**UBND TỈNH KHÁNH HÒA UBND TỈNH BÌNH ĐỊNH**

**SỞ KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ VIỆN NGHIÊN CỨU PHÁT TRIỂN**

**KINH TẾ - XÃ HỘI**

**BÁO CÁO TỔNG HỢP**

**KẾT QUẢ ĐỀ TÀI KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN**

**ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG LAO ĐỘNG - VIỆC LÀM GIAI ĐOẠN 2010 - 2016 VÀ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN LAO ĐỘNG - VIỆC LÀM GIAI ĐOẠN**

**2017 - 2025 TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH KHÁNH HÒA**

**Mã số: ĐT-2017-50401-CT**

**Chủ nhiệm đề tài :** TS. Võ Ngọc Anh

**Cơ quan chủ trì :** Viện Nghiên cứu phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Bình Định

**Bình Định - 2019**

**Nha Trang - 2019**

**UBND TỈNH KHÁNH HÒA UBND TỈNH BÌNH ĐỊNH**

**SỞ KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ VIỆN NGHIÊN CỨU PHÁT TRIỂN**

**KINH TẾ - XÃ HỘI**

**BÁO CÁO TỔNG HỢP**

**KẾT QUẢ ĐỀ TÀI KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN**

**ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG LAO ĐỘNG - VIỆC LÀM GIAI ĐOẠN 2010 - 2016 VÀ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN LAO ĐỘNG - VIỆC LÀM GIAI ĐOẠN**

**2017 - 2025 TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH KHÁNH HÒA**

**Mã số : ĐT-2017-50401-CT**

**Chủ nhiệm đề tài: Cơ quan chủ trì thực hiện đề tài:**

**TS. Võ Ngọc Anh**

**Sở Khoa học và Công nghệ tỉnh Khánh Hòa**

|  |  |
| --- | --- |
| ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH BÌNH ĐỊNH  **VIỆN NGHIÊN CỨU PHÁT TRIỂN KINH TẾ -XÃ HỘI** | **CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**  *Bình Định, ngày 18 tháng 11 năm 2019* |

**BÁO CÁO THỐNG KÊ**

**KẾT QUẢ THỰC HIỆN ĐỀ TÀI**

**I. THÔNG TIN CHUNG**

**1. Tên đề tài:Đánh giá thực trạng lao động - việc làm giai đoạn 2010 - 2016 và đề xuất giải pháp phát triển lao động - việc làm giai đoạn 2017 - 2025 trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa**

#### Mã số đề tài/đề án: ĐT-2017-50401-CT

Thuộc:

- Độc lập *(tên lĩnh vực KHXH&NVCN):*Đề tài độc lập

**2. Chủ nhiệm đề tài/đề án:**

Họ và tên: Võ Ngọc Anh

Ngày, tháng, năm sinh: 24/12/1961 Nam/Nữ: Nam

Học hàm, học vị: Tiến sĩ

Chức danh khoa học: Chuyên viên cao cấp Chức vụ: Viện trưởng

Điện thoại tổ chức: 02563810009 Mobile: 0935820919

Fax/ĐT: 02563810005 E-mail: vongocanh1961@gmail.com

Tên tổ chức đang công tác: Viện Nghiên cứu phát triển KT-XH tỉnh Bình Định

Địa chỉ tổ chức: 368 Trần Hưng Đạo, TP. Quy Nhơn, Tỉnh Bình Định

Địa chỉ nhà riêng: 664 Tây Sơn, TP. Quy Nhơn, Tỉnh Bình Định

**3. Tổ chức chủ trì đề tài:**

Tên tổ chức chủ trì: Viện Nghiên cứu phát triển KT-XH tỉnh Bình Định

Điện thoại/Fax: 02563810005 E-mail:[vanphong@vnc.binhdinh.gov.vn](mailto:vanphong@vnc.binhdinh.gov.vn)

Website: vnc.binhdinh.gov.vn

Địa chỉ: 368 Trần Hưng Đạo, TP. Quy Nhơn, Tỉnh Bình Định

Họ và tên thủ trưởng tổ chức: TS. Võ Ngọc Anh

Số tài khoản: 3713.0.1120664.00000Kho bạc Nhà nước tỉnh Bình Định

Tên cơ quan chủ quản đề tài: Sở Khoa học và Công nghệ tỉnh Khánh Hòa

**II. TÌNH HÌNH THỰC HIỆN**

**1. Thời gian thực hiện đề tài:**

- Theo Hợp đồng đã ký kết: từ tháng 12/2017 đến tháng 5/2019

- Được gia hạn : đến 31/7/2019

- Thực tế thực hiện: từ tháng 12/2017 đến tháng 8 năm 2019

- Nghiệm thu cơ sở : ngày 19 tháng 8 năm 2019

**2. Kinh phí và sử dụng kinh phí:**

***a) Tổng số kinh phí thực hiện:*** 724.398.000 đồng, trong đó:

+ Kính phí hỗ trợ từ SNKH: 724.398.000 đồng.

***b) Tình hình cấp và sử dụng kinh phí từ nguồn SNKH:***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **0** | **Theo kế hoạch** | | **Thực tế đạt được** | | **Ghi chú**  (Số đề nghị  quyết toán) |
| Thời gian  (Tháng, năm) | Kinh phí  (Tr.đ) | Thời gian  (Tháng, năm) | Kinh phí  (Tr.đ) |
| 1 | 12/2017 | 100 | 12/2017 | 100 |  |
| 2 | 3/2018 | 350 | 12/2018 | 350 |  |
| 3 | 2/2019 | 200 |  |  | Thanh toán sau khi nghiệm thu |
| 4 | Sau nghiệm thu | 74,398 |  |  |

***c) Kết quả sử dụng kinh phí theo các khoản chi:***

*Đơn vị tính: triệu đồng*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Số**  **TT** | **Nội dung**  **các khoản chi** | **Theo kế hoạch** | | | **Thực tế đạt được** | | |
| Tổng | SNKH | Nguồn khác | Tổng | SNKH | Nguồn khác |
| 1 | Trả công lao động (khoa học, phổ thông) | 542,433 | 542,433 |  |  |  |  |
| 2 | Chi khác | 181,965 | 181,965 |  |  |  |  |
|  | **Tổng cộng** | 724,398 | 724,398 |  |  |  |  |

- Lý do thay đổi (nếu có): không

##### 3. Các văn bản hành chính trong quá trình thực hiện đề tài:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **TT** | **Số, thời gian ban hành**  **văn bản** | **Tên văn bản** | **Ghi chú** |
| 1 | Công văn số: 167/VNCPTKTXH-TTHTĐT ngày 30/8/2018 | V/v điều tra khảo sát lao động - việc làm tỉnh Khánh Hòa năm 2018. (gửi chính quyền địa phương được khảo sát) |  |
| 2 | Công văn số: 169/VNCPTKTXH-TTHTĐT ngày 05/9/2018 | V/v điều tra khảo sát lao động - việc làm tỉnh Khánh Hòa năm 2018 (gửi Sở LĐ-TB&XH Khánh Hòa) |  |
| 3 | Công văn số: 170/VNCPTKTXH-TTHTĐT ngày 05/9/2018 | V/v điều tra khảo sát lao động - việc làm tỉnh Khánh Hòa năm 2018 (gửi các doanh nghiệp, cơ sở SXKD Khánh Hòa) |  |
| 4 | Kế hoạch số: 171/KH-VNCPTKTXH ngày 05/9/2018 | V/v điều tra khảo sát doanh nghiệp và người lao động thuộc đề tài : Đánh giá thực trạng lao động - việc làm giai đoạn 2010 - 2016 và đề xuất giải pháp phát triển lao động - việc làm giai đoạn 2017 - 2025 trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa |  |
| 5 | Công văn số: 116/VNC-KT ngày 03/5/2019 | V/v Xin gia hạn thời gian thực hiện đề tài |  |
| 6 | Quyết định số 89/QĐ-SKHCN ngày 07/5/2019 của Giám đốc Sở KH&CN Khánh Hòa | V/v Xin gia hạn thời gian thực hiện đề tài đến 31/7/2019 |  |

**4. Tổ chức phối hợp thực hiện đề tài:**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TT** | **Tên tổ chức đăng ký theo Thuyết minh** | **Tên tổ chức đã tham gia thực hiện** | **Nội dung**  **tham gia chủ yếu** | **Sản phẩm chủ yếu đạt được** | **Ghi chú\*** |
| 1 | Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Khánh Hòa | Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Khánh Hòa | Cung cấp số liệu, góp ý các nội dung nghiên cứu | Các tài liệu, số liệu thứ cấp |  |

- Lý do thay đổi (nếu có): Không

**5. Cá nhân tham gia thực hiện đề tài:**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TT** | **Tên cá nhân đăng ký theo Thuyết minh** | **Tên cá nhân đã tham gia thực hiện** | **Nội dung tham gia chính** | **Sản phẩm chủ yếu đạt được** | **Ghi chú\*** |
| 1 | TS. Võ Ngọc Anh | TS. Võ Ngọc Anh | Chủ nhiệm đề tài  Tham gia toàn bộ các nội dung của đề tài | Toàn bộ các sản phẩm của đề tài |  |
| 2 | Th.S Nguyễn Trần Thi | Th.S Nguyễn Trần Thi | Thư ký đề tài, Thu thập tài liệu thứ cấp, viết chuyên đề 2,8,9,10, dự thảo đề án và báo cáo tổng kết | Thư ký đề tài, Thu thập tài liệu thứ cấp, viết chuyên đề 2,7,8,9,10,11 dự thảo đề án và báo cáo tổng kết |  |
| 3 | ThS. Trương Quang Phong | ThS. Trương Quang Phong | Thành viên chính  Thu thập tài liệu thứ cấp, viết chuyên đề 7,11 | Thành viên chính  Thu thập tài liệu thứ cấp, viết chuyên đề 5 |  |
| **4** | ThS. Nguyễn Thanh Phong | ThS. Nguyễn Thanh Phong | Thành viên chính  Viết chuyên đề 4,7,9 | Thành viên chính  Viết chuyên đề 4,7,9 |  |
| **5** | ThS. Trần Võ Thị Kim Siêng | ThS. Trần Võ Thị Kim Siêng | Thành viên chính  Thu thập tài liệu thứ cấp, Viết chuyên đề 1, 6,7,10, 11 | Thành viên chính  Viết chuyên đề 1, 6, 11 |  |
| 6 | ThS. Đặng Văn Quảng | ThS. Đặng Văn Quảng | Thành viên chính  Viết chuyên đề 8,11 | Thành viên chính  Viết chuyên đề 3 |  |
| 7 | ThS. Huỳnh Ngọc Đạo | ThS. Huỳnh Ngọc Đạo | Thành viên chính  Viết chuyên đề 8,9,10 | Thành viên chính  Viết chuyên đề 8 |  |
| 8 | ThS. Nguyễn Thị Phương Thanh | ThS. Nguyễn Thị Phương Thanh | Thành viên chính  Thu thập tài liệu thứ cấp, Viết chuyên đề 3,7 | Thành viên chính  Thu thập tài liệu thứ cấp, Viết chuyên đề 3,7, 9 |  |

- Lý do thay đổi (nếu có): Do đặc thù công việc nghiên cứu, chủ nhiệm đề tài đã phân công lại người thực hiện các chuyên đề cho phù hợp.

TS. Nguyễn Kế Đường, Thành viên chính viết chuyên đề 1,5 đã nghỉ việc vì không không trúng tuyển kỳ thi xét tuyển viên chức

##### 6. Tình hình hợp tác quốc tế:

##### Không có

**7. Tình hình tổ chức hội thảo, hội nghị:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***TT*** | ***Theo kế hoạch*** | ***Thực tế đạt được*** | ***Ghi chú\**** |
| 1 | Tổ chức Hội thảo khoa học lần 1 tại Khánh Hòa:  Kết quả nội dung 1 của đề tài gồm chuyên đề 1 và 2  *Số lượng đại biểu*: 22 người *(trong đó mời 01 chuyên gia tại Thành phố Hồ Chí Minh)* | *Nội dung*: Cơ sở lý luận và thực tiễn về lao động - việc làm".  *Số lượng đại biểu*: 22 người *(trong đó mời 01 chuyên gia tại Thành phố Hồ Chí Minh: Ông Trần Anh Tuấn)*  *Thời gian*: 20/3/2018 (1 buổi)  *Địa điểm:* thành phố Nha Trang, tỉnh Khánh Hòa |  |
| 2 | Tổ chức Hội thảo khoa học lần 2 tại Khánh Hòa: Kết quả nội dung 2,3 và 4 của đề tài gồm các chuyên đề 3, 4, 5, 6, 7 và 8  Số lượng đại biểu: 50 người | *Nội dung:* Thực trạng vấn đề lao động, việc làm, đào tạo nghề và tác động đến cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2010 - 2016  *Số lượng đại biểu:* 23 người  *Thời gian:* 7h30 ngày 25/7/2019 (1 buổi)  *Địa điểm:* thành phố Nha Trang, tỉnh Khánh Hòa |  |
| 3 | Tổ chức Hội thảo khoa học lần 3 tại Khánh Hòa:  Kết quả nội dung 5 và 6 của đề tài gồm các chuyên đề 9, 10 và 11  Số lượng đại biểu: 50 người *(trong đó mời 01 chuyên gia tại Thành phố Hồ Chí Minh)* | *Nội dung:* Thực trạng thị trường lao động - việc làm, Dự báo và giải pháp mở rộng việc cung cấp việc làm, tín dụng, đào tạo nghề, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân của tỉnh Khánh Hòa trong giai đoạn 2017 – 2025  *Thời gian*: 14h00 ngày 25/7/2019 (1 buổi)  *Số lượng đại biểu*: 23 người *(Có mời TS. Trần Du Lịch nhưng không dự được)*  *Địa điểm*: thành phố Nha Trang, tỉnh Khánh Hòa |  |

Lý do thay đổi (nếu có):

- Hội thảo lần 2 và 3 bị chậm so với kế hoạch

- TS. Trần Du Lịch không dự được do có cuộc họp đột xuất ở Hà Nội. Do đó Viện đã mời TS. Trần Du Lịch làm chủ tịch Hội đồng nghiệm thu cấp cơ sở

**8. Tóm tắt các nội dung, công việc chủ yếu:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Số**  **TT** | **Các nội dung, công việc  chủ yếu** | **Thời gian** | | **Người,  cơ quan  thực hiện** |
| **Theo**  **kế hoạch** | **Thực tế**  **đạt được** |
| 1 | Nghiên cứu xây dựng đề cương | 12/2017 | 12/2017 |  |
| 2 | Thu thập tài liệu thứ cấp | 12/2017- 01/2018 | 12/2017- 01/2018 |  |
| 3 | Nội dung 1: Cơ sở lý luận và thực tiễn về lao động - việc làm. | 12/2017 -03/2018 | 12/2017-03/2018 |  |
| 4 | Hội thảo lần 1: "Cơ sở lý luận và thực tiễn về lao động - việc làm". | 03/2018 | 20/03/2018 |  |
| 5 | Tổ chức điều tra thực tế ở doanh nghiệp, cơ sở đào tạo. Nhập số liệu và báo cáo phân tích xử lý số liệu điều tra | 03/2018 - 05/2018 | 09-10/2018 |  |
| 6 | Nội dung 2: Phân tích thực trạng vấn đề lao động và chuyển dịch cơ cấu lao động trên địa bàn tỉnh trong giai đoạn 2010-2016; tác động của vấn đề lao động và chuyển dịch cơ cấu lao động đối với việc giải quyết việc làm, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân của tỉnh. | 03/2018 - 06/2018 | 02/01/2018-30/06/2018 |  |
| 7 | Nội dung 3: Phân tích thực trạng vấn đề việc làm trên địa bàn tỉnh trong giai đoạn 2010-2016 và tác động của vấn đề việc làm đối với việc cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân của tỉnh. | 06/2018 - 08/2018 | 01/2019 |  |
| 8 | Tổ chức điều tra thực tế việc làm của người lao động và hộ gia đình. Nhập số liệu và báo cáo phân tích xử lý số liệu điều tra | 06/2018 | 09-10/2018 |  |
| 9 | Nội dung 4: Thực trạng vấn đề đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh trong giai đoạn 2010-2016 và tác động đối với việc giải quyết việc làm, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân của tỉnh. | 08/2018 - 10/2018 | 02/2019 |  |
| 10 | Hội thảo khoa học lần 2 | 11/2018 | 7/2019 |  |
| 11 | Nội dung 5: Thực trạng phát triển thị trường lao động - việc làm và dự báo các vấn đề lao động, việc làm, đào tạo nghề, thị trường lao động trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa đến 2017-2025 trong bối cảnh hội nhập quốc tế và định hướng phát triển kinh tế- xã hội của tỉnh. | 10/2018 - 12/2018 | 3-4/2019 |  |
| 12 | Nội dung 6: Các giải pháp mở rộng việc cung cấp việc làm, tín dụng, đào tạo nghề, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân của tỉnh trong giai đoạn 2017-2025. | 01/2019 - 02/2019 | 5-6/2019 |  |
| 13 | Hội thảo khoa học lần 3 | 03/2019 | 7/2019 |  |
| 14 | Xây dựng đề án nhu cầu lao động, việc làm, đào tạo nghề, thị trường lao động trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa đến 2017 - 2025, định hướng đến năm 2030. | 03/2019- 04/2019 | 5/2019 |  |
| 15 | Xây dựng báo cáo khoa học tổng kết đề tài và tổ chức nghiệm thu đề tài | 03/2019- 04/2019 | 6-7/2019 |  |

- Lý do thay đổi (nếu có):

Thời gian thực tế một số nội dung chậm hơn so với kế hoạch do thời gian khảo sát thực tế bị chậm và có sự biến động thành viên chính tham gia đề tài (01 nghỉ việc và 01 học tập trung cao cấp chính trị ở Đà Nẵng),

**III. SẢN PHẨM KH&CN CỦA ĐỀ TÀI**

**3.1. Sản phẩm KH&CN đã tạo ra (Dạng I)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **TT** | **Tên sản phẩm và chỉ tiêu chất lượng chủ yếu** | **Đơn**  **vị đo** | **Thực tế đạt được** |
| 1 | Báo cáo xử lý kết quả điều tra | 01 | Tổng hợp, xử lý kết quả của 4 mẫu phiếu điều tra |
| 2 | *Báo cáo Chuyên đề 1*: Hệ thống khái niệm về lao động, việc làm, cơ sở lý thuyết về vấn đề lao động - việc làm. Mối quan hệ giữa chuyển dịch cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động | 01 | * Khái niệm về lao động, việc làm, * Cơ sở lý thuyết và các nghiên cứu có liên quan đến vấn đề lao động - việc làm. * Phân tích mối quan hệ giữa chuyển dịch cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động |
| 3 | *Báo cáo Chuyên đề 2:* Kinh nghiệm trong và ngoài nước về lao động - việc làm và bài học kinh nghiệm cho Khánh Hòa. | 01 | * Kinh nghiệm trong và ngoài nước về lao động - việc làm làm cơ sở rút ra bài học kinh nghiệm cho Khánh Hòa. |
| 4 | *Báo cáo Chuyên đề 3*: Thực trạng vấn đề lao động trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2010 - 2016. | 01 | * Thực trạng dân số, chất lượng dân số gắn với quy mô và chất lượng nguồn nhân lực * Thực trạng quy mô và cơ cấu lao động * Thực trạng về chất lượng nguồn nhân lực |
| 5 | *Báo cáo Chuyên đề 4:* Thực trạng về chuyển dịch cơ cấu lao động trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2010 - 2016. | 01 | * Chuyển dịch cơ cấu lao động theo thành thị, nông thôn * Chuyển dịch cơ cấu lao động theo ngành kinh tế * Chuyển dịch cơ cấu lao động theo loại hình kinh tế * Chuyển dịch cơ cấu lao động và cơ cấu kinh tế * Cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn kỹ thuật * Cơ cấu lao động theo trình độ học vấn phổ thông * Cơ cấu lao động theo độ tuổi * Chuyển dịch cơ cấu lao động di cư (lao động nhập cư, lao động xuất cư, lao động nước ngoài, lao động xuất khẩu) |
| 6 | *Báo cáo Chuyên đề 5*: Những yếu tố tác động đến vấn đề lao động và chuyển dịch cơ cấu lao động trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa | 01 | * Phân tích những yếu tố tác động đến vấn đề lao động, chuyển dịch cơ cấu lao động vàtác động của vấn đề lao động và chuyển dịch cơ cấu lao động trên địa bàn tỉnh như hội nhập Quốc tế, cơ chế chính sách, dân số, di cư, phát triển KT-XH, khu công nghiệp, cụm công nghiệp, làng nghề, thu hút đầu tư |
| 7 | *Báo cáo Chuyên đề 6:*Tác động của vấn đề lao động và chuyển dịch cơ cấu lao động đối với việc giải quyết việc làm, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân của tỉnh Khánh Hòa | 01 | * Phân tích được các tácđộng của vấn đề lao động và chuyển dịch cơ cấu lao động đối với việc giải quyết việc làm, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân của tỉnh Khánh Hòa |
| 8 | *Báo cáo Chuyên đề 7*: Thực trạng và tác động của vấn đề việc làm đối với việc cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân của tỉnh Khánh Hòagiai đoạn 2010 - 2016 | 01 | * Số việc làm được tạo ra * Tính chất và loại hình việc làm được tạo ra * Số lượng tín dụng ưu đãi được cung ứng để tạo việc làm * Tính chất và loại hình tín dụng ưu đãi để tạo việc làm * Thu nhập cơ bản * Các khoản phúc lợi từ việc làm * Các khoản hỗ trợ từ chương trình giảm nghèo   Có sự so sánh giữa các nhóm xã hội, các khu vực |
| 9 | *Báo cáo Chuyên đề 8:* Thực trạng và tác động của vấn đề đào tạo nghề đối với việc giải quyết việc làm, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2010 - 2016 | 01 | * Số người được đào tạo nghề * Tính chất và loại hình đào tạo nghề * Các dạng hỗ trợ đào tạo nghề * Hiệu quả đào tạo nghề   Có sự so sánh giữa các nhóm xã hội, các khu vực |
| 10 | *Báo cáo Chuyên đề 9*: Thực trạng phát triển thị trường lao động - việc làm trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa trong giai đoạn 2010-2016 | 01 | * Đáp ứng mục tiêu, phương pháp và nội dung của đề tài về thực trạng phát triển thị trường lao động - việc làm trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa trong giai đoạn 2010-2016   Có sự so sánh giữa các nhóm xã hội, các khu vực |
| 11 | *Báo cáo Chuyên đề 10*: Dự báo các vấn đề lao động, việc làm, đào tạo nghề, thị trường lao động trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa đến 2017-2025 trong bối cảnh hội nhập quốc tế theo định hướng phát triển kinh tế- xã hội của tỉnh | 01 | * Xu hướng, triển vọng nguồn lao động, việc làm, phát triển các cơ sở đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa đến 2017-2025 trong bối cảnh hội nhập quốc tế và định hướng phát triển kinh tế- xã hội của tỉnh. |
| 12 | *Báo cáo Chuyên đề 11*: Giải pháp mở rộng việc cung cấp việc làm, tín dụng, đào tạo nghề, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân của tỉnh Khánh Hòa trong giai đoạn 2017-2025. | 01 | * Phấn đấu thực hiện đạt các chỉ tiêu KT-XH đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 * Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực (nâng cao trình độ học vấn, đào tạo nghề,...); * Hỗ trợ và cung cấp việc làm (tín dụng ưu đãi tạo việc làm, giới thiệu việc làm, hỗ trợ xuất khẩu lao động, chuyển dịch lao động thành thị-nông thôn,…) * Kết nối cung-cầu, phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động. * Thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao * Có chính sách giữ chân và thu hút người lao động * Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0 |
| 13 | Báo cáo tóm tắt của đề tài | 01 | Thể hiện tóm tắt, đầy đủ nội dung và kết quả nghiên cứu của đề tài |
| 14 | Báo cáo tổng kết của đề tài | 01 | Đạt được mục tiêu của đề tài đặt ra: Đánh giá thực trạng lao động - việc làm tại tỉnh Khánh Hòa trong giai đoạn 2010 - 2016, dự báo cung, cầu lao động và chuyển dịch cơ cấu lao động của tỉnh đến năm 2025, từ đó đề xuất các giải pháp mở rộng việc cung cấp việc làm, tín dụng, đào tạo nghề, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân của tỉnh trong giai đoạn 2017 - 2025. |
| 15 | Đề án nhu cầu lao động, việc làm, đào tạo nghề, thị trường lao động trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa đến 2017-2025, định hướng đến năm 2030 (dạng dự thảo là cơ sở để Sở LĐTB&XH trình cấp thẩm quyền phê duyệt (sau khi đề tài nghiệm thu). | 01 | Dự thảo đề án cần bao gồm các nội dung sau : sự cần thiết xây dựng Đề án; cơ sở pháp lý và thực tiễn; mục tiêu; đối tượng và phạm vi; nội dung cơ bản; các hoạt động ; giải pháp thực hiện; nguồn lực và tổ chức thực hiện Đề án |

**3.2. Sản phẩm KH&CN đã tạo ra (Dạng II)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Số***  ***TT*** | ***Tên sản phẩm*** | ***Yêu cầu khoa học***  ***cần đạt*** | | ***Ghi chú*** |
| **Theo kế hoạch** | **Thực tế**  **đạt được** |
| 1 | Các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của doanh nghiệp sử dụng lao động tỉnh Khánh Hòa. | Đảm bảo tính khoa học | Tạp chí KHCN và Môi trường  Khánh Hòa | Võ Ngọc Anh  Nguyễn Trần Thi |
| 2 | Đánh giá sự hài lòng của người dân đối với môi trường sống, vấn đề giải quyết việc làm, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững tỉnh Khánh Hòa | Tạp chí KHCN và Môi trường Khánh Hòa | Võ Ngọc Anh  Nguyễn Trần Thi |

**2. Đánh giá về hiệu quả do đề tài mang lại**

***a) Hiệu quả về khoa học và công nghệ***

* Kết quả nghiên cứu của đề tài cung cấp cho UBND tỉnh Khánh Hòa, Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh Khánh Hòa và các cơ quan liên quan có được cơ sở khoa học để xây dựng và định hướng các vấn đề về lao động - việc làm tỉnh Khánh Hòa trong thời gian tới.
* Hệ thống hóa được cơ sở lý luận, thực tiễn và các vấn đề liên quan đến vấn đề lao động - việc làm góp phần phát triển bền vững KT-XH ở cấp độ địa phương và các tỉnh, thành phố có điều kiện phát triển và vị trí địa lý tương đồng với tỉnh Khánh Hòa.
* Đề tài chính là nguồn tài liệu đáng tin cậy, định hướng cho các nghiên cứu có liên quan tiếp theo sau này trong các lĩnh vực có liên quan.

***b) Hiệu quả về kinh tế xã hội***

Kết quả Nghiên cứu đề tài sẽ được chuyển giao cho Sở Khoa học và Công nghệ tỉnh Khánh Hòa và các cơ quan khác theo yêu cầu của cơ quan quản lý đề tài. Bên cạnh đó, sở Lao động, Thương binh và Xã hội sẽ trình UBND tỉnh phê duyệt Đề án nhu cầu lao động, việc làm, đào tạo nghề, thị trường lao động trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2017-2025, định hướng đến năm 2030.

**3. Tình hình thực hiện chế độ báo cáo, kiểm tra của đề tài**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **TT** | **Nội dung** | **Thời gian**  **thực hiện** | | **Ghi chú** |
| 1 | Báo cáo định kỳ | 17/12/2018 | | * Bám sát nội dung nghiên cứu, kiểm tra kỹ phiếu khảo sát trước khi nghiệm thu, chuẩn bị các bài báo |
| 2 | Kiểm tra định kỳ | 05/12/2018 | | * Đề tài đã triển khai các nội dung theo đề cương đã được duyệt, đúng thời gian. * Đã hoàn thành 6 chuyên đề; * Hoàn thành và xuất bản các báo cáo khoa học. * Một số nội dung chưa hoàn thành có lý do/ |
| 3 | Nghiệm thu cơ sở | 19/8/2019 | | * Đầy đủ các sản phẩm theo yêu cầu của hợp đồng |
| **Chủ nhiệm đề tài**  **TS. Võ Ngọc Anh** | | | **Thủ trưởng tổ chức chủ trì** | | |

**MỤC LỤC**

[DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU, CÁC CHỮ VIẾT TẮT xix](#_Toc25847288)

[DANH MỤC CÁC BẢNG xxi](#_Toc25847289)

[DANH MỤC CÁC HÌNH VẼ xxiv](#_Toc25847290)

[MỞ ĐẦU 1](#_Toc25847291)

[1. Tính cấp thiết của đề tài 1](#_Toc25847292)

[2. Mục tiêu nghiên cứu 7](#_Toc25847293)

[2.1. Mục tiêu chung 7](#_Toc25847294)

[2.2. Mục tiêu cụ thể 7](#_Toc25847295)

[3. Nội dung nghiên cứu 7](#_Toc25847296)

[4. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của nghiên cứu 7](#_Toc25847297)

[CHƯƠNG 1 9](#_Toc25847298)

[TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU TRONG VÀ NGOÀI NƯỚC 9](#_Toc25847299)

[1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu ngoài nước 9](#_Toc25847300)

[1.2. Tổng quan tình hình nghiên cứu trong nước 13](#_Toc25847301)

[CHƯƠNG 2 32](#_Toc25847302)

[ĐỐI TƯỢNG, PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU 32](#_Toc25847303)

[2.1. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu 32](#_Toc25847304)

[2.1.1. Đối tượng nghiên cứu 32](#_Toc25847305)

[2.1.2. Phạm vi nghiên cứu 32](#_Toc25847306)

[2.2. Cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu 32](#_Toc25847307)

[2.2.1. Cách tiếp cận đề tài nghiên cứu 32](#_Toc25847308)

[2.2.2. Phương pháp nghiên cứu 34](#_Toc25847309)

[CHƯƠNG 3 46](#_Toc25847310)

[KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC 46](#_Toc25847311)

[3.1. Cơ sở lý luận và thực tiễn về lao động - việc làm 46](#_Toc25847312)

[3.1.1. Hệ thống khái niệm về lao động, việc làm 46](#_Toc25847313)

[3.1.1.1. Khái niệm lao động 46](#_Toc25847314)

[3.1.1.2. Nguồn lao động 47](#_Toc25847315)

[3.1.1.3. Khái niệm lực lượng lao động 48](#_Toc25847316)

[3.1.1.4. Khái niệm thiếu việc làm 50](#_Toc25847317)

[3.1.1.5. Khái niệm thất nghiệp 51](#_Toc25847318)

[3.1.1.6. Khái niệm việc làm 55](#_Toc25847319)

[3.1.1.7. Phân loại việc làm 56](#_Toc25847320)

[3.1.1.8. Tạo việc làm 57](#_Toc25847321)

[3.1.1.9. Cơ chế tạo việc làm ba bên 58](#_Toc25847322)

[3.1.2. Cơ sở lý thuyết có liên quan 61](#_Toc25847323)

[3.1.2.1. Lý thuyết tăng trưởng 61](#_Toc25847324)

[3.1.2.2. Lý thuyết phát triển 62](#_Toc25847325)

[3.1.2.3. Lý thuyết lao động - việc làm 64](#_Toc25847326)

[3.1.3. Mối quan hệ giữa chuyển dịch cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động 67](#_Toc25847327)

[3.1.4. Kinh nghiệm trong và ngoài nước về lao động - việc làm 69](#_Toc25847328)

[3.1.4.1. Kinh nghiệm ngoài nước 69](#_Toc25847329)

[3.1.4.2. Kinh nghiệm trong nước 80](#_Toc25847330)

[Tóm tắt kết quả nghiên cứu 3.1 84](#_Toc25847331)

[3.2. Phân tích thực trạng vấn đề lao động - việc làm và chuyển dịch cơ cấu lao động trên địa bàn tỉnh trong giai đoạn 2010 - 2016, tác động của vấn đề lao động - việc làm đối với cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân của tỉnh 86](#_Toc25847332)

[3.2.1. Thực trạng dân số, chất lượng dân số gắn với quy mô và chất lượng nguồn nhân lực 86](#_Toc25847333)

[3.2.1.1. Cơ cấu dân số theo giới tính 88](#_Toc25847334)

[3.2.1.2. Cơ cấu dân số theo khu vực 89](#_Toc25847335)

[3.2.1.3. Tỷ số phụ thuộc và chỉ số già hóa 91](#_Toc25847336)

[3.2.2. Thực trạng về chất lượng nguồn nhân lực 92](#_Toc25847337)

[3.2.2.1. Mức độ phổ cập giáo dục 92](#_Toc25847338)

[3.2.2.2. Trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực 93](#_Toc25847339)

[3.2.3. Thực trạng lao động và cơ cấu lao động 95](#_Toc25847340)

[3.2.3.1. Quy mô và phân bố lực lượng lao động 95](#_Toc25847341)

[3.2.3.2. Đặc trưng của lực lượng lao động 96](#_Toc25847342)

[3.2.3.3. Lực lượng lao động trẻ 98](#_Toc25847343)

[3.2.3.4. Tỷ số việc làm trên dân số 15 tuổi trở lên 99](#_Toc25847344)

[3.2.3.5. Tỷ lệ lao động có việc làm đã qua đào tạo 99](#_Toc25847345)

[3.2.3.6. Cơ cấu lao động có việc làm theo nghề nghiệp 100](#_Toc25847346)

[3.2.3.7. Cơ cấu lao động có việc làm theo loại hình kinh tế 101](#_Toc25847347)

[3.2.3.8. Cơ cấu lao động có việc làm theo vị thế việc làm 101](#_Toc25847348)

[3.2.4.1. Chuyển dịch cơ cấu lao động theo thành thị, nông thôn 102](#_Toc25847349)

[3.2.4.2. Chuyển dịch cơ cấu lao động theo ngành kinh tế 103](#_Toc25847350)

[3.2.4.3. Chuyển dịch cơ cấu lao động theo loại hình kinh tế 104](#_Toc25847351)

[3.2.4.4. Chuyển dịch cơ cấu lao động và cơ cấu kinh tế 104](#_Toc25847352)

[3.2.4.5. Cơ cấu lao động theo trình độ học vấn phổ thông 109](#_Toc25847353)

[3.2.4.6. Cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn kỹ thuật 109](#_Toc25847354)

[3.2.4.7. Thực trạng công tác xuất khẩu lao động 110](#_Toc25847355)

[3.2.5. Thực trạng vấn đề việc làm và thất nghiệp 112](#_Toc25847356)

[3.2.5.1. Tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc 112](#_Toc25847357)

[3.2.5.2. Thu nhập cơ bản 113](#_Toc25847358)

[3.2.5.3. Tính chất và loại hình việc làm được tạo ra 113](#_Toc25847359)

[3.2.5.4. Tín dụng ưu đãi được cung ứng để tạo việc làm 116](#_Toc25847360)

[3.2.5.5. Đặc điểm của tín dụng ưu đãi việc làm 116](#_Toc25847361)

[3.2.5.7. Năng suất lao động 125](#_Toc25847362)

[3.2.6. Các khoản hỗ trợ từ chương trình giảm nghèo và tác động đến việc cải thiện thu nhập, giảm nghèo bền vững trên địa bàn tỉnh 128](#_Toc25847363)

[3.2.6.1. Các chính sách về giảm nghèo và kết quả giảm nghèo của tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2011 - 2015 128](#_Toc25847364)

[3.2.6.2. Các chính sách về giảm nghèo và kết quả giảm nghèo của tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2016 - 2017 131](#_Toc25847365)

[3.2.7. Các yếu tố tác động đến vấn đề lao động, việc làm và chuyển dịch cơ cấu lao động trên địa bàn tỉnh 137](#_Toc25847366)

[3.2.7.1. Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của các doanh nghiệp đang sử dụng lao động 137](#_Toc25847367)

[3.2.7.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng củangười lao động đối với người sử dụng lao động 140](#_Toc25847368)

[3.2.7.3. Các yếu tố tác động đến vấn đề chuyển dịch cơ cấu lao động 144](#_Toc25847369)

[3.2.8. Tác động của vấn đề việc làm đối với việc cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân của tỉnh 152](#_Toc25847370)

[Tóm tắt kết quả nghiên cứu 3.2 156](#_Toc25847371)

[3.3. Thực trạng vấn đề đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh trong giai đoạn 2010 - 2016 và tác động đối với việc giải quyết việc làm, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân của tỉnh 157](#_Toc25847372)

[3.3.1. Chính sách đào tạo nghề cho lao động tỉnh Khánh Hòa 157](#_Toc25847373)

[3.3.1.1. Các văn bản chính sách của Khánh Hòa 157](#_Toc25847374)

[3.3.1.2. Đánh giá chính sách đào tạo nghề của Khánh Hòa 158](#_Toc25847375)

[3.3.2. Mạng lưới và quy mô đào tạo nghề 159](#_Toc25847376)

[3.3.2.1. Mạng lưới cơ sở đào tạo nghề 159](#_Toc25847377)

[3.3.2.2. Quy mô, cơ cấu, số lượng, trình độ các nghề đào tạo 160](#_Toc25847378)

[3.3.2.3. Chương trình, giáo trình, học liệu học nghề 161](#_Toc25847379)

[3.3.2.4. Đội ngũ nhà giáo giáo dục nghề nghiệp 163](#_Toc25847380)

[3.3.2.5. Cơ sở vật chất và tài chính 165](#_Toc25847381)

[3.3.3. Thực trạng tuyển sinh, loại hình và các hình thức đào tạo nghề 166](#_Toc25847382)

[3.3.3.1. Kết quả tuyển sinh của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2016-2018 166](#_Toc25847383)

[3.3.3.2. Loại hình đào tạo 168](#_Toc25847384)

[3.3.3.3. Các hình thức đào tạo nghề 168](#_Toc25847385)

[3.3.4. Hiệu quả của công tác đào tạo nghề 169](#_Toc25847386)

[3.3.4.1. Thực trạng sử dụng lao động qua đào tạo 169](#_Toc25847387)

[3.3.4.2. Thực trạng đào tạo và việc làm của người được đào tạo nghề 171](#_Toc25847388)

[3.3.5. Những yếu tố tác động đến vấn đề đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh 173](#_Toc25847389)

[3.3.6. Tác động của vấn đề đào tạo nghề đối với việc giải quyết việc làm, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân của tỉnh 179](#_Toc25847390)

[Tóm tắt kết quả nghiên cứu 3.3 180](#_Toc25847391)

[3.4. Thực trạng phát triển thị trường lao động - việc làm và dự báo các vấn đề lao động, việc làm, đào tạo nghề, thị trường lao động từ 2017-2025 trong bối cảnh hội nhập quốc tế theo định hướng phát triển KT-XH tỉnh Khánh Hòa 181](#_Toc25847392)

[3.4.1. Thực trạng phát triển thị trường lao động - việc làm trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2010 - 2016 181](#_Toc25847393)

[3.4.1.1. Tình hình cung lao động 181](#_Toc25847394)

[3.4.1.2. Tình hình cầu lao động 187](#_Toc25847395)

[3.4.2. Dự báo các vấn đề lao động, việc làm, đào tạo nghề, thị trường lao động tỉnh Khánh Hòa đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 195](#_Toc25847396)

[3.4.2.1. Cơ sở khoa học 195](#_Toc25847397)

[3.4.2.2. Dự báo dân số tỉnh Khánh Hòa đến năm 2030 200](#_Toc25847398)

[3.4.2.4. Dự báo cung lao động qua đào tạo theo điều kiện đào tạo thực tế của các cơ sở đào tạo trong tỉnh đến năm 2025, định hướng 2030 206](#_Toc25847399)

[3.4.2.5. Dự báo cầu lao động và xu hướng chuyển dịch cơ cấu lao động tỉnh Khánh Hòa đến năm 2025, định hướng 2030 207](#_Toc25847400)

[3.4.2.6. Dự báo cầu lao động ngành CN-XD tỉnh Khánh Hòa đến năm 2025, định hướng 2030 212](#_Toc25847401)

[3.4.2.7. Dự báo cầu lao động ngành dịch vụ tỉnh Khánh Hòa đến năm 2025, định hướng 2030 213](#_Toc25847402)

[3.4.2.8. Thảo luận kết quả dự báo cung - cầu lao động tỉnh Khánh Hòa đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 215](#_Toc25847403)

[Tóm tắt kết quả nghiên cứu 3.4 217](#_Toc25847404)

[3.5. Giải pháp mở rộng việc cung cấp việc làm, tín dụng, đào tạo nghề, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân của tỉnh Khánh Hòa trong giai đoạn 2017-2025 219](#_Toc25847405)

[3.5.1. Phấn đấu thực hiện đạt các chỉ tiêu phát triển kinh tế - xã hội của Khánh Hòa đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 219](#_Toc25847406)

[3.5.1.1. Kinh tế 219](#_Toc25847407)

[3.5.1.2. Văn hóa - xã hội 219](#_Toc25847408)

[3.5.2. Nâng cao chất lượng nguồn lao động 220](#_Toc25847409)

[3.5.2.1. Một số chỉ tiêu về phát triển nguồn lao động 220](#_Toc25847410)

[3.5.2.2. Công tác đào tạo, phát triển nguồn lao động 222](#_Toc25847411)

[3.5.3. Hỗ trợ và cung cấp việc làm 231](#_Toc25847412)

[3.5.3.1. Đẩy mạnh công tác xuất khẩu lao động có kỹ thuật 231](#_Toc25847413)

[3.5.3.2. Thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động và cơ cấu kinh tế 234](#_Toc25847414)

[3.5.3.3. Ban hành chính sách đặc thù hỗ trợ giảm nghèo bền vững cho người dân 239](#_Toc25847415)

[3.5.4. Kết nối cung - cầu, phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động 241](#_Toc25847416)

[3.5.4.1. Nâng cao nhận thức của xã hội về việc làm và giải quyết việc làm, tạo sự đồng thuận của các cấp chính quyền và người lao động trong giải quyết việc làm 241](#_Toc25847417)

[3.5.4.2. Xây dựng, quản lý và vận hành có hiệu quả cơ sở dữ liệu thông tin thị trường lao động 242](#_Toc25847418)

[3.5.4.3. Nâng cao năng lực hệ thống Trung tâm Dịch vụ việc làm 243](#_Toc25847419)

[3.5.4.4. Hỗ trợ thanh niên khởi nghiệp, đổi mới sáng tạogắn với thông tin thị trường lao động 244](#_Toc25847420)

[3.5.5. Thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao 245](#_Toc25847421)

[3.5.6. Có chính sách giữ chân và thu hút người lao động 247](#_Toc25847422)

[3.5.7. Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0, góp phần khắc phục tình trạng số lượng cung lao động chưa đáp ứng cầu lao động 249](#_Toc25847423)

[3.5.7.1. Thiết kế lại chương trình đào tạo, đổi mới phương pháp dạy và học, nâng cao các kỹ năng mềm cho sinh viên 249](#_Toc25847424)

[3.5.7.2. Tạo mối liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp 249](#_Toc25847425)

[3.5.7.3. Đổi mới cơ chế quản lý nhà nước đối với dạy nghề theo nhu cầu của thị trường và yêu cầu cụ thể của người sử dụng lao động 250](#_Toc25847426)

[3.5.7.4. Hình thành các vườn ươm công nghệ 251](#_Toc25847427)

[KẾT LUẬN 252](#_Toc25847428)

[TÀI LIỆU THAM KHẢO 260](#_Toc25847429)

[PHỤ LỤC 271](#_Toc25847430)

**DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU, CÁC CHỮ VIẾT TẮT**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Từ viết tắt** | **Nghĩa đầy đủ** | |
| **Tiếng Anh** | **Tiếng Việt** |
| ANQP |  | An ninh quốc phòng |
| ASEAN | Association of Southeast Asian Nations | Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á |
| BISEDS | [Binh Dinh institute for socio - Economic development studies](http://biseds.vn/) | Viện Nghiên cứu phát triển KT-XH Bình Định |
| BHXH |  | Bảo hiểm xã hội |
| BHYT |  | Bảo hiểm y tế |
| CCN |  | Cụm công nghiệp |
| CDCCLĐ |  | Chuyển dịch cơ cấu lao động |
| CNH |  | Công nghiệp hóa |
| CN-XD |  | Công nghiệp – Xây dựng |
| DHNTB |  | Duyên hải Nam Trung Bộ |
| DN |  | Doanh nghiệp |
| DV |  | Dịch vụ |
| GDP | Gross Domestic Product | Tổng sản phẩm trong nước |
| GNP | Gross National Product | Tổng sản phẩm quốc gia |
| GRDP |  | Tổng sản phẩm trên địa bàn |
| HĐH |  | Hiện đại hóa |
| HĐND |  | Hội đồng nhân dân |
| ILO | International Labour Organization | Tổ chức Lao động Quốc tế |
| KCN |  | Khu công nghiệp |
| KT-XH |  | Kinh tế - Xã hội |
| LLLĐ |  | Lực lượng lao động |
| NGTK |  | Niên giám thống kê |
| NNL |  | Nguồn nhân lực |
| NLT |  | Nông, lâm, thủy sản |
| NNLCLC |  | Nguồn nhân lực chất lượng cao |
| NQ |  | Nghị quyết |
| PRA | Participatory Rural Appraisal | Cùng tham gia đánh giá nông thôn |
| QĐ |  | Quyết định |
| QLNN |  | Quản lý nhà nước |
| TFP | Total Factor Productivity | Năng suất các nhân tố tổng hợp |
| THCS |  | Trung học cơ sở |
| THPT |  | Trung học phổ thông |
| TTLĐ |  | Thị trường lao động |
| UBND |  | Ủy ban nhân dân |
| USD | United States dollar | Đô la Mỹ |
| XH |  | Xã hội |
| XKLĐ |  | Xuất khẩu lao động |

**DANH MỤC CÁC BẢNG**

[Bảng 2.2.1: Phân bổ mẫu khảo sát doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa 42](#_Toc24979853)

[Bảng 2.2.2: Phân bổ mẫu khảo sát người lao động trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa 43](#_Toc24979854)

[Bảng 2.2.3: Cỡ mẫu điều tra các yếu tố ảnh hưởng đến vấn đề giải quyết việc làm, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân tỉnh Khánh Hòa. 44](#_Toc24979855)

[Bảng 2.2.4: Danh sách các cơ sở đào tạo khảo sát tỉnh Khánh Hòa 45](#_Toc24979856)

[Bảng 3.2.1. Tỷ số giới tính của dân số phân theo thành thị, nông thôn 89](#_Toc24979857)

[Bảng 3.2.2. Tỷ trọng dân số theo nhóm tuổi, tỷ số phụ thuộc và chỉ số già hóa 91](#_Toc24979858)

[Bảng 3.2.3. Tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên chia theo trình độ chuyên môn (%) 93](#_Toc24979859)

[Bảng 3.2.4. Lực lượng lao động chia theo trình độ học vấn phổ thông 97](#_Toc24979860)

[Bảng 3.2.5. Phân bố trình độ học vấn phổ thông của LLLĐ theo vùng 97](#_Toc24979861)

[Bảng 3.2.6. Trình độ chuyên môn của lao động Khánh Hòa giai đoạn 2011-2016 98](#_Toc24979862)

[Bảng 3.2.7. Tỷ trọng lao động từ 15 tuổi trở lên có việc làm 99](#_Toc24979863)

[Bảng 3.2.8. Tỷ lệ lao động có việc làm đã qua đào tạo 100](#_Toc24979864)

[Bảng 3.2.9. Cơ cấu lao động theo ngành kinh tế 103](#_Toc24979865)

[Bảng 3.2.10. Cơ cấu lao động theo loại hình kinh tế 104](#_Toc24979866)

[Bảng 3.2.11. Cơ cấu lao động và cơ cấu kinh tế 105](#_Toc24979867)

[Bảng 3.2.12: Số lượng và cơ cấu lao động ngành CN-XD 106](#_Toc24979868)

[Bảng 3.2.13: Số lượng và cơ cấu lao động ngành TM-DV 108](#_Toc24979869)

[Bảng 3.2.14. Cơ cấu lao động theo trình độ học vấn phổ thông 109](#_Toc24979870)

[Bảng 3.2.15: Cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn kỹ thuật 110](#_Toc24979871)

[Bảng 3.2.16. Số lao động của tỉnh đi làm việc ở nước ngoài 111](#_Toc24979872)

[Bảng 3.2.17. Tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm của lực lượng lao động 112](#_Toc24979873)

[trong độ tuổi 112](#_Toc24979874)

[Bảng 3.2.18. Thu nhập bình quân của người lao động ở tỉnh Khánh Hòa 113](#_Toc24979875)

[Bảng 3.2.19. Số lượng doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa 114](#_Toc24979876)

[Bảng 3.2.20. Số lượng việc làm trong các doanh nghiệp theo loại hình kinh tế 114](#_Toc24979877)

[Bảng 3.2.21. Số lượng việc làm trong các doanh nghiệp theo loại kinh tế 115](#_Toc24979878)

[Bảng 3.2.22. Các chương trình tín dụng ưu đãi tạo việc làm 117](#_Toc24979879)

[Nguồn: Tổng hợp của BISEDS 120](#_Toc24979880)

[Bảng 3.2.23: Năng suất lao động theo khu vực kinh tế 126](#_Toc24979881)

[Bảng 3.2.24. Tác động của các yếu tố đến tăng NSLĐ giai đoạn 2011-2018 127](#_Toc24979882)

[Bảng 3.2.25. Đóng góp của chuyển dịch CCLĐ vào tăng NSLĐ 128](#_Toc24979883)

[Bảng 3.2.26. Hộ nghèo, hộ cận nghèo tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2010-2016 133](#_Toc24979884)

[Bảng 3.2.27. Trị giá hàng hóa xuất khẩu trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa 144](#_Toc24979885)

[giai đoạn 2010 - 2016 144](#_Toc24979886)

[Bảng 3.2.28. So sánh chỉ số PCI của Khánh Hòa với các tỉnh lân cận năm 2016 145](#_Toc24979887)

[Bảng 3.3.1. Số cơ sở giáo dục nghề nghiệp tỉnh Khánh Hoà 160](#_Toc24979888)

[Bảng 3.3.2. Số người học giáo dục nghề nghiệp tỉnh Khánh Hoà 161](#_Toc24979889)

[Bảng 3.3.3. Số lượng giáo viên, giảng viên tại các cơ sở đào tạo nghề 163](#_Toc24979890)

[trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa năm 2018 163](#_Toc24979891)

[Bảng 3.3.4. Thực trạng tuyển sinh của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp 167](#_Toc24979892)

[trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa 167](#_Toc24979893)

[Bảng 3.3.5. Cơ cấu lực lượng lao động theo trình độ chuyên môn kỹ thuật 169](#_Toc24979894)

[Bảng 3.3.6. Số lượng cơ sở giáo dục nghề nghiệp có tỷ lệ người học 171](#_Toc24979895)

[tốt nghiệp tương ứng, năm 2018 171](#_Toc24979896)

[Bảng 3.4.1. Lực lượng lao động tỉnh Khánh Hòa 181](#_Toc24979897)

[Bảng 3.4.2. Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp chia theo cấp quản lý 182](#_Toc24979898)

[Bảng 3.4.3. Thực trạng tuyển sinh của các trường, cơ sở giáo dục nghề nghiệp 183](#_Toc24979899)

[trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa 183](#_Toc24979900)

[Bảng 3.4.4. Lao động theo trình độ học vấn phổ thông 184](#_Toc24979901)

[Bảng 3.4.5. Lực lượng lao động theo trình độ chuyên môn kỹ thuật 185](#_Toc24979902)

[Bảng 3.4.6. Lực lượng lao động theo ngành kinh tế 186](#_Toc24979903)

[Bảng 3.4.7. Sự phân bố của doanh nghiệp đang hoạt động và lao động Khánh Hòa giai đoạn 2010-2016 189](#_Toc24979904)

[Bảng 3.4.8. Cơ cấu doanh nghiệp đang hoạt động phân theo quy mô lao động và loại hình doanh nghiệp Khánh Hòa năm 2016 190](#_Toc24979905)

[Bảng 3.4.9: Dân số dự báo chia theo nhóm tuổi và giới tính, Khánh Hòa 200](#_Toc24979906)

[Giai đoạn 2018 -2020 200](#_Toc24979907)

[Bảng 3.4.10. Dân số dự báo chia theo nhóm tuổi và giới tính, Khánh Hòa 202](#_Toc24979908)

[giai đoạn 2021 -2025 202](#_Toc24979909)

[Bảng 3.4.11. Dân số dự báo chia theo nhóm tuổi và giới tính, Khánh Hòa 203](#_Toc24979910)

[giai đoạn 2025 -2030 203](#_Toc24979911)

[Bảng 3.4.12. Dự báo dân số phân theo thành thị, nông thôn đến năm 2030 204](#_Toc24979912)

[Bảng 3.4.13. Dự báo dân số trong độ tuổi lao động, lao động đã qua đào tạo (LĐĐT) và lao động đã qua đào tạo đang làm việc (LĐLV) đến năm 2030 206](#_Toc24979913)

[Bảng 3.4.14. Khảo sát cung lao động qua đào tạo theo điều kiện đào tạo thực tế của các cơ sở đào tạo trong tỉnh hàng năm 206](#_Toc24979914)

[Bảng 3.4.15. Cung lao động qua đào tạo theo điều kiện đào tạo thực tế của các cơ sở đào tạo trong tỉnh giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030 207](#_Toc24979915)

[Bảng 3.4.16. Quan hệ giữa chuyển dịch cơ cấu GRDP và cơ cấu lao động 208](#_Toc24979916)

[Bảng 3.4.17. Dự báo GRDP và tốc độ tăng GRDP 210](#_Toc24979917)

[Bảng 3.4.18. Dự báo tốc độ tăng GRDP trung bình các giai đoạn 210](#_Toc24979918)

[Bảng 3.4.19. Dự báo tốc độ tăng lao động theo ngành kinh tế 210](#_Toc24979919)

[Bảng 3.4.20. Dự báo số lượng và cơ cấu lao động theo ngành kinh tế 211](#_Toc24979920)

[Bảng 3.4.21. Chuyển dịch cấu lao động theo kịch bản trung bình 212](#_Toc24979921)

[Bảng 3.4.22. Dự báo cơ cấu lao động nội ngành CN-XD 212](#_Toc24979922)

[Bảng 3.4.23. Dự báo số lượng lao động (*người)* nội ngành CN-XD 213](#_Toc24979923)

[Bảng 3.4.24. Dự báo cơ cấu lao động nội ngành DV 214](#_Toc24979924)

[Bảng 3.4.25. Dự báo số lượng lao động nội ngành DV 214](#_Toc24979925)

[Bảng 3.4.26. Dự báo cung lao động phân theo ngành kinh tế tỉnh Khánh Hòa đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 215](#_Toc24979926)

[Bảng 3.4.27. Dự báo cung - cầu lao động phân theo ngành kinh tế tỉnh Khánh Hòa đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 216](#_Toc24979927)

[Bảng 3.5.1. Các ngành ưu tiên đào tạo trong thời gian tới của tỉnh Khánh Hòa 224](#_Toc24979928)

**DANH MỤC CÁC HÌNH VẼ**

[Hình 2.2.1: Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của người sử dụng](#_Toc24980603)[lao động tỉnh Khánh Hòa 41](#_Toc24980604)

[Hình 3.2.1. Dân số và tốc độ tăng trưởng dân số Khánh Hòa giai đoạn 2010-2016 86](#_Toc24980605)

[Hình 3.2.2. Tỷ lệ tăng tự nhiên dân số Khánh Hòa giai đoạn 2010-2016 87](#_Toc24980606)

[Hình 3.2.3. Tỷ lệ di cư tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2010-2016 88](#_Toc24980607)

[Hình 3.2.4. Cơ cấu dân số Khánh Hòa theo giới tính giai đoạn 2010-2016 89](#_Toc24980608)

[Hình 3.2.5. Quy mô dân số phân theo khu vực giai đoạn 2010-2016 90](#_Toc24980609)

[Hình 3.2.6. Cơ cấu dân số theo khu vực thành thị/nông thôn phân 91](#_Toc24980610)

[theo huyện, thị xã, thành phố năm 2016 91](#_Toc24980611)

[Hình 3.2.7. Tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên biết chữ phân theo giới tính 93](#_Toc24980612)

[Hình 3.2.8. Tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên chia theo lĩnh vực đào tạo 94](#_Toc24980613)

[Hình 3.2.9. Quy mô và phân bố lực lượng lao động theo việc làm 95](#_Toc24980614)

[Hình 3.2.10. Phân bố lực lượng lao động theo thành thị/nông thôn năm 2016 96](#_Toc24980615)

[Hình 3.2.11. Phân bố lực lượng lao động theo tuổi năm 2016 96](#_Toc24980616)

[Hình 3.2.12. Phân bố lực lượng lao động trẻ theo thành thị/nông thôn 99](#_Toc24980617)

[Hình 3.2.13. Cơ cấu nghề nghiệp của lao động có việc làm 101](#_Toc24980618)

[Hình 3.2.14. Tỷ trọng lao động có việc làm chia theo loại hình kinh tế năm 2016 101](#_Toc24980619)

[Hình 3.2.15. Cơ cấu lao động theo vị thế làm việc 102](#_Toc24980620)

[Hình 3.2.16. Cơ cấu lao động theo thành thị, nông thôn giai đoạn 2010 - 2016 102](#_Toc24980621)

[Hình 3.2.17. Chuyển dịch cơ cấu lao động trong ngành CN-XD 107](#_Toc24980622)

[Hình 3.2.18. Thu nhập bình quân tháng của một lao động giai đoạn 2010-2016 122](#_Toc24980623)

[Hình 3.2.19. Thu nhập bình quân tháng của một lao động theo loại hình 122](#_Toc24980624)

[doanh nghiệp Khánh Hòa giai đoạn 2010-2016 122](#_Toc24980625)

[Hình 3.2.20. Tỷ lệ lao động tham gia BHXH Khánh Hòa giai đoạn 2011-2016 124](#_Toc24980626)

[Hình 3.2.21. Một số phúc lợi người lao động được hưởng 125](#_Toc24980627)

[Hình 3.2.22. NSLĐ và tốc độ tăng NSLĐ (\*) 125](#_Toc24980628)

[Hình 3.2.23: Mô hình nghiên cứu điều chỉnh 140](#_Toc24980629)

[Hình 3.3.1. Biểu đồ cơ cấu giáo viên theo loại trường tham gia đào tạo năm 2018 164](#_Toc24980630)

[Hình 3.3.2. Biểu đồ cơ cấu trình độ giáo viên, giảng viên 2018 165](#_Toc24980631)

[Hình 3.4.1. Số lượng doanh nghiệp hoạt động giai đoạn 2010-2016 187](#_Toc24980632)

[Hình 3.4.2. Số lượng doanh nghiệp đang hoạt động phân theo loại hình doanh nghiệp Khánh Hòa giai đoạn 2010-2016 188](#_Toc24980633)

[Hình 3.4.3. Tăng trưởng lao động trong doanh nghiệp đang hoạt động phân theo loại hình doanh nghiệp Khánh Hòa giai đoạn 2010-2016 191](#_Toc24980634)

[Hình 3.4.4. Tỷ lệ lao động trong doanh nghiệp đang hoạt động ở một số ngành trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2010-2016 192](#_Toc24980635)

[Hình 3.4.5. Nhu cầu tuyển dụng lao động của doanh nghiệp ở một số nhóm ngành 193](#_Toc24980636)

[Hình 3.4.6. Tỷ lệ (%) nhu cầu tuyển dụng lao động theo mức lương 194](#_Toc24980637)

[Hình 3.4.7. Tỷ lệ (%) nhu cầu tuyển dụng lao động theo kinh nghiệm làm việc 194](#_Toc24980638)

**MỞ ĐẦU**

**1. Tính cấp thiết của đề tài**

Lao động là lực lượng quan trọng, là yếu tố quyết định sự tồn tại và phát triển của mọi hình thức KT-XH. Lao động có 2 vai trò: (1) là nguồn lực sản xuất chính không thể thiếu trong các hoạt động kinh tế, là yếu tố đầu vào ảnh hưởng đến chi phí tương tự như việc sử dụng các yếu tố sản xuất khác. Lao động bao hàm những lợi ích tiềm tàng góp phần làm tăng thu nhập, cải thiện đời sống và giảm nghèo thông qua các chương trình, chính sách (tạo việc làm, tổ chức lao động có hiệu quả, áp dụng công nghệ phù hợp...). (2) Lao động là một bộ phận của dân số, được hưởng thụ lợi ích từ quá trình phát triển. Con người vừa là mục tiêu, vừa là động lực của phát triển KT-XH. Tuy nhiên, con người chỉ trở thành động lực cho sự phát triển chỉ khi có điều kiện sử dụng sức lao động để tạo ra của cải, vật chất, tinh thần cho xã hội. Quá trình kết hợp sức lao động và điều kiện sản xuất là quá trình người lao động làm việc hay nói cách khác là khi người lao động có việc làm. Chính vì vậy, vấn đề lao động - việc làm luôn là được quan tâm hàng đầu trong các chính sách của các quốc gia trên thế giới, đặc biệt là các quốc gia đang phát triển.

Cùng với quá trình Hội nhập sâu và toàn diện hiện nay của Việt Nam, yêu cầu phát triển theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa với những đòi hỏi cao hơn càng đòi hỏi lao động có chất lượng cao hơn nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển trên tất cả các lĩnh vực, đồng thời nâng cao năng lực cạnh tranh trên bình diện quốc tế. Vì vậy, vấn đề lao động - việc làm trong giai đoạn hiện nay cũng đặt ra những yêu cầu mới cao hơn về mọi mặt, không chỉ đáp ứng nhu cầu của địa phương mà còn đáp ứng yêu cầu hội nhập và cạnh tranh quốc tế. Phải xác định rõ từng mục tiêu hết sức cụ thể, với số lượng và cơ cấu hợp lý cho tất cả các ngành nghề, các lĩnh vực, phù hợp với nhu cầu phát triển KT-XH, đáp ứng được nhu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế, nhất là đối với các ngành mũi nhọn như dịch vụ, du lịch, công nghiệp… Quan điểm Đại hội XII của Đảng cũng đã chỉ ra những định hướng lớn, lãnh đạo cụ thể từng mặt của công tác an sinh xã hội dựa trên cơ sở lý luận về chức năng, cấu trúc, mô hình, các trụ cột, sự phân tầng của chính sách an sinh xã hội, cách tiếp cận mới về tạo việc làm, giảm nghèo đa chiều bền vững, về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế toàn dân, trợ giúp xã hội, cung cấp dịch vụ xã hội ở mức độ tối thiểu nhằm trợ giúp khó khăn, phòng ngừa, giảm thiểu, khắc phục rủi ro, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của nhân dân, đặc biệt là nhóm yếu thế, hướng đến nền an sinh xã hội toàn dân, vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh. Chủ trương của Đảng tại Đại hội XII: *“Tạo cơ hội để mọi người có việc làm và cải thiện thu nhập. Bảo đảm tiền lương, thu nhập công bằng, đủ điều kiện sống và tái sản xuất sức lao động. Huy động tốt nhất nguồn nhân lực lao động để phục vụ công cuộc xây dựng, phát triển đất nước. Chú trọng giải quyết việc làm cho lao động dôi dư từ khu vực nông nghiệp do việc tích tụ, tập trung ruộng đất hoặc thu hồi đất phát triển công nghiệp, đô thị và các công trình công cộng. Khuyến khích đầu tư xã hội tạo ra nhiều việc làm, nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp. Xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách về tiền lương, tiền công, khắc phục cơ bản những bất hợp lý. Điều chỉnh chính sách dạy nghề, gắn đào tạo với sử dụng. Điều chỉnh chính sách xuất khẩu lao động hợp lý. Hoàn thiện và thực hiện chính sách bảo hộ lao động”*[[1]](#footnote-1).

Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, lực lượng lao động 15 tuổi trở lên của tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2010 - 2016 rất đông so với các tỉnh, thành phố trong Vùng duyên hải miền Trung, năm 2010 là 639,5 nghìn người (nhiều thứ 5 toàn Vùng, toàn Vùng là 4.962,2 nghìn người, cả nước là 50.392,9 nghìn người). Đến năm 2016 là 689,6 nghìn người (nhiều thứ 5 toàn Vùng, toàn Vùng là 5.456,2 nghìn người, cả nước là 54.445,3 nghìn người), lực lượng lao động của tỉnh chiếm 11,5% lực lượng lao động trên 15 tuổi của Vùng và chiếm 1,3% so với cả nước. Tuy nhiên, tỷ lệ thất nghiệp của tỉnh Khánh Hòa cũng luôn ở mức cao so với các địa phương trong vùng và so với cả nước. Năm 2016, tỷ lệ thất nghiệp của tỉnh là 3,59%, trong đó thành thị là 3,68% và nông thôn là 3,52%, cao thứ 3 trong Vùng (tỷ lệ của cả nước là 2,1%), tỷ lệ này của Phú Yên năm 2016 là 1,6%, Bình Định là 3,9%, Ninh Thuận là 3,5%, Bình Thuận là 2,5%, Đà Nẵng: 3,63%, Quảng Nam: 2,6%, Quảng Ngãi: 2,1%. Vùng DHNTB là 2,9%. Điểm tích cực trong tình hình lao động tỉnh Khánh Hòa chính là cơ cấu lao động làm việc trong khu vực có vốn đầu tư nước ngoài và tỷ lệ lao động đã qua đào tạo đang làm việc. Năm 2010, tỷ lệ lao động làm việc trong khu vực có vốn đầu tư nước ngoài của tỉnh là 1,6% (cao thứ 4 trong Vùng) và đến năm 2015 là 2,01% (cao thứ 4 trong Vùng). Tuy nhiên đến năm 2016 thì chỉ còn 1,21%. Đối với tỷ lệ lao động đã qua đào tạo đang làm việc, năm 2010 là 14,8%, cao thứ 2 toàn Vùng DHNTB nhưng vẫn thấp hơn tỷ lệ trung bình của cả nước. Đến năm 2016, tỷ lệ này của tỉnh đạt 25,4%, vẫn cao thứ 2 toàn Vùng DHNTB nhưng cao hơn tỷ lệ trung bình của cả nước (20,6%). Cao nhất Vùng là Đà Nẵng: 40,9%; Quảng Nam: 17,9%; Quảng Ngãi: 19,4% Bình Định: 15,5%; Phú Yên: 16,3%; Ninh Thuận: 15,4% ; Bình Thuận:12,7%. Điều này cho thấy những chuyển biến tích cực trong vấn đề đào tạo và giải quyết việc làm cho lực lượng lao động qua đào tạo của tỉnh.

Trong những năm qua, tình hình KT-XH tỉnh Khánh Hòa đã có những phát triển vượt bậc. Theo báo cáo tỉnh hình KT-XH tỉnh Khánh Hòa Năm 2016, GRDP năm 2016 (theo giá so sánh 2010) ước đạt 42.291,16 tỷ đồng, tăng 9,31% so với năm 2015. Cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng tích cực và đúng với mục tiêu của tỉnh đề ra, NLTchiếm 11,42%/GRDP, công nghiêp - xây dựng chiếm 31,36%/GRDP, dịch vụ chiếm 39,22%/GRDP. Tuy nhiên, vấn đề lao động - việc làm tỉnh Khánh Hòa cũng gặp nhiều bất cập, thiếu lao động trong các khu công nghiệp, cụm công nghiệp, chất lượng lao động chưa đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp, số lượng lao động có trình độ đại học nhiều nhưng số lượng công nhân kỹ thuật, công nhân lành nghề thiếu, vấn đề đào tạo giải quyết việc làm ở nông thôn còn nhiều hạn chế, tỷ lệ kết nối việc làm thành công trong hoạt động tư vấn nghề nghiệp, giới thiệu việc làm của tỉnh còn ở mức thấp, mới chỉ đạt khoảng 30% (trong khi định hướng của tỉnh đến năm 2020, tỷ lệ kết nối việc làm thành công phải đạt từ 70%).

Theo Báo cáo khảo sát nhu cầu đào tạo nghề và tuyển dụng lao động việc làm tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa từ năm 2016 - 2018 của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Khánh Hòa, đến 31/12/2015, trên địa bàn tỉnh có 49 cơ sở giáo dục nghề nghiệp, tổng số tuyển sinh đào tạo nghề năm 2015 là 24.585 người, trong đó các trường công lập đào tạo 13.065 người chiếm 53,1%, cơ sở giáo dục nghề nghiệp ngoài công lập đào tạo 11.520 người chiếm 46,9%. Hàng năm các cơ sở đào tạo khoảng 24.500 người, trong đó: đào tạo nghề dài hạn gồm cao đẳng nghề và trung cấp nghề trung bình tuyển sinh 3.100 người/năm, còn lại là sơ cấp nghề và dạy nghề dưới 3 tháng. Báo cáo cũng đã đưa ra kết quả khảo sát 348 doanh nghiệp, theo đó nhu cầu tuyển dụng trung bình của các doanh nghiệp là 10.753 lao động/năm trong giai đoạn 2016 - 2018 (chiếm tỷ lệ 16,4% quy mô lao động của các doanh nghiệp được khảo sát. Điều này cho thấy thị trường lao động Khánh Hòa đang có nhu cầu tuyển dụng khá cao, trong đó nhóm ngành Dịch vụ - Thương mại - Du lịch có nhu cầu cao nhất chiếm 51,36%, CN-XDchiếm 45,9% và NLTchiếm 2,72%. Tuy nhiên, nhu cầu đào tạo lại lao động của doanh nghiệp chiếm 35,34% tổng số doanh nghiệp được khảo sát, trong đó lĩnh vực Dịch vụ - Thương mại - Du lịch chiếm 45,89%, CN-XDchiếm 28,11% và NLTchiếm 23,53%. Nhu cầu đào tạo lại lao động tập trung chủ yếu ở thành phố Nha Trang, Cam Ranh và Cam Lâm. Các ngành nghề có nhu cầu đào tạo lại tập trung là ngành Sản xuất và chế biến sợi, vải, giày, da; Kinh doanh; Khách sạn, nhà hàng; Dịch vụ du lịch; Công nghệ kỹ thuật điện, điện tử, viễn thông; chế biến lương thực thực phẩm và đồ uống; Công nghệ kỹ thuật cơ khí. Yêu cầu đào tạo lại đối với hệ dài hạn (cao đẳng nghề và trung cấp nghề) nhiều hơn yêu cầu đào tạo hệ ngắn hạn (sơ cấp và dạy nghề dưới 3 tháng), điều này cho thấy chất lượng đào tạo nghề dài hạn hiện nay chưa đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp.

Theo Báo cáo của Trung tâm dịch vụ việc làm Khánh Hòa, trong 6 tháng đầu năm 2017, nhu cầu tuyển dụng tăng 68,4% so với cùng kỳ năm 2016, có 632 doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng với 14.588 chỗ làm việc, chỉ có 8.464 người có nhu cầu tìm việc tuy nhiên kết nối thành công cho 1.625 người lao động (đạt tỷ lệ 19,2%). Theo thống kê, nhu cầu tuyển dụng lao động phổ thông chiếm trên 60% chủ yếu trong ngành Dệt -May -Giày da. Cung - cầu lao động có sự chênh lệch rõ ràng về yêu cầu của nhà tuyển dụng và nhu cầu tìm việc làm. Trong 6 nhóm ngành chính thì các ngành có cầu lao động thấp nhưng cung lao động cao như: dịch vụ phục vụ, kế toán tài chính, cơ khí; còn các nhóm ngành có cầu lao động cao nhưng cung lao động lại thấp như: Dệt -May -Giày da, Kinh doanh- Marketing, du lịch - nhà hàng - khách sạn. Cụ thể như sau:

- Nhóm ngành Dệt -May -Giày da nhu cầu tuyển dụng chiếm 61,65% tổng nhu cầu tuyển dụng tập trung ở trình độ lao động phổ thông như công nhân may, công nhân thêu và một số vị trí yêu cầu trình độ trung cấp như tổ trưởng, tổ phó, nhân viên kiểm tra chất lượng, nhân viên KCS. Nhu cầu tuyển dụng lao động không kinh nghiệm chiếm 58,39%; 01 năm kinh nghiệm chiếm 38,04%; 02 đến 03 năm chiếm 3,45% và trên 4 năm kinh nghiệm chỉ chiếm 0,13%.

- Nhóm ngành Marketing - Kinh doanh - Thương mại có nhu cầu tuyển dụng chiếm 10,05% trên tổng nhu cầu tuyển dụng các vị trí như nhân viên bán hàng, nhân viên kinh doanh bất động sản, cộng tác viên, nhân viên tiếp thị bán hàng, nhân viên phát triển thị trường... Nhu cầu tuyển dụng lao động có trình độ trung cấp -cao đẳng -đại học -trên đại học chiếm 65,01% trên tổng nhu cầu tuyển dụng của nhóm ở các vị trí giám sát bán hàng, nhân viên quản lý, trưởng phòng kinh doanh, giám đốc điều hành... Mức lương dưới 3 triệu chiếm 31,58% chủ yếu ở các vị trí nhân viên bán hàng bán thời gian, 3 triệu đến 5 triệu chiếm 48,9%, 5 triệu đến 7 triệu chiếm 14,93%, 7 triệu đến 15 triệu chiếm 4,16% và từ 15 triệu trở lên chiếm 0,43%.

- Nhóm ngành Du lịch -Nhà hàng -Khách sạn chiếm 7,77% tổng nhu cầu tuyển dụng; nhu cầu tuyển dụng ở các vị trí như Lễ tân, nhân viên phục vụ, phục vụ quầy bar. Nhân viên pha chế, nhân viên hành lý,... chủ yếu là lao động phổ thông, công việc thời vụ. Đối với các vị trí yêu cầu trình độ trên đại học -đại học -cao đẳng chiếm 16,4% tổng nhu cầu tuyển dụng của ngành các vị trí như: Giám sát đặt phòng, điều hành tour, quản lý tour,... yêu cầu trình độ ngoài ngữ (Anh, Nga, Nhật, Trung...) và yêu cầu ít nhất 01 năm kinh nghiệm làm việc (chiếm 42,3% tổng nhu cầu).

Có thể thấy sự chệnh lệch rõ ràng giữa yêu cầu nhà tuyển dụng và nhu cầu việc làm của người lao động. Điểm hình ở nhóm ngành Dệt - May - Giày da với nhu cầu tuyển dụng cao là 8.994 vị trí và nhu cầu tìm việc là 1.433 lao động (15,9% nhu cầu ngành nghề) và ngược lại nhóm ngành Dịch vụ phục vụ với nguồn lao động là 1.690 lao động nhưng cầu chỉ 649 vị trí... Mặc dù nguồn cung lao động ngành này cao gấp hơn 2 lần nguồn cầu lao động nhưng những doanh nghiệp vẫn khó khăn trong việc tìm kiếm nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu. Qua những phân tích trên ta thấy, tuy có nhiều nhóm ngành liên tục được tuyển dụng và có nhu cầu cao nhưng nguồn nhân lực tìm việc trong các nhóm ngành nghề này thì luôn ít hơn so với nhu cầu tìm việc ở các nhóm khác nên dẫn đến tình trạng chênh lệch giữa cung và cầu trong ngành nghề lẫn trình độ chuyên môn, giữa mức lương của nhà tuyển dụng và mong muốn của người lao động. Một điểm có thể thấy nữa là mặc dù nhu cầu tuyển dụng nhiều nhưng chủ yếu là lao động phổ thông hoặc yêu cầu trình độ chuyên môn, kinh nghiệm thấp, điều này xuất phát từ việc đào tạo nguồn nhân lực chưa đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp dẫn đến doanh nghiệp phải đòa tạo lại sau khi tuyển dụng và doanh nghiệp mong muốn trả lương thấp cho người lao động. Tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn cao và nhiều kinh nghiệm thì đòi hỏi mức lương cao nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp và nhu cầu tuyển dụng các vị trí này chiếm tỷ lệ thấp.

Trong thời gian tới, dự báo nhu cầu tuyển dụng lao động của tỉnh Khánh Hòa sẽ tăng cao, tập trung ở một số nhóm ngành ở các lĩnh vực ngành sản xuất, chế biến như Dệt - May - Giày da, Chế biến thực phẩm, Du lịch - Nhà hàng - Khách sạn, Kinh doanh - Thương mại, Dịch vụ - Phục vụ,... và yêu cầu về trình độ chuyên môn và kinh nghiệm sẽ được nâng lên.

Theo Chương trình phát triển nhân lực tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2016 - 2020 do Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Khánh Hòa chủ trì năm 2016, dự báo đối với lao động NLT năm 2020 có cung là 900 lao động nhưng cầu khoảng 143,5 ngàn lao động. Đối với ngành CN-XDcó cung lao động năm 2020 là 8.294 lao động nhưng cầu lao động ngành này là 358.908 lao động (cần bổ sung 350.614 lao động), trong đó trình độ sau đại học là 270 lao động, đại học cần 49.268 lao động, cao đẳng cần 73.816 lao động, trung cấp cần 87.667 lao động, Sơ cấp cần 71.360 lao động, trình độ khác là 68.233 lao động. Đối với ngành Dịch vụ - Thương mại và Du lịch, đến năm 2020 và ngành Tài chính - Ngân hàng có lượng cung lao động dự báo khá cao nhưng cầu thì hạn chế, đây là 2 nhóm ngành sẽ dư thừa lao động trong giai đoạn 2016 - 2020.

Bên cạnh đó, Thủ tướng Chính phủ đã đồng ý điều chỉnh quy hoạch xây dựng khu vực Bắc Vân Phong theo định hướng phát triển thành đơn vị hành chính - kinh tế đặc biệt Bắc Vân Phong. Theo Bộ Kế hoạch và Đầu tư, đơn vị hành chính - kinh tế đặc biệt Bắc Vân Phong ước tính Nhà nước thu được khoảng 1,2 tỷ USD từ thuế và phí và 01 tỷ USD từ các nguồn thu từ đất, các doanh nghiệp tạo giá trị gia tăng khoảng 10 tỷ USD trong giai đoạn 2017 - 2030, nâng mức đóng góp GRDP của Bắc Vân Phong vào GRDP của tỉnh Khánh Hòa lên 3% vào năm 2020 và 6% vào năm 2030, tạo thêm việc làm mới cho khoảng 65.000 người với mức lương bình quân là 9.000 USD/năm, nâng mức thu nhập bình quân đầu người lên khoảng 4.000 USD vào năm 2020 và 9.500 USD vào năm 2030. Vấn đề đặt ra hiện nay chính là giải pháp giải quyết việc làm, đào tạo nghề cho người lao động giai đoạn 2017 - 2025; định hướng phát triển thị trường lao động và công tác quản lý nhà nước về việc làm; phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động ở cấp tỉnh; xây dựng mô hình chuyển đổi nghề nghiệp cho người lao động bị thu hồi đất trong các dự án; định hướng việc làm; phát triển thị trường lao động và giới thiệu việc làm cho thanh niên; vai trò của doanh nghiệp đối với thị trường lao động tỉnh Khánh Hòa. Chính vì vậy, việc thực hiện đề tài “***Đánh giá thực trạng lao động - việc làm giai đoạn 2010 - 2016 và đề xuất giải pháp phát triển lao động - việc làm giai đoạn 2017 - 2025 trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa***” là thực sự cần thiết.

**2. Mục tiêu nghiên cứu**

## 2.1. Mục tiêu chung

Đánh giá thực trạng lao động - việc làm tại tỉnh Khánh Hòa trong giai đoạn 2010 – 2016; dự báo cung, cầu lao động và chuyển dịch cơ cấu lao động của tỉnh đến năm 2025; từ đó đề xuất các giải pháp mở rộng việc cung cấp việc làm, tín dụng, đào tạo nghề, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân của tỉnh trong giai đoạn 2017 - 2025.

**2.2. Mục tiêu cụ thể**

- Đánh giá thực trạng lao động và chuyển dịch cơ cấu lao động tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2010 - 2016 (quy mô, cơ cấu, phân bố, chất lượng, dịch chuyển lao động trong và ngoài nước).

- Đánh giá thực trạng về việc làm và giải quyết việc làm cho người lao động của tỉnh giai đoạn 2010 - 2016 (cung - cầu việc làm, hoạt động đào tạo, tư vấn, giới thiệu việc làm; hoạt động tạo nguồn xuất khẩu lao động;…).

- Đánh giá cơ bản về tình hình thực hiện các Quy hoạch, chiến lược về phát triển nguồn nhân lực của địa phương như Quyết định số 1190/QĐ-UBND, ngày 16/05/2012 của UBND tỉnh Khánh Hòa về việc Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2011-2020.

- Dự báo cung - cầu và chuyển dịch cơ cấu lao động tỉnh Khánh Hòa đến năm 2025, định hướng 2030.

- Đề xuất các giải pháp mở rộng việc cung cấp việc làm, tín dụng, đào tạo nghề, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2017 - 2025, định hướng 2030.

**3. Nội dung nghiên cứu**

Theo quy định trình bày báo cáo tổng hợp, nghiên cứu này sẽ tập trung trình bày và phân tích một số nội dung cơ bản sau:

* Tổng quan tình hình nghiên cứu trong và ngoài nước
* Trình bày đối tượng, phương pháp nghiên cứu
* Kết quả đạt được

**4. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của nghiên cứu**

Kết quả nghiên cứu của đề tài cung cấp cho UBND tỉnh Khánh Hòa, Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh Khánh Hòa và các cơ quan liên quan có được cơ sở khoa học để xây dựng và định hướng các vấn đề về lao động - việc làm tỉnh Khánh Hòa trong thời gian tới.

Hệ thống hóa được cơ sở lý luận, thực tiễn và các vấn đề liên quan đến vấn đề lao động - việc làm góp phần phát triển bền vững KT-XH ở cấp độ địa phương và các tỉnh, thành phố có điều kiện phát triển và vị trí địa lý tương đồng với tỉnh Khánh Hòa.

Đề tài chính là nguồn tài liệu đáng tin cậy, định hướng cho các nghiên cứu có liên quan tiếp theo sau này trong các lĩnh vực có liên quan.

Kết quả Nghiên cứu đề tài sẽ được chuyển giao cho Sở Khoa học và Công nghệ tỉnh Khánh Hòa và các cơ quan khác theo yêu cầu của cơ quan quản lý đề tài. Bên cạnh đó, sở Lao động, Thương binh và Xã hội sẽ trình UBND tỉnh phê duyệt Đề án nhu cầu lao động, việc làm, đào tạo nghề, thị trường lao động trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2017-2025, định hướng đến năm 2030.

**CHƯƠNG 1**

**TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU TRONG VÀ NGOÀI NƯỚC**

**1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu ngoài nước**

Adam Smith (1993), cuốn sách kinh điển lớn đầu tiên về lý thuyết kinh tế của nhà kinh tế học cũng đã có nhiều quan tâm đến vấn đề lao động khi ông dành thời lượng khá nhiều của cuốn sách cho vấn đề phân công lao động; nguyên tắc chi phối việc phân công lao động, mức độ phân công lao động bị hạn chế bởi quy mô của thị trường; tiền công lao động; tiền công và lợi nhuận trong cách sử dụng lao động và vốn… Điều hết sức quan trọng là trong nghiên cứu của mình khi tìm nguồn gốc tạo ra của cải của các dân tộc, ông đã nhấn mạnh vai trò của sự phân công lao động và cho rằng người ta chỉ trao đổi hàng hóa khi nhận thức được "chuyên môn hóa có lợi cho tất cả các bên". Ông đã chứng minh kết quả của việc phân công lao động bằng một thí dụ mà chính ông đã biết. Ông nhận thức rằng, sự phân công lao động không những làm cho công việc của con người dễ chịu hơn, họ làm được nhiều sản phẩm hơn mà nó còn tăng cường những quan hệ phụ thuộc lẫn nhau trong xã hội [133, tr. 131-177]. Những vấn đề cơ bản trên là nền tảng lý luận về chuyển dịch cơ cấu lao động, coi đó như là tất yếu nếu muốn sản xuất phát triển, tạo thêm của cải cho các dân tộc. Đây là cơ sở quan trọng cho sự nghiên cứu về phân công lao động và tác động của nó đến nền kinh tế.

Wayne Nafziger, E. (1998) đã có những phần nghiên cứu rất quan trọng liên quan đến chuyển dịch cơ cấu lao động và giải quyết việc làm trong chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp, nông thôn như: Sự nghèo đói ở nông thôn và chuyển đổi nông nghiệp; tài nguyên thiên nhiên, đất đai và khí hậu; Dân số và sự phát triển; Việc làm, di cư và đô thị hóa; Phát triển nguồn nhân lực... [137, tr. 237 - 442]. Những nghiên cứu này không những chỉ ra các vấn đề mang tính quy luật của các vấn đề liên quan đến đối tượng nghiên cứu của đề tài mà có một số nội dung gợi mở những giải pháp giải quyết những vấn đề liên quan đến lao động nông thôn, phát triển nguồn nhân lực... Tuy nhiên, giới hạn của nghiên cứu là được thực hiện từ năm 1998, chính vì vậy một số vấn đề đưa ra không còn phù hợp với tình hình thực tế hiện nay.

Cũng nghiên cứu về vấn đề lao động trong nông nghiệp, Michael P. Torado (1998) đã giới thiệu kết quả nghiên cứu về những nguyên tắc, vấn đề và chính sách phát triển. Cuốn sách dành thời lượng đáng kể cho vấn đề nông nghiệp, nông thôn, về lao động và ảnh hưởng của nó đến phát triển KT-XH, những vấn đề về dân số, nghèo đói và tấn công vào nghèo đói và bất công; Di cư từ nông thôn ra thành thị; Nông nghiệp trì trệ và các cơ cấu ruộng đất; Nông nghiệp tự cung tự cấp và sự phát triển nông thôn [125]. Những vấn đề trên có thể tạo lập những cơ sở lý thuyết cơ bản cho vấn đề lao động và chuyển dịch cơ cấu lao động nông thôn của nhiều nước trong đó có nước ta.

Đối với các tác giả ngoài nước nghiên cứu về vấn đề lao động - việc làm tại Việt Nam, Adam Mc. Carty (1999) cho rằng để thị trường lao động của Việt Nam hoạt động tốt hơn, cần bỏ các quy định về lao động và thị trường lao động đã lỗi thời trong thời kỳ kế hoạch hóa tập trung như việc kiểm soát về nhà ở, hộ khẩu và hạn chế di chuyển tới nơi mới để tìm cơ hội việc làm và thu nhập. Mặc dù sau đổi mới, cùng với sự chuyển đổi cơ cấu kinh tế là sự giảm dần về phân mảng trong thị trường lao động, việc di chuyển lao động nông thôn - thành thị diễn ra mạnh nhưng vẫn còn nhiều rào cản để cho thị trường lao động của Việt Nam hoạt động hiệu quả. Cải cách khu vực doanh nghiệp nhà nước tuy tạo ra một tỷ lệ thất nghiệp nhưng bù lại khu vực tư nhân được khuyến khích phát triển sẽ tạo ra nhiều chỗ làm việc hơn cho người lao động. Tuy nhiên, người lao động lại không di chuyển từ doanh nghiệp này sang doanh nghiệp khác được do khó khăn trong việc chuyển bảo hiểm và các quyền lợi khác.

Về nghiên cứu lao động di cư và lao động xuất khẩu, Kannika Angsuthanasombat (2007) đã nghiên cứu phân tích thực trạng xuất khẩu lao động (XKLĐ) ở Việt Nam trong đó nêu rõ, lao động Việt Nam ở nước ngoài tương đối thông minh, năng động, chăm chỉ làm thêm, tuy nhiên tác phong công nghiệp kém, những người đi XKLĐ chủ yếu từ nông thôn và nghèo, trình độ văn hóa thấp, ngoại ngữ không đủ để giao tiếp và làm việc ở nước ngoài. Tác giả đưa ra khuyến nghị cần nâng cao chất lượng đi làm việc ở nước ngoài - tăng khả năng cạnh tranh XKLĐ của VIệt nam, đặc biệt là tăng số lao động kỹ thuật, lao động có nghề [112].

Nolwen Henaff (2001) đã khảo sát ở một số địa phương tại Việt Nam và rút ra kết luận: những vùng có điều kiện tiếp cận tốt hơn với thị trường, phát triển mạnh giao lưu, buôn bán thì người dân có điều kiện tốt hơn trong tiếp cận nhu cầu việc làm, thu nhập và chuyển dịch cơ cấu lao động. Tự do hóa kinh tế đã tạo ra nhiều cơ hội việc làm, thu nhập và chuyển dịch lao động... cho người dân nói chung và người dân nông thôn nói riêng [128].

Đối với nghiên cứu về lao động trong việc hình thành chuỗi giá trị công nghiệp, Renski, H., Koo, J., Feser, E., (2007) nghiên cứu về sự khác biệt về lao động trong chuỗi giá trị công nghiệp. Nghiên cứu cho thấy các khái niệm cụm công nghiệp là mạng lưới quan hệ của các công ty, ngành và các tổ chức hỗ trợ trong một quy trình khu vực. Các nhà hoạch định chính sách ở các địa phương đang sử dụng chiến lược chuỗi giá trị công nghiệp làm cơ sở để huy động các nguồn lực để thúc đẩy phát triển các địa phương. Các chiến lược phát triển theo cụm dựa trên tác động của các nền kinh tế bên ngoài, sự phụ thuộc lẫn nhau giữa các doanh nghiệp gần nhau về không gian các ngành công nghiệp liên quan. Hầu hết các nghiên cứu thông qua các phương pháp định lượng sử dụng các mối quan hệ đầu vào (IO) như là chỉ số cơ bản của các mối quan hệ liên ngành. Thông thường, dữ liệu IO được sử dụng để xác định các nhóm công nghiệp của cùng một chuỗi giá trị, tức là các khu vực thị trường cuối cùng và các nhà cung cấp sơ cấp, thứ cấp và thứ ba. Dữ liệu IO cũng thể hiện các điểm tương đồng theo chiều ngang và công nghệ khác nhau giữa các ngành công nghiệp. Nghiên cứu cũng đã phân tích các lý thuyết xác định cụm phát triển công nghiệp dựa trên thương mại và lao động. Kết quả cho thấy các cụm phát triển công nghiệp tác động bởi thị trường lao động (chia sẻ lao động) và ngược lại [129].

Đối với nghiên cứu về thị trường lao động, [Moretti Enrico](http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0169721811024129#!) (2011), đã nghiên cứu các nguyên nhân và hậu quả của sự khác biệt về kết quả thị trường lao động trên thị trường lao động địa phương trong một quốc gia. Tập trung vào bối cảnh cân bằng chung dài hạn, nơi mà người lao động và doanh nghiệp được tự do di chuyển khắp các địa phương và giá điều chỉnh của địa phương để duy trì trạng thái cân bằng. Đặc biệt, nghiên cứu đã phát triển khung cân bằng chung của các thị trường lao động ở địa phương với lao động không đồng nhất. Khung này rất hữu ích khi phân tích sự khác biệt về kết quả thị trường lao động của các nhóm kỹ năng khác nhau ở các địa điểm. Nó làm rõ sự cân bằng về không gian, những cú sốc cục bộ đến một phần của thị trường lao động lan truyền đến phần còn lại của nền kinh tế thông qua việc thay đổi việc làm, tiền lương và giá cả địa phương và cách thức sự khuếch tán này ảnh hưởng đến phúc lợi của nhân viên [126].

Cùng nghiên cứu về thị trường lao động địa phương, Wolfgang Dauth (2014), nghiên cứu về Sự phân cực trên thị trường lao động địa phương. Nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng, nguồn dữ liệu được sử dụng từ Viện Nghiên cứu việc làm (IAB) và dữ liệu hệ thống An sinh xã hội của Đức để nghiên cứu về vấn đề thay đổi công nghệ đến công việc và tiền lương. Dữ liệu nghiên cứu đảm bảo độ tin cậy vì sử dụng dữ liệu của 80% lực lượng lao động của Đức. Nghiên cứu đã cho thấy việc thay đổi công nghệ tác động mạnh đến sự phân cực trên thị trường lao động tại các địa phương của Đức, nhu cầu về các công việc thông thường giảm mạnh, các công việc đòi hỏi trình độ tay nghề tăng cao và mức lương được nâng lên. Đồng thời, nhu cầu về dịch vụ ngày càng tăng, điều này thúc đẩy tăng trưởng việc làm trong các công việc có thu nhập thấp. Nghiên cứu cũng cho thấy việc thay đổi không đồng đều về công nghệ giữa thị trường lao động các địa phương của Đức, các công việc mức lương cao tập trung chủ yếu tại các đô thị lớn, dẫn đến sự phân cực trên thị trường lao động. Tuy nhiên, nghiên cứu chỉ dừng lại ở việc sử dụng dữ liệu thứ cấp để phân tích, chưa tiến hành các cuộc điều tra khảo sát thu thập dữ liệu sơ cấp để phân tích [138].

Davide Consoli & Mabel Sánchez - Barrioluengo (2016), nghiên cứu về Sự phân cực và sự tăng trưởng của việc sử dụng lao động có tay nghề thấp ở các thị trường lao động địa phương tại Tây Ban Nha. Các tác giả đã phân tích các biến đổi lâu dài của thị trường lao động địa phương ở 50 tỉnh của Tây Ban Nha để xác định mức độ và nhân tố tác động đến phân cực lao động. Kết quả cho thấy rằng sự suy giảm của các công việc kỹ năng trung bình thường bị tác động mạnh mẽ bởi việc áp dụng công nghệ, đồng thời nó cũng là một nhân tố dự báo cho việc mở rộng các công việc dịch vụ có kỹ năng thấp. Nghiên cứu cũng chỉ ra một tác động tích cực, mặc dù nhỏ, cục bộ của nhân viên có tay nghề cao đối với nhu cầu về các công việc dịch vụ phi giao dịch. Các nhà hoạch định chính sách trong khu vực có thể đưa ra các chính sách hỗ trợ cho thị trường lao động bằng cách thúc đẩy các kỹ thuật quản lý và hợp tác nguồn lao động nhằm giúp các doanh nghiệp chuyển từ chiến lược chi phí lao động thấp sang cạnh tranh trên thị trường toàn cầu. Ngoài ra, sự thống nhất chặt chẽ các chính sách giữa địa phương và các doanh nghiệp có thể nâng cao chất lượng thông qua các chương trình đào tạo để đề phòng hoặc giảm sự thiếu hụt nhân sự có trình độ [120].

Vona, F., Marin, G., Consoli, D. (2016) đã nghiên cứu về các biện pháp, kiểm soát và ảnh hưởng của việc làm xanh của thị trường lao động địa phương tại Mỹ, tìm hiểu bản chất và các quy tắc quan trọng về việc làm xanh ở các thị trường lao động ở Hoa Kỳ trong giai đoạn 2006 - 2014. Nghiên cứu đã xây dựng một biện pháp mới về việc làm xanh dựa trên nội dung nhiệm vụ của ngành nghề. Phân tích thống kê mô tả cho thấy những điều sau: (1) Tỷ lệ việc làm xanh dao động từ 2% đến 3%, và xu hướng tăng mạnh; (2) việc làm xanh mang lại mức phí bảo hiểm 4%; (3) các công việc xanh có mức độ tập trung về mặt địa lý hơn các công việc không xanh; Và (4) Khu vực xanh hàng đầu chủ yếu là công nghệ cao. Nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng kết hợp định tính, đã cho thấy khả năng thích nghi và phục hồi của các công việc xanh tốt hơn so với những công việc không xanh đối với các thay đổi của thị trường lao động cũng như của nền kinh tế [136].

Trong một nghiên cứu mới đây của [Christian Dustmann](javascript:;), [Uta Schönberg](javascript:;) và [Jan Stuhler](javascript:;) (2017), đã nghiên cứu về cú sốc về chuỗi cung ứng lao động đến tiền lương và điều chỉnh việc làm tại địa phương. Nghiên cứu phân tích tác động của một số chính sách dẫn đến sự gia tăng đột ngột của lao động Cộng hòa Séc sang khu vực dọc biên giới Séc - Đức ảnh hưởng đến thị trường lao động tại địa phương. Kết quả nghiên cứu cho thấy việc ban hành các chính sách tạo nên cú sốc về thị trường lao động địa phương dẫn đến nguồn cung lao động tăng đột biến, tiền lương trong khu vực bị giảm nhẹ nhưng việc làm bị sụt giảm nặng nề. Điều này tác động tiêu cực đến cư dân địa phương, đặc biệt là người lao động lớn tuổi tại địa phương, còn người lao động trẻ tuổi có kinh nghiệm thì ít chịu tác động hơn bởi các chính sách này [118].

*Tóm lại,* qua tổng quan các công trình nghiên cứu của các tác giả ngoài nước trong đó có những nghiên cứu sâu đối với trường hợp của Việt Nam ta thấy các nghiên cứu đã hệ thống được các lý thuyết về lao động và việc làm, các chiến lược tác động đến thị trường lao động địa phương và của Quốc gia, và tác động của các chính sách, chiến lược đến phát triển KT-XH của khu vực. Tuy nhiên, đa phần các nghiên cứu tập trung vào các vấn đề về chuyển dịch cơ cấu lao động, lao động di cư và phần lớn nghiên cứu sâu về lao động nông thôn và lao động ở cấp độ quản lý doanh nghiệp.

# 1.2. Tổng quan tình hình nghiên cứu trong nước

Đối với vấn đề lao động và việc làm, trong những năm gần đây, có rất nhiều công trình nghiên cứu của các tác giả trong nước được thực hiện, một số công trình nghiên cứu liên quan như sau:

Đàm Nguyễn Thuỳ Dương (2004) đưa ra những nhân tố tác động đến nguồn lao động như vị trí địa lý của lãnh thổ, điều kiện tự nhiên và tài nguyên thiên nhiên, dân số và nguồn lao động, lịch sử khai thác lãnh thổ, cơ sở hạ tầng, đường lối phát triển kinh tế của Đảng và Nhà nước, giáo dục, y tế. Trong đó, tác giả cho rằng giáo dục có vai trò quan trọng nhất đối với sự phát triển tiềm năng của con người. Năng suất lao động không chỉ phụ thuộc vào sức khoẻ người lao động, vào công nghệ sản xuất mà còn phụ thuộc nhiều vào trình độ hiểu biết của người lao động. Kết quả giáo dục là tăng lực lượng lao động [28].

Lê Xuân Bá, Nguyễn Thị Tuệ Anh (2006) đã sử dụng phương pháp phân tích định lượng kết hợp với các mô tả định tính nhằm làm rõ các yếu tố tác động đến quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp, nông thôn. Hai nhóm yếu tố tác động đến chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp, nông thôn được tác giả chỉ ra là: (i) nhóm yếu tố đẩy bao gồm những hạn chế về nguồn lực trong phát triển sản xuất nông nghiệp ví dụ như đất nông nghiệp hạn hẹp, nhu cầu tiêu dùng bằng tiền mặt của hộ gia đình cao, rủi ro trong sản xuất nông nghiêp; và (ii) nhóm các yếu tố kéo là những tác động tích cực của các chính sách tạo việc làm, khuyến khích phát triển hoạt động phi nông nghiệp, sự hấp dẫn của thu nhập phi nông nghiệp cũng như sự cải thiện về khả năng chuyển đổi nghề nghiệp của người dân thông qua cải thiện trình độ văn hóa, việc hình thành và phát triển của các doanh nghiệp nông thôn. Tuy nhiên, trong từng giai đoạn phát triển của công nghiệp hóa, hiện đại hóa thì tác động của nhóm yếu tố kéo và đẩy cũng khác nhau [12].

Phạm Thị Thu Hằng (2008) và Hoàng Văn Châu (2009) đều đánh giá tổng quan về môi trường kinh doanh của Việt Nam 2007, phân tích các hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp trên 4 khía cạnh: lao động, tài chính, công nghệ và tiếp cận thị trường trong 6 ngành (dệt may, xây dựng, du lịch, ngân hàng, bảo hiểm, sản xuất chế biến thực phẩm) bị ảnh hưởng nhiều nhất của việc Việt Nam gia nhập WTO từ các vấn đề lao động và phát triển nguồn nhân lực. Các tác giả nhận định thị trường lao động Việt Nam sẽ tiếp tục thiếu hụt và khan hiếm nguồn nhân lực cao cấp quản lý trở lên. Sau khi cuộc khủng hoảng tài chính qua đi, khi các doanh nghiệp tiến hành tái cấu trúc và nhu cầu nhân lực có chất lượng cao tăng lên thì chắc chắn sự mất cân đối cung - cầu trên thị trường lao động sẽ diễn ra ngày càng trầm trọng hơn nếu như Việt Nam không có những biện pháp hữu hiệu giải quyết vấn đề này. Nguyên nhân của việc này là do các doanh nghiệp thiếu thông tin về thị trường lao động và chưa tiếp cận một cách hiệu quả được với các dịch vụ đào tạo; nhiều doanh nghiệp chưa tích cực tham gia vào các chương trình đào tạo; các sinh viên đã không được định hướng tốt trong việc chọn trường, chọn ngành nghề theo học [37].

Phạm Ngọc Toàn (2010) khi phân tích mối quan hệ giữa chuyển dịch cơ cấu kinh tế và chuyển dịch cơ cấu lao động ở nước ta giai đoạn 1996 - 2008, đã sử dụng các chỉ tiêu: (i) tổng số lao động có việc làm trong tỉnh; (ii) tổng số lao động có việc làm trong ngành nông nghiệp, công nghiệp và dịch vụ; (iii) GDP giá so sánh theo 3 ngành; và (iv) vốn đầu tư, để đánh giá mối quan hệ của chuyển dịch cơ cấu kinh tế, tăng trưởng và chuyển dịch cơ cấu lao động ở Việt Nam [100, tr. 47 - 53]. Tác giả sử dụng mô hình kinh tế lượng để tính: Tác động chuyển dịch cơ cấu kinh tế đến tăng trưởng kinh tế; Tác động của tăng trưởng kinh tế đến chuyển dịch cơ cấu lao động. Từ kết quả ước lượng mô hình, tác giả đi đến kết luận: (1) Vai trò của chuyển dịch cơ cấu kinh tế tới tăng trưởng kinh tế là hết sức to lớn, các ngành đều có vai trò thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, tuy nhiên mỗi ngành có mức độ đóng góp vào tăng trưởng với tốc độ khác nhau (ngành công nghiệp và dịch vụ tác động đến tăng trưởng kinh tế cao hơn ngành nông nghiệp); (2) Trong giai đoạn nghiên cứu, nếu tăng trưởng kinh tế bình quân trên 4,812% thì tỷ trọng lao động nông nghiệp có xu hướng giảm, lao động chuyển dịch dần từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ; ngược lai, khi tăng trưởng kinh tế thấp, dưới 4,812% thì lao động trong các ngành công nghiệp, dịch vụ có xu hướng giảm do suy giảm kinh tế, những lao động bị mất việc làm và quay trở lại khu vực nông nghiệp vốn được coi là lưới an sinh việc làm, do đó tỷ trọng lao động trong nông nghiệp sẽ tăng lên. Như vậy, tăng trưởng kinh tế đã thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng giảm tỷ trọng lao động trong nông nghiệp và tăng tỷ trọng lao động trong công nghiệp, dịch vụ. Đây là những phân tích thông qua việc sử dụng công cụ kinh tế lượng để đưa ra những kết luận có tính thuyết phục.

Nguyễn Tiệp (2010) đã chỉ rõ chất lượng chuyển dịch cơ cấu lao động ở nước ta những năm qua còn thấp, biểu hiện rõ nhất ở năng suất lao động trong các ngành còn khá thấp (năng suất lao động của lao động nông nghiệp chỉ bằng 1/3 năng suất lao động chung của cả nước, bằng 1/8 năng suất lao động công nghiệp...). Tiếp đó là hệ số co giãn việc làm (giai đoạn 2000 - 2007) trong các ngành khá thấp, nhất là ngành NLT, khi tổng vốn đầu tư toàn xã hội tăng 1% thì số việc làm tăng thêm 0,38%, trong đó, ngành CN-XDkhi tăng tổng vốn đầu tư xã hội tăng 1% thì số việc làm tăng thêm là 0,82%; ngành dịch vụ tăng là 0,48%; trong khi đó ngành NLTlại giảm đi là - 0,13%. Tác giả phân tích các yếu tố cản trở quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động là do: Tăng trưởng kinh tế còn thấp so với yêu cầu đẩy nhanh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; Chất lượng tăng trưởng kinh tế những năm qua ở nước ta chủ yếu theo chiều rộng; Cơ cấu đầu tư còn nhiều hạn chế, chủ yếu vào các ngành gia công, ngành công nghiệp khai thác…; Hệ thống cơ sở hạ tầng, nhất là hạ tầng giao thông, điện, viễn thông… phát triển chưa đồng bộ, chất lượng dịch vụ thấp, nhất là tại các khu vực nông thôn, miền núi; Chất lượng nguồn nhân lực còn nhiều bất cập, tỷ lệ lao động qua đào tạo sơ cấp, học nghề còn rất thấp; Hệ thống pháp luật kinh tế, hành chính còn có bất cập cản trở đến đầu tư, thành lập doanh nghiệp, sáp nhập, cho thuê doanh nghiệp…; Thị trường lao động phát triển chậm… [99, tr. 23-27].

Mạc Văn Tiến và cộng sự (2009) nghiên cứu một số lý luận về phát triển dạy nghề với nhu cầu sử dụng lao động đã khái quát những nhận thức cơ bản về phát triển dạy nghề gắn với nhu cầu sử dụng lao động và luận chứng về các hình thức, phương thức dạy nghề gắn với nhu cầu sử dụng lao động cũng như hệ thống chỉ tiêu và phương pháp đánh giá sự gắn kết giữa đào tạo và sử dụng lao động. Ngoài ra, đề tài cũng khái quát kinh nghiệm quốc tế về các mô hình, hình thức gắn đào tạo và sử dụng lao động để tham khảo, áp dụng tại Việt Nam trong đó có mô hình liên kết giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp(ngoài doanh nghiệp) và doanh nghiệp, mô hình cơ sở giáo dục nghề nghiệptrong doanh nghiệp, bồi dưỡng độc lập đặt tại các khu công nghiệp. Tuy nhiên, đề tài chưa đi sâu phân tích các yếu tố tác động đến mối quan hệ hợp tác giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp tỏng bối cảnh hội nhập quốc tế [97].

Phan Chính Thức (2010), nghiên cứu xây dựng cơ chế, chính sách, mô hình liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo nghề cho người lao động đã chỉ ra thực trạng tồn tại trong phát triển dạy nghề ở Việt Nam. Cơ chế, chính sách dạy nghề  Không thay đổi thịt với nền kinh tế thị trường, chưa có chính sách tạo điều kiện cho các tổ chức, doanh nghiệp tham gia  dạy ngh, thiếu chính sách hoặc chính sách không đồng bộ, nhất là cơ chế chính sách dạy nghề tại doanh nghiệp. Thông qua thực trạng về cơ chế, chính sách mô hình liên kết giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệpvà doanh nghiệp trong đào tạo nghề, và nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế, báo cáo đề xuất một số giải pháp tăng cường liên kết giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệpvà doanh nghiệp trong đào tạo nghề, bao gồm các nguyên tắc liên kết 3C trong đào tạo: Chia sẻ trách nhiệm - Chất lượng bảo đảm - Cân bằng lợi ích, mô hình đào tạo nghề bao gồm mô hình cơ sở giáo dục nghề nghiệp(ngoài doanh nghiệp), mô hình cơ sở giáo dục nghề nghiệptrong doanh nghiệp và mô hình doanh nghiệp trong cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Các giải pháp này chưa được thực thi trong thực tiễn do thiếu phương pháp kết nối, một cam kết thực hiện của các bên liên quan [95].

Cao Văn Sâm (2011), nghiên cứu giải pháp phát triển đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu cạnh tranh của thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập đã đi sâu nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển dạy nghề đáp ứng nhu cầu cạnh tranh trong bối cảnh hội nhập và đề xuất một số giải pháp phát triển đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu thị trường liên quan đến việc phát triển hệ thống dạy nghề, nâng cao chất lượng đầu ra, đẩy mạnh hợp tác quốc tế về dạy nghề... bên cạnh đó, nghiên cứu cũng đề cập đến việc tăng cường mối quan hệ hợp tác giữa các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp. Tuy nhiên, đề tài mới tập trung vào việc phân chia trách nhiệm của doanh nghiệp và cơ sở đào tạo trong đào tạo mà chưa cụ thể hóa và nghiên cứu sâu cơ chế xây dựng và cách thức thực hiện mới quan hệ hợp tác giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp một cách hiệu quả [85].

Phạm Xuân Thu và Nguyễn Quang Việt (2011), nghiên cứu về đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp vừa và nhỏ. Các tác giả đã đề cập bối cảnh tác động đến đào tạo và sử dụng lao động ở Việt Nam đồng thời khái quát các yếu tố đảm bảo đào tạo nghề, định hướng đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp vừa và nhỏ. Nghiên cứu cũng đưa ra một số giải pháp tăng cường gắn kết giữa đào tạo nghề và sử dụng lao động tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Tuy nhiên, nghiên cứu chỉ để cập đến việc đào tạo nghề cho doanh nghiệp vừa và nhỏ, chưa hướng đến các giải pháp đào tạo nhân lực kĩ thuật cho các doanh nghiệp lớn tại Việt Nam [93].

Nguyễn Bá Ngọc (2014) nghiên cứu về các giải pháp nâng cao chất lượng lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ đấp ứng yêu cầu phát triển nền kinh tế công nghiệp hóa, hiện đại hóa đã chỉ rõ: năng suất lao động xã hội của Việt Nam rất thấp, sức cạnh tranh của nền kinh tế rất yếu trong quá trình hội nhập mà nguyên nhân chủ yếu là chưa có một lực lượng lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao với cơ cấu và chất lượng phù hợp, chưa có cơ chế sử dụng hợp lý tạo được động lực để đảm bảo lực lượng này làm trụ cột dẫn dắt nền kinh tế phát triển đúng hướng, cạnh tranh và hiệu quả [68].

Nguyễn Thị Lan Hương (2015), đã nghiên cứu cơ sở lý luận và phương pháp kết nối nhu cầu học nghề và nhu cầu lao động qua đào tạo đã chỉ ra những bất cập trong hệ thống đào tạo của Việt Nam, đặc biệt là khoảng trống trong đào tạo nghề cho lao động nông thôn. Từ đó,  nghiên cứu đưa ra các giải pháp kết nối nhu cầu học nghề và nhu cầu lao động qua đào tạo để đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam nói chung và lao động qua đào tạo nghề nói riêng [51].

 Trịnh Thu Nga (2016), nghiên cứu đổi mới công tác kế hoạch hóa lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp theo luật giáo dục nghề nghiệp, gắn với nhu cầu của thị trường lao động. Chính phủ và các bộ, ngành  liên quan đã nỗ lực trong việc cơ cấu lại hệ thống giáo dục đào tạo  Quốc dân nhằm cải cách  giáo dục nghề nghiệp gắn với thị trường lao động, gắn với ngành nghề kinh tế trọng điểm, sản phẩm kinh tế mũi nhọn của quốc gia. Khuyến khích các cơ sở giáo dục nghề nghiệp liên kết với doanh nghiệp trong đào tạo và sử dụng lao động qua đào tạo [65].

Về vấn đề kết nối lao động - việc làm, Nguyễn Đắc Hưng (2014) cho rằng, chủ trương phân luồng sau trung học (bao gồm sau trung học cơ sở và sau trung học phổ thông) được coi là giải pháp cơ bản giúp đào tạo gắn với việc làm hay kết nối lao động - việc làm hiệu quả. Sau Nghị quyết Trung ương 2 khóa VIII, nhiều văn bản, chính sách của Đảng, Nhà nước và của ngành giáo dục đào tạo được ban hành nhằm hướng đến một nền giáo dục lành mạnh, đáp ứng nhu cầu học tập và cung - cầu lao động của xã hội [49].

Theo đề án phát triển thị trường lao động Việt Nam đến năm 2020 của Bộ LĐ-TB và XH đã đánh giá kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân của hoạt động kết nối cung cầu lao động, kết quả chính là việc làm được trả công. Trên cơ sở đó đề xuất giải pháp: (1) Hoàn thiện hệ thống hướng nghiệp; (2) Hoàn thiện giao dịch trên TTLĐ và dịch vụ việc làm; (3) Hoàn thiện thông tin TTLĐ.

Cũng nghiên cứu về thị trường lao động, Nguyễn Thị Lan Hương (2015) đã đánh giá thực trạng hệ thống thông tin TTLĐ qua các nguồn kênh thông tin TTLĐ chủ yếu: báo cáo thống kê, hệ thống ghi chép cung cầu lao động, các cuộc điều tra và hệ thống đăng ký dịch vụ việc làm. Trong đso, tập trung vào một số cấu phần sau: Các quy định chính sách; hệ thống chỉ tiêu về TTLĐ sử dụng; công tác tổ chức thực hiện và trách nhiệm các bên liên quan; các ấn phẩm thông tin TTLĐ và công bố thông tin. Tác giả chỉ rõ nét, hệ thống thông tin TTLĐ chưa phát triển để có thể đảm bảo được kết nối đồng bộ và bao quát được cung - cầu lao động, đặc biệt là cầu lao động. Trên cơ sở đề xuất giải pháp: (1), Hoàn thiện thể chế, chính sách về hệ thống thông tin TTLĐ; (2) Hoàn thiện hệ thống chỉ tiêu TTLĐ; (3) Hoàn thiện nguồn thông tin về TTLĐ; (4) Phát triển mạng lưới thông tin lưu trữ và phân tích thông tin TTLĐ; (5) Công bố thông tin [50].

Về nghiên cứu lao động di cư và lao động xuất khẩu, Bùi Sỹ Tuấn (2011) nghiên cứu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằn đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động (XKLĐ) của VIệt Nam đến năm 2020 đã chỉ ra các yếu tố cấu thành chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu XKLĐ, hạn chế của lao động xuất khẩu của Việt Nam. Trên cơ sở đó đề xuất: (1) Nâng cao chất lượng tuyển chọn và đào tạo lao động thông qua việc áp dụng mô hình kết hợp giữa doanh nghiệp XKLĐ với chính quyền địa phương, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, trường nghề, trung tâm giới thiệu việc làm trong quá trình tuyển chọn và đào tạo lao động; (2) Hoàn thiện, bổ sung cơ chế chính sách hỗ trợ đào tạo nâng cao chất lượng lao động xuất khẩu, cụ thể là nghiên cứu đầu tư một số trung tâm đào tạo lao động xuất khẩu; (3) Tăng cường công tác khảo sát, tìm hiểu, dự báo thị trường XKLĐ phù hợp với khả năng cung ứng lao động của Việt Nam, mục tiêu hướng tới thâm nhập các thị trường có thu nhập cao; (4) Tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho người lao động trong đó tập trung vào các yêu cầu về nghề, ngoại ngữ, tác phong lao động công nghiệp, chính sách pháp luật, phong tục tập quán của nước tiếp nhận lao động; (5) đẩy mạnh việc phổ cập giáo dục, dạy nghề, nâng cao chất lượng y tế, chăm sóc sức khỏe cộng đồng đặc biệt là khu cực nông thôn, vùng sâu, vùng xa [104].

