

THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG CHUYÊN MÔN KỸ THUẬT TRÌNH ĐỘ CAO Ở VIỆT NAM

Nguyễn Bá Ngọc*, Chử Thị Lân**

Ngoài những đặc điểm giống như thị trường lao động nói chung, thị trường lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao (LĐCMKTTĐC) có những đặc trưng khác biệt đó là sự khan hiếm của nguồn cung ở một số nghề đào tạo/trình độ nhất định và độc quyền của cầu trong một số vị trí làm việc. Mặc dù có tình trạng khan hiếm một số loại LĐCMKTTĐC nhưng thực tế tỷ lệ thất nghiệp của LĐCMKTTĐC cao hơn nhiều so với tỷ lệ thất nghiệp chung phản ánh sự bất cập của hệ thống giáo dục- đào tạo trong việc đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động. Do đó, cần phải thực hiện chiến lược phát triển nguồn nhân lực, thúc đẩy đào tạo LĐCMKTTĐC để phát triển nguồn cung LĐCMKTTĐC. Thay đổi mô hình kinh tế, thúc đẩy ứng dụng khoa học vào sản xuất, cải cách tiền lương, tiền công, cơ cấu lại đội ngũ công chức, ... để phát triển cầu LĐCMKTTĐC và tăng cường kết nối cung-cầu LĐCMKTTĐC dựa trên các nguyên tắc và tín hiệu thị trường.

Từ khóa: Cung chuyên môn kỹ thuật trình độ cao, cầu chuyên môn kỹ thuật trình độ cao, thị trường lao động, thị trường lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao.

1. Giới thiệu

Trong nền kinh tế thị trường, thị trường lao động hình thành, phát triển và hoạt động rất đa dạng với nhiều phân lớp khác nhau, trong đó phân theo trình độ của lao động có thị trường lao động giản đơn và thị trường lao động kỹ năng, nhất là thị trường lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao. Phát triển thị trường lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao trong quá trình xây dựng đồng bộ các loại thị trường là một trong những nội dung có ý nghĩa quyết định để nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế.

2. Phương pháp nghiên cứu

Các thông tin và số liệu thứ cấp trong nghiên cứu này chủ yếu được thu thập từ các tài liệu đã được công bố trong và ngoài nước, và từ các báo cáo có liên quan khác đã được công bố hoặc đăng tải trên internet. Bài viết sử dụng phương pháp tiếp cận hệ thống, phương pháp phân tích tổng quan để phân tích vấn đề lý luận về thị trường lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao (LĐCMKTTĐC); phương pháp thống kê mô tả, phương pháp so sánh để phân tích số liệu về đặc điểm thị trường LĐCMKTTĐC và đề xuất các giải pháp phát triển

trong những năm tới.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Một số khái niệm chủ yếu

Lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao (LĐCMKTTĐC):

C. Mác và Ăngghen toàn tập – tập 4 (1995, tr.59) nêu rõ “lao động phức tạp là bộ phận của lao động giản đơn”, lao động phức tạp trình độ cao là lao động đã được đào tạo chuyên môn kỹ thuật cao để có thể đảm đương được những công việc phức tạp mà lao động giản đơn không thể làm được. Có nhiều cách tiếp cận khác nhau về LĐCMKTTĐC nhưng theo chúng tôi LĐCMKTTĐC là một bộ phận của nguồn nhân lực được đào tạo ở trình độ cao; có kiến thức và kỹ năng lao động cao làm các công việc phức tạp và có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi nhanh chóng của công nghệ sản xuất; có khả năng vận dụng sáng tạo những kiến thức, những kỹ năng đã được đào tạo vào quá trình lao động sản xuất nhằm đem lại năng suất, chất lượng và hiệu quả cao. Hay nói cách khác thị LĐCMKTTĐC là nhóm nhân lực phải đáp ứng được yêu cầu của thị trường (hay cụ thể hơn, là yêu cầu của các doanh nghiệp trong và ngoài nước), họ

