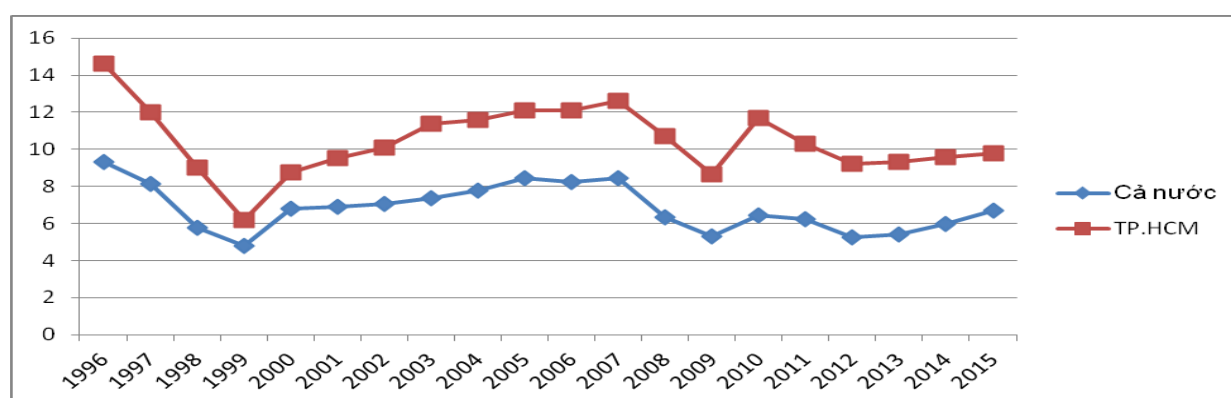
Các đặc điểm dân số học nói trên dẫn đến TP.HCM có nguồn cung lao động rất lớn, đáp ứng cho các nhu cầu hoạt động của nền kinh tế. Trong đó, người lao động nhập cư là nguồn bổ sung quan trọng cho LLLĐ, nhưng cũng gây sức ép không nhỏ cho Thành phố trong việc quản lý lao động nhập cư và tạo ra việc làm trên TTLĐ. Tuy nhiên, tốc độ tăng dân số cơ học ở TP.HCM đang có xu hướng giảm xuống, mặt khác, TP.HCM là địa phương có tỷ lệ sinh tự nhiên thấp nhất cả nước, tốc độ già hóa dân số của TP.HCM nói riêng, Việt Nam nói chung đang diễn ra với tốc độ chóng mặt và theo dự báo của các chuyên gia, chỉ còn khoảng 15 năm nữa Việt Nam có thể bước sang thời kỳ dân số già, do đó TP.HCM sẽ phải đối mặt với nhiều thách thức, đặc biệt là tình trạng thiếu hụt nguồn cung lao động và gánh nặng đặt lên hệ thống an sinh xã hội chăm sóc người già.

TP.HCM không những là nơi thu hút luồng di cư từ các địa phương khác trong cả nước, mà còn có một lượng lớn người nước ngoài đang sinh sống và làm việc, cũng góp phần bổ sung vào nguồn cung lao động ở TP.HCM. Theo số liệu từ Báo cáo của UBND TP.HCM (2015), tính đến giữa tháng 9 năm 2015, số lao động nước ngoài đang làm việc hợp pháp tại Thành phố là 20.343 người. Trong đó, nhiều nhất là lao động Nhật Bản với hơn 3.200 người, lao động Hàn Quốc hơn 3.000 người, lao động Trung Quốc hơn 2.000 người, Đài Loan hơn 1.500 người... Chủ yếu lao động nước ngoài làm công việc quản lý (chiếm 54,4%), chuyên gia (chiếm 39,3%). Tuy nhiên, bên cạnh lao động nước ngoài đang làm việc hợp pháp, TP.HCM còn một lượng lao động nước ngoài nhập cư bất hợp pháp gây nhiều khó khăn cho chính quyền Thành phố trong việc quản lý đối tượng lao động này.

4.3.2. Tăng trưởng và chuyển dịch cơ cấu kinh tế TP. HCM

Trong quá trình đổi mới và hội nhập, TP. HCM luôn đóng vai trò quan trọng đối với sự phát triển chung của cả nước. Tính đến cuối năm 2015, so với cả nước, TP.HCM chỉ chiếm 0,6% về diện tích tự nhiên, 8,5% về dân số nhưng trong những năm gần đây đã đóng góp tới hơn 20% tổng sản phẩm quốc nội, 1/3 nguồn thu ngân sách của cả nước, chiếm trên 40% kim ngạch xuất khẩu, 1/3 tổng số dự án đầu tư nước ngoài, gần 30% giá trị sản lượng công nghiệp của cả nước. Tính trung bình, cứ 1% tăng trưởng GDP của Thành phố góp phần làm cho cả nước tăng được 0,2% GDP; 0,3% giá trị sản xuất công nghiệp; 0,4% kim ngạch xuất khẩu; 0,3% nguồn thu ngân sách,... (Cục Thống kê TP.HCM, 2016). Điều này cho thấy rõ vai trò “đầu tàu” của TP.HCM đối với cả nước.

TP.HCM luôn là địa phương có tốc độ tăng trưởng cao hơn so với tốc độ tăng trưởng của cả nước. Giai đoạn 1996 – 2010 kinh tế TP.HCM tăng trưởng bình quân nhanh hơn 1,5 lần so với tốc độ tăng chung của cả nước. Sang giai đoạn 2011-2015, dù tình hình kinh tế - xã hội chung của cả nước cải thiện chậm, tăng trưởng kinh tế bình quân trên địa bàn Thành phố tăng 9,6%/năm, gấp 1,66 lần mức tăng 5,8%/năm của cả nước. Nhìn vào biểu đồ tốc độ tăng trưởng kinh tế của TP.HCM và cả nước, chúng ta dễ dàng nhận thấy từ năm 1996 – 2015 có 2 giai đoạn tốc độ tăng trưởng của cả nước và TP.HCM đều có xu hướng giảm sút rõ rệt, đó là giai đoạn 1997 – 1999 và giai đoạn 2008 – 2009, hai giai đoạn này cũng tương ứng với 2 cuộc khủng hoảng trên thế giới là cuộc khủng hoảng tài chính – tiền tệ ở Châu Á năm 1997 – 1998 và cuộc khủng hoảng năm 2008. Điều này cho thấy, Việt Nam khi hội nhập vào nền kinh tế thế giới sẽ dễ bị tổn thương trước các cú sốc từ bên ngoài.



Nguồn: Tính toán của tác giả từ số liệu Niên giám thống kê TP.HCM và Niên giám thống kê Việt Nam

Hình 4.5: Tốc độ tăng trưởng TP.HCM và cả nước (%)

Cơ cấu kinh tế của TP.HCM trong những năm gần đây thay đổi theo chiều hướng tăng nhanh ở khu vực dịch vụ và công nghiệp, giảm tương đối ở khu vực nông nghiệp. Tính đến cuối năm 2015, cơ cấu GDP của TP.HCM: ngành dịch vụ đóng góp 54,3% tổng thu nhập quốc dân, công nghiệp 44,6%, nông nghiệp 1,1%. Với cơ cấu kinh tế hiện đại, Thành phố đang dần trở thành trung tâm thương mại - dịch vụ, công nghiệp công nghệ cao của cả nước.

Bảng 4.12 dưới cho thấy, trong thập niên 90, ngành công nghiệp và xây dựng tăng trưởng nhanh hơn rất nhiều so với ngành dịch vụ. Tuy nhiên, khoảng cách tốc độ tăng trưởng giữa hai khu vực đã thu hẹp đáng kể trong nửa đầu thập niên 2000. Giai đoạn 2006 – 2010 khu vực dịch vụ tăng trưởng bình quân 12,3%/năm và giai đoạn 2011 – 2015 là 11,14% trong khi ngành công nghiệp – xây dựng chỉ tăng trưởng tương ứng là 10,12% và 7,6%. Đóng góp vào tốc độ tăng trưởng kinh tế Thành phố từ năm 2005 đến 2015 của khu vực dịch vụ luôn cao hơn so với khu vực công nghiệp và xây dựng. Sự thay đổi này nhất quán với cơ cấu đầu tư của TP.HCM. Giai đoạn 1996 – 2000, khoảng 48,4% tổng vốn đầu tư của TP.HCM dành cho ngành công nghiệp. Nhưng tỷ trọng đầu tư đi vào khu vực công nghiệp giảm đều đặn từ 48,2 năm 2000 xuống 32,6% năm 2005, năm 2010 là 31,8% và năm 2015 là 28,6%.

Bảng 4.12: Tốc độ tăng trưởng kinh tế TP.HCM giai đoạn 1996 – 2015 theo khu vực kinh tế

| Giai đoạn | Tốc độ tăng trưởng bình quân chung | Nông – Lâm – Thủy sản | Công nghiệp – Xây dựng | Dịch vụ |
|-------------|------------------------------------|-----------------------|------------------------|---------|
| 1996 – 2000 | 10,11 | 1,09 | 13,18 | 8,34 |
| 2001 – 2005 | 10,99 | 4,97 | 12,37 | 10,03 |
| 2006 – 2010 | 11,18 | 4,83 | 10,12 | 12,29 |
| 2011 – 2015 | 9,6 | 5,8 | 7,6 | 11,14 |

Nguồn: Tính toán từ Niên giám thống kê TP.HCM

Chính nhờ tốc độ tăng trưởng kinh tế cao đã góp phần tạo việc làm và tăng thu nhập cho người lao động. Cơ cấu lao động đang làm việc theo nhóm ngành kinh tế ở TP.HCM cũng có sự chuyển dịch cùng với sự chuyển dịch của cơ cấu kinh tế. Bảng 4.13 cho thấy ngành công nghiệp, xây dựng và dịch vụ là những ngành đóng góp chính cho tăng trưởng việc làm. So với cả nước, TP.HCM có cơ cấu kinh tế phát triển theo hướng hiện đại, với tỷ

trọng lao động làm việc trong lĩnh vực công nghiệp, xây dựng và dịch vụ chiếm ưu thế và hiện đang tiếp tục tăng (chiếm hơn 97% tổng số lao động đang làm việc của thành phố) (Tổng cục Thống kê, 2015b).

Bảng 4.13: Cơ cấu lao động làm việc trong độ tuổi chia theo ngành kinh tế

| Ngành kinh tế | Số lao động (người) | | | | Cơ cấu (%) | | | |
|------------------------------|---------------------|-----------|-----------|-----------|------------|-------|-------|-------|
| | 1995 | 1999 | 2009 | 2015 | 1995 | 1999 | 2009 | 2015 |
| Tổng số | 1.740.611 | 2.145.964 | 3.566.636 | 4.081.255 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Nông - lâm - thủy sản | 238.895 | 141.682 | 92.733 | 104.072 | 13,7 | 6,60 | 2,60 | 2,55 |
| Công nghiệp - xây dựng | 691.331 | 909.921 | 1.580.020 | 1.332.529 | 39,7 | 42,40 | 44,30 | 32,65 |
| Dịch vụ | 810.385 | 1.094.361 | 1.893.884 | 2.644.654 | 46,6 | 51,00 | 53,10 | 64,80 |

Nguồn: Tổng cục Thống kê

Lao động làm việc trong khu vực dịch vụ chiếm tỷ trọng ngày càng cao, tỷ trọng lao động làm việc trong ngành nông nghiệp ít biến động, tỷ trọng lao động làm việc trong ngành công nghiệp cũng có xu hướng giảm xuống trong tổng số lao động đang làm việc tại TP.HCM. Sự biến đổi của cơ cấu lao động này phù hợp với sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế ở TP.HCM.

Kết quả phân tích hồi quy theo hàm sản xuất Cobb – Douglas để xác định mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế và việc làm dựa trên dữ liệu giai đoạn 1998 – 2015, cho thấy: Đối với tổng thể nền kinh tế Thành phố: α độ co giãn của giá trị đầu ra theo vốn, bằng 0,46, nghĩa là khi tăng vốn đầu tư lên 1% thì GDP sẽ tăng lên 0,46%; β độ co giãn của giá trị đầu ra theo lao động, bằng 1,09 nghĩa là khi tăng số lượng lao động lên 1% thì GDP sẽ tăng lên 1,09%; $(\alpha+\beta) > 1$ nghĩa là hàm sản xuất của TP.HCM có hiệu suất tăng dần theo quy mô. Đối với lĩnh vực nông nghiệp: $\alpha = 0,52$, điều này có nghĩa là khi tăng vốn đầu tư lên 1%, GDP trong nông nghiệp sẽ tăng 0,46%; $\beta = -0,5$, nghĩa là khi tăng số lượng lao động lên 1%, GDP trong nông nghiệp sẽ giảm xuống 0,5%. Điều này cho thấy hiệu suất giảm dần theo quy mô của ngành nông nghiệp Thành phố, đặc biệt là với yếu tố lao động. Như vậy, xu hướng giảm lao động trong nông nghiệp là tích cực đối với ngành nông nghiệp và tăng trưởng kinh tế TP.HCM nói chung (**Phụ lục 3**).

Đối với lĩnh vực công nghiệp: $\alpha = 0,72$, nghĩa là khi tăng vốn đầu tư lên 1%, GDP trong công nghiệp sẽ tăng 0,72%; $\beta = 0,29$, nghĩa là khi tăng số lượng lao động lên 1%, GDP trong công nghiệp sẽ tăng 0,29%. Tuy nhiên, hệ số β không có ý nghĩa thống kê (Sig.=0,09 >5%). Điều này cho thấy nhân tố lao động trong giai đoạn khảo sát không làm ảnh hưởng đến tăng trưởng trong công nghiệp, tăng vốn là nhân tố đáng kể làm nên tăng trưởng.

Đối với lĩnh vực dịch vụ: $\alpha = 0,44$, nghĩa là khi tăng vốn đầu tư lên 1%, GDP sẽ tăng 0,44%; $\beta = 0,99$, nghĩa là khi tăng số lượng lao động lên 1%, GDP sẽ tăng 0,99%. $(\alpha+\beta) > 1$ cho thấy hiệu suất tăng dần theo quy mô. GDP của ngành dịch vụ tăng với tỷ lệ cao hơn mức tăng của lao động và vốn đầu tư vào ngành này.

Bảng 4.14: Kết quả ước lượng mô hình hồi quy hàm sản xuất của TP.HCM

| Biến | Ký hiệu | Hệ số hồi quy | Giá trị thống kê | |
|---|---------|---------------|------------------|-------|
| | | | t | Sig. |
| Mô hình 1: Hàm sản xuất tổng thể $Y = 0,000137 * K^{0,46} * L^{1,09}$ | | | | |
| Số quan sát n = 18; R ² adj = 0,98; Thống kê F = 400,85; Sig. = 0,000 | | | | |
| Nhân tố năng suất tổng hợp | TPF | 0,000137 | -1,67 | 0,11 |
| Co giãn giá trị sản xuất theo vốn | B | 0,46 | 1,85 | 0,08 |
| Co giãn giá trị sản xuất theo lao động | A | 1,09 | 1,98 | 0,06 |
| Mô hình 2: Hàm sản xuất trong khu vực nông nghiệp $Y = 36672 * K^{0,52} * L^{-0,5}$ | | | | |
| Số quan sát n = 18; R ² adj = 0,71; Thống kê F = 21,7; Sig. = 0,000 | | | | |
| Nhân tố năng suất tổng hợp | TPF | 36672 | 4,03 | 0,001 |
| Co giãn giá trị sản xuất theo vốn | β | 0,52 | 3,03 | 0,008 |
| Co giãn giá trị sản xuất theo lao động | A | -0,50 | -3,4 | 0,004 |
| Mô hình 2: Hàm sản xuất trong khu vực công nghiệp $Y = 1,5 * K^{0,72} * L^{0,29}$ | | | | |
| Số quan sát n = 18; R ² adj = 0,98; Thống kê F = 486,45; Sig. = 0,000 | | | | |
| Nhân tố năng suất tổng hợp | TPF | 1,5 | 0,22 | 0,82 |
| Co giãn giá trị sản xuất theo vốn | β | 0,72 | 12,29 | 0,000 |
| Co giãn giá trị sản xuất theo lao động | A | 0,29 | 1,77 | 0,09 |
| Mô hình 2: Hàm sản xuất trong khu vực dịch vụ $Y = 0,0008 * K^{0,44} * L^{0,99}$ | | | | |
| Số quan sát n = 18; R ² adj = 0,97; Thống kê F = 290; Sig. = 0,000 | | | | |
| Nhân tố năng suất tổng hợp | TPF | 0,0008 | -2,7 | 0,016 |
| Co giãn giá trị sản xuất theo vốn | β | 0,44 | 2,25 | 0,039 |
| Co giãn giá trị sản xuất theo lao động | A | 0,99 | 3,03 | 0,008 |

* Ghi chú: Số liệu chi tiết ở phần Phụ lục 3

Nguồn: Kết quả tính của tác giả từ số liệu của Cục Thống kê TP.HCM

GDP của TP.HCM tăng với tỷ lệ cao hơn mức tăng của lao động và vốn đầu tư của toàn xã hội, điều này cho thấy hiệu quả sử dụng của vốn và lao động ở TP.HCM khá cao. NSLĐ của cả 3 khu vực ở TP.HCM giai đoạn 1995 – 2015 đều tăng. Trong 3 khu vực kinh

tế, khu vực nông nghiệp (Nông nghiệp- lâm nghiệp- ngư nghiệp) có NSLĐ thấp nhất và ngành dịch vụ có NSLĐ cao nhất. Tuy nhiên, so sánh tốc độ tăng NSLĐ của cả 3 ngành thì ngành dịch vụ lại là ngành có tốc độ tăng NSLĐ thấp nhất, ngành nông nghiệp có tốc độ tăng cao nhất trong giai đoạn.

Bảng 4.15: Năng suất lao động theo ngành theo giá thực tế

(ĐVT: Triệu đồng/người)

| Các ngành | 1995 | 2002 | 2009 | 2012 | 2015 |
|----------------------|-------|------|-------|-------|------|
| NSLĐXH | 21,24 | 39 | 90,41 | 165,4 | 234 |
| Nông-lâm-ngư nghiệp | 5 | 9 | 42,59 | 64 | 91 |
| Công nghiệp-xây dựng | 20,8 | 45 | 91,48 | 194 | 284 |
| Thương mại-dịch vụ | 26,36 | 38 | 92,02 | 154 | 215 |

Nguồn: Kết quả tính của tác giả theo số liệu Cục Thống kê TP. Hồ Chí Minh

So sánh với NSLĐ của cả nước, TP.HCM có năng suất cao hơn hẳn so NSLĐ chung của cả nước và của các địa phương khác. Năm 2015, NSLĐ chung của cả nước đạt 79,3 triệu đồng/người, chỉ bằng 33,8% NSLĐ của TP.HCM. NSLĐ của TP.HCM cao hơn nhiều so với NSLĐ của cả nước có thể được giải thích là do cơ cấu kinh tế của TP.HCM tiến bộ hơn so với cơ cấu kinh tế cả nước. Trong khi trên phạm vi cả nước, lao động bị dồn nén chủ yếu trong khu vực nông nghiệp với NSLĐ thấp thì ở TP.HCM, lao động trong nông nghiệp chiếm tỷ trọng nhỏ, chủ yếu ở trong ngành công nghiệp và dịch vụ có NSLĐ cao. Tuy nhiên, NSLĐ của khu vực thương mại dịch vụ vẫn chưa tương xứng với tốc độ tăng trưởng của khu vực này. NSLĐ ngành dịch vụ tăng chậm do lao động trong ngành này tập trung nhiều trong lĩnh vực bán lẻ,... là lĩnh vực dịch vụ thâm dụng nhiều lao động giản đơn, vì vậy làm cho NSLĐ của ngành dịch vụ tăng chậm.

So sánh NSLĐ ở TP.HCM với các thành phố khác trong khu vực ASEAN, thì TP.HCM vẫn ở nhóm có NSLĐ thấp nhất khu vực. NSLĐ của TP.HCM năm 2009 tương đương với Malaysia năm 1983, Thái Lan năm 1996, thua kém rất nhiều so với Singapore (Ủy Ban nhân dân TP. HCM, 2012). Tuy từ năm 2010 đến 2015, NSLĐ ở TP.HCM đã tăng nhanh hơn giai đoạn 1995 – 2009, nhưng TP.HCM chắc chắn vẫn còn thua xa về NSLĐ của các nước trong khu vực ASEAN như Singapore, Malaysia, Thái Lan.

Chất lượng tăng trưởng kinh tế TP.HCM còn thấp, thể hiện ở NSLĐ thấp. Với chất lượng tăng trưởng thấp, vẫn chủ yếu dựa vào tăng vốn và lao động, nên tuy số lượng việc làm tạo ra ngày càng tăng nhưng chất lượng việc làm ở TP.HCM chưa cao. Số người được giải quyết việc làm tăng, tỷ lệ thất nghiệp giảm nhưng cùng với đó tỷ lệ lao động làm việc tạm thời cũng tăng cao, đặc biệt từ năm 2008 trở lại đây (**Phụ lục 4**). Thực tế này cho thấy tuy mục tiêu việc làm đầy đủ trên TTLĐ TP.HCM đang được thực hiện tốt nhưng tính bền vững của việc làm chưa cao.

4.3.3. Giáo dục – đào tạo

TP.HCM là một trong hai trung tâm văn hóa- kinh tế- chính trị lớn nhất của cả nước, là đầu tàu của khu vực Đông Nam Bộ, TP. HCM không chỉ phát triển vượt bậc về mặt kinh tế mà TP.HCM cũng là địa phương đi đầu trong đổi mới giáo dục và đào tạo đáp ứng nhu cầu phát triển xã hội. Chính quyền Thành phố luôn coi đầu tư cho giáo dục là ưu tiên hàng đầu, chi ngân sách cho giáo dục tăng dần qua các năm, chiếm tỷ trọng khoảng 24% trong ngân sách chi thường xuyên của Thành phố và khoảng 20% trong tổng ngân sách chi cho đầu tư xây dựng cơ bản. Bên cạnh nguồn vốn đầu tư phát triển giáo dục - đào tạo từ ngân sách, Thành phố cũng đã đẩy mạnh xã hội hóa giáo dục – đào tạo, huy động mọi nguồn lực, động viên sức người, sức của trong nhân dân để phát triển giáo dục - đào tạo, dạy nghề ngoài công lập, đáp ứng nhu cầu học tập đa dạng của người dân, góp phần quan trọng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực có tri thức và trình độ chuyên môn cao cho Thành phố và các tỉnh lân cận. Nhờ đó hệ thống giáo dục – đào tạo của Thành phố phát triển mạnh mẽ. Tính đến năm học 2015 - 2016, Thành phố có 1.006 trường mầm non, 490 trường tiểu học, 260 trường THCS, 123 trường Trung học phổ thông, hơn 433 cơ sở đào tạo nghề (trong đó có 17 trường cao đẳng nghề, 27 trường trung cấp nghề, 64 trung tâm dạy nghề và 325 cơ sở dạy nghề), 41 trường TCCN và 82 trường đại học, cao đẳng chuyên nghiệp.

Hệ thống cơ sở dạy nghề trên địa bàn TP.HCM hết sức phong phú và đa dạng. Số lượng các cơ sở tăng nhanh qua các năm, từ 18 cơ sở: 3 trường, 15 trung tâm, cơ sở dạy nghề năm 2001 thì đến năm 2015 có 433 cơ sở dạy nghề, trong đó có: 17 trường cao đẳng nghề, 27 trường trung cấp nghề, 64 trung tâm dạy nghề và 325 cơ sở dạy nghề khác. Cơ sở dạy nghề tăng nhanh trong thời gian qua và đang là một bộ phận quan trọng trong hệ thống đào tạo của TP.HCM. Song song với sự phát triển của hệ thống các cơ sở dạy nghề, lượng tuyển sinh cũng tăng nhanh qua từng năm, cụ thể: số tuyển mới năm 2001 là 195.936 sinh

viên, học sinh thì năm 2015 con số này là 402.172. Với kết quả trên, tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề của Thành phố cũng tăng dần qua các năm, cụ thể: năm 2001 đạt 27,35%, năm 2005 là 40%, năm 2010 là 58% và năm 2015 là 72,39%.

Không chỉ tăng nhanh về số lượng mà các ngành nghề đào tạo của các cơ sở dạy nghề cũng rất đa dạng và luôn mở rộng theo nhu cầu của xã hội. Hiện nay hệ thống dạy nghề có hơn 12 nhóm nghề đào tạo, trong đó có những nhóm nghề đang rất thu hút người học như: Kinh doanh và quản lý (Kế toán doanh nghiệp, Thư ký...); Máy tính (Kỹ thuật sửa chữa lắp ráp máy tính, Tin học văn phòng, Công nghệ thông tin, Thiết kế Web...); Công nghệ kỹ thuật (Gò, Hàn...); Kỹ thuật (Công nghệ ô tô, Điện dân dụng, Kỹ thuật máy lạnh và điều hòa không khí...)... Sự tăng nhanh của các cơ sở dạy nghề và số lượng học sinh cho thấy dạy nghề của TP.HCM đã bắt nhịp theo hướng cung sang hướng cầu của TTLĐ; phát triển dạy nghề gắn chặt với yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động và định hướng phát triển Thành phố. Tuy nhiên, quy mô đào tạo tăng nhanh trong khi điều kiện đảm bảo chất lượng còn hạn chế, khó đáp ứng được yêu cầu về chất lượng nhân lực của các ngành kinh tế và TTLĐ ngày càng cao. Còn khoảng cách giữa đào tạo và thực tế sử dụng lao động đã qua đào tạo về kiến thức, kỹ năng, thể chất, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động, năng lực sáng tạo, năng lực giao tiếp,... Chưa có cơ chế huy động doanh nghiệp tham gia đào tạo. Việc gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo hiện nay chủ yếu là từ thiện chí hai bên. Thông tin nhu cầu lao động kỹ thuật chưa cụ thể, chưa phục vụ việc xây dựng kế hoạch đào tạo. Thông tin xã hội chưa hỗ trợ dạy nghề phát triển.

Hệ thống giáo dục đại học, cao đẳng TP.HCM phát triển mạnh từ 58 trường năm 2005 lên 82 trường năm 2015. Sự gia tăng số lượng trường và số người theo học ở các trường đại học, cao đẳng đã giúp tỷ lệ lao động đã tốt nghiệp cao đẳng, đại học trong LLLĐ TP.HCM ngày một tăng nhanh, giúp nâng cao chất lượng nguồn cung lao động của Thành phố. Tuy vậy, chất lượng đào tạo chưa đạt yêu cầu, cơ cấu đào tạo còn bất hợp lý là nguyên nhân khiến cho một số lượng lớn lao động không đáp ứng được yêu cầu của người sử dụng lao động, phần lớn sau khi học viên ra trường phải qua một thời gian đào tạo lại mới có thể đáp ứng được yêu cầu của cơ sở sử dụng lao động. Cụ thể là, theo số liệu khảo sát năm 2015 của Sở LĐTB-XH TPHCM về nhu cầu tìm việc làm của hơn 50.000 cử nhân, có khoảng 20% sinh viên mới tốt nghiệp ra trường rất khó tìm được việc làm hoặc không tìm được việc, buộc phải học ngành khác hoặc làm những công việc đòi hỏi trình độ đào tạo thấp hơn. Đặc biệt, chỉ có 50% số người tìm được việc làm phù hợp năng lực; 50% vẫn phải

làm việc trái ngành nghề, thu nhập thấp, tính chất việc làm chưa thật sự ổn định và có nguy cơ cao phải chuyển dịch.

Cơ cấu lao động qua đào tạo chưa thực sự phù hợp với nhu cầu tuyển dụng, tỷ lệ cung lao động qua đào tạo theo cơ cấu: Đại học trở lên, Trung cấp/Cao đẳng, CNKT/Sơ cấp vào năm 2015 là 64,02% - 31,77% - 2,15%”. Thực tiễn nhu cầu trên thị trường, cơ cấu này lần lượt là 17,03% - 37,68% - 17,66%”. Con số này cho thấy sự chênh lệch rất lớn giữa cung – cầu lao động qua đào tạo. Nhu cầu tuyển dụng lao động là công nhân kỹ thuật và sơ cấp nghề chiếm tỷ trọng cao, bên cạnh đó số lượng sinh viên đại học/cao đẳng ra trường mỗi năm vẫn còn khoảng 20% không tìm được việc làm. Do đó, trên TTLĐ ở TPHCM là đang thừa lao động do không phù hợp nhưng thiếu nhân lực chất lượng cao ở những ngành nghề nằm trong định hướng phát triển của Thành phố (Trần Anh Tuấn, 2015). Tuy vậy, theo số liệu khảo sát của Trung tâm dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin TTLĐ TP.HCM thì học sinh cấp 3 – LLLĐ tiềm năng mong muốn học ở bậc Đại học vẫn chiếm tỷ lệ cao nhất 87,36%, bậc cao đẳng 8,71% và trung cấp chiếm 3,93% (Trung tâm dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động TP.HCM, 2015). Như vậy nguy cơ mất cân đối cấp bậc đào tạo, ngành nghề đào tạo, chất lượng đào tạo,... so với nhu cầu của thị trường ngày càng lớn hơn nếu thiếu vắng sự gắn kết trong hoạt động đào tạo với nhu cầu của TTLĐ, và sự yếu kém của hệ thống hướng nghiệp, hệ thống thông tin TTLĐ và hệ thống giao dịch và dịch vụ việc làm trên TTLĐ không được cải thiện.

4.3.4. Thể chế và chính sách của Nhà nước đối với thị trường lao động

Cùng với quá trình chuyển đổi nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế thị trường, tư duy về phát triển TTLĐ trong thời kỳ quá độ lên CNXH ở Việt Nam cũng dần được hoàn thiện. Năm 1986, Việt Nam tiến hành đổi mới kinh tế với những cải cách lớn trong nền kinh tế đã tạo ra các tiền đề cho sự hình thành và phát triển TTLĐ như chế độ giao khoán đất trong nông nghiệp (1987) đã tạo điều kiện cho người nông dân nâng cao NSLĐ. Bên cạnh đó, các thủ tục nhập cư đã dần được giảm bớt, cải cách chế độ tem phiếu, trả lương bằng hiện vật đã cho phép người lao động được tự do di chuyển từ khu vực kinh tế này sang khu vực kinh tế khác, đặc biệt là người nông dân được tự do di chuyển ra thành phố, tìm kiếm việc làm trong thời kỳ nông nhàn. Cho phép và khuyến khích phát triển kinh tế tư nhân (1988) và thiết lập khung pháp lý cho khu vực kinh tế tư nhân (1990), chính sách mở cửa cho doanh nghiệp đầu tư nước ngoài và ban hành Luật đầu tư nước ngoài (1987)

đã làm đa dạng hóa các chủ sử dụng lao động mới thay vì chỉ có Nhà nước như trước đổi mới. Mở rộng quyền tự chủ của DNNN và cải cách DNNN (1989) cho phép giảm bớt gánh nặng về lao động trong khu vực này, lành mạnh hóa môi trường cạnh tranh. Việc cải cách DNNN đã khiến cho hàng loạt lao động trong khu vực này bị mất việc làm, nhờ có sự phát triển của khu vực kinh tế tư nhân và kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài đã giúp hấp thu LLLĐ dôi dư do tinh giản biên chế. Hiến pháp năm 1992, khẳng định rõ quyền của mọi công dân trong việc lựa chọn hình thức việc làm hợp pháp; vai trò của Nhà nước tập trung chủ yếu trong quản lý lao động và phát triển hệ thống cơ chế chính sách để phát triển hài hòa các mối quan hệ lao động, TTLĐ đã dần dần hình thành và phát triển. Nhưng phải đến khi Luật Lao động được ban hành và có hiệu lực từ 01/01/1995, TTLĐ mới được thừa nhận và thể chế hóa một cách đầy đủ. Quyền tự do mua bán sức lao động cũng chính thức được bảo hộ, người lao động được sở hữu và toàn quyền định đoạt việc sử dụng sức lao động của mình. Người sử dụng lao động có quyền thuê mướn, tăng giảm số lao động theo yêu cầu của sản xuất kinh doanh (Điều 16 Bộ luật lao động). Việc thừa nhận quyền tự do của công dân trong việc lựa chọn hình thức việc làm đã tạo cơ sở cho người lao động được thực sự làm chủ sức lao động của mình.

Quá trình cải cách đã dẫn đến hình thức việc làm đầy đủ nhưng năng suất thấp trong thời kỳ bao cấp dần mất đi, thay vào đó việc làm, tiền lương của người lao động được hình thành do tương quan cung – cầu lao động trên thị trường quyết định, thất nghiệp trở thành hiện tượng phổ biến, quan hệ lao động trở nên phức tạp đòi hỏi vai trò điều tiết quản lý của Nhà nước.

Vai trò của Nhà nước trong TTLĐ đã chuyển từ việc tạo việc làm trực tiếp (thông qua kế hoạch hóa việc làm trực tiếp) sang những can thiệp gián tiếp như các chính sách trợ giúp giải quyết việc làm và khuyến khích tự tạo việc làm, chính sách tiền lương, các chính sách điều tiết cung – cầu lao động giải quyết vấn đề thất nghiệp, phát triển mạng lưới an sinh xã hội,... Tuy nhiên, quá trình cải cách TTLĐ ở Việt Nam đã đưa lại những hệ quả như: tình trạng thất nghiệp và thiếu việc làm diễn ra phổ biến, cung – cầu lao động bị mất cân đối nghiêm trọng do quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động không phù hợp với chuyển đổi cơ cấu kinh tế, tranh chấp lao động và đình công ngày càng trở nên căng thẳng do những mâu thuẫn về quyền và lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động như về tiền lương, BHXH, thời giờ làm việc, điều kiện làm việc,... Đây là những hạn chế của việc chuyển đổi từ mô hình kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang KTTT.