Theo khảo sát “Đánh giá thực trạng lao động đi làm việc ở nước ngoài đã trở về Việt Nam” (2011) của Viện Khoa hoc Lao động và Xã hội khẳng định XKLĐ có vai trò quan trọng trong giải quyết việc làm và nâng cao thu nhập cho người lao động, đặc biệt là nhóm lao động có trình độ văn hóa và chuyên môn kỹ thuật thấp. Tuy nhiên, một bộ phận không nhỏ lao động xuất khẩu trở về gặp khó khăn trong tìm kiếm việc làm. Sựu hỗ trợ của địa phương và doanh nghiệp XKLĐ đối với lao động trở về còn hạn chế. Đề xuất khuyến nghị: (1) Cần có chính sách hỗ trợ người lao động, khuyến khích các doanh nghiệp XKLĐ tiếp nhận, giới thiệu việc làm cho lao động xuất khẩu về nước; (2) Tăng cường kiểm tra, giám sát hoạt động XKLĐ các cấp, đào tạo, bồi dưỡng kiến thức cần thiết, phù hợp cho người lao động; (3) Người lao động cần chủ động nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật, tay nghề và ngoại ngữ khi tham gia XKLĐ; (4) Các cơ quan đại diện nhà nước và doanh nghiệp XKLĐ trong thời gian người lao động ở nước ngoài cần tăng cường gắn kết; chủ động trong việc tái hòa nhập vào TTLĐ khi về nước [111].

Về vấn đề chuyển dịch cơ cấu lao động của vùng, Phương Anh (2007) khi phân tích thực trạng lao động và chuyển dịch lao động ở vùng Đồng bằng sông Hồng đã chỉ rõ toàn ngành nông nghiệp của vùng chỉ có thể giải quyết được 5.212,4 nghìn lao động (năm 2005), còn khoảng 478,4 nghìn LĐNN thiếu việc làm phải chuyển sang hoạt động sản xuất phi nông nghiệp theo các hình thức khác nhau, kể cả dịch chuyển trong nội tỉnh, trong nội vùng và ra ngoài vùng, cả di chuyển dài hạn và di chuyển theo thời vụ. Tác giả cũng dự báo số lao động cần chuyển ra khỏi khu vực nông nghiệp đến năm 2010 và đề xuất một số giải pháp chính để thúc đẩy quá trình chuyển dịch lao động nông nghiệp sang phi nông nghiệp: Thực hiện đồng bộ chương trình xóa đói giảm nghèo; Mở rộng và phát triển các cơ sở sản xuất dịch vụ ở nông thôn; Đào tạo nghề; Xuất khẩu lao động; Đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn; Thực hiện tốt công tác dân số - kế hoạch hóa gia đình ở nông thôn; Tổ chức mạng lưới dịch chuyển lao động hợp lý [1, tr. 36-38].

Trong đề tài nghiên cứu khoa học do Nguyễn Từ làm chủ nhiệm (2010) đã phân tích thực trạng chuyển dịch cơ cấu lao động ở một số tỉnh ven biển Đồng bằng Sông Hồng và chỉ ra những hạn chế trong chuyển dịch cơ cấu lao động ở vùng đó là: chuyển dịch cơ cấu lao động từ ngành NLTsang các ngành công nghiệp - dịch vụ diễn ra tương đối nhanh song hiệu quả sử dụng lao động trong các ngành chưa cao, đặc biệt là ngành dịch vụ, chưa khai thác hết tiềm năng, thế mạnh của vùng; Tỷ lệ lao động trong độ tuổi có việc làm phù hợp với chuyên môn kỹ thuật đạt thấp, đặc biệt là trong nhóm ngành NLT; Việc tăng tỷ lệ lao động trong độ tuổi có việc làm chưa vững chắc, tỷ lệ lao động có đủ việc làm ở khu vực nông nghiệp, nông thôn còn thấp… Trên cơ sở chỉ ra những hạn chế nêu trên, tác giả đề xuất 4 nhóm giải pháp đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu lao động các tỉnh ven biển vùng Đồng bằng Sông Hồng: Tiếp tục thực hiện chuyển dịch cơ cấu kinh tế; Đẩy mạnh nâng cao chất lượng đào tạo nguồn lực lao động; Nâng cao trình độ khoa học - công nghệ; Hoàn thiện các chính sách và nâng cao năng lực quản lý của các cấp chính quyền địa phương [103].

Đối với nghiên cứu về vấn đề lao động - việc làm của địa phương, Đỗ Tuấn Sơn (2007) đã khái quát một số vấn đề cơ bản về cơ cấu lao động theo ngành thông qua việc phân tích mối quan hệ giữa chuyển dịch cơ cấu lao động theo ngành và chuyển dịch cơ cấu kinh tế ngành, xu hướng chuyển dịch cơ cấu lao động theo ngành, các tiêu chí đánh giá chuyển dịch cơ cấu lao động theo ngành… Trên cơ sở đó, tác giả phân tích thực trạng chuyển dịch cơ cấu lao động theo ngành ở tỉnh Bắc Ninh và chỉ rõ: cơ cấu lao động theo ngành ở tỉnh vẫn ở trình độ thấp và lạc hậu, tỷ trọng lao động ngành nông nghiệp vẫn chiếm tỷ trọng quá lớn, trong khi đó tỷ trọng lao động ngành dịch vụ lại ở mức rất thấp; Quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động giữa các ngành diễn ra không ổn định, thiếu tính bền vững; Chuyển dịch cơ cấu lao động trong nội bộ ngành nông nghiệp diễn ra chậm, lao động ngành nông, lâm nghiệp giảm nhưng không đáng kể, vẫn chiếm tỷ trọng khá lớn; Chuyển dịch cơ cấu lao động trong nội bộ ngành công nghiệp còn nhiều bất cập, chưa ổn định… Trên cơ sở chỉ ra những nguyên nhân của hạn chế trên, tác giả đề xuất định hướng và giải pháp nhằm thúc đẩy quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động theo ngành trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh. Các giải pháp đó là: Phát triển các ngành kinh tế thực hiện mục tiêu chuyển dịch cơ cấu lao động theo ngành; Đào tạo nghề cho người lao động; Nâng cao chất lượng hệ thống các trung tâm giới thiệu việc làm; giải quyết việc làm cho lao động trong khu vực có đất bị thu hồi; Tăng cường xuất khẩu lao động [87]. Tuy nhiên, nghiên cứu của tác giả chưa bàn đến các nguồn lực đầu vào, mức độ hội nhập quốc tế… của nền kinh tế có ảnh hưởng đến chuyển dịch cơ cấu lao động như thế nào và do vậy phần giải pháp cũng thiếu đi hoặc khá mờ nhạt về những vấn đề này.

Bùi Minh Chuyên (2008) chỉ ra quá trình đô thị hóa nhanh chóng ở thành phố Đà Nẵng thời gian qua dẫn đến sự thay đổi cơ bản trong quan hệ lao động, chuyển dịch cơ cấu lao động; quá trình tổ chức, sắp xếp lại sản xuất trong các doanh nghiệp cũng dẫn đến hàng vạn lao động dôi dư làm cho sức ép về lao động - việc làm ngày càng trở nên gay gắt. Từ việc phân tích thực trạng chuyển dịch cơ cấu lao động và việc làm theo 3 khu vực kinh tế lớn (nông nghiệp, CN-XD, dịch vụ) giai đoạn 2002 - 2007 ở thành phố Đà Nẵng, tác giả chỉ ra rằng: (i) chuyển dịch cơ cấu ngành về mặt số lượng đã có bước tiến nhất định trong cả 3 khu vực nông nghiệp, CN-XDvà dịch vụ, song về mặt tỷ trọng khu vực dịch vụ đang giảm mạnh, do vậy đã không tác động tích cực đến chuyển dịch cơ cấu lao động; (ii) Chuyển dịch cơ cấu lao động - việc làm ở thành phố rất chậm và không ổn định trong khi cơ cấu dân số đang chuyển từ giai đoạn cơ cấu dân số trẻ sang cơ cấu dân số vàng hay còn gọi là "dư lợi dân số"; (iii) Cơ cấu đào tạo tuy có chuyển biến nhưng còn chậm, chưa phù hợp với một thành phố phát triển theo hướng công nghiệp (tỷ lệ giữa đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật là 1 - 0,4 - 2,0 trong khi cả nước là 1 - 2,4 - 3,5). Xuất phát từ những thực trạng trên, tác giả đề xuất một số giải pháp cụ thể là: Thứ nhất, phải coi chiến lược tạo việc làm và chuyển dịch cơ cấu lao động là một bộ phận cấu thành quan trọng trong chiến lược cơ cấu kinh tế; Thứ hai, cần có những định hướng trong thu hút đầu tư và hướng đến ưu tiên đầu tư phát triển những ngành sử dụng nhiều lao động, đặc biệt coi trọng phát triển kinh tế dịch vụ, công nghiệp chế biến thủy sản…; Thứ ba, phát huy lợi thế trong thu hút đầu tư của thành phố cho phát triển mạnh hệ thống dạy nghề; Thứ tư, phát triển nhanh đội ngũ giáo viên dạy nghề cả về số lượng và chất lượng, xây dựng và ban hành hệ thống giáo trình chuẩn, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra…[17].

Lê Xuân Bá (2008) cho rằng tăng trưởng kinh tế và tăng trưởng việc làm không phải lúc nào cũng cùng chung một tốc độ, quan trọng hơn, việc làm và thu nhập từ việc làm đó thường là mối quan tâm đầu tiên của người dân. Những thách thức về việc làm nói chung và chuyển đổi cơ cấu lao động nông thôn - thành thị nói riêng thường có thể thấy rõ hơn ở cấp tỉnh, nơi gặp nhiều khó khăn phát sinh trong quá trình thực hiện kế hoạch phát triển KT-XH địa phương như: Các chiến lược phát triển KT-XH và những thách thức của việc thúc đẩy việc làm ở cấp tỉnh; Hoạt động của thị trường lao động địa phương và chuyển dịch cơ cấu việc làm giữa nông thôn và thành thị ở cấp tỉnh. Từ đó, tác giả đã đưa ra các khuyến nghị chính sách: Thúc đẩy các hoạt động phi nông nghiệp; Phát triển cơ sở hạ tầng; Phát triển doanh nghiệp trên cơ sở phát triển sản xuất và tự tạo việc làm [13, tr. 9-12]. Đây là những nghiên cứu bước đầu để tác giả tiếp tục nghiên cứu, dự báo chuyển dịch cơ cấu lao động và các giải pháp giải quyết việc làm trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và đô thị hóa ở Việt Nam.

Phạm Hồng Thắng (2010) nêu lên bản chất của sự chuyển dịch cơ cấu lao động trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, phân tích những yếu tố ảnh hưởng đến chuyển dịch cơ cấu lao động đó là vốn đầu tư, tiến bộ khoa học - kỹ thuật, vai trò của Nhà nước và người lao động. Từ kinh nghiệm chuyển dịch cơ cấu lao động ở một số quốc gia châu Á, tác giả rút ra bài học trong chuyển dịch cơ cấu lao động cho tỉnh Hà Nam. Khi phân tích thực trạng chuyển dịch cơ cấu lao động theo ngành kinh tế ở tỉnh Hà Nam, tác giả chỉ ra các nguyên nhân cản trở quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động ở tỉnh là do: mức độ phát triển các khu công nghiệp, cụm công nghiệp ở tỉnh chậm; tỷ lệ thất nghiệp khu vực thành thị ở tỉnh còn cao; cơ chế chính sách thu hút đầu tư "chưa thật sự cởi mở, hấp dẫn"; hoạt động thương mại, du lịch, dịch vụ phát triển chưa tương xứng với tiềm năng thế mạnh của tỉnh; công tác đào tạo nguồn nhân lực còn nhiều yếu kém và bất cập cả về quy mô, cơ cấu ngành nghề và chất lượng; chính sách đầu tư của tỉnh để xây dựng quy hoạch, chuyển đổi cơ cấu kinh tế gắn với chuyển dịch cơ cấu lao động chưa thỏa đáng...[88].

Nguyễn Thúy Hà (2012), chỉ ra các nhân tố ảnh hưởng đến chuyển dịch cơ cấu lao động là các nhân tố liên quan đến nhu cầu chuyển dịch; các nhân tố liên quan đến điều kiện và khả năng chuyển dịch; và các nhân tố liên quan đến tốc độ và tính chất chuyển dịch cơ cấu lao động theo ngành. Khi phân tích thực trạng chuyển dịch cơ cấu lao động theo nhóm ngành ở tỉnh Phú Thọ, tác giả đã chỉ ra những hạn chế trong chuyển dịch cơ cấu lao động theo ngành ở tỉnh và nguyên nhân của những hạn chế này. Từ đó, tác giả đề xuất các giải pháp thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động theo ngành ở tỉnh, đó là: (1) Nhóm giải pháp thúc đẩy nhu cầu chuyển dịch cơ cấu lao động theo ngành ở tỉnh Phú Thọ, thông qua Đẩy nhanh tốc độ đô thị hóa, Phát triển mạnh các khu công nghiệp, cụm công nghiệp, làng nghề, Đẩy mạnh ứng dụng tiến bộ khao học công nghệ vào chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động theo ngành; (2) Nhóm giải pháp tạo lập điều kiện và khả năng chuyển dịch cơ cấu lao động theo ngành ở tỉnh Phú Thọ qua việc Quan tâm đào tạo nghề cho người lao động; Nâng cao năng suất lao động trong nông nghiệp; (3) Nhóm giải pháp đẩy nhanh tốc độ chuyển dịch cơ cấu lao động theo ngành ở tỉnh Phú Thọ, bằng việc: Phát triển thị trường dịch vụ việc làm để nối liền cung - cầu lao động; Hoàn thiện cơ chế, chính sách liên quan đến chuyển dịch cơ cấu lao động theo ngành; Nâng cao hiệu quả các chính sách giải quyết việc làm…[34]. Tuy nhiên, nghiên cứu trên đây còn chưa chỉ rõ nội dung và các mục tiêu của quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động theo ngành. Đồng thời tác giả cũng chưa phân tích rõ được chất lượng của quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động ở tỉnh Phú Thọ như thế nào? Do vậy, các giải pháp đề ra còn chưa đầy đủ và toàn diện.

Đinh Phi Hổ và cộng sự (2013), nghiên cứu vấn đề chuyển dịch lực lượng lao động, cơ cấu dân cư, nguồn nhân lực của tỉnh Bến Tre. Nghiên cứu thuộc đề tài nghiên cứu khoa học cấp tỉnh đã sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng để xây dựng mô hình phân tích nhân tố khám phá, từ đó đưa ra được các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của doanh nghiệp sử dụng lao động và của người lao động đối với doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Bến Tre. Dựa trên mô hình hồi quy và kiểm định Granger, đề tài xác định các mô hình dự báo: (i) Chuyển dịch cơ cấu kinh tế và trình độ phát triển kinh tế, năng suất lao động, chất lượng cuộc sống dân cư; và (ii) Chuyển dịch cơ cấu lao động và trình độ phát triển kinh tế. Căn cứ vào quy hoạch tổng thể kinh tế xã hội tỉnh Bến Tre với mục tiêu tỷ trọng khu vực phi nông nghiệp trong GDP của năm 2015 và 2020 là 70,86%, 82,44%, mô hình dự báo được trình độ phát triển kinh tế, năng suất lao động, chất lượng cuộc sống dân cư của năm 2015 và 2020. Dựa trên kết quả dự báo trình độ phát triển kinh tế, mô hình dự báo cho biết tỷ trọng lao động khu vực nông nghiệp và công nghiệp - dịch vụ vào năm 2015 (37%, 63%) và 2020 (23%, 77%). Để thực hiện các mục tiêu trên, đề tài đề nghị hệ thống 3 nhóm giải pháp bao gồm: (i) Nhóm giải pháp thúc đẩy chuyển dịch lao động và phân bổ nguồn nhân lực cho đô thị và khu cụm công nghiệp; (ii) Nhóm giải pháp phát triển nguồn nhân lực; (iii) Nhóm giải pháp về vấn đề di cư và các vấn đề xã hội [45].

Nguyễn Dũng Anh (2014), nghiên cứu việc làm cho nông dân bị thu hồi đất trong quá trình CNH, HĐH ở thành phố Đà Nẵng đã đi sâu vào phân tích các khía cạnh ảnh hưởng đến hiện trạng việc làm của nông dân bị thu hồi đất, qua đó, để tạo việc làm cho họ dòi hỏi phải thực hiện nhiều phương thức, biện pháp một cách nhuần nhuyễn. Nghiên cứu đề xuất ba nhóm giải pháp tạo việc làm cho nông dân bị thu hồi đất: (1) Nhóm giải pháp về ban hành, thực hiện chủ trương, chính sách của Nhà nước; (2) Nhóm giải pháp đối với người nông dân bị thu hồi đất và đào tạo, chuyển đổi nghề cho họ; (3) Nhóm giải pháp đối với doanh nghiệp sử dụng đất thu hồi [2].

Hồ Thị Diệu Ánh (2015), nghiên cứu về tự tạo việc làm của lao động nông thôn trên địa bàn tỉnh Nghệ An đã phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến tự tạo việc làm của lao động nông thôn như: tuổi, giới tính, tình trạng hôn nhân, trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, vốn tài chính của bản thân, sức khỏe, được đào tạo nghề (yếu tố thuộc về cá nhân); vốn hộ gia đình, nhà xưởng và đất đai của gia đình, ảnh hưởng những người xung quanh, mối quan hệ gia đình với cộng đồng (yếu tố thuộc về hộ gia đình); ảnh hưởng của các tổ chức đoàn thể, hỗ trợ vốn cộng đồng, chính sách địa phương, khả năng chia sẻ thông tin (yếu tố thuộc về cộng đồng). Giải pháp tác giả đề xuất: (1) Nâng cao trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, sức khỏe... cho người lao động; (2) Nâng cao vai trò hộ gia đình, mối quan hệ cộng đồng và dòng họ; (3) Phát huy yếu tố cộng đồng bao gồm đổi mới cơ chế chính sách, đa dạng hóa các dịch vụ tài chính, nâng cao khả năng chia sẻ thông tin từ các tổ chức đoàn thể địa phương sẽ tác động mạnh mẽ đến tự tạo việc làm phi nông nghiệp của lao đông nông thôn trên địa bàn tỉnh Nghệ An [3].

Đối với các nghiên cứu về vấn đề lao động - việc làm tỉnh Khánh Hòa, Nguyễn Huyền Lê (2008) nghiên cứu về giải quyết việc làm cho người bị thu hồi đất cho thấy quá trình thu hồi đất ảnh hưởng lớn đến việc làm, thu nhập và sinh kế của người dân. Phần lớn người dân không thể tiếp tục công việc cũ do mất tư liệu sản xuất (đất đai), song cũng không tiếp cận và chuyển đổi được việc làm mới do trình độ hoc vấn thấp, hầu hết chưa qua đào tạo nghề, CMKT, đặc biệt là lao động lớn tuổi. Bên cạnh đó, việc thiếu thông tin về thị trường lao động, đào tạo nghề càng làm cho người lao động khó khăn hơn trong tái tạo sinh kế bền vững. Báo cáo cho thấy việc sử dụng tiền đền bù phần đất bị thu hồi của người lao động chưa hiệu quả. Nguyên nhân một phần của tỉnh trạng này là do các chính sách đền bù cũng như các dự án thu hồi đất mới chỉ tính toán đền bù bằng tiền trước mắt, không chú trọng đến hướng dẫn, tư vấn cho người sử dụng tiền đền bù đó sao cho hiệu quả và bền vững. Tác giả đề xuất một số giải pháp, trong đó giải pháp mang tính đột phá nhằm nâng cao hiệu quả của giải quyết việc làm đó là: đào tạo phải gắn với TTLĐ, đào tạo nghề mà thị trường cần; cần có chính sách riêng cho lao động lớn tuổi vì họ ít có khả năng tham gia đào tạo như lao động thanh niên và đặc biệt để nâng cao hiệu quả bền vững hơn nữa đối với vấn đề việc làm, tránh những ảnh hưởng tiêu cực phát sinh của quá trình thu hồi đất cần tăng cường hoạt động tuyên truyền, hướng dẫn, tư vấn sử dụng tiền đền bù, tham gia đào tạo và tạo việc làm cho lao động vùng thu hồi đất nông nghiệp [58].

Hồ Thị Thanh Mai (2016) nghiên cứu về mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế và đầu tư trực tiếp nước ngoài tại Khánh Hòa cho thấy, khu vực FDI tác động tích cực đến lao động, việc làm của Khánh Hòa. Số lao động làm việc trong doanh nghiệp FDI tăng qua các năm. Tuy nhiên, mức độ tác động của khu vực FDI đến chất lượng nguồn nhân lực chưa cao. Do các doanh nghiệp FDI tại Khánh Hòa sử dụng lao động chủ yếu lĩnh vực công nghiệp đóng tàu, cơ khí, kết cấu thép, lắp đặt thiết bị hàng hải; sản xuát bia, đồ gỗ, may mặc, thức ăn chăn nuôi... Điều này cho thấy nhu cầu lao động trình độ kỹ năng chuyên môn cao của khu vực FDI Khánh Hòa còn hạn chế. Đây cũng là cách lý giải cho mức độ thu nhập bình quân lao động trong khu vực FDI thấp so với các doanh nghiệp khác cùng ngành [63].

Nguyễn Trung Hưng (2012), nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực ngành công nghiệp tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2010 - 2020 với mục tiêu đánh giá thực trạng phát triển khu vực công nghiệp và chất lượng nguồn nhân lực ngành công nghiệp tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2004 - 2009, trong đó tập trung chủ yếu vào đào tạo nghề; dự báo phát triển nguồn nhân lực công nghiệp Khánh Hòa giai đoạn 2010 - 2020 và đề xuất các giải pháp và chính sách nhằm phát triển nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển ngành công nghiệp tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2010 - 2020. Nghiên cứu đã đánh giá những điểm mạnh, điểm còn tồn tại trong phát triển công nghiệp và nhân lực công nghiệp của tỉnh những năm từ 2004 - 2009, qua đó đề ra hệ thống các giải pháp sau: (1) Nhóm giải pháp liên quan đến cơ chế, chính sách và chương trình phát triển kinh tế công nghiệp gồm: Xây dựng chương trình “Cải thiện chỉ số năng lực cạnh tranh PCI”; xây dựng cơ chế, chính sách thu hút các dự án đầu tư, đẩy mạnh huy động vốn cho phát triển sản xuất kinh doanh; tập trung vốn Nhà nước đầu tư đồng bộ các công trình, dự án trọng yếu… (2) Nhóm giải pháp nâng cao hiệu quả sử dụng lao động trong doanh nghiệp gồm: Hoàn thiện phân công bố trí lao động; đa dạng hóa - linh hoạt hóa hiệu quả sử dụng lao động; tạo môi trường làm việc thân thiện, thoải mái; xây dựng hệ thống thang bảng lương phù hợp; đổi mới và đa dạng hóa phương thức tuyển dụng lao động… (3) Nhóm giải pháp tạo nguồn và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực công nghiệp gồm: Khuyến khích thu hút lao động có trình độ chuyên môn cao; cung ứng lao động cho ngành công nghiệp trọng điểm, mũi nhọn; đổi mới phát triển đào tạo nguồn nhân lực cấp trình độ cao đẳng, đại học đáp ứng nhu cầu lao động quản lý trong các doanh nghiệp công nghiệp trọng điểm mũi nhọn; phát triển hệ thống cơ sở giáo dục nghề nghiệpcho lao động công nghiệp… (4) Hoàn thiện hệ thống kết nối cung - cầu lao động gồm: Xã hội hóa lao động việc làm; đầu tư nâng cao chất lượng hoạt động của trung tâm dịch vụ việc làm Khánh Hòa và 4 chi nhánh tư vấn học nghề và giới thiệu việc làm; phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động [48].

Nguyễn Hữu Thấu (2013), nghiên cứu về các giải pháp giảm nghèo bền vững đến năm 2015 trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa đã cho thấy kết quả thực hiện Chương trình giảm nghèo giai đoạn 2006 - 2010 của tỉnh, tỷ lệ hộ nghèo theo chuẩn quốc gia giảm từ 15,32% (năm 2005) xuống còn 1,02% (năm 2010); tính theo chuẩn nghèo của tỉnh giai đoạn 2006 - 2008, tỷ lệ hộ nghèo đã giảm từ 17,83% (năm 2005) xuống còn 4,88% (năm 2008); tính theo chuẩn nghèo của tỉnh giai đoạn 2009 - 2010, tỷ lệ hộ nghèo đã giảm từ 16,15% (năm 2008) xuống còn 8,73% (năm 2010). Trong năm 2011, tại tỉnh Khánh Hòa, tỷ lệ hộ nghèo 9,4% (24,991 hộ nghèo với 100.953 khẩu nghèo), tỷ lệ hộ cận nghèo là 12,54% (33.360 hộ cận nghèo với 145.152 khẩu cận nghèo). Qua nghiên cứu, đề tài xác định đối tượng chính sách để thực hiện giảm nghèo bền vững trong giai đoạn 2011 - 2015 trên địa bàn tỉnh hiện nay là các đối tượng cận nghèo. Tuy nhiên, hệ thống chính sách hiện hành cho các đối tượng hộ cận nghèo vẫn còn rời rạc, chưa đầy đủ và chưa đảm bảo họ thoát nghèo bền vững. Tác giả đã đưa ra kiến nghị Trung ương và tỉnh Khánh Hòa cần tiếp tục nghiên cứu và xây dựng thêm các chính sách hỗ trợ đồng bộ cho nhóm đối tượng cận nghèo, để giúp họ thực sự ổn định cuộc sống, vươn lên trung bình, khá. Nghiên cứu cũng đã đề xuất 15 mô hình giảm nghèo (trồng mía nguyên liệu, trồng mía tím, trồng đu đủ, trồng ớt, trồng cà tím, trồng rau muống, trồng xoài, trồng khoai sáp, trồng tỏi, trồng nấm rơm, trồng tre tầm vông, trồng cây nguyên liệu giấy và gỗ dân dụng, nuôi gà tập trung thả vườn, nuôi heo tập trung, nuôi chim bồ câu) có thể được áp dụng trong các giai đoạn tiếp theo [89].

Nguyễn Thị Lan Hương (2018), nghiên cứu về chính sách hỗ trợ đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho người lao động bị thu hồi đất trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa đến năm 2025 đã cho thấy những năm qua, tỉnh Khánh Hòa đã tiến hành thu hồi diện tích đất lớn để đáp ứng yêu cầu phát triển. Cùng với quá trình thu hồi đất, tỉnh đã triển khai nhiều chính sách hỗ trợ đào tạo nghề, giải quyết việc làm cho người lao động bị thu hồi đất như: hỗ trợ đào tạo nghề; hỗ trợ giải quyết việc làm trong nước; hỗ trợ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng… Tuy nhiên, việc thực hiện chính sách cũng như đánh giá hiệu quả chưa được quan tâm đúng mức và hiệu quả chưa cao.Theo số liệu của đề án, giai đoạn 2010 - 2016, tỉnh đã thực hiện thu hồi đất của 26.317 hộ gia đình; trong đó Vạn Ninh có số hộ bị thu hồi đất nhiều nhất với 5.833 hộ, chiếm 40%, tiếp đến là Cam Lâm, TP. Nha Trang với trên 4.000 hộ/địa phương, thị xã Ninh Hòa, Cam Ranh, Diên Khánh trên 3.000 hộ/địa phương… Nhóm khảo sát đã đánh giá thực trạng đời sống, việc làm, nhu cầu đào tạo nghề và giải quyết việc làm của người lao động bị thu hồi đất. Kết quả cho thấy, có 45,6% số hộ cho biết họ nhận được hỗ trợ về đào tạo và chuyển đổi nghề sau thu hồi đất, gần 43% cho biết không được hỗ trợ… Đáng chú ý, chỉ có 11,68% người lao động bị thu hồi đất có tham gia đào tạo nghề và chủ yếu đào tạo trình độ sơ cấp và dạy nghề dưới 3 tháng…Từ thực tế trên, đề tài nhận định, tuy đã có nhiều chính sách hỗ trợ gia đình bị thu hồi đất nhưng chưa hiệu quả. Phần lớn các gia đình không có nhu cầu đào tạo nghề, họ cho rằng phải làm việc ngay để có thu nhập lo cho gia đình. Giai đoạn đến năm 2025, dự kiến trên địa bàn tỉnh có khoảng 860ha đất bị thu hồi, dự báo số hộ bị ảnh hưởng khoảng 8.600 hộ, tổng số lao động nông nghiệp bị ảnh hưởng khoảng 10.000 người. Chính sách đào tạo nghề, giải quyết việc làm và an sinh xã hội là một trong những nội dung quan trọng nhất để đảm bảo ổn định đời sống, sinh kế bền vững cho người lao động. Do vậy, đề tài đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện chính sách hỗ trợ, phù hợp với thực tế và nhu cầu của người dân.Theo đó, cần mở rộng phạm vi hỗ trợ đào tạo, không chỉ giới hạn trong đào tạo nghề mà bất cứ một hình thức, trình độ đào tạo nào; tổ chức tốt việc kiểm kê nhu cầu của hộ gia đình có liên quan như: phân loại khả năng lao động và nhu cầu học nghề; cần sự tham gia của doanh nghiệp, các trung tâm dịch vụ việc làm và các tổ chức đào tạo để xây dựng được kế hoạch đào tạo và chuyển dịch việc làm tốt nhất; tạo điều kiện cho người dân đăng ký đào tạo theo nhu cầu… Đối với những đối tượng lớn tuổi, không có nhu cầu học nghề, cần hỗ trợ họ vay vốn phát triển kinh tế. Song song đó, tăng cường vai trò của chính quyền địa phương ở nơi đền bù giải tỏa và nơi tiếp nhận dân tái định cư; hỗ trợ thông qua giao đất dịch vụ để người nông dân bị thu hồi đất chuyển sang hoạt động kinh doanh dịch vụ; tăng cường thực hiện chương trình việc làm tại các địa bàn bị thu hồi đất.Bên cạnh các biện pháp hỗ trợ doanh nghiệp, để hỗ trợ tạo việc làm cho nông dân, Nhà nước cần quy định các đơn vị kinh tế sử dụng đất thu hồi phải tạo điều kiện tiếp nhận lao động nông dân có đất bị thu hồi; các phương án cam kết tuyển dụng cần được xây dựng ngay trong giai đoạn chuẩn bị giải phóng mặt bằng và có sự giám sát toàn bộ quá trình thực hiện cam kết của doanh nghiệp. Ngoài ra, tỉnh cần tạo điều kiện cho lao động mất đất là hộ nghèo, cận nghèo đi làm việc ở nước ngoài; thông tin đầy đủ các ưu đãi đối với người đi làm việc ở nước ngoài, đặc biệt là được vay vốn ưu đãi. Đồng thời, mở rộng các chính sách hỗ trợ, bổ sung chính sách hỗ trợ về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế tự nguyện; hoàn thiện hình thức và cơ chế thực hiện, chuyển hỗ trợ tiền mặt sang các phiếu đào tạo, phiếu tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế…[52]

Lê Chí Công (2019), nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực du lịch Khánh Hòa trong bối cảnh hội nhập quốc tế cho thấy thời gian qua, du lịch Khánh Hòa đã có bước tăng trưởng mạnh mẽ và tạo việc làm cho nhiều lao động. Tuy nhiên hiện nay, việc phát triển nguồn nhân lực du lịch còn nhiều hạn chế; đặc biệt là sự thiếu hụt lao động có tay nghề chuyên môn, năng lực quản lý trong ngành. Một trong những thách thức cơ bản cho việc phát triển nhanh và bền vững của ngành Du lịch Khánh Hòa trong bối cảnh hội nhập quốc tế đó là, không chỉ chú trọng xây dựng các giải pháp nhằm tăng trưởng lượng khách, doanh thu mà còn phải chú trọng đầu tư chiều sâu vào yếu tố con người. Hiện nay, tỉnh cần một lượng lớn lao động trực tiếp và gián tiếp, nhưng năng lực cung ứng của các cơ sở đào tạo du lịch trên địa bàn tỉnh chưa đáp ứng được cả về mặt số lượng và chất lượng. Hoạt động du lịch đang thu hút khoảng 55.000 lao động, trong đó có 18.450 lao động trực tiếp. Thực tế, nguồn lực này chưa đáp ứng đủ nhu cầu. Bởi, trên địa bàn tỉnh hiện có hơn 750 cơ sở lưu trú với hơn 43.000 phòng và khoảng 227 doanh nghiệp lữ hành hoạt động, chưa kể các nhà hàng, khu vui chơi giải trí... Mỗi năm, ngành Du lịch tỉnh cần khoảng 10.600 lao động, trong đó có khoảng 3.600 lao động trực tiếp. Tuy nhiên hàng năm, 4 trường đại học và 7 trường cao đẳng, trung cấp, trung tâm trên địa bàn tỉnh chỉ cung cấp được khoảng 5.000 sinh viên tốt nghiệp các chương trình đào tạo về du lịch.Bên cạnh số lượng, chất lượng nguồn nhân lực cũng chưa được đảm bảo. Kết quả điều tra cho thấy, số lượng đào tạo trái ngành vẫn còn khá nhiều, chiếm 17,3%. Một lượng lớn lao động đang làm việc tại các đơn vị kinh doanh du lịch được đào tạo từ nhiều cơ sở khác nhau không chuyên về du lịch… Qua kết quả điều tra thực tế, đề tài đã đưa ra dự báo nhu cầu lao động trong lĩnh vực dịch vụ du lịch. Cụ thể, tổng số nhân lực mà tỉnh cần đến năm 2020 khoảng 70.700 lao động và đến năm 2030 khoảng 120.000 lao động, trong đó lao động hiện có hơn 55.000 lao động. Như vậy, từ nay đến năm 2030, tỉnh cần tuyển mới khoảng 70.000 lao động. Và với mức cung ứng từ các trường đào tạo chỉ khoảng 5.000 lao động/năm, rõ ràng là không thể đáp ứng nhu cầu thực tế.Đây là một thách thức cho sự phát triển bền vững của ngành Du lịch tỉnh. Do đó, nhóm nghiên cứu đã đưa ra nhiều giải pháp để phát triển nguồn nhân lực du lịch tỉnh. Đó là, nâng cao nhận thức của các cấp, ngành và toàn xã hội về phát triển nguồn nhân lực du lịch; đổi mới quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực; nâng cao năng lực đào tạo, bồi dưỡng nhân lực du lịch cho các cơ sở đào tạo; huy động nguồn lực cho phát triển nguồn nhân lực; tăng cường liên kết quốc tế trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực du lịch.Theo đó, UBND tỉnh cần tạo cầu nối để gia tăng sự liên kết của ba nhà (Nhà nước - nhà trường - nhà doanh nghiệp) trong đào tạo và sử dụng nhân lực tại địa phương; thường xuyên tổ chức các hội thảo, tư vấn nghề nghiệp, trao đổi thông tin giữa doanh nghiệp du lịch với tư cách là người sử dụng sản phẩm và cơ sở đào tạo với tư cách người tạo ra sản phẩm và Nhà nước với vai trò là cầu nối; tăng cường quản lý nhà nước về hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực du lịch hiện nay; có chính sách hỗ trợ các cơ sở đào tạo phát triển các chương trình đào tạo nhân lực du lịch chất lượng cao. Các cơ sở đào tạo rà soát và quy hoạch lại đội ngũ theo hướng đào tạo đúng ngành, đúng nghề, cán bộ giảng dạy vững vàng chuyên môn về du lịch; chủ động tích hợp nội dung tham gia của các doanh nghiệp trong chương trình đào tạo; rà soát bổ sung, hiệu chỉnh chương trình đào tạo hiện tại nhằm tạo điều kiện tốt nhất cho doanh nghiệp du lịch chủ động kế hoạch hỗ trợ sinh viên tham gia thực hành, thực tập; phối hợp với doanh nghiệp phát triển các chương trình đào tạo ngắn hạn. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp cần chủ động công bố thông tin về nhu cầu nhân lực, chủ động liên hệ với nhà trường nhằm tạo điều kiện cho nhà trường có định hướng tuyển sinh, đào tạo phù hợp thực tế…[19]

Nguyễn Đình Hòa (2019), đánh giá thực trạng và đề xuất các giải pháp giảm nghèo bền vững tỉnh Khánh Hòa, cho thấy những năm qua, công tác giảm nghèo luôn được tỉnh quan tâm, chú trọng. Ngoài việc thực hiện các chính sách do Trung ương phê duyệt, Khánh Hòa còn xây dựng và triển khai các chính sách địa phương nhằm hỗ trợ, tạo điều kiện cho người nghèo tăng thu nhập. Nhờ vậy, tỷ lệ hộ nghèo trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2012 - 2018 có xu hướng giảm, từ 24.991 hộ (2011) giảm còn 15.035 hộ (2018). Số hộ cận nghèo cũng giảm đáng kể, năm 2017, toàn tỉnh có 21.543 hộ, chiếm 7,36%, đến năm 2018 giảm còn 20.578 hộ, chiếm 6,78%. Cơ sở hạ tầng của tỉnh ngày càng được đầu tư nâng cấp; an sinh xã hội được đảm bảo; đời sống người dân được cải thiện. Bên cạnh kết quả đạt được, công tác giảm nghèo của tỉnh vẫn còn hạn chế, tỷ lệ hộ nghèo vẫn tương đối cao nhất là các huyện miền núi và việc giảm nghèo chưa bền vững. Cụ thể, huyện miền núi Khánh Sơn vẫn còn nhiều khó khăn, đến cuối năm 2018, toàn huyện còn 3.015 hộ nghèo (44,09%); trong đó có 11 trường hợp tái nghèo. Một trong những nguyên nhân khiến việc giảm nghèo chưa bền vững là do các chính sách hỗ trợ phát triển sản xuất của Trung ương và tỉnh tuy từng bước được hoàn thiện và thiết thực với người nghèo nhưng hiệu quả chưa cao, ở mỗi chính sách đều bộc lộ những điểm chưa phù hợp với thực tế. Chẳng hạn, chính sách hỗ trợ tín dụng ưu đãi, việc hỗ trợ được chia ra nhiều kênh cho vay đã làm phân tán khoản cho vay, kéo theo đó là mức cho vay ở mỗi kênh còn thấp, trong khi vốn đầu tư sản xuất lớn, thời điểm và thời hạn cho vay chưa phù hợp, việc cho vay thường chậm hơn thời vụ, ảnh hưởng đến kết quả sản xuất. Mặt khác, các địa phương chưa huy động được nhiều nguồn lực xã hội hóa đầu tư cho công tác giảm nghèo mà chủ yếu dựa vào chính sách hỗ trợ của Nhà nước, nhất là các huyện miền núi. Chính sách hỗ trợ phát triển sản xuất hầu như chỉ tập trung vào sản xuất, chưa chú ý tới nâng cao năng lực thị trường và hỗ trợ tiếp cận thị trường nên không ít sản phẩm của người dân sản xuất ra không tiêu thụ được hoặc khó tiêu thụ… Để tạo động lực mới về giảm nghèo và giảm nghèo bền vững giai đoạn 2020 - 2025 và tầm nhìn đến năm 2030, các chính sách cần hướng tới giải quyết các vấn đề như: Cung cấp cho người nghèo một phương thức phát triển mới; tăng cường các nền tảng phát triển bền vững bằng các mô hình sinh kế bền vững hơn, thích ứng với biến đổi khí hậu… Theo đó, tỉnh cần tiếp tục hỗ trợ kinh phí từ ngân sách cho 22 xã, thị trấn có tỷ lệ hộ nghèo và cận nghèo trên 50% theo Nghị quyết của Chính phủ giai đoạn 2016-2020; chú trọng nhân rộng mô hình hỗ trợ sinh kế, sản xuất; nâng cao năng lực cho cán bộ làm công tác giảm nghèo các cấp; xây dựng các cơ chế chính sách cụ thể, phân cấp, phân công rõ ràng cho các ngành, địa phương. Ngoài ra, có chính sách đặc thù nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các vùng, miền trên địa bàn tỉnh. Đối với vùng đồng bằng, tỉnh cần chuyển từ chính sách dạy nghề, tạo việc làm sang hỗ trợ đào tạo lao động gắn với doanh nghiệp và có chính sách khuyến khích thu hút các tổ chức, doanh nghiệp tham gia đào tạo nghề. Đối với miền núi, từng bước chuyển đổi từ hình thức Nhà nước cho không (tiền, cây trồng, vật nuôi, hàng tiêu dùng) sang hình thức hỗ trợ đầu tư phát triển kinh tế… Đồng thời, hỗ trợ người nghèo, cận nghèo tiếp cận dịch vụ y tế; giáo dục; nhà ở; nước sạch vệ sinh môi trường; thông tin, dịch vụ viễn thông… Nhóm nghiên cứu đã đề xuất các giải pháp nhằm giảm nghèo bền vững như: Chuyển dịch cơ cấu khu vực nông nghiệp sang phát triển kinh tế nông nghiệp có năng suất và giá trị cao, bền vững, thích ứng với biến đổi khí hậu; tăng năng suất lao động và chuyển sang các việc làm có năng suất cao; phát triển doanh nghiệp, đặc biệt doanh nghiệp vừa và nhỏ, các hộ kinh doanh; tăng khả năng chống chịu thông qua mở rộng an sinh xã hội; nâng cao năng lực phòng, chống và lồng ghép giảm thiểu rủi ro vào kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội… [40]

*Tóm lại,* trong thời gian gần đây, có nhiều công trình nghiên cứu về lao động, việc làm của Việt Nam và của các tỉnh thành phố trên cả nước trong đó có Khánh Hòa. Các nghiên cứu đã góp phần hệ thống hóa cơ sở lý luận, đánh giá thực trạng và đưa ra các giải pháp cho vấn đề lao động và việc làm trong một số ngành cụ thể như công nghiêp, du lịch, ..... Tuy vậy chưa có nghiên cứu nào về tổng thể nguồn lao động, việc làm ở tỉnh Khánh Hòa. Đặc biệt, trong bối cảnh Việt Nam đang hội nhập sâu và toàn diện hiện nay, vấn đề lao động và việc làm nảy sinh nhiều vấn đề mới cần nghiên cứu để phù hợp với tình hình thực tế.

**CHƯƠNG 2**

**ĐỐI TƯỢNG, PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU**

**2.1.** **Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

***2.1.1. Đối tượng nghiên cứu***

* Khung lý thuyết về lao động - việc làm;
* Các nội dung về phân tích thực trạng, dự báo và các giải pháp phát triển lao động - việc làm tỉnh Khánh Hòa.

## 2.1.2. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi nội dung nghiên cứu: Đề tài nghiên cứu về vấn đề lao động - việc làm tại tỉnh Khánh Hòa.

- Phạm vi thời gian: tổng quan cơ sở lý thuyết về lao động - việc làm trong khoảng thời gian 10 năm trở lại đây. Dữ liệu sơ cấp điều tra vào năm 2018; dữ liệu thứ cấp được sử dụng trong giai đoạn 2010-2016 (cập nhật thêm các năm tiếp theo nếu có nguồn số liệu)

**2.2. Cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu**

## 2.2.1. Cách tiếp cận đề tài nghiên cứu

Đề tài sử dụng cách tiếp cận nhân quả và hệ thống, đây là các cách tiếp cận mang tính khoa học, biện chứng và tính thực tiễn, khả thi cao, được áp dụng rộng rãi trong các nghiên cứu về những vấn đề KT-XH ở một địa phương nhất định.

*- Tiếp cận lý thuyết về lao động - việc làm gắn với giảm nghèo bền vững.*

Hệ thống các lý thuyết về lao động - việc làm nhằm làm cơ sở định hướng nghiên cứu, các lý thuyết về việc làm, tạo việc làm, lao động. Bên cạnh đó, đề tài sẽ hệ thống các lý thuyết về nguồn lao động và tăng trưởng kinh tế, lý thuyết về đầu tư phát triển con người trong tăng trưởng, lý thuyết về vai trò của nguồn lao động trong hội nhập quốc tế, lý thuyết về phát triển con người và giảm nghèo bền vững. Với việc tiếp cận các lý thuyết này, đề tài sẽ phân tích được mối tương quan giữa lao động - việc làm - tăng trưởng kinh tế - phát triển bền vững. Bên cạnh đó, các lý thuyết chính là cơ sở khoa học để đề xuất các giải pháp cho vấn đề lao động - việc làm tỉnh Khánh Hòa.

*- Tiếp cận theo hướng nghiên cứu mô tả kết hợp với tác động nhân quả.*

Nghiên cứu sử dụng các số liệu thứ cấp (thống kê, các cuộc điều tra trước đây) và số liệu sơ cấp (số liệu điều tra của đề tài, hội thảo chuyên gia) để mô tả đánh giá thực trạng, nhận diện các đặc điểm, nguyên nhân, xu hướng chuyển dịch cơ cấu lao động, thị trường lao động. Kết hợp với nghiên cứu định lượng (thông qua các mô hình kinh tế lượng) để nhận diện các yếu tố ảnh hưởng, tính toán các dự báo về cung - cầu lao động và chuyển dịch cơ cấu lao động. Bên cạnh đó, mô hình kinh tế tượng cũng giúp cho nghiên cứu tìm ra được mối tương quan giữa lao động - việc làm và vấn đề tăng trưởng kinh tế.

*- Tiếp cận hệ thống, đa ngành và liên ngành,* tiếp cận vĩ mô (từ quan điểm, đường lối chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước), tiếp cận vi mô (từ đặc điểm tự nhiên, kinh tế, xã hội, văn hóa tỉnh Khánh Hòa, từ nhu cầu tìm việc của người lao động, nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp...), tiếp cận quan điểm hệ thống, quan điểm lịch sử, văn hóa*.*

***-*** *Khung phân tích của đề tài:*

**CÁC NHÂN TỐ BÊN TRONG**

* Thông qua chương trình phát triển kinh tế - xã hội
* Chương trình phát triển nông nghiệp nông thôn
* Chương trình phát triển công nghiệp và dịch vụ
* Chương trình tín dụng hỗ trợ tạo việc làm- đào tạo nghề
* Các Khoản phúc lợi từ việc làm

**CUNG LAO ĐỘNG**

Thực trạng lao động – việc làm, cung của thị trường lao động và chuyển dịch cơ cấu lao động, số lao động được đào tạo nghề, hiệu quả đào tạo nghề, lao động di cư, lao động xuất khẩu.

**CẦU LAO ĐỘNG**

Cầu của thị trường lao động, nhu cầu việc làm của các doanh nghiệp, các khu công nghiệp, các công việc trong khu vực chính thức và phi chính thức, tính chất và loại hình việc làm được tạo ra

**THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VIỆC LÀM**

**CÁC NHÂN TỐ BÊN NGOÀI**

* Bối cảnh hội nhập với các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới được ký kết.
* Các nhân tố về vốn đầu tư nước ngoài
* Thị trường xuất khẩu lao động

## 2.2.2. Phương pháp nghiên cứu

Để giải quyết các nội dung nghiên cứu, đề tài sẽ sử dụng phương pháp nghiên cứu hỗn hợp (kết hợp giữa phương pháp định tính và phương pháp định lượng) cụ thể cho từng nội dung như sau:

***Nội dung 1: Cơ sở lý luận và thực tiễn về lao động - việc làm***

- *Phương pháp phân tích, tổng hợp tài liệu:* Thu thập, tổng hợp, rà soát, phân tích các tư liệu có liên quan từ sách, tạp chí, đề tài nghiên cứu khoa học, báo cáo chuyên đề,… để làm cơ sở cho việc hệ thống và phân tích các khái niệm về lao động, lực lượng lao động, việc làm, thị trường lao động, tạo việc làm, tín dụng. Trên cơ sở các tài liệu thu thập được, phân loại và hệ thống hóa lý thuyết, sắp xếp, phân loại các tư liệu thu thập được từ các nguồn khác nhau thành một hệ thống có tính logic và chặt chẽ. Tập trung sử dụng, kế thừa những công trình có liên quan trực tiếp đến mục tiêu và các nội dung nghiên cứu của đề tài, từ đó xây dựng cơ sở lý thuyết và khung phân tích phù hợp với nội dung nghiên cứu để giải quyết các mục tiêu nghiên cứu đề ra.

*- Phương pháp mô hình hóa:* Trên cơ sở so sánh, đối chiếu kết quả từ các công trình, tài liệu thu thập được để có những đánh giá về những ưu điểm và hạn chế trong mỗi công trình, trên cơ sở đó xây dựng cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu phù hợp với nội dung nghiên cứu của đề tài để giải quyết các mục tiêu nghiên cứu đề ra.

*- Phương pháp chuyên gia:* Tham khảo ý kiến, tư vấn từ các nhà nghiên cứu, các nhà quản lý và hoạt động thực tiễn có năng lực, kinh nghiệm trong lĩnh vực lao động-việc làm thông qua các cuộc hội thảo, tọa đàm, trao đổi khoa học, thảo luận nhóm và phỏng vấn sâu nhằm xây dựng cơ sở lý thuyết và khung phân tích phù hợp với nội dung nghiên cứu của đề tài để giải quyết các mục tiêu nghiên cứu đề ra.

Tổ chức Hội thảo lần 1: “Cơ sở lý luận và thực tiễn về lao động - việc làm”.

- Mục đích: báo cáo, thảo luận, tham vấn ý kiến chuyên gia, các nhà quản lý về kết quả nghiên cứu của nội dung 1 của đề tài và góp ý 4 mẫu phiếu điều tra.

- Yêu cầu: hoàn chỉnh báo cáo các nội dung liên quan của đề tài theo kết quả của hội thảo khoa học.

***Nội dung 2: Phân tích thực trạng vấn đề lao động và chuyển dịch cơ cấu lao động trên địa bàn tỉnh trong giai đoạn 2010-2016; tác động của vấn đề lao động và chuyển dịch cơ cấu lao động đối với việc giải quyết việc làm, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân của tỉnh.***

*- Phương pháp phân tích, tổng hợp tài liệu:* Thu thập, tổng hợp, rà soát, phân tích các tư liệu từ sách, tạp chí, đề tài nghiên cứu khoa học, báo cáo chuyên đề,… có liên quan tới vấn đề lao động và chuyển dịch cơ cấu lao động nói chung và tại Khánh Hòa nói riêng.

*- Phương pháp phân tích số liệu thứ cấp:* Thu thập hệ thống tài liệu thứ cấp có liên quan, báo cáo điều tra lao động việc làm từ năm 2010 đến nay, các số liệu Tổng điều tra dân số; khai thác các niên giám thống kê, các báo cáo KT-XH hàng năm của tỉnh và thành phố/thị xã/huyện, số liệu thống kê cấp huyện/thị xã/thành phố và tỉnh, số liệu và báo cáo dành cho các nhóm xã hội, khu vực; Quy hoạch tổng thể KT-XH giai đoạn 2010 - 2015 và 2016 - 2020, các chương trình trọng điểm phát triển của tỉnh như: chương trình xây dựng nông thôn mới, chương trình phát triển vùng đồng bào dân tộc thiểu số, chương trình phát triển đô thị; số liệu thống kê tại Sở Lao động- Thương binh và Xã hội và các cơ quan trực thuộc, liên quan như các cơ sở đào tạo nghề, các trung tâm giới thiệu việc làm, các cơ quan tín dụng, ... Các nguồn số liệu này sẽ được phân tích, xử lý, tính toán thông qua các phần mền SPSS và Excel.

*- Phương pháp PRA (Participatory Rural Appraisal - Cùng tham gia đánh giá nông thôn)* đây là một hình thái đặc biệt của nghiên cứu mang tính định lượng được sử dụng để tìm hiểu và thu thập thông tin tại cộng đồng nghiên cứu. Đây thực chất là phương pháp đánh giá nhanh hay đánh giá nông thôn có sự tham gia của cộng đồng là một phương pháp đánh giá nhu cầu ở cộng đồng với sự tham gia của nhiều thành phần liên quan. Ưu điểm của phương pháp PRA so với các phương pháp khác là người dân tại cộng đồng tự phân tích thực tế nhu cầu và đời sống của họ. Đây là công cụ hữu ích trong công tác phát triển cộng đồng, trao cho người dân quyền quyết định các cộng việc của cộng đồng.

*- Phương pháp chuyên gia:* Tham khảo ý kiến, tư vấn từ các nhà nghiên cứu, các nhà hoạch định chính sách và quản lý có năng lực, kinh nghiệm trong lĩnh vực lao động - việc làm thông qua các cuộc hội thảo, tọa đàm và phỏng vấn sâu để có những đánh giá xác thực, khách quan và mang tính khoa học cao hơn.

*- Phương pháp khảo sát định lượng và định tính:* Thông tin về lao động và chuyển dịch lao động trên địa bàn tỉnh sẽ được thu thập thông qua số liệu điều tra mẫu 1.616 phiếu. Thông tin phỏng vấn doanh nghiệp, phỏng vấn chuyên gia, các nhà quản lý, phỏng vấn các cơ sở đào tạo và khảo sát hộ gia đình. Các kết quả khảo sát sẽ được xử lý bằng phần mềm SPSS.

***Nội dung 3: Phân tích thực trạng vấn đề việc làm trên địa bàn tỉnh trong giai đoạn 2010-2016 và tác động của vấn đề việc làm đối với việc cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân của tỉnh.***

*- Phương pháp phân tích, tổng hợp tài liệu:* Thu thập, tổng hợp, rà soát, phân tích các tư liệu từ sách, tạp chí, đề tài nghiên cứu khoa học, báo cáo chuyên đề,… có liên quan tới vấn đề lao động và chuyển dịch cơ cấu lao động nói chung và tại Khánh Hòa nói riêng.

*- Phương pháp phân tích số liệu thứ cấp*: Thu thập hệ thống tài liệu thứ cấp có liên quan, báo cáo điều tra lao động việc làm từ năm 2010 đến nay, các số liệu tổng điều tra dân số; khai thác các niên giám thống kê, các báo cáo KT-XH hàng năm của tỉnh và thành phố/thị xã/huyện, số liệu thống kê cấp huyện/thị xã/thành phố và tỉnh, số liệu và báo cáo dành cho các nhóm xã hội, khu vực; Quy hoạch tổng thể KT-XH giai đoạn 2010 - 2015 và 2016 - 2020, các chương trình trọng điểm phát triển của tỉnh như: chương trình xây dựng nông thôn mới, chương trình phát triển vùng đồng bào dân tộc thiểu số, chương trình phát triển đô thị; số liệu thống kê tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và các cơ quan trực thuộc, liên quan như các cơ sở đào tạo nghề, các trung tâm giới thiệu việc làm, các cơ quan tín dụng, ... Các nguồn số liệu này sẽ được phân tích, xử lý, tính toán thông qua các phần mền SPSS và Excel.

*- Phương pháp PRA (Participatory Rural Appraisal - Cùng tham gia đánh giá nông thôn)* đây là một hình thái đặc biệt của nghiên cứu mang tính định lượng được sử dụng để tìm hiểu và thu thập thông tin tại cộng đồng nghiên cứu. Đây thực chất là phương pháp đánh giá nhanh hay đánh giá nông thôn có sự tham gia của cộng đồng là một phương pháp đánh giá nhu cầu ở cộng đồng với sự tham gia của nhiều thành phần liên quan. Ưu điểm của phương pháp PRA so với các phương pháp khác là người dân tại cộng đồng tự phân tích thực tế nhu cầu và đời sống của họ. Đây là công cụ hữu ích trong công tác phát triển cộng đồng, trao cho người dân quyền quyết định các cộng việc của cộng đồng.

*- Phương pháp chuyên gia*: Tham khảo ý kiến, tư vấn từ các nhà nghiên cứu, các nhà hoạch định chính sách và quản lý có năng lực, kinh nghiệm trong lĩnh vực lao động - việc làm thông qua các cuộc hội thảo, tọa đàm, trao đổi khoa học, thảo luận nhóm và phỏng vấn sâu để có những đánh giá xác thực, khách quan và mang tính khoa học cao hơn.

*- Phương pháp khảo sát định lượng và định tính*: Thông tin về lao động và chuyển dịch lao động trên địa bàn tỉnh sẽ được thu thập thông qua số liệu điều tra mẫu 1.616 phiếu. Thông tin phỏng vấn doanh nghiệp, phỏng vấn chuyên gia, các nhà quản lý, phỏng vấn các cơ sở đào tạo và khảo sát hộ gia đình. Các kết quả khảo sát sẽ được xử lý bằng phần mền SPSS.

***Nội dung 4: Thực trạng vấn đề đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh trong giai đoạn 2010-2016 và tác động đối với việc giải quyết việc làm, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân của tỉnh.***

*- Phương pháp phân tích, tổng hợp tài liệu:* Thu thập, tổng hợp, rà soát, phân tích các tư liệu từ sách, tạp chí, đề tài nghiên cứu khoa học, báo cáo chuyên đề,… có liên quan tới vấn đề lao động và chuyển dịch cơ cấu lao động nói chung và tại Khánh Hòa nói riêng.

*- Phương pháp phân tích số liệu thứ cấp*: Thu thập hệ thống tài liệu thứ cấp có liên quan, báo cáo điều tra lao động việc làm từ năm 2010 đến nay, các số liệu Tổng điều tra dân số; khai thác các niên giám thống kê, các báo cáo KT-XH hàng năm của tỉnh và thành phố/thị xã/huyện, số liệu thống kê cấp huyện/thị xã/thành phố và tỉnh, số liệu và báo cáo dành cho các nhóm xã hội, khu vực; Quy hoạch tổng thể KT-XH giai đoạn 2010 - 2015 và 2016 - 2020, các chương trình trọng điểm phát triển của tỉnh như: chương trình xây dựng nông thôn mới, chương trình phát triển vùng đồng bào dân tộc thiểu số, chương trình phát triển đô thị; số liệu thống kê tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và các cơ quan trực thuộc, liên quan như các cơ sở đào tạo nghề, các trung tâm giới thiệu việc làm, các cơ quan tín dụng, ... Các nguồn số liệu này sẽ được phân tích, xử lý, tính toán thông qua các phần mền SPSS và Excel.

*- Phương pháp PRA* (Participatory Rural Appraisal - Cùng tham gia đánh giá nông thôn) đây là một hình thái đặc biệt của nghiên cứu mang tính định lượng được sử dụng để tìm hiểu và thu thập thông tin tại cộng đồng nghiên cứu. Đây thực chất là phương pháp đánh giá nhanh hay đánh giá nông thôn có sự tham gia của cộng đồng là một phương pháp đánh giá nhu cầu ở cộng đồng với sự tham gia của nhiều thành phần liên quan. Ưu điểm của phương pháp PRA so với các phương pháp khác là người dân tại cộng đồng tự phân tích thực tế nhu cầu và đời sống của họ. Đây là công cụ hữu ích trong công tác phát triển cộng đồng, trao cho người dân quyền quyết định các cộng việc của cộng đồng.

*- Phương pháp chuyên gia:* Tham khảo ý kiến, tư vấn từ các nhà nghiên cứu, các nhà hoạch định chính sách và quản lý có năng lực, kinh nghiệm trong lĩnh vực lao động - việc làm thông qua các cuộc hội thảo, tọa đàm, trao đổi khoa học, thảo luận nhóm và phỏng vấn sâu để có những đánh giá xác thực, khách quan và mang tính khoa học cao hơn.

Tổ chức Hội thảo lần 2:“Thực trạng vấn đề lao động, việc làm, đào tạo nghề và tác động đến cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2010 - 2016”.

- Mục đích: báo cáo, thảo luận, tham vấn ý kiến chuyên gia, các nhà quản lý về kết quả nghiên cứu của nội dung 2,3,4 của đề tài.

- Yêu cầu: hoàn chỉnh báo cáo các nội dung liên quan của đề tài theo kết quả của hội thảo khoa học.

***Nội dung 5: Thực trạng phát triển thị trường lao động và dự báo các vấn đề lao động, việc làm, đào tạo nghề, thị trường lao động trên địa bàn tỉnh khánh hòa đến 2017-2025 trong bối cảnh hội nhập quốc tế và định hướng phát triển KT-XH của tỉnh.***

*- Phương pháp dự báo theo mô hình chuỗi thời gian:* Mô hình này sử dụng mô hình hồi quy đơn dạng ln - ln để ước tính hệ số co giãn của lao động đang làm việc theo GDP để dự báo lao động. Phương pháp này tuy đơn giản nhưng phù hợp với tình hình số liệu thu thập được và mục tiêu cần đạt đến. Một trong những nghi ngờ của người nghiên cứu xung quanh vấn đề này là liệu GDP ảnh hưởng đến lực lượng lao động đang làm việc hay ngược lại, nếu như GDP có mối liên hệ nhân quả với số lượng lao động đang làm việc thì sử dụng phương pháp trên có thêm căn cứ. Wilson & Keating (2009) gợi ý rằng mô hình nhân quả (causal model) dựa trên kỹ thuật hồi quy có thể được sử dụng để dự báo trong ngắn hạn, trung hạn, và dài hạn; và cần tối thiểu 10 quan sát cho mỗi biến giải thích. Trong mỗi khu vực, mô hình gồm GRDP và lao động đang làm việc ở khu vực tương ứng; các biến đều được chuyển về dạng logarit cơ số tự nhiên. Điều này làm chuỗi dữ liệu dễ dừng hơn, và thuận lợi trong việc ước tính hệ số co giãn của số lao động đang làm việc theo GRDP của từng khu vực. Cách làm này tương tự như việc sử dụng hệ số co giãn của lao động theo GDP để ước tính lao động ở nền kinh tế Ấn Độ mà Papola & Sahu (2012) đã thực hiện. Phương pháp này sẽ được sử dụng kết hợp với phương pháp chuyển tuổi trong dự báo dân số.

*- Phương pháp dự báo theo mô hình hồi quy đơn:* Mô hình này xem xét tác động của việc chuyển dịch cơ cấu ngành kinh tế đến các yếu tố trình độ phát triển, năng suất lao động, mức sống, trình độ nhân lực.

*- Phương pháp chuyên gia:* Dựa trên các kết quả dự báo, tham khảo ý kiến, tư vấn từ các nhà nghiên cứu, các nhà hoạch định chính sách và quản lý có năng lực, kinh nghiệm trong lĩnh vực lao động - việc làm thông qua các cuộc hội thảo, tọa đàm, trao đổi khoa học, thảo luận nhóm và phỏng vấn sâu để có thể lựa chọn kết quả dự báo phù hợp với bối cảnh hội nhập quốc tế và định hướng phát triển KT-XH của tỉnh.

***Nội dung 6: Các giải pháp mở rộng việc cung cấp việc làm, tín dụng, đào tạo nghề, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân của tỉnh trong giai đoạn 2017-2025.***

*- Phương pháp chuyên gia*: Tham khảo ý kiến, tư vấn từ các nhà nghiên cứu, các nhà hoạch định chính sách và quản lý có năng lực, kinh nghiệm trong lĩnh vực lao động - việc làm, đào tạo nghề thông qua các cuộc hội thảo, tọa đàm, trao đổi khoa học, thảo luận nhóm và phỏng vấn sâu để có cơ sở xây dựng các giải pháp khách quan và mang tính khoa học cao hơn.

Tổ chức Hội thảo lần 3: "Dự báo và giải pháp mở rộng việc cung cấp việc làm, tín dụng, đào tạo nghề, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân của tỉnh Khánh Hòa trong giai đoạn 2017 - 2025"

- Mục đích: báo cáo, thảo luận, tham vấn ý kiến chuyên gia, các nhà quản lý về kết quả nghiên cứu của nội dung 5,6 của đề tài.

- Yêu cầu: hoàn chỉnh báo cáo các nội dung liên quan của đề tài theo kết quả của hội thảo khoa học.

***Tổ chức điều tra khảo sát thực tế:*** Trong khuôn khổ nghiên cứu, đề tài tiến hành 04 cuộc điều tra khảo sát.

*Phương pháp chọn mẫu:* Sử dụng phương pháp lấy mẫu phi xác suất giản đơn, thuận tiện và theo định mức, các chương trình điều tra của đề tài sẽ thu thập số liệu sơ cấp để thực hiện các nội dung nghiên cứu riêng có của đề tài đối với các đối tượng điều tra là doanh nghiệp, người lao động, hộ gia đình. Đối với mẫu khảo sát các cơ sở đào tạo tính theo thực tế.

Đối với mẫu khảo sát hộ gia đình, 8 điểm khảo sát (xã/phường/thị trấn) phân bố trên toàn bộ 8 TP/TX/huyện của tỉnh. Việc chọn đơn vị điều tra được thực hiện ngay tại hiện trường, do trưởng nhóm khảo sát ấn định trước để các điều tra viên thực hiện, theo các bước như sau:

- Tại mỗi điểm khảo sát, trưởng nhóm làm việc với UBND xã/phường/thị trấn để chọn 2 thôn/khu phố: 1 thôn trung tâm và 1 thôn ngoại vi (thể hiện sự phát triển khác nhau và phân bố trên toàn địa bàn), từ tổng số hộ ước lượng của từng thôn/khu phố này, chọn ngẫu nhiên hệ thống 50 hộ để phỏng vấn bản hỏi định lượng (2 thôn/khu phố sẽ phỏng vấn 100 hộ).

- Xác định người đại diện cho hộ gia đình để trả lời: đối tượng ưu tiên thứ nhất là chủ hộ hoặc vợ/chồng chủ hộ. Trong trường hợp đối tượng ưu tiên thứ nhất không tham gia trả lời được (quá lớn tuổi, không đủ năng lực, không gặp được) thì người thay thế phải là người trên 18 tuổi, có quan hệ mật thiết với chủ hộ và hiểu biết các vấn đề chung của hộ. Trong trường hợp không tiếp cận được với người đủ điều kiện trả lời thì đổi mẫu.

*Đổi mẫu:* nguyên tắc chung là trong trường hợp không tiếp cận được thì thay thế bằng hộ kế tiếp liền kề.

*Thiết kế bảng câu hỏi:* (a) Dựa vào cơ sở lý thuyết và các nghiên cứu liên quan trước đây để xây dựng các thang đo trong mô hình nghiên cứu. Từ những thang đo này, bảng câu hỏi được phác thảo sơ bộ; (b) Bảng câu hỏi sơ bộ được đưa ra tọa đàm, tham khảo ý kiến của các nhà nghiên cứu khoa học, nhà chuyên môn điều tra khảo sát để điều chỉnh lại cho phù hợp và dễ hiểu; (c) Bảng câu hỏi được hoàn chỉnh và khảo sát điều tra thử trước khi gửi đi khảo sát điều tra chính thức. Bảng câu hỏi được sử dụng để thu thập thông tin cần đảm bảo những lợi ích sau: (a) Tiết kiệm chi phí, thời gian và nguồn nhân lực; và (b) Bảo mật được thông tin danh tính đối tượng khảo sát nhằm khắc phục mức độ sai lệch thông tin thu thập trong bảng câu hỏi.

Cách thức thu thập thông tin được thực hiện thông qua các bước:

- Tổ chức lớp tập huấn các điều tra viên về trình bày nội dung, hướng dẫn cách thức ghi thông tin vào bảng câu hỏi của người lao động, người dân, chủ doanh nghiệp, cơ sở đào tạo, quy trình thu thập thông tin đảm bảo tính độc lập của mỗi đối tượng khảo sát, thời gian phát và thu lại bảng câu hỏi.

*- Xử lý thông tin:* Sau khi thu lại bảng câu hỏi, cần kiểm tra cách ghi thông tin về người lao động, dân cư, chủ doanh nghiệp… sau đó mã hóa các mục hỏi thành các biến nhập dữ liệu với phần mềm SPSS 18.0. Cơ sở dữ liệu chưa thể đưa ngay vào phân tích vì có thể còn nhiều lỗi do nhập dữ liệu không đạt yêu cầu, hoặc hiểu sai lệch câu hỏi trong quá trình thu thập thông tin. Do đó, cơ sở dữ liệu một lần nữa được làm sạch và ngăn ngừa các lỗi vi phạm trước khi đưa vào phân tích kỹ thuật.

Tổng cỡ mẫu điều tra của đề tài là 1.616 phiếu, trong đó doanh nghiệp: 300 phiếu, người lao động: 500 phiếu, hộ gia đình: 800 phiếuvà có sở đào tạo: 16 phiếuChi tiết tính toán xác định từng cỡ mẫuđiều tra như sau:

***a) Điều tra nghiên cứu về cầu lao động: Đánh giá mức độ hài lòng và nhu cầu của doanh nghiệp sử dụng lao động tỉnh Khánh Hòa.***

Dựa vào một số nghiên cứu đã có trên thế giới, như mô hình đánh giá của nhóm tác giả trường Đại học Alabama (1984), kết quả nghiên cứu của Yoder & Staudohar (1982), hay mô hình của Uchou Yukiko và cộng sự (2004), nhóm nghiên cứu đã tổng hợp nên mô hình nghiên cứu bao gồm các yếu tố như: Thể trạng và sức khoẻ;Hành vi, thái độ, tác phong và ý thức lao động;Trình độ, kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm; Kỹ năng và khả năng cá nhân;và Kết quả lao động như sau:

**Y = f(X­i) = β0 + β1X1 + β2X2 +…+ βkXk + ei**

Trong đó:

Y: Mức độ hài lòng của nhà sử dụng đối với người lao động tỉnh Khánh Hòa.

Xi : Các nhân tố tác động đến sự hài lòng

Thể trạng - Sức khoẻ (X1)

Hành vi, thái độ, tác phong và ý thức lao động (X2)

Trình độ, kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm (X3)

Kỹ năng và khả năng cá nhân (X4)

Sự hài lòng của nhà sử dụng đối với người lao động tỉnh Khánh Hòa (Y)

Kết quả lao động

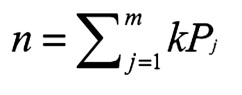
(X5)

Hình 2.2.1: Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của người sử dụng

lao động tỉnh Khánh Hòa

Với phương pháp nghiên cứu phân tích nhân tố khám phá, theo Hair (2006), kích thước mẫu được xác định dựa vào (1) Khích thước mẫu tối thiểu (min = 50) và (2) Số lượng biến đưa vào phân tích của mô hình theo công thức:

n: Cỡ mẫu

m: Số lượng thang đo

k: Tỷ lệ của mẫu so với một biến phân tích (5/1 hoặc 10/1)

Pj: Số biến quan sát của thang đo thứ j

Ở đây, mô hình dự kiến có 5 thang đo, mỗi thang đo có 6 biến phân tích, chọn tỷ lệ mẫu so với một biến phân tích là 10/1, áp dụng tương tự công thức trên của Hair (2006) ta có cỡ mẫu cần khảo sát là 300 mẫu điều tra doanh nghiệp sử dụng lao động.

Dựa theo số lượng doanh nghiệp đang hoạt động tại các huyện, thị xã, thành phố để tính ra tỷ lệ phần trăm và phân bố mẫu theo bảng sau:

Bảng 2.2.1: Phân bổ mẫu khảo sát doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **TT** | **Huyện, thị xã,  thành phố** | **Số lượng DN năm 2016\*** | **Tỷ lệ (%)** | **Phân bố mẫu \*\*** |
| 1 | Nha Trang | 4.349 | 73,17 | 208 |
| 2 | Cam Ranh | 425 | 7,15 | 20 |
| 3 | Ninh Hòa | 385 | 6,48 | 20 |
| 4 | Cam Lâm | 130 | 2,19 | 10 |
| 5 | Vạn Ninh | 155 | 2,61 | 10 |
| 6 | Khánh Vĩnh | 60 | 1,01 | 6 |
| 7 | Diên Khánh | 415 | 6,98 | 20 |
| 8 | Khánh Sơn | 25 | 0,42 | 6 |
| **9** | **Tổng cộng** | **5.944** | **100** | **300** |

*\*Theo Niên giám thống kê tỉnh Khánh Hòa năm 2016, \*\*Tính dựa theo phần trăm số lượng doanh nghiệp, sau đó cân đối lại cho hợp lý*

Theo lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp thì ngành Nông – Lâm – Thủy sảncó 10 DN (3,3%), Công nghiệp – Xây dựngcó 51 DN (17%) và Thương mại – Dịch vụcó 239 DN (79,7%).

***b) Điều tra nghiên cứu về cung lao động: Đánh giá đặc điểm của người lao động và sự hài lòng của người lao động đối với người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa.***

Bảng 2.2.2: Phân bổ mẫu khảo sát người lao động trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **TT** | **Huyện, thị xã,  thành phố** | **Lực lượng lao động trong độ tuổi có việc làm năm 2015\*** | **Tỷ lệ (%)** | **Phân bố mẫu\*\*** |
| 1 | Nha Trang | 162.948 | 30,18 | 151 |
| 2 | Cam Ranh | 56.375 | 10,44 | 52 |
| 3 | Ninh Hòa | 114.152 | 21,14 | 106 |
| 4 | Cam Lâm | 51.552 | 9,55 | 48 |
| 5 | Vạn Ninh | 60.927 | 11,28 | 56 |
| 6 | Khánh Vĩnh | 17.454 | 3,23 | 16 |
| 7 | Diên Khánh | 65.718 | 12,17 | 61 |
| 8 | Khánh Sơn | 10.882 | 2,02 | 10 |
| **9** | **Tổng cộng** | **540.008** | **100** | **500** |

*\*Theo điều tra Cung lao động tỉnh Khánh Hòa năm 2015, \*\*Tính dựa theo phần trăm lực lượng lao động có việc làm năm 2015*

Dựa vào các lý thuyết về sự thỏa mãn của người lao động và các nghiên cứu trước đây, như nghiên cứu của Herzberg (1959) xác định các yếu tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn bao gồm: tính chất công việc, đánh giá hiệu quả công việc và tính ổn định trong công việc; nghiên cứu của Smith, Kendall & Hulin (1969) chỉ ra mức độ thỏa mãn cao hơn ở tiền lương - phúc lợi, đào tạo phát triển, và cơ hội thăng tiến; nghiên cứu của Weiss (1967) chỉ ra mức độ thỏa mãn có liên quan đến sự tự chủ trong công việc và chính sách, quy trình làm việc và trao đổi thông tin; nghiên cứu của Locke (1976) chỉ ra hệ thống phương tiện làm việc - an toàn lao động và quan hệ nơi làm việc có tác động tiêu cực đến sự hài lòng của người lao động, đề tài này đưa ra mô hình nghiên cứu về sự hài lòng của người lao động như sau:

Mô hình dự kiến bao gồm 10 nhân tố được cho là có tác động đến sự hài lòng của người lao động: (1) Tính chất công việc; (2) Tiền lương và phúc lợi; (3) Đánh giá hiệu quả công việc; (4) Đào tạo phát triển/Cơ hội thăng tiến; (5) Sự tự chủ trong công việc; (6) Tính ổn định trong công việc; (7) Chính sách và quy trình làm việc; (8) Phương tiện làm việc và an toàn lao động; (9) Trao đổi thông tin; (10) Quan hệ nơi làm việc. Ngoài ra, mô hình nghiên cứu của đề tài còn bổ sung thang đo “mức độ hài lòng chung của người lao động đối với doanh nghiệp” với một số tiêu chí đánh giá chung, nhằm xác định thái độ về sự hài lòng của người lao động đối với doanh nghiệp mà họ đang làm việc như thế nào.

Ở đây, mô hình dự kiến có 10 thang đo, mỗi thang đo có 5 biến phân tích, chọn tỷ lệ mẫu so với một biến phân tích là 10/1, áp dụng tương tự công thức trên của Hair (2006) ta có cỡ mẫu cần khảo sát là 500 mẫu điều tra người lao động tỉnh Khánh Hòa.

Dựa theo lực lượng lao động trong độ tuổi lao động đang có việc làm năm 2015 và điều tra Cung lao động tỉnh Khánh Hòa năm 2015 tại các huyện, thị xã, thành phố để tính ra tỷ lệ phần trăm và phân bố mẫu theo bảng 2.2.2:

***c) Điều tra về các yếu tố ảnh hưởng đến vấn đề giải quyết việc làm, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân tỉnh Khánh Hòa.***

Bảng 2.2.3: Cỡ mẫu điều tra các yếu tố ảnh hưởng đến vấn đề giải quyết việc làm, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân tỉnh Khánh Hòa.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TT** | **Thành phố/thị xã/ huyện** | **Dân số trung bình  năm 2015 (người)\*** | **Số hộ dân năm 2017 (hộ)\*\*** | **Cỡ mẫu tính theo số hộ (sai số 10%)** | **Cỡ mẫu điều tra thực tế**  **(hộ)** |
| 1 | Thành phố Nha Trang | 405.629 | 86.440 | 99,884 | 100 |
| 2 | Thành phố Cam Rang | 125.920 | 32.562 | 99,694 | 100 |
| 3 | Thị xã Ninh Hòa | 239.672 | 57.166 | 99,825 | 100 |
| 4 | Huyện Cam Lâm | 105.222 | 27.967 | 99,644 | 100 |
| 5 | Huyện Vạn Ninh | 131.316 | 33.063 | 99,698 | 100 |
| 6 | Huyện Khánh Vĩnh | 36.712 | 8.835 | 98,881 | 100 |
| 7 | Huyện Diên Khánh | 137.606 | 34.933 | 99,715 | 100 |
| 8 | Huyện Khánh Sơn | 23.226 | 6.494 | 98,483 | 100 |
| **Tổng cộng** | | **1.205.303** | **287.460** | **795,825** | **800** |

*Nguồn: \*Niên giám thống kê tỉnh Khánh Hòa - \*\* Sở LĐTBH Khánh Hòa - Kết quả khảo sát hộ nghèo và cận nghèo đầu năm 2017*

Đối với điều tra hộ gia đình về các yếu tố ảnh hưởng đến vấn đề giải quyết việc làm, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân tỉnh Khánh Hòa, nhóm nghiên cứu sử dụng phương pháp chọn mẫu điều tra từ tổng thể. Theo Yamane Taro (1967), kích thước mẫu được xác định dựa vào công thức:

|  |  |
| --- | --- |
| **n =** | **N** |
| **1+ N (e)2** |

Trong đó: n: Số lượng mẫu cần xác định

N: Tổng số mẫu (tổng thể)

e: Mức độ chính xác mong muốn

Với nghiên cứu này, trong điều tra học xã hội, vì tính đa dạng và không đồng nhất trong vấn đề nghiên cứu nên sai số cho phép có thể được mở rộng tới 10% (độ tin cậy 90%), ta tính được cỡ mẫu điều tra như Bảng 2,2,3:

***d) Điều tra về thực trạng công tác đào tạo nghề cho người lao động tỉnh Khánh Hòa.***

Bảng 2.2.4: Danh sách các cơ sở đào tạo khảo sát tỉnh Khánh Hòa

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **TT** | **Tên Cơ sở đào tạo** | **TT** |  |
| 1 | Trường ĐH Nha Trang | 9 | Trường TC nghề Dân tộc nội trú Khánh Vĩnh |
| 2 | Trường ĐH Khánh Hòa | 10 | Trường TC nghề Diên Khánh |
| 3 | Trường ĐH Thái Bình Dương | 11 | Trường TC Kinh tế Khánh Hòa |
| 4 | Trường ĐHTôn Đức Thắng phân hiệu Nha Trang | 12 | Trường TC trung cấp nghề Cam Lâm |
| 5 | Trường CĐ kỹ thuật công nghệ Nha Trang | 13 | Trường TC nghề Cam Ranh |
| 6 | Trường CĐ Y tế Khánh Hòa | 14 | Trường TC nghề Ninh Hòa |
| 7 | Trường CĐ Sư phạm Trung Ương Nha Trang | 15 | Trường TC nghề Vạn Ninh |
| 8 | Trường Cao đẳng Du Lịch Nha Trang | 16 | Trường TC nghề Dân tộc nội trú Khánh Sơn |

**CHƯƠNG 3**

**KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC**

**3.1. Cơ sở lý luận và thực tiễn về lao động - việc làm**

## 3.1.1. Hệ thống khái niệm về lao động, việc làm

### 3.1.1.1. Khái niệm lao động

Theo Phan Tiến Tích (1976), trang 299: “Lao động là quá trình con người tiếp xúc với giới tự nhiên bao quanh; trong quá trình này, con người có công cụ sản xuất, đã thay đổi ngoại giới và làm cho đối tượng lao động phù hợp với cầu của mình. Các nhân tố chủ yếu của quá trình lao động gồm: (1) Sự hoạt động có mục đích của con người; (2) Đối tượng lao động; (3) Công cụ sản xuất nhờ đó con người tác động vào đối tượng lao động. Lao động là điều kiện chủ yếu cho sự tồn tại của xã hội loài người. Nhờ có lao động mà con người tách ra khỏi giới động vật; đặc điểm căn bản của con người là chế tạo công cụ lao động. Quá trình lao động không những là quá trình con người tác động vào giới tự nhiên, mà trong quá trình lao động, giữa người với người cũng nảy sinh mối quan hệ nhất định, tức là quan hệ sản xuất”[[2]](#footnote-2).

Trong tác phẩm Mác Ăng-ghen toàn tập 1 (1979), trang 730, khẳng định rằng: “Lao động là nguồn gốc của mọi của cải, lao động đúng là như vậy, khi đi đôi với giới tự nhiên là cung cấp những vật liệu cho lao động đem biến thành của cải. Nhưng lao động còn là một cái gì vô cùng lớn lao hơn thế nữa, lao động là điều kiện cơ bản đầu tiên của toàn bộ đời sống loài người và như thế đến một mức mà trên một ý nghĩa nào đó, chúng ta phải nói: Lao động đã sáng tạo ra bản thân con người”[[3]](#footnote-3).

Có nhiều cách tiếp cận khác nhau về khái niệm lao động, nhưng suy cho cùng lao động là hoạt động đặc thù của con người, phân biệt con người với con vật và xã hội loài người với xã hội loài vật. Bởi vì, lao động của con người là hoạt động có mục đích, có ý thức tác động vào thế giới tự nhiên thành sản phẩm phục vụ cho nhu cầu đời sống của con người. Theo C. Mác: “Lao động trước hết là một quá trình diễn ra giữa con người với tự nhiên, một quá trình trong đó bằng hoạt động của chính mình, con người làm trung gian, điều tiết và kiểm tra sự trao đổi chất giữa họ và tự nhiên”.

***Như vậy có thể nói lao động là hoạt động có mục đích, có ý thức của con người nhằm thay đổi các vật thể tự nhiên phù hợp với nhu cầu của con người. Thực chất là sự vận động của sức lao động trong quá trình tạo ra của cải vật chất cho xã hội, lao động cũng chính là quá trình kết hợp của sức lao động và tư liệu sản xuất để sản xuất ra***[***sản phẩm***](http://luanvanaz.com/khai-niem-san-pham.html)***phục vụ nhu cầu con người. Có thể nói lao động là yếu tố quyết định cho mọi hoạt động kinh tế.***

### 3.1.1.2. Nguồn lao động

Nguồn lao động là bộ phận dân số trong độ tuổi lao động theo quy định của pháp luật có khả năng lao động và những người ngoài độ tuổi lao động đang làm việc trong các ngành kinh tế quốc dân.

Theo Trần Xuân Cầu-Mai Quốc Chánh (2009): “Nguồn lao động bao gồm toàn bộ những người trong độ tuổi lao động có khả năng lao động. Cần phân biệt nguồn lao động với dân số trong độ tuổi lao động. Cả hai thuật ngữ trên đều giới hạn độ tuổi lao động theo luật định của mỗi nước, nhưng nguồn lao động chỉ bao gồm những người có khả năng lao động trong khi dân số trong độ tuổi lao động còn bao gồm bộ phận dân số trong độ tuổi lao động nhưng không có khả năng lao động như tàn tật mất sức lao động bẩm sinh hoặc do các nguyên nhân: chiến tranh, tai nạn giao thông, tai nạn lao động,… Vì thế, quy mô dân số trong độ tuổi lao động lớn hơn quy mô nguồn lao động.[16,tr.56-57]

Việc quy định cụ thể về độ tuổi lao động là khác nhau giữa các quốc gia, thậm chí khác nhau qua các thời kỳ trong cùng một quốc gia, tùy thuộc trình độ phát triển của nền kinh tế. Đa số các nước quy định cận dưới (tuổi tối thiểu) của độ tuổi lao động là 15 tuổi, còn cận trên (tuổi tối đa) có sự khác nhau (60 tuổi, hoặc 65 tuổi…). Ở nước ta, theo quy định ở điều 3 của Luật lao động sửa đổi (2012), độ tuổi lao động đối với nam từ 15 tuổi đến 60 tuổi và nữ là từ 15 tuổi đến 55 tuổi[[4]](#footnote-4).

Nguồn lao động được xem xét trên 2 mặt biểu hiện là số lượng và chất lượng.

Xét về mặt số lượng, nguồn lao động bao gồm:

- Bộ phân dân số đủ 15 tuổi trở lên có việc làm.

- Và dân số trong độ tuổi lao động có khả năng lao động nhưng đang thất nghiệp, đang đi học, đang làm công việc nội trợ trong gia đình, không có nhu cầu làm việc và những người thuộc tình trạng khác (bao gồm cả những người nghỉ hưu trước tuổi quy định).

Chất lượng của nguồn lao động về cơ bản được đánh giá ở trình độ chuyên môn, tay nghề (trí lực) và sức khoẻ (thể lực) của người lao động.

***Như vậy, có thể hiểu một cách cụ thể về nguồn lao động là bộ phận dân cư gồm những người trong độ tuổi lao động (không kể những người mất khả năng lao động) và những người ngoài tuổi lao động nhưng thực tế có tham gia lao động. Nguồn lao động bao gồm những người từ độ tuổi lao động trở lên (ở nước ta là tròn 15 tuổi).***

### 3.1.1.3. Khái niệm lực lượng lao động

Theo PGS.TS. Nguyễn Nam Phương (2011), trang 180: “Lực lượng lao động là một bộ phận của dân số trong độ tuổi lao động đang làm việc hoặc không có việc làm (thất nghiệp) nhưng có nhu cầu làm việc và đang tìm kiếm việc làm. Tuy nhiên, trong thực tế lực lượng lao động còn được tính cho cả những người trên và dưới tuổi lao động hiện đang tham gia hoạt động lao động”[[5]](#footnote-5).[74]

Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) cũng đưa ra một khái niệm tương tự về Lực lượng lao động là bộ phận dân số trong độ tuổi lao động theo quy định, thực tế đang có việc làm và những người thất nghiệp song đang có nhu cầu tìm việc làm.

Ở nước ta hiện nay, lực lượng lao động được xác định là bộ phận dân số đủ 15 tuổi trở lên có việc làm và những người thất nghiệp. Lực lượng lao động theo quan niệm như trên là đồng nghĩa với dân số hoạt động kinh tế và nó phản ánh khả năng thực tế về cung ứng lao động của xã hội.

Do đó, khái niệm Lực lượng lao động theo Hệ thống chỉ tiêu thống kê cấp tỉnh được hiểu như sau:Dân số hoạt động kinh tế hiện tại (hay lực lượng lao động) bao gồm những người từ 15 tuổi trở lên có việc làm (đang làm việc) hoặc là người thất nghiệp trong thời kỳ tham chiếu (7 ngày trước thời điểm quan sát).Số người tham gia lực lượng lao động bao gồm tất cả những người từ 15 tuổi trở lên có việc làm/làm việc và những người thất nghiệp trong thời kỳ tham chiếu (7 ngày trước thời điểm điều tra).

Phươngpháptính

Cómộtsốchỉtiêuđượcdùngđểđomứcđộthamgiahoạtđộngkinhtế(haytham gialựclượng laođộng)nhưsau:

•Tỷlệhoạtđộng thô(hayTỷlệthamgialựclượng laođộngthô):

Tỷlệhoạtđộngthôbiểuthịsốphầntrămnhữngngườihoạtđộngkinhtế(lựclượng laođộng)chiếmtrongtổngdânsố.

Côngthứctính:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Tỷ lệ tham gia LLLĐ thô (%)  = | (Sốngườilàmviệc+thấtnghiệp)trong7ngàyqua | x 100 |
| Tổngdânsố |

Sốđonàybịảnhhưởngmạnhbởicấutrúctuổicủadânsố.

•Tỷlệhoạtđộng chung(hayTỷlệthamgialựclượng laođộngchung):

Đâyđơnthuầnlàtỷlệhoạtđộngcủanhữngngườitrongđộtuổicókhảnănglao động.Vídụ,LuậtLaođộngquyđịnhgiớihạntuổitốithiểulà15tuổi,thìcôngthứctính là:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Tỷ lệ tham gia  =  LLLĐ chung (%) | Dânsố15tuổi trởlênhoạt động kinh tế(LLLĐ) | x 100 |
| Dânsố15tuổitrởlên |

Dogiớihạntuổitốithiểu quyđịnhkhácnhaugiữa cácnước,nênngười sửdụng số liệuphảichúýtớikhảnăngmộtsốlượng đángkểtrẻemhoạtđộngkinhtếbịloạira khôngđượcthuthậpdoquyđịnhtuổigiớihạntốithiểuquácao.Nướctaquyđịnhgiới hạntốithiểulà15tuổicũng cóthểlàmchonhiềutrẻem13,14tuổitham giahoạtđộng kinhtếbịloạira.

•Tỷlệhoạtđộngtrongđộtuổilaođộng(haytỷlệthamgialựclượnglaođộngtrongđộ tuổilaođộng):

Trongnghiêncứuthịtrườnglaođộng,TổchứcLaođộngThếgiới(ILO)khuyến nghịtínhtỷlệlaođộngthamgialựclượnglaođộng(LLLĐ)trongđộtuổilaođộng.Luật LaođộnghiệnhànhcủaViệtNamquyĐịnh“trongtuổi laođộng”baogồmcácđộtuổi từ 15đếnhết59tuổiđốivớinam,vàtừ15đếnhết54tuổiđốivớinữ(theokháiniệm“tuổi tròn”).Sốcònlạilà“ngoàituổilaođộng”.

Côngthứctính:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Tỷ lệ tham gia  LLLĐ trong độ  =  tuổi lao động (%) | Dânsốhoạt động kinh tế (LLLĐ) trongtuổi laođộng | x 100 |
| Dânsốtrongtuổi laođộng |

•Tỷlệhoạtđộng đặctrưngtheogiớitính:

Cảbasốđovềhoạtđộngkinhtế(tỷlệhoạtđộngthô,tỷlệhoạtđộngchungvàtỷlệ hoạtđộngtrongđộtuổilaođộng)thườngtínhtáchriêngchonamvànữ.Khitínhtheo kiểunày,nóđượcgọilàtỷlệ hoạtđộngđặctrưngtheogiới tính.

•Tỷlệhoạtđộngđặctrưngtheotuổi(hoặctỷlệthamgialựclượnglaođộngđặctrưng theotuổi):

Làtỷlệhoạtđộngtính chomộtđộ/nhómtuổixácđịnh. Côngthứctínhnhưsau:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Tỷ lệ hoạtđộng đặc  =  trưngđộ/nhómtuổi (a) | Dânsốhoạt động kinh tế độ/nhómtuổi (a) | x 100 |
| Dânsố độ/nhómtuổi (a) |

Tỷlệ nàycó thểtính chochungcả haigiới và nam, nữriêng.

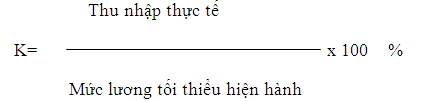
### 3.1.1.4. Khái niệm thiếu việc làm

Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (Viết tắt là ILO) thiếu việc làm là những việc làm không tạo điều kiện cho người lao động tiến hành nó sử dụng hết quỹ thời gian lao động, mang lại thu nhập cho họ thấp dưới mức lương tối thiểu và người tiến hành việc làm không đầy đủ là người thiếu việc làm.

Thiếu việc làm có hai dạng:

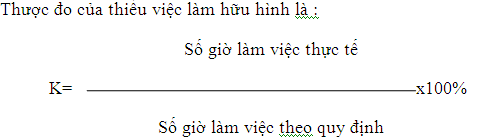
*Thiếu việc làm vô hình:* Là những người có đủ việc làm làm đủ thời gian, thậm chí còn quá thời gian qui định nhưng thu nhập thấp do tay nghề, kỹ năng lao động thấp, điều kiện lao động xấu, tổ chức lao động kém, cho năng suất lao động thấp thường có mong muốn tìm công việc khác có mức thu nhập cao hơn.

Thước đo của thiếu việc làm vô hình là:

****

*Thiếu việc làm hữu hình:* Là hiện tượng người lao động làm việc với thời gian ít hơn quỹ thời gian qui định, không đủ việc làm và đang có mong muốn kiếm thêm việc làm và luôn sẵn sàng để làm việc.

Thước đo của thiếu việc làm hữu hình là:

****

Theohệ thống chỉ tiêu thống kê quốc tỉnh, đưa ra khái niệm: Ngườithiếuviệclàmbaogồmnhững ngườicóviệclàmmàtrongthờigiantham chiếu(7 ngàytrướcthời điểmđiềutra)thoảmãncả 3tiêuchuẩnsauđây:

*Thứnhất,*mongmuốnlàmviệcthêmgiờ, nghĩalà:(i)muốnlàmthêmmột(số)công việcđể tăngthêmgiờ,(ii)muốnthaythếmộttrongsố(các)côngviệcđanglàmbằngmột côngviệckhácđểcóthểlàmviệcthêmgiờ,(iii)muốntăngthêmgiờcủamộttrong các côngviệcđanglàm, (iv)hoặckếthợp 3loạimongmuốntrên.

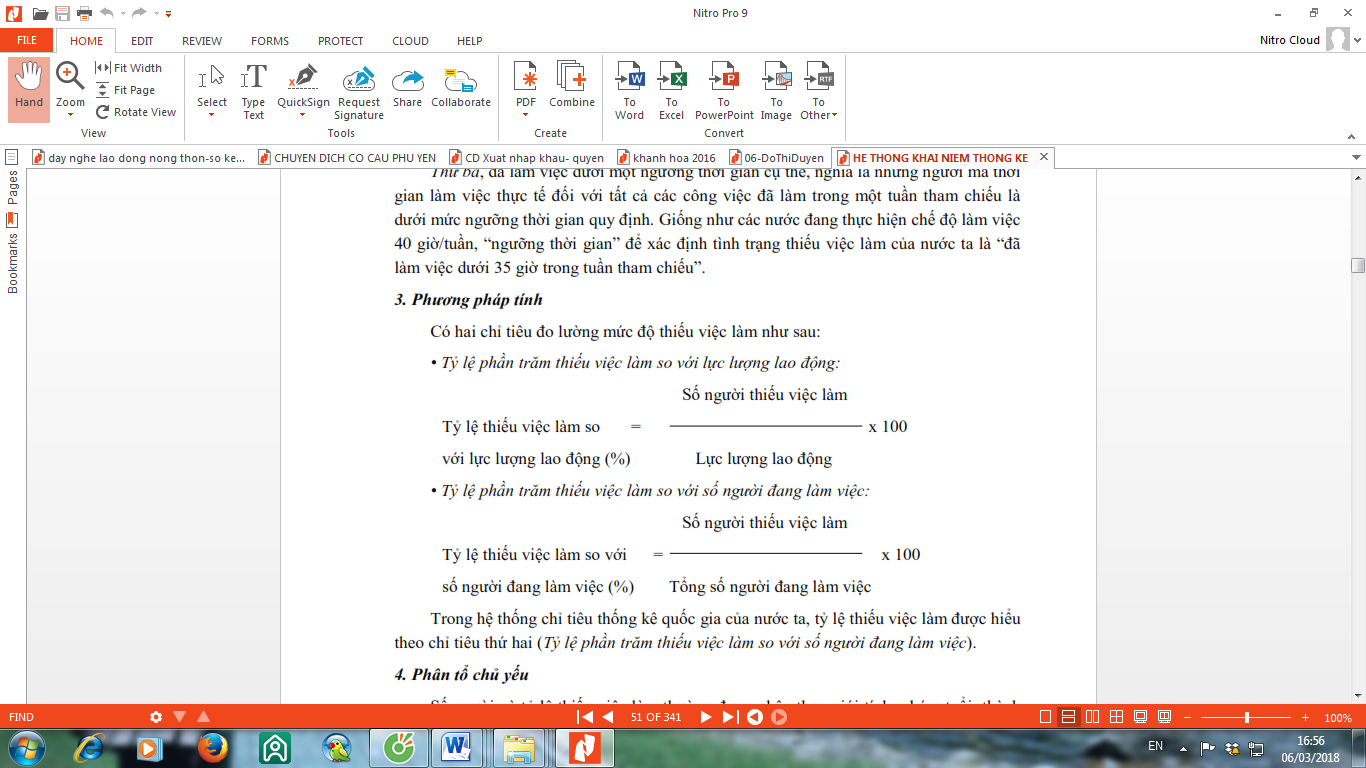
*Thứhai,*sẵnsànglàmviệcthêmgiờ,nghĩalànếucócơhộiviệclàmtrongthờigian tới(vídụmộttuần) thìhọsẵnsànglàmthêmgiờngay.

*Thứba,*đã làmviệcdướimộtngưỡngthời giancụ thể,nghĩalà nhữngngườimàthời gianlàmviệcthựctếđốivớitấtcảcáccôngviệcđãlàmtrongmộttuầnthamchiếulà dướimứcngưỡngthời gianquyđịnh.Giốngnhưcácnướcđangthựchiệnchếđộlàmviệc 40giờ/tuần,“ngưỡngthờigian”đểxácđịnhtìnhtrạngthiếuviệclàmcủanướctalà“đã làmviệcdưới35giờtrongtuầnthamchiếu”.

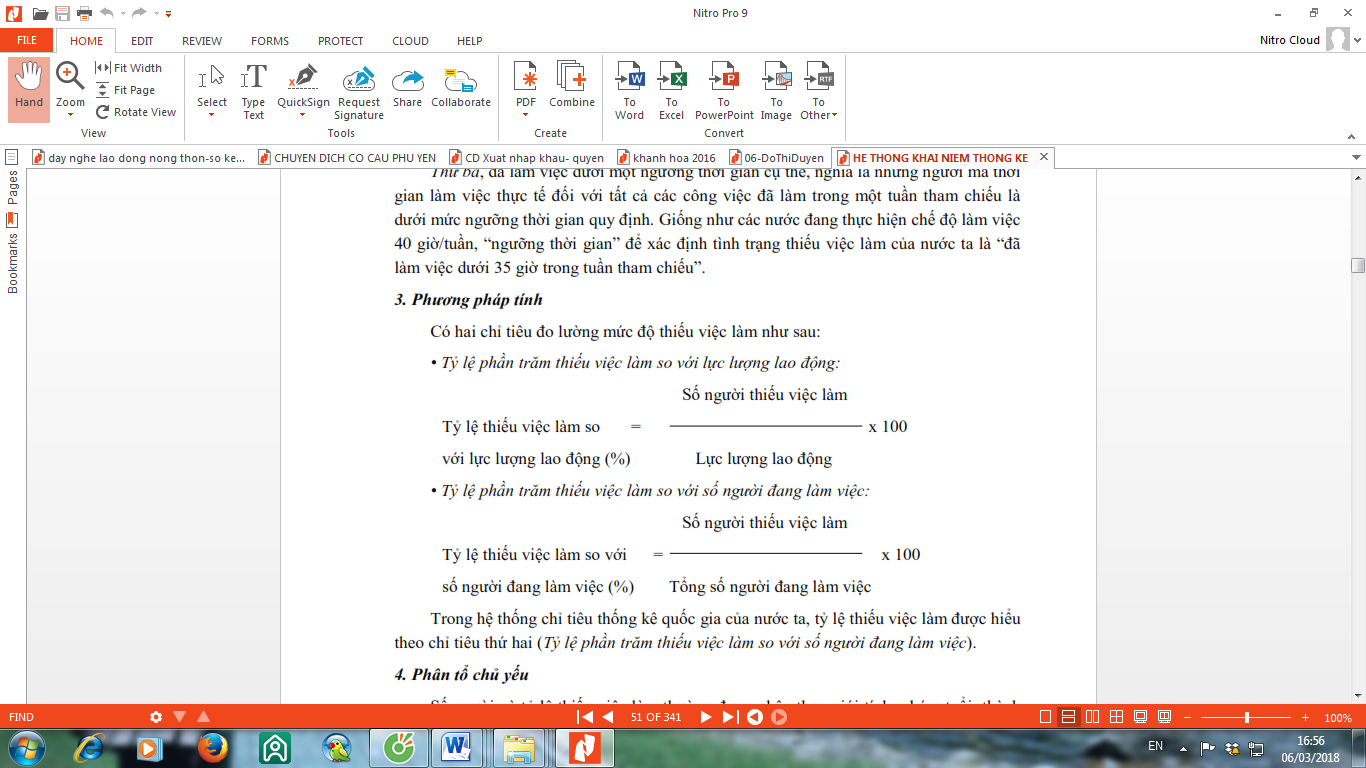
Phươngpháptính:

Cóhaichỉtiêuđolườngmứcđộ thiếuviệclàmnhưsau:

*•Tỷlệ phầntrămthiếuviệclàmsovớilực lượng laođộng:*



*•Tỷlệ phầntrămthiếuviệclàmsovớisốngườiđanglàmviệc:*



Tronghệ thốngchỉtiêuthốngkê quốcgia[[6]](#footnote-6)củanướcta,tỷlệthiếuviệclàmđượchiểu theochỉtiêuthứ hai(Tỷlệphầntrămthiếu việclàmsovớisốngườiđanglàmviệc).

### 3.1.1.5. Khái niệm thất nghiệp

Tại Điều 20 Công ước số 102 (1952) Quy phạm tối thiểu về an toàn xã hội của Tổ chức Lao động Quốc tế định nghĩa: “Thất nghiệp là sự ngừng thu nhập do không có khả năng tìm được một việc làm thích hợp trong trường hợp người đó có khả năng làm việc và sẵn sàng làm việc, theo định nghĩa này để xác định tình trạng thất nghiệp cần hai điều kiện “có khả năng làm việc” và “sẵn sàng làm việc”; sau đó Công ước số 168 (1988) bổ sung thêm vào định nghĩa này khái niệm “tích cực tìm kiếm việc làm”.

Tại hội nghị Quốc tế về thống kê lao động lần thứ 13 tại Genevơ năm 1982 về Thống kê dân số hoạt động kinh tế, việc làm, thất nghiệp vừa thiếu việc làm đã thống nhất đưa ra khái niệm về thất nghiệp như sau: “Thất nghiệp bao gồm toàn bộ số người ở độ tuổi quy định trong thời gian điều tra có khả năng làm việc, không có việc làm và đang đi tìm kiếm việc làm”.

Từ định nghĩa về thất nghiệp, Tổ chức Lao động Quốc tế đã đưa ra ba tiêu chí cơ bản để xác định “người thất nghiệp” đó là: trong độ tuổi lao động; có khả năng lao động đang không có việc làm; đang đi tìm việc làm. Nhìn chung, các tiêu chí này mang tính khái quát cao, đã được nhiều nước tán thành và lấy làm cơ sở để vận dụng tại quốc gia mình khi đưa ra những khái niệm về người thất nghiệp. Ví dụ như: Trong Luật bảo hiểm thất nghiệp ở Cộng hòa liên bang Đức (1969) định nghĩa: “Người thất nghiệp là người lao động tạm thời không có quan hệ lao động hoặc chỉ thực hiện công tác ngắn hạn”. Ở Trung Quốc người thất nghiệp là: “Người trong độ tuổi lao động, có sức lao động, mong muốn tìm việc nhưng không có việc”. Ở Pháp, người thất nghiệp “là người không có việc làm, có điều kiện làm việc và đang tìm việc làm”.

Một số nhà nghiên cứu khoa học Việt Nam đã đưa ra những khái niệm về thất nghiệp như: “Thất nghiệp là hiện tượng mà người có sức lao động, có nghề, muốn đi làm việc, không có việc làm và đã đăng ký ở cơ quan có thẩm quyền” (Kỷ yếu hội thảo khoa học 1988 Bộ Lao động -Thương binh và Xã hội). “Thất nghiệp là tình trạng trong đó người có sức lao động trong độ tuổi lao động không có việc làm và đang cần tìm một việc làm có trả công” (Đề tài khoa học cấp Bộ (Bộ LĐTB&XH) năm 1996).

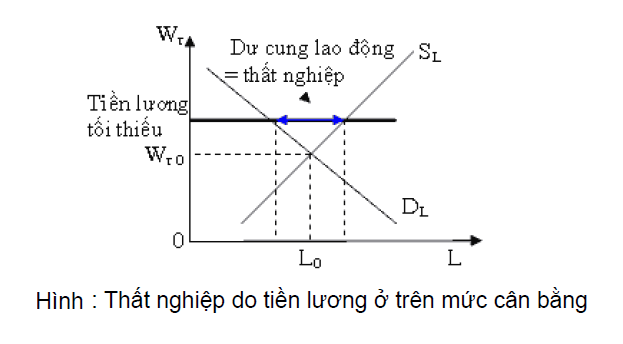
Năm 2006, khái niệm “người thất nghiệp” đã được luật hóa và trở thành thuật ngữ pháp lý tại khoản 4 điều 3 Luật Bảo hiểm xã hội. Theo đó, người thất nghiệp được định nghĩa là: “người đang đóng bảo hiểm thất nghiệp mà bị mất việc làm hoặc chấm dứt hợp đồng lao động, hợp dồng làm việc nhưng chưa tìm được việc làm”. So với các tiêu chí chung của Tổ chức Lao động Quốc tế được các quốc gia trên thế giới áp dụng thì khái niệm này bộc lộ một số hạn chế sau: Phạm vi xác định người thất nghiệp theo pháp luật Việt Nam hiện nay quá hẹp. Bảo hiểm thất nghiệp chỉ là một trong những chính sách phát triển kinh tế xã hội của Nhà nước hoạt động theo cơ chế bảo hiểm, do đó không thể coi việc tham gia Bảo hiểm thất nghiệp là một chuẩn chung để đánh giá tình trạng việc làm của tất cả lao động trong xã hội. Điều này đã tạo nên một giới hạn, chỉ những người thuộc đối tượng điều chỉnh của pháp luật về Bảo hiểm thất nghiệp mà không có việc làm mới được coi là người thất nghiệp, xét cho cùng dù có đóng hay không đóng Bảo hiểm thất nghiệp, về bản chất họ vẫn là người thất nghiệp. Nếu thực hiện theo khái niệm này thì chắc chắn con số thống kê về số người thất nghiệp sẽ không bao giờ đúng với thực tế, nếu như không muốn nói là quá nhỏ so với thực tế, và kết quả là sẽ rất khó cho các nhà hoạch định chính sách khi đưa ra những giải pháp để khắc phục tình trạng thất nghiệp của quốc gia.

**Theo Nguyễn Tri**Khiêm(Quantri.vn biên tập và hệ thống hóa), để phân loại thất nghiệp người ta có thể sử dụng nhiều tiêu chí khác nhau ví dụ như phân loại theo độ tuổi, giới tính, khu vực….Tuy nhiên cách phân loại thường được sử dụng nhất trong kinh tế vĩ mô là phân loại theo nguồn gốc (nguyên nhân) và theo tính chất ( tự nguyện và không tự nguyện) của thất nghiệp:[54]

***Phân loại theo nguồn gốc thất nghiệp được chia thành những loại sau:***

*- Thất nghiệp tạm thời:* Đây là loại thất nghiệp phát sinh do người lao động cần có thời gian tìm kiếm việc làm. Tìm kiếm việc làm là quá trình tạo ra sự trùng khớp giữa công nhân và việc làm thích hợp. Người lao động nghỉ việc nhanh chóng tìm được việc làm mới và thích hợp hoàn toàn với nó. Nhưng trong thực tế, người lao động khác nhau về sở thích và kỹ năng, việc làm khác nhau ở nhiều thuộc tính và thông tin về người cần việc và chỗ làm việc còn trống làm cho sự gặp gỡ giữa nhiều doanh nghiệp và hộ gia đình trong nền kinh tế bị chậm trễ. Do đó, thất nghiệp tạm thời là loại thất nghiệp cố hữu trong mọi nền kinh tế, nó không thể tránh khỏi đơn giản vì nền kinh tế luôn luôn thay đổi để giảm loại thất nghiệp này cần có những thông tin đầy đủ hơn về thị trường lao động.

*- Thất nghiệp cơ cấu:* Là loại thất nghiệp phát sinh do sự mất cân đối giữa nhu cầu sử dụng lao động và cơ cấu của lực lượng lao động, hay nói cách khác là lượng cung lao động vượt lượng cầu về lao động. Các nguyên nhân dẫn đến cung lao động vượt cầu lao động: do thay đổi cơ cấu kinh tế, do lao động được đào tạo không đáp ứng được nhu cầu thị trường lao động, do luật tiền lương tối thiểu.



Thất nghiệp do tiền lương ở trên mức cân bằng

Trên thị trường lao động, tiền lương làm cho cung và cầu về lao động bằng nhau tại Wr0. Tại mức lương cân bằng đó, cả lượng cung và lượng cầu về lao động đều bằng L0. Ngược lại, nếu tiền lương buộc phải duy trì ở mức cao hơn tiền lương cân bằng, có thể do luật tiền lương tối thiểu, lượng cung về lao động tăng lên LS và lượng cầu về lao động giảm xuống LD mức thặng dư về lao động LS - LD chính là số người thất nghiệp.

Thất nghiệp tạm thời nảy sinh từ tiền lương cao hơn mức cân bằng khác với thất nghiệp tạm thời nảy sinh từ quá trình tìm kiếm việc làm. Nhu cầu tìm việc làm không phải là do thất bại của tiền lương trong việc làm cân bằng cung cầu về lao động gây ra. Khi sự tìm việc là lý do giải thích cho thất nghiệp, công nhân đang tìm việc làm thích hợp nhất với sở thích và kỹ năng của họ. Ngược lại, khi tiền lương cao hơn mức cân bằng, lượng cung về lao động vượt lượng cầu về lao động và công nhân bị thất nghiệp vì họ đang chờ việc làm mới.

*- Thất nghiệp chu kỳ hay còn gọi là thất nghiệp do thiếu cầu:* Đây là loại thất nghiệp phát sinh khi nền kinh tế lâm vào tình trạng suy thoái do tổng cầu quá thấp. Để giảm loại thất nghiệp này chính phủ cần sử dụng chính sách tài khoá và tiền tệ mở rộng, nhằm nhanh chóng đưa nền kinh tế trở về mức toàn dụng.

***Phân loại theo tính chất thất nghiệp được chia thành những loại sau:***

*- Thất nghiệp tự nguyện:* là loại thất nghiệp phát sinh do người lao động không chấp nhận những công việc hiện thời với mức lương tương ứng. Thất nghiệp tự nguyện diễn ra trong một nền kinh tế cạnh tranh hoàn hảo có tiền lương linh hoạt, khi những người đủ tiêu chuẩn quyết định chọn không đi làm tại mức lương hiện tại. Thất nghiệp tự nguyện có thể là một kết cục không hiệu quả của thị trường cạnh tranh.

*- Thất nghiệp không tự nguyện:* là loại thất nghiệp phát sinh dù người lao động sẵn sàng chấp nhận những công việc hiện thời với mức tiền lương tương ứng.[[7]](#footnote-7)

Mặc dù có rất nhiều khái niệm được đưa ra nhưng quy tụ lại theo quy định nội dung chỉ tiêu thống kê thuộc hệ thống chỉ tiêu thống kê quốc gia thì khái niệm về thất nghiệp được đưa ra và sử dụng trên phạm vi nước Việt Nam như sau: “Người thất nghiệp là những người từ đủ 15 tuổi trở lên mà trong thời kỳ tham chiếu hội đủ các yếu tố sau: Hiện không làm việc; đang tìm kiếm việc làm; sẵn sàng làm việc.

Số người thất nghiệp còn gồm những người hiện không có việc làm và sẵn sàng làm việc nhưng trong thời kỳ tham chiếu không tìm được việc do:

- Đã chắc chắn có một công việc hoặc một hoạt động sản xuất kinh doanh để bắt đầu sau thời kỳ tham chiếu;

- Phải tạm nghỉ (không được nhận tiền lương, tiền công hoặc không chắc chắn quay lại làm công việc cũ) do cơ sở bị thu hẹp hoặc ngừng sản xuất;

- Đang trong thời gian nghỉ thời vụ;

- Bận việc đột xuất của gia đình hoặc ốm đau tạm thời.

Tỷ lệ thất nghiệp là chỉ tiêu biểu hiện tỷ lệ so sánh số người thất nghiệp với lực lượng lao động.

Người thất nghiệp gồm cả những trường hợp: Sinh viên/học sinh/người nghỉ hưu nhưng đang tìm việc (toàn thời gian hoặc bán thời gian) và sẵn sàng làm việc trong thời kỳ tham chiếu; người làm nội trợ (hoặc làm các công việc nhà) cho gia đình mình nhưng đang tìm việc (toàn thời gian hoặc bán thời gian) và sẵn sàng làm việc trong thời kỳ tham chiếu”.[[8]](#footnote-8)

Công thức tính:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tỷ lệ thất nghiệp (%) | = | Số người thất nghiệp | x 100 |
| Lực lượng lao động |

### 3.1.1.6. Khái niệm việc làm

Năm 2005, Tổ chức Lao động Quốc tế đã đưa vào Từ điển chuyên ngành khái niệm “việc làm”. Theo đó, “Việc làm là một công việc được trả công. Việc làm cũng đề cập đến số người tự tạo việc làm và tham gia làm việc để được trả công”. Đây là khái niệm ngắn gọn, chỉ chung chung đến những công việc do cá nhân thực hiện cho chính bản thân hoặc cho chủ thể khác để được trả công. Có thể còn có nhiều khái niệm khác nữa về việc làm. Nhưng dù ở góc độ nào, khái niệm đó đều thể hiện các tiêu chí định danh việc làm là những dạng hoạt động lao động, trong đó có việc người lao động chi phí sức lao động của mình với mục đích giành được lợi ích (thu nhập) nào đó, nhằm thỏa mãn nhu cầu của bản thân, gia đình và xã hội.

Tại Điều 9, chương II “Việc làm” của Bộ luật Lao động năm 2012 của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam có nêu: “Mọi hoạt động lao động tạo ra nguồn thu nhập, không bị pháp luật cấm đều được thừa nhận là việc làm”. Theo đó, một hoạt động được coi là việc làm cần thỏa mãn hai điều kiện:

*Một là,* hoạt động đó phải có ích và tạo ra thu nhập cho người lao động và cho các thành viên trong gia đình. Điều này chỉ rõ tính hữu ích và nhấn mạnh tiêu thức tạo ra thu nhập của việc làm.

*Hai là,* hoạt động đó không bị pháp luật cấm. Điều này chỉ rõ tính pháp lý của việc làm. Hoạt động có ích không giới hạn về phạm vi và ngành nghề và hoàn toàn phù hợp với sự phát triển của thị trường lao động ở Việt Nam trong quá trình phát triển nền kinh tế nhiều thành phần. Người lao động hợp pháp ngày nay được đặt vào vị trí chủ thể, có quyền tự do tìm kiếm việc làm, hoặc tạo ra việc làm cho người khác trong khuôn khổ pháp luật, không còn bị phân biệt đối xử cho dù làm việc trong hay ngoài khu vực nhà nước. Điều đó khẳng định tính chất pháp lý trong hoạt động của hàng triệu người lao động trong các khu vực kinh tế phi chính thức vốn là những khu vực bị phân biệt đối xử nặng nề trong thời kỳ kế hoạch hóa tập trung.

Từ các quan niệm trên ta có thể rút ra khái niệm việc làm như sau: Việc làm là phạm trù để chỉ trạng thái phù hợp giữa sức lao động và những điều kiện cần thiết (vốn, tư liệu sản xuất, công nghệ…) để sử dụng sức lao động đó.

### 3.1.1.7. Phân loại việc làm

a) Phân loại việc làm theo mức độ sử dụng thời gian lao động:

*Việc làm đầy đủ:* Với cách hiểu chung nhất là người có việc làm là người đang có hoạt động nghề nghiệp, có thu nhập từ hoạt động đó để nuôi sống bản thân và gia đình mà không bị pháp luật ngăn cấm. Tuy nhiên việc xác định số người có việc làm theo khái niệm trên chưa phản ánh trung thực trình độ sử dụng lao động xã hội vì không đề cập đến chất lượng của công việc làm. Trên thực tế nhiều người lao động đang có việc làm nhưng làm việc nửa ngày, việc làm có năng suất thấp thu nhập cũng thấp. Đây chính là sự không hợp lý trong khái niệm người có việc làm và cần được bổ sung với ý nghĩa đầy đủ của nó đó là việc làm đầy đủ .