phải là những con người phát triển cả về kiến thức, kỹ năng chuyên môn và những kỹ năng sống- làm việc, cũng như tính năng động xã hội, có thái độ và có tình cảm trong sáng. Yêu cầu về kiến thức, kỹ năng chuyên môn và kỹ năng mềm là khác nhau tùy theo nghề nghiệp của LĐCMKT. Với những nghề đòi hỏi lao động trí óc nhiều, tư duy cao (như nhà toán học, người nghiên cứu khoa học xã hội và tự nhiên, nhà kinh tế...) thì đòi hỏi về kiến thức và các kỹ năng tư duy, phân tích rất cao. Đối với công nhân kỹ thuật và những nghề hoạt động thực tiễn nhiều (như thợ cơ khí, người làm thương mại, dịch vụ, thiết kế công nghệ, kinh doanh...) thì yêu cầu về kinh nghiệm, kỹ năng kỹ thuật nghề nghiệp và năng lực thực hành cao.

LĐCMKTĐC có những đặc điểm là:

Thứ nhất, về nhận thức: đó là những người có hiểu biết sâu và rộng, có năng lực sáng tạo, có trình độ phát triển về trí tuệ, nhạy bén với cái mới và quan tâm đến môi trường phát triển.

Thứ hai, về trình độ chuyên môn: LĐCMKTĐC có trình độ đào tạo về chuyên môn kỹ thuật cao, ứng với một ngành nghề cụ thể theo tiêu thức phân loại lao động về chuyên môn kỹ thuật nhất định. Theo quan niệm của Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2011) thì họ phải có trình độ đại học trở lên, trừ một số trường hợp đặc biệt không qua đào tạo; riêng đối với hệ đào tạo nghề thì yêu cầu trình độ cao đẳng nghề và tương đương.

Thứ ba, về khả năng sáng tạo: LĐCMKTĐC có năng lực tư duy độc lập, sáng tạo để tạo ra những sản phẩm tinh thần và vật chất có giá trị cao đối với xã hội. Năng lực trí tuệ của LĐCMKTĐC biểu hiện ở khả năng áp dụng những thành tựu khoa học để sáng chế ra những kỹ thuật, công nghệ tiên tiến, thích nghi nhanh và làm chủ được những kỹ thuật - công nghệ hiện đại; khả năng biến tri thức thành kỹ năng lao động nghề nghiệp giỏi

Bên cạnh những điều kiện "cần" nêu trên, LĐCMKTĐC phải hội tụ cả những đặc điểm "đủ" về văn hóa nghề nghiệp và văn hóa sinh thái, bảo vệ môi trường.

Thị trường lao động CMKT trình độ cao:

Thị trường LĐCMKTĐC thực chất là một phân lớp của thị trường lao động chung nhưng có những đặc điểm riêng, bao gồm:

+ Các mối quan hệ cung - cầu LĐCMKTĐC đa dạng và phức tạp hơn;

+ Giá cả (tiền lương) của LĐCMKTĐC chịu tác

động mạnh của xu hướng "rỷ lệ hoàn trả trong giáo dục" (ở Mỹ, trung bình một sinh viên học xong 4 năm đại học có thu nhập cao hơn một người không học đại học khoảng 40% thu nhập/năm (Kent Hill và cộng sự, 2005));

+ Mức độ di chuyển lao động của LĐCMKTĐC cao hơn so với lao động nói chung;

+ Các thiết chế đặc thù mà ở đó các mối quan hệ này hoạt động (khung khổ pháp lý, cơ chế đối thoại xã hội, quản trị thị trường lao động...).

Trong nền kinh tế thị trường, hoạt động của thị trường lao động chịu chi phối của những quy luật thị trường chủ yếu như quy luật cung - cầu, quy luật cạnh tranh và quy luật giá trị.

Cung LĐCMKTĐC.