Để TTLĐ phát triển linh hoạt, phân bổ hiệu quả các nguồn lực cho nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội và phù hợp với các thông lệ quốc tế, đáp ứng yêu cầu của hội nhập, Nhà nước đã không ngừng hoàn thiện khuôn khổ pháp lý, thể chế, chính sách TTLĐ từ sau khi ban hành Bộ luật lao động 1995. Bộ Luật Lao động 1995 tiếp tục được sửa đổi, bổ sung 3 lần vào các năm 2002, 2006 và 2007 để kịp thời đáp ứng những yêu cầu của thực tiễn. Năm 2006, Quốc hội đã ban hành 3 Luật với nội dung được tách ra từ các Chương, mục của Bộ luật Lao động là: Luật dạy nghề, Luật BHXH trong đó mở rộng sự tham gia của khu vực phi chính thức vào hệ thống BHXH và ban hành chế độ BHTN, và Luật đưa người Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài... đã tạo nền tảng pháp lý để tiếp tục tự do hóa lao động. Người lao động được đảm bảo quyền tự do lao động, được đặt vào vị trí trung tâm, năng động và chủ động tự tạo việc làm. Người sử dụng lao động được khuyến khích đầu tư phát triển sản xuất, kinh doanh, dịch vụ, tạo mở việc làm. Chính phủ cũng đã ban hành một loạt các Nghị định về hợp đồng lao động, về việc làm, về tiền lương, BHXH, thời gian làm việc và nghỉ ngơi, an toàn và vệ sinh lao động, thỏa ước lao động tập thể, dạy nghề và nhiều chính sách, dự án hỗ trợ người nghèo, người lao động về kiến thức, kỹ năng, vốn để tạo việc làm, phát triển những ngành nghề mới, chuyển dịch cơ cấu lao động,... nhằm đảm bảo các điều kiện lao động tối thiểu về tiền lương, thời gian làm việc, nghỉ ngơi, y tế và an toàn lao động, chế độ bảo hiểm, an sinh xã hội.

Đến năm 2012, Việt Nam ban hành Bộ Luật lao động mới để phù hợp với những yêu cầu mới của quá trình hội nhập quốc tế nhất là sau khi Việt Nam đã gia nhập WTO, luật hoá các quy định trong các Công ước của ILO mà Việt Nam đã phê chuẩn và đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong tình hình mới. Việt Nam cũng đã ban hành Luật Việc làm có hiệu lực từ ngày 01.01.2015. Luật Việc làm quy định chính sách hỗ trợ tạo việc làm; thông tin TTLĐ; đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia; tổ chức, hoạt động dịch vụ việc làm; BHTN và quản lý Nhà nước về việc làm. Luật An toàn năm 2015 cũng được ra đời nhằm quy định việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; chính sách, chế độ đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; trách nhiệm và quyền hạn của các tổ chức, cá nhân liên quan đến công tác an toàn, vệ sinh lao động và quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động.

Những Luật và văn bản quy phạm pháp luật được Nhà nước ban hành nói trên đã góp phần hoàn thiện khung pháp lý điều chỉnh các vấn đề quan hệ lao động và tiêu chuẩn lao động ở Việt Nam, đáp ứng một phần yêu cầu phát triển về TTLĐ và hội nhập quốc tế.

Đồng thời, các Luật Giáo dục, Luật Dạy nghề, Luật việc làm và các văn bản hướng dẫn, các chính sách tín dụng ưu đãi nhằm tăng cường khả năng tiếp cận dịch vụ đào tạo nghề cho người lao động, cụ thể như: tạo điều kiện để người lao động vay vốn đi học với lãi suất ưu đãi để khuyến khích người lao động học tập nâng cao trình độ, tay nghề; cho phép doanh nghiệp tính chi phí đào tạo lao động vào vào chi phí sản xuất và giá thành sản phẩm để khuyến khích doanh nghiệp tự đào tạo lao động; đào tạo nghề miễn phí thông qua một số dự án dạy nghề cho một số đối tượng lao động thuộc nhóm yếu thế trong xã hội; hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động;... đã góp phần hình thành các thể chế và chính sách phát triển nguồn nhân lực cho TTLĐ.

Thể chế TTLĐ không ngừng được hoàn thiện cũng đã giúp cho TTLĐ Việt Nam hoạt động ngày càng linh hoạt, đáp ứng tốt hơn nhu cầu nguồn nhân lực của các ngành nghề, vùng lãnh thổ trong nước và nhu cầu tạo việc làm của người lao động. Hiến pháp Việt Nam năm 1992 thừa nhận quyền tự do di chuyển tìm việc làm và cư trú của người lao động. Thời kỳ từ 2000 đến nay, các quy định về cư trú, đăng ký hộ khẩu tại các khu đô thị, các thành phố lớn được nới lỏng đáng kể. Luật Cư trú (có hiệu lực 7/2007) đã giúp cho việc đăng ký hộ khẩu trở nên dễ dàng. Quyền cư trú của công dân đã được mở rộng đáng kể, bao gồm cả các quyền lựa chọn, quyết định nơi thường trú, tạm trú. Bên cạnh chính sách tự do hoá di cư, các chính sách phát triển đô thị, các vùng kinh tế trọng điểm... cũng có tác động kích thích di chuyển lao động từ khu vực nông nghiệp, nông thôn, sang khu vực công nghiệp, thành thị. Quá trình hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng đã thúc đẩy quá trình tự do hóa thương mại và đầu tư, cũng đã tác động đến sự di chuyển lao động quốc tế. Lao động Việt Nam đi xuất khẩu lao động ra nước ngoài ngày càng tăng và đồng thời dòng di chuyển lao động từ nước ngoài vào Việt Nam cũng có xu hướng tăng nhanh, không chỉ là lao động chuyên gia, lao động trình độ cao mà cả lao động giản đơn, trình độ thấp di chuyển vào Việt Nam để tìm kiếm cơ hội việc làm. Trong bối cảnh đó, năm 2006 nhà nước ban hành Luật Người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và Nghị định quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam ban hành vào tháng 9/2013 đã tạo cơ sở pháp lý cho việc tự do di chuyển lao động quốc tế. Tuy nhiên, để đảm bảo việc làm cho người lao động trong nước, Nghị định này cấm sử dụng người lao động nước ngoài thực hiện các công việc mà người

lao động Việt Nam có khả năng thực hiện và đáp ứng yêu cầu của người tuyển dụng, đặc biệt là lao động phổ thông, lao động không qua đào tạo kỹ năng nghiệp vụ.

Chính sách tiền lương của Nhà nước đối với khu vực sản xuất kinh doanh cũng đã từng bước đổi mới theo hướng thị trường. Việc tách tiền lương khu vực sản xuất kinh doanh với khu vực hành chính, sự nghiệp là mốc quan trọng đầu tiên. Tiếp đó là việc tách tiền lương tối thiểu chung và mở cơ chế áp dụng tiền lương tối thiểu cho khu vực sản xuất kinh doanh, áp dụng chung cho các loại hình doanh nghiệp (trước ngày 1/5/2013, ở Việt Nam tồn tại hai hệ thống tiền lương tối thiểu khác nhau áp dụng cho hai khối doanh nghiệp: doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài); doanh nghiệp được quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong việc xếp lương, trả lương cho người lao động gắn với NSLĐ, phù hợp với mặt bằng tiền lương trên thị trường, khắc phục phân phối bình quân và chênh lệch quá lớn về tiền lương, thu nhập giữa các ngành, khu vực và vùng... Đó là bước tiến rất quan trọng của chính sách tiền lương theo định hướng thị trường ở nước ta. Chính sách tiền lương đang được thực thi trong cuộc sống đã phát huy được vai trò, chức năng kích thích, tạo động lực của tiền lương trong sản xuất kinh doanh; thúc đẩy phát triển TTLĐ; khuyến khích người lao động rèn luyện nghiệp vụ, nâng cao tay nghề, góp phần phát triển và phân bố hiệu quả nguồn nhân lực; tăng thu nhập, nâng cao đời sống người lao động; góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, đồng thuận;...

Tóm lại, cùng với quá trình đổi mới và hội nhập quốc tế, thể chế, chính sách cho sự phát triển của TTLĐ ở Việt Nam ngày càng hoàn thiện phù hợp với thực tế phát triển của đất nước và yêu cầu của quá trình hội nhập quốc tế. Nhà nước ngày càng làm tốt hơn vai trò bà đỡ trong TTLĐ, thông qua những công cụ điều tiết vĩ mô, đặc biệt là hệ thống pháp luật về lao động và việc làm góp phần đảm bảo quyền lợi và nghĩa vụ của các chủ thể trong quan hệ lao động. Nhà nước đã giảm dần sự can thiệp trực tiếp vào quan hệ lao động, giữ lại vai trò chủ yếu là xây dựng và ban hành, theo dõi thực thi luật pháp, chính sách về TTLĐ, về quản lý nguồn nhân lực, hướng dẫn các bên xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa và ổn định. Điều này cho thấy Nhà nước ngày càng thể hiện tốt hơn vai trò quản lý vĩ mô TTLĐ, áp dụng các chính sách kinh tế - xã hội để điều tiết quan hệ cung - cầu lao động, tham gia vào quá trình cân bằng lợi ích giữa người sử dụng lao động và người lao động.

Tuy nhiên, việc ban hành các chính sách phát triển TTLĐ còn chưa theo kịp với yêu cầu thực tiễn. Những hạn chế này thể hiện cụ thể trên các khía cạnh: Khung khổ pháp lý thiếu đồng bộ, không thống nhất giữa chính sách tăng trưởng kinh tế với giải pháp chính sách

đào tạo, chính sách việc làm,... Chậm ban hành những chính sách nhằm đáp ứng những diễn biến mới nhất trên TTLĐ, đặc biệt là những chính sách phản ứng với những cú sốc trên TTLĐ và những chính sách quản trị TTLĐ trong điều kiện hội nhập quốc tế (khủng hoảng kinh tế, tình trạng thiếu hụt lao động phổ thông cho các khu công nghiệp, giải quyết tranh chấp lao động và đình công, quản lý lao động nước ngoài,...). Khung khổ pháp lý có nhiều điểm chưa phù hợp với cơ chế thị trường. Khung khổ pháp lý chưa tạo điều kiện và môi trường để hình thành giá cả sức lao động thực sự trên TTLĐ, nhiều chính sách TTLĐ chủ yếu hướng đến khu vực Nhà nước, TTLĐ chính thức. Các quy định chưa tạo điều kiện phát triển mối quan hệ lao động hài hòa, cùng có lợi giữa các loại hình doanh nghiệp trong nước với đầu tư nước ngoài,...

4.3.5. Hệ thống dịch vụ gắn kết cung – cầu trên thị trường lao động

Những năm qua TP.HCM đã đưa ra nhiều chính sách, chương trình hoạt động để thúc đẩy các hoạt động kết nối cung – cầu lao động nhằm thực hiện tốt công tác định hướng, dự báo trong lĩnh vực đào tạo nghề, tư vấn nghề nghiệp, giải quyết việc làm và thúc đẩy sự phát triển của TTLĐ.

Một là, hoạt động thu thập thông tin TTLĐ. Hoạt động này được thực hiện qua các kênh:

- Hoạt động thống kê, khảo sát cung – cầu lao động: để có cơ sở phân tích đánh giá chất lượng nguồn lao động, bên cạnh các đợt khảo sát theo yêu cầu của Nhà nước, Chính quyền Thành phố đã triển khai thu thập thông tin cung lao động tập trung vào các đối tượng lao động chưa có việc làm có nhu cầu làm việc và thông tin cầu lao động tại các doanh nghiệp đang hoạt động trên địa bàn Thành phố. Những thông tin thu nhận được để nghiên cứu chính sách về lao động việc làm, thực hiện công tác dự báo ngắn hạn.

- Phân tích, tổng hợp, dự báo nhu cầu lao động, ngành nghề: đây là hoạt động quan trọng hiện nay trên địa bàn Thành phố có 2 đơn vị cùng tham gia hoạt động này là Trung tâm Giới thiệu việc làm Thành phố và Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin TTLĐ. Trung tâm Giới thiệu việc làm tập trung thu thập thông tin TTLĐ thông qua hoạt động giao dịch việc làm; Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin TTLĐ vừa có chức năng thu thập thông tin TTLĐ và làm công tác dự báo nhu cầu nguồn nhân lực cho TTLĐ Thành phố. Tuy hệ thống thông tin TTLĐ của Thành phố đã được quan tâm đầu tư nhưng nhìn chung vẫn còn nhiều yếu kém và hạn chế, năng lực phân tích dự báo chưa

chuyên sâu và toàn diện do nguồn cơ sở dữ liệu phân tán, khó thu thập từ đó xử lý chưa hoàn toàn đồng bộ và đảm bảo tính toàn diện nhất là dự báo dài hạn. Công tác dự báo TTLĐ còn mới mẻ, thiếu mô hình dự báo có đủ độ tin cậy và nhất quán, thiếu đội ngũ cán bộ, chuyên gia làm công tác thống kê, phân tích, dự báo TTLĐ,...

Hai là, phát triển hệ thống dịch vụ việc làm. Cùng với cả nước, hệ thống dịch vụ việc làm ở TP.HCM được phát triển từ năm 1992 qua Chương trình việc làm quốc gia theo Nghị quyết số 120/1992/NQ-HĐBT ngày 11/4/1992. TP.HCM đã phát triển mạng lưới cơ sở dịch vụ việc làm với hai loại hình Trung tâm Giới thiệu việc làm Nhà nước và các doanh nghiệp dịch vụ việc làm tư nhân. Đến nay, TP.HCM có 3 Trung tâm giới thiệu việc làm và 62 doanh nghiệp có giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm. Hoạt động của các trung tâm giới thiệu việc làm từng bước được hoàn thiện và trở thành cầu nối giữa doanh nghiệp và người lao động.

Từ trước năm 2007, giao dịch việc làm được các đơn vị giới thiệu việc làm, cơ sở đào tạo, các quận, huyện, đoàn thể trên địa bàn Thành phố tiến hành tổ chức thông qua hoạt động ngày hội nghề nghiệp, hội chợ việc làm. Từ năm 2007, sàn giao dịch việc làm trên địa bàn Thành phố chính thức bắt đầu và tổ chức với quy mô lớn, mang tính chuyên nghiệp hơn. Bên cạnh việc kết nối cung – cầu lao động, sàn giao dịch còn chú trọng đến công tác tư vấn, hướng nghiệp nghề nghiệp, thông tin về hoạt động xuất khẩu lao động, cung cấp một số kỹ năng mềm cho người lao động trong quá trình xin việc làm cũng như bắt đầu cho người lao động tiếp cận trực tiếp với người sử dụng lao động và các doanh nghiệp thông qua mạng thông tin điện tử. Các hoạt động của sàn giao dịch việc làm góp phần giải quyết việc làm cho người lao động tham gia, đồng thời thông qua các hoạt động của sàn giao dịch có thể thu thập các thông tin liên quan đến nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp, nhu cầu tìm kiếm việc làm, các thông tin về năng lực của người lao động

Tuy nhiên, công tác giới thiệu việc làm cũng còn một số tồn tại như: các hoạt động thông tin TTLĐ chưa có sự gắn kết giữa các đơn vị trong hệ thống giới thiệu việc làm; tỉ lệ lao động cung ứng cho nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp còn thấp; thông tin cung - cầu lao động chưa đầy đủ, kịp thời, mức độ trùng lặp cao. Đặc biệt, có tình trạng hoạt động giới thiệu việc làm không phép, trái quy định, nhất là tập trung ở các bến xe cửa ngõ vào của Thành phố có các hành vi lừa đảo người lao động.

Ba là, hoạt động hướng nghiệp.

Tại TP.HCM hoạt động hướng nghiệp đang phát triển đa dạng, năng động, nhiều hình thức, phương pháp linh hoạt. Những năm qua ngành giáo dục Thành phố đã quan tâm phát triển hướng nghiệp thông qua việc chủ trì và phối hợp cùng các ngành, các trường Đại học – Cao đẳng – Trung cấp – Dạy nghề, các cơ quan nhân lực,... thực hiện công tác hướng nghiệp bằng nhiều hình thức trực tiếp tại trường THPT và thông qua các phương tiện truyền thông. Từ năm 2009, cứ vào tháng 4 và tháng 9, Sở Giáo dục – Đào tạo Thành phố triển khai tổ chức các đợt tư vấn, hướng nghiệp nhằm định hướng nghề nghiệp cho học sinh, sinh viên. Hoạt động hướng nghiệp của TP.HCM thời gian qua đã hỗ trợ cho học sinh trung học phổ thông nhận thức được mục tiêu học tập của từng nhóm ngành nghề, hiểu rõ được tầm quan trọng của việc định hướng nghề nghiệp tương lai. Công tác hướng nghiệp đã góp phần thay đổi tâm lý của phụ huynh học sinh trong việc lựa chọn ngành nghề cho con em theo sở thích của phụ huynh, theo cảm tính của học sinh và chưa đi theo nhu cầu cần thiết của xã hội. Tuy nhiên, công tác hướng nghiệp vẫn còn những hạn chế như: chất lượng của các hoạt động hướng nghiệp chưa cao vì không có lực lượng chuyên trách về tư vấn hướng nghiệp cho học sinh. Giáo viên không được đào tạo về chuyên môn để hướng nghiệp, đội ngũ tư vấn còn thiếu kinh nghiệm thực tiễn trong quá trình hướng nghiệp và huấn luyện kỹ năng mềm cho học sinh, sinh viên. Nhiều trường THPT trên địa bàn TP.HCM chưa có cơ hội tổ chức cho học sinh gặp gỡ, giao lưu, tìm hiểu nghề nghiệp ở các lĩnh vực lao động khác nhau và đưa học sinh đi thực tế tham quan các xí nghiệp sản xuất, các công ty để tìm hiểu ngành nghề yêu thích. Cơ sở vật chất không đủ điều kiện để tổ chức những loại hoạt động hướng nghiệp khác nhau. Hình thức các buổi hướng nghiệp rập khuôn dẫn đến việc hạn chế về cung cấp thông tin ngành nghề. Mặt khác, yếu tố tâm lý chưa xem trọng cấp bậc học Cao đẳng, Trung cấp, sơ cấp nghề còn phổ biến trong tâm lý gia đình phụ huynh và học sinh, điều này vừa là tất yếu khách quan của nhu cầu xã hội nhưng đồng thời tiếp tục là áp lực trong việc cân đối cung – cầu lao động, định hướng đào tạo theo nhu cầu xã hội đối với công tác hướng nghiệp trên địa bàn Thành phố.

4.4. Phân tích tác động của hội nhập quốc tế đến thị trường lao động TP.HCM

4.4.1. Tác động của hội nhập quốc tế đến cung – cầu lao động

Quá trình hội nhập có tác động làm tăng nguồn cung lao động đến từ nước ngoài trên TTLĐ TP.HCM, đặc biệt là từ khi gia nhập WTO và gần đây là việc hình thành AEC. Việt Nam đã cho phép lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam theo

các hình thức: thực hiện hợp đồng lao động; di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp; thực hiện các loại hợp đồng hoặc thỏa thuận về kinh tế, thương mại, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, khoa học kỹ thuật, văn hóa, thể thao, giáo dục, giáo dục nghề nghiệp và y tế; nhà cung cấp dịch vụ theo hợp đồng; chào bán dịch vụ; làm việc cho tổ chức phi Chính phủ nước ngoài, tổ chức quốc tế tại Việt Nam được phép hoạt động theo quy định của pháp luật Việt Nam; tình nguyện viên; người chịu trách nhiệm thành lập hiện diện thương mại; nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia, lao động kỹ thuật; tham gia thực hiện các gói thầu, dự án tại Việt Nam (Chính Phủ, 2016).

Mặc dù tỷ lệ lao động nước ngoài trong LLLĐ của TP.HCM chiếm tỷ lệ rất nhỏ, cụ thể tính vào năm 2015, số lao động nước ngoài đang làm việc hợp pháp tại Thành phố là 20.343 người, chỉ bằng 0,5% số lao động đang làm việc ở Thành phố. Tuy nhiên, điều đáng chú ý là phần lớn trong số này làm công việc quản lý - chiếm 54,4% và chuyên gia - chiếm 39,3% (UBND TP.HCM, 2015). Đây thật sự là nguồn cung lao động có chất lượng cao, đáp ứng một phần nhu cầu quan trọng về lao động trong quá trình hội nhập và tạo ra sự cạnh tranh trên TTLĐ. Đồng thời, việc hình thành cộng đồng AEC vào cuối năm 2015 cũng đang tạo ra một áp lực cạnh tranh ngày càng mạnh mẽ giữa lao động trong nước và lao động đến từ các nước trong khu vực, đặc biệt là ở 8 lĩnh vực ngành nghề được tự do di chuyển trong nội khối, gồm nha khoa, điều dưỡng, kỹ thuật, xây dựng, kế toán, kiến trúc, khảo sát và du lịch.

Quá trình hội nhập quốc tế đã dẫn tới sự hội nhập về lao động, nên bên cạnh luồng di chuyển lao động từ nước ngoài vào TP.HCM, hoạt động xuất khẩu lao động ở TP.HCM ngày càng phát triển và mở rộng. Hiện nay, ở TP.HCM có ba hình thức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, theo hợp đồng:

- Hình thức thứ nhất là thông qua chương trình cấp phép việc làm cho lao động nước ngoài của Hàn Quốc (gọi tắt là EPS) và chương trình thực tập sinh, đi thực tập kỹ thuật tại Nhật Bản;

- Hình thức thứ hai là lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức hợp đồng cá nhân;

- Hình thức thứ ba là các doanh nghiệp có chức năng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

TP.HCM hiện có 38 doanh nghiệp và 9 chi nhánh của các công ty có chức năng hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Hằng năm, các doanh nghiệp

này đã đưa hàng nghìn lao động đi làm việc ở nước ngoài với các ngành nghề, như: cơ khí, điện tử, xây dựng, chế biến thực phẩm, đánh bắt, nuôi trồng thủy hải sản,... Trong năm 2015, số lao động TP.HCM đi làm việc ở nước ngoài là 13.597 người (trong đó nữ: 2.984 người), cụ thể: đi làm việc theo chương trình cấp phép của Hàn Quốc 22 người, chương trình thực tập sinh đi thực tập kỹ thuật ở Nhật Bản là 8 người; theo hình thức hợp đồng cá nhân là 15 người; doanh nghiệp đưa lao động đi xuất khẩu: 13.552 người (Sở Lao động Thương binh và xã hội Tp.HCM, 2016). Việc mở rộng cầu lao động từ các hình thức này, đặc biệt là xuất khẩu lao động trong những năm qua đã tạo thêm cơ hội cho người lao động lựa chọn ngành, nghề làm việc phù hợp, giúp nâng cao thu nhập và cải thiện đời sống, nâng cao kiến thức và kinh nghiệm nghề nghiệp trong môi trường lao động quốc tế. Như vậy, hội nhập quốc tế đã góp phần tăng cung lao động đến từ nước ngoài và mở rộng cầu từ hoạt động xuất khẩu lao động trên TTLĐ TP.HCM.

4.4.2. Tác động của hội nhập quốc tế đến việc làm và tiền lương trong khu vực doanh nghiệp ở TP.HCM

Lý thuyết và những nghiên cứu thực nghiệm về tác động của tự do hóa thương mại và đầu tư nước ngoài đến TTLĐ đều cho thấy, hội nhập quốc tế thúc đẩy quá trình tự do hóa thương mại và thu hút vốn đầu tư nước ngoài đã thực sự tác động đến việc làm và thu nhập của người lao động. Dựa vào bộ dữ liệu điều tra doanh nghiệp Việt Nam giai đoạn 2007 – 2014 của Tổng cục Thống kê để phân tích thực trạng việc làm và thu nhập của người lao động trong khu vực doanh nghiệp có tham gia hoạt động xuất nhập khẩu với những doanh nghiệp không xuất nhập khẩu hàng hóa và giữa DNFDI với khu vực doanh nghiệp trong nước, kết quả cho thấy:

Một là, hội nhập quốc tế, thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài tạo ra nhiều việc làm trên TTLĐ TP.HCM.

Trong quá trình hội nhập, số lượng doanh nghiệp ở TP.HCM tăng nhanh chóng nhờ sự phát triển năng động của khu vực kinh tế tư nhân và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài. Năm 2014, tổng số doanh nghiệp ở TP.HCM tăng hơn 2,9 lần so với năm 2007, trong đó số lượng DNNN không có biến đổi nhiều và chỉ chiếm 0,36% tổng số doanh nghiệp; DNTN tăng trưởng nhanh nhất, tăng gấp 2,96 lần năm 2007 và chiếm 97,17% tổng số doanh nghiệp; DNFDI tăng 2,16 lần và chiếm 2,48% tổng số doanh nghiệp.

Bảng 4.16: Số lượng doanh nghiệp trên địa bàn TP. HCM giai đoạn 2007 – 2014

| Năm | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | Cơ cấu 2014 (%) |
|--------------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|-----------------------|
| DNNN | 446 | 425 | 436 | 476 | 462 | 454 | 457 | 472 | 0.36 |
| DNTN | 43116 | 56386 | 75664 | 94007 | 101447 | 108016 | 117487 | 127772 | 97.17 |
| DNFDI | 1507 | 1589 | 1927 | 2314 | 3333 | 2544 | 3162 | 3256 | 2.48 |
| Tổng | 45069 | 58400 | 78027 | 96797 | 105242 | 111014 | 121106 | 131500 | 100 |

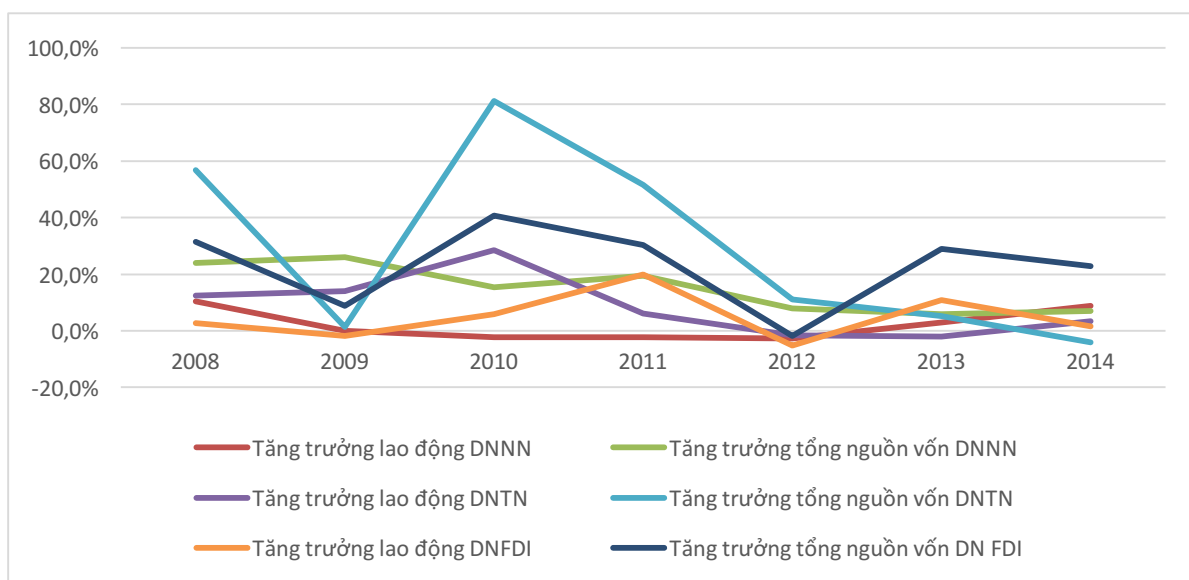
Nguồn: Tổng hợp và tính toán của tác giả từ số liệu điều tra doanh nghiệp của TCTK

Song song với sự gia tăng về số lượng doanh nghiệp, lượng vốn đầu tư của khu vực doanh nghiệp cũng tăng lên nhanh chóng. Trong giai đoạn 2007 – 2014, tổng nguồn vốn của khu vực doanh nghiệp tăng 4,27 lần, trong đó DNFDI tăng gấp 4,79 lần, và tính trung bình nguồn vốn của khu vực DNFDI chiếm 21,5% tổng nguồn vốn của khu vực doanh nghiệp trên địa bàn TP.HCM; vốn của khu vực DNNN tăng 2,63 lần, chiếm 11,8%; khu vực DNTN tăng 4,89 lần và chiếm 66,7%. Xét về quy mô vốn bình quân/doanh nghiệp, DNFDI tỷ lệ vốn bình quân/DN cao hơn nhiều lần so với DNTN trong nước và so với mức trung bình của khu vực doanh nghiệp (**Phụ lục 5**).

Sự gia tăng về số lượng doanh nghiệp và vốn đầu tư đã góp phần tạo ra nhiều việc làm mới trong nền kinh tế TP.HCM. Năm 2014, số lao động làm việc trong khu vực doanh nghiệp là 2.502.680 người, trong đó lao động trong DNFDI chiếm 23,6%.

Số liệu từ Phụ lục 5 cũng cho thấy khu vực DNFDI đóng góp vào việc giải quyết việc làm cao hơn tỷ lệ vốn mà khu vực doanh nghiệp này nắm giữ, cụ thể: năm 2007 tỷ lệ vốn là 22,5% thì tỷ lệ lao động làm việc trong khu vực này là 27,1%; năm 2010 tỷ lệ này là 18,3% và 20,4%; năm 2014 tỷ lệ này là 21,5% và 23,6%. Điều này cho thấy vai trò tạo việc làm của khu vực DNFDI đối với TP.HCM là rất quan trọng.

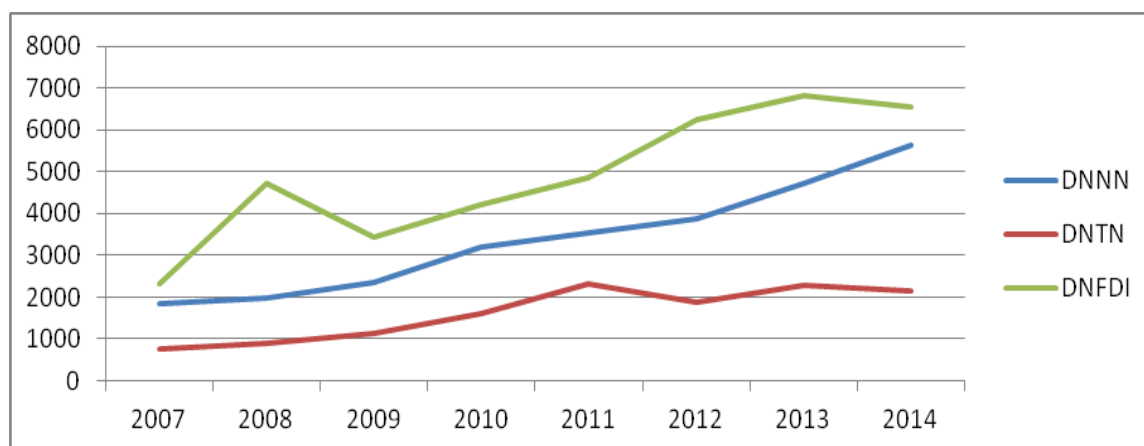
Xem xét sự biến động của vốn và lao động trong các doanh nghiệp những năm qua cũng cho thấy lao động có xu thế biến động cùng với sự biến động của vốn. Sự biến động này phản ánh mối quan hệ giữa lao động và vốn trên thực tế hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp. Khi doanh nghiệp mở rộng quy mô hay đầu tư mới cũng đòi hỏi gia tăng nhu cầu lao động, và ngược lại, khi thu hẹp quy mô sản xuất, các nguồn vốn rút ra khỏi nền kinh tế sẽ dẫn đến tình trạng sa thải nhân công, làm tăng tình trạng thất nghiệp trong nền kinh tế.



Nguồn: Tính toán của tác giả từ số liệu của TCTK

Hình 4.6: Tăng trưởng tổng lao động và tổng nguồn vốn trong khu vực doanh nghiệp ở TP. HCM giai đoạn 2008 – 2014

Các doanh nghiệp đều có tốc độ tăng vốn cao hơn tốc độ tăng của lao động đã góp phần nâng cao lượng vốn tính bình quân trên đầu người lao động (K/L), tạo ra sự dịch chuyển dần từ thâm dụng lao động sang thâm dụng vốn. So sánh với DNNN và DNTN, các DNFDI luôn có lượng vốn bình quân/người lao động cao hơn. Điều này là phù hợp với xu thế và yêu cầu phát triển của TP.HCM trong quá trình hội nhập, và có ý nghĩa quan trọng để phát triển các ngành đòi hỏi cao về vốn và khoa học, công nghệ như sản xuất hàng điện tử, công nghiệp phụ trợ, dịch vụ tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, viễn thông,...



Nguồn: Tính toán của tác giả từ số liệu của TCTK

Hình 4.7: Biến động về giá trị trung bình của vốn tính bình quân người lao động trong các khu vực doanh nghiệp ở TP. HCM giai đoạn 2007 – 2014

Hai là, hội nhập quốc tế, thu hút vốn đầu tư nước ngoài góp phần nâng cao tiền lương của người lao động.

Kết quả phân tích cho thấy tiền lương trung bình của người lao động trong DNFDI cao hơn hẳn so với các khu vực doanh nghiệp khác trong nền kinh tế TP. HCM. Tiền lương trung bình/năm của người lao động trong DNFDI năm 2014 là 198,3 triệu đồng/người, gấp 1,52 lần so với DNNN, 3,19 lần so với DNTN và 3 lần so với mức tính chung cho các khu vực doanh nghiệp.