Việc làm đầy đủ căn cứ trên hai khía cạnh chủ yếu đó là: Mức độ sử dụng thời gian lao động, năng suất lao động và thu nhập. Mọi việc làm đầy đủ đòi hỏi người lao động phải sử dụng đầy đủ thời gian lao động theo luật định (Việt Nam hiện nay qui định 8 giờ một ngày). Mặt khác việc làm đó phải mang lại thu nhập không thấp hơn mức tiền lương tối thiểu cho người lao động. Vậy với những người làm việc đủ thời gian qui định và có thu nhập lớn hơn tiền lương tối thiểu hiện hành là những người có việc làm đầy đủ.

*Thiếu việc làm*: Với khái niệm việc làm đầy đủ như trên thì thiếu việc làm là những việc làm không tạo điều kiện cho người lao động tiến hành nó sử dụng hết quĩ thời gian lao động, mang lại thu nhập cho họ thấp dưới mức lương tối thiểu và người tiến hành việc làm không đầy đủ là người thiếu việc làm.

*Thất nghiệp:* Là người trong độ tuổi lao động nhưng không có việc làm, có khả năng lao động, hay nói cách khác là sẵn sàng làm việc và đang đi tìm việc làm.

b) Phân loại việc làm theo vị trí lao động của người lao động:

*Việc làm chính:* Là công việc mà người lao động thực hiện dành nhiều thời gian nhất và đòi hỏi yêu cầu của công việc cần trình độ chuyên môn kỹ thuật so với công việc khác.

*Việc làm phụ:* Là công việc mà người lao động thực hiện dành nhiều thời gian nhất sau công việc chính.

Trong trường hợp việc làm chính và phụ có thời gian bằng nhau thì việc làm nào có thu nhập cao hơn được xem là việc làm chính.

### 3.1.1.8. Tạo việc làm

Tạo việc làm là quá trình tạo ra số lượng, chất lượng tư liệu sản xuất, số lượng và chất lượng sức lao động và các điều kiện kinh tế xã hội khác để kết hợp tư liệu sản xuất và sức lao động (Trần Xuân Cầu & Mai Quốc Chánh, 2012).

Tạo việc làm được phân loại như sau:

*- Tạo việc làm ổn định*: Công việc được tạo ra cho người lao động mà tại chỗ làm việc đó và thông qua công việc đó họ có thu nhập lớn hơn mức thu nhập tối thiểu hiện hành và ổn định theo thời gian từ 3 năm trở lên: Việc làm ổn định luôn tạo cho người lao động một tâm lý yên tâm trong công việc để lao động hiệu quả hơn.

*- Tạo việc làm không ổn định*: Được hiểu theo hai nghĩa

Công việc làm ổn định nhưng người thực hiện phải liên tục năng động theo không gian, thường xuyên thay đổi vị trí làm việc nhưng vẫn thực hiện cùng một công việc.

Công việc làm không ổn định mà người lao động phải thay đổi công việc của mình liên tục trong thời gian ngắn.

Như vậy, giải quyết việc làm, tạo việc làm cho người lao động có ý nghĩa giúp họ tham gia vào quá trình sản xuất xã hội cũng là yêu cầu của sự phát triển, là điều kiện cơ bản cho sự tồn tại và phát triển của con người.

### 3.1.1.9. Cơ chế tạo việc làm ba bên

Theo David Macdonald và Caroline Vandenabeele (1997), cơ chế ba bên là sự tương tác tích cực của Chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động (qua các đại diện của họ) như là các bên bình đẳng và độc lập trong các cố gắng tìm kiếm giải pháp cho các vấn đề cùng quan tâm. Một quá trình ba bên có thể bao gồm việc tham khảo ý kiến, thương thuyết và/hoặc cùng ra quyết định, phụ thuộc vào cách thức đã được nhất trí giữa các bên liên quan. Những cách thức này có thể là đặc biệt theo theo từng vụ việc hoặc được thể chế hoá[[9]](#footnote-9).

Theo Phạm Công Trứ (1997), bằng việc kí kết các hợp đồng lao động cá nhân giữa người lao động và người sử dụng lao động hình thành nên quan hệ lao động cá nhân - hạt nhân của cơ chế hai bên truyền thống. Sau đó bằng việc thực hiện quyền tự do liên kết các tổ chức của cả phía người lao động và người sử dụng lao động được hình thành. Ở tầm quốc gia, đại diện của tổ chức này cùng với đại diện của Chính phủ có mối quan hệ với nhau để cùng bàn bạc và giải quyết những vấn đề có liên quan trong lĩnh vực lao động và xã hội. Trên cơ sở và khuôn khổ của mối quan hệ này hình thành một cơ chế mang tính pháp lí quốc tế, đó là cơ chế ba bên[[10]](#footnote-10).[102]

Theo Đào Thị Hằng (2005), cho rằng cơ chế ba bên được hiểu là cơ chế phối hợp hoạt động giữa Chính phủ, đại diện NLĐ, đại diện NSDLĐ với tư cách là các bên độc lập và bình đẳng khi họ cùng tìm kiếm những giải pháp chung trong các vấn đề lao động, xã hội mà cả ba bên cùng quan tâm và nỗ lực giải quyết[[11]](#footnote-11).[36]

Theo ILO đưa ra trong báo cáo tại kì họp thứ 79, năm 1992 (Báo cáo có tựa đề: *Dân chủ hoá và tổ chức của ILO*) là một định nghĩa có tính chính thống của ILO về cơ chế ba bên. Định nghĩa đó như sau: “*Cơ chế ba bên có nghĩa là bất hệ thống các mối quan hệ lao động nào, trong đó Nhà nước, NSDLĐ, NLĐ là những nhóm độc lập, mỗi nhóm thực hiện những chức năng riêng. Điều đó chỉ đơn thuần là sự chuyển đổi thành các mối quan hệ xã hội của các nguyên tắc dân chủ chính trị: tự do, đa số, sự tham gia của mỗi cá nhân vào những quyết định có liên quan tới họ. Nguyên tắc là những vấn đề chung nhưng cũng không có một đối tác đơn lẻ: Mỗi hệ thống quan hệ lao động được dựa trên sự kết hợp của các điều kiện lịch sử, chính trị, xã hội và văn hoá và mỗi hệ thống phát triển theo những nguyên tắc của cuộc chơi dưới ánh sáng của những thông số đó*”[[12]](#footnote-12).

Từ những phân tíchtrên đây, có thể hiểu *cơ chế ba bên là quá trình phối hợp giữa Nhà nước, người lao động và người sử dụng lao động (thông qua các tổ đại diện chính thức của họ) bằng những hình thức phù hợp với điều kiện KT-XH, chính trị và pháp lí… nhằm tìm kiếm những giải pháp chung cho các vấn đề thuộc lĩnh vực lao động - xã hội, trước hết là các vấn đề thuộc mối quan hệ lao động mà cả ba bên cùng quan tâm, vì lợi ích của mỗi bên, lợi ích chung của ba bên và lợi ích chung của xã hội*.

Bên cạnh khái niệm cơ chế ba bên còn một số khái niệm khác, như: “cơ chế hai bên”, “thương lượng tập thể” và “đối thoại xã hội”.

Cơ chế ba bên ra đời hàng trăm năm nay nhưng ở các quốc gia Đông Nam Á cơ chế ba bên ra đời muộn hơn. Vào khoảng giữa thế kỷ XX, cơ chế này bắt đầu xuất hiện và được thừa nhận ở Singapore, Philippin, Malaysia… Ở nước ta, cơ chế ba bên đã được vận dụng trong điều chỉnh pháp luật của Chính quyền Việt Nam cộng hoà (thể hiện rõ trong Bộ luật Việt Nam cộng hoà năm 1952). Tuy nhiên, Nhà nước Việt Nam mới bắt đầu xem xét, ứng dụng cơ chế này khi ban hành và triển khai thực hiện Bộ luật lao động. Trong mấy năm gần đây, các giới có quan tâm nỗ lực tìm giải pháp để cơ chế này có thể được hình thành rõ nét và vận hành có hiệu quả hơn vì mục tiêu quan hệ lao động lành mạnh và phát triển bền vững.

Cơ chế tạo việc làm ba bên gồm có:

*- Về phía người lao động:* Người lao động muốn tìm việc làm phù hợp có thu nhập cao thì phải có kế hoạch thực hiện và đầu tư phát triển sức lao động, phải tự mình hoặc dựa vào các nguồn tài trợ từ gia đình, từ các tổ chức xã hội... để tham gia đào tạo, phát triển, nắm vững một nghề nghiệp nhất định.

*- Về phía người sử dụng lao động:*Bao gồm các doanh nghiệp trong nước thuộc các thành phần kinh tế, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các tổ chức kinh tế xã hội cần có thông tin về thị trường đầu vào và đầu ra, cần có vốn để mua nhà xưởng, máy móc thiết bị, nguyên vật liệu, sức lao động để sản xuất ra sản phẩm hoặc dịch vụ. Ngoài ra người sử dụng lao động cần có kinh nghiệp, sự quản lý khoa học và nghệ thuật, sự hiểu biết về các chính sách của nhà nước nhằm vận dụng linh hoạt, mở rộng sản xuất, nâng cao sự thỏa mãn của người lao động, khơi dậy động lực làm việc, không chỉ tạo ra chỗ làm việc mà còn duy trì và phát triển chỗ làm việc.

*- Về phía Nhà nước:* Ban hành các luật, cơ chế chính sách liên quan trực tiếp đến người lao động và người sử dụng lao động, tạo ra môi trường pháp lý kết hợp lao động với tư liệu sản xuất.

Tổ chức đại diện của người lao động do những người lao động lập nên trên cơ sở của nguyên tắc tự do, tự nguyện, không trái luật với chức năng chủ yếu là đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động. Ở Việt Nam, tổ chức Công đoàn-đại diện cho người lao động xuất hiện từ những năm đầu của thế kỉ XX và chính thức được thành lập năm 1929.

Khi tham gia cơ chế ba bên, tổ chức đại diện của người lao động có những vai trò cơ bản sau:

*Là cầu nối người lao động với người sử dụng lao động và Nhà nước*

- Cùng đại diện của Nhà nước và người sử dụng lao động quyết định hoặc cùng đại diện của người sử dụng lao động tư vấn cho Nhà nước xây dựng chính sách, pháp luật lao động, xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội của quốc gia, ngành, vùng...;

- Phối hợp với hai “đối tác xã hội” còn lại của cơ chế ba bên tổ chức thực hiện chính sách, pháp luật,... và giải quyết các vấn đề phát sinh từ quá trình tổ chức thực hiện này (bao gồm cả việc giải quyết tranh chấp lao động và đình công);

- Cùng đại diện người sử dụng lao động xây dựng quan hệ lao động hai bên lành mạnh, môi trường lao động hài hoà, ổn định.

*Là cơ chế hợp tác và chia sẻ trách nhiệm giữa Nhà nước, người sử dụng lao động và người lao động (thông qua các cơ quan, tổ chức đại diện chính thức của mỗi bên) để cùng nhau giải quyết những vấn đề phát sinh trong lĩnh vực lao động-xã hội vì một nền kinh tế thịnh vượng và vì một xã hội công bằng, dân chủ, văn minh.*

Vậy cơ chế tạo việc làm ba bên là quá trình dân chủ hóa mối quan hệ lao động, chia sẻ quyền lực và cộng đồng trách nhiệm giữa Nhà nước, người lao động và người sử dụng lao động trong việc giải quyết các công việc chung thuộc lĩnh vực lao động-xã hội. Cơ chế ba bên ra đời như là một hiện tượng tự nhiên khi nền kinh tế thị trường phát triển đến một mức độ nhất định. Kinh tế thị trường càng phát triển, dân chủ xã hội càng được tôn trọng và bảo đảm… thì càng tạo điều kiện thuận lợi cho cơ chế ba bên tồn tại và phát triển[[13]](#footnote-13).

## 3.1.2. Cơ sở lý thuyết có liên quan

### 3.1.2.1. Lý thuyết tăng trưởng

Ricardo cho rằng các yếu tố cơ bản của tăng trưởng kinh tế là đất đai, lao động, vốn. Trong đó, ông coi đất đai sản xuất nông nghiệp là nguồn gốc tăng trưởng kinh tế: vì đất có giới hạn nên người sản xuất cần mở rộng diện tích trên đất xấu dẫn đến lợi nhuận giảm, chi phí tăng, giá tăng nên lương danh nghĩa tăng, lợi nhuận nhà tư bản chủ nghĩa giảm; mà lợi nhuận là nguồn tích lũy để mở rộng đầu tư dẫn đến tăng trưởng nhưng thực tế mức tăng trưởng ngày càng tăng cho thấy mô hình này không còn phù hợp để giải thích được nguồn gốc của tăng trưởng.

Mô hình tăng trưởng của Harrod - Domar, đây là mô hình tăng trưởng kinh tế dạng giản đơn dựa trên tư tưởng của J.M.Keynes do hai nhà nghiên cứu Roy Harrob (Anh) và Evsey Domar (Mỹ) độc lập nghiên cứu và đưa ra vào những năm 40 của thế kỷ XX. Theo mô hình này thì chỉ có một yếu tố sản xuất duy nhất là vốn, không có lao động và tiến bộ công nghệ, các giả định của mô hình tăng trưởng Harrob - Domar thì có những yếu tố sau:

- Cố định công nghệ. Hàm sản xuất không có yếu tố T.

- Quy luật lợi tức cận biên giảm dần không chi phối sản xuất.

- Tổng đầu tư = tổng tiết kiệm = tổng mức vốn sản xuất gia tăng

Hàm sản xuất :

*Y = f ( L, K, R )*

Theo đó các nhân tố tác động tới tăng trưởng chỉ gồm có: lao động L, nguồn vốn K và đất đai R. Để tăng trưởng kinh tế cần đầu tư vào vốn dự trữ. Hay nói cách khác tiết kiệm (S) và đầu tư (I) là yếu tố quyết định tăng trưởng trong mô hình Harrob - Domar. Chính vì vậy ở đây đã có sự xuất hiện vai trò của chính phủ trong việc điều tiết các nguồn tiết kiệm, tích lũy, đầu tư.

Mô hình cũng đưa ra cách tính hệ số ICOR (Incremental capital output ratio - hệ số gia tăng vốn) theo hàm: *ICOR = k*, nghĩa là để tăng thêm 1 đồng sản lượng đầu ra cần phải đầu tư thêm k đồng vốn. Hàm này có ý nghĩa trong thực tế trong việc đánh giá năng lực quản lý, giá cả của đầu tư trong hoàn cảnh yếu tố công nghệ như nhau, trình độ công nghệ, mức độ khan hiếm của các yếu tố nguồn lực.

### 3.1.2.2. Lý thuyết phát triển

Theo Rostow (1960), quá trình phát triển kinh tế của một quốc gia trải qua 5 giai đoạn phát triển từ trình độ thấp lên cao, bao gồm: xã hội truyền thống, chuẩn bị cất cánh, cất cánh, trưởng thành và tiêu dùng cao. Giai đoạn cất cánh là bước ngoặt của thay đổi trình độ phát triển kinh tế và là mục tiêu của các nước đang phát triển. Quá trình chuyển dịch từ trình độ phát triển thấp lên trình độ cao hơn luôn theo hướng từ một nền kinh tế nông nghiệp truyền thống sang nền kinh tế đan xen truyền thống - hiện đại và nền kinh tế công nghiệp hiện đại. Quá trình này thể hiện nền kinh tế với tỷ trọng nông nghiệp thống trị trong GDP chuyển sang nền kinh tế có tỷ trọng công nghiệp - dịch vụ thống trị trong GDP [131].

Dựa vào các công trình nghiên cứu về sự phát triển của nhiều quốc trong giai đoạn 1935 - 1940, Fisher (1935) và Clark (1940) cho rằng, tương ứng với quá trình thay đổi từ nền kinh tế có trình độ phát triển thấp sang cao hơn, tỷ trọng lao động của ngành nông nghiệp trong tổng lao động của nền kinh tế có xu hướng giảm dần. Trình độ phát triển kinh tế từ thấp đến cao (thu nhập thấp, trung bình và thu nhập cao) phụ thuộc vào tỷ trọng lao động nông nghiệp. Nếu nền kinh tế có tỷ trọng lao động nông nghiệp lớn hơn 70%, trình độ phát triển kinh tế ở tình trạng thu nhập thấp. Nếu nền kinh tế có tỷ trọng lao động nông nghiệp <70% và >7%, trình độ phát triển kinh tế ở tình trạng thu nhập trung bình. Nếu nền kinh tế có tỷ trọng lao động nông nghiệp nhỏ hơn 7%, trình độ phát triển kinh tế ở tình trạng thu nhập cao [119] [121].

Dựa vào các công trình nghiên cứu về sự phát triển của nhiều quốc gia trong giai đoạn từ 1950 đến 1973, Chenery (1979) cho rằng, tương ứng với quá trình thay đổi từ nền kinh tế có trình độ phát triển thấp sang cao hơn, tỷ trọng của nông nghiệp trong GDP có xu hướng giảm dần, trong khi tỷ trọng của khu vực công nghiệp có xu hướng tăng dần. Trình độ phát triển kinh tế từ thấp đến cao (trình độ kém phát triển, đang phát triển và phát triển) phụ thuộc vào: (1) Tỷ trọng GDP nông nghiệp, GDP công nghiệp; và (2) Quy mô GNP/người. Nếu nền kinh tế có tỷ trọng GDP nông nghiệp lớn hơn tỷ trọng GDP công nghiệp và GNP/người < 600 USD, trình độ phát triển kinh tế ở tình trạng kém phát triển. Nếu nền kinh tế có tỷ trọng GDP nông nghiệp nhỏ hơn tỷ trọng GDP công nghiệp và 600 < GNP/người < 3.000 USD, trình độ phát triển kinh tế ở tình trạng đang phát triển. Nếu nền kinh tế có tỷ trọng GDP nông nghiệp nhỏ hơn tỷ trọng GDP công nghiệp và GNP/người > 3.000 USD, trình độ phát triển kinh tế ở tình trạng phát triển. Đặc biệt là tại điểm ngoặt (tỷ trọng GDP nông nghiệp bằng tỷ trọng GDP công nghiệp), nền kinh tế sẽ chuyển đổi từ kém phát triển sang đang phát triển. Vượt qua khỏi điểm ngoặt là mục tiêu mà các nước kém phát triển quan tâm. [117]

Theo Thirwall (1994), hai mục tiêu cơ bản của phát triển kinh tế là chuyển dịch cơ cấu kinh tế từ nền kinh tế nông nghiệp truyền thống sang cơ cấu kinh tế của nền kinh tế hiện đại và nâng cao chất lượng cuộc sống của đại bộ phận dân cư xã hội.

- Cơ cấu kinh tế thể hiện trên 4 mặt: cơ cấu GDP, cơ cấu lao động, cơ cấu ngoại thương và cơ cấu đô thị hóa.

- Chất lượng cuộc sống thể hiện 3 mặt: tuổi thọ dân cư, trình độ dân trí và thu nhập dân cư.

Xu hướng chuyển dịch sang trình độ phát triển kinh tế cao hơn được thể hiện thông qua: tỷ trọng GDP công nghiệp và dịch vụ ngày càng cao; tỷ trọng lao động nông nghiệp ngày càng thấp; độ mở của nền kinh tế nâng cao (tỷ trọng giá trị xuất nhập khẩu so với GDP); tốc độ tăng trưởng dân số thành thị cao hơn tốc độ tăng trưởng dân số tự nhiên; và tuổi thọ trung bình dân cư, trình độ văn hóa và thu nhập dân cư được nâng cao.

Mankiw (2003) và Park S.S. (1992) đưa ra 2 luận điểm: (1) Đầu tư cho phát triển con người hôm nay chính là tạo ra trình độ công nghệ cao hơn cho nền kinh tế trong dài hạn và ảnh hưởng tới tăng trưởng GDP; và (2) Năng suất lao động thể hiện thước đo của chất lượng nguồn nhân lực và chính nó quyết định việc nâng cao thu nhập cho lao động. Sự khác nhau về thu nhập của người lao động ở các nước đang phát triển và nước phát triển chính là do sự khác nhau về năng suất lao động, hay nói cách khác, sự khác nhau về chất lượng của NNL.

***Như vậy, lý thuyết kinh tế học cho thấy, chuyển dịch cơ cấu kinh tế là một quá trình tất yếu trong phát triển kinh tế. Xu hướng chuyển dịch phải nhằm thực hiện trình độ phát triển kinh tế, năng suất lao động và chất lượng cuộc sống cao hơn.***

|  |
| --- |
| **Hộp 3.1.2: Kết luận từ lý thuyết tăng trưởng, phát triển kinh tế**  **MỤC TIÊU**  **CƠ CẤU KINH TẾ**  **- Cơ cấu GDP**  **- Cơ cấu lao động**  **Trình độ phát triển (GDP/người)**  **Chất lượng cuộc sống**   * **Thu nhập** * **Trình độ nhân lực** * **Chăm sóc sức khỏe**   **Chuyển dịch**  **Năng suất lao động (GDP/lao động)** |

### 3.1.2.3. Lý thuyết lao động - việc làm

Theo quan điểm về thất nghiệp, việc làm ở các nước đang phát triển của Nafziger (1998), “tăng trưởng kinh tế là sự gia tăng về lượng hoặc sự tăng lên về thu nhập bình quân đầu người của một nước”. Tuy nhiên xã hội càng phát triển, mức độ thất nghiệp càng có nguy cơ xảy ra và làm sự tăng trưởng kinh tế bị ảnh hưởng, gây nên nhiều hậu quả nặng nề. Theo những dữ liệu thu thập trong nghiên cứu của Nafziger, người thất nghiệp ở các nước kém phát triển chủ yếu là cư dân thành phố; thất nghiệp ở khu vực thành thị gấp đôi khu vực nông thôn. Độ tuổi có tỷ lệ thất nghiệp cao là thanh niên, tuổi từ 15 đến 24 năm, gấp hai lần số người lớn tuổi hơn hai mươi bốn tuổi. Người thất nghiệp thường đàn bà (ILO 2004). Cuối cùng, người thất nghiệp có trình độ học vấn khá tốt. Thất nghiệp có sự tương quan với giáo dục. Các nước đang phát triển ngày nay phải đối mặt với lực lượng lao động gia tăng nhanh hơn nhiều mức tăng trưởng so với các nước đã phát triển và trải qua giai đoạn tương tự trong lịch sử tăng trưởng kinh tế. Thị trường việc làm tại các nước đang phát triển chỉ hấp thu được 25-35% lực lượng lao động gia tăng. Mối quan hệ tăng trưởng lực lượng lao động còn phụ thuộc vào tăng trưởng dân số trước đó, tỷ lệ phụ nữ trong cơ cấu lao động và sự tăng trưởng của nền kinh tế. Những quan điểm về thất nghiệp và thiếu việc làm của Wayne Nafziger là xác đáng và có tầm quan trọng để làm cơ sở khoa học về những nghiên cứu về lao động - việc làm ở các nước đang phát triển.

Theo lý thuyết tạo việc làm của Harry T. Oshima, nhà kinh tế học Nhật Bản, ông nghiên cứu mối quan hệ giữa hai khu vực nông nghiệp và công nghiệp dựa trên những đặc điểm khác biệt của các nước đang phát triển châu Á- gió mùa. Đó là nền nông nghiệp lúa nước có tính thời vụ cao. Nền nông nghiệp lúa nước vẫn thiếu lao động lúc đỉnh cao của thời vụ và chỉ dư thừa lao động trong mùa nhàn rỗi. Vì vậy, ông cho rằng cần giữ lại lao động nông nghiệp và chỉ tạo thêm việc làm trong những tháng nhàn rỗi bằng cách tăng vụ, đa dạng hoá cây trồng vật nuôi... Đồng thời, sử dụng lao động nhàn rỗi trong nông nghiệp vào các ngành sản xuất công nghiệp cần nhiều lao động. Việc tạo thuận lợi hơn nữa để có việc làm đầy đủ cho mọi thành viên gia đình nông dân trong những tháng nhàn rỗi sẽ nâng cao mức thu nhập hàng năm của họ và sẽ mở rộng được thị trường trong nước cho các ngành công nghiệp và dịch vụ. Như vậy, lực lượng lao động sẽ được sử dụng hết.

Đối với lý thuyết về vốn nhân lực và tăng trưởng kinh tế, có ba yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến năng suất. Đó là vốn vật chất (physical capital), vốn con người (human capital), và tiến bộ công nghệ (technological progress).

* Vốn vật chất là những tài nguyên do con người tạo ra như máy móc, nhà xưởng, để phục vụ sản xuất.
* Vốn con người là những kiến thức và kỹ năng của lực lượng lao động do giáo dục, đào tạo và học hỏi mang lại.
* Tiến bộ công nghệ là những phương tiện kỹ thuật hỗ trợ cho quá trình sản xuất hàng hóa và dịch vụ, bao gồm các phát minh sáng chế sản phẩm mới, cho đến những đổi mới, phát kiến trong quá trình sản xuất.

Trong một số mô hình tăng trưởng kinh tế phổ biến, thường sử dụng hàm số tổng sản lượng dạng Cobb Douglas Y = AKaLb trong đó K là vốn, L là lao động, A = TFP là yếu tố thể hiện năng suất, hiệu quả của việc sử dụng K và L, do vậy nếu dùng quá nhiều vốn (K) có nghĩa là nền kinh tế dựa phần lớn vào yếu tố vốn vật chất để tăng trưởng, hàm ý là năng suất biên của vốn thấp, và do vậy sự tăng trưởng không thể bền vững, còn yếu tố L có thể chỉ là lao động giản đơn như trong các mô hình cổ điển, đến lao động có kỹ thuật, có tri thức, hàm chứa công nghệ như trong các mô hình tân cổ điển, mô hình tăng trưởng nội sinh.

Mô hình của Mankiw và cộng sự (1992) Y = KaHb(AL)l-a-b (với H là vốn con người), có hàm chứa nhân tố vốn con người (human capital), yếu tố A = TFP là do các cải tiến của nguồn vốn con người tác động trên công việc, quản lý, thể hiện yếu tố hiệu suất để duy trì tăng trưởng kinh tế dài hạn. Cách tính như vậy cho ta biết mức độ đóng góp của vốn và lao động đối với tăng trưởng. Phần còn lại của tăng trường được gọi là đóng góp của TFP. Suy luận cho rằng lao động không thể tăng quá nhiều theo thời gian, và vốn có năng suất biên giảm dần hàm ý rằng phần đóng góp quan trọng nhất cho tăng trưởng phải đế từ công nghệ, hay TFP đo lường từ hệ số A. Theo cách hiểu rộng, thuật ngữ “tiến bộ kỹ thuật” hay “năng suất nhân tố tổng hợp” bao gồm toàn bộ sự gia tăng sản lượng trong điều kiện các yếu tố đầu vào không thay đổi. Theo cách hiểu hẹp hơn, “tiến bộ kỹ thuật” hay TFP chính là sự gia tăng tính hiệu quả trong sử dụng các yếu tố đầu vào.

Vốn vật chất, lao động, vốn con người và tiến bộ kỹ thuật là bốn nguồn cơ bản của tăng trưởng kinh tế. Các nhà kinh tế học cổ điển nhấn mạnh vốn (được hiểu là tài sản tài chính và vật chất được tích lũy) chính là động cơ hoạt động của cả nền kinh tế. Cũng cần nhắc lại rằng, đây là một tư tưởng mang tính cách mạng trong một thời đại mà đất đai được coi là thứ tài sản lớn nhất. Phải mất tới gần 100 năm, các chính trị gia mới chấp nhận tư tưởng mới mẻ này và từ bỏ lối suy nghĩ rằng đất đai và tài nguyên thiên nhiên là thứ tài sản duy nhất cấn tích lũy và cần gây chiến tranh để đạt được (Piazza-Georgi, 2002).

Tuy nhiên, khi mô hình tăng trưởng tân cổ điển của Solow (1956) ra đời, nó đã trở thành chỗ dựa chủ yếu cho mọi nghiên cứu và hạch toán tăng trường kinh tế suốt 30 năm sau đó. Theo mô hình này, con người không thể giải thích tăng trường kinh tế mà chỉ dựa trên sự gia tăng vốn vật chất và lao động. Yếu tố “số dư” hàm chứa vô vàn nhân tố không xác định, một trong số đó (và có thể là nhân tố quan trọng nhất) là sự nâng cao chất lượng của các yếu tố đầu vào. Ngay từ cách đây hơn 50 năm, Schultz (1961) đã dự báo “đầu tư vào vốn con người có lẽ là lời giải thích cơ bản cho sự chênh lệch” giữa tăng trường đầu ra và tăng trưởng các đầu vào vốn vật chất và lao động (Trần Thọ Đạt, 2007).

Chính nguồn vốn con người dẫn đến năng suất tăng dần theo quy mô, trong đó chính phủ, xã hội dân sự và thị trường cùng cộng tác để thiết lập thể chế, chính sách phát triển nguồn vốn con người, khuyến khích đầu tư nước ngoài trong các ngành công nghiệp tri thức duy trì động lực tăng trưởng, vì nếu chỉ dựa vào vốn vật chất sẽ bị rơi vào bẫy tăng trưởng kém. Theo mô hình Tăng trưởng Quốc gia của Michael Porter, có ba giai đoạn tăng trưởng: tăng trưởng dẫn dắt bởi nhân tố, tăng trưởng dẫn dắt bởi hiệu suất và tăng trưởng dẫn dắt bởi đổi mới, vai trò chất lượng của nguồn nhân lực càng quan trọng trong các giai đoạn hai và ba (Nguyễn Văn Dung, 2011).

## 3.1.3. Mối quan hệ giữa chuyển dịch cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động

Khi xem xét tác động của chuyển dịch cơ cấu kinh tế đến lĩnh vực lao động-việc làm, các nhà kinh tế thường nhấn mạnh khả năng của nền kinh tế trong khía cạnh tạo ra việc làm cho người lao động. Nhìn chung, một sự chuyển dịch trong cơ cấu kinh tế dù là tự phát hay theo một chương trình hành động của Chính phủ đều có ảnh hưởng đến cơ cấu việc làm (Nguyễn Thị Cành, 2001). Để tạo bước chuyển dịch trong cơ cấu kinh tế, Chính phủ sẽ phải định hướng các ngành mục tiêu, ngành mũi nhọn, để từ đó thực hiện các biện pháp, chính sách nhằm tăng cường, kích thích đầu tư, đào tạo huấn luyện lao động và thí điểm áp dụng công nghệ mới. Việc phát triển ngành kinh tế mũi nhọn có thể là động lực kéo theo sự phát triển những ngành có liên quan đến hoạt động của ngành kinh tế mũi nhọn, dẫn đến số lượng việc làm tạo ra nhiều hơn. Đi cùng với sự gia tăng việc làm ở các ngành mũi nhọn cũng có thể là sự phá sản ở một số ngành yếu thế hơn, và việc làm lại bị giảm. Kết quả của sự thay đổi này bao giờ cũng sẽ là mất việc làm ở ngành này, tăng việc làm ở ngành khác. Do đó số lượng việc làm trong quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế được tạo ra nhiều hay ít rõ ràng là phải phụ thuộc rất nhiều vào cơ chế, chính sách của Nhà nước.

Mặt khác, theo quy luật tăng năng suất lao động của A. Fisher thì số lượng việc làm được tạo ra phụ thuộc vào năng suất lao động, trong đó khu vực công nghiệp và dịch vụ có tốc độ tăng trưởng việc làm cao hơn so với khu vực nông nghiệp. Fisher nghiên cứu thấy việc tăng cường sử dụng máy móc và các phương pháp trồng trọt mới đã tạo điều kiện cho người nông dân có thể phát triển sản xuất, giúp giải phóng được một lực lượng lao động nông nghiệp ra khỏi khu vực nông thôn để chuyển sang làm việc ở môi trường hiện đại hơn (Gillis, M., 1997). Nếu việc ứng dụng công nghệ vào sản xuất càng nhiều thì quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế càng nhanh và số lượng việc làm được tạo ra trong nền kinh tế càng lớn. Nhưng để có công nghệ, các khu vực phải thu hút được nguồn vốn lớn. Đây là yếu tố then chốt trong quá trình chuyển dịch cơ cấu và tăng trưởng kinh tế mà bất kỳ nhà nghiên cứu kinh tế nào cũng phải thừa nhận. Lewis (1954) đã khẳng định tầm quan trọng của yếu tố vốn trong nghiên cứu của mình khi ông cho rằng nếu như khu vực hiện đại càng tăng thêm vốn thì năng suất lao động càng tăng, do đó nó sẽ thu hút hết lượng lao động dư thừa ở khu vực nông thôn sang làm việc tại thành thị. Thực tế cho thấy các con rồng châu Á như Nhật, Hàn Quốc hay Singapore đều tăng trưởng bứt phá thành công để trở thành các nước công nghiệp mới là do tận dụng được nguồn vốn và công nghệ. Cùng với phương pháp quản lý hiện đại, cách thức chuyển dịch cơ cấu kinh tế đúng hướng, các nước này đã tạo ra được nhiều việc làm có chất lượng cao, nâng cao đời sống nhân dân chỉ trong một thời gian ngắn (Ian Coxhead và cộng sự, 2009)

Bên cạnh đó, trình độ, năng lực của người lao động cũng ảnh hưởng rất lớn đến vấn đề việc làm trong quá trình chuyển dịch cơ cấu. Trong khi Lewis (1954) giả định lao động nông nghiệp dư thừa ở nông thôn có thể tìm ngay việc làm ở khu vực thành thị thì Todaro (1971) lại chỉ ra rằng chưa hẳn những người rời khỏi nông thôn ra thành thị sẽ nhanh chóng tìm được việc làm, bởi khả năng tìm được việc làm của người lao động từ nông thôn ra thành thị phụ thuộc vào ba yếu tố: Tính năng động của khu vực công nghiệp, tỷ lệ thất nghiệp ở thành thị và trình độ tay nghề của những người tìm việc làm từ nông thôn. Nghiên cứu của Caselli và Coleman (2001) cũng như của Luca (2004) đều đi đến kết luận rằng việc đòi hỏi người lao động phải có kỹ năng và tay nghề là yếu tố quan trọng hạn chế chuyển dịch lao động từ khu vực nông nghiệp sang các khu vực khác. Nếu lao động có trình độ tay nghề thấp, thể lực yếu, kỷ luật kém thì chỉ có thể làm việc trong các ngành, lĩnh vực sử dụng công nghệ giản đơn tạo ra giá trị gia tăng thấp, dẫn đến cơ cấu kinh tế chậm chuyển dịch, việc làm tạo ra ít. Ngược lại, chỉ với lực lượng lao động kỹ năng cao, thể lực tốt, tác phong công nghiệp mới có điều kiện phát triển những lĩnh vực công nghệ cao, tạo ra giá trị gia tăng cao cho nền kinh tế.

## 3.1.4. Kinh nghiệm trong và ngoài nước về lao động - việc làm

### 3.1.4.1. Kinh nghiệm ngoài nước

Đối với kinh nghiệm ngoài nước, nhóm nghiên cứu đã tiến hành nghiên cứu kinh nghiệm về lao động - việc làm đối với các quốc gia là: Nhật Bản, Hàn Quốc, Trung Quốc, Mông Cổ, Thái Lan, Singapore, Malaysia. Đây là các quốc gia trong khu vực cũng như có những nét tương đồng trong các vấn đề lao động - việc làm có thể rút ra kinh nghiệm cho những địa phương tại Việt Nam.

*a) Có chính sách, biện pháp và kế hoạch thực hiện chuyển dịch cơ cấu kinh tế và chuyển dịch cơ cấu lao động nông thôn và tạo việc làm trong thời kỳ CNH - HĐH*

**Trung Quốc**

Theo báo cáo của ILO, năm 2009 Trung Quốc đã được công nhận chương trình việc làm bền vững quốc gia, đã ký kết bản thỏa thuận giữa ILO và Bộ Lao động và An sinh xã hội Trung Quốc.

Những năm 90 ước tính Trung Quốc có 100-120 triệu lao động nông thôn thiếu việc làm, hàng năm con số này lại được cộng thêm từ 6-7 triệu người. Vấn đề giải quyết việc làm cho lao động nông thôn ở Trung Quốc đa dạng và phức tạp hơn bất cứ quốc gia nào trên thế giới.

Chính phủ Trung Quốc đã trải qua quá trình thử nghiệm, tìm kiếm giải pháp: Các chương trình đã thực hiện như chương trình di dân “đại khai hoang” với các khẩu hiệu “Chí lớn để ở cao nguyên”, “Xây dựng quê hương thứ hai”… nhưng các giải pháp này vẫn không không giải quyết được tận gốc vấn đề. Theo quan điểm của các chuyên gia kinh tế, thực chất các chương trình đã triển khai vẫn mang nặng quan điểm “ly hương bất ly nông” do vậy cùng với tốc độ gia tăng dân số, sức ép giải quyết việc làm nông thôn Trung Quốc ngày càng tăng.

Để khắc phục mặt trái này, quan điểm “ly nông bất ly hương” được đưa vào trong các chiến lược kinh tế. Quan điểm về kinh tế nông thôn trước đây coi là kinh tế “đơn nghiệp” hiện nay được xem xét theo hướng “đa nghiệp, đa doanh, đa phương, đa dạng”. Nhà nước chủ trương khai thác nguồn lực lao động nông thôn không chỉ làm nông nghiệp đơn thuần mà còn phát triển kinh tế hộ gia đình, phát triển các ngành nghề tại địa phương, phát triển thị trường nội địa.

Với chủ trương như trên, ở nông thôn đã hình thành hàng chục vạn doanh nghiệp vừa và nhỏ, các tổ hợp hương trấn sản xuất… với các ngành nghề kinh doanh đa dạng bao trùm cả lĩnh vực nông nghiệp và phi nông nghiệp. Khối doanh nghiệp này đã thu hút được 40-60% lực lượng lao động dôi dư trong nông nghiệp.

Bên cạnh đó, Chính phủ Trung Quốc cho phép và khuyến khích phát triển các doanh nghiệp dịch vụ việc làm.

Lao động nhàn rỗi, dư thừa ở nông thôn được điều tiết chủ yếu thông qua hệ thống mạng lưới các công ty dịch vụ việc làm. Kinh nghiệm thành công của các công ty dịch vụ việc làm Trung Quốc là chú trọng đào tạo nghề và đào tạo lại nghề cho những người tìm việc để họ sẵn sàng làm việc. Cùng với việc phát triển hệ thống doanh nghiệp tại địa phương và khai thác đào tạo lao động tại chỗ đã giải quyết được 40-60% lao động dôi dư, nhàn rỗi.

Chính phủ Trung Quốc cho rằng có hai cách chính để chuyển đổi lao động dư thừa trong nông thôn: Một là chuyển đổi ngành nghề sang các ngành công nghiệp và dịch vụ ở các vùng nông thôn, hai là chuyển đến các thành phố.

Cách thứ nhất đã được giải quyết thông qua các giải pháp phát triển doanh nghiệp vừa và nhỏ song hành cùng với hệ thống các công ty dịch vụ việc làm như đã nêu trên.

Cách thứ hai được giải quyết theo hướng phát triển các khu đô thị ở các địa phương. Xây dựng các đô thị quy mô vừa và nhỏ để giảm bớt lao động nhập cư ở các thành phố lớn. Các đô thị mới được thành lập ở các vùng nông thôn thúc đẩy nhu cầu về phát triển công nghiệp nông thôn, phát triển các dịch vụ giải trí, giáo dục và thông tin. Do vậy đã thay đổi nhận thức về đô thị của người nông dân, họ không quan tâm nhiều đến quy mô của đô thị là lớn hay nhỏ như trước. Ngoài ra, phát triển các đô thị nhỏ còn mang đến cuộc sống sung túc cho các vùng nông thôn và hiện đại hóa lối sống của người nông dân.

Bên cạnh đó, các chính sách tài chính tín dụng "tam nông" đã góp phần giải quyết việc làm nông thôn. Trung Quốc chủ trương kích cầu nội địa theo hướng gia tăng nhu cầu ở nông thôn. Tăng thêm đầu tư, trợ cấp, những hỗ trợ về tài chính và chính sách “tam nông” tập trung vào các mục tiêu giữ vững vai trò của nhà nước trong phát triển nông nghiệp nông thôn, hỗ trợ nông dân bảo vệ quyền lợi và hòa nhập vào đời sống đô thị, đa dạng hóa nguồn vốn đầu tư cho nông nghiệp và nông thôn, hiện đại hóa nông nghiệp và nông thôn.

Năm 2010, Trung Quốc đang từng bước chuyển đổi từ mô hình tăng trưởng chủ yếu dựa vào đầu tư và xuất khẩu, sang mô hình tăng trưởng dựa cả vào xuất khẩu, lẫn nhu cầu trong nước. Các chính sách tạo việc làm cho lao động nông thôn cũng chú trọng hơn đến mở rộng nhu cầu trong nước, nhất là nhu cầu tiêu dùng, tăng trưởng việc làm, cải thiện hệ thống an sinh xã hội, điều chỉnh cơ cấu phân phối thu nhập quốc gia, tăng thu nhập cho tầng lớp có thu nhập thấp và trung bình.

*b) Quá trình thực hiện chuyển dịch cơ cấu lao động (CDCCLĐ) nông thôn của các quốc gia và địa phương khác*

* CDCCLĐ theo hướng CNH-HĐH nông thôn

Để đẩy nhanh quy mô và tốc độ CDCCLĐ nông thôn theo hướng CNH -HĐH, các quốc gia và địa phương đều chọn CNH-HĐH nông nghiệp làm nội dung cơ bản để thực hiện mục đích của mình. Điều này được thực hiện thông qua việc ứng dụng khoa học kỹ thuật như: cơ giới hóa, sinh học hóa, thủy lợi hóa, hóa học hóa, và điện khí hóa, ... vào sản xuất nông nghiệp nhằm đảm bảo sự phát triển bền vững. Trong những nội dung này thì cơ giới hóa nông nghiệp là nội dung trọng tâm.

Kinh nghiệm của các quốc gia khác trên thế giới cho thấy chính sách phát triển NNL phải hướng vào đẩy nhanh khả năng ứng dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật nhằm nâng cao năng suất lao động. Trong chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông thôn, cần đặc biệt chú trọng đến phát triển khoa học công nghệ, có kế hoạch phát triển phù hợp với điều kiện cụ thể của từng vùng và trong từng thời kỳ cụ thể, và có chiến lược để đạt mục tiêu đề ra.

Do sản xuất được tổ chức lại theo quy mô thích hợp cùng với việc ứng dụng tiến bộ kỹ thuật, nên đã xuất hiện các hoạt động dịch vụ mới theo một xâu chuỗi của chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng liên kết giữa các khâu, các tác nhân cùng tham gia vào quá trình sản xuất tại nông thôn. Khi đó, CDCCLĐ nông thôn phải đáp ứng kịp các nhu cầu đó cả về số lượng, chất lượng lao động bao gồm cả kỹ năng lao động và tác phong làm việc công nghiệp, .... Đồng thời, các công tác như đào tạo, định hướng nghề nghiệp phải được quan tâm đặc biệt trong chính sách phát triển NNL.

Kết quả của quá trình CNH-HĐH nông thôn là, các quốc gia và địa phương gia tăng được năng suất lao động, giảm chi phí lao động, đồng thời giúp giải quyết các vấn đề lao động đang dư thừa tại các vùng nông thôn.

Tập trung duy trì và phát triển các loại hình nông nghiệp có thế mạnh, các ngành nghề truyền thống, tiểu thủ công nghiệp.

Trong quá trình triển khai thực hiện những nội dung của CNH-HĐH nông thôn, phần lớn các quốc gia và địa phương đều củng cố và phát triển các ngành nghề truyền thống, các ngành công nghiệp chế biến nông sản, và các ngành nghề mới ở nông thôn. Điều này được thực hiện thông qua việc tiếp tục duy trì các ngành nghề truyền thống vốn là thế mạnh của các địa phương hay của quốc gia. Kết quả là, các quốc gia và địa phương có thể tạo thêm công ăn việc làm cho người dân sống ở vùng nông thôn, và thu hút một lượng lớn lao động ở nông thôn, từ đó tránh được sự di chuyển lao động từ nông thôn ra thành thị để tìm việc làm; bên cạnh đó còn giúp duy trì và phát huy được các ngành nghề truyền thống.

Đồng thời, cơ cấu sản xuất nông nghiệp chuyển hướng sang các loại cây trồng, vật nuôi có giá trị kinh tế cao, có khả năng cạnh tranh trên thị trường trên cơ sở đảm bảo các loại cây trồng, vật nuôi phải là thế mạnh của vùng.

* Đa dạng hoá các loại hình nông nghiệp

Các quốc gia thực hiện điều này thông qua việc đa dạng hóa các giống cây trồng vật nuôi. Kinh nghiệm của một số quốc gia về xúc tiến cơ hội việc làm trong khu vực nông thôn cho thấy, không nên chỉ giới hạn vào một ngành. Do trong quá trình chuyển đổi cơ cấu kinh tế, rất nhiều lao động bị mất việc làm nên việc đa dạng hoá các loại hình nông nghiệp sẽ giúp tạo công ăn việc làm cho người dân tại các vùng nông thôn, tránh được việc người dân nông thôn ồ ạt di cư lên thành phố để kiếm việc.

* Phát triển các loại hình dịch vụ phi nông nghiệp

Hầu hết các quốc gia và địa phương đều triển khai CNH-HĐH nông thôn thông qua việc đẩy mạnh phát triển nông thôn và hoạt động phi nông nghiệp thông qua các hoạt động thương mại để tạo việc làm. Các hoạt động và loại hình dịch vụ này cũng góp phần đáng kể vào việc thu hút lực lượng lao động dồi dào đang nhàn rỗi tại nông thôn. Qua thực tế của quá trình triển khai thực hiện, các quốc gia như Nhật Bản và Thái Lan đã đạt được những thành tựu đáng kể trong thu hút nhân lực nông thôn.

Bên cạnh đó, việc tăng các hoạt động phi nông nghiệp ở nông thôn như chế biến nông sản, vận tải, dịch vụ cung cấp đầu vào và các sản phẩm chế tạo khác cũng góp phần làm tăng sức mua ở khu vực nông thôn, công nghiệp phát triển sẽ tạo thêm nhiều việc làm cho khu vực nông thôn. Quá trình công nghiệp hóa cùng với tăng năng suất lao động cho phép người lao động thoát khỏi nông nghiệp nhưng đồng thời vẫn cung cấp đủ thực phẩm cần thiết với giá cả phù hợp, cũng như giảm thiểu việc nhập khẩu hàng hoá nông sản.

* Phát triển công nghiệp vừa và nhỏ để thu hút lao động nông nghiệp

Bên cạnh các loại hình công nghiệp lớn ở các thành phố lớn, các khu đô thị phát triển, các quốc gia và địa phương phải phát triển thêm các ngành công nghiệp vừa và nhỏ tại nông thôn. Bước đi này giúp giải quyết được vấn đề việc làm cho nguồn lao động nhàn rỗi tại các vùng nông thôn.

* Có phương án bố trí các KCN và CCN tại nông thôn

Chính sách phát triển công nghiệp cần chú ý giữa bố trí các KCN và cụm công nghiệp một cách tập trung hay phân tán, mức độ tập trung hay phân tán của bố trí quy hoạch công nghiệp có ảnh hưởng mạnh tới chuyển dịch cơ cấu lao động và việc di cư của người dân tại nông thôn. Kinh nghiệm của Hàn Quốc cho thấy, việc bố trí các doanh nghiệp về các vùng nông thôn đã góp phần tạo việc làm cho lao động nông nhàn nhưng cũng làm cho giá thành sản xuất của các doanh nghiệp này tăng cao nếu không đi đồng bộ với cải thiện cơ sở hạ tầng và các dịch vụ đi kèm khác và như thế có thể dẫn đến sự phát triển thiếu bền vững trong quá trình CNH-HĐH nông thôn.

* Nhà nước đa dạng hoá các chính sách hỗ trợ cụ thể đối với nông nghiệp, nông thôn

Quá trình CNH-HĐH được các quốc gia và địa phương thực hiện thông qua các chính sách cụ thể đối với nông nghiệp, nông thôn, như: chính sách cho vay; chính sách ưu đãi về thuế; đầu tư cơ sở hạ tầng… Các chính sách này đã có tác động đẩy nhanh tốc độ CDCCLĐ.

Theo kinh nghiệm của các nước, nội dung chính của chiến lược phát triển nông thôn nên bao gồm: (i) Bãi bỏ các chính sách kinh tế và các đầu tư công có ảnh hưởng tiêu cực tới sản xuất nông nghiệp; (ii) Đẩy mạnh thực hiện chiến lược phát triển nông thôn tổng hợp để tạo sự tiếp cận công bằng về đất đai, khuyến khích người sản xuất nông nghiệp; (iii) Ban hành các chính sách, chương trình nhằm giúp những người bị thiệt thòi trong khu vực nông thôn có được lợi ích thỏa đáng; (iv) Thực thi luật bảo tồn để bảo vệ nguồn lực đất đai, nguồn nước, nguồn lợi biển, đảm bảo sử dụng bền vững các nguồn tài nguyên quan trọng này trong tương lai; (v) Cải thiện các dịch vụ hỗ trợ và tăng cường cơ sở hạ tầng để khuyến khích sản xuất ở nông thôn, mở rộng thị trường đặc biệt đối với dịch vụ nghiên cứu và triển khai, hệ thống tưới - tiêu nước, cũng như cơ sở hạ tầng về vận tải và viễn thông; (vi) Tăng cường các dịch vụ xã hội như giáo dục, y tế, dinh dưỡng để nâng cao chất lượng lực lượng lao động; (vii) Nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ quan nhà nước cung cấp dịch vụ hỗ trợ phát triển nông thôn; và (viii) Khuyến khích sự tham gia của công chúng hay đại diện vào quá trình hoạch định chính sách của chính phủ.

Một điều cần lưu ý là, khi thực hiện các chính sách hỗ trợ, cần tính toán đến các chi phí. Bài học từ Hàn Quốc còn cho thấy nếu không tính toán chi tiết cụ thể thì có thể chi phí dành cho đầu tư cơ sở hạ tầng và chi phí cho các dịch vụ và công tác phát sinh khác sẽ vượt quá khả năng và tiềm lực của quốc gia hay địa phương. Việc không tính toán kỹ sẽ dẫn đến việc kém hiệu quả trong công tác thu hút nhân lực.

* Có sự kết nối các khâu, các quá trình

Các quốc gia và địa phương phát huy tích cực việc kết nối thành thị-nông thôn, công nghiệp-nông nghiệp, và sản xuất-thị trường. Để thực hiện điều này, cần xây dựng và thiết lập các “đầu tàu” kết nối các khâu trong quá trình sản xuất, kết nối những nông dân hoạt động nhỏ lẻ với các tổ chức kinh tế thông qua liên kết sản xuất- tiêu thụ, kết hợp sản xuất-chế biến-tiêu thụ, kết nối các khâu thành một dây chuyền trên cơ sở đảm bảo gắn kết quyền lợi, trách nhiệm của các bên tham gia.

* Có chính sách quản lý di chuyển lao động và quản lý di cư

Trong CDCCLĐ thì việc quản lý vấn đề di chuyển lao động cũng như quản lý việc di cư của người dân là rất quan trọng. Bài học kinh nghiệm rút ra từ các quốc gia khác được thể hiện qua các nội dung cụ thể sau đây:

Thứ nhất, các quốc gia đều thừa nhận vai trò của di dân đối với phát triển kinh tế của đất nước và họ tôn trọng quyền tự do di chuyển của người lao động. Cần có công tác quản lý và triển khai nhằm hướng các dòng di dân phục vụ cho sự nghiệp CNH-HĐH. Một số quốc gia đã chuyển từ nỗ lực ngăn chặn việc di dân sang triển khai lồng ghép các chính sách di dân với phát triển vùng.

Thứ hai, các quốc gia ghi nhớ bài học về nhược điểm trong hoạch định chính sách hạn chế di dân nhưng không kết hợp được với chiến lược phát triển kinh tế và cơ hội việc làm. Trung Quốc đã dần thừa nhận việc lao động di cư vào đô thị là cần thiết cho tăng trưởng kinh tế nhanh trong bước quá độ để tiến tới một hệ thống kinh tế định hướng toàn cầu theo điều tiết của thị trường.

Thứ ba, quản lý lao động di cư theo hướng phát triển một thị trường lao động thống nhất, xóa bỏ các phân biệt giữa lao động đô thị và lao động nhập cư, và xem đây là điều kiện cơ bản và quyết định để lao động di cư hòa nhập vào đời sống xã hội tại đô thị. Tuy nhiên, gợi ý chính sách đối với lao động di cư ở đây là: Vấn đề không chỉ đơn giản ở “Việc làm và sinh hoạt” mà còn ở các vấn đề khác như quyền được tiếp cận các dịch vụ xã hội; giáo dục, chăm sóc sức khỏe, an sinh xã hội,... Như vậy người lao động nông thôn nhập cư có nguy cơ trở thành một giai tầng bị thua thiệt và điều này cần có một khung pháp lý cụ thể để điều chỉnh và ngăn chặn những hậu quả ngoài tầm kiểm soát.

Thứ tư, lý do kinh tế chính là động cơ lớn nhất dẫn đến việc di cư từ nông thôn ra thành phố. Vì thế, các quốc gia tiến hành xem xét các vấn đề xã hội xảy ra đối với nơi đến và những hậu quả đối với nơi xuất cư, đồng thời có chính sách hạn chế tác động tiêu cực, khai thác mặt tích cực.

* Chương trình xúc tiến việc làm quốc gia cho người dân nông thôn

Thực hiện việc lồng ghép các chính sách việc làm vào chiến lược phát triển kinh tế xã hội tại vùng nông thôn thông qua việc tăng cường sự tham gia chủ động của các cơ quan nhà nước và địa phương, và của cộng đồng nhằm mục đích tạo công ăn việc làm tại địa phương và tăng khả năng tiếp cận thông tin việc làm của người dân nông thôn. Ví dụ, Mông Cổ đã có các biện pháp cụ thể như triển khai chương trình, chính sách thị trường lao động nhằm khuyến khích tạo việc làm cho thanh niên và người nghèo, tăng cường phát triển kỹ năng và đào tạo nghề để đáp ứng nhu cầu thị trường, cải thiện về thông tin và nâng cao nhận thức về khuyến khích tạo việc làm.

*c) Xem giáo dục - đào tạo là yếu tố quyết định để nâng cao chất lượng NNL và phát triển NNL chất lượng cao nhằm hướng đến phát triển kinh tế tri thức*

Nói đến nâng cao chất lượng NNL là nói đến nâng cao trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật, khả năng sáng tạo của người lao động... Những vấn đề này chỉ có thể được thực hiện thông qua giáo dục - đào tạo, vì vậy, phát triển giáo dục - đào tạo được các quốc gia, địa phương ưu tiên hàng đầu. Trên cơ sở kinh nghiệm của các nước và địa phương, nghiên cứu này cho rằng để nâng cao chất lượng NNL đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH gắn với phát triển KT-XH, tỉnh Khánh Hòa có thể học hỏi và hướng vào giải quyết các vấn đề như: Xây dựng chiến lược phát triển giáo dục - đào tạo theo từng giai đoạn, tăng đầu tư cho giáo dục - đào tạo; thực hiện xã hội hoá giáo dục - đào tạo; đổi mới nội dung, chương trình đào tạo; chú trọng phát triển giáo dục đại học, trên đại học; và mở rộng và phát triển hệ thống giáo dục - đào tạo nghề, phục vụ trực tiếp cho nhu cầu nhân lực tại địa phương, phù hợp với từng giai đoạn CNH-HĐH nền kinh tế.

Phần lớn các nước Đông Nam Á đều xuất phát từ nền kinh tế nông nghiệp. Tỷ lệ dân số sống dưới mức nghèo khổ ở Indonesia là 57%, ở Thái Lan là 39% và Malaysia là 50% vào những năm 1960. Thu nhập dân cư phụ thuộc chủ yếu vào sản xuất tiểu nông và tiểu thương. Vì vậy, trong sự nghiệp CNH-HĐH, các quốc gia này đều nhận thức rõ việc nâng cao chất lượng NNL thông qua giáo dục - đào tạo là yếu tố quyết định tăng thu nhập và tạo khả năng tăng trưởng, phát triển kinh tế bền vững.

Với xuất phát điểm thấp, với lực lượng lao động đông, trẻ và rẻ, các quốc gia và địa phương đều nhận thức sâu sắc rằng, muốn nâng cao mức sống, đẩy nhanh tốc độ tăng trưởng kinh tế thì chỉ có một con đường duy nhất là trở thành một quốc gia có tri thức cao. Kinh nghiệm của bốn con rồng nhỏ châu Á cho thấy, sự phát triển như vũ bão của khoa học - kỹ thuật không tách rời việc đào tạo nhân tài ở trình độ cao. Nguyên nhân dẫn đến sự thành công nhanh chóng của Nhật Bản, Hàn Quốc, Hồng Kông, Singapore là, trong tiến trình CNH-HĐH, các quốc gia này có một đội ngũ trí thức đông đảo, có khả năng tiếp thu và ứng dụng khoa học công nghệ tiên tiến.

Ở các nước ASEAN như Thái Lan, Indonesia và Malaysia, với chủ trương phát triển giáo dục cho mọi người không phân biệt đẳng cấp, chủng tộc, họ đã nhanh chóng hoàn thành căn bản các chương trình quốc gia xóa mù chữ và phổ cập tiểu học (hầu hết các nước ASEAN có tỷ lệ người biết chữ cao, chiếm khoảng 80% - 90% dân số) để chuyển sang một bước cao hơn là phổ cập trung học.

Từ nhận thức trên, để phát triển NNL, các nước đi trước đều tập trung vào giải quyết các vấn đề: Tăng cường ngân sách nhà nước, tập trung huy động các nguồn đầu tư cho giáo dục - đào tạo; Thực hiện xã hội hóa giáo dục, mở các trường ngoài công lập ở các cấp, các bậc học, quan tâm phát triển đội ngũ giáo viên, thực hiện phân cấp trong quản lý giáo dục.

*d) Có chiến lược phát triển NNL chất lượng cao, nỗ lực xây dựng hướng đến phát triển nền kinh tế tri thức*

Những năm gần đây, cùng với hội nhập, cuộc cạnh tranh trong lĩnh vực khoa học - công nghệ (KH-CN) càng trở nên quyết liệt. Đó là thời cơ phát triển nguồn nhân lực, nhưng cũng là nguy cơ làm gia tăng sự tụt hậu trình độ nguồn nhân lực giữa các quốc gia đang phát triển với các quốc gia phát triển. Phản ứng trước tình hình đó, các quốc gia đi đầu của ASEAN đã có bước điều chỉnh, đó là tăng cường đầu tư cho nghiên cứu cơ bản để tạo ra công nghệ mới; đồng thời, coi đầu tư phát triển giáo dục - đào tạo công nghệ cao là hướng chính trong chiến lược phát triển NNL hiện nay.

Nghiên cứu kinh nghiệm phát triển NNL của Singapore và Hàn Quốc cho thấy các quốc gia này đều nhận thức rất rõ vai trò quyết định của nhân tố con người đối với quá trình CNH-HĐH, đặc biệt trong điều kiện phát triển KT-XH. Do đó, các quốc gia trên đã thực hiện nhiều giải pháp để nâng cao chất lượng NNL. Sự thành công của Singapore, Hàn Quốc đã chứng minh điều đó. Đây chính là bài học rất bổ ích cho tỉnh Khánh Hòa. Vì vậy, để thực hiện CNH-HĐH trong điều kiện phát triển KT-XH, cần phải khai thác tiềm năng con người, nâng cao chất lượng NNL, trước tiên cần tạo chuyển biến trong tư duy nhận thức, nhất là ở cấp hoạch định và thực thi chính sách

Trong bối cảnh cuộc cách mạng khoa học công nghệ đang diễn ra như vũ bão, vấn đề quan trọng nhất hiện nay của tỉnh Khánh Hòa là phải xây dựng được NNL chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển của giai đoạn mới - giai đoạn CNH-HĐH gắn với phát triển KT-XH.

*e) Có hệ thống chính sách thu hút quản lý, sử dụng và đãi ngộ NNL hợp lý*

Trong quá trình toàn cầu hoá và hội nhập kinh tế quốc tế, sự di chuyển chất xám, NNLCLC từ nơi này đến nơi khác là vấn đề tất yếu. Theo quy luật, nhân tài sẽ di chuyển đến những quốc gia, địa phương nào có sự đãi ngộ về vật chất, môi trường làm việc lý tưởng và được trọng dụng. Nhiều quốc gia và địa phương đến thời điểm này vẫn chưa có chính sách để thu hút người tài từ các quốc gia và địa phương khác đến công tác, và chưa có cả chính sách thoả đáng trong việc giữ chân người tài. Các chính sách thu hút và sử dụng này có thể được thực hiện với các nội dung như:

Đối với nhân tài ngoại, có thể thực hiện thu hút bằng cách đơn giản hoá thủ tục nhập cư, trả lương cao, chào đón vào bộ máy nhà nước, khuyến khích sinh viên ở lại làm việc. Đây là kinh nghiệm đã và được Singapore chú trọng và triển khai thực hiện.

Trải thảm đỏ đón nhân tài, tạo môi trường làm việc thuận lợi và gửi học sinh, sinh viên, cán bộ đi đào tạo ở nước ngoài. Đây là chương trình đã được Đà Nẵng áp dụng khá thành công.

Việc tham gia hoạch định chiến lược này, không chỉ có cơ quan chuyên trách quản lý NNL, mà cần có sự tham gia rộng rãi của các giới kinh doanh, công đoàn, học thuật, báo chí…và sự tích cực của chính quyền địa phương,

Có các chính sách cụ thể để đãi ngộ NNL, xem đây là yếu tố kích thích sản xuất và tạo ra động lực cho người lao động. Trên tinh thần đó, các chính sách này được lồng ghép vào các chính sách xã hội như: chính sách việc làm, hình thức khuyến khích vật chất: Tiền lương, tiền thưởng, các chính sách liên quan đến phúc lợi xã hội và các điều kiện cần thiết khác (ví dụ như thuê nhà giá thấp, cơ hội học tập, đào tạo và thăng tiến…). Các chính sách này giúp cho nhiều lao động được đào tạo và khơi dậy lòng nhiệt tình, hết mình vì doanh nghiệp. Ngoài ra, nhiều doanh nghiệp còn thực hiện các chương trình, chính sách như cam kết bảo đảm việc làm, tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp, khuyến khích người lao động góp vốn, mua cổ phần và thực hiện các chế độ đền bù khi rủi ro nghề nghiệp xảy ra đối với họ.

Có chính sách phân cấp rõ ràng giữa các đối tượng hưởng lương. Theo đó, có sự chênh lệch khá lớn giữa tiền lương trả cho người lao động chưa qua đào tạo với lao động đã qua đào tạo, giữa lao động có chuyên môn cao với trung bình và thấp, giữa những người làm việc trong điều kiện bình thường với điều kiện độc hại, v.v... Điều này đã tạo nên sự gắn bó giữa những người lao động với công việc, với cơ quan nhà nước hay doanh nghiệp và hạn chế được tình trạng chảy máu chất xám ra bên ngoài.

*f) Phát triển NNL phải gắn với chiến lược phát triển KT-XHcủa quốc gia, của địa phương qua từng giai đoạn nhất định*

Tuỳ vào tình hình và chiến lược phát triển KT-XHmà mỗi quốc gia và địa phương sẽ xây dựng kế hoạch phát triển NNL phù hợp. Các NNL này có thể bao gồm những người lao động, đội ngũ nhân sự hành chính, ...

Bên cạnh đó, mỗi giai đoạn CNH có những yêu cầu khác nhau đối với NNL, vì vậy phải căn cứ vào từng giai đoạn phát triển, từng giai đoạn của CNH để xây dựng chiến lược phát triển NNL cho phù hợp. Theo kinh nghiệm của các quốc gia khác trên thế giới, ở giai đoạn đầu của tiến trình CNH, các quốc gia đều tập trung nỗ lực để thực hiện chủ trương phổ cập giáo dục tiểu học, sau đó nâng dần trình độ phổ cập kết hợp phát triển giáo dục nghề nghiệp phù hợp với trình độ phát triển kinh tế cho những năm tiếp theo, đồng thời tập trung phát triển những ngành nghề sử dụng nhiều lao động và giá trị gia tăng thấp (công nghiệp chế biến, dệt may, giày da, đồ chơi trẻ em…); từng bước phát triển những ngành nghề sử dụng nhiều vốn, kỹ thuật và chất xám (công nghiệp cơ khí, chế tạo, đóng tàu, điện tử…) để tạo lực phát triển các ngành nghề có hàm lượng công nghệ và giá trị gia tăng cao (công nghệ sinh học, thông tin, vật liệu mới…). Trên cơ sở đó, tăng tỷ trọng lao động ở khu vực CN-XDlên mức cao, rồi giảm dần và nhường lại cho sự gia tăng của khu vực dịch vụ.

Việc phát triển NNL không gắn liền với chiến lược phát triển KT-XH sẽ gây nên những khó khăn trên thị trường lao động cũng như việc phát triển NNL. Bài học từ nhóm các quốc gia kém thành công như Malaysia, Thái Lan, Philippines, Indonesia, cho thấy rõ điều này. Điển hình như trường hợp của Philippines, việc gia tăng quy mô đầu tư trung học không cùng nhịp, hoặc vượt quá nhu cầu của CNH; hoặc trường hợp không đáp ứng nhu cầu của nền kinh tế như Thái Lan, Indonesia. Hệ quả là gây ra sự rối loạn trên thị trường lao động, từ đó cản trở quá trình phát triển NNL.

*g) Coi trọng hợp tác quốc tế và đẩy nhanh hội nhập*

Nhận thức được vai trò quan trọng của hợp tác quốc tế, cùng thời cơ và thách thức của hội nhập, các quốc gia và địa phương đều coi trọng hợp tác quốc tế và đẩy nhanh hội nhập trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực dưới các hình thức như:

*Thứ nhất*, tăng cường hợp tác, trao đổi kinh nghiệm, trao đổi chuyên gia, chuyển giao công nghệ giáo dục - đào tạo bằng cách tăng đầu tư để thành lập các trường đại học quốc gia, đại học chất lượng cao và trao quyền tự chủ cho các cơ sở giáo dục, đào tạo và các doanh nghiệp. Theo kinh nghiệm, đây là con đường ngắn và nhanh nhất để nâng cao chất lượng NNL của các nước đang phát triển.

*Thứ hai*, cải thiện môi trường đầu tư để thu hút vốn đầu tư nước ngoài, đặc biệt là dòng đầu tư trực tiếp để tăng khả năng giải quyết việc làm, đào tạo lao động, tiếp thu kinh nghiệm quản lý và công nghệ cao của các nước tiên tiến.

*Thứ ba*, thực hiện chính sách hướng ngoại bằng các giải pháp tăng đầu tư và đẩy mạnh sản xuất hàng xuất khẩu, kết hợp tăng nhanh xuất khẩu lao động để tạo ra ngoại tệ phục vụ cho nhu cầu tái đầu tư, nâng cao sức thu hút lao động từ nội bộ nền kinh tế và giải quyết lượng lao động dôi dư; đồng thời, gia tăng nguồn nhân lực đào tạo từ nước ngoài.

*Thứ tư,* tăng đầu tư từ ngân sách nhà nước và đầu tư tư nhân cũng như tài trợ từ nước ngoài để tăng nhanh số lượng sinh viên, học viên, nghiên cứu sinh đến học tập và đào tạo tại các trường đại học danh tiếng trên thế giới.

*h) Chính phủ giữ vai trò chủ động trong quá trình phát triển NNL*

Kinh nghiệm từ các quốc gia trên thế giới cho thấy, trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực và phát triển giáo dục - đào tạo, chính phủ giữ vai trò chủ động trong việc đề ra và thực thi các chính sách, xây dựng môi trường pháp lý, tổ chức quản lý hệ thống giáo dục và đầu tư ngân sách. Bằng chứng là các chính phủ Đông Á thường can thiệp mạnh và giành quyền kiểm soát đối với giáo dục bắt buộc, tài trợ chính cho các cấp giáo dục ở thời kỳ đầu CNH. Tuy nhiên, sự can thiệp của chính phủ vào quá trình phát triển NNL thông qua giáo dục - đào tạo sẽ giảm dần theo từng cấp học. Theo đó, ở những cấp học sau, chính phủ chỉ giữ vai trò “nhạc trưởng” điều phối các hoạt động giáo dục ở tầm vĩ mô.

Ngoài ra, dưới sự tác động của quá trình toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế cùng với sự xuất hiện của nền KT-XH, vai trò của chính phủ đối với giáo dục - đào tạo ở các nước Đông Nam Á cũng thay đổi mạnh theo hướng giảm dần sự áp đặt và can thiệp trực tiếp vào việc xây dựng chương trình giảng dạy của các trường. Trên thực tế, Bộ Giáo dục và Đào tạo chỉ quản lý giáo dục thông qua các công cụ luật pháp và điều hành phân bổ ngân sách cho giáo dục - đào tạo, còn việc xây dựng nội dung, chương trình, lựa chọn phương thức giảng dạy và học tập, sử dụng ngân sách, xác định quy mô tuyển sinh, quản lý nhân sự,… đều được phân quyền cho các cấp quản lý giáo dục địa phương, cho các trường, với sự tham gia rộng rãi của hội phụ huynh và cả học sinh.

Bên cạnh vai trò của chính phủ còn có sự tham gia tích cực và rộng rãi của khu vực tư nhân, các doanh nghiệp và giới chủ, thể hiện rõ nhất là ở cấp giáo dục sau trung học cơ sở. Đối với giáo dục nghề nghiệp, các hiệp hội, giới chủ đã đầu tư mở các trường tư độc lập hoặc ngay tại doanh nghiệp để tạo nơi thực tập cho học sinh học nghề. Chính phủ còn khuyến khích và tạo điều kiện cho các tổ chức phi chính phủ và phi lợi nhuận tham gia vào phát triển giáo dục không chính quy.

Những đúc kết từ kinh tế học và thực tiễn trên thế giới cho thấy chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng từ một nền nông nghiệp truyền thống sang một nền kinh tế hiện đại với công nghiệp và dịch vụ giữ vai trò chủ đạo là tất yếu. Trong quá trình phát triển, đầu tư phát triển con người là động lực, mục tiêu và chìa khóa.

### 3.1.4.2. Kinh nghiệm trong nước

Đối với kinh nghiêm trong nước, nhóm nghiên cứu tập trung nghiên cứu các tỉnh, thành phố gồm: Đà Nẵng, Hà Nội, Hải Dương, Hải Phòng, Bình Dương, Vĩnh Phúc, Thành phố Hồ Chí Minh.

*a) Có hệ thống chính sách thu hút quản lý, sử dụng và đãi ngộ nguồn nhân lực hợp lý, bài bản*

* Thành phố Đà Nẵng

Đà Nẵng được đánh giá là địa phương có chính sách thu hút NNLCLC bài bản và hiệu quả nhất khu vực miền Trung: Năm 2004, Đà Nẵng đi đầu trong việc mở văn phòng đại diện tại Tokyo (Nhật Bản). Văn phòng này có vai trò kết nối sự trợ giúp, đóng góp của kiều bào, du học sinh Việt Nam và thu hút nhân tài ngoại; năm 2009 thành lập trung tâm phát triển NNLCLC. Vì vậy, từ năm 1998 đến tháng 6/2011, Đà Nẵng đã thu hút được 899 nhân sự có trình độ cao (10 tiến sỹ, 151 thạc sỹ, 738 cử nhân - kỹ sư loại giỏi). Chỉ tính riêng năm 2010, đã có 91 nhân sự, trong đó có 2 tiến sỹ, 16 thạc sỹ, 64 sinh viên tốt nghiệp loại khá và thu hút được một số chuyên gia về ngôn ngữ và công nghệ thông tin người Nhật Bản sang làm việc lâu dài cho thành phố. Để làm được điều đó, trước hết Đà Nẵng thực hiện các nội dung như:

Có chính sách đãi ngộ về vật chất khá hấp dẫn. Theo quyết định số 34 năm 2007 của UBND thành phố Đà Nẵng, những người tự nguyện đến làm việc tại Đà Nẵng sẽ được hưởng các ưu đãi về mặt vật chất như: hưởng phụ cấp theo diện thu hút bằng 50% mức lương; bố trí nhà chung cư và miễn tiền thuê nhà trong 7 năm; nhận một khoản trợ cấp ban đầu (giáo sư là 100 triệu đồng, PGS là 70 triệu đồng, tiến sỹ là 50 triệu đồng, bác sỹ và dược sỹ chuyên khoa cấp II là 30 triệu đồng, thạc sỹ và bác sỹ nội trú là 15 triệu đồng, tốt nghiệp đại học loại giỏi trở lên là 10 triệu đồng, ... ).

Xây dựng được môi trường làm việc thuận lợi để người tài được cống hiến. Bằng chứng, khi đến Đà Nẵng nhiều người đã có cơ hội phát triển tài năng, kết quả khảo sát của Viện nghiên cứu phát triển KT-XH thành phố Đà Nẵng cho thấy 100% các cơ quan, đơn vị hài lòng khi sử dụng lao động thuộc chính sách thu hút và đào tạo nhân tài của thành phố, trong đó có 16,7% rất hài lòng; 87% những người trong diện thu hút và đào tạo nhân tài của thành phố hài lòng với việc bố trí, sử dụng, điều kiện công tác hiện có.

* Thành phố Hải Phòng

Kể từ năm 1996, Hải Phòng đã ban hành nhiều chính sách để thu hút và sử dụng người tài phù hợp với đặc thù của một thành phố cảng. Cụ thể là:

- Trợ giúp về vật chất đối với cán bộ đi học một số ngành như y tế, giáo dục, thể dục - thể thao, cụ thể: cấp tiến sỹ là 10 triệu đồng, thạc sỹ là 5 triệu đồng. Ngoài kinh phí trợ giúp của thành phố, các viện nghiên cứu, các trường đại học còn có sự hổ trợ thêm, chẳng hạn Đại học Y Hải Phòng hỗ trợ 20 triệu đồng cho những người đi học tiến sỹ, 10 triệu đồng cho những người đi học thạc sỹ; Đại học Hàng hải hỗ trợ 50 triệu đồng cho những người đi học tiến sỹ, và 20 triệu đồng cho những người đi học thạc sỹ.

- Có các ưu đãi đặc thù cho các chuyên gia, nhà khoa học có trình độ cao ở trong nước và nước ngoài, và trí thức Việt kiều. Cùng với các chính sách ưu đãi, hỗ trợ về vật chất, Hải Phòng còn có nhiều cơ chế để sử dụng NNL KH-CN như đặt hàng các nhiệm vụ nghiên cứu KH-CNcấp quốc gia và thành phố cho đội ngũ cán bộ KH-CN đầu ngành thực hiện; tài trợ cho cán bộ KH-CNđể tổ chức các hội thảo, hội nghị trong nước và quốc tế; khuyến khích các hoạt động KH-CN trong các doanh nghiệp; tạo môi trường làm việc thuận lợi cho cán bộ KH-CN trong các doanh nghiệp để họ có điều kiện sáng tạo, cống hiến; cho phép thành lập Hội khoa học phát triển NNL, nhân tài Hải Phòng nhằm tập hợp, đoàn kết các nhà khoa học, doanh nhân, các tổ chức và người lao động có kỹ năng.

Với những chính sách ưu đãi nêu trên, Hải Phòng đã thu hút được một lượng lớn các nhà khoa học đến làm việc cho các dự án nước ngoài tại Hải Phòng; mời được nhiều giáo sư, tiến sỹ của viện Khoa học - Xã hội Việt Nam, các trường đại học lớn và các viện nghiên cứu trong và ngoài nước đến giảng dạy, hợp tác nghiên cứu khoa học; thu hút hàng nghìn lượt cán bộ khoa học kỹ thuật trong lĩnh vực y tế; hợp tác với khoảng 5.000 lượt cán bộ khoa học đầu ngành trong nước trực tiếp tham gia hoặc phản biện các dự án và triển khai khoảng 1.000 dự án nghiên cứu. Ngoài ra, đội ngũ cán bộ khoa học công nghệ của Hải Phòng đã tham gia một cách tích cực hơn trong việc tư vấn, phản biện và thực hiện nhiều nhiệm vụ quan trọng về phát triển kinh tế, khoa học công nghệ, giáo dục - đào tạo, bảo vệ môi trường... Chỉ tính trong những năm 2001 - 2005, Hải Phòng có 52 đề tài cấp nhà nước, 445 đề tài cấp thành phố và cấp bộ, 1.273 đề tài cấp cơ sở, trong đó có 944 đề tài thuộc khối các trường đại học và cao đẳng.

*b) Phát triển NNL phải gắn với chiến lược phát triển KT-XHcủa quốc gia, của địa phương qua từng giai đoạn nhất định*

* Hải Dương

Trong quá trình CNH-HĐH nông nghiệp, nông thôn, Hải Dương đã mạnh dạn phát triển NNL, chủ yếu tập trung vào việc nâng cao trình độ của đội ngũ nghiên cứu, ứng dụng khoa học kỹ thuật và công nghệ vào sản xuất nông nghiệp để đạt được năng suất lao động cao.

* Vĩnh Phúc

Khác với Hải Dương, Vĩnh Phúc phát triển NNL cho CNH-HĐH nông nghiệp, nông thôn chủ yếu tập trung vào xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt (bao gồm: cử tuyển, sử dụng, đào tạo, phân bổ…), đây là lực lượng giữ vai trò nòng cốt trong sự phát triển KT-XH của tỉnh nói riêng và ngành nông nghiệp nói chung, quyết định đến sự thành bại CNH-HĐH nông nghiệp, nông thôn của tỉnh Vĩnh Phúc.

* Thành phố Hồ Chí Minh

Thực hiện chương trình quy hoạch cán bộ dài hạn và chương trình đưa cán bộ trẻ về cơ sở, Thành phố tổ chức nhiều lớp bồi dưỡng cho cán bộ lãnh đạo, quản lý ở cơ sở và cán bộ trẻ tuổi, sau khi đào tạo sẽ được luân chuyển về cơ sở, đề bạt bổ nhiệm khi làm việc tốt.

* Đà Nẵng

Nhằm đáp ứng tình hình phát triển KT-XH của địa phương, Đà Nẵng luôn có các chương trình nhằm duy trì thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức xã, phường; bồi dưỡng kỹ năng theo chức danh và vị trí việc làm; ban hành chính sách thu hút nhân lực trẻ thông qua việc thực hiện các đề án như: “Tạo nguồn cán bộ cho chức danh bí thư đảng ủy và chủ tịch UBND phường, xã”.

*c) Phát triển đào tạo nghề cho lao động nông thôn, đẩy mạnh xuất khẩu lao động ra nước ngoài và xuất khẩu tại chỗ, phát triển các ngành nghề truyền thống để giải quyết việc làm tại chỗ cho lao động nông thôn*

* Hà Nội

Sau khi sáp nhập tỉnh Hà Tây cũ vào Hà Nội, dân số Hà Nội tăng lên với số lượng tương ứng. Do tỉnh Hà Tây có tỷ lệ lao động nông thôn khá cao dẫn đến làm tăng số lao động nông thôn của thủ đô Hà Nội.

Số người thất nghiệp ở Hà Nội có xu hướng ngày càng tăng đặc biệt là ở khu vực thành thị, mỗi năm có khoảng gần 9 vạn người thất nghiệp. Tình hình thất nghiệp ở Hà Nội đang tiếp tục gia tăng và chịu sức ép của nhiều nguyên nhân. Một mặt do ảnh hưởng của tình hình biến động về tổ chức, sắp xếp lại sản xuất ở các doanh nghiệp nhà nước làm cho bộ phận lao động thiếu việc làm và mất việc làm ngày càng gia tăng. Mặt khác việc tăng dân số cơ học, đặc biệt là tình trạng lao động ngoại tỉnh về thủ đô tìm việc làm, học sinh, sinh viên ra trường không trở về các địa phương mà ở lại Hà Nội tìm việc làm đã gây sức ép lớn cho Thành phố trong công tác giải quyết việc làm.

Kế hoạch của Thành phố là hàng năm tạo việc làm mới cho 6 vạn lao động, giảm tỷ lệ thất nghiệp đô thị còn 5,5 - 6,5% . Tạo lập các ngành nghề mới để thu hút các lực lượng lao động chưa có hoặc thiếu việc làm. Đẩy mạnh công tác xuất khẩu lao động. Thực hiện tốt công tác quản lý dân cư, lao động phù hợp với quá trình chuyển đổi nền kinh tế và đô thị hoá.

*Khuyến khích phát triển các ngành nghề truyền thống:* Thực tế những năm qua cho thấy một số làng nghề truyền thống đã được khơi dậy và phát triển tạo thêm nhiều việc làm mới cho người lao động ở nông thôn Hà Nội như: Làng nghề truyền thống ở Kiêu Kỵ, Bát Tràng, Thạch Bàn, làng nghề giấy dó truyền thống Yên Thái... Có những làng nghề truyền thống đã thu hút tới 2.100 chỗ làm việc cho người lao động.

*Phát triển các trung tâm xúc tiến việc làm:* Kết quả thu được là hình thành được nhiều trung tâm xúc tiến việc làm, các doanh nghiệp đào tạo, môi giới xúc tiến việc làm hoạt động góp phần kết nối người lao động và doanh nghiệp cần lao động.

*Đẩy mạnh xuất khẩu lao động:* Thị trường xuất khẩu lao động chủ yếu của Hà Nội là các nước trong khu vực Châu Á như: Đài Loan, Hàn Quốc, Hồng Kông, Singapor, Malaysia... và một số nước Tây Âu khác. Hướng giải quyết việc làm lâu dài phát triển theo cả hai hướng là xuất khẩu lao động ra ngoài nước và xuất khẩu lao động tại chỗ thông qua việc phát triển các doanh nghiệp, KCN có vốn đầu tư nước ngoài trên địa bàn sử dụng nhiều lao động như dịch vụ, công nghiệp nhẹ, lắp ráp điện tử, các ngành nghề chế biến.

*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực:* Thành phố chủ trương phát triển đào tạo nghề, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu lao động tại chỗ và xuất khẩu lao động. Hệ thống các trường đào tạo nghề tại Hà Nội được xem là có quy mô lớn nhất cả nước với nhiều ngành nghề đa dạng.

Tóm tắt kết quả nghiên cứu 3.1

Đã làm rõ luận cứ khoa học và tổng quan các lý thuyết có liên quan đến lao động - việc làm. Các lý thuyết tăng trưởng của Ricardo, mô hình Harrod - Domar; các lý thuyết phát triển của Rostow, mô hình Fisher - Clark - Fourasties, mô hình Chnery; các lý thuyết về lao động - việc làm của Nafziger, mô hình Harry T. Óshima. Nghiên cứu cũng đã đưa ra mối quan hệ chuyển dịch cơ cấu kinh tế và chuyển dịch cơ cấu lao động. Bên cạnh đó, qua nghiên cứu kinh nghiệm ngoài nước bao gồm kinh nghiệm các nước: Nhật Bản, Thái Lan, Trung Quốc, Hàn Quốc, Mông Cổ, Malaysia, Singapore; kinh nghiệp trong nước gồm: Đà Nẵng, Hà Nội, Hải Dương, Hải Phòng, Bình Dương, Vĩnh Phúc, Thành phố Hồ Chí Minh, bài học kinh nghiệm về lao động - việc làm cho tỉnh Khánh Hòa như sau:

(1) Có chính sách, biện pháp và kế hoạch thực hiện chuyển dịch cơ cấu kinh tế, chuyển dịch cơ cấu lao động (CDCCLĐ) nông thôn và tạo việc làm trong thời kỳ CNH - HĐH

(2) Xem giáo dục - đào tạo là yếu tố quyết định để nâng cao chất lượng NNL và phát triển NNL chất lượng cao nhằm hướng đến phát triển kinh tế tri thức

(3) Có chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao (NNLCLC), nỗ lực xây dựng NNLCLC hướng đến phát triển nền kinh tế tri thức (KT-XH)

(4) Có hệ thống chính sách thu hút, sử dụng và đãi ngộ NNL hợp lý, bài bản

(5) Phát triển NNL phải gắn với chiến lược phát triển KT-XH của quốc gia và địa phương qua từng giai đoạn nhất định

(6) Coi trọng hợp tác quốc tế và đẩy nhanh hội nhập

(7) Chính phủ giữ vai trò chủ động thực hiện quá trình phát triển NNL

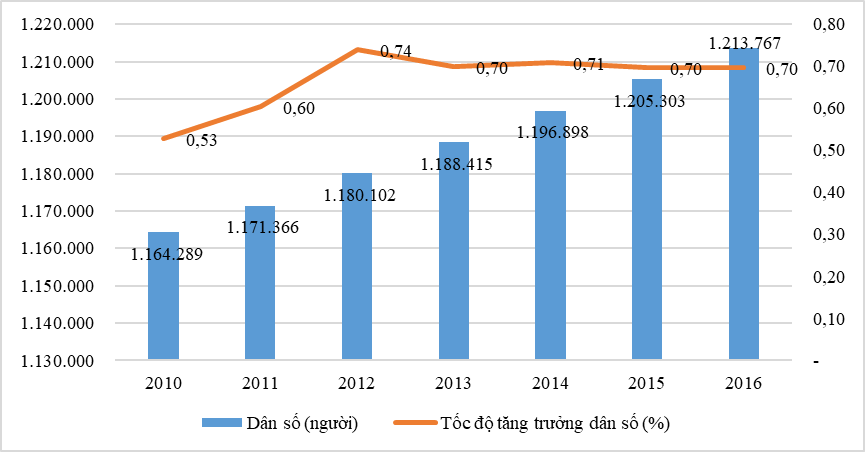
(8) Phát triển đào tạo nghề cho lao động nông thôn, đẩy mạnh xuất khẩu lao động ra nước ngoài và xuất khẩu tại chỗ, phát triển các ngành nghề truyền thống để giải quyết việc làm tại chỗ cho lao động nông thôn

# 3.2. Phân tích thực trạng vấn đề lao động - việc làm và chuyển dịch cơ cấu lao động trên địa bàn tỉnh trong giai đoạn 2010 - 2016, tác động của vấn đề lao động - việc làm đối với cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân của tỉnh

## 3.2.1. Thực trạng dân số, chất lượng dân số gắn với quy mô và chất lượng nguồn nhân lực

Yếu tố cơ bản của tăng trưởng và phát triển KT-XH là nguồn nhân lực, mà nguồn nhân lực luôn luôn gắn liền sự biến đổi dân số cả về số lượng và chất lượng.

Trong giai đoạn 2010-2016, tỉnh Khánh Hòa có quy mô dân số lớn, và tiếp tục tăng về số lượng, tốc độ tăng giữ ở mức ổn định trong những năm gần đây với tốc độ tăng trưởng trung bình giai đoạn đạt 0,67%. Dân số năm 2010 đạt hơn 1,16 triệu dân, đến năm 2016 là hơn 1,21 triệu người, trong vòng 7 năm (2010-2016), dân số tỉnh Khánh Hòa tăng thêm hơn 49,48 nghìn người, bình quân mỗi năm tăng 7.000 người.

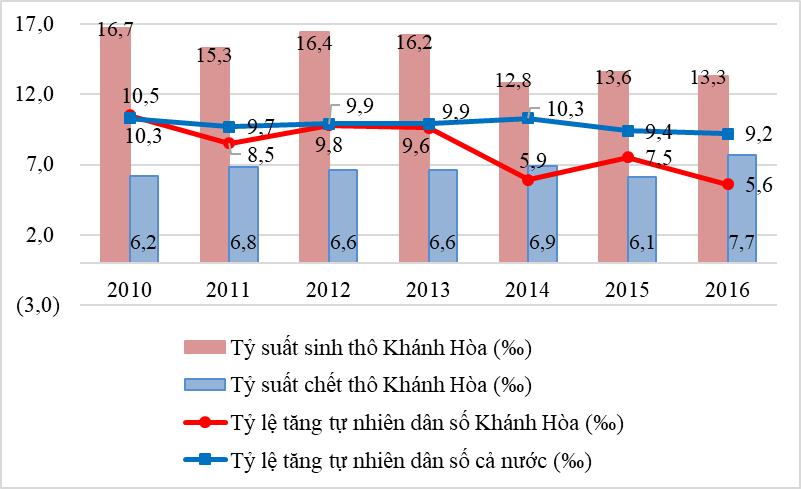
****

Hình 3.2.1. Dân số và tốc độ tăng trưởng dân số Khánh Hòagiai đoạn 2010-2016

*Nguồn: NGTK Khánh Hòa 2014, 2017*

Biến động dân số nói chung được chia thành hai bộ phận chủ yếu tương đối riêng biệt: biến động tự nhiên và biến động cơ học. Biến động tự nhiên mô tả sự thay đổi dân số gắn liền với sự ra đời, tồn tại và mất đi của con người theo thời gian. Quá trình này trong dân số học chủ yếu thông qua các hiện tượng sinh và tử. Khác với biến động tự nhiên, biến động cơ học biểu thị sự thay đổi dân số về mặt không gian.

Mức sinh là một nhân tố quan trọng tác động đến tăng trưởng dân số tự nhiên. Ở nước ta, việc giảm sinh được đặt thành mục tiêu cho công tác kế hoạch hóa gia đình theo Nghị quyết 47-NQ/TW của Bộ Chính trị khóa IX về “Tiếp tục đẩy mạnh thực hiện chính sách dân số và kế hoạch hóa gia đình”. Do vậy, trong giai đoạn 2010-2016, tỷ suất sinh thô của tỉnh Khánh Hòa giảm từ 16,7‰ (năm 2010) xuống còn 13,3‰ (năm 2016); đạt được và có xu hướng giảm dưới ngưỡng mức sinh thay thế trung bình giai đoạn là 1,89 (bình quân 2,1con/phụ nữ trong độ tuổi sinh đẻ). Trong khi đó, tỷ suất chết thô của tỉnh nằm ở trạng thái ổn định. Tỷ lệ tăng dân số tự nhiên của tỉnh ở mức thấp hơn so với bình quân tỷ lệ tăng dân số tự nhiên của cả nước; giảm hơn 50% từ 10,5‰ (năm 2010) xuống còn 5,6‰ (năm 2016). Mặc dù, thực hiện tốt công tác kế hoạch hóa gia đình sẽ giúp nâng cao chất lượng đời sống dân cư của tỉnh, nhưng nếu vẫn tiếp tục duy trì chính sách giảm sinh sẽ phải đối mặt với tình trạng dân số giảm, già hóa trầm trọng, thiếu lao động… do đó, cần có biện pháp duy trì tỷ suất sinh ổn định theo mục tiêu dân số đã đặt ra, nghĩa là không để mức sinh giảm xuống hoặc tăng lên trong thời gian quá lâu.

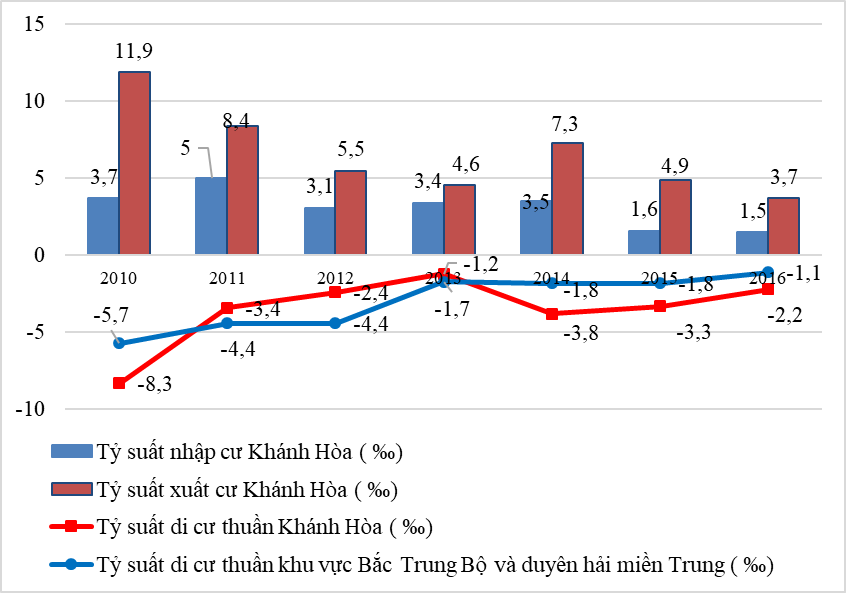
**

Hình 3.2.2. Tỷ lệ tăng tự nhiên dân số Khánh Hòa giai đoạn 2010-2016

*Nguồn: Niêm giám thống kê cả nước 2018; Niêm giám thống kê Khánh Hòa 2017*

Theo thống kê, trong giai đoạn 2010-2016, Khánh Hòa có tỷ suất di cư thuần hàng năm có giá trị âm (số người xuất cư cao hơn nhập cư) cùng xu hướng chung với các tỉnh của khu vực Bắc Trung Bộ và duyên hải miền Trung (ngoại trừ Đà Nẵng); trung bình trong giai đoạn này, tỷ suất di cư thuần của địa phương là -3,5‰, cao hơn so với tỷ lệ di cư thuần của khu vực (-3‰) tuy nhiên tỷ suất di cư thuần tại địa phương lại có xu hướng giảm qua các năm, đến năm 2016 thì tỷ lệ này giảm khoảng 4 lần so với năm 2010. Điều này là do tỷ lệ nhập cư và xuất cư tại địa phương qua các năm có chiều hướng giảm dần.

Tình trạng nhập cư giảm cùng với việc có nhiều người dân di chuyển ra khỏi tỉnh như hiện nay sẽ càng làm gia tăng tình trạng thiếu hụt lực lượng lao động do già hóa dân số tại địa phương; cần có các chính sách thiết thực, phù hợp để thu hút thêm lao động nhập cư cũng như lao động trong tỉnh gắn bó với địa phương đảm bảo tính cân đốitrong sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế địa phương.

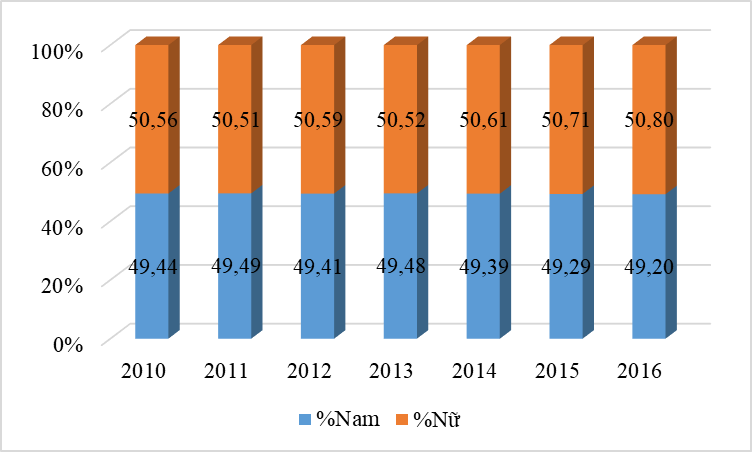


Hình 3.2.3. Tỷ lệ di cư tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2010-2016

*Nguồn: Niêm giám thống kê cả nước 2013, 2015, 2017*

### 3.2.1.1. Cơ cấu dân số theo giới tính

Nhìn chung, từ năm 2010 đến năm 2016 cơ cấu dân số phân theo giới tính có xu hướng tăng tỷ lệ nữ giới và giảm tỷ lệ nam giới. tuy nhiên, biên độ thay đổi không nhiều.

**

Hình 3.2.4. Cơ cấu dân số Khánh Hòa theo giới tính giai đoạn 2010-2016

*Nguồn: NGTK Khánh Hòa 2014, 2017*

Trong giai đoạn 2010-2016, tỷ số giới tính của dân số Khánh Hòa nhìn chung là ít có sự thay đổi rõ rệt. Tỷ số giới tính trung bình là 97,57 nam trên 100 nữ.

Bảng 3.2.1. Tỷ số giới tính của dân số phân theo thành thị, nông thôn

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **TB** |
| Tỷ số giới tính của dân số (%) | 97,77 | 97,99 | 97,68 | 97,93 | 97,57 | 97,22 | 96,86 | 97,57 |
| - Khu vực thành thị (%) | 97,0 | 90,0 | 89,0 | 87,50 | 93,95 | 94,76 | 94,41 | 92,37 |
| - Khu vực nông thôn (%) | 97,0 | 105,0 | 109,0 | 108,0 | 99,45 | 99,26 | 98,89 | 102,37 |

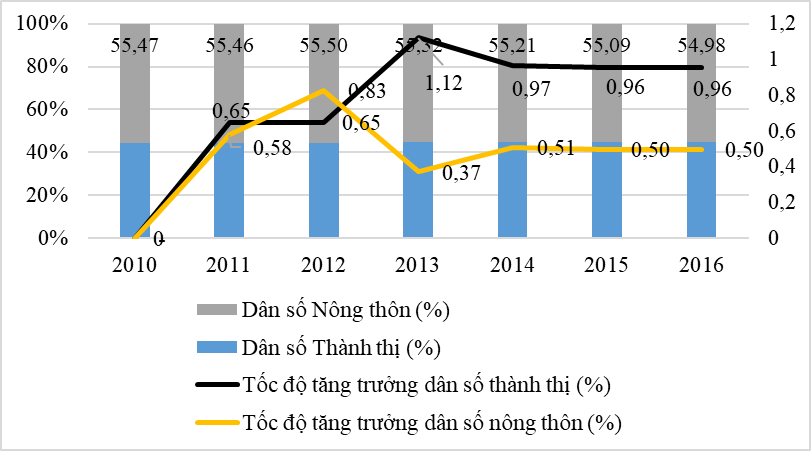
*Nguồn: NGTK Khánh Hòa 2017*

Trong giai đoạn này, tỷ số giới tính của vùng nông thôn và thành thị lần lượt là 102,37 và 92,37. Tỷ số giới tính có sự biến động tăng ở khu vực thành thị và đồng thời có sự biến động giảm ở khu vực nông thôn qua các năm, mà trong đó, tuổi thọ của nữ cao hơn nam, di cư của một lượng dân số là nam giới từ nông thôn ra thành thị là một trong những nguyên nhân cơ bản dẫn tới sự khác biệt về tỷ số giới tính giữa hai khu vực này, tuy nhiên sự dịch chuyển này không đáng kể.

### 3.2.1.2. Cơ cấu dân số theo khu vực

Phân bố dân số là một khía cạnh quan trọng của phát triển, kết quả thống kê cho thấy dân số phân bố không đồng đều và có sự khác biệt khá rõ theo khu vực thành thị/nông thôn, theo các huyện, thị xã, thành phố.

Trong giai đoạn 2010-2016, dân số vẫn tập trung đông ở khu vực nông thôn với tỷ lệ bình quân là 55,29% dân số cả tỉnh với tốc độ tăng trưởng dân số trung bình 0,55%/năm. Trong khi đó, dân số ở khu vực thành thị trung bình chiếm 44,71% tổng dân số của tỉnh, có tốc độ tăng trưởng dân số trung bình đạt 0,88%/năm, cao hơn khu vực nông thôn.



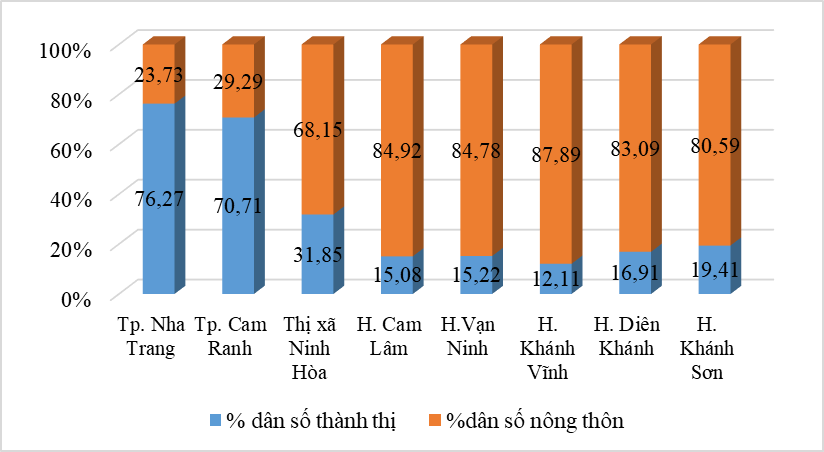
Hình 3.2.5. Quy mô dân số phân theo khu vực giai đoạn 2010-2016

*Nguồn: NGTK Khánh Hòa 2014, 2017*

Tốc độ tăng trưởng dân số ở khu vực thành thị (tăng trưởng bình quân 0,88%/năm) cao hơn tốc độ tăng trưởng quy mô dân số của cả tỉnh (0,67%/năm) cho thấy liên tục có sự di chuyển của một lượng dân di cư từ khu vực nông thôn ra khu vực thành thị để sinh sống, học tập và làm việc, tuy nhiên số lượng này không đáng kể.

Tính đến năm 2016, dân số thành thị chiếm tỷ lệ cao nhất lần lượt tại thành phố Nha Trang (56,98%), thành phố Cam Ranh (16,41%) và thị xã Ninh Hòa (14,06%) trong cơ cấu dân số thành thị của toàn tỉnh Khánh Hòa. Thị xã Ninh Hòa, huyện Diên Khánh, huyện Vạn Ninh của tỉnh có lượng dân cư tập trung đông ở khu vực nông thôn với tỷ lệ lần lượt là24,63%; 17,26% và 16,80% trong cơ cấu dân số nông thôn của toàn tỉnh Khánh Hòa.

Hầu hết các huyện, thành phố của Khánh Hòa đều có sự chênh lệch giữa hai khu vực, Thị xã Ninh Hòa là nơi có lượng dân cư phân bố ít chênh lệch giữa 2 khu vực thành thị/nông thôn so với các huyện, thành phố còn lại trên địa bàn tỉnh với 31,85% dân số tập trung ở khu vực thành thị và 68,15% dân số tập trung ở khu vực nông thôn.



Hình 3.2.6. Cơ cấu dân số theo khu vực thành thị/nông thôn phân

theo huyện, thị xã, thành phố năm 2016

*Nguồn: NGTK Khánh Hòa 2017*

### 3.2.1.3. Tỷ số phụ thuộc và chỉ số già hóa

Bảng 3.2.2. Tỷ trọng dân số theo nhóm tuổi, tỷ số phụ thuộc và chỉ số già hóa

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Năm** | **2010** | **2016** |
| **Tỷ trọng dân số theo nhóm tuổi (%)** | | |
| 0-14 tuổi | 26,46% | 24,45% |
| 15-64 tuổi | 67,56% | 68,53% |
| 65 tuổi trở lên | 5,98% | 7,02% |
| **Tỷ số phụ thuộc và chỉ số già hóa (%)** | | |
| Tỷ số phụ thuộc trẻ | 39,17 | 35,68 |
| Tỷ số phụ thuộc già | 8,86 | 10,24 |
| Tổng tỷ số phụ thuộc | 48,02 | 45,93 |
| Chỉ số già hóa (65+) | 22,61 | 28,71 |
| Chỉ số già hóa (60+) | 33,11 | 42,05 |

*Nguồn: Chi cục Dân số - Kế hoạch hóa gia đình Khánh Hòa 2010, 2016; Số liệu điều tra Cung lao động Khánh Hòa 2016*

Cơ cấu dân số của tỉnh theo nhóm tuổi cho thấy nhóm dân số trong độ tuổi lao động (15-64 tuổi) chiếm tỷ lệ cao với 67,56% dân số năm 2010 tăng lên 68,53% dân số năm 2016; điều này cho thấy tỉnh đã duy trì được cơ cấu dân số vàng trong giai đoạn 2010-2016; tức là số người trong độ tuổi lao động chiếm hơn ít nhất hai phần ba tổng dân số trở lên.

Năm 2016, Tỷ số phụ thuộc trẻ (35,68%) và tỷ số phụ thuộc già (10,24%) cho biết với 100 người trong độ tuổi có khả năng lao động sẽ phải gánh 35,68 người dưới độ tuổi lao động và 10,24 người ngoài độ tuổi lao động. Điều này cho thấy trong giai đoạn 2010-2016 số trẻ sinh ra ít hơn và số người già tăng lên

Nhóm dân số dưới tuổi lao động (0-14 tuổi) và nhóm dân số trong độ tuổi lao động(15-64 tuổi) là hai nhóm chiếm tỷ lệ cao trong cơ cấu dân số theo nhóm tuổi. Sự tăng giảm số lượng dân số thuộc hai nhóm tuổi này có ảnh hưởng rõ rệt đến tỷ số phụ thuộc chung.

Tỷ lệ phụ thuộc chung giảm sẽ giúp cho gánh nặng của dân số trong độ tuổi có khả năng lao động của tỉnh có phần giảm đi. Theo kết quả thống kê, trong giai đoạn 2010-2016 tỷ lệ phụ thuộc chung giảm từ 48,02% (năm 2010) xuống 45,93% (năm 2016). Sự giảm này một phần nguyên nhân là do giảm tỷ lệ sinh dẫn đến tỷ lệ phụ thuộc trẻ em giảm; dân số trong độ tuổi lao động tăng lên; tỷ lệ phụ thuộc của người già có tăng nhưng vẫn giữ ở mức thấp.

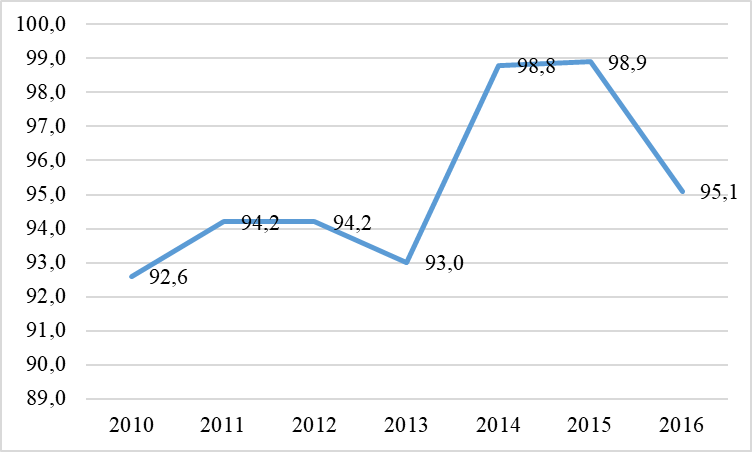
Sự phụ thuộc của trẻ em thấp sẽ giảm được áp lực dân số lên hệ thống giáo dục, tạo điều kiện thuận lợi hơn cho các gia đình chăm sóc sức khỏe và nâng cao trình độ dân trí cho nguồn lực lao động trẻ trong tương lai.

Mặc khác, chỉ số già hóa lại gây ra nhiều thách thức cho tăng trưởng kinh tế cũng như hạ tầng cơ sở và các dịch vụ an sinh xã hội. Theo Liên hợp quốc quy ước rằng một dân số có ít nhất 10% người cao tuổi là “dân số già”. Mặc dù năm 2016, toàn tỉnh chỉ có 7,02% dân số từ 65 tuổi trở lên; tuy nhiên dân số từ 60 tuổi trở lên đã đạt 10,28%. Tốc độ già hóa dân số toàn tỉnh tăng; cụ thể năm 2016, cứ 100 trẻ em ở độ tuổi 0-14 có 28,71 người 65 tuổi trở lên; tăng so với năm 2010 (22,61 người 65 tuổi trở lên trên 100 trẻ em). Nếu tính chỉ số già hóa cho dân số ở độ tuổi 60 trở lên thì cứ 100 trẻ em sẽ có 42,05 người già. Cùng xu hướng chung của cả nước, dân số của tỉnh Khánh Hòa đang ở sát ngưỡng “dân số già”.

## 3.2.2. Thực trạng về chất lượng nguồn nhân lực

### 3.2.2.1. Mức độ phổ cập giáo dục

Với mục tiêu xóa mù chữ và phổ cập giáo dục, theo thống kê, tỷ lệ biết đọc biết viết của dân số được tính cho nhóm dân số từ 15 tuổi trở lên biết đọc biết viết (tỷ lệ biết chữ của người trưởng thành) trung bình giai đoạn 2010-2016 là 95,3% . Tỷ lệ này có chiều hướng tăng qua các năm.



Hình 3.2.7. Tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên biết chữ phân theo giới tính

*Nguồn: NGTK Khánh Hòa 2017*

### 3.2.2.2. Trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực

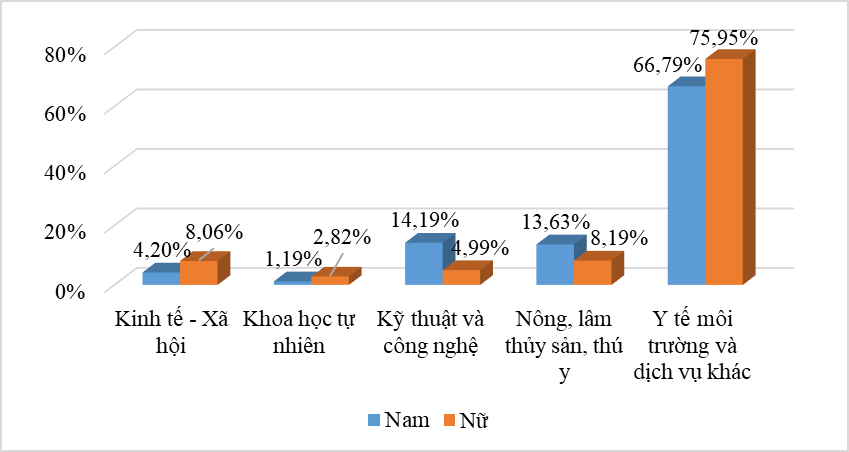
Trình độ chuyên môn kỹ thuật của nguồn nhân lực trong độ tuổi lao động cũng được nâng lên qua các năm, tuy nhiên tỷ lệ nguồn nhân lực có trình độ tay nghề hoặc trình độ chuyên môn còn rất thấp.

Bảng 3.2.3. Tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên chia theo trình độ chuyên môn (%)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **Sơ cấp nghề** | **Trung cấp nghề** | **Trung cấp chuyên nghiệp** | **Cao đẳng nghề** | **Cao đẳng chuyên nghiệp** | **Đại học trở lên** |
| 2010 | 0,86 | 0,80 | 2,66 | 0,17 | 1,84 | 3,97 |
| 2011 | 0,62 | 0,62 | 2,98 | 0,19 | 2,11 | 4,83 |
| 2012 | 0,49 | 0,65 | 3,14 | 0,25 | 1,96 | 4,42 |
| 2013 | 0,49 | 0,58 | 2,52 | 0,34 | 1,73 | 4,29 |
| 2014 | 1,00 | 1,76 | 2,56 | 0,45 | 2,31 | 6,39 |
| 2015 | 0,40 | 0,84 | 3,35 | 0,50 | 2,98 | 7,26 |
| 2016 | 0,36 | 0,72 | 2,82 | 0,42 | 2,81 | 7,12 |

*Nguồn:Chi cục Dân số - Kế hoạch hóa gia đình Khánh Hòa*

Hiện nay, du lịch tại Khánh Hòa được xác định là ngành thiết yếu để phát triển KT-XH tỉnh; nhu cầu đào tạo nghề và tuyển dụng lao động của doanh nghiệp trong tỉnh đang có xu hướng tăng; vì thế, dân số tham gia đào tạo trong lĩnh vực lĩnh vực dịch vụ du lịch cũng chiếm tỷ lệ cao trong cơ cấu các lĩnh vực đào tạo. Trong đó, nam là 66,79% và nữ là 75,95% được đào tạo các ngành y tế, môi trường và dịch vụ.



Hình 3.2.8. Tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên chia theo lĩnh vực đào tạo

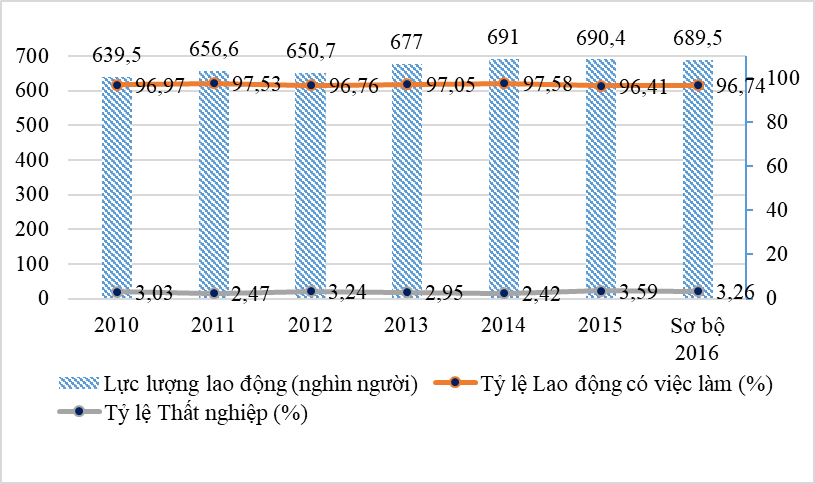
*Nguồn: Số liệu điều tra Cung lao động Khánh Hòa 2016.*

Theo kết quả khảo sát Đánh giá đặc điểm của người lao động và sự hài lòng của người lao động đối với người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa của đề tài, ưu điểm của nguồn nhân lực Khánh Hòa gồm thể trạng sức khỏe tốt, có tinh thần cầu tiến trong công việc, có tinh thần chịu trách nhiệm cao trong công việc. Tuy nhiên điểm yếu của nguồn nhân lực tỉnh là chưa đảm bảo thời gian lao động, đa số các doanh nghiệp được khảo sát phải đào tạo lạo sau khi tuyển dụng (40,3%), chưa có kinh nghiệm trong công việc, trình độ ngoại ngữ chưa đáp ứng yêu cầu (48,7% doanh nghiệp không hài lòng về trình độ ngoại ngữ của nhân viên), kỹ năng giao tiếp thiết lập mối quan hệ và ứng xử, khả năng làm việc nhóm, Có kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức thực hiện công việc, khả năng giải quyết nhanh các vấn đề và tìm giải pháp hữu hiệu, kỹ năng quản lý thời gian hiệu quả trong điều kiện thực hiện nhiều công việc khác, khả năng tự học hỏi và nâng cao kiến thức, trình độ bản thân.

Thực trạng hiện nay cho thấy tốc độ phát triển kinh tế của tỉnh đang tăng nhanh, các khu công nghiệp với nhiều ngành sản xuất mới đang phát triển trên địa bàn tỉnh đã đem lại cơ hội việc làm cho người lao động. Trong vài năm tới triển vọng tạo việc làm vẫn rất khả quan nhưng yêu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp sẽ ngày càng nâng cao. Chỉ những lao động có đủ kỹ năng và tay nghề mới có khả năng tìm được công việc phù hợp trong tương lai.