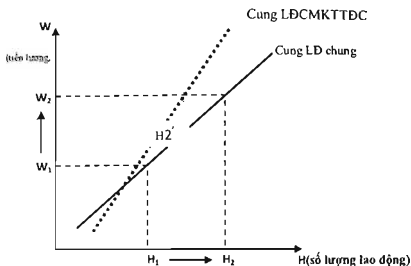
Cung LĐCMKTĐC là số lượng lao động đã được đào tạo có trình độ đại học trở lên, riêng đối với lao động trực tiếp thì LĐCMKTĐC bao gồm công nhân lành nghề có trình độ cao đẳng nghề và tương đương trở lên (trừ một số trường hợp đặc biệt không qua đào tạo) sẵn sàng tham gia (hoặc sẵn sàng bán sức lao động của mình) trên thị trường lao động tại một thời điểm nhất định với một mức lương nhất định.

Khác với cung lao động giản đơn, cung LĐCMKTĐC phụ thuộc chủ yếu vào sự phát triển của hệ thống giáo dục- đào tạo. Hệ thống này tác động đến số lượng và tỷ trọng LĐCMKTĐC tham gia lực lượng lao động, chất lượng lao động và cơ cấu nội tại của lao động (cơ cấu cung lao động). Trong điều kiện bình thường thì số lao động tham gia thị trường sẽ tăng khi mức tiền lương, tiền công trên thị trường lao động tăng. Tuy nhiên, nguồn cung LĐCMKTĐC được hình thành chủ yếu từ các trường đại học và cao đẳng nghề, do đó khi mức tiền lương ở một nghề nào đó tăng dẫn đến cung lao động sẽ tăng nhưng với độ trễ nhất định do phải mất khoảng thời gian đào tạo.

Đường cung lao động nói chung là đường đồng biến trong tương quan giữa cung lao động và tiền lương, tiền công. Tuy nhiên, do mất thời gian đào tạo nên cung LĐCMKTĐC có độ co giãn ít hơn so với cung lao động nói chung vào thời điểm t, và độ co giãn thực sẽ xảy ra muộn hơn vào thời điểm t+1. Để khoảng chênh lệch giữa cung lao động và nhu cầu thực tế thấp, cần phải dự báo chính xác nhu cầu thị trường đối với các loại LĐCMKTĐC để có chiến lược giáo dục- đào tạo phù hợp.

Cầu LĐCMKTĐC.

Hình 1: Đường cung LĐCMKTĐC



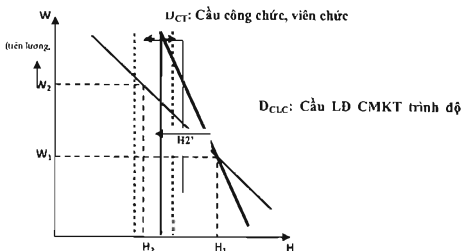
Cầu LĐCMKTĐC là khả năng thuê số lượng LĐCMKTĐC của người sử dụng lao động trên thị trường lao động trong một khoảng thời gian nhất định với một mức tiền công nhất định. Đơn vị sử dụng LĐCMKTĐC rất đa dạng, từ các cơ quan hoạch định và thực thi chính sách, các trường đại học, viện nghiên cứu, văn phòng luật sư... cho đến các doanh nghiệp.

Cầu LĐCMKTĐC phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố nhưng quan trọng nhất là mô hình tăng trưởng, chuyển dịch cơ cấu kinh tế và mức độ hội nhập kinh tế quốc tế cũng như trình độ khoa học và công nghệ của nền sản xuất. Nếu mô hình tăng trưởng và tái cơ cấu nền kinh tế theo hướng phát triển theo chiều sâu, lấy “vốn con người” và khoa học công nghệ làm nền tảng cho phát triển thì nhu cầu về LĐCMKTĐC để tăng sức cạnh tranh cho nền kinh tế là rất lớn. Nếu tăng trưởng chủ yếu là dựa vào tăng vốn và khai thác tài nguyên cũng như tận dụng lao động giá rẻ thì không có cơ sở và không có

nhu cầu nhiều về LĐCMKTĐC, chỉ cần lực lượng lao động với năng lực và thái độ bình thường cũng có thể tham gia chuỗi giá trị “bé nhỏ” trong các ngành như may và sản xuất da giày gia công cho nước ngoài, xuất khẩu nông- thủy sản thô, xuất khẩu than, dầu thô... Rõ ràng là những mô hình phát triển khác nhau sẽ có nhu cầu về số lượng, cơ cấu và chất lượng LĐCMKTĐC khác nhau tương ứng.