Bảng 4.17: Tiền lương trung bình/năm của người lao động phân theo loại hình doanh nghiệp

(ĐVT: triệu đồng/người/năm)

| Khu vực DN | Năm 2011 | Năm 2012 | Năm 2013 | Năm 2014 |
|---------------|----------|----------|----------|----------|
| DNNN | 95,9 | 105,8 | 123,4 | 129,5 |
| DNTN | 38,2 | 57,9 | 62,4 | 62 |
| DN FDI | 142,8 | 168,5 | 182,2 | 198,3 |
| DN tính chung | 41,2 | 60,6 | 65,7 | 65,6 |

Nguồn: Tính toán của tác giả từ số liệu điều tra doanh nghiệp của TCTK

Kết quả phân tích phương sai (ANOVA) cũng cho thấy sự khác biệt về mức tiền lương trung bình của người lao động (trong cả những năm 2011, 2012, 2013, 2014) giữa các khu vực doanh nghiệp là có ý nghĩa thống kê. Như vậy, có thể nói mặt bằng chung người lao động làm việc trong các DNFDI có mức tiền lương cao hơn so với khu vực DNNN và DNTN. **(Phụ lục 6).**

Ba là, hoạt động xuất nhập khẩu có tác động tích cực đến việc làm và tiền lương của người lao động.

Kết quả tính toán từ số liệu thống kê trong những năm 2011 – 2014 cho thấy khu vực doanh nghiệp có hoạt động XNK hàng hóa đã góp phần tạo thêm nhiều việc làm cho người lao động. Số lao động tính bình quân trong những doanh nghiệp có XNK cao hơn nhiều so với doanh nghiệp không tham gia XNK, cụ thể năm 2011 là 109,4/15,8, năm 2012 là 235,4/13,7, năm 2013 là 108/12,5. Kết quả kiểm định thống kê t cho thấy sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê. **(Phụ lục 7)**

Xét theo khu vực kinh tế, số liệu bảng 4.18 cũng cho thấy chênh lệch lao động giữa doanh nghiệp có XNK và doanh nghiệp không có XNK cũng diễn ra trên cả 3 khu vực

DNNN, DNTN và DNFDI. Trong đó, số lao động trung bình trong khu vực DNNN cao nhất, tiếp đến là DNFDI và DNTN.

Bảng 4.18: Số lao động trung bình phân theo loại hình doanh nghiệp và có tham gia hoạt động XNK (ĐVT: người)

| Loại hình DN | Năm 2011 | | | Năm 2012 | | | Năm 2013 | | | Năm 2014 | | |
|--------------|----------|--------|--------|----------|--------|--------|----------|--------|--------|----------|--------|--------|
| | TB chung | Kg XNK | Có XNK | TB chung | Kg XNK | Có XNK | TB chung | Kg XNK | Có XNK | TB chung | Kg XNK | Có XNK |
| DNNN | 448 | 341 | 685 | 443 | 321 | 689 | 453 | 271 | 811 | 478 | 277 | 826 |
| DNTN | 17 | 14 | 54 | 15 | 12 | 146 | 14 | 11 | 55 | 13 | 10 | 48 |
| DN FDI | 166 | 52 | 458 | 206 | 69 | 412 | 184 | 67 | 370 | 183 | 72 | 367 |
| TB Chung | 23 | 16 | 109 | 22 | 14 | 235 | 20 | 13 | 108 | 19 | 12 | 96 |

Nguồn: Kết quả tính của tác giả từ số liệu điều tra doanh nghiệp của TCTK

Doanh nghiệp tham gia XNK không chỉ có quy mô lao động lớn hơn so với doanh nghiệp không tham gia XNK mà còn có mức độ thâm dụng vốn cao hơn. So sánh vốn bình quân/lao động của doanh nghiệp có XNK cao hơn so với doanh nghiệp không XNK.

Doanh nghiệp XNK có quy mô vốn và lao động lớn, mức độ thâm dụng vốn cao hơn so với doanh nghiệp không có XNK, nhờ đó tiền lương của người lao động trong doanh nghiệp có hoạt động XNK nhìn chung cao hơn tiền lương của người lao động làm việc trong doanh nghiệp không có XNK. Số liệu ở bảng 4.19 cho thấy tính chung cho tất cả khu vực doanh nghiệp, người lao động làm việc trong doanh nghiệp có XNK cao hơn không có XNK, với mức chênh lệch các năm 2011, 2012, 2013, 2014 lần lượt là: 20,6 triệu/năm, 32,2 triệu/năm, 17,3 triệu/năm, 25,2 triệu/năm. Tuy nhiên, khi phân tích tiền lương của người lao động trong từng khu vực doanh nghiệp thì cho thấy trong những năm 2011, 2012, 2013 tiền lương trung bình của người lao động ở DNFDI có XNK thấp hơn DNFDI không XNK. Khoảng chênh lệch tiền lương này ngày càng được thu hẹp lại qua các năm và đến năm 2014, tiền lương trung bình của người lao động trong DNFDI có XNK đã cao hơn so với tiền lương của người lao động trong DNFDI không có XNK.

Bảng 4.19: Tiền lương trung bình năm của người lao động trong doanh nghiệp có và không có xuất nhập khẩu phân theo thành phần kinh tế

(ĐVT: triệu đồng)

| Khu vực DN | Năm 2011 | | Năm 2012 | | Năm 2013 | | Năm 2014 | |
|------------------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|
| | Không XNK | Có XNK | Không XNK | Có XNK | Không XNK | Có XNK | Không XNK | Có XNK |
| DNNN | 93,4 | 101,4 | 103,1 | 111,5 | 123,9 | 122,4 | 130,4 | 128,1 |
| DNTN | 37,0 | 53,6 | 44,9 | 69,9 | 61,8 | 69,3 | 61,1 | 73,3 |
| DN FDI | 161,9 | 105,6 | 189,6 | 137,0 | 196,8 | 159,0 | 193,5 | 206,4 |
| DN tính chung | 39,6 | 60,2 | 56,5 | 88,8 | 64,4 | 81,7 | 63,5 | 88,7 |

Nguồn: Kết quả tính của tác giả từ số liệu điều tra doanh nghiệp của TCTK

Sự khác biệt này trong DNFDI có thể được giải thích bởi những DNFDI có hoạt động xuất khẩu là những doanh nghiệp sản xuất hàng thâm dụng lao động như may mặc và giày dép (chiếm tỷ lệ xuất khẩu của khu vực DNFDI năm 2011 là 29,4%, năm 2012 là 26,7%, năm 2013 là 31,3%),... những ngành tận dụng nhân công giá rẻ chiếm tỷ lệ lao động lớn. Trong khi đó DNFDI không có xuất nhập khẩu là những doanh nghiệp hoạt động trong những ngành cung cấp dịch vụ như tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, viễn thông, bất động sản, giáo dục,... và những ngành công nghiệp chế tạo, chế biến như sản xuất mỹ phẩm, đồ uống,... để cung ứng cho thị trường trong nước. Những ngành này thường yêu cầu lao động có trình độ chuyên môn cao hơn và vì vậy thu nhập của người lao động cũng cao hơn. Tuy nhiên, từ năm 2014 thu nhập bình quân của người lao động trong DNFDI có xuất khẩu tăng lên có thể giải thích là kết quả của những thay đổi trong chính sách thu hút đầu tư của Chính quyền Thành phố. Năm 2008, Ủy ban nhân dân TP.HCM ban hành Quyết định số 29/2008/QĐ-UBND về “Chương trình chuyển dịch cơ cấu hàng xuất khẩu trên địa bàn Thành phố giai đoạn 2008 – 2010, tầm nhìn đến năm 2020”, với quan điểm chủ đạo là chuyển dịch cơ cấu hàng xuất khẩu theo hướng tập trung phát triển những sản phẩm có giá trị gia tăng cao, thâm dụng công nghệ và chất xám. Năm 2011 “Chương trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng kinh tế Thành phố giai đoạn 2011 – 2015” với mục tiêu tập trung các nguồn lực đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng phát

triển nhanh các ngành, sản phẩm công nghiệp, dịch vụ có hàm lượng khoa học công nghệ cao, giá trị gia tăng cao; phát triển nông nghiệp công nghệ cao, nông nghiệp sinh thái; đi đầu cả nước trong chuyển đổi mô hình tăng trưởng kinh tế từ phát triển theo chiều rộng sang phát triển theo chiều sâu, đảm bảo chất lượng, hiệu quả cao, bền vững. Cùng với đó, “Quy hoạch tổng thể phát triển Kinh tế - xã hội TP.HCM đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2025” đã đưa ra chủ trương ưu tiên thu hút vốn đầu tư nước ngoài vào các ngành đòi hỏi quy mô vốn lớn, yêu cầu trình độ công nghệ cao và hạn chế thu hút đầu tư nước ngoài vào những ngành thâm dụng lao động giản đơn bởi đây không phải là lợi thế so sánh của Thành phố (Ủy Ban nhân dân TP.HCM, 2012). Những chủ trương này được thể hiện qua thực tế thu hút vốn đầu tư nước ngoài vào TP.HCM từ năm 2010 trở lại đây có sự thay đổi về chất, tập trung chủ yếu vào lĩnh vực dịch vụ và công nghiệp chế biến chế tạo. Nhờ đó kim ngạch xuất khẩu sản phẩm công nghệ cao ở TP.HCM tăng trưởng nhanh và từ năm 2013 trở lại đây mặt hàng máy tính, sản phẩm điện tử và linh kiện nằm trong nhóm những mặt hàng xuất khẩu chính của Thành phố. Năm 2014 kim ngạch xuất khẩu những mặt hàng này đạt 2905,4 triệu USD, chiếm 13,2% tổng kim ngạch xuất khẩu (không kể dầu thô). Những thay đổi trong lĩnh vực đầu tư cho thấy TP.HCM đang dần nâng cao chất lượng đầu tư nhằm nâng cao vị thế của mình trong chuỗi cung ứng toàn cầu, phát triển những ngành thâm dụng vốn và công nghệ cao, thâm dụng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, nhờ đó tiền lương bình quân của người lao động trong những DNFDI có XK cũng được cải thiện.

Như vậy, cùng với việc mở rộng cung - cầu lao động từ hoạt động xuất nhập khẩu lao động, những kết quả phân tích cho thấy rằng nguồn vốn đầu tư trực tiếp từ nước ngoài và hoạt động xuất khẩu trong quá trình hội nhập quốc tế có ảnh hưởng tích cực đến việc làm và thu nhập của người lao động trong khu vực doanh nghiệp trên TTLĐ TP.HCM.

4.5. Đánh giá chung về những thành tựu và hạn chế của thị trường lao động TP.HCM trong hội nhập quốc tế

4.5.1. Những thành tựu và nguyên nhân

4.5.1.1. Những thành tựu

Từ các kết quả phân tích thực trạng TTLĐ TP.HCM trong quá trình hội nhập quốc tế ở trên, đánh giá chung TTLĐ TP.HCM đã có được những thành tựu là:

Một là, cung lao động của Thành phố lớn, chất lượng không ngừng được nâng cao so với mặt bằng chung của cả nước là một trong những lợi thế giúp TP.HCM trở thành điểm đến đầu tư hấp dẫn của các nhà đầu tư trong và ngoài nước. Điều này cũng góp phần quan trọng nâng cao năng lực cạnh tranh và hội nhập của TP.HCM.

Hai là, cơ cấu cầu lao động chuyển dịch tích cực. Cầu lao động có CMKT ngày càng tăng do yêu cầu của chuyển dịch cơ cấu kinh tế từ những ngành thâm dụng lao động giản đơn sang những ngành thâm dụng vốn, công nghệ và lao động trình độ cao. Cơ cấu việc làm chuyển dịch theo hướng hiện đại, khác với bức tranh chung của TTLĐ Việt Nam có hơn 50% LLLĐ vẫn đang bị dồn nén ở khu vực nông nghiệp nông thôn với NSLĐ thấp thì ở TP.HCM gần 99% LLLĐ làm việc trong ngành công nghiệp, xây dựng và dịch vụ.

Ba là, cơ cấu việc làm linh hoạt thể hiện ở chỗ tỷ lệ lao động làm việc theo hợp đồng ngày càng tăng, tỷ lệ lao động hưởng lương tăng và là địa phương có tỷ lệ này cao nhất. Tỷ lệ thất nghiệp thiếu việc làm có xu hướng giảm.

Bốn là, tiền lương trung bình của người lao động làm công ăn lương có xu hướng tăng lên phù hợp với tăng trưởng kinh tế và tăng NSLĐ. Tiền lương được xác định dựa trên cơ sở giá trị sức lao động và có sự biến động do tác động của quy luật cung – cầu lao động trên thị trường. Thể hiện ở chỗ có sự khác biệt về tiền lương theo trình độ chuyên môn, theo vị thế công việc, theo ngành kinh tế và theo hình thức sở hữu,... Điều này cũng nói lên rằng, TTLĐ TP.HCM đã được vận hành theo các quy luật, cơ chế của thị trường.

Năm là, NSLĐ xã hội của TP.HCM trong những năm qua có xu hướng tăng nhanh và cao hơn nhiều so với NSLĐ của cả nước do cơ cấu kinh tế của TP.HCM chủ yếu tập trung ở ngành công nghiệp – xây dựng và dịch vụ, là những ngành thâm dụng vốn và công nghệ nhiều hơn so với ngành nông nghiệp.

Sáu là, hệ thống gắn kết cung – cầu lao động đã được xây dựng và phát triển, hoạt động khá hiệu quả giúp kết nối cung – cầu lao động ngày càng tốt hơn. Hệ thống này đã giúp TTLĐ ngày càng linh hoạt hơn trong quá trình hội nhập. Người lao động tự do di chuyển với không gian ngày càng rộng không chỉ giới hạn phạm vi TP.HCM, và người sử dụng lao động cũng đã được tuyển dụng lao động trong và ngoài nước và sa thải nhân công theo những quy định của pháp luật lao động.

Bảy là, thể chế TTLĐ và các chính sách của Nhà nước đối với TTLĐ ngày càng được hoàn thiện, đảm bảo cho TTLĐ vận hành linh hoạt theo các quy luật khách quan của thị trường, đảm bảo quyền tự do và bình đẳng giữa các chủ thể tham gia thị trường. Hệ

thống pháp luật lao động tiệm cận dần đến các tiêu chuẩn lao động quốc tế, đảm bảo những quyền lợi của người lao động theo công ước của ILO. Các chính sách TTLĐ của chính quyền TP.HCM đều hướng tới đảm bảo lợi ích của người lao động, đồng thời tạo cơ chế thông thoáng, thuận lợi cho các nhà đầu tư. Chính vì vậy, quan hệ lao động được hình thành và ngày phát triển lành mạnh, TTLĐ Thành phố có được khả năng điều chỉnh linh hoạt trước những yêu cầu của đổi mới kinh tế và hội nhập quốc tế.

Tóm lại, hệ thống ASXH ngày càng được hoàn thiện, hệ thống BHXH đối với đại bộ phận những người làm công ăn lương trong thị trường ngày càng được mở rộng và phát triển. Thành phố có nhiều chính sách hỗ trợ tốt với nhóm lao động yếu thế trong TTLĐ.

Chín là, hội nhập quốc tế đã có những ảnh hưởng tích cực đến TTLĐ TP.HCM. Nhờ sự tăng trưởng mạnh mẽ của hoạt động ngoại thương và đầu tư trực tiếp nước ngoài đã giúp tạo thêm việc làm và cải thiện thu nhập của người lao động. Thu nhập trung bình của người lao động trong DNFDI luôn cao hơn so với doanh nghiệp trong nước do thâm dụng vốn và NSLĐ cao hơn. Xu hướng chuyển dịch của dòng vốn FDI từ những ngành thâm dụng lao động sang những ngành thâm dụng vốn và công nghệ cao đã giúp nâng cao thu nhập bình quân của người lao động ở DNFDI sản xuất hàng xuất khẩu ở TP.HCM. Kết quả này cho thấy chủ trương chuyển dịch cơ cấu kinh tế, chuyển dịch cơ cấu hàng xuất khẩu và cơ cấu thu hút vốn đầu tư nước ngoài của Thành phố đang đi đúng hướng.

4.5.1.2. Nguyên nhân của những thành tựu

Quá trình cải cách thể chế kinh tế, đặc biệt là thể chế thúc đẩy cạnh tranh trước yêu cầu của hội nhập quốc tế đã mang lại nhiều kết quả quan trọng, bên cạnh đó là sự năng động của Chính quyền Thành phố trong việc đẩy mạnh thu hút đầu tư bằng các chính sách như cải cách thủ tục hành chính, các hoạt động xúc tiến thương mại, xúc tiến đầu tư,... đã giúp TP.HCM trở thành điểm đến đầu tư hấp dẫn của các nhà đầu tư trong và ngoài nước. Đặc biệt, sự phát triển mạnh mẽ của khu vực kinh tế tư nhân và khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài đã trở thành động lực quan trọng thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, tạo thêm việc làm và cải thiện thu nhập cho người lao động.

TP.HCM đặc biệt quan tâm, coi trọng việc phát triển nguồn nhân lực và xem đây là nhân tố nền tảng phát triển Thành phố. Mặt khác, TP.HCM là trung tâm kinh tế - chính trị - xã hội lớn của cả nước, kinh tế TP.HCM phát triển năng động đã trở thành lực hút một

lượng lớn lao động nhập cư có chất lượng cao đến sinh sống và làm việc, bổ sung vào nguồn cung lao động chất lượng cao cho Thành phố.

TP.HCM cũng đã có những chính sách phù hợp để giải quyết việc làm cho người lao động; triển khai, vận dụng linh hoạt trong việc hoàn thiện chính sách việc làm nhằm phát huy hết vai trò của nguồn nhân lực cho sự phát triển của Thành phố. Cụ thể như: Chính sách hỗ trợ để tạo và tự tạo việc làm cho người lao động thông qua Chương trình mục tiêu quốc gia về dạy nghề và việc làm; Chính sách việc làm cho lao động nữ, thanh niên, lao động khu vực nông thôn... Chính sách đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài (thông tin, truyền thông, hỗ trợ cho vay tín dụng, bồi dưỡng kiến thức, nghề nghiệp trước khi đi làm việc ở nước ngoài,...). Các chính sách kết nối cung - cầu lao động, hoạt động dịch vụ việc làm... đã góp phần tạo ra nhiều việc làm cho LLLĐ, tạo cơ hội có việc làm cho người lao động đã qua đào tạo cao hơn và theo xu hướng nhu cầu chất lượng.

Đồng thời, quá trình hội nhập quốc tế càng mở rộng và sâu hơn, đòi hỏi việc cam kết và tuân thủ các Công ước Quốc tế một cách đầy đủ hơn đã trở thành tác nhân thúc đẩy quá trình hoàn thiện hệ thống thể chế TTLĐ ở TP.HCM cho phù hợp với thông lệ quốc tế.

4.5.2. Những hạn chế và nguyên nhân

4.5.2.1. Những hạn chế

Bên cạnh những thành tựu đã đạt được, đánh giá chung TTLĐ TP.HCM còn những hạn chế trong quá trình hội nhập đó là:

Một là, nguồn cung lao động dồi dào, tỷ lệ lao động qua đào tạo cao nhưng kỹ năng nghề nghiệp của người lao động còn yếu, đặc biệt là khả năng ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp, ... là những hạn chế trong quá trình hội nhập. Cơ cấu cung lao động CMKT không phù hợp với cơ cấu cầu lao động CMKT, trong khi nhu cầu tuyển dụng chủ yếu là công nhân kỹ thuật và sơ cấp nghề thì nguồn cung lao động là những người tốt nghiệp đại học/cao đẳng. Điều này dẫn đến tình trạng bất cân đối cung - cầu lao động, tình trạng thừa nguồn lao động nhưng thiếu lao động đáp ứng yêu cầu về CMKT vẫn diễn ra phổ biến trong nhiều ngành.

Hai là, cầu lao động giản đơn có xu hướng giảm nhanh nhưng vẫn chiếm tỷ trọng cao nhất trong tổng cầu lao động ở TP.HCM khiến cho tình trạng khan hiếm và thu hút di cư lao động phổ thông vào TP.HCM vẫn còn lớn. Đồng thời, tình trạng biến động lao động diễn ra thường xuyên, gây khó khăn cho hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Ba là, NSLĐ ở TP.HCM tuy cao hơn so với mặt bằng chung của cả nước nhưng vẫn còn thấp xa so với các nước trong khu vực đang trở thành thách thức đối với TP.HCM trong việc cạnh tranh thu hút nguồn vốn đầu tư vào phát triển những ngành thâm dụng công nghệ và chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng hiện đại.

Bốn là, việc làm tạm thời, việc làm phi chính thức có xu hướng tăng lên trong khi đó hệ thống an sinh xã hội chưa bao phủ hết đến đối tượng lao động này sẽ là nhóm lao động yếu thế trong quá trình hội nhập.

Năm là, trên TTLĐ vẫn còn sự phân khúc tiền lương theo giới tính, khu vực kinh tế,...

Sáu là, tranh chấp lao động, đình công tuy có giảm nhưng vẫn còn khá căng thẳng, hiệu quả thực thi pháp luật lao động vẫn còn kém, đặc biệt là liên quan đến nhóm lao động yếu thế. Khuôn khổ pháp lý điều chỉnh hoạt động của TTLĐ chưa theo kịp yêu cầu tăng trưởng kinh tế và chuyển dịch cơ cấu kinh tế.

4.5.2.2. Nguyên nhân của những hạn chế

Chuyển dịch cơ cấu kinh tế ở TP.HCM tuy đúng hướng nhưng chậm, chất lượng tăng trưởng và năng lực cạnh tranh chưa cao. Các chính sách, giải pháp hỗ trợ chuyển dịch cơ cấu kinh tế ban hành chưa đủ mạnh, chưa tạo được sự đột phá; chuyển dịch cơ cấu nội bộ các ngành kinh tế còn chậm; tỷ trọng các ngành dịch vụ có giá trị gia tăng cao còn thấp, các ngành công nghiệp thâm dụng lao động còn nhiều, chủ yếu là gia công, sơ chế, NSLĐ đạt thấp, do đó tuy số lượng việc làm mới ngày càng tăng nhưng chất lượng việc làm thấp.

Thành phố đã có nhiều nỗ lực trong việc cải cách thủ tục hành chính, tuy nhiên thủ tục hành chính vẫn còn phức tạp và cản trở thu hút đầu tư vào TP.HCM. Đồng thời, khung khổ pháp lý cho TTLĐ hoạt động chậm đổi mới, tác động tiêu cực đến việc phân bổ nguồn nhân lực, thu nhập và chia sẻ rủi ro; đặc biệt các thể chế quan hệ lao động hiệu quả thực thi còn yếu. Hệ thống quan hệ lao động thiếu sự phân tách chức năng rõ ràng giữa công đoàn, người sử dụng lao động và nhà nước, từ đó làm hạn chế vai trò của quan hệ lao động là trung gian hòa giải tranh chấp lao động tập thể vì vậy tình trạng đình công ở TP.HCM vẫn diễn ra phổ biến.

Các hoạt động gắn kết cung – cầu lao động vẫn còn nhiều hạn chế, đặc biệt là hệ thống hướng nghiệp, dịch vụ việc làm và thông tin TTLĐ; hệ thống giáo dục đào tạo còn nhiều bất cập, thiếu sự gắn kết giữa quá trình đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực,... đã làm

hạn chế hiệu quả phân bổ lao động trên TTLĐ, dẫn đến tình trạng cung – cầu lao động không gặp nhau.

Thêm vào đó, chính sách việc làm ở TP.HCM thời gian qua cơ bản vẫn chú trọng đến tạo việc làm theo chiều rộng, chưa chú trọng nhiều đến chất lượng việc làm, tăng NSLĐ và cải thiện thu nhập. Vì vậy, chưa khuyến khích người lao động nâng cao trình độ, tay nghề và kỹ năng nghề. Mặt khác, các chính sách về việc làm ban hành còn đan xen chông chéo, tính quy phạm chưa cao. Công tác tuyên truyền, phổ biến chính sách việc làm đã được các cơ quan, tổ chức quan tâm nhưng hiệu quả đạt được còn giới hạn.

TÓM TẮT CHƯƠNG 4

Chương này tập trung phân tích thực trạng phát triển của TTLĐ TP.HCM trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Phần đầu của chương khái quát quá trình hội nhập quốc tế của Việt Nam và TP.HCM. Phần 2 phân tích quá trình đổi mới tư duy về TTLĐ của Đảng cộng sản Việt Nam từ năm 1986 trở lại đây. Phần ba của chương này tiến hành phân tích thực trạng TTLĐ TP.HCM trên những kết quả chủ yếu: cung – cầu lao động, việc làm và thất nghiệp, tiền lương. Tiếp đến phần bốn tập trung phân tích các yếu tố tác động đến TTLĐ TP.HCM trong quá trình hội nhập. Phần cuối trong chương này đánh giá những thành tựu, hạn chế của TTLĐ TP.HCM trong bối cảnh hội nhập quốc tế, rút ra nguyên nhân của những thành tựu và hạn chế đó.

CHƯƠNG 5

QUAN ĐIỂM, ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN

THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG TP.HCM TRONG HỘI NHẬP QUỐC TẾ

5.1. Quan điểm và định hướng phát triển thị trường lao động TP.HCM trong hội nhập quốc tế

5.1.1. Dự báo những cơ hội và thách thức cho thị trường lao động TP.HCM trong hội nhập quốc tế

5.1.1.1. Cơ hội

Quá trình hội nhập quốc tế của Việt Nam vẫn đang tiếp tục diễn ra ngày càng sâu hơn, với hàng loạt các hiệp định tự do thương mại khu vực và song phương có mức độ mở cửa cao hơn cam kết trong WTO được ký kết. Do đó, tác động của hội nhập quốc tế đến TTLĐ TP.HCM sẽ mạnh mẽ hơn trong những giai đoạn sắp tới. Quá trình này sẽ tiếp tục mang lại những cơ hội cho TTLĐ TP.HCM:

Một là, quá trình hội nhập quốc tế tiếp tục tạo động lực cải cách thể chế TTLĐ để hội nhập vào TTLĐ khu vực và thế giới

Với một nền kinh tế mở, khuôn khổ pháp lý và các thể chế TTLĐ là nền móng căn bản để tạo môi trường thuận lợi cho thu hút đầu tư nước ngoài, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc tế, thúc đẩy sự phát triển kinh tế, nâng cao thu nhập, mức sống cho người lao động. Khi hội nhập sâu vào nền kinh tế toàn cầu đòi hỏi phải tuân thủ những tiêu chuẩn lao động quốc tế. Do đó, hội nhập quốc tế tiếp tục tạo động lực để hoàn thiện khuôn khổ pháp lý, thể chế TTLĐ tiệm cận với những tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản, đặc biệt là xây dựng và cải cách chính sách, pháp luật về thỏa ước lao động tập thể; tiền lương tối thiểu; giải quyết tranh chấp lao động; BHTN, ...

Hai là, hội nhập quốc tế tạo cơ hội tăng cầu lao động, do đó tạo thêm việc làm cho người lao động.

Giải quyết việc làm, giảm tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm luôn là vấn đề được chính quyền Thành phố quan tâm. Trải qua 30 năm đổi mới và hội nhập quốc tế cho thấy

quá trình này đã tác động mạnh mẽ đến tăng trưởng kinh tế của Việt Nam nói chung, TP.HCM nói riêng, trong thời gian tới, việc tham gia những hiệp định thương mại thế hệ mới, với những cam kết sâu rộng hơn nữa sẽ là cơ hội để thu hút đầu tư nước ngoài, mở rộng thị trường xuất khẩu nhờ đó sẽ tạo thêm được nhiều việc làm và cải thiện thu nhập cho người lao động.

Trước mắt, việc tham gia vào Cộng đồng kinh tế ASEAN được dự báo đưa lại nhiều cơ hội cho Việt Nam ở phương diện tạo việc làm. AEC là một thị trường chung với quy mô hơn 600 triệu dân và thu nhập quốc dân khoảng 2000 tỷ USD, do đó Việt Nam không những sản xuất cung ứng cho thị trường nội địa mà sẽ hướng ra thị trường chung và các thị trường mà ASEAN đã có hiệp định thương mại tự do (FTA) như Hàn Quốc, Nhật Bản và Trung Quốc. Thuế suất trong ASEAN sẽ về 0%, do đó, các doanh nghiệp ở Việt Nam xuất khẩu sang ASEAN sẽ được hưởng lợi, không phải chịu thuế nhập khẩu tại thị trường nhập khẩu. Hơn nữa, thuế suất nhập khẩu đối với các sản phẩm/máy móc thiết bị từ các nước thành viên cũng sẽ về 0%, nhờ đó hạ giá thành và có điều kiện để tăng năng lực cạnh tranh. Ngoài ra, nguyên tắc xuất xứ trong AEC quy định sản phẩm sản xuất có tỷ lệ “nội khối” 60% được xem là sản phẩm vùng ASEAN và sẽ được hưởng các ưu đãi khi xuất khẩu sang các thị trường mà ASEAN đã có FTA, giúp tạo cơ hội cho các doanh nghiệp xuất khẩu mở rộng thị trường, kim ngạch xuất khẩu tăng và do đó mở ra cơ hội tạo thêm việc làm cho người lao động. Mặt khác, AEC hình thành với mục tiêu hướng tới là điếm đến đầu tư hấp dẫn với những nỗ lực tạo ra một cơ chế đầu tư minh bạch, thông thoáng và tự do. Những nỗ lực của ASEAN nhằm tạo ra một môi trường đầu tư rộng khắp và ưu đãi hơn sẽ thúc đẩy các dòng đầu tư và hấp dẫn các nhà đầu tư hơn, đồng thời gia tăng hoạt động đầu tư nội khối ASEAN. Đây cũng là một cơ hội để thu hút vốn đầu tư nước ngoài từ các quốc gia trong khu vực cũng như các quốc gia ngoài khối. Hiện nay, các nước ASEAN như Singapore, Malaysia, Thái Lan và các đối tác chiến lược của ASEAN như Nhật Bản, Hàn Quốc, Trung Quốc, Australia nằm trong nhóm những quốc gia đầu tư lớn nhất ở Việt Nam nói chung, TP.HCM nói riêng. Khi AEC hình thành sẽ mở ra cơ hội tiếp tục thu hút mạnh mẽ vốn đầu tư từ các quốc gia này. Nhờ đó, cầu về lao động có thể gia tăng, cũng góp phần tạo thêm nhiều việc làm cho người lao động.

Quá trình phân công sản xuất trong giá trị chuỗi sản xuất toàn cầu cũng ngày càng mạnh mẽ sẽ kéo theo sự tái phân bố lao động và sự phụ thuộc lẫn nhau của TTLĐ các quốc gia, trong đó, các nước phát triển sẽ ngày càng giảm số lượng lao động do dân số bị già hóa, song có nguồn nhân lực chất lượng cao, trong khi đó, các nước đang phát triển có nguồn nhân lực dồi dào, song chất lượng thấp, khó đáp ứng yêu cầu phát triển và công nghệ mới. Do đó, sự phân công lao động quốc tế vẫn diễn ra theo xu hướng các nước phát triển nắm những khâu then chốt, mang lại giá trị gia tăng cao nhất là nghiên cứu phát triển và phân phối, những khâu có giá trị gia tăng thấp là hoạt động sản xuất thì được chuyển về các nước đang phát triển, trong đó có Việt Nam và TP.HCM. Như vậy, trong tương lai luồng đầu tư nước ngoài theo hình thức gia công vẫn tiếp tục chảy về Việt Nam và TP.HCM sẽ khiến cho nhu cầu lao động gia tăng.

Dự báo nhiều tập đoàn lớn nước ngoài sẽ đầu tư vào TP.HCM trong các ngành dịch vụ cao cấp, đặc biệt là công nghệ thông tin, bán lẻ, tài chính ngân hàng, bất động sản, y tế, giáo dục bởi đây là hướng ưu tiên trong thu hút đầu tư của Chính quyền Thành phố. Mặt khác, sự phát triển nhanh chóng của khoa học và công nghệ trên thế giới, đặc biệt là công nghệ thông tin và truyền thông sẽ tạo ra sự thay đổi mang tính cách mạng về lực lượng sản xuất. Sự phát triển của công nghệ thông tin và truyền thông sẽ tạo điều kiện cho cả nước và Thành phố nhanh chóng tiếp cận với những tiến bộ về khoa học và công nghệ thế giới, thu hẹp khoảng cách về trình độ phát triển với các nước trên nhiều phương diện, thúc đẩy hội nhập ngày càng sâu rộng. Trong bối cảnh đó sẽ làm tăng cầu lao động trình độ cao, tạo thêm việc làm bền vững và năng suất cao.

Ba là, cơ hội nâng cao chất lượng cung lao động để nâng cao năng lực cạnh tranh.

Trong định hướng phát triển của TP.HCM giai đoạn 2011 – 2020 tầm nhìn 2030 xác định ưu tiên thu hút những dự án đầu tư nước ngoài thâm dụng vốn và công nghệ cao. TP.HCM đã thu hút được nhiều tập đoàn đa quốc gia đầu tư và trong tương lai sẽ tiếp tục với xu hướng này làm tăng cơ hội để người lao động tiếp cận trực tiếp với nền sản xuất hiện đại, với trình độ và kinh nghiệm quản lý, điều hành sản xuất, kinh doanh tiên tiến của thế giới, qua đó góp phần nâng cao trình độ, kỹ năng, tác phong lao động, kiến thức tổ chức, quản lý của người lao động. Mặt khác, trước những đòi hỏi mới của cầu lao động cũng là động lực để người lao động học tập, nâng cao trình độ chuyên môn.

Hội nhập quốc tế cũng sẽ dẫn đến việc lao động có thể tự do di chuyển từ nước này sang nước khác khiến cho sức ép cạnh tranh giữa những người lao động để tìm được việc làm cho năng suất cao và thu nhập cao buộc phải học tập nâng cao trình độ. Vì vậy, hội nhập quốc tế là “cú huých” để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh của người lao động và nâng cao khả năng cạnh tranh của cả nền kinh tế. Trong lộ trình hướng đến Cộng đồng ASEAN, các quốc gia trong khu vực đều ý thức được yêu cầu bức thiết phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để nâng cao năng lực cạnh tranh của mỗi quốc gia cũng như của cả khu vực ASEAN với các quốc gia khác đặc biệt là với Trung Quốc và Ấn Độ. Do đó, phát triển LLLĐ ASEAN có tay nghề, chuyên môn cao là mục tiêu của AEC đã được ghi trong Hiến chương ASEAN. Các hoạt động hợp tác song phương giữa các quốc gia trong khu vực được chú ý chủ yếu thông qua các chương trình dự án và với một số đối tác thứ ba. Việc đẩy mạnh hợp tác trong giáo dục – đào tạo và kết nối với các trường Đại học trong khu vực và trên thế giới là cơ hội để đưa nền giáo dục của Việt Nam tiệm cận với nền giáo dục trên thế giới. Từ đó giúp cho người lao động Việt Nam hội nhập tốt hơn vào TTLĐ khu vực và thế giới.