## 3.2.3. Thực trạng lao động và cơ cấu lao động

### 3.2.3.1. Quy mô và phân bố lực lượng lao động



Hình 3.2.9. Quy mô và phân bố lực lượng lao động theo việc làm

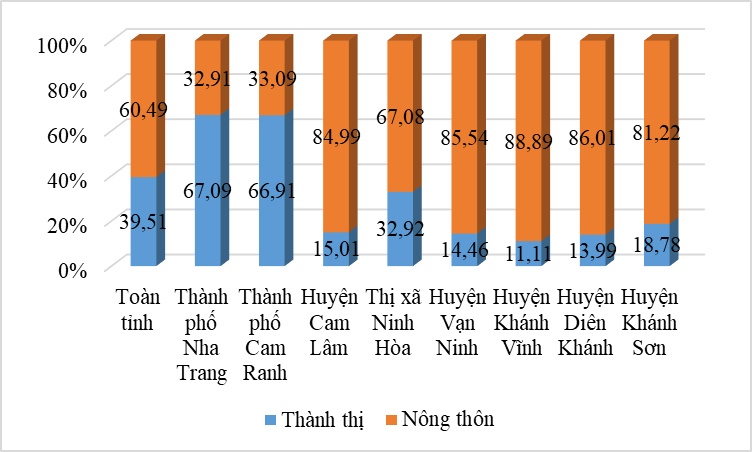
*Nguồn: NGTK Khánh Hòa 2014,2016.*

Năm 2016, lực lượng lao động tỉnh Khánh Hòa theo thống kê đến năm 2016 là 689,5 nghìn người, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của dân số từ 15 tuổi trở lên là 75,19%. Về số lượng, có sự dao động nhẹ qua các năm, trung bình giai đoạn 2010-2016 tăng 1,28%. Căn cứ theo tình trạng việc làm, lực lượng lao động bao gồm 667,0 nghìn người đang có việc làm (96,74%) và 22,5 nghìn người thất nghiệp (3,26%).

Mặc dù giai đoạn này, nền kinh tế trong nước đối mặt với nhiều khó khăn do chịu tác động không nhỏ từ cuộc khủng hoảng tài chính và suy thoái kinh tế toàn cầu; các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa cũng đã thu hẹp hoạt động sản xuất kinh doanh, cắt giảm lao động; trong năm 2012, tỷ lệ thất nghiệp có sự thay đổi đột biến, tăng so với năm 2011 là 4,9 nghìn người (+30,25%); nhưng nhìn chung trong giai đoạn 2010-2016, sự phân bổ tỷ lệ lao động có việc làm và thất nghiệp gần như không có sự thay đổi rõ rệt.

Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động chênh lệch đáng kể giữa nam và nữ. Năm 2016, lực lượng lao động là nữ giới (45,16%) thấp hơn nam giới (54,84%).

Mặc dù có sự tăng lên về tỷ trọng lực lượng lao động ở khu vực thành thị trong những năm gần đây, nhưng số lượng không nhiều. Vẫn có đến 60,49% lực lượng lao động trong tỉnh tập trung ở khu vực nông thôn.



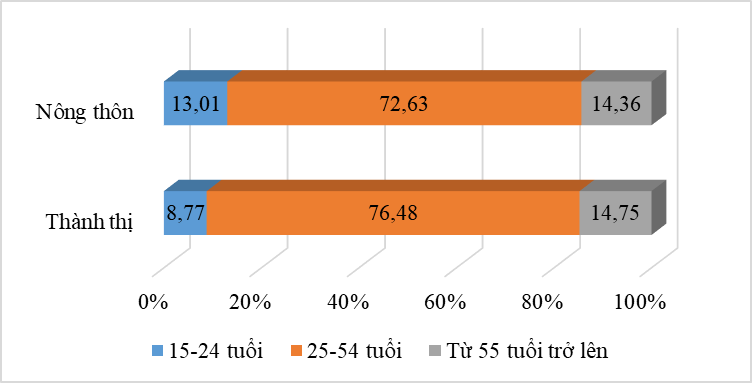
Hình 3.2.10. Phân bố lực lượng lao động theo thành thị/nông thôn năm 2016

*Nguồn: Số liệu điều tra Cung lao động Khánh Hòa 2016.*

### 3.2.3.2. Đặc trưng của lực lượng lao động

*a) Tuổi*

Có sự khác nhau đáng kể về phân bố lực lượng lao động theo tuổi giữa khu vực thành thị và nông thôn. Phần trăm lực lượng lao động nhóm trẻ tuổi (15-24 tuổi) của khu vực thành thị thấp hơn khu vực nông thôn. Ngược lại, đối với nhóm tuổi lao động chính (25-54 tuổi) thì tỷ lệ này của khu vực thành thị lại cao hơn khu vực nông thôn. Điều này cho thấy, người lao động ở khu vực thành thị tham gia vào lực lượng lao động muộn hơn và ra khỏi lực lượng lao động sớm hơn so với người lao động ở khu vực nông thôn. Lý do là do lao động ở thành thị thường phải qua đào tạo và có việc làm muộn hơn lao động ở nông thôn.



Hình 3.2.11. Phân bố lực lượng lao động theo tuổi năm 2016

*Nguồn: Số liệu điều tra Cung lao động Khánh Hòa 2016.*

*b) Trình độ học vấn*

Trình độ học vấn phổ thông của lực lượng lao động trong độ tuổi có sự nâng lên rõ rệt trong giai đoạn 2011-2016, trong đó người lao động trong độ tuổi tốt nghiệp THPT năm 2011 là 24,8%, tăng lên 29,2% năm 2016, cụ thể:

Bảng 3.2.4. Lực lượng lao động chia theo trình độ học vấn phổ thông

*ĐVT:%*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **Trình độ học vấn phổ thông** | | | | |
| **Tổng số** | ***Chưa tốt nghiệp  Tiểu học*** | ***Tốt nghiệp Tiểu học chưa tốt nghiệp THCS*** | ***Tốt nghiệp THCS chưa tốt nghiệp THPT*** | ***Tốt nghiệp  THPT*** |
| 2011 | 100,00 | 12,6 | 34,9 | 27,8 | 24,8 |
| 2016 | 100,00 | 12,3 | 32,4 | 26,2 | 29,2 |

*Nguồn: Số liệu điều tra Cung lao động Khánh Hòa năm 2011, 2016*

Bảng 3.2.5. Phân bố trình độ học vấn phổ thông của LLLĐ theo vùng

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TT** | **Huyện,Thị xã, Thành phố** | **Tổng số** | **Chưa tốt nghiệp  Tiểu học** | **Tốt nghiệp Tiểu học chưa tốt nghiệp THCS** | **Tốt nghiệp THCS  chưa tốt nghiệp THPT** | **Tốt nghiệp THPT** |
| 1 | Thành phố Nha Trang | 100 | 6,7 | 23,5 | 23,7 | 46,1 |
| 2 | Thành phố Cam Ranh | 100 | 13,2 | 31,4 | 27,7 | 27,7 |
| 3 | Huyện Cam Lâm | 100 | 10,1 | 32,1 | 32,3 | 25,5 |
| 4 | Thị xã Ninh Hòa | 100 | 12,5 | 38 | 27,6 | 21,9 |
| 5 | Huyện Vạn Ninh | 100 | 19 | 43,1 | 23,1 | 14,9 |
| 6 | Huyện Khánh Vĩnh | 100 | 39,1 | 32 | 15,3 | 13,6 |
| 7 | Huyện Trường Sa | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 8 | Huyện Diên Khánh | 100 | 8,1 | 36,6 | 31,2 | 24,1 |
| 9 | Huyện Khánh Sơn | 100 | 41,8 | 26,3 | 15,3 | 16,7 |

*Nguồn: Số liệu điều tra Cung lao động Khánh Hòa năm 2016*

Trình độ học vấn phổ thông của lực lượng lao động trong độ tuổi phân theo vùng cho thấy tỷ lệ tốt nghiệp THPT của thành phố Nha Trang cao hơn các vùng còn lại trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa; ngược lại Khánh Sơn là huyện có tỷ lệ lực lượng lao động chưa tốt nghiệp tiểu học cao nhất tỉnh. Sự chênh lệch trình độ học vấn giữa các vùng kéo theo sự chênh lệch về trình độ chuyên môn của lao động.

*c) Trình độ chuyên môn:*

Trình độ chuyên môn của lao động có việc làm trong độ tuổi lao động có sự tăng lên qua các năm, tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo giảm dần (năm 2011 là 50,49% đến năm 2016 còn 34,73%) và tỷ lệ người lao động thuộc nhóm lao động công nhân kỹ thuật không bằng tăng đều hàng năm (năm 2011 là 30,37% đến năm 2016 là 42,53%), đây cũng là nhóm lao động chiếm tỷ lệ cao trong lực lượng lao động có việc làm của tỉnh. Ngoài ra người lao động có việc làm được đào tạo dưới 3 tháng, sơ cấp nghề, trung cấp nghề, cao đẳng nghề , cụ thể:

Bảng 3.2.6. Trình độ chuyên môn của lao động Khánh Hòagiai đoạn 2011-2016

*ĐVT:%*

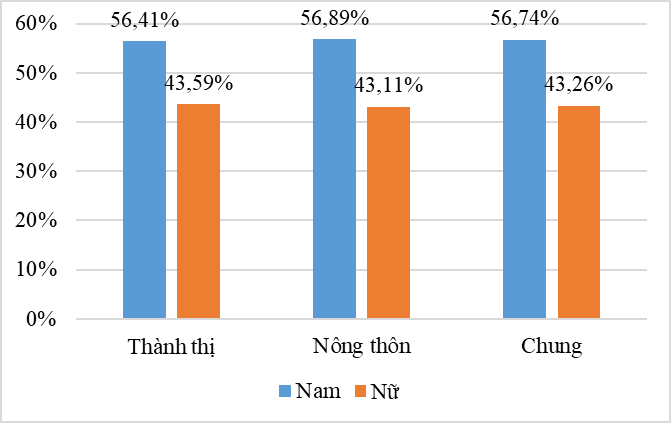
| **TT** | **Trình độ chuyên môn**  **kỹ thuật** | **Năm** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** |
| 1 | **Tổng số** | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 2 | Chưa qua đào tạo | 50,49 | 48,67 | 46,19 | 42,36 | 36,31 | 34,73 |
| 3 | CNKT không bằng | 30,37 | 31,45 | 33,17 | 36,18 | 40,93 | 42,53 |
| 4 | Đào tạo dưới 3 tháng | 0,84 | 0,89 | 0,93 | 0,97 | 1,2 | 1,22 |
| 5 | Sơ cấp nghề | 2,98 | 2,98 | 3,01 | 3,08 | 3,26 | 3,16 |
| 6 | Có bằng nghề dài hạn | 0,67 | 0,71 | 0,72 | 0,73 | 0,76 | 0,73 |
| 7 | Trung cấp nghề | 1,58 | 1,63 | 1,71 | 1,76 | 1,81 | 1,76 |
| 8 | Trung học chuyên nghiệp | 3,10 | 3,2 | 3,27 | 3,32 | 3,38 | 3,29 |
| 9 | Cao đẳng nghề | 0,37 | 0,42 | 0,47 | 0,53 | 0,61 | 0,67 |
| 10 | Cao đẳng chuyên nghiệp | 2,67 | 2,87 | 3,12 | 3,41 | 3,77 | 3,99 |
| 11 | Đại học | 6,67 | 6,94 | 7,17 | 7,42 | 7,73 | 7,69 |
| 12 | Thạc sĩ | 0,21 | 0,21 | 0,21 | 0,21 | 0,21 | 0,21 |
| 13 | Tiến sĩ | 0,04 | 0,03 | 0,03 | 0,03 | 0,03 | 0,03 |

*Nguồn: Điều tra Cung lao động Khánh Hòa qua các năm*

### 3.2.3.3. Lực lượng lao động trẻ

Lực lượng lao động trẻ bao gồm những người đang làm việc hoặc thất nghiệp ở độ tuổi từ 15 đến 24. Đến năm 2016, lực lượng lao động trẻ chiếm 11,34% tổng lực lượng lao động tỉnh Khánh Hòa.

Xét cơ cấu lực lượng lao động trẻ theo giới tính, tỷ lệ tham gia là nữ đều thấp hơn nam theo khu vực thành thị hoặc nông thôn. Mức độ chênh lệch là đáng kể: Nam (56,74%); Nữ (43,26%). Tỷ lệ nữ giới tham gia lực lượng lao động trẻ của tỉnh cũng thấp hơn so với tỷ lệ trung bình nữ giới tham gia lực lượng lao động trẻ của cả nước (45,9%)[[14]](#footnote-14)



Hình 3.2.12. Phân bố lực lượng lao động trẻ theo thành thị/nông thôn

*Nguồn: Số liệu điều tra Cung lao động Khánh Hòa 2016.*

### 3.2.3.4. Tỷ số việc làm trên dân số 15 tuổi trở lên

Bảng 3.2.7. Tỷ trọng lao động từ 15 tuổi trở lên có việc làm

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| TT | **Các chỉ tiêu** | **Số lượng** *(Nghìn người)* | **Tỷ lệ** (%) | **Tỷ số việc làm trên LLLĐ từ 15 tuổi trở lên** (%) | **Tỷ số việc làm trên dân số** (%) |
|  | **Cả tỉnh** | **667,0** | **100** | **96,74** | **54,95** |
| **A** | **Thành thị/Nông thôn** | | | | |
| 1 | Thành thị | 286,6 | 43,0 | 96,60 | 52,44 |
| 2 | Nông thôn | 380,4 | 57,0 | 96,84 | 57,01 |
| **B** | **Giới tính** | | | | |
| 1 | Nam | 366 | 54,9 | 96,80 | 61,28 |
| 2 | Nữ | 301 | 45,1 | 96,66 | 48,82 |

*Nguồn: NGTK tỉnh Khánh Hòa 2016*

Trong tổng số lao động đang làm việc cả tỉnh có 57% lao động đang sinh sống tại khu vực nông thôn và lao động nữ chiếm 45,1% trong tổng số lao động có việc làm của cả tỉnh.

### 3.2.3.5. Tỷ lệ lao động có việc làm đã qua đào tạo

Số liệu thống kê về tỷ lệ lao động đang làm việc đã qua đào tạo cho thấy chất lượng việc làm của tỉnh vẫn còn thấp. Cụ thể:

Cả tỉnh chỉ có khoảng 169,5 nghìn người từ 15 tuổi trở lên có việc làm đã được đào tạo (tương ứng với 25,4% LLLĐ có việc làm từ 15 tuổi trở lên). Trong đó lao động đã qua đào tạo chỉ chiếm 35% lao động có việc làm ở khu vực thành thị và 18,2% lao động có việc làm ở khu vực nông thôn.

Có sự chênh lệch đáng kể về tỷ lệ lao động có việc làm đã qua đào tạo giữa nam và nữ, mức chênh lệch này là khoảng 20% (lao động nam là 60,06% và lao động nữ là 39,94%). Lao động nam đã qua đào tạo chỉ chiếm 27,8% trong tổng số nam giới có việc làm; tương tự lao động nữ đã qua đào tạo chỉ chiếm 22,5%.

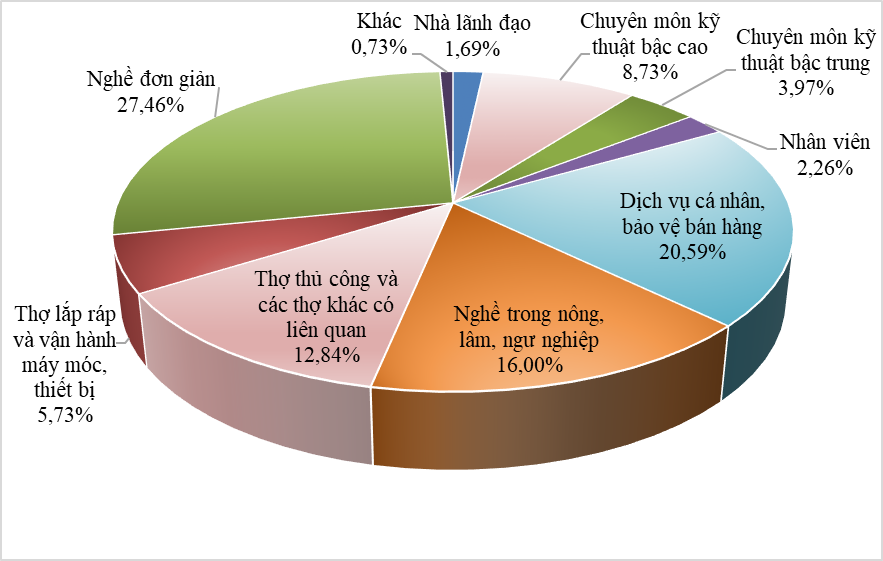
Bảng 3.2.8. Tỷ lệ lao động có việc làm đã qua đào tạo

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **TT** | **Các chỉ tiêu** | **Số lượng**  *(Nghìn người)* | **Tỷ lệ** (%) | **Tỷ lệ đã qua đào tạo trong LLLĐ có việc làm từ 15 tuổi trở lên** (%) |
|  | **Cả tỉnh** | **169,5** | **100,0** | **25,4** |
| **A** | **Thành thị/Nông thôn** | | | |
| 1 | Thành thị | 100,3 | 59,17 | 35,0 |
| 2 | Nông thôn | 69,2 | 40,83 | 18,2 |
| **B** | **Giới tính** | | | |
| 1 | Nam | 101,8 | 60,06 | 27,8 |
| 2 | Nữ | 67,7 | 39,94 | 22,5 |

*Nguồn: NGTK tỉnh Khánh Hòa 2016*

### 3.2.3.6. Cơ cấu lao động có việc làm theo nghề nghiệp

Năm 2016 có 27,46% "Lao động giản đơn" (183,1 nghìn người). Các nhóm nghề cơ bản khác bao gồm "Dịch vụ cá nhân, bảo vệ và bán hàng" (137,3 nghìn người tương đương 20,59%); "Lao động có kỹ thuật trong nông, lâm ngư nghiệp" (106,7 nghìn người tương đương 16,0%) và "Thợ thủ công và các thợ khác có liên quan" (85,6 nghìn người tương đương 12,84%). Ngược lại, lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật bậc cao và lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật bậc trung chiếm tỷ trọng khá khiêm tốn trong tổng số lao động đang làm việc tại tỉnh (tương ứng là 8,73% và 3,97%).

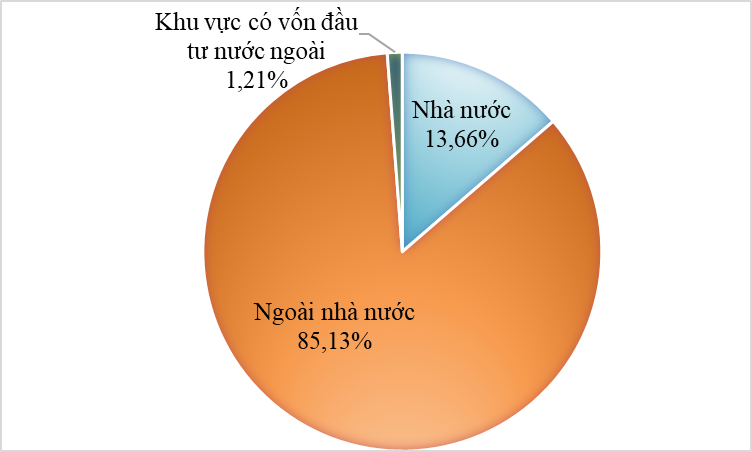


Hình 3.2.13. Cơ cấu nghề nghiệp của lao động có việc làm

*Nguồn: NGTK tỉnh Khánh Hòa 2016*

### 3.2.3.7. Cơ cấu lao động có việc làm theo loại hình kinh tế

Năm 2016, loại hình kinh tế ngoài nhà nước chiếm tới 85,13%, với 567,8 nghìn lao động. Ngược lại, loại hình kinh tế nhà nước chỉ chiếm một tỷ trọng nhỏ (13,66% tương ứng với 91,1 nghìn lao dộng). Tỷ trọng lao động đang làm việc của khu vực vốn đầu tư nước ngoài còn rất thấp (1,21% tương ứng với 8,1 nghìn lao động).



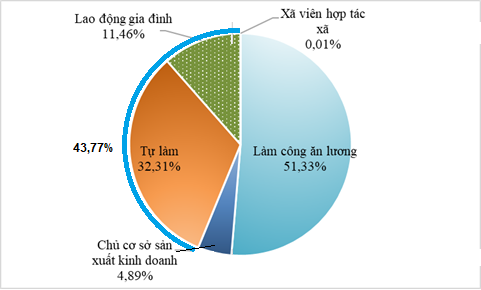
Hình 3.2.14. Tỷ trọng lao động có việc làm chia theo loại hình kinh tế năm 2016

*Nguồn: NGTK tỉnh Khánh Hòa 2016*

### 3.2.3.8. Cơ cấu lao động có việc làm theo vị thế việc làm

Tỷ trọng của nhóm “Làm công ăn lương” chiếm đến 51,33% tương ứng với 342,5 nghìn người trong tổng số 667 nghìn lao động đang làm việc. Tiếp đến là nhóm “Lao động tự làm" với 32,31% và nhóm “Lao động gia đình” với 11,46%.

Trong đó, "Lao động tự làm" và "Lao động gia đình" là những nhóm lao động yếu thế, công việc không ổn định và hầu như không được hưởng một loại hình bảo hiểm xã hội nào. Trong cơ cấu lao động có việc làm của tỉnh tính đến năm 2016, tỷ trọng lao động tự làm và lao động gia đình chiếm tới 43,77% (292,1 nghìn người), gần một nửa cơ cấu lao động có việc làm của tỉnh.



Hình 3.2.15. Cơ cấu lao động theo vị thế làm việc

*Nguồn: NGTK tỉnh Khánh Hòa 2016*

***3.2.4 Thực trạng về chuyển dịch cơ cấu lao động***

### 3.2.4.1. Chuyển dịch cơ cấu lao động theo thành thị, nông thôn

Hình 3.2.16. Cơ cấu lao động theo thành thị, nông thôn giai đoạn 2010 - 2016

*Nguồn: NGTK tỉnh Khánh Hòa 2014, 2017*

Lao động ở khu vực thành thị có xu hướng giảm dần trong giai đoạn này, năm 2010 số lượng lao động ở thành thị gồm có 325,0 nghìn người đến năm 2015 giảm còn 286,6 nghìn người. Lao động ở khu vực nông thôn có xu hướng tăng lên nhưng không đáng kể. Lao động nông thôn tăng từ 640,4 nghìn người năm 2011 lên 667,0 nghìn người năm 2016. Trong giai đoạn này chuyển dịch cơ cấu lao động nông thôn từ nông thôn sang thành thành thị của tỉnh Khánh Hòa có sự thay đổi không đáng kể. Tỷ lệ lao động khu vực nông thôn - thành thị vào năm 2010 là 56,1% - 40,8% và tỷ lệ này năm 2016 là 57,0% - 43,0%. Từ đó, cho thấy lao động tham gia vào khu vực nông thôn tăng lên nhưng với tốc độ tăng chậm hơn so với lao động ở khu vực thành thị. Vì thế, dẫn đến sự thay đổi về cơ cấu lao động nông thôn và thành thị theo hướng giảm dần lao động ở nông thôn. Điều này phù hợp với định hướng phát triển của tỉnh trong thời gian vừa qua.

### 3.2.4.2. Chuyển dịch cơ cấu lao động theo ngành kinh tế

Bảng 3.2.9. Cơ cấu lao động theo ngành kinh tế

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Chỉ tiêu** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** |
| ***Tổng*** | ***100*** | ***100*** | ***100*** | ***100*** | ***100*** | ***100*** | ***100*** |
| NLT | 42,0 | 40,8 | 43,7 | 46,3 | 44,3 | 34,0 | 33,9 |
| CN-XD | 20,4 | 18,5 | 17,9 | 17,0 | 17,6 | 19,5 | 21,5 |
| TM-DV | 37,6 | 40,7 | 38,4 | 36,6 | 38,1 | 46,5 | 44,6 |

*Nguồn: NGTK tỉnh Khánh Hòa 2014, 2017*

Giai đoạn 2010 - 2016 quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng công nghiệp - dịch vụ diễn ra theo hướng tích cực, tỷ lệ chuyển dịch lao động từ khu vực nông nghiệp sang khu vực phi nông nghiệp khoảng 8,0%. Tính đến năm 2016 cơ cấu lao động nông nghiệp chiếm 33,9% so với tổng số lao động của toàn tỉnh và có xu hướng giảm dần so với năm 2010 (42,0%). Về số tuyệt đối có xu hướng tăng đều qua các năm, từ 620,1 nghìn người năm 2010 lên 667,0 nghìn người năm 2016. Mặc dù cơ cấu lao động trong ngành NLTvẫn còn chiếm tỷ lệ cao nhưng qua các năm cơ cấu lao động có xu hướng giảm xuống. Ngược lại, cơ cấu lao động trong khối ngành công nghiệp, dịch vụ có hướng tăng lên đáng kể. Điều này phù hợp với định hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế của Khánh Hòa trong thời gian qua.

Thực trạng chuyển dịch cơ cấu lao động trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa cho thấy đã có sự chuyển dịch lao động đáng kể từ ngành NLTsang ngành CN-XDvà dịch vụ đáng kể và chuyển dịch cơ cấu lao động này đang theo chiều hướng tích cực.

### 3.2.4.3. Chuyển dịch cơ cấu lao động theo loại hình kinh tế

Bảng 3.2.10. Cơ cấu lao động theo loại hình kinh tế

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Chỉ tiêu** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** |
| ***100*** | ***100*** | ***100*** | ***100*** | ***100*** | ***100*** | ***100*** |
| Nhà nước | 12,5 | 12,3 | 10,0 | 9,6 | 10,5 | 13,9 | 13,7 |
| Ngoài nhà nước | 85,9 | 86,2 | 88,4 | 89,0 | 88,0 | 84,1 | 85,1 |
| Khu vực có vốn đầu tư nước ngoài | 1,6 | 1,4 | 1,6 | 1,4 | 1,4 | 2,0 | 1,2 |

*Nguồn: NGTK tỉnh Khánh Hòa 2014, 2017*

Cơ cấu lao động làm việc theo loại hình kinh tế trong giai đoạn vừa qua thay đổi không đáng kể. Trong đó, khu vực nhà nước thể hiện được vai trò quan trọng trong giải quyết việc làm. Năm 2016, cơ cấu lao động theo loại hình kinh tế Nhà nước chiếm 13,70% so với tổng số lao động đang làm việc, tăng 1,2% so với năm 2010 (12,5%). Ngược lại, loại hình kinh tế ngoài Nhà nước chiếm tỷ trọng rất cao 85,10% (năm 2016). Kinh tế ngoài nhà nước có những đóng góp quan trọng trong giải quyết việc làm cho người lao động trên địa bàn tỉnh.

Trong ba khu vực kinh tế thì khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài có tỷ trọng thu hút lao động chiếm tỷ trọng thấp nhất và có xu hướng giảm, tương ứng 1,6% (năm 2010) và 1,2% (năm 2016). Nhìn chung, loại hình kinh tế ngoài nhà nước không chỉ thu hút đa số lao động trong ngành NLTmà còn thu hút ngày càng nhiều lao động vào các ngành CN-XDvà dịch vụ để thúc đẩy phát triển kinh tế tỉnh Khánh Hòa.

### 3.2.4.4. Chuyển dịch cơ cấu lao động và cơ cấu kinh tế

Trong ba khu vực kinh tế lớn (NLT, CN-XD, TM-DV) ở tỉnh Khánh Hòa thì khu vực TM-DV có tốc độ tăng trưởng cao hơn 2 khu vực còn lại và cao hơn tốc độ tăng trưởng chung cả nền kinh tế. Tốc độ tăng trưởng của khu vực CN-XD cao hơn hẳn so với khu vực NLT nhưng so sức hút lao động lại không tăng tương ứng.

Bảng 3.2.11. Cơ cấu lao động và cơ cấu kinh tế

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Stt** | **Các chỉ tiêu** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** |
| **I** | **Cơ cấu kinh tế** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** |
| 1 | NLT | 13,8 | 15,0 | 14,0 | 12,7 | 12,1 | 11,9 | 11,4 |
| 2 | CN-XD | 27,0 | 29,1 | 29,4 | 28,4 | 27,9 | 31,2 | 31,4 |
| 3 | DV | 39,7 | 39,4 | 39,2 | 38,7 | 37,2 | 40,0 | 39,2 |
| 4 | Thuế sản phẩm trừ trợ cấp sản phẩm | 19,5 | 16,5 | 17,5 | 20,2 | 22,9 | 17,0 | 18,0 |
| **II** | **Cơ cấu lao động** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** |
| 1 | NLT | 42,0 | 40,8 | 43,7 | 46,3 | 44,3 | 34,0 | 33,9 |
| 2 | CN-XD | 20,4 | 18,5 | 17,9 | 17 | 17,6 | 19,5 | 21,5 |
| 3 | DV | 37,6 | 40,7 | 38,4 | 36,6 | 38,1 | 46,5 | 44,6 |

*Nguồn: NGTK tỉnh Khánh Hòa 2014, 2017*

Giai đoạn 2010 - 2016, cơ cấu ngành đã đạt được những bước tiến nhất định dù chỉ ở trên phương diện tỷ trọng, trong khi đó cơ cấu lao động chuyển dịch chậm. Tỷ trọng lao động trong ngành NLTgiảm không đáng kể trong khi số lao động tuyệt đối vẫn có xu hướng tăng. Tỷ trọng lao động ngành NLTgiảm từ 42,0% năm 2010 xuống còn 33,9% năm 2016, bình quân giảm 4,0%/năm. Cơ cấu GRDP ngành NLTgiảm từ 13,8% năm 2010 xuống 11,4% năm 2016, bình quân giảm 2,1%/năm trong giai đoạn 2010-2016. Như vậy, cho thấy tốc độ giảm tỷ trọng lao động nhanh gấp gần 2 lần so với tốc độ giảm tỷ trọng trọng trong giai đoạn này.

Khu vực CN-XDtuy có tạo thêm nhiều việc làm nhưng cơ cấu có xu hướng ổn định ít thay đổi. Tỷ trọng lao động trong khu vực CN-XDtăng từ 20,4% năm 2010 lên 21,5% năm 2016. Cùng chiều với cơ cấu lao động trong khu vực này có hướng tăng nhẹ thì cơ cấu GRDP có chuyển biến tích cực tăng từ 27,0% (2010) lên 31,4% (2016).

Đối với khu vực dịch vụ thì cơ cấu kinh tế chuyển dịch chậm có thể nói không có chuyển dịch. Cơ cấu GRDP năm 2010 chiếm 39,7% đến năm 2016 giảm nhẹ còn 39,2%. Tuy nhiên, cơ cấu lao động trong khu vực này chuyển dịch đáng kể tăng từ 37,6% năm 2010 lên 44,6% năm 2016, trung bình tăng 4,1%/năm. Khu vực dịch vụ tỉnh Khánh Hòa phát triển mạnh đã thu hút nhiều lao động làm việc và thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lượng lao động làm việc trong khu vực này. Điều này phù hợp với nhu cầu phát triển của địa phương.

Nhìn chung, so sánh tốc độ tăng giảm cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động cho thấy ngoài ngành dịch vụ có diễn biến là phù hợp. Còn hai ngành NLTvà CN-XD có diễn biến chưa hợp lý. Ngành NLTcó tốc độ giảm cơ cấu về kinh tế thấp hơn tốc độ giảm cơ cấu lao động (gần 2 lần) và ngành CN-XDcó sự chuyển dịch về cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động ngược chiều nhau. Như vậy, các giai đoạn tiếp theo, cơ cấu lao động ngành NLTcần thiết phải điều chỉnh giảm hơn nữa. Cơ cấu lao động trong ngành CN-XDcần chuyển dịch theo hướng tích cực. Điều này được lý giải một mặt vẫn còn ảnh hưởng khủng hoảng kinh tế, cắt giảm lao động và ngành các công nghiệp nhỏ lẻ được thu hút đầu tư nhưng số lượng lao động không nhiều.

*a) Sự thay đổi cơ cấu lao động trong ngành CN-XD*

Bảng 3.2.12: Số lượng và cơ cấu lao động ngành CN-XD

*ĐVT: nghìn người, %*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Chỉ tiêu** | **2011** | | **2013** | | **2016** | |
| **Số lượng** | **Tỷ lệ** | **Số lượng** | **Tỷ lệ** | **Số lượng** | **Tỷ lệ** |
| **Tổng** | **117,9** | **100** | **112,5** | **100** | **143,1** | **100** |
| Khai khoáng | 5,8 | 4,9 | 7,4 | 6,5 | 1,2 | 0,8 |
| Công nghiệp chế biến, chế tạo | 72,3 | 61,3 | 73,5 | 65,3 | 86,0 | 60,1 |
| Sản xuất và phân phối điện, nước | 1,8 | 1,5 | 1,1 | 1 | 2,1 | 1,5 |
| Cung cấp nước; hoạt động quản lý và xử lý rác, nước thải | 0,6 | 0,5 | 1,3 | 1,1 | 2,6 | 1,8 |
| Xây dựng | 37,4 | 31,7 | 29,3 | 26 | 51,3 | 35,8 |

*Nguồn: NGTK tỉnh Khánh Hòa 2014, 2017*

Cơ cấu lao động ngành CN-XD của tỉnh chủ yếu tập trung vào nhóm công nghiệp chế biến, chế tạo; năm 2011, lao động tham gia vào nhóm ngành này là 72,3 nghìn người, thì đến năm 2016 là 86 nghìn người. Lao động trong ngành Sản xuất và phân phối điện, nước ít có sự biến động về cơ cấu lao động, năm 2011 với 1,8 nghìn lao động, tương đương 1,5% đến năm 2016 số lượng lao động 2,1 nghìn lao động, tương đương 1,5%. Lao động trong ngành Cung cấp nước; hoạt động quản lý và xử lý rác, nước thải có xu hướng tăng lên qua các năm, năm 2011 ngành này chỉ chiếm 0,5% thì đến năm 2016 thì tăng lên 1,8%. Lao động trong ngành xây dựng tăng lên đáng kể, năm 2011 tỷ trọng lao động trong ngành này chiếm 31,7% thì đến năm 2013 giảm còn 26,0% nhưng đến năm 2016 tăng trở lại chiếm 35,8%. Nhìn chung sự thay đổi cơ cấu lao động của ngành CN-XD ở tỉnh không ổn định, có năm tăng lên, có năm giảm đi. Điều này lý giải lao động ở ngành nông nghiệp ở tỉnh chuyển sang lĩnh vực CN-XD thiếu tính ổn định và bền vững.

Ngành công nghiệp khai khoáng, có lực lượng lao động có lực lượng lao động tham gia vào nhóm này chiếm tỷ trọng thấp, năm 2011 lao động tham gia vào nhóm ngành này là 5,8 nghìn người, chiếm 4,9% tổng số lao động trong ngành CN-XD. Đến năm 2013 tăng lên 6,5% tương đương 7,4 nghìn lao động. Tuy nhiên đến năm 2016 số lượng lao động giảm đáng kể chỉ còn 0,8% tương đương với số lượng lao động là 1,2 nghìn người. Đây cũng là xu hướng chung cả nước nói chung và tỉnh Khánh Hòa nói riêng thì ngành khai khoáng có sự tăng trưởng thấp, thậm chí suy giảm mạnh do khai thác ngày càng khó khăn và phụ thuộc nhiều vào biến động về giá và cung - cầu trên thị trường thế giới.

Hình 3.2.17. Chuyển dịch cơ cấu lao động trong ngành CN-XD

*Nguồn: NGTK tỉnh Khánh Hòa 2014, 2017*

*b) Sự thay đổi cơ cấu lao động trong ngành TM-DV*

Các nhóm ngành TM-DV của tỉnh phát triển mạnh mẽ cả về chất lượng và số lượng. Một số trung tâm thương mại, siêu thị, công trình vui chơi, giải trí ở trung tâm thành phố và thị trấn, được đầu tư xây dựng, nâng cấp; việc quảng bá du lịch gắn với giá trị văn hóa truyền thống; các dịch vụ vận tải, viễn thông, ngân hàng, bảo hiểm phát triển mạnh với sự tham gia của nhiều thành phần kinh tế.

Qua nghiên cứu thực trạng sử dụng lao động trong các ngành thuộc nhóm ngành TM-DV của tỉnh thì ngành dịch vụ kinh doanh bán buôn bán lẻ có số lao động đông nhất đến nay vẫn chiếm gần 29%, tiếp đó là ngành lao động trong ngành dịch vụ lứu trú và ăn uống; giáo dục và đào tạo; vận tải, kho bãi; hoạt động của Đảng Cộng sản, tổ chức chính trị xã hội, QLNN, ANQP, đảm bảo xã hội bắt buộc…

Bảng 3.2.13: Số lượng và cơ cấu lao động ngành TM-DV

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Chỉ tiêu** | **2011** | | **2013** | | **2016** | |
| **Số lượng** | **Tỷ lệ** | **Số lượng** | **Tỷ lệ** | **Số lượng** | **Tỷ lệ** |
| **Tổng** | **260,8** | **100** | **241,7** | **100** | **297,6** | **100** |
| Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác | 95,5 | 36,6 | 82,8 | 34,2 | 85,4 | 28,7 |
| Vận tải, kho bãi | 24,5 | 9,4 | 22,2 | 9,2 | 28,1 | 9,4 |
| Dịch vụ lưu trú và ăn uống | 47,1 | 18,1 | 58,2 | 24,1 | 60,3 | 20,3 |
| Thông tin và truyền thông | 2,9 | 1,1 | 1,2 | 0,5 | 3,6 | 1,2 |
| Tài chính, tín dụng, ngân hàng và bảo hiểm | 4,7 | 1,8 | 3,4 | 1,4 | 8,2 | 2,7 |
| Hoạt động kinh doanh bất động sản | 0,5 | 0,2 | 0,6 | 0,2 | 0,6 | 0,2 |
| Hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ | 2,2 | 0,8 | 2,9 | 1,2 | 6,4 | 2,2 |
| Hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ | 2,7 | 1,0 | 3,4 | 1,4 | 5,5 | 1,8 |
| Hoạt động của Đảng Cộng sản, tổ chức chính trị xã hội, QLNN, ANQP, đảm bảo xã hội bắt buộc | 26 | 10,0 | 18,6 | 7,7 | 28,2 | 9,5 |
| Giáo dục và đào tạo | 26,8 | 10,3 | 24,1 | 10,0 | 33,9 | 11,4 |
| Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội | 6,5 | 2,5 | 5,3 | 2,2 | 11,5 | 3,9 |
| Nghệ thuật, vui chơi giải trí | 4,5 | 1,7 | 4,5 | 1,9 | 4,8 | 1,6 |
| Hoạt động dịch vụ khác | 16,9 | 6,5 | 14,6 | 6,0 | 21,1 | 7,1 |

*Nguồn: NGTK tỉnh Khánh Hòa 2014, 2017*

Từ bảng trên cho thấy, lao động trong ngành TM-DV có sự biến đổi đáng kể, chênh lệch về số lượng lao động khá rõ. Phần lớn lao động trong ngành này đều tăng lên cả về tuyệt đối và tương đối, nhất là các ngành dịch vụ lưu trú và ăn uống tăng lên đáng kể. Từ năm 2011 là 47,1 nghìn người đến năm 2013 tăng lên 58,2 nghìn người và năm 2016 là 60,3 nghìn người, tương đương chiếm tỷ lệ lần lượt là 18,1%; 24,1% và 20,3%. Ngành giáo dục và đào tạo từ 26,8 nghìn người năm 2011 (10,3%) lên 33,9 nghìn người (11,4%) năm 2016, tương tự ngành vận tải kho bãi tăng từ 24,5 nghìn người lên 28,1 nghìn người. Một số ngành tăng ít như bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác từ 95,5 nghìn người (36,6%) năm 2011, giảm còn 82,8 nghìn người (34,2%) năm 2013 và năm 2016 tăng lên 85,4 nghìn người tương đương 28,7%, tương tự hoạt động của Đảng Cộng sản, tổ chức chính trị xã hội, QLNN, ANQP, đảm bảo xã hội bắt buộc tăng từ 26,0 nghìn người (10,0%) năm 2011 lên 28,2 nghìn người (9,5%) năm 2016… có một số ngành ít biến động như hoạt động kinh doanh bất động sản; nghệ thuật vui chơi, giải trí; thông tin và truyền thông.

### 3.2.4.5. Cơ cấu lao động theo trình độ học vấn phổ thông

Cơ cấu về trình độ học vấn phổ thông của người lao động có việc làm trong độ tuổi được nâng lên qua các năm, đối với người lao động có việc trong độ tuổi tốt nghiệp trung học phổ thông năm 2010 là 26,8%, đến năm 2016 là 28,9%. Điều này chứng tỏ trình độ học vấn phổ thông ngày càng được cải thiện qua các năm cụ thể:

Bảng 3.2.14. Cơ cấu lao động theo trình độ học vấn phổ thông

*ĐVT:%*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **Trình độ học vấn phổ thông** | | | | |
| ***Tổng số*** | ***Chưa tốt nghiệp  Tiểu học*** | ***Tốt nghiệp Tiểu học chưa tốt nghiệp THCS*** | ***Tốt nghiệp THCS chưa tốt nghiệp THPT*** | ***Tốt nghiệp  THPT*** |
| 2010 | 100 | 10,4 | 33,6 | 29,1 | 26,8 |
| 2011 | 100 | 12,6 | 34,9 | 27,8 | 24,8 |
| 2012 | 100 | 12,2 | 34,4 | 27,9 | 25,6 |
| 2013 | 100 | 11,9 | 33,9 | 27,8 | 26,4 |
| 2014 | 100 | 13,2 | 33,9 | 26,8 | 26,1 |
| 2015 | 100 | 11,10 | 32,7 | 27,3 | 29,0 |
| 2016 | 100 | 12,3 | 32,5 | 26,2 | 28,9 |

*Nguồn: điều tra Cung lao động qua các năm*

### 3.2.4.6. Cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn kỹ thuật

Cơ cấu lao động về trình độ chuyên môn tay nghề của người lao động có việc làm trong độ tuổi lao động cũng được nâng lên qua các năm, tỷ lệ số người lao động chưa qua đào tạo giảm dần (năm 2010 là 49,9% đến năm 2016 còn 34,5%) và tỷ lệ người lao động thuộc nhóm lao động công nhân kỹ thuật không có bằng tăng đều hàng năm (năm 2010 là 32% đến năm 2016 là 42,9%), đây cũng là nhóm lao động chiếm tỷ lệ cao trong lực lượng lao động có việc làm của tỉnh. Ngoài ra người lao động có việc làm được đào tạo dưới 3 tháng, sơ cấp nghề, có bằng nghề dài hạn, trung cấp nghề, cao đẳng nghề có xu hướng tăng, cụ thể:

Bảng 3.2.15: Cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn kỹ thuật

*ĐVT:%*

| **STT** | **Trình độ chuyên môn**  **kỹ thuật** | **NĂM** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** |
|  | **Tổng số** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** |
| 1 | Chưa qua đào tạo | 49,9 | 50,5 | 48,7 | 46,2 | 42,4 | 36,3 | 34,5 |
| 2 | CNKT không có bằng | 32,0 | 30,4 | 31,5 | 33,2 | 36,2 | 40,9 | 42,9 |
| 3 | Đào tạo dưới 3 tháng | 0,8 | 0,8 | 0,9 | 0,9 | 1,0 | 1,2 | 1,2 |
| 4 | Sơ cấp nghề | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,1 | 3,3 | 3,2 |
| 5 | Có bằng nghề dài hạn | 0,6 | 0,7 | 0,7 | 0,7 | 0,7 | 0,8 | 0,7 |
| 6 | Trung cấp nghề | 1,5 | 1,6 | 1,6 | 1,7 | 1,8 | 1,8 | 1,8 |
| 7 | Trung học chuyên nghiệp | 3,0 | 3,1 | 3,2 | 3,3 | 3,3 | 3,4 | 3,3 |
| 8 | Cao đẳng nghề | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,5 | 0,5 | 0,6 | 0,7 |
| 9 | Cao đẳng chuyên nghiệp | 2,5 | 2,7 | 2,9 | 3,1 | 3,4 | 3,8 | 3,9 |
| 10 | Đại học | 6,1 | 6,7 | 6,9 | 7,2 | 7,4 | 7,7 | 7,7 |
| 11 | Trên đại học | 0,3 | 0,3 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 |

*Nguồn: điều tra Cung lao động qua các năm*

### 3.2.4.7. Thực trạng công tác xuất khẩu lao động

Trong những năm qua, UBND tỉnh Khánh Hòa đã chỉ đạo các cơ quan chức năng chủ động khai thác các thị trường lao động ngoài nước, đồng thời phối hợp những công ty hoạt động xuất khẩu lao động trong nước tổ chức tư vấn, tuyển chọn lao động đưa đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng.

Hàng năm, ngân sách tỉnh đã hỗ trợ kinh phí để thực hiện việc tuyên truyền thông tin các thị trường lao động nước ngoài (bình quân 50 triệu đồng/năm), đã tổ chức tập huấn nâng cao năng lực cho cán bộ làm công tác lao động - việc làm cấp huyện và cấp xã trên địa bàn toàn tỉnh nhằm trang bị kiến thức, phổ biến thông tin các thị trường ngoài nước và chính sách hỗ trợ cho lao động đi làm việc ở nước ngoài, chỉ đạo Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội các huyện, thị xã và thành phố triển khai thực hiện chính sách Dự án hỗ trợ đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài đến người lao động ở địa phương (theo Chương trình Mục tiêu quốc gia về việc làm - dạy nghề giai đoạn 2012-2015), hiện nay là đề án hỗ trợ người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồngtrên địa bàn tỉnh Khánh Hoà giai đoạn 2016-2020 (Quyết định số 2239/QĐ-UBND, ngày 18/9/ 2015 của Chủ tịch UBND tỉnh Khánh Hòa).

Bảng 3.2.16. Số lao động của tỉnh đi làm việc ở nước ngoài

*ĐVT: người*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Chỉ tiêu** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** | **Ước 2019** |
| Số lao động của tỉnh đi làm việc ở nước ngoài | **107** | **113** | **62** | **49** | **64** | **53** | **139** | **250** | **255** |

*Nguồn: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Khánh Hòa*

Có thể thấy từ khi ban hành đề án hỗ trợ người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồngtrên địa bàn tỉnh Khánh Hoà giai đoạn 2016-2020, số lượng người đi xuất khẩu lao động tăng nhanh so với giai đoạn trước.

Các cơ quan chức năng phối hợp với các doanh nghiệp hoạt động xuất khẩu lao động trên cả nước để thực hiện tư vấn, tuyển chọn lao động trên địa bàn tỉnh đưa đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài; đồng thời, các trường trung cấp nghề, trung tâm giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh cũng đã tổ chức đào tạo nghề và tư vấn cho học sinh để tạo nguồn phục vụ hoạt động xuất khẩu lao động trên địa bàn tỉnh.

Tuy nhiên, so với các tỉnh khác trong cả nước, Khánh Hòa vẫn còn ít người dân tham gia đi làm việc ở nước ngoài. Nguyên nhân là do việc khảo sát đánh giá nhu cầu người lao động ở các địa phương chưa được thường xuyên. Từ đó, dẫn đến việc xác lập chỉ tiêu kế hoạch XKLĐ hàng năm còn thiếu tính thực tiễn. Cùng với đó, công tác tuyên truyền, tư vấn cho người dân tham gia dự tuyển XKLĐ chưa có sự hợp tác tích cực từ phía chính quyền cơ sở. Có nhiều nơi, việc tuyên truyền còn đơn điệu, mang nặng tính hình thức và chưa được sâu rộng.Trong những năm qua công tác tạo nguồn xuất khẩu lao động tại hệ thống các trường trung cấp nghề, trung tâm giáo dục nghề nghiệp còn hạn chế, chưa mạnh so với năng lực đào tạo nghề hằng năm của các đơn vị. Công tác thông tin, tuyên truyền, vận động đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài còn hạn chế, chưa được sâu rộng và thường xuyên, chưa đến được với người lao động ở địa phương hoặc các học sinh trong các trường nghề; Do thiếu thông tin, chưa am hiểu về hoạt động xuất khẩu lao động nên đối với nhiều người nhất là ở khu vực miền núi còn nhiều e ngại khi đi ra nước ngoài làm việc.

## 3.2.5. Thực trạng vấn đề việc làm và thất nghiệp

### 3.2.5.1. Tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc

Quy mô lao động của tỉnh 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 tỉnh Khánh Hòa những năm qua có xu hướng giảm, từ 3,9% năm 2010 xuống còn 3,6%năm 2016. Xu hướng giảm tỷ lệ thất nghiệp này duy trì ở cả hai khu vực thành thị (TT) và nông thôn (NT). Trong đó, tỷ lệ thất nghiệp ở thành thị đã giảm từ 4,2% năm 2010 xuống còn 3,8% năm 2016 và ở nông thôn giảm từ 3,6% năm 2010 còn 3,5% năm 2016 với tốc độ chậm.

Bảng 3.2.17. Tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm của lực lượng lao động

trong độ tuổi

*ĐVT: %*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Năm | **Tỷ lệ thất nghiệp** | | | | | **Tỷ lệ thiếu việc làm** | | | | |
| ***Tổng số*** | ***Giới tính*** | | ***TT – NT*** | | ***Tổng số*** | ***Giới tính*** | | ***TT – NT*** | |
| Nam | Nữ | TT | NT | Nam | Nữ | TT | NT |
| 2010 | ***3,9*** | 3,3 | 4,6 | 4,2 | 3,6 | ***3,0*** | 2,7 | 3,3 | 2,8 | 3,0 |
| 2011 | ***3,3*** | 2,8 | 3,8 | 4,2 | 2,5 | ***3,1*** | 3,1 | 3,2 | 3 | 3,2 |
| 2012 | ***3,2*** | 2,2 | 4,4 | 3,2 | 3,3 | ***3,0*** | 3,1 | 2,9 | 2,2 | 3,8 |
| 2013 | ***3,2*** | 2,2 | 4,4 | 3,6 | 2,9 | ***4,3*** | 4,6 | 3,9 | 2,7 | 5,4 |
| 2014 | ***2,4*** | 1,8 | 3,1 | 3,0 | 2,0 | ***3,0*** | 3,2 | 2,7 | 2,4 | 3,3 |
| 2015 | ***3,9*** | 3,8 | 4,0 | 4,1 | 3,7 | ***2,6*** | 2,9 | 2,3 | 1,6 | 3,5 |
| 2016 | ***3,6*** | 3,5 | 3,8 | 3,7 | 3,5 | ***3,6*** | 3,5 | 3,8 | 2,7 | 4,3 |

*Nguồn: Niên giám thống kê tỉnh Khánh Hòa 2014, 2016*

Tỷ lệ thiếu việc làm có chiều hướng tăng, năm 2010 là 3,0% đến năm 2016 là 3,6%. Tuy vậy, ở khu vực thành thị tỷ lệ thiếu việc làm cũng thay đổi theo hướng tích cực giảm từ 2,8% năm 2010 xuống 2,7% năm 2016, nhưng ở khu vực nông thôn thì tỷ lệ thiếu việc làm biến động tăng từ 3,0% năm 2010 lên 4,3% năm 2016.

Theo thống kê, năm 2016 cả tỉnh vẫn còn 6.841 số lao động thất nghiệp trong độ tuổi lao động. Trong đó, tỷ lệ thất nghiệp cao nhất vẫn ở nhóm lao động chưa qua đào tạo chiếm 52,1%, tiếp đến là nhóm lao động đại học 12,3% và cao đẳng chuyên nghiệp là 11,6%.

### 3.2.5.2. Thu nhập cơ bản

Bảng 3.2.18. Thu nhập bình quân của người lao động ở tỉnh Khánh Hòa

*ĐVT: Nghìn đồng*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Chỉ tiêu** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** |
| ***Thu nhập bình quân/tháng*** | ***2.133*** | ***2.489*** | ***2.932*** | ***3.540*** | ***4.071*** | ***4.144*** | ***4.542*** |
| *Trong đó:* - Nam | 2.264 | 2.651 | 3.295 | 3.851 | 4.236 | 4.451 | 4.807 |
| - Nữ | 1.921 | 2.207 | 2.946 | 3.091 | 3.245 | 3.708 | 4.134 |

*Nguồn: Niên giám thống kê tỉnh Khánh Hòa 2014, 2016*

Thu nhập của người lao động ở tỉnh Khánh Hòa 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 kinhtế, tăng năng suất lao động và sự biến cộng của các chỉ số kinh tế vĩ mô khác. Năm 2016, mức tiền lương bình quân/người/tháng của lao động làm công ăn lương ở tỉnh Khánh Hòa là 4.542 nghìn đồng, tăng gấp 1,3 lần so với năm 2013 và 2,1 lần so với năm 2010.

Thu nhập bình quân của người lao động ở tỉnh Khánh Hòa có sự khác biệt về giới tính, cụ thể năm 2016, thu nhập trung bình của lao động nam là 4.807 nghìn đồng trong khi đó lao động nữ là 4.134 nghìn đồng. Sự khác biệt tiền lương theo giới tính ở Khánh Hòa có thể được giải thích bởi tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động nữ ở Khánh Hòa thấp hơn lao động nam. Mặt khác, lao động nữ tập trung nhiều trong những ngành nghề thâm dụng lao động giản đơn như lao động đang làm việc trong các ngành dệt may, giày da, tiểu thủ công nghiệp, dịch vụ…

### 3.2.5.3. Tính chất và loại hình việc làm được tạo ra

Số lượng các doanh nghiệp vừa và nhỏ của tỉnh trong thời gian qua đều tăng, đã thu hút và giải quyết được một số lượng lớn việc làm cho người lao động mỗi năm. Việc phát triển các doanh nghiệp đồng nghĩa với cơ hội tạo việc làm cho người lao động, hơn nữa phát triển doanh nghiệp theo ngành kinh tế nào thì cơ hội việc làm của người lao động trong ngành đó lớn hơn. Tuy nhiên, việc tạo việc làm trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ ngành nông lâm thủy sản hiện nay tương đối thấp hơn so với các doanh nghiệp ngành khác, năm 2016 số lượng các doanh nghiệp trong ngành dịch vụ chiếm tỷ lệ cao nhất 73,0% tiếp đến ngành CN-XDchiếm 25,2% và ngành NLTchiếm tỷ lệ không đáng kể với 1,8% so với tổng số lao động doanh nghiệp toàn tỉnh.

Bảng 3.2.19. Số lượng doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa

*ĐVT: doanh nghiệp*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Chỉ tiêu** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** |
| ***Tổng*** | ***3.802*** | ***4.006*** | ***4.290*** | ***4.336*** | ***4.558*** | ***4.657*** | ***5.944*** |
| *Theo ngành kinh tế* | | | | | | | |
| NLT | 88 | 103 | 109 | 110 | 115 | 105 | 108 |
| CN-XD | 1.117 | 1.141 | 1.291 | 1.202 | 1.316 | 1.333 | 1.498 |
| DV | 2.597 | 2.762 | 2.890 | 3.024 | 3.127 | 3.219 | 4.338 |
| *Theo loại hình kinh tế* | | | | | | | |
| Khu vực nhà nước | 55 | 56 | 54 | 51 | 51 | 48 | 48 |
| Khu vực ngoài nhà nước | 3.706 | 3.906 | 4.191 | 4.239 | 4.457 | 4.561 | 5.846 |
| Khu vực có vốn đầu tư nước ngoài | 41 | 44 | 45 | 46 | 50 | 48 | 50 |

*Nguồn: Niên giám thống kê tỉnh Khánh Hòa 2014, 2016*

Bên cạnh đó số lượng việc làm được ra từ khu vực ngoài nhà nước chiếm tỷ lệ cao nhất chiếm tỷ lệ gần 60%. So với 2 khu vực còn lại là khu vực nhà nước và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài chiếm tỷ lệ thấp.

Hiện nay, về loại hình việc làm được ra chủ yếu được thống kê theo mục đích sử dụng theo loại hình kinh tế và ngành kinh tế.

Bảng 3.2.20. Số lượng việc làm trong các doanh nghiệp theo loại hình kinh tế

*ĐVT: nghìn người*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Chỉ tiêu** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** |
| ***Tổng*** | ***114,9*** | ***124,4*** | ***126,5*** | ***125,4*** | ***136,4*** | ***150,5*** | ***177,7*** |
| NLT | 4,4 | 5,1 | 6,0 | 6,5 | 6,6 | 9,0 | 9,9 |
| CN-XD | 68,1 | 72,7 | 74,2 | 72,8 | 79,6 | 85,9 | 103,2 |
| DV | 42,4 | 46,6 | 46,3 | 46,1 | 50,2 | 55,6 | 64,6 |

*Nguồn: Niên giám thống kê tỉnh Khánh Hòa 2014, 2016*

Số lượng việc làm lao động được tạo ra vừ các doanh nghiệp năm 2016 là 177,7 nghìn người, trong đó gồm có 103,2 nghìn người làm việc trong các doanh nghiệp về ngành CN-XD; 64,6 nghìn người trong ngành DV và thấp nhất là trong ngành NLTvới 9,9 nghìn người. Việc làm được tạo ra từ các doanh nghiệp ngày càng tăng, so với các loại hình doanh nghiệp khác, các doanh nghiệp về CN-XDtạo được nhiều việc làm cho người lao động nhất. Cụ thể, năm 2016 số lượng việc làm trong ngành CN-XDlà 103,2 nghìn người tăng 35,1 nghìn người lao động so với năm 2010. Việc làm trong ngành DV năm 2016 là 64,6 nghìn người tăng 22,2 nghìn việc làm so với năm 2010 (42,4 nghìn người lao động). Tiếp đến việc làm trong ngành NLTnăm 2016 là 9,9 người lao động này tăng 5,5 nghìn người lao động so với năm 2010 là 4,4 nghìn người lao động. Như vậy, việc làm được tạo ra trong các doanh nghiệp CN-XD,DV luôn tạo ra nhiều cơ hội việc làm và thu hút nhiều lao động trong các khu vực này.

Việc phát triển doanh nghiệp vừa và nhỏ là rấtquan trọng đối với tỉnh, nhưng quan trọng hơn là tỉnh cần lựachọn phát triển các doanh nghiệp tạo ra nhiều cơ hội việc làm cho người laođộng mới thực sự quan trọng và hiệu quả. Bên cạnh đó, phát triển doanh nghiệp vừa và nhỏ cũng mang lại cơ hội việc làm cho hàng ngàn người lao động không chỉ trên địa bàn huyện mà còn thu hút lao động ở các địa phương khác tới làm việc. Qua đây cũng thấy rằng các chính sách thu hút đầu tư của tỉnh mang lại hiệu quả trong công tác tạo việc làm cho lao động địa phương.

Bảng 3.2.21. Số lượng việc làm trong các doanh nghiệp theo loại kinh tế

*Đvt: nghìn người*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Chỉ tiêu** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** |
| ***Tổng*** | ***114,8*** | ***124,4*** | ***126,5*** | ***125,4*** | ***136,4*** | ***150,5*** | ***177,7*** |
| Khu vực nhà nước | 18,2 | 19,1 | 19,2 | 18,4 | 17,8 | 15,8 | 18,2 |
| Khu vực ngoài nhà nước | 82,6 | 91,6 | 94,2 | 94,1 | 104,2 | 120,3 | 142,3 |
| Khu vực có vốn đầu tư nước ngoài | 14,0 | 13,7 | 13,1 | 12,9 | 14,4 | 14,4 | 17,2 |

*Nguồn: Niên giám thống kê tỉnh Khánh Hòa 2014, 2016*

Việc làm được tạo ra ở khu vực ngoài nhà nước không ngừng tăng lên và góp phần giải quyết việc làm trên địa bàn tỉnh. Năm 2016, số lượt việc làm ở khu vực ngoài nhà nước là 142,3 nghìn người tăng gấp 7,8 lần so với năm 2010 với tốc độ tăng trung bình giai đoạn 2010 - 2016 là 9,4%/năm. Hai khu vực còn lại cũng góp phần giải quyết việc làm đáng kể, tuy nhiên ít có sự biến động và chiếm số lượng thấp. Cụ thể năm 2016 số lượng việc làm được tạo ra từ khu vực nhà nước là 18,2 nghìn người và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài là 17,2 nghìn người lao động. Nhìn chung, khu vực ngoài nhà nước góp phần tạo ra việc làm nhiều nhất và thu hút lao động địa phương.

### 3.2.5.4. Tín dụng ưu đãi được cung ứng để tạo việc làm

Trong bối cảnh chung của cả nước hiện nay, số lượng việc làm thường không đáp ứng được nhu cầu của người lao động. Do đó, một cách hiệu quả nhất là khuyến khích người dân tự tìm và tạo việc làm cho bản thân. Tuy vậy, yếu tố cần thiết đầu tiên cần đáp ứng đó là có nguồn vốn để khởi nghiệp. Nhưng không phải đối tượng nào cũng có thể vay vốn từ ngân hàng, bên cạnh đó, hình thức vay vốn ngân hàng chỉ giải quyết có những cá nhân nhỏ lẻ và có nguồn lực đảm bảo cho phần vốn vay. Để người dân có nguồn vốn phục vụ cho những đầu tư ban đầu, Nhà nước đưa ra chính sách về hỗ trợ tín dụng, từ đó triển khai xuống địa phương để thực hiện chính sách này. Điều này đáp ứng được số lượng lớn nhu cầu người dân cần nguồn vốn cho khởi nghiệp, tạo việc làm đồng thời tránh được tình trạng “tín dụng đen” trong xã hội để giảm gánh nặng về lãi cho người cần vốn đầu tư tạo việc làm trong quá trình hoạt động ban đầu.

Hầu hết ngân sách nhằm thực hiện các chương trình, dự án mà Chính phủ ban hành đều được thực hiện thông qua các định chế tài chính nhà nước, trong đó Ngân hàng Chính sách xã hội và Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn là hai đầu mối chính. Trong khi Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn hoạt động trên cơ sở thương mại thì Ngân hàng Chính sách xã hội hoạt động giống một tổ chức tài chính vi mô và được coi như một công cụ chính sách xã hội chính trong việc tiếp cận đến những người nghèo ở nông thôn. Ngân hàng Chính sách xã hội cung cấp những chương trình vay ưu đãi với lãi suất thấp (đôi khi bằng 0%) cho những hộ gia đình nghèo, hoàn cảnh khó khăn hay người khuyết tật và hiện nay là ngân hàng duy nhất cung cấp tín dụng trên cơ sở chính sách xã hội thay thế cho ngân hàng vì người nghèo.

Hiện nay, Ngân hàng Chính sách xã hội tỉnh Khánh Hòa thực hiện các chương trình tín dụng ưu đãi việc làm căn cứ theo:

- Nghị định 61/2015/NĐ-CP ngày 09/7/2015 của Chính phủ về việc Quy định về chính sách hỗ trợ tạo việc làm và Quỹ quốc gia về việc làm;

- Nghị quyết số 13/2015/NQ-HĐND ngày 08 tháng 7 năm 2015 của Hội đồng nhân dân tỉnh Khánh Hòa về chính sách hỗ trợ vay vốn đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2016-2020.

### 3.2.5.5. Đặc điểm của tín dụng ưu đãi việc làm

- Nguồn vốn để thực hiện các chương trình tín dụng ưu đãi tạo việc làm gồm có:

*+ Nguồn kinh phí Trung ương*: là nguồn kinh phí hàng năm được cấp từ ngân sách của Trung ương thực hiện các chương trình vay vốn theo quy định tại Nghị định số 78/2002/NĐ-CP ngày 04/10/2002 của Chính phủ về tín dụng đối với người nghèo và các đối tượng khác.

*+ Nguồn kinh phí địa phương*: là nguồn kinh phí hàng năm được cấp từ ngân sách của tỉnh uỷ thác cho Chi nhánh Ngân hàng Chính sách xã hội tỉnh Khánh Hoà thực hiện theo Nghị quyết số 13/2015/NQ-HĐND ngày 08/7/2015 của Hội đồng nhân dân tỉnh Khánh Hòa về chính sách hỗ trợ vay vốn đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2016 - 2020.

- Mục đích của cho vay vốn ưu đãi tạo việc làm: để giải quyết việc làm nhằm góp phần tạo việc làm, giảm tỷ lệ thất nghiệp ở khu vực thành thị và nâng cao tỷ lệ sử dụng thời gian lao động ở khu vực nông thôn, chuyển dịch cơ cấu lao động, phù hợp với cơ cấu kinh tế, bảo đảm việc làm cho người có nhu cầu làm việc, nâng cao chất lượng cuộc sống của nhân dân.

- Đối tượng được vay vốn ưu đãi tạo việc làm gồm: Hộ kinh doanh cá thể; tổ hợp sản xuất; hợp tác xã hoạt động theo Luật Hợp tác xã; cơ sở sản xuất kinh doanh của người tàn tật; doanh nghiệp nhỏ và vừa hoạt động theo Luật Doanh nghiệp; chủ trang trại; Trung tâm Giáo dục Lao động - Xã hội (sau đây gọi chung là cơ sở sản xuất, kinh doanh) và các hộ gia đình.

Bảng 3.2.22. Các chương trình tín dụng ưu đãi tạo việc làm

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **TT** | **Tên chương trình tín dụng** | **Đối tượng thụ hưởng** | **Mức cho vay tối đa hiện nay** | **Lãi suất vay vốn** |
| 1 | Quyết định số 71/2009/QĐ-TTG của Thủ tướng Chính phủ về việc Phê duyệt Đề án Hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh xuất khẩu lao động góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009-2020 | Người lao động cư trú dài hạn tại các huyện nghèođã được tuyển chọn, có nhu cầu vay vốn để đi xuất khẩu lao động. | Theo nhu cầu của người vay, tối đa bằng các khoản chi phí người vay phải đóng góp theo từng thị trường | Hiện nay, mức trần cho vay theo từng thị trường thực hiện theo Công văn số 3990/LĐTBXH-QLLĐNN ngày 16/10/2013 của Bộ LĐTBXH  (đối với hộ DTTS và hộ nghèo lãi suất bằng 50% lãi suất cho vay hiện hành của Ngân hàng Chính sách xã hội cho vay các đối tượng chính sách đi lao động có thời hạn ở nước ngoài) |
| 2 | Nghị quyết số 13/2015/NQ-HĐND ngày 08 tháng 7 năm 2015 của Hội đồng nhân dân tỉnh Khánh Hòa về chính sách hỗ trợ vay vốn đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2016-2020 | Người lao động có hộ khẩu thường trú tại tỉnh Khánh Hòa với thời gian từ đủ 05 năm (60 tháng) trở lên tính đến thời điểm lập hồ sơ vay vốn đi xuất khẩu lao động. | + Đối với người lao động thuộc hộ nghèo, hộ cận nghèo, hộ bị thu hồi đất nông nghiệp, người lao động là người đồng bào dân tộc thiểu số, người lao động là thân nhân của người có công với cách mạng, bộ đội xuất ngũ: *100% chi phí đi xuất khẩu lao động theo các nội dung vay vốn hỗ trợ xuất khẩu lao động*  + Đối tượng khác: *80% chi phí đi xuất khẩu lao động theo các nội dung vay vốn hỗ trợ xuất khẩu lao động* | Lãi suất cho vay được áp dụng theo lãi suất cho vay đối với hộ nghèo do Thủ tướng Chính phủ quyết định từng thời kỳ. |
| 3 | Nghị định 61/2015/NĐ-CP ngày 09/7/2015 của Chính phủ về việc Quy định về chính sách hỗ trợ tạo việc làm và Quỹ quốc gia về việc làm | Hộ gia đình, tổ hợp sản xuất; hợp tác xã; cơ sở sản xuất kinh doanh. | Hộ gia đình: tối đa 50 triệu đồng /hộ (giải quyết cho 1 lao động tạo việc làm mới;  Cơ sở sản xuất kinh doanh: tối đa 1 tỷ đồng/dự án và không quá 50 triệu đồng/01 lao động được thu hút mới  Thời hạn vay vốn không quá 60 tháng | *Các trường hợp sau đây được vay vốn với mức lãi suất bằng 50% lãi suất cho vay vốn theo quy định tại Nghị định 61/2015/NĐ-CP:*  + Người lao động là người dân tộc thiểu số đang sinh sống tại vùng có điều kiện KT-XH đặc biệt khó khăn, người khuyết tật;  + Hộ gia đình vay vốn cho người lao động mà người lao động là người dân tộc thiểu số đang sinh sống tại vùng có điều kiện KT-XH đặc biệt khó khăn, người khuyết tật;  + Cơ sở sản xuất, kinh doanh sử dụng từ 30% tổng số lao động trở lên là người khuyết tật hoặc là người dân tộc thiểu số hoặc là người khuyết tật và người dân tộc thiểu số. |
| 4 | Cho vay để ký quỹ đối với người lao động đi làm việc tại Hàn Quốc theo Chương trình cấp phép việc làm cho lao động nước ngoài của Hàn Quốc | Là người lao động đi làm việc tại Hàn Quốc theo Chương trình EPS và thuộc đối tượng được vay vốn để chi phí cho việc đi lao động có thời hạn ở nước ngoài theo quy định hiện hành của Chính phủ | Mức cho vay tối đa: 100 triệu đồng/01 lao động | Toàn bộ khoản vay được sử dụng để ký quỹ tại Ngân hàng Chính sách xã hộinơi cho vay (Lãi suất ký quỹ bằng lãi suất tiền vay) |
| 5 | Quyết định số 63/2015/QĐ-TTg ngày 10/12/2015 của Thủ tướng Chính phủ về chính sách hỗ trợ đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho người lao động bị thu hồi đất | + Người lao động thuộc hộ gia đình, cá nhân trực tiếp sản xuất nông nghiệp theo quy định tại các Điểm a, b, c và d Khoản 1 Điều 19 Nghị định số 47/2014/NĐ-CP (trừ một số trường hợp được liệt kê trong Quyết định 63/2015/QĐ-TTg)  + Người lao động thuộc hộ gia đình, cá nhân khi Nhà nước thu hồi đất ở kết hợp kinh doanh, DV mà phải di chuyển chỗ ở |  | Được hỗ trợ theo quy định tại Nghị định số 61/2015/NĐ-CP ngày 09 tháng 07 năm 2015 của Chính phủ về chính sách hỗ trợ tạo việc làm và Quỹ quốc gia về việc làm. |
| 6 | Quyết định số 2239/QĐ-UBND, ngày 18/9/2015 của Chủ tịch UBND tỉnh Khánh Hòa về việc phê duyệt đề án hỗ trợ người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2016 - 2020 | a) Đối với người lao động thuộc hộ nghèo, hộ cận nghèo, hộ bị thu hồi đất nông nghiệp, người lao động là người dân tộc thiểu số, người lao động là thân nhân của người có công với cách mạng, bộ đội xuất ngũ:  - Trường hợp được hỗ trợ vay vốn từ nguồn Trung ương thì phần chênh lệch còn lại giữa chi phí xuất khẩu lao động theo các nội dung vay vốn hỗ trợ xuất khẩu lao động và phần được vay từ nguồn trung ương, sẽ được cho vay từ nguồn ngân sách tỉnh ủy thác cho Ngân hàng Chính sách Xã hội tỉnh Khánh Hòa.  - Trường hợp không được hỗ trợ vay vốn từ nguồn Trung ương thì được hỗ trợ vay 100% chi phí đi xuất khẩu lao động, theo các nội dung vay vốn hỗ trợ xuất khẩu lao động từ nguồn ngân sách tỉnh ủy thác cho Ngân hàng Chính sách Xã hội tỉnh Khánh Hòa.  b) Đối với các đối lượng còn lại được vay tối đa 80% chi phí đi xuất khẩu lao động, theo các nội dung vay vốn hỗ trợ xuất khẩu lao động từ nguồn ngân sách tỉnh ủy thác cho Ngân hàng Chính sách Xã hội tỉnh Khánh Hòa. | | a) Lãi suất cho vay được áp dụng theo lãi suất cho vay đối với hộ nghèo do Thủ tướng Chính phủ quyết định từng thời kỳ.  b) Lãi suất nợ quá hạn được tính bằng 130% lãi suất khi cho vay. |

Nguồn: Tổng hợp của BISEDS

Thực trạng chung đối với các tỉnh hiện nay là nguồn vốn cho vay phân bổ từ Quỹ quốc gia về việc làm rất hạn chế, hàng năm Ngân sách Nhà nước bổ sung vốn cho Quỹ rất ít, trong ba năm (2016 - 2018) ngân sách nhà nước không cấp bổ sung vốn cho Quỹ, nguồn vốn của Quỹ chỉ được bổ sung một phần từ tiền lãi cho vay thu được (10% tiền lãi cho vay thu được từ Quỹ quốc gia về việc làm hằng năm), Ngân hàng Chính sách xã hội cho vay chủ yếu bằng vốn thu hồi nợ nên chưa đáp ứng được nhu cầu vốn tạo việc làm, duy trì và mở rộng việc làm. Nguồn vốn từ Quỹ quốc gia chỉ đáp ứng 30-35% nhu cầu vốn để tạo việc làm duy trì và mở rộng việc làm.

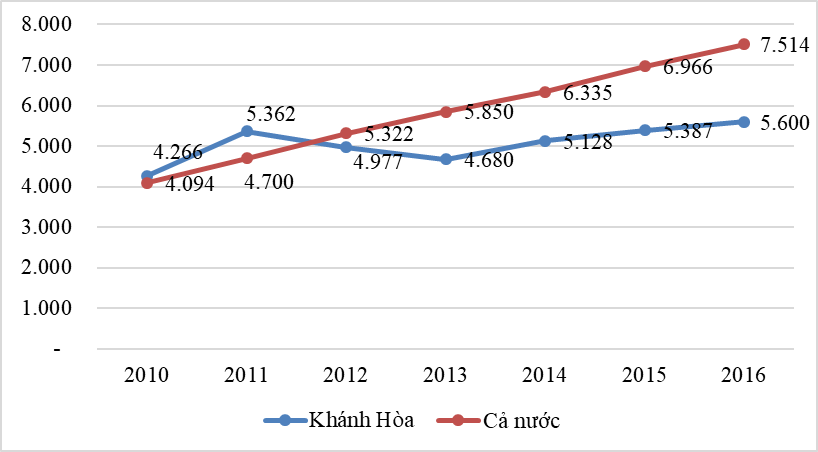
Nguồn vốn có hạn nhưng phải phân bổ cho nhiều đối tượng trên địa bàn toàn tỉnh nên hiện tại nhiều đối tượng chưa có cơ hội để vay vốn tạo việc làm, đặc biệt lao động là thanh niên. Ngoài ra, nguồn vốn vay ưu đãi chỉ được cấp cho các hộ gia đình chưa vay lần nào hoặc không còn nợ tiền vay từ chương trình này; nếu hộ gia đình đã có người sử dụng vốn vay khi chưa trả hết nợ thì thành viên khác trong gia đình không thể tiếp cận nguồn vốn.

Theo đánh giá, mặc dù nguồn vốn không nhiều, nhưng hoạt động cho vay tín dụng ưu đãi của tỉnh rất hiệu quả, góp phần quan trọng hỗ trợ giải quyết việc làm cho người lao động bởi thủ tục vốn vay đơn giản và người lao động không phải thế chấp tài sản khi vay theo diện hộ gia đình. Đặc biệt, thông qua quỹ đã hỗ trợ nhiều đối tượng lao động yếu thế như lao động là người khuyết tật, người dân tộc thiểu số, lao động khu vực nông thôn có cơ hội tiếp cận các nguồn tín dụng ưu đãi.

*3.2.5.6. Thực trạng thu nhập, phúc lợi từ việc làm của người lao động*

*a) Thu nhập bình quân lao động trong doanh nghiệp*

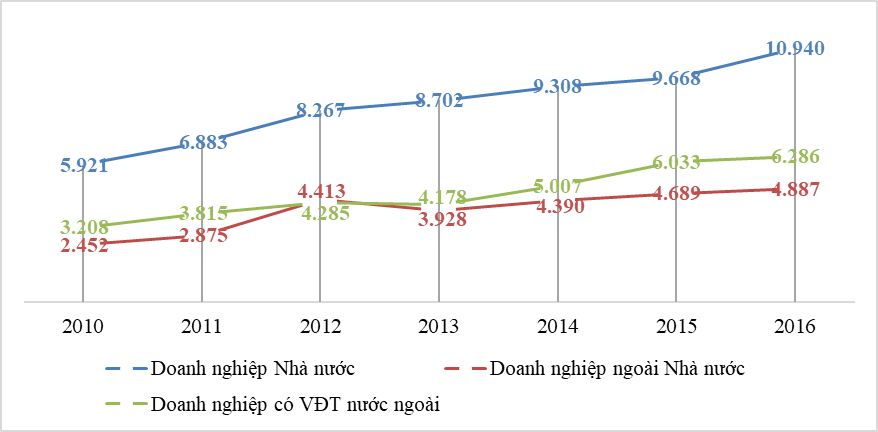
Thu nhập bình quân tháng của lao động giai đoạn 2010-2016 trong khu vực doanh nghiệp tại Khánh Hòa đạt 5,05 triệu đồng/người/tháng, thấp hơn đáng kể so với thu nhập bình quân mỗi tháng của lao động cả nước (5,8 triệu đồng/người/tháng).

****

Hình 3.2.18. Thu nhập bình quân tháng của một lao động giai đoạn 2010-2016

*Nguồn: NGTK Khánh Hòa 2014, 2017; NGTK cả nước 2015, 2016, 2017*

Thu nhập trung bình tăng nhanh trong giai đoạn 2010-2011 nhưng chậm lại đáng kể trong giai đoạn 2011-2013, phần nào phản ánh sự suy giảm tăng trưởng kinh tế. Các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa đã thu hẹp hoạt động sản xuất kinh doanh, cắt giảm lao động để cắt giảm chi phí. Từ 2013 trở đi, thu nhập bình quân của lao động bắt đầu tăng lên nhưng vẫn ở mức thấp so với mức thu nhập bình quân lao động cả nước.

****

Hình 3.2.19. Thu nhập bình quân tháng của một lao động theo loại hình

doanh nghiệp Khánh Hòa giai đoạn 2010-2016

*Nguồn: NGTK Khánh Hòa 2014, 2017*

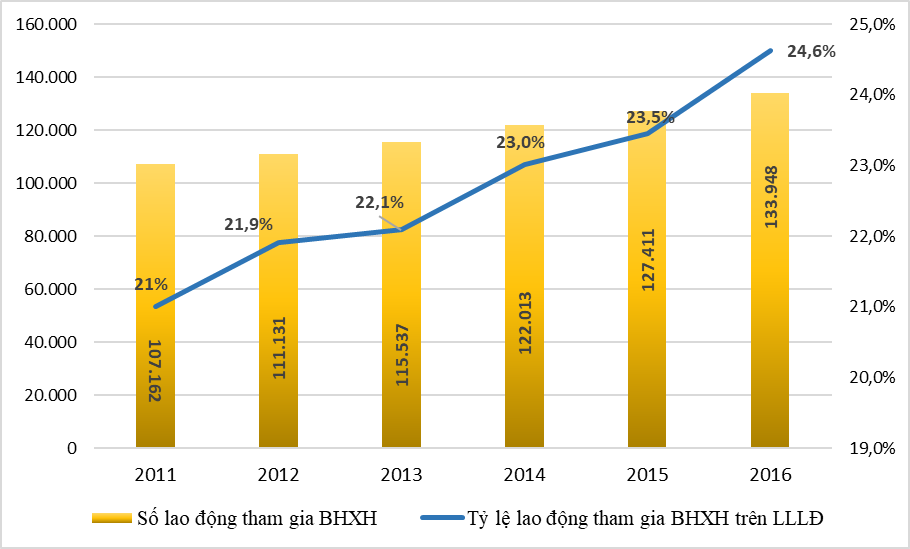
Đối với người lao động làm công ăn lương, có hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp thuộc khu vực Nhà nước đang có mức thu nhập bình quân cao nhất. Bình quân giai đoạn 2010-2016, mỗi năm thu nhập bình quân theo tháng của người lao động khu vực này tăng 10,9%. Khu vực doanh nghiệp FDI có mức thu nhập bình quân giai đoạn 2010-2016 là 4,68 triệu đồng/người/tháng; bình quân khu vực này tăng 12,2%.

Khu vực ngoài nhà nước mặc dù có mức thu nhập trung bình của người lao động thấp nhất trong 3 loại hình doanh nghiệp trong giai đoạn 2010-2016 nhưng là khu vực có tốc độ cải thiện thu nhập cao nhất. Lao động làm việc tại các doanh nghiệp khu vực này có mức thu nhập bình quân tháng đạt 3,94 triệu đồng, mức tăng thu nhập bình quân giai đoạn 2010 - 2016 đạt 13,8%.

*b) Phúc lợi từ việc làm của người lao động*

Ở Việt Nam, các phúc lợi bắt buộc bao gồm 5 chế độ bảo hiểm xã hội (BHXH) cho người lao động: trợ cấp ốm đau, tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp, thai sản, hưu trí và tử tuất.

Số người tham gia bảo hiểm xã hội có sự gia tăng, đến năm 2016 đạt 133.948 nghìn người (bằng 24,6% lực lượng lao động trong độ tuổi lao động). Trong giai đoạn 2011-2016, tốc độ tăng số lượng đối tượng tham gia BHXH tăng nhanh qua các năm tăng cao so với bình quân cả nước với tốc độ tăng bình quân số người tham gia BHXHlà 4,57%/năm[[15]](#footnote-15). Tuy vậy, mức tăng này là chậm và chưa thể đảm bảo cho tính bền vững của quỹ BHXH. Do vậy, tỉnh Khánh Hòa vẫn cố gắng có những biện pháp tăng nhanh đối tượng tham gia BHXH bắt buộc và tự nguyện để đạt được mục tiêu mà Nghị quyết số 28-NQ/TW đã đề ra, đến năm 2025 đạt khoảng 45% lực lượng lao động trong độ tuổi tham gia BHXH.

****

Hình 3.2.20. Tỷ lệ lao động tham gia BHXH Khánh Hòa giai đoạn 2011-2016

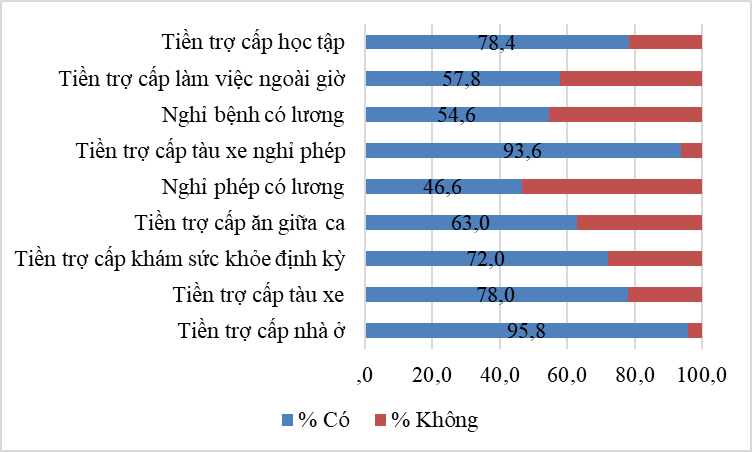
*Nguồn: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Khánh Hòa*

Bảo hiểm thất nghiệp cũng trở thành mạng lưới an sinh xã hội quan trọng đối với người lao động, nhất là lao động có trình độ thấp. Tính đến năm 2016, số lao động giao kết hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng, xác định thời hạn và không xác định thời hạn đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp là 124.720 người; chiếm 18,08% lực lượng lao động của tỉnh tham gia bảo hiểm thất nghiệp.

Người lao động bị mất việc được tạo điều kiện làm nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp, được tư vấn, giới thiệu việc làm, hỗ trợ học nghề và được hướng dẫn đầy đủ các chế độ chính sách bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn huyện, thị xã, thành phố. Trong năm 2016, Trung tâm DV việc làm Khánh Hòa tiếp nhận 9.103 người nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp; 8.711 hồ sơ được giải quyết (chiếm 95,69%)[[16]](#footnote-16); 100% đối tượng nộp hồ sơ được tư vấn, giới thiệu việc làm; và số lượng người thất nghiệp được hỗ trợ học nghề là 195 người (2,23% số hồ sơ được giải quyết).

Tuy nhiên, do nhận thức chưa đầy đủ về các quyền lợi khi tham gia BHXH người lao động hoặc doanh nghiệp không giải quyết quyền lợi BHXH cho người lao động, chẳng hạn như vấn đề nghỉ bệnh có lương. Theo khảo sát 500 lao động trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa của nhóm nghiên cứu, chỉ có 54,6% cho biết được giải quyết theo chế độ, hoặc người lao động chấp nhận nghỉ bệnh không lương.

Ngoài các phúc lợi theo quy định, nhiều lao động còn được hưởng một số các khoản có tính chất phúc lợi khác như: chi hỗ trợ bổ sung kiến thức học tập tại cơ sở đào tạo; chi hỗ trợ chi phí đi lại ngày lễ, tết cho người lao động; chi hỗ trợ cho lao động có nơi cư trú, ăn uống giữa ca,…

****

Hình 3.2.21. Một số phúc lợi người lao động được hưởng

*Nguồn: Khảo sát của nhóm nghiên cứu (BISEDS)*

### 3.2.5.7. Năng suất lao động

*a) Năng suất lao động (NSLĐ) cải thiện qua các năm*

Hình 3.2.22. NSLĐ và tốc độ tăng NSLĐ (\*)

*(\*) NSLĐ theo giá hiện hành, tốc độ tăng NSLĐ theo giá so sánh 2010*

NSLĐ (theo giá hiện hành) năm 2018 là 108,7 triệu đồng/người, tăng 1,2 lần so với năm 2016 (91,8 triệu đồng/người) và 1,9 lần so với năm 2011 (55,8 triệu đồng/người). Tốc độ tăng NSLĐ bình quân giai đoạn 2011-2018 là 7,1%/năm.

Bảng 3.2.23: Năng suất lao động theo khu vực kinh tế

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** |
| **1. Năng suất lao động (theo giá hiện hành - triệu đồng/người)** | | | | | | | | |
| **Toàn nền kinh tế** | **55,8** | **63,2** | **67,9** | **75,7** | **82,5** | **91,8** | **101,9** | **108,7** |
| NLT | 20,6 | 20,2 | 18,8 | 21,2 | 28,7 | 30,9 | 31,6 | 31,7 |
| CN-XD | 87,7 | 103,5 | 1.149,1 | 121,2 | 123,8 | 126,2 | 140,3 | 148,7 |
| DV | 53,9 | 63,9 | 69,6 | 71,6 | 81,1 | 94,4 | 107,2 | 114,8 |
| **2. Năng suất lao động (theo giá so sánh 2010 - triệu đồng/người)** | | | | | | | | |
| **Toàn nền kinh tế** | **48,5** | **52,3** | **53,8** | **57,8** | **64,8** | **70,2** | **75,5** | **78,5** |
| NLT | 16,1 | 15,4 | 13,9 | 14,5 | 20,0 | 20,7 | 21,1 | 20,3 |
| CN-XD | 77,9 | 88,2 | 92,8 | 96,3 | 100,5 | 99,0 | 106,3 | 108,8 |
| DV | 48,0 | 53,5 | 56,2 | 55,9 | 64,3 | 73,3 | 80,2 | 83,7 |
| **3. Tốc độ tăng NSLĐ (%)** | | | | |  |  |  |  |
| **Toàn nền kinh tế** | **1,35** | **7,71** | **3,00** | **7,28** | **12,26** | **8,27** | **7,57** | **3,99** |
| NLT | 2,06 | -4,59 | - 9,54 | 4,42 | 37,92 | 3,27 | 2,26 | -4,08 |
| CN-XD | 23,21 | 13,10 | 5,24 | 3,76 | 4,45 | -1,53 | 7,39 | 2,34 |
| DV | -5,15 | 11,53 | 4,93 | -0,57 | 15,11 | 13,93 | 9,41 | 4,46 |

*Nguồn: Tính toán theo Niên giám thống kê Khánh Hòa năm 2018*

NLT là ngành có lao động chiếm tỷ trọng cao trong tổng số lao động làm việc với 32,9% năm 2018; tuy nhiên năng suất lao động của ngành này lại ở mức thấp nhất, đến năm 2018 chỉ đạt 31,7 triệu đồng/người (theo giá hiện hành). Năng suất lao động ngành nông nghiệp chỉ gần bằng 1/3 năng suất ngành công nghiệp và ngành dịch vụ. Năng suất thấp cho thấy hiệu quả của việc sử dụng lao động còn thấp, chưa có nhiều áp dụng khoa học công nghệ trong nông nghiệp và sản xuất nông nghiệp chịu ảnh hưởng nhiều của thiên tai.

CN-XD là nhóm ngành có tỷ trọng lao động thấp nhất trong 3 nhóm ngành, chiếm 22,2% tổng lao động làm việc năm 2018. Trong cả giai đoạn 2011-2018, năng suất lao động nhóm ngành này có tốc độ tăng 7,24%/năm. Đây là nhóm ngành tỉnh tập trung đầu tư phát triển trong thời gian vừa qua nên năng suất lao động được cải thiện. Năm 2011 năng suất lao động ngành công nghiệp – xây dựng đạt 87,7 triệu đồng đến năm 2018 tăng lên 148,7 triệu đồng tăng gấp 1,7 lần so với năm 2011.

Dịch vụ là nhóm ngành có tỷ trọng lao động cao nhất trong 3 nhóm ngành, chiếm 44,9% tổng lao động làm việc năm 2018. Năng suất lao động nhóm ngành dịch vụ năm 2018 đạt 114,8 triệu đồng/người. Tuy nhiên, tốc độ tăng năng suất của nhóm này lại ở mức trung bình cả giai đoạn 2011-2018 là 6,7%. Năng suất lao động ngành dịch vụ ngày càng được cải thiện cho thấy chất lượng lao động được quan tâm và đóng góp vào GRDP ngày càng tăng cao.

Kết quả này cho thấy hai khu vực CN-XD và dịch vụ chưa có sự phát triển tương xứng với tiềm năng và những nỗ lực nâng cao NSLĐ nội ngành của khu vực NLT. Để cải thiện NSLĐ, lao động trong khu vực NLT cần được đào tạo thường xuyên, chuyển đổi cơ cấu cây trồng, vật nuôi theo hướng sản xuất hàng hóa để đầu tư thiết bị công nghệ nhằm nâng cao năng suất và dịch chuyểnlao động sang khu vực CN-XD và dịch vụ.

*b) Chuyển dịch cơ cấu lao động đóng góp vào tăng NSLĐ rất hạn chế*

Dựa vào phương pháp phân tích chuyển dịch tỷ trọng (Shift – Share Analysis – SSA), thay đổi NSLĐ có thể xem xét qua ảnh hưởng của 2 yếu tố: (1) Thay đổi NSLĐ trong nội bộ các ngành. Hiệu ứng này cho thấy sự tăng trưởng NSLĐ nhờ cải tiến năng suất trong nội bộ của từng ngành; (2) Thay đổi NSLĐ nhờ quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động. Bảng 3.2.24 cho thấy tăng NSLĐ của bản thân các ngành đóng góp tăng dần vào tốc độ tăng NSLĐ, trong khi đó đóng góp của chuyển dịch CCLĐ giảm xuống, đó là tác động thuần của sự di chuyển lao động giữa các ngành.

Bảng 3.2.24. Tác động của các yếu tố đến tăng NSLĐ giai đoạn 2011-2018

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Điểm phần trăm đóng góp** | | | | | | | | | |
| **Năm** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** |
| **Tốc độ tăng NSLĐ** | 16,50 | 13,35 | 7,31 | 11,55 | | 8,95 | 11,33 | 11,02 | 6,69 |
| Tăng trưởng NSLĐ của bản thân các ngành kinh tế | 4,49 | 7,91 | 2,30 | 1,41 | | -0,97 | 6,30 | 6,84 | 2,43 |
| Tăng trưởng NSLĐ do CDCCLĐ | -0,36 | -2,69 | -2,78 | 1,95 | | 7,07 | 0,89 | 0,01 | 1,08 |
| **Phần trăm đóng góp** | | | | | | | | | |
| **Tốc độ tăng NSLĐ** | **100** | **100** | **100** | | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** |
| Tăng trưởng NSLĐ của bản thân các ngành kinh tế | 108,70 | 151,42 | -476,54 | | 42,01 | -15,90 | 87,61 | 99,91 | 69,22 |
| Tăng trưởng NSLĐ do CDCCLĐ | -8,70 | -51,42 | 576,54 | | 57,99 | 115,90 | 12,39 | 0,09 | 30,78 |

*Nguồn: Tính toán của BISEDS theo phương pháp SSA*

Bảng 3.2.25 bóc tách tiếp tác động chuyển dịch CCLĐ thành 2 cấu phần, gồm tác động “tĩnh” và tác động “động”.

Bảng 3.2.25. Đóng góp của chuyển dịch CCLĐ vào tăng NSLĐ

*ĐVT: điểm %*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **Tốc độ tăng NSLĐ** | **Đóng góp của tăng trưởng NSLĐ bản thân các ngành kinh tế** | **Đóng góp của CDCCLĐ** | | |
| **Đóng góp thuần** | **Trong đó** | |
| **Tác động “tĩnh”** | **Tác động “động”** |
| A | (1)=(2) + (3) | (2) | (3)=(4) + (5) | (4) | (5) |
| 2011 | 4,13 | 4,49 | -0,36 | 0,41 | -0,77 |
| 2012 | 5,23 | 7,91 | -2,69 | -2,26 | -0,43 |
| 2013 | -0,48 | 2,30 | -2,78 | -2,54 | -0,24 |
| 2014 | 3,37 | 1,41 | 1,95 | 1,95 | 0,00 |
| 2015 | 6,10 | -0,97 | 7,07 | 8,68 | -1,62 |
| 2016 | 7,19 | 6,30 | 0,89 | 1,20 | -0,31 |
| 2017 | 6,85 | 6,84 | 0,01 | 0,01 | 0,00 |
| 2018 | 3,51 | 2,43 | 1,08 | 1,03 | 0,05 |

*Nguồn: Tính toán của tác giả theo phương pháp SSA*

Nếu tác động “tĩnh” được tạo ra do sự dịch chuyển lao động từ ngành có mức NSLĐ thấp sang ngành có mức NSLĐ cao hơn, thì tác động “động” được tạo ra bởi sự di chuyển lao động từ ngành có tốc độ tăng NSLĐ thấp hơn sang ngành có tốc độ tăng NSLĐ cao hơn. Nói cách khác, tác động “động” được tạo ra khi một ngành vừa tăng nhanh NSLĐ vừa tăng được tỷ trọng lao động của ngành. Kết quả ở thấy cả giai đoạn 2011-2018 đóng góp vào tăng trưởng NSLĐ chủ yếu là từ cấu phần “tĩnh”, trong khi cấu phần “động” mang dấu âm và có độ lớn khá nhỏ. Quá trình này phản ánh giai đoạn đầu của chuyển dịch cơ cấu kinh tế. Tại Khánh Hòa, trong giai đoạn này nhóm ngành dịch vụ ngày càng phát triển, có NSLĐ cao hơn và hấp thụ nhiều lao động.

## 3.2.6. Các khoản hỗ trợ từ chương trình giảm nghèo và tác động đến việc cải thiện thu nhập, giảm nghèo bền vững trên địa bàn tỉnh

### 3.2.6.1. Các chính sách về giảm nghèo và kết quả giảm nghèo của tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2011 - 2015

Trong giai đoạn 2011 - 2015, tỉnh Khánh Hòa không ban hành Chương trình giảm nghèo riêng của tỉnh mà chỉ thực hiện lồng ghép công tác giảm nghèo với các chương trình trọng điểm của tỉnh, chủ yếu lả Chương trình Xây dựng Nông thôn mới và Chương trình Phát triển KT-XH vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi. Đồng thời, trong giai đoạn này, tỉnh không có chuẩn nghèo riêng mà chỉ thực hiện theo chuẩn nghèo của quốc gia.

*a) Các chính sách hỗ trợ giảm nghèo giai đoạn 2011 - 2015*

*- Chính sách hỗ trợ mức đóng mua thẻ BHYT cho người cận nghèo* (ban hành theo Nghị quyết số 05/2011/NQ-HĐNĐ ngày 07/4/2011 và Nghị quyết số 09/2013/NQ-HĐND ngảỵ 11/12/2013 của Hội đồng nhân dân tỉnh Khánh Hòa); theo đó người thuộc hộ gia đình cận nghèo được hỗ trợ mức đóng mua thẻ BHYT với mức 100% ờ khu vực miền núi, hải đảo và 85% ở khu vực thành thị và nông thôn đồng bằng (đã hết hiệu lực).

*- Chính sách hỗ trợ chi phí khám chữa bệnh cho người nghèo* (ban hành theo Nghị quyết số 26/2009/NQ-HĐND ngày 15/12/2009; Nghị quyết số 28/2012/NQ- HĐND ngày 05/12/2012; Nghị quyết số 30/2012/NQ-HĐND ngày 05/12/2012 của Hội đồng nhân dân tỉnh Khánh Hòa): theo đó quy đỉnh mức hỗ trợ cho người nghèo chi phí đồng chi trả khi khám chữa bệnh theo hình thức BHYT; mức hỗ trợ tiền ăn, tiền đi lại cho đồng bào dân tộc thiểu số, người nghèo khi tham gia khám chữa bệnh.

*- Chính sách cho vay vốn phát triển sản xuất đối với hộ dân tộc thiểu số nghèo* (ban hành theo Nghị quyết số 12/2011/NQ-HĐND ngày 21/7/2011 của HĐND tỉnh Khánh Hòa): theo đó đồng bào dân tộc thiểu số thuộc diện hộ nghèo (ở 26 xã thuộc vùng khó khăn được quy định tại Quyết định số 30/2007/QĐ-TTg) có phương án sản xuất nhưng thiếu hoặc không có vốn sản xuất được vay vốn với mức vay không quá 5 triệu đồng/hộ, lãi suất 0% (đã hết hiệu lực).

*- Chính sách hỗ trợ học bổng và khen thưởng học sinh, sinh viên* (ban hành theo Nghị quyết số Ỉ7/2012/NQ-HĐND ngày 28/6/2012 và Nghị quyết số 02/2015/NQ-HĐND ngày 08/7/2015 của Hội đồng nhân dân tỉnh); theo đó quy định mức hỗ trợ cho học sinh, sinh viên là người dân tộc thiểu số ở khu vực miền núi.

*- Chính sách hỗ trợ trực tiếp cho người dân thuộc diện hộ nghèo ở miền núi, hải đảo và vùng đồng bào dân tộc thiểu số* (ban hành theo Nghị quyết số 11/2010/NQ-HĐND ngày 10/12/2010 và Nghị quyết số 3 l/2012/NQ-HĐND ngày 05/12/2012 của Hội đồng nhân dân tỉnh): theo đó quy định mức hỗ trợ trực tiếp bằng tiền mặt cho người dân thuộc diện hộ nghèo sinh sống ở khu vực miền núi, hải đảo và vùng đồng bào dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh.

*b) Kết quả giảm nghèo giai đoạn 2011 - 2015*

\* Kết quả thực hiện các chính sách giảm nghèo giai đoạn 2011-2015

- Thực hiện chính sách tín dụng ưu đãi, Ngân hàng Chính sách xã hội đã cho vay 18.246 hộ nghèo, với tổng số tiền 401 tỷ đồng, mức vay bình quân 22 triệu đồng/hộ; Cho vay hộ cận nghèo 24.786 hộ, tổng dư nợ hộ cận nghèo là 498,8 tỷ đồng, mức vay bình quân là 23 triệu đồng/hộ; Cho vay 1.608 hộ thoát nghèo, tổng dư nợ hộ thoát nghèo là 46,3 tỷ đồng, mức vay bình quân là 27 triệu đồng/hộ.

- Thực hiện chính sách hỗ trợ người nghèo về y tế, tỉnh đã mua và cấp miễn phí thẻ BHYT cho 370.165 lượt người nghèo với kinh phí là 242,19 tỷ đồng; hỗ trợ mức đóng mua thẻ BHYT cho 352.351 lượt người cận nghèo với tổng kinh phí 175 tỷ đồng.

- Thực hiện chính sách hỗ trợ giáo dục cho người nghèo và đồng bào dân tộc thiểu sổ, tỉnh đã hỗ trợ miễn giảm học phí cho 14.328 lượt học sinh, sinh viên thuộc diện hộ nghèo; hỗ trợ chi phí học tập cho 9.827 học sinh nghèo; cho vay vốn học sinh, sinh viên 19.600 người, tổng dư nợ là 425 tỷ đồng. Hỗ trợ đào tạo nghề ngắn hạn miễn phí cho 2.887 lao động thuộc diện hộ nghèo với tổng kinh phí 4,33 tỷ đồng, trong đó 2.309 người có việc làm sau khi được đào tạo.

- Giải quyết 186 ha đất sản xuất cấp cho 420 hộ đồng bào dân tộc thiểu số nghèo với kinh phí thực hiện là 930 triệu đông.

- Hỗ trợ tiền điện cho 81.062 luợt hộ với tống kinh phí 29,18 tỷ đồng.

- Về hỗ trợ nhả ở cho người nghèo, các sở, ngành, các huyện, thị xã, thành phố và Mặt trận đã hỗ trợ nhà ở (sửa chữa và làm mới) cho 1.286 hộ nghèo với tổng kinh phí là 30,52 tỷ đồng.

- Về hướng dẫn cách làm ăn, tỉnh đã mở trên 150 lớp tập huấn hướng dẫn cách làm ăn cho người nghèo, xây dựng 90 mô hình trình diễn với 1.690 lượt người nghèo tham gia. Nhiều mô hình và chuyển giao kỹ thuật tại các vùng dân tộc miền núi đã được đồng bào áp dụng có hiệu quả như chương trình trồng cây sầu riêng, cây keo, nuôi cá rô phi, cá diêu hồng, cải tạo năng suất cây điều, kỹ thuật trồng dưa lấy hạt.

\* Kết quả thực hiện mục tiêu giảm nghèo giai đoạn 2011-2015

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Chỉ tiêu** | **1/1/2011** | **31/12/2011** | **31/12/2012** | **31/12/2013** | **31/12/2014** | **31/12/2015** |
| Số hộ nghèo | 24.991 | 20.006 | 15.229 | 11.790 | 9.046 | 4.000 |
| Tỷ lệ hộ (%)((nghèo | 9,40 | 7,44 | 5,56 | 4,26 | 3,23 | 1,42 |

Trong 5 năm (2011-2015), toàn tỉnh đã giảm được 20.991 hộ nghèo, tỷ lệ hộ nghèo giảm 7,98%, bình quân mỗi năm giảm được 1,6%/năm. Đến cuối năm 2015, tỷ lệ hộ nghèo toàn tỉnh còn 1,42%, vượt chỉ tiêu Nghị quyết Đại hội tỉnh Đảng bộ lần thứ XVI đã đề ra (chỉ: tiêu đến cuối năm 2015, tỷ lệ hộ nghèo toàn tỉnh còn dưới 3%).

**\*** Kinh phí thực hiện mục tiêu giảm nghèo giai đoạn 2011-2015

Tổng kinh phí thực hiện trong 05 năm là 2.427.78 tỷ đồng, trong đó:

- Vốn Ngân hàng Chính sách xã hội thực hiện cho vay các chương trình có liên quan đến hộ nghèo, hộ cận nghèo, hộ thoát nghèo: 1.883,39 tỷ đồng.

- Vốn ngân sách thực hiện các chính sách, dự án giảm nghèo: 544,66 tỷ đồng, trong đó:

+ Ngân sách Trung ương: 318,03 tỷ đồng.

+ Ngân sách tỉnh : 190,1 tỷ đồng.

+ Nguồn huy động, lồng ghép: 36,3 tỷ đồng.

### 3.2.6.2. Các chính sách về giảm nghèo và kết quả giảm nghèo của tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2016 - 2017

Theo quy định tại Quyết định số 59/2015/QĐ-TTg ngày 19/11/2015 của Thủ tướng Chính, phủ, các tiêu chí về nghèo đa chiều và khái niệm hộ nghèo, hộ cận nghèo theo phương pháp đo lường nghèo đa chiều như sau:

*a) Các tiêu chí về nghèo đa chiều*

- Tiêu chí về thu nhập:

Khu vực nông thôn: Chuẩn nghèo là 700.000 đồng/người/tháng và Chuẩn cận nghèo là 1.000 000 đồng/người/tháng

Khu vực thành thị: Chuẩn nghèo là 900.000 đồng/người/tháng và Chuẩn cận nghèo là 1.300 000 đồng/người/tháng

- Các tiêu chí về mức độ thiếu hụt tiếp cận dịch vụ xã hội cơ bản:

Có 05 nhóm dịch vụ xã hội cơ bản (Giáo dục; Y tế; Nhà ở; Nước sạch và vệ sinh; Tiếp cân thông tin) với 10 chỉ số đo lường, cụ thể:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **DV XH cơ bản** | **Chỉ số đo lường** | **Tiêu chí xác định thiếu hụt** |
| 1. Giáo dục | 1.1. Trình độ giáo dục của người lớn | Hộ gia đình có ít nhẩt 1 thành viên từ 15 đến dưới 30 tuổi không tốt nghiệp trung học cơ sở và hiện không đi học |
| 1.2. Tình trạng đi học của trẻ em | Hộ gia đình có ít nhất 1 thành viên từ 5 đến dưới 15 tuổi hiện không đi học |
| 2. Ytế | 2.1. Thẻ BHYT | Hộ gia đình có ít nhất 1 thành viên từ 6 tuổi trở lên không có BHYT |
| 2.2. Tiếp cận các DV y tế | Hộ gia đình có người bị ốm đau nhưng không đi khám chữa bệnh trong vòng 12 tháng qua |
| 3. Nhà ở | 3.1. Chất lượng nhà ở | Hộ gia đình đang ở trong nhà thiếu kiên cố hoặc nhà đơn sơ |
| 3.2. Diện tích nhà ở bình quân đầu người | Diện tích nhà ở bình quân dưới 8 m2/người |
| 4. Nước sạch và vệ sinh | 4.1.Ngụồn nước sinh hoạt | Hộ gia đình không được tiểp cận nguồn nước hợp vệ sinh |
| 4.2. Tình trạng nhà vệ sinh | Hộ gia đình không sử dụng hố xí/nhà tiêu hợp vệ sinh |
| 5 Tiếp cận thông tin | 5.1. Sử dụng DV viễn thông | Hộ gia đình không có thành viên nào sử dụng thuê bao điện thoại và internet |
| 52. Tài sản tiếp cận thông tin | Hộ gia đình không có ti vi, radio, máy tính; và không nghe được hệ thống loa đài truyền thanh xã/thôn |

*b) Tiêu chí hộ nghèo, hộ cận nghèo*

- Khu vực nông thôn:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Loại hộ** | **Tiêu chí thu nhập** | **Tiêu chí về mức độ thiếu hụt tiếp cận các dịch vụ xã hôi cơ bản** |
| Hộ nghèo | Từ 700.000 đồng/người/tháng trở xuống |  |
| Từ trên 700.000 đồng/người/tháng đến dưới 1.000.000 đồng/người/tháng | Thiếu hụt từ 03 chỉ số trở lên. |
| Hộ cận nghèo | Từ trên 700.000 đồng/người/tháng đến dưới 1.000.000 đồng/người/tháng | Thiếu hụt dưới 03 chỉ số |

- Khu vực thành thị:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Loại hộ** | **Tiêu chí thu nhập** | **Tiêu chí về mức độ thiếu hụt tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản** |
| Hộ nghèo | Từ 900.000 đồng/người/tháng trở xuống |  |
| Từ trên 900.000 đồng/người/tháng đến dưới 1.300.000 đồng/người/tháng | Thiếu hụt từ 03 chỉ số trở lên. |
| Hộ cận nghèo | Từ trên 900.000 đồng/người/tháng đến dưới 1.300.000 đồng/người/tháng | Thiếu hụt dưới 03 chỉ số |

*c) Kết quả giảm nghèo giai đoạn 2016 - 2017*

Bảng 3.2.26. Hộ nghèo, hộ cận nghèo tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2010-2016

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **Hộ Nghèo** | | **Hộ Cận nghèo** | |
|  | ***Số hộ*** | ***Tỷ lệ (%)*** | ***Số hộ*** | ***Tỷ lệ (%)*** |
| Đo lường theo chuẩn hộ nghèo, hộ cận nghèo áp dụng cho giai đoạn 2006 - 2010 theo Quyết định số 170/2005/QĐ-TTg ngày 08/07/2005 của Thủ tướng Chính phủ | | | | |
| 2010 | 24.991 | 9,40 | 33.360 | 12,54 |
| Đo lường theo chuẩn hộ nghèo, hộ cận nghèo áp dụng cho giai đoạn 2011- 2015 theo Quyết định số 09/2011/QĐ-TTg ngày 30/01/2011 của Thủ tướng Chính phủ | | | | |
| 2011 | 20.006 | 7,44 | 32.913 | 12,24 |
| 2012 | 15.229 | 5,56 | 30.832 | 11,27 |
| 2013 | 11.790 | 4,26 | 28.523 | 10,32 |
| 2014 | 9.046 | 3,23 | 24.270 | 8,66 |
| Đo lường theo chuẩn nghèo tiếp cận đa chiều áp dụng cho giai đoạn 2016-2020 theo Quyết định số 59/2015/QĐ-TTg ngày 19/11/2015 của Thủ tướng Chính phủ | | | | |
| 2015 | 27.932 | 9,87 | 18.925 | 6,69 |
| 2016 | 21.379 | 7,44 | 21.440 | 7,46 |

*Nguồn: Kết quả điều tra, rà soát hộ nghèo, hộ cận nghèo các năm của Bộ LĐTBXH*

Cuối năm 2015, theo phương pháp đo lường nghèo đơn chiều, tỷ lệ hộ nghèo trên địa bản tình Khánh Hòa chỉ còn 1,42% (4.000 hộ). Tuy nhiên, theo chuẩn nghèo mới, giai đoạn 2016-2020 (theo QĐ 59/2015/QĐ-TTg), đầu kỳ giai đoạn 2016 - 2020, tỷ lệ hộ nghèo trên địa bàn tỉnh là 9,68% (27.392 hộ). Nguyên nhân là do chuẩn nghèo giai đoạn 2011-2015 tiếp cận theo phương thức đo lường đơn chiều dựa trên tiêu chí thu nhập, nhưng chuẩn nghèo mới trong giai đoạn 2016 - 2020 tiếp cận theo phương pháp đo lường đa chiều, nâng tiêu chí về thu nhập và đo lường thêm các mức độ thiếu hụt dịch vụ xã hội cơ bản như: y tế, giáo dục, nhà ở, nước sạch và vệ sinh, thông tin.

**\*** Kết quả thực hiện các chính sách giảm nghèo 2016-2017

*(i) Thực hiện trong năm 2016*

Trong năm 2016, Các sở, ban, ngành, UBND các huyện, thị xã, thành phố đã triển khai thực hiện các chính sách giảm nghèo cho các hộ nghèo, hộ cận nghèo theo chuẩn nghèo giai đoạn 2016 - 2020, cụ thể:

- Hỗ trợ thẻ BHYT cho 83.355 người nghèo với tổng kinh phí là 53,5 tỷ đồng; hỗ trợ mức đóng mua thẻ BHYT cho 48.989 người cận nghèo với tổng kinh phí là 30,2 tỷ đồng, tổng kinh phí hỗ trợ thẻ BHYT là 83,7 tỷ đồng.

- Hỗ trợ về giáo dục cho 4.927 học sinh, sinh viên thuộc diện hộ nghèo, hộ cận nghèo được vay vốn hỗ trợ giáo dục. Về miễn giảm học phí và hỗ trợ chi phí học tập cho 6.875 học sinh thuộc diện hộ nghèo.

- Giải ngân cho vay hỗ trợ nhà ở theo Quyết định 33/2015/QD-TTg là 72 hộ.

- Thực hiện cho vay mới 4.712 hộ nghèo (số tiền 125,8 tỷ đồng); 3.503 hộ cận nghèo (số tiền 104,2 tỷ đồng); 728 hộ thoát nghèo (số tiền 20,9 tỷ đồng). Tổng dư nợ hộ nghèo là 11.020 hộ; hộ cận nghèo là 22.022 hộ; hộ thoát nghèo là 2.281 hộ với tổng kinh phí là 698 tỷ đồng.

- Thực hiện đào tạo nghề cho 75 người nghèo và cận nghèo với tổng kinh phí 225 triệu đồng.

- Hỗ trợ tiền điện cho 27.392 hộ nghèo với tổng kỉnh phí là 7,56 tỷ đồng.

- Hỗ trợ tiền tết 27.392 hộ nghèo với tổng kinh phí là 6,848 tỷ đồng.

- Qua kết quả rà soát hộ nghèo cuối năm 2016, toàn tỉnh còn 21.379 hộ nghèo, tỷ lệ hộ nghèo toàn tỉnh còn 7,44%, giảm được 6.013 hộ nghèo, tỷ lệ hộ nghèo giảm được 2,24% so với đầu năm 2016.

*(ii) Thực hiện trong năm 2017*

Đẩu năm 2017, toàn tỉnh có 21.379 hộ nghèo tỷ lệ hộ nghèo 7,44%. Vừa qua tỉnh Khánh Hòa gánh chịu thiệt hại rất nặng nề do cơn bão số 12 gây ra, nhiều hộ gia đình gặp tổn thất về người, nhà ở, hoa màu, vật nuôi, tài sản, phương tiện sản xuất... lâm vào họàn cảnh vô cùng khó khăn, nên mức giảm tỷ lệ hộ nghèo năm 2017 không đạt được theo chỉ tiêu kế hoạch là 1,75%. Số hộ nghèo cuối năm 2017: 19.142 hộ, chiếm tỷ lệ 6,54%, mức giảm tỷ lệ hộ nghèo là 0,90%.

Trong năm 2017, thực hiện đầy đủ, đúng quy định các chể độ, chính sách giảm nghèo, bảo trợ xã hội, qua đó, đời sống vật chất và tinh thần của người nghèo, đồng bào các dân tộc thiểu số từng bước được cải thiện.

- Trình Trung ương xem xét phê duyệt 02 huyện Khánh Sơn, Khánh Vĩnh vào danh sách huyện nghèo theo Quyết định số 2115/QĐ - TTg ngày 07/11/2016 của Thủ tướng Chính phủ.

- Triển khai Quyết định 131/QĐ-TTg ngày 25/01/2017 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Danh sách các xã đặc biệt khó khăn vùng bãi ngang ven biển và hải đảo giai đoạn 2016 - 2020, UBND huyện Vạn Ninh xây dựng kế hoạch thực hiện các tiểu dự án thuộc Chương trình mục tiêu quốc gia Giảm nghèo bền vững trên địa bàn 04 xã bãi ngang ven biển (Đại Lãnh, Vạn Thạnh, Vạn Phước, Vạn Khánh); phối hợp với Sở Tài chính trình UBNĐ tỉnh bổ sung dự toán thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia Giảm nghèo bền vững năm 2017 cho huyện Vạn Ninh với số tiền 392 triệu đồng để thực hiện duy tu bảo dưỡng công trình cơ sở hạ tầng trên địa bàn 04 xã bãi ngang ven biển; phối hợp với Sở Kế hoạch - Đầu tư trình UBND tỉnh xem xét bố trí vốn đầu tư cơ sở hạ tầng 04 xã bãi ngang ven biển giai đoạn 2016 - 2020, tổng kinh phí 15.380 triệu đồng.

- Thực hiện Chương trình hỗ trợ 1.000 con bê cái giống sinh sản của Quỹ Thiện Tâm cho hộ nghèo trên địa bàn tỉnh, đến nay đàn bê đã phát triển được 1.122 con.

- Hỗ trợ BHYT cho người thuộc hộ nghèo, cận nghèo; dân tộc thiểu số sống ở vùng có điều kiện KT-XH khó khăn; người sống ở vùng có điều kiện KT-XH đặc biệt khó khăn; dân tộc thiểu số khác với số tiền 104.707 triệu đồng.

- Hỗ trợ tiền ăn cho bệnh nhân nghèo và hỗ trợ chi phí khám chữa bệnh với số tiền 2.500 triệu đồng.

