

Thị trường lao động ở Việt Nam mất cân đối nghiêm trọng giữa cung và cầu. Chất lượng lao động và năng suất lao động thấp. 2/3 trong tổng số việc làm không bền vững... Đó là những vấn đề được xới lên tại Hội thảo đề án phát triển thị trường lao động Việt Nam (2011-2020) do Bộ LĐTB-XH và Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) vừa tổ chức tại TPHCM.



Việc làm thiếu bền vững

Trong xu thế hội nhập sâu vào nền kinh tế thế giới, đòi hỏi thị trường lao động ở Việt Nam phát triển linh hoạt để hỗ trợ tăng trưởng, nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế. Thế nhưng, do mới hình thành và phát triển chưa đồng bộ, nên thị trường lao động Việt Nam đang bộc lộ nhiều yếu điểm lẫn mâu thuẫn, trong đó nghiêm trọng nhất là mất cân bằng giữa cung và cầu, năng suất lao động thấp. Trong khi chúng ta dư thừa sức lao động ở nông thôn thì ở lĩnh vực phát triển công nghiệp, các ngành dịch vụ trung cao cấp lại thiếu hụt lao động trầm trọng.

Phân tích về thực trạng thừa thiếu việc làm, GS-TS Nguyễn Bá Ngọc (Phó Viện trưởng Viện Khoa học lao động - xã hội) cho rằng, tổng việc làm của nền kinh tế tăng nhưng chưa tương xứng với tốc độ tăng trưởng kinh tế. Cụ thể, những năm vừa qua hệ số co giãn việc làm ở nước ta chỉ đạt mức trung bình 0,28% (tức là khi GDP tăng thêm 1% thì việc làm chỉ tăng 0,28%), so với các nước trong khu vực hệ số co giãn việc làm còn thấp. Điều này có nghĩa là tăng trưởng chưa tạo ra nhiều việc làm, đem lại lợi ích cho người lao động.

Hiện cả nước vẫn còn trên 50% lao động làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp. Điều này cho thấy Việt Nam vẫn là một nước kém phát triển và tình trạng thiếu việc làm ở nông thôn vẫn trầm trọng (chiếm tỷ trọng gần 97% trong tổng số lao động thiếu việc làm chung).

Mặc dù, sự chuyển dịch cơ cấu lao động đã có tín hiệu tích cực nhưng chưa theo kịp tốc độ chuyển dịch cơ cấu kinh tế và việc phân phối, sử dụng lao động trong các khu vực kinh tế mất cân đối. Cụ thể, ở khu vực ngoài nhà nước sử dụng (trên 87%) lao động xã hội, nhưng đại bộ phận làm việc ở hộ cá thể, sản xuất nhỏ phân tán, phi chính thức với trình độ công nghệ, phương thức sản xuất lạc hậu, năng suất lao động thấp.

Kết quả điều tra cho thấy tỷ lệ việc làm không bền vững chiếm tỷ lệ 2/3 hoặc 3/4. Tình trạng việc làm khu vực phi chính thức (chiếm tỷ lệ 70% trong tổng số việc làm) nhưng không được hưởng chính sách an sinh xã hội, luôn đối mặt với việc làm bấp bênh, thu nhập thấp, ít được bảo vệ. Đó là cái vòng luẩn quẩn trong bức tranh chung của thị trường lao động Việt Nam: chất lượng lao động thấp dẫn đến lương thấp, năng suất lao động thấp và cuối cùng cản trở tốc độ tăng trưởng kinh tế.

Xóa bỏ rào cản hành chính

Mặc dù cơ chế và chính sách tiền lương đã đổi mới và nhiều lần điều chỉnh theo định hướng thị trường, nhưng mức lương tối thiểu và cơ bản mới chỉ đáp ứng 60%-65% nhu cầu cơ bản của người lao động (thấp hơn mức lương trả trên thị trường, gần với ngưỡng nghèo). Nhìn chung, hệ thống thang bảng lương hiện hành rườm rà, phức tạp và chưa theo kịp sự phát triển của thị trường sức lao động.

Nhiều ý kiến cho rằng muốn phát triển thị trường lao động bền vững trong 10 năm tới thì phải có quan điểm, định hướng đúng và quan tâm giải quyết những tồn tại, bất ổn của nó.

Ông Trần Văn Thiện, Viện trưởng Viện Nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực (ĐH Kinh tế) đặt vấn đề: nếu coi sức lao động là hàng hóa đặc biệt, nhà nước không nên can thiệp sâu, để nó tự vận hành, đáp ứng yêu cầu hội nhập thị trường lao động quốc tế.