Về cơ bản đường cầu LĐCMKTĐC là một đường nghịch biến trong tương quan giữa cầu lao động và tiền công, tiền lương. Số lượng lao động mà một người sử dụng lao động có nhu cầu thuê sẽ giảm nếu tiền công trên thị trường lao động tăng và ngược lại. Tuy nhiên, đường cầu LĐCMKTĐC sẽ có độ dốc hơn hay độ co giãn ít hơn so với cầu lao động chung do sự khan hiếm loại lao động này trên thị trường. Mặc dù mức tiền lương tăng nhưng cầu lao động sẽ giảm ít hơn so với cầu lao động chung (giảm từ H1 xuống H2' thay vì H2). Đặc biệt, độ co giãn về cầu lao động có sự khác biệt đối với cầu lao

Hình 2: Đường cầu LĐCMKTĐC



động là đội ngũ công chức nhà nước, đường cầu không có gian với mức tiền lương tiền công mà phụ thuộc vào qui mô và trình độ của hệ thống quản lý nhà nước, vì dụ với chính sách cắt giảm biên chế, đường cầu lao động công chức sẽ dịch chuyển sang bên trái mặc dù mức lương không thay đổi.

Cân bằng thị trường LĐCMKTĐC:

Quan hệ cung- cầu trên thị trường LĐCMKTĐC có hai đặc điểm nổi bật, đó là sự khan hiếm của nguồn cung ở một số nghề đào tạo/trình độ nhất định và độc quyền của cầu trong một số vị trí làm việc. Do vậy, xét trong ngắn hạn do sự khan hiếm của nguồn cung LĐCMKTĐC, các doanh nghiệp có thể sẵn sàng trả mức lương cao hơn mức lương cân bằng của thị trường để tuyển dụng được lao động. Ngược lại, đối với một số vị trí làm việc mang tính "độc quyền" như cầu của lao động công chức, số lượng lao động trong khu vực này dường như bị đông cứng do qui định bởi biên chế và giá cả sức lao động không theo qui luật thị trường mà được điều chỉnh bởi hệ thống thang bảng lương hành chính nhà nước.

Phát triển thị trường lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao

Phát triển thị trường LĐCMKTĐC là việc Nhà nước có các chính sách hỗ trợ gắn kết cung - cầu, làm thích nghi cơ cấu của cung đối với cầu LĐCMKTĐC, thúc đẩy sự linh hoạt của LĐCMKTĐC để thực hiện được các chức năng phân công lao động (hợp lý), phân phối thu nhập (công bằng) và phân tán rủi ro (hiệu quả).

3.2. Thực trạng phát triển thị trường lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao ở Việt Nam

Cung LĐCMKTĐC

Theo số liệu điều tra lao động việc làm hàng năm của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội và Tổng cục Thống kê cho thấy cung LĐCMKTĐC ở nước ta có xu hướng tăng trong 10 năm gần đây, từ gần 1,6 triệu người năm 2002 lên trên 3,8 triệu người năm 2012 với tốc độ tăng bình quân 8,3% trong giai đoạn này. Tỷ lệ lực lượng lao động có trình độ đại học trở lên tăng từ 3,8% trong tổng lực lượng lao động năm 2002 lên khoảng 6,2% trong năm 2012.