Bốn là, cơ hội nâng cao tiền lương và thu nhập cho người lao động, đặc biệt là lao động có tay nghề.

So sánh tiền lương của lao động Việt Nam với các nước trong khu vực ASEAN, ngoại trừ Indonesia có mức lương khá tương đồng với Việt Nam, người lao động tại Singapore, Malaysia, Thái Lan và Philippines được trả lương cao vượt trội đặc biệt là lao động chuyên môn kỹ thuật và quản lý. Một người kỹ sư sản xuất tại Singapore có tiền lương cao gấp hơn 6,2 lần tại Việt Nam, Malaysia gấp hơn 1,8 lần, Thái Lan gấp 1,56 lần. Một nhà quản lý ở Singapore có tiền lương gấp 4,5 lần nhà quản lý ở Việt Nam, Malaysia gấp 1,68 lần, Thái Lan gấp 1,6 lần. Do đó, chi phí dành cho lao động của các doanh nghiệp ở Việt Nam nói chung, TP.HCM nói riêng sẽ thấp hơn các nước trong khu vực là một lợi thế để TP.HCM thu hút các dòng đầu tư nước ngoài nhờ giá nhân công rẻ, qua đó việc làm gia tăng và có khả năng làm tăng thu nhập cho người lao động. Hơn nữa, hội nhập quốc tế sẽ là cơ hội để lao động di chuyển đến TTLĐ ở các quốc gia khác với mức thu nhập cao hơn. Các doanh nghiệp trong nước sẽ phải cạnh tranh với các doanh nghiệp ở các quốc gia

khác để giữ chân nguồn nhân lực chất lượng cao, vì vậy tiền lương và thu nhập của người lao động cũng có thể được cải thiện.

Bảng 5.1: So sánh tiền lương cơ bản của người lao động làm việc trong khu vực sản xuất ở một số nước ASEAN*

(ĐVT: USD)

| STT | Quốc gia | Công nhân sản xuất | Kỹ sư sản xuất | Quản lý trong khu vực sản xuất | Nhân viên khu vực không sản xuất | Quản lý khu vực không sản xuất |
|-----|------------|--------------------|----------------|--------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|
| 1 | Singapore | 1703 | 2586 | 4050 | 2461 | 4347 |
| 2 | Malaysia | 345 | 763 | 1516 | 830 | 1712 |
| 3 | Thái Lan | 346 | 652 | 1438 | 685 | 1478 |
| 4 | Indonesia | 298 | 449 | 993 | 460 | 1161 |
| 5 | Philippine | 238 | 370 | 963 | 482 | 1312 |
| 6 | Việt Nam | 204 | 416 | 901 | 443 | 1030 |
| 7 | Campuchia | 175 | 391 | 885 | 346 | 906 |
| 8 | Lào | 141 | 378 | 732 | 298 | 632 |
| 9 | Myanmar | 124 | 272 | 694 | 350 | 669 |

* Thời điểm điều tra tháng 10/2016, tiền lương cơ bản không bao gồm trợ cấp.

Nguồn: JETRO (2016)

Năm là, cơ hội cải thiện quan hệ lao động, cải thiện điều kiện làm việc, phát triển hệ thống an sinh xã hội giúp quyền và lợi ích chính đáng của người lao động được đảm bảo.

Trong các hiệp định thương mại thế hệ mới ngày càng coi trọng vấn đề bảo đảm quyền lợi của người lao động bởi họ là người trực tiếp tạo ra sản phẩm hàng hóa, dịch vụ trong thương mại quốc tế vì vậy họ phải được chia sẻ thành quả của quá trình này, cụ thể là phải được bảo đảm các quyền, lợi ích và các điều kiện lao động cơ bản. Mặt khác, việc đảm bảo quyền lợi của người lao động còn nhằm mục đích bảo đảm môi trường cạnh tranh công bằng giữa các bên trong quan hệ thương mại. Trong Tuyên bố năm 1998 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã đưa ra “*Những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động*” và các Hiệp định thương mại thế hệ mới thường dựa trên cơ sở này yêu cầu tất cả các nước

thành viên đều có nghĩa vụ tôn trọng, thúc đẩy và thực thi với tư cách thành viên ILO như: quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động và người sử dụng lao động; xóa bỏ lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc; cấm sử dụng lao động trẻ em, xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất, xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp. Do đó, sẽ tạo ra áp lực buộc Chính phủ các nước cũng như cộng đồng doanh nghiệp ở các nước thành viên, trong đó có Việt Nam, đảm bảo quyền lợi người lao động.

5.1.1.2. Thách thức

Bối cảnh trong nước và hội nhập quốc tế hiện nay một mặt mang lại những cơ hội để phát triển TTLĐ nhưng mặt khác cũng tạo ra nhiều thách thức đối với các chủ thể trên TTLĐ.

Một là, lao động chất lượng cao di chuyển ra ngoài TTLĐ TP.HCM.

Hội nhập quốc tế, đặc biệt là việc tham gia AEC tạo ra thị trường chung, không còn rào cản không gian kinh tế, hàng hóa, dịch vụ, vốn..., bên cạnh sự hợp tác để cùng phát triển thì sự cạnh tranh giữa các nước trong khu vực cũng sẽ càng trở nên gay gắt. Kinh tế TP.HCM đã và đang tiếp tục tăng trưởng cao hơn so với tốc độ tăng trưởng chung của cả nước, nhưng từ năm 2009 trở lại đây tăng trưởng kinh tế có dấu hiệu chậm lại do tác động của suy thoái kinh tế toàn cầu. Nhìn chung, chất lượng tăng trưởng kinh tế của Thành phố còn thấp do NSLĐ thấp, tăng trưởng chủ yếu dựa trên cơ sở tăng vốn và lao động, cơ cấu kinh tế chuyển dịch vẫn còn chậm. Chi phí đầu tư vào TP.HCM có xu hướng gia tăng, năng lực cạnh tranh của nền kinh tế TP.HCM giảm dần, quỹ đất cho phát triển kinh tế - xã hội ngày càng bị thu hẹp,... Trong bối cảnh đó, các Thành phố lớn ở Đông Nam Á có trình độ phát triển cao hơn TP.HCM sẽ có nhiều thuận lợi trong thu hút đầu tư và phát triển. Do đó, nếu không cải thiện được năng lực cạnh tranh, không thu hút được nguồn vốn đầu tư và tận dụng cơ hội từ hội nhập để phát triển các ngành công nghiệp và dịch vụ có hàm lượng khoa học và công nghệ cao thì một LLLĐ có trình độ cao, có CMKT trên TTLĐ TP.HCM sẽ di chuyển sang các quốc gia, thành phố trong khu vực để làm việc. Khoảng cách chênh lệch về tiền lương cho lao động CMKT và lao động quản lý làm việc tại Việt Nam so với làm việc tại Singapore, Malaysia, Thái Lan cũng sẽ là động lực để người lao động Việt Nam

di chuyển sang những nước này làm việc, và sẽ khiến cho tình trạng khan hiếm lao động CMKT ở Việt Nam càng tăng lên.

Hai là, nguy cơ tăng tình trạng thất nghiệp hoặc lao động trong nước có việc làm nhưng chất lượng thấp, gia tăng việc làm dễ bị tổn thương.

Chất lượng cung lao động của TP.HCM tuy cao hơn so với mặt bằng chung của cả nước nhưng vẫn chưa đáp ứng được so với cầu lao động và NSLĐ vẫn còn thấp hơn so với mặt bằng chung trong khu vực ASEAN (Ủy Ban nhân dân TP. HCM, 2012) dẫn đến nguy cơ có thể bị thua ngay trên “sân nhà” do sự cạnh tranh của lao động nước ngoài. Thêm vào đó, phần lớn các doanh nghiệp TP.HCM là doanh nghiệp vừa và nhỏ cả về quy mô vốn, công nghệ lạc hậu so với doanh nghiệp ở các nước ASEAN-6 và các nước khác trên thế giới, lao động chưa qua đào tạo vẫn chiếm tỷ trọng lớn,... nên khi đứng trước sức ép của cạnh tranh từ hàng hóa nhập khẩu, cạnh tranh về vốn, đầu tư có thể dẫn đến một số ngành, một số sản phẩm phải thu hẹp sản xuất, thậm chí rút khỏi thị trường. Cơ cấu kinh tế chắc chắn sẽ có sự chuyển biến mạnh mẽ và tình trạng thất nghiệp cơ cấu có thể gia tăng. Hệ quả là gia tăng việc làm dễ bị tổn thương, ngay cả người lao động làm việc trong khu vực chính thức cũng dễ bị tổn thương hơn trong quá trình này.

Ba là, nguy cơ tăng phân khúc tiền lương và phân hoá thu nhập.

Tiền lương của người lao động ở TP.HCM thấp hơn so với các thành phố lớn trong khu vực nhưng kèm theo đó năng suất lao động của TP.HCM cũng thấp. Năng suất lao động TP. HCM mặc dù được cải thiện nhưng vẫn còn rất thấp nếu so với một số nước trong khu vực. Khoảng cách tiền lương giữa kỹ thuật viên và lao động quản lý so với người lao động trực tiếp sản xuất ở TP.HCM rộng hơn so với các thành phố khác trong khu vực, điều này cho thấy sự khan hiếm lao động quản lý và lao động kỹ thuật. Khi hội nhập vào TTLĐ khu vực ASEAN, khoảng cách này có khả năng còn cách xa hơn nữa vì những lao động có kỹ năng sẽ có nhiều cơ hội tìm kiếm việc làm không chỉ trong nước mà còn ở các nước khác với mức lương cao hơn. Khi đó, có thể xảy ra tình trạng “chảy máu chất xám” với luồng di chuyển lao động từ khu vực doanh nghiệp Việt Nam sang DNFDI, từ trong nước ra nước ngoài nếu không có sự cải thiện về tiền lương và điều kiện làm việc. Thêm vào đó, nếu các chính sách của Nhà nước kém hiệu quả, hội nhập không mang lại lợi ích cho số đông, chỉ có các doanh nghiệp có tham gia vào hoạt động thương mại quốc tế mới có lợi

thì khoảng cách tiền lương giữa những người lao động làm việc trong các khu vực kinh tế ngày càng giãn cách. Hệ quả là tình trạng phân khúc tiền lương không được cải thiện trong quá trình hội nhập và làm cho khoảng cách thu nhập ngày càng tăng.

Bốn là, thách thức trong quá trình thực thi các tiêu chuẩn quốc tế về lao động.

Về cơ bản, pháp luật Việt Nam hiện nay đã có những quy định cụ thể những nội dung về tiêu chuẩn lao động. Nhưng hiệu quả thực tế của những chuẩn mực này vẫn còn nhiều điểm chưa đáp ứng được yêu cầu. Chẳng hạn như về mức lương tối thiểu trong những năm qua được điều chỉnh tăng nhanh, nhưng vẫn chưa đáp ứng nhu cầu tối thiểu của người lao động. Tranh chấp lao động và đình công diễn ra ngày càng diễn biến phức tạp mà nguyên nhân chính là do những quyền lợi chính đáng của người lao động bị vi phạm như tiền lương thấp, tăng ca quá nhiều, hay doanh nghiệp không đóng BHXH, bảo hiểm y tế cho người lao động,... Số lượng thỏa ước lao động tập thể trong khu vực DNTN và DNFDI vẫn còn khiêm tốn (Viện Khoa học lao động và xã hội, 2015). Trong khi đó, nếu không cải thiện được các tiêu chuẩn quốc tế về lao động thì hàng hóa Việt Nam sẽ không được hưởng mức thuế xuất ưu đãi từ các nước thành viên cùng tham gia trong các hiệp định thương mại tự do và do đó Việt Nam không tận dụng được cơ hội có được từ hội nhập.

5.1.2. Quan điểm và định hướng phát triển TTLĐ TP.HCM trong hội nhập quốc tế

5.1.2.1. Quan điểm đề xuất các giải pháp phát triển thị trường lao động TP.HCM

Một là, cần phải tôn trọng các quy luật phát triển của TTLĐ, mặt khác cần phải nâng cao hiệu quả quản lý, điều tiết của Nhà nước để đảm bảo cho TTLĐ hoạt động hiệu quả.

Hội nhập quốc tế đòi hỏi TTLĐ hoạt động linh hoạt để thích ứng với bất kỳ cú sốc có thể xảy ra và điều chỉnh liên tục trước sự biến đổi của môi trường kinh tế. Do đó, mặt cần phải tôn trọng các quy luật phát triển TTLĐ, chú trọng nâng cao năng lực của các chủ thể trên TTLĐ. Mặt khác, phải tiếp tục hoàn thiện vai trò của Nhà nước trong quản lý lao động vĩ mô thông qua cơ chế điều tiết thị trường, xóa bỏ các rào cản, phân biệt trên thị trường. Nâng cao hiệu quả can thiệp của Nhà nước vào TTLĐ nhằm tạo ra các can thiệp hợp lý để TTLĐ trở nên hoàn thiện, hoạt động hiệu quả cả về ý nghĩa kinh tế và xã hội, cụ thể là: quan hệ lao động lành mạnh với cơ chế đối thoại thẳng thắn; việc làm đầy đủ và bền vững; quyền và tiếng nói của các bên được đảm bảo và bình đẳng; không có sự phân biệt đối xử và cơ cấu thị trường hiện đại với những chỉ tiêu hiệu quả lao động cao. Cơ chế vận

hành đó nhằm bảo đảm phát triển tốt ba chức năng cơ bản của TTLĐ: phân bổ hiệu quả nguồn nhân lực cho tăng trưởng, nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế, phân phối công bằng hơn những thành quả đạt được của tăng trưởng và hạn chế rủi ro trong TTLĐ do thất nghiệp, thiếu việc làm hoặc thu nhập bấp bênh.

Hai là, phát triển TTLĐ TP.HCM phải gắn với định hướng phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố để đáp ứng mục tiêu chuyển đổi mô hình tăng trưởng, nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế.

TTLĐ là thị trường yếu tố đầu vào quan trọng của sản xuất, vì vậy phát triển TTLĐ phải gắn liền với định hướng phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố để đảm bảo phân bổ nguồn lực sức lao động một cách hiệu quả nhằm thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế. Phát triển TTLĐ TP.HCM trong những năm tới cần gắn với Quy hoạch tổng thể phát triển Kinh tế - xã hội Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2025. Đặc biệt, phải căn cứ vào chiến lược chuyển dịch cơ cấu kinh tế; định hướng phát triển ngành, lĩnh vực then chốt và sản phẩm chủ lực, cơ cấu đầu tư của Thành phố để đề ra các chính sách phát triển cung lao động cho phù hợp với định hướng chung của Thành phố, đảm bảo cho chuyển dịch cơ cấu cầu lao động phù hợp với cơ cấu kinh tế, cơ cấu đầu tư.

Ba là, phát triển TTLĐ TP.HCM phải đảm bảo sự công bằng cho các chủ thể tham gia TTLĐ đặc biệt là đảm bảo quyền lợi chính đáng của người lao động để vừa thúc đẩy tăng trưởng kinh tế vừa gắn với đảm bảo tiến bộ và công bằng xã hội.

Quan điểm chung ở Việt Nam trong thời kỳ quá độ lên CNXH là tăng trưởng kinh tế phải gắn liền với đảm bảo tiến bộ và công bằng xã hội. Do đó, để thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, thể chế kinh tế của Việt Nam thừa nhận sự tồn tại của nền kinh tế nhiều thành phần, tạo ra môi trường cạnh tranh, bình đẳng cho mọi thành phần kinh tế, khuyến khích làm giàu một cách hợp pháp. Thể chế này cho phép huy động tối đa các nguồn nội lực và ngoại lực để thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, tạo thêm việc làm và cải thiện thu nhập cho người lao động. Tuy nhiên, việc thừa nhận sự tồn tại của thành phần kinh tế tư bản tư nhân đồng nghĩa với việc thừa nhận ở Việt Nam còn tồn tại quy luật sản xuất giá trị thặng dư, mâu thuẫn về lợi ích kinh tế giữa người lao động và người sử dụng lao động còn tồn tại, vị thế mặc cả của người lao động luôn thấp hơn so với người sử dụng lao động. Vì vậy, để tăng

trường kinh tế gắn liền với bình đẳng và tiến bộ xã hội, quá trình phát triển TTLĐ ở TP.HCM cần chú ý đảm bảo lợi ích chính đáng cho người lao động, đảm bảo thực thi pháp luật lao động và nâng cao cơ chế thương lượng tập thể để làm hài hòa mối quan hệ lợi ích giữa các chủ thể trên TTLĐ.

Bốn là, khi hoạch định các chính sách phát triển TTLĐ nói riêng, các chính sách phát triển kinh tế - xã hội của TP.HCM, cần đặt trong bối cảnh cụ thể trong nước và quốc tế bởi TP.HCM là nơi có nền KTTT phát triển mạnh mẽ so với cả nước, có sự giao lưu về kinh tế và văn hóa với các địa phương khác trong cả nước và với các nước trên thế giới. Các chính sách phát triển TTLĐ TP.HCM là một phần trong một tổng thể của chiến lược phát triển kinh tế của Thành phố, trong đó điểm mấu chốt là giải quyết công ăn việc làm cho mọi người có khả năng lao động. Việc xây dựng cơ sở hạ tầng, việc thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài, việc dùng ngân sách để yểm trợ các dự án phát triển công nghiệp phải hướng vào điểm mấu chốt đó.

Năm là, cần có cách tiếp cận lịch sử cụ thể và toàn diện khi hoạch định các chính sách TTLĐ. Khi hoạch định chính sách TTLĐ cần xem xét rõ tất cả các ảnh hưởng của nó đến mọi khía cạnh của nền kinh tế. Mặt khác, hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng sẽ làm cho nền kinh tế nói chung, TTLĐ nói riêng sẽ bị tác động bởi các nhân tố bên ngoài, do đó đòi hỏi chính sách TTLĐ phải linh hoạt để có thể phản ứng nhanh trước các cú sốc từ bên ngoài để đảm bảo mục tiêu việc làm đầy đủ, bền vững cho người lao động.

5.1.2.2. Định hướng phát triển thị trường lao động TP. HCM trong hội nhập quốc tế

Trên cơ sở phân tích các kết quả của TTLĐ, phân tích những điểm mạnh và những tồn tại, những cơ hội và thách thức đối với TTLĐ TP.HCM trong quá trình hội nhập quốc tế và dựa trên Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội TP.HCM đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2025, theo chúng tôi cần định hướng phát triển TTLĐ TP.HCM đến năm 2025 như sau:

Thứ nhất, tiếp tục hoàn thiện khung khổ pháp luật và các chính sách TTLĐ, bảo đảm TTLĐ được hoạt động tuân theo các quy luật khách quan của nền KTTT định hướng XHCN.

Thứ hai, đảm bảo cân đối cung – cầu lao động. Phát triển mạnh việc làm chính thức

và hỗ trợ lao động trong khu vực phi chính thức được hưởng những quyền và lợi ích cơ bản như những lao động đang làm việc trong khu vực kinh tế chính thức.

Thứ ba, tập trung thúc đẩy tăng cầu lao động trong những ngành công nghiệp công nghệ cao và ngành dịch vụ để nâng cao NSLĐ, góp phần thực hiện thành công mục tiêu chuyển đổi mô hình tăng trưởng kinh tế theo chiều rộng sang mô hình tăng trưởng kinh tế theo chiều sâu dựa trên sự gia tăng năng suất các nhân tố tổng hợp.

Thứ tư, tập trung đầu tư vào vốn con người nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng nhu cầu và tận dụng những cơ hội từ hội nhập quốc tế.

Thứ năm, xây dựng, hình thành đồng bộ cơ sở hạ tầng của TTLĐ và tổ chức cung cấp các dịch vụ công có hiệu quả nhằm bảo đảm sự tự do lựa chọn việc làm và thúc đẩy sự di chuyển trên TTLĐ để phân bổ nguồn lực sức lao động một cách hiệu quả giữa các thành phần kinh tế, giữa TP.HCM với các tỉnh/thành, vùng kinh tế trong nước.

Thứ sáu, tăng cường hệ thống an sinh xã hội cho người lao động để phòng ngừa và khắc phục rủi ro về việc làm và thu nhập của người lao động, làm cho hoạt động của TTLĐ trở nên an toàn và hiệu quả hơn, hạn chế những rủi ro cho người lao động và những tổn thương trước các cú sốc từ bên ngoài trong quá trình hội nhập.

5.2. Những giải pháp mang hàm ý chính sách nhằm phát triển thị trường lao động TP. HCM trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay

5.2.1. Nhóm giải pháp đối với cung lao động

5.2.1.1. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

❖ Cơ sở đề xuất giải pháp

Từ kết quả nghiên cứu cho thấy, TP.HCM có nguồn cung lao động dồi dào về số lượng, chất lượng ngày càng được cải thiện và là một trong những địa phương có lợi thế về nguồn nhân lực chất lượng cao so với mặt bằng chung của cả nước, đã góp phần nâng cao NSLĐ và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế Thành phố. Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực ở TP.HCM vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của nền kinh tế Thành phố, tình trạng thiếu hụt lao động có trình độ, tay nghề kỹ năng cao, NSLĐ xã hội của Thành phố còn thấp so

với các Thành phố khác trong khu vực đặt ra nhiều thách thức cho nền kinh tế trong bối cảnh hội nhập sâu vào nền kinh tế thế giới.

Một là, thách thức về năng lực cạnh tranh của nền kinh tế. Lợi thế cạnh tranh của một mỗi địa phương hay mỗi quốc gia được cấu thành từ nhiều yếu tố như: hạ tầng, thể chế, môi trường kinh doanh, nhân lực,... trong đó nhân lực được coi là yếu tố cạnh tranh có tính riêng biệt, quyết định. Mặc dù TP.HCM đã đạt được tốc độ tăng trưởng kinh tế khá cao trong 20 năm qua, nhưng năng lực cạnh tranh của nền kinh tế của TP.HCM vẫn chưa được cải thiện nhiều. Để nâng cao năng lực cạnh tranh của TP.HCM thì một trong những yếu tố quyết định là phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Hai là, cản trở việc chuyển đổi mô hình tăng trưởng kinh tế từ chủ yếu dựa vào vốn và nguồn nhân lực với số lượng dồi dào, giá nhân công rẻ sang mô hình tăng trưởng dựa vào nguồn nhân lực có chất lượng cao, nâng cao sự đóng góp của các nhân tố năng suất tổng hợp. Chất lượng lao động thấp nên khó có thể cải thiện được sự đóng góp của TFP cho tăng trưởng. Chính điều này làm cho nền kinh tế phụ thuộc nhiều vào vốn đầu tư để tăng trưởng. Vì vậy, muốn duy trì mức tăng trưởng cao, phải tiếp tục tăng thêm vốn. Đây chính là một thách thức lớn đối với nền kinh tế trước đòi hỏi phải chuyển đổi mô hình tăng trưởng.

Ba là, khó thoát khỏi bẫy thu nhập trung bình. Nhiều nước ASEAN và Mỹ Latin đã vấp phải bẫy thu nhập trung bình, không thể vươn lên được mức thu nhập cao, mà một trong những nguyên nhân quan trọng là do không có nguồn nhân lực đủ trình độ sáng tạo làm chủ về công nghệ và quản lý. Năm 2016, TP.HCM có mức thu nhập bình quân đầu người vào khoảng 5.428 USD, là địa phương có thu nhập bình quân đầu người cao nhất Việt Nam. Với mức thu nhập này, TP.HCM đang ở mức thu nhập trung bình cao nhưng vẫn còn xa mới có thể chuyển sang mức thu nhập cao (Theo tiêu chuẩn của Ngân hàng thế giới năm 2015: nước có thu nhập thấp khi thu nhập bình quân đầu người bằng hoặc dưới 1045 USD; thu nhập trung bình thấp là từ trên 1045 USD đến 4125 USD, thu nhập trung bình cao từ trên 4125 USD đến 12736 USD; thu nhập cao là từ 12736 USD trở lên). TP.HCM nói riêng, Việt Nam nói chung rất có thể không vượt qua được ngưỡng thu nhập trung bình nếu tăng trưởng kinh tế chỉ dựa vào tăng vốn, nguồn tài nguyên và lao động

giản đơn chưa qua đào tạo. Do đó, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao được xem là yếu tố then chốt đưa TP.HCM vượt khỏi ngưỡng thu nhập trung bình trong những năm tới.

Bốn là, bỏ qua cơ hội tham gia vào phân công lao động quốc tế. Trong phân công lao động quốc tế, mỗi nước sẽ chuyên môn hóa vào sản xuất và xuất khẩu những mặt hàng mà nước đó có lợi thế tương đối và nhập khẩu những mặt hàng kém lợi thế.

Hiện nay, một trong những thế mạnh của Việt Nam trong phân công lao động quốc tế là giá nhân công rẻ. Song, nếu chỉ dừng lại ở yếu tố giá nhân công rẻ thì sẽ không thể biến thế mạnh đó thành cơ hội vì nhiều quốc gia khác trong khu vực cũng đang cạnh tranh bằng yếu tố này. Ngoài ra, yếu tố giá nhân công rẻ chỉ có lợi thế đối với những ngành kinh tế sử dụng nhiều lao động như dệt may, da giày, chế biến thủy sản, ... những ngành kinh tế có giá trị gia tăng thấp. Khi Việt Nam hội nhập sâu vào nền kinh tế thế giới, TTLĐ ngoài nước cũng được mở rộng, lao động Việt Nam có thêm nhiều cơ hội tham gia vào quá trình phân công lao động quốc tế. Tuy nhiên, với trình độ và khả năng thích ứng, hội nhập của LLLĐ còn nhiều hạn chế, Việt Nam chỉ dừng lại ở hình thức xuất khẩu lao động phổ thông trực tiếp, hình thức “xuất khẩu lao động gián tiếp” – người lao động sống ở Việt Nam nhưng làm việc cho các công ty ở nước ngoài trong môi trường Internet của một “thế giới phẳng” hay tham gia vào sản xuất trong chuỗi giá trị toàn cầu còn rất hạn chế.

Do đó, lý thuyết và thực tiễn đều cho thấy, phát triển nguồn nhân lực, tạo ra LLLĐ có học vấn, tay nghề, chuyên môn kỹ thuật và khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi nhanh chóng của công nghệ sản xuất là một yếu tố then chốt cho sự tăng trưởng và phát triển bền vững. Đặc biệt, trong bối cảnh hội nhập kinh tế khi mà sự cạnh tranh diễn ra ngày càng gay gắt thì nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đóng vai trò ngày càng quan trọng trong việc nâng cao chất lượng tăng trưởng, nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế trong nền kinh tế toàn cầu. Kinh nghiệm của những nước công nghiệp mới cũng đã cho thấy trong giai đoạn đầu của quá trình công nghiệp hóa, những nước này tập trung phát triển những ngành công nghiệp thâm dụng lao động trình độ thấp và các công nghệ đơn giản để xuất khẩu. Nhưng sau đó, chuyển đổi thành công sang mô hình tăng trưởng dựa vào lao động có tay nghề, các nước này tạo ra bước tiến nhanh và ổn định là nhờ đầu tư mạnh vào phát triển và phát huy nguồn lực con người (Ian Coxhead, Diệp Phan, Đinh Vũ Trang Ngân, Kim N.B.Ninh, 2009).

Phát triển nguồn nhân lực luôn được Chính quyền Thành phố ưu tiên hàng đầu. Đại hội Đảng bộ TP.HCM lần thứ IX và lần thứ X đều xác định chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa là một trong các chương trình đột phá với mục tiêu xây dựng nhanh nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập quốc tế. Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội TP.HCM đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2025 cũng đưa ra quan điểm phát triển giáo dục – đào tạo của Thành phố: “Xây dựng Thành phố thành một trung tâm về giáo dục – đào tạo chất lượng cao của cả nước và khu vực Đông Nam Á.... Góp phần nâng cao dân trí, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, phục vụ công nghiệp hóa và hiện đại hóa Thành phố trong thời kỳ hội nhập”. Chủ trương này cần tiếp tục được cụ thể hóa thành những giải pháp cụ thể, hiệu quả giúp Thành phố nâng cao năng lực cạnh tranh, chuyển đổi mô hình tăng trưởng kinh tế thành công, nâng cao chất lượng nguồn cung lao động để LLLĐ trong nước có thể cạnh tranh và tham gia vào phân công lao động quốc tế, nâng cao thu nhập của người lao động.

❖ Nội dung giải pháp

Một là, gắn kết chiến lược phát triển nhân lực và chiến lược phát triển kinh tế.

Phát triển nguồn nhân lực là động lực cho tăng trưởng kinh tế do đó cần phải kết hợp chặt chẽ các chiến lược phát triển kinh tế và chiến lược phát triển nguồn nhân lực. Trong những năm gần đây, tuy TP.HCM đã có sự quan tâm gắn kết chiến lược phát triển nguồn nhân lực với chiến lược phát triển kinh tế thể hiện qua xu hướng đào tạo theo nhu cầu xã hội, sự hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp trong công tác đào tạo nhân lực, phát triển hệ thống gắn kết cung – cầu lao động. Tuy nhiên, nhìn chung sự gắn kết cung – cầu lao động vẫn còn hạn chế, tình trạng bất cân đối cung – cầu vẫn diễn ra thường xuyên, các thông tin về nhu cầu nguồn nhân lực chưa được thu thập đầy đủ. Do đó để gắn kết cung cầu lao động, đảm bảo phân bổ nguồn nhân lực hiệu quả để thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, đảm bảo việc làm và nâng cao thu nhập cho người lao động, trước hết Chính quyền Thành phố phải thiết lập được mối quan hệ chặt chẽ giữa các chiến lược phát triển nhân lực với các chiến lược phát triển kinh tế. Mối quan hệ này thể hiện ở chỗ, các chiến lược phát triển kinh tế phải chỉ rất rõ về nhu cầu và yêu cầu về nhân lực. Trên cơ sở đó để đưa ra chiến lược phát triển nguồn nhân lực cho phù hợp. Sự gắn kết này cho phép sử dụng một cách

hiệu quả nguồn vốn nhân lực của Thành phố, hạn chế tình trạng bất cân đối cung – cầu lao động, tình trạng thừa – thiếu, thiếu – thừa nguồn cung lao động đã diễn ra trong nhiều năm qua ở TP.HCM. Do vậy, Chính quyền Thành phố cần đứng ra chủ trì và phối hợp với các trường Đại học, trường Cao đẳng, trường dạy nghề và các cơ quan giáo dục và đào tạo trên địa bàn Thành phố xây dựng chiến lược đào tạo, phát triển nguồn nhân lực cho Thành phố gắn với Chiến lược phát triển kinh tế.

Hai là, nâng cao chất lượng giáo dục đại học và đào tạo nghề để phát triển nguồn nhân lực.

Chất lượng giáo dục và đào tạo được coi là chìa khóa để phát triển nguồn nhân lực. Do đó, để phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế đòi hỏi phải nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo. Trong đó, theo chúng tôi, yêu cầu bức bách hiện nay là TP.HCM cần cải cách, tăng đầu tư phát triển giáo dục đại học và đào tạo nghề để có ảnh hưởng nhanh đến chất lượng nguồn nhân lực.

Gắn kết giữa đào tạo của nhà trường với yêu cầu của TTLĐ. Sự liên kết yếu kém giữa các trường đại học, cao đẳng với doanh nghiệp và sự thiếu thông tin về tình hình việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp về TTLĐ và các kỹ năng cần thiết là một trong những yếu tố làm người học sau khi tốt nghiệp chưa thể đáp ứng yêu cầu của nhà tuyển dụng. Để giải quyết bài toán này cần củng cố liên kết giữa nhà trường với nhà tuyển dụng; xây dựng cơ chế khuyến khích doanh nghiệp tham gia và trở thành một chủ thể quan trọng trong quá trình đào tạo: đảm bảo cung cấp đủ, thường xuyên thông tin về tình hình việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp, về TTLĐ và các kỹ năng đào tạo, ...; phát triển các cơ sở đào tạo nghề tại doanh nghiệp, khuyến khích đào tạo nghề tại dây chuyền sản xuất của doanh nghiệp;...

Tăng tính tự chủ và tự chịu trách nhiệm trong việc đào tạo đáp ứng yêu cầu của TTLĐ đối với các trường đại học, cao đẳng. Hiện tại hệ thống giáo dục đại học ở Việt Nam vẫn chịu sự quản lý tập trung rất cao của Nhà nước. Sự quản lý tập trung này đã hạn chế khả năng linh hoạt trong công tác đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội của các trường đại học, cao đẳng. Do đó, cần giao nhiều quyền tự chủ hơn cho các trường nhằm tăng tính linh hoạt và khả năng đáp ứng nhu cầu TTLĐ. Tuy nhiên, việc mở rộng quyền tự chủ của các trường sẽ đặt hệ thống giáo dục đại học vào một thách thức rất lớn, đó là sự cân bằng giữa một bên là đáp ứng nhu cầu tuyển sinh và mức học phí ngày một tăng cao với một bên là đảm

bảo chất lượng đào tạo và nội dung phù hợp với yêu cầu của TTLĐ. Vì vậy, bên cạnh việc trao quyền tự chủ nhiều hơn cho các trường, Nhà nước cần đặt ra một khuôn khổ đảm bảo chất lượng cho phép kiểm định và xếp hạng các trường đại học, cao đẳng và công bố rộng rãi các kết quả kiểm định về hoạt động và chất lượng của các trường đại học, cao đẳng cho xã hội.