Nhiều ý kiến cũng cho rằng hiện có rất nhiều rào cản về hành chính đang cản trở sự phát triển, lưu thông của thị trường lao động. Vì thế, việc xóa bỏ các rào cản hành chính, phân khúc thị trường lao động cần được xem xét và hướng tới giảm dần sự can thiệp của nhà nước.

Ở vai trò quản lý, điều tiết thị trường lao động, Nhà nước cần đầu tư thích đáng vào phát triển cơ sở hạ tầng của thị trường lao động (cập nhật thông tin, tư vấn giới thiệu việc làm, kết nối cung cầu về lao động...); phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của xã hội thông qua giáo dục, đào tạo nghề nghiệp; hỗ trợ lao động yếu thế tham gia vào thị trường lao động.

Khi đã tạo được sân chơi bình đẳng cho người lao động trong thị trường lao động, chúng ta sẽ giải được bài toán nhân lực: giá nhân công cao, việc làm ổn định, năng suất lao động tăng, kinh tế phát triển bền vững.

Bà Lin Lean Lim, chuyên gia cao cấp của ILO: Việt Nam có tỷ lệ lao động thất nghiệp thấp và đang ở thời kỳ dân số vàng. Đó là lợi thế vì Việt Nam không phải đối mặt với tình trạng dân số già, khan hiếm lao động trẻ. Nhờ vậy, Chính phủ Việt Nam sẽ tiết kiệm được nguồn chi để đầu tư phát triển thị trường lao động. Tuy nhiên, Việt Nam đang đứng trước thách thức phải chuyển đổi cơ cấu lao động-từ thâm dụng (sử dụng nhiều lao động phổ thông, tay nghề thấp) sang lao động tinh có kỹ năng, tay nghề kỹ thuật cao.

Để phát triển thị trường lao động theo hướng năng động, tạo nhiều cơ hội việc làm bền vững, thu nhập ổn định thì Việt Nam phải thay đổi cơ chế quản lý hộ khẩu, hỗ trợ lao động nhập cư hưởng đầy đủ các quyền lợi theo qui định của luật pháp; quan tâm phát triển kinh tế ở các vùng miền nghèo khó, khu vực nông thôn để cân bằng lực lượng lao động, tạo ra sự bình đẳng về việc làm, thu nhập.

Hiện nay, nước ta có trên 74.000 lao động nước ngoài đang làm việc tại Việt Nam. Số lượng đó còn tăng lên trong thời gian tới, do nhiều chính sách thu hút đầu tư nước ngoài, nhằm phát triển các lĩnh vực dịch vụ, khoa học công nghệ mới, ngành nghề mới... Từ 1-8-2011, Nghị định số 46/2011/NĐ-CP ngày 17-6-2011 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 34/2008/ NĐ-CP ngày 25-3-2008 quy định về tuyển dụng và quản lý người nước ngoài làm việc tại Việt Nam chính thức có

hiệu lực. Nghị định được kì vọng là công cụ pháp lí hữu hiệu giúp việc quản lí lao động nước ngoài tại Việt Nam trong thời gian tới hiệu quả hơn...

Người nước ngoài vào Việt Nam xuất phát từ chính sách thu hút đầu tư mạnh mẽ của Việt Nam. Còn do nước ta có nhiều ngành, lĩnh vực mới, cần có công nghệ, đòi hỏi người có trình độ chuyên môn, có kinh nghiệm để đảm đương vì nguồn lực trong nước còn thiếu và yếu, như các nhóm ngành dịch vụ, tư vấn, tài chính... Tuy nhiên, theo ghi nhận của Cục Quản lí lao động nước ngoài (Bộ LĐ- TB&XH) thì vẫn còn một số người lao động nước ngoài chưa được cấp giấy phép lao động. Số này tập trung chủ yếu trong các lĩnh vực xây dựng, khai khoáng. Nguyên nhân do ý thức, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động trong việc tuân thủ pháp luật của nước ta chưa nghiêm. Đồng thời, do mức xử lí các vi phạm còn thấp, chưa đủ sức để buộc các doanh nghiệp, những người sử dụng lao động tuân thủ triệt để. Ví dụ, nếu doanh nghiệp tuyển lao động không làm thủ tục cấp giấy phép lao động, không làm thủ tục đề nghị cấp lại giấy phép lao động, theo quy định hiện hành, đưa ra mức phạt từ 15- 20 triệu đồng. Với mức phạt răn đe này, chưa thể giải quyết triệt để tình trạng lao động nước ngoài không giấy phép tại Việt Nam.

