

CƠ CẤU LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG, VIỆC LÀM VÀ GIẢI PHÁP VỀ GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP Ở NƯỚC TA

• PGS.TS NGUYỄN ĐỨC TRI

Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam

1. Cơ cấu lực lượng lao động, việc làm

1.1. Về cơ cấu lực lượng lao động chung

Theo các số liệu của Bộ Lao động-TB&XH, trong giai đoạn 2000-2005, tốc độ tăng lực lượng lao động (LLLĐ) cả nước đạt 2,79%/năm, cao hơn nhiều so với tốc độ tăng dân số. Khu vực thành thị tăng 4,8% và nông thôn tăng 2,18%/năm. Cơ cấu LLLĐ thành thị - nông thôn có sự chuyển dịch chậm, năm 2005, tỉ lệ LLLĐ khu vực nông thôn chiếm 75% so với LLLĐ cả nước. Do xu hướng già hóa dân số, tỉ lệ LLLĐ trong tổng số dân số có xu hướng tăng từ gần 50% năm 2000 lên 53% năm 2005.

Trong giai đoạn 2006-2020, do quá trình già hóa dân số, dự báo LLLĐ sẽ tăng với tốc độ thấp hơn một chút (~2%/năm). Ở nông thôn, LLLĐ tăng với tốc độ thấp (0,71%/năm) và tỉ trọng trong dân số sẽ tiếp tục giảm, nhưng tốc độ tăng LLLĐ thành thị vẫn sẽ tiếp tục tăng như giai đoạn 2000-2005 dẫn đến tỉ trọng LLLĐ chung trong dân số tiếp tục gia tăng, đạt khoảng 58,6% năm 2020 (xem Bảng 1).

1.2. Về cơ cấu LĐ có chuyên môn kỹ thuật (CMKT)

Theo quan niệm thống nhất của đa số chuyên gia và cán bộ quản lý, thể hiện trong điều tra lao động, việc làm thời gian qua, LLLĐ có CMKT bao gồm những người đã qua đào tạo nghề nghiệp từ sơ cấp trở lên và cả những người tuy chưa qua đào tạo nhưng đã có kỹ năng nghề và kinh nghiệm lao động (công nhân kỹ thuật không bằng), số này được thống kê chung với nhóm sơ cấp.

Trong giai đoạn 2000-2006, mỗi năm cả nước tăng khoảng 640.000 LĐ sơ cấp và công nhân kỹ thuật (CNKT) không có bằng; 104.000 CNKT có bằng, 69.000 LĐ có trình độ trung học chuyên nghiệp (THCN) và khoảng 178.000 LĐ có trình độ CĐ, ĐH trở lên. Tốc độ tăng CNKT không bằng là cao nhất, tiếp đó là LĐ có trình độ CĐ, ĐH. Tỉ lệ LĐ qua đào tạo nhìn chung vẫn thấp, năm 2006, tỉ lệ LĐ qua đào tạo đạt gần 32% với cơ cấu: 17,18% sơ cấp, CNKT không bằng; 4,07 CNKT có bằng; 4,55% THCN và

Bảng 1: Dự báo LLLĐ khu vực thành thị, nông thôn

Năm	LLLĐ chung (triệu người)	Thành thị		Nông thôn	
		Số lượng (triệu người)	Tỉ lệ LĐ trong dân số (%)	Số lượng (triệu người)	Tỉ lệ LĐ trong dân số (%)
2006	45,9	13,4	29,17	32,5	70,83
2010	49,5	15,4	31,02	34,2	68,98
2015	52,5	19,4	36,91	33,1	63,09
2020	56,1	23,9	42,67	32,1	57,33

Ở khu vực thành thị, tỉ lệ LĐ trong dân số tăng cao gây áp lực ngày càng lớn về việc làm; ở khu vực nông thôn, tuy tỉ lệ LĐ trong dân số giảm nhưng số LĐ vẫn nhiều, bên cạnh áp lực về việc làm còn có áp lực lớn về việc đào tạo, bồi dưỡng và đào tạo lại đáp ứng nhu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá nông nghiệp và nông thôn cùng với việc đô thị hoá và "ti nông bất li hương".

5,74% CĐ, ĐH trở lên.

Trong giai đoạn 2007-2020, theo xu hướng trong quá khứ, dự báo tỉ lệ LLLĐ qua đào tạo (có CMKT) đạt gần 40% năm 2010, gần 60% năm 2020, tỉ lệ CNKT, trung cấp chuyên nghiệp (TCCN), CĐ, ĐH tăng chậm.