Tuy nhiên, một nghịch lý hiện nay là lực lượng lao động qua đào tạo của Việt Nam thiếu những người đáp ứng nhu cầu công việc nhưng thừa những người không làm được việc. Thực tế cho thấy, việc đào tạo ở bậc học cao đẳng, đại học ở nước ta chưa gắn với nhu cầu phát triển kinh tế- xã hội của đất

nước, chúng ta vẫn thiên về đào tạo lý thuyết hàn lâm, nhưng ngay cả kiến thức lý thuyết lại thiếu nhiều kiến thức cơ bản, các kỹ năng của lực lượng lao động yếu, nhất là là các kỹ năng mềm trong cuộc sống và phối hợp làm việc (kỹ năng học và tự học, kỹ năng tự duy sáng tạo và mạo hiểm, kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc, kỹ năng lắng nghe, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng giao tiếp và ứng xử, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng đàm phán...). Hơn nữa, việc lựa chọn nghề nghiệp theo học mang nhiều cảm nhân chủ quan, không dựa trên nhu cầu thị trường và năng lực, sở trường của bản thân. Năng lực hệ thống phân tích và dự báo quốc gia về nhu cầu lao động trong tương lai của nước ta yếu, các kết quả dự báo thường là không chính xác hoặc không cụ thể cũng là một nguyên nhân dẫn tới tình trạng mất cân đối trong giáo dục- đào tạo, dẫn đến thừa cung lao động trong một số nghề và thiếu lao động trong nhiều nghề khác.

Cầu LĐCMKTĐC

Trong những năm gần đây, tổng cầu lao động của toàn nền kinh tế vẫn tiếp tục tăng, trong đó, nhóm nghề "lãnh đạo trong các ngành, các cấp và các đơn vị", và "chuyên môn kỹ thuật bậc cao" có tốc độ tăng khá nhanh trong vòng 10 năm qua, tương ứng mức tăng bình quân năm là 9,1%.

LĐCMKTĐC có xu hướng tăng nhanh, đặc biệt nhóm lao động có trình độ đại học trở lên với tốc độ tăng bình quân 9,8% giai đoạn 2002-2012. Hệ đào tạo cao đẳng nghề mới được thực hiện từ năm 2007, do vậy đến 2009 mới có gần 170 nghìn lao động nhóm này tham gia vào thị trường, con số này tăng lên 208 nghìn người vào năm 2012.

Kết nối cung - cầu LĐCMKTĐC và trình độ phát triển của thị trường lao động

Thị trường LĐCMKTĐC ở Việt Nam có những đặc điểm riêng.

Thứ nhất, mặc dù có tình trạng khan hiếm một số loại LĐCMKTĐC nhưng thực tế tỷ lệ thất nghiệp của LĐCMKTĐC cao hơn nhiều so với tỷ lệ thất nghiệp chung. Năm 2012, lao động trình độ cao đẳng nghề có tỷ lệ thất nghiệp khá cao nhất (4,2%), lao động có trình độ đại học trở lên là 3,2%, cao hơn rất nhiều so với tỷ lệ thất nghiệp chung chỉ là 1,9%. Điều này, một phần phản ánh sự bất cập của hệ thống giáo dục - đào tạo trong việc đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động, phần khác phản ánh tình cơ cấu trong thất nghiệp của LĐCMKTĐC với thời gian tìm việc (phù hợp) lâu hơn.

Bảng 1: Cơ cấu và tốc độ tăng bình quân lao động đang làm việc theo nghề, 2001-2011

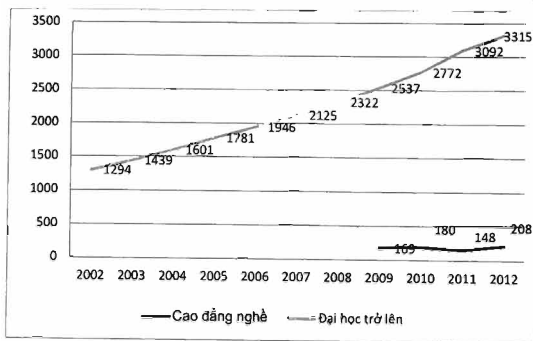
Đơn vị: %

Việc làm theo nghề	Cơ cấu việc làm theo nghề (%)						Tốc độ tăng bình quân năm 2002-2012 (%)
	2002	2004	2006	2008	2010	2012	
Các nhà lãnh đạo trong các ngành, các cấp và các đơn vị	0,5	0,7	3,2	0,9	0,9	1,0	9,1
Chuyên môn kỹ thuật bậc cao	3,2	3,5	3,9	4,3	1,9	5,5	9,1

Nguồn: Điều tra Lao động và Việc làm các năm 2002- 2006 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; Điều tra Lao động và Việc làm các năm 2007-2012 của Tổng cục Thống kê.