Ngày càng có nhiều người nước ngoài đến làm việc tại Việt Nam. Ảnh: IT Cần có những biện pháp quản lí Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách, quy định rõ trách nhiệm Bộ LĐ- TB&XH, UBND các tỉnh, Sở LĐ- TB&XH các địa phương, cũng như các bộ ngành trong việc quản lí lao động nước ngoài. Tuy nhiên, vẫn còn có nhiều doanh nghiệp, chủ lao động tỏ ra nhờn luật hoặc cố tình lách luật, dẫn đến nhiều vụ tranh chấp giữa lao động nước ngoài với lao động Việt Nam, như các vụ ở Ninh Bình, Thanh Hóa... Do đó, cần hoàn thiện hệ thống các văn bản pháp luật liên quan đến đối tượng lao động nước ngoài. Tăng cường tuyên truyền, hướng dẫn cho người sử dụng lao động tốt hơn nữa. Nâng cao ý thức, trách nhiệm của người chủ sử dụng lao động, của các nhà thầu, chủ đầu tư trong vấn đề sử dụng lao động không cấp giấy phép, tăng cường thanh kiểm tra, xử lí các vi phạm.

Chúng ta chỉ tuyển lao động có trình độ chuyên môn kĩ thuật cao để đáp ứng cho nhu cầu về lao động, trong tương lai sẽ phải đào tạo lao động Việt Nam thay thế. Sự có mặt của người lao động nước ngoài tạo thuận lợi cho việc đào tạo lao động trong nước, cả trước mắt lẫn lâu dài, tạo điều kiện cho lao động Việt Nam vươn lên, nâng cao trình độ, kĩ năng, ý thức... có thể đảm đương thay thế công việc mà người nước ngoài đảm nhận.

Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Tấn Dũng phê duyệt chiến lược phát triển nguồn nhân lực nước ta đến năm 2020, nhấn mạnh hướng tới đào tạo lao động Việt Nam đáp ứng được trình độ, kinh nghiệm, tác phong... Đặc biệt, chú ý đến phát triển kĩ năng nghề. Ông Lê Quang Trung – Phó Cục trưởng Cục Việc làm, Bộ LĐ- TB&XH cho biết: “Theo Bộ luật Lao động, khoản 1, Điều 132 đối với những loại hình lao động có chuyên môn kĩ thuật cao, doanh nghiệp được tuyển lao động nước ngoài trong một thời gian nhất định. Không tuyển lao động phổ thông, vì chúng ta ưu tiên cho lao động trong nước. Tôi được biết, không chỉ Việt Nam có quy định này, mà bất kể nước nào khi làm dự án đều đặt vấn đề ưu tiên sử dụng lao động nội địa. Chỉ trường hợp thiếu lao động nội địa thì mới tuyển lao động nước ngoài vào. Quy định này chính là nhằm ưu tiên sử dụng lao động Việt Nam.”

Những doanh nghiệp được tuyển lao động nước ngoài trong một thời gian nhất định nhưng người sử dụng lao động phải có kế hoạch đào tạo người sử dụng lao động Việt Nam để sớm làm được công việc đó và thay thế họ theo quy định của Chính phủ. Trong hồ sơ gia hạn cấp phép lao động nước ngoài tại Việt Nam, cần có bản sao hợp đồng này kí kết giữa doanh nghiệp và người lao động, công khai minh bạch về việc đào tạo lao động Việt Nam thay thế, tạo điều kiện cho người sử dụng lao động.

VIỆC LÀM CỦA THANH NIÊN VIỆT NAM SAU KHỦNG HOẢNG KINH TẾ

*ThS. NGÔ QUỲNH AN**

Sử dụng số liệu của 2 Điều tra Quốc gia về Vị thành niên và Thanh niên Việt Nam – SAVY (Survey Assessment of Vietnamese Youth) 2003 và 2009, bài viết đánh giá thực trạng việc làm của lực lượng lao động thanh niên Việt Nam thời kỳ sau suy thoái kinh tế 2007-2008 trên các phương diện như mức độ thất nghiệp và khả năng có việc làm kĩ năng.