Ba là, huy động các nguồn lực cho đầu tư phát triển nguồn nhân lực.

Để phát triển nguồn nhân lực, bên cạnh tăng chi đầu tư phát triển nguồn nhân lực từ ngân sách nhà nước, Chính quyền Thành phố cần có những chính sách huy động và sử dụng hiệu quả các nguồn lực của mọi thành phần kinh tế, trong và ngoài nước cho phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh hội nhập kinh tế và cạnh tranh toàn cầu. Trong đó, cần chú trọng đẩy mạnh xã hội hóa các hoạt động giáo dục và đào tạo, khuyến khích các thành phần kinh tế tham gia đào tạo nghề, đào tạo cao đẳng và đại học; cải thiện môi trường đầu tư, thực hiện các chế độ ưu đãi về cấp đất, giảm tiền thuê đất, đơn giản các thủ tục hành chính;... Đồng thời, Chính quyền cần ưu tiên mời gọi vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài, huy động nguồn vốn viện trợ phát triển chính thức từ các Chính phủ và các tổ chức tài chính quốc tế, nguồn vốn viện trợ của các tổ chức phi chính phủ, vốn tín dụng thương mại ưu đãi,... cho các hoạt động phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là giáo dục, đào tạo, khoa học và công nghệ.

Tiếp tục rà soát, sửa đổi, bổ sung để hoàn thiện các văn bản, chính sách liên quan đến xã hội hóa giáo dục – đào tạo, tạo hành lang pháp lý đầy đủ, thuận lợi để khuyến khích các nhà đầu tư trong và ngoài nước đầu tư phát triển giáo dục và đào tạo. Thu hút sự tham gia của xã hội cho nâng cao chất lượng cả về nội dung giáo dục, phương pháp và hình thức, cơ sở vật chất giáo dục, nhằm phát triển hệ thống trường lớp hài hòa giữa công lập và ngoài công lập. Tạo sự bình đẳng giữa hệ thống giáo dục và đào tạo công lập và ngoài công lập trong việc tham gia đào tạo nguồn nhân lực xã hội và hưởng các hỗ trợ của ngân sách nhà nước

Bốn là, nâng cao trách nhiệm và hiệu quả quản lý Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực.

Nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực cần được nhận thức đầy đủ và tổ chức thực hiện có hiệu quả trong hệ thống các cơ quan quản lý Nhà nước về nhân lực. Để có được

điều này, ngoài việc Nhà nước có các quan điểm, chủ trương nhấn mạnh tầm quan trọng của phát triển nguồn nhân lực, đòi hỏi cần hoàn thiện bộ máy quản lý nguồn nhân lực, đổi mới phương pháp quản lý nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ quan quản lý Nhà nước về nhân lực trước những yêu cầu mới của phát triển kinh tế thị trường, hội nhập và cạnh tranh. Điều này đòi hỏi Nhà nước cần có những chính sách, hệ thống các quy định nhằm phân định rõ thẩm quyền, trách nhiệm, cơ chế phối hợp giữa các cơ quan quản lý Nhà nước trong công tác chỉ đạo và tổ chức thực hiện các chiến lược, chương trình, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực.

Năm là, nâng cao nhận thức xã hội về phát triển nhân lực.

Phát triển nguồn nhân lực không chỉ là nhiệm vụ của Nhà nước mà phải được coi là nhiệm vụ của toàn xã hội. Xã hội cần phải được nhận thức và xác định rõ nhân lực là tài nguyên quý giá nhất, chất lượng nhân lực và chất lượng cuộc sống thường xuyên phải được nâng cao; phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực không chỉ theo đuổi các mục tiêu hiện tại, ngắn hạn mà còn là tiền đề cho sự phát triển lâu dài của đất nước và xã hội. Do đó, Chính quyền Thành phố cần có những chính sách, biện pháp tác động đến nhận thức của xã hội về trách nhiệm trong học vấn và trang bị các kỹ năng nghề nghiệp để đáp ứng yêu cầu phát triển của nền kinh tế, nắm bắt các cơ hội nghề nghiệp và phát triển bản thân trong thời đại kinh tế tri thức. Trong đó, việc xác định lại các thang bậc giá trị trong xã hội, coi trọng năng lực sáng tạo, tạo môi trường xã hội thuận lợi cho tự do tư tưởng và bình đẳng tiếp cận các cơ hội cho sự phát triển của người lao động là những nội dung quan trọng cần sớm thực hiện để thúc đẩy nâng cao nhận thức và vai trò của xã hội trong phát triển nguồn nhân lực.

5.2.2.2. Nâng cao hiệu quả quản lý nguồn cung lao động nhập cư

❖ Cơ sở đề xuất giải pháp

Phân tích thực trạng cho thấy tỷ lệ tăng dân số tự nhiên của TP.HCM khá thấp, tỷ lệ tăng cơ học cũng có xu hướng giảm xuống. Tuy vậy, TP.HCM vẫn có một LLLĐ dồi dào, trong đó nguồn cung lao động di cư vào Thành phố vẫn đang diễn ra với một lượng rất lớn. Mặc dù nguồn lao động này có vai trò quan trọng, góp phần cho tăng trưởng kinh tế nhưng nó cũng tạo ra nhiều áp lực trên TTLĐ và các vấn đề xã hội của Thành phố. Vì

vậy, trong việc quản lý lao động nhập cư vào TP.HCM có quan điểm cho rằng cần tăng cường các biện pháp hạn chế lao động nhập cư như thắt chặt quản lý hộ khẩu, đưa ra những quy định nhằm hạn chế người nhập cư để giảm bớt áp lực về hạ tầng, về giải quyết việc làm,... Theo chúng tôi, trong bối cảnh hiện nay không thể sử dụng các biện pháp hành chính để hạn chế lao động nhập cư bởi mọi công dân đều có quyền tự do di chuyển và tìm kiếm việc làm trên lãnh thổ Việt Nam, và người lao động nước ngoài được quyền đến lao động tại TP.HCM theo các cam kết của quá trình hội nhập.

TTLĐ TP.HCM không chỉ tiếp nhận một lực lượng đông đảo lao động nhập cư từ các địa phương khác trong cả nước đến mà còn là nơi thu hút đông đảo nhất LLLĐ nước ngoài, trong đó phần lớn lao động nước ngoài đảm nhiệm các vị trí quản lý, giám đốc điều hành, trưởng đại diện hoặc chuyên gia, phụ trách các công việc đòi hỏi chuyên môn cao mà lao động Việt Nam chưa đảm nhận được. Tuy nhiên, trên TTLĐ TP.HCM hiện nay còn thu hút một lượng lớn lao động nước ngoài không có trình độ CMKT nhập cư trái phép. Điều này đã vi phạm pháp luật Việt Nam trong việc bảo hộ lao động phổ thông trong nước. Nghị định số 11/2016/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của bộ luật lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam nêu rõ người nước ngoài làm việc tại Việt Nam muốn xin cấp giấy phép lao động phải là giám đốc điều hành, nhà quản lý chuyên gia, lao động kỹ thuật, giáo viên; không cấp giấy phép lao động cho người nước ngoài là lao động phổ thông. Thông tư số 03/2014/TT-BLĐTBXH nêu rõ, các doanh nghiệp cần ưu tiên tuyển lao động Việt Nam trước khi tuyển lao động nước ngoài. Luật Đấu thầu năm 2013 cũng quy định nhà thầu nước ngoài phải cam kết sử dụng lao động phổ thông trong nước. Tuy nhiên, việc quản lý thiếu chặt chẽ đã dẫn đến tình trạng gia tăng lao động nước ngoài, đặc biệt là lao động phổ thông vào TP.HCM đang gây ra hàng loạt các vấn đề xã hội trong thời gian gần đây; làm ảnh hưởng đến đời sống văn hóa, tình hình phát triển kinh tế của Thành phố.... Trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, đặc biệt là việc tham gia AEC, hiện tượng dịch chuyển lao động giữa các nước trong khối ASEAN sẽ ngày càng phát triển, bên cạnh đó là luồng lao động nước ngoài nhập cư theo dòng chảy của vốn FDI vào TP.HCM cũng sẽ ngày càng tăng tạo ra áp lực cạnh tranh rất lớn cho LLLĐ trong nước đòi hỏi phải tăng cường các biện pháp quản lý lao động nước ngoài nhập cư vào TP.HCM để đảm bảo việc nhập khẩu lao động nước ngoài đúng theo yêu cầu phát triển

của Thành phố, là những lao động mà TP.HCM đang cần, đang thiếu và khắc phục tình trạng lao động phổ thông nhập cư vào Thành phố. Như vậy, chính sách đối với vấn đề lao động nhập cư vào TP.HCM hiện nay một mặt cần đảm bảo cho người lao động được tự do di chuyển và lựa chọn công việc theo những quy luật khách quan của thị trường như quy luật cung – cầu sức lao động, quy luật cạnh tranh, quy luật giá trị,... nhằm phân bổ nguồn lực sức lao động một cách hiệu quả nhất để góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế. Mặt khác, cần hạn chế lao động không có CMKT nhập cư và tăng cường các biện pháp quản lý các dòng di chuyển lao động vào TP.HCM để Chính quyền Thành phố có thể chủ động trong việc hoạch định các chính sách phát triển kinh tế, phát triển hệ thống kết cấu hạ tầng, chính sách giáo dục, chính sách giải quyết việc làm,... góp phần nâng cao chất lượng sống cho người dân sinh sống và làm việc ở Thành phố.

❖ **Nội dung của giải pháp**

Một là, hạn chế lao động nhập cư không có CMKT và thu hút lao động CMKT cao bằng các chính sách kinh tế thay vì các biện pháp hành chính.

Thực tế cho thấy, việc hạn chế người lao động di cư bằng các biện pháp hành chính đã không làm giảm được số người lao động nhập cư vào TP.HCM mà chỉ làm tăng tính dễ bị tổn thương của đối tượng này. Do đó, thay vì sử dụng các biện pháp hành chính, chính quyền Thành phố cần tăng cường các chính sách kinh tế để hạn chế lao động không có CMKT nhập cư vào TP.HCM phù hợp với cơ chế thị trường và định hướng phát triển của Thành phố. Các phương pháp hành chính thường tác động trực tiếp, mang tính bắt buộc còn phương pháp kinh tế sẽ tác động gián tiếp và mang tính tự nguyện, do đó sẽ góp phần phát huy tính chủ động, sáng tạo cho người thực hiện. Đối với TP.HCM, để hạn chế lao động nhập cư không có CMKT và thu hút nhân tài tới làm việc tại Thành phố, chính quyền Thành phố nên tập trung vào những chính sách kinh tế sau:

- Tiếp tục hạn chế tiếp nhận các dự án đầu tư cần nhiều lao động phổ thông vào Thành phố để tạo ra những rào cản kỹ thuật và công nghệ, để gián tiếp hạn chế lao động phổ thông nhập cư vào Thành phố.

- Liên kết phát triển các khu đô thị vệ tinh quanh các huyện ngoại thành TP.HCM, và các tỉnh lân cận đặc biệt là các tỉnh trong Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam. Sự liên kết chặt chẽ với các địa phương khác sẽ giúp thu hút các ngành công nghiệp nặng, ngành

cần nhiều lao động giản đơn ra khỏi thành phố, làm giảm sức ép dân số cho Thành phố, kéo theo là giảm các sức ép về cơ sở hạ tầng kinh tế - xã hội,... Bên cạnh sự liên kết về kinh tế, TP.HCM cũng chủ động đẩy mạnh liên kết về giáo dục, y tế, ... với các địa phương khác cũng sẽ góp phần giảm thiểu di cư tự phát của lao động về TP.HCM. Nhiều người lao động di chuyển đến TP.HCM để tìm kiếm một công việc tốt hơn thì một số người khác lại tìm kiếm một nền giáo dục và chăm sóc y tế cơ bản cho gia đình họ. Vì vậy, nếu TP.HCM đẩy mạnh liên kết với các địa phương để cung cấp các dịch vụ xã hội thiết yếu cho các vùng nông thôn, vùng sâu vùng xa (như trường học, trạm y tế, cơ sở hạ tầng cơ bản...), sẽ tác động tới sự lựa chọn di cư, thúc đẩy các hộ gia đình di chuyển. Tuy nhiên, để làm được việc này đòi hỏi sự quan tâm đầu tư của Nhà nước và sự phối hợp giữa các địa phương chứ không thể là một nỗ lực đơn lẻ của chính quyền TP.HCM.

- Tăng cường các chính sách thu hút nhân tài trong và ngoài nước tới làm việc tại TP.HCM. Chính quyền Thành phố nên thành lập riêng một “Ủy ban tuyển dụng nhân tài” chuyên trách trong việc tìm kiếm, bồi dưỡng và tham mưu các chính sách đãi ngộ để thu hút và giữ chân nhân tài tới sinh sống và làm việc tại TP.HCM. Thu hút nhân tài làm việc trong bộ máy chính quyền Thành phố và trong các lĩnh vực kinh tế quan trọng của Thành Phố như công nghệ thông tin, luật, tự động hóa, khoa học cơ bản... thông qua những ưu đãi về chế độ nhập hộ khẩu đối với người lao động trong nước và cấp visa, giấy phép lao động dài hạn cho lao động nước ngoài trình độ cao mà Thành phố đang thiếu hụt, chính sách nhà ở, và các chính sách khác về lương, phụ cấp,... Bên cạnh việc thu hút nhân tài từ các nơi khác về thông qua các chính sách đãi ngộ, Thành phố nên đẩy mạnh việc tìm kiếm và phát hiện nhân tài, đầu tư cho việc đào tạo nhân tài thông qua việc hỗ trợ vay tiền hoặc cung cấp học bổng cho những sinh viên tài năng để họ chi trả những chi phí cần thiết về sinh hoạt và học tập với cam kết sau khi tốt nghiệp với kết quả cao họ sẽ ở lại phục vụ trong bộ máy Chính quyền hoặc một doanh nghiệp nào đó trên địa bàn TP.HCM.

Hai là, nâng cao hiệu quả quản lý lao động nhập cư trong nước theo hướng tạo điều kiện thuận lợi, công bằng.

Chính quyền Thành phố cần quán triệt quan điểm coi việc lao động di cư là một quy luật tất yếu của nền KTTT, lao động nhập cư là một nguồn lao động bổ sung quan trọng cho sự phát triển của Thành phố, do đó cần thay đổi tư duy khi hoạch định các chính sách

dành cho lao động nhập cư từ chỗ hạn chế di cư sang tôn trọng quyền tự do di cư, đảm bảo công bằng cho mọi công dân Việt Nam, không phân biệt dân địa phương hay dân di cư. Khi quan điểm này được quán triệt thì các chính sách đối với lao động nhập cư phải được xây dựng theo hướng “vì người lao động nhập cư”. Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố cần có tính đến yếu tố lao động di cư để có những chính sách quản lý và hỗ trợ cho đối tượng này.

Các nghiên cứu về lao động nhập cư vào TP.HCM cho thấy người lao động nhập cư thường gặp nhiều khó khăn, bị phân biệt đối xử trong việc thụ hưởng các dịch vụ công như y tế, giáo dục,... Do đó, cần tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động nhập cư ổn định cuộc sống và thụ hưởng các dịch vụ xã hội cơ bản như hỗ trợ đào tạo tay nghề, hỗ trợ và tư vấn về thông tin việc làm, hỗ trợ trong chính sách về chỗ ở,... để xoá bỏ sự phân biệt đối xử với họ. Tiếp tục có sự cải cách triệt để hơn trong hệ thống đăng ký hộ khẩu để chế độ hộ khẩu chỉ là một công cụ quản lý hành chính về biến động dân số, hỗ trợ cho tính toán và quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố chứ không còn là yếu tố đầu vào bắt buộc để công dân nhận được các dịch vụ mà họ cần có và đáng có.

Việc quản lý lao động di cư vào TP.HCM không chỉ là nhiệm vụ của cơ quan công an, quản lý hộ khẩu mà còn cần thiết phải có một bộ phận chuyên trách thuộc Sở Lao động – Thương binh và Xã hội hỗ trợ chính quyền Thành phố, đề xuất chính sách, cơ chế và trực tiếp quản lý bộ phận lao động nhập cư. Ngoài ra, Ủy ban nhân dân cấp xã, phường, thị trấn và quận, huyện của TP.HCM, các trung tâm giới thiệu việc làm cũng cần có thêm chức năng theo dõi, trợ giúp và quản lý lao động nhập cư vào TP.HCM. Sự phối hợp giữa các cơ quan, tổ chức nêu trên sẽ là yếu tố quan trọng góp phần quản lý tốt hơn LLDĐ nhập cư vào TP.HCM, tạo điều kiện hỗ trợ người lao động tiếp cận các dịch vụ xã hội thiết yếu và khai thác có hiệu quả nguồn lực này cho phát triển kinh tế TP.HCM.

Quản lý vấn đề di cư trong nước để phân bổ hiệu quả nguồn vốn nhân lực, cần có các chính sách ở tầm quốc gia chứ không thể chỉ thực hiện riêng lẻ ở từng địa phương. Trước nhất, xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu về dân nhập cư có khả năng tích hợp toàn bộ thông tin, dữ liệu về hộ tịch, hộ khẩu, căn cước cá nhân để phục vụ một cách hữu ích cho công tác quản lý dân cư phù hợp với xu hướng di cư lao động. Cần thường xuyên nghiên cứu đồng bộ những tác động của di dân đối với nơi đi và nơi đến, làm rõ các mối quan hệ

giữa nơi đi, nơi đến. Việc nghiên cứu phải gắn chặt với qui hoạch phát triển của địa phương và của từng vùng, làm căn cứ cho việc hoạch định các chính sách và biện pháp giải quyết toàn diện về vấn đề di dân (việc làm, nhà ở, hộ khẩu, chăm sóc sức khỏe, giáo dục).

Ba là, nâng cao hiệu quả quản lý, kiểm soát lao động nước ngoài nhập cư vào TP.HCM.

Tăng cường sự phối hợp giữa các cơ quan chức năng để nâng cao hiệu quả quản lý lao động nước ngoài nhập cư vào TP.HCM. Sự phối hợp chặt chẽ giữa cơ quan quản lý nhà nước là rất cần thiết bởi quản lý lao động nước ngoài nhập cư vào TP.HCM có liên quan đến nhiều cơ quan quản lý nhà nước như Sở Lao động - Thương binh và xã hội, Công an Thành phố, Sở Kế hoạch và đầu tư, Sở Công thương, Sở Tư pháp, Sở Ngoại vụ, ... Thời gian qua, chính việc quản lý thiếu đồng bộ giữa các cơ quan này là nguyên nhân khiến lao động nước ngoài làm việc không phép ở TP.HCM gia tăng.

Chính quyền Thành phố cần thực hiện đúng các quy định hiện hành, tăng cường các biện pháp để giải quyết đúng thời hạn các thủ tục liên quan đến lao động phổ thông đến Việt Nam làm việc, kiên quyết xử lý các trường hợp vi phạm như thuê lao động nước ngoài mà không khai báo và xin cấp giấy phép lao động; yêu cầu các nhà thầu và người sử dụng lao động khi muốn đưa lao động nước ngoài vào Việt Nam cần có những cam kết cũng như các thỏa thuận nhằm đảm bảo việc sử dụng lao động hợp lý, phù hợp pháp luật cũng như tạo sự bình đẳng cho các lao động trong nước. Ngoài ra, Nhà nước cần đưa ra những chủ trương, định hướng kịp thời và có sự quản lý, giám sát chặt chẽ về hoạt động của các nhà thầu, chủ đầu tư, người sử dụng lao động cũng như chính quyền địa phương.

5.2.2. Nhóm giải pháp đối với cầu lao động

5.2.2.1. Chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động gắn với chuyển đổi mô hình tăng trưởng

❖ Cơ sở đề xuất giải pháp

Kết quả nghiên cứu cho thấy chuyển dịch cơ cấu kinh tế và mô hình tăng trưởng kinh tế có tác động trực tiếp và gián tiếp đến các kết quả của TTLĐ TP.HCM. Vì vậy, chuyển dịch cơ cấu kinh tế gắn với chuyển đổi mô hình tăng trưởng là giải pháp quan trọng để phát triển TTLĐ Thành phố, chính sách này được thực hiện hiệu quả sẽ tác động tích cực đến chuyển dịch cơ cấu lao động, NSLĐ, cải thiện thu nhập cho người lao động... Kết

quả cũng cho thấy, tuy TP.HCM có tốc độ tăng trưởng cao so với cả nước nhưng chất lượng tăng trưởng vẫn còn thấp, chủ yếu dựa vào tăng vốn và lao động, NSLĐ xã hội chưa cao, mục tiêu việc làm đầy đủ cho người dân Thành phố tuy được thực hiện ngày càng tốt hơn nhưng chất lượng việc làm thấp, việc làm tạm thời, việc làm phi chính thức vẫn chiếm tỷ lệ cao. Do đó, để thực hiện mục tiêu việc làm đầy đủ, năng suất và bền vững đòi hỏi Thành phố phải đẩy mạnh quá trình tái cấu trúc nền kinh tế. Trong những năm qua, cơ cấu kinh tế của TP.HCM đã chuyển dịch theo hướng giảm tỷ trọng ngành nông nghiệp, tăng tỷ trọng các ngành công nghiệp và dịch vụ trong tổng GDRP. TP.HCM cũng là địa phương đi đầu trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Tuy nhiên, cơ cấu những ngành công nghiệp của Thành phố vẫn chủ yếu là những ngành thâm dụng lao động giản đơn. Do đó, để đưa ngành công nghiệp của TP. HCM lên vị trí cao hơn trong chuỗi sản xuất toàn cầu, cần tiếp tục chuyển dịch cơ cấu kinh tế Thành phố theo hướng dịch vụ - công nghiệp - nông nghiệp. Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội TP. Hồ Chí Minh đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2025 đưa ra mục tiêu đến năm 2020 khu vực dịch vụ chiếm tỷ trọng từ 58,16% - 60,07%, khu vực công nghiệp - xây dựng chiếm tỷ trọng từ 39,19 - 41,07% và nông nghiệp chiếm tỷ trọng từ 0,74% - 0,78%. Đến năm 2025: khu vực dịch vụ chiếm tỷ trọng từ 58,29% - 61,10%, khu vực công nghiệp - xây dựng chiếm tỷ trọng từ 38,29% - 41,05% và khu vực nông nghiệp chiếm tỷ trọng từ 0,61% - 0,66%... Và chuyển dịch cơ cấu được xem là một trong những đòi hỏi bức thiết để nâng cao năng lực cạnh tranh của TP.HCM trong giai đoạn đẩy mạnh hội nhập kinh tế toàn cầu và phát triển theo hướng bền vững.

❖ Nội dung của giải pháp

Từ những cơ sở trên, Thành phố cần tiếp tục đẩy mạnh quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế trong nội bộ từng ngành, chuyển dịch từ những ngành, những khâu thâm dụng nhiều lao động giản đơn, NSLĐ thấp sang những ngành đòi hỏi công nghệ cao và thâm dụng lao động trình độ cao. Cụ thể:

Chuyển dịch cơ cấu kinh tế trong nội bộ ngành công nghiệp, tập trung vào chất lượng tăng trưởng trên cơ sở đầu tư vào những công đoạn mang lại giá trị gia tăng cao trong chuỗi giá trị, phát triển các ngành công nghiệp thâm dụng lao động trình độ cao, phát triển công nghiệp dựa trên nền tảng công nghệ và thiết bị hiện đại nhằm nâng cao

năng suất, chất lượng, hiệu quả như mong đợi. Trước mắt, Thành phố tiếp tục từng bước hạn chế phát triển ngành thâm dụng lao động, hạn chế cấp phép cho những DNFDI thâm dụng lao động trình độ thấp, lập ra danh mục những ngành nghề khuyến khích đầu tư và đưa ra chính sách hỗ trợ cụ thể cho từng ngành nghề như ưu đãi về thuê mặt bằng, ưu đãi tiếp cận tín dụng hay giảm thuế thu nhập doanh nghiệp,... Đối với những doanh nghiệp đang hoạt động thâm dụng lao động trình độ thấp, cần có những chính sách hỗ trợ chuyển dịch sang những khâu cho giá trị gia tăng cao hoặc chuyển dần những doanh nghiệp này sang các tỉnh lân cận nơi có LLLĐ tại chỗ dồi dào.

Chuyển dịch cơ cấu ngành dịch vụ theo hướng phát triển ngành dịch vụ cao cấp như tài chính, khoa học kỹ thuật, dịch vụ xuất nhập khẩu, y tế, giáo dục,... để TP.HCM trở thành trung tâm tài chính, khoa học kỹ thuật, y tế, giáo dục, du lịch... không chỉ của Việt Nam mà còn của cả khu vực Đông Nam Á. Hiện nay ngành dịch vụ là ngành đóng góp nhiều nhất trong tổng thu nhập quốc dân của Thành phố cũng như là nơi tạo ra nhiều việc làm cho người lao động nhất. Tuy nhiên, tỷ trọng của các ngành dịch vụ trong GDP trong những năm qua thay đổi rất ít. Đặc biệt, các ngành dịch vụ mang tính chất “động lực” hay “huyết mạch” của nền kinh tế như tài chính - tín dụng, khoa học - công nghệ, giáo dục - đào tạo chiếm tỷ trọng rất nhỏ, phản ánh chất lượng tăng trưởng không cao. Do đó, để chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động theo hướng tiên bộ và bền vững, cần đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu kinh tế trong nội bộ ngành dịch vụ. Muốn vậy, cần có những ưu tiên chính sách, xây dựng các quy định pháp luật cần thiết để phát triển khu vực dịch vụ, đa dạng hóa cơ cấu sở hữu của các doanh nghiệp dịch vụ và tăng cường cơ chế phối hợp quản lý khu vực này đáp ứng các tiêu chuẩn quốc tế, minh bạch và được thực hiện nhất quán; ưu tiên phân bổ nguồn lực và các biện pháp khuyến khích phát triển các ngành dịch vụ chất lượng cao; đẩy mạnh thu hút vốn đầu tư trong và ngoài nước vào những ngành dịch vụ chất lượng cao, kết hợp việc xúc tiến của các ngành dịch vụ với xúc tiến thương mại, đầu tư; mở rộng xã hội hóa hoạt động dịch vụ, đặc biệt là các dịch vụ giáo dục đào tạo, khoa học công nghệ, ... để tận dụng các nguồn lực của xã hội để phát triển những ngành này;... Quá trình này sẽ góp phần quan trọng để điều chỉnh cơ cấu lao động và thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao tham gia vào TTLĐ TP.HCM.

Chuyển dịch cơ cấu ngành nông nghiệp theo hướng nông nghiệp công nghệ cao, công nghệ sinh học, trung tâm giống cây con của khu vực và là đầu mối xuất khẩu nông sản của Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam và cả nước. Hiện nay ở TP.HCM, cơ cấu ngành nông nghiệp chiếm tỷ trọng không đáng kể bởi quỹ đất dành cho nông nghiệp của Thành phố đang ngày càng giảm dần. Trong khi đó Thành phố có lợi thế về nhân lực hiện tại và nhân lực tiềm năng cho việc nghiên cứu, triển khai phát triển nông nghiệp công nghệ cao. Do đó, hướng phát triển nông nghiệp của Thành phố nên tập trung phát triển nông nghiệp công nghệ cao, hình thành các vùng chuyên canh ở các vùng ngoại ô của Thành phố chuyên sản xuất các mặt hàng tươi sạch (rau, sữa, quả, thịt, hải sản,...) để tận dụng lợi thế về lao động và cả về thị trường tiêu thụ rộng lớn của Thành phố.

Cần đẩy mạnh liên kết trong nội Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam và liên kết với các Vùng lân cận như Đồng Bằng Sông Cửu Long, Duyên hải Nam trung bộ, Vùng Tây Nguyên... để hoạch định chiến lược phát triển. Trong đó, TP.HCM đóng vai trò chủ chốt để gắn kết với các địa phương khác trong việc phối hợp nghiên cứu xác định lợi thế so sánh của từng địa phương để xác định các ngành mũi nhọn mà mỗi địa phương cần tập trung đầu tư và nó được phân bổ ở địa phương nào là hợp lý, phối hợp trong chiến lược huy động vốn đầu tư phát triển, tránh tình trạng mỗi địa phương làm một kiểu, “xé rào” trải thảm đỏ cạnh tranh trong thu hút đầu tư dẫn đến sự phá vỡ tính thống nhất của chính sách kinh tế vĩ mô và làm giảm giá trị các nguồn lực như đất đai, nhân công,... do cạnh tranh. Phối hợp lập kế hoạch xây dựng kết cấu hạ tầng. Phối hợp trong đào tạo nguồn nhân lực và giải quyết việc làm cho người lao động. Xây dựng hệ thống thông tin việc làm giữa các địa phương. Có chính sách hỗ trợ việc phổ biến thông tin việc làm, nâng cao khả năng tiếp cận cơ hội việc làm cho người dân ở các địa phương. Sự liên kết này sẽ giúp phân bổ hiệu quả các nguồn lực giữa các địa phương, đẩy mạnh quá trình phân công lao động giữa các Vùng, giúp mỗi địa phương phát huy hết lợi thế để phát triển kinh tế, nâng cao sức cạnh tranh của mỗi địa phương và năng lực cạnh tranh quốc gia trong hội nhập quốc tế.

5.2.2.2. Phát triển doanh nghiệp và hỗ trợ khu vực phi chính thức

❖ Cơ sở đề xuất giải pháp

Kết quả nghiên cứu cho thấy trong quá trình đổi mới và hội nhập, chính quyền Thành phố đã có nhiều chính sách phát triển doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế, nhờ đó số lượng doanh nghiệp ở TP.HCM phát triển nhanh chóng, đặc biệt là DNTN và DNFDI đã tạo ra khối lượng sản phẩm hàng hóa và dịch vụ phong phú, tạo ra nhiều việc làm mới cho người lao động đồng thời thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp không ngừng tăng lên góp phần nâng cao mức sống của người lao động. Đặc biệt, thu hút vốn đầu tư nước ngoài và thúc đẩy xuất khẩu hàng hóa có tác động tích cực đến việc làm và thu nhập của người lao động trên TTLĐ TP.HCM. Tuy nhiên, việc phát triển nhanh chóng các doanh nghiệp cũng còn có những vấn đề quan tâm. Doanh nghiệp phát triển nhanh chóng nhưng chỉ tập trung ở những ngành cần ít vốn đầu tư quay vòng vốn nhanh dễ chuyển đổi ngành nghề khi ngành thực tế hoạt động không mang lại hiệu quả, hệ số rủi ro thấp. Quy mô doanh nghiệp nhỏ, số lượng doanh nghiệp dưới 5 lao động chiếm tới 51,24% trong tổng số doanh nghiệp. Nguồn vốn của doanh nghiệp thấp (50,3% số doanh nghiệp có nguồn vốn dưới 5 tỷ đồng) nên khả năng trang bị máy móc kỹ thuật, công nghệ tiên tiến rất hạn chế. Số lượng lao động được giải quyết việc làm hàng năm tăng nhanh do nhu cầu lao động của doanh nghiệp song LLLĐ có tay nghề cao và LLLĐ là cán bộ khoa học kỹ thuật vẫn chiếm một tỷ lệ rất khiêm tốn trong tổng số lao động. Điều này đã ảnh hưởng đến việc tiếp thu tiến bộ khoa học kỹ thuật nâng cao NSLĐ của doanh nghiệp. Quy mô doanh nghiệp nhỏ, chất lượng lao động thấp, khả năng đổi mới công nghệ hạn chế đã làm cho khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp thấp, nhiều doanh nghiệp được thành lập mới nhưng bên cạnh đó tỷ lệ doanh nghiệp ngừng hoạt động cũng gia tăng. Đặc biệt, số lượng việc làm tạo ra từ khu vực kinh tế tư nhân lớn nhưng người lao động trong khu vực này rất dễ bị tổn thương. Do đó, trong bối cảnh kinh tế trong nước hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới, cạnh tranh ngày càng gay gắt, để đảm bảo việc làm bền vững và nâng cao đời sống của người lao động trong khu vực doanh nghiệp trên địa bàn TP.HCM, cần phải phát triển doanh nghiệp Thành phố theo hướng nâng cao NSLĐ, nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp vừa và nhỏ.

Mặt khác, ở TP.HCM khu vực kinh tế phi chính thức có vai trò quan trọng trong giải quyết việc làm cho người lao động, đặc biệt là bộ phận lao động nhập cư, lao động bị mất việc làm trong khu vực chính thức ở TP.HCM, nhưng các chính sách của Nhà nước ít hướng tới khu vực này. Lao động làm việc trong khu vực phi chính thức ở TP.HCM là lao động tự làm và lao động gia đình không hưởng lương do vậy, bản chất của việc làm trong khu vực phi chính thức ở TP.HCM mang ý nghĩa là việc làm không an sinh, việc làm trong khu vực mà Nhà nước chưa với tới, chưa quản lý, điều chỉnh được. Do đó, để đảm bảo việc làm đầy đủ và bền vững cho người lao động trong khu vực này, Thành phố cũng cần có những chính sách hỗ trợ khu vực phi chính thức.

❖ Nội dung của giải pháp

Một là, cải thiện môi trường kinh doanh để phát triển doanh nghiệp.