Hình 3: Số lượng lao động đang làm việc có trình độ cao đẳng nghề và đại học trở lên

Đơn vị: Nghìn người



Nguồn: Điều tra Lao động và Việc làm các năm 2002- 2005 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; Điều tra Lao động và Việc làm các năm 2007-2012 của Tổng cục Thống kê.

Khan hiếm nhân sự chất lượng cao là điều khá phổ biến của nhiều ngành nghề hiện nay ở Việt Nam, từ các vị trí tư vấn, thiết kế, quản trị nhân sự, lãnh đạo doanh nghiệp cấp cao, luật sư, khoa học môi trường, kỹ sư công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, công nghệ tự động hóa, công nghệ vật liệu... cho đến công tác xã hội. Nhiều doanh nghiệp phải sử dụng biện pháp thuê nhân lực nước ngoài vào Việt Nam làm việc.

Thứ hai, còn một bộ phận LĐCMKTĐC làm việc trong khu vực không chính thức (tự làm, lao động gia đình không hưởng lương hoặc làm việc trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa không đăng ký-

hiện nay lao động làm công ăn lương mới chỉ chiếm khoảng 35% trong tổng việc làm của nền kinh tế) do tình trạng kém phát triển của thị trường lao động.

Thứ ba, tỷ lệ di chuyển trên thị trường lao động khá cao, theo số liệu Điều tra Dân số và Nhà ở 2009, tỷ lệ LĐCMKTĐC di chuyển chiếm khoảng 11.3% tổng số lao động di chuyển. Trong đó, nhóm di chuyển nhiều nhất là lao động có trình độ đại học, chiếm 71%. LĐCMKTĐC có xu hướng di chuyển đến những vùng, thành phố và khu vực có thị trường lao động sôi động nhất (di chuyển đến vùng Đông Nam Bộ chiếm tỷ lệ lớn nhất (36,1%); và di chuyển đến thành phố Hồ Chí Minh và Hà Nội là lớn nhất,

tương ứng là 67,9% và 19,1%; chủ yếu làm việc ở khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, chiếm 36% số lao động di chuyển) (Tổng cục Thống kê, 2011).

Thứ tư, ở Việt Nam, tỷ lệ hoàn vốn đặc biệt tăng ở bậc đại học, đạt đến 12%/năm (cho 16 năm đi học) trong khi mức tăng trung bình của một năm đi học/đào tạo làm tăng thu nhập khoảng 5,5%. Về thu hồi vốn xã hội, đầu tư thêm một năm đi học/đào tạo sẽ tăng được từ 1,8% đến 2,3% năng suất lao động và việc tăng một phần trăm số lao động tốt nghiệp cao đẳng/đại học sẽ tăng được từ 0,56% đến 0,69% năng suất lao động (Viện Khoa học Lao động và Xã hội, 2008).

Thứ năm, cơ sở hạ tầng của thị trường lao động nước ta còn nhiều yếu kém. Thông tin thị trường lao động nói chung hiện nay lạc hậu, không mang tính hệ thống, bị chia cắt giữa các vùng, miền, khả năng bao quát, thu thập và cung ứng thông tin chưa đáp ứng được nhu cầu của các đối tác. Cơ sở dữ liệu về thị trường lao động vừa thiếu vừa không được cập nhật thường xuyên, hầu hết các cuộc điều tra về lao động - việc làm, thất nghiệp và tiền lương được tiến hành 1 lần/năm trong khi thị trường lao động luôn nhiều biến động. Hiệu quả các hoạt động tư vấn, hướng nghiệp, giao dịch việc làm thấp. Hệ thống dịch vụ việc làm của cả nước mới chỉ đáp ứng 10-15% nhu cầu thực tế về tư vấn và giải quyết việc làm, đặc biệt đối với LĐCMKTĐC. Trên thị trường lao động Việt Nam, hầu hết doanh nghiệp đều sử dụng kênh tuyển dụng truyền thống để tìm kiếm nhân sự cho các vị trí bình thường trong doanh nghiệp. Còn các vị trí chủ chốt như vị trí kỹ thuật cao, chức danh quản lý cao cấp (quản lý dự án, giám đốc nhân sự và marketing...), doanh nghiệp phải tìm đến kênh khác chuyên nghiệp và hiệu quả hơn. Trên thực tế đã hình thành kênh tuyển dụng nhân sự cao cấp mới, đó chủ yếu là các công ty "săn đầu người" nước ngoài hoặc công ty tư nhân.