1. Một số khái niệm về lao động TN/VTN được sử dụng trong SAVY:

- **Thất nghiệp và thất nghiệp tiềm năng, thất nghiệp mở rộng:** trong SAVY, tình trạng thanh niên thất nghiệp được xác định là nếu họ không làm việc, cũng không đang trong thời gian tạm nghỉ hay chờ việc và đang tìm kiếm việc làm, sẵn sàng làm việc trong tuần điều tra nếu tìm được việc làm. Bên cạnh đó, khái niệm về thất nghiệp tiềm năng cũng cần được đề cập tới, là những thanh niên không làm việc, có khả năng lao động và hiện không đi học, không có ý định tìm kiếm việc làm, hoặc có tìm việc làm nhưng chưa sẵn sàng làm việc trong tuần điều tra. Như vậy, số thanh niên thất nghiệp mở rộng bằng tổng số thanh niên thất nghiệp và thất nghiệp tiềm năng.

- **Lực lượng lao động thanh niên:** là nhóm thanh niên hoạt động kinh tế, bao gồm tất cả những thanh niên[1], trong một khoảng thời gian nhất định, sẵn sàng cung cấp lao động để sản xuất một loại hàng hoá và dịch vụ nào đó (theo khái niệm được sử dụng trong hệ thống tài khoản quốc gia của LHQ-SNA). Đối với SAVY,

Lực lượng lao động thanh niên = số thanh niên hiện có việc làm (đã từng kiếm sống hoặc chưa từng kiếm sống) + số thanh niên thất nghiệp.

Ngoài khái niệm lực lượng lao động thanh niên, còn cần đề cập tới lực lượng lao động thanh niên mở rộng, bao gồm thêm cả nhóm thanh niên thất nghiệp tiềm năng. Như vậy,

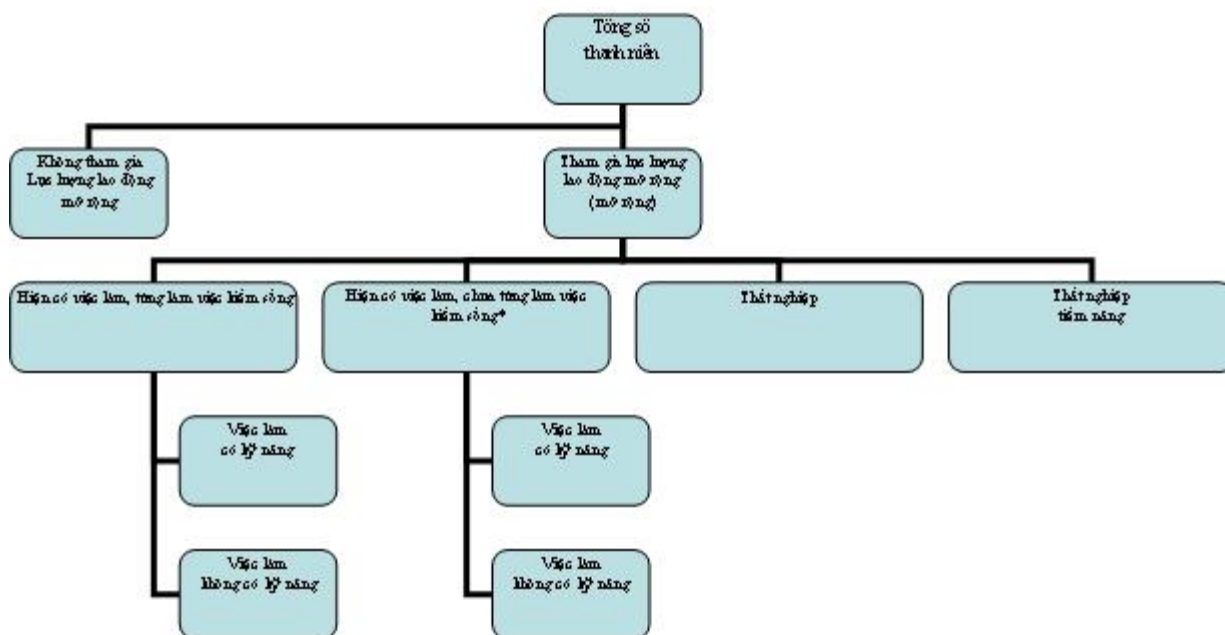
Lực lượng lao động thanh niên mở rộng = số thanh niên hiện có việc làm (đã từng kiếm sống hoặc chưa từng kiếm sống) + số thanh niên thất nghiệp + số thanh niên thất nghiệp tiềm năng.