- Hỗ trợ trực tiếp cho người dân thuộc hộ nghèo vùng khó khăn theo Quyết định số 102/2009/QĐ-TTg với số tiền: 3.376 triệu đồng.

- Ngân hàng Chính sách xã hội thực hiện cho vay đối với 2.440 hộ nghèo, với số tiền 80.136 triệu đồng; 3.776 hộ cận nghèọ với số tiền 138.172 triệu đồng; 1.920 hộ thoát nghèo, với số tiền 71.636 triệu đồng; cho vay hoc sinh, sinh viên 1.717 trường hợp, với sổ tiền 22.319 triệu đồng; cho vay vốn giải quyết việc làm 3.537 hộ, với số tiền 129.616 triệu đồng; cho vay chương trình nước sạch vệ sinh môi trường 20.984 hộ, với số tiền 248.435 triệu đồng.

- Thực hiện chính sách miễn giảm học phí, hỗ trợ chi phí học tập, theo Nghị quyết số 20/2015/NQ-HDND ngày 09/12/2015 của Hội đồng nhân dân tỉnh Khánh Hòa quy định mức thu học phí đối với cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông công lập, dạy nghề học sinh phổ thông, cơ sở giáo dục thường xuyên từ năm học 2015 - 2016 đến năm học 2020 - 2021 trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa, năm 2017, ngân sách đã bố trí kinh phí với số tiền 3.761 triệu đồng.

- Hỗ trợ gạo cứu đói cho 74.958 khẩu thuộc hộ nghèo, hộ có hoàn cảnh khó khăn trong dịp Tết Nguyên đán với kinh phí trên 13 tỷ đồng; hỗ trợ quà tết cho hộ nghèo (theo Nghị quyết số 31/2016/NQ - HĐND ngày 13/12/2016 của HDND tỉnh) với mức 250.000 đồng/hộ; thực hiện hỗ trợ tiền điện cho hộ nghèo đúng định mức, đúng đối tượng.

- Hỗ trợ 2.768 hộ nghèo, 876 hộ cận nghèo có nhà ở bị thiệt hại do cơn bão số 12 gây ra với kinh phí 35.784 triệu đồng.

**\*** Số lượng và tình hình hộ nghèo cuối năm 2017

Theo kết quả điều tra, rà soát hộ nghèo, hộ cận nghèo, cuối năm 2017, toàn tỉnh Khánh Hòa có 19.142 hộ nghèo (chiếm tỷ lệ 6,54%), giảm 2.237 hộ nghèo so vớí đầu năm 2017, giảm 8.250 hộ so với đầu kỳ 2016.

- Hộ nghèo là người đồng bào dân tộc thiểu số 9.357 hộ, chiếm tỷ trọng cao trên tổng số hộ nghèo (48,88%); hộ nghèo thuộc chính sách bảo trợ xã hội 4.919 hộ (25,7%); hộ nghèo thuộc chính sách ưu đãi người có công 249 hộ (1,3%).

- Trong số 249 hộ nghèo có đối tượng là người có công với cách mạng có: 208 hộ thiếu hụt về thu nhập; 45 hộ thiếu hụt về trình độ giáo dục của người lớn; 13 hộ thiếu hụt về tình trạng đi học của trẻ em; 03 hộ thiếu hụt về tiếp cận các dịch vụ y tế; 51 hộ thiếu hụt về chất lượng nhà ở; 89 hộ thiếu hụt về diện tích nhà ở bình quân đầu người; 134 hộ thiếu hụt về nguồn nước sinh hoạt; 219 hộ thiêu hụt về hố xí, nhà tiêu hợp vệ sinh; 141 hộ thiếu hụt về sử dụng dịch vụ viễn thông; 47 hộ thiếu hụt về tải sản tiếp cận thông tin.

- Trong số 08 huyện, thị xã, thành phố, 02 huyện miền núi Khánh Sơn, Khánh Vĩnh có tỷ lệ hộ nghèo rất cao: Khánh Vĩnh 52,10%; Khánh Sơn 48,32%.

**\*** Phân tích các chiểu nghèo

- Tình hình hộ nghèo thiếu hụt về thu nhập:

Trong tổng số 19.142 hộ nghèo, có 15.784 hộ nghèo do thu nhập dưới chuẩn nghèo (chiếm 82,46% trên tổng số hộ nghèo). Các hộ nghèo có thu nhập thấp do một số nguyên nhân sau (một hộ nghèo có thể có nhiều nguyên nhân):

+ Thiếu vốn để sản xuất, kinh doanh: 8.599 hộ;

+ Thiếu đất sản xuất, mặt bằng kinh doanh: 3.816 hộ;

+ Không có tay nghề, không biết cách làm ăn: 11.510 hộ;

+ Có tay nghề nhưng không tìm được việc làm: 1.482 hộ;

+ Đông người ăn theo: 5.393 hộ;

+ Có thành viên bệnh tật nặng kéo dài: 3.766;

+ Không có sức lao động: 3.612 hộ;

+ Chây lười lao động: 284 hộ.

- Tình hình hộ nghèo thiếu hụt các dịch vụ xã hội cơ bản:

Trong tổng số 19.142 hộ nghèo có:

+ 3.258 hộ có ít nhất 01 thành viên từ 15 đến dưới 30 tuổi không tốt nghiệp trung học cơ sở và hiện không đi học;

+ 1.324 hộ có ít nhất 01 thành thành viên từ 05 đến dưới 15 tuổi hiện không đi học;

+ 7.019 hộ có ít nhất 01 thành viên từ 06 tuổi trở lên không có BHYT (đã cấp đầy đủ BHYT cho thành viên của các hộ này sau khi điều tra, rà soát);

+ 3.538 hộ có người bị ốm đau nhưng không đi khám chữa bệnh trong vòng 12 tháng qua;

+ 3.268 hộ đang ở trong nhà thiếu kiên cố hoặc nhà đơn sơ;

+ 4.620 hộ có diện tích nhà ở bình quân dưới 8m2/người;

+ 2.033 hộ không được tiếp cận nguồn nước hợp vệ sinh;

+ 4.497 hộ không sử dụng hố xí/nhà tiêu hợp vệ sinh;

+ 3.598 hộ không có thành viên nào sử dụng thuê bao điện thoại và internet;

+ 1.147 hộ không có ti vi, radio, máy tính; và không nghe được hệ thống loa đài truyền thanh xã/thôn.

## 3.2.7. Các yếu tố tác động đến vấn đề lao động, việc làm và chuyển dịch cơ cấu lao động trên địa bàn tỉnh

### 3.2.7.1. Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của các doanh nghiệp đang sử dụng lao động

Qua kết quả khảo sát 300 DN sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa về sự hài lòng của doanh nghiệp đối với lao động tỉnh Khánh Hòa. Dựa trên các mô hình lý thuyết, nghiên cứu đã xây dựng mô hình giả thuyết gồm 05 nhân tố tác động đến sự hài lòng của doanh nghiệp. Kết quả phân tích nhân tố khám phá đã chỉ ra 04 nhân tố tác động đến sự hài lòng của doanh nghiệp sử dụng lao động tỉnh Khánh Hòa bao gồm: i) Hành vi, thái độ, tác phong, và ý thức lao động; ii) Kỹ năng, khả năng cá nhân; iii) Trình độ, kiến thức, chuyên môn, và kinh nghiệm; iv) Thể trạng, sức khỏe.

*Về năm thành lập doanh nghiệp:* Sớm nhất (Minimum) là năm 1976, doanh nghiệp được thành lập gần nhất (Maximum) là năm 2018, giá trị trung bình (Mean) là 2010,32; độ lệch chuẩn (Std. Deviation) là 6,599.

*Về loại hình doanh nghiệp:*Có 03 DN nhà nước (1%); Doanh nghiệp tư nhân là 50 DN (16,7%); Công ty Cổ phần là 48 (16%); Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là 10 DN (3,3%); Công ty TNHH là 187 (62,3%); loại hình doanh nghiệp khác là 02 DN (0,7%)

*Tổng số lao động đang làm việc* là 13.049 người, trung bình là 43,50 người/DN. Trong đó lao động nữ là 5.189 người (39,77% tổng số lao động), trung bình là 17,3 người/DN.

*Tổng số lao động quản lý* là 1.127 người, trung bình là 3,77 người/DN (8,63% tổng số lao động), trong đó lao động quản lý nữ là 321 người (2,46% tổng số lao động), trung bình là 1,07 người/DN.

*Tổng số lao động gián tiếp* là 2.132 người (16,34% tổng lao động), *lao động trực tiếp* là 9.713 người (74,43% tổng lao động), lao động gián tiếp nữ là 962 người (7,37% tổng lao động), lao động trực tiếp nữ là 4.227 người (32,39% tổng lao động).

*Về trình độ chuyên môn:*Đại học và sau đại học là 3.038 người (23,28% tổng lao động); cao đẳng là 1.543 người (11,82% tổng lao động); trung cấp là 1.465 người (11,23% tổng lao động); sơ cấp nghề, chứng chỉ nghề là 2.384 người (18,27% tổng lao động); chuyên môn kỹ thuật không bằng là 986 người (7,56% tổng lao độngvà không có chuyên môn kỹ thuật là 3.633 người (27,84% tổng lao động).

*Mức lương trung bình:* đối với lao động quản lý là 8,698 triệu đồng/tháng, độ lệch chuẩn là 5,286 triệu đồng/tháng; lương của lao động trực tiếp là 5,142 triệu đồng/tháng, độ lệch chuẩn là 2,410 triệu đồng/tháng; lương của lao động gián tiếp là 3,049 triệu đồng/tháng, độ lệch chuẩn là 3,431 triệu đồng/tháng.

Như vậy, qua phân tích thống kê mô tả kết quả khảo sát 300 doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa cho thấy tỷ lệ lao động nữ hiện nay tại các doanh nghiệp được khảo sát ở mức vừa phải, tuy nhiên về lao động không có chuyên môn kỹ thuật là khá cao (27,84% tổng lao động). Về mức lương trung bình của người lao động quản lý và lao động trực tiếp nhìn chung cao hơn mức lương tối thiểu Vùng được quy định tại Nghị định 157/2018/NĐ-CP ngày 16/11/2018 của Chính phủ. Cụ thể là thành phố Nha Trang, Cam Ranh thuộc Vùng II, mức lương tối thiểu là 3.710 triệu đồng/ tháng; thị xã Ninh Hòa, các huyện Cam Lâm, Diên Khánh, Vạn Ninh thuộc Vùng III, mức lương tối thiểu là 3.250 triệu đồng/tháng; các huyện còn lại thuộc Vùng IV, mức lương tối thiểu là 2.920 triệu đồng/tháng.

Đối với kết quả phân tích nhân tố khám phá, thang đo sự hài lòng của doanh nghiệp sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa gồm 05 nhân tố được đo bằng 28 biến quan sát như sau: *Thể trạng, sức khỏe (03 biến); Hành vi, thái độ, tác phong, và ý thức lao động (08 biến); Trình độ, kiến thức, chuyên môn, và kinh nghiệm (05 biến); Kỹ năng, khả năng cá nhân (09 biến); Kết quả lao động (03 biến). Thang đo mức độ hài lòng chung có 03 biến.*

Sau khi kiểm định chất lượng thang do, có 01 biến quan sát của nhân tố “Kết quả lao động” bị loại. Như vậy, qua phân tích kiểm định Cronbach’s alpha, mô hình còn lại 05 nhân tố đảm bảo chất lượng tốt với 27 biến quan sát (đảm bảo lớn hơn 0.6[[17]](#footnote-17)) tiếp tục được đưa vào phân tích nhân tố.

Thực hiện phân tích nhân tố khám phá EFA, cỡ mẫu khảo sát là 300 mẫu, chính vì vậy chọn hệ số tải nhân tố Factor loading là 0.55, các biến có hệ số tải nhân tố nhỏ hơn 0,55 bị loại ra khỏi mô hình.

- Kiểm định tính thích hợp của mô hình KMO and Bartlett's Test = 0.941 thỏa mãn điều kiện 0.5<KMO=0.941<1, phân tích nhân tố khám phá là thích hợp với dữ liệu thực tế.

- Kiểm định Bartlett tương quan giữa các biến quan sát ta thấy giá trị Sig.=0.000<0.5. Như vậy các biến quan sát có tương quan tuyến tính với nhân tố đại diện.

- Kiểm định phương sai cộng dồn Cumulative = 62,349% > 50%

Đối với Ma trận nhân tố xoay Rotated Component Matrixt, kết quả phân tích thang đo sự hài lòng của doanh nghiệp sử dụng lao động Khánh Hòa được sắp xếp lại còn 04 nhân tố với 25 biến quan sát, có 02 biến bị loại ra khỏi mô hình. Các nhân tố còn lại bao gồm: *Hành vi, thái độ, tác phong, và ý thức lao động (08 biến); Kỹ năng, khả năng cá nhân (09 biến); Trình độ, kiến thức, chuyên môn, và kinh nghiệm (05 biến); Thể trạng, sức khỏe (03 biến).*

Mô hình hiệu chỉnh sau khi phân tích nhân tố khám phá như sau:

**Hành vi, thái độ, tác phong và ý thức lao động (F1)**

**Trình độ, kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm (F3)**

**Sự hài lòng của nhà sử dụng đối với người lao động tỉnh Khánh Hòa (Y)**

**Kỹ năng, khả năng cá nhân (F2)**

**Thể trạng - Sức khoẻ (F4)**

Hình 3.2.23: Mô hình nghiên cứu điều chỉnh

*Nguồn: BISEDS, 2018*

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy, 04 nhân tố tác động đến sự hài lòng của doanh nghiệp sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa đều có ảnh hưởng cùng chiều đến sự hài lòng của doanh nghiệp. Trong đó, nhân tố ảnh hưởng mạnh nhất đến sự hài lòng của doanh nghiệp là Kỹ năng, khả năng cá nhân (hệ số hồi quy chuẩn hóa là 0,507); tiếp đến lần lượt là Hành vi, thái độ, tác phong, và ý thức lao động (hệ số hồi quy chuẩn hóa là 0,402); Thể trạng, sức khỏe (hệ số hồi quy chuẩn hóa là 0,376); Trình độ, kiến thức, chuyên môn, và kinh nghiệm (hệ số hồi quy chuẩn hóa là 0,227).Vì vậy, có thể kết luận rằng khi tăng giá trị của bất kỳ thành phần nào trong 04 nhân tố này đều làm tăng mức độ hài lòng của doanh nghiệp.

### 3.2.7.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng củangười lao động đối với người sử dụng lao động

Qua kết quả khảo sát 500 người lao động đang làm việc trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa về đánh giá đặc điểm của người lao động và sự hài lòng của người lao động đối với người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa, dựa theo mô hình dự kiến bao gồm 10 nhân tố được cho là có tác động đến sự hài lòng của người lao động: (1) Tính chất công việc; (2) Tiền lương và phúc lợi; (3) Đánh giá hiệu quả công việc; (4) Đào tạo phát triển/Cơ hội thăng tiến; (5) Sự tự chủ trong công việc; (6) Tính ổn định trong công việc; (7) Chính sách và quy trình làm việc; (8) Phương tiện làm việc và an toàn lao động; (9) Trao đổi thông tin; (10) Quan hệ nơi làm việc. Ngoài ra, mô hình nghiên cứu còn bổ sung thang đo “mức độ hài lòng chung của người lao động đối với doanh nghiệp” với một số tiêu chí đánh giá chung, nhằm xác định thái độ về sự hài lòng của người lao động đối với doanh nghiệp mà họ đang làm việc như thế nào.

*Về giới tính:* Có 290 nữ (58%); 210 nam (42%).

*Về độ tuổi:*Dưới 19 tuổi là 03 người (0,6%); từ 20 – 29 tuổi có 230 người (46%); từ 30 – 39 tuổi có 167 người (33,4%); từ 40 – 49 tuổi có 76 người (15,2%); từ 50 tuổi trở lên có 24 người (4,8%).

*Về trình độ chuyên môn:*Không có trình độ là 01 người (0,2%); sơ cấp có 74 người (14,8%); công nhân kỹ thuật có 34 người (6,8%); trung cấp có 90 người (18%); cao đẳng có 99 người (19,8%); đại học có 195 người (39%); sau đại học có 07 người (1,4%).

*Về kinh nghiệm làm việc:*Có kinh nghiệm làm việc dưới 1 năm là 74 người (14,8%); từ 1 đến 3 năm là 150 người (30%); từ 3 đến 5 năm là 111 người (22,2%); từ 5 đến 7 năm là 49 người (9,8%); từ 7 đến 9 năm là 41 người (8,2%); trên 10 năm là 75 người (15%).

*Về mức lương của công việc hiện tại/tháng:*Dưới 3triệu đồng là 16 người (3,2%); mức lương từ 3 đến dưới 5 triệu đồng là 201 người (40,2%); mức lương từ 5 đến dưới 8 triệu đồng là 181 người (36,2%); mức lương từ 8 đến dưới 10 triệu đồng là 69 người (13,8%); mức lương từ 10 đến dưới 15 triệu đồng là 22 người (4,4%); mức lương trên 15 triệu đồng là 11 người (chiếm 2,2%).

Đối với kết quả phân tích nhân tố khám phá, thang đo đánh giá đặc điểm của người lao động và sự hài lòng của người lao động đối với người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh Khánh Hòagồm 10 nhân tố: (1) Tính chất công việc; (2) Tiền lương và phúc lợi; (3) Đánh giá hiệu quả công việc; (4) Đào tạo phát triển/Cơ hội thăng tiến; (5) Sự tự chủ trong công việc; (6) Tính ổn định trong công việc; (7) Chính sách và quy trình làm việc; (8) Phương tiện làm việc và an toàn lao động; (9) Trao đổi thông tin; (10) Quan hệ nơi làm việc.

Sau khi kiểm định chất lượng thang đo, thang đo “Tính chất công việc” không đảm bảo chất lượng nên bị loại ra khỏi mô hình nghiên cứu. Các thang đo còn lại đều đảm bảo chất lượng tốt.

Thực hiện phân tích nhân tố khám phá EFA, cỡ mẫu khảo sát là 500 mẫu, chính vì vậy chọn hệ số tải nhân tố Factor loading là 0.3, các biến có hệ số tải nhân tố nhỏ hơn 0,3 bị loại ra khỏi mô hình.

Kiểm định tính thích hợp của mô hình KMO and Bartlett's Test = 0.953 thỏa mãn điều kiện 0.5<KMO=0.953<1, phân tích nhân tố khám phá là thích hợp với dữ liệu thực tế.

Kiểm định Bartlett tương quan giữa các biến quan sát ta thấy giá trị Sig.=0.000<0.5. Như vậy các biến quan sát có tương quan tuyến tính với nhân tố đại diện.

Kiểm định phương sai cộng dồn Cumulative = 61,121% > 50%

Đối với Ma trận nhân tố xoay Rotated Component Matrixt, kết quả phân tích thang đo đánh giá đặc điểm của người lao động và sự hài lòng của người lao động đối với người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa còn lại 09 nhân tố với 55 biến quan sát: *(F1) Trao đổi thông tin (quan hệ) giữa cấp trên vào người lao động; (F2) Tính ổn định và điều kiền làm việc; (F3) Đánh giá công việc và ghi nhận của cấp trên; (F4) Đào tạo huấn luyện và phúc lợi; (F5) Tiền lương; (F6) Hiệu quả hoạt động của tổ chức Công đoàn; (F7) Quan hệ nơi làm việc với đồng nghiệp; (F8) Sự tự chủ và khả năng phát triển trong công việc; (F9) Chính sách và quy trình làm việc.*

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy:

**Biến F8:** bị loại ra khỏi mô hình

**Biến F1:** có hệ số 0.352, quan hệ cùng chiều với biến HLC. Khi người lao động đánh giá yếu tố “Trao đổi thông tin (quan hệ) giữa cấp trên và người lao động” tăng thêm 1 điểm thì sự hài lòng của họ tăng thêm 0.352 điểm (tương ứng với hệ số tương quan chưa được chuẩn hóa là 0.352).

**Biến F2:** có hệ số 0.393, quan hệ cùng chiều với biến HLC. Khi người lao động đánh giá yếu tố “Tính ổn định và điều kiện làm việc” tăng thêm 1 điểm thì sự hài lòng của họ tăng thêm 0.393 điểm (tương ứng với hệ số tương quan chưa được chuẩn hóa là 0.393).

**Biến F3:** có hệ số 0.265, quan hệ cùng chiều với biến HLC. Khi người lao động đánh giá yếu tố “Đánh giá công việc và ghi nhận của cấp trên” tăng thêm 1 điểm thì sự hài lòng của họ tăng thêm 0.265 điểm (tương ứng với hệ số tương quan chưa được chuẩn hóa là 0.265).

**Biến F4:** có hệ số 0.239, quan hệ cùng chiều với biến HLC. Khi người lao động đánh giá yếu tố “Đào tạo huấn luyện và phúc lợi” tăng thêm 1 điểm thì sự hài lòng của họ tăng thêm 0.239 điểm (tương ứng với hệ số tương quan chưa được chuẩn hóa là 0.239).

**Biến F5:** có hệ số 0.252, quan hệ cùng chiều với biến HLC. Khi người lao động đánh giá yếu tố “Tiền lương” tăng thêm 1 điểm thì sự hài lòng của họ tăng thêm 0.252 điểm (tương ứng với hệ số tương quan chưa được chuẩn hóa là 0.252).

**Biến F6:** có hệ số 0.100, quan hệ cùng chiều với biến HLC. Khi người lao động đánh giá yếu tố “Hiệu quả hoạt động của tổ chức Công đoàn” tăng thêm 1 điểm thì sự hài lòng của họ tăng thêm 0.100 điểm (tương ứng với hệ số tương quan chưa được chuẩn hóa là 0.100).

**Biến F7:** có hệ số 0.255, quan hệ cùng chiều với biến HLC. Khi người lao động đánh giá yếu tố “Quan hệ nơi làm việc với đồng nghiệp” tăng thêm 1 điểm thì sự hài lòng của họ tăng thêm 0.255 điểm (tương ứng với hệ số tương quan chưa được chuẩn hóa là 0.255).

**Biến F9:** có hệ số 0.164, quan hệ cùng chiều với biến HLC. Khi người lao động đánh giá yếu tố “Chính sách và quy trình làm việc” tăng thêm 1 điểm thì sự hài lòng của họ tăng thêm 0.164 điểm (tương ứng với hệ số tương quan chưa được chuẩn hóa là 0.164).

Tầm quan trọng của các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của người lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa dựa trên 8 nhân tố, xếp theo thứ tự tầm quan trọng từ cao đến thấp như sau: Tính ổn định và điều kiện làm việc; Trao đổi thông tin (quan hệ) giữa cấp trên và người lao động; Đánh giá công việc và ghi nhận của cấp trên; Quan hệ nơi làm việc với đồng nghiệp; Tiền lương; Đào tạo huấn luyện và phúc lợi; Chính sách và quy trình làm việc; Hiệu quả hoạt động của tổ chức Công đoàn.

### 

### 3.2.7.3. Các yếu tố tác động đến vấn đề chuyển dịch cơ cấu lao động

*a) Hội nhập quốc tế*

Việc tăng cường hợp tác quốc tế được đẩy mạnh, các sản phẩm thế mạnh của Khánh Hòa được chú trọng nâng cao, nhiều doanh nghiệp đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng, thu hút các nguồn lực lao động trên địa bàn. Các sản phẩm xuất khẩu chủ lực của Khánh Hòa năm 2016 như sắn lát (9.914 tấn), hạt điều (975 tấn), cà phê (76.406 tấn), yến sào (905 kg), cát (90 nghìn tấn), hải sản các loại (85.279 tấn), quần áo và hàng may sẵn (68.882 nghìn USD),... Giá trị kim ngạch xuất khẩu của tỉnh Khánh Hòa thể hiện qua bảng sau:

Bảng 3.2.27. Trị giá hàng hóa xuất khẩu trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa

giai đoạn 2010 - 2016

*ĐVT: Nghìn USD*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Năm** | **Giá trị** | **Tốc độ tăng trưởng (%)** |
| 2010 | 696.101 |  |
| 2011 | 946.065 | 35,91 |
| 2012 | 1.153.064 | 21,88 |
| 2013 | 1.069.784 | -7,2 |
| 2014 | 1.020.631 | -4,59 |
| 2015 | 1.123.033 | 10,03 |
| 2016 | 1.208.314 | 7,59 |

*Nguồn: Tính toán từ niên giám thống kê tỉnh Khánh Hòa năm 2014, 2016*

Qua bảng trên ta thấy giá trị xuất khẩu của tỉnh giai đoạn 2010 – 2016 có nhiều biến động, năm 2016 tăng so với năm 2010. Lượng giá trị xuất khẩu tăng cho thấy Khánh Hòa đã chú trọng nhiều đến việc tăng cường xuất khẩu ra bên ngoài, tạo động lực cho các doanh nghiệp xuất khẩu phát triển mạnh, từ đó thu hút thêm nhiều lao động tham gia vào. Nếu nhìn vào những sản phẩm xuất khẩu chủ yếu của Khánh Hòa thì thấy chủ yếu là các sản phẩm phân bố ở nông thôn, nên làm cho tỷ trọng lao động tại nông thôn trong giai đoạn này luôn chiếm tỷ trọng cao như đã phân tích ở trên.

*b) Cơ chế chính sách*

Môi trường thể chế, chính sách và việc thực hiện các thủ tục hành chính trong đầu tư, kinh doanh của Khánh Hòa đã có sự cải thiện đáng kể trong những năm qua. Điều này được phản ánh ở chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI - là chỉ số đánh giá và xếp hạng công tác điều hành kinh tế của chính quyền các tỉnh thành của Việt Nam trong việc xây dựng môi trường kinh doanh thuận lợi cho việc phát triển doanh nghiệp dân doanh) của tỉnh Khánh Hòa so với các tỉnh lân cận.

PCI được tính toán nhằm đánh giá chất lượng công tác điều hành kinh tế cấp tỉnh dựa và cảm nhận của các doanh nghiệp dân doanh, thông qua đó, lý giải một phần nguyên nhân vì sao tỉnh thành này lại tốt hơn tỉnh thành khác về sự phát triển năng động của khu vực kinh tế tư nhân, tạo việc làm và tăng trưởng kinh tế.

Đối với Khánh Hòa, cùng với quá trình hoàn thiện thể chế, cải cách thủ tục hành chính cho sản xuất – kinh doanh và có những chính sách thiết thực, đúng đắn, PCI của tỉnh đã có sự chuyển biến tích cực so với các tỉnh lân cận:

Bảng 3.2.28. So sánh chỉ số PCI của Khánh Hòa với các tỉnh lân cận năm 2016

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Địa phương** | [**Quảng Ngãi**](http://pcivietnam.org/ho-so-tinh/quang-ngai) | [**Bình Định**](http://pcivietnam.org/ho-so-tinh/binh-dinh) | [**Phú Yên**](http://pcivietnam.org/ho-so-tinh/phu-yen) | [**Khánh Hòa**](http://pcivietnam.org/ho-so-tinh/khanh-hoa) | [**Ninh Thuận**](http://pcivietnam.org/ho-so-tinh/ninh-thuan) | [**Bình Thuận**](http://pcivietnam.org/ho-so-tinh/binh-thuan) |
| Gia nhập thị trường | 8.34 | 8.65 | 8.96 | 8.27 | 8.56 | 8.84 |
| Tiếp cận đất đai | 5.4 | 6.03 | 5.41 | 4.94 | 6.1 | 5.82 |
| Tính minh bạch | 6.8 | 6.61 | 6.01 | 6.08 | 6.24 | 5.75 |
| Chi phí thời gian | 6.51 | 6.56 | 6.9 | 6.57 | 6.93 | 6.36 |
| Chi phí không chính thức | 4.81 | 5.44 | 5.89 | 4.78 | 5.02 | 5.42 |
| Cạnh tranh bình đẳng | 5.12 | 4.82 | 6.12 | 4.63 | 5.15 | 6.05 |
| Tính năng động | 4.04 | 5.45 | 4.15 | 4.34 | 4.96 | 4.23 |
| Hỗ trợ doanh nghiệp | 5.27 | 5.16 | 5.03 | 5.94 | 4.9 | 5.72 |
| Đào tạo lao động | 6.28 | 6.19 | 5.57 | 6.81 | 5.61 | 5.85 |
| Thể chế pháp lý | 5.67 | 6.23 | 4.08 | 5.53 | 5.64 | 4.97 |
| PCI | 59.05 | 60.2 | 56.93 | 59.59 | 57.19 | 58.2 |
| **Xếp hạng** | **26** | **18** | **51** | **24** | **49** | **32** |
| Nhóm xếp hạng | Khá | Tốt | Khá | Khá | Khá | Khá |

*(Nguồn: pcivietnam.org)*

Như vậy, năm 2016 chỉ số PCI của Khánh Hòa được đánh giá là mức khá với PCI bằng 59,59, xếp vị trí thứ 24 và cao hơn các tỉnh lân cận như: Quảng Ngãi, Phú Yên, Ninh Thuận, Bình Thuận. Đến năm 2017, chỉ số này tăng lên mức 63,36, vươn lên thêm một bậc và xếp vị trí thứ 23 trong 63 tỉnh thành của cả nước.

PCI là sự cam kết của chính quyển tỉnh về hiệu quả đầu tư với các doanh nghiệp sản xuất - kinh doanh, từ đăng ký, triển khai và đi vào hoạt động của các dự án đầu tư. Môi trường kinh doanh của Khánh Hòa đang chuyển biến theo hướng ngày càng thông thoáng, hiệu quả và đáng tin cậy, tăng thu hút đầu tư, thúc đẩy kinh tế tăng trưởng nhanh và định hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động theo hướng phù hợp: tận dụng được các lợi thế cạnh tranh vốn có để phát triển theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Do đó, giúp tăng sự chuyển dịch lao động từ các ngành nghề hiệu quả thấp sang ngành nghề đạt hiệu quả cao nhờ có sự trang bị của khoa học kỹ thuật hiện đại. Bên cạnh đó, cũng có sự di chuyển lao động từ nông thôn lên thành thị do các thủ tục hành chính rườm rà bị xóa bỏ dần.

Bên cạnh những mặt thuận lợi do tăng trưởng kinh tế, vốn đầu tư và thể chế chính sách, thủ tục hành chính mang lại, thì nó vẫn còn biểu hiện một số mặt hạn chế:

Điểm xuất phát kinh tế của tỉnh còn thấp vì thế lao động chủ yếu làm nghề nông nghiệp và trình độ sản xuất còn lạc hậu.

Trong nội bộ ngành nông nghiệp, việc lao động áp dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật còn diễn ra chậm chạp, hiệu quả làm việc không cao.

Tiềm năng phát triển công nghiệp vẫn chưa được phát huy hết do chưa khai thác có hiệu quả nguồn tài nguyên nên làm giảm lao động trong ngành công nghiệp.

Một số thủ tục hành chính còn rườm rà tạo rào cản di chuyển lao động giữa các vùng, các huyện, thị xã.

*c)Nguồn lao động, đào tạo nghề*

*\* Thuận lợi*

Nguồn nhân lực dồi dào, chất lượng (trình độ học vấn) ngày càng được cải thiện.

Hệ thống đào tạo nói chung và đào tạo nghề nói riêng đang từng bước được hoàn thiện và củng cố cả về mạng lưới phân bố, quy mô và năng lực hoạt động. Mạng lưới cơ sở dạy nghề đã được phát triển, đa dạng về hình thức sở hữu và loại hình đào tạo. Năng lực đào tạo nghề ngày càng được cải thiện cả về quy mô học viên cũng như chất lượng đào tạo. Điều này giúp cho lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật, có trình độ văn hóa cao, giảm đi lao động trong nông nghiệp.

Hệ thống thu thập, phân tích thông tin Lao động - Việc làm và thị trường lao động đã hình thành và về cơ bản đã thực hiện được chức năng tham mưu/xây dựng chính sách phát triển kinh tế, phát triển nguồn nhân lực, định hướng chuyển dịch cơ cấu lao động đi đúng hướng và giải quyết việc làm.

*\* Khó khăn*

Tốc độ tăng dân số trong giai đoạn trước khá nhanh, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động cao (và đang có xu hướng tiếp tục tăng lên) dẫn tới áp lực về việc làm.Tình trạng xuất cư lao động vẫn còn.

Chất lượng (trình độ chuyên môn kỹ thuật) nguồn nhân lực chưa đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp đổi mới, phát triển công nghiệp hóa - hiện đại hóa, phát huy lợi thế về nguồn nhân lực còn nhiều hạn chế.

Chất lượng đào tạo nghề còn thấp, cơ cấu ngành nghề đào tạo chưa phù hợp với nhu cầu của thị trường, đặc biệt là chưa đáp ứng cho các ngành kinh tế mũi nhọn, ngành kinh tế trọng điểm và xuất khẩu lao động. Kinh phí dành cho đào tạo nghề hàng năm quá hạn chế, chủ yếu là nguồn kinh phí của Trung ương. Sự đầu tư của Nhà nước đã hạn chế lại dàn trải. Chương trình đào tạo còn mang tính hình thức và lý thuyết, thiếu sự liên kết với doanh nghiệp.

Việc xây dựng hệ thống thông tin thị trường lao động chưa được chú trọng đúng mức, chưa được kết nối đồng bộ để bao quát được cung - cầu lao động. Thông tin thị trường chưa mang tính hệ thống, khả năng bao quát, thu thập và cung ứng thông tin chưa đáp ứng được nhu cầu của người lao động. Cơ sở dữ liệu về thị trường lao động vừa thiếu vừa không được cập nhật thường xuyên, mới chủ yếu dựa trên thông tin từ các cuộc điều tra về lao động - việc làm, thất nghiệp và tiền lương hàng năm của ngành lao động thương binh xã hội và của Tổng cục Thống kê.

Mạng lưới cơ sở dịch vụ việc làm chưa phát triển, hoạt động dịch vụ việc làm chưa thành mạng lưới, quy mô từng tổ chức nhỏ bé, hoạt động còn mang tính tự phát, năng lực cán bộ hạn chế, cơ chế tổ chức, chính sách tài chính cho hoạt động của các trung tâm chưa hợp lý dẫn đến chưa thu hút được nhiều lao động đến để được tư vấn. Khi mạng lưới này phát triển thì sẽ giúp định hướng được lao động vào các ngành đang thiếu lao động, giảm lao động ở các ngành đang thừa đi, làm quá trình chuyển dịch được đúng hướng hơn nữa.

*d) Phát triển kinh tế xã hội, khu công nghiệp, cụm công nghiệp, làng nghề*

Kinh tế Khánh Hòa trong thời gian qua liên tục tăng trưởng với nhịp độ cao. Cơ cấu kinh tế chuyển dịch tích cực theo hướng tăng tỷ trọng ngành dịch vụ, du lịch và công nghiệp. Tốc độ tăng trưởng kinh tế giai đoạn 2000 – 2005 là 10,5%, cao hơn mức tăng trưởng trung bình của cả nước (8%). Thu nhập bình quân theo đầu người đạt 730 USD/người/năm, cao hơn mức bình quân cả nước 12,7%, giá trị xuất nhập khẩu chiếm khoảng 70% GRDP, huy động đầu tư đạt mức gần 30% GRDP. Giai đoạn 2005 – 2010, kinh tế của tỉnh tiếp tục phát triển với nhịp độ tương đối cao. Tổng sản phẩm nội địa bình quân đạt 10,85%/năm. Năm 2010, GRDP bình quân đầu người đạt 1.500 USD. Tỷ trọng ngành CN-XD chiếm 43,5%, TM-DV chiếm 43,5%, NLT chiếm 13% trong GRDP; Thu ngân sách trên 7.000 tỷ đồng, tỷ lệ huy động ngân sách trên GRDP chiếm 22,2%; Huy động vốn đầu tư toàn xã hội trên 39,5% GDP. Sau 5 năm, tổng vốn đầu tư toàn xã hội đạt trên 47.000 tỷ đồng. Giá trị sản xuất công nghiệp tăng bình quân 12,5%/năm. Một số ngành công nghiệp mũi nhọn đã hình thành cùng các dự án lớn về công nghiệp đang triển khai. Giá trị sản xuất dịch vụ – du lịch tăng bình quân 16,3%/năm.Tỷ lệ hộ nghèo giảm còn 1,5% (theo chuẩn tỉnh còn 11,12%). Tốc độ tăng trưởng kinh tế (GDP) bình quân hàng năm giai đoạn 2010 – 2016 là 9,06%, trong đó GRDP không có thu thuế xăng dầu tăng bình quân 7,35%/năm, cao hơn mức tăng trưởng trung bình của cả nước (5,91%), giá trị dịch vụ - du lịch tăng bình quân hàng năm là 10,3%, giá trị sản xuất công nghiệp – xây dựng tăng bình quân hàng năm 9,3% và giá trị sản xuất nông, lâm, thủy sản tăng bình quân hàng năm 2,1%. Đồng thời, số lao động được tạo việc làm mới hàng năm là 26.596 người, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề chiếm 47,5%. GDP bình quân đầu người năm 2016 đạt 2.357,62 USD, tỷ lệ dân số đô thị năm 2016 là 45,52%.

Cơ cấu kinh tế của tỉnh đang chuyển dịch theo hướng tiến bộ là tăng qui mô của tất cả các ngành, tăng dần tỷ trọng của các ngành công nghiệp xây dựng và dịch vụ, giảm dần tỷ trọng của ngành nông nghiệp trong cơ cấu GRDP. Năm 1986 tỷ trọng NLT chiếm khoảng 47%, CN-XD chiếm gần 23%, và TM-DV chiếm 30%; Năm 2000, tỷ trọng này tương ứng là 26,87% - 35,31% - 37,82%;Năm 2005 là 17,61% - 41,44% - 40,95% đến năm 2010 là 13% - 43,5% - 43,5% và năm 2016 là 11,43% - 54,43% - 34,14% .

Ngành công nghiệp tỉnh đã thực hiện tốt các chính sách hỗ trợ ưu đãi, tạo môi trường đầu tư thuận lợi; tiếp tục triển khai xây dựng các KCN, CCN đã quy hoạch như: CCN Trảng É, Sông Cầu, Tân Lập, Cam Phúc Bắc nhằm tạo điều kiện kinh doanh cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa có mặt bằng sản xuất ổn định, giải quyết một lượng lớn việc làm trên địa bản tỉnh. Bên cạnh đó, đã chú trọng đến việc phát triển các làng nghề để giải quyết các lao động tại chỗ của địa phương. Tính đến năm 2016, cả tỉnh có 6 nghề truyền thống, 4 làng nghề và 1 làng nghề truyền thống. Cụ thể: 6 nghề truyền thống được công nhận là: Nghề gốm (thôn Trung Dõng, xã Vạn Bình, huyện Vạn Ninh); nghề diệt chiếu cói (tổ dân phố Mỹ Trạch, phường Ninh Hà, thị xã Ninh Hòa); nghề chế tác đá mỹ nghệ (tổ dân phố Phong Phú 1, phường Ninh Giang, thị xã Ninh Hòa); nghề dệt chiếu cói (xã Vĩnh Thái, thành phố Nha Trang); nghề gốm Lư Cấm Ngọc Hiệp (tổ 9 Ngọc Hiệp, thành phố Nha Trang); nghề đúc đồng Phú Lộc (tổ dân phố Phú Lộc Tây 1, thị trấn Diên Khánh, huyện Diên Khánh). 4 làng nghề gồm: Làng nghề xoi trầm hương (thôn Phú Hội 1, xã Vạn Thắng, Vạn Ninh); làng nghề chế tác đá mỹ nghệ (tổ dân phố Phong Phú 1, phường Ninh Giang, thị xã Ninh Hòa); làng nghề trồng hoa cúc (tổ dân phố Phong Phú 2, phường Ninh Giang, thị xã Ninh Hòa); làng nghề đan giỏ cần xé (thôn Suối Cát, xã Cam Hiệp Nam, huyện Cam Lâm). 1 làng nghề truyền thống là làng chế tác đá mỹ nghệ Phong Phú 1, phường Ninh Giang (Ninh Hòa). Các nghề truyền thống, làng nghề và làng nghề truyền thống này sẽ được hưởng các chính sách ưu đãi về phát triển ngành nghề nông thôn theo quy định; được hưởng các chế độ ưu đãi về khuyến công, phát triển nghề và làng nghề của tỉnh, các chính sách ưu đãi hiện hành của Nhà nước.

Chính điều kiện thuận lợi này làm cho sự di chuyển lao động từ nông thôn lên thành thị, lao động nhàn rỗi vào các làng nghề, từ các vùng miền khác đến Khánh Hòa tăng lên vì khi có tăng trưởng kinh tế cao, khi đầu tư cho cơ sở hạ tầng tăng lên, giúp cho việc lưu thông, di chuyển dễ dàng hơn. Đồng thời, cũng tạo nên sự thu hút các nhà đầu tư về tỉnh, các doanh nghiệp, công ty mới được thành lập sẽ giải quyết bài toán về việc làm cho tỉnh.

Nhờ vốn đầu tư của tỉnh ngày càng cao, đã ảnh hưởng tới sự phân công lại lao động xã hội rút lao động của tỉnh từ nông nghiệp, nông thôn sang phi nông nghiệp. Mặt khác, do vốn đầu tư chủ yếu dùng để phát triển cơ sở hạ tầng, giao thông vận tải nên tạo điều kiện thuận lợi cho việc di chuyển lao động từ nông nghiệp, nông thôn đến thành thị.

*e) Thu hút đầu tư, việc hình thành Khu kinh tế Bắc Vân Phong*

*- Thu hút vốn đầu tư*

Tỉnh đã chú trọng và huy động một nguồn lực khá lớn vốn đầu tư phát triển mở rộng cơ sở hạ tầng giao thông vận tải tạo điều kiện dễ dàng cho lao động nông nghiệp di chuyển sang ngành nghề phi nông nghiệp nhanh, tác động đến chuyển dịch cơ cấu lao động từ nông thôn sang khu vực thành thị, giúp cho tỉnh ngày càng có cơ cấu lao động hợp lý hơn.

Nguồn vốn đầu tư của tỉnh trong giai đoạn này luôn tăng, cụ thể năm 2012 là 19.908 tỷ đồng thì đến năm 2016 tổng số vốn đầu tư đã lên đến 31.899 tỷ đồng (theo giá hiện hành). Chính sách đầu tư đã hướng vào đầu tư có trọng điểm, ưu tiên phát triển hệ thống cơ sở hạ tầng tại các vùng quy hoạch phát triển du lịch, KCN tập trung và hệ thống giao thông đường bộ, đường thủy tại các khu đô thị đã bước đầu hình thành và phát triển khá tốt. Điều này làm cho lao động sẽ tập trung cho lĩnh vực du lịch, công nghiệp nhiều hơn, giúp việc phân bổ lao động được hợp lý hơn, giúp cơ cấu lao động chuyển dịch theo hướng tích cực đó là tăng thương mại, dịch vụ, công nghiệp xây dựng và giảm nông lâm thủy sản.

Bên cạnh những ưu điểm trên, cũng có một hạn chế đáng lưu ý đó là việc thu hút vốn khu vực đầu tư trực tiếp của nước ngoài còn chưa tốt. Năm 2012 nguồn vốn đầu tư từ khu vực này là 777 tỷ đồng, sau đó giảm liên tục và đến năm 2015 chỉ còn 625 tỷ đồng. Năm 2016 đã có chuyển biến tốt lên, đạt 729 tỷ nhưng nhin chung vẫn rất thấp so với các năm 2012 – 2015. Do vậy, tỉnh cần phải đặt ra nhiều biện pháp hơn nữa để thu hút đầu tư từ nước ngoài, qua đó sẽ giải quyết việc làm và chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng tích cực hơn nữa.

*- Việc hình thành Khu kinh tế Bắc Vân Phong*

Vịnh Vân Phong là một vịnh lớn, sâu, tương đối kín và chắn gió tốt. Tổng diện tích của vịnh khoảng 46.000 ha, bao gồm cả diện tích mặt nước và đất vùng bờ. Vịnh có độ sâu 20-25 m, thuận tiện cho khu cảng nước sâu, là một trong những vịnh tự nhiên tốt nhất vùng Đông Á. Khu kinh tế Vân Phong được Chính phủ thành lập năm 2006, với tổng diện tích khoảng 150.000 ha, bao gồm 70.000 mặt đất, còn lại là diện tích mặt nước, thuộc thị xã Ninh Hòa và huyện Vạn Ninh, phía Bắc tỉnh Khánh Hòa. Đây là khu kinh tế tổng hợp đa ngành, đa lĩnh vực với cảng trung chuyển container quốc tế, công nghiệp lọc hóa dầu, trung chuyển dầu mỏ và sản phẩm dầu mỏ, kết hợp phát triển kinh tế du lịch - dịch vụ, công nghiệp, nuôi trồng hải sản và các ngành kinh tế khác…

Tính đến hết năm 2016, khu kinh tế Vân Phong đã thu hút được 145 dự án đầu tư, với tổng vốn đăng ký là 1,47 tỷ USD, vốn thực hiện là gần 630 triệu USD, đạt 42% vốn đăng ký. Ngoài ra, Khánh Hòa đang thực hiện thủ tục đầu tư cho các dự án có quy mô lớn, với tổng vốn đăng ký khoảng 6,8 tỷ USD như: Nhà máy nhiệt điện Vân Phong 1 (2 tỷ USD) của Tập đoàn Sumitomo (Nhật Bản); Tổ hợp lọc hóa dầu Nam Vân Phong (4,8 tỷ USD), liên doanh giữa Petrolimex và Nippon Oil Energy (Nhật Bản).

Động lực tăng trưởng của Vân Phong đến từ cảng nước sâu, kinh tế biển và đường hàng hải quốc tế. Do đó, Khánh Hòa định hướng phát triển đặc khu với 4 nhóm ngành nghề đặc thù: cảng biển và dịch vụ logistics; thương mại-dịch vụ tài chính quốc tế; trung tâm dịch vụ-du lịch vui chơi giải trí cao cấp, casino tầm khu vực và quốc tế; phát triển khoa học kỹ thuật công nghệ cao, y tế, giáo dục, dịch vụ sở hữu trí tuệ.

Bên cạnh đó, sức hút của Bắc Vân Phong còn đến từ nguồn quỹ đất chưa sử dụng khá lớn. Điều này cho phép nhà đầu tư dễ dàng khai thác phục vụ mục đích phát triển sản xuất - kinh doanh, phát triển khu thương mại - tài chính - cảng biển tự do mà không gặp phải những vướng mắc, khó khăn liên quan tới giải phóng mặt bằng, đền bù...

Ước tính, tại Khu kinh tế Bắc Vân Phong phát triển như kỳ vọng thì Nhà nước sẽ thu được khoảng 1,2 tỷ USD từ thuế và phí, 1 tỷ USD từ các nguồn thu từ đất. Các doanh nghiệp tạo giá trị gia tăng khoảng 10 tỷ USD trong giai đoạn 2017 – 2030, nâng mức đóng góp GRDP của Bắc Vân Phong vào GRDP của tỉnh Khánh Hòa lên 3% vào năm 2020 và 6% vào năm 2030, nâng mức thu nhập bình quân đầu người lên khoảng 4.000 USD vào năm 2020 và 9.500 USD vào năm 2030. Khu kinh tế Bắc Vân Phong sẽ như thu hút được lượng lớn lao động trong cũng như ngoài tỉnh, góp phần làm cho cơ cấu lao động chuyển dịch theo hướng tăng tỷ trọng đối với công nghiệp - dịch vụ, giảm tỷ trọng trong khối ngành nông – lâm – ngư nghiệp.

## 3.2.8. Tác động của vấn đề việc làm đối với việc cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân của tỉnh

Qua kết quả nghiên cứu khảo sát 800 người dân là chủ hộ (hoặc là người đại diện cho hộ gia đình) tại 08 huyện, thị xã, thành phố trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa về sự hài lòng của người dân đối với môi trường sống, vấn đề giải quyết việc làm, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững. Dựa trên các mô hình lý thuyết, nghiên cứu đã xây dựng mô hình giả thuyết gồm 09 nhân tố tác động đến sự hài lòng của người dân. Kết quả phân tích nhân tố khám phá đã chỉ ra 08 nhân tố tác động đến sự hài lòng của người dân đối với môi trường sống, vấn đề giải quyết việc làm, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững tỉnh Khánh Hòa bao gồm: (1) Môi trường chính trị; (2) Môi trường; (3) Môi trường văn hóa; (4) Nhà ở; (5) Dịch vụ công cộng; (6) Môi trường kinh tế; (7) Môi trường giáo dục; (8) Sản phẩm tiêu dùng.

*- Về độ tuổi:* độ tuổi dưới 19 có 07 người (0,9%); độ tuổi 20-29 có 155 người (19,4%); độ tuổi 30-39 có 210 người (26,3%); độ tuổi 40-49 có 167 người (20,9%); độ tuổi 50 trở lên có 261 người (32,6%).

*- Về trình độ học vấn:* mù chữ có19 người (2,4%); Chưa tốt nghiệp tiểu học có 63 người (7,9%); tốt nghiệp tiểu học có 122 người (56,3%); tốt nghiệp THCS có 183 người (22,9%); tốt nghiệp THPT có 412 người (32,6%).

*- Về trình độ chuyên môn:* không có trình độ chuyên môn kỹ thuật có 406 người (50,8%); đào tạo dưới 3 tháng có 21 người (2,6%); sơ cấp có 39 người (4,9%); trung cấp có 139 người (17,34%); cao đẳng có 58 người (7,3%); đại học có 127 người (15,9%); sau đại học có 10 người (1,3%).

*- Về dạng hộ:* có 71 hộ nghèo (8,9%); có 104 hộ cận nghèo (13%); có 03 hộ tái nghèo (0,4%); có 62 hộ thoát nghèo (7,8%); có 09 hộ khó khăn đột xuất (1,1%); có 551 hộ bình thường (68,9%).

*- Về tình hình nhà ở:* có 125 hộ chưa sỡ hữu nhà (15,6%); có 675 hộ sỡ hữu nhà ở (84,4%).

*- Về tình hình kinh tế, đời sống của gia đình* so với 2-3 năm trước: có 332 hộ cuộc sống cải thiện so với trước (41,6%); có 370 hộ không thay đổi (46,3%); có 98 hộ cuộc sống xấu đi (12,1%).

*- Về vay vốn:* 675 hộ có vay vốn (84,4%); 125 hộ không vay vốn (15,6%).

*- Về tiếp cận nguồn vốn vay ưu đãi:* có 125 người cho rằng khó tiếp cận nguồn vốn vay ưu đãi tại địa phương (15,6%); có 675 người cho rằng dễ tiếp cận nguồn vốn vay ưu đãi tại địa phương (84,4%).

*- Về thu nhập:* có 213 người không hài lòng với mức thu nhập hiện nay (26,7%); có 587 người hài lòng với mức thu nhập hiện nay (73,3%).

*- Về điều kiền sản xuất kinh doanh:* có 253 người cho rằng điều kiện sản xuất kinh doanh tại địa phương không dễ dàng (31,7%); có 547 người cho rằng điều kiện sản xuất kinh doanh tại địa phương dễ dàng (68,3%).

*- Về cơ hội việc làm:* có 322 người cho rằng khó có cơ hội tìm kiếm việc làm tại địa phương (40,3%); có 478 người người cho rằng dễ có cơ hội tìm kiếm việc làm tại địa phương (59,7%).

Qua phân tích thống kê mô tả kết quả khảo sát 800 người dân là chủ hộ (hoặc là người đại diện cho hộ gia đình) tại 08 huyện, thị xã, thành phố trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa cho thấy tỷ lệ người không có trình độ chuyên môn kỹ thuật là khá cao (50,8%). Về tình hình kinh tế, đời sống của gia đình so với 2-3 năm trước không được cải thiện hoặc xấu đi chiếm tỷ lệ cao (58,4%). Khó tiếp cận nguồn vốn vay ưu đãi chiếm 15,6%. Không hài lòng với mức thu nhập hiện nay tại địa phương chiếm 26,7%. Tỷ lệ người cho rằng điều kiện sản xuất kinh doanh tại địa phương không dễ dàng ở mức cao (31,7%). Tỷ lệ người cho rằng khó có cơ hội tìm kiếm việc làm tại địa phương ở mức cao (40,3%).

Đối với kết quả phân tích nhân tố khám phá, thang đo sự hài lòng của người dân trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa gồm 09 nhân tố được đo bằng 55 biến quan sát như sau: (1) Môi trường chính trị (08 biến); (2) Môi trường kinh tế (06 biến); (3) Môi trường văn hóa (06 biến); (4) Môi trường sức khỏe (07 biến); (5) Môi trường giáo dục (05 biến); (6) DV công cộng (09 biến); (7) Sản phẩm tiêu dùng (04 biến); (8) Nhà ở (05biến); (9) Môi trường (05 biến). Thang đo mức độ hài lòng chung có 04 biến.

Qua kiểm định chất lượng thang đo, tất cả các thang đo đều có Cronbach's Alpha lớn hơn 0,6. Như vậy, qua phân tích kiểm định Cronbach’s alpha, mô hình có 09 nhân tố đảm bảo chất lượng tốt với 55 biến quan sát (đảm bảo lớn hơn 0.6[[18]](#footnote-18)) tiếp tục được đưa vào phân tích nhân tố.

Thực hiện phân tích nhân tố khám phá EFA, cỡ mẫu khảo sát là 800 mẫu, chính vì vậy chọn hệ số tải nhân tố Factor loading là 0.3, các biến có hệ số tải nhân tố nhỏ hơn 0,3 bị loại ra khỏi mô hình.

- Kiểm định tính thích hợp của mô hình KMO and Bartlett's Test = 0.941 thỏa mãn điều kiện 0.5<KMO=0.955<1, phân tích nhân tố khám phá là thích hợp với dữ liệu thực tế.

- Kiểm định Bartlett tương quan giữa các biến quan sát ta thấy giá trị Sig.=0.000<0.01. Như vậy các biến quan sát có tương quan tuyến tính với nhân tố đại diện.

- Kiểm định phương sai cộng dồn Cumulative = 64,42% > 50%. Điều này có nghĩa là 64,42 % thay đổi của các nhân tố được giải thích bởi các biến quan sát.

Đối với Ma trận nhân tố xoay Rotated Component Matrixt, kết quả phân tích thang đo sự hài lòng của người dân đối với môi trường sống, vấn đề giải quyết việc làm, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững tỉnh Khánh Hòa được sắp xếp lại 09 nhân tố với 45 biến quan sát, có 10 biến bị loại ra khỏi mô hình. Các nhân tố được sắp xếp và được đặt tên lại bao gồm: : (1) Môi trường chính trị; (2) Môi trường; (3) Môi trường văn hóa; (4) Nhà ở; (5) DV công cộng; (6) Môi trường kinh tế; (7) Môi trường giáo dục; (8) Sản phẩm tiêu dùng; (9) Điều kiện vui chơi giải trí, rèn luyện sức khỏe.

Mô hình hiệu chỉnh sau khi phân tích nhân tố khám phá như sau:

Môi trường chính trị(F1)

Môi trường (F2)

Sự hài lòng của người dân đối với môi trường sống, vấn đề giải quyết việc làm, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững tỉnh Khánh Hòa (Y)

Môi trường văn hóa (F3)

Nhà ở(F4)

Dịch vụ công cộng(F5)

Môi trường kinh tế (F6)

Môi trường giáo dục (F7)

Sản phẩm tiêudùng(F8)

Điều kiện vui chơi giải trí, rèn luyện sức khỏe(F9)

**Hình 3.2.24: Mô hình nghiên cứu điều chỉnh**

*Nguồn: BISEDS, 2018*

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy, 08 nhân tố tác động đến sự hài lòng của người dân đối với môi trường sống, vấn đề giải quyết việc làm, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững tỉnh Khánh Hòa đều có ảnh hưởng cùng chiều đến sự hài lòng của người dân. Trong đó, nhân tố ảnh hưởng mạnh nhất đến sự hài lòng của người dân (là cơ sở để đưa ra các giải pháp ưu tiên) là: Nhà ở (hệ số hồi quy chuẩn hóa là 0,413); tiếp đến lần lượt là Môi trường chính trị(hệ số hồi quy chuẩn hóa là 0.365); Môi trường văn hóa (hệ số hồi quy chuẩn hóa là 0,303); Môi trường giáo dục (hệ số hồi quy chuẩn hóa là 0,239); Sản phẩm tiêu dùng (hệ số hồi quy chuẩn hóa là 0,202); DV công cộng (hệ số hồi quy chuẩn hóa là 0,173);Môi trường (hệ số hồi quy chuẩn hóa là 0,147); Môi trường kinh tế (hệ số hồi quy chuẩn hóa là 0,142).Vì vậy, có thể kết luận rằng khi tăng giá trị của bất kỳ thành phần nào trong 08 nhân tố này đều làm tăng mức độ hài lòng của người dân đối với môi trường sống, vấn đề giải quyết việc làm, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững tỉnh Khánh Hòa.

Tóm tắt kết quả nghiên cứu 3.2

Giai đoạn 2010-2016, tỉnh Khánh Hòa có quy mô dân số lớn, và tiếp tục tăng về số lượng, tốc độ tăng giữ ở mức ổn định trong những năm gần đây với tốc độ tăng trưởng trung bình giai đoạn đạt 0,67%.Cơ cấu dân số phân theo giới tính có xu hướng tăng tỷ lệ nữ giới và giảm tỷ lệ nam giới. Tuy nhiên, biên độ thay đổi không nhiều. Khu vực nông thôn với tỷ lệ bình quân là 55,29% dân số cả tỉnh với tốc độ tăng trưởng dân số trung bình 0,55%/năm; khu vực thành thị trung bình chiếm 44,71% tổng dân số của tỉnh, có tốc độ tăng trưởng dân số trung bình đạt 0,88%/năm. Tỷ số phụ thuộc trẻ giảm và Tỷ số phụ thuộc già tăng.Tỷ lệ nhập cư và xuất cư tại địa phương qua các năm có chiều hướng giảm dần.

Ưu điểm của nguồn nhân lực Khánh Hòa gồm thể trạng sức khỏe tốt, có tinh thần cầu tiến trong công việc, có tinh thần chịu trách nhiệm cao trong công việc. Tuy nhiên điểm yếu của nguồn nhân lực tỉnh là chưa đảm bảo thời gian lao động, đa số các doanh nghiệp được khảo sát phải đào tạo lạo sau khi tuyển dụng (40,3%), chưa có kinh nghiệm trong công việc, trình độ ngoại ngữ chưa đáp ứng yêu cầu (48,7% doanh nghiệp không hài lòng về trình độ ngoại ngữ của nhân viên), kỹ năng giao tiếp thiết lập mối quan hệ và ứng xử, khả năng làm việc nhóm, Có kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức thực hiện công việc, khả năng giải quyết nhanh các vấn đề và tìm giải pháp hữu hiệu, kỹ năng quản lý thời gian hiệu quả trong điều kiện thực hiện nhiều công việc khác, khả năng tự học hỏi và nâng cao kiến thức, trình độ bản thân.

Chất lượng đào tạo luôn được các cơ sở giáo dục nghề nghiệp quan tâm đã và đang từng bước nâng lên. Tỷ lệ lao động có việc làm đã qua đào tạo đến cuối năm 2016 còn thấp (đạt 25,4%), đòi hỏi phải nâng cao số lượng và chất lượng nguồn nhân lực được đào tạo của tỉnh để đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của tỉnh. Cơ cấu lao động có xu hướng chuyển dịch từ khu vực nông nghiệp sang khu vực thương mại, DV. Lao động khu vực nông nghiệp giảm mạnh, khu vực thương mại, DV có tốc độ tăng tương đối. Sự chuyển dịch này phù hợp với định hướng phát triển của tỉnh Khánh Hòa cũng như xu hướng phát triển kinh tế trong thời gian qua. Tuy nhiên, quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động vẫn còn chậm. Đặc biệt việc chuyển dịch cơ cấu lao động sang các ngành công nghiệp kỹ thuật cao cũng như các ngành DV khác do trình độ chuyên môn thấp.

Đối với công tác giảm nghèo, UBND tỉnh Khánh Hòa có Quyết định số3646/QĐ- UBND ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia Giảm nghèo bền vững giai đoạn 2016 – 2020; Cùng với những chính sách hỗ trợ giảm nghèo của tỉnh ban hành trong giai đoạn 2011 - 2015 vẫn còn hiệu lực thi hành. Theo kết quả điều tra, rà soát hộ nghèo, hộ cận nghèo, cuối năm 2017, toàn tỉnh Khánh Hòa có 19.142 hộ nghèo (tỷ lệ 6,54%), giảm 2.237 hộ nghèo so vớí đầu năm 2017, giảm 8.250 hộ so với đầu kỳ 2016. Tuy nhiên, để công tác giảm nghèo đa chiều đạt kết quả bền vững tỉnh Khánh Hòa cần ban hành một số chính sách đặc thù của tỉnh đối với từng đối tượng như miền núi, ven biển.

Đối với tác động của vấn đề việc làm đối với việc cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân của tỉnh, qua kết quả nghiên cứu khảo sát 800 người dân là chủ hộ (hoặc là người đại diện cho hộ gia đình) tại 08 huyện, thị xã, thành phố trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa về sự hài lòng của người dân đối với môi trường sống, vấn đề giải quyết việc làm, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững. Kết quả cho thấy 08 nhân tố tác động đến sự hài lòng của người dân đối với môi trường sống, vấn đề giải quyết việc làm, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững tỉnh Khánh Hòa đều có ảnh hưởng cùng chiều đến sự hài lòng của người dân. Trong đó, nhân tố ảnh hưởng mạnh nhất đến sự hài lòng của người dân (là cơ sở để đưa ra các giải pháp ưu tiên) là: Nhà ở; tiếp đến lần lượt là Môi trường chính trị; Môi trường văn hóa; Môi trường giáo dục; Sản phẩm tiêu dùng; DV công cộng; Môi trường; Môi trường kinh tế.

# 3.3. Thực trạng vấn đề đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh trong giai đoạn 2010 - 2016 và tác động đối với việc giải quyết việc làm, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân của tỉnh

## 3.3.1. Chính sách đào tạo nghề cho lao động tỉnh Khánh Hòa

### 3.3.1.1. Các văn bản chính sách của Khánh Hòa

- Quyết định số 1997/QĐ-UBND ngày 13 tháng 8 năm 2012 của Ủy ban nhân dân tỉnh Khánh Hòa về việc ban hành mức hỗ trợ học phí đào tạo nghề cho lao động nông thôn trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa.

- Quyết định số 1844/QĐ-UBND ngày 30 tháng 7 năm 2013 của Ủy ban nhân dân tỉnh Khánh Hòa về bổ sung mức hỗ trợ học phí đào tạo nghề cho lao động nông thôn trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa.

- Quyết định số 29/2014/QĐ-UBND ngày 21 tháng 12 năm 2014 của Ủy ban nhân dân tỉnh Khánh Hòa ban hành quy định chi tiết một số nội dung về bồi thường, hỗ trợ, tái định cư khi nhà nước thu hồi đất trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa.

- Quyết định 06/2016/QĐ-UBND ngày 19 tháng 4 năm 2016 sửa đổi, bổ sung một số nội dung của QĐ 29/2014/QĐ-UBND.

- Quyết định 06/2018/QĐ-UBND ngày 16 tháng 4 năm 2018 sửa đổi, bổ sung một số nội dung của QĐ 29/2014/QĐ-UBND và QĐ 06/2016/QĐ-UBND.

- Nghị quyết 05/2016/NQ-HĐND ngày 11 tháng 8 năm 2016 của Hội đồng nhân tỉnh quy định mức thu học phí đối với giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp từ năm học 2016-2017 đến năm học 2020-2021 trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa.

### 3.3.1.2. Đánh giá chính sách đào tạo nghề của Khánh Hòa

*a) Ưu điểm của các chính sách*

Ngoài các chính sách hỗ trợ về đào tạo nghề được nêu trong các văn bản chính sách của Khánh Hòa, đối với chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn, nghề phi nông nghiệp ngoài các chính sách cho vay vốn giải quyết việc làm cho lao động, một số huyện đã sử dụng nguồn nhân sách của huyện để hỗ trợ ban đầu cho lao động là người đồng bào dân tộc ít người khi đi làm ở xa; Đối với chính sách đào tạo nghề cho người lao động bị thu hồi đất trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa, riêng đối tượng là lao động trực tiếp sản xuất đất nông nghiệp còn được hỗ trợ bằng tiền bằng 03 lần (giai đoạn trước 10/5/2018 quy định bằng 02 lần) giá đất nông nghiệp cùng loại trong bảng giá đất của địa phương đối với toàn bộ diện tích đất nông nghiệp thu hồi với điều kiện diện tích được hỗ trợ không vượt quá hạn mức giao đất nông nghiệp tại địa phương.

*b) Tồn tại và hạn chế của các chính sách*

**-** Đối với chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Khánh Hòa, công tác đào tạo nghề cho người lao động tuy đã đạt được những kết quả tích cực. Tuy nhiên, vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của người học nghề và người sử dụng lao động, một số nghề chưa phát huy được hiệu quả sau khi đào tạo, người lao động không duy trì nghề đã học lâu dài.

- Chất lượng dạy nghề chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động, chưa có sự gắn kết chặt chẽ giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp, thiếu sự phối hợp trong đào tạo nghề và sử dụng lao động sau đào tạo, đối với các nghề nông nghiệp, người lao động sau khi học nghề xong đều tự tổ chức sản xuất tại hộ gia đình, quy mô nhỏ lẻ, chưa hình thành tổ lên kết sản xuất quy mô lớn tạo ra giá trị hàng hóa cạnh tranh trên thị trường do đó thu nhập của người lao động chưa tăng lên.

-Một bộ phận người lao động nông thôn của tỉnh chưa có nhận thức đầy đủ về học nghề và việc làm nên đăng ký học nghề còn ít hoặc bỏ học giữa chừng, ảnh hưởng đến kết quả dạy nghề. Cơ sở vật chất, trang thiết bị, giáo viên ở một số trung tâm giáo dục nghề nghiệp còn thiếu, ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề.

**-**Đối với chính sách đào tạo nghề cho người lao động bị thu hồi đất trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa.Chính sách chưa tính đến các đối tượng thuộc hộ gia đình (trực tiếp sản xuất đất nông nghiệp và bị thu hồi đất sản xuất kinh doanh) trong tương lai sẽ bị ảnh hưởng bởi thu hồi đất như các thành viên trong hộ gia đình trong độ tuổi đi học mẫu giáo, học phổ thông các cấp, học hệ thường xuyên, bổ túc nghề.

- Mức hỗ trợ một khóa học cho người thuộc hộ gia đình bị thu hồi đất nông nghiệp, đất kinh doanh học nghề sơ cấp, đào tạo nghề dưới 3 tháng còn thấp, thực hiện như mức quy định của Trung ương (Mức tối đa là 03 triệu đồng/người/khóa học; Mức hỗ trợ tiền ăn 30.000 đồng/người/ngày thực học; Mức hỗ trợ tiền đi lại 200.000 - 300.000 đồng/người/khóa học).

- Hỗ trợ đào tạo người lao động thuộc hộ bị thu hồi đất nông nghiệp đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng với các nội dung hỗ trợ như: (Học phí đào tạo nghề, ngoại ngữ, bồi dưỡng kiến thức cần thiết, tiền ăn trong thời gian thực tế học; Chi phí đi lại; chi phí đào tạo, nâng cao trình độ tay nghề); đối tượng là người lao động trong các hộ bị thu hồi đất kinh doanh có nhu cấu đi làm việc ở nước ngoài thì không được hỗ trợ.

## 3.3.2. Mạng lưới và quy mô đào tạo nghề

### 3.3.2.1. Mạng lưới cơ sở đào tạo nghề

Hiện nay, mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa được phát triển đa dạng về hình thức sở hữu và loại hình đào tạo, hệ thống giáo dục nghề nghiệp từng bước đáp ứng được nhu cầu đào tạo lao động trên địa bàn. Toàn tỉnh hiện có 50 cơ sở giáo dục nghề nghiệp và tham gia hoạt động giáo dục nghề nghiệp, trong đó có 04 trường cao đẳng, 12 trường trung cấp, 05 trung tâm giáo dục nghề nghiệp, 29 cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

- Các Bộ, ngành Trung ương quản lý: 04 cơ sở (gồm 01 trường Cao đẳng, 01 trường trung cấp, 02 cơ sở giáo dục nghề nghiệp).

- Địa phương quản lý: 46 cơ sở giáo dục nghề nghiệp gồm: 03 trường Cao đẳng, 11 trường trung cấp, 05 trung tâm giáo dục nghề nghiệp, 27 cơ sở GD nghề nghiệp.

Ngoài các cơ sở giáo dục nghề nghiệp nói trên, trên địa bàn tỉnh còn có sự tham gia dạy nghề của các doanh nghiệp, các cơ sở sản xuất vừa và nhỏ, các Sở, ngành, các Hội Đoàn thể, các trung tâm học tập cộng đồng, nhằm đáp ứng theo yêu cầu sản xuất của doanh nghiệp và nhu cầu xã hội.

Bảng 3.3.1. Số cơ sở giáo dục nghề nghiệp tỉnh Khánh Hoà

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Chỉ tiêu** | **Tổng số cơ sở giáo dục nghề nghiệp** | **Theo cấp quản lý** | | **Theo sở hữu** | |
| ***Trung ương*** | ***Địa phương*** | ***Công lập*** | ***Ngoài công lập*** |
| Trường cao đẳng | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 |
| Trường trung cấp | 12 | 1 | 11 | 10 | 2 |
| Trung tâm GD nghề nghiệp | 5 |  | 5 | 1 | 4 |
| Cơ sở GD nghề nghiệp | 29 | 2 | 27 | 7 | 22 |

*Nguồn: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Khánh Hòa*

### 3.3.2.2. Quy mô, cơ cấu, số lượng, trình độ các nghề đào tạo

*a) Quy mô đào tạo nghề:*

Bình quân giai đoạn 2011-2015, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh đào tạo khoảng 24.431 người, trong đó:

- Cao đẳng: 1.236 người;

- Trung cấp: 2.574 người;

- Sơ cấp và đào tạo nghề thường xuyên: 20.621 người.

Bình quân giai đoạn 2016-2018, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh đào tạo khoảng 32.264 người, trong đó:

- Cao đẳng: 5.506 người;

- Trung cấp: 6.651 người;

- Sơ cấp và đào tạo nghề thường xuyên: 20.107 người.

Bảng 3.3.2. Số người học giáo dục nghề nghiệp tỉnh Khánh Hoà

*ĐVT: Người*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TT** | **Năm**  **Trường** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** |
|  | ***Tổng số*** | ***25.265*** | ***24.079*** | ***24.123*** | ***24.103*** | ***24.585*** | ***31.443*** | ***30.548*** | ***34.800*** |
|  | *Trong đó* |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | Cao đẳng | 779 | 1.338 | 1.267 | 1.409 | 1.387 | 4.222 | 5.138 | 7.157 |
| 2 | Trung cấp | 2.515 | 2.962 | 3.754 | 1.526 | 2.115 | 6.112 | 5.787 | 8.055 |
| 3 | Sơ cấp và đào tạo thường xuyên | 21.971 | 19.779 | 19.102 | 21.168 | 21.083 | 21.109 | 19.623 | 19.588 |

*Nguồn: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Khánh Hòa*

*b) Ngành nghề đào tạo:*

- Giai đoạn 2016-2018, trình độ cao đẳng mỗi năm đào tạo được 5.506 người đạt 17,06% gồm các nghề: DV nhà hàng, Quản trị khách sạn, Công nghệ thông tin, Công nghệ ô tô, Cắt gọt kim loại, Điện tử công nghiệp, Kỹ thuật máy lạnh - điều hòa không khí, May thiết kế thời trang, Kế toán doanh nghiệp, Cơ điện tử, …

- Trình độ trung cấp mỗi năm đào tạo được 6.651 người đạt 20,62% gồm các nghề: Hướng dẫn du lịch, Quản trị khách sạn, Điều hành du lịch, Công nghệ thông tin, Công nghệ ô tô, Cắt gọt kim loại, Điện tử công nghiệp, Kỹ thuật máy lạnh-điều hòa không khí, May thiết kế thời trang, Kế toán doanh ngghiệp, Cơ điện tử, Điện tử công nghiệp, Sửa chữa lắp ráp máy tính, Tin học ứng dụng, Tin học quản lý, Hàn, Chế biến thực phẩm, Kỹ thuật xây dựng, Thiết kế đồ họa, Vận hành nhà máy điện…

- Trình độ sơ cấp và đào tạo thường xuyên mỗi năm đào tạo được 20.107 người chiếm 62,32% gồm 10 nhóm nghề chính với 62 nghề, chi tiết như sau: Cơ khí, điện, điện tử, điện lạnh, sửa chữa máy nổ, may, công nghệ thông tin, lái xe, lái tàu thủy, du lịch, nữ công gia chánh, cơ khí nông thôn, trồng trọt, chăn nuôi, thú y, nghiệp vụ kinh tế, kế toán, thư ký văn phòng, điều dưỡng và chăm sóc sức khỏe, y tá, dược sỹ, xoa bóp day ấn huyệt…

### 3.3.2.3. Chương trình, giáo trình, học liệu học nghề

Theo Báo cáo khảo sát nhu cầu đào tạo nghề và tuyển dụng lao động việc làm tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa từ năm 2016 -2018. Hiện nay, các trường, trung tâm giáo dục nghề nghiệp thực hiện việc biên soạn giáo án dựa trên hệ thống biểu mẫu, sổ sách được ban hành tại Quyết định số 62/2008/QĐ-BLĐTBXH ngày 04/11/2008 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc ban hành hệ thống biểu mẫu, sổ sách quản lý dạy và học trong đào tạo nghề. Trên cơ sở biểu mẫu giáo án, kết hợp với nội dung chương trình đào tạo nghề được cơ sở dạy nghề ban hành, giáo viên dạy nghề thực hiện biên soạn giáo án các môn học/mô đun mà giáo viên được phân công giảng dạy trong năm học. Tuy nhiên, số lượng giáo trình tự biên soạn của các cơ sở dạy nghề phục vụ cho công tác giảng dạy và học tập vẫn còn ít, chủ yếu là sử dụng các giáo trình đào tạo nghề tham khảo đã có sẵn do Tổng cục dạy nghề ban hành ở tất cả các lĩnh vực - ngành nghề. Do đó, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp sẽ lựa chọn giáo trình phù hợp với đơn vị mình. Cụ thể như các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đào tạo chính quy dài hạn, chính quy ngắn hạn chú trọng sử dụng các giáo trình chính thống do các cơ quan Nhà nước ban hành hoặc liên kết với các cơ sở đào tạo nước ngoài hoặc doanh nghiệp để bổ sung cập nhật thêm kiến thức mới cho phù hợp với thực tiển nghề. Tuy nhiên, việc cập nhật bổ sung kiến thức cho phù hợp với thực tiễn (đặc biệt trong vấn đề thực hành) gặp nhiều khó khăn đối với nhà trường vì điều kiện kinh tế cũng như cơ sở vật chất không đủ để thực hiện quá trình này; Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đào tạo theo các hình thức khác thường sử dụng chương trình do cơ sở giáo dục nghề nghiệp biên soạn (đặc biệt là trong lĩnh vực công nghệ thông tin, đầu bếp, làm đẹp…) hoặc trường kết hợp giữa chương trình có sẵn và chương trình do cơ sở nghề biên soạn để đáp ứng nhu cầu dạy và học của nhà trường. Tuy nhiên, chương trình đào tạo nghề chưa có quy chuẩn thống nhất nên đôi khi chương trình do cơ sở giáo dục nghề nghiệp biên soạn không giống với chương trình có sẵn, hoặc có bằng nghề có chứng chỉ nghề nhưng tay nghề thực tế không giống nhau, hoặc học nghề xong khi được tuyển dụng vào doanh nghiệp - cơ sở phải đào tạo lại vì lý do học nghề không giống với thực tiễn nghề hiện có.

Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa luôn tạo điều kiện cho người học thảo luận nhóm và làm việc nhóm, đây là một kỹ năng tối cần thiết trong môi trường làm việc công nghiệp như hiện nay, giúp học viên có thể tăng sự mạnh dạn trao đổi ý kiến, dễ dàng tiếp nhận thông tin và kiến thức, cũng như khả năng làm việc tập thể để hoàn thành công việc (bố trí, phân công, hội ý, thực hiện, trình bày). Bên cạnh đó các cơ sở còn tạo điều kiện cho người học tham gia các hội thảo hoặc tổ chức các hoạt động ngoại khóa, đây là một hoạt động cần thiết trong bậc giáo dục nghề, giúp học viên tiếp cận kiến thức mở, có điều kiện giao lưu tham quan gắn kết kiến thức đã học với thực tiễn hoặc tiếp thu những công nghệ - kỹ thuật - kỹ năng - kiến thức mới trong ngành nghề mình đang học cũng như biết rõ những điểm mình còn khiếm khuyết để trao dồi trước khi ra trường. Tuy nhiên, hoạt động này đòi hỏi nhà trường cần phải đầu tư thời gian, chất xám để hoạt động có thể thu hút được học viên tham gia và đem lại những kết quả đáng khích lệ. Nhưng điều kiện của các trường nghề hiện nay đang thiếu nguồn nhân lực để thực hiện vấn đề này (chủ yếu giáo viên các trường nghề thường làm nhiều việc hoặc kiêm nhiệm nhiều vị trí trong cơ sở nên không còn đủ thời gian để thực hiện những hoặt động này hoặc thời gian học của học viên quá ngắn nên thời gian và mức độ giao tiếp giữa nhà trường - học viên ngoài giờ học không đủ để thực hiện những hoạt động này. Do đó, những kỹ năng này vẫn chưa được nhà trường chú trọng để thực hiện và thu được những kết quả thiết thực hơn.

### 3.3.2.4. Đội ngũ nhà giáo giáo dục nghề nghiệp

Bảng3.3.3.Số lượng giáo viên, giảng viên tại các cơ sở đào tạo nghề

trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa năm 2018

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **TT** | **Cơ sở** | **Số lượng (Người)** |
| **Tổng** | | **1.355** |
| **A** | **Trung ương** | **255** |
| 1 | Trường cao đẳng | 54 |
| 2 | Trường trung cấp | 120 |
| 3 | Trung tâm giáo dục nghề nghiệp | 0 |
| 4 | Cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp | 81 |
| **B** | **Địa phương** | **1.100** |
| 1 | Trường cao đẳng | 318 |
| 2 | Trường trung cấp | 356 |
| 3 | Trung tâm giáo dục nghề nghiệp | 228 |
| 4 | Cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp | 198 |

*Nguồn: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Khánh Hòa*

Hiện nay tổng số giáo viên, giảng viên của 50 cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa là 1.355 người, trong đó: có 372 giáo viên, giảng viêntại các trường Cao đẳng, 476 giáo viên tại các trường trung cấp, 228 giáo viên tại các trung tâmgiáo dục nghề nghiệp và 279 giáo viên tại các cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp.

Có trên 80% giáo viên, giảng viênđào tạo nghề tập trung trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tại địa phương và dưới 20% giáo viên, giảng viên đang làm việc tại các cơ sở do Trung ương quản lý. Điều này cho thấy sự phát triển lớn mạnh và bền vững của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tại địa phương. Cơ cấu giáo viên, giảng viên được phân bổ như sau: 27,45% giáo viên, giảng viên thuộc các trường cao đẳng, 35,13% thuộc trường trung cấp, 16,83% thuộc trung tâm giáo dục nghề nghiệp và 20,59% thuộc các cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp.

Hình 3.3.1. Biểu đồ cơ cấu giáo viên theo loại trường tham gia đào tạo năm 2018

*Nguồn: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Khánh Hòa*

Cơ cấu đội ngũ giáo viên, giảng viên tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp theo giới tính trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa: Theo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Khánh Hòa năm 2018, tỷ lệ giáo viên, giảng viên nam chiếm 41,77% và tỷ giáo viên, giảng viên nữ chiếm 58,23%.

*- Về trình độ chuyên môn*

Tại các trường trực thuộc Trung ương, tỷ lệ giáo viên, giảng viên có trình độ trên đại học chiếm 98,27%; Đại học, cao đẳng chiếm 1,15%; Trung cấp chiếm 0,57%. Tại các trường trực thuộc Khánh Hòa quản lý trình độ trên đại học chiếm 77,36%; Đại học, cao đẳng chiếm 4,59%; Trung cấp chiếm 1,79%; Trình độ khác chiếm 16,26%.

Hình 3.3.2. Biểu đồ cơ cấu trình độ giáo viên, giảng viên 2018

*Nguồn: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Khánh Hòa*

### 3.3.2.5. Cơ sở vật chất và tài chính

Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh hiện nay đang có 374 giảng đường, phòng học lý thuyết; 283 xưởng thực tập, thực hành và phòng thí nghiệm; 32 thư viện; trong đó các trường cao đẳng có tổng diện tích sử dụng là 26 ha, diện tích sàn xây dựng 78.416m2; 83 giảng đường phòng học lý thuyết, 110 xưởng thực tập, thực hành, phòng thí nghiệm. Các trường trung cấp có tổng diện tích sử dụng là 29 ha, diện tích sàn xây dựng 127.799 m2; 84 giảng đường, phòng học lý thuyết; 78 xưởng thực tập, thực hành, phòng thí nghiệm. Các trung tâm giáo dục nghề nghiệp có tổng diện tích đất sử dụng là 12 ha, diện tích xây dựng sàn 83.090 m2; 25 giảng đường, phòng học lý thuyết; 11 xưởng thực tập, thực hành, phòng thí nghiệm [6]. Hầu hết các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đã được đầu tư xây dựng cơ sở vật chất đáp ứng được quy mô tuyển sinh đào tạo.

Năm 2018 tỉnh Khánh Hòa đã khánh thành và đưa vào hoạt động cơ sở đào tạo của Trường Cao đẳng kỹ thuật công nghệ Nha Trang trên diện tích đất 7,4 ha; Diện tích sàn xây dựng phục vụ công tác nghiệp vụ văn phòng:1.456,3 m2, diện tích phục cho học tập: 6.929,85 m2, diện tích xưởng thực hành: 4.347 m2, diện tích phục vụ ký túc xá 1.882,2 m2.

Trong số 08 trường trung cấp công lập trực thuộc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có 04 trường đã được đầu tư xây dựng cơ sở vật chất trong giai đoạn 2007 đến 2012.

Thiết bị đào tạo của các trường cao đẳng và trung cấp công lập được đầu tư từ nguồn vốn Chương trình mục tiêu quốc gia việc làm, an toàn lao động và dạy nghề trong giai đoạn 2011-2015 với tổng kinh phí đầu tư mua sắm trang thiết bị cho các trường công lập trực thuộc tỉnh là: 58.703 triệu đồng;

Hiện nay, tỉnh Khánh Hòa có 03 trường Cao đẳng và 07 trung cấp được phê duyệt ngành, nghề trọng điểm theo Quyết định số 1836/QĐ-LĐTBXH ngày 27/11/2017 của Bộ lao động - Thương binh và Xã hội với 09 nghề cấp độ Quốc tế, 08 nghề cấp độ ASEAN, 17 nghề cấp độ quốc gia. Có 01 trường Cao đẳng được phê duyệt là trường chất lượng cao theo Quyết định 761/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ. Trong giai đoạn 2016-2018, tỉnh Khánh Hòa được giao thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ của Dự án với nội dung: hỗ trợ đầu tư cơ sở vật chất, mua sắm trang thiết bị đào tạo cho các trường cao đẳng và trung cấp trực thuộc tỉnh với tổng kinh phí: 54.373triệu đồng. Chủ yếu tập trung đầu tư cho trường Cao đẳng Kỹ thuật công nghệ Nha Trang.

Bên cạnh đó, theo báo cáo sơ kết 5 năm thực hiện Chỉ thị số 19-CT/TW, ngày 05/11/2012 của Ban Bí thư Trung ương Đảng (khóa XI) về việc tăng cường sự lãnh đạo của Đảng trong công tác dạy nghề cho lao động nông thôn. Trong những năm gần đây, tỉnh Khánh Hòa đã có những chính sách về đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị dạy nghề đối với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập cho các trường cao đẳng, trung cấp công lập trên địa bàn tỉnh. Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đã và đang được đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị giảng dạy từ các dự án, chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm - dạy nghề trong giai đoạn 2011-2015 và chương trình mục tiêu giáo dục nghề nghiệp, Việc làm - An toàn lao động giai đoạn 2016-2020.[9]

- Dự án dạy nghề cho lao động nông thôn thuộc chương trình mục tiêu quốc gia về Việc làm - Dạy nghề, hai trường Trung cấp dân tộc nội trú Khánh Sơn và Khánh Vĩnh phục vụ đào tạo nghề cho lao động nông thôn thuộc hai huyện miền núi được được quan tâm đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy nghề.

- Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa, có 07 cơ sở giáo dục nghề nghiệp được đầu tư mua sắm trang thiết bị dạy nghề với tổng số vốn lến đến 14 tỷ đồng từ nguồn vốn Trung ương.

## 3.3.3. Thực trạng tuyển sinh, loại hình và các hình thức đào tạo nghề

### 3.3.3.1. Kết quả tuyển sinh của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2016-2018

Nhìn chung, tình hình tuyển sinh đào tạo nghề trong giai đoạn từ 2016 đến 2018 không có sự chuyển biến nhiều, cụ thể như sau: số tuyển sinh năm 2017 tăng 3,33% so với năm 2016 (từ 24.989 lên 25.821 người); năm 2018 kết quả tuyển sinh tăng 4,31% so với năm 2017 (từ 25.821 lên 26.935 người).

Trong giai đoạn 2016- 2018, kết quả tuyển sinh đào tạo nghề ở các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh (phân theo loại hình cơ sở) như sau: Đối với hệ cao đẳng, các cơ sở đào tạo thuộc Trung ương trên địa bàn tăng bình quân khoảng 103,8% và các cơ sở đạo tạo thuộc cấp địa phương tăng bình quân khoảng 33,05%. Trong khi đó, đối với đào tạo nghề hệ trung cấp, kết quả tuyển sinh đào tạo nghề ở cơ sở giáo dục nghề nghiệp thuộc cấp Trung ương quản lý có xu hướng giảm (giảm 30,81%); tuyển sinh đào tạo nghề ở cơ sở giáo dục nghề nghiệp thuộc cấp địa phương quản lý có xu hướng tăng bình quân giai đoạn này tăng 19,58%. Đối với kết quả tuyển sinh đào tạo nghề sơ cấp và thường xuyên ở các cơ sở đào tạo trên địa bàn tỉnh nhìn chung lại có có xu hướng giảm xuống (26% đối với các cơ sở trực thuộc Trung ương và 3,51% đối với các cơ sở thuộc địa phương).

Bảng 3.3.4. Thực trạng tuyển sinh của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp

trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **TT** | **Cấp trình độ** | **Kết quả tuyển sinh *(người)*** | | |
| **2016** | **2017** | **2018** |
| 1 | Cao đẳng | 1.426 | 2.982 | 3.653 |
| 2 | Trung cấp | 2.454 | 3.216 | 3.404 |
| 3 | Sơ cấp nghề và đào tạo nghề thường xuyên | 21.109 | 19.623 | 19.878 |
|  | **Tổng** | **24.989** | **25.821** | **26.935** |

*Nguồn: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Khánh Hòa*

Nhiều cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh đạt kết quả tuyển sinh khá tốt trong những năm qua, tuy nhiên có nhiều cơ sở giáo dục nghề nghiệp gặp khó khăn trong tuyển sinh, đặc biệt nhiều cơ sở không tuyển sinh được trong nhiều năm liền. Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp có chất lượng đào tạo tốt, thương hiệu mạnh thu hút nhiều học sinh, sinh viên theo học. Học sinh các trường này sau khi tốt nghiệp có thể học lên đại học hoặc dễ dàng xin việc làm. Ngược lại, nhiều cơ sở giáo dục nghề nghiệp chất lượng đào tạo kém rất khó tuyển sinh. Học sinh sau khi tốt nghiệp các trường này sau khi tốt nghiệp khó xin được việc làm nên khó thu hút học sinh đến học. Ngoài ra, do đặc điểm một số ngành nghề đạo tạo dẫn đến việc hạn chế số lượng tuyển sinh cũng như khó tuyển sinh theo yêu cầu. Xét trên phương diện tổng thể, tâm lý học sinh sau khi tốt nghiệp phổ thông chọn thi vào đại học còn rất phổ biến đã ảnh hưởng đến tuyển sinh vào các cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Bên cạnh đó, phần lớn lao động làm việc tại các khu chế xuất, khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh là lao động phổ thông, được các doanh nghiệp tuyển dụng tự đào tạo nghề đáp ứng yêu cầu công việc lao động giản đơn.

### 3.3.3.2. Loại hình đào tạo

- Đào tạo ngắn hạn: Hiện nay trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa đa số các trường cao đẳng, trường trung cấp, trung tâm giáo dục nghề nghiệp, cơ sở giáo dục nghề nghiệp đều thực hiện đào tạo nghề ngắn hạn. Các bậc đào tạo nghề đó là sơ cấp nghề và dạy nghề dưới 3 tháng. Loại hình này có ưu điểm là có thể tập hợp đông đảo lực lượng lao động ở mọi lứa tuổi, những người không có điều kiện học tập trung vẫn có thể tiếp thu được tri thức ngay tại chỗ, với sự hỗ trợ đắc lực của các cơ quan đoàn thể của tỉnh về mặt giáo trình, giảng viên.

- Đào tạo dài hạn: Hiện nay trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa chỉ có các trường trung cấp, trường cao đẳng thực hiện đào tạo nghề dài hạn. Các bậc đào tạo là trung cấp và cao đẳng. Thời gian đào tạo trình độ trung cấp theo niên chế đối với người có bằng tốt nghiệp trung học cơ sở trở lên là từ 01 đến 02 năm học tùy theo chuyên ngành hoặc nghề đào tạo. Thời gian đào tạo trình độ cao đẳng theo niên chế được thực hiện từ 02 đến 03 năm học tùy theo chuyên ngành hoặc nghề đào tạo đối với người có bằng tốt nghiệp trung học phổ thông; từ 01 đến 02 năm học tùy theo chuyên ngành hoặc nghề đào tạo đối với người có bằng tốt nghiệp trung cấp cùng ngành.

### 3.3.3.3. Các hình thức đào tạo nghề

Hiện nay các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa ngoài hình thức đào tạo tập trung theo kế hoạch (Đào tạo tại trường theo chương trình chính quy, chủ yếu đối với hệ dài hạn chính quy và lao động chưa có việc làm, cần học nghề để tìm việc hoặc tổ chức việc làm), có nhiều hình thức đào tạo mới được tổ chức:

* Đào tạo tại chức vừa học vừa làm đối với công nhân, viên chức đang làm việc, muốn nâng cao tay nghề, người lao động khác muốn học thêm nghề hoặc nâng cao khả năng nghề nghiệp, chuyển giao công nghệ.
* Đào tạo tại xí nghiệp đối với công nhân do xí nghiệp tuyển vào, tổ chức đào tạo và sử dụng.
* Đào tạo có địa chỉ: cơ sở giáo dục nghề nghiệp tuyển sinh đào tạo và cung cấp lao động theo “đơn đặt hàng” (theo yêu cầu và nhu cầu) của các doanh nghiệp.
* Bồi dưỡng nâng bậc thợ: Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp phối hợp với các doanh nghiệp xây dựng chương trình, tổ chức các lớp bồi dưỡng và tổ chức thi nâng bậc thợ cho công nhân.
* Đào tạo theo chế độ “môđun” (môđun hoá chương trình đào tạo dài hạn) và liên thông giữa đào tạo ngắn hạn và dài hạn.
* Đào tạo bổ sung tay nghề thực hành cho học sinh tốt nghiệp trung cấp để cấp bằng công nhân kỹ thuật.
* Đào tạo theo phương thức hợp đồng sử dụng bản quyền về chương trình, đánh giá và cấp bằng nước ngoài (được Tổng cục Dạy nghề chấp thuận thí điểm).

## 3.3.4.Hiệu quả của công tác đào tạo nghề

### 3.3.4.1.Thực trạng sử dụng lao động qua đào tạo

Lao động qua đào tạo là chỉ tiêu quan trọng để đánh giá hiệu quả của công tác đào tạo nghề. Cơ cấu lực lượng lao động theo trình độ trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa thể hiện trong bảng sau đây.

Bảng3.3.5. Cơ cấu lực lượng lao động theo trình độ chuyên môn kỹ thuật

*ĐVT: %*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TT** |  | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** |
| ***1*** | ***Đã qua đào tạo*** | ***63,75*** | ***65,65*** | ***72,53*** | ***73,66*** |
|  | *Trong đó:* |  |  |  |  |
| 1.1 | CNKT không bằng | 40,90 | 42,91 | 46,70 | 47,15 |
| 1.2 | Dưới 3 tháng | 1,20 | 1,22 | 1,34 | 1,43 |
| 1.3 | Sơ cấp nghề | 3,30 | 3,16 | 3,59 | 3,79 |
| 1.4 | Có bằng nghề dài hạn | 0,75 | 0,73 | 0,72 | 0,74 |
| 1.5 | Trung cấp | 1,81 | 1,76 | 1,90 | 1,84 |
| 1.6 | Trung học chuyên nghiệp | 3,41 | 3,29 | 3,35 | 3,33 |
| 1.7 | Cao đẳng | 0,63 | 0,67 | 0,79 | 0,77 |
| 1.8 | Cao đẳng chuyên nghiệp | 3,85 | 3,99 | 4,83 | 5,00 |
| 1.9 | Đại học và trên đại học | 7,90 | 7,92 | 9,31 | 9,61 |
| ***2*** | ***Chưa qua đào tạo*** | ***36,25*** | ***34,35*** | ***27,47*** | ***26,34*** |

*Nguồn: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Khánh Hòa*

Lực lượng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa trong các nằm gần đây có xu hướng tăng lên. Trong giai đoạn 2015 - 2018, tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng từ 63,75% năm 2015 lên 73,66% năm 2018. Điều này cho thấy chất lượng chuyên môn của lực lượng lao động tương đối cao, xuất phát từ nguyên nhân do trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa đa phần là lao động trẻ có nhiều điều kiện thuận lợi trong việc tiếp tục nâng cao tay nghề hoặc tiếp cận với những kiến thức khoa học kỹ thuật, công nghệ mới. Trong đó, tỷ lệ nguồn nhân lực được đào tạo có trình độ cao đẳng và trung cấp trong giai đoạn này chiếm tỷ trọng khá cao trên tổng lực lượng lao động đang làm việc. Ta có thể thấy tình trạng cạnh tranh gay gắt về nhu cầu việc làm đối với bộ phận này đang diễn ra. Số sinh viên cao đẳng tốt nghiệp năm 2018 vẫn còn khoảng 15,36% không tìm được việc làm.

Bên cạnh đó, tỷ lệ lao động qua đào tạo từ bậc nghề dưới 3 tháng đến bậc trung cấp cũng có xu hướng tăng qua các năm trong giai đoạn 2016 - 2018. Tỷ lệ này lần lượt là 10,16% năm 2016, 10,90% năm 2017 và 11,13% năm 2018. Tuy chiếm tỷ trọng khá cao, nhưng cung lao động qua đào tạo nghề hiện nay chưa đáp ứng được nhu cầu thị trường. Bởi tỉnh Khánh Hòa có trên 52% nhu cầu tuyển dụng lao động là trung cấp, sơ cấp nghề và lao động qua đào tạo nghề dưới 3 tháng [6], nhưng thực tế nhu cầu này chưa được đáp ứng đủ. Điều này cho thấy nhận thức xã hội về vấn đề học nghề vẫn chưa được đánh giá cao; học viên học nghề chưa vượt qua tâm lý xã hội về khoa cử, bằng cấp, danh vị xã hội…Vì vậy, số lượng tuyển sinh và tốt nghiệp hàng năm tại các trường đào tạo nghề tuy có tăng nhưng tốc độ còn rất thấp; hiệu suất đào tạo nghề chưa cao.

### 3.3.4.2. Thực trạng đào tạo và việc làm của người được đào tạo nghề

Bảng 3.3.6. Số lượng cơ sở giáo dục nghề nghiệp có tỷ lệ người học

tốt nghiệp tương ứng, năm 2018

*ĐVT: cơ sở*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Đối tượng tuyển sinh** | **Số lượng cơ sở giáo dục nghề nghiệp có tỷ lệ người học tốt nghiệp tương ứng** | | | |
| <50% | 50% - < 70% | 70% - < 90% | > 90% |
| 1. Hệ cao đẳng | 0 | 1 | 2 | 1 |
| 2. Hệ trung cấp | 0 | 2 | 6 | 4 |
| 3. Hệ sơ cấp và đào tạo thường xuyên | 0 | 4 | 12 | 18 |

*Nguồn: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Khánh Hòa*

Hiện nay số lượng học viên tốt nghiệp tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa với tỷ lệ khá cao, đồng nghĩa với chất lượng nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh được cải thiện. Năm 2018 tỷ lệ người học tốt nghiệp ở các cơ sở giáo dục nghề nghiệp hệ sơ cấp và đào tạo nghề thường xuyên là cao nhất, với 18 cơ sở giáo dục nghề nghiệp có trên 90% người học tốt nghiệp và 12 cơ sở giáo dục nghề nghiệp có tỷ lệ người học tốt nghiệp từ 70% - dưới 90%. Kế đó, các cơ sở đạo tạo hệ trung cấp có tỷ lệ người học tốt nghiệp tương đối cao, có 6 cơ sở giáo dục nghề nghiệp với tỷ lệ tốt nghiệp khoảng 70% - dưới 90% và tỷ lệ trên 90% 4 có giáo dục nghề nghiệp. Tuy nhiên, các cơ sở đào tạo hệ cao đẳng lại có tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp thấp hơn hai hệ tuyển sinh trên.

Lý giải vấn đề này là do hệ cao đẳng có thời gian đào tạo dài hơn, nhưng chương trình học lại nặng về lý thuyết, ít có thời gian thực hành hơn so với các hệ trung cấp và sơ cấp. Thực tế cho thấy có một số sinh viên cao đẳng năm thứ nhất, thứ hai đã bỏ học vì không yêu thích và hiểu rõ về ngành nghề đã lựa chọn, không chắc chắn được tuyển dụng sau khi ra trường; một số khác thì chọn thi lại đại học.

Đa số học viên được đào tạo nghề tìm được việc làm. Theo kết quả khảo sát nhu cầu đào tạo nghề và tuyển dụng lao động việc làm tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa từ năm 2016-2018, quy mô tuyển sinh trung bình hàng năm khoảng 1.400 cao đẳng và 1.600 trung cấp, so với nhu cầu tuyển dụng mới của các doanh nghiệp là 1.300 cao đẳng và 1.100 trung cấp và nhu cầu đào tạo lại của các doanh nghiệp mỗi năm là 969 cao đẳng và 1.163 trung cấp (nhu cầu tuyển dụng và đào tạo mới tính riêng của 348 doanh nghiệp được khảo sát) có thể thấy được quy mô tuyển sinh đào tạo các hệ dài hạn của hệ thống cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh đối với nhu cầu tuyển dụng là chưa đáp ứng được (chỉ đáp ứng khoảng trên 60% nhu cầu). Phần lớn học viên sau khi tốt nghiệp có việc làm phù hợp với ngành nghề đã học. Tuy nhiên, thực trạng số lượng người làm việc trái ngành nghề vẫn còn khá phổ biến. Sự mất cân đối trong ngành nghề đào tạo hiện nay là do công tác hướng nghiệp chưa được thực hiện tốt. Nhiều người trẻ không tự lượng được khả năng, tố chất của mình, không hiểu rõ về thông tin ngành sẽ học, công việc sẽ làm sau khi tốt nghiệp, đặc thù của nghề... lại chịu tác động từ cha mẹ và bạn bè nên chạy theo một số ngành nghề thời thượng. Từ đó dẫn đến việc dư thừa lao động trong một số ngành nghề, gây ra tình trạng làm việc không đúng chuyên môn đào tạo, thậm chí thất nghiệp.

#### *3.3.4.3. Thực trạng chất lượng học viên sau khi tốt nghiệp*

Thực tế sử dụng lao động của các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh cho thấy các học viên được đào tạo nghề sau khi tốt nghiệp có kiến thức cơ sở và chuyên ngành tốt. Tuy nhiên, họ vẫn còn lúng túng khi vận dụng những lý thuyết đó vào công việc, thiếu kinh nghiệm thực tế và cũng có rất nhiều trường hợp phải đào tạo lại sau khi tuyển dụng. Theo kết quả khảo sát nhu cầu đào tạo nghề và tuyển dụng lao động việc làm tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa từ năm 2016-2018, các doanh nghiệp phát sinh nhu cầu đào tạo lại đội ngũ lao động năm 2016 là 6.791 lao động, năm 2017 là 4.861 lao động và năm 2018 4.756 lao động, tập trung ở các địa phương là thành phố Nha Trang, Cam Ranh và Cam Lâm, các doanh nghiệp được khảo sát trên địa bàn huyện Diên Khánh và Ninh Hòa cũng có đào tạo lại nhưng không nhiều, các doanh nghiệp được khảo sát trên địa bàn các huyện còn lại là Vạn Ninh, Khánh Sơn và Khánh Vĩnh nhu cầu đào tạo lại không đáng kể hoặc không có. Về ngành nghề đào tạo lại cho lao động tập trung ở các ngành nghề sản xuất và chế biến sợi, vải, giày da, kinh doanh, khách sạn, nhà hàng, dịch vụ du lịch, công nghệ kỹ thuật điện, điện tử và viễn thông, chế biến lương thực, thực phẩm đồ uống, công nghệ kỹ thuật cơ khí. Về trình độ đào tạo đối với hệ dài hạn (Cao đẳng và trung cấp) đào tạo lại nhiều hơn hệ đào tạo ngắn hạn (Sơ cấp và dạy nghề dưới 3 tháng).

Mặt khác, nguồn nhân lực đào tạo nghề hiện còn yếu về kỹ năng ngoại ngữ, chỉ mới biết Anh văn căn bản, chưa thể giao tiếp được, trong khi tiếng Anh là tiêu chí tuyển dụng phổ biến hiện nay, nhất là đối với các công ty nước ngoài. Thiếu kỹ năng này, chắc chắn học viên sẽ gặp trở ngại trong quá trình tìm việc và phát triển nghề nghiệp sau này. Theo khảo sát 300 doanh nghiệp của đề tài, có 48,6% doanh nghiệp khong hài lòng về trình độ ngoại ngữ của người lao động tại Khánh Hòa

Bên cạnh đó, các học viên được đào tạo nghề đã chú trọng bồi dưỡng kỹ năng tin học và đánh giá khá cao mức độ ứng dụng của kiến thức đã học này ở các cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Hiện nay trình độ tin học đã trở thành tiêu chuẩn tuyển dụng bắt buộc đối với lao động chất lượng cao.

Ngoài ra, một số kỹ năng mềm như viết và trình bày báo cáo, làm việc nhóm và kỹ năng giao tiếp đã được các học viên trang bị nhằm đáp ứng yêu cầu công việc sau khi tốt nghiệp. Trong quá trình giảng dạy, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp cũng đã đào tạo những kỹ năng này cho người học chủ yếu bằng cách tạo điều kiện cho học viên thực tập trong quá trình học, hoặc qua phương pháp thảo luận nhóm và làm việc nhóm, cũng như qua tổ chức các buổi hội thảo và hoạt động ngoại khoá… Tuy nhiên, nhiều học viên vẫn gặp nhiều hạn chế về kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin trong công việc và kỹ năng tự học tập nâng cao kiến thức phục vụ công tác.

Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp cũng đã chú trọng đến vấn đề đào tạo về đạo đức, thái độ làm việc cho các học viên. Bởi sự thiếu đạo đức nghề nghiệp, kỷ luật lao động, tinh thần cầu tiến và tác phong công nghiệp… là những nguyên nhân dẫn đến tình trạng người lao động có tư tưởng ý lại, thiếu ý chí vươn lên, năng suất làm việc kém, gây khó khăn cho cả doanh nghiệp lẫn bản thân người lao động.

## 3.3.5. Những yếu tố tác động đến vấn đề đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh

*- Phát triển kinh tế:*Tăng trưởng và phát triển kinh tế của địa phương thường đi liền với chuyển dịch cơ cấu kinh tế, đặc biệt là cơ cấu ngành kinh tế. Trong giai đoạn 2016-2018, cơ cấu kinh tế của Khánh Hòa chuyển dịch theo hướng tích cực, tỷtrọng khu vực NLT năm 2016 chiếm 11,21%, đến năm 2017 giảm xuống 10,26% và đến năm 2018 giảm xuống còn 9,81%. Tỷ trọng ngành CN-XDvà DV không ngừng tăng lên qua mỗi năm. Ngành CN-XDtăng từ 28,82% năm 2016 lên 29,22% năm 2017 và đến năm 2018 chiếm 31,06%. Ngành DV năm 2016 chiếm 47%, đến năm 2017 tăng lên 47,79% và giảm xuống còn 47,4% vào năm 2018 [4]. Trong cả giai đoạn ngành DV chiếm tỷ trọng cao nhất trong cơ cấu kinh tế, tiếp đến là ngành CN-XD. Thuế sản phẩm chiếm tỷ trọng không đáng kể và không có nhiều biến động. Chuyển dịch cơ cấu ngành kinh tế đã làm thay đổi cơ cấu lao động của tỉnh theo xu hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Số lao động trong các ngành công nghiệp và DV ngày càng tăng, trong khi số lao động ngành nông nghiệp ngày càng giảm. Điều này đòi hỏi cần phải **đào tạo nghề** cho người lao động đang hoạt động trong những lĩnh vực NLTsang hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp - thương mại - DV. Chuyển dịch cơ cấu kinh tế tác động đối với công tác đào tạo nghề theo hai hướng, một mặt thúc đẩy **đào tạo nghề** trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa phát triển cũng như thúc đẩy nền kinh tế của tỉnh phát triển nếu như có sự phù hợp giữa chuyển dịch cơ cấu kinh tế ngành và công tác đào tạo nghề, mặt khác sẽ kìm hãm việc đào tạo nghề nếu như không phù hợp hoặc phát triển không tương ứng với nhu cầu thực tế.

*- Hội nhập Quốc tế:*Hội nhập quốc tế đặt ra vấn đề quốc tế hóa trong sản xuất và phân công lao động một cách sâu sắc và mạnh mẽ. Đi đôi với việc hợp tác là cạnh tranh trong hội nhập và nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ quyết định lợi thế cạnh tranh của tỉnh. Mặt khác, hội nhập quốc tế là cơ hội lớn về xuất khẩu lao động nước ngoài, thu hút vốn đầu tư của các nước phát triển, tiếp thu trình độ khoa học - kỹ thuật tiên tiến… Hội nhập quốc tế đã, đang tác động đến vấn đề đào tạo nghề của tỉnh Khánh Hòa, đặt ra những yêu cầu cao hơn đối với người lao động, đòi hỏi người lao động phải có nhiều kỹ năng khác ngoài kiến thức chuyên môn như: khả năng giao tiếp, khả năng làm việc nhóm, kỹ năng báo cáo hay trình độ tin học, trình độ ngoại ngữ... Nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động và hội nhập kinh tế quốc tế, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp của tỉnh Khánh Hòa phải tăng cường đào tạo, bồi dưỡng giáo viên, giảng viên theo chuẩn nghề nghiệp quốc gia, gắn với nhu cầu phát triển KT-XH của tỉnh và hội nhập quốc tế; đào tạo cán bộ quản lý giáo dục theo chuẩn quốc tế. Tăng cường liên kết đào tạo với những cơ sở giáo dục nghề nghiệp nước ngoài có uy tín, đẩy mạnh sự tham gia của các doanh nghiệp nhằm nâng cao năng lực của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh.

*- Cơ chế chính sách:*Cơ chế chính sách của Nhà nước các cấp là yếu tố quan trọng nhất, có ảnh hưởng rất lớn đến sự phát triển đào tạo nghề, đến việc thực hiện chính sách đào tạo nghề cả về quy mô, cơ cấu và chất lượng đào tạo.

**Chính sách của Nhà nước về phát triển giáo dục nghề nghiệp của Luật Giáo dục nghề nghiệp.**

+ Đầu tư cho giáo dục nghề nghiệp được ưu tiên trong kế hoạch phát triển KT-XH, phát triển nhân lực. Ngân sách cho giáo dục nghề nghiệp được ưu tiên trong tổng chi ngân sách nhà nước dành cho giáo dục, đào tạo; được phân bổ theo nguyên tắc công khai, minh bạch, kịp thời.

+ Đầu tư nâng cao chất lượng đào tạo, phát triển mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp theo quy hoạch; tập trung đầu tư hình thành một số cơ sở giáo dục nghề nghiệp trọng điểm chất lượng cao đáp ứng nhu cầu nhân lực của thị trường lao động, nhu cầu học tập của người lao động và từng bước phổ cập nghề cho thanh niên.

+ Nhà nước có chính sách phân luồng học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở, trung học phổ thông vào giáo dục nghề nghiệp phù hợp với từng giai đoạn phát triển KT-XH.

+ Ưu tiên đầu tư đồng bộ cho đào tạo nhân lực thuộc các ngành, nghề trọng điểm quốc gia, các ngành, nghề tiếp cận với trình độ tiên tiến của khu vực, quốc tế; chú trọng phát triển giáo dục nghề nghiệp ở các vùng có điều kiện KT-XH đặc biệt khó khăn, vùng dân tộc thiểu số, biên giới, hải đảo, vùng ven biển; đầu tư đào tạo các nghề thị trường lao động có nhu cầu nhưng khó thực hiện xã hội hóa.

+ Tổ chức, cá nhân đóng góp, đầu tư xây dựng cơ sở giáo dục nghề nghiệp được hưởng chính sách khuyến khích xã hội hóa theo quy định của Chính phủ. Ưu tiên về đất đai, thuế, tín dụng, đào tạo nhà giáo và cán bộ quản lý, cho thuê cơ sở vật chất, thiết bị để khuyến khích các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tư thục và cơ sở giáo dục nghề nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hoạt động không vì lợi nhuận.

+ Khuyến khích nghệ nhân và người có tay nghề cao tham gia đào tạo nghề nghiệp; khuyến khích, hỗ trợ đào tạo các nghề truyền thống và ngành, nghề ở nông thôn.

**Nghị định 143/2016/NĐ-CP ngày 14 tháng 10 năm 2016 quy định điều kiện đầu tư và hoạt động trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp quy định.**

+ Quy mô đào tạo: Đối với trung tâm giáo dục nghề nghiệp: Quy mô đào tạo trình độ sơ cấp tối thiểu 150 học sinh/năm; Đối với trường trung cấp: Quy mô đào tạo trình độ trung cấp tối thiểu 250 học sinh/năm; Đối với trường cao đẳng: Quy mô đào tạo trình độ cao đẳng và trình độ trung cấp tối thiểu là 500 học sinh, sinh viên/năm.

+ Cơ sở vật chất: Cơ sở vật chất tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp phải bảo đảm diện tích đất sử dụng tối thiểu, đối với trung tâm giáo dục nghề nghiệp là 1.000 m2; đối với trường trung cấp là 20.000 m2; đối với trường cao đẳng là 50.000 m2; Đối với cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp đào tạo trình độ sơ cấp: diện tích phòng học lý thuyết, phòng, xưởng thực hành dùng cho học tập, giảng dạy bảo đảm ở mức bình quân ít nhất là 04 m2/chỗ học; Có đội ngũ giáo viên đạt tiêu chuẩn, trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề và nghiệp vụ sư phạm theo quy định của pháp luật; bảo đảm tỷ lệ học sinh quy đổi trên giáo viên quy đổi tối đa là 25 học sinh/giáo viên; đối với các nghề yêu cầu về năng khiếu, bảo đảm tỷ lệ học sinh quy đổi trên giáo viên quy đổi tối đa là 15 học sinh/giáo viên; có giáo viên cơ hữu cho nghề tổ chức đào tạo;

**+** Điều kiện đối với đào tạo trình độ trung cấp và trình độ cao đẳng:Có phòng học; phòng thí nghiệm; phòng, xưởng thực hành, thực tập; cơ sở sản xuất thử nghiệm đáp ứng yêu cầu giảng dạy, học tập và nghiên cứu khoa học theo chương trình đào tạo, quy mô đào tạo của từng ngành, nghề. Diện tích phòng học lý thuyết; phòng, xưởng thực hành, thực tập dùng cho học tập, giảng dạy bảo đảm ở mức bình quân ít nhất là 5,5 - 7,5 m2/chỗ học; Có thư viện với các phần mềm và trang thiết bị phục vụ cho việc mượn, tra cứu, nghiên cứu tài liệu; có đủ nguồn thông tin tư liệu như sách, giáo trình, bài giảng của các mô đun, tín chỉ, học phần, môn học, các tài liệu liên quan đáp ứng yêu cầu giảng dạy, học tập; Có đủ phòng làm việc, khu hành chính và khu hiệu bộ, bảo đảm đáp ứng cơ cấu tổ chức phòng, khoa, bộ môn chuyên môn, bảo đảm diện tích ít nhất là 06 m2/người đối với đào tạo trình độ trung cấp và 08 m2/người đối với đào tạo trình độ cao đẳng.; Tỷ lệ học sinh, sinh viên/giáo viên, giảng viên tối đa là 25 học sinh, sinh viên/giáo viên, giảng viên đối với các ngành, nghề thuộc lĩnh vực nhân văn, kinh tế và DV; 20 học sinh, sinh viên/giáo viên, giảng viên đối với các ngành, nghề thuộc lĩnh vực kỹ thuật, công nghệ và sức khỏe; 15 học sinh, sinh viên/giáo viên, giảng viên đối với các ngành, nghề có yêu cầu về năng khiếu; Có số lượng giáo viên, giảng viên cơ hữu đảm nhận ít nhất 60% khối lượng chương trình của mỗi ngành, nghề đào tạo; Tỷ lệ giáo viên, giảng viên có trình độ sau đại học không ít hơn 15% tổng số giáo viên, giảng viên của trường trung cấp và không ít hơn 30% tổng số giáo viên, giảng viên của trường cao đẳng. Bảo đảm mỗi ngành, nghề giảng dạy trình độ cao đẳng có giảng viên trình độ thạc sỹ trở lên.

Như vậy, với sự ra đời của Luật Giáo dục nghề nghiệp và Nghị định 143/2016/NĐ-CP, hoạt động giáo dục nghề nghiệp được nhà nước khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi với nhiều chính sách ưu ưu đãi các thành phần kinh tế tham gia đầu tư. Điều này tác động tích cực đến phát triển đào tạo nghề. Bên cạnh đó, Nghị định 143/2016/NĐ-CP, để đầu tư và hoạt động giáo dục nghề nghiệp đòi hỏi phải đảm bảo về cơ sở vật chất, quy mô đào tạo, tỷ lệ học sinh, sinh viên/giáo viên, giảng viên,… Điều này đặt ra yêu cầu phải rà soát lại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp hiện có, đồng thời có giải pháp đối với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp không đáp ứng theo quy định.

Bên cạnh đó, còn có các chính sách đối với người học nghề, trong đó có người học nghề thuộc đối tượng lao động nông thôn; các chính sách của Đề án 1956 đến năm 2020; dự án chương trình mục tiêu quốc gia về dạy nghề và việc làm các giai đoạn; Chính sách miễn, giảm học phí cho học sinh, sinh viên học nghề... Kết quả của việc thực hiện các chính sách này trong thời gian qua trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa đã hình thành nên hệ thống cơ sở giáo dục nghề nghiệp, với đội ngũ nhà giáo và quản lý dạy nghề tăng lên cả về số lượng và chất lượng, cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy được đầu tư ngày càng nhiều hơn.