Báo cáo Chỉ số Năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) năm 2016 cho thấy, xây dựng môi trường kinh doanh bình đẳng có tác động lớn nhất và đảm bảo lợi ích lâu dài của cộng đồng doanh nghiệp. Kết quả điều tra PCI tại các chỉ tiêu gốc 2006-2016 cho thấy vẫn tồn tại một “sân chơi” chưa bình đẳng giữa các doanh nghiệp tại các tỉnh, thành phố Việt Nam. Hơn 38% doanh nghiệp tham gia khảo sát năm 2016 cho biết “tinh ưu ái cho các tổng công ty, tập đoàn của Nhà nước gây khó khăn cho doanh nghiệp”, tăng 6% (có ý nghĩa về mặt thống kê) so với năm 2013. Đồng thời, hơn 42% doanh nghiệp đồng ý “tinh ưu tiên thu hút đầu tư nước ngoài hơn là phát triển khu vực tư nhân trong nước”, tăng 14% so với năm 2013 (Malesky, 2016). Do đó, để thúc đẩy sự phát triển mạnh mẽ của khu vực doanh nghiệp, cần tạo môi trường cho các thành phần kinh tế được bình đẳng về cơ hội tiếp cận các nguồn lực và được hưởng phần thưởng xứng đáng trên cơ sở kết quả và hiệu quả hoạt động.

Trước nhất, tiếp tục rà soát, ban hành đồng bộ các quy định về cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh, đặc biệt là các nội dung liên quan đến điều kiện đầu tư kinh doanh, kiểm tra chuyên ngành,... Đẩy mạnh cải cách quy định thủ tục hành chính, bảo đảm các quy định thủ tục hành chính thực sự cần thiết, hợp lý, hợp pháp và có chi phí tuân thủ thấp. Thực hiện nhất quán một chế độ pháp lý kinh doanh cho các doanh nghiệp, mọi doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế đều bình đẳng và cạnh tranh lành mạnh theo pháp luật. Nhà nước cần tập trung và đầu tư nguồn lực cho việc sớm hoàn thiện hành lang pháp lý

ghi nhận và bảo vệ quyền tự do kinh doanh, quyền sở hữu tài sản; hoàn thiện thể chế về cạnh tranh, bảo vệ cạnh tranh lành mạnh và bình đẳng giữa các chủ thể tham gia thị trường.

Thành phố cần nâng cao chất lượng giải quyết thủ tục hành chính của các cơ quan hành chính nhà nước thông qua việc hoàn thiện và đẩy mạnh thực hiện mô hình một cửa, một cửa liên thông; tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin, giải quyết các thủ tục hành chính trực tuyến. Đồng thời, xóa bỏ các phân biệt về ưu đãi trong đầu tư, hoạt động kinh doanh giữa các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế. Tạo dựng môi trường thuận lợi hỗ trợ doanh nghiệp khởi nghiệp, doanh nghiệp đổi mới sáng tạo.

Ngoài ra, Thành phố cần tiếp tục đẩy mạnh hoạt động xúc tiến, thu hút đầu tư dưới nhiều hình thức; song song là giải quyết kịp thời các khó khăn, vướng mắc, hỗ trợ cung cấp thông tin cho các doanh nghiệp,... nhằm góp phần tạo niềm tin cho các nhà đầu tư về môi trường đầu tư của Thành phố.

Hai là, hỗ trợ và phát triển DNVVN để thúc đẩy tăng NSLĐ và cải thiện chất lượng việc làm và tạo động lực cho sự phát triển của nền kinh tế.

Để nâng cao hiệu quả của các chính sách hỗ trợ và phát triển DNVVN, thiết nghĩ chính quyền Thành phố cần hình thành một bộ phận chuyên trách để hỗ trợ cho những doanh nghiệp này thông qua tư vấn tổ chức sản xuất kinh doanh, xuất khẩu, hỗ trợ đào tạo cập nhật kiến thức hội nhập kinh tế quốc tế; hỗ trợ cho những doanh nghiệp hoạt động hiệu quả tiếp cận vốn tín dụng; cung cấp thông tin thị trường;... Mặt khác, các DNVVN trong các chuỗi giá trị toàn cầu đặc biệt dễ bị tổn thương vì chúng thường phải chịu đựng những khó khăn khi cạnh tranh với các công ty lớn. Do đó, cơ quan hỗ trợ DNVVN sẽ giúp tạo ra sự gắn kết giữa các doanh nghiệp trong nước với nhau, thậm chí là cầu nối thúc đẩy quá trình tập trung vốn, liên kết những doanh nghiệp có liên quan với nhau về kinh tế - kỹ thuật để mở rộng quy mô, nâng cao khả năng cạnh tranh trước sức ép rất lớn từ bên ngoài.

Bên cạnh đó, cần hỗ trợ các hoạt động nghiên cứu, ứng dụng chuyển giao các kỹ thuật sản xuất thông qua hợp tác sản xuất giữa các DNFDI với doanh nghiệp vừa và nhỏ của Thành phố để nhanh chóng làm chủ công nghệ. Để tạo sự liên kết giữa các doanh nghiệp trong nước với DNFDI là đẩy mạnh phát triển công nghiệp hỗ trợ trong nước xung quanh quỹ đạo của các DNFDI. Xây dựng các chính sách khuyến khích để DNFDI chuyển giao các khâu gia công, cung cấp linh kiện cho doanh nghiệp trong nước. Sự phát triển của

DNVVV gắn với kết quả thu hút nguồn vốn FDI sẽ góp phần tạo cầu lao động bền vững, hạn chế sự tổn thương của lao động yếu thế trong quá trình hội nhập.

Ba là, cần có những chính sách hỗ trợ mạnh mẽ cho những doanh nghiệp tham gia xuất khẩu hàng hóa.

Hoạt động thương mại, đặc biệt là ngoại thương đã giúp mở rộng thị trường tiêu thụ hàng hóa, nhờ đó thúc đẩy sản xuất phát triển, tạo thêm việc làm và cải thiện thu nhập cho người lao động trong những ngành sản xuất hàng xuất khẩu. Chính sách phát triển kinh tế hướng về xuất khẩu vẫn phải là hướng ưu tiên của Thành phố. Tuy nhiên, để vừa nâng cao năng lực cạnh tranh của hàng hóa xuất khẩu trên thị trường thế giới, vừa giúp nâng cao chất lượng việc làm và tăng thu nhập cho người lao động, Thành phố cần chuyển dịch cơ cấu hàng xuất khẩu sang những ngành có giá trị gia tăng cao, tham gia vào những khâu có giá trị gia tăng cao hơn trong chuỗi cung ứng toàn cầu. Để mở rộng thị trường xuất khẩu, đẩy mạnh các hoạt động xúc tiến thương mại như tổ chức nhiều hội chợ giới thiệu sản phẩm cho các doanh nghiệp xuất khẩu trong và ngoài nước, tiếp tục chương trình kết nối ngân hàng và doanh nghiệp để giúp các doanh nghiệp dễ dàng tiếp cận vốn ngân hàng với lãi suất ưu đãi để đầu tư hiện đại hóa sản xuất – kinh doanh. Tham gia các hội chợ thương mại quốc tế và tổ chức các đợt khảo sát những thị trường mới để cung cấp thông tin cho các doanh nghiệp trong nước, qua đó sẽ giúp doanh nghiệp tìm kiếm được nhiều cơ hội xuất khẩu,...

Bốn là, Thành phố cần có những chính sách hỗ trợ chính thức hóa khu vực phi chính thức (chính sách khuyến khích đăng ký kinh doanh) với mục tiêu cải thiện điều kiện lao động và thu nhập. Rà soát, bãi bỏ những rào cản, khuyến khích phát triển doanh nghiệp siêu nhỏ và nhỏ, hạ thấp chi phí thành lập và điều hành doanh nghiệp bao gồm thủ tục đăng ký đơn giản, quy trình cấp phép, các quy tắc và quy định thích hợp, có chính sách thuế hợp lý và công bằng. Việc chuyển các hộ kinh doanh thành doanh nghiệp hiện nay gặp khó khăn do doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ vẫn chịu các quy định pháp lý chung cho khu vực doanh nghiệp như chế độ sổ sách kế toán, chính sách thuế,... trong khi đó những quy định này đối với hộ kinh doanh dễ dàng hơn rất nhiều cho nên nhiều hộ kinh doanh không muốn chuyển đổi lên doanh nghiệp. Vì vậy, nên kéo các quy định pháp lý của doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ gần hơn với các quy định dành cho các hộ kinh doanh để khuyến khích chuyển

đôi. Cụ thể là nâng cao yêu cầu với hộ kinh doanh nhưng hạ thấp yêu cầu với doanh nghiệp siêu nhỏ để những quy định pháp lý của 2 khu vực này gần nhau hơn.

Bên cạnh đó, cần tư vấn và hỗ trợ khu vực phi chính thức tiếp cận các nguồn lực trong sản xuất, kinh doanh để nâng cao NSLĐ và cải thiện điều kiện làm việc ở khu vực này; ưu tiên đào tạo khởi sự doanh nghiệp và đào tạo kỹ năng cho người lao động trong khu vực phi chính thức để mở rộng việc làm bền vững và hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ phát triển ổn định.

5.2.3. Nhóm giải pháp hoàn thiện thể chế, chính sách TTLĐ

❖ Cơ sở đề xuất giải pháp

Khi hội nhập sâu vào nền kinh tế toàn cầu đòi hỏi phải tuân thủ những tiêu chuẩn lao động quốc tế do đó cần tiếp tục hoàn thiện khuôn khổ pháp lý, thể chế TTLĐ tiệm cận với những tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản, tiếp tục luật hoá các quy định trong các Công ước của ILO mà Việt Nam đã phê chuẩn; điều chỉnh và ban hành các quy định pháp luật về lao động phù hợp với các cam kết trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới mà Việt Nam là thành viên. Cụ thể như: vấn đề thỏa ước lao động tập thể, giải quyết tranh chấp lao động, bảo hiểm thất nghiệp, tiền lương tối thiểu, tiền lương giữa nam và nữ, tiền lương giữa các khu vực doanh nghiệp, Công đoàn độc lập, ... là những vấn đề cần phải được điều chỉnh bởi các quy định pháp luật cho phù hợp với yêu cầu này. Thêm vào đó, hiệu quả thực thi pháp luật lao động còn hạn chế, hiện tượng vi phạm những quyền lợi chính đáng của người lao động vẫn còn khá phổ biến là nguyên nhân làm cho TP.HCM trở thành điểm nóng về tranh chấp lao động và đình công. Do vậy, chính quyền Thành phố phải có cơ chế quản lý giám sát việc thực thi luật lao động, các giải pháp hiệu quả nhằm hạn chế tình trạng tranh chấp lao động và đình công.

TTLĐ vận hành linh hoạt sẽ giúp phân bổ nguồn lực sức lao động một cách hiệu quả nhằm nâng cao NSLĐ, đảm bảo phân phối công bằng những kết quả lao động và giúp người lao động hạn chế được những rủi ro như thất nghiệp hoặc thiếu việc làm, tai nạn lao động,... Để có được điều này, bên cạnh khuôn khổ pháp lý, cần phải hoàn thiện hệ thống chính sách TTLĐ như chính sách gắn kết cung – cầu lao động, chính sách tiền lương, chính sách an sinh xã hội và hỗ trợ lao động yếu thế,... để TTLĐ vừa vận hành hiệu quả theo các quy luật khách quan như quy luật giá trị, quy luật cạnh tranh, quy luật cung - cầu; đồng

thời phát triển quan hệ lao động hài hoà giữa các chủ thể, không ngừng cải thiện điều kiện lao động và việc làm; và hỗ trợ các đối tượng yếu thế trong TTLĐ.

Kết quả nghiên cứu cho thấy những mâu thuẫn giữa người sử dụng lao động và người lao động thường xuất phát từ mức tiền lương mà người lao động nhận được. Những mâu thuẫn này nếu không được giải quyết thỏa đáng dẫn đến bất đồng, mâu thuẫn, tranh chấp, xung đột lao động mà đỉnh cao là đình công. Chính vì vậy, cần thiết phải có chính sách TTLĐ nói chung và chính sách tiền lương đảm bảo lợi ích của người lao động bên cạnh thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội đất nước; đảm bảo tái sản xuất sức lao động; kích thích tăng NSLĐ; góp phần phân phối thu nhập công bằng.

❖ Nội dung của giải pháp

Hoàn thiện khuôn khổ pháp lý và thể chế đối với TTLĐ:

Một là, tiếp tục rà soát, sửa đổi, bổ sung hệ thống pháp luật lao động theo hướng tiếp cận với chuẩn mực chung của quốc tế về lao động, việc làm và TTLĐ, phù hợp các thông lệ và cam kết quốc tế của Việt Nam trong hội nhập nhằm bảo đảm đối xử bình đẳng giữa người sử dụng lao động và người lao động. Đặc biệt, trong bối cảnh toàn cầu hóa, vấn đề bảo đảm quyền lợi của người lao động ngày càng được coi trọng trên cơ sở coi người lao động là trực tiếp làm ra sản phẩm hàng hóa, dịch vụ trong thương mại quốc tế nên họ phải là người được hưởng lợi, được chia sẻ thành quả của quá trình này, họ phải được bảo đảm các quyền, lợi ích và các điều kiện lao động cơ bản. Về cơ bản, pháp luật Việt Nam đã phù hợp với quy định của nhiều điều ước quốc tế về quyền của người lao động. Các bản Hiến pháp của Việt Nam từ trước tới nay, Bộ luật Lao động cùng các văn bản hướng dẫn thi hành và các văn bản pháp luật liên quan đều ghi nhận, bảo đảm, bảo vệ quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và các quyền cơ bản khác của người lao động. Tuy nhiên, trong các quyền cơ bản của người lao động tại nơi làm việc được nêu ra trong công ước số 87 và số 98 của ILO, có quyền được tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động và người sử dụng lao động nhưng trong pháp luật lao động ở Việt Nam hiện nay chưa đề cập đến vấn đề này. Vì vậy, cần sửa đổi, bổ sung một số điểm trong Bộ luật Lao động liên quan đến vấn đề tự do liên kết của người lao động để đảm bảo quyền của người lao động Việt Nam phù hợp với Luật pháp quốc tế.

Hai là, bên cạnh vấn đề hoàn thiện pháp luật để bảo đảm tốt hơn quyền của người lao động thì một vấn đề quan trọng là tăng cường giám sát, kiểm tra vấn đề thực thi pháp luật về quyền của người lao động, chẳng hạn như quyền không bị phân biệt đối xử về mọi khía cạnh của việc làm và nghề nghiệp, bảo vệ lao động trẻ em dưới mọi hình thức bị bóc lột, ngược đãi... Tăng cường năng lực thực thi, giám sát và xử lý các vi phạm pháp luật trong lĩnh vực này là điều vô cùng quan trọng, đây cũng là mục đích chung của các điều ước quốc tế về quyền của người lao động.

Ba là, tập trung vào xây dựng để hình thành và vận hành hiệu quả cơ chế hợp tác, đối thoại, thương lượng, thỏa thuận giữa các bên trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp đúng với nguyên tắc thị trường trên cơ sở tôn trọng và phát huy quyền tự định đoạt trong thương lượng, tự giải quyết các tranh chấp về quan hệ lao động thông qua hòa giải tại doanh nghiệp, đảm bảo hài hòa lợi ích các bên và vì lợi ích chung để phát triển doanh nghiệp. Vấn đề quan trọng nhất ở đây là hoàn thiện và nâng cao vai trò của tổ chức đại diện của các bên, nhất là phát triển và nâng cao năng lực của tổ chức Công đoàn thực sự là người đại diện cho người lao động. Về lâu dài, nên tách tổ chức công đoàn hoạt động độc lập với Chính phủ, nhưng không đối kháng, tập trung chủ yếu vào vai trò đại diện cho lợi ích của người lao động. Tiếp tục đơn giản hóa các quy trình về giải quyết tranh chấp trong quan hệ lao động. Chủ động xây dựng các hệ thống hòa giải và trọng tài lao động, đây là kênh ngoài hệ thống tòa án để giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp thương lượng tập thể không thành công.

Bốn là, tính linh hoạt của TTLĐ là một trong những chỉ tiêu đánh giá hiệu quả của TTLĐ trong bối cảnh hiện nay, vì vậy cần tiếp tục cải cách thể chế TTLĐ để đảm bảo gia tăng tính linh hoạt trên TTLĐ dưới sự điều tiết của Nhà nước gắn với đảm bảo việc làm hợp lý cho người lao động. Để đạt được điều này, cần tiếp tục sửa đổi, bổ sung Luật cư trú thông thoáng hơn, để chế độ hộ khẩu chỉ dùng để quản lý hành chính đối với lao động di chuyển chứ không phải là cơ sở để phân biệt đối xử với người lao động di cư, đặc biệt phân biệt trong tiếp cận cơ hội tín dụng, hưởng thụ các dịch vụ về y tế, giáo dục cho bản thân người lao động và gia đình họ. Mặt khác, tiếp tục cải tiến công tác quản lý của nhà nước đối với TTLĐ, giảm bớt những can thiệp trực tiếp của Nhà nước vào TTLĐ. Nhà nước quản lý thị trường một cách thống nhất, có bài bản, tuân thủ đúng pháp luật và chỉ đóng

vai trò “bà đỡ” cho TTLĐ như mở rộng diện bao phủ BHXH, BHYT và triển khai các chương trình TTLĐ chủ động như dịch vụ việc làm công, ban hành các chính sách khuyến khích xã hội hóa trong hoạt động giải quyết việc làm cho người lao động, các chương trình giúp tăng hiệu suất của TTLĐ và phúc lợi cho người lao động; đầu tư nâng cấp hệ thống cơ sở vật chất cho TTLĐ.

Chính sách gắn kết cung – cầu lao động:

Tăng cường các hoạt động gắn kết cung - cầu lao động bao gồm phát triển hệ thống hướng nghiệp, hệ thống giao dịch trên TTLĐ và dịch vụ việc làm; hệ thống thông tin TTLĐ nhằm giúp cho cung lao động phù hợp với cầu lao động. Đặc biệt, phát triển hệ thống thông tin và phân tích TTLĐ góp phần đưa ra những chính sách hiệu quả. Hệ thống này giúp theo dõi và dự báo được xu hướng cầu lao động trên TTLĐ, bao gồm về số lượng cầu lao động của từng ngành nghề, nhu cầu kỹ năng và đào tạo của lực lượng lao động.

Một là, tiếp tục hoàn thiện thể chế, chính sách và phát triển mạng lưới dịch vụ việc làm, tư vấn hướng nghiệp vừa rộng, vừa đa dạng để người lao động tiếp cận dễ dàng các dịch vụ tư vấn và giới thiệu việc làm. Hệ thống dịch vụ việc làm là cầu nối giữa cung và cầu lao động, giữa người lao động, cơ sở đào tạo và cơ sở sử dụng lao động do đó củng cố hiệu quả hoạt động của hệ thống này có ý nghĩa quan trọng trong phát triển TTLĐ TP.HCM. Hiện nay Thành phố đang có hai hệ thống dịch vụ việc làm là dịch vụ việc làm của Nhà nước và dịch vụ việc làm của tư nhân. Cần tăng cường mối quan hệ hợp tác giữa các trung tâm giới thiệu việc làm công, dịch vụ việc làm tư để đáp ứng tốt nhất nhu cầu của thị trường. Mạng lưới dịch vụ việc làm, tư vấn hướng nghiệp cần tăng cường mối quan hệ với các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp nhằm hỗ trợ thanh niên chuyển đổi từ môi trường nhà trường đến môi trường làm việc.

Hai là, đa dạng hóa các kênh giao dịch về việc làm. Đa dạng hóa các kênh giao dịch về việc làm như chợ việc làm, trang web việc làm, sàn giao dịch việc làm... tạo điều kiện thuận lợi phát triển các giao dịch trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động. Đẩy mạnh việc ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động giao dịch lao động và giới thiệu việc làm. Kết nối và phát triển hệ thống các sàn giao dịch, giới thiệu việc làm và các điểm giao dịch việc làm với các địa phương trên cả nước. Đặc biệt, TP. HCM cần đẩy

manh liên kết với các Trung tâm dịch vụ việc làm ở các địa phương trong Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam để chia sẻ thông tin lao động, tạo sự luân chuyển lao động giữa các địa phương trong vùng góp phần phân công lao động trong Vùng, chuyển dần những lĩnh vực, những khâu đòi hỏi thâm dụng nhiều lao động giản đơn về những địa phương khác trong Vùng. TP. HCM tập trung vào những khâu có giá trị gia tăng cao, đòi hỏi lao động có chuyên môn, vừa tận dụng thế mạnh nguồn nhân lực chất lượng cao so với các địa phương khác, vừa giảm bớt dòng lao động nhập cư vào Thành phố, vừa giải quyết tình trạng khan hiếm lao động như hiện nay.

Thứ ba, phát triển hệ thống thông tin TTLĐ. Hệ thống thông tin TTLĐ có vai trò rất quan trọng bởi đây là kênh cung cấp thông tin phục vụ trực tiếp cho công tác quản lý lao động, cơ sở để đưa ra các chính sách phát triển TTLĐ, giới thiệu việc làm, tuyển dụng, đào tạo lao động kỹ năng và điều chỉnh khuyết tật của TTLĐ,... Do đó, hệ thống thông tin TTLĐ phải được cập nhật thường xuyên thông qua kết quả điều tra, số liệu thống kê, báo cáo về các chỉ tiêu cung – cầu lao động, tiền lương,... và phải được công bố một cách rộng rãi. Để nâng cao chất lượng hoạt động của hệ thống thông tin TTLĐ ở TP.HCM hiện nay, trước nhất là củng cố hiệu quả hoạt động của Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin TTLĐ, nâng cao trình độ đội ngũ lao động làm việc trong cơ quan này. Mặt khác, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động của cơ quan này để xây dựng một mạng thông tin TTLĐ hiện đại, bất cứ ai cũng có thể truy cập vào mạng lưới này để nhanh chóng nắm bắt một cách hệ thống, chính xác, đầy đủ và kịp thời những thông tin trên TTLĐ. Hệ thống thông tin TTLĐ TP.HCM phải gắn kết với hệ thống thông tin TTLĐ của Quốc gia để cập nhật kịp thời xu thế TTLĐ trong cả nước, giúp giảm sự phân khúc TTLĐ giữa các địa phương trong cả nước. Mặt khác, trong bối cảnh Việt Nam đang tham gia vào xây dựng cộng đồng kinh tế ASEAN, cho phép lao động ở một số ngành nghề được phép tự do di chuyển trong các nước thành viên, do đó cần phải hướng tới xây dựng hệ thống thông tin TTLĐ khu vực ASEAN, cung cấp thông tin về TTLĐ không những của Việt Nam mà của các nước thành viên ASEAN để hướng tới phát triển TTLĐ khu vực, là cơ sở để đưa ra các chính sách TTLĐ của cả khu vực để thúc đẩy tăng trưởng kinh tế của các nước thành viên, tạo thêm nhiều việc làm bền vững, năng suất cho người lao động.

Hoàn thiện chính sách tiền lương:

Một là, chính sách tiền lương phải gắn với sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, đảm bảo các nguyên tắc cân đối vĩ mô, giữ vững ổn định chính trị - xã hội.

Tiền lương phụ thuộc vào trình độ phát triển kinh tế - xã hội. Sự phát triển kinh tế tạo điều kiện vật chất để tăng tiền lương, ngược lại việc tăng tiền lương hợp lý sẽ thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội. Vì vậy, cần phải căn cứ vào tốc độ tăng trưởng kinh tế trong từng thời kỳ để điều chỉnh mức lương hợp lý. Chính sách tiền lương liên quan đến nhiều vấn đề kinh tế vĩ mô như tích lũy và tiêu dùng, thu và chi của ngân sách nhà nước, việc làm và thu nhập; động chạm đến lợi ích của nhiều người, nhiều tầng lớp trong xã hội, liên quan đến công bằng xã hội... Vì vậy, cải cách chính sách tiền lương phải đảm bảo các nguyên tắc cân đối vĩ mô của nền kinh tế.

Hai là, chính sách tiền lương phải phù hợp với thể chế kinh tế thị trường định hướng XHCN.

Trong nền kinh tế thị trường, tiền lương và việc làm luôn có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, nên khi xây dựng chính sách tiền lương cần tính đến khía cạnh về việc làm. Quy định một mức lương tối thiểu quá cao sẽ làm giảm sức hấp dẫn của môi trường đầu tư, giảm việc làm cho người lao động và gia tăng tình trạng thất nghiệp. Do đó, điều chỉnh lương ở mức độ tối ưu của nó (trong những điều kiện cụ thể) là sự khuyến khích rất quan trọng để phát triển sản xuất, đảm bảo cho nền kinh tế phát triển ổn định và tăng việc làm.

Ba là, chính sách tiền lương phải bảo vệ quyền lợi người lao động nhưng đồng thời cũng đảm bảo sự hài hòa về lợi ích giữa người lao động và nhà tuyển dụng.

Tiếp tục điều chỉnh mức tiền lương tối thiểu chung tiếp cận dần nhu cầu mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, khắc phục chính sách tiền lương tối thiểu chung còn thấp hiện nay. Việc điều chỉnh tiền lương tối thiểu chung phải trên cơ sở tăng trưởng kinh tế, khả năng chi trả của doanh nghiệp, biến động chỉ số giá sinh hoạt, tương quan mức sống giữa các khu vực nông thôn, thành thị và các tầng lớp dân cư... Trên cơ sở mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định, tiền lương thực tế phải được hình thành theo nguyên tắc “lương thỏa thuận”. Do vậy, cần xây dựng cơ chế đối thoại, thương lượng, thỏa thuận về tiền lương; trong đó, đặc biệt nâng cao vai trò đại diện của tổ chức công đoàn ở doanh

nghiệp và ngành; hình thành cơ chế các bên và ký kết thỏa ước lao động tập thể, trong các thương lượng tập thể có thể đạt được mức tiền lương tối thiểu cao hơn so với tiền lương tối thiểu ngành, khu vực. Đồng thời, Chính quyền Thành phố tăng cường quản lý nhà nước về tiền lương, tiền công trong khu vực sản xuất kinh doanh, hoàn thiện các chế tài xử lý vi phạm, đảm bảo thực hiện nghiêm chế độ tiền lương tối thiểu nhưng không nên can thiệp quá sâu vào việc quy định mức lương, thang bậc lương chi tiết mà cần có quy định bắt buộc và có chế tài trong việc trích nộp BHXH, trích thưởng, tăng ca, phụ cấp độc hại Tiền lương phải do thị trường quyết định trên cơ sở mức tối thiểu. Mức lương tối thiểu chỉ nhằm mục đích bảo đảm an toàn tối thiểu cho người lao động, chứ không phải để khống chế mức lương bình quân do TTLĐ quy định.

Thực hiện chính sách an sinh xã hội và hỗ trợ lao động yếu thế trên TTLĐ:

Xây dựng và phát triển hệ thống an sinh xã hội, hỗ trợ các nhóm lao động yếu thế trong TTLĐ là yêu cầu thiết yếu nhằm đảm bảo và duy trì “công bằng xã hội”, giảm sự phân hóa giàu nghèo trong xã hội và giảm thiểu những rủi ro cho người lao động. Đặc biệt khi càng hội nhập quốc tế sâu rộng sẽ khiến áp lực cạnh tranh ngày càng gay gắt, người lao động đặc biệt là nhóm lao động yếu thế sẽ dễ bị tổn thương hơn, vì vậy hệ thống an sinh xã hội là một công cụ quan trọng để góp phần ngăn ngừa và hạn chế những rủi ro cho người lao động.

Một là, TP.HCM cần đầu tư triển khai thực hiện hiệu quả chính sách BHXH, mở rộng diện bao phủ của BHXH bắt buộc và BHXH tự nguyện; có các quy định linh hoạt, thuận lợi cho phép chuyển đổi giữa hai hình thức BHXH bắt buộc và BHXH tự nguyện để thích ứng với TTLĐ thường xuyên biến động; và cải tiến các điều kiện của chế độ BHXH cho phù hợp hơn với người lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức đồng thời hỗ trợ người nghèo và các nhóm dễ bị tổn thương khác tham gia và hưởng thụ từ hệ thống này.

Hai là, thực hiện đầy đủ chính sách BHTN để đảm bảo đời sống của người lao động khi bị mất việc làm và kết hợp với các chính sách đào tạo lại và dịch vụ việc làm,... để giúp người lao động nhanh chóng tìm được việc làm mới. Thành phố cũng cần đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý dữ liệu BHTN để nắm bắt kịp thời và chính xác

tình trạng thất nghiệp của người lao động trên địa bàn. Điều này cho phép Chính quyền Thành phố có cơ sở để đưa ra những chính sách kịp thời giải quyết tình trạng thất nghiệp.

Ba là, cần có chính sách huy động tài chính để tăng đầu tư cho hệ thống an sinh xã hội. Ngân sách cho an sinh xã hội hạn hẹp đã làm hạn chế hiệu quả của chương trình hỗ trợ người lao động và hộ gia đình dễ bị tổn thương. Thành phố cần có chương trình và phát triển một hệ thống chính sách tín dụng ở đó có những ưu tiên, ưu đãi cho các cơ sở sản xuất kinh doanh tạo nhiều việc làm, sử dụng nhiều lao động yếu thế.

Bên cạnh các chính sách về tài chính, chính quyền Thành phố cần tập trung tăng cường nguồn nhân lực và hạ tầng cơ sở vật chất và kỹ thuật phục vụ các chương trình, chính sách an sinh xã hội. Đồng thời, nâng cao tiếp cận dịch vụ xã hội đối với người nghèo và những đối tượng yếu thế khác, bao gồm cả dịch vụ pháp lý và hành chính; tăng cường hiệu quả trợ giúp đột xuất, nâng cao năng lực của người dân đối phó với rủi ro đột xuất. Thành phố cũng cần quan tâm thực hiện các chính sách hỗ trợ lao động yếu thế tham gia vào TTLĐ như thành lập cơ quan tư vấn, giới thiệu việc làm dành riêng cho các đối tượng lao động yếu thế (người nghèo, người thất nghiệp trên 12 tháng, người khuyết tật...), hỗ trợ dạy nghề, đào tạo lại, giới thiệu việc làm,... để hạn chế những vấn đề xã hội phát sinh khi người lao động yếu thế không có việc làm.

Bốn là, Thành phố cần có chính sách hỗ trợ đào tạo lại cho người lao động bị mất việc làm do quá trình tái cơ cấu nền kinh tế trước những yêu cầu của hội nhập. Việc hỗ trợ đào tạo lại cho người lao động đóng vai trò như một công cụ để điều chỉnh cơ cấu lao động hiện tại cho phù hợp với sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế trong bối cảnh hội nhập quốc tế, thất nghiệp cơ cấu có thể gia tăng. Chính sách này giúp người lao động có thể tái hòa nhập vào TTLĐ nhanh chóng. Trong một nền kinh tế mở và biến đổi không ngừng, người lao động không những phải qua giáo dục chính quy mà phải tiếp tục quá trình đào tạo trong quá trình làm việc. Do đó, để người lao động có việc làm bền vững, bên cạnh chính sách hỗ trợ đào tạo lại cho người lao động, có chính sách thuế, tín dụng khuyến khích, hỗ trợ các doanh nghiệp thực hiện các chương trình huấn luyện, đào tạo nâng cao chất lượng lao động trong quá trình làm việc, đặc biệt là trang bị những kỹ năng mềm cho người lao động như kỹ năng tư duy logic, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng ngôn ngữ, kỹ năng thích ứng với các tổ chức và các nền văn hóa khác nhau,...

TÓM TẮT CHƯƠNG 5

Trên cơ sở lý luận về TTLĐ trong hội nhập quốc tế và kết quả nghiên cứu thực trạng TTLĐ TP.HCM, trong chương này luận án đã đưa ra dự báo về những cơ hội và thách thức đặt ra có TTLĐ TP.HCM trong bối cảnh đẩy mạnh hội nhập quốc tế hiện nay. Từ đó đưa ra những quan điểm và định hướng phát triển TTLĐ TP.HCM trong hội nhập quốc tế. Trên cơ sở quan điểm, định hướng phát triển TTLĐ TP.HCM cùng với những kết quả nghiên cứu thực trạng phát triển TTLĐ TP.HCM trong hội nhập quốc tế, phần cuối của chương này đề xuất 3 nhóm giải pháp nhằm phát triển TTLĐ TP. HCM trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay gồm nhóm giải pháp đối với cung lao động, nhóm giải pháp đối với cầu lao động và nhóm giải pháp hoàn thiện thể chế, chính sách TTLĐ.

KẾT LUẬN

Trong quá trình đổi mới và hội nhập quốc tế ở Việt Nam, phát triển TTLĐ luôn là một trong những nội dung quan trọng, bởi TTLĐ là nơi cung ứng nguồn lao động và sử dụng nguồn lao động có hiệu quả, tạo ra giá trị gia tăng cho nền kinh tế. Trong đó, TTLĐ TP.HCM là một trong những thị trường được quan tâm bởi đây là nơi tập trung nguồn cung lao động đông nhất và cũng là nơi có TTLĐ phát triển cao và mang đầy đủ các đặc tính của một TTLĐ đang phát triển như tại Việt Nam.