Trong khi đó, theo mục tiêu của Chiến lược phát triển kinh tế, tỉ lệ LĐ qua đào tạo của cả nước cần phải đạt gần 50% vào năm 2010 và hơn 70% vào năm 2020. Để đạt được cơ cấu



này, cần có sự gia tăng mạnh của nhóm LĐ có trình độ CNKT, tiếp đến TCCN và CĐ, ĐH; mỗi năm cần đào tạo số lượng rất lớn, trên 2 triệu người, trong đó có khoảng trên 721.000 người học nghề chính quy dài hạn, 289.000 CĐ, ĐH. Đây là một trong những thách thức lớn đối với GD&ĐT, đặc biệt là với GD nghề nghiệp.

1.3. Về lao động, việc làm

Trong giai đoạn 2000-2005, tốc độ tăng việc làm đạt khoảng 2,58%/năm; năm 2005 cả nước có 43,5 triệu người làm việc. Mỗi năm, nền kinh tế tạo ra khoảng 1,016 triệu việc làm, trong đó: công nghiệp và xây dựng (CN&XD) gần 60%, có tốc độ tăng việc làm rất cao, đạt 10,5%/năm; dịch vụ (DV) khoảng 48% với tốc độ tăng việc làm, đạt 5,56%/năm. Đáng chú ý là nông-lâm-ngư (NLN) đã có sự chuyển dịch khá ấn tượng, mỗi năm rút khoảng 76.000 LĐ ra khỏi ngành, tức là giảm 0,95%/năm, năm 2005 LĐ NLN chỉ còn chiếm 56,74% LLLĐ chung. Như vậy, cơ cấu LĐ có việc làm giai đoạn 2000-2005 có sự dịch chuyển tích cực. Xu hướng chung này sẽ diễn ra mạnh hơn trong giai đoạn từ nay đến năm 2020.

Tuy nhiên, tốc độ tăng việc làm không đồng đều giữa các nhóm ngành. Một số nhóm ngành có tốc độ tăng việc làm khá cao như: hoạt động kinh doanh bất động sản và tài sản (22,22%/năm); xây dựng (17,36%/năm); hoạt động làm thuê trong các hộ gia đình (16%/năm); hoạt động của các tổ chức, đoàn thể quốc tế (15,04%/năm). Các nhóm ngành: thủy sản; công nghiệp khai thác mỏ; sản xuất điện và phân phối điện nước; tài chính tín dụng tăng trên 10%/năm. Một số nhóm ngành có tốc độ tăng việc làm thấp trong khoảng 4-7%/năm, thấp nhất là hoạt động khoa học và công nghệ chỉ tăng 0,16%/năm, không kể NLN lại giảm 0,95%/năm.

Có 8 nhóm ngành sử dụng nhiều LĐ nhất là: NLN; công nghiệp chế biến; xây dựng; thương nghiệp; vận tải kho bãi; quản lý nhà nước và an ninh quốc phòng; GD&ĐT; hoạt động cá nhân và công cộng. 8 ngành này thu hút khoảng trên 90% số việc làm trong toàn bộ của nền kinh tế quốc dân, nhưng giai đoạn 2006-2020 giảm xuống khoảng gần 84% tổng số việc làm của nền kinh tế. Tuy nhiên, chỉ có nhóm ngành NLN giảm mạnh số việc làm xuống còn khoảng 24% tổng số việc làm cả nước (mặc dù tỉ lệ này vẫn cao nếu năm 2020 Việt Nam là nước công nghiệp), còn 7 nhóm ngành khác đều tăng, trong đó mức tăng trưởng về LĐ và việc làm tương đối cao ở nhóm ngành xây dựng và công nghệ chế biến (19,61%); thương nghiệp (15,10%); xây

dựng (12,10%); 4 nhóm ngành khác có mức tăng LĐ và việc làm thấp.

Một số nhóm ngành sẽ đóng vai trò quan trọng trong việc tạo việc làm, đó là: công nghệ chế biến; thương nghiệp; xây dựng; thủy sản; hoạt động phục vụ cá nhân và công cộng; khách sạn nhà hàng; vận tải-thông tin liên lạc; tài chính tín dụng. Đây là những nhóm ngành mũi nhọn phát triển, do vậy, việc tăng LĐ trong các nhóm ngành này sẽ tạo ra các điều kiện mới cho giải quyết việc làm, đồng thời đặt ra những đòi hỏi, thách thức đối với công tác đào tạo nghề nghiệp để cung cấp đủ LĐ, đặc biệt là LĐ có kĩ năng cao.