*- Dân số, di cư:* Căn cứ Quyết định 251/QĐ-TTg ngày 31 tháng 10 năm 2006 phê duyệt quy hoạch tổng thể phát triển KT-XHtỉnh Khánh Hòa đến năm 2020, quy mô dân số tỉnh Khánh Hòa đến năm 2020 đạt khoảng1,28 triệu người, đến năm 2025 đạt 1,33 triệu người[[19]](#footnote-19). Năm 2015 dân số tỉnh Khánh Hòa đạt 1.205.303 người [78], như vậy đến năm 2020 dân số tăng 72.714 người so với năm 2015, đến năm 2025 tăng lên khoảng 49.083 người so với năm 2020.

Căn cứ dự báo của quy hoạch phát triển nhân lực của tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2011 - 2020, lực lượng lao động của tỉnh Khánh Hòa đến năm 2020 đạt 770.000 người. Như vậy, đến năm 2020 lao động tỉnh Khánh Hòa tăng 79.600 người so với năm 2015.

Chương trình phát triển nguồn nhân lực tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2016-2020 đưa ra dự báo chỉ tiêu tỷ lệ lao động qua đào tạo năm 2020 đạt khoảng 80%, trong đó tỉ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt khoảng 60%.

Theo các dự báo nêu trên, dân số và dân số trong độ tuổi lao động tỉnh Khánh Hòa đến năm 2020 và đến năm 2025 đều tăng lên, cùng với quá trình tái cấu trúc kinh tế với đóng góp ngày càng nhiều của khu vực công nghiệp và DV sẽ tạo ra nhu cầu lớn về đào tạo nghề cho các ngành này, những ngành hiện thiếu rất nhiều nhân công đã qua đào tạo và có tay nghề.

Bên cạnh đó, Khánh Hòa còn là điểm đến của rất đông những lao động di cư từ các tỉnh lân cận. Lao động di cư phần lớn có trình độ học vấn thấp, chưa qua đào tạo nghề nghiệp thường phải chấp nhận những công việc không ổn định, thu nhập thấp. Do vị thế trên thị trường lao động rất yếu, nên để có việc làm lao động di cư thường chấp nhận điều kiện làm việc kém thuận lợi hơn. Những người lao động tại khu vực phi chính thức, thường không ký hợp đồng lao động, nên không được hưởng các chế độ như: bảo hiểm xã hội, các chính sách bảo hiểm ngắn hạn, như ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, bảo hiểm y tế, không có chế độ nghỉ lễ và chủ nhật. Họ thường là những người gặp nhiều rủi ro trong cuộc sống, như dễ bị lạm dụng tình dục (đối với phụ nữ).... Việc lao động di cư tự do vào Khánh Hòa bổ sung nguồn lao động cho tỉnh, đặc biệt là thúc đẩy phát triển ngành CN-XDvà DV, thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng tích cực, có ý nghĩa đối với sự tăng trưởng kinh tế của tỉnh. Tuy nhiên, thách thực đặt ra cho tỉnh đó là chính sách hỗ trợ đào tạo nghề cho lao động di cư,  tạo điều kiện để lao động di cư cải thiện điều kiện sống, tiếp cận với các DV xã hội công bằng với người dân tại chỗ.

*- Thu hút đầu tư vào các KCN, CCN:* Hiện nay có rất nhiều nội dung cácnhà đầu tư quan tâm khi thực hiện dự án tại một địa phương, trong đó nguồn nhân lực phải được đáp ứng theo đúng yêu cầu của họ. Trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa, tuy đã có hệ thống các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, nhưng ngành nghề đào tạo còn chưa sát với vị trí tuyển dụng của các doanh nghiệp đặc biệt là doanh nghiệp FDI. Qua kết khảo sát của đề tài cho thấy nhiều trường chỉ tập trung đào tạo việc phục vụ dân sinh, như các ngành nghề lái xe, kỹ thuật máy lạnh và điều hòa không khí, may thời trang, kỹ thuật chế biến món ăn, quản trị khách sạn…; nhưng ở lĩnh vực cơ khí phục vụ phát triển công nghiệp, cần lao động có tay nghề cao như công nghệ kỹ thuật điều khiển và tự động hóa, công nghệ kỹ thuật cơ điện tử… các trường lại ít được chú trọng đào tạo. Điều đó dẫn đến bị động trong việc cung ứng nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp đặc biệt là doanh nghiệp FDI. Vì vậy, để đẩy mạnh thu hút đầu tư trên địa bàn tỉnh trong thời gian đến các cấp quản lý của tỉnh cần nghiên cứu đưa ra các chính sách đột phá trong đào tạo nghề nhằm đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp. Đồng thời, cần nâng cao cho người lao động tính sẵn sàng trong việc tiếp thu kiến thức mới trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghệ 4.0.

## 3.3.6. Tác động của vấn đề đào tạo nghề đối với việc giải quyết việc làm, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân của tỉnh

Theo số liệu Cung lao động năm 2015, số lao động trong độ tuổi có việc làm đã qua đào tạo là 81.367 người chiếm 14,68%. Năm 2016, số lao động trong độ tuổi có việc làm đã qua đào tạo là 96.527 người chiếm 14,69%. Năm 2017, số lao động trong độ tuổi có việc làm đã qua đào tạo là 96.527 người chiếm 16,42%. Năm 2018, số lao động trong độ tuổi có việc làm đã qua đào tạo là 96.527 người chiếm 16,91%. Qua số liệu về Cung lao động cho thấy trong những năm gần đây, số lượng lao động đã qua đào tạo có việc làm không ngừng tăng lên, năm 2018 tăng 18,63% so với năm 2015.

Theo Báo cáo khảo sát nhu cầu đào tạo nghề và tuyển dụng lao động việc làm tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa từ năm 2016 - 2018 của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Khánh Hòa, nhu cầu tuyển dụng lao động qua đào tạo là đa số, chiếm 71% nhu cầu tuyển dụng, trong đó: yêu cầu tuyển dụng lao động có trình độ cao đẳng là 12,11%; trung cấp 10,25%; Sơ cấp nghề và bằng nghề ngắn hạn 15,84%; lao động có trình độ nghề dưới 3 tháng chiếm 18,41%.

Bênh cạnh đó, Khánh Hòa đã triển khai Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020, Đề án đã mang lại kết quả tích cực, giúp công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn đi vào nề nếp, ổn định. Giai đoạn 2010-2016, số lao động nông học xong có việc làm, làm đúng nghề đào tạo là 16.978 người, trong đó 4.789 người được doanh nghiệp, đơn vị tuyển dụng; 1.012 người được doanh nghiêp, đơn vị tuyển dụng bao tiêu sản phẩm; 11.101 người tự tạo việc làm. Ngoài ra, ngành Nông nghiệp và Phát triển nông thôn và Hội nông dân của tỉnh đã tổ chức đào tạo nghề nông nghiệp cho lao động nông thôn trong toàn tỉnh với 8.236 học viên, số học viên thuộc đối tượng ưu tiên giảng dạy là 819 người (đa số học viên là người dân tộc thiểu số). Sau khi học nghề có 7.655 học viên đã tự tạo việc làm tại nhà, giải quyết việc làm cho bản thân. Có thể khẳng định, công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn tăng cả về số lượng và chất lượng góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, gắn với giải quyết việc làm, nâng cao thu nhập cho lao động nông thôn.

Qua phân tích số liệu về nhu cầu tuyển dụng lao động qua đào tạo, lao động trong độ tuổi có việc làm đã qua đào tạo và kết quả thực hiện Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020 cho thấy tác động tích cực của đào tạo nghề trong vấn đề giải quyết việc làm, nâng cao thu nhập, góp phần chuyển dịch cơ cấu kinh tế tiến tới giảm nghèo bền vững cho người dân tỉnh Khánh Hòa.

Tóm tắt kết quả nghiên cứu 3.3

Trong mục này, nhóm nghiên cứu đã đánh giá thực trạng vấn đề đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh trong giai đoạn 2010 - 2016 và tác động đối với việc giải quyết việc làm , cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân của tỉnh.

Trong thời gian qua, tỉnh Khánh Hòa đã có nhiều chính sách hỗ trợ về đào tạo nghề, đối với chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn, nghề phi nông nghiệp ngoài các chính sách cho vay vốn giải quyết việc làm cho lao động, một số huyện đã sử dụng nguồn nhân sách của huyện để hỗ trợ ban đầu cho lao động là người đồng bào dân tộc ít người khi đi làm ở xa; Đối với chính sách đào tạo nghề cho người lao động bị thu hồi đất trên địa bàn tỉnh. Tuy nhiên, vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của người học nghề và người sử dụng lao động, một số nghề chưa phát huy được hiệu quả sau khi đào tạo, người lao động không duy trì nghề đã học lâu dài.

Đối với công tác đào tạo nghề cho người lao động, mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa được phát triển đa dạng về hình thức sở hữu và loại hình đào tạo, hệ thống giáo dục nghề nghiệp từng bước đáp ứng được nhu cầu đào tạo lao động trên địa bàn.Tuy nhiên giáo trình đào tạo nghề chưa có đầy đủ các chương trình, giáo trình chuẩn do Tổng cục dạy nghề ban hành ở tất cả các lĩnh vực - ngành nghề. Do đó, các trường, trung tâm giáo dục nghề nghiệp sẽ lựa chọn giáo trình phù hợp với đơn vị mình. Tổng số giáo viên, giảng viên của 50 cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa là 1.355 người, trong đó: có 372 giáo viên, giảng viên tại các trường cao đẳng, 476 giáo viên tại các trường trung cấp, 228 giáo viên tại các trung tâm giáo dục nghề nghiệp và 279 giáo viên tại các Cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp. Đối với công tác tuyển sinh, nhiều cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh đạt kết quả tuyển sinh khá tốt trong những năm qua, tuy nhiên có nhiều cơ sở giáo dục nghề nghiệp gặp khó khăn trong tuyển sinh, đặc biệt nhiều cơ sở không tuyển sinh được trong nhiều năm liền.

Hiện nay số lượng học viên tốt nghiệp tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa với tỷ lệ khá cao, đồng nghĩa với chất lượng nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh được cải thiện. Thực tế sử dụng lao động của các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh cho thấy các học viên được đào tạo nghề sau khi tốt nghiệp có kiến thức cơ sở và chuyên ngành tốt. Tuy nhiên, họ vẫn còn lúng túng khi vận dụng những lý thuyết đó vào công việc, thiếu kinh nghiệm thực tế và cũng có rất nhiều trường hợp phải đào tạo lại sau khi tuyển dụng, trình độ tiếng Anh yếu và hạn chế về kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin trong công việc và kỹ năng tự học tập nâng cao kiến thức phục vụ công tác.

# 3.4. Thực trạng phát triển thị trường lao động - việc làm và dự báo các vấn đề lao động, việc làm, đào tạo nghề, thị trường lao động từ 2017-2025 trong bối cảnh hội nhập quốc tế theo định hướng phát triển KT-XH tỉnh Khánh Hòa

## 3.4.1. Thực trạng phát triển thị trường lao động - việc làm trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2010 - 2016

### 3.4.1.1. Tình hình cung lao động

*a) Lực lượng lao động*

Năm 2016, tỉnh Khánh Hòa có quy mô dân số là 1.213,8 nghìn người. Năm 2017, dân số là 1.222,2 nghìn người tăng 0,69% so với năm 2016 đến năm 2018 ước đạt 1.234,1 nghìn người tăng 0,9% so với năm 2017. Đặc điểm của cung lao động Khánh Hòa tăng đều qua các năm. Lực lượng lao động năm 2010 là 639,5 nghìn người, đến năm 2016 là 689,5 nghìn người, tăng 50,0 nghìn người so với năm 2010 và năm 2017 lực lượng lao động là 690,2 nghìn người tăng 0,1% so với năm 2016 và năm 2018 là 695,4 nghìn người tăng 0,7% so với năm 2017. Trong đó, lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc chiếm khoảng 55,0% so với tổng dân số, với tốc độ tăng trung bình 0,45%/năm.

Bảng 3.4.1. Lực lượng lao động tỉnh Khánh Hòa

*ĐVT: nghìn người*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Chỉ tiêu** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** |
| Dân số | 1.164,3 | 1.171,4 | 1.180,1 | 1.188,4 | 1.196,9 | 1.205,3 | 1.213,8 |
| Lực lượng lao động | 639,5 | 656,6 | 650,7 | 677,0 | 691,0 | 690,4 | 689,5 |
| Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc | 620,1 | 540,4 | 629,6 | 657,0 | 674,3 | 665,6 | 667,0 |

*Nguồn: NGTK tỉnh Khánh Hòa 2014, 2017*

*b) Chất lượng lao động*

Đến nay, trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa hệ thống trường và cơ sở giáo dục nghề nghiệp được hình thành và đi vào hoạt động với 53 đơn vị, trong đó có 3 trường đại học, 04 trường cao đẳng, 12 trường trung cấp, 05 trung tâm giáo dục nghề nghiệp và 29 cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

Bảng 3.4.2. Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp chia theo cấp quản lý

| **TT** | **Chỉ tiêu** | **Tổng số** | **Cấp quản lý** | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Trung ương** | **Địa phương** |
|  | ***Tổng số trường và cơ sở*** | ***53*** | ***7*** | ***46*** |
| 1 | Trường đại học | 3 | 3 | 0 |
| 2 | Trường cao đẳng | 4 | 1 | 2 |
| 3 | Trường trung cấp | 12 | 1 | 11 |
| 4 | Trung tâm giáo dục nghề nghiệp | 5 | 0 | 5 |
| 5 | Cơ sở giáo dục nghề nghiệp | 29 | 2 | 27 |

*Nguồn: BCnghiên cứu về thông tin thị trường lao động và giải quyết việc làm tỉnh*

Hệ thống cơ sở giáo dục nghề nghiệp được phát triển đa dạng về hình thức sở hữu và loại hình đào tạo; số lượng cơ sở tăng qua hằng năm, từng bước đáp ứng được nhu cầu học nghề của người lao động trên địa bàn tỉnh. Trong đó, Trường Cao đẳng nghề Nha Trang là 01 trong 45 trường trong cả nước được đầu tư trọng điểm; Trường Cao đẳng nghề Du lịch Nha Trang được đầu tư từ Chương trình hợp tác quốc tế của Bộ Văn hóa Thể thao và Du lịch; Các trường trung cấp nghề được đầu tư 10 nghề trọng điểm quốc gia nhằm bổ sung các thiết bị phù hợp với chương trình đào tạo, kỹ thuật công nghệ trong sản xuất và các ngành nghề thuộc lĩnh vực ưu tiên của tỉnh. Bên cạnh đó còn có các trường đại học tham gia đào tạo các bậc học từ trung cấp trở lên đã tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động. Người lao động có điều kiện tiếp cận với nhiều nguồn kiến thức và kinh nghiệm, tiếp thu nhanh nhạy cái mới, ứng dụng nhanh thành tựu khoa học, kỹ thuật tiên tiến. Đây là lợi thế của lao động Khánh Hòa.

Bảng 3.4.3. Thực trạng tuyển sinh của các trường, cơ sở giáo dục nghề nghiệp

trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **TT** | **Cấp trình độ** | **Kết quả tuyển sinh *(người)*** | | |
| **2016** | **2017** | **2018** |
| 1 | Đại học | 5.211 | 4323 | 5.246 |
| 2 | Cao đẳng | 1.426 | 2.982 | 3.653 |
| 3 | Trung cấp | 2.454 | 3.216 | 3.404 |
| 4 | Sơ cấp nghề và đào tạo nghề thường xuyên | 21.109 | 19.623 | 19.878 |
|  | **Tổng** | **30.200** | **30.144** | **32.181** |

*Nguồn: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Khánh Hòa*

Giai đoạn 2016 - 2018, Tình hình tuyển sinh ở các trường, cơ sở đào tạo nghề có sự biến động không đáng kể, cụ thể như sau: số tuyển sinh năm 2016 là 30.200 người tăng lên 32.181 nghìn người trong năm 2018.Nhìn chung, các trường và cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh đạt kết quả tuyển sinh khá tốt trong những năm qua, trung bình tuyển sinh hằng năm đạt hơn 30.000 ngườivà không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo, thương hiệu.

Số lượng học viên tốt nghiệp tại các trường, cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa với tỷ lệ khá cao, đồng nghĩa với chất lượng nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh được cải thiện. Tỷ lệ tốt nghiệp ở các trường và cơ sở giáo dục nghề nghiệp hệ sơ cấp và đào tạo nghề thường xuyên có tỷ lệ trung bình người học tốt nghiệp từ 70% - 90%. Trong đó:

- Trình độ đại học mỗi năm trung bình đào tạo được 3.418 người, gồm các nghề: kinh doanh thương mại, quản trị DV du lịch, khách sạn - nhà hàng, hướng dẫn du lịch, công nghệ thông tin, kế toán doanh nghiệp, công nghệ thông tin, điện tử công nghiệp, chế biến thủy sản, tài chính - ngân hàng…

- Trình độ cao đẳng mỗi năm đào tạo được 5.506 người gồm các nghề: DV nhà hàng, Quản trị khách sạn, Công nghệ thông tin, Công nghệ ô tô, Cắt gọt kim loại, Điện tử công nghiệp, Kỹ thuật máy lạnh - điều hòa không khí, May thiết kế thời trang, Kế toán doanh nghiệp, Cơ điện tử, Điện tử công nghiệp…

- Trình độ trung cấp mỗi năm đào tạo được 6.651 người gồm các nghề: Hướng dẫn du lịch, Quản trị khách sạn, Điều hành du lịch, Công nghệ thông tin, Công nghệ ô tô, Cắt gọt kim loại, Điện tử công nghiệp, Kỹ thuật máy lạnh-điều hòa không khí, May thiết kế thời trang, Kế toán doanh nghiệp, Cơ điện tử, Điện tử công nghiệp, Sửa chữa lắp ráp máy tính, Tin học ứng dụng, Tin học quản lý, Hàn, Chế biến thực phẩm, Kỹ thuật xây dựng, Thiết kế đồ họa, Vận hành nhà máy điện…

- Trình độ sơ cấp và đào tạo từ xa mỗi năm đào tạo được 20.107 người gồm 10 nhóm nghề chính với 62 nghề, chi tiết như sau: Cơ khí, điện, điện tử, điện lạnh, sửa chữa máy nổ, may, công nghệ thông tin, lái xe, lái tàu thủy, du lịch, nữ công gia chánh, cơ khí nông thôn, trồng trọt, chăn nuôi, thú y, nghiệp vụ kinh tế, kế toán, thư ký văn phòng, điều dưỡng và chăm sóc sức khỏe, y tá, dược sỹ, xoa bóp day ấn huyệt…

*\* Lực lượng lao động theo trình độ học vấn phổ thông*

Bảng 3.4.4. Lao động theo trình độ học vấn phổ thông

*ĐVT:%*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **Trình độ học vấn phổ thông** | | | | |
| **Tổng số** | **Chưa tốt nghiệp  Tiểu học** | **Tốt nghiệp Tiểu học chưa tốt nghiệp THCS** | **Tốt nghiệp THCS chưa tốt nghiệp THPT** | **Tốt nghiệp  THPT** |
| 2010 | 100 | 10,4 | 33,6 | 29,1 | 26,8 |
| 2011 | 100 | 12,6 | 34,9 | 27,8 | 24,8 |
| 2012 | 100 | 12,2 | 34,4 | 27,9 | 25,6 |
| 2013 | 100 | 11,9 | 33,9 | 27,8 | 26,4 |
| 2014 | 100 | 13,2 | 33,9 | 26,8 | 26,1 |
| 2015 | 100 | 11,1 | 32,7 | 27,3 | 29,0 |
| 2016 | 100 | 12,3 | 32,5 | 26,2 | 28,9 |

*Nguồn: Điều tra Cung lao động qua các năm*

Trình độ học vấn phổ thông của người lao động có việc làm trong độ tuổi được nâng lên qua các năm, chứng tỏ vấn đề giáo dục - đào tạo trên địa bàn tỉnh được chú trọng hơn và chuyển biến tích cực. Cụ thể, lao động có việc làm tốt nghiệp tiểu học chưa tốt nghiệp THCS chiếm tỷ lệ cao nhất nhưng có xu hướng giảm, năm 2010 là 33,6% đến năm 2016 giảm còn 32,5%. Đối với người lao động có việc làm tốt nghiệp trung học phổ thông năm 2010 là 26,8%, đến năm 2016 là 28,9% tăng 2,1% và năm 2017 là 30,8% tăng 1,9% so với năm 2016.

***\**** *Lực lượng lao động theo trình độ chuyên môn kỹ thuật*

Trình độ chuyên môn tay nghề của người lao động có việc làm trong độ tuổi lao động cũng được nâng lên qua các năm, tỷ lệ số người lao động chưa qua đào tạo giảm dần (năm 2010 là 49,9% đến năm 2016 còn 34,5% và năm 2017, 2018 lần lượt là 28,3%, 26,3%); tỷ lệ người lao động thuộc nhóm lao động công nhân kỹ thuật không bằng tăng đều hàng năm, cụ thể năm 2010 là 32,0% đến năm 2016 là 42,9% và năm 2017, 2018 lần lượt là 47,5%, 47,2%). Đây cũng là nhóm lao động chiếm tỷ lệ cao trong lực lượng lao động có việc làm của tỉnh. Ngoài ra người lao động có việc làm được đào tạo dưới 3 tháng, sơ cấp nghề, có bằng nghề dài hạn, trung cấp nghề, cao đẳng nghề có xu hướng tăng.

Bảng 3.4.5. Lực lượng lao động theo trình độ chuyên môn kỹ thuật

*ĐVT:%*

| **TT** | **Trình độ chuyên môn kỹ thuật** | **Năm** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** |
| 1 | Chưa qua đào tạo | 49,9 | 50,5 | 48,7 | 46,2 | 42,4 | 36,3 | 34,5 |
| 2 | CNKT không bằng | 32,0 | 30,4 | 31,5 | 33,2 | 36,2 | 40,9 | 42,9 |
| 3 | Đào tạo dưới 3 tháng | 0,8 | 0,8 | 0,9 | 0,9 | 1,0 | 1,2 | 1,2 |
| 4 | Sơ cấp nghề | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 3,1 | 3,3 | 3,2 |
| 5 | Có bằng nghề dài hạn | 0,6 | 0,7 | 0,7 | 0,7 | 0,7 | 0,8 | 0,7 |
| 6 | Trung cấp nghề | 1,5 | 1,6 | 1,6 | 1,7 | 1,8 | 1,8 | 1,8 |
| 7 | Trung học chuyên nghiệp | 3,0 | 3,1 | 3,2 | 3,3 | 3,3 | 3,4 | 3,3 |
| 8 | Cao đẳng nghề | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,5 | 0,5 | 0,6 | 0,7 |
| 9 | Cao đẳng chuyên nghiệp | 2,5 | 2,7 | 2,9 | 3,1 | 3,4 | 3,8 | 3,9 |
| 10 | Đại học | 6,1 | 6,7 | 6,9 | 7,2 | 7,4 | 7,7 | 7,7 |
| 11 | Trên đại học | 0,3 | 0,3 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 |

*Nguồn: Điều tra Cung lao động qua các năm*

***\**** *Lực lượng lao động theo ngành kinh tế*

Lực lượng lao động trong ngành kinh tế đang có xu hướng chuyển từ lao động ngành NLTsang CN-XDvà DV. Lao động trong ngành CN-XDmặc dù số lượng lao động tăng đều qua các năm nhưng ít có sự biến động về cơ cấu, năm 2010 chiếm tỷ lệ từ 20,4% đến năm 2016 tăng lên 21,5% và năm 2017, 2018 có mức tỷ lệ lần lượt là 21,5% và 20,6%. Là một tỉnh phát triển mạnh về thương mại, DV nên lực lượng lao động làm việc trong ngành DV có sự biến động rõ rệt và chiếm tỷ lệ lao động việc làm cao nhất, cụ thể năm 2010 có tỷ lệ là 37,6% đến năm 2016 là 44,6% tăng 7,0% và đến năm 2017, 2018 lần lượt 44,6%, 44,9%.

Bảng 3.4.6. Lực lượng lao động theo ngành kinh tế

*ĐVT:%*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TT** | **Chỉ tiêu** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** |
| 1 | NLT | 42,0 | 40,8 | 43,7 | 46,3 | 44,3 | 34,0 | 33,9 |
| 2 | CN-XD | 20,4 | 18,5 | 17,9 | 17 | 17,6 | 19,5 | 21,5 |
| 3 | DV | 37,6 | 40,7 | 38,4 | 36,6 | 38,1 | 46,5 | 44,6 |

*Nguồn: Niên giám thống kê tỉnh Khánh Hòa 2014, 2016*

Nhìn chung, chất lượng lao động tỉnh Khánh Hòa đã có những chuyển biến tích cực, từng bước đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động đang phát triển. Chất lượng đào tạo luôn được các cơ sở giáo dục nghề nghiệp quan tâm đã và đang từng bước nâng lên, sau khi ra trường tỷ lệ học sinh tốt nghiệp có việc làm khoảng 80%, một số ngành như cơ khí, hàn, du lịch... tỷ lệ có việc làm lên đến 90%. Tỷ lệ lao động được đào tạo so với tổng số lao động năm 2016 đạt 69,2% (trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt 50%) tăng 34,2% so với năm 2010 (35,0%). Đến năm 2017, 2018 tỷ lệ đào tạo lao động cũng được nâng lên, năm 2017 tỷ lệ lao động được đào tạo so với tổng số la động đạt 69,3% trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt 52,7% và năm 2018[[20]](#footnote-20) đạt 76,4%, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt 57,5%. Từ đó cho thấy việc đào tạo lao động ngày càng được quan tâm và nâng cao cả về số lượng, chất lượng nguồn nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của tỉnh nhà.

Cung lao động tỉnh Khánh Hòa trong những năm gần đây cho thấy cả số lượng và chất lượng được nâng dần, nhưng cơ cấu lao động qua đào tạo nghề chưa hợp lý, chưa đáp ứng kịp yêu cầu phát triển của sự nghiệp CNH, HĐH tỉnh Khánh Hòa, thiếu lao động có chất lượng cao của các ngành mũi nhọn của tỉnh như: Dịch vụ-du lịch, chế biến thực phẩm, xây dựng, cơ khí, điện, công nghệ thông tin... chất lượng lao động giữa hai khu vực thành thị và nông thôn vẫn còn có sự chênh lệch, chất lượng lao động khu vực thành thị cao hơn nhiều so với khu vực nông thôn và miền núi, hải đảo.

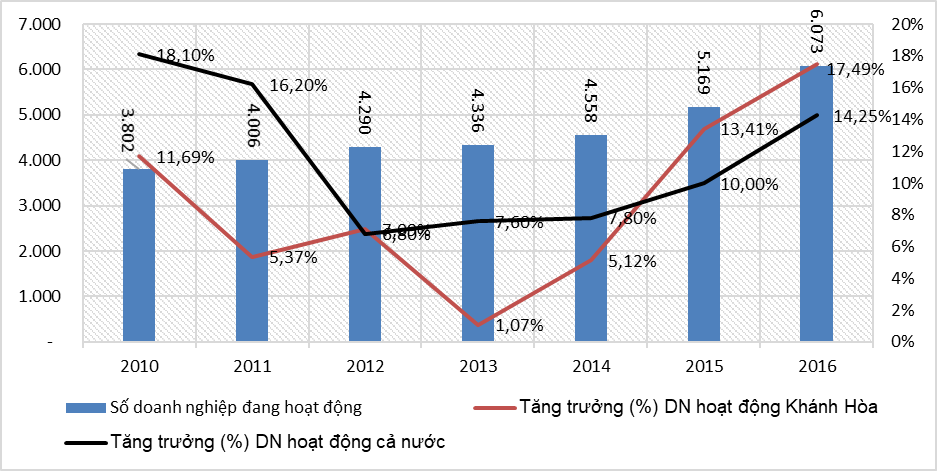
Mặc dù, tỷ lệ lao động qua đào tạo chiếm tỷ lệ cao nhưng vẫn còn một bộ phận lao động kỹ thuật có kỹ năng yếu, thiếu thích nghi, thể lực yếu, kỷ luật lao động, tác phong làm việc công nghiệp cơ bản chưa tốt dẫn đến khả năng cạnh tranh yếu. Việc đào tạo một số ngành nghề của các trường đại học, cao đẳng, trung cấp chưa đáp ứng thị trường lao động; nhiều học sinh, sinh viên ra trường không tìm kiếm được việc làm. Do đó, các trường có xu hướng mở ngành đào tạo mới định hướng đến nhu cầu thị trường lao động để sau tốt nghiệp, học sinh, sinh viên có cơ hội tìm việc làm và các ngành nghề đào tạo không chỉ đáp ứng thị trường lao động của tỉnh mà hướng đến thị trường lao động cả nước, khu vực và quốc tế.

### 3.4.1.2. Tình hình cầu lao động

*a) Tình hình phát triển doanh nghiệp*

Giai đoạn 2010 - 2016, tổng số doanh nghiệp thực tế đang hoạt động trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa bình quân mỗi năm tăng 8,26% số doanh nghiệp. Trong giai đoạn này tốc độ tăng trưởng doanh nghiệp bình quân cả nước được cho là giảm mạnh với khoảng 11,54%[[21]](#footnote-21); tỉnh Khánh Hòa cũng không nằm trong trường hợp ngoại lệ; tuy nhiên, từ năm 2014 trở đi, số lượng doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn tỉnh đã bắt đầu có sự tăng trưởng vượt bậc so với tăng trưởng bình quân cả nước.

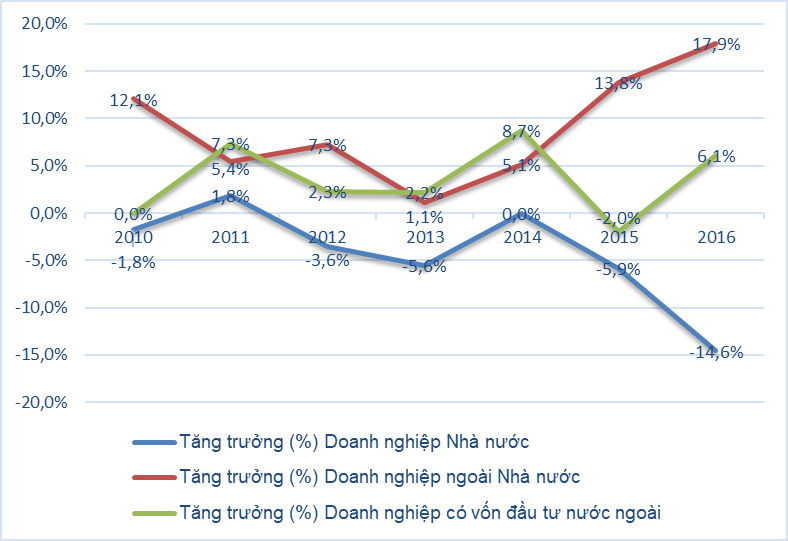
Tính đến năm 2016, tỉnh Khánh Hòa có khoảng 6.073 doanh nghiệp đang hoạt động, trong đó: 41 doanh nghiệp Nhà nước, 5.980 doanh nghiệp ngoài Nhà nước và 52 doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; thu hút khoảng 171.186 lao động vào làm việc. Doanh nghiệp ngoài Nhà nước chiếm tỷ lệ cao với loại hình doanh nghiệp tư nhân (18,65%) và Công ty trách nhiệm hữu hạn (73,33%).



Hình 3.4.1. Số lượng doanh nghiệp hoạt động giai đoạn 2010-2016

*Nguồn:NGTK Khánh Hòa 2017; BC thường niên doanh nghiệp Việt Nam 2017/2018*

Bình quân giai đoạn 2010-2016 mỗi năm tăng 8,26% số doanh nghiệp, trong đó khu vực doanh nghiệp Nhà nước mỗi năm giảm 4,2% số doanh nghiệp, khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước tăng thêm 8,4% và khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tăng thêm 4,1%.



Hình 3.4.2. Số lượng doanh nghiệp đang hoạt động phân theo loại hình doanh nghiệp Khánh Hòa giai đoạn 2010-2016

*Nguồn:NGTK Khánh Hòa 2014,2017*

Bảng 3.4.7. Sự phân bố của doanh nghiệp đang hoạt động và lao động Khánh Hòa giai đoạn 2010-2016

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** |
| Số DN đang hoạt động toàn tỉnh | **3.802** | **4.006** | **4.290** | **4.336** | **4.558** | **5.169** | **6.073** |
| Số DN đang hoạt động tại Nha Trang | 2.817 | 2.888 | 3.106 | 3.076 | 3.253 | 3.840 | 4.510 |
| ***Tỷ lệ (%)*** | ***74,1%*** | ***72,1%*** | ***72,4%*** | ***70,9%*** | ***71,4%*** | ***74,3%*** | ***74,3%*** |
| Số lao động trong các DN đang hoạt động toàn tỉnh | 114.879 | 124.399 | 126.481 | 125.414 | 136.373 | 154.500 | 171.186 |
| Số lao động trong các DN đang hoạt động tại Nha Trang | - | - | 87.964 | 86.336 | 92.706 | 105.213 | 116.724 |
| ***Tỷ lệ (%)*** | ***-*** | ***-*** | ***69,5%*** | ***68,8%*** | ***68,0%*** | ***68,1%*** | ***68,2%*** |
| Bình quân lao động trong DN đang hoạt động (Người) | 30,22 | 31,05 | 29,48 | 28,92 | 29,92 | 29,89 | 28,19 |

*Nguồn:NGTK Khánh Hòa 2014, 2017*

Các doanh nghiệp phân bố không đều giữa các địa phương, và ít có sự thay đổi về khu vực hoạt động sản xuất kinh doanh; chủ yếu tập trung ở thành phố Nha Trang, với bình quân 72,8% số lượng doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh trong giai đoạn 2010-2016. Chính vì vậy, số lượng lao động cũng phân bố chủ yếu ở Nha trang với bình quân khoảng 68,5% số lượng lao động trong các doanh nghiệp toàn tỉnh. Ngoài ra, thành phố Cam Ranh và thị xã Ninh Hòa cũng là hai địa phương có số lượng doanh nghiệp và lao động tập trung đông sau Nha Trang.

*b) Lao động làm việc trong các doanh nghiệp*

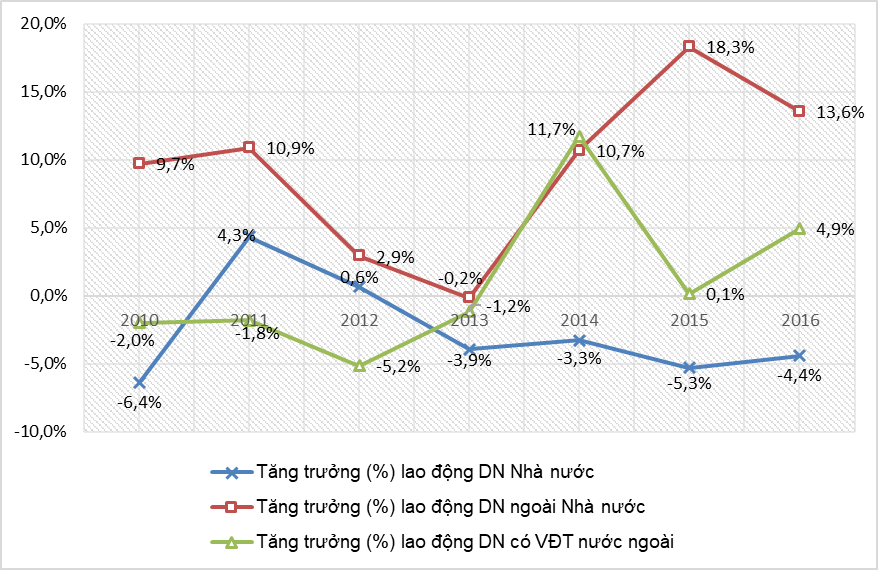
Bình quân số lao động của một doanh nghiệp đang hoạt động trong giai đoạn 2010-2016 là 29,67 lao động/doanh nghiệp, số doanh nghiệp dưới 10 lao động chiếm 62,4%; doanh nghiệp có từ 10 đến 200 lao động chiếm 35,2%, chỉ có 2,4% doanh nghiệp có từ 200 lao động trở lên. Tương ứng với số lượng lao động như trên cho thấy hầu hết các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh có quy mô siêu nhỏ, nhỏ và vừa.

Bảng 3.4.8. Cơ cấu doanh nghiệp đang hoạt động phân theo quy mô lao động và loại hình doanh nghiệp Khánh Hòa năm 2016

| **Quy mô lao động DN** | **Dưới 5 người** | **5 - 9 người** | **10 - 49 người** | **50 - 199 người** | **200 - 299 người** | **300-499 người** | **500-999 người** | **1.000-4.999 người** | **Tổng** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Số lượng doanh nghiệp*** | | | | | | | | | |
| DN Nhà nước | 1 | 2 | 6 | 18 | 2 | 3 | 6 | 3 | 41 |
| DN ngoài Nhà nước | 2.201 | 1.577 | 1.721 | 361 | 43 | 48 | 23 | 6 | 5.980 |
| DN có VĐT nước ngoài | 1 | 5 | 15 | 17 | 6 | 2 | 2 | 4 | 52 |
| Tổng số DN | 2.203 | 1.584 | 1.742 | 396 | 51 | 53 | 31 | 13 | 6.073 |
| ***Tỷ lệ ( %)*** | | | | | | | | | |
| DN Nhà nước | 2,4 | 4,9 | 14,6 | 43,9 | 4,9 | 7,3 | 14,6 | 7,3 | 100 |
| DN ngoài Nhà nước | 36,8 | 26,4 | 28,8 | 6,0 | 0,7 | 0,8 | 0,4 | 0,1 | 100 |
| DN có VĐT nước ngoài | 1,9 | 9,6 | 28,8 | 32,7 | 11,5 | 3,8 | 3,8 | 7,7 | 100 |
| Tổng số DN | 36,3 | 26,1 | 28,7 | 6,5 | 0,8 | 0,9 | 0,5 | 0,2 | 100 |

*Nguồn:NGTK Khánh Hòa 2017*

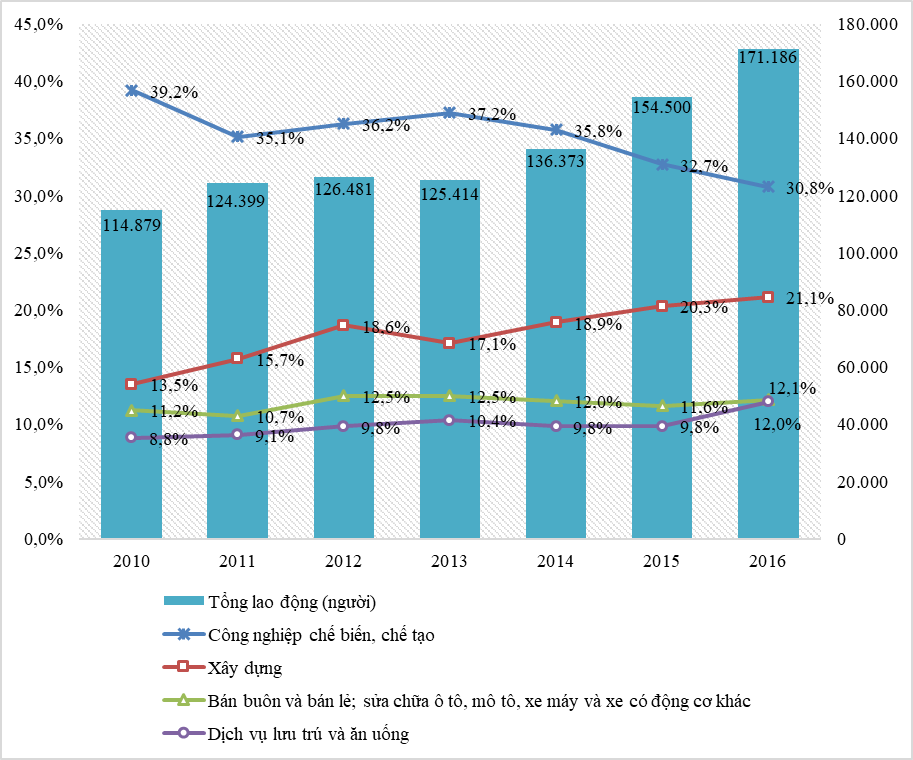
Cùng với xu hướng giảm dần về số lượng doanh nghiệp do chủ trương cổ phần hóa, sắp xếp lại, số lao động làm việc trong khu vực doanh nghiệp Nhà nước đang giảm dần về số lượng trong toàn bộ khu vực doanh nghiệp. Bình quân giai đoạn 2010-2016, mỗi năm khu vực này giảm 2,0% lao động. Khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước hiện thu hút nhiều lao động nhất, là khu vực đang có tốc độ thu hút lao động tăng nhanh nhất trong ba khu vực, bình quân giai đoạn 2010-2016, mỗi năm khu vực này thu hút thêm 9,4% lao động. Khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là khu vực đang có tốc độ thu hút lao động không ổn định, bình quân giai đoạn 2010-2016, mỗi năm khu vực này thu hút thêm 1,4% lao động.



Hình 3.4.3. Tăng trưởng lao động trong doanh nghiệp đang hoạt động phân theo loại hình doanh nghiệp Khánh Hòa giai đoạn 2010-2016

*Nguồn:NGTK Khánh Hòa 2017*

Bình quân giai đoạn 2010-2016 mỗi năm khu vực doanh nghiệp thu hút thêm 7,0% lao động. Nhiều ngành có khả năng tạo ra giá trị sản xuất cao nhưng tỉ lệ lao động làm việc lại có xu hướng giảm dần hoặc ít thu hút được lao động: ngành công nghiệp chế biến, chế tạo giảm mạnh về số lượng lao động với tốc độ giảm bình quân hàng năm là 3,8%; ngành thương nghiệp, bao gồm cả sửa chữa xe có động cơ (tốc độ tăng trưởng bình quân 1,6% lao động/năm). Trong khi đó; ngành xây dựng thu hút mỗi năm tăng khoảng 8,1% lao động vì tiềm năng phát triển của ngành du lịch cũng như sự đầu tư mạnh mẽ về cơ sở hạ tầng du lịch - nhà hàng - khách sạn do nhu cầu du lịch tăng trưởng mạnh. Kéo theo ngành DV lưu trú, ăn uống cũng trở thành ngành có nhiều lao động tham gia làm việc với bình quân mỗi năm tăng thêm 5,6% lao động.

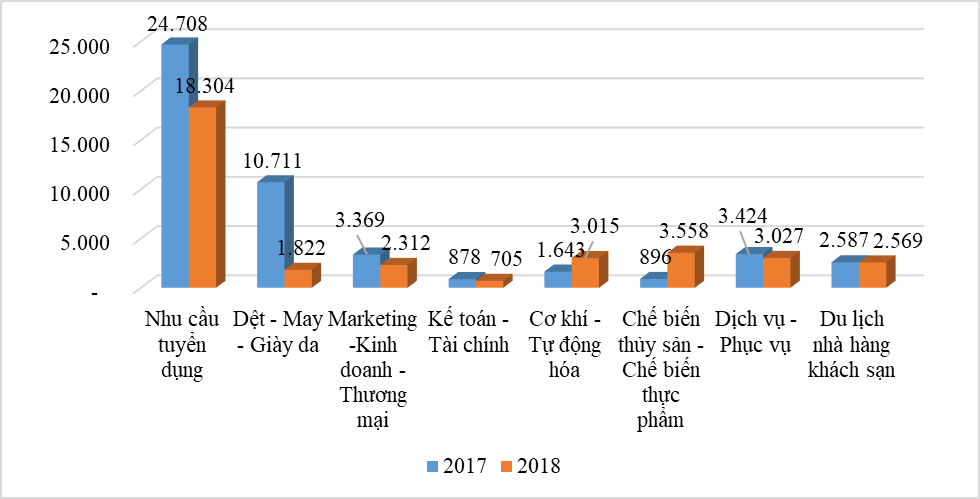


Hình 3.4.4. Tỷ lệ lao động trong doanh nghiệp đang hoạt động ở một số ngành trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2010-2016

*Nguồn:NGTK Khánh Hòa 2017*

*c) Nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp*

Theo kết quả khảo sát nhu cầu tuyển dụng lao động của doanh nghiệp qua các năm, nhu cầu tuyển dụng cao nhất tập trung ở các nhóm ngành: DV-Phục vụ; Du lịch-Nhà hàng-Khách sạn; Marketing-kinh doanh-thương mại; Chế biến thủy sản-Chế biến thực phẩm; Cơ khí-Tự động hóa, Dệt-May-Giày da…Tuy nhiên, có sự thay đổi về cơ cấu nhu cầu tuyển dụng như: ngành Dệt-May-Giày da giảm về nhu cầu tuyển dụng; trong khi đó các ngành DV-Phục vụ; Du lịch-Nhà hàng-Khách sạn; Chế biến thủy sản-Chế biến thực phẩm lại có xu hướng tăng về nhu cầu lao động.

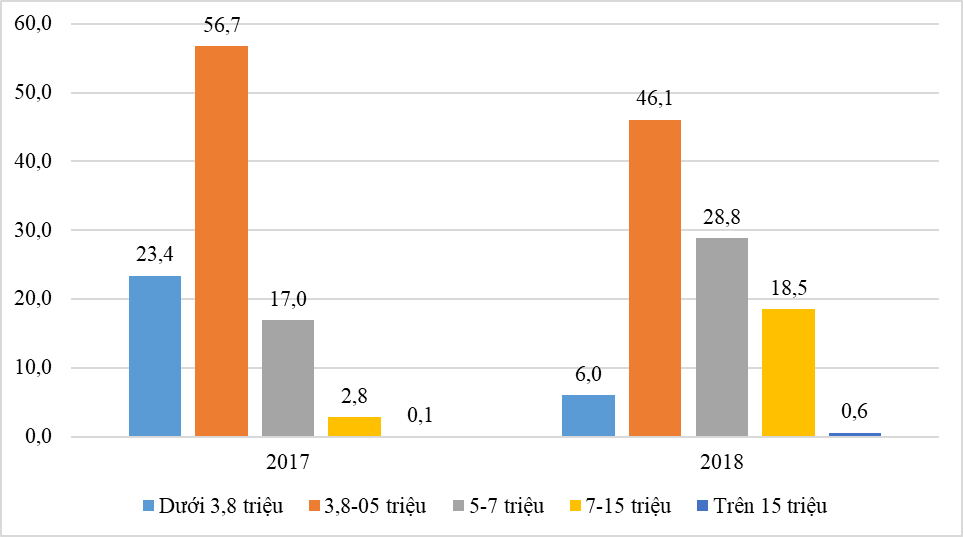


Hình 3.4.5. Nhu cầu tuyển dụng lao động của doanh nghiệp ở một số nhóm ngành

*Nguồn: Tổng hợp từ các Bản tin báo cáo thị trường lao động các Quý năm 2017, 2018 tỉnh Khánh Hòa*

Theo Trung tâm dịch vụ việc làm Khánh Hòa, nhu cầu tuyển dụng lao động của các doanh nghiệp tăng mạnh là do tỉnh có nhiều chính sách khuyến khích về khởi nghiệp, cải thiện môi trường đầu tư, kinh doanh, qua đó tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp phát triển sản xuất, nhất là các doanh nghiệp dệt, may, giày da, thủy sản...Các doanh nghiệp Dệt-May-Giày da có nhu cầu tuyển dụng lao động nhiều nhất, khi chiếm đến gần 43,4% số lao động các doanh nghiệp cần tuyển dụng trong năm 2017, trong đó chủ yếu là lao động phổ thông và không yêu cầu có kinh nghiệm. Tuy nhiên, nhiều lao động ở các doanh nghiệp Dệt-May-Giày da, thủy sản…đã chuyển sang làm việc ở các ngành khác có cùng yêu cầu tuyển dụng như Dịch vụ-phục vụ, du lịch-nhà hàng-khách sạn đang rất phát triển và trả lương cao hơn. Năm 2018, nhu cầu tuyển dụng của các ngành tăng so với 2017 như cơ khí - tự động hóa (16,5%); chế biến thủy sản - chế biến thực phẩm (19,5%); Dịch vụ - phục vụ (16,5%); du lịch-nhà hàng-khách sạn (14,0%).

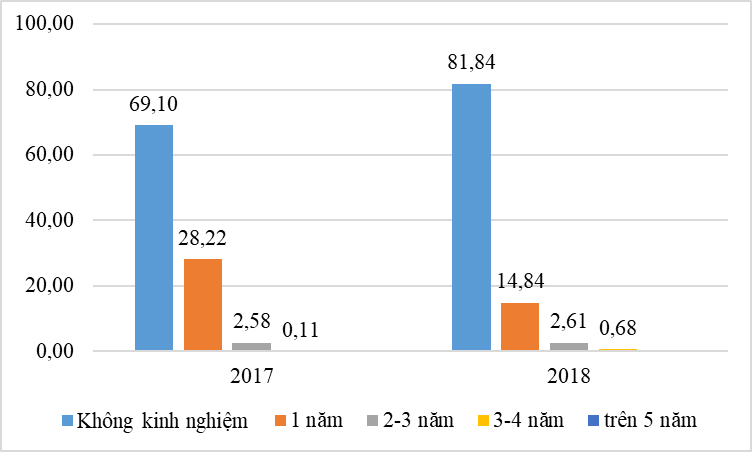
Khảo sát nhu cầu tuyển dụng theo mức lương cụ thể: tuyển dụng lao động với mức lương 3,8 đến 05 triệu đồng/tháng chiếm phần lớn nhu cầu tuyển dụng tại các vị trí bảo vệ, lễ tân, nhân viên khách sạn, công nhân…

****

Hình 3.4.6. Tỷ lệ (%) nhu cầu tuyển dụng lao động theo mức lương

*Nguồn: Tổng hợp từ các Bản tin báo cáo thị trường lao động các Quý năm 2017, 2018 tỉnh Khánh Hòa*

Về kinh nghiệm làm việc, nhu cầu lao động tuyển dụng không cần kinh nghiệm làm việc tăng. Trong năm 2017, nhiều doanh nghiệp khi tuyển dụng lao động thường đặt điều kiện có kinh nghiệm làm việc từ 1 đến 2-3 năm (chiếm khoảng 30% nhu cầu tuyển dụng) thì đến năm 2018, các doanh nghiệp đang chuyển hướng tuyển dụng lao động không cần kinh nghiệm.



Hình 3.4.7. Tỷ lệ (%) nhu cầu tuyển dụng lao động theo kinh nghiệm làm việc

*Nguồn: Tổng hợp từ các Bản tin báo cáo thị trường lao động các Quý năm 2017, 2018 tỉnh Khánh Hòa*

Trung bình mỗi năm giai đoạn 2010-2016, toàn tỉnh có thêm khoảng 8,3 nghìn người tham gia lực lượng lao động. Tính đến 2016, toàn tỉnh có gần 6.073 doanh nghiệp hoạt động với nhu cầu tuyển dụng bình quân mỗi năm hơn 11.000 lao động, và con số này tiếp tục tăng trong những năm tiếp theo. Tuy nhiên, việc tuyển dụng của các doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn do nguồn lao động chưa đáp ứng được yêu cầu. Yêu cầu tuyển dụng từ phía doanh nghiệp đối với trình độ chuyên môn, tay nghề của người lao động cao hơn so với thực tế đáp ứng: trong giai đoạn 2010-2016, bình quân khoảng 56,87% lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật; tuy nhiên chỉ có 25,4% lao động đi làm được đào tạo để đáp ứng yêu cầu công việc. Theo Báo cáo khảo sát nhu cầu đào tạo nghề và tuyển dụng lao động việc làm tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa từ năm 2016 - 2018 của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Khánh Hòa, nhu cầu đào tạo lại lao động của doanh nghiệp chiếm 35,34% tổng số doanh nghiệp được khảo sát, trong đó lĩnh vực DV - Thương mại - Du lịch chiếm 45,89%, CN-XDchiếm 28,11% và NLTchiếm 23,53%. Nhu cầu đào tạo lại lao động tập trung chủ yếu ở thành phố Nha Trang, Cam Ranh và Cam Lâm. Các ngành nghề có nhu cầu đào tạo lại tập trung là ngành Sản xuất và chế biến sợi, vải, giày, da; Kinh doanh; Khách sạn, nhà hàng; DV du lịch; Công nghệ kỹ thuật điện, điện tử, viễn thông; chế biến lương thực thực phẩm và đồ uống; Công nghệ kỹ thuật cơ khí. Yêu cầu đào tạo lại đối với hệ dài hạn (cao đẳng nghề và trung cấp nghề) nhiều hơn yêu cầu đào tạo hệ ngắn hạn (Sơ cấp và dạy nghề dưới 3 tháng), theo kháo sát 300 doanh nghiệp trong khuôn khổ thực hiện đề tài, có đến 40,4% doanh nghiệp phải đào tạo lại người lao động sau khi tuyển dụng, điều này cho thấy chất lượng đào tạo nghề dài hạn hiện nay chưa đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp.

Nhu cầu tuyển dụng và khả năng đáp ứng của người lao động còn có sự chênh lệch khá lớn do đó việc kết nối doanh nghiệp và người lao động thường gặp nhiều khó khăn. Bài toán trước mắt đối với tỉnh Khánh Hòa là phải xây dựng được cơ sở dữ liệu thông tin về cung, cầu lao động; đối với cầu lao động cần có phương án khảo sát, nắm bắt nhu cầu tuyển dụng lao động của các doanh nghiệp; đánh giá, phân tích và dự báo thị trường lao động đang chuyển dịch theo hướng nào để có định hướng tư vấn việc làm, đào tạo nghề cho lao động đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp.

## 3.4.2. Dự báo các vấn đề lao động, việc làm, đào tạo nghề, thị trường lao động tỉnh Khánh Hòa đến năm 2025, định hướng đến năm 2030

### 3.4.2.1. Cơ sở khoa học

*a) Phương pháp thành phần*

Trong nghiên cứu này, phương pháp thành phần được sử dụng để dự báo dân số tỉnh Khánh Hòa đến năm 2030. Thực chất của phương pháp thành phần là dựa vào mức độ và xu hướng thay đổi của ba yếu tố sinh, chết và di chuyển của dân số cùng với số lượng và cơ cấu dân số theo giới tính và độ tuổi tại một thời điểm xác định sẽ dự báo số lượng và cơ cấu dân số theo giới tính và độ tuổi cho các thời điểm khác nhau trong tương lai. Vì vậy, phương pháp thành phần có các ưu điểm sau:

1. Đưa ra số liệu dự báo theo tuổi và giới tính
2. Xem xét một cách rõ ràng xu hướng của các thành phần phát triển dân số là sinh, chết và di cư. Nhờ phương pháp thành phần, có thể thấy được tác động của một xu hướng xác định.
3. Cho kết quả chính xác hơn so với các phương pháp dự báo khác do sử dụng mô hình cụ thể về cấu trúc tuổi và giới tính và các mô hình sinh, chết và di cư theo tuổi.
4. Đơn giản hơn về khái niệm, về công thức tính toán và về cách tính toán so vớinhiều phương pháp khác.
5. Sử dụng tối đa nguồn dữ liệu có được bao gồm cả những loại thông tin như kỳ vọng và ước muốn về quy mô gia đình của các cặp vợ chồng được thu thập trong nhiều cuộc điều tra mẫu quốc gia và địa phương.

Dự báo dân số bằng phương pháp thành phần cần có các thông tin đầu vào:

1. Cơ cấu theo giới tính và độ tuổi ban đầu (dân số gốc);
2. Các giả thiết về tử vong;
3. Các giả thiết về sinh;
4. Các giả thiết về di cư.

Phương pháp thành phần chuẩn đề cập dự báo dân số theo từng giai đoạn 5 năm một. Do vậy, các giả thiết về các thành phần biến động dân số phải biểu thị cho thời điểm 5 năm một, hoặc cho các giai đoạn 5 năm một. Các giả thiết này phải  
được thể hiện ở dạng các số đo khác nhau về sinh, chết và di cư.

Khi sử dụng phương pháp thành phần để dự báo dân số, kết quả dự báo có  
thể bao gồm:

1. Số lượng dân số theo giới tính và độ tuổi;
2. Các tỷ suất biến động dân số do sinh, chết và di chuyển.

Quá trình dự báo theo phương pháp thành phần bao gồm các bước tính toán  
nhất định được lặp đi lặp lại cho từng giai đoạn dự báo, thường là 5 năm. Các bước  
của phương pháp thành phần là:

*Bước 1: Tính số người từ 5 tuổi trở lên sống đến cuối mỗi giai đoạn dự báo*

Trong bước này sẽ sử dụng các giả thiết về mức độ chết trong tương lai, cụ  
thể là các hệ số sống theo độ tuổi để xác định cơ cấu dân số theo giới tính và độ  
tuổi vào cuối các giai đoạn dự báo theo công thức:

5P1x+5 = 5P0x . 5Sx (1)

Trong đó:

5P1x+5 là dân số thuộc nhóm tuổi (x+5, x+10) tại cuối kỳ dự báo;

5P0x là dân số thuộc nhóm tuổi (x, x+5) tại đầu kỳ dự báo;

5Sx là hệ số sống của nhóm tuổi (x, x+5) trong giai đoạn dự báo x = 0, 5, 10...

Trong công thức (1), 5Sx hệ số sống của nhóm tuổi (x, x+5) được tính từ bảng sống như sau:

5Sx = 5Lx+5 /5Lx (2)

Trong đó:

5Lx là số người đang sống trong nhóm tuổi (x, x+5) của bảng sống.

Về nguyên tắc, một dự báo dân số được chuẩn bị với sự liên kết với chương  
trình phát triển được xây dựng cho chu kỳ 15-20 năm. Theo quan điểm này, việc tiến hành một dự báo theo phương pháp thành phần sẽ được lặp đi lặp lại cho vài  
chu kỳ 5 năm.

*Bước 2: Tính số người dưới 5 tuổi cuối kỳ dự báo*

Số lượng người dưới 5 (0-4) tuổi vào cuối giai đoạn dự báo là số trẻ em sinh  
trong kỳ dự báo còn sống được đến cuối kỳ dự báo. Bởi vậy, để tính toán được con  
số này, trước tiên phải tính số trẻ em được sinh ra trong giai đoạn dự báo và sau đó  
nhân số trẻ em sinh ra này với các hệ số sống phù hợp.

Số trẻ em sinh trong giai đoạn dự báo được tính từ các tỷ suất sinh theo các  
giả thiết sinh và số phụ nữ trung bình trong độ tuổi sinh đẻ trong giai đoạn dự báo  
và tỷ số giới tính khi sinh.

a) Số phụ nữ trung bình trong độ tuổi sinh đẻ trong giai đoạn dự báo  
Số phụ nữ trung bình trong nhóm tuổi (x, x+5) trong giai đoạn dự báo được  
tính bằng cách cộng số phụ nữ thuộc nhóm tuổi đó tại đầu và cuối giai đoạn dự báo  
sau đó chia 2 (trung bình cộng), theo công thức:

5Pf,x = 1/2(5P0f,x + 5Ptf,x) (3)

Trong đó:

5P0f,x Số phụ nữ thuộc nhóm tuổi (x, x+5) đầu giai đoạn dự báo;

5Ptf,x Số phụ nữ thuộc nhóm tuổi (x, x+5) cuối giai đoạn dự báo.

b) Tính tổng số sinh trong giai đoạn dự báo

Số trẻ em sinh trong giai đoạn dự báo được tính dựa trên cơ sở số phụ nữ  
trung bình trong độ tuổi sinh đẻ và tỷ suất sinh đặc trưng theo độ tuổi của giai đoạn  
dự báo. Tổng số trẻ em sinh được tính theo công thức:

B = 5 ∑5Pf,x \* 5ASFRx  (4)

Trong đó: 5ASFRx là tỷ suất sinh đặc trưng của phụ nữ nhóm tuổi (x, x+5) trong giai đoạn dự báo.

c) Tính số sinh riêng cho từng giới tính

Do số em gái dưới 5 tuổi (0-4 tuổi) vào cuối giai đoạn dự báo là số em gái  
sinh ra trong kỳ dự báo còn sống được đến cuối kỳ dự báo nên nếu trong công thức  
(4), tỷ suất sinh đặc trưng theo độ tuổi của phụ nữ biểu thị riêng cho từng giới thì  
khi nhân số phụ nữ trung bình với ASFR của giới nào sẽ được số sinh theo giới đó.  
Nếu tỷ suất sinh đặc trưng theo độ tuổi của phụ nữ tính chung cho cả hai giới thì  
sau khi tính được tổng số sinh phải tách riêng theo từng giới tính. Công việc này có  
thể thực hiện nhờ sử dụng tỷ số giới tính khi sinh.

Giả sử:

B Tổng số trẻ em sinh;

Bm Số sinh trai;

Bf Số sinh gái;

SRB Tỷ số giới tính khi sinh, được xác định bằng số sinh trai trên  
100 sinh gái. Khi đó, Bm + Bf = B và Bm/Bf = SRB, nên:

Bm = B\*SRB/(1+SRB)

Bf = B\*1/ (1+SRB) (5)

d) Xác định dân số dưới 5 tuổi theo từng giới tính

Sau khi xác định được số sinh trong giai đoạn dự báo theo từng giới, có thể  
dễ dàng tính được dân số dưới 5 tuổi vào cuối kỳ dự báo nhờ hệ số sống từ khi sinh  
đến 0-4 tuổi (khả năng sống từ khi sinh cho đến khi đạt 0-4 tuổi). Hệ số sống từ khi  
sinh đến 0-4 tuổi được tính bằng cách chia số người đang sống trong nhóm tuổi 0-4  
của bảng sống (5L0) cho 5 lần số sinh ban đầu cũng của bảng sống (l0):

5Pm,0 = Bm \* 5Lm,0 / 5\*l0

5Pf,0 = Bm \* 5Lf,0 / 5\*l0 (6)

Trong đó:

5Pm,0  Số em trai 0-4 tuổi vào cuối kỳ dự báo;

5Pf,0 Số em gái 0-4 tuổi vào cuối kỳ dự báo;

5Lm,0 Số người đang sống trong nhóm tuổi 0-4 của bảng sống nam;

5Lf,0 Số người đang sống trong nhóm tuổi 0-4 của bảng sống nữ;

l0 Số sinh ban đầu của bảng sống (gốc của bảng sống);

*Bước 3: Dự báo số di chuyển thuần*

Số di chuyển thuần (tức là số chuyển đến trừ đi số chuyển đi) theo tuổi có  
thể ước lượng được bằng cách nhân tỷ suất di chuyển thuần đặc trưng theo tuổi với  
dân số theo tuổi vào cuối kỳ dự báo đã ước lượng được trong bước 1 và bước 2.  
Số lượng di chuyển thuần cho từng giới được xác định như sau:

5Mm,x = 5Pm,x \* 5ASNMRm,x

5Mf,x = 5Pf,x \* 5ASNMRf,x (7)

Trong đó:

5Mm,x Số di cư thuần của nam giới độ tuổi x trong kỳ dự báo;

5Mf,x Số di cư thuần của nữ giới độ tuổi x trong kỳ dự báo;

5ASNMRf,x Tỷ suất di cư thuần đặc trưng theo tuổi và giới tính;

Cuối cùng, tổng dân số cuối kỳ dự báo sẽ tính được bằng cách cộng dân số  
từ 5 tuổi trở lên của từng giới đã tính được trong bước 1 với dân số dưới 5 tuổi của  
từng giới đã tính được trong bước 2 và số di cư thuần trong kỳ tính được trong  
bước 3.

*b. Các mô hình định lượng*

Wilson & Keating (2009) gợi ý rằng mô hình nhân quả (causal model) dựa trên kỹ thuật hồi quy có thể được sử dụng để dự báo trong ngắn hạn, trung hạn, và dài hạn. Mô hình hồi quy đơn được sử dụng để dự đoán lao động làm việc trong từng khu vực; việc bổ sung thêm những biến giải thích khác sẽ làm cho hệ số ước lượng không bị thiên lệch, tuy nhiên điều này đòi hỏi có nhiều số liệu hơn, và nền tảng lý thuyết vững chắc hơn. Trong mỗi khu vực, mô hình gồm GRDP và lao động đang làm việc ở khu vực tương ứng; các biến đều được chuyển về dạng logarit cơ số tự nhiên. Điều này làm chuỗi dữ liệu dễ dừng hơn, và thuận lợi trong việc ước tính hệ số co giãn của số lao động đang làm việc theo GRDP của từng khu vực. Cách làm này tương tự như việc sử dụng hệ số co giãn của lao động theo GDP để ước tính lao động ở nền kinh tế Ấn Độ mà Papola & Sahu (2012) đã thực hiện.

Trong nghiên cứu này, các mô hình kinh tế lượng được áp dụng như mô hình hồi quy đơn, mô hình hồi quy bội để tính cac mối liên hệ giữa cơ cấu lao động và GRDP tỉnh Khánh Hòa.

Bên cạnh đó, mô hình chuỗi thời gian cũng được áp dụng để dự báo tốc độ tăng GRDP theo ngành kinh tế.

*c. Một số văn bản làm căn cứ phục vụ dự báo*

- Quyết định số 1312/QĐ-UBND ngày 15/5/2018 của UBND tỉnh Khánh Hòa về việc ban hành kế hoạch tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TU ngày 03/7/2013 của Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh (khóa XVI) về xây dựng, phát triển tỉnh Khánh Hòa đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030

- Quyết định số 1947/QĐ-UBND ngày 06/7/2018 của UBND tỉnh Khánh Hòa về việc phê duyệt quy hoạch phát triển công nghiệp tỉnh Khánh Hòa đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2035.

- Dự thảo Luật đơn vị hành chính – kinhtế đặc biệt Vân Đồn, Bắc Vân Phong, Phú Quốc trình Quốc hội tại kỳ họp thứ 5, Quốc hội khóa XIV

### 3.4.2.2. Dự báo dân số tỉnh Khánh Hòa đến năm 2030

Dự báo dân số tỉnh Khánh Hòa sử dụng phương pháp thành phần chuẩn theo nhóm 5 độ tuổi với nhóm tuổi mở là 80 tuổi trở lên (80+). Phân bố dân số theo giới tính và nhóm 5 độ tuổi .

Kết quả dự báo như sau:

Bảng 3.4.9: Dân số dự báo chia theo nhóm tuổi và giới tính, Khánh Hòa

Giai đoạn 2018 -2020

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **2018** | **2019** | **2020** |
| **Tổng** | **1.232.403** | **1.239.718** | **1.247.184** |
| 0-4 | 108.423 | 107.163 | 106.549 |
| 5-9 | 105.344 | 106.433 | 107.171 |
| 10-14 | 89.360 | 86.964 | 87.047 |
| 15-19 | 82.105 | 81.070 | 79.791 |
| 20-24 | 95.543 | 91.654 | 89.019 |
| 25-29 | 101.802 | 103.437 | 102.628 |
| 30-34 | 91.597 | 93.922 | 97.765 |
| 35-39 | 82.412 | 82.558 | 82.409 |
| 40-44 | 80.438 | 79.466 | 78.950 |
| 45-49 | 81.496 | 82.153 | 81.874 |
| 50-54 | 69.499 | 72.990 | 75.700 |
| 55-59 | 64.736 | 66.970 | 68.175 |
| 60-64 | 52.137 | 54.191 | 56.945 |
| 65-69 | 40.075 | 42.381 | 43.653 |
| 70-74 | 31.481 | 32.582 | 33.485 |
| 75-79 | 27.404 | 27.240 | 27.411 |
| 80+ | 28.550 | 28.543 | 28.611 |
| **Nam** | **606.459** | **609.277** | **614.586** |
| 0-4 | 52.538 | 52.300 | 52.145 |
| 5-9 | 51.795 | 52.100 | 52.329 |
| 10-14 | 38.674 | 36.474 | 36.397 |
| 15-19 | 45.771 | 45.315 | 44.742 |
| 20-24 | 53.759 | 51.890 | 50.621 |
| 25-29 | 54.280 | 55.169 | 54.885 |
| 30-34 | 47.984 | 49.260 | 51.284 |
| 35-39 | 41.912 | 41.792 | 41.642 |
| 40-44 | 42.615 | 41.934 | 41.399 |
| 45-49 | 42.462 | 42.830 | 42.693 |
| 50-54 | 35.214 | 36.903 | 38.370 |
| 55-59 | 26.007 | 27.741 | 29.453 |
| 60-64 | 21.552 | 22.131 | 23.550 |
| 65-69 | 17.572 | 18.643 | 19.738 |
| 70-74 | 12.682 | 13.200 | 13.527 |
| 75-79 | 10.663 | 10.683 | 10.867 |
| 80+ | 10.983 | 10.916 | 10.948 |
| **Nữ** | **625.944** | **630.441** | **632.598** |
| 0-4 | 55.885 | 54.863 | 54.404 |
| 5-9 | 53.549 | 54.333 | 54.842 |
| 10-14 | 50.686 | 50.490 | 50.650 |
| 15-19 | 36.335 | 35.756 | 35.050 |
| 20-24 | 41.785 | 39.765 | 38.399 |
| 25-29 | 47.523 | 48.269 | 47.744 |
| 30-34 | 43.614 | 44.663 | 46.482 |
| 35-39 | 40.501 | 40.767 | 40.768 |
| 40-44 | 37.824 | 37.533 | 37.552 |
| 45-49 | 39.035 | 39.324 | 39.182 |
| 50-54 | 34.286 | 36.088 | 37.331 |
| 55-59 | 38.729 | 39.229 | 38.722 |
| 60-64 | 30.585 | 32.060 | 33.395 |
| 65-69 | 22.503 | 23.738 | 23.915 |
| 70-74 | 18.799 | 19.382 | 19.958 |
| 75-79 | 16.741 | 16.557 | 16.544 |
| 80+ | 17.567 | 17.627 | 17.663 |

*Nguồn: BISEDS, 2019*

Bảng 3.4.10. Dân số dự báo chia theo nhóm tuổi và giới tính, Khánh Hòa

giai đoạn 2021 -2025

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** |
| **Tổng** | **1.254.805** | **1.261.602** | **1.269.615** | **1.277.878** | **1.285.141** |
| 0-4 | 106.098 | 105.851 | 104.787 | 104.806 | 104.120 |
| 5-9 | 107.598 | 107.657 | 107.465 | 107.265 | 107.163 |
| 10-14 | 87.688 | 88.730 | 89.836 | 90.690 | 91.190 |
| 15-19 | 78.316 | 76.894 | 75.908 | 75.571 | 75.746 |
| 20-24 | 87.523 | 86.771 | 86.041 | 84.925 | 83.766 |
| 25-29 | 99.109 | 93.955 | 88.941 | 85.184 | 82.532 |
| 30-34 | 103.310 | 109.286 | 113.710 | 115.402 | 114.601 |
| 35-39 | 81.840 | 81.443 | 82.171 | 84.519 | 88.325 |
| 40-44 | 79.064 | 79.564 | 80.014 | 80.180 | 80.041 |
| 45-49 | 80.743 | 79.150 | 77.710 | 76.799 | 76.293 |
| 50-54 | 78.251 | 80.435 | 81.946 | 82.625 | 82.348 |
| 55-59 | 70.503 | 73.849 | 76.082 | 79.102 | 80.715 |
| 60-64 | 59.682 | 60.477 | 63.442 | 65.618 | 67.593 |
| 65-69 | 44.221 | 46.976 | 48.812 | 49.686 | 52.146 |
| 70-74 | 34.652 | 34.154 | 36.007 | 38.178 | 40.172 |
| 75-79 | 27.531 | 27.674 | 27.950 | 28.483 | 29.316 |
| 80+ | 28.675 | 28.735 | 28.792 | 28.844 | 29.073 |
| **Nam** | **619.897** | **625.217** | **629.576** | **634.990** | **639.382** |
| 0-4 | 51.985 | 51.836 | 51.705 | 51.579 | 51.190 |
| 5-9 | 52.491 | 52.557 | 52.544 | 52.503 | 52.473 |
| 10-14 | 36.518 | 36.788 | 37.110 | 37.385 | 37.538 |
| 15-19 | 44.123 | 43.547 | 43.137 | 42.963 | 42.937 |
| 20-24 | 49.875 | 49.476 | 49.107 | 48.591 | 48.104 |
| 25-29 | 53.265 | 50.832 | 48.445 | 46.647 | 45.380 |
| 30-34 | 54.131 | 57.174 | 59.451 | 60.385 | 60.104 |
| 35-39 | 41.409 | 41.345 | 41.858 | 43.147 | 45.141 |
| 40-44 | 41.099 | 40.972 | 40.889 | 40.786 | 40.638 |
| 45-49 | 42.113 | 41.266 | 40.431 | 39.786 | 39.259 |
| 50-54 | 39.748 | 40.927 | 41.751 | 42.133 | 41.985 |
| 55-59 | 31.241 | 33.050 | 34.802 | 36.443 | 37.841 |
| 60-64 | 24.963 | 26.413 | 27.966 | 29.645 | 31.212 |
| 65-69 | 21.014 | 22.399 | 22.827 | 24.277 | 25.518 |
| 70-74 | 13.958 | 14.569 | 15.386 | 16.393 | 17.344 |
| 75-79 | 10.988 | 11.061 | 11.133 | 11.266 | 11.564 |
| 80+ | 10.980 | 11.009 | 11.038 | 11.065 | 11.158 |
| **Nữ** | **634.908** | **636.385** | **640.039** | **642.888** | **645.759** |
| 0-4 | 54.113 | 54.015 | 53.082 | 53.227 | 52.930 |
| 5-9 | 55.107 | 55.100 | 54.921 | 54.762 | 54.690 |
| 10-14 | 51.170 | 51.942 | 52.726 | 53.305 | 53.652 |
| 15-19 | 34.194 | 33.348 | 32.772 | 32.609 | 32.810 |
| 20-24 | 37.649 | 37.296 | 36.935 | 36.335 | 35.663 |
| 25-29 | 45.845 | 43.124 | 40.497 | 38.538 | 37.153 |
| 30-34 | 49.180 | 52.113 | 54.260 | 55.018 | 54.498 |
| 35-39 | 40.432 | 40.099 | 40.314 | 41.373 | 43.185 |
| 40-44 | 37.966 | 38.593 | 39.126 | 39.395 | 39.404 |
| 45-49 | 38.631 | 37.885 | 37.280 | 37.014 | 37.035 |
| 50-54 | 38.504 | 39.509 | 40.196 | 40.493 | 40.364 |
| 55-59 | 39.262 | 40.799 | 41.280 | 42.659 | 42.874 |
| 60-64 | 34.719 | 34.064 | 35.476 | 35.973 | 36.381 |
| 65-69 | 23.207 | 24.577 | 25.985 | 25.409 | 26.628 |
| 70-74 | 20.694 | 19.585 | 20.621 | 21.785 | 22.828 |
| 75-79 | 16.543 | 16.613 | 16.817 | 17.217 | 17.752 |
| 80+ | 17.695 | 17.726 | 17.754 | 17.779 | 17.915 |

*Nguồn: BISEDS, 2019*

Bảng 3.4.11. Dân số dự báo chia theo nhóm tuổi và giới tính, Khánh Hòa

giai đoạn 2025 -2030

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **2026** | **2027** | **2028** | **2029** | **2030** |
| **Tổng** | **1.292.123** | **1.299.872** | **1.308.447** | **1.316.923** | **1.323.476** |
| 0-4 | 103.095 | 101.799 | 100.319 | 98.779 | 97.340 |
| 5-9 | 107.025 | 106.824 | 106.499 | 105.958 | 105.182 |
| 10-14 | 91.445 | 91.508 | 91.513 | 91.540 | 91.461 |
| 15-19 | 76.471 | 77.543 | 78.611 | 79.435 | 79.983 |
| 20-24 | 82.412 | 81.064 | 80.087 | 79.711 | 79.978 |
| 25-29 | 81.025 | 80.301 | 79.644 | 78.616 | 77.436 |
| 30-34 | 111.122 | 106.022 | 101.067 | 97.372 | 94.736 |
| 35-39 | 93.828 | 99.770 | 104.190 | 105.904 | 105.100 |
| 40-44 | 79.491 | 79.109 | 79.842 | 82.194 | 85.970 |
| 45-49 | 76.417 | 76.929 | 77.403 | 77.604 | 77.454 |
| 50-54 | 81.249 | 79.717 | 78.346 | 77.506 | 77.014 |
| 55-59 | 82.203 | 84.352 | 85.853 | 86.551 | 86.257 |
| 60-64 | 70.734 | 73.947 | 77.104 | 80.091 | 82.482 |
| 65-69 | 54.639 | 56.249 | 59.063 | 62.113 | 64.811 |
| 70-74 | 41.441 | 43.860 | 46.356 | 48.921 | 50.828 |
| 75-79 | 30.221 | 31.341 | 32.780 | 34.625 | 36.540 |
| 80+ | 29.304 | 29.536 | 29.769 | 30.002 | 30.903 |
| **Nam** | **643.663** | **647.853** | **651.983** | **656.095** | **659.101** |
| 0-4 | 50.646 | 49.985 | 49.245 | 48.484 | 47.756 |
| 5-9 | 52.409 | 52.294 | 52.104 | 51.809 | 51.408 |
| 10-14 | 37.643 | 37.708 | 37.760 | 37.804 | 37.764 |
| 15-19 | 43.093 | 43.379 | 43.694 | 43.967 | 44.153 |
| 20-24 | 47.565 | 47.033 | 46.628 | 46.427 | 46.468 |
| 25-29 | 44.638 | 44.263 | 43.940 | 43.472 | 42.980 |
| 30-34 | 58.511 | 56.116 | 53.771 | 52.017 | 50.763 |
| 35-39 | 47.956 | 50.974 | 53.244 | 54.191 | 53.907 |
| 40-44 | 40.409 | 40.351 | 40.865 | 42.156 | 44.125 |
| 45-49 | 38.969 | 38.851 | 38.781 | 38.698 | 38.547 |
| 50-54 | 41.418 | 40.606 | 39.816 | 39.216 | 38.698 |
| 55-59 | 39.169 | 40.316 | 41.124 | 41.511 | 41.352 |
| 60-64 | 32.878 | 34.589 | 36.275 | 37.875 | 39.137 |
| 65-69 | 26.778 | 28.103 | 29.543 | 31.118 | 32.520 |
| 70-74 | 18.438 | 19.610 | 20.825 | 22.078 | 23.010 |
| 75-79 | 11.894 | 12.331 | 12.928 | 13.736 | 14.636 |
| 80+ | 11.253 | 11.348 | 11.444 | 11.540 | 11.881 |
| **Nữ** | **648.460** | **652.019** | **656.464** | **660.828** | **664.375** |
| 0-4 | 52.449 | 51.814 | 51.074 | 50.295 | 49.584 |
| 5-9 | 54.616 | 54.530 | 54.395 | 54.149 | 53.774 |
| 10-14 | 53.802 | 53.800 | 53.753 | 53.736 | 53.697 |
| 15-19 | 33.379 | 34.165 | 34.918 | 35.469 | 35.831 |
| 20-24 | 34.848 | 34.032 | 33.460 | 33.285 | 33.511 |
| 25-29 | 36.388 | 36.039 | 35.705 | 35.145 | 34.457 |
| 30-34 | 52.612 | 49.907 | 47.297 | 45.356 | 43.974 |
| 35-39 | 45.873 | 48.797 | 50.947 | 51.714 | 51.194 |
| 40-44 | 39.083 | 38.759 | 38.978 | 40.039 | 41.846 |
| 45-49 | 37.449 | 38.079 | 38.623 | 38.907 | 38.908 |
| 50-54 | 39.832 | 39.112 | 38.531 | 38.291 | 38.317 |
| 55-59 | 43.034 | 44.036 | 44.729 | 45.040 | 44.905 |
| 60-64 | 37.856 | 39.358 | 40.829 | 42.216 | 43.345 |
| 65-69 | 27.861 | 28.146 | 29.520 | 30.995 | 32.291 |
| 70-74 | 23.003 | 24.250 | 25.531 | 26.843 | 27.818 |
| 75-79 | 18.327 | 19.010 | 19.852 | 20.889 | 21.904 |
| 80+ | 18.051 | 18.188 | 18.325 | 18.462 | 19.022 |

*Nguồn: BISEDS, 2019*

Đối với dân số phân theo khu vực thành thị và nông thôn, dựa theo Quyết định số 1312/QĐ-UBND ngày 15/5/2018 của UBND tỉnh Khánh Hòa về việc ban hành kế hoạch tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TU ngày 03/7/2013 của Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh (khóa XVI) về xây dựng, phát triển tỉnh Khánh Hòa đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030 trong giai đoạn tới, tỷ lệ dân số đô thị năm 2020 đạt 60%, đến năm 2025 đạt 65% và đến năm 2030 đạt 70% [80]. Ta có kết quả dự báo dân số phân theo khu vực thành thị và nông thôn tỉnh Khánh Hòa đến năm 2030 như sau:

Bảng 3.4.12. Dự báo dân số phân theo thành thị, nông thôn đến năm 2030

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **2020** | **2025** | **2030** |
| **Tổng dân số** | **1.247.184** | **1.285.141** | **1.323.476** |
| Dân số thành thị (người) | 748.311 | 835.342 | 926.433 |
| Dân số nông thôn (người) | 498.874 | 449.799 | 397.043 |
| Tỷ lệ dân số thành thị (%) | 60 | 65 | 70 |
| Tỷ lệ dân số nông thôn (%) | 40 | 35 | 30 |

*Nguồn: BISEDS, 2019*

Dân số đến năm 2020 dân số tỉnh đạt 1.247.184 người, năm 2025 đạt 1.285.141 người và năm 2030 đạt 1.323.476 người; Tỷ lệ dân số đô thị năm 2020 đạt 60%, đến năm 2025 đạt 65% và đến năm 2030 đạt 70%.

*3.4.2.3. Dự báo cung lao động tỉnh Khánh Hòa đến năm 2025, định hướng 2030*

Dựa theo kết quả dự báo dân số chia theo độ tuổi và giới tính tại các Bảng 3.4.9, Bảng 3.4.10 và Bảng 3.4.11, chúng ta dự báo được dân số trong độ tuổi lao động tỉnh Khánh Hòa đến năm 2030 (nam từ 15 đến 60 tuổi; nữ từ 15 đến 55 tuổi). Đối với tỷ lệ lao động làm việc trong dân số 15 tuổi trở lên, ta thấy trong giai đoạn 2010 - 2017, tỷ lệ này ổn định qua các năm và không biến động nhiều. Chính vì vậy,trong nghiên cứu này lấy tỷ lệ lao động làm việc trong dân số 15 tuổi trở lên trung bình trong 2 năm gần nhất (2016 và 2017). Theo tính toán của nhóm nghiên cứu, năm 2016 tỷ lệ lao động làm việc trong dân số 15 tuổi trở lên của nhóm nam và nữ lần lượt là 96,77% và 96,69%; tỷ lệ này trong năm 2017 là 97,77% và 96%. Ta tính trung bình tỷ lệ lao động làm việc trong dân số 15 tuổi trở lên ở nhóm nam và nữ lần lượt là 97,27% và 96,35%.

Đối với tỷ lệ lao động đã qua đào tạo đang làm việcthấy tỷ lệ này biến động trong thời gian trước, nhưng đến 3 năm 2015, 2016 và 2017 đã ổn định. Chính vì vậy nghiên cứu này sử dụng tỷ lệ trung bình của 3 năm này cho giai đoạn đến 2025 là 25%, đến năm 2030 tỷ lệ này được tăng thêm 5% là 30%.

Đối với tỷ lệ lao động qua đào tạo và tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề, theo Quyết định số 1312/QĐ-UBND ngày 15/5/2018 của UBND tỉnh Khánh Hòa về việc ban hành kế hoạch tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TU ngày 03/7/2013 của Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh (khóa XVI) về xây dựng, phát triển tỉnh Khánh Hòa đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030 trong giai đoạn tới, *tỷ lệ lao động qua đào tạo năm 2020 đạt khoảng 80%, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt khoảng 60%. Đến năm 2025, tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 90%, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt khoảng 72,5%. Đến năm 2030, chỉ tiêu đạt tương ứng 95% và 85%.*[80]

Dân số trong độ tuổi lao động năm 2020 khoảng 717.590 người, trong đó dân số trong độ tuổi lao động nam là 395.085 người; dân số trong độ tuổi lao động nữ là 322.505 người; năm 2025 khoảng 721.494 người, trong đó dân số trong độ tuổi lao động nam là 401.385 người; dân số trong độ tuổi lao động nữ là 320.109 người; năm 2030 khoảng 719.024 người, trong đó dân số trong độ tuổi lao động nam là 400.989 người; dân số trong độ tuổi lao động nữ là 318.035 người; Tỷ lệ lao động qua đào tạo năm 2020 đạt khoảng 80%, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt khoảng 60%. Đến năm 2025, tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 90%, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt khoảng 72,5%. Đến năm 2030, chỉ tiêu đạt tương ứng 95%, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt khoảng85%.

Kết quả dự báo như sau:

Bảng 3.4.13. Dự báo dân số trong độ tuổi lao động, lao động đã qua đào tạo (LĐĐT)và lao động đã qua đào tạo đang làm việc (LĐLV) đến năm 2030

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TT** | **Chỉ tiêu** | **Năm 2020** | | | **Năm 2025** | | | **Năm 2030** | | |
| **Chung** | **Nam** | **Nữ** | **Chung** | **Nam** | **Nữ** | **Chung** | **Nam** | **Nữ** |
| I | Dân số trong độ tuổi LĐ (người) | 717.590 | 395.085 | 322.505 | 721.494 | 401.385 | 320.109 | 719.024 | 400.989 | 318.024 |
| 1 | *Tỷ lệ* LĐĐT*(%)\** | 80 | | | 90 | | | 95 | | |
| 2 | *Số* LĐĐT*(người)* | 574.072 | | | 649.345 | | | 683.073 | | |
| 3 | *Tỷ lệ* LĐĐT*nghề (%)\** | 60 | | | 72,5 | | | 85 | | |
| 4 | *Số* LĐĐT*nghề (người)* | 344.443 | | | 470.775 | | | 580.612 | | |
| II | Số LĐLV (người) | 695.033 | 384.300 | 310.733 | 698.852 | 390.428 | 308.425 | 696.469 | 390.042 | 306.427 |
| 1 | *Tỷ lệ* LĐLV *(%)* | 25 | | | 25 | | | 30 | | |
| 2 | *Số* LĐĐT*(người)* | 173.758 | | | 174.713 | | | 208.941 | | |

*\* Kế hoạch số 1312/QĐ-UBND của UBND tỉnh Khánh Hòa ngày 15/5/2018*

*Nguồn: BISEDS, 2019*

### 3.4.2.4. Dự báo cung lao động qua đào tạo theo điều kiện đào tạo thực tế của các cơ sở đào tạo trong tỉnh đến năm 2025, định hướng 2030

Bảng 3.4.14.Khảo sát cung lao động qua đào tạo theo điều kiện đào tạo thực tế của các cơ sở đào tạo trong tỉnh hàng năm

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Bồi dưỡng kỹ năng nghề** | **Chứng chỉ ngắn hạn 3,6,9 tháng** | **Sơ cấp, sơ cấp nghề** | **Trung cấp CN, trung cấp nghề** | **Cao đẳng, cao đẳng nghề** | **Đại học** | **Thạc sĩ** | **Tiến sĩ** | **Tổng** |
| 293 | 2.589 | 2.519 | 3.156 | 3.066 | 3.206 | 390 | 5 | 15.224 |

*Nguồn: Tổng hợp điều tra khảo sát của BISEDS, 2019*

Giai đoạn 2021 - 2025, các cơ sở đào tạo trên địa bàn tỉnh sẽ cung cấp cho thị trường lao động khoảng 76.120 lao động, trong đó 1.465 lao động qua bồi dưỡng kỹ năng nghề; 12.945 lao động được đào tạo chứng chỉ ngắn hạn 3,6,9 tháng; 12.595 lao động sơ cấp, sơ cấp nghề; 15.780 lao động trình độ trung cấp chuyên nghiệp, trung cấp nghề; 15.330 lao động trình độ cao đẳng, cao đẳng nghề; 16.030 lao động trình độ đại học, 1.950 thạc sĩ và 25 tiến sĩ.

Bảng 3.4.15. Cung lao động qua đào tạo theo điều kiện đào tạo thực tế của các cơ sở đào tạo trong tỉnh giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Trình độ đào tạo** | **Bồi dưỡng kỹ năng nghề** | **Chứng chỉ ngắn hạn 3,6,9 tháng** | **Sơ cấp, sơ cấp nghề** | **Trung cấp chuyên nghiệp, trung cấp nghề** | **Cao đẳng, cao đẳng nghề** | **Đại học** | **Thạc sĩ** | **Tiến sĩ** | **Tổng** |
| Giai đoạn 2021 - 2025 | 1.465 | 12.945 | 12.595 | 15.780 | 15.330 | 16.030 | 1.950 | 25 | 76.120 |
| Đến năm 2030 | 2.930 | 25.890 | 25.190 | 31.560 | 30.660 | 32.060 | 3.900 | 50 | 152.240 |

*Nguồn: Tổng hợp điều tra khảo sát của BISEDS, 2019*

Đến năm 2030, tổng số lao động các cơ sở đào tạo trên địa bàn tỉnh sẽ cung cấp thêm cho thị trường lao động trong 10 năm (2021 – 2030) khoảng 152.240 lao động, trong đó 2.930 lao động qua bồi dưỡng kỹ năng nghề; 25.890 lao động được đào tạo chứng chỉ ngắn hạn 3,6,9 tháng; 25.190 lao động sơ cấp, sơ cấp nghề; 31.560 lao động trình độ trung cấp chuyên nghiệp, trung cấp nghề; 30.660 lao động trình độ cao đẳng, cao đẳng nghề; 32.060 lao động trình độ đại học, 3.900 thạc sĩ và 50 tiến sĩ.

### 3.4.2.5.Dự báo cầu lao động và xu hướng chuyển dịch cơ cấu lao động tỉnh Khánh Hòa đến năm 2025, định hướng 2030

Đối với dự báo cầu lao động và xu hướng chuyển dịch cơ cấu lao động tỉnh Khánh Hòa đến năm 2025, định hướng 2030, khi xét mối tương quan giữa GRDP và lao động trong ba khu vực có xét đến tác động mạnh mẽ của cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0 đối với vấn đề lao động, việc làm. Theo đó, CMCN 4.0 là sự hội tụ của một loạt các công nghệ mới xuất hiện dựa trên nền tảng kết nối và công nghệ số và được ứng dụng trong nhiều lĩnh vực. Các công nghệ, lĩnh vực mới có thể kể đến như: Internet kết nối vạn vật (IoT); Cơ sở dữ liệu tập trung(Big data); Trí tuệ nhân tạo (AI); Năng lượng tái tạo/ Công nghệ sạch (Renewableenergy/ Clean tech); Người máy (Robotics); Công nghệ in 3D (3D printing); Vật liệumới (graphene, skyrmions, bio-plastic,...); Blockchain; Kết nối thực ảo(Virtual/Augmented Reality); Thành phố thông minh (Smart cities); Công nghệ màngmỏng (Fintech); Các nền kinh tế chia sẻ (Shared economics)...CMCN 4.0 với sự xuất hiện của công nghệ cao, máy móc thông minh, robot có trí tuệ nhân tạo... sẽ tác động làm thay đổi lớn đến thị trường lao động và việc làm trên nhiều góc độ khác nhau. Cung - cầu lao động, cơ cấu lao động, và bản chất việc làmđều sẽ bị ảnh hưởng nghiêm trọng. Những lĩnh vực dựa vào lao động thủ công, những ngành nghề gắn với quá trình tự động hóa sẽ bị ảnh hưởng. Đặc biệt, những lĩnh vực như dệt may, da giày, điện tử hay những lĩnh vực mà chúng ta sử dụng  
nhiều lao động sẽ là những đối tượng bị ảnh hưởng nhiều nhất.Trong thời gian đến, vấn đề lao động, việc làm, chuyển dịch cơ cấu lao động tỉnh Khánh Hòa sẽ chịu nhiều tác động tích cực lẫn thách thức từ cuộc Cách mạng này. Lao động sẽ có sự chuyển dịch mạnh mẽ từ khu vực nông lâm thủy sản sang khu vực công nghiệp – xây dựng và thương mại dịch vụ. Bên cạnh đó, lao động trong khu vực công nghiệp – xây dựng và thương mại dịch vụ của tỉnh cũng sẽ có nguy cơ mất việc rất cao khi máy móc, công nghệ thay thế lao động truyền thống nhưng GRDP trong khu vực công nghiệp – xây dựng và khu vực thương mại – dịch vụ sẽ tăng cao nhờ những tác động tích cực của cuộc CMCN 4.0 mang lại. Đây chính là điểm cần lưu ý và làm cơ sở để dự báo GRDP và chuyển dịch cơ cấu lao động của tỉnh trong thời gian tới.

Kết quả hồi quy tương quan giữa GRDP ba khu vực NLT(GRDP1), CN-XD(GRDP2) và DV (GRDP3) với số lao động đang làm việc tương ứng với ba khu vực trên là LD1, LD2, LD3 như sau:

Bảng 3.4.16. Quan hệ giữa chuyển dịch cơ cấu GRDP và cơ cấu lao động

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Hệ số Beta hiệu chỉnh** | | |
|  | **lnLD1** | **lnLD2** | **lnLD3** |
| **lnGRDP1** | -0.652 |  |  |
| **lnGRDP2** |  | 0.551 |  |
| **lnGRDP3** |  |  | 0.927 |
| **R2** | 0.310 | 0.303 | 0.859 |
| **R2 hiệu chỉnh** | 0.423 | 0.164 | 0.831 |
| **Sig.** | 0.003 | 0.02 | 0.03 |

*Nguồn: BISEDS, 2019*

Nhìn vào Bảng 3.4.16 ta thấy, ở khu vực 1, khi cố định các yếu tố khác, GRDP tăng thêm 1% thì trung bình lao động ở khu vực này sẽ giảm đi 0.652%. Điều này hàm ý rằng số lượng lao động ở khu vực này sẽ giảm bớt và năng suất lao động trong khu vực nông - lâm - ngư nghiệp cần tăng lên. Ở khu vực 2, khi cố định các yếu tố khác, GRDP tăng thêm 1% thì trung bình lao động ở khu vực này sẽ tăng lên 0.551%. Ở khu vực 3, khi cố định các yếu tố khác, GRDP tăng thêm 1% thì trung bình lao động ở khu vực này sẽ tăng lên 0.927%.

Quyết định số 1312/QĐ-UBND ngày 15/5/2018 của UBND tỉnh Khánh Hòa về việc ban hành kế hoạch tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TU ngày 03/7/2013 của Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh (khóa XVI) về xây dựng, phát triển tỉnh Khánh Hòa đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030 trong giai đoạn tới, tốc độ tăng trưởng kinh tế (GRDP) giai đoạn *2016-2020 bình quân đạt 7,5-8,0%/năm, giai đoạn 2021-2025 bình quân đạt 9-10%/năm, giai đoạn 2026-2030 bình quân đạt trên 10%/năm*. GRDP bình quân đầu người đến năm 2020 đạt 3.200 USD/năm (tương đương 70 triệu VNĐ), đến năm 2025 gấp 1,5-1,7 lần so với năm 2020 và năm 2030 gấp 2 lần so với năm 2025. Cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng DV - du lịch, CN-XDvà nông nghiệp. Đến năm 2020, tỷ lệ lao động thất nghiệp khu vực thành thị dưới 4%, đến năm 2025 dưới 3,8% và đến năm 2030 dưới 3,5%. Tỷ lệ lao động qua đào tạo năm 2020 đạt khoảng 80%, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt khoảng 60%. Đến năm 2025, tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 90%, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt khoảng 72,5%. Đến năm 2030, chỉ tiêu đạt tương ứng 95% và 85%.

Bên cạnh đó, Quyết định số 1947/QĐ-UBND ngày 06/7/2018 của UBND tỉnh Khánh Hòa về việc phê duyệt quy hoạch phát triển công nghiệp tỉnh Khánh Hòa đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2035, Mục tiêu giai đoạn đến năm 2020: Tỷ trọng CN-XDtrong GRDP của tỉnh chiếm 42% - 44%, trong đó GRDP công nghiệp chiếm 34% - 36,5% tốc độ tăng trưởng bình quân GRDP ngành CN-XDđạt 6,9% - 7,3%/năm. Giai đoạn 2021 - 2025: Tỷ trọng CN-XDtrong GRDP tỉnh chiếm 45 - 47%, trong đó GRDP công nghiệp chiếm 37 - 39,5%, đến năm 2025, tỷ lệ giá trị sản phẩm công nghệ cao và sản phẩm ứng dụng công nghệ cao trong tổng giá trị sản xuất công nghiệp đạt trên 40%. Tỷ lệ sản phẩm công nghiệp chế tạo trong tổng giá trị sản xuất công nghiệp đạt trên 45%. [81]

Theo kết quả dự báo GRDP và tốc độ tăng GRDP tỉnh Khánh Hòa đến năm 2030, kết hợp với các mục tiêu tăng trưởng trên, chúng ta thấy phương án tăng trưởng cao là phù hợp nhất cho bối cảnh và thực trang hiện nay của tỉnh.

Kết quả dự báo như sau:

Bảng 3.4.17. Dự báo GRDP và tốc độ tăng GRDP

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **GRDP (Triệu đồng) giá so sánh năm 2010)** | | | | **Tốc độ tăng GRDP (%)** | | | |
|  | GRDP | GRDP1 | GRDP2 | GRDP3 | GRDP | GRDP1 | GRDP2 | GRDP3 |
| 2017 | 53.559.845 | 4.945.655 | 16.355.063 | 32.259.127 | 7,90 | 2,62 | 8,05 | 9,47 |
| 2018 | 59.059.219 | 5.179.771 | 17.963.785 | 35.915.662 | 10,27 | 4,73 | 9,84 | 11,33 |
| 2019 | 65.330.097 | 5.461.338 | 19.745.515 | 40.123.244 | 10,62 | 5,44 | 9,92 | 11,72 |
| 2020 | 72.452.959 | 5.787.468 | 21.717.186 | 44.948.305 | 10,90 | 5,97 | 9,99 | 12,03 |
| 2021 | 80.519.870 | 6.156.002 | 23.897.470 | 50.466.398 | 11,13 | 6,37 | 10,04 | 12,28 |
| 2022 | 89.636.747 | 6.565.727 | 26.307.031 | 56.763.989 | 11,32 | 6,66 | 10,08 | 12,48 |
| 2023 | 99.924.887 | 7.015.981 | 28.968.770 | 63.940.136 | 11,48 | 6,86 | 10,12 | 12,64 |
| 2024 | 111.522.641 | 7.506.393 | 31.908.054 | 72.108.194 | 11,61 | 6,99 | 10,15 | 12,77 |
| 2025 | 124.587.374 | 8.036.746 | 35.152.964 | 81.397.664 | 11,71 | 7,07 | 10,17 | 12,88 |
| 2026 | 139.297.731 | 8.606.906 | 38.734.563 | 91.956.261 | 11,81 | 7,09 | 10,19 | 12,97 |
| 2027 | 155.856.240 | 9.216.787 | 42.687.190 | 103.952.263 | 11,89 | 7,09 | 10,20 | 13,05 |
| 2028 | 174.492.299 | 9.866.331 | 47.048.782 | 117.577.186 | 11,96 | 7,05 | 10,22 | 13,11 |
| 2029 | 195.465.575 | 10.555.501 | 51.861.236 | 133.048.838 | 12,02 | 6,99 | 10,23 | 13,16 |
| 2030 | 219.069.890 | 11.284.269 | 57.170.811 | 150.614.810 | 12,08 | 6,90 | 10,24 | 13,20 |

*Nguồn: BISEDS, 2019*

Dựa vào kết quả dự báo trên, ta có thể tính tốc độ tăng trung bình của GRDP trong từng khu vực kinh tế theo từng giai đoạn của tỉnh Khánh Hòa như sau:

Bảng 3.4.18. Dự báo tốc độ tăng GRDP trung bình các giai đoạn

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Giai đoạn** | **Tốc độ tăng trưởng trung bình (%)** | | | |
|  | GRDP | GRDP1 | GRDP2 | GRDP3 |
| 2017-2020 | 9,92 | 4,69 | 9,45 | 11,14 |
| 2021-2025 | 11,45 | 6,79 | 10,11 | 12,61 |
| 2026-2030 | 11,95 | 7,02 | 10,22 | 13,10 |

*Nguồn: BISEDS, 2019*

Dựa theo tương quan giữa cơ cấu GRDP theo ngành kinh tế với cơ cấu lao động theo ngành kinh tế tại Bảng 3.4.16 và kết quả dự báo tốc độ tăng trưởng GRDP theo ngành tại Bảng 3.4.17, ta có thể tính tốc độ tăng lao động theo ngành kinh tế như sau:

Bảng 3.4.19. Dự báo tốc độ tăng lao động theo ngành kinh tế

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **Tốc độ tăng GRDP (%)** | | | | **Tốc độ tăng lao động (%)** | | |
|  | GRDP | GRDP1 | GRDP2 | GRDP3 | LD1 | LD2 | LD3 |
| 2017 | 7,90 | 2,62 | 8,05 | 9,47 | -5,15 | 1,44 | 8,78 |
| 2018 | 10,27 | 4,73 | 9,84 | 11,33 | -6,70 | 2,61 | 10,50 |
| 2019 | 10,62 | 5,44 | 9,92 | 11,72 | -6,92 | 3,00 | 10,86 |
| 2020 | 10,90 | 5,97 | 9,99 | 12,03 | -7,11 | 3,29 | 11,15 |
| 2021 | 11,13 | 6,37 | 10,04 | 12,28 | -7,26 | 3,51 | 11,38 |
| 2022 | 11,32 | 6,66 | 10,08 | 12,48 | -7,38 | 3,67 | 11,57 |
| 2023 | 11,48 | 6,86 | 10,12 | 12,64 | -7,48 | 3,78 | 11,72 |
| 2024 | 11,61 | 6,99 | 10,15 | 12,77 | -7,57 | 3,85 | 11,84 |
| 2025 | 11,71 | 7,07 | 10,17 | 12,88 | -7,63 | 3,90 | 11,94 |
| 2026 | 11,81 | 7,09 | 10,19 | 12,97 | -7,70 | 3,91 | 12,02 |
| 2027 | 11,89 | 7,09 | 10,20 | 13,05 | -7,75 | 3,91 | 12,10 |
| 2028 | 11,96 | 7,05 | 10,22 | 13,11 | -7,80 | 3,88 | 12,15 |
| 2029 | 12,02 | 6,99 | 10,23 | 13,16 | -7,84 | 3,85 | 12,20 |
| 2030 | 12,08 | 6,90 | 10,24 | 13,20 | -7,88 | 3,80 | 12,24 |

*Nguồn: BISEDS, 2019*

Năm 2016, lao động 15 tuổi trở lên đang làm việc của tỉnh Khánh Hòa là 667.000 người. Trong đó lao động trong ngành NLTlà 226.113 người, lao động trong ngành CN-XDlà 143.405 người, lao động trong ngành DV là 297.482 người. Cơ cấu lao động chuyển dịch theo hướng DV, CN-XDvà NLTphù hợp với chuyển dịch cơ cấu kinh tế. Từ kết quả dự báo tốc độ tăng lao động theo ngành kinh tế tại Bảng 3.4.19, ta có kết quả dự báo số lượng lao động theo ngành kinh tế đến năm 2030 như sau:

Bảng 3.4.20. Dự báo số lượng và cơ cấu lao động theo ngành kinh tế

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **Tổng cầu lao động (người)** | **Lao động phân theo ngành (người)** | | | **Cơ cấu lao động phân theo ngành (%)** | | |
| **NLT** | **CN-XD** | **DV** | **NLT** | **CN-XD** | **DV** |
| 2016 | 667.000 | 226.113 | 143.405 | 297.482 | 33,90 | 21,50 | 44,60 |
| 2017 | 683.539 | 214.466 | 145.475 | 323.597 | 31,38 | 21,28 | 47,34 |
| 2018 | 706.956 | 200.106 | 149.267 | 357.584 | 28,31 | 21,11 | 50,58 |
| 2019 | 736.424 | 186.250 | 153.741 | 396.434 | 25,29 | 20,88 | 53,83 |
| 2020 | 772.455 | 173.013 | 158.798 | 440.643 | 22,40 | 20,56 | 57,04 |
| 2021 | 815.634 | 160.458 | 164.372 | 490.804 | 19,67 | 20,15 | 60,17 |
| 2022 | 866.604 | 148.615 | 170.404 | 547.585 | 17,15 | 19,66 | 63,19 |
| 2023 | 926.083 | 137.492 | 176.845 | 611.747 | 14,85 | 19,10 | 66,06 |
| 2024 | 994.904 | 127.084 | 183.656 | 684.164 | 12,77 | 18,46 | 68,77 |
| 2025 | 1.074.043 | 117.381 | 190.810 | 765.852 | 10,93 | 17,77 | 71,31 |
| 2026 | 1.164.539 | 108.343 | 198.264 | 857.932 | 9,30 | 17,03 | 73,67 |
| 2027 | 1.267.672 | 99.944 | 206.010 | 961.719 | 7,88 | 16,25 | 75,86 |
| 2028 | 1.384.759 | 92.150 | 214.012 | 1.078.596 | 6,65 | 15,45 | 77,89 |
| 2029 | 1.517.361 | 84.928 | 222.255 | 1.210.178 | 5,60 | 14,65 | 79,76 |
| 2030 | 1.667.204 | 78.239 | 230.705 | 1.358.260 | 4,69 | 13,84 | 81,47 |

*Nguồn: BISEDS, 2019*

Như vậy, dựa vào kết quả dự báo chuyển dịch cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động theo ngành kinh tế, ta có thể tổng hợp lại theo gia đoạn như sau:

Bảng 3.4.21. Chuyển dịch cơ cấu lao động theo kịch bản trung bình

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **Cơ cấu GRDP (%)\*** | | | | **Cơ cấu lao động (%)** | | |
| **NLT** | **CN-XD** | **DV** | **Thuế SP trừ trợ cấp SP** | **NLT** | **CN-XD** | **DV** |
| 2016 | 11,21 | 28,82 | 47,00 | 12,98 | 33,90 | 21,50 | 44,60 |
| 2020 | 10,58 | 31,73 | 47,69 | 10 | 22,40 | 20,56 | 57,04 |
| 2025 | 8,80 | 30,77 | 50,43 | 10 | 10,93 | 17,77 | 71,31 |
| 2030 | 7,39 | 30,07 | 52,54 | 10 | 4,69 | 13,84 | 81,47 |

*Nguồn: BISEDS, 2019*

Như vậy, qua dự báo cung - cầu lao động tỉnh Khánh Hòa đến năm 2030, có thể thấy trong giai đoạn tới, để đảm bảo các chỉ tiêu phát triển kinh tế, cầu lao động sẽ vượt cung rất lớn, đặt biệt là trong các ngành CN-XD và DV. Lao động trong ngành NLTgiảm xuống đòi hỏi năng suất lao động ngày càng tăng lên, lao động trong ngành CN-XD tăng lên, tuy nhiên do tác động của công nghiệp 4.0 đòi hỏi lao động trình độ cao, chuyên môn kỹ thuật; đối với ngành DV, với tốc độ tăng trưởng GRDP ngành tăng mạnh nên nhu cầu lao động trong ngành này tăng cao.

### 3.4.2.6. Dự báo cầu lao động ngành CN-XD tỉnh Khánh Hòa đến năm 2025, định hướng 2030

Cơ cấu lao động ngành CN-XD trong những năm gần đây ổn định, để dự báo số lượng lao động theo ngành trong khu vực CN-XD, ta sử dụng giá trị trung bình cơ cấu lao động của 02 năm là 2016 và 2017 để làm căn cứ.

Bảng 3.4.22. Dự báo cơ cấu lao động nội ngành CN-XD

*ĐVT: %*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **Tổng** | **Khai  khoáng** | **Công nghiệp  chế biến, chế tạo** | **Sản xuất  và phân phối điện, nước** | **Cung cấp  nước; hoạt động quản lý và xử lý rác, nước thải** | **Xây dựng** |
| 2016 | 100 | 0,84 | 59,97 | 1,46 | 1,81 | 35,92 |
| 2017 | 100 | 0,83 | 59,97 | 1,39 | 1,81 | 36,00 |
| Trung bình | 100 | 0,83 | 59,97 | 1,43 | 1,81 | 35,96 |

*Nguồn: Kết quả tính toán của BISEDS, 2019*

Từ kết quả trên, chúng ta kết hợp với Bảng 3.4.20, tính toán được số lượng lao động phân theo ngành trong khu vực CN-XD như sau:

Bảng 3.4.23. Dự báo số lượng lao động(*người)* nội ngành CN-XD

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **Tổng** | **Khai  khoáng** | **Công nghiệp  chế biến, chế tạo** | **Sản xuất  và phân phối điện, nước** | **Cung cấp  nước; hoạt động quản lý và xử lý rác, nước thải** | **Xây dựng** |
| 2016 | 143.405 | 1.200 | 86.000 | 2.100 | 2.600 | 51.505 |
| 2017 | 143.900 | 1.200 | 86.300 | 2.000 | 2.600 | 51.800 |
| 2018 | 149.267 | 1.239 | 89.515 | 2.135 | 2.702 | 53.676 |
| 2019 | 153.741 | 1.276 | 92.198 | 2.198 | 2.783 | 55.285 |
| 2020 | 158.798 | 1.318 | 95.231 | 2.271 | 2.874 | 57.104 |
| 2021 | 164.372 | 1.364 | 98.574 | 2.351 | 2.975 | 59.108 |
| 2022 | 170.404 | 1.414 | 102.191 | 2.437 | 3.084 | 61.277 |
| 2023 | 176.845 | 1.468 | 106.054 | 2.529 | 3.201 | 63.593 |
| 2024 | 183.656 | 1.524 | 110.139 | 2.626 | 3.324 | 66.043 |
| 2025 | 190.810 | 1.584 | 114.429 | 2.729 | 3.454 | 68.615 |
| 2026 | 198.264 | 1.646 | 118.899 | 2.835 | 3.589 | 71.296 |
| 2027 | 206.010 | 1.710 | 123.544 | 2.946 | 3.729 | 74.081 |
| 2028 | 214.012 | 1.776 | 128.343 | 3.060 | 3.874 | 76.959 |
| 2029 | 222.255 | 1.845 | 133.286 | 3.178 | 4.023 | 79.923 |
| 2030 | 230.705 | 1.915 | 138.354 | 3.299 | 4.176 | 82.962 |

*Nguồn: Kết quả tính toán của BISEDS, 2019*

### 3.4.2.7. Dự báo cầu lao động ngành dịch vụ tỉnh Khánh Hòa đến năm 2025, định hướng 2030

Cơ cấu lao động ngành DV trong những năm gần đây ổn định, nhất là năm 2016 và 2017. Để dự báo số lượng lao động theo ngành trong khu vực DV , ta sử dụng giá trị trung bình cơ cấu lao động của 02 năm là 2016 và 2017 để làm căn cứ. Kết quả tính toán như sau:

Bảng 3.4.24. Dự báo cơ cấu lao động nội ngành DV

*ĐVT: %*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **2016** | **2017** | **Giá trị trung bình** |
| **Tổng** | **100** | **100** | **100** |
| Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác | 28,71 | 27,74 | 28,22 |
| Vận tải,kho bãi | 9,45 | 9,53 | 9,49 |
| DV lưu trú và ăn uống | 20,27 | 20,80 | 20,53 |
| Thông tin và truyền thông | 1,21 | 1,17 | 1,19 |
| Tài chính, tín dụng, ngân hàng và bảo hiểm | 2,76 | 2,75 | 2,75 |
| Hoạt động kinh doanh bất động sản | 0,20 | 0,20 | 0,20 |
| Hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ | 2,15 | 2,11 | 2,13 |
| Hoạt động hành chính và DV hỗ trợ | 1,85 | 1,85 | 1,85 |
| Hoạt động của Đảng Cộng sản, tổ chức chính trị XH, QLNN, ANQP, đảm bảo xã hội bắt buộc | 9,48 | 9,49 | 9,49 |
| Giáo dục và đào tạo | 11,40 | 11,41 | 11,40 |
| Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội | 3,87 | 3,89 | 3,88 |
| Nghệ thuật, vui chơi giải trí | 1,61 | 1,91 | 1,76 |
| Hoạt động DV khác | 7,05 | 7,15 | 7,10 |

*Nguồn: Kết quả tính toán của BISEDS, 2019*

Từ kết quả trên, chúng ta kết hợp với Bảng 3.4.20, tính toán được số lượng lao động phân theo ngành trong khu vực DV như sau:

Bảng 3.4.25. Dự báo số lượng lao động nội ngành DV

*ĐVT: người*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **2017** | **2018** | **2019** | **2020** | **2021** | **2022** | **2023** |
| **Tổng** | **323.597** | **357.584** | **396.434** | **440.643** | **490.804** | **547.585** | **611.747** |
| Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác | 91.335 | 100.928 | 111.893 | 124.371 | 138.529 | 154.556 | 172.666 |
| Vận tải,kho bãi | 30.698 | 33.922 | 37.608 | 41.801 | 46.560 | 51.947 | 58.033 |
| DV lưu trú và ăn uống | 66.448 | 73.427 | 81.405 | 90.483 | 100.783 | 112.443 | 125.618 |
| Thông tin và truyền thông | 3.858 | 4.263 | 4.726 | 5.253 | 5.851 | 6.528 | 7.293 |
| Tài chính, tín dụng, ngân hàng và bảo hiểm | 8.911 | 9.846 | 10.916 | 12.134 | 13.515 | 15.078 | 16.845 |
| Hoạt động kinh doanh bất động sản | 652 | 720 | 799 | 888 | 989 | 1.103 | 1.233 |
| Hoạt động chuyên môn,  khoa học và công nghệ | 6.900 | 7.625 | 8.454 | 9.396 | 10.466 | 11.677 | 13.045 |
| Hoạt động hành chính và DV hỗ trợ | 5.977 | 6.604 | 7.322 | 8.138 | 9.065 | 10.114 | 11.299 |
| Hoạt động của Đảng Cộng sản, tổ chức chính trị XH, QLNN, ANQP, đảm bảo xã hội bắt buộc | 30.698 | 33.922 | 37.608 | 41.802 | 46.560 | 51.947 | 58.033 |
| Giáo dục và đào tạo | 36.892 | 40.767 | 45.196 | 50.236 | 55.955 | 62.428 | 69.743 |
| Y tế và hoạt động trợ giúp XH | 12.551 | 13.869 | 15.376 | 17.091 | 19.036 | 21.238 | 23.727 |
| Nghệ thuật, vui chơi giải trí | 5.704 | 6.304 | 6.988 | 7.768 | 8.652 | 9.653 | 10.784 |
| Hoạt động DV khác | 22.973 | 25.386 | 28.144 | 31.282 | 34.843 | 38.874 | 43.429 |
| **Năm** | **2024** | **2025** | **2026** | **2027** | **2028** | **2029** | **2030** |
| **Tổng** | **684.164** | **765.852** | **857.932** | **961.719** | **1.078.596** | **1.210.178** | **1.358.260** |
| Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác | 193.105 | 216.162 | 242.151 | 271.445 | 304.434 | 341.573 | 383.369 |
| Vận tải,kho bãi | 64.903 | 72.652 | 81.388 | 91.233 | 102.321 | 114.803 | 128.851 |
| DV lưu trú và ăn uống | 140.488 | 157.262 | 176.170 | 197.482 | 221.482 | 248.501 | 278.909 |
| Thông tin và truyền thông | 8.156 | 9.130 | 10.228 | 11.465 | 12.858 | 14.427 | 16.192 |
| Tài chính, tín dụng, ngân hàng và bảo hiểm | 18.839 | 21.089 | 23.624 | 26.482 | 29.700 | 33.324 | 37.401 |
| Hoạt động kinh doanh bất động sản | 1.378 | 1.543 | 1.729 | 1.938 | 2.173 | 2.438 | 2.737 |
| Hoạt động chuyên môn,  khoa học và công nghệ | 14.589 | 16.331 | 18.294 | 20.508 | 23.000 | 25.806 | 28.963 |
| Hoạt động hành chính và DV hỗ trợ | 12.636 | 14.145 | 15.845 | 17.762 | 19.921 | 22.351 | 25.086 |
| Hoạt động của Đảng Cộng sản, tổ chức chính trị XH, QLNN, ANQP, đảm bảo xã hội bắt buộc | 64.903 | 72.653 | 81.388 | 91.234 | 102.321 | 114.804 | 128.851 |
| Giáo dục và đào tạo | 77.999 | 87.312 | 97.809 | 109.642 | 122.967 | 137.968 | 154.850 |
| Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội | 26.536 | 29.704 | 33.275 | 37.301 | 41.834 | 46.937 | 52.681 |
| Nghệ thuật, vui chơi giải trí | 12.061 | 13.501 | 15.124 | 16.953 | 19.014 | 21.333 | 23.944 |
| Hoạt động DV khác | 48.570 | 54.370 | 60.907 | 68.275 | 76.572 | 85.913 | 96.426 |

*Nguồn: Kết quả tính toán của BISEDS, 2019*

### 3.4.2.8. Thảo luận kết quả dự báo cung - cầu lao động tỉnh Khánh Hòa đến năm 2025, định hướng đến năm 2030

Dựa vào kết quả dự báo cung lao động tỉnh Khánh Hòa tại Bảng 3.4.13 và dự báo về chuyển dịch cơ cấu lao động tại Bảng 3.4.21, ta tính được cung lao động phân theo ngành kinh tế tỉnh Khánh Hòa đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 như sau:

Bảng 3.4.26. Dự báo cung lao động phân theo ngành kinh tế tỉnh Khánh Hòa đến năm 2025, định hướng đến năm 2030

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **TT** | **Chỉ tiêu** | **2020** | **2025** | **2030** |
| 1 | Số lao động làm việc (người) | 695.033 | 698.852 | 696.469 |
| 2 | Số lao động làm việc ngành NLT (người) | 155.687 | 76.385 | 32.664 |
| 3 | Số lao động làm việc ngành CN-XD(người) | 142.899 | 124.186 | 96.391 |
| 4 | Số lao động đang làm việc ngành DV (người) | 396.447 | 498.281 | 567.414 |

*Nguồn: Kết quả tính toán của BISEDS, 2019*

Như vậy, đến năm 2020, lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong ngành NLTlà 155.687 người (chiếm 22,40%); ngành CN-XDlà 142.899 người (chiếm 20,56%); ngành DV là 396.447 người (chiếm 57,04%). Đến năm 2025, lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong ngành NLTlà 76.385 người (chiếm 10,93%);ngành CN-XDlà 124.186 người (chiếm 17,77%); ngành DV là 498.281 người (chiếm 71,31%). Đến năm 2030, lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong ngành NLTlà 32.664 người (chiếm 4.69%);ngành CN-XDlà 96.391 người (chiếm 13.84%); ngành DV là 567.414 người (chiếm 81.47%).