- **Từng làm việc kiếm sống:** Điều tra SAVY 2 sử dụng khái niệm thanh niên từng làm việc kiếm tiền bao gồm tất cả những người làm một công việc gì đó không bị pháp luật ngăn cấm ít nhất 1 giờ trong tuần để được trả công dưới dạng tiền mặt hoặc hiện vật.

- **Hiện có việc làm nhưng chưa từng làm việc kiếm sống:** Đây là nhóm thanh niên làm việc trong hộ gia đình không được trả công, hoặc có làm việc nhưng thu nhập thấp, chỉ mang tính chất làm thêm. Việc làm loại này không đem lại khả năng độc lập tài chính cho thanh niên và cũng được coi là một đặc điểm bất lợi cho vị thế của thanh niên trên thị trường lao động.

- **Việc làm có kỹ năng:** Là việc làm đòi hỏi người lao động phải có những kỹ thuật sản xuất và kỹ năng lao động để hoàn thành những công việc có trình độ phức tạp nhất định thuộc một nghề hoặc một chuyên môn nào đó.

Sơ đồ 1. Cơ cấu lực lượng lao động thanh niên trong mẫu khảo sát SAVY



* Không có thông tin trong SAVY 1 năm 2003

Bảng 1. Thống kê tóm tắt về cơ cấu lực lượng lao động thanh niên Việt Nam qua SAVY 2003 và 2009

Tỷ lệ %	2003	2009
Tham gia lực lượng lao động mở rộng ^a	60,7	73,3
Hiện có việc làm, từng làm việc kiếm sống ^b	57,9	59,5
Hiện có việc làm, chưa từng làm việc kiếm sống ^b	-	25,9
Thất nghiệp ^b	12,5	4,5
Thất nghiệp tiềm năng ^b	29,6	10,0
Làm công việc có kỹ năng ^c	-	21,9
Làm công việc có kỹ năng ^d	45,3	29,9
Tổng số thanh niên	7584	10044

Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra SAVY 1 và SAVY 2

a: So với tổng số thanh niên

b: Là 4 thành phần trong lực lượng lao động mở rộng của thanh niên

c: So với tổng số thanh niên hiện có việc làm

d: So với số thanh niên hiện có việc làm và đã từng làm việc kiếm sống

2. Các kết quả nghiên cứu:

Cuộc điều tra SAVY lần thứ nhất được tiến hành vào năm 2003 và lần thứ 2 được tiến hành vào đầu năm 2009 đã trùng hợp vào 2 thời kỳ tăng trưởng kinh tế rất khác nhau của Việt Nam. Năm 2003 được đánh giá là năm mà nền kinh tế

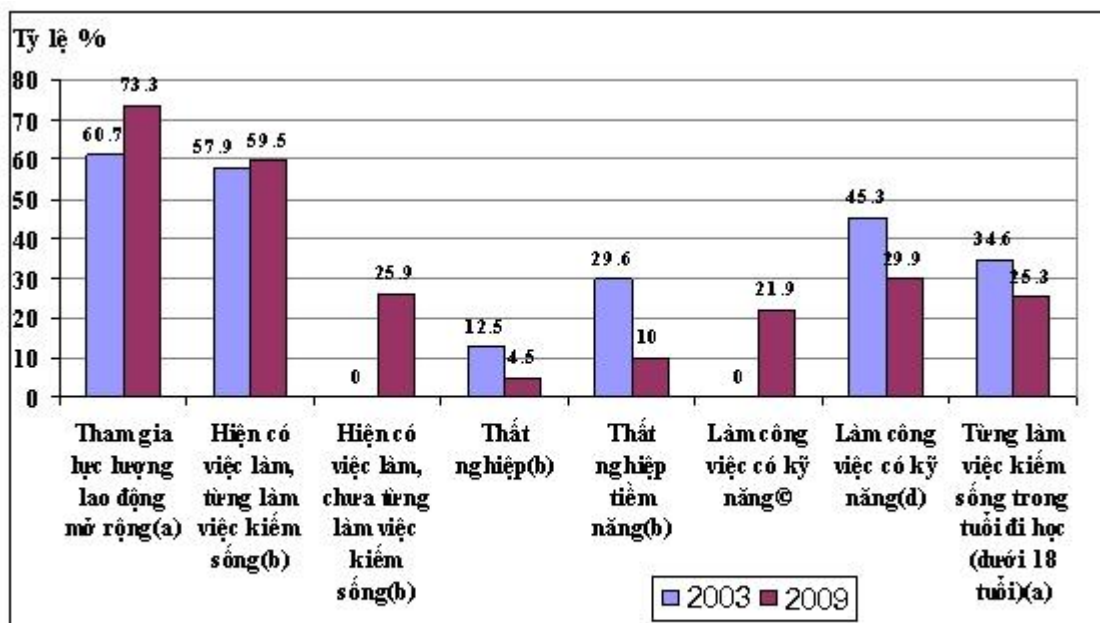
Việt Nam đang trong giai đoạn tăng trưởng khá hưng thịnh với tốc độ tăng trưởng GDP trung bình khoảng từ 7%-8%, trong khi đó quý đầu tiên năm 2009, dưới tác động của suy thoái kinh tế thế giới, Việt Nam chứng kiến mức tăng trưởng GDP thấp nhất 3,1% trong vòng 10 năm trở lại đây. Sự trùng hợp này giúp phần nào xem xét ảnh hưởng của suy thoái kinh tế tới thực trạng việc làm thanh niên Việt Nam khi so sánh một số chỉ tiêu phản ánh thực trạng việc làm của thanh niên qua 2 kỳ điều tra SAVY.