Trên cơ sở tổng quan một số nghiên cứu trên thế giới và ở Việt Nam để tìm ra những khoảng trống nghiên cứu, luận án đã xây dựng một cơ sở lý thuyết nghiên cứu về TTLĐ trong bối cảnh hội nhập quốc tế và đưa ra khung nghiên cứu đề nghị cho luận án. Kết hợp giữa phương pháp nghiên cứu định tính và phương pháp định lượng, luận án đã đi sâu vào phân tích thực trạng TTLĐ TP.HCM trong quá trình hội nhập quốc tế trên các mặt cung – cầu lao động, cạnh tranh, việc làm, thất nghiệp, tiền lương, quan hệ và tranh chấp lao động. Phân tích những nhân tố bên trong ảnh hưởng đến sự phát triển TTLĐ TP.HCM như đặc điểm dân số học, tăng trưởng kinh tế, hệ thống thể chế TTLĐ, hệ thống giáo dục – đào tạo và hệ thống gắn kết cung – cầu lao động và các tác động của hội nhập quốc tế đến TTLĐ Thành phố. Kết quả nghiên cứu cho thấy, trong quá trình hội nhập, TP.HCM là nơi có nguồn cung lao động lớn nhất cả nước, tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động cao và đang ở trong giai đoạn cơ cấu dân số vàng, đây là cơ hội giúp Thành phố thúc đẩy tăng trưởng kinh tế nhưng mặt khác sức ép giải quyết việc làm rất lớn. Chất lượng nguồn cung lao động ngày càng tăng lên, tỷ lệ lao động có CMKT có xu hướng gia tăng qua các năm. Cầu lao động ở TP.HCM cũng tăng nhanh nhờ tốc độ tăng trưởng kinh tế cao và luôn cao hơn so với tốc độ tăng trưởng chung của cả nước; cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng tích cực trong đó ngành dịch vụ và công nghiệp là hai ngành đóng góp chủ yếu vào GDP của Thành phố. Số việc làm mới được tạo ra mỗi năm có xu hướng tăng nhanh giúp cho tỷ lệ thất nghiệp ở Thành phố có xu hướng giảm xuống nhưng vẫn cao nhất so với cả nước. Tiền lương của người lao động được cải thiện qua mỗi năm phù hợp với tốc độ tăng trưởng kinh tế và tăng năng suất lao động. Tiền lương đã cơ bản phản ánh đúng giá trị của hàng hóa sức lao động, có sự khác biệt về tiền lương theo giới tính, theo trình độ chuyên môn, theo

kinh nghiệm làm việc và theo khu vực doanh nghiệp. Chính sự khác biệt này là động lực để người lao động học tập nâng cao trình độ, và khuyến khích sự di chuyển của lao động đến những nơi có tiền lương cao hơn, vì vậy sự biến động lao động trong các doanh nghiệp ở TP.HCM cũng diễn ra thường xuyên, làm tăng sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp trong giữ chân người lao động, đặc biệt là lao động có trình độ CMKT.

Kết quả phân tích cũng đã cho thấy quá trình hội nhập góp phần tăng cung lao động chất lượng cao đến từ bên ngoài và mở rộng cầu từ hoạt động xuất khẩu lao động trên TTLĐ TP.HCM. Đồng thời, hội nhập quốc tế, thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài tạo ra nhiều việc làm trên TTLĐ TP.HCM do số lượng doanh nghiệp và quy mô vốn đầu tư của khu vực này ngày càng tăng lên nhanh chóng; xu hướng đầu tư nước ngoài chuyển từ những ngành thâm dụng lao động giản đơn sang những ngành thâm dụng vốn; tiền lương trung bình của người lao động trong DNFDI cao hơn hẳn so với các khu vực doanh nghiệp khác trong nền kinh tế TP. HCM và sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê qua các năm; những DN có hoạt động XNK hàng hóa đã góp phần tạo thêm nhiều việc làm cho người lao động; số lao động tính bình quân trong DN có XNK cao hơn nhiều so với DN không tham gia XNK; tiền lương của người lao động trong DN có hoạt động XNK nhìn chung cao hơn tiền lương của người lao động làm việc trong DN không có XNK.

Trong quá trình hội nhập, NSLĐ xã hội của TP.HCM có xu hướng tăng nhanh và cao hơn nhiều so với NSLĐ của cả nước; hệ thống gắn kết cung – cầu lao động đã được xây dựng và phát triển, giúp kết nối cung – cầu lao động ngày càng tốt hơn; thể chế TTLĐ và các chính sách của Nhà nước đối với TTLĐ ngày càng được hoàn thiện, đảm bảo cho TTLĐ vận hành linh hoạt theo các quy luật khách quan của thị trường. Chính vì vậy, có thể khẳng định TTLĐ TP.HCM đã phát triển tích cực trong quá trình hội nhập quốc tế.

Các kết quả phân tích của luận án cũng đã cho thấy, bên cạnh những thành quả đạt được, hình thành nên các điểm mạnh, TTLĐ TP.HCM vẫn còn nhiều điểm yếu trong quá trình hội nhập, đó là: nguồn cung lao động dồi dào, tỷ lệ lao động qua đào tạo cao nhưng kỹ năng nghề nghiệp của người lao động còn yếu; cầu lao động giản đơn có xu hướng giảm nhanh nhưng vẫn chiếm tỷ trọng cao nhất trong tổng cầu lao động ở TP.HCM; NSLĐ thấp so với các nước trong khu vực; việc làm tạm thời, việc làm phi chính thức có xu hướng tăng lên trong khi đó hệ thống an sinh xã hội chưa bao phủ hết đến đối tượng lao động này

sẽ là nhóm lao động yếu thế trong quá trình hội nhập; còn sự phân khúc tiền lương theo giới tính, khu vực kinh tế; tranh chấp lao động, đình công tuy có giảm nhưng vẫn còn khá căng thẳng, hiệu quả thực thi pháp luật lao động vẫn còn kém, đặc biệt là liên quan đến nhóm lao động yếu thế.

Quá trình hội nhập quốc tế cũng được đánh giá sẽ tiếp tục mang lại nhiều cơ hội cho TTLĐ TP.HCM, đó là: tạo động lực cải cách thể chế TTLĐ để hội nhập vào TTLĐ khu vực và thế giới; tăng cầu lao động và việc làm cho người lao động; nâng cao chất lượng cung lao động để nâng cao năng lực cạnh tranh; nâng cao tiền lương và thu nhập cho người lao động, đặc biệt là lao động có tay nghề. Đồng thời, bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng cũng tạo ra nhiều thách thức đối với TTLĐ, đó là: nguy cơ lao động chất lượng cao di chuyển ra ngoài TTLĐ Thành phố; nguy cơ tăng tình trạng thất nghiệp, gia tăng việc làm dễ bị tổn thương; tăng phân khúc tiền lương và phân hoá thu nhập; thách thức trong quá trình thực thi các tiêu chuẩn quốc tế về lao động.

Trên cơ sở những kết quả phân tích và đánh giá nói trên, luận án đã đưa ra quan điểm, định hướng và giải pháp mang hàm ý chính sách phát triển TTLĐ TP.HCM trong hội nhập quốc tế. Trong đó, các nhóm giải pháp đề xuất gồm:

- (i) Nhóm giải pháp đối với cung lao động: nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; nâng cao hiệu quả quản lý nguồn cung lao động nhập cư.
- (ii) Nhóm giải pháp đối với cầu lao động: chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu cầu lao động gắn với chuyển đổi mô hình tăng trưởng; phát triển doanh nghiệp, hỗ trợ khu vực phi chính thức.
- (iii) Nhóm giải pháp hoàn thiện thể chế, chính sách đối với TTLĐ: hoàn thiện khuôn khổ pháp lý và thể chế đối với TTLĐ; chính sách gắn kết cung – cầu lao động; hoàn thiện chính sách tiền lương; thực hiện chính sách an sinh xã hội và hỗ trợ lao động yếu thế trên TTLĐ.

Trong các giải pháp trên, theo chúng tôi nâng cao chất lượng nguồn cung lao động được coi là giải pháp quan trọng nhất để nâng cao hiệu quả hoạt động của TTLĐ, góp phần thúc đẩy tăng trưởng, nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế và nâng cao mức sống của người lao động.

❖ Hướng nghiên cứu tiếp theo của luận án

Luận án đã đưa ra bức tranh tổng thể về TTLĐ TP.HCM trong bối cảnh hội nhập quốc tế, đánh giá những điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức của TTLĐ Thành phố. Trên cơ sở đó tác giả luận án đã đưa ra những quan điểm, định hướng phát triển và đề xuất một số nhóm giải pháp để phát triển TTLĐ TP.HCM, tiếp tục phát huy những điểm mạnh, khắc phục được những điểm yếu, vượt qua các thách thức và nắm bắt các cơ hội để phát triển, góp phần thúc đẩy kinh tế, nâng cao năng lực cạnh tranh và nâng cao thu nhập, cải thiện an sinh xã hội, hỗ trợ những nhóm yếu thế. Tuy nhiên, TTLĐ là chủ đề rộng và không thể đề cập hết trong khuôn khổ của luận án, do đó hướng nghiên cứu tiếp theo của đề tài:

- Nghiên cứu riêng về sự kết nối giữa các chính sách giáo dục đào tạo với các chính sách phát triển TTLĐ.
- Đánh giá tác động của tự do hóa thương mại và đầu tư nước ngoài đến di chuyển lao động trong nước và sự di chuyển lao động quốc tế (bao gồm xuất khẩu lao động và lao động nước ngoài vào TP. HCM).
- Nghiên cứu điều kiện làm việc như thời gian làm việc, an toàn nơi làm việc, tiêu chuẩn lao động, vai trò của tổ chức công đoàn trong thương lượng tập thể, quan hệ lao động,... Đặc biệt, chúng tôi cho rằng nếu có đủ thông tin có thể sẽ phân tích sâu hơn tác động của tự do hóa thương mại và đầu tư đến sự khác biệt về việc làm và tiền lương của người lao động theo ngành, theo vị trí công việc và theo trình độ chuyên môn kỹ thuật trong các khu vực doanh nghiệp để có được đánh giá chính xác hơn.
- Nghiên cứu tác động của lao động nước ngoài ở TP.HCM để đề xuất các chính sách quản lý, giám sát và có cơ chế hỗ trợ lao động trong nước nâng cao khả năng cạnh tranh với lao động nước ngoài.
- Nghiên cứu tác động của cách mạng công nghiệp 4.0 và tác động của việc phát triển một đô thị thông minh tới TTLĐ, đặc biệt là lao động dôi dư từ khu vực hành chính sự nghiệp của Nhà nước do sắp xếp lại tổ chức bộ máy ở các cấp chính quyền Thành phố.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

TÀI LIỆU THAM KHẢO TIẾNG VIỆT

1. Bộ giáo dục và Đào tạo. (1999). *Giáo trình Triết học Mác-Lênin*. NXB CTQG.
2. Bộ Lao động thương binh và xã hội. (2011) *Đề án phát triển thị trường lao động giai đoạn 2011-2020*.
3. Chính phủ. (2016). *Nghị định Quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam* (No. 11/2016/NĐ-CP). Hà Nội.
4. C. Mác. (1984). *Tư bản* (Vol. Tập 1). Hà Nội: Sự Thật.
5. CIEM và Học viện Cạnh tranh Châu Á. (2010). *Báo cáo năng lực cạnh tranh Việt Nam năm 2010*.
6. C.Mác và Ph.Ăngghen. (1984). *C.Mác, Ph. Ăngghen, Tuyển tập* (Vol. Tập 1). Hà Nội: NXB. Sự Thật.
7. Claudio Dordi, Michel Kostecki và cộng sự (2008). *Đánh giá tác động tổng thể khi Việt Nam trở thành thành viên của WTO đến thay đổi xuất nhập khẩu và thể chế*. Báo cáo cuối cùng Dự án hỗ trợ chính sách thương mại đa biên giai đoạn II, Bộ Công Thương phối hợp Ủy ban Châu Âu.
8. Cục Thống kê TP.HCM (1995). *Niên giám thống kê Thành phố Hồ Chí Minh 1995*. NXB. Thống kê.
9. Cục Thống kê TP.HCM (2006). *Niên giám thống kê 2005*. NXB. Thống kê.
10. Cục Thống kê TP.HCM (2009). *Niên giám thống kê 2008*. NXB. Thống kê.
11. Cục Thống kê TP.HCM (2004). *Niên giám thống kê 2013*. NXB. Thống kê.
12. Cục Thống kê TP.HCM (2013). *Doanh nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh qua kết quả điều tra 2001 – 2011*.
13. Cục Thống kê TP.HCM (2015a). *Niên giám thống kê 2014*. <http://www.pso.hochiminhcity.gov.vn>
14. Cục Thống kê TP.HCM. (2015b). *Tình hình kinh tế - xã hội tháng 12 và năm 2015*. <http://www.pso.hochiminhcity.gov.vn>

15. Cục Thống kê TP.HCM. (2016). *Niên giám thống kê TP.HCM 2015*. TP.HCM: NXB Thống kê.
16. Đảng Cộng sản Việt Nam. (1991). Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VII.
http://123.30.190.43:8080/tiengviet/tulieuvankien/vankiendang/details.asp?topic=191&subtopic=8&leader_topic=224&id=BT2440654662.
17. Đảng Cộng sản Việt Nam. (1996). Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VIII.
http://123.30.190.43:8080/tiengviet/tulieuvankien/vankiendang/details.asp?topic=191&subtopic=8&leader_topic=225&id=BT2980530357
18. Đảng cộng sản Việt Nam. (2001). *Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*. NXB CTQG.
19. Đảng Cộng sản Việt Nam. (2006). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*. NXB CTQG.
20. Đảng Cộng sản Việt Nam. (2011). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*. NXB CTQG.
21. Đảng Cộng sản Việt Nam. (2016). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*. NXB CTQG.
22. Đinh Thị Kim Chi. (2006). *Chính sách tác động tới sự phát triển thị trường sức lao động trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh trong quá trình chuyển đổi nền kinh tế* (Luận án tiến sĩ). Đại học Kinh tế TP.HCM.
23. Đinh Thị Thu Nga. (2007). Phát triển thị trường lao động Việt Nam thời kỳ hậu WTO. *Tạp Chí Kinh Tế và Dự Báo*, 5.
24. Edmund Malesky. (2015). *Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh của Việt Nam năm 2014*. Hà Nội.
25. Edmund Malesky. (2016). *Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh của Việt Nam năm 2016*. Hà Nội.
26. FES & ILSSA. (2012). *Báo cáo thị trường lao động Thành phố Hồ Chí Minh: phân tích từ phía cung lao động*. Hà Nội.

27. Huỳnh Trường Huy. (2012). Tác động của nhập cư đến thị trường lao động ở Việt Nam. *Phát Triển Kinh Tế*, 264, 48–55.

28. Ian Coxhead, Diệp Phan, Đinh Vũ Trang Ngân, Kim N.B.Ninh. (2009). *Báo cáo 8: Thị trường lao động, việc làm, và Đô thị hóa ở Việt Nam đến năm 2020; Học hỏi từ kinh nghiệm quốc tế* (No. 8). The Asia Foundation.

29. IBM Belgium. (2009). *Hội nhập kinh tế và Sự phát triển ở Việt Nam: Báo cáo cuối cùng*.

30. ILO (2009). *Thông tin và phân tích thị trường lao động – Cải thiện thông tin hỗ trợ giải quyết việc làm và phát triển kỹ năng nghề tại Việt Nam*. EC – Molisa – ILO dự án Thị trường lao động.

31. ILSSA. (2012). *An sinh xã hội cho khu vực phi chính thức và người lao động phi chính thức ở Việt Nam*.

http://www2.hss.de/fileadmin/suedostasien/vietnam_myanmar/downloads/2012/120101-illssa-publication-social-protection-viet.pdf

32. Lê Xuân Bá, Nguyễn Thị Kim Dung, Trần Hữu Hân. (2003). *Một số vấn đề phát triển thị trường lao động ở Việt Nam*. Hà Nội: Nxb Khoa học và Kỹ thuật.

33. FES & ILSSA. (2012). *Báo cáo thị trường lao động Thành phố Hồ Chí Minh: phân tích từ phía cung lao động*. Hà Nội.

34. Michel Beau & Gilles Dostaler (2008). *Tư tưởng kinh tế kể từ Keynes*. NXB. Tri thức.

35. Nguyễn Cúc (2005), *20 năm đổi mới và sự hình thành thể chế kinh tế thị trường định hướng XHCN*. NXB Lý Luận Chính Trị, Hà Nội.

36. Nguyễn Bá Ngọc. (2011). Định hướng phát triển thị trường lao động Việt Nam giai đoạn 2011-2020. *Tạp Chí Lao Động – Xã Hội*, 403.

37. Nguyễn Bá Ngọc, & Trần Văn Hoan. (2002). *Toàn cầu hóa: Cơ hội và thách thức đối với lao động Việt Nam*. Hà Nội: NXB Lao động - Xã hội.

38. Nguyễn Hữu Dũng, (2005). *Thị Trường lao động và định hướng nghề nghiệp cho thanh niên*. NXB. Lao động – Hà Nội.

39. Nguyễn Hữu Dũng, & Thái Phúc Thành. (2010). Một số bài học về vai trò của Nhà nước trong phát triển thị trường lao động ở Việt Nam”. *Tạp Chí Lao Động – Xã Hội*, 381.
40. Nguyễn Hữu Dũng, & Trần Hữu Trung. (1997). *Về chính sách giải quyết việc làm ở Việt Nam*. Hà Nội: NXB Chính trị Quốc gia.
41. Nguyễn Mạnh Thắng. (2016). *Bức xúc của công nhân, lao động trong các KCN, KCX về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi*.
<http://www.congdoanvn.org.vn/details.asp?l=1&c=248&m=10431>
42. Nguyễn Quốc Tế. (2008). Nguồn nhân lực, thị trường lao động trong phát triển kinh tế thị trường định hướng Xã hội chủ nghĩa và hội nhập kinh tế quốc tế ở nước ta. *Tạp Chí Phát Triển Kinh Tế*.
43. Nguyễn Thị Cành. (2001). *Thị trường lao động Thành phố Hồ Chí Minh trong quá trình chuyển đổi nền kinh tế và kết quả điều tra doanh nghiệp về nhu cầu lao động*. Nhà xuất bản Thống kê.
44. Nguyễn Thị Lan Hương. (2002). *Thị trường lao động Việt Nam định hướng và phát triển*. Hà Nội: Nxb Lao động - Xã hội.
45. Nguyễn Thị Lan Hương. (2008). *Tác động của gia nhập WTO và các vấn đề lao động và xã hội*. Hà Nội: NXB. Lao động - Xã hội.
46. Nguyễn Thị Thom, Nguyễn Mạnh Hùng. (2007). *Thị trường lao động khi Việt Nam gia nhập WTO – Cơ hội, thách thức và những việc cần làm*. *Tạp chí Nghiên cứu kinh tế*.
47. Nguyễn Trọng Hoài (2013). *Các chủ đề phát triển chọn lọc khung phân tích và bằng chứng thực nghiệm cho Việt Nam*. NXB. Kinh tế TP.HCM
48. Phạm Đăng Bình và Nguyễn Văn Lập. (1995). *Từ điển kinh tế Penguin*. Hà Nội: NXB Giáo Dục.
49. Phạm Đức Chính. (2006). *Thị trường lao động, cơ sở lý luận và thực tiễn ở Việt Nam*. Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia.
50. Phạm Hồng Mạnh, Nguyễn Văn Ngọc, & Hạ Thị Thiều Dao. (2014). Mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế và việc làm tại Việt Nam. *Tạp Chí Phát Triển Kinh Tế*, 286, 2–14.

51. Phạm Minh Thái. (2014). Sự di chuyển lao động trong bối cảnh nền kinh tế có nhiều biến động. *Nghiên Cứu Kinh Tế*, 9, 19–31.

52. Phạm Thị Ngọc Bích, & Nguyễn Quốc Huy. (2011). Tác động của hội nhập kinh tế quốc tế tới thị trường lao động Việt Nam. *Tạp Chí Thông Tin và Dự Báo Kinh Tế - Xã Hội*, 3.

53. Phạm Văn Chiến, Nguyễn Ngọc Thanh (2010). *Lịch sử các học thuyết kinh tế*. NXB. Đại học Quốc Gia Hà Nội.

54. Phan An. (2006). *Đình công tại TP.HCM – Thực trạng và giải pháp*; *Đề tài nghiên cứu khoa học cấp thành phố*. (Đề tài nghiên cứu khoa học cấp thành phố). Viện Khoa học xã hội vùng Nam Bộ.

55. Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam. (2012). *Bộ luật lao động*. NXB. CTQG, Hà Nội.

56. Samuelson, P. (2002). *Kinh tế học* (Vol. Tập 2). NXB Thống kê, Hà Nội.

57. Sở Lao động Thương binh và xã hội Tp.HCM. (2014). *Về báo cáo tình hình việc làm và giải quyết việc làm đối với người tốt nghiệp các trình độ đào tạo*

58. Sở Lao động Thương binh và xã hội Tp.HCM. (2016). *Báo cáo Tổng kết năm 2015 và Chương trình công tác năm 2016 Ngành Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố*. <http://www.sldtbxh.hochiminhcity.gov.vn>

59. Tổng cục Thống kê. (2015a). *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2014*. Hà Nội.

60. Tổng cục Thống kê. (2015b). *Báo cáo điều tra lao động việc làm quý IV năm 2015*. Hà Nội.

61. Tổng cục Thống kê. (2016). *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2015*. Hà Nội.

62. Trần Anh Tuấn. (2015). Tình trạng cử nhân thất nghiệp: Đi tìm lời giải. <http://www.dubaonhanluchcmc.gov.vn/tin-tuc/5396.tinh-trang-cu-nhan-that-nghiep-di-tim-loi-giai.html>

63. Trần Văn Tùng, Lê Ái Lâm (1996). *Phát triển nguồn nhân lực – Kinh nghiệm thế giới và thực tiễn nước ta*. NXB. CTQG, Hà Nội.

64. Trần Thị Tuấn Anh. (2015). Phân rã chênh lệch tiền lương Thành thị - Nông thôn ở Việt Nam bằng phương pháp hồi quy phân vị. *Tạp Chí Kinh Tế và Phát Triển*, 219, 20–29.

65. Trung tâm dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động TP.HCM. (2015). *Phân tích thị trường lao động năm 2015. Dự báo nhu cầu nhân lực năm 2016 tại Thành phố Hồ Chí Minh* (No. 303 /BC-TTDBNL).

66. Trung tâm dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin TTLĐ TP.HCM. (2014). *Đánh giá thị trường lao động Thành Phố Hồ Chí Minh năm 2011 - 2013 và dự báo thị trường lao động giai đoạn 2014 - 2015, giai đoạn 2016 - 2020.*

67. Trung hỗ trợ hội nhập WTO TP.HCM. (2010). *Báo cáo chuyên đề xây dựng khung phân tích đánh giá tác động của hội nhập WTO đến kinh tế - xã hội TP.HCM.* <http://www.trungtamwto.vn>

68. Trung tâm hỗ trợ hội nhập WTO TP.HCM. (2013). *Bất bình đẳng thu nhập trên địa bàn TP.HCM trong quá trình Hội nhập kinh tế quốc tế.*

69. Ủy ban nhân dân TP.HCM. (2007). *Quyết định về ban hành kế hoạch triển khai Chương trình hành động Hội nhập kinh tế quốc tế (giai đoạn 2007 – 2010).*

70. Ủy ban nhân dân TP.HCM (2010). *Quy hoạch phát triển nhân lực Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2011 – 2020.*

71. Ủy Ban nhân dân TP.HCM. (2012). *Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội TP.HCM đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2025.*

72. Ủy ban nhân dân TP.HCM. (2012). *Báo cáo kết quả thực hiện kế hoạch triển khai chương trình hành động hội nhập kinh tế quốc tế giai đoạn 2007 – 2011 và định hướng chương trình hành động giai đoạn 2012 – 2015.*

73. Ủy ban Quốc gia về hợp tác kinh tế quốc tế. (2011). *Báo cáo năng lực hội nhập kinh tế quốc tế cấp địa phương năm 2010.* Do Cơ quan phát triển quốc tế Ôxtrâyliya (AusAID) và Bộ Phát triển Quốc tế Anh (DfID) tài trợ thông qua Chương trình Hỗ trợ Kỹ thuật hậu gia nhập WTO.

74. Viện Khoa học lao động và xã hội. (2015). *Xu hướng lao động và xã hội Việt Nam 2014.* Hà Nội: NXB Lao động.

75. V.I.Lênin. (1980). *Chủ nghĩa đế quốc, giai đoạn tột cùng của chủ nghĩa tư bản* (Vol. Lênin toàn tập). NXB Tiến Bộ Mátxcova.

TÀI LIỆU THAM KHẢO TIẾNG ANH

76. Buchinsky, M. (2001). Quantile regression with sample selection: Estimating women's return to education in the US. *Empirical Economics*, 87–113.

77. Cai, F., Park, A., & Zhao, Y. (2008). *China's Great Economic Transformation Chapter 6: The Chinese Labor Market in the Reform Era*. Cambridge University Press. Retrieved from <http://ihome.ust.hk/~albertpark/papers/Chinalabor.pdf>

78. Campbell, D. (1997). *Regionalization and labour market interdependence in East and Southeast Asia*. Palgrave Macmillan.

79. Cazes, S., & Nesporova. (2003). *LABOUR MARKETS IN TRANSITION: BALANCING FLEXIBILITY AND SECURITY IN CENTRAL AND EASTERN EUROPE*. Geneva: ILO.

80. Currie, J., & Harrison, A. (1997). Sharing the Costs: The Impact of Trade Reform on Capital and Labour in Morocco. *Journal of Labour Economics*, 15 (3), 44–72.

81. Dopke, J. (2001). The Employment intensity of Growth in Europe. Retrieved from https://www.ifw-kiel.de/ifw_members/publications/the-employment-intensity-of-growth-in-europe/kap1021.pdf

82. Dutt, P, Mitra, D, & Ranjan, P. (2009). International Trade and Unemployment: Theory and Cross-national Evidence. *Journal of International Economics*, 78 (1), 32–44.

83. Eddy Lee. (2005). Trade Liberalization and Employment. Retrieved from http://www.un.org/esa/desa/papers/2005/wp5_2005.pdf

84. Fasih, T. (2008). *Linking Education Policy to Labor Market Outcomes*. The World Bank.

85. Feenstra, R. C, & Hanson, G. (1997). Globalization, Outsourcing, and Wage Inequality. *American Economic Review*, 86, 240–5.

86. Freenstra, R. ., & Hanson, G. . (1995). Foreign Direct Investment and Relative Wages: Evidence from Mexico's Maquiladoras. *NBER Working Paper Series*, 5122.

87. Friedman, J., & et al. (2012). Openness, Wage Gaps and Unions in Chile: A Micro Econometric Analysis. Retrieved from <https://www.oecd.org/site/tadicite/50287494.pdf>
88. Fu, X, & Balasubramanyam, V. N. (2004). *Exports, FDI, Growth of Small Rural Enterprises and Employment in China* (No. 286). University of Cambridge: ESRC Centre for Business Research.
89. Gary S. Fields. (2010). Labor Market Analysis for Developing Countries. Retrieved from <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/workingpapers>
90. Gaston, N. (1998). The Impact of International Trade and Protection on Australian Manufacturing Employment. *Australian Economic*, 2, 119–36.
91. Ghose, A. K., Majid, N., & Ernst, C. (2008). The global employment challenge.
92. Goldberg, P, & Pavcnik, N. (2004). Trade, Inequality and Poverty: What Do We Know? *National Bureau of Economic Research*, 10593.
93. Goldin, C. (2014). Human capital. Retrieved from http://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/human_capital_handbook_of_cliometrics_0.pdf
94. Gottschalk, P, & Smeeding, T. M. (1997). Cross-national Comparisons of Earnings and Income Inequality. *Journal of Economic Literature*, 35, 633–87.
95. Heo, Y, & Park, M. (2008). Import Competition and Job Displacement: A Case Study of Korean Manufacturing Industries. *Science Journal*, 45 (1), 182–93.
96. Herman, E. (2011). The Impact of Economic Growth Process on Employment in European Union Countries. Retrieved from <http://www.rejournal.eu/sites/rejournal.versatech.ro/files/articole/2011-11-30/2055/herman.pdf>
97. ILO. (2003). *International Training Compendium on Labour Statistics*.
98. ILO. (2007). Rural employment and migration in search of decent work. Retrieved from www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/.../wcms_182737.pdf
99. ILO. (2010). Employment policies for social justice and a fair globalization : Recurrent item report on employment. Retrieved from www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../wcms_126682.pdf

100. ILSSA. (2007). The impact of trade openness on employment and labor income.
101. Imbun, B. Y. (2006). *Labour Markets, Economic Development and Regional Economic Integration*.
102. Jenkins, R. (2006). Globalization, FDI and employment in Viet Nam. Retrieved from http://unctad.org/en/docs/iteit20061a5_en.pdf
103. JETRO. (2016). 2016 JETRO Survey on Business Conditions of Japanese Companies in Asia and Oceania. Retrieved from https://www.jetro.go.jp/ext_images/en/reports/survey/pdf/rp_firms_asia_oceania2016.pdf
104. Kapsos, S. (2005). The Employment Intensity of growth: Trends and Macroeconomic Determinants. Retrieved from The Employment Intensity of growth: Trends and Macroeconomic Determinants
105. Karlsson, S., Lundin, N., Sjöholm, F., & He, P. (2009). Foreign Firms and Chinese Employment. *World Economy*, 32 (1), 178–201.
106. Lam, W. R., Liu, X., & Schipke, A. (2015, July). China's Labor Market in the "New Normal." IMF. Retrieved from <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2015/wp15151.pdf>
107. Liu, A. Y. . (2004). Gender wage gap in vietnam: 1993 to 1998., 32(3), 586–596.
108. Manda, D. K. (2004). *Globalisation and the labour market in Kenya* (No. 31). Social Sector Division - Kenya Institute for Public Policy.
109. McMillan, M, & Verduzco, I. (2011). New Evidence on Trade and Employment: An Overview. *ILO*, 23–60.
110. Milner, C, & Wright, P. (1998). Modelling Labour Market Adjustment to Trade Liberalisation in an Industrialising Economy. *The Economic Journal*, 108 (447), 509–28.
111. Mincer, J. (1974). Schooling, Experience and Earnings. *National Bureau of Economic Research*.

112. Ming Lu, & Hong Gao. (2009). When Globalization Meets Urbanization: Labor Market Reform, Income Inequality, and Economic Growth in the People's Republic of China. Asian Development Bank Institute.

113. OECD. (2001). *The well - being of Nation. The role of human and social capital*. Centre for Educational Research and Innovation. Retrieved from <http://www.oecd.org/site/worldforum/33703702.pdf>

114. Pavcnik, N. (2003). What Explains Skill Upgrading in Less Developed Countries? *Journal of Development Economics*, 71, 311–28.

115. Pham Dinh Long. (2013). *Impacts of Trade Liberalization and Institutions on Labor Market and Firm Productivity in Vietnamese Manufacturing*.

116. Rama, M. (2003). "Globalisation and workers in developing countries." Washington DC: The World Bank.

117. Raymond Robertson. (2009). Globalization, wages, and the quality of jobs. The World Bank.

118. Riedel, J., & Leung, S. (2001). *The role of the state in Vietnam's economic transition*. The Australian National University: Asia Pacific School of Economics and Government.

119. Robertson, R., Brown, Pierre, G., & Sanchez, M. L. (2009). Globalization, Wages, and the Quality of Jobs.

120. Samuelson, P. (2002). *Kinh tế học* (Vol. Tập 2). Hà Nội: NXB Thống kê.

121. Schlamberger, N. (2004). Globalization - What, Why, and how to measure. Presented at the Statistics - Investment in the Future.

122. Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital, 51, 1–17.

123. Stone, S. F, & Cepeda, R. H. C. (2011). Wage Implications of Trade Liberalization: Evidence for Effective Policy Formation. Retrieved from <https://www.oecd.org/site/tadicite/50287270.pdf>

124. The Asian Development Bank. (2006). *The labor market in Asia: Issues and Perspectives*.

125. Townsend, J. (2007). Do Tariff Reductions Affect the Wages of Workers in Protected Industries? Evidence from the Canada-U.S. Free Trade Agreement. *Canadian*

Journal of Economics. Retrieved from [http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1111/\(ISSN\)1540-5982](http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1111/(ISSN)1540-5982)

126. Tybout, J, & Westbrook, D. (1994). Trade Liberalization and the Dynamics of Efficiency change in Mexican Manufacturing Industries. *Journal of International Economics*, 39, 53–78.

127. United States International Trade Commission. (2010). *Asean: Regional trends in Economic intergration, Export competitiveness, and inbound investment for selected industries*.

128. Velde, D. W. te, & Morrissey, O. (2002). *Foreign Direct Investment, Skills and Wage Inequality in East Asia*. Presented at the DESG conference in Nottingham. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0304387801001778>

129. World Economic Forum. (2013). The Global Competitiveness Report 2013–2014. Retrieved from <http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2013-2014>

130. Yao, X. (2007). Reforming China and Its Gradually Changing Labor Market. Retrieved from <http://www.cec.zju.edu.cn/~yao/uploadfile/papers/2007001.pdf>

131. Yussof, S. A. (2010). Globalization and the Malaysian labour market. *Journal of Economic Cooperation and Development*, 1(31), 17–40

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH VÀ CÔNG BỐ NGHIÊN CỨU CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

A. CÁC BÀI BÁO ĐĂNG TRÊN TẠP CHÍ

1. Phạm Thị Lý (2017). Việc làm và thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Phát triển khoa học và công nghệ*, tập 20, tr. 52-63, ISSN: 2588-1051
2. Phạm Thị Lý, Nguyễn Thị Đông (2017). Cơ giãn việc làm theo tốc độ chuyển dịch cơ cấu ngành kinh tế ở Việt Nam. *Tạp chí phát triển và hội nhập*, số 32, tr. 56-61, ISSN: 1859-428.
3. Phạm Thị Lý, Nguyễn Thị Đông (2017). Chuyển dịch cơ cấu ngành kinh tế và việc làm ở Việt Nam: tiếp cận theo phương pháp nhân quả Granger. *Tạp chí Khoa học*, số 56 (5), tr13-24, ISSN 1859-3453.
4. Phạm Thị Lý, Nguyễn Thanh Trọng (2017). Giải pháp cải thiện môi trường kinh doanh để phát triển doanh nghiệp. *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, số 17, tr.19-21, ISSN: 0866-7120.
5. Phạm Thị Lý (2016). Thị trường lao động Việt Nam khi tham gia TPP. *Tạp chí Kinh tế và dự báo*, số 24, tr.34-36, ISSN: 0866-7120.
6. Phạm Thị Lý (2015). Thị trường lao động Việt Nam trong cộng đồng kinh tế ASEAN: cơ hội và thách thức. *Tạp chí Khoa học Chính trị*, số 1, tr.34-41, ISSN: 1559-0187.
7. Phạm Thị Lý (2012). Xuất khẩu lao động trong bối cảnh kinh tế Việt Nam hiện nay và những vấn đề đặt ra. *Tạp chí Kinh tế - Kỹ thuật Bình Dương*, số 6, tr.3-8.
8. Phạm Thị Lý, Nguyễn Thanh Trọng (2012). Nguồn nhân lực của Việt Nam hiện nay: những thách thức đối với nền kinh tế và giải pháp phát triển, *Tạp chí Phát triển kinh tế*, số 260, tr10-17, ISSN: 185-1124.