Đối chiếu so sánh giữa dự báo cung - cầu lao động tỉnh Khánh Hòa đến năm 2025, định hướng đến năm 2030, ta có:

Bảng 3.4.27. Dự báo cung - cầu lao động phân theo ngành kinh tế tỉnh Khánh Hòa đến năm 2025, định hướng đến năm 2030

*ĐVT: người*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TT** | **Ngành kinh tế** | **Năm 2020** | | **Năm 2025** | | **Năm 2030** | |
| **Cung** | **Cầu** | **Cung** | **Cầu** | **Cung** | **Cầu** |
| 1 | **Số lao động** | **695.033** | **772.455** | **698.852** | **1.074.043** | **696.469** | **1.667.204** |
| 2 | NLT | 155.687 | 173.013 | 76.385 | 117.381 | 32.664 | 78.239 |
| 3 | CN-XD | 142.899 | 158.798 | 124.186 | 190.810 | 96.391 | 230.705 |
| 4 | DV | 396.447 | 440.643 | 498.281 | 765.852 | 567.414 | 1.358.260 |

*Nguồn: Kết quả tính toán của BISEDS, 2019*

Đối với trường hợp Đơn vị Hành chính - Kinh tế đặc biệt Bắc Vân Phong được thành lập, theo đề án Đơn vị Hành chính - Kinh tế đặc biệt Bắc Vân Phong, tới năm 2030, Đặc khu tạo thêm việc làm mới cho khoảng 65.000 người với mức lương bình quân là 9.000 USD/năm. Theo dự thảo Luật đơn vị hành chính –kinh tế đặc biệt Vân Đồn, Bắc Vân Phong, Phú Quốc trình Quốc hội tại kỳ họp thứ 5, Quốc hội khóa XIV, tại tiết 1,2 Điều 46 mục 4 quy định:

1. Doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn đặc khu có trách nhiệm ưu tiên tuyển dụng, sử dụng lao động bị thu hồi đất, đối tượng tinh giản biên chế, lao động khác là người thường trú tại đặc khu.

Ngoài ưu đãi được hưởng theo quy định của Luật này và pháp luật có liên quan, Chủ tịch Ủy ban nhân dân đặc khu quy định ưu đãi khác đối với doanh nghiệp sử dụng lao động quy định tại khoản này.

2. Người lao động nước ngoài là chuyên gia, nhà quản lý, giám đốc điều hành có thời gian làm việc dưới 60 ngày và thời gian cộng dồn không quá 180 ngày trong 01 năm tại đặc khu không thuộc diện cấp giấy phép lao động.

Người lao động nước ngoài là lao động kỹ thuật có thời gian làm việc dưới 30 ngày và thời gian cộng dồn không quá 90 ngày trong 01 năm tại đặc khu không thuộc diện cấp giấy phép lao động.

Người sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân đặc khu việc sử dụng lao động nước ngoài quy định tại khoản này; không phải thực hiện xác định nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài, không phải làm thủ tục xác nhận người lao động nước ngoài không thuộc diện cấp giấy phép lao động.

Như vậy, Đơn vị Hành chính - Kinh tế đặc biệt Bắc Vân Phong được thành lập, sẽ có một lực lượng lao động lớn các chuyên gia, nhà quản lý, giám đốc điều hành, lao động kỹ thuật đến làm việc ngắn và dài hạn tại tỉnh. Có 04 ngành nghề sẽ có nhu cầu nhân lực cao tại Đặc khu bao gồm: Công nghệ cao; Công nghiệp hỗ trợ công nghệ cao; Du lịch và Công nghiệp văn hóa; Cảng hàng không, cảng biển, thương mại.

Từ kết quả so sánh cung cầu nhân lực trong tỉnh, cho thấy hiện nay nhu cầu đào tạo của các trường đại học, cao đẳng, trung cấp và trung tâm giáo dục nghề nghiệpchưa đáp ứng được về số lượng đối với nhu cầu của xã hội. Cơ cấu ngành nghề đào tạo chưa thực sự phù hợp với thị trường lao động, thiếu lao động kỹ thuật trình độ cao cung cấp cho các ngành kinh tế mũi nhọn, kinh tế trọng điểm. Tiêu biểu là các ngành nghề trong lĩnh vực du lịch chưa đáp ứng được cả về chất lượng lẫn số lượng. Các ngành nghề trong lĩnh vực công nghiệp cần trình độ kỹ thuật cao như là Vận hành điện, điện tử, điện lạnh, cơ khí chế tạo,… chưa cung ứng đủ cho nhu cầu các doanh nghiệp vì quy mô đào tạo của các trường nghề trong lĩnh vực này còn ít. Riêng lĩnh vực xây dựng hầu như có rất ít trường đào tạo ở trình độ trung cấp trở lên.

Tóm tắt kết quả nghiên cứu 3.4

Đối với thị trường lao động - việc làm của tỉnh Khánh Hòa hiện nay, nhu cầu tuyển dụng và khả năng đáp ứng của người lao động còn có sự chênh lệch khá lớn do đó việc kết nối doanh nghiệp và người lao động thường gặp nhiều khó khăn. Bài toán trước mắt đối với tỉnh Khánh Hòa là phải xây dựng được cơ sở dữ liệu thông tin về cung, cầu lao động; đối với cầu lao động cần có phương án khảo sát, nắm bắt nhu cầu tuyển dụng lao động của các doanh nghiệp; đánh giá, phân tích và dự báo thị trường lao động đang chuyển dịch theo hướng nào để có định hướng tư vấn việc làm, đào tạo nghề cho lao động đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp.

Dự báo các vấn đề lao động, việc làm, đào tạo nghề, thị trường lao động trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa đến năm 2025, định hướng đến năm 2030:

- Dân số: đến năm 2020 dân số tỉnh đạt 1.247.184 người, năm 2025 đạt 1.285.141 người và năm 2030 đạt 1.323.476 người; Tỷ lệ dân số đô thị năm 2020 đạt 60%, đến năm 2025 đạt 65% và đến năm 2030 đạt 70%.

- Dân số trong độ tuổi lao động năm 2020 khoảng 717.590 người, trong đó dân số trong độ tuổi lao động nam là 395.085 người; dân số trong độ tuổi lao động nữ là 322.505 người; năm 2025 khoảng 721.494 người, trong đó dân số trong độ tuổi lao động nam là 401.385 người; dân số trong độ tuổi lao động nữ là 320.109 người; năm 2030 khoảng 719.024 người, trong đó dân số trong độ tuổi lao động nam là 400.989 người; dân số trong độ tuổi lao động nữ là 318.035 người; Tỷ lệ lao động qua đào tạo năm 2020 đạt khoảng 80%, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt khoảng 60%. Đến năm 2025, tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 90%, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt khoảng 72,5%. Đến năm 2030, chỉ tiêu đạt tương ứng 95% và 85%.

- GRDP (theo giá so sánh năm 2010) năm 2020 đạt 72.452.959 triệu đồng, năm 2025 đạt 124.587.374 triệu đồng, năm 2030 đạt 219.069.890 triệu đồng. GRDP bình quân đầu người đến năm 2020 đạt 3.200 USD/năm (tương đương 70 triệu VNĐ), đến năm 2025 gấp 1,5 - 1,7 lần so với năm 2020 và năm 2030 gấp 2 lần so với năm 2025.

- Cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng DV - du lịch, CN-XDvà nông nghiệp. Năm 2020, tỷ trọng đóng góp ngành NLTvào GRDP là 10,58%; ngành CN-XDlà 31,73%; ngành DV là 47,69%; cơ cấu lao động tương ứng là 22,40% - 20,56% - 57,04%. Năm 2025, tỷ trọng đóng góp ngành NLTvào GRDP là 8,80%; ngành CN-XDlà 30,77%; ngành DV là 50,43%; cơ cấu lao động tương ứng là 10,93% - 17,77% - 71,31%. Năm 2030, tỷ trọng đóng góp ngành NLTvào GRDP là 7,39%; ngành CN-XDlà 30,07%; ngành DV là 52,54%; cơ cấu lao động tương ứng là 4,69% - 13,84% - 81,47%.

- Giảm tỷ lệ hộ nghèo bình quân từ 1,0 - 1,5%/năm theo chuẩn nghèo giai đoạn 2016-2020. Giai đoạn 2021-2025 và 2026-2030, duy trì mức giảm tỷ lệ hộ nghèo từ 1,0 - 1,5%/năm theo chuẩn nghèo mới từng giai đoạn.

- Đến năm 2020, tỷ lệ lao động thất nghiệp khu vực thành thị dưới 4%, đến năm 2025 dưới 3,8% và đến năm 2030 dưới 3,5%.

- Tỷ lệ bao phủ bảo hiểm y tế đến năm 2020 đạt trên 90%, đến năm 2025 đạt 92% và đến năm 2030 đạt 95%.

# 3.5. Giải pháp mở rộng việc cung cấp việc làm, tín dụng, đào tạo nghề, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân của tỉnh Khánh Hòa trong giai đoạn 2017-2025

## 3.5.1. Phấn đấu thực hiện đạt các chỉ tiêu phát triển kinh tế - xã hội của Khánh Hòa đến năm 2025, định hướng đến năm 2030

Theo kết quả nghiên cứu của đề tài, nhóm nghiên cứu xây dựng các chỉ tiêu chủ yếu phát triển KT-XH Khánh Hòa đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 như sau:

### 3.5.1.1. Kinh tế

- GRDP (theo giá so sánh năm 2010) năm 2020 đạt 72.452.959 triệu đồng, năm 2025 đạt 124.587.374 triệu đồng, năm 2030 đạt 219.069.890 triệu đồng. GRDP bình quân đầu người đến năm 2020 đạt 3.200 USD/năm (tương đương 70 triệu VNĐ), đến năm 2025 gấp 1,5 - 1,7 lần so với năm 2020 và năm 2030 gấp 2 lần so với năm 2025.

- Cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng DV - du lịch, CN-XDvà nông nghiệp. Tỷ trọng đóng góp tương ứng vào GRDP của các ngành NLT: CN-XD: DV năm 2020 là 10,58% - 31,73% - 47,69%, Năm 2025là 8,80% - 30,77% - 50,43%; Năm 2030là 7,39% - 30,07% - 52,54%.

- Thu nội địa năm 2020 gấp 1,5 - 1,7 lần so với năm 2015, năm 2025 gấp 2 lần so với năm 2020, năm 2030 gấp trên 2,5 lần so với năm 2025.

- Kim ngạch xuất khẩu hàng hóa trên địa bàn tỉnh năm 2020 đạt trên 2.000 triệu USD, năm 2025 đạt 3.300 triệu USD, năm 2030 đạt 5.300 triệu USD.

### 3.5.1.2. Văn hóa - xã hội

- Dân số: đến năm 2020 dân số tỉnh đạt 1.247.184 người, năm 2025 đạt 1.285.141 người và năm 2030 đạt 1.323.476 người; Tỷ lệ dân số đô thị năm 2020 đạt 60%, đến năm 2025 đạt 65% và đến năm 2030 đạt 70%.

- Dân số trong độ tuổi lao động năm 2020 khoảng 717.590 người, trong đó dân số trong độ tuổi lao động nam là 395.085 người; dân số trong độ tuổi lao động nữ là 322.505 người; năm 2025 khoảng 721.494 người, trong đó dân số trong độ tuổi lao động nam là 401.385 người; dân số trong độ tuổi lao động nữ là 320.109 người; năm 2030 khoảng 719.024 người, trong đó dân số trong độ tuổi lao động nam là 400.989 người; dân số trong độ tuổi lao động nữ là 318.035 người; Tỷ lệ lao động qua đào tạo năm 2020 đạt khoảng 80%, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt khoảng 60%. Đến năm 2025, tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 90%, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt khoảng 72,5%. Đến năm 2030, chỉ tiêu đạt tương ứng 95% và 85%.

- Cơ cấu lao động chuyển dịch phù hợp với chuyển dịch cơ cấu kinh tế.Cơ cấu lao chuyển dịch phù hợp với chuyển dịch cơ cấu kinh tế, Cơ cấu lao động theo các ngành NLT: CN-XD: DV với tỷ lệ tương ứng năm 2020 là 22,40% - 20,56% - 57,04%, năm 2025 là 10,93% - 13,84% - 71,31% và năm 2030 là 4,69% - 13,84% - 81,47%.

- Giảm tỷ lệ hộ nghèo bình quân từ 1,0 - 1,5%/năm theo chuẩn nghèo giai đoạn 2016-2020. Giai đoạn 2021-2025 và 2026-2030, duy trì mức giảm tỷ lệ hộ nghèo từ 1,0 - 1,5%/năm theo chuẩn nghèo mới từng giai đoạn.

- Đến năm 2020, tỷ lệ lao động thất nghiệp khu vực thành thị dưới 4%, đến năm 2025 dưới 3,8% và đến năm 2030 dưới 3,5%.

- Tỷ lệ lao động qua đào tạo năm 2020 đạt khoảng 80%, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt khoảng 60%. Đến năm 2025, tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 90%, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt khoảng 72,5%. Đến năm 2030, chỉ tiêu đạt tương ứng 95% và 85%.

- Tỷ lệ bao phủ bảo hiểm y tế đến năm 2020 đạt trên 90%, đến năm 2025 đạt 92% và đến năm 2030 đạt 95%.

- Tỷ lệ dân số đô thị năm 2020 đạt 60%, đến năm 2025 đạt 65% và đến năm 2030 đạt 70%.

- Đến năm 2020, có 62% số xã đạt chuẩn nông thôn mới (tương ứng 58/94 xã); không còn xã dưới 10 tiêu chí; thành phố Nha Trang hoàn thành nhiệm vụ xây dựng nông thôn mới. Đến năm 2025, có 83% số xã đạt chuẩn nông thôn mới (78/94 xã); có thêm 03 huyện đạt chuẩn nông thôn mới là Vạn Ninh, Diên Khánh, Cam Lâm. Đến năm 2030, 100% xã đạt chuẩn nông thôn mới.

## 3.5.2. Nâng cao chất lượng nguồn lao động

### 3.5.2.1. Một số chỉ tiêu về phát triển nguồn lao động

Tỷ lệ lao động qua đào tạo năm 2020 đạt khoảng 80%, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt khoảng 60%. Đến năm 2025, tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 90%, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt khoảng 72,5%. Đến năm 2030, chỉ tiêu đạt tương ứng 95% và 85%.

*+ Nhóm ngành CN-XD:*

Đối với ngành CN-XD việc khảo sát nguồn nhân lực cho phép các cấp chính quyền kiểm soát sâu rộng hơn về nguồn nhân lực trực tiếp và gián tiếp phục vụ cho ngành nghề này.

Ngoài ra, việc khảo sát cũng giúp cho các cấp quản lý có chính sách định hướng nghề nghiệp sâu rộng và sát với thực tế nguồn lao động của tỉnh nhà đặc biệt là đối tượng công nhân phục vụ trong các công ty xí nghiệp sản xuất công nghiệp và DV xây dựng.

Việc khảo sát nguồn nhân lực ngành CN-XD còn cho phép các nhà hoạch định chính sách đào tạo xây dựng chiến lược phát triển các ngành nghề đào tạo phù hợp với nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp trong địa bàn tỉnh Khánh Hòa đặc biệt là đội ngũ nhân lực chất lượng cao.

Từ thực trạng nguồn nhân lực hiện có trong tỉnh tiến tới điều chỉnh chính sách thu hút đội ngũ nhân lực cao phục vụ cho ngành CN-XD tỉnh Khánh Hòa.

Tổng số lao động ngành CN-XDđến năm 2020 là 158.798 lao động; năm 2025 là 190.810 lao động; năm 2030 là 235.705 lao động.

Giảm dần tỷ trọng lao động có trình độ đào tạo ngắn hạn và chưa qua đào tạo xuống còn dưới 30% vào năm 2020. Đồng thời, tăng dần lao động có trình độ kỹ thuật chuyên môn (cao đẳng, đại học, sau đại học) lên trên 30% vào năm 2020.

*+ Nhóm ngànhDV:*

Đây là nhóm ngành chủ lực của tỉnh Khánh Hòa, do đó việc đào tạo nguồn lực lao động chất lượng cao, đủ ở các nghề, đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động của sự nghiệp phát triển KT-XH là nhiệm vụ quan trọng.

Hình thành đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ cao về lãnh đạo, quản lý, nghiên cứu, ứng dụng khoa học kỹ thuật... cân đối ở các lĩnh vực: quản lý nhà nước, sản xuất kinh doanh, nghiên cứu khoa học, ứng dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật vào đời sống, giảng dạy, truyền đạt tri thức cho xã hội.

Đến năm 2020 cung ứng cho thị trường lao động nhóm ngành DV từ 10.000 đến 12.000 nguồn lao động có trình độ từ cao đẳng trở lên và có chứng chỉ nghề do hiệp hội nghề du lịch cấp.

Đến năm 2020 tăng cường đào tạo kiến thức chuyên môn, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng giao tiếp, trình độ ngoại ngữ cho đội ngũ nhân viên trong nhóm ngành DV tăng từ 75%-85% đáp ứng tốt nhu cầu chuyên môn. Đến năm 2030 tăng từ 80%-90% đáp ứng tốt nhu cầu chuyên môn.

Tổng số lao động ngành DV đến năm 2020 là 440.643 lao động; năm 2025 là 765.852 lao động; năm 2030 là 1.358.260 lao động.

Riêng với 2 huyện miền núi Khánh Sơn và Khánh Vĩnh: Tập trung đào tạo nghề tại chỗ cho lao động trên địa bàn trên các lĩnh vực, ngành nghề như: thủ công, mỹ nghệ, nông nghiệp, du lịch,…, trong đó ưu tiên cho đối tượng lao động là người dân tộc thiểu số. Phấn đấu đến năm 2025, có khoảng 45-50% lao động được qua đào tạo, trong đó có khoảng 35-40% lao động được đào tạo có trình độ trung cấp và cao đẳng. Đến năm 2030, có khoảng 50-55% lao động được qua đào tạo, trong đó có khoảng 40-45% lao động được đào tạo có trình độ trung cấp và cao đẳng.

### 3.5.2.2.Công tác đào tạo, phát triển nguồn lao động

*a) Nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành và xã hội về đào tạo lao động*

Tiếp tục phổ biến tuyên truyền về nội dung Chương trình phát triển nhân lực được phê duyệt đến các cấp và các cơ quan để nâng cao nhận thức và tầm quan trọng của Chương trình. Các cấp ủy đảng, các ngành và toàn xã hội cần nâng cao nhận thức về vai trò rất quan trọng của nguồn nhân lực có tay nghề trong điều kiện hội nhập kinh tế ngày càng sâu rộng và sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Tích cực và chủ động phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên cả về chất lượng và số lượng, nhất là giáo viên dạy nghề. Đổi mới phương pháp dạy và học theo hướng tiếp cận và cập nhật kiến thức, thực tiễn để nâng cao chất lượng đào tạo, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và tăng cường cơ sở vật chất của nhà trường, phát huy khả năng sáng tạo và độc lập suy nghĩ của học sinh, sinh viên.

Chú trọng vào việc phát triển những kỹ năng nghề nghiệp mới cho người lao động, điều chỉnh một cách linh hoạt các chương trình đào tạo. Mục tiêu đào tạo là chuyển từ đào tạo theo ngành nghề chuyên môn sâu sang đào tạo theo trình độ, đa kỹ năng và theo phương pháp là đào tạo thường xuyên, liên tục. Giúp cho người lao động nâng cao tính linh hoạt và thích ứng của họ trong việc tìm kiếm và tạo việc làm.

Tăng cường công tác truyền thông, giáo dục định hướng nghề nghiệp cho người dân, phối kết hợp với ngành giáo dục - đào tạo thực hiện tốt phân luồng từ cấp Trung học cơ sở và định hướng nghề nghiệp cho học sinh. Giúp cho người dân thay đổi nhận thức, quan niệm về nghề nghiệp, tương lai của con em mình đối với vấn đề học nghề. Khuyến khích việc tự học, học tập suốt đời, ý thức nâng cao trình độ học vấn mỗi cá nhân, xây dựng xã hội học tập.

*b) Đổi mới quản lý nhà nước về đào tạo nguồn lao động*

Thống nhất về quản lý Quy hoạch phát triển nhân lực trên địa bàn tỉnh. Công khai hóa các hoạt động có liên quan tới lĩnh vực qui hoạch xây dựng các khu công nghiệp, thương mại tập trung và các khu đô thị mới.

Phối kết hợp đồng bộ, chặt chẽ giữa các cơ quan, ban ngành và chính quyền các cấp trong tỉnh xây dựng, thực hiện có hiệu quả chương trình nhằm phân bố một cách hợp lý và có hiệu quả nguồn lao động của tỉnh phù hợp với định hướng phát triển kinh tế xã hội theo vùng lãnh thổ, khu vực và ngành kinh tế.

Xây dựng hành lang pháp lý, tạo môi trường thuận lợi khuyến khích các nhà đầu tư trong và ngoài nước đầu tư vào sản xuất kinh doanh. Mở rộng giao lưu kinh tế với các tỉnh, thành phố khác trong nước, cũng như với các nước trong khu vực và trên thế giới.

Nâng cao năng lực dự báo nguồn nhân lực có tay nghề, tăng cường năng lực hoạch định chính sách, hình thành khung pháp lý và cơ chế cho đào tạo nhân lực; Đồng thời, chú trọng đến việc đảm bảo sự liên kết chặt chẽ giữa cơ quan quản lý Nhà nước, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nhân lực có tay nghề trong toàn tỉnh.

Đẩy mạnh phát triển thị trường lao động, trong đó chú trọng công tác dự báo thông tin thị trường lao động, nâng cao chất lượng sàn giao dịch việc làm, xây dựng mạng lưới tư vấn giới thiệu việc làm trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa.

Có chính sách về tiền lương hợp lý tương xứng với giá cả thị trường, hỗ trợ về vật chất cũng như tinh thần cho đội ngũ giảng viên trong các cơ sở giáo dục.

Hỗ trợ kinh phí đào tạo nghề cho lực lượng học sinh sau khi tốt nghiệp không xét tuyển vào cao đẳng, đại học.

*c) Đào tạo và bồi dưỡng lao động*

Đào tạo nâng cao chất lượng nhân lực khối hành chính sự nghiệp cán bộ công chức cấp huyện đầu vào không tuyển cao đẳng, trung cấp (trừ vị trí kế toán, văn thư còn lại phải tuyển đại học)

Chú trọng hơn nữa đến phát triển mạng lưới cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhân lực nhằm đảm bảo liên kết chặt chẽ và cân đối giữa các bậc đào tạo, ngành nghề đào tạo.

Các cơ sở giáo dục, dạy nghề cần đổi mới nội dung, chương trình đào tạo theo hướng nâng cao kỹ năng thực hành, năng lực thích ứng với những biến đổi công nghệ và thực tế sản xuất, tạo thuận lợi cho người học. Xác định ngành nghề đào tạo chuyên sâu cho các trường trên địa bàn tỉnh thực hiện, bao gồm các lĩnh vực như du lịch, DV, công nghiệp chế biến, chế tạo, nông nghiệp công nghệ cao,… nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực du lịch, DV ở trình độ quản lý, tác nghiệp, kỹ năng ngoại ngữ, nhân lực phục vụ cho phát triển công nghiệp, nông nghiệp công nghệ cao,…. Phấn đấu đến năm 2020, toàn bộ các nghề trọng điểm đều được kiểm định chương trình đào tạo.

Bảng 3.5.1. Các ngành ưu tiên đào tạo trong thời gian tới của tỉnh Khánh Hòa

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **TT** | **Tên nhóm ngành** | **Mức độ ưu tiên (%)** |
| 1 | Du lịch | 20,78 |
| 2 | Y tế | 16,88 |
| 3 | Kỹ thuật nông, lâm nghiệp thủy sản | 15,58 |
| 4 | DV Logistic | 14,29 |
| 5 | Công nghệ thông tin | 11,69 |
| 6 | Cơ khí | 10,39 |
| 7 | Điện - Điện tử | 10,39 |
| **Tổng** | | **100** |

*Nguồn: Kết quả điều tra khảo sát của BISEDS, 2019*

Cần xác định nhu cầu thực tế lao động hằng năm từ đó có kế hoạch tuyển sinh số lượng đào tạo phù hợp với nhu cầu thực tế, tránh tình trạng cung nhiều hơn cầu.

Có chính sách đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của đội ngũ giảng viên, ngành du lịch. Đặc biệt chú trọng vào công tác đi thực tế, lấy kinh nghiệm và nâng cao kỹ năng từ những cơ sở đào tạo chuyên ngành Du lịch tại một số quốc gia tiên tiến (Ví dụ: Singapore) mục đích đạt chuẩn nghề theo chuẩn quốc gia.

Tăng cường liên kết với các doanh nghiệp trong công tác đào tạo, tạo môi trường thuận lợi cho sinh viên có kinh nghiệm thực tế.

Đề xuất thay đổi khung chương trình giảng dạy, đưa thêm nhiều môn chuyên ngành chú trọng vào kỹ năng, giảm số giờ lý thuyết mang tính hàn lâm (có thể tham khảo khung chương trình của một số Trường đạo tạo chuyên ngành Du lịch tại Singapore - Nước có tỉ lệ xếp hạng cao về đào tạo Du lịch); đồng thời giảm những môn học không đúng chuyên môn.

Có giáo trình phù hợp, tăng số giờ học ngoại ngữ, cộng tác với giáo viên bản ngữ trong đào tạo ngoại ngữ. Chú trong đào tạo thêm ngoại ngữ thứ 2 nhằm phục vụ cho số lượng khách từ vùng không sử dụng tiếng Anh.

Thêm các hoạt động ngoại khóa và những kỹ năng mềm cho sinh viên.

Xây dựng mối liên hệ, liên kết hợp tác quốc tế trong đào tạo sinh viên.

Nâng cấp cơ sở thực hành hiện đại phù hợp tình hình thực tế và chuẩn quốc gia.

Cần mở rộng và tăng cường kế hoạch phát triển đào tạo du lịch để cung ứng được lực lượng lao động có tay nghề cao cho du lịch đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng nhân lực nhằm nâng cao chất lượng nhân lực sự nghiệp, đặc biệt đưa đi đào tạo ở nước ngoài đối với nhân lực chuyên sâu (bác sỹ, khoa học công nghệ,…) theo kế hoạch dài hạn và mang tính thiết thực hơn, đảm bảo chất lượng nhân lực phục vụ cho các Bệnh viện chuyên khoa, Bệnh viện vệ tinh, các Trung tâm ứng dụng khoa học công nghệ,…

Xây dựng cơ chế cân đối ngân sách hàng năm theo tỷ lệ phần trăm dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực là cán bộ lãnh đạo; nghiên cứu hình thành Quỹ hỗ trợ phát triển nhân lực trên cơ sở vốn từ ngân sách nhà nước và nguồn vốn huy động từ các nguồn tài chính hợp pháp khác.

Đổi mới, hoàn thiện chương trình, giáo trình giảng dạy, đào tạo theo hướng tiên tiến, hiện đại, gắn lý thuyết với thực nghiệm, gắn nhà trường với nghiên cứu, ứng dụng.

Các cơ sở đào tạo cần có cơ chế phối hợp, liên kết chặt chẽ với các viện, trường đại học đóng trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa trong tất cả các lĩnh vực.

Đặc biệt, các cơ sở đào tạo cần xây dựng chương trình, đề án phối hợp chặt chẽ và liên kết với các đơn vị, tổ chức, doanh nghiệp sử dụng nguồn lực đào tạo sau khi ra trường. Mục đích thu thập số liệu lao động có việc sau khi ra trường và hướng đào tạo chuyên sâu tích hợp kỹ năng mềm phù hợp, đáp ứng nhu cầu của các đơn vị, tổ chức, doanh nghiệp sử dụng nguồn lực.

*d) Xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý đào tạo lao động có tay nghề*

Phát triển đội ngũ giáo viên, giảng viên đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, chuẩn về chất lượng để đáp ứng nhu cầu đào tạo, tăng quy mô và nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng nhân lực cho các ngành kinh tế. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên và giáo viên cho các cơ sở đào tạo bằng nhiều hình thức, cả ở trong và ngoài nước. Đẩy mạnh đào tạo sau đại học cũng như có kế hoạch nâng cao trình độ tin học, ngoại ngữ và phương pháp giảng dạy để giảng viên, giáo viên đủ khả năng giảng dạy, tự nghiên cứu, trao đổi chuyên môn trực tiếp với chuyên gia nước ngoài, tham gia hội nghị, hội thảo, diễn đàn quốc tế và học tập, tu nghiệp ở nước ngoài.

Có chính sách thoả đáng về tiền lương, nhà ở nhằm thu hút cán bộ kinh tế, khoa học kỹ thuật, các chuyên gia giỏi, công nhân lành nghề, các nghệ nhân về tỉnh xây dựng và phát triển kinh tế. Ngoài cơ chế chính sách trực tiếp đối với cán bộ, chuyên gia giỏi, cần có các chính sách khuyến khích ưu tiên đối với những người đi cùng (gia đình) để cán bộ, chuyên gia yên tâm công tác. Trước mắt, cần có cơ chế, chính sách hỗ trợ thuê các doanh nhân giỏi về tỉnh quản lý các doanh nghiệp.

Tỉnh cần có chính sách ưu đãi về tiền lương, tiền thưởng và các loại phụ cấp bằng tiền khác cho những chuyên gia, nhân tài về tỉnh công tác, nghiên cứu.

Có cơ chế, chính sách đãi ngộ khác như: bổ nhiệm vào vị trí phù hợp với năng lực chuyên môn, đặc biệt cần xem lại quy trình bổ nhiệm cán bộ quản lý trong các cơ sở giáo dục hiện nay đang đặt nặng về mặt chính trị mà chưa chú trọng về mặt chuyên môn ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng đầu ra của nguồn nhân lực hiện nay; Giao các nhiệm vụ quan trọng để họ phát huy khả năng vốn có; Cấp đất làm nhà ở, bố trí phương tiện đi lại…

Phấn đấu đến năm 2025 có 100% giáo viên dạy nghề đạt chuẩn kỹ năng nghề quốc gia; trong đó 60 % giảng viên đạt chuẩn khu vực Asean. Đến năm 2030 có 100% giáo viên dạy nghề đạt chuẩn kỹ năng nghề quốc gia; trong đó 70 % giảng viên đạt chuẩn khu vực Asean.

*đ) Huy động nguồn lực đào tạo nhân lực*

Để thực hiện kế hoạch đào tạo nhân lực có tay nghề theo đúng mục tiêu, định hướng đặt ra, các cơ sở đào tạo nghề, các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn cần sự hỗ trợ của Trung ương và tỉnh nhằm huy động các nguồn vốn đầu tư thuộc các thành phần kinh tế trong và ngoài nước. Trong đó, nguồn huy động từ Ngân sách của tỉnh, của Trung ương và các doanh nghiệp, cụ thể:

- Huy động nguồn vốn từ ngân sách của Tỉnh chi phí cho công tác thực hiện đề án nguồn nhân lực giai đoạn 2011-2020.

- Huy động nguồn vốn từ ngân sách Trung ương (thông qua đầu tư của các Bộ ngành chủ quản, vốn hỗ trợ có mục tiêu từ ngân sách Trung ương), huy động nguồn vốn hỗ trợ phát triển chính thức (ODA).

- Huy động vốn đầu tư từ các nhà đầu tư thực hiện theo hình thức đối tác công - tư (PPP).

- Đẩy mạnh công tác xã hội hóa hoạt động giáo dục, đào tạo và dạy nghề; huy động nguồn vốn đầu tư từ các nhà đầu tư các dự án sản xuất, kinh doanh và vốn đầu tư từ người dân.

- Khuyến khích các tổ chức tín dụng tạo điều kiện thuận lợi để các trường ngoài công lập vay vốn đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng, đổi mới trang thiết bị và nâng cao chất lượng đào tạo.

*e) Đầu tư vào giáo dục đào tạo*

Trên cơ sở định hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế, để đáp ứng nhu cầu nhân lực có chất lượng thì cần thiết phải xây dựng chính sách cụ thể nhằm thu hút đầu tư trong nước và đầu tư nước ngoài trong lĩnh vực giáo dục-đào tạo, đặc biệt là đào tạo nhân lực có tay nghề, nghiên cứu vận dụng các cơ chế, chính sách ưu đãi, hỗ trợ về đất đai, thủ tục hành chính, thông tin thị trường cho nhà đầu tư.

Tỉnh cần quan tâm và có chính sách đầu tư tích cực cho Trường Đại học Khánh Hòa về kinh phí cũng như các chế độ đãi ngộ khác nhằm thu hút đội ngũ giảng viên có trình độ cao cho ngành Du lịch -DV Thương mại, ngành Công tác Xã hội, Quản lý Văn Hóa.

Xây dựng cơ chế để các doanh nghiệp chủ động hơn trong việc liên kết với các cơ sở đào tạo để đặt hàng nhân lực có tay nghề theo yêu cầu của doanh nghiệp. Khuyến khích các doanh nghiệp tham gia nhiều hơn vào đào tạo nhân lực như góp kinh phí đào tạo, đầu tư cơ sở đào tạo của doanh nghiệp để có thể đào tạo nhân lực có tay nghề tại chỗ.

*g) Đẩy mạnh thực hiện liên kết đào tạo và hợp tác, hội nhập quốc tế*

Liên kết đào tạo với các Trường, Viện quân đội đóng trên địa bàn tỉnh như: Trường Đại học Thông tin liên lạc, Học viện Hải quân, Trường sỹ quan không quân; Trường Đại học Nha Trang, các Viện nghiên cứu (Viện Hải Dương học, Viện nghiên cứu nuôi trồng thủy sản 3, Viện nghiên cứu và ứng dụng công nghệ Nha Trang …) nhằm tận dụng cơ sở vật chất, đội ngũ giảng viên của các trường này góp phần chủ động đào tạo nhân lực có tay nghề cho tỉnh. Đặc biệt, trao trách nhiệm xây dựng đề án đào tạo cung cấp nguồn lực lao động có trình độ cao đáp ứng nhu cầu phát triển KT-XH của tỉnh Khánh Hòa trong lĩnh vực Du lịch - Thương mại cho Trường Đại học Khánh Hòa. Đồng thời, tỉnh cần hỗ trợ kinh phí trong việc trang bị cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ công tác giảng dạy cho lĩnh vực này.

Đồng thời phối hợp với các Trường đại học, Viện nghiên cứu trong tỉnh và khu vực hình thành các nhóm nghiên cứu ứng dụng để phát triển 3 vùng kinh tế trọng điểm gồm thành phố Nha Trang, khu vực vịnh Cam Ranh và Vân Phong, tạo động lực phát triển KT-XH chung cho toàn tỉnh.

Liên kết với một số trường đại học, cao đẳng lớn trong cả nước như các trường đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh, Đà Nẵng, Hà Nội trong việc tham gia đào tạo và cung cấp lực lượng nhân lực có tay nghề cho các ngành nghề trọng điểm như: lọc hoá dầu, thiết bị máy hoá, cơ khí, điện, nhiệt điện, tự động hoá, môi trường…

Liên kết đào tạo quốc tế: ưu tiên các trường đào tạo về du lịch có uy tín ở các nước ở Châu Âu như Thụy Sỹ, Đức, Pháp…

*h) Xây dựng chương trình hỗ trợ đào tạo nguồn lao động cho khu vực miền núi*

Tạo điều kiện thuận lợi cho lực lượng lao động chưa qua đào tạo tại hai huyện miền núi Khánh Sơn, Khánh Vĩnh tham gia các lớp đào tạo nghề ngắn hạn như: Thủ công, mỹ nghệ, mây tre lá, du lịch, nấu ăn, phục vụ nhà hàng, trồng trọt, chăn nuôi…

Hỗ trợ kinh phí cho những người tham gia đào tạo ngắn hạn, khuyến khích và tạo động lực cho các đối tượng tham gia học nghề là đồng bào các dân tộc tại các huyện miền núi.

Hỗ trợ kinh phí cho các trung tâm giáo dục nghề nghiệp, trường trung cấp nghề đầu tư cơ sở vật chất, trang bị thiết bị dạy nghề hiện đại. Đồng thời tăng biên chế giáo viên đạt chuẩn cho hai huyện Khánh Sơn và Khánh Vĩnh.

Khuyến khích các tổ chức tín dụng tạo điều kiện thuận lợi để hỗ trợ các hộ gia đình vay vốn đầu tư phát triển chăn nuôi, trồng trọt tại địa phương.

*i) Nâng cao chất lượng đào tạo của các trường trung cấp, trung tâm giáo dục nghề nghiệp*

Nâng cao chất lượng đào tạo của các trường trung cấp, trung tâm giáo dục nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

- Phát triển đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý đủ về số lượng, có phẩm chất đạo đức và lương tâm nghề nghiệp; giáo viên, cán bộ quản lý được đào tạo, bồi dưỡng trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, theo quy định. Cụ thể:

+ Đến năm 2025, 100% giáo viên ở các trường trung cấp, trung tâm giáo dục nghề nghiệp đạt chuẩn kỹ năng nghề quốc gia; trong đó 60 % giảng viên đạt chuẩn khu vực Asean. Đến năm 2030 có 100% giáo viên dạy nghề đạt chuẩn kỹ năng nghề quốc gia; trong đó 70 % giảng viên đạt chuẩn khu vực Asean.

+ Năm 2020, 60% giáo viên được bồi dưỡng kỹ năng xây dựng, biên soạn chương trình, giáo trình, tài liệu giảng dạy (năm 2025 là 65%; năm 2030 là 70%).

+ Năm 2020, 100% giáo viên được cập nhật đào tạo, bồi dưỡng phương pháp giảng dạy tiên tiến.

+ Năm 2020, 50% giáo viên và cán bộ quản lý làm công tác DV cho người học ở các trường trung cấp được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về công tác xã hội (năm 2025 là 55%; năm 2030 là 60%).

+ Đến năm 2020, 40% giáo viên và cán bộ quản lý tại các trường trung cấp được đào tạo, bồi dưỡng kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp (năm 2025 là 45%; năm 2030 là 50%).

+ Đến năm 2020, 80% các cán bộ quản lý tại các trường trung cấp được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lý cơ sở giáo dục nghề nghiệp (đến năm 2025 là 85%; đến năm 2030 là 90%).

+ Đến năm 2020, 100% các cán bộ quản lý tại các trường trung cấp được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý quá trình đào tạo.

- Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động quản lý, hoạt động dạy và học nghề:

+ Cơ quan quản lý nhà nước, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin vào các hoạt động quản lý, dạy và học nghề bằng các công nghệ phần mềm tiên tiến trên thế giới; hiện đại hóa cơ sở hạ tầng thông tin theo hướng số hóa, mô phỏng hóa các máy móc, thiết bị dạy nghề tạo sự thay đổi căn bản, toàn diện về quản lý, dạy và học nghề theo hướng hiện đại; tạo đột phá về chất lượng đào tạo, góp phần tăng năng lực cạnh tranh Khánh Hòa và hội nhập với khu vực, quốc tế.

+ Cơ quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp xây dựng phần mềm tích hợp toàn bộ dữ liệu về giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp nhằm đáp ứng nhu cầu tuyển dụng và nhu cầu đào tạo lao động trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa.

+ Đến năm 2020, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh đảm bảo 100% đều được trang bị trang web.

+ Đến năm 2020, đảm bảo 100% cơ sở giáo dục nghề nghiệp đều có hệ thống mạng LAN phục vụ cho công tác quản lý, hoạt động dạy và học nghề.

+ Đến năm 2020, 100% các trường cao đẳng, trung cấp công lập đều có cán bộ chuyên trách hoặc cán bộ kiêm nhiệm về công tác ứng dụng công nghệ thông tin trong trường học.

+ Đến năm 2020 80% cán bộ quản lý của các trường cao đẳng, trung cấp, trung tâm giáo dục nghề nghiệp đều được tham gia các lớp bồi dưỡng kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý trường học (đến năm 2025 là 85%; năm 2030 là 90%).

+ Đến năm 2020, 80% nhà giáo của các trường cao đẳng, trung cấp, trung tâm giáo dục nghề nghiệp đều được tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng soạn bài giảng điện tử (đến năm 2025 là 85%; năm 2030 là 90%).

+ Đối với các nghề trọng điểm cấp quốc tế, quốc gia, khu vực ASEAN: Đến năm 2020, 75% các nghề trọng điểm quốc gia và khu vực ASEAN đều được trang bị bảng tương tác thông minh phục vụ cho hoạt động dạy và học nghề (đến năm 2025 là 80%; năm 2030 là 85%); 50% chương trình, giáo trình đào tạo được ứng dụng phần mềm mô phỏng hoặc xây dựng các bài giảng thực hành mô phỏng các tình huống thực tế trong hoạt động giảng dạy (đến năm 2025 là 55%; năm 2030 là 60%).

- Nâng cấp, mở rộng cơ sở vật chất, đầu tư mua sắm trang thiết bị đào tạo cho các trường trung cấp công lập trực thuộc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội. Sửa chữa, cải tạo xưởng thực hành trường Trung cấp nghề Cam Ranh, trường Trung cấp nghề Ninh Hòa, trường Trung cấp nghề Vạn Ninh. Xây dựng và triển khai thực hiện Dự án Nâng cấp, mở rộng cơ sở vật chất cho trường Trung cấp nghề Dân tộc nội trú Khánh Sơn, trường Trung cấp nghề Dân tộc nội trú Khánh Vĩnh. Triển khai thực hiện Dự án Đầu tư xây dựng cơ sở vật chất của trường Trung cấp nghề Diên Khánh. Đầu tư mua sắm trang thiết bị cho các ngành nghề đào tạo của các trường trung cấp, đặc biệt là các nghề trọng điểm quốc gia và các nghề mũi nhọn phát triển KT-XH của tỉnh.

- Đến năm 2020, 100% các chương trình đào tạo trình độ trung cấp ở các trường công lập được xây dựng theo yêu cầu năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp, đảm bảo tính liên thông giữa các cấp trình độ.

- Tạo sự chuyển biến tích cực trong công tác kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp của các trường trung cấp. Cụ thể:

+ Đến năm 2020, 100% các trường trung cấp thực hiện tự kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp hằng năm.

+ Đến năm 2020, có ít nhất 1 trường trung cấp thực hiện đăng ký kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp đối với Cục Kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp (đến năm 2025 là 2 trường; năm 2030 là 3 trường).

- Tăng cường hoạt động gắn kết giữa các trường trung cấp với các doanh nghiệp. Thành lập Hội đồng trường và xây dựng quy chế tổ chức hoạt động của các trường trung cấp công lập theo quy định tại Thông tư số 47/2016/TT- BLĐTBXH. Tổ chức hội nghị, hội thảo đối thoại giữa các trường trung cấp và trung tâm giáo dục nghề nghiệp trong việc gắn đào tạo nghề với nhu cầu giải quyết việc làm theo nhu cầu của thị trường lao động. Tổ chức ký kết hợp tác, đặt hàng đào tạo giữa các trường Trung cấp công lập với các doanh nghiệp.

+ Đến năm 2020, 100% Hội đồng trường của các trường trung cấp có sự tham gia của doanh nghiệp.

+ Đến năm 2020, trên 80% các trường trung cấp công lập có hợp đồng liên kết hợp tác với doanh nghiệp (đến năm 2025 là 85%; năm 2030 là 90%).

## 3.5.3. Hỗ trợ và cung cấp việc làm

### 3.5.3.1. Đẩy mạnh công tác xuất khẩu lao động có kỹ thuật

*a) Một số chỉ tiêu chủ yếu về xuất khẩu lao động*

Đẩy mạnh việc thực hiện Đề án Hỗ trợ người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trên địa bàn tỉnh Khánh Hoà giai đoạn 2016-2020 (Ban hành kèm theo Quyết định số: 2239/QĐ-UBND, ngày 18/9/2015 của Chủ tịch UBND tỉnh Khánh Hòa), xuất khẩu lao động góp phần giải quyết việc làm; nâng cao thu nhập và đời sống của người lao động và gia đình góp phần giảm nghèo bền vững và thúc đẩy phát triển KT-XH tại địa phương; nâng cao chất lượng nguồn lao động có trình độ kỹ năng nghề, biết ngoại ngữ, có sức khỏe, có ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong công nghiệp góp phần chuẩn bị nguồn nhân lực có tay nghề cao để đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trên địa bàn tỉnh.

- Phấn đấu tổng số lao động đi xuất khẩu lao động đến năm 2020 là 500 lao động, bình quân 100 lao động/năm.

- Tập trung khai thác các thị trường đòi hỏi chất lượng lao động cao và thu nhập cao: Nhật, Hàn quốc, Đức…. thông qua việc phối hợp và tạo điều kiện để các Công ty XKLĐ có thế mạnh về các thị trường trên tuyên truyền và tạo nguồn, tuyển đi XKLĐ. Đồng thời, tùy theo nhu cầu tuyển dụng của các công ty xuất khẩu lao động và khả năng đáp ứng, nguyện vọng của người lao động thực hiện tham gia XKLD các thị trường khác theo nhu cầu. Các ngành nghề chủ yếu được phân theo thị trường như sau:

*+ Thị trường Nhật Bản:*Nhóm nghề sản xuất chế tạo (Hàn, Tiện, Cơ khí, điện, điện tử, bảo trì máy móc; Xây dựng; May mặc); Chế biến thực phẩm, thủy hải sản; Nhóm y tế (Điều dưỡng, trợ lý điều dưỡng tốt nghiệp đào tạo từ 3 năm trở lên.

*+ Thị trường Hàn Quốc:* Cơ khí, Sản xuất đồ gỗ, sản xuất nhựa, may mặc, điện, điện tử, chế biến hải sản, trồng trọt, thu hoạch nông sản, đánh cá gần bờ.

+ *Thị trường Đức:* Nhóm y tế (Điều dưỡng tốt nghiệp trung cấp hoặc cao đẳng).

*b) Đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền về xuất khẩu lao động*

- Tập huấn nâng cao năng lực và kiến thức về xuất khẩu lao động cho cán bộ từ tỉnh đến cơ sở, chú trọng việc đưa cán bộ về tư vấn xuất khẩu lao động trực tiếp đến với người lao động tại cơ sở xã, phường, thị trấn;

- Các Hội, đoàn thể tăng cường lồng ghép nội dung về xuất khẩu lao động trong các buổi sinh hoạt của Hội, đoàn thể mình, nhất là Đoàn Thanh niên, Hội Liên hiệp Phụ nữ, Hội Nông dân…

- Tăng cường giới thiệu, quảng bá trên các phương tiện thông tin đại chúng tác động tích cực của xuất khẩu lao động; Xây dựng hệ thống thông tin dữ liệu thị trường lao động phục vụ công tác điều hành, quản lý xuất khẩu lao động trên cơ sở kết quả khảo sát, điều tra về thực trạng lao động - việc làm hàng năm. Xây dựng các chuyên trang, chuyên mục, thông tin tuyên truyền bằng nhiều hình thức: bản tin, Phóng sự; trên các Báo chí; tờ rơi; Panô, …về xuất khẩu lao động; phim tư liệu về đời sống và công việc của những người lao động làm việc tại nước ngoài, khơi dậy ý chí vượt khó, vươn lên và phải tiết kiệm để vừa có tiền trả nợ vay khi đi xuất khẩu lao động và có vốn khi trở về làm ăn.

- Cơ quan quản lý nhà nước các cấp, đơn vị cung ứng lao động, phối hợp với các Công ty xuất khẩu lao động tuyển chọn lao động trên địa bàn tỉnh thực hiện đúng các quy định của pháp luật liên quan đến công tác xuất khẩu lao động; đảm bảo cho người lao động tham gia xuất khẩu lao động được trang bị đầy đủ các kỹ năng và ngành nghề trước khi xuất cảnh; Được hỗ trợ, giới thiệu việc làm khi về nước.

*c) Tạo nguồn lao động để phục cho công tác đưa đi xuất khẩu lao động có kỹ thuật*

Các trường cao đẳng nghề, trung cấp nghề, trung tâm giáo dục nghề nghiệpđẩy mạnh công tác đào tạo nghề, đào tạo nguồn nhân lực gắn với xuất khẩu lao động, thông qua việc đào tạo của các trường cao đẳng nghề, trung cấp nghề:

\* Tăng cường công tác tuyên truyền, hoạt động tư vấn của các trường:

- Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, tư vấn, định hướng cho người lao động học nghề, học ngoại ngữ để tham gia xuất khẩu lao động; Thông tin về chương trình, nội dung đào tạo của các trường cao đẳng nghề, trung cấp nghề, phục vụ việc xuất khẩu lao động tại các bảng thông tin của trường và các nơi người lao động thường giao dịch.

- Công khai các khoản chi phí từng thị trường xuất khẩu lao động cho học sinh, sinh viên khi tham gia xuất khẩu lao động.

- Thông tin các chế độ, chính sách của Nhà nước mà người lao động được thụ hưởng nếu tham gia xuất khẩu lao động.

\* Tổ chức đào tạo, liên kết đào tạo, tạo nguồn xuất khẩu lao động cho từng thị trường

- Các trường cao đẳng nghề, trung cấp nghề căn cứ vào chương trình khung của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xây dựng các chương trình đào tạo chi tiết phù hợp với yêu cầu của các doanh nghiệp xuất khẩu lao động như giáo dục định hướng, ngoại ngữ, kỹ năng nghề …..

- Cập nhật thông tin các thị trường xuất khẩu lao động có thu nhập cao để xây dựng chương trình đào tạo phù hợp cho từng thị trường.

- Liên kết với các doanh nghiệp có chức năng xuất khẩu lao động để tổ chức đào tạo và tuyển lao động đi làm việc ở nước ngoài thông qua các hợp đồng.

- Liên kết với các cơ sở đào tạo trong và ngoài tỉnh để tổ chức đào tạo nguồn lao động có tay nghề cao phục vụ cho các thị trường xuất khẩu lao động có thu nhập tốt như Hàn Quốc, Nhật Bản, Đức, Đài Loan…

Các Công ty xuất khẩu lao động cần phối hợp với các trường, trung tâm giáo dục nghề nghiệp để đặt hàng các ngành nghề, ngoại ngữ, các kỹ năng khác,…phục vụ cho nhu cầu xuất khẩu lao động; đồng thời tuyên truyền, định hướng cho người lao động học các nghề theo nhu cầu của thị trường lao động ngoài nước. Tổ chức thực hiện hoặc phối hợp cùng với các trường, trung tâm giáo dục nghề nghiệpthực hiện công tác bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài theo quy định, góp phần hạn chế thấp nhất tình trạng lao động đi làm việc ở nước ngoài vi phạm pháp luật của nước sở tại, ra ngoài làm việc và cư trú bất hợp pháp; Có biện pháp bảo vệ an toàn trong quá trình làm việc tại nước ngoài, đồng thời có những can thiệp kịp thời khi có vấn đề rắc rối phát sinh của người lao động làm việc tại nước ngoài.

### 3.5.3.2. Thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động và cơ cấu kinh tế

*a) Chuyển dịch cơ cấu lao động*

- Có chính sách hướng lao động khu vực nông nghiệp dịch chuyển vào các KCN, xuất khẩu lao động, làng nghề truyền thống, và DV du lịch văn hóa - sinh thái ở Khánh Hòa. Đặt biệt là chuyển dịch cơ cấu lao động từ ngành nông, lâm, ngư nghiệp sang khu vực DV (năm 2025 là 71,31%; năm 2030 là 81,47%).

- Có chính sách thu hút đầu tư, mở rộng trung tâm kỹ thuật tổng hợp - hướng nghiệp, trung tâm giáo dục nghề nghiệp, và các trung tâm huấn luyện liên kết với doanh nghiệp trong các KCN để cung cấp lao động cho các KCN.

- Tập trung đầu tư, phát triển mạng lưới trường cao đẳng nghề, trung cấp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trực tiếp sản xuất, phát triển các trung tâm giáo dục nghề nghiệp cấp huyện. Có chính sách đặc biệt ưu đãi để huy động năng lực dạy nghề của các tổ chức xã hội, doanh nghiệp, cá nhân nhằm phục vụ cung cấp nhân lực cho phát triển làng nghề truyền thống, KCN, trung tâm thương mại tỉnh, huyện. Kết hợp dạy nghề với tư vấn và hỗ trợ việc làm cho lao động nông nghiệp chuyển đổi sang lĩnh vực phi nông nghiệp.

- Hình thành và phát triển hệ thống đào tạo, bồi dưỡng nhân lực cho xuất khẩu lao động. Nâng cao trình độ sản xuất nông nghiệp theo hướng nâng cao năng suất lao động, hướng vào sản xuất hàng hóa, chuyên môn hóa theo thế mạnh trên các tiểu vùng. Đẩy nhanh ứng dụng mới công nghệ sinh học và cơ giới hóa trong nông nghiệp nhằm tăng hiệu quả sản xuất nông nghiệp và tiết kiệm lao động để phục vụ cho chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp.

*b) Chuyển dịch cơ cấu kinh tế*

(i) Ngành NLT

Tập trung cơ cấu lại ngành nông nghiệp tỉnh theo Kế hoạch số 367/QĐ-UBND ngày 01/02/2018 của UBND tỉnh Khánh Hòa về ban hành kế hoạch cơ cấu lại ngành nông nghiệp tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2018-2020. Các giải pháp cụ thể như sau:

- Công tác tuyên truyền

+ Kết hợp với công tác truyền thông, đào tạo tập huấn các chương trình có liên quan trong quá trình thực hiện Chương trình xây dựng nông thôn mới gắn với cơ cấu lại ngành nông nghiệp, lồng ghép phổ biến, quán triệt và triển khai thực hiện nội dung Kế hoạch cơ cấu lại ngành nông nghiệp của tỉnh giai đoạn 2018-2020.

+ Các cơ quan truyền thông, báo chí của tỉnh tổ chức đưa tin về tổ chức triển khai các nội dung của Kế hoạch, trong đó cần tuyên truyền phổ biến các mô hình, điển hình trong cơ cấu lại ngành nông nghiệp.

- Rà soát điều chỉnh các đề án, kế hoạch, quy hoạch các lĩnh vực cho phù hợp với cơ cấu lại ngành nông nghiệp

+ Khẩn trương phê duyệt quy hoạch phát triển thủy sản giai đoạn 2016-2025 định hướng đến năm 2035, trên cơ sở đó hình thành các vùng nuôi trồng thủy sản tập trung; phê duyệt quy hoạch chi tiết giết mổ gia súc, gia cầm tập trung, trên cơ sở đó từng bước hình thành các cơ sở giết mổ gia súc, gia cầm tập trung đảm bảo an toàn vệ sinh thực phẩm...

+ Điều chỉnh Đề án chuyển đổi cây trồng, vật nuôi giai đoạn 2016-2020; điều chỉnh kế hoạch xây dựng cánh đồng lớn giai đoạn đến năm 2025... cho phù hợp với định hướng nhiệm vụ cơ cấu lại ngành nông nghiệp giai đoạn 2018-2020.

- Tăng cường nghiên cứu, chuyển giao ứng dụng khoa học, công nghệ, khuyến nông; đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khoa học - kỹ thuật của ngành.

+ Tiếp tục đổi mới, nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức khuyến nông để làm cầu nối chuyển giao các tiến bộ kỹ thuật, công nghệ mới, tạo chuyển biến mạnh mẽ việc ứng dụng các thành tựu khoa học, công nghệ mới trên các lĩnh vực của ngành, nhằm thúc đẩy sản xuất nguyên liệu, nâng dần hàm lượng khoa học - công nghệ trong các sản phẩm chủ yếu của ngành.

+ Phát huy hiệu quả các cơ sở: Trại thực nghiệm giống cây trồng Suối Dầu, Trại thực nghiệm Ninh Lộc, Trung tâm Nông nghiệp công nghệ cao; tranh thủ sự hỗ trợ giúp đỡ của các cơ sở nghiên cứu chuyển giao tiến bộ khoa học - kỹ thuật của Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn như Trường Đại học Nha Trang, Viện Nghiên cứu nuôi trồng Thủy sản III... để chuyển giao ứng dụng khoa học vào sản xuất.

+ Đẩy mạnh thông tin khoa học - kỹ thuật - thương mại để hỗ trợ các thành phần kinh tế về khoa học, công nghệ, thị trường, định hướng sản xuất và tiêu thụ sản phẩm.

- Rà soát, bổ sung cơ chế chính sách

+ Tổ chức triển khai, cụ thể hóa thực hiện tốt và có hiệu quả các cơ chế, chính sách của Trung ương có liên quan đến cơ cấu lại ngành nông nghiệp.

+ Rà soát, đánh giá điều chỉnh cơ chế, chính sách hỗ trợ sản xuất nông nghiệp theo Nghị quyết số 26/2016/NQ-HĐND và Nghị quyết số 27/2016/NQ-HĐND ngày 13 tháng 12 năm 2016 của Hội đồng nhân dân tỉnh và Quyết định số 661/QĐ-UBND ngày 12 tháng 3 năm 2017 của Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành Quy định thực hiện chính sách hỗ trợ phát triển sản xuất nông nghiệp và DV nông thôn trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2017-2020.

- Đổi mới và nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp nhà nước; kinh tế tập thể trong lĩnh vực nông nghiệp, nông thôn

+ Tiếp tục đổi mới, sắp xếp, nâng cao hiệu quả hoạt động công ích, kết hợp hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp nhà nước hoạt động trong lĩnh vực nông nghiệp.

+ Tổ chức triển khai thực hiện có hiệu quả Quyết định số 3169/QĐ-UBND ngày 20 tháng 10 năm 2016 của Ủy ban nhân dân tỉnh Khánh Hòa về việc phê duyệt Đề án đổi mới phát triển các hình thức tổ chức hợp tác trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa đến năm 2020; theo đó làm đổi mới, phát triển và nâng cao hiệu quả kinh tế tập thể, đưa kinh tế tập thể trở thành thành phần kinh tế có vai trò quan trọng trong việc giải quyết việc làm, xóa đói giảm nghèo, góp phần cải thiện bộ mặt nông thôn, tổ chức về liên kết chuỗi từ tổ chức sản xuất, cung ứng DV, tiêu thụ sản phẩm để tạo tiềm lực mạnh, nâng cao khả năng cạnh tranh, nâng cao hiệu quả trong sản xuất.

- Tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính, nâng cao năng lực, hiệu lực quản lý nhà nước về nông nghiệp, nông thôn

+ Tiếp tục thực hiện tốt cải cách hành chính, tạo điều kiện cho các cơ sở, địa phương giải quyết nhanh các yêu cầu đáp ứng có hiệu quả sản xuất kinh doanh; đẩy mạnh việc ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động quản lý và cung cấp các DV công, tạo thuận lợi nhất cho tổ chức, công dân trong quá trình quan hệ, giao dịch với cơ quan nhà nước.

+ Đổi mới cơ chế hoạt động của các đơn vị sự nghiệp ngành nông nghiệp; cùng với việc tăng cường năng lực cho các đơn vị sự nghiệp, cần đẩy mạnh xã hội hóa một số loại hình DV sự nghiệp công theo hướng tự chủ, tự chịu trách nhiệm. Trong đó lưu ý các đơn vị: Trung tâm Nông nghiệp công nghệ cao; Trung tâm Quản lý khai thác các công trình thủy sản; Trung tâm Nước sạch và Vệ sinh môi trường nông thôn; các trại thực nghiệm...

(ii) Ngành CN-XD

Tập trung đầu tư cho các ngành công nghiệp có lợi thế trong giai đoạn tới. Phát triển công nghiệp chế biến, chế tạo, công nghiệp sản xuất hàng tiêu dùng để bảo đảm nhu cầu trong nước và tăng nhanh xuất khẩu. Chú trọng thu hút các dự án ngành công nghiệp hỗ trợ, công nghiệp công nghệ cao, giá trị gia tăng cao, sử dụng tiết kiệm năng lượng, tài nguyên, đảm bảo các yêu cầu về môi trường, có đóng góp lớn cho ngân sách. Các ngành công nghiệp trọng điểm sẽ được ưu tiên phát triển đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 là:

- Công nghiệp cơ khí chế tạo máy móc thiết bị và gia công kim loại, trong đó tập trung các ngành sản xuất công nghiệp chế tạo và sửa chữa tàu thuỷ; cơ khí nặng; kết cấu thép; thiết bị siêu trường, siêu trọng; chi tiết, thiết bị máy công cụ; máy móc sử dụng trong công nghiệp chế biến nông - lâm - thuỷ sản;

- Công nghiệp sản xuất thiết bị điện, điện tử, trong đó ưu tiên sản xuất các sản phẩm điện tử công nghiệp, điện tử viễn thông, thiết bị văn phòng, máy tính, điện thoại di động và linh kiện điện tử phục vụ lắp ráp và xuất khẩu;

- Công nghiệp hỗ trợ ngành cơ khí chế tạo, trong đó tập trung sản xuất, chế tạo thiết bị và phụ tùng và linh phụ kiện phục vụ cho sản xuất lắp ráp ô tô, xe máy, tàu thuỷ, máy CNC, các sản phẩm công nghệ cao và ứng dụng công nghệ cao.

- Công nghiệp hỗ trợ ngành sản xuất và lắp ráp điện tử, chủ yếu tập trung vào sản xuất đèn led, chip điện tử, IC, bo mạch điều khiển, và các chi tiết nhựa trong sản phẩm điện tử.

- Công nghiệp điện trong đó tập trung đầu tư dự án nhiệt điện Vân Phong, nhiệt điện BOT, các dự án năng lượng mới năng lượng tái tạo, thu hút đấu tư phát triển điện mặt trời tại thành phố Cam Ranh.

- Công nghiệp hoá chất, trong đó đặc biệt chú trọng phát triển lĩnh vực sản xuất hoá mỹ phẩm và hoá dược; phát triển công nghiệp lọc, hoá dầu (khi điều kiện cho phép).

- Công nghiệp dệt may, da giầy tập trung vào sản xuất hàng may mặc, giầy dép và sản xuất phụ kiện cho sản xuất sản phẩm từ da.

- Phát triển ngành công nghiệp chế biến NLTS phục vụ xuất khẩu và tiêu dùng trong nước với chất lượng đạt tiêu chuẩn quốc tế, chú trọng các thị trường Nhật Bản, Châu Mỹ, EU, ASEAN và một số thị trường khác.

- Không thu hút đầu tư những dự án gây ô nhiễm môi trường, công nghệ lạc hậu và giá trị gia tăng thấp. Không thu hút dự án đầu tư ngoài khu, cụm công nghiệp đã được quy hoạch.

Di chuyển các cơ sở sản xuất gây ô nhiễm ra khỏi khu dân cư.

Huy động mọi nguồn lực, tạo môi trường đầu tư thuận lợi để đẩy mạnh xây dựng các khu công nghiệp, cụm công nghiệp nhằm thu hút đầu tư trong và ngoài nước. Đầu tư hoàn thiện cơ sở hạ tầng các khu, cụm công nghiệp, đảm bảo cơ bản các khu, cụm công nghiệp đều có hệ thống xử lý nước thải tập trung đạt tiêu chuẩn cho phép trước khi xả thải ra môi trường.

(iii) Ngành DV

Hoàn thành và triển khai thực hiện quy hoạch phát triển hệ thống chợ, trung tâm thương mại, siêu thị tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2016-2025, tầm nhìn đến năm 2030. Đẩy mạnh các hoạt động xúc tiến thương mại; tuyên truyền và đẩy mạnh các hoạt động thực hiện cuộc vận động “Người Việt Nam ưu tiên dùng hàng Việt Nam” gắn với sản xuất và phát triển thị trường nội địa; hỗ trợ doanh nghiệp tiêu thụ sản phẩm, đưa hàng Việt về nông thôn.

Thực hiện Chương trình hành động số 14-CTr/TU ngày 24 tháng 7 năm 2017 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về việc triển khai Nghị quyết 08-NQ/TW ngày 06 tháng 01 năm 2017 của Bộ Chính trị về phát triển du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn, quy hoạch tổng thể phát triển du lịch tỉnh Khánh Hòa đến năm 2020, định hướng đến năm 2030 sau khi được tỉnh phê duyệt. Xây dựng và triển khai thực hiện Đề án cơ cấu lại ngành du lịch Khánh Hòa; Kế hoạch phát triển sản phẩm du lịch Khánh Hòa đến năm 2025 định hướng đến năm 2030; Đề án đảm bảo an toàn cho khách du lịch, giữ gìn trật tự, an toàn xã hội và an ninh quốc gia; Đề án quảng bá hình ảnh du lịch Nha Trang - Khánh Hòa; xúc tiến, thu hút tăng trưởng khách du lịch quốc tế truyền thống. Nâng cao năng lực quản lý nhà nước về du lịch thông qua việc xây dựng đề án phân cấp, ủy quyền cho các địa phương trong thực hiện chức năng quản lý nhà nước đối với hoạt động du lịch và ban hành quy chế phối hợp, tăng cường kết nối các ngành liên quan nhằm tạo thuận lợi cho phát triển du lịch.

Khẩn trương hoàn thành quy hoạch, thực hiện thủ tục và xây dựng Cảng Nha Trang thành cảng hành khách, đầu mối du lịch đồng bộ, hiện đại theo tiêu chuẩn quốc tế. Đẩy nhanh tiến độ hoàn thành các dự án đường cất hạ cánh số 2 và Nhà ga hành khách quốc tế thuộc Cảng hàng không quốc tế Cam Ranh tránh tình trạng ùn tắc tại khu vực sân bay, đáp ứng điều kiện tốt nhất cho hành khách.

### 3.5.3.3. Ban hành chính sách đặc thù hỗ trợ giảm nghèo bền vững cho người dân

Qua kết quả điều tra hộ nghèo cuối năm 2017, toàn tỉnh có 3.612 hộ nghèo không có sức lao động (là các hộ mà toàn bộ thành viên trong gia đình không ai còn khả năng lao động). Đây là các hộ đặc biệt khó khăn, không thể thoát nghèo, chỉ có thể sống nhờ tiền trợ cấp của Nhà nước và sự giúp đỡ của cộng đồng. Để trợ giúp cho các hộ nghèo không có sức lao động có nguồn thu nhập đảm bảo cuộc sống, tỉnh cần ban hành chính sách trợ cấp bằng tiền mặt cho các hộ này và không đưa họ vào diện thực hiện mục tiêu giảm nghèo mà chuyển sang nhóm đối tượng bảo trợ xã hội.

Trước mắt, trong khả năng cân đối ngân sách, tập trung thực hiện hỗ trợ cho các hộ nghèo không có sức lao động ở 02 huyện miền núi Khánh Sơn, Khánh Vĩnh và các thôn đặc biệt khó khăn vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi (theo Quyết định số 582/QĐ-TTg ngày 28/4/2017 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt danh sách thôn đặc biệt khó khăn, xã khu vực III, khu vực II, khu vực I thuộc vùng dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2016 - 2020) với số lượng là 710 hộ, trong đó có 256 hộ nghèo có toàn bộ thành viên là đối tượng bảo trợ xã hội và 454 hộ có toàn bộ thành viên trong hộ chỉ gồm: người từ 60 tuổi trở lên; trẻ em dưới 16 tuổi; người khuyết tật nặng trở lên; người bị ốm đau bệnh tật kéo dài từ 12 tháng trở lên.

Với mục tiêu trợ giúp cho các hộ nghèo thuộc vùng dân tộc thiểu số và miền núi không có khả năng lao động có nguồn thu nhập, cải thiện và nâng cao mức sống của người nghèo, tạo sự chuyển biến, nâng cao chất lượng cuộc sống của nhân dân, cần ban hành Chính sách trợ cấp cho hộ nghèo không có sức lao động sinh sống ở 02 huyện miền núi Khánh Sơn, Khánh Vĩnh và các thôn đặc biệt khó khăn vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi (theo Quyết định số 582/QĐ-TTg ngày 28/4/2017 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt danh sách thôn đặc biệt khó khăn, xã khư vực III, khu vực II, khu vực I thuộc vùng dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2016 - 2020), cụ thể như sau:

- Trợ cấp hàng tháng cho hộ nghèo (không có thành viên nào đang hưởng lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội, trợ cấp chính sách người có công) có toàn bộ thành viên không có khả năng lao động sinh sống tại 02 huyện Khánh Sơn, Khánh Vĩnh và các thôn đặc biệt khó khăn vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi.

- Đối với hộ có toàn bộ thành viên là đối tượng bảo trợ xã hội: Mức trợ cấp là 300.000 đồng/hộ/tháng (hệ số 1,0 mức trợ giúp xã hội quy định tại Quyết định 39/2016/QĐ-UBND ngày 21/12/2016 của UBND tỉnh).

- Đối với hộ có toàn bộ thành viên trong hộ chỉ gồm: người từ 60 tuổi trở lên; trẻ em dưới 16 tuổi; người khuyết tật nặng trở lên; người bị ốm đau bệnh tật kéo dài từ 12 tháng trở lên: Mức trợ cấp là 600.000 đồng/hộ/tháng (hệ số 2,0 mức trợ giúp xã hội quy định tại Quyết định 39/2016/QĐ-UBND ngày 21/12/2016 của UBND tỉnh).

Đối với chính sách khuyến khích thoát nghèo bền vững, triển khai thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia Giảm nghèo bền vững giai đoạn 2016 - 2020 theo Quyết định 1722/QĐ-TTg ngày 02/9/2016 của Thủ tướng Chính phủ, UBND tỉnh đã ban hành Quyết định số 3646/QĐ-UBND ngày 28/11/2016 về ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia giảm nghèo bền vững trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa, cuối năm 2017 toàn tỉnh có 15.784 hộ nghèo về thu nhập, trong đó có 8.599 hộ thiếu vốn để sản xuất, kinh doanh.

Việc thực hiện giảm nghèo những năm về sau sẽ càng khó khăn hơn do các đối tượng hộ nghèo càng về sau càng khó thoát nghèo hơn. Do đó, bên cạnh việc tiếp tục thực hiện tốt các chính sách giảm nghèo chung của Trung ương, thực hiện có hiệu quả Chương trình mục tiêu quốc gia giảm nghèo bền vững và lồng ghép với các chương trình KT-XH có liên quan, để đẩy mạnh hơn nữa công tác giảm nghèo của tỉnh, cần có chính sách khen thưởng nhằm động viên, khuyến khích, tạo động lực cho các hộ nghèo vươn lên thoát nghèo một cách bền vững, hạn chế tư tưởng trông chờ, ỷ lại.

Hiện nay, HĐND tỉnh Khánh Hòa đã thông qua Nghị quyết số 06 với hai chính sách giảm nghèo đặc thù trên địa bàn tỉnh: hỗ trợ hộ nghèo có thành viên là người có công với cách mạng và khuyến khích thoát nghèo bền vững. Trong đó, chính sách khuyến khích thoát nghèo bền vững sẽ hỗ trợ các hộ mới thoát nghèo có nhu cầu vay vốn Ngân hàng Chính sách xã hội để phát triển sản xuất, kinh doanh nhằm từng bước ổn định cuộc sống và giảm nghèo bền vững, được hỗ trợ lãi suất vốn vay; Hỗ trợ 50% lãi suất vốn vay của hộ mới thoát nghèo (theo lãi suất của Ngân hàng Chính sách xã hội) trong vòng 03 năm kể từ khi vay vốn.

Để khen thưởng nhằm động viên, khuyến khích, tạo động lực cho các hộ nghèo vươn lên thoát nghèo một cách bền vững, hạn chế tư tưởng trông chờ, ỷ lại, góp phần giảm tỷ lệ hộ nghèo trên địa bàn tỉnh, cần có chính sách khen thưởng cho những hộ nghèo đăng ký cam kết thoát nghèo bền vững; không tái nghèo, tái cận nghèo được khen thưởng bằng tiền mặt và được hỗ trợ lãi suất vốn vay theo Nghị quyết 06/2018/NQ-HĐND ngày 18/7/2018 của HDND tỉnh Khánh Hòa. Mức khen thưởng là 5.000.000 đồng/hộ. Các hộ đã hưởng chính sách này sẽ không được công nhận tái nghèo hoặc tái cận nghèo và các thành viên trong hộ cũng không được công nhận là thành viên của hộ nghèo, hộ cận nghèo khác trong những năm sau (trừ trường hợp bất khả kháng do ảnh hưởng bởi thiên tai, dịch bệnh hoặc lao động chính của hộ gia đình bị chết hoặc mất sức lao động từ 61% trở lên).

## 3.5.4. Kết nối cung - cầu, phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động

Trong thời gian tới, tỉnh cần thúc đẩy phát triển thị trường lao động; nâng cao hiệu quả kết nối cung - cầu lao động; tạo việc làm, tăng cường xuất khẩu lao động; thúc đẩy việc làm bền vững gắn với tăng năng suất lao động, cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao thu nhập; hỗ trợ tạo việc làm cho người khuyết tật, người dân tộc thiểu số, lao động thuộc hộ nghèo, hộ cận nghèo, bộ đội xuất ngũ; hỗ trợ khởi sự doanh nghiệp, lập nghiệp, góp phần đẩy mạnh giải quyết việc làm, giảm tỷ lệ thất nghiệp.

### 3.5.4.1. Nâng cao nhận thức của xã hội về việc làm và giải quyết việc làm, tạo sự đồng thuận của các cấp chính quyền và người lao động trong giải quyết việc làm

Phổ biến, cung cấp thông tin về pháp luật lao động, chính sách hỗ trợ tạo việc làm và giải quyết việc làm, thông tin thị trường lao động trên các phương tiện thông tin đại chúng thông qua các phương tiện truyền thông: cung cấp thông tin trên Cổng Thông tin điện tử của Cục Việc làm, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Trung tâm DV việc làm Khánh Hòa. Cụ thể như sau:

- Tổ chức tập huấn, nâng cao kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ tuyên truyền cho cán bộ làm công tác tư vấn, giới thiệu việc làm ở địa phương.

- Xây dựng và phát hành các bộ tài liệu, ấn phẩm, sách, phụ san, tờ rơi, phim tài liệu tuyên truyền các thông tin liên quan đến lĩnh vực việc làm.

- Tổ chức hội nghị, hội thảo tuyên truyền theo các chuyên đề liên quan đến lĩnh vực việc làm.

- Tuyên truyền trên các cơ quan báo chí, các phương tiện thông tin đại chúng của ngành, địa phương và các loại truyền thông phù hợp khác.

### 3.5.4.2.Xây dựng, quản lý và vận hành có hiệu quả cơ sở dữ liệu thông tin thị trường lao động

Xây dựng cơ sở dữ liệu thông tin thị trường lao động, thực hiện phân tích và phát hành bản tin thị trường lao động hàng quý đầy đủ, chính xác và kịp thời dựa trên thông tin thu thập chính xác từ các cá nhân, cơ quan, tổ chức, cơ sở giáo dục nghề nghiệp, doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh. Đẩy mạnh hoạt động tư vấn việc làm, hướng nghiệp và giới thiệu việc làm dựa trên cơ sở dữ liệu thông tin thị trường lao động thu thập và phân tích được, nhằm nâng cao tỷ lệ kết nối thành công của hoạt động giới thiệu việc làm đến năm 2020 là 70%; năm 2025 là 75% và năm 2030 là 80%. Ứng dụng công nghệ thông tin chạy trên nền web theo quy định của pháp luật trong việc thu thập, phân tích, cập nhật dữ liệu thông tin thị trường lao động thông qua hoạt động kết nối cơ sở dữ liệu sẵn có từ các Sở, Ngành đang thực hiện chức năng quản lý nhà nước trên các lĩnh vực như: hộ tịch, thuế, đăng ký kinh doanh. Các giải pháp cụ thể:

- Xây dựng phần mềm thu thập thông tin cung - cầu phù hợp với nền tảng công nghệ mới, đảm bảo khả năng kết nối với các ứng dụng phần mềm khác, khả năng tích hợp, kết nối dữ liệu với dữ liệu của các Sở ban ngành, người lao động, các doanh nghiệp, các trường đại học - cao đẳng - trung cấp - cơ sở giáo dục nghề nghiệp và các tổ chức DV việc làm trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa.

- Xây dựng hệ thống kết nối từ máy chủ để quản lý, giám sát các truy cập internet các máy trạm.

- Cài đặt đồng bộ phần mềm hệ điều hành Windows các máy trạm đồng bộ.

- Cấu hình, thiết lập các Policy theo dõi, giám sát luồng dữ liệu vào ra đảm bảo an ninh mạng và dữ liệu.

- Nâng cấp trang thông tin điện tử vieclamkhanhhoa.com.vn do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đang quản lý, với mục đích thu thập thông tin cung - cầu lao động phù hợp với nền tảng công nghệ mới, đảm bảo khả năng tổ chức phỏng vấn trực tuyến; thống kê dữ liệu cung - cầu lao động, báo cáo kết quả phỏng vấn, khả năng kết nối với các ứng dụng phần mềm khác.

- Vận hành và duy trì hoạt động thường xuyên của trang thông tin điện tử tổ chức “sàn giao dịch việc làm điện tử”.

- Đào tạo cán bộ quản lý, vận hành cơ sở dữ liệu thông tin thị trường lao động.

- Đào tạo, tập huấn về ứng dụng công nghệ thông tin, sử dụng các phần mềm điều tra, thu thập, xử lý và phổ biến thông tin thị trường lao động.

- Đầu tư kinh phí để duy trì hoạt động thường xuyên của hệ thống cơ sở dữ liệu thông tin thị trường lao động.

### 3.5.4.3. Nâng cao năng lực hệ thống Trung tâm Dịch vụ việc làm

Đẩy mạnh đầu tư nâng cao năng lực và chất lượng hoạt động của Trung tâm Dịch vụ việc làm Khánh Hòa làm đầu mối phát triển mạng lưới Dịch vụ việc làm phủ khắp trên địa bàn tỉnh. Khuyến khích xã hội hóa hoạt động Dịch vụ việc làm, tạo điều kiện phát triển các doanh nghiệp Dịch vụ việc làm đi đôi với việc tăng cường đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ nhân viên các Trung tâm Dịch vụ việc làm cũng như các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm trên địa bàn tỉnh, đảm bảo thông tin thị trường lao động được phổ biến rộng rãi trong cộng đồng dân cư, tăng cường giải quyết việc làm cho người lao động. Các giải pháp cụ thể:

- Liên kết thông tin về thị trường lao động với các khu công nghiệp, khu chế xuất trong và ngoài tỉnh, Trung tâm Dịch vụ việc làm các tỉnh: Ký kết các chương trình hợp tác với các Trung tâm Dịch vụ việc làm trong khu vực (Lâm Đồng, Phú Yên, Bình Thuận...); chia sẻ thông tin cung - cầu lao động.

- Tổ chức các phiên giao dịch việc làm tại Trung tâm Dịch vụ việc làm Khánh Hòa và các phiên giao dịch việc làm lưu động tại các huyện, thị xã và thành phố trên địa bàn tỉnh; tăng tần suất hoạt động của sàn giao dịch việc làm; hỗ trợ các địa phương khó khăn tổ chức giao dịch việc làm thông qua hội chợ việc làm, phiên giao dịch việc làm trực tuyến.

- Xây dựng mạng lưới cộng tác viên tư vấn, giới thiệu việc làm thông qua việc bổ sung chức năng, nhiệm vụ của đội ngũ cộng tác viên công tác xã hội tại 137 xã, phường, thị trấn trên địa bàn Tỉnh và sự tham gia của các Hội đoàn thể cấp tỉnh và huyện (gồm: Hội Liên hiệp Phụ nữ, Đoàn Thanh niên, Hội Nông dân và Hội Cựu chiến binh), nhằm: thực hiện công việc tư vấn, giới thiệu việc làm và hướng dẫn người lao động, người sử dụng lao động tại địa phương thường xuyên kết nối, cập nhật hệ thống thông tin thị trường lao động của tỉnh.

- Tổ chức điều tra thu thập và cập nhật thông tin cung, cầu thị trường lao động nhằm hoàn thiện hệ thống thông tin thị trường lao động theo Thông tư số 27/2015/TT- BLĐTBXH ngày 24/07/2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Quyết định số 1537/QĐ-UBND ngày 02/6/2016 của UBND tỉnh Khánh Hoa để phân tích, dự báo chính xác, kịp thời thông tin thị trường lao động.

- Nâng cao năng lực cán bộ Trung tâm Dịch vụ việc làm Khánh Hòa và đội ngũ cộng tác viên: Tập huấn nâng cao năng lực cho tất cả cán bộ Trung tâm Dịch vụ việc làm Khánh Hòa (l lần/năm); Tập huấn cho đội ngũ cộng tác viên về công tác tư vấn, giới thiệu việc làm (2 lần/năm), Quản lý hệ thống cơ sở hạ tầng tại Trung tâm kết hợp với các trường đại học, Đoàn thanh niên tổ chức các buổi tư vấn, hướng nghiệp, quảng bá hình ảnh của Trung tâm, thu thập dữ liệu nhu cầu đào tạo; biên soạn và phát hành sổ tay tư vấn; thu thập dữ liệu cung, cầu lao động thông qua Trung tâm và đội ngũ cộng tác viên.

### 3.5.4.4. Hỗ trợ thanh niên khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo gắn với thông tin thị trường lao động

- Tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng tìm việc và làm việc; các hoạt động hướng nghiệp trong các trường phổ thông, kết hợp hoạt động hướng nghiệp với đào tạo nghề nghiệp trong các cơ sở đào tạo; Thực hiện trắc nghiệm nhằm định hướng lựa chọn nghề nghiệp phù hợp khả năng của học sinh, sinh viên.

- Tổ chức các buổi tư vấn giới thiệu việc làm; định hướng cho thanh niên trước khi tham gia thị trường lao động; giới thiệu đào tạo nghề, giới thiệu việc làm cho thanh niên; Mở các lớp tập huấn về kỹ năng nghề, kỹ năng trả lời phỏng vấn xin việc.

- Tổ chức các khóa đào thực tập làm việc tại doanh nghiệp: Xác định nhu cầu tiếp nhận sinh viên thực tập của các doanh nghiệp, tổ chức; Phối hợp với các trường đại học, cao đẳng để xác định nhu cầu thực tập của sinh viên; Phối hợp với doanh nghiệp, tổ chức lựa chọn sinh viên thực tập làm việc tại doanh nghiệp; Tổ chức các khóa đào tạo ngắn hạn cho sinh viên trước khi tham gia chương trình thực tập.

- Tư vấn, cung cấp kiến thức về pháp luật về quy định thành lập doanh nghiệp cho thanh niên: Tổ chức các khóa đào tạo tư vấn, khởi sự doanh nghiệp (kiến thức về luật doanh nghiệp, quy định pháp luật trong hoạt động doanh nghiệp,...); Phát hành cẩm nang kiến thức pháp luật về khởi sự doanh nghiệp.

- Hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng kiến thức khởi sự doanh nghiệp và quản trị doanh nghiệp cho thanh niên: Tổ chức các khóa đào tạo kỹ năng quản trị doanh nghiệp, đào tạo kiến thức kế toán tổng hợp...; Tuyên truyền, phổ biến các giáo trình đào tạo, bồi dưỡng kiến thức khởi sự doanh nghiệp và quản trị doanh nghiệp.

## 3.5.5. Thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao

Từ năm 2011 đến năm 2015, tỉnh Khánh Hòa đã có 607 trường hợp được cử đi đào tạo sau đại học ở các trình độ Tiến sĩ, Thạc sĩ, chuyên khoa I, chuyên khoa II; 2.125 lượt cử đi đào tạo đại học, cao đẳng trong nước và 171 lượt đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ ở nước ngoài.

Bên cạnh việc nâng cao trình độ chuyên môn theo mục tiêu chung của Chương trình phát triển nguồn nhân lực, tỉnh Khánh Hòa còn chú trọng đến việc xây dựng đội ngũ cán bộ công chức theo tiêu chuẩn, cụ thể: đã cử cán bộ, công chức, viên chức từ các cơ quan, đơn vị, địa phương trong tỉnh tham gia các lớp bồi dưỡng kiến thức QLNN chương trình chuyên viên (879 học viên/13 lớp), bồi dưỡng kiến thức QLNN chương trình chuyên viên chính (496 học viên/07 lớp), 03 lớp bồi dưỡng kỹ năng quản lý lãnh đạo cấp phòng tại Trường Chính trị tỉnh; cử 18 cán bộ cấp Sở và tương đương đi bồi dưỡng kiến thức QLNN chương trình chuyên viên cao cấp tại các cơ sở của Học viện Hành chính quốc gia và tổ chức 01 lớp chuyên viên cao cấp tại Khánh Hòa với 34 học viên…

UBND tỉnh đã xem xét, giải quyết cho 85 trường hợp được hưởng chế độ thu hút nhân tài (4 tiến sĩ, 45 thạc sĩ, 21 tốt nghiệp đại học loại giỏi, 15 Bác sĩ , Dược sĩ đại học). Cụ thể:

- Năm 2011: 02 Tiến sĩ, 01 Thạc sĩ, 04 Tốt nghiệp Đại học loại giỏi.

- Năm 2012: 01 Tiến sĩ, 03 Thạc sĩ, 02 Tốt nghiệp Đại học loại giỏi.

- Năm 2013: 01 Tiến sĩ, 18 Thạc sĩ, 07 Tốt nghiệp Đại học loại giỏi.

- Năm 2014: 14 Thạc sĩ, 03 Tốt nghiệp Đại học loại giỏi.

- Năm 2015: 09 Thạc sĩ, 05 Tốt nghiệp Đại học loại giỏi; 15 Bác sĩ, Dược sĩ

Hiện nay, tỉnh Khánh Hòa đã ban hành Nghị quyết số 07/2017/NQ-HĐND ngày 07/7/2017 của Hội đồng Nhân dân tỉnh Khánh Hòa khóa VI, kỳ họp thứ 4 về việc Sửa đổi, bổ sung một số điều của Quy định chế độ hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; xây dựng nguồn cán bộ quy hoạch dự bị dài hạn và thu hút nhân tài ban hành kèm theo Nghị quyết số 07/2014/NQ-HĐND ngày 09 tháng 7 năm 2014 của Hội đồng nhân dân tỉnh. Tuy nhiên, trong thời gian tới, để phục vụ cho yêu cầu phát triển KT-XH của tỉnh, đặt biệt là đặt trong mặt bằng chung chế độ thu hút nhân tài của các tỉnh, thành phố trong vùng thì tỉnh cần điều chỉnh mức hỗ trợ đối với đối tượng được thu hút đến làm việc lâu dài và ngắn hạn tại tỉnh. Cụ thể như sau:

* *Đối tượng thu hút:*

(1). Chuyên gia, cán bộ lãnh đạo, quản lý và những người có điều kiện sau:

(i) Đã tốt nghiệp đại học hệ chính quy tập trung loại giỏi, thạc sĩ, tiến sĩ tại các cơ sở giáo dục đào tạo uy tín trong và ngoài nước;

(ii) Có nguyện vọng đến làm việc lâu dài tại các cơ quan, đơn vị thuộc tỉnh trực tiếp quản lý,

(2). Những chuyên gia có uy tín trên các lĩnh vực mà tỉnh có nhu cầu nhằm phục vụ phát triển kinh tế, xã hội của tỉnh đến làm việc ngắn hạn hoặc bán thời gian tại các cơ quan, đơn vị thuộc tỉnh trực tiếp quản lý.

(3). Riêng việc thu hút đối với người nước ngoài áp dụng theo quy định hiện hành của Nhà nước.

* *Chính sách thu hút:*

(1). Đối với đối tượng được thu hút đến làm việc lâu dài tại tỉnh

(i) Hỗ trợ kinh phí

- Đào tạo tại các cơ sở đào tạo uy tín trong nướctheo các Thông tư của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định về tiêu chuẩn đánh giá chất lượng chương trình đào tạo các trình độ của giáo dục đại học, kết hợp tham khảo kết quả xếp hạng của Tổ chức xếp hạng các cơ sở đào tạo trên thế giới Consejo Superior de Investigaciones Cientisficas (trừ các cơ sở đào tạo nằm trong danh sách 400 cơ sở đào tạo hàng đầu thế giới)

Trình độ đại học: 80 lần mức lương cơ sở;

Trình độ thạc sĩ: 120 lần mức lương cơ sở;

Trình độ tiến sĩ: 200 lần mức lương cơ sở.

- Đào tạo tại các cơ sở đào tạo trong danh sách 201 - 400 cơ sở đào tạo hàng đầu thế giới căn cứ vào bảng xếp hạng hằng năm của một trong ba tổ chức: The Times Higher Education World University Rankings; QS World University Rankings (Quacquarelli Symonds); The Academic Ranking of World Universities (Shanghai Jiao Tong University):

Trình độ đại học: 130 lần mức lương cơ sở;

Trình độ thạc sĩ: 180 lần mức lương cơ sở;

Trình độ tiến sĩ: 230 lần mức lương cơ sở.

- Đào tạo tại các cơ sở đào tạo trong danh sách 200 cơ sở đào tạo hàng đầu thế giới căn cứ vào bảng xếp hạng hằng năm của một trong ba tổ chức: The Times Higher Education World University Rankings; QS World University Rankings (Quacquarelli Symonds); The Academic Ranking of World Universities (Shanghai Jiao Tong University):

Trình độ đại học: 180 lần mức lương cơ sở;

Trình độ thạc sĩ: 230 lần mức lương cơ sở;

Trình độ tiến sĩ: 280 lần mức lương cơ sở.

- Đối với một số vị trí công việc đặc thù khó thu hút ngoài khoản hỗ trợ nêu trên được hỗ trợ thêm kinh phí. Mức hỗ trợ do UBND tỉnh quyết định sau khi có ý kiến của Thường trực Hội đồng nhân dân tỉnh nhưng không quá 200 lần mức lương cơ sở.

(ii) Được ưu tiên xem xét việc tuyển dụng công chức hoặc tham gia tuyển dụng viên chức theo quy định hiện hành của Nhà nước và của tỉnh.

(2). Đối với chuyên gia làm việc ngắn hạn hoặc bán thời gian tại tỉnh

Căn cứ quy định hiện hành của Nhà nước về mức lương đối với chuyên gia, tùy theo lĩnh vực công việc, tỉnh thỏa thuận mức hợp đồng thuê chuyên gia (bao gồm lương, nhà ở, đi lại...); được thể hiện thông qua hợp đồng thuê khoán chuyên gia.

## 3.5.6. Có chính sách giữ chân và thu hút người lao động

Để phục vụ cho mục tiêu phát triển KT-XH của tỉnh, cần đảm bảo lực lượng lao động cung đủ cầu. Qua nghiên cứu dự báo cung - cầu lao động đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030 của tỉnh, có thể thấy trong thời gian tới, cầu lao động tỉnh tăng cao và cung không đủ để đáp ứng. Chính vì vậy, ngoài việc thu hút nguồn lao động ngoài tỉnh, cần có những giải pháp nâng cao sự hài lòng đối với người lao động đang làm việc tại tỉnh để giữ chân người lao động. Qua kết quả khảo sát các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của người lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp đang làm việc trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa, cần có những chế độ, chính sách phù hợp để vừa đáp ứng được yêu cầu phát triển, vừa nâng cao được động lực làm việc cho người lao động. Vừa giữ chân được người giỏi, vừa thu hút được nhân lực trình độ cao, đáp ứng được yêu cầu hội nhập.

Đối với các doanh nghiệp, phải xác định được mức lương bình quân của các vị trí lao động trong cùng ngành và trong cùng khu vực địa lý. Điều này giúp doanh nghiệp đưa ra được các mức tiền lương cạnh tranh, có khả năng thu hút và lưu giữ nhân viên. Xác định đơn giá và quỹ tiền lương. Doanh nghiệp cần dự báo tổng số tiền chi cho lương nhân viên và xác định tỷ lệ tiền lương trên doanh thu. Đây chính là đơn giá tiền lương trong năm. Đơn giá này sẽ là cơ sở để doanh nghiệp xác định lương cơ bản cho các nhóm chức danh, căn cứ để tính lương khoán trên doanh thu hay đơn vị sản phẩm. Các doanh nghiệp cần ban hành quy chế lương thưởng trong doanh nghiệp thành văn bản và phổ biến đến tất cả nhân viên. Quy chế lương thưởng càng rõ ràng, minh bạch thì tinh thần và động lực của nhân viên càng cao. Mức lương của mỗi người là bí mật nhưng cách tính lương phải rõ ràng và dễ hiểu… Mặt khác, doanh nghiệp cần lưu ý rằng, cơ chế hoặc chính sách trả lương nên được xem xét và đánh giá, sửa đổi cho phù hợp với bối cảnh kinh doanh và những yêu cầu mới.

Nhà nước cần tiến hành thanh, kiểm tra thường xuyên về thi nâng bậc tay nghề, xếp lương theo bậc, các chế độ chính sách bảo hiểm xã hội, y tế ....

Giải quyết tốt vấn đề nhà ở cho công nhân: Khi quy hoạch KCN, khu chế xuất cần tạo Quỹ đất để xây nhà ở cho công nhân. Nhà ở cho công nhân là nhà giá rẻ, chính vì vậy không có sức hút đối với nhà đầu tư do thu hồi vốn khó khăn. Các chính sách thuế cho nhà đầu tư chưa được ưu đãi. Một số đề xuất cụ thể sau:

- Đối với nhà ở cho công nhân tại các KCN, đề xuất nhà nước hỗ trợ cho vay lãi suất ưu đãi thấp hơn 5% với thời gian vay hơn 20 năm. Đồng thời, bỏ quy định tỷ lệ lợi nhuận định mức 10% đối với nhà để bán và 15% đối với nhà cho thuê trên tổng mức đầu tư để khuyến khích khu vực tư nhân đầu tư. Với chính sách này và mức lương trung bình hiện nay của công nhân thì trong vòng 20 năm họ sẽ có thể trả được nợ vay và đảm bảo chỗ ở, yên tâm làm việc.

- Thành lập “Quỹ tiết kiệm nhà ở” (quỹ này hình thành trên cơ sở tái cơ cấu quỹ phát triển nhà tại các địa phương). Quỹ tiết kiệm nhà ở hỗ trợ cho người có thu nhập thấp. Nguồn vốn được hình thành từ sự đóng góp của người lao động từ tiền lương theo tỷ lệ quy định của nhà nước. Mục đích của quỹ để đầu tư xây dựng nhà ở và cho người mua vay ưu đãi. Người gửi tiền sau 10-15 năm sẽ được mua nhà bằng tiền tiết kiệm. Nếu người gửi không xóa yêu cầu mua nhà thì khi nghỉ hưu sẽ được trả cả gốc lẫn lãi. Đây là mô hình được hầu hết các nền kinh tế đang phát triển áp dụng.

 - Tiếp tục hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến phát triển nhà ở cho công nhân, đặc biệt là kế hoạch về nguồn vốn từ ngân sách để bù lãi suất cho Ngân hàng Chính sách xã hội và các tổ chức tín dụng. Đồng thời, quy hoạch phát triển khu công nghiệp phải gắn kết với khu đô thị có đầy đủ hạ tầng kỹ thuật, hạ tầng xã hội và nhà ở cho công nhân. Cùng với đó, các địa phương cũng cần đưa chỉ tiêu phát triển nhà ở, đặc biệt là chỉ tiêu [nhà ở xã hội](http://bnews.vn/tri-tre-du-an-nha-o-cho-can-bo-cong-chuc-tai-tp-ho-chi-minh/18165.html)vào kế hoạch phát triển kinh tế xã hội trong từng thời kỳ của địa phương.

## 3.5.7. Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0, góp phần khắc phục tình trạng số lượng cung lao động chưa đáp ứng cầu lao động

### 3.5.7.1. Thiết kế lại chương trình đào tạo, đổi mới phương pháp dạy và học, nâng cao các kỹ năng mềm cho sinh viên

Để đáp ứng với yêu cầu ngày càng cao của xã hội đặc biệt trong xu thế phát triển của CMCN 4.0. Các cơ sở đào tạo tại tỉnh Khánh Hòa cần sớm đổi mới chương trình, nội dung đào tạo theo hướng tinh giản, hiện đại, thiết thực và phù hợp, ưu tiên cho các ngành khoa học kỹ thuật, đào tạo hướng nghiệp gắn với việc làm và theo nhu cầu của xã hội. Việc đào tạo cũng cần tiếp cận theo hướng đa ngành thay vì chuyên ngành như trước đây, đồng thời tăng cường sự phản biện của người học. Quản trị đào tạo cũng cần có sự thay đổi, ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động giảng dạy, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý.

Đặc biệt, trong thời kỳ kỹ thuật số như hiện nay, các trường cũng cần nghiên cứu, bổ sung thêm các chuyên ngành đào tạo các nghề về ICT, blockchain, Trí tuệ nhân tạo (AI) để đáp ứng về nhu cầu nhân lực trong CMCN4.0, đây chính là hạn chế trong các chuyên ngành đào tạo của các cơ sở đào tạo tại tỉnh Khánh Hòa.

Ngoài ra, qua phân tích thực trạng cho thấy, lao động của tỉnh vẫn hạn chế trong việc sở hữu các kỹ năng mềm, trình độ ngoại ngữ, khả năng làm việc nhóm, kỹ năng công nghệ thông tin và khả năng sáng tạo. Nhiều lao động dù đã qua đào tạo, nhưng khi làm việc vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu khiến người sử dụng lao động mất thời gian đào tạo lại. Do đó, một giải pháp đưa ra đó là cần trang bị các kỹ năng mềm cho người học ngay từ trong nhà trường, bằng cách đưa kỹ năng mềm vào trong chương trình đào tạo và chuẩn đầu ra cho người học. Không những thế cần khuyến khích và đẩy mạnh việc tự học, tăng cường việc dạy thực tiễn từ các chuyên gia, doanh nhân…không chỉ 100% kiến thức là giáo viên giảng dạy.

### 3.5.7.2. Tạo mối liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp

Trong thời đại CMCN 4.0,việc sinh viên được vừa học, vừa làm trong môi trường thực tế là rất cần thiết. Tuy nhiên, hiện rất ít công ty có chiến lược nuôi dưỡng nguồn nhân lực ngay từ năm thứ 2, thứ 3 và có kế hoạch cho sinh viên vào làm linh hoạt. Và ngược lại, các trường cũng chỉ tập trung vào công tác đào tạo chứ chưa quan tâm nhiều đến việc hợp tác với doanh nghiệp. Qua điều tra khảo sát cho thấy, giữa các doanh nghiệp với các cơ sở đào tạo cũng như các cơ sở đào tạo thiếu cơ chế phối hợp chặt chẽ, doanh nghiệp phải là nơi đặt hàng cho các cơ sở đào tạo về nhu cầu nhân lực, tuy nhiên, vấn đề này ở Khánh Hòa chưa được thực hiện tốt, dẫn đến trường hợp nhân lực vừa thừa nhưng lại vừa thiếu. Do đó, cần tập trung gắn kết hoạt động đào tạo của nhà trường với hoạt động sản xuất của doanh nghiệp thông qua các mô hình liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp, hình thành các trung tâm đổi mới sáng tạo tại các trường gắn rất chặt với doanh nghiệp. Ngoài ra, có thể đẩy mạnh việc hình thành các cơ sở đào tạo trong doanh nghiệp để chia sẻ các nguồn lực chung, từ đó hai bên cùng chủ động nắm bắt và đón đầu các nhu cầu của thị trường lao động.

### 3.5.7.3. Đổi mới cơ chế quản lý nhà nước đối với dạy nghề theo nhu cầu của thị trường và yêu cầu cụ thể của người sử dụng lao động

Nghiên cứu xây dựng bộ tiêu chuẩn về kỹ năng tối thiểu cần có của các loại nghề nghiệp theo yêu cầu của người sử dụng lao động; trên cơ sở đó, khuyến khích và tạo điều kiện để các hội, hiệp hội nghề nghiệp tự xây dựng bộ tiêu chuẩn nghề nghiệp áp dụng cho các thành viên theo hướng áp dụng bộ chuẩn nghề nghiệp ở mức trung bình trong khu vực; hướng dẫn các trường, trung tâm và tổ chức dạy nghề xây dựng xây dựng các chương trình và cách thức đào tạo đáp ứng các yêu cầu nói trên.

Thực hiện đấu thầu hoặc chỉ định thầu cung cấp dịch vụ đào tạo lao động trong các chương trình hỗ trợ đào tạo nghề theo yêu cầu của doanh nghiệp, người sử dụng lao động; khuyến khích, tạo thuận lợi để doanh nghiệp và các tổ chức đào tạo thực hiện hợp tác và hỗ trợ lẫn nhau trong đào tạo, nâng cao kỹ năng cho lao động của doanh nghiệp.

Thực hiện hỗ trợ kinh phí đào tạo cho các trường, tổ chức đào tạo nghề theo kết quả đầu ra, như số học viên được đào tạo theo nhu cầu cụ thể của doanh nghiệp, số học viên tốt nghiệp đạt chuẩn nghề theo mức trung bình của khu vực, số học viên tốt nghiệp có được việc làm trong 6 tháng kể từ khi tốt nghiệp.

Khuyến khích doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp quy mô lớn, tự đào tạo lao động phục vụ nhu cầu của bản thân, của các doanh nghiệp bạn hàng, đối tác và các doanh nghiệp có liên quan khác.

### 3.5.7.4. Hình thành các vườn ươm công nghệ

Tỉnh cần có chính sách hỗ trợ hình thành và phát triển các vườn ươm khởi nghiệp đổi mới sáng tạo trong các trường đại học, cao đẳng có chuyên ngành đào tạo về công nghệ trên địa bàn tỉnh, tạo hệ sinh thái cho các doanh nghiệp khởi nghiệp đổi mới sáng tạo. Thúc đẩy quá trình hợp tác quốc tế trong nghiên cứu phát triển và chuyển giao công nghệ. Ngoài ra, cần tiếp tục đẩy mạnh quá trình hoạt động và phát triển của các khu công nghiệp; ưu tiên tài trợ cho các tổ chức, cá nhân có công trình khoa học - công nghệ xuất sắc.

Tỉnh cần thí điểm một số cơ chế chính sách đặc thù để hình thành và phát triển các Vườn ươm công nghệ, gồm ưu đãi cho Vườn ươm; ưu đãi cho doanh nghiệp ươm tạo công nghệ tại Vườn ươm; ưu đãi cho Dự án đầu tư; hỗ trợ phát triển thị trường. Doanh nghiệp được hỗ trợ nghiên cứu khoa học phát triển công nghệ và đào tạo nguồn nhân lực. Doanh nghiệp chủ trì hoạt động ươm tạo công nghệ thành công tại Vườn ươm được cấp giấy chứng nhận doanh nghiệp KH&CN theo quy định. Dự án đầu tư tại Vườn ươm được ưu đãi về thuế, tiền thuê đất, tín dụng. Cụ thể, Dự án đầu tư được ưu tiên và ưu đãi thuê đất để hình thành và phát triển các khu vườn ươm.

Doanh nghiệp tham gia ươm tạo công nghệ tại Vườn ươm hoặc doanh nghiệp chủ Dự án đầu tư được hỗ trợ cho hoạt động xúc tiến thương mại, phát triển thị trường như ưu tiên xét chọn, hỗ trợ tối đa các hoạt động xúc tiến thương mại, phát triển thị trường theo quy định; miễn phí giới thiệu công nghệ, sản phẩm của các doanh nghiệp tham gia ươm tạo trên website của Sở Khoa học và Công nghệ, Sở Công Thương và Ủy ban Nhân dân tỉnh.

**KẾT LUẬN**

**1. Kết luận**

***Thứ nhất,***làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn lao động - việc làm và tổng quan các lý thuyết có liên quan đến lao động - việc làm. Các lý thuyết tăng trưởng của Ricardo, mô hình Harrod - Domar; các lý thuyết phát triển của Rostow, mô hình Fisher - Clark - Fourasties, mô hình Chnery; các lý thuyết về lao động - việc làm của Nafziger, mô hình Harry T. Óshima. Nghiên cứu cũng đã đưa ra mối quan hệ chuyển dịch cơ cấu kinh tế và chuyển dịch cơ cấu lao động. Bên cạnh đó, qua nghiên cứu kinh nghiệm ngoài nước bao gồm kinh nghiệm các nước: Nhật Bản, Thái Lan, Trung Quốc, Hàn Quốc, Mông Cổ, Malaysia, Singapore; kinh nghiệm trong nước gồm: Đà Nẵng, Hà Nội, Hải Dương, Hải Phòng, Bình Dương, Vĩnh Phúc, Thành phố Hồ Chí Minh, bài học kinh nghiệm về lao động - việc làm cho tỉnh Khánh Hòa như sau:

(1) Có chính sách, biện pháp và kế hoạch thực hiện chuyển dịch cơ cấu kinh tế, chuyển dịch cơ cấu lao động (CDCCLĐ) nông thôn và tạo việc làm trong thời kỳ CNH - HĐH

(2) Xem giáo dục - đào tạo là yếu tố quyết định để nâng cao chất lượng NNL và phát triển NNL chất lượng cao nhằm hướng đến phát triển kinh tế tri thức

(3) Có chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao (NNLCLC), nỗ lực xây dựng NNLCLC hướng đến phát triển nền kinh tế tri thức (KT-XH)

(4) Có hệ thống chính sách thu hút quản lý, sử dụng và đãi ngộ NNL hợp lý, bài bản

(5) Phát triển NNL phải gắn với chiến lược phát triển KT-XH của quốc gia và địa phương qua từng giai đoạn nhất định

(6) Coi trọng hợp tác quốc tế và đẩy nhanh hội nhập

(7) Chính phủ giữ vai trò chủ động thực hiện quá trình phát triển NNL

(8) Phát triển đào tạo nghề cho lao động nông thôn, đẩy mạnh xuất khẩu lao động ra nước ngoài và xuất khẩu tại chỗ, phát triển các ngành nghề truyền thống để giải quyết việc làm tại chỗ cho lao động nông thôn.

(9) Trong trường hợp hình thành Đặc khu kinh tế Bắc Vân Phong, phải có một số lượng nhân sự đủ sức giám sát nhà thầu ngay từ khâu lập dự án (cần đào tạo rất lâu trước đó).

***Thứ hai,***phân tích thực trạng vấn đề lao động - việc làm và chuyển dịch cơ cấu lao động trên địa bàn tỉnh trong giai đoạn 2010 - 2016, tác động của vấn đề lao động - việc làm đối với cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân của tỉnh. Chất lượng lao động tỉnh Khánh Hòa đã có những chuyển biến tích cực, từng bước đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động đang phát triển.

Chất lượng đào tạo luôn được các cơ sở giáo dục nghề nghiệp quan tâm đã và đang từng bước nâng lên. Tỷ lệ lao động có việc làm đã qua đào tạo đến cuối năm 2016 đạt 25,4% là một con số có sự cải thiện tuy nhiên còn thấp, đòi hỏi phải nâng cao số lượng và chất lượng nguồn nhân lực được đào tạo của tỉnh để đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của tỉnh. Cơ cấu lao động có xu hướng chuyển dịch từ khu vực nông nghiệp sang khu vực thương mại, DV. Lao động khu vực nông nghiệp giảm mạnh, khu vực thương mại, DV có tốc độ tăng tương đối. Sự chuyển dịch này phù hợp với định hướng phát triển của tỉnh Khánh Hòa cũng như xu hướng phát triển kinh tế trong thời gian qua. Tuy nhiên, quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động vẫn còn chậm. Đặc biệt việc chuyển dịch cơ cấu lao động sang các ngành công nghiệp kỹ thuật cao cũng như các ngành DV khác do trình độ chuyên môn thấp.

Đối với công tác giảm nghèo, ngày 02/9/2016, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 1722/QĐ- TTg phê duyệt Chương trình mục tiêu quốc gia Giảm nghèo bền vững giai đoạn 2016-2020; ngày 28/11/2016, UBND tỉnh Khánh Hòa có Quyết định sô 3646/QĐ- UBND ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia Giảm nghèo bền vững giai đoạn 2016 - 2020 theo Quyết định số 1722/QĐ-TTg ngày 02/9/2016 của Thủ tướng Chính phủ trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa. Cùng với những chính sách hỗ trợ giảm nghèo của tỉnh ban hành trong giai đoạn 2011 - 2015 vẫn còn hiệu lực thi hành, Kế hoạch triển khai thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia Giảm nghèo bền vững giai đoạn 2016 - 2020 trên địa bàn tỉnh đã ban hành một số dự án giảm nghèo như: Chương trình 30a; Chương trình 135; Hỗ trợ sản xuất, tăng thu nhập, đa dạng hóa sinh kế, giảm nghèo dựa vào cộng đồng, nhân rộng mô hình giảm nghèo bền vững; Truyền thông và giảm nghèo về thông tin; Nâng cao năng lực và giám sát đánh giá nhằm tao điêu kiện cho hộ nghèo, hộ cận nghèo phát triển sản xuất, tăng thu nhập, giảm thiếu hụt các dịch vụ xã hội cơ bản.

Tuy nhiên, để công tác giảm nghèo trong giai đoạn 2018 - 2020 theo phương pháp tiếp cận đo lường nghèo đa chiều đạt kết quả bền vững, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của người nghèo, góp phần thu hẹp khoảng cách chênh lệch về mức sống giữa nông thôn và thành thị, giữa các vùng miền và các nhóm dân cư; đồng thời, căn cứ trên tình hình thực tiễn của tỉnh Khánh Hòa, cần ban hành một số chính sách đặc thù của tỉnh để thực hiện giảm nghèo bền vững.

Đối với tác động của vấn đề việc làm đối với việc cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân của tỉnh, qua kết quả nghiên cứu khảo sát 800 người dân là chủ hộ (hoặc là người đại diện cho hộ gia đình) tại 08 huyện, thị xã, thành phố trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa về sự hài lòng của người dân đối với môi trường sống, vấn đề giải quyết việc làm, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững. Kết quả cho thấy 08 nhân tố tác động đến sự hài lòng của người dân đối với môi trường sống, vấn đề giải quyết việc làm, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững tỉnh Khánh Hòa đều có ảnh hưởng cùng chiều đến sự hài lòng của người dân. Trong đó, nhân tố ảnh hưởng mạnh nhất đến sự hài lòng của người dân (là cơ sở để đưa ra các giải pháp ưu tiên) là: Nhà ở; tiếp đến lần lượt là Môi trường chính trị; Môi trường văn hóa; Môi trường giáo dục; Sản phẩm tiêu dùng; dịch vụ công cộng; Môi trường; Môi trường kinh tế

***Thứ ba,***đánh giá thực trạng vấn đề đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh trong giai đoạn 2010 - 2016 và tác động đối với việc giải quyết việc làm, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân của tỉnh.

Trong thời gian qua, tỉnh Khánh Hòa đã có nhiều chính sách hỗ trợ về đào tạo nghề, đối với chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn, nghề phi nông nghiệp ngoài các chính sách cho vay vốn giải quyết việc làm cho lao động, một số huyện đã sử dụng nguồn ngân sách của huyện để hỗ trợ ban đầu cho lao động là người đồng bào dân tộc ít người khi đi làm ở xa; Đối với chính sách đào tạo nghề cho người lao động bị thu hồi đất trên địa bàn tỉnh. Tuy nhiên, vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của người học nghề và người sử dụng lao động, một số nghề chưa phát huy được hiệu quả sau khi đào tạo, người lao động không duy trì nghề đã học lâu dài.

Đối với công tác đào tạo nghề cho người lao động, mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa được phát triển đa dạng về hình thức sở hữu và loại hình đào tạo, hệ thống giáo dục nghề nghiệp từng bước đáp ứng được nhu cầu đào tạo lao động trên địa bàn.Tuy nhiên giáo trình đào tạo nghề chưa có đầy đủ các chương trình, giáo trình chuẩn do Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp ban hành ở tất cả các lĩnh vực - ngành nghề. Do đó, các trường, trung tâm giáo dục nghề nghiệp sẽ lựa chọn giáo trình phù hợp với đơn vị mình. Tổng số giáo viên, giảng viên của 50 cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa là 1.355 người, trong đó: có 372 giáo viên, giảng viên tại các trường cao đẳng, 476 giáo viên tại các trường trung cấp, 228 giáo viên tại các Trung tâm giáo dục nghề nghiệp và 279 giáo viên tại các Cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp. Đối với công tác tuyển sinh, nhiều cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh đạt kết quả tuyển sinh khá tốt trong những năm qua, tuy nhiên có nhiều cơ sở giáo dục nghề nghiệp gặp khó khăn trong tuyển sinh, đặc biệt nhiều cơ sở không tuyển sinh được trong nhiều năm liền.