2.1 Trình độ đào tạo và kết quả việc làm của lực lượng lao động thanh niên

Năm năm qua, chất lượng của lực lượng lao động thanh niên chưa thấy có xu hướng được cải thiện đáng kể. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo trong tổng số thanh niên thì có tăng từ 19,1% lên 25,5% giữa 2003 và 2008, nhưng tỷ lệ thanh niên được đào tạo trong lực lượng lao động mở rộng thì không mấy thay đổi (26% và 27,8% tương ứng). Các chương trình đào tạo nghề cho thanh niên của Chính Phủ 5 năm qua chưa thấy phát huy hiệu quả đối với lực lượng lao động thanh niên tại chỗ ở các địa phương. Với chất lượng như vậy, lực lượng lao động thanh niên Việt Nam đã gặp phải vấn đề gì trên thị trường lao động sau thời kỳ suy thoái kinh tế? Quan sát biểu đồ biểu diễn các kết quả việc làm của thanh niên so sánh giữa hai thời điểm điều tra chúng ta thấy các chỉ tiêu phản ánh tình trạng thất nghiệp đều giảm đáng kể ở SAVY 2 so với trước đó 5 năm², tuy nhiên tỷ lệ thanh niên có việc làm kỹ năng cũng bị suy giảm mạnh (từ 45,3% năm 2003 xuống còn 29,9% năm 2008). Rõ ràng thất nghiệp không phải là vấn đề của thanh niên Việt Nam thời kỳ hậu suy thoái kinh tế (ít nhất cũng không thấy sự gia tăng mức thất nghiệp sau suy thoái kinh tế) mà là sự suy giảm đáng kể tỷ lệ thanh niên làm công việc có kỹ năng. Do nhu cầu làm việc kiếm sống là một nhu cầu thiết yếu của mọi người đặc biệt là thanh niên, vì thế suy thoái kinh tế đã làm giảm cơ hội có việc làm kỹ năng đối với thanh niên Việt Nam, khiến họ phải chấp nhận bất kỳ công việc nào đem lại thu nhập.

² Vì thông tin từ số liệu SAVY I không phân tách được chính xác số thanh niên thất nghiệp và thất nghiệp tiềm năng, mà có thể bao gồm cả nhóm thanh niên hiện có việc làm nhưng chưa từng làm việc kiếm sống, khiến cho các tỷ lệ này ở SAVY I năm 2003 là khá cao so với các tỷ lệ tương ứng ở SAVY II. Tuy nhiên, giả sử cơ cấu nhóm có việc làm và chưa từng làm việc kiếm sống trong tổng số có việc làm ở SAVY I giống với SAVY II (chiếm 30,5% tổng số có việc làm), thì tỷ lệ thất nghiệp mở rộng ở SAVY I là 17%, cũng cao hơn mức 14,5% ở SAVY II. Điều này cũng cho thấy, tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên không có xu hướng gia tăng sau 5 năm.