1.4. Nhu cầu nhân lực của một số tập đoàn, tổng công ty, doanh nghiệp

Sự phát triển các ngành công nghệ, dịch vụ trình độ cao như công nghệ thông tin, viễn thông, tài chính, bảo hiểm, kiểm toán, chứng khoán, dầu khí... đáp ứng nhu cầu hội nhập của nền kinh tế đã thúc đẩy đào tạo LĐ có trình độ CMKT cao phát triển. Ngành tài chính, tín dụng có 42% LĐ có trình độ CĐ, ĐH trở lên. Ngành thông tin và truyền thông dự báo nhân lực tại các doanh nghiệp công nghệ thông tin (CNTT) và thông tin (TT) tới năm 2015 sẽ có khoảng 554.000 LĐ, trong đó khoảng 50% có trình độ CĐ trở lên. Số LĐ có chuyên môn về CNTT, điện tử, viễn thông là 411.000 người, trong đó 217.000 người có trình độ CĐ trở lên, chiếm khoảng 53%.

Theo các báo cáo của các doanh nghiệp tại Hội nghị Dạy nghề đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp tháng 5/2008, LĐ có trình độ CĐ, ĐH trở lên chiếm khoảng 60-70% LLLĐ trong ngành CNTT của T Cty Điện tử tin học, trong Tập đoàn Dầu khí...

Các ngành công nghệ, dịch vụ cao, ngành công nghiệp sử dụng khoa học, công nghệ tiên tiến nhất và mang tính toàn cầu đòi hỏi LLLĐ phải có trình độ cao để làm chủ khoa học, kĩ thuật, công nghệ và quản lý quá trình sản xuất kinh doanh, cập nhật các tri thức, kĩ năng nghề nghiệp hiện đại phù hợp với sự phát triển của ngành trong xu thế hội nhập. Chính sự phát triển của các ngành này trong các năm qua là một trong những nhân tố thúc đẩy phát triển đào tạo LĐ trình độ cao để đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp.

Khác với những ngành công nghệ, dịch vụ cao nói trên, các tập đoàn, doanh nghiệp sản xuất kinh doanh, sản xuất công nghiệp, thi công lắp ráp, chế tạo, xây dựng,... lại vẫn có nhu cầu rất lớn về đội ngũ CNKT có kĩ năng nghề.

Theo báo cáo của Tập đoàn công nghiệp tàu thủy Việt Nam, tính đến hết 12/2007 có 57.500 CNKT, chiếm 82% tổng số nhân lực của Tập đoàn. Riêng thống kê ngành đóng tàu hiện nay có khoảng 60 loại thợ khác nhau, tập trung ở các loại thợ như: hàn 11,5%; lắp ráp 11,3%; máy tàu: 6,7%; điện, sơn trang trí mỗi loại 4,4% tổng số các loại thợ. Dự kiến nhu cầu nhân lực của Tập đoàn CN Tàu thủy VN trong những năm tới thể hiện ở Bảng 2 dưới đây, số LĐ có trình độ CNKT, TCCN và CĐ chiếm 75%-80% tổng số LĐ của Tập đoàn này.

Những số liệu dự báo trên đây được xem như những định hướng khái quát cho việc xác định số lượng và cơ cấu đào tạo LĐ. Nhu cầu của thị trường lao động (TTLĐ), thực chất đó là nhu cầu của chủ thể sử dụng LĐ, có đặc trưng chủ yếu là tính đa dạng và tính cụ thể về loại LĐ, số lượng và cơ cấu LĐ, chất lượng LĐ... Nhu cầu đa dạng của TTLĐ cần phải và có thể được xác định càng cụ thể càng tốt trong phạm vi một địa phương, một doanh nghiệp, một nhóm ngành, một nghề cụ thể...