Hiện nay số lượng học viên tốt nghiệp tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa với tỷ lệ khá cao, đồng nghĩa với chất lượng nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh được cải thiện. Thực tế sử dụng lao động của các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh cho thấy các học viên được đào tạo nghề sau khi tốt nghiệp có kiến thức cơ sở và chuyên ngành tốt. Tuy nhiên, họ vẫn còn lúng túng khi vận dụng những lý thuyết đó vào công việc, thiếu kinh nghiệm thực tế và cũng có rất nhiều trường hợp phải đào tạo lại sau khi tuyển dụng, trình độ tiếng Anh yếu và hạn chế về kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin trong công việc và kỹ năng tự học tập nâng cao kiến thức phục vụ công tác.

***Thứ tư,*** đánh giá thực trạng phát triển thị trường lao động - việc làm và dự báo các vấn đề lao động, việc làm, đào tạo nghề, thị trường lao động trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa đến năm 2030.

Đối với thị trường lao động - việc làm của tỉnh Khánh Hòa hiện nay, nhu cầu tuyển dụng và khả năng đáp ứng của người lao động còn có sự chênh lệch khá lớn do đó việc kết nối doanh nghiệp và người lao động thường gặp nhiều khó khăn. Bài toán trước mắt đối với tỉnh Khánh Hòa là phải xây dựng được cơ sở dữ liệu thông tin về cung, cầu lao động; đối với cầu lao động cần có phương án khảo sát, nắm bắt nhu cầu tuyển dụng lao động của các doanh nghiệp; đánh giá, phân tích và dự báo thị trường lao động đang chuyển dịch theo hướng nào để có định hướng tư vấn việc làm, đào tạo nghề cho lao động đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp.

Về dự báo đến năm 2030:

- Tính dân số tỉnh Khánh Hòa chia theo nhóm tuổi, giới tính, nông thôn, thành thị

- Cung lao động: Dân số trong độ tuổi lao động, lao động đang làm việc và lao động qua đào tạo; lao động qua đào tạo theo điều kiện đào tạo thực tế của các cơ sở đào tạo trong tỉnh.

- Cầu lao động: Số lượng và cơ cấu lao động theo ngành kinh tế; cơ cấu lao động trong nội ngành CN-XD và ngành DV

***Thứ năm,***đề xuất 7 nhóm giải pháp mở rộng việc cung cấp việc làm, tín dụng, đào tạo nghề, cải thiện thu nhập và giảm nghèo bền vững cho người dân của tỉnh Khánh Hòa trong giai đoạn 2017-2025 như sau:

(1). Phấn đấu thực hiện đạt các chỉ tiêu phát triển kinh tế - xã hội của Khánh Hòa đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 về GRDP; chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo định hướng dịch vụ - du lịch, công nghiệp – xây dựng, nông lâm thủy sản; Thu nội địa; Kim ngạch xuất khẩu; Tăng dân số tự nhiên; Giảm tỷ lệ hộ nghèo; Giảm tỷ lệ thất nghiệp; Tăng tỷ lệ bao phủ bảo hiểm y tế và xây dựng nông thôn mới

(2). Nâng cao chất lượng nguồn lao động

Tỷ lệ lao động qua đào tạo năm 2020 đạt khoảng 80%, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt khoảng 60%. Đến năm 2025, tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 90%, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt khoảng 72,5%. Đến năm 2030, chỉ tiêu đạt tương ứng 95% và 85%.

Đối với Công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực, cần nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành và toàn xã hội về đào tạo nhân lực; Đổi mới quản lý nhà nước về đào tạo nhân lực; chú trọng công tác đào tạo và bồi dưỡng nhân lực; Xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý đào tạo nhân lực có tay nghề; huy động nguồn lực đào tạo nhân lực; Tập trung đầu tư vào giáo dục đào tạo; Đẩy mạnh thực hiện liên kết đào tạo và hợp tác, hội nhập quốc tế; Xây dựng chương trình hỗ trợ đào tạo nguồn nhân lực cho khu vực miền núi.

Nâng cao chất lượng đào tạo của các trường trung cấp, trung tâm giáo dục nghề nghiệp, cần nâng cao chất lượng đào tạo của các trường trung cấp, Trung tâm giáo dục nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

(3). Hỗ trợ và cung cấp việc làm

Thực hiện có hiệu quả Đề án Hỗ trợ người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trên địa bàn tỉnh Khánh Hoà giai đoạn 2016-2020 (Ban hành kèm theo Quyết định số: 2239/QĐ-UBND, ngày 18/9/2015 của Chủ tịch UBND tỉnh Khánh Hòa). Đồng thời đẩy mạnh công tác xuất khẩu lao động có kỹ thuật, xuất khẩu lao động có kỹ thuật góp phần giải quyết việc làm; nâng cao thu nhập và đời sống của người lao động và gia đình góp phần giảm nghèo bền vững và thúc đẩy phát triển KT-XH tại địa phương; bên cạnh đó nâng cao chất lượng nguồn lao động có trình độ kỹ năng nghề bậc cao, biết ngoại ngữ, có sức khỏe, có ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong công nghiệp góp phần chuẩn bị nguồn nhân lực có tay nghề cao để đáp ứng nhu cầu CNH, HĐH trên địa bàn tỉnh.

Thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động theo cơ cấu kinh tế. Ban hành chính sách đặc thù hỗ trợ giảm nghèo bền vững cho người dân, ban hành Chính sách trợ cấp cho hộ nghèo không có sức lao động sinh sống ở 02 huyện miền núi Khánh Sơn, Khánh Vĩnh và các thôn đặc biệt khó khăn vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi (theo Quyết định số 582/QĐ-TTg ngày 28/4/2017 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt danh sách thôn đặc biệt khó khăn, xã khư vực III, khu vực II, khu vực I thuộc vùng dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2016 - 2020).

(4). Kết nối cung - cầu, phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động

Nâng cao nhận thức của xã hội về việc làm và giải quyết việc làm, tạo sự đồng thuận của các cấp chính quyền và người lao động trong giải quyêt việc làm; Xây dựng, quản lý và vận hành có hiệu quả cơ sở dữ liệu thông tin thị trường lao động; Nâng cao năng lực hệ thống Trung tâm DV việc làm; Hỗ trợ thanh niên lập nghiệp, khởi sự doanh nghiệp gắn vởi thông tin thị trường lao động.

(5). Thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao

Hiện nay, tỉnh Khánh Hòa đã ban hành Nghị quyết số 07/2017/NQ-HĐND ngày 07/7/2017 của Hội đồng Nhân dân tỉnh Khánh Hòa khóa VI, kỳ họp thứ 4 về việc Sửa đổi, bổ sung một số điều của Quy định chế độ hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; xây dựng nguồn cán bộ quy hoạch dự bị dài hạn và thu hút nhân tài ban hành kèm theo Nghị quyết số 07/2014/NQ-HĐND ngày 09 tháng 7 năm 2014 của Hội đồng nhân dân tỉnh. Tuy nhiên, trong thời gian tới, để phục vụ cho yêu cầu phát triển KT-XH của tỉnh, đặt biệt là đặt trong mặt bằng chung chế độ thu hút nhân tài của các tỉnh, thành phố trong vùng thì tỉnh cần điều chỉnh mức hỗ trợ đối với đối tượng được thu hút đến làm việc lâu dài và ngắn hạn tại tỉnh.

(6). Có chính sách giữ chân và thu hút người lao động

Để phục vụ cho mục tiêu phát triển KT-XH của tỉnh, cần đảm bảo lực lượng lao động cung đủ cầu. Qua nghiên cứu dự báo cung - cầu lao động đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030 của tỉnh, có thể thấy trong thời gian tới, cầu lao động tỉnh tăng cao và cung không đủ để đáp ứng. Chính vì vậy, ngoài việc thu hút nguồn lao động ngoài tỉnh, cần có những giải pháp nâng cao sự hài lòng đối với người lao động đang làm việc tại tỉnh để giữ chân người lao động. Cần có những chế độ, chính sách phù hợp như thi nâng bậc, tiền lương, tiền thưởng, chế độ bảo hiểm, nhà ở cho công nhân ....để vừa đáp ứng được yêu cầu phát triển, vừa nâng cao được động lực làm việc cho người lao động.

(7) Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0, góp phần khắc phục tình trạng số lượng cung lao động chưa đáp ứng cầu lao động

Để đáp ứng với yêu cầu ngày càng cao của xã hội đặc biệt trong xu thế phát triển của CMCN 4.0. Các cơ sở đào tạo tại tỉnh Khánh Hòa cần sớm đổi mới chương trình, nội dung đào tạo theo hướng tinh giản, hiện đại, thiết thực và phù hợp, ưu tiên cho các ngành khoa học kỹ thuật, đào tạo hướng nghiệp gắn với việc làm và theo nhu cầu của xã hội. Việc đào tạo cũng cần tiếp cận theo hướng đa ngành thay vì chuyên ngành như trước đây, đồng thời tăng cường sự phản biện của người học. Quản trị đào tạo cũng cần có sự thay đổi, ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động giảng dạy, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý. Tập trung gắn kết hoạt động đào tạo của nhà trường với hoạt động sản xuất của doanh nghiệp thông qua các mô hình liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp, hình thành các trung tâm đổi mới sáng tạo tại các trường gắn rất chặt với doanh nghiệp. Ngoài ra, có thể đẩy mạnh việc hình thành các cơ sở đào tạo trong doanh nghiệp để chia sẻ các nguồn lực chung, từ đó hai bên cùng chủ động nắm bắt và đón đầu các nhu cầu của thị trường lao động.

Tỉnh cần có chính sách hỗ trợ hình thành và phát triển các vườn ươm khởi nghiệp đổi mới sáng tạo trong các trường đại học, cao đẳng có chuyên ngành đào tạo về công nghệ trên địa bàn tỉnh, tạo hệ sinh thái cho các doanh nghiệp khởi nghiệp đổi mới sáng tạo. Thúc đẩy quá trình hợp tác quốc tế trong nghiên cứu phát triển và chuyển giao công nghệ. Ngoài ra, cần tiếp tục đẩy mạnh quá trình hoạt động và phát triển của các khu công nghiệp; ưu tiên tài trợ cho các tổ chức, cá nhân có công trình khoa học - công nghệ xuất sắc.

**2. Khuyến nghị**

- Còn hạn chế trong một số vấn đề và cần được nghiên cứu sâu hơn trong thời gian tiếp theo như: tỷ lệ mất việc làm, chuyển việc làm theo địa bàn: thành thị, miền núi, nông thôn. Vấn đề về lao động đến, lao động nhập cư, lao động nước ngoài đến làm việc tại Khánh Hòa.

**-** Cần nghiên cứu đẩy mạnh liên kết vùng Nam Trung bộ và Tây nguyên trong việc đào tạo nghề có chất lượng theo thực trạng cơ sở vật chấtđáp ứng yêu cầu của từng tỉnh nhằm đáp ứng nguồn cung lao động lẫn nhau.

- UBND tỉnh Khánh Hòa nên giao Sở Lao động, Thương Binh và Xã hội tỉnh Khánh Hòa xây dựng đề án phát triển nguồn lao động, việc làm giai đoạn 2020-2025 trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa trình UBND tỉnh phê duyệt ./.

# TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. **Tài liệu tham khảo Tiếng Việt**

[1] Phương Anh, 2007. Chuyển dịch LĐNN sang phi nông nghiệp ở ĐBSH: Thực trạng và giải pháp. *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, (3).

[2] Nguyễn Dũng Anh, 2014. Việc làm cho nông dân bị thu hồi đất trong quá trình CNH, HĐH ở thành phố Đà Nẵng. Luận án tiến sĩ, Học viện chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.

[3] Hồ Thị Diệu Ánh, 2015. *Tự tạo việc làm của lao động nông thôn trên địa bàn tỉnh Nghệ An*. Luận án tiến sĩ, trường đại học kinh tế quốc dân Hà Nội.

[4] Báo cáo tình hình KT-XH tỉnh Khánh Hòa các năm.

[5] Báo cáo chương trình phát triển nguồn nhân lực tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2016-2020.

[6] Báo cáo khảo sát nhu cầu đào tạo nghề và tuyển dụng lao động việc làm tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa từ năm 2016-2018.

[7] Báo cáo cung - cầu lao động năm 2016, 2017, 2018 Sở Lao động - Thương binh & Xã hội tỉnh Khánh Hòa.

[8] Báo cáo nghiên cứu về thị trường lao động và giải quyết việc làm tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2011 - 2015, Sở Lao động - Thương binh & Xã hội tỉnh Khánh Hòa.

[9] Báo cáo sơ kết 5 năm thực hiện Chỉ thị số 19-CT/TW, ngày 05/11/2012 của Ban Bí thư Trung ương Đảng (khóa XI) về việc tăng cường sự lãnh đạo của Đảng trong công tác dạy nghề cho lao động nông thôn.

[10] Báo cáo cung - cầu lao động năm 2016, 2017, 2018 Sở Lao động - Thương binh & Xã hội tỉnh Khánh Hòa.

[11] Bản tin thị trường lao động các Quý I, II, III, IV năm 2017, 2018, Trung tâm DV việc làm Khánh Hòa.

[12] Lê Xuân Bá, Nguyễn Thị Tuệ Anh (Chủ biên), 2006. *Tăng trưởng kinh tế Việt Nam 15 năm (1991- 2005) - Từ góc độ phân tích đóng góp các nhân tố sản xuất.* Nhà xuất bản Khoa học và kỹ thuật, Hà Nội.

[13] Lê Xuân Bá, 2008. Phát triển việc làm gắn với CCLĐ nông thôn - thành thị ở cấp độ địa phương*.Tạp chí Lao động và Xã hội*, (326), tháng 1.

[14] Lê Xuân Bá, 2010*. Nghiên cứu dự báo chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp, nông thôn và các giải pháp giải quyết việc làm trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH và đô thị hóa.* Đề tài cấp Nhà nước KX.02.01/06-10, Viện Quản lý kinh tế Trung ương, Hà Nội.

[15] Hoàng Văn Châu, 2009. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho hội nhập kinh tế - vấn đề cấp bách sau khủng hoảng.*Tạp chí kinh tế đối ngoại*, (38).

[16] Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh, 2009. *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*. Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.

[17] Bùi Minh Chuyên, 2008. Chuyển dịch CCLĐ và việc làm của Đà Nẵng, Thực trạng và giải pháp. *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, (6).

[18] C. Mác, 1964. *Góp phần phê phán chính trị học*, Nxb Sự thật, Hà Nội;

[19] Lê Chí Công, 2019. *Phát triển nguồn nhân lực du lịch Khánh Hòa trong bối cảnh hội nhập quốc tế*. Đề tài NCKH cấp tỉnh. Sở Khoa học và Công nghệ tỉnh Khánh Hòa.

[20] Nguyễn Sinh Cúc, 2003 . *Nông nghiệp nông thôn Việt Nam thời kỳ Đổi Mới*. Nhà xuất bản Thống Kê, Hà Nội;

[21] Nguyễn Sinh Cúc, 2014.“*Nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực*”. Tạp chí Lý luận chính trị, số 2-2014, tr.101

[22] Cục Thống kê Khánh Hòa, 2014. *Niên giám thống kê 2014*. Hà Nội: Nhà xuất bản Thống kê.

[23] Cục Thống kê Khánh Hòa, 2015. *Niên giám thống kê 2015*. Hà Nội: Nhà xuất bản Thống kê.

[24] Cục Thống kê Khánh Hòa, 2016. *Niên giám thống kê 2016*. Hà Nội: Nhà xuất bản Thống kê.

[25] Cục Thống kê Khánh Hòa, 2017. *Niên giám thống kê 2017*. Hà Nội: Nhà xuất bản Thống kê.

[26] Nguyễn Hữu Dũng, 2008. “Phát triển khu công nghiệp với vấn đề lao động, việc làm ở Việt Nam”, *Cộng Sản*, số 5 (159).

[27] Phạm Ngọc Dũng, 2011. *CNH, HĐH nông nghiệp, nông thôn - Từ lý luận đến thực tiễn ở Việt Nam hiện nay*. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia;

[28] Đàm Nguyễn Thuỳ Dương, 2004. *Nguồn lao động và sử dụng nguồn lao động ở TP.HCM.* Luận án tiến sỹ địa lý Kinh tế và chính trị, Trường Đại học Sư Phạm Hà Nội.

[29] Đảng Cộng sản Việt Nam, 1996. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII*. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

[30] Đảng cộng sản Việt Nam, 2011. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

[31] Giáo trình kinh tế học. “*Khái niệm về nguồn lao động và lực lượng lao động*”. Ngày cập nhật: Tháng 7/2015.

[32] Học viện chính trị quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, 2002. *Giáo trình Kinh tế học phát triển*. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

[33] Lê Thanh Hà, 2009. *Giáo trình Quản trị nhân lực*. Nhà xuất bản Lao động-Xã hội, Hà Nội.

[34] Nguyễn Thúy Hà, 2012. *Chuyển dịch cơ cấu lao động theo ngành ở tỉnh Phú Thọ trong giai đoạn hiện nay*. Luận văn thạc sỹ kinh tế, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh.

[35] Phạm Minh Hạc, 2001.*Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực trong thời kì công nghiệp hóa-hiện đại hóa*. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr.269

[36] Đào Thị Hằng, 2005. “Cơ chế ba bên và khả năng thực thi trong pháp luật lao động Việt Nam”. Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, (số 01), tr.44.

[37] Phạm Thị Thu Hằng, 2008. *Doanh nghiệp Việt Nam 2007, Lao động và phát  
triển nguồn nhân lực*. Báo cáo thường niên về Doanh nghiệp Việt Nam của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI).

[38] Phí Thị Hằng, 2014. *Chuyển dịch cơ cấu lao động theo ngành ở Thái Bình trong giai đoạn hiện nay*

[39] Tiêu Quý Hiếu, 2008. “Chất lượng nguồn nhân lực để đáp ứng yêu cầu phát triển các KCN, KCX”, *Cộng sản.*

[40] Nguyễn Đình Hòa, 2019. *Đánh giá thực trạng và đề xuất các giải pháp giảm nghèo bền vững tỉnh Khánh Hòa.* Đề tài NCKH cấp tỉnh. Sở Khoa học và Công nghệ tỉnh Khánh Hòa.

[41] Đinh Phi Hổ, 2006. *Kinh tế phát triển: Lý thuyết và thực tiễn*, NXB Thống Kê, TP.HCM.

[42] Đinh Phi Hổ, 2008. *Kinh tế học nông nghiệp bền vững*, NXB Phương Đông.

[43] Đinh Phi Hổ, 2012. *Phương pháp nghiên cứu định lượng & những nghiên cứu thực tiễn trong Kinh tế phát triển - Nông nghiệp*, NXB Phương Đông.

[44] Đinh Phi Hổ, 2013. “*Bài giảng Phát triển kinh tế: Mô hình lý thuyết và thực tiễn*”;

[45] Đinh Phi Hổ và Cộng sự, 2013. *Vấn đề chuyển dịch lược lượng lao động, cơ cấu dân cư, nguồn nhân lực của tỉnh Bến Tre: Thực trạng và giải pháp*. Đề tài nghiên cứu khoa học cấp tỉnh, Sở Khoa học và Công nghệ tỉnh Bến Tre.

[46] Nguyễn Đình Hợi, 2008. *Giáo trình kinh tế phát triển*. Nhà xuất bản Tài chính, Hà Nội.

[47] Phan Thúc Huân, 2006. *Kinh tế phát triển*. Nhà xuất bản Thống kê TP.HCM, tr.103.

[48] Nguyễn Trung Hưng, 2012. *Nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực ngành công nghiệp tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2010 - 2020*. Đề tài nghiên cứu khoa học cấp tỉnh, Sở Khoa học và Công nghệ tỉnh Khánh Hòa.

[49] Nguyễn Đắc Hưng, 2014. *Phân luồng học sinh sau Trung học - Thực trạng và giải pháp*. Tạp chí Tuyên giáo.

[50] Nguyễn Thị Lan Hương, 2015. *Phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động Việt Nam đến năm 2030*. Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

[51] Nguyễn Thị Lan Hương, 2015. *Cơ sở lý luận và phương pháp kết nối nhu cầu học nghề và nhu cầu lao động qua đào tạo*. Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

[52] Nguyễn Thị Lan Hương, 2018. *Chính sách hỗ trợ đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho người lao động bị thu hồi đất trên địa bàn tỉnh Khánh hòa đến năm 2025*. Đề án khoa học cấp tỉnh. Sở Khoa học và Công nghệ tỉnh Khánh Hòa.

[53] Phạm Thị Khanh, 2010. *Chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng phát triển bền vững ở Việt Nam*. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

[54] Nguyễn Tri Khiêm. “*Phân loại thất nghiệp”.* Trang thông tin điện tử Quantri.vn, <http://quantri.vn/dict/details/8524-phan-loai-that-nghiep>

[55] Võ Duy Khương, 2010. “*Định hướng và giải pháp chuyển dịch cơ cấu kinh tế thành phố Đà Nẵng đến năm 2020*”. Tạp chí Phát triển KT-XH Đà Nẵng, số 9+10/2010, tr. 2-10.

[56] Kế hoạch số 367/KH-UBND ngày 01/02/2018 của UBND tỉnh Khánh Hòa về ban hành kế hoạch cơ cấu lại ngành nông nghiệp tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2018-2020

[57] Kế hoạch số 3851/KH-UBND ngày 25/4/2019 của UBND tỉnh Khánh Hòa về việc triển khai thực hiện Đề án Nâng cao chất lượng đào tạo của các trường trung cấp, trung tâm Giáo dục nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa năm 2019 - 2020.

[58] Nguyễn Huyền Lê, 2008. *Giải quyết việc làm cho người lao động vùng thu hồi đất ở tỉnh Khánh Hòa*. Luận văn thạc sĩ, Trường đại học kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội.

[59] Võ Thị Kim Loan, 2015.“*Tóm tắt luận án tiến sĩ kinh tế Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế ở TP.HCM*”. Trường Đại học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh, tr.11.

[60] Tăng Minh Lộc, 2008. “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở nông thôn”, *Cộng Sản,* số 21, tr. 31.

[61] Luật Giáo dục nghề nghiệp số 74/2014/QH134, ban hành ngày 27 tháng 11 năm 2014, Hà Nội.

[62] Marx, V. & K. Fleischer (2010), *Di cư trong nước - cơ hội và thách thức đối với sự phát triển KT-XH ở Việt Nam*, Liên hiệp quốc (UN).

[63] Hồ Thị Thanh Mai và Phạm Thị Thanh Thủy, 2016. *Mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế và đầu tư trực tiếp nước ngoài tại Khánh Hòa*. Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ, 44d: 28-38.

[64] Nguyễn Văn Nam, Nguyễn Văn Áng, 2007. *Các giải pháp cơ bản gắn đào tạo với sử dụng nguồn nhân lực trong thời kỳ CNH, HĐH ở Việt Nam*. Nhà xuất bản nông nghiệp, Hà Nội;

[65] Trịnh Thu Nga và cộng sự, 2016. *Đổi mới công tác kế hoạch hóa lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp theo Luật Giáo dục nghề nghiệp, gắn với nhu cầu của thị trường lao động.*

[66] Phùng Xuân Nhạ và Lê Quân (2012), Thực trạng quản trị nguồn nhân lực Việt Nam qua một số chỉ tiêu định lượng, *Tạp chí Kinh tế và phát triển*, Số 12/2012.

[67] Bùi Văn Nhơn, 2006. *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội*. Nhà xuất bản Tư pháp, Hà Nội;

[68] Nguyễn Bá Ngọc, Chử Thị Lân, 2014.*Thị trường lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao ở Việt Nam*. Tạp chí Kinh tế và phát triển, Số 201.

[69] Lê Thị Nguyệt, 2008. “Chăm lo đời sống vật chất, văn hóa tinh thần của người lao động - Vấn đề cần quan tâm khi phát triển khu công nghiệp”, *Cộng sản.*

[70] Ngân hàng Thế giới, 2008. *Báo cáo Phát triển Thế giới 2009 - Tái định dạng Địa Kinh tế*. Nhà xuất bản Văn hóa thông tin, Hà Nội.

[71] Nghị định số 97/2016/NĐ-CP của Chính phủ ngày 01 tháng 7 năm 2016: “*Quy định nội dung chỉ tiêu Thống kê thuộc hệ thống chỉ tiêu Thống kê quốc gia*”.

[72] Park, S.S. 1992. *Tăng trưởng và phát triển,* Viện nghiên cứu quản lý Trung ương, Trung tâm thông tin - tư liệu, Hà Nội.

[73] Phòng thương mại và công nghiệp Việt Nam (VCCI) (2018), *Báo cáo thường niên doanh nghiệp Việt Nam 2017/2018*. NXB Thông tin và truyền thông.

[74] Nguyễn Nam Phương, 2011. *Giáo trình Dân số và Phát triển*. Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội;

[75] Quốc hội, 1992.*“Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam”.* Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

[76] Quốc Hội, 1994.”*Bộ Luật Lao động của Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 1994*”. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

[77] Quốc Hội, 2012. “*Bộ Luật Lao động của Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2012*”:Luật số 10/2012/QH13. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

[78] Quyết định 251/QĐ-TTg ngày 31 tháng 10 năm 2006 phê duyệt quy hoạch tổng thể phát triển KT-XH tỉnh Khánh Hòa đến năm 2020.

[79] Quyết định số 1997/QĐ-UBND ngày 13 tháng 8 năm 2012 của Ủy ban nhân dân tỉnh Khánh Hòa về việc ban hành mức hỗ trợ học phí đào tạo nghề cho lao động nông thôn trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa.

[80] Quyết định số 1312/QĐ-UBND ngày 15/5/2018 của UBND tỉnh Khánh hòa về việc ban hành kế hoạch tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TU ngày 03/7/2013 của Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh (khóa XVI) về xây dựng, phát triển tỉnh Khánh Hòa đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030 trong giai đoạn tới.

[81] Quyết định số 1947/QĐ-UBND ngày 06/7/2018 của UBND tỉnh Khánh Hòa về việc phê duyệt quy hoạch phát triển công nghiệp tỉnh Khánh Hòa đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2035.

[82] Quyết định số 2725/QĐ-UBND ngày 14/9/2017 của UBND tỉnh Khánh Hòa về việc phê duyệt Đề án Hỗ trợ phát triển thông tin thị trường lao động và giải quyết việc làm tỉnh Khánh Hòa đến năm 2020.

[83] Quyết định số 777/QĐ-UBND ngày 21/3/2018 của UBND tỉnh Khánh Hòa về việc phê duyệt Đề án Nâng cao chất lượng sàn giao dịch việc làm trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa đến năm 2020.

[84] Trương Thị Minh Sâm, 2000. *Vấn đề chuyển dịch cơ cấu kinh tế ngành ở Thành phố Hồ Chí Minh trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. Nhà xuất bản Khoa học xã hội, Hà Nội;

[85] Cao Văn Sâm và cộng sự, 2011. *Giải pháp phát triển đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu cạnh tranh của thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập.* Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

[86] Trần Hồi Sinh, 2006. “*Chuyển dịch cơ cấu lao động 5 huyện ngoại thành Tp. Hồ Chí Minh trong quá trình đô thị hoá - thực trạng và giải pháp*”. Viện Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh, Tp. Hồ Chí Minh;

[87] Đỗ Tuấn Sơn, 2007. *Định hướng và giải pháp chuyển dịch CCLĐ theo ngành trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh đến năm 2020*. Luận văn thạc sỹ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế quốc dân.

[88] Phạm Hồng Thắng, 2010. *Chuyển dịch CCLĐ ở tỉnh Hà Nam trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. Luận văn thạc sỹ kinh tế, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh.

[89] Nguyễn Hữu Thấu, 2013. Các giải pháp giảm nghèo bền vững đến năm 2015 trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa. Đề tài nghiên cứu khoa học cấp tỉnh, Sở Khoa học và Công nghệ tỉnh Khánh Hòa.

[90] Phạm Quý Thọ, 2006. *Chuyển dịch cơ cấu lao động trong xu hướng hội nhập quốc tế,* NXB Lao Động Xã Hội.

[91] Nguyễn Xuân Thu, 2008. “*Cơ chế ba bên trong lĩnh vực lao động*”. Tạp chí Nghiên cứu lập pháp số, số 4/2008, tr.46 - 52

[92] Nguyễn Xuân Thu, 2013. “*Vai trò của tổ chức đại diện người lao động trong cơ chế ba bên”*. Cổng thông tin điện tử Bộ Tư pháp, ngày 27/03/2013

[93] Phạm Xuân Thu và Nguyễn Việt Quang, 2011. *Đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp vừa và nhỏ.*

[94] Ngô Văn Thứ, Nguyễn Thị Liên, 2011. Phương pháp tiếp cận hàm sản xuất và và mô hình tăng trưởng dự báo cầu lao động, *Tạp chí Kinh tế và phát triển*, Số 5/1011.

[95] Phan Chính Thức, 2010. *Báo cáo Xây dựng cơ chế, chính sách, mô hình kiên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo nghề cho người lao động.*

[96] Phan Tiến Tích, 1976. *Từ điển Kinh tế*. Nhà xuất bản sự thật năm 1976, Hà Nội.

[97] Mạc Văn Tiến và Cộng sự, 2009. *Một số lý luận về phát triển dạy nghề gắn với nhu cầu sử dụng lao động.* Chương trình nghiên cứu cấp Bộ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

[98] Nguyễn Tiệp, 2007. *Giáo trình Nguồn nhân lực*. Nhà xuất bản Lao động - Xã hội, Hà Nội;

[99] Nguyễn Tiệp, 2010. Chuyển dịch CCLĐ ở Việt Nam, Thực trạng và khuyến nghị.*Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, (1).

[100] Phạm Ngọc Toàn, 2010. Mối quan hệ giữa chuyển dịch cơ cấu kinh tế và  
chuyển dịch cơ cấu lao động. *Tạp chí Khoa học lao động và xã hội*, (22).

[101] Đỗ Nguyễn Thùy Trang và Trịnh Lê Hưng. *Chuyển dịch cơ cấu lao động tỉnh Khánh Hòa trong quá trình đô thị hóa*, Trường Cao Đẳng Sư Phạm Nha Trang.

[102] Phạm Công Trứ, 1997. “Cơ chế ba bên trong nền kinh tế thị trường”. Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, (số 01), tr.19-20.

[103] Nguyễn Từ, 2010. *Chuyển dịch cơ cấu lao động theo ngành ở một số tỉnh ven biển vùng Đồng bằng sông Hồng.* Đề tài nghiên cứu khoa học, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

[104] Bùi Sỹ Tuấn, 2012. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động của Việt Nam đến năm 2020. Luận án tiến sĩ, Trường đại học Kinh tế Quốc dân Hà Nội.

[105] Nguyễn Minh Tuệ , Nguyễn Viết Thịnh , Lê Thông, (2005). *Địa lí KT-XH đại cương*. Nhà xuất bản Đại học Sư Phạm, Hà Nội;

[106] Trung tâm từ điển ngôn ngữ, 1992. *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Khoa học kỹ thuật Hà Nội;

[107] Tổ chức Lao Động Quốc tế (ILO). “*Dân chủ hoá và tổ chức*”. Báo cáo tại kì họp thứ 79 năm 1992, trang 45.

[108] Trang thông tin điện tử Trung tâm Bồi dưỡng đại biểu dân cử. “*Một số mô hình đánh giá mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế và công bằng xã hội trên thế giới hiện nay*.

[109] UBND tỉnh Khánh Hòa, 2012. *Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2011-2020*, Khánh Hòa.

[110] Viện Đào tạo và Nghiên cứu Chính sách công tại Việt Nam (2010). “*Mô hình tăng trưởng Solow*”. Cổng thông tin điện tử của Khoa Chính sách Công và Quản lý Fulbright.

[111] Viện Khoa học - Lao động - Xã hội, 2013. Đánh giá thực trạng lao động đi làm việc ở nước ngoài đã trở về Việt Nam.

[112] Nguyễn Thị Vy, 2008. “Xây dựng và phát triển KCN, khu kinh tế mới với giải quyết các vấn đề xã hội”, *Cộng sản*.

1. **Tài liệu tham khảo Tiếng Anh**

[113] Angsuthanasombat K. ,2007. *Situation and Trends of Vietnamese Labor Export.*

[114] Chenery, H. B. & Watanabe, T., (1958). *“International Comparisons of the Structure of Production”*, Econometrica, 26 (1958) 4;

[115] Chenery. H. B. (1960). *Patterns of Industrial Growth*, *American Economic Revie.* Vol 57, p415-426;

[116] Chenery, H.B and M, Syrquin (1975).*Patterns of Development, 1957-1970.* Oxford University Press, London;

[117] Chenery, H.B. (1979), *Patterns of Development, 1950-1970*,Oxford University Press for the World Bank.

[118] [Christian Dustmann](javascript:;), [Uta Schönberg](javascript:;), [Jan Stuhler](javascript:;), 2017. Labor Supply Shocks, Native Wages, and the Adjustment of Local Employment. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol.132, Issue 1, pp. 435-483.

[119] Clark, C (1940). *The Condition of Economic Progress.*Macmillan, London;

[120] Davide, C. & Mabel S. B. , 2016. *Polarization and the growth of low-skill employment in Spanish Local Labor Markets*. Papers in Evolutionary Economic Geography. EURKIND Conference in Valencia, Spain,June 2016

[121] Fisher, G.B. (1939). *Production: Primary Secondary and Tertiary. Economic Record.* 37 53. Kongsamut, P. Sergio, R and Danyang. X.1999. Beyond Balanced Growth. NBER Working Paper 6159;

[122] Kuznets, S. (1961). *“Quantitative aspects of the Economic growth ofNations, IV, Longterm Trends in Capital Formation Proportions”.* Economic Development and Cultural Change, Vol.9. N02. pp. 1-80;

[123] Kuznets, S. (1971). *Economic growth of Nations: Total Output and Production Structure.*Cambridge, MA, Havard University;

[124] Lerner, M. (1937).*Introduction to Adam Smith’s The Wealth of Nation*. New York: The Modern Library, p. 11;

[125] Michael P. Torado,1998. *Economics for a Third World (Kinh tế học cho thế giới thứ ba - Giới thiệu những nguyên tắc, vấn đề và chính sách về phát triển)*. Nxb. Giáo dục.

[126] [Moretti, E.](http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0169721811024129#!), 2011. *Local Labor Markets*. [Handbook of Labor Economics](http://www.sciencedirect.com/science/journal/15734463), [Vol.4, Part B](http://www.sciencedirect.com/science/journal/15734463/4/part/PB), pp.1237-1313

[127] Nafziger, E. W. (1997). *The economics of developing countries* (5th ed.). Cambridge University Press, ISBN 978-0-521-76548-0;

[128] Nolwen Henaff, Jean Yves Martin, 2001. *Labour, employment and human resources in Viet Nam*. World Publishing, Vietnam.

[129] Renski, H., Koo, J., Feser, E., 2007. Differences in Labor versus Value Chain Industry Clusters: An Empirical Investigation. *Growth and Change* 38(3): 364-395.

[130] Ricardo, D. (1817). *The Principles of Political Economy and Taxation.* In: Hagemann, H., M. Landesmann and R. Scazzieri, (Eds.), Vol. I, Critical Writings. 2003, Edward Elgar, Aldershot;

[131] Rostow, W.W. (1960), *The Stages of Economic Growth*, Cambridge: Cambridge University Press.

[132] Smith, A. (1776). *An Inquiry into theNature and Causes of the Wealth of Nations*. In Campbell, R.H., Skinner, A.S., Todd, W.B. (Eds.), Oxford, Clarendon Press, 1976;

[133] Smith, A.,1993. *Wealth of Nations*. Abridged, Edited by Kathryn Sutherland, Oxford.

[134] Solow, R.M. (1994). *Perspectives on growth theory*. The journal of economic perspectives 8 (1) (November).

[135] The World Bank (2000). *World Development Indicators 2000*. Oxford University Press, USA, p. 3;

[136] Vona, F., Marin, G., Consoli, D., 2016. *Measures, Drivers and Effects of Green Employment. Evidence from US local labor markets*. 2006-2014. FEEM working paper.

[137] Wayne Nafziger, E., 1998. *The Economics of Developing Countries(Kinh tế học của các nước đang phát triển)*. Nxb. Thống kê.

[138] Wolfgang, D., 2014. *Job polarization on local labor markets*. Institute for Employment Research of the Federal Employment Agency Regensburger IAB-Discussion Paper 18/2014

# PHỤ LỤC

**Phụ lục 1: SỐ LIỆU THỰC TRẠNG**

**Bảng 1.1. Lực lượng lao động tỉnh khánh hòa**

*Đvt: Nghìn người*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Chỉ tiêu** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** |
| Dân số | 1.164,3 | 1.171,4 | 1.180,1 | 1.188,4 | 1.196,9 | 1.205,3 | 1.213,8 | 1.222,2 | 1.232,4 |
| Lực lượng lao động | 639,5 | 656,6 | 650,7 | 677,0 | 691,0 | 690,4 | 689,5 | 690,2 | 710,9 |

*Nguồn: Cục thống kê tỉnh Khánh Hòa*

**Bảng 1.2.Lao động 15 tuổi trở lên đang làm việc hàng năm phân**

**theo thành thị, nông thôn**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Chỉ tiêu**  **(nghìn người)** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** |
| Thành thị | 261,1 | 325,0 | 333,3 | 274,0 | 277,1 | 268,1 | 286,6 | 284,5 | 290,9 |
| Nông thôn | 359 | 315,4 | 296,3 | 386,1 | 397,3 | 379,5 | 380,4 | 384,5 | 397,6 |

*Nguồn: Cục thống kê tỉnh Khánh Hòa*

**Bảng 1.3. Cơ cấu lao động 15 tuổi trở lên đang làm việc hàng năm phân theo thành thị, nông thôn**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Chỉ tiêu (%)** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** |
| Thành thị | 40,8 | 50,7 | 52,9 | 41,5 | 41,1 | 40,3 | 43,0 | 42,5 | 42,3 |
| Nông thôn | 56,1 | 49,3 | 47,1 | 58,5 | 58,9 | 57,0 | 57,0 | 57,5 | 57,7 |

*Nguồn: Cục thống kê tỉnh Khánh Hòa*

**Bảng 1.4. Lao động 15 tuổi trở lên đang làm việc hàng năm**

**phân theo ngành kinh tế**

*ĐVT: nghìn người*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Chỉ tiêu** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** |
| **Tổng** | **620,1** | **640,4** | **629,6** | **660,0** | **674,3** | **665,6** | **667,0** | **669,0** | **688,5** |
| NLT | 260,6 | 261,1 | 275,0 | 305,8 | 298,9 | 226,6 | 226,2 | 227,0 | 226,7 |
| CN-XD | 126,5 | 118,4 | 112,9 | 112,5 | 118,6 | 129,6 | 143,1 | 143,9 | 153,0 |
| DV | 233,1 | 260,9 | 241,7 | 241,7 | 256,8 | 309,4 | 297,7 | 298,1 | 308,8 |

*Nguồn: Cục thống kê tỉnh Khánh Hòa*

**Bảng 1.5. Cơ cấu lao động theo ngành kinh tế**

*Đvt: %*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **STT** | **Chỉ tiêu** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** |
|  | *Tổng* | *100* | *100* | *100* | *100* | *100* | *100* | *100* | *100* | *100* |
| 1 | Nông - lâm - thủy sản | 42,0 | 40,8 | 43,7 | 46,3 | 44,3 | 34,0 | 33,9 | 33,9 | 30,5 |
| 2 | CN-XD | 20,4 | 18,5 | 17,9 | 17 | 17,6 | 19,5 | 21,5 | 21,5 | 20,6 |
| 3 | DV | 37,6 | 40,7 | 38,4 | 36,6 | 38,1 | 46,5 | 44,6 | 44,6 | 44,9 |

*Nguồn: Niên giám thống kê và Điều tra cung - cầu Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Khánh Hòa*

**Bảng 1.6. Lao động 15 tuổi trở lên đang làm việc hàng năm**

**phân theo khu vực kinh tế**

*ĐVT: nghìn người*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Chỉ tiêu** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** |
| **Tổng** | **620,1** | **640,4** | **629,6** | **660,0** | **674,3** | **665,6** | **667,0** | **669,0** | **688,5** |
| Nhà nước | 77,7 | 79,1 | 63,3 | 63,4 | 70,9 | 92,6 | 91,1 | 73,2 | 62,7 |
| Ngoài nhà nước | 532,5 | 552,1 | 556,4 | 587,2 | 593,6 | 559,7 | 567,8 | 583,1 | 613,6 |
| Khu vực FDI | 9,9 | 9,2 | 9,9 | 9,5 | 9,8 | 13,3 | 8,1 | 12,7 | 12,2 |

*Nguồn: Cục thống kê tỉnh Khánh Hòa*

**Bảng 1.7. Số lượng lao động trong ngành CN-XD**

*ĐVT: nghìn người*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Chỉ tiêu** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** |
| **Tổng** | **117,9** | **112,8** | **112,5** | **118,6** | **129,6** | **143,1** | **143,9** | **153,0** |
| Khai khoáng | 5,8 | 7 | 7,4 | 9,4 | 10,3 | 1,2 | 1,2 | 7,3 |
| Công nghiệp chế biến, chế tạo | 72,3 | 72,7 | 73,5 | 74,0 | 80,8 | 86,0 | 86,3 | 89,1 |
| Sản xuất và phân phối điện, nước | 1,8 | 2 | 1,1 | 2,8 | 3,0 | 2,1 | 2,0 | 3,0 |
| Cung cấp nước; hoạt động quản lý và xử lý rác, nước thải | 0,6 | 1,1 | 1,3 | 2,5 | 2,7 | 2,6 | 2,6 | 3,2 |
| Xây dựng | 37,4 | 30 | 29,3 | 29,9 | 32,7 | 51,3 | 51,8 | 50,4 |

*Nguồn: Cục thống kê tỉnh Khánh Hòa*

**Bảng 1.8. Số lượng lao động trong ngành thương mại -DV**

*ĐVT: nghìn người*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Chỉ tiêu** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** |
| **Tổng** | **260,8** | **241,6** | **241,7** | **256,8** | **309,4** | **297,7** | **298,1** | **308,8** |
| Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác | 95,5 | 82,3 | 82,8 | 84,5 | 101,8 | 85,4 | 82,7 | 84,0 |
| Vận tải, kho bãi | 24,5 | 23,5 | 22,2 | 24,5 | 29,6 | 28,1 | 28,4 | 27,4 |
| DV lưu trú và ăn uống | 47,1 | 50 | 58,2 | 60,9 | 73,4 | 60,3 | 62,0 | 68,6 |
| Thông tin và truyền thông | 2,9 | 0,8 | 1,2 | 4,5 | 5,4 | 3,6 | 3,5 | 3,6 |
| Tài chính, tín dụng, ngân hàng và bảo hiểm | 4,7 | 3,8 | 3,4 | 2,5 | 3,0 | 8,2 | 8,2 | 9,1 |
| Hoạt động kinh doanh bất động sản | 0,5 | 1,7 | 0,6 | 0,4 | 0,5 | 0,6 | 0,6 | 3,3 |
| Hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ | 2,2 | 3,9 | 2,9 | 2,6 | 3,2 | 6,4 | 6,3 | 6,9 |
| Hoạt động hành chính và DV hỗ trợ | 2,7 | 3,8 | 3,4 | 1,4 | 1,6 | 5,5 | 5,5 | 4,1 |
| Hoạt động của Đảng Cộng sản, tổ chức chính trị XH, QLNN, ANQP, đảm bảo xã hội bắt buộc | 26 | 19,9 | 18,6 | 22,4 | 27,0 | 28,2 | 28,3 | 29,4 |
| Giáo dục và đào tạo | 26,8 | 23,1 | 24,1 | 26,7 | 32,1 | 33,9 | 34,0 | 26,7 |
| Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội | 6,5 | 8,1 | 5,3 | 5,4 | 6,5 | 11,5 | 11,6 | 11,8 |
| Nghệ thuật, vui chơi giải trí | 4,5 | 5,3 | 4,5 | 3,8 | 4,6 | 4,8 | 5,7 | 6,2 |
| Hoạt động DV khác | 16,9 | 15,4 | 14,6 | 17,3 | 20,8 | 21,1 | 21,3 | 27,7 |

*Nguồn: Cục thống kê tỉnh Khánh Hòa*

**Bảng 1.9. Lực lượng lao động theo trình độ học vấn phổ thông**

*Đvt: %*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **Trình độ học vấn phổ thông** | | | | |
| **Tổng số** | **Chưa tốt nghiệp**  **Tiểu học** | **Tốt nghiệp Tiểu học chưa tốt nghiệp THCS** | **Tốt nghiệp THCS chưa tốt nghiệp THPT** | **Tốt nghiệp**  **THPT** |
| 2010 | 100 | 10,4 | 33,6 | 29,1 | 26,8 |
| 2011 | 100 | 12,6 | 34,9 | 27,8 | 24,8 |
| 2012 | 100 | 12,2 | 34,4 | 27,9 | 25,6 |
| 2013 | 100 | 11,9 | 33,9 | 27,8 | 26,4 |
| 2014 | 100 | 13,2 | 33,9 | 26,8 | 26,1 |
| 2015 | 100 | 11,1 | 32,7 | 27,3 | 29 |
| 2016 | 100 | 12,3 | 32,5 | 26,2 | 28,9 |
| 2017 | 100 | 22,6 | 38,8 | 7,9 | 30,8 |

*Nguồn: Điều tra Cung lao động qua các năm*

**Bảng 1.10. Lực lượng lao động theo trình độ chuyên môn kỹ thuật**

*ĐVt: %*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TT** | **Trình độ chuyên môn kỹ thuật** | **Năm** | | | | | | | | |
| **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** |
| 1 | Chưa qua đào tạo | 49,9 | 50,5 | 48,7 | 46,2 | 42,4 | 36,3 | 34,5 | 28,3 | 26,3 |
| 2 | CNKT không bằng | 32 | 30,4 | 31,5 | 33,2 | 36,2 | 40,9 | 42,9 | 47,5 | 47,2 |
| 3 | Đào tạo dưới 3 tháng | 0,8 | 0,8 | 0,9 | 0,9 | 1 | 1,2 | 1,2 | 1,3 | 1,4 |
| 4 | Sơ cấp nghề | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,1 | 3,3 | 3,2 | 3,4 | 3,8 |
| 5 | Có bằng nghề dài hạn | 0,6 | 0,7 | 0,7 | 0,7 | 0,7 | 0,8 | 0,7 | 0,7 | 0,7 |
| 6 | Trung cấp nghề | 1,5 | 1,6 | 1,6 | 1,7 | 1,8 | 1,8 | 1,8 | 1,8 | 1,8 |
| 7 | Trung học CN | 3 | 3,1 | 3,2 | 3,3 | 3,3 | 3,4 | 3,3 | 3,2 | 3,3 |
| 8 | Cao đẳng nghề | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,5 | 0,5 | 0,6 | 0,7 | 0,7 | 0,8 |
| 9 | Cao đẳng chuyên nghiệp | 2,5 | 2,7 | 2,9 | 3,1 | 3,4 | 3,8 | 3,9 | 4,4 | 5,0 |
| 10 | Đại học | 6,1 | 6,7 | 6,9 | 7,2 | 7,4 | 7,7 | 7,7 | 8,4 | 9,3 |
| 11 | Trên đại học | 0,3 | 0,3 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,3 | 0,3 |

*Nguồn: Điều tra Cung lao động qua các năm*

**Phụ lục 2: DỰ BÁO CUNG - CẦU, CHUYỂN DỊCH CƠ CẤU LAO ĐỘNG**

**Bảng 2.1. Tỷ lệ lao động làm việc trong dân số, tỷ lệ lao động qua đào tạo**

**đang làm việc**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **Tỷ lệ lao động đang làm việc trong dân số từ 15 tuổi trở lên (%)** | **Tỷ lệ lao động nam đang làm việc trong dân số nam từ 15 tuổi trở lên (%)** | **Tỷ lệ lao động nữ đang làm việc trong dân số nữ từ 15 tuổi trở lên (%)** | **Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo (%)** | **Tỷ lệ lao động nam đã qua đào tạo (%)** | **Tỷ lệ lao động nữ đã qua đào tạo (%)** |
| 2010 | 96,97 | 97,57 | 96,28 | - | - | - |
| 2011 | 97,53 | 98,13 | 96,85 | 14,30 | 16,00 | 12,60 |
| 2012 | 96,76 | 97,84 | 95,55 | 13,60 | 15,20 | 12,10 |
| 2013 | 97,49 | 98,50 | 96,38 | 13,60 | 14,70 | 12,30 |
| 2014 | 97,58 | 98,23 | 96,90 | 16,10 | 18,10 | 13,90 |
| 2015 | 96,41 | 96,36 | 96,46 | 24,70 | 33,50 | 18,10 |
| 2016 | 96,74 | 96,77 | 96,69 | 25,40 | 27,90 | 22,50 |
| 2017 | 96,93 | 97,77 | 96,00 | 24,90 | 27,40 | 22,10 |

*Nguồn: Cụ Thống kê tỉnh Khánh Hòa*

***Phụ lục 2.1:* Dự báo chuyển dịch cơ cấu lao động**

**Bảng 2.2. GRDP và số lượng lao động phân theo ngành kinh tế**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **LĐ 15 tuổi  trở lên đang làm việc (người)** | **Lao động phân theo ngành** | | | **Tổng sản phẩm địa phương (GRDP) (triệu đồng)** | | | | |
| **Nông -  lâm - thủy sản** | **Công nghiệp  - xây dựng** | **DV** | **Tổng** | **Nông -  lâm - thủy sản** | **Công nghiệp  - xây dựng** | **DV** | **Thuế SP trừ trợ cấp SP** |
| 2010 | 620.100 | 260.600 | 126.500 | 233.000 | 29.696.000 | 4.110.800 | 8.002.400 | 11.796.100 | 5.786.700 |
| 2011 | 640.400 | 261.100 | 118.400 | 260.900 | 31.079.700 | 4.203.500 | 9.229.500 | 12.524.900 | 5.121.800 |
| 2012 | 629.600 | 275.000 | 112.900 | 241.700 | 32.912.300 | 4.224.000 | 9.951.700 | 12.941.900 | 5.794.700 |
| 2013 | 660.000 | 305.800 | 112.500 | 241.700 | 35.538.500 | 4.249.600 | 10.432.200 | 13.580.600 | 7.276.100 |
| 2014 | 674.300 | 298.900 | 118.600 | 256.800 | 38.951.800 | 4.337.200 | 11.413.300 | 14.346.300 | 8.855.000 |
| 2015 | 665.600 | 226.600 | 129.600 | 309.400 | 43.862.764 | 4.532.314 | 12.957.880 | 20.670.377 | 5.702.193 |
| 2016 | 667.000 | 226.113 | 143.405 | 297.482 | 47.584.558 | 4.672.724 | 14.104.149 | 22.630.499 | 6.177.186 |

*Nguồn: Cục Thống kê tỉnh Khánh Hòa*

**Bảng 2.3. Cơ cấu GRDP theo ngành và cơ cấu lao động phân theo ngành kinh tế**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **Cơ cấu lao động (%)** | | | **Cơ cấu GRDP (%)** | | | |
| **Nông -  lâm - thủy sản** | **Công nghiệp  - xây dựng** | **DV** | **Nông -  lâm - thủy sản** | **Công nghiệp  - xây dựng** | **DV** | **Thuế SP trừ trợ cấp SP** |
| 2010 | 42,03 | 20,40 | 37,57 | 13,84 | 26,95 | 39,72 | 19,49 |
| 2011 | 40,77 | 18,49 | 40,74 | 15,04 | 29,11 | 39,32 | 16,53 |
| 2012 | 43,68 | 17,93 | 38,39 | 14,00 | 29,46 | 38,94 | 17,60 |
| 2013 | 46,33 | 17,05 | 36,62 | 12,71 | 28,38 | 38,72 | 20,19 |
| 2014 | 44,33 | 17,59 | 38,08 | 12,05 | 27,86 | 37,18 | 22,91 |
| 2015 | 34,04 | 19,47 | 46,48 | 11,63 | 28,51 | 46,91 | 12,95 |
| 2016 | 33,90 | 21,50 | 44,60 | 11,21 | 28,82 | 47,00 | 12,98 |

*Nguồn: Cục Thống kê tỉnh Khánh Hòa, 2019*

**Bảng 2.4. Phân tích tương quan giữa GRDP1 (nông - lâm - thủy sản) và LD1 (lao động đang làm việc trong ngành nông - lâm - thủy sản)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | | | | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
|  | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | ,652 | ,425 | ,310 | ,03783 | ,425 | 3,690 | 1 | 5 | ,003 | 1,502 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAb** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | ,005 | 1 | ,005 | 36,902 | ,003 |
| Residual | ,007 | 5 | ,001 |  |  |
| Total | ,012 | 6 |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | 95,0% Confidence Interval for B | | Correlations | | |
| B | Std. Error | Beta | Lower Bound | Upper Bound | Zero-order | Partial | Part |
| 1 | (Const) | 18,369 | 1,608 |  | 11,427 | ,000 | 14,236 | 22,501 |  |  |  |
| lnLD1 | -,247 | ,129 | -,652 | -1,921 | ,003 | -,578 | ,084 | -,652 | -,652 | -,652 |

**Bảng 2.5. Phân tích tương quan giữa GRDP2 (CN-XD) và LD2 (lao động đang làm việc trong ngành CN-XD)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | | | | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
| R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | ,551 | ,303 | ,164 | ,17875 | ,303 | 2,175 | 1 | 5 | ,050 | 1,763 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAb** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | ,070 | 1 | ,070 | 2,175 | ,02 |
| Residual | ,160 | 5 | ,032 |  |  |
| Total | ,229 | 6 |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | 95,0% Confidence Interval for B | | Correlations | | |
| B | Std. Error | Beta | Lower Bound | Upper Bound | Zero-order | Partial | Part |
| 1 | (Cont) | 1,643 | 9,860 |  | ,167 | ,874 | -23,704 | 26,990 |  |  |  |
| lnLD2 | 1,241 | ,841 | ,551 | 1,475 | ,020 | -,922 | 3,404 | ,551 | ,551 | ,551 |

**Bảng 2.6. Phân tích tương quan giữa GRDP3 (DV) và LD3 (lao động đang làm việc trong ngành DV)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | | | | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
| R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | ,927 | ,859 | ,831 | ,10558 | ,859 | 30,506 | 1 | 5 | ,003 | 2,092 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAb** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | ,340 | 1 | ,340 | 30,506 | ,003 |
| Residual | ,056 | 5 | ,011 |  |  |
| Total | ,396 | 6 |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | 95,0% Confidence Interval for B | | Correlations | | |
| B | Std. Error | Beta | Lower Bound | Upper Bound | Zero-order | Partial | Part |
| 1 | (Cont) | -10,782 | 4,945 |  | -2,181 | ,081 | -23,493 | 1,928 |  |  |  |
| lnLD3 | 2,189 | ,396 | ,927 | 5,523 | ,003 | 1,170 | 3,208 | ,927 | ,927 | ,927 |

***Phụ lục 2.2:*Dự báo GRDP**

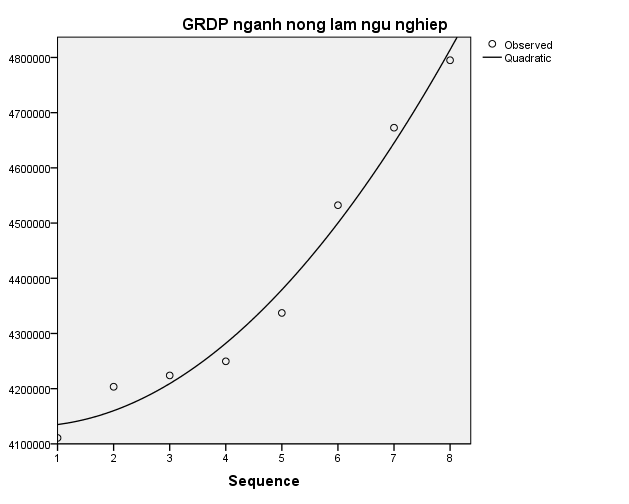
**GRDP1 (Nông - lâm - thủy sản)**

Sử dụng phương pháp hồi quy theo chuỗi thời gian. Qua nhân diện đồ thị, có thể thấy GRDP ngành NLTtỉnh Khánh Hòa chuyển dịch theo dạng đồ thị hàm bậc 2 (Quadratic ).

| **Model Summary** | | | |
| --- | --- | --- | --- |
| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| ,991 | ,982 | ,975 | 39181,420 |

| **ANOVA** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Regression | 4,193E11 | 2 | 2,096E11 | 136,554 | ,000 |
| Residual | 7,676E9 | 5 | 1,535E9 |  |  |
| Total | 4,269E11 | 7 |  |  |  |

| **Coefficients** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| Case Sequence | -10867,423 | 27869,873 | -,108 | -,390 | ,713 |
| Case Sequence \*\* 2 | 11984,768 | 3022,912 | 1,096 | 3,965 | ,011 |
| (Constant) | 4133926,196 | 54663,748 |  | 75,625 | ,000 |



Kết quả dự báo như sau:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **Giá trị trung bình (triệu đồng)** | **Cận dưới(triệu đồng)** | **Cận trên(triệu đồng)** |
| 2017 | 4.814.012 | 4.682.369 | 4.945.655 |
| 2018 | 5.006.886 | 4.834.000 | 5.179.771 |
| 2019 | 5.223.729 | 4.986.120 | 5.461.338 |
| 2020 | 5.464.541 | 5.141.615 | 5.787.468 |
| 2021 | 5.729.324 | 5.302.645 | 6.156.002 |
| 2022 | 6.018.075 | 5.470.424 | 6.565.727 |
| 2023 | 6.330.797 | 5.645.613 | 7.015.981 |
| 2024 | 6.667.488 | 5.828.582 | 7.506.393 |
| 2025 | 7.028.148 | 6.019.550 | 8.036.746 |
| 2026 | 7.412.778 | 6.218.650 | 8.606.906 |
| 2027 | 7.821.377 | 6.425.968 | 9.216.787 |
| 2028 | 8.253.946 | 6.641.561 | 9.866.331 |
| 2029 | 8.710.485 | 6.865.468 | 10.555.501 |
| 2030 | 9.190.993 | 7.097.717 | 11.284.269 |

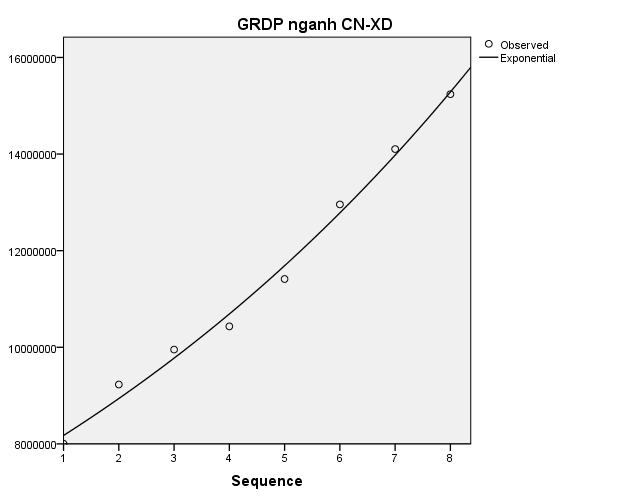
*Nguồn: Kết quả tính toán bằng phần mềm SPSS*

**GRDP2 (CN-XD)**

Sử dụng phương pháp hồi quy theo chuỗi thời gian. Qua nhân diện đồ thị, có thể thấy GRDP ngành CN-XDtỉnh Khánh Hòa chuyển dịch theo dạng đồ thị hàm tăng trưởng mũ (Exponential growth ).

| **Model Summary** | | | |
| --- | --- | --- | --- |
| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| ,995 | ,990 | ,989 | ,023 |

| **ANOVA** | | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Sum of Squares | | df | | Mean Square | | F | | Sig. | |
| Regression | ,336 | | 1 | | ,336 | | 622,874 | | ,000 | |
| Residual | ,003 | | 6 | | ,001 | |  | |  | |
| Total | ,339 | | 7 | |  | |  | |  | |
| **Coefficients** | | | | | | | | | | | |
|  | | Unstandardized Coefficients | | | | Standardized Coefficients | | t | | Sig. | |
| B | | Std. Error | | Beta | |
| Case Sequence | | ,089 | | ,004 | | ,995 | | 24,957 | | ,000 | |
| (Constant) | | 7475074,117 | | 135240,829 | |  | | 55,272 | | ,000 | |
| The dependent variable is ln(GRDP nganh CN-XD). | | | | | | | | | | | |



Kết quả dự báo như sau:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **Giá trị trung bình (triệu đồng)** | **Cận dưới(triệu đồng)** | **Cận trên(triệu đồng)** |
| 2017 | 15.285.640 | 14.286.144 | 16.355.063 |
| 2018 | 16.715.414 | 15.553.797 | 17.963.785 |
| 2019 | 18.278.925 | 16.921.265 | 19.745.515 |
| 2020 | 19.988.682 | 18.397.753 | 21.717.186 |
| 2021 | 21.858.365 | 19.993.252 | 23.897.470 |
| 2022 | 23.902.933 | 21.718.536 | 26.307.031 |
| 2023 | 26.138.744 | 23.585.189 | 28.968.770 |
| 2024 | 28.583.685 | 25.605.669 | 31.908.054 |
| 2025 | 31.257.320 | 27.793.391 | 35.152.964 |
| 2026 | 34.181.038 | 30.162.813 | 38.734.563 |
| 2027 | 37.378.233 | 32.729.545 | 42.687.190 |
| 2028 | 40.874.484 | 35.510.451 | 47.048.782 |
| 2029 | 44.697.764 | 38.523.765 | 51.861.236 |
| 2030 | 48.878.662 | 41.789.221 | 57.170.811 |

*Nguồn: Kết quả tính toán bằng phần mềm SPSS*

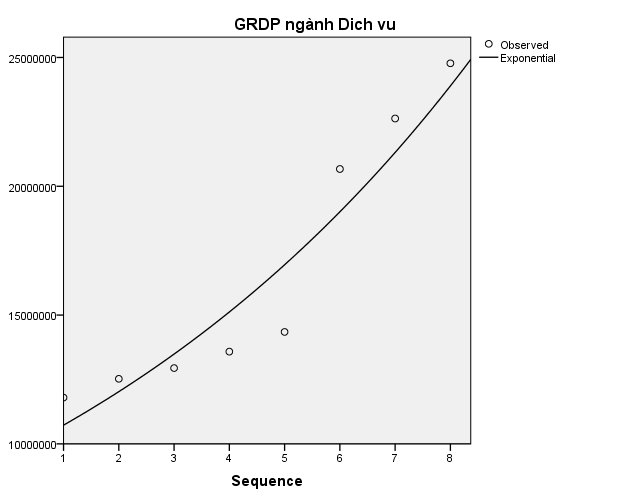
**GRDP3 (DV)**

Sử dụng phương pháp hồi quy theo chuỗi thời gian. Qua nhân diện đồ thị, có thể thấy GRDP ngành DV tỉnh Khánh Hòa chuyển dịch theo dạng đồ thị hàm tăng trưởng mũ (Exponential growth ).

| **Model Summary** | | | |
| --- | --- | --- | --- |
| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| ,947 | ,896 | ,879 | ,103 |

| **ANOVA** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Regression | ,550 | 1 | ,550 | 51,798 | ,000 |
| Residual | ,064 | 6 | ,011 |  |  |
| Total | ,614 | 7 |  |  |  |

| **Coefficients** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| Case Sequence | ,114 | ,016 | ,947 | 7,197 | ,000 |
| (Constant) | 9567075,857 | 768088,229 |  | 12,456 | ,000 |
| The dependent variable is ln(GRDP ngành Dich vu). | | | | | |



Kết quả dự báo như sau:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **Giá trị trung bình (triệu đồng)** | **Cận dưới(triệu đồng)** | **Cận trên(triệu đồng)** |
| 2017 | 25.658.040 | 21.148.609 | 30.167.472 |
| 2018 | 30.039.266 | 24.117.061 | 35.961.471 |
| 2019 | 35.023.762 | 26.884.470 | 43.163.054 |
| 2020 | 40.611.527 | 29.549.697 | 51.673.358 |
| 2021 | 46.802.563 | 32.186.699 | 61.418.426 |
| 2022 | 53.596.868 | 34.837.081 | 72.356.655 |
| 2023 | 60.994.442 | 37.523.473 | 84.465.412 |
| 2024 | 68.995.287 | 40.258.582 | 97.731.992 |
| 2025 | 77.599.402 | 43.049.874 | 112.148.929 |
| 2026 | 86.806.786 | 45.901.936 | 127.711.635 |
| 2027 | 96.617.440 | 48.817.705 | 144.417.174 |
| 2028 | 107.031.364 | 51.799.128 | 162.263.599 |
| 2029 | 118.048.557 | 54.847.535 | 181.249.580 |
| 2030 | 129.669.021 | 57.963.861 | 201.374.181 |

*Nguồn: Kết quả tính toán bằng phần mềm SPSS*

**Dự báo GRDP và tốc độ tăng GRDP**

Dựa vào kết quả dự báo GRDP của ba khu vực, tổng hợp kết quả dự báo GRDP như sau:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **`Năm** | **Tổng GRDP (triệu đồng)** | | | **Tốc độ tăng GRDP (%)** | | |
| **Trung bình** | **Thấp** | **Cao** | **Trung bình** | **Thấp** | **Cao** |
| 2017 | 43.995.863 | 36.669.826 | 53.559.845 |  |  |  |
| 2018 | 48.162.059 | 39.850.994 | 59.059.219 | 9,5 | 8,7 | 10,3 |
| 2019 | 52.758.787 | 43.236.891 | 65.330.097 | 9,5 | 8,5 | 10,6 |
| 2020 | 57.827.878 | 46.851.057 | 72.452.959 | 9,6 | 8,4 | 10,9 |
| 2021 | 63.415.388 | 50.718.517 | 80.519.870 | 9,7 | 8,3 | 11,1 |
| 2022 | 69.572.066 | 54.865.104 | 89.636.747 | 9,7 | 8,2 | 11,3 |
| 2023 | 76.353.863 | 59.317.682 | 99.924.887 | 9,7 | 8,1 | 11,5 |
| 2024 | 83.822.490 | 64.104.433 | 111.522.641 | 9,8 | 8,1 | 11,6 |
| 2025 | 92.046.021 | 69.255.124 | 124.587.374 | 9,8 | 8,0 | 11,7 |
| 2026 | 101.099.553 | 74.801.360 | 139.297.731 | 9,8 | 8,0 | 11,8 |
| 2027 | 111.065.941 | 80.776.845 | 155.856.240 | 9,9 | 8,0 | 11,9 |
| 2028 | 122.036.599 | 87.217.636 | 174.492.299 | 9,9 | 8,0 | 12,0 |
| 2029 | 134.112.387 | 94.162.410 | 195.465.575 | 9,9 | 8,0 | 12,0 |
| 2030 | 147.404.593 | 101.652.730 | 219.069.890 | 9,9 | 8,0 | 12,1 |

*Nguồn: Kết quả tính toán bằng phần mềm SPSS*

Kết quả dự báo tốc độ tăng GRDP từng khu vực kinh tế như sau:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **GRDP (Triệu đồng) giá so sánh năm 2010)** | | | | **Tốc độ tăng GRDP (%)** | | | |
|  | **GRDP** | **GRDP1** | **GRDP2** | **GRDP3** | **GRDP** | **GRDP1** | **GRDP2** | **GRDP3** |
| 2017 | 53.559.845 | 4.945.655 | 16.355.063 | 32.259.127 |  |  |  |  |
| 2018 | 59.059.219 | 5.179.771 | 17.963.785 | 35.915.662 | 10,27 | 4,73 | 9,84 | 11,33 |
| 2019 | 65.330.097 | 5.461.338 | 19.745.515 | 40.123.244 | 10,62 | 5,44 | 9,92 | 11,72 |
| 2020 | 72.452.959 | 5.787.468 | 21.717.186 | 44.948.305 | 10,90 | 5,97 | 9,99 | 12,03 |
| 2021 | 80.519.870 | 6.156.002 | 23.897.470 | 50.466.398 | 11,13 | 6,37 | 10,04 | 12,28 |
| 2022 | 89.636.747 | 6.565.727 | 26.307.031 | 56.763.989 | 11,32 | 6,66 | 10,08 | 12,48 |
| 2023 | 99.924.887 | 7.015.981 | 28.968.770 | 63.940.136 | 11,48 | 6,86 | 10,12 | 12,64 |
| 2024 | 111.522.641 | 7.506.393 | 31.908.054 | 72.108.194 | 1,61 | 6,99 | 10,15 | 12,77 |
| 2025 | 124.587.374 | 8.036.746 | 35.152.964 | 81.397.664 | 1,71 | 7,07 | 10,17 | 12,88 |
| 2026 | 139.297.731 | 8.606.906 | 38.734.563 | 91.956.261 | 11,81 | 7,09 | 10,19 | 12,97 |
| 2027 | 155.856.240 | 9.216.787 | 42.687.190 | 103.952.263 | 11,89 | 7,09 | 10,20 | 13,05 |
| 2028 | 174.492.299 | 9.866.331 | 47.048.782 | 117.577.186 | 11,96 | 7,05 | 10,22 | 13,11 |
| 2029 | 195.465.575 | 10.555.501 | 51.861.236 | 133.048.838 | 12,02 | 6,99 | 10,23 | 13,16 |
| 2030 | 219.069.890 | 11.284.269 | 57.170.811 | 150.614.810 | 12,08 | 6,90 | 10,24 | 13,20 |

*Nguồn: Kết quả tính toán bằng phần mềm SPSS*

***Phục lục 2.3*. Dự báo chuyển dịch cơ cấu GRDP**

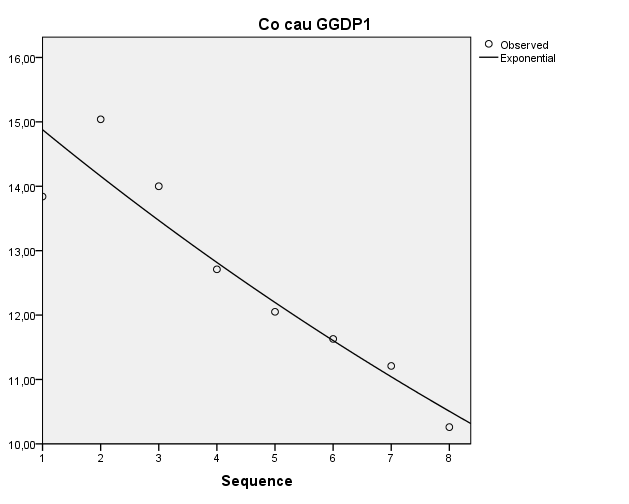
**Cơ cấu GRDP1**

Sử dụng phương pháp hồi quy theo chuỗi thời gian. Qua nhân diện đồ thị, có thể thấy chuyển dịch cơ cấu GRDP ngành NLTtỉnh Khánh Hòa chuyển dịch theo dạng đồ thị hàm tăng trưởng mũ (Exponential growth ).

| **Model Summary** | | | |
| --- | --- | --- | --- |
| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| ,949 | ,901 | ,885 | ,044 |

| **ANOVA** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Regression | ,104 | 1 | ,104 | 54,623 | ,000 |
| Residual | ,011 | 6 | ,002 |  |  |
| Total | ,115 | 7 |  |  |  |

| **Coefficients** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| Case Sequence | -,050 | ,007 | -,949 | -7,391 | ,000 |
| (Constant) | 15,636 | ,531 |  | 29,451 | ,000 |
| The dependent variable is ln(Co cau GGDP1). | | | | | |



Kết quả dự báo như sau:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **Giá trị trung bình (%)** | **Cận dưới (%)** | **Cận trên (%)** |
| 2017 | 10,51 | 9,25 | 11,93 |
| 2018 | 10,00 | 8,73 | 11,44 |
| 2019 | 9,51 | 8,23 | 11,00 |
| 2020 | 9,05 | 7,75 | 10,58 |
| 2021 | 8,61 | 7,29 | 10,18 |
| 2022 | 8,19 | 6,85 | 9,81 |
| 2023 | 7,80 | 6,43 | 9,46 |
| 2024 | 7,42 | 6,04 | 9,12 |
| 2025 | 7,06 | 5,66 | 8,80 |
| 2026 | 6,72 | 5,31 | 8,49 |
| 2027 | 6,39 | 4,98 | 8,20 |
| 2028 | 6,08 | 4,67 | 7,92 |
| 2029 | 5,79 | 4,38 | 7,65 |
| 2030 | 5,51 | 4,10 | 7,39 |

*Nguồn: Kết quả tính toán bằng phần mềm SPSS*

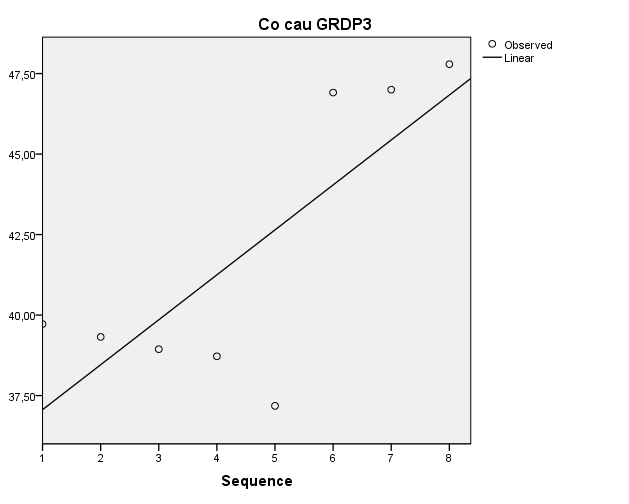
**Cơ cấu GRDP3**

Sử dụng phương pháp hồi quy theo chuỗi thời gian. Qua nhân diện đồ thị, có thể thấy chuyển dịch cơ cấu GRDP ngành DV tỉnh Khánh Hòa chuyển dịch theo dạng đồ thị hàm bậc nhất (Linear ).

| **Model Summary** | | | |
| --- | --- | --- | --- |
| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| ,769 | ,592 | ,524 | 3,069 |

| **ANOVA** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Regression | 81,845 | 1 | 81,845 | 8,691 | ,026 |
| Residual | 56,501 | 6 | 9,417 |  |  |
| Total | 138,345 | 7 |  |  |  |

| **Coefficients** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| Case Sequence | 1,396 | ,474 | ,769 | 2,948 | ,026 |
| (Constant) | 35,666 | 2,391 |  | 14,916 | ,000 |



Kết quả dự báo như sau:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **Giá trị trung bình (%)** | **Cận dưới (%)** | **Cận trên (%)** |
| 2017 | 47,79 | 47,79 | 47,79 |
| 2018 | 49,21 | 48,82 | 49,48 |
| 2019 | 50,64 | 49,72 | 51,26 |
| 2020 | 52,06 | 50,52 | 53,11 |
| 2021 | 53,49 | 51,24 | 55,02 |
| 2022 | 54,91 | 51,89 | 56,97 |
| 2023 | 56,34 | 52,49 | 58,95 |
| 2024 | 57,76 | 53,05 | 60,96 |
| 2025 | 59,19 | 53,57 | 63,00 |
| 2026 | 60,61 | 54,06 | 65,06 |
| 2027 | 62,03 | 54,53 | 67,13 |
| 2028 | 63,46 | 54,98 | 69,22 |
| 2029 | 64,88 | 55,41 | 71,32 |
| 2030 | 66,31 | 55,83 | 73,43 |

*Nguồn: Kết quả tính toán bằng phần mềm SPSS*

**Cơ cấu GRDP2**

Qua nhân diện đồ thị, có thể thấy chuyển dịch cơ cấu GRDP ngành CN-XDtỉnh Khánh Hòa chuyển dịch chậm và ổn định trong những năm gần đây, chính vì vậy sau khi dự báo cơ cấu của GRDP1 và GRDP3, chúng ta sẽ tính được cơ cấu của GRDP2 (với thuế sản phẩm trừ trợ cấp sản phẩm được cố định 10%)

Kết quả dự báo như sau:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **Giá trị trung bình (%)** | **Cận dưới (%)** | **Cận trên (%)** |
| 2017 | 31,70 | 32,96 | 30,28 |
| 2018 | 30,79 | 32,45 | 29,07 |
| 2019 | 29,85 | 32,05 | 27,74 |
| 2020 | 28,89 | 31,73 | 26,31 |
| 2021 | 27,90 | 31,48 | 24,80 |
| 2022 | 26,89 | 31,26 | 23,22 |
| 2023 | 25,87 | 31,08 | 21,59 |
| 2024 | 24,82 | 30,92 | 19,91 |
| 2025 | 23,75 | 30,77 | 18,20 |
| 2026 | 22,67 | 30,63 | 16,44 |
| 2027 | 21,57 | 30,49 | 14,66 |
| 2028 | 20,46 | 30,35 | 12,86 |
| 2029 | 19,33 | 30,21 | 11,03 |
| 2030 | 18,19 | 30,07 | 9,18 |

*Nguồn: Kết quả tính toán của BISEDS, 2019*

**Dự báo Cơ cấu GRDP theo ngành kinh tế đến năm 2030**

Dựa trên kết quả dự báo cơ cấu GRDP của 3 khu vực, thông qua ý kiến chuyên gia và quy hoạch phát triển công nghiệp tỉnh Khánh Hòa đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030, nhóm nghiên cứu chấp nhận sử dụng GRDP1 và GRDP2, và tính ra được GRDP3(với thuế sản phẩm trừ trợ cấp sản phẩm được cố định 10%)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **Cơ cấu GRDP (%)** | | | |
| **Nông -  lâm - thủy sản** | **Công nghiệp  - xây dựng** | **DV** | **Thuế SP trừ trợ cấp SP** |
| 2017 | 11,93 | 32,96 | 45,12 | 10 |
| 2018 | 11,44 | 32,45 | 46,11 | 10 |
| 2019 | 11,00 | 32,05 | 46,95 | 10 |
| 2020 | 10,58 | 31,73 | 47,69 | 10 |
| 2021 | 10,18 | 31,48 | 48,34 | 10 |
| 2022 | 9,81 | 31,26 | 48,93 | 10 |
| 2023 | 9,46 | 31,08 | 49,46 | 10 |
| 2024 | 9,12 | 30,92 | 49,96 | 10 |
| 2025 | 8,80 | 30,77 | 50,43 | 10 |
| 2026 | 8,49 | 30,63 | 50,88 | 10 |
| 2027 | 8,20 | 30,49 | 51,31 | 10 |
| 2028 | 7,92 | 30,35 | 51,73 | 10 |
| 2029 | 7,65 | 30,21 | 52,14 | 10 |
| 2030 | 7,39 | 30,07 | 52,54 | 10 |

*Nguồn: Kết quả tính toán của BISEDS, 2019*

***Phụ lục 2.4.*Lao động trong ngành CN-XD**

**Bảng 2.7. Số lượng lao động trong ngành CN-XD**

*ĐVT: người*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **Tổng** | **Khai  khoáng** | **Công nghiệp  chế biến, chế tạo** | **Sản xuất  và phân phối điện, nước** | **Cung cấp  nước; hoạt động quản lý và xử lý rác, nước thải** | **Xây dựng** |
| 2010 | 126.500 |  |  |  |  |  |
| 2011 | 118.400 | 5.800 | 72.300 | 1.800 | 600 | 37.900 |
| 2012 | 112.900 | 7.000 | 72.700 | 2.000 | 1.100 | 30.100 |
| 2013 | 112.500 | 7.400 | 73.500 | 1.100 | 1.300 | 29.200 |
| 2014 | 118.600 | 9.400 | 74.000 | 2.800 | 2.500 | 29.900 |
| 2015 | 129.600 | 10.300 | 80.800 | 3.000 | 2.700 | 32.800 |
| 2016 | 143.405 | 1.200 | 86.000 | 2.100 | 2.600 | 51.505 |
| 2017 | 143.900 | 1.200 | 86.300 | 2.000 | 2.600 | 51.800 |

*Nguồn: Cục Thống kê tỉnh Khánh Hòa*

**Bảng 2.8. Cơ cấu lao động trong ngành CN-XD**

*ĐVT: %*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **Tổng** | **Khai  khoáng** | **Công nghiệp  chế biến, chế tạo** | **Sản xuất  và phân phối điện, nước** | **Cung cấp  nước; hoạt động quản lý và xử lý rác, nước thải** | **Xây dựng** |
| 2010 | 100 |  |  |  |  |  |
| 2011 | 100 | 4,90 | 61,06 | 1,52 | 0,51 | 32,01 |
| 2012 | 100 | 6,20 | 64,39 | 1,77 | 0,97 | 26,66 |
| 2013 | 100 | 6,58 | 65,33 | 0,98 | 1,16 | 25,96 |
| 2014 | 100 | 7,93 | 62,39 | 2,36 | 2,11 | 25,21 |
| 2015 | 100 | 7,95 | 62,35 | 2,31 | 2,08 | 25,31 |
| 2016 | 100 | 0,84 | 59,97 | 1,46 | 1,81 | 35,92 |
| 2017 | 100 | 0,83 | 59,97 | 1,39 | 1,81 | 36,00 |

*Nguồn: Kết quả tính toán của BISEDS, 2019*

***Phụ lục 2.5.*Lao động trong ngành DV**

**Bảng 2.9. Số lượng lao động trong ngành DV**

*ĐVT: người*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** |
| **Tổng** | **233.000** | **260.900** | **241.700** | **241.700** | **256.800** | **309.400** | **297.482** | **298.100** |
| Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác |  | 95.500 | 82.300 | 82.800 | 84.500 | 101.800 | 85.400 | 82.700 |
| Vận tải, kho bãi |  | 24.500 | 23.500 | 22.200 | 24.500 | 29.600 | 28.100 | 28.400 |
| DV lưu trú và ăn uống |  | 47.100 | 50.000 | 58.200 | 60.900 | 73.400 | 60.300 | 62.000 |
| Thông tin  và truyền thông |  | 2.900 | 800 | 1.200 | 4.500 | 5.400 | 3.600 | 3.500 |
| Tài chính, tín dụng, ngân hàng và bảo hiểm |  | 4.700 | 3.800 | 3.400 | 2.500 | 3.000 | 8.200 | 8.200 |
| Hoạt động  kinh doanh bất động sản |  | 500 | 1.700 | 600 | 400 | 500 | 600 | 600 |
| Hoạt động chuyên môn,  khoa học và công nghệ |  | 2.200 | 3.900 | 2.900 | 2.600 | 3.200 | 6.400 | 6.300 |
| Hoạt động  hành chính và DV hỗ trợ |  | 2.700 | 3.800 | 3.400 | 1.400 | 1.600 | 5.500 | 5.500 |
| Hoạt động của Đảng Cộng sản , tổ chức chính trị XH, QLNN, ANQP, đảm bảo xã hội bắt buộc |  | 26.000 | 19.900 | 18.600 | 22.400 | 27.000 | 28.200 | 28.300 |
| Giáo dục  và đào tạo |  | 26.800 | 23.100 | 24.100 | 26.700 | 32.100 | 33.900 | 34.000 |
| Y tế và  hoạt động trợ giúp xã hội |  | 6.500 | 8.100 | 5.300 | 5.400 | 6.500 | 11.500 | 11.600 |
| Nghệ thuật,  vui chơi giải trí |  | 4.500 | 5.300 | 4.500 | 3.800 | 4.600 | 4.800 | 5.700 |
| Hoạt động  DV khác |  | 17.000 | 15.500 | 14.500 | 17.200 | 20.700 | 20.982 | 21.300 |

*Nguồn: Cục Thống kê tỉnh Khánh Hòa*

**Bảng 2.10. Cơ cấu lao động trong ngành DV**

*ĐVT: %*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** |
| **Tổng** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** |
| Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác |  | 36,60 | 34,05 | 34,26 | 32,90 | 32,90 | 28,71 | 27,74 |
| Vận tải, kho bãi |  | 9,39 | 9,72 | 9,18 | 9,54 | 9,57 | 9,45 | 9,53 |
| DV lưu trú và ăn uống |  | 18,05 | 20,69 | 24,08 | 23,71 | 23,72 | 20,27 | 20,80 |
| Thông tin  và truyền thông |  | 1,11 | 0,33 | 0,50 | 1,75 | 1,75 | 1,21 | 1,17 |
| Tài chính, tín dụng, ngân hàng và bảo hiểm |  | 1,80 | 1,57 | 1,41 | 0,97 | 0,97 | 2,76 | 2,75 |
| Hoạt động  kinh doanh bất động sản |  | 0,19 | 0,70 | 0,25 | 0,16 | 0,16 | 0,20 | 0,20 |
| Hoạt động chuyên môn,  khoa học và công nghệ |  | 0,84 | 1,61 | 1,20 | 1,01 | 1,03 | 2,15 | 2,11 |
| Hoạt động  hành chính và DV hỗ trợ |  | 1,03 | 1,57 | 1,41 | 0,55 | 0,52 | 1,85 | 1,85 |
| Hoạt động của Đảng Cộng sản , tổ chức chính trị XH, QLNN, ANQP, đảm bảo xã hội bắt buộc |  | 9,97 | 8,23 | 7,70 | 8,72 | 8,73 | 9,48 | 9,49 |
| Giáo dục  và đào tạo |  | 10,27 | 9,56 | 9,97 | 10,40 | 10,37 | 11,40 | 11,41 |
| Y tế và  hoạt động trợ giúp xã hội |  | 2,49 | 3,35 | 2,19 | 2,10 | 2,10 | 3,87 | 3,89 |
| Nghệ thuật,  vui chơi giải trí |  | 1,72 | 2,19 | 1,86 | 1,48 | 1,49 | 1,61 | 1,91 |
| Hoạt động  DV khác |  | 6,52 | 6,41 | 6,00 | 6,70 | 6,69 | 7,05 | 7,15 |

*Nguồn: Kết quả tính toán của BISEDS, 2019*

***Phụ lục 2.6.* Dự báo dân số, lao động tỉnh Khánh Hòa đến năm 2030**

**Bảng 2.11. Dự báo lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên phân theo giới tính và theo thành thị, nông thôn đến năm 2030**

*ĐVT:người*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **2020** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** |
| **TỔNG SỐ** | **717.590** | **719.398** | **720.549** | **721.244** | **721.649** | **721.494** |
| ***Phân theo giới tính*** | | | | | | |
| Nam | 395.085 | 397.000 | 398.585 | 399.867 | 400.877 | 401.385 |
| Nữ | 322.505 | 322.398 | 321.964 | 321.377 | 320.772 | 320.109 |
| ***Phân theo thành thị, nông thôn*** | | | | | | |
| Thành thị | 430.554 | 438.833 | 446.741 | 454.384 | 461.855 | 468.971 |
| Nông thôn | 287.036 | 280.565 | 273.809 | 266.860 | 259.794 | 252.523 |

*Nguồn: Kết quả tính toán của BISEDS, 2019*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **2026** | **2027** | **2028** | **2029** | **2030** |  |
| **TỔNG SỐ** | **721.185** | **720.772** | **720.315** | **719.854** | **719.024** |  |
| ***Phân theo giới tính*** | | | | | | |
| Nam | 401.724 | 401.885 | 401.859 | 401.651 | 400.989 |  |
| Nữ | 319.461 | 318.887 | 318.456 | 318.203 | 318.035 |  |
| ***Phân theo thành thị, nông thôn*** | | | | | | |
| Thành thị | 475.982 | 482.917 | 489.814 | 496.699 | 503.317 |  |
| Nông thôn | 245.203 | 237.855 | 230.501 | 223.155 | 215.707 |  |

*Nguồn: Kết quả tính toán của BISEDS, 2019*

**Bảng 2.12. Dự báo lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc hàng năm phân theo giới tính và theo thành thị, nông thôn đến năm 2030**

*ĐVT:người*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **2020** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** |
| **TỔNG SỐ** | **695.033** | **696.793** | **697.916** | **698.598** | **698.997** | **698.852** |
| ***Phân theo giới tính*** | | | | | | |
| Nam | 384.300 | 386.162 | 387.704 | 388.951 | 389.933 | 390.428 |
| Nữ | 310.733 | 310.630 | 310.212 | 309.647 | 309.064 | 308.425 |
| ***Phân theo thành thị, nông thôn*** | | | | | | |
| Thành thị | 296.640 | 297.391 | 297.871 | 298.161 | 298.332 | 298.270 |
| Nông thôn | 398.393 | 399.402 | 400.046 | 400.436 | 400.665 | 400.582 |

*Nguồn: Kết quả tính toán của BISEDS, 2019*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm** | **2026** | **2027** | **2028** | **2029** | **2030** |  |
| **TỔNG SỐ** | **698.558** | **698.161** | **697.721** | **697.275** | **696.469** |  |
| ***Phân theo giới tính*** | | | | | | |
| Nam | 390.757 | 390.914 | 390.889 | 390.686 | 390.042 |  |
| Nữ | 307.800 | 307.247 | 306.832 | 306.588 | 306.427 |  |
| ***Phân theo thành thị, nông thôn*** | | | | | | |
| Thành thị | 298.144 | 297.975 | 297.787 | 297.597 | 297.253 |  |
| Nông thôn | 400.413 | 400.186 | 399.934 | 399.678 | 399.216 |  |

*Nguồn: Kết quả tính toán của BISEDS, 2019*

**Phụ lục 3: MẪU PHIẾU ĐIỀU TRA**

**Mẫu 1**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **UBND TỈNH KHÁNH HÒA**  **SỞ LAO ĐỘNG-THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI** |  | **UBND TỈNH BÌNH ĐỊNH**  **VIỆN NGHIÊN CỨU PHÁTTRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI** |

**PHIẾU KHẢO SÁT DOANH NGHIỆP**

|  |
| --- |
| **Mã số phiếu: …………….** |

Kính thưa Quý doanh nghiệp!

Chương trình khảo sát này được thực hiện nhằm phục vụ đề tài nghiên cứu KH-XH và nhân văn cấp tỉnh “Đánh giá thực trạng lao động – việc làm giai đoạn 2010-2016 và đề xuất giải pháp phát triển lao động việc làm giai đoạn 2017-2025 trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa”.

Chúng tôi cam kết không công khai các thông tin cá nhân mà Quý doanh nghiệp cung cấp, mọi thông tin chỉ phục vụ cho mục đích nghiên cứu. Rất mong nhận được sự hợp tác tích cực của Quý doanh nghiệp.

**PHẦN 1: THÔNG TIN CHUNG**

**1.Tên doanh nghiệp:**……………………………………………………………………………...

**2.Điện thoại:** ……………………………………… **Email:**

**3.Địa chỉ doanh nghiệp** (văn phòng chính):

- Số nhà/ Đường:

*-* Phường/xã/thị trấn: Quận/ huyện:

**4. Năm thành lập doanh nghiệp:**

**5. Loại hình doanh nghiệp:** *(Doanh nghiệp nhà nước, Doanh nghiệp có vốn trong nước, Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài)*

Doanh nghiệp Nhà nước Doanh nghiệp tư nhân

Công ty Cổ phần Doanh nghiệp có vốn nước ngoài (FDI)

Công ty Trách nhiệm nữu hạn Loại hình khác

**6. Ngành sản xuất - kinh doanh chính của doanh nghiệp***(là ngành chiếm tỷ trọng lớn nhất về giá trị sản xuất kinh doanh trong năm 2017; nếu không xác định được giá trị sản xuất kinh doanh thì căn cứ vào ngành có doanh thu lớn nhất hoặc ngành sử dụng nhiều lao động nhất).*  
 …………………………………

**PHẦN 2: KHẢO SÁT NHU CẦU LAO ĐỘNG NĂM 2018-2025**

**7. Tổng số lao động tính đến 31/7/2018***(chia theo loại lao động, trình độ chuyên môn kỹ thuật)*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Chỉ tiêu** | **Tổng số** | **Trong đó: Nữ** |
| 1. Tổng số lao động |  |  |
| 2. Chia theo loại lao động |  |  |
| - Lao động quản lý |  |  |
| - Lao động gián tiếp |  |  |
| - Lao động trực tiếp |  |  |
| 3. Chia theo trình độ CMKT |  |  |
| - Đại học, trên đại học |  |  |
| - Cao đẳng |  |  |
| - Trung cấp |  |  |
| - Sơ cấp nghề, chứng chỉ nghề |  |  |
| - CNKT không bằng |  |  |
| - Không có trình độ CMKT |  |  |

**8. Tiền lương, thu thập theo loại lao động tính đến hết ngày 31/7/2018:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Loại lao động** | **Bình quân tiền lương, thu nhập (đồng/tháng/người)** |
| 1. Lao động quản lý |  |
| 2. Lao động gián tiếp |  |
| 3. Lao động trực tiếp |  |

**9. Dự kiến nhu cầu tuyển dụng lao động tại doanh nghiệp trong năm 2019 và giai đoạn 2020-2025:**

*9.1. Doanh nghiệp có kế hoạch tuyển dụng lao động năm* ***2019****và giai đoạn* ***2020-2025****?*

Có  Không

*9.2. Nếu có, vui lòng cho biết các vị trí công việc có nhu cầu tuyển:*

*Đơn vị tính: Người*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ngành nghề** | **Tổng số lao động cần tuyển** | **Trong đó: Nữ** | **Chia theo trình độ chuyên môn có nhu cầu tuyển** | | | | | |
| **Đại học, Trên Đại học** | **Cao đẳng** | **Trung cấp** | **Sơ cấp nghề, chứng chỉ nghề** | **Công nhân kỹ thuật** | **LĐPT** |
| **Năm 2019** | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Giai đoạn 2020-2025** | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9. |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10. |  |  |  |  |  |  |  |  |

**PHẦN 3: KHẢO SÁT SỰ HÀI LÒNG CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**

|  |  |
| --- | --- |
| **Thang đo mức độ đồng ý** | |
| 1. **Rất không đồng ý** | 3. Đồng ý |
| 2. Không đồng ý | 4. **Rất đồng ý** (phát biểu hoàn toàn đúng) |

1. **Những câu sau đây liên quan đến người lao động đang làm việc trong doanh nghiệp của Quý doanh nghiệp. Quý doanh nghiệp đánh giá như thế nào về hiện trạng nguồn nhân lực của doanh nghiệp mình hiện nay? Hãy khoanh tròn con số thích hợp cho biết mức độ đồng ý hay không đồng ý với mỗi phát biểu sau:**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **I** | | **Thể trạng, sức khỏe** | **Mức độ đồng ý** | | | |
| 1 | | Nhân viên của chúng tôi có sức khỏe, độ bền dẻo dai tốt | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | | Nhân viên của chúng tôi thích nghi tốt với cường độ lao động cao. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | | Ngoại hình, và sức khỏe là tiêu chí quan trọng khi tuyển dụng NV của DN chúng tôi. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| **II** | | **Hành vi, thái độ, tác phong, và ý thức lao động** | **Mức độ đồng ý** | | | |
| 1 | | Luôn có tinh thần cầu tiến trong công việc. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | | Có tinh thần chịu trách nhiệm cao trong công việc. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | | Luôn tự giác ý thức và nhận thức đầy đủ về nghĩa vụ của mình trong công việc. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4 | | Thể hiện sự tận tâm thực hiện công việc một cách có hiệu quả nhất. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | | Luôn tuân thủ và chấp hành tốt quy định lao động, nội quy công ty. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6 | | Luôn cam kết đảm bảo về thời gian lao động, đi làm đúng giờ. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7 | | Có sự ngăn nắp, tỉ mĩ, cẩn thận và chính xác trong công việc. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8 | | Có thái độ hòa đồng và tương trợ lẫn nhau trong công việc. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| **III** | | **Trình độ, kiến thức, chuyên môn, và kinh nghiệm** | **Mức độ đồng ý** | | | |
| 1 | | Có sự hiểu biết rõ ràng các yếu tố liên quan đến công việc. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | | Đều có trình độ học vấn từ trung cấp trở lên. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | | Hầu như không cần phải đào tạo lại sau khi tuyển dụng. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4 | | Có kiến thức chuyên môn phù hợp với công việc do mình phụ trách. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | | Có kinh nghiệm trong công việc liên quan từ 1 năm trở lên. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| **IV** | | **Kỹ năng, khả năng cá nhân:** | **Mức độ đồng ý** | | | |
| 1 | | Trình độ ngoại ngữ của nhân viên đáp ứng tốt theo yêu cầu công việc. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | | Có kỹ năng giao tiếp, thiết lập mối quan hệ và ứng xử tốt. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | | Khả năng làm việc theo nhóm hiệu quả. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4 | | Kỹ năng sống tốt (tuân thủ văn hóa chung trong DN) | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | | Có kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức thực hiện công việc hiệu quả. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6 | | Có khả năng giải quyết nhanh các vấn đề và tìm giải pháp hữu hiệu | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7 | | Có kỹ năng quản lý thời gian hiệu quả trong điều kiện thực hiện nhiều công việc khác. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8 | | Có khả năng và sẵn sàng làm việc với tập thể, cấp trên, cấp dưới hướng về lợi ích chung của doanh nghiệp. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9 | | Có khả năng tự học hỏi và nâng cao kiến thức, trình độ bản thân. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| **V** | | **Kết quả lao động** | **Mức độ đồng ý** | | | |
| 1 | | Khối lượng công việc được hoàn thành trong điều kiện bình thường là rất tốt. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | | Đội ngũ nhân viên chúng tôi luôn làm việc trên khả năng được yêu cầu. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | | Công nhân viên của chúng tôi luôn quan tâm đến tính hiệu quả và chất lượng công việc. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| **VI. Mức độ hài lòng chung** | | | **Mức độ đồng ý** | | | |
| 1 | Nhìn chung, chúng tôi nhận thấy nguồn nhân lực hiện nay đáp ứng tốt cho hoạt động sản xuất và kinh doanh của doanh nghiệp. | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | Đội ngũ lao động của doanh nghiệp chúng tôi có chất lượng tốt về trình độ chuyên môn, kỹ năng và ý thức lao động tích cực; mang lại hiệu quả công việc cao và có chất lượng. | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | Chúng tôi rất hài lòng về những đóng góp của đội ngũ lao động của mình cho sự phát triển doanh nghiệp trong thời gian qua. | | 1 | 2 | 3 | 4 |

**PHẦN 4: THÔNG TIN VỀ HOẠT ĐỘNG DỰ BÁO NHÂN LỰC VÀ THÔNG TIN THỊ TRƯỜNGLAO ĐỘNG**

**11**. **Cho biết các hình thức tuyển dụng lao động tại doanh nghiệp?***(đánh dấu x vào những hình thức thường áp dụng tại đơn vị)*

|  |
| --- |
| Tuyển dụng thông qua các đơn vị dịch vụ việc làm |
| Tham gia các sàn giao dịch việc làm, ngày hội việc làm |
| Thông báo trên báo, đài |
| Thông báo tại trụ sở doanh nghiệp/ trên website của doanh nghiệp |
| Liên hệ với trường đại học, cao đẳng, cơ sở giáo dục nghề nghiệp |
| Nhân viên trong công ty giới thiệu/ mối quan hệ cá nhân |
| - Khác *(ghi cụ thể)*: |

**12.Cho biết các nội dung doanh nghiệp quan tâm tìm hiểu?***(chọn và đánh dấu “x” một hoặc nhiều nội dung)*

Về ngành nghề thu hút nhiều lao động

Về tiền lương, thu nhập theo từng ngành nghề

Về năng suất lao động

Về nguồn lao động tìm kiếm việc làm

Về các kỹ năng mềm hỗ trợ người lao động làm việc hiệu quả

Về chính sách nhân lực của nhà nước

Nhận định về tình hình thị trường lao động

Về hệ thống cơ sở đào tạo

Thông tin hệ thống dịch vụ việc làm

Khác (ghi cụ thể):

**13**. **Lý do doanh nghiệp tìm hiểu về thông tin thị trường lao động, dự báo nhu cầu nhân lực?***(chọn và đánh dấu “x” cho một hoặc nhiều nội dung)*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Để xây dựng mối quan hệ lao động hài hoà, ổn định trong doanh nghiệp | |  | |
| Có chính sách chi trả lương phù hợp |  | |
| Có chính sách tuyển dụng nhân sự phù hợp |  | |
| Thay thế nguồn lao động không đáp ứng yêu cầu của đơn vị |  | |
| Có kế hoạch bồi dưỡng, nâng cao chuyên môn nghiệp vụ cho người lao động |  | |
| Có kế hoạch sử dụng và chuẩn bị nguồn nhân lực tại đơn vị |  | |
| Khác (ghi cụ thể): |  | |

**14. Doanh nghiệp tìm hiểu thông tin thị trường lao động, dự báo nhu cầu nhân lực bằng cách nào?***(chọn và đánh dấu “x” một hoặc nhiều nội dung)*

|  |  |
| --- | --- |
| Trên các trang mạng việc làm |  |
| Trên các phương tiện báo, đài |  |
| Trên website của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội |  |
| Khác (ghi cụ thể): |  |

**15. Doanh nghiệp cần cơ quan nhà nước cung cấp các nội dung gì liên quan đến thông tin thị trường lao động để đơn vị xây dựng kế hoạch phát triển nhân sự?***(chọn và đánh dấu “x” một hoặc nhiều nội dung)*

|  |  |
| --- | --- |
| Về cơ cấu nguồn nhân lực |  |
| Về tiền lương theo nhóm ngành nghề |  |
| Về nguồn lao động để tìm kiếm nhân sự phù hợp |  |
| Về hệ thống cơ sở đào tạo |  |
| Thông tin hệ thống dịch vụ việc làm |  |
| Về chính sách nhân lực của nhà nước |  |
| Nhận định về tình hình thị trường lao động |  |
| Khác (ghi cụ thể): |  |

***XincámơnQuý doanh nghiệpđãdànhthờigianquíbáuđểtrảlờicâuhỏicủa chúngtôi. KínhchúcQuý doanh nghiệpthànhcôngtrongmọilĩnhvực!***

**Mẫu 2:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **UBND TỈNH KHÁNH HÒA**  **SỞ LAO ĐỘNG-THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI** |  | **UBND TỈNH BÌNH ĐỊNH**  **VIỆN NGHIÊN CỨU PHÁTTRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI** |

**PHIẾU KHẢO SÁTNGƯỜI LAO ĐỘNG**

|  |
| --- |
| **Mã số phiếu: …………….** |

Kính thưa Ông/Bà!

Chương trình khảo sát này được thực hiện nhằm phục vụ đề tài nghiên cứu KH-XH và nhân văn cấp tỉnh “Đánh giá thực trạng lao động – việc làm giai đoạn 2010-2016 và đề xuất giải pháp phát triển lao động việc làm giai đoạn 2017-2025 trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa”.

Chúng tôi cam kết không công khai các thông tin cá nhân mà Ông/Bà cung cấp, mọi thông tin chỉ phục vụ cho mục đích nghiên cứu. Rất mong nhận được sự hợp tác tích cực của Ông/Bà .

**XinÔng/Bà vuilòngtrảlờicáccâuhỏisauđây:**

**Phần I: THÔNG TIN CÁ NHÂN**

1. **Giới tính:**🞎 Nam 🞎 Nữ
2. **Năm sinh**:…………………….
3. **Trình độ văn hóa:**…………… **Ngành nghề đào tạo:**

**Ngoại ngữ:**…………………… **Tin học:** …….

1. **Trình độ chuyên môn:**

Sơ cấp Công nhân kỹ thuật  Trung cấp

Cao đẳng  Đại học  Sau Đại học

**5. Công việc đang làm:**

**6. Thời gian làm việc tại doanh nghiệp tính đến nay được:**

Dưới 1 năm;  Từ 1-3 năm;  Từ 3-5 năm;

Từ 5-7 năm;  Từ 7-9 năm;  Trên 10 năm;

**7. Mức lương của công việc hiện tại/tháng** (đồng):

**Dưới 3 triệu**  **Từ 3 – 5 triệu**  **Từ 5 – 8 triệu**

**Từ 8 – 10 triệu**  **Từ 10 – 15 triệu**  **Trên 15 triệu**

**8. Thu nhập khác ngoài lương:**

Từ các hợp đồng kinh tế, kỹ thuật với doanh nghiệp và đơn vị khác;

Từ các dịch vụ mua bán, sản xuất gia đình, làm chuyên môn ngoài giờ;

Do người thân cung cấp;

Dạy thêm, tăng ca;

Công việc khác;

Không làm thêm.

**9.Ông/bà tìm được việc làm thông qua hình thức nào?**

Nhà trường giới thiệu  Ngày hội việc làm, sàn giao dịch việc làm

Bạn bè, người quen, người thân giới thiệu  Thông qua quảng cáo

Qua mạng tuyển dụng Internet  Trung tâm dịch vụ việc làm

Khác (ghi cụ thể): ……………………………………….

**10.Hiện nay Ông/Bà đang ở:**

Có nhà riêng;

Nhà ở chung cư; Ở chung với người thân;

Nhà thuê; Nhà của công ty.

**Phần II: NỘI DUNG KHẢO SÁT MỨC ĐỘ HÀI LÒNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG**

**Những câu sau đây liên quan đến sự hài lòng của Ông/Bà đối với các yếu tố tạo động lực làm việc cũng như môi trường doanh nghiệp mà Ông/Bà đang làm việc. Hãy khoanh tròn con số thích hợp thể hiện mức độ đồng ý hay không đồng ý đối với mỗi câu theo thang đo như sau:**

|  |
| --- |
| **Thang đo mức độ đồng ý** |
| 1. **Rất không đồng ý** |
| 2. Không đồng ý |
| 3. Đồng ý |
| 4.  **Rất đồng ý (phát biểu hoàn toàn đúng**) |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **I. Tính chất công việc** | | | **Mức độ đồng ý** | | | | | | | |
| 1. Công việc cho phép tôi phát huy năng lực cá nhân. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 2. Công việc của tôi có nhiều thách thức. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 3. Công việc của tôi không đòi hỏi có nhiều kỹ năng. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 4. Công việc của tôi đòi hỏi sự sáng tạo. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 5. Khối lượng công việc của tôi là vừa phải, chấp nhận được. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 6. Công việc hiện tại của tôi phát triển được khả năng của bản thân. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 9. Công việc hiện nay phù hợp với nghề nghiệp và chuyên môn của tôi. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| **II. Tiền lương và phúc lợi** | | | **Mức độ đồng ý** | | | | | | | |
| 1. Tiền lương của tôi tương xứng với tính chất công việc đang làm và sức lực bỏ ra. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 2. Tôi được trả lương phù hợp với kết quả công việc. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 3. Tôi nhận được phúc lợi tốt ngoài tiền lương (ví dụ bảo hiểm, chi phí đi lại, ăn uống, đi du lịch hàng năm…). | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 4. Tiền lương đảm bảo cuộc sống của bản thân và gia đình tôi. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 5. Tôi được nhận tiền thưởng khi hoàn thành tốt công việc. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 6. Tôi được đánh giá tăng lương đúng định kỳ. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 7. Ngoài tiền lương Ông/Bà còn nhận được những phúc lợi nào dưới đây từ công ty: | | | | | | | | | | |
| Trợ cấp nhà ở; tiền thuê nhà;  Trợ cấp tiền tàu xe, tiền xăng;  Được kiểm tra sức khỏe định kỳ;  Được cung cấp bữa ăn giữa ca; | Nghỉ phép có lương;  Tiền tàu xe đi phép năm;  Nghỉ bệnh có lương  Trợ cấp chế độ thai sản; | Đóng BHXH, BHYT, BH thất nghiệp đầy đủ;  Có chế độ bảo hiểm tai nạn 24/24;  Được trả lương ngoài giờ theo quy định;  Hỗ trợ chi phí học tập; | | | | | | | | |
| 8. Thu nhập đáp ứng đầy đủ chi tiêu lương thực thực phẩm | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 9. Thu nhập đáp ứng đầy đủ chi tiêu dùng thường xuyên khác ngoài lương thực, thực phẩm (gas, điện, nước, quần áo,...) | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 10. Thu nhập đáp ứng đầy đủ chi tiêu giáo dục, y tế | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 11. Thu nhập đáp ứng đầy đủ chi tiêu tài sản cố định, lâu bền (xe, tủ lạnh, tivi) | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 12. Thu nhập đáp ứng đầy đủ chi tiêu khác (thuế, đám tiệc, lễ tết,…) | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| **III. Đánh giá hiệu quả công việc** | | | **Mức độ đồng ý** | | | | | | | |
| 1. Tôi được công ty đánh giá và ghi nhận đầy đủ thành tích trong công việc. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 2. Tôi được công ty khen ngợi khi hoàn thành tốt công việc. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 3. Phương thức đánh giá hiệu quả công việc ở công ty tôi là hợp lý. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 4. Tôi luôn hiểu rõ kết quả công việc mà cấp trên mong đợi. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 5. Những việc tôi làm được ghi nhận có đóng góp vào sự thành công của công ty. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 6. Tôi hiểu rõ cần cải thiện những mặt nào để có thể nâng cao hiệu quả công việc. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| **IV. Đào tạo và phát triển/ Cơ hội thăng tiến** | | | **Mức độ đồng ý** | | | | | | | |
| 1. Tôi được tham gia các khóa huấn luyện cần thiết để làm việc hiệu quả. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 2. Tôi được cung cấp đầy đủ tài liệu và chương trình huấn luyện để phát triển kỹ năng làm việc. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 3. Công ty tôi có kế hoạch đào tạo, phát triển nghề nghiệp cho nhân viên rõ ràng. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 4. Tôi biết rõ những điều kiện cần có để phát triển trong công việc. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 5. Tôi rất tin tưởng vào khả năng phát triển và thành công của mình trong công ty. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 6. Công ty tôi luôn khuyến khích và tạo nhiều cơ hội thăng tiến và phát triển nhân viên. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 7. Tôi được tổ chức Công đoàn của công ty phổ biến chế độ, chính sách mới, tuyên truyền phòng chống các tệ nạn xã hội. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 8. Trong một năm, Ông/Bà được tham gia bao nhiêu chương trình đào tạo:  Không có;  Từ 1 – 2 khóa;  Trên 3 khóa; | | | | | | | | | | |
| **V. Sự tự chủ trong công việc** | | | **Mức độ đồng ý** | | | | | | | |
| 1. Tôi được khuyến khích tham gia vào các quyết định liên quan đến công việc. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 2. Tôi được khuyến khích đưa ra những sáng kiến, đề xuất cải tiến công việc. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 3. Tôi có đủ quyền hạn để thực hiện công việc. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 4. Được quyền chủ động và tự chịu trách nhiệm với công việc. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| **VI. Tính ổn định trong công việc** | | | **Mức độ đồng ý** | | | | | | | |
| 1. Đa số nhân viên trong công ty tôi được ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 2. Tôi được đảm bảo có việc làm thường xuyên. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 3. Tôi ít khi phải lo lắng bị mất việc làm. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 4. Công ty tôi hoạt động rất ổn định và kinh doanh có hiệu quả. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| **VII. Chính sách và quy trình làm việc** | | | **Mức độ đồng ý** | | | | | | | |
| 1. Công ty tôi có chính sách xử lý kỷ luật công bằng và nhất quán. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 2. Tôi được giới thiệu, hướng dẫn và định hướng công việc rõ ràng trong ngày làm việc đầu tiên. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 3. Tôi biết cách xử lý các tình huống khẩn cấp tại nơi làm việc khi có sự cố xảy ra. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 4. Các chính sách đề bạt, thăng tiến, đánh giá công việc trong công ty tôi luôn minh bạch, công khai và rõ ràng. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| **VIII. Phương tiện làm việc và An toàn lao động** | | | **Mức độ đồng ý** | | | | | | | |
| 1. Nơi tôi làm việc được đảm bảo theo các nguyên tắc an toàn. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 2. Môi trường làm việc sạch sẽ, không độc hại. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 3. Tôi được cung cấp đầy đủ trang thiết bị và công cụ cần thiết cho công việc. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 4. Tôi được trang bị đầy đủ phương tiện bảo hộ lao động ở nơi làm việc. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 5. Tôi được hướng dẫn nay đủ về sức khoẻ và an toàn khi bắt đầu làm việc trong công ty. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 6. Tôi được tham gia huấn luyện an toàn lao động định kỳ hàng năm. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 7. Ban lãnh đạo luôn quan tâm cải thiện môi trường và phương tiện làm việc cho công nhân viên | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 8. Phương tiện đi làm hàng ngày:  Xe đưa đón công nhân của công ty  Xe buýt  Xe gắn máy  Xe đạp  Đi bộ | | | | | | | | | | |
| 9. Khoảng cách từ nơi ở của Ông/Bà đến nơi làm việc: Trên 10 km  Dưới 10 km | | | | | | | | | | |
| **IX. Trao đổi thông tin** | | | **Mức độ đồng ý** | | | | | | | |
| 1. Tôi có đầy đủ thông tin đúng và cần thiết để hoàn thành tốt công việc. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 2. Tôi thường xuyên có các buổi họp nhóm/tổ/phòng ban với cấp trên. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 3. Cấp trên của tôi luôn thông báo và cung cấp cho tôi về những thay đổi liên quan đến công ty. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 4. Cấp trên của tôi có tham khảo ý kiến cấp dưới trước khi ra quyết định. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 5. Tôi hiểu rõ nên làm gì và gặp ai nếu có thắc mắc về công việc. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 6. Ý kiến góp ý xây dựng doanh nghiệp của tôi được cấp trên ghi nhận. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 7. Cấp trên thường xuyên tiếp nhận những phản ánh tiêu cực trong công ty. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| **X. Quan hệ nơi làm việc** | | | **Mức độ đồng ý** | | | | | | | |
| 1. Lãnh đạo xem nhân viên là một thành viên quan trọng của công ty. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 2. Nhân viên trong công ty luôn được tôn trọng và tin tưởng. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 3. Cấp trên luôn bảo vệ quyền lợi cho nhân viên. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 4. Nhân viên thường xuyên được cấp trên hỗ trợ chuyên môn và hướng dẫn trong công việc. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 5. Cấp trên trực tiếp hiểu được, quan tâm và giúp đỡ nhân viên giải quyết các vấn đề khó khăn. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 6. Không khí làm việc luôn thân thiện và cởi mở. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 7. Có sự cạnh tranh lành mạnh giữa các đồng nghiệp với nhau. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| 8. Tổ chức Công đoàn của công ty tôi hoạt động có hiệu quả, kịp thời can thiệp và bảo vệ quyền lợi cho nhân viên. | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | |
| **XI. Mức độ hài lòng chung** | | | **Mức độ đồng ý** | | | | | | |
| 1. Nhìn chung, tôi cảm thấy điều kiện làm việc, chính sách, phúc lợi ở công ty tôi là rất tốt. | | | 1 | 2 | | 3 | | 4 | |
| 2. Tôi muốn gắn bó lâu dài với công việc hiện tại và với công ty. | | | 1 | 2 | | 3 | | 4 | |
| 3. Theo suy nghĩ riêng, tôi cảm thấy công ty nơi tôi đang làm việc là rất “lý tưởng”. | | | 1 | 2 | | 3 | | 4 | |

**Phần III:THÔNG TIN VỀ NHU CẦU DỰ BÁO VÀ THÔNG TIN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG**

**1. Ông/bà cần điều gì ở hoạt động dự báo và thông tin thị trường lao động?**

Nhu cầu các ngành nghề phát triển trong xã hội

Nhu cầu ngành nghề có việc làm, doanh nghiệp đang cần

Nhóm ngành mà nhà nước đang có xu hướng phát triển

Khác (ghi cụ thể):

**2.Theo Ông/bàthời gian dự báo nhu cầu ngành nghề của xã hội là?**

Từ 06 tháng đến 01 năm Dưới 05 năm

Từ 05 năm đến 10 năm  Từ 10 năm đến 15 năm

Từ 15 năm đến 20 năm

**3.Theo Ông/bà về nội