Hình 1. Kết quả việc làm của thanh niên Việt Nam giai đoạn 2003-2009



Nguồn: SAVY 1 và SAVY 2

a: So với tổng số thanh niên

b: Là 4 thành phần trong lực lượng lao động mở rộng của thanh niên

c: So với tổng số thanh niên hiện có việc làm

d: So với số thanh niên hiện có việc làm và đã từng làm việc kiếm sống

2.2 Các nhóm thanh niên cần quan tâm trên thị trường lao động Việt Nam.

Bằng phương pháp phân tích 2 biến và đa biến (hồi qui Logistic) các yếu tố ảnh hưởng đến tình trạng việc làm của thanh niên Việt Nam, chúng ta có thể đề cập tới 5 nhóm thanh niên cùng với các đặc điểm của họ mà cần phải quan tâm trên thị trường lao động Việt Nam hiện nay.

Bảng sau đây liệt kê các yếu tố (có ý nghĩa thống kê) làm gia tăng khả năng mà thanh niên có thể rơi vào một trong các tình trạng việc làm khác nhau như thất nghiệp, thất nghiệp tiềm năng, có việc làm nhưng chưa từng làm việc kiếm sống (làm việc không được trả công trong hộ gia đình hoặc làm thêm với thu nhập thấp), làm việc không có kỹ năng và làm việc sớm. Các yếu tố này được chia thành 3 nhóm, (i) các yếu tố làm tăng kỳ vọng công việc của thanh niên (phản ánh những lợi thế của thanh niên trên thị trường lao động), (ii) các yếu tố tạo nên những bất lợi cho vị thế của thanh niên trên thị trường lao động, và (iii) các yếu tố phản ánh cầu lao động theo vùng. Trong 3 nhóm yếu tố trên, chỉ có nhóm yếu tố thứ hai là các chính sách cần hướng tới nhằm cải thiện vị thế cho thanh niên trên thị trường lao động và vì vậy có thể cải thiện tình trạng việc làm cho các em thời gian tới bên cạnh những nỗ lực mở rộng cầu lao động bằng các chính sách kinh tế vĩ mô của Chính phủ sau suy thoái kinh tế.

Bảng 2. Các nhóm thanh niên cần quan tâm trên thị trường lao động.

	Các yếu tố làm tăng kỳ vọng công việc	Các yếu tố bất lợi đối với thanh niên	Các yếu tố phản ánh đặc điểm câu lao động theo vùng
Thất nghiệp	Thanh niên Kinh/Hoa; sống ở thành thị; trưởng thành hơn; độc thân; tự tin; gia đình 2 con so với gia đình có 4 con trở lên; có cha tốt nghiệp CĐ/ĐH trở lên.	Chưa qua đào tạo; buồn chán; thanh niên nông thôn.	Đông Nam Bộ > Đồng Bằng Sông Hồng.
Thất nghiệp tiềm năng	Thanh niên Kinh/Hoa; trưởng thành hơn; mức sống trung bình trở lên.	Chưa qua đào tạo; nữ thanh niên; thanh niên đã từng kết hôn; thanh niên có mẹ thất nghiệp; có mẹ chưa tốt nghiệp THPT; không tham gia đoàn thể.	Đông Nam Bộ, Đồng Bằng Sông Cửu Long > Đồng Bằng Sông Hồng.
Việc làm không được trả công, hoặc làm thêm	Độc thân; chưa từng di dân; lạc quan; mức sống trung bình trở lên; sống cùng cha mẹ, có cha và mẹ tốt nghiệp PTTH; cha và mẹ có việc làm; mức gắn kết gia đình cao; tham gia đoàn thể tổ chức.	Chưa qua đào tạo; nữ thanh niên; còn ít tuổi, thanh niên dân tộc thiểu số; thanh niên nông thôn; không tự tin.	Bắc Trung Bộ > Đồng Bằng Sông Hồng > (Đông Nam Bộ, Duyên Hải Nam Trung Bộ, Đồng Bằng Sông Cửu Long).
Việc làm không có kỹ năng		Chưa qua đào tạo; làm việc sớm; đã từng kết hôn; còn ít tuổi; dân tộc thiểu số; thanh niên làm việc kiếm sống sớm; Không tin tưởng vào bản thân và triển vọng công việc, thu nhập; cha mẹ chưa tốt nghiệp PTTH; GD có mức sống thấp.	Đông Nam Bộ < Đồng Bằng Sông Hồng < (Duyên Hải Nam Trung Bộ, Đồng Bằng Sông Cửu Long) < (Đông Bắc, Tây Bắc, Bắc Trung Bộ, Tây Nguyên).
Từng làm việc kiếm sống trong tuổi đi học phổ thông (dưới 18 tuổi)³		Thanh niên dân tộc thiểu số; thanh niên nông thôn; thanh niên đã từng di dân.	Bắc Trung Bộ, Đông Bắc, Tây Bắc, Tây Nguyên > các vùng khác.