Thứ sáu, các cơ chế quản trị hữu hiệu trên thị trường lao động như đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể... chưa có hoặc thực hiện còn hình thức.

Kết quả là, năng suất lao động xã hội của chúng ta rất thấp, chỉ bằng 1/3 đến 1/2 năng suất lao động của các nước trong khu vực mà nguyên nhân chủ yếu là chưa có một lực lượng LĐCMKTĐC với cơ cấu và chất lượng phù hợp để đảm bảo dẫn dắt nền kinh tế phát triển đúng hướng và hiệu quả.

4. Khuyến nghị các giải pháp phát triển thị

trường LĐCMKTĐC

Giải pháp phát triển cung LĐCMKTĐC

+ Thực hiện các giải pháp đã nêu trong Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020.

+ Thay đổi tư duy, kiên quyết chuyển đổi hệ thống giáo dục- đào tạo từ khả năng hệ thống sang đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động, đặc biệt là yêu cầu về năng lực thực hành với các kỹ năng chuyên môn và kỹ năng mềm phù hợp. Cần xác định nhu cầu, mục tiêu, nội dung, chương trình, đội ngũ giảng viên, phương pháp đào tạo, cơ sở vật chất... sao cho tiếp cận gần nhất với các nhu cầu phát triển đất nước, trước hết và cụ thể là các nhu cầu phẩm chất, kỹ năng, kiến thức của người lao động đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp. Song song với đó cần xây dựng một xã hội học tập theo phương châm "học suốt đời", "học ở mọi nơi, mọi hoàn cảnh", tập trung vào rèn luyện các kỹ năng mềm cho cuộc sống và phối hợp làm việc

+ Thúc đẩy đào tạo LĐCMKTĐC phục vụ cho nhu cầu trong nước (đặc biệt là cho các ngành mũi nhọn) và cho xuất khẩu.

+ Khuyến khích nghiên cứu khoa học, đánh giá kết quả nghiên cứu, sáng chế, bảo vệ quyền lợi cho các nhà khoa học, nhà quản lý, các doanh nhân theo cơ chế thị trường và các chuẩn mực quốc tế.

Phát triển cầu lao động CMKT trình độ cao

+ Thay đổi mô hình kinh tế, thực hiện tái cơ cấu nền kinh tế theo chiều sâu, lấy "vốn con người" và khoa học công nghệ làm nền tảng cho phát triển. Đầu tư nhiều hơn cho đội ngũ LĐCMKTĐC, từ nay đến năm 2020 tập trung đầu tư và nâng cao chất lượng các trụ cột phát triển như: đội ngũ công chức nhà nước; cán bộ khoa học- công nghệ; giảng viên đại học; đội ngũ doanh nhân; công nhân lành nghề....

+ Thúc đẩy ứng dụng khoa học vào sản xuất và phát triển khu vực doanh nghiệp thành hơn, hiệu quả hơn, vững chắc hơn. Phát triển thị trường LĐCMKTĐC gắn với tập trung phát triển các ngành công nghệ cao, có giá trị gia tăng lớn trong chuỗi giá trị toàn cầu.

+ Tiếp tục coi việc trả lương đúng cho người lao động là thực hiện đầu tư cho phát triển, tạo động lực để thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, nâng cao chất lượng dịch vụ công, góp phần chống tiêu cực, tham nhũng.

+ Tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính, tinh giảm biên chế, cơ cấu lại đội ngũ công chức hành

chính nhà nước, cải cách căn bản cơ chế trả lương công chức gắn với vị trí việc làm.

+ Có các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp điều chỉnh linh hoạt, nâng cao sức cạnh tranh trong khi vẫn bảo đảm người lao động thực sự hưởng lợi từ phát triển kỹ năng và thành quả về năng suất, thể hiện ở mức lương cao hơn hoặc giờ làm việc ít hơn và điều kiện làm việc tốt hơn.

Tăng cường kết nối cung-cầu LĐCMKTĐC

Quá trình định hướng, đào tạo, sử dụng và đãi ngộ LĐCMKTĐC đòi hỏi dựa trên các nguyên tắc thị trường, bám sát các tín hiệu cung - cầu thị trường và thỏa mãn chúng một cách hiệu quả, tiết kiệm và

phù hợp nhất. Hệ thống thông tin thị trường lao động và trung tâm dịch vụ việc làm cần đánh giá được các xu hướng dịch chuyển và dự báo được cung- cầu LĐCMKTĐC. Đặc biệt, cần tổ chức các chương trình nghiên cứu, hội thảo khoa học về LĐCMKTĐC để làm rõ bản chất, đặc điểm, những yếu kém của thị trường LĐCMKTĐC ở nước ta, từ đó chỉ rõ nguyên nhân và đề xuất các giải pháp phù hợp phát triển thị trường. Việc phát hiện, bồi dưỡng, sử dụng, tôn vinh và trọng dụng “nhân tài”, trong đó có việc thu hút chuyên gia Việt kiều từ nước ngoài về làm việc, cũng là một giải pháp quan trọng để thúc đẩy phát triển thị trường lao động. □

Tài liệu tham khảo:

C.Mác và Ăngghen toàn tập - tập 4 (1995), Nhà xuất bản Sự thật, Hà Nội.

Kent Hill, Dennis Hoffman and Tom R. Rex (2005), *The value of higher education: individual and societal benefits (With Special Consideration for the State of Arizona)*, Arizona State University

Tổng cục Thống kê (2011), *Di cư đô thị hóa ở Việt Nam: Thực trạng, xu hướng và những khác biệt*.

Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2008), *Việt Nam: Giáo dục đại học và Kỹ năng cho tăng trưởng*, Hà Nội.

Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2011), ‘Các giải pháp nâng cao chất lượng lao động chuyển môn kỹ thuật trình độ cao đáp ứng yêu cầu phát triển nền kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa’, Đề tài cấp nhà nước, mã số: KX 01-04/11-15

High-skill labor market in Vietnam

Abstract:

Apart from the similar characteristics with the general labor market, high-skill labor market has certain features, which are scarcity of supply in some particular occupations/levels and the monopoly of demand in some positions. Despite the scarcity of certain types of high-skill labor, in reality, unemployment rate of high-skill labor is much higher compared to the general unemployment rate. This reflects the drawbacks of education and training system in compliance with the needs of the labor market. Therefore, strategies on developing human resources, applying scientific research to production, wage and salary reforms, etc., are necessary to enhance demand for high-skill labor and to strengthen the demand and supply relations of high-skill labor based on the market principals and signs.

Thông tin tác giả:

***Nguyễn Bá Ngọc, Phó giáo sư, tiến sĩ**

- Phó viện trưởng Viện Khoa học Lao động và Xã hội;

- Lĩnh vực nghiên cứu chính của tác giả: Kinh tế lao động, kinh tế phát triển, phát triển nguồn nhân lực, thị trường lao động, quan hệ lao động, tiền lương,...

- Một số tạp chí tiêu biểu mà các tác giả đã từng đăng tải công trình nghiên cứu: Tạp chí Kinh tế và Phát triển, Tạp chí Lao động và Xã hội, Tạp chí Nghiên cứu kinh tế, Tạp chí Phát triển bền vững Vùng.

email: ngocnb@ilssa.org.vn.

****Chữ Thị Lân, thạc sĩ**

- Viện Khoa học Lao động và Xã hội;

email: lancit@ilssa.org.vn.