Ngày nay, sự bùng nổ thông tin, tiến bộ KH-

Bảng 2. Dự kiến nhu cầu nhân lực của Tập đoàn công nghiệp tàu thủy VN 2009 - 2020

Năm	Nhu cầu nhân lực (người)				Tổng số	Tỉ lệ CNKT+ TCCN+CĐ/ Tổng số
	ĐH	CĐ, TCCN	CNKT	Lao động khác		
2009	17.000	3.000	77.000	3.000	100.000	80,0%
2010	19.800	3.500	90.000	3.500	117.000	80,0%
2015	52.800	12.000	168.000	7.200	240.000	75,0%
2020	83.600	19.000	266.000	11.400	380.000	75,0%

[Nguồn: Báo cáo của Tập đoàn công nghiệp tàu thủy VN tại Hội nghị Dạy nghề đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp - tháng 5/2008]

Báo cáo tại Hội nghị trên, TCty Sông Đà cho biết hàng năm cần tuyển từ 3.500-4.000 LĐ, trong đó công nhân cần tuyển chiếm khoảng 75%-95%, gồm: công nhân xây dựng, hàn, sắt hàn, lái máy...

Những ngành như GTVT, xây dựng, CN chế biến... đã và sẽ còn góp phần tạo ra nhiều chỗ làm việc mới đáp ứng nhu cầu dịch chuyển cơ cấu LĐ nông thôn do tác động của chuyển đổi cơ cấu kinh tế. Trong thập niên tới, GD&ĐT nói chung, nhất là GD nghề nghiệp nói riêng cần phải có những giải pháp phù hợp nhằm đáp ứng nhu cầu về số lượng và dịch chuyển cơ cấu LLLĐ nước ta, cả về trình độ và cả về ngành nghề, như đã thể hiện qua một số ví dụ trên đây.

2. Một số giải pháp về GD nghề nghiệp nhằm đáp ứng nhu cầu LLLĐ nước ta thời gian tới

Một số giải pháp đề xuất dưới đây về GDNN nhằm đáp ứng nhu cầu LLLĐ theo những dự báo trên đây có thể được xem như thuộc về cơ sở thực tiễn cho những điều chỉnh cần thiết về cơ cấu hệ thống GDNN ở nước ta trong thời gian tới.

2.1. Xác định số lượng và cơ cấu đào tạo dựa trên nhu cầu cụ thể của thị trường lao động

CN cũng như sự thay đổi về tổ chức sản xuất đã và đang làm cho nhu cầu của TTLĐ vốn rất đa dạng và khó xác định lại trở nên đa dạng hơn, càng khó xác định hay dự báo hơn. Một số doanh nghiệp SX, kinh doanh có nhu cầu tuyển dụng những người có tay nghề thực hành và năng lực trí tuệ cao nhưng lại không tuyển được LĐ người Việt Nam. Một số khu công nghiệp mặc dù rất hiện đại nhưng vẫn có nhu cầu lớn về LĐ trực tiếp vận hành, sản xuất trong dây chuyền SX ở trình độ thấp, đơn giản, thậm chí chỉ cần được đào tạo ngắn hạn là đủ; những doanh nghiệp nhỏ với chỉ khoảng 5-10 công nhân chẳng hạn lại cần những người "đa năng" làm được nhiều việc của nghề, nhưng kiến thức, kĩ năng thực hành không cần cao lắm... Nhu cầu của các hợp tác xã, các doanh nghiệp nhỏ và vừa, của các vùng nông thôn, duyên hải... về LĐ qua đào tạo nghề ngắn hạn ở nước ta hiện nay là rất lớn và hết sức đa dạng.

2.2. Xây dựng, ban hành tiêu chuẩn kĩ năng nghề quốc gia

Huy động các ngành, các hội nghề nghiệp, các doanh nghiệp, các cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ tham gia vào việc xây dựng các tiêu chuẩn kĩ năng nghề quốc gia.



Khuyến khích việc sử dụng các bộ tiêu chuẩn kĩ năng nghề của các nước tiên tiến, nhất là các nghề mũi nhọn và các nghề công nghệ cao.

2.3. Điều chỉnh, đổi mới và phát triển các chương trình đào tạo theo cơ cấu hợp lí và phù hợp với nhu cầu LLLĐ

Hiện nay, hầu hết những người tốt nghiệp các chương trình đào tạo TCCN thường được sử dụng ở vị trí lao động trực tiếp như một CNKT, cho dù họ đã tốt nghiệp THPT vào học TCCN trong 1-2 năm (có thể được xem là chương trình GD sau trung học). Đây là một bất hợp lí trong chương trình đào tạo và cơ cấu GD nghề nghiệp hiện nay ở nước ta, dẫn đến tình trạng thừa và thiếu trong nội dung đào tạo so với yêu cầu thực tế sử dụng LĐ. Vì vậy, ở nhiều ngành nghề mang tính kĩ năng nghề (tâm vận) như vận hành máy móc, thiết bị, thủ công mĩ nghệ... nên chăng chuyển chương trình đào tạo TCCN sang đào tạo CNKT (trung cấp nghề) tuyển HS tốt nghiệp THCS, chú trọng đào tạo kĩ năng cho người học. Một số lĩnh vực ngành nghề mang tính kĩ thuật, công nghệ như CNTT, điện, điện tử..., mang tính chuyên nghiệp như y, dược, kế toán... chuyển sang chương trình cao đẳng 2-3 năm tuyển HS tốt nghiệp THPT, học nhiều lí thuyết và kĩ năng trí tuệ hơn kĩ năng tâm vận...