Kết quả cho thấy, các thanh niên yếu thế (với các đặc điểm bất lợi trên thị trường lao động được liệt kê trong cột thứ 3) thường rơi vào nhóm thanh niên thất nghiệp tiềm năng và nhóm thanh niên có việc làm không kỹ năng chứ không phải nhóm thanh niên thất nghiệp.

Ngoài ra, nhóm thanh niên nông thôn, thanh niên người dân tộc thiểu số, nữ thanh niên vẫn là những nhóm yếu thế hơn trên thị trường lao động so với những thanh niên khác. Những thanh niên sống trong các hộ gia đình nghèo và Vùng nghèo (như các vùng Đông Bắc, Tây Bắc, Tây Nguyên...) thường có ít cơ hội tiếp cận việc làm tử tế hơn so với những thanh niên nói chung.

2.3 Một số đề xuất

1. Cần cải thiện thu nhập và việc làm cho nhóm thanh niên làm công việc không có kỹ năng, công việc không được trả công hoặc có thu nhập thấp, nhóm thanh niên thất nghiệp tiềm năng và nhóm thanh niên phải làm việc kiếm sống sớm chứ không phải chỉ đối với nhóm thanh niên thất nghiệp. Mục tiêu là tăng tỷ lệ thanh niên có việc làm bền vững và tăng cường khả năng độc lập tài chính của thanh niên.

2. Học nghề đem lại nhiều lợi ích hơn cả cho thanh niên Việt nam trên thị trường lao động. Học xong một nghề vừa làm tăng đáng kể khả năng có việc làm được trả công (tăng xác suất có việc làm hơn so với nhóm lao động chưa qua đào tạo là 13%) và việc làm có kỹ năng (tăng xác suất có việc làm kỹ năng hơn so với nhóm lao động chưa qua đào tạo là 50%), lại giúp giảm đáng kể nguy cơ thất nghiệp (làm giảm 1/3 đến 1/2 nguy cơ thất nghiệp và thất nghiệp tiềm năng so với nhóm lao động chưa qua đào tạo). Còn trình độ cao từ Cao đẳng đại học trở lên không làm tăng khả năng có việc làm của thanh niên mà chỉ làm tăng kỳ vọng với công việc của họ. Vì vậy, nên tuyên truyền để mở rộng thêm nhiều cơ hội học nghề, đặc biệt là nghề nông nghiệp tại chỗ cho thanh niên nông thôn. Khuyến khích các hộ gia đình và bản thân thanh niên nông thôn đầu tư vào nâng cao trình độ, kỹ năng trước khi tham gia lao động, giảm tình trạng phải làm việc kiếm sống sớm, kết hôn sớm để cải thiện cơ hội của các em trên thị trường lao động. Trong quá trình này, nhóm thanh niên dân tộc thiểu số cũng cần được quan tâm nhiều hơn để giúp các em thu hẹp khoảng cách với thanh niên người Kinh/Hoa.

3. Chỉ có vốn xã hội được hình thành từ mối quan hệ gia đình phát huy tác dụng theo hướng hỗ trợ thanh niên có việc làm và việc làm có kỹ năng. Vai trò của các tổ chức, đoàn thể chưa thể hiện rõ ràng vì vậy cần được phát huy trong thời gian tới nhằm giúp thanh niên có thể tiếp cận và hưởng lợi ích công bằng hơn từ các chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thanh niên và tạo việc làm.

4. Vẫn còn một bộ phận lớn thanh niên có kỳ vọng công việc thấp, thiếu tự chủ về kinh tế, thiếu cơ hội việc làm bền vững nên phải chấp nhận những công việc không được trả công, hoặc thu nhập thấp, công việc không có kỹ năng, công việc chưa phù hợp với trình độ đào tạo. Vì vậy, thanh niên cần được cung cấp những thông tin về cung cầu lao động trên thị trường và khả năng tự đánh

giá mức độ năng lực của bản thân đáp ứng yêu cầu của thị trường. Điều này cho thấy vai trò quan trọng của công tác thông tin, dự báo thị trường lao động và công tác giáo dục định hướng nghề nghiệp cho thanh niên.

cuu duong than cong. com

cuu duong than cong. com