B. CÁC ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU KHOA HỌC

1. Phạm Thị Lý (Chủ nhiệm, 2017). Nghiên cứu tác động của chuyển dịch cơ cấu ngành kinh tế đến việc làm trong quá trình tăng trưởng kinh tế ở Việt Nam. Đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường (Mã số: CS2016-40), ĐH Kinh tế TP HCM.

2. Phạm Thị Lý (Chủ nhiệm, 2015). Tác động của hội nhập kinh tế quốc tế đến TTLĐ TP.HCM. Đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường (Mã số: CS2014-89), ĐH Kinh tế TP.HCM.

3. Phạm Thị Lý (Thành viên, 2010). Đẩy mạnh xuất khẩu lao động trên địa bàn TP.HCM giai đoạn 2010 – 2020. Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ (Nguyễn Thanh Vân, chủ nhiệm).

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1: KẾT QUẢ HỒI QUY CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN TIỀN LƯƠNG TRUNG BÌNH/THÁNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

| Source | SS | df | MS | | | |
|----------|------------|-----|------------|-----------------|----------|--|
| Model | 132.902514 | 21 | 6.32869114 | Number of obs = | 514 | |
| Residual | 119.308207 | 492 | .242496356 | F (21, 492) = | 26.10 | |
| | | | | Prob > F | = 0.0000 | |
| | | | | R-squared | = 0.5270 | |
| | | | | Adj R-squared | = 0.5068 | |
| Total | 252.210721 | 513 | .491638833 | Root MSE | = .49244 | |

| Inthang | Coef. | Std. Err. | t | P> t | [95% Conf. Interval] | |
|--------------|-----------|-----------|--------|-------|----------------------|-----------|
| kinhnghiembp | -.0015161 | .0001346 | -11.27 | 0.000 | -.0017805 | -.0012517 |
| kinhnghiem | .0522673 | .0242517 | 2.16 | 0.032 | .0046176 | .099917 |
| tieuhoc | -.8316201 | .3175992 | -2.62 | 0.009 | -1.455638 | -.207602 |
| thcs | -.8698818 | .2327327 | -3.74 | 0.000 | -1.327154 | -.4126091 |
| thpt | -.7916466 | .1658953 | -4.77 | 0.000 | -1.117597 | -.4656961 |
| cddaihoc | -.3581358 | .1061905 | -3.37 | 0.001 | -.5667786 | -.149493 |
| sdh | 0 | (omitted) | | | | |
| nghe1 | -.2655688 | .2293176 | -1.16 | 0.247 | -.7161313 | .1849938 |
| nghe2 | .0816027 | .2076667 | 0.39 | 0.695 | -.3264203 | .4896257 |
| nghe3 | -.2068003 | .2228119 | -0.93 | 0.354 | -.6445805 | .23098 |
| nghe4 | -.2546746 | .224773 | -1.13 | 0.258 | -.6963081 | .1869588 |
| nghe5 | -.1467942 | .2212585 | -0.66 | 0.507 | -.5815223 | .2879338 |
| nghe6 | 0 | (omitted) | | | | |
| nghe7 | -.1173548 | .2207531 | -0.53 | 0.595 | -.5510899 | .3163803 |
| nghe8 | .1125008 | .2288043 | 0.49 | 0.623 | -.3370533 | .5620548 |
| nghe9 | -.1419324 | .2298494 | -0.62 | 0.537 | -.5935399 | .3096751 |
| nghe10 | 0 | (omitted) | | | | |
| tuoi | .0126317 | .0238722 | 0.53 | 0.597 | -.0342723 | .0595357 |
| hokhau | -.0575983 | .1534722 | -0.38 | 0.708 | -.3591401 | .2439436 |
| congchuc | .2026404 | .0803681 | 2.52 | 0.012 | .0447333 | .3605474 |
| KTNN | 0 | (omitted) | | | | |
| tunhan | .3472165 | .0763896 | 4.55 | 0.000 | .1971264 | .4973066 |
| FDI | .5053945 | .1038254 | 4.87 | 0.000 | .3013987 | .7093903 |
| ktkhac | .1852268 | .0917572 | 2.02 | 0.044 | .0049424 | .3655112 |
| gioitinh | .2235176 | .0465771 | 4.80 | 0.000 | .1320031 | .3150321 |
| _cons | 8.161802 | .6463536 | 12.63 | 0.000 | 6.891849 | 9.431756 |

Dựa trên mô hình trên ta thấy biến nghề nghiệp, tuổi, hộ khẩu không có ý nghĩa thống kê trong mô hình này với mức ý nghĩa (1%, 5%, 10%). Do đó, ta loại các biến trên ra khỏi mô hình.

Mô hình 1: Kết quả hồi quy các yếu tố ảnh hưởng đến tiền lương trung bình/tháng của người lao động ở TP.HCM sau khi đã loại các biến không ảnh hưởng

| Source | SS | df | MS | Number of obs = 514 | | |
|----------|------------|-----|------------|---------------------|--------|--|
| Model | 125.769325 | 11 | 11.433575 | F(11, 502) = | 45.39 | |
| Residual | 126.441397 | 502 | .251875292 | Prob > F = | 0.0000 | |
| Total | 252.210721 | 513 | .491638833 | R-squared = | 0.4987 | |
| | | | | Adj R-squared = | 0.4877 | |
| | | | | Root MSE = | .50187 | |

| Inthang | Coef. | Std. Err. | t | P> t | [95% Conf. Interval] | |
|--------------|-----------|-----------|--------|-------|----------------------|-----------|
| kinhnghiembp | -.001564 | .0001335 | -11.71 | 0.000 | -.0018264 | -.0013017 |
| kinhnghiem | .0662381 | .0062646 | 10.57 | 0.000 | .05393 | .0785461 |
| thcs | .0131159 | .0929852 | 0.14 | 0.888 | -.1695723 | .1958041 |
| thpt | .1083361 | .0925705 | 1.17 | 0.242 | -.0735373 | .2902095 |
| cddaihoc | .6608749 | .0979409 | 6.75 | 0.000 | .4684503 | .8532994 |
| sdh | 1.067113 | .1278534 | 8.35 | 0.000 | .8159196 | 1.318307 |
| congchuc | .2406315 | .0801141 | 3.00 | 0.003 | .0832313 | .3980317 |
| KTNN | -.5730448 | .1030221 | -5.56 | 0.000 | -.7754523 | -.3706372 |
| tunhan | -.1927925 | .0871353 | -2.21 | 0.027 | -.3639874 | -.0215977 |
| ktkhac | -.3993133 | .0966369 | -4.13 | 0.000 | -.5891759 | -.2094506 |
| gioitinh | .2162402 | .0457877 | 4.72 | 0.000 | .1262812 | .3061993 |
| _cons | 7.891507 | .1223805 | 64.48 | 0.000 | 7.651065 | 8.131948 |

* Ghi chú: Mô hình 1.

. vif

| Variable | VIF | 1/VIF |
|--------------|-------|----------|
| kinhnghiem | 12.26 | 0.081579 |
| kinhnghiembp | 12.12 | 0.082509 |
| KTNN | 5.10 | 0.196093 |
| cddaihoc | 4.59 | 0.217850 |
| thpt | 3.76 | 0.265829 |
| tunhan | 3.37 | 0.297063 |
| ktkhac | 3.23 | 0.309909 |
| congchuc | 2.44 | 0.410408 |
| thcs | 2.27 | 0.440291 |
| sdh | 2.12 | 0.472412 |
| gioitinh | 1.05 | 0.950617 |
| Mean VIF | 4.75 | |

. hettest

Breusch-Pagan / Cook-Weisberg test for heteroskedasticity

H0: Constant variance

Variables: fitted values of Inthang

chi2(1) = 40.27

Prob > chi2 = 0.0000

Mô hình trên có hiện tượng đa cộng tuyến với $vif > 10$ không đáng kể (12,6&12,12), tuy nhiên hiện tượng đa cộng tuyến trong mô hình không đáng lo ngại vì các hệ số hồi quy đều có ý nghĩa thống kê và dấu phù hợp. mô hình sẽ đúng hơn nếu ta kiểm soát hiện tượng phương sai thay đổi (trong mô hình này có hiện tượng phương sai thay đổi với kiểm định hottest P-value < 0.05 , do đó thực hiện kiểm soát hiện tượng phương sai thay đổi bằng kỹ thuật robust trong Stata).

Mô hình 2: Kết quả hồi quy các yếu tố ảnh hưởng đến tiền lương của người lao động sau khi đã kiểm soát hiện tượng phương sai thay đổi

Linear regression

Number of obs = 514
 F(11, 502) = 31.43
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.4987
 Root MSE = .50187

| Inthang | Coef. | Robust Std. Err. | t | P> t | [95% Conf. Interval] | |
|--------------|-----------|------------------|-------|-------|----------------------|-----------|
| kinhnghiembp | -.001564 | .0002317 | -6.75 | 0.000 | -.0020192 | -.0011089 |
| kinhnghiem | .0662381 | .0091812 | 7.21 | 0.000 | .0481997 | .0842764 |
| thcs | .0131159 | .0893991 | 0.15 | 0.883 | -.1625266 | .1887584 |
| thpt | .1083361 | .0881778 | 1.23 | 0.220 | -.0649068 | .2815791 |
| cddaihoc | .6608749 | .0933888 | 7.08 | 0.000 | .4773938 | .8443559 |
| sdh | 1.067113 | .1208843 | 8.83 | 0.000 | .8296119 | 1.304615 |
| congchuc | .2406315 | .0958372 | 2.51 | 0.012 | .05234 | .428923 |
| KTNN | -.5730448 | .1068382 | -5.36 | 0.000 | -.7829499 | -.3631397 |
| tunhan | -.1927925 | .0744819 | -2.59 | 0.010 | -.3391273 | -.0464578 |
| ktkhac | -.3993133 | .0850269 | -4.70 | 0.000 | -.5663657 | -.2322608 |
| gioitinh | .2162402 | .0460643 | 4.69 | 0.000 | .1257377 | .3067428 |
| _cons | 7.891507 | .1190263 | 66.30 | 0.000 | 7.657656 | 8.125358 |

PHỤ LỤC 2: SỐ VỤ ĐÌNH CÔNG Ở TP. HCM VÀ CẢ NƯỚC**GIAI ĐOẠN 1995 - 2015**

| Năm | Tổng số | TP.HCM | Bình Dương | Đồng Nai | Tỉnh, TP khác |
|-------------|----------------|---------------|-------------------|-----------------|----------------------|
| 1995 | 60 | 28 | 12 | 6 | 14 |
| 1996 | 59 | 29 | 8 | 17 | 5 |
| 1997 | 59 | 37 | 0 | 14 | 8 |
| 1998 | 62 | 44 | 6 | 5 | 7 |
| 1999 | 67 | 33 | 19 | 12 | 3 |
| 2000 | 70 | 34 | 19 | 6 | 11 |
| 2001 | 90 | 38 | 35 | 7 | 10 |
| 2002 | 99 | 44 | 20 | 14 | 21 |
| 2003 | 112 | 57 | 27 | 2 | 26 |
| 2004 | 124 | 44 | 11 | 43 | 26 |
| 2005 | 152 | 52 | 7 | 41 | 52 |
| 2006 | 390 | 108 | 139 | 95 | 48 |
| 2007 | 561 | 109 | 217 | 106 | 129 |
| 2008 | 721 | 166 | 127 | 167 | 261 |
| 2009 | 218 | 70 | 35 | 17 | 96 |
| 2010 | 380 | 62 | 100 | 137 | 81 |
| 2011 | 863 | 199 | 221 | 171 | 272 |
| 2012 | 371 | 84 | 153 | 43 | 91 |
| 2013 | 330 | 89 | 93 | 36 | 112 |
| 2014 | 269 | 87 | | | |
| 2015 | 245 | 58 | | | |
| Tổng | 5302 | 1472 | | | |

Nguồn: Viện Khoa học lao động và xã hội, (2015)

PHỤ LỤC 3: KẾT QUẢ MÔ HÌNH HỒI QUY THEO HÀM COBB DOUGLAS
SỐ LIỆU CHO TỔNG THỂ NỀN KINH TẾ (Theo giá so sánh năm 2010)

| Năm | Y (Tỷ đồng) | K (tỷ đồng) | L | LN (Y) | LN (K) | LN (L) |
|------------|--------------------|--------------------|-----------|---------------|---------------|---------------|
| 1998 | 152749 | 51291.55 | 2,133,455 | 11.93655 | 10.84528 | 14.57325 |
| 1999 | 161256 | 53687.67 | 2,170,436 | 11.99075 | 10.89094 | 14.59044 |
| 2000 | 161915 | 53194.64 | 2,211,146 | 11.99483 | 10.88171 | 14.60902 |
| 2001 | 177084 | 55849.27 | 2,351,186 | 12.08438 | 10.93041 | 14.67043 |
| 2002 | 194999 | 61248.46 | 2,460,653 | 12.18075 | 11.02269 | 14.71594 |
| 2003 | 217004 | 65968.65 | 2,569,396 | 12.28767 | 11.09693 | 14.75918 |
| 2004 | 242077 | 74263.81 | 2,597,515 | 12.39701 | 11.21538 | 14.77007 |
| 2005 | 279488 | 88397.44 | 2,735,219 | 12.54072 | 11.3896 | 14.82172 |
| 2006 | 311075 | 102331.8 | 3,264,633 | 12.64779 | 11.53598 | 14.99866 |
| 2007 | 353756 | 138903.5 | 3,343,895 | 12.77636 | 11.84153 | 15.02265 |
| 2008 | 387209 | 151049.2 | 3,586,350 | 12.86672 | 11.92536 | 15.09265 |
| 2009 | 427198 | 162945.9 | 3,680,930 | 12.965 | 12.00117 | 15.11868 |
| 2010 | 471088 | 170098 | 3,708,580 | 13.0628 | 12.04413 | 15.12616 |
| 2011 | 510785 | 179890.4 | 3,844,068 | 13.1437 | 12.1001 | 15.16204 |
| 2012 | 557571 | 183582.9 | 3,983,396 | 13.23135 | 12.12042 | 15.19765 |
| 2013 | 609280 | 186530.5 | 4,140,764 | 13.32003 | 12.13635 | 15.23639 |
| 2014 | 667712 | 201238.8 | 4188525 | 13.41161 | 12.21225 | 15.24786 |
| 2015 | 733472 | 239473.3 | 4251535 | 13.50554 | 12.3862 | 15.26279 |

SỐ LIỆU CHO NGÀNH NÔNG NGHIỆP (Theo giá so sánh 2010)

| NĂM | Y (tỷ đồng) | K (tỷ đồng) | L | LN(Y) | LN(K) | LN(L) |
|------|-------------|-------------|----------|----------|----------|----------|
| 1998 | 2879.52 | 1024.63 | 184,557 | 7.96538 | 6.932087 | 12.12571 |
| 1999 | 2943.96 | 1046.489 | 177,953 | 7.987513 | 6.953196 | 12.08927 |
| 2000 | 3020.15 | 1073.812 | 174,945 | 8.013062 | 6.97897 | 12.07223 |
| 2001 | 3185.16 | 1117.53 | 156,681 | 8.066259 | 7.018876 | 11.96197 |
| 2002 | 3313.67 | 1163.98 | 178,505 | 8.105811 | 7.0596 | 12.09237 |
| 2003 | 3684.97 | 1259.612 | 162,276 | 8.212017 | 7.138559 | 11.99705 |
| 2004 | 3789.38 | 1311.526 | 161,504 | 8.239958 | 7.178947 | 11.99229 |
| 2005 | 3850.54 | 1357.976 | 127,068 | 8.255968 | 7.213751 | 11.75248 |
| 2006 | 4185.67 | 1532.847 | 106,080 | 8.339421 | 7.334882 | 11.57195 |
| 2007 | 4640.99 | 2013.74 | 117,744 | 8.442684 | 7.607749 | 11.67627 |
| 2008 | 4360.97 | 1879.855 | 108,872 | 8.38045 | 7.53895 | 11.59793 |
| 2009 | 4673.75 | 1959.093 | 101,890 | 8.449717 | 7.580237 | 11.53165 |
| 2010 | 4883.09 | 1113.5 | 71,772 | 8.493534 | 7.015263 | 11.18125 |
| 2011 | 5175.5 | 1292.4 | 107,996 | 8.551691 | 7.164256 | 11.58985 |
| 2012 | 5485 | 1724.7 | 111,442 | 8.609772 | 7.452808 | 11.62126 |
| 2013 | 5792 | 1783.9 | 141,343 | 8.664233 | 7.486557 | 11.85894 |
| 2014 | 6134 | 1699.65 | 108901.6 | 8.721602 | 7.438178 | 11.5982 |
| 2015 | 6494 | 1705.23 | 93533.8 | 8.778634 | 7.441455 | 11.44608 |

SỐ LIỆU CHO NGÀNH CÔNG NGHIỆP (theo giá so sánh 2010)

| NĂM | Y | K | L | LN(Y) | LN(K) | LN(L) |
|------------|----------|----------|-----------|--------------|--------------|--------------|
| 1998 | 53896 | 9415.046 | 710,301 | 10.89481 | 9.150064 | 13.47344 |
| 1999 | 58754.4 | 10264.25 | 787,950 | 10.98112 | 9.236422 | 13.57719 |
| 2000 | 65798 | 11493.94 | 897,890 | 11.09434 | 9.349575 | 13.7078 |
| 2001 | 73939.4 | 12745.32 | 939,836 | 11.211 | 9.45292 | 13.75346 |
| 2002 | 82447.6 | 14209.37 | 995,777 | 11.31992 | 9.561657 | 13.81128 |
| 2003 | 93579.7 | 15713.93 | 1,055,696 | 11.44657 | 9.662303 | 13.86971 |
| 2004 | 105184 | 17865.15 | 1,079,958 | 11.56347 | 9.790607 | 13.89243 |
| 2005 | 117557 | 20352.01 | 1,077,142 | 11.67468 | 9.920935 | 13.88982 |
| 2006 | 130311 | 23432.01 | 1,395,540 | 11.77768 | 10.06186 | 14.14879 |
| 2007 | 144929 | 30879.56 | 1,166,378 | 11.884 | 10.33785 | 13.96941 |
| 2008 | 158557 | 33544.36 | 1,421,365 | 11.97387 | 10.42062 | 14.16713 |
| 2009 | 172034 | 35397.56 | 1,602,009 | 12.05545 | 10.4744 | 14.28677 |
| 2010 | 195150 | 54118.8 | 1,372,575 | 12.18152 | 10.89894 | 14.1322 |
| 2011 | 214336 | 49000.77 | 1,336,341 | 12.2753 | 10.79959 | 14.10545 |
| 2012 | 230718 | 55003.56 | 1,367,652 | 12.34895 | 10.91515 | 14.12861 |
| 2013 | 247679 | 51519.82 | 1,365,623 | 12.41989 | 10.84972 | 14.12712 |
| 2014 | 265491 | 58102.59 | 1373836 | 12.48934 | 10.96997 | 14.13312 |
| 2015 | 286907 | 62489 | 1513546 | 12.56691 | 11.04275 | 14.22997 |

SỐ LIỆU CHO NGÀNH DỊCH VỤ (theo giá so sánh 2010)

| NĂM | Y (tỷ đồng) | K (tỷ đồng) | L | LN(Y) | LN(K) | LN(L) |
|------------|--------------------|--------------------|-----------|--------------|--------------|--------------|
| 1998 | 95973.6 | 40851.87 | 1,338,597 | 11.47183 | 10.61771 | 14.10713 |
| 1999 | 99557.8 | 42376.93 | 1,204,533 | 11.50849 | 10.65436 | 14.0016 |
| 2000 | 93096.7 | 39626.89 | 1,238,311 | 11.44139 | 10.58726 | 14.02926 |
| 2001 | 99959.3 | 41986.42 | 1,254,669 | 11.51252 | 10.6451 | 14.04238 |
| 2002 | 109237 | 45875.12 | 1,286,371 | 11.60128 | 10.73368 | 14.06734 |
| 2003 | 119740 | 48995.12 | 1,351,424 | 11.69308 | 10.79948 | 14.11667 |
| 2004 | 133104 | 55087.13 | 1,326,053 | 11.79888 | 10.91667 | 14.09772 |
| 2005 | 158081 | 66687.45 | 1,531,009 | 11.97086 | 11.10777 | 14.24144 |
| 2006 | 176578 | 77366.98 | 1,763,013 | 12.08152 | 11.25632 | 14.38253 |
| 2007 | 204186 | 106010.2 | 2,059,773 | 12.22679 | 11.57129 | 14.53811 |
| 2008 | 224291 | 115625 | 2,056,113 | 12.3207 | 11.65811 | 14.53633 |
| 2009 | 250490 | 125589.3 | 1,977,031 | 12.43117 | 11.74077 | 14.49711 |
| 2010 | 271055 | 114865.7 | 2,264,233 | 12.51008 | 11.65152 | 14.63275 |
| 2011 | 291273 | 129597.2 | 2,399,731 | 12.58202 | 11.77219 | 14.69087 |
| 2012 | 321368 | 126854.6 | 2,504,302 | 12.68034 | 11.7508 | 14.73352 |
| 2013 | 355809 | 133226.8 | 2,633,798 | 12.78215 | 11.79981 | 14.78394 |
| 2014 | 396087 | 141436.6 | 2705787 | 12.88939 | 11.85961 | 14.8109 |
| 2015 | 440071 | 155279.1 | 2644455 | 12.99469 | 11.95298 | 14.78798 |

SUMMARY
OUTPUT

| <i>Regression Statistics</i> | |
|------------------------------|----------|
| Multiple R | 0.990774 |
| R Square | 0.981634 |
| Adjusted R Square | 0.979185 |
| Standard Error | 0.076443 |
| Observations | 18 |

| ANOVA | | | | | |
|------------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------------------|
| | <i>df</i> | <i>SS</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>Significance F</i> |
| Regression | 2 | 4.68479 | 2.342395 | 400.8536 | 9.55E-14 |
| Residual | 15 | 0.087653 | 0.005844 | | |
| Total | 17 | 4.772443 | | | |

| | <i>Coefficients</i> | <i>Standard Error</i> | <i>t Stat</i> | <i>P-value</i> | <i>Lower 95%</i> | <i>Upper 95%</i> | <i>Lower 95.0%</i> | <i>Upper 95.0%</i> |
|-----------|---------------------|-----------------------|---------------|----------------|------------------|------------------|--------------------|--------------------|
| Intercept | -8.89736 | 5.338963 | -1.6665 | 0.116354 | -20.2771 | 2.482371 | -20.2771 | 2.482371 |
| LN(K) | 0.461964 | 0.249807 | 1.849285 | 0.08422 | -0.07049 | 0.994414 | -0.07049 | 0.994414 |
| LN(L) | 1.086126 | 0.548266 | 1.98102 | 0.06629 | -0.08248 | 2.254727 | -0.08248 | 2.254727 |
| A= | 0.000137 | | | | | | | |

SUMMARY
OUTPUT

| <i>Regression Statistics</i> | |
|------------------------------|----------|
| Multiple R | 0.862389 |
| R Square | 0.743714 |
| Adjusted R Square | 0.709543 |
| Standard Error | 0.139676 |
| Observations | 18 |

| ANOVA | | | | | |
|------------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------------------|
| | <i>df</i> | <i>SS</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>Significance F</i> |
| Regression | 2 | 0.84921 | 0.424605 | 21.76418 | 3.68E-05 |
| Residual | 15 | 0.29264 | 0.019509 | | |
| Total | 17 | 1.141851 | | | |

| | <i>Coefficients</i> | <i>Standard Error</i> | <i>t Stat</i> | <i>P-value</i> | <i>Lower 95%</i> | <i>Upper 95%</i> | <i>Lower 95.0%</i> | <i>Upper 95.0%</i> |
|-----------|---------------------|-----------------------|---------------|----------------|------------------|------------------|--------------------|--------------------|
| Intercept | 10.50977 | 2.605149 | 4.034229 | 0.001081 | 4.957025 | 16.06251 | 4.957025 | 16.06251 |
| LN(K) | 0.514957 | 0.170219 | 3.025263 | 0.008523 | 0.152144 | 0.87777 | 0.152144 | 0.87777 |
| LN(L) | -0.50113 | 0.147486 | -3.39781 | 0.003976 | -0.81549 | -0.18677 | -0.81549 | -0.18677 |

36672.02

SUMMARY
OUTPUT

| <i>Regression Statistics</i> | |
|------------------------------|----------|
| Multiple R | 0.992379 |
| R Square | 0.984816 |
| Adjusted R Square | 0.982792 |
| Standard Error | 0.071015 |
| Observations | 18 |

| ANOVA | | | | | |
|------------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------------------|
| | <i>df</i> | <i>SS</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>Significance F</i> |
| Regression | 2 | 4.906424 | 2.453212 | 486.4502 | 2.29E-14 |
| Residual | 15 | 0.075646 | 0.005043 | | |
| Total | 17 | 4.98207 | | | |

| | <i>Coefficients</i> | <i>Standard Error</i> | <i>t Stat</i> | <i>P-value</i> | <i>Lower 95%</i> | <i>Upper 95%</i> | <i>Lower 95.0%</i> | <i>Upper 95.0%</i> |
|-----------|---------------------|-----------------------|---------------|----------------|------------------|------------------|--------------------|--------------------|
| Intercept | 0.405771 | 1.804472 | 0.22487 | 0.825115 | -3.44037 | 4.251911 | -3.44037 | 4.251911 |
| LN(K) | 0.716558 | 0.058279 | 12.29527 | 3.1E-09 | 0.592339 | 0.840777 | 0.592339 | 0.840777 |
| LN(L) | 0.293551 | 0.165754 | 1.771001 | 0.096872 | -0.05975 | 0.646848 | -0.05975 | 0.646848 |

SUMMARY
OUTPUT

| <i>Regression Statistics</i> | |
|------------------------------|----------|
| Multiple R | 0.987316 |
| R Square | 0.974794 |
| Adjusted R Square | 0.971433 |
| Standard Error | 0.089989 |
| Observations | 18 |

| ANOVA | | | | | |
|------------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------------------|
| | <i>df</i> | <i>SS</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>Significance F</i> |
| Regression | 2 | 4.697594 | 2.348797 | 290.0455 | 1.03E-12 |
| Residual | 15 | 0.12147 | 0.008098 | | |
| Total | 17 | 4.819064 | | | |

| | <i>Coefficients</i> | <i>Standard Error</i> | <i>t Stat</i> | <i>P-value</i> | <i>Lower 95%</i> | <i>Upper 95%</i> | <i>Lower 95.0%</i> | <i>Upper 95.0%</i> |
|-----------|---------------------|-----------------------|---------------|----------------|------------------|------------------|--------------------|--------------------|
| Intercept | -7.12445 | 2.629409 | -2.70953 | 0.016147 | -12.7289 | -1.52 | -12.7289 | -1.52 |
| LN(K) | 0.437589 | 0.194542 | 2.249325 | 0.03994 | 0.022932 | 0.852245 | 0.022932 | 0.852245 |
| LN(L) | 0.995277 | 0.32843 | 3.030408 | 0.008434 | 0.295245 | 1.695309 | 0.295245 | 1.695309 |

**PHỤ LỤC 4: SỐ NGƯỜI ĐƯỢC GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM Ở TP.HCM
GIAI ĐOẠN NĂM 1995 – 2013**

(ĐVT: người)

| Năm | Việc làm ổn định | | Việc làm tạm thời | | Tổng số |
|------|------------------|-----------|-------------------|-----------|---------|
| | Số lượng | Tỷ lệ (%) | Số lượng | Tỷ lệ (%) | |
| 1995 | 147465 | 84,5 | 27.099 | 15,5 | 174.564 |
| 1996 | 162.291 | 92,8 | 12.630 | 7,2 | 174.921 |
| 1997 | 157.694 | 88 | 21.504 | 12 | 179.198 |
| 1998 | 155.715 | 85,8 | 25.902 | 14,2 | 181.617 |
| 1999 | 144.934 | 78,9 | 38.872 | 21,1 | 183.806 |
| 2000 | 164.260 | 88 | 22.399 | 12 | 186.659 |
| 2001 | 174.260 | 88 | 23.763 | 12 | 198.023 |
| 2002 | 183.158 | 88 | 24.976 | 12 | 208.134 |
| 2003 | 185.670 | 88 | 25.318 | 12 | 210.988 |
| 2004 | 195.745 | 88 | 26.692 | 12 | 222.437 |
| 2005 | 206.386 | 88 | 28.143 | 12 | 234.529 |
| 2006 | 210.874 | 88 | 28.756 | 12 | 239.630 |
| 2007 | 228.050 | 88 | 31.099 | 12 | 259.149 |
| 2008 | 221.248 | 79,7 | 56.589 | 20,3 | 277.837 |
| 2009 | 227.885 | 78,7 | 61.742 | 21,3 | 289.627 |
| 2010 | 211.961 | 72,7 | 79.600 | 27,3 | 291.561 |
| 2011 | 215.843 | 73,9 | 76.232 | 26,1 | 292.075 |
| 2013 | 200.900 | 68,5 | 92.300 | 31,5 | 293.200 |

Nguồn: Tổng hợp từ Niên giám thống kê TP. HCM qua các năm

**PHỤ LỤC 5: CƠ CẤU VỐN VÀ LAO ĐỘNG CỦA DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA
BÀN TP. HCM GIAI ĐOẠN 2007 – 2014 PHÂN THEO KHU VỰC KINH TẾ**

| Năm | Khu vực DN | Tổng nguồn vốn (triệu đồng) | Tỷ trọng | Vốn bình quân / DN (triệu đồng/DN) | Số lao động (người) | Tỷ trọng | Lao động BQ/DN (người) |
|------------|-------------------|------------------------------------|-----------------|---|----------------------------|-----------------|-------------------------------|
| 2007 | DNNN | 210,365,754 | 19.3% | 471,672 | 195,461 | 12.3% | 438 |
| | DNTN | 636,492,378 | 58.3% | 14,762 | 967,188 | 60.7% | 22 |
| | DNFDI | 245,802,335 | 22.5% | 163,107 | 431,786 | 27.1% | 287 |
| | Tổng | 1,092,660,467 | 100% | 24,244 | 1,594,434 | 100% | 35 |
| 2008 | DNNN | 261,004,588 | 16.5% | 614,128 | 215,899 | 12.4% | 508 |
| | DNTN | 996,971,744 | 63.1% | 17,681 | 1,087,583 | 62.2% | 19 |
| | DNFDI | 322,935,605 | 20.4% | 203,232 | 443,952 | 25.4% | 279 |
| | Tổng | 1,580,911,937 | 100% | 27,07 | 1,747,433 | 100% | 30 |
| 2009 | DNNN | 328,929,254 | 19.5% | 754,425 | 216,133 | 11.4% | 496 |
| | DNTN | 1,010,372,140 | 59.8% | 13,353 | 1,240,611 | 65.5% | 16 |
| | DNFDI | 351,222,175 | 20.8% | 182,264 | 435,939 | 23.0% | 226 |
| | Tổng | 1,690,523,569 | 100% | 21,666 | 1,892,682 | 100% | 24 |
| 2010 | DNNN | 379,151,906 | 14.0% | 796,538 | 211,377 | 9.3% | 444 |
| | DNTN | 1,831,376,166 | 67.7% | 19,481 | 1,595,361 | 70.3% | 17 |
| | DNFDI | 493,793,348 | 18.3% | 213,394 | 461,945 | 20.4% | 200 |
| | Tổng | 2,704,321,420 | 100% | 27,938 | 2,268,682 | 100% | 23 |
| 2011 | DNNN | 453,018,975 | 11.7% | 980,561 | 206,781 | 8.4% | 448 |
| | DNTN | 2,774,047,698 | 71.7% | 27,345 | 1,692,628 | 69.0% | 17 |
| | DNFDI | 643,704,398 | 16.6% | 193,131 | 553,737 | 22.6% | 166 |
| | Tổng | 3,870,771,071 | 100% | 36,78 | 2,453,146 | 100% | 23 |
| 2012 | DNNN | 488,378,123 | 11.6% | 1,075,723 | 201,204 | 8.4% | 443 |
| | DNTN | 3,080,133,795 | 73.3% | 28,516 | 1,665,700 | 69.6% | 15 |
| | DNFDI | 632,671,639 | 15.1% | 248,692 | 525,225 | 22.0% | 206 |
| | Tổng | 4,201,183,557 | 100% | 37,844 | 2,392,129 | 100% | 22 |
| 2013 | DNNN | 517,130,541 | 11.3% | 1,131,577 | 206,912 | 8.5% | 453 |
| | DNTN | 3,243,280,580 | 70.9% | 27,605 | 1,631,493 | 67.4% | 14 |
| | DNFDI | 816,146,414 | 17.8% | 258,111 | 582,347 | 24.1% | 184 |
| | Tổng | 4,576,557,535 | 100% | 37,79 | 2,420,752 | 100% | 20 |
| 2014 | DNNN | 552,982,297 | 11.8% | 1,171,573 | 224,961 | 9.0% | 478 |
| | DNTN | 3,112,059,019 | 66.7% | 24,356 | 1,686,038 | 67.4% | 13 |
| | DNFDI | 1,002,627,160 | 21.5% | 307,932 | 591,681 | 23.6% | 183 |
| | Tổng | 4,667,668,477 | 100% | 35,496 | 2,502,680 | 100% | 19 |

Nguồn: Tính toán của tác giả từ số liệu của TCTK