Đổi mới và phát triển chương trình GDNN sát với yêu cầu của TTLĐ trên cơ sở các tiêu chuẩn kĩ năng nghề và thường xuyên được cập nhật kĩ thuật, công nghệ mới trong sản xuất, kinh doanh, dịch vụ; chương trình đào tạo liên thông giữa các trình độ đào tạo trong GDNN và liên thông với các trình độ khác trong hệ thống GD quốc dân; một số chương trình GDNN có thể liên thông với chương trình GDNN tương ứng của nước ngoài. Huy động các chuyên gia kĩ thuật của doanh nghiệp và đội ngũ GV có kinh nghiệm tham gia xây dựng chương trình GDNN.

- Khuyến khích các cơ sở GDNN tổ chức đào tạo theo chương trình, giáo trình tiên tiến của nước ngoài, nhất là ở những nghề phục vụ nhu cầu xuất khẩu LĐ.

- Tổ chức biên soạn giáo trình, tài liệu giảng dạy và sách tham khảo đối với những nghề phổ biến để xuất bản nhân rộng trên phạm vi toàn quốc.

2.4. Phát triển mạng lưới cơ sở GDNN

- Rà soát, bổ sung quy hoạch phát triển mạng lưới cơ sở GDNN, đảm bảo đào tạo được các ngành nghề với các trình độ phù hợp với nhu

cầu sử dụng LĐ đa dạng ở các địa phương, đặc biệt chú trọng các vùng nông thôn, miền núi, vùng sâu, vùng xa...

- Phát triển cơ sở GDNN tư thực và cơ sở dạy nghề tại các doanh nghiệp, hợp tác xã, cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ... ở khu vực thành thị, các khu công nghiệp, các khu chế xuất...

2.5. Nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành, xã hội về vai trò của GDNN đối với việc nâng cao chất lượng NNL

- Tăng cường tuyên truyền sâu rộng trên các phương tiện thông tin đại chúng các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về GDNN, về vai trò, vị trí của GDNN trong phát triển NNL và đối với sự phát triển KT-XH đất nước để người dân, xã hội biết và tích cực tham gia vào công tác GDNN; đổi mới nội dung và đa dạng hóa hoạt động hướng nghiệp trong các trường phổ thông, nhất là các lớp cuối của THCS, THPT; thực hiện phân hóa một cách phù hợp theo hướng đáp ứng nhu cầu của TTLĐ cả về cơ cấu trình độ và cơ cấu ngành nghề.

- Các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương định kì hàng năm tổ chức hội chợ đào tạo và việc làm với sự tham gia của các cơ sở GDNN, các doanh nghiệp và người có nhu cầu học nghề. Các cơ sở GDNN hàng năm tổ chức hội nghị khách hàng với người sử dụng LĐ nói chung, với các doanh nghiệp nói riêng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đỗ Minh Cương, Mạc Văn Tiến, *Phát triển lao động kĩ thuật ở Việt Nam: lí luận và thực tiễn*, NXB Lao động xã hội, Hà Nội 2004.
2. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, *Báo cáo tổng quan dạy nghề đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp thời gian qua- định hướng, giải pháp cho những năm tới*, Hà Nội, tháng 5 năm 2008.
3. Viện Khoa học Lao động và Xã hội, *Báo cáo các kịch bản phát triển của thị trường lao động Việt Nam*, Hà Nội tháng 12 năm 2007.
4. Nguyễn Đức Trí, *Xây dựng hệ thống đánh giá và cấp chứng chỉ kĩ năng nghề quốc gia*, Tạp chí Khoa học giáo dục, tháng 3/2006.
5. Nguyễn Đức Trí, *Giáo dục nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu thị trường lao động*, Tạp chí Khoa học giáo dục, số 32, tháng 5/2008.

SUMMARY

The author presents issues of labor, employment structures and some solutions for vocational education to meet the labor needs of the country in the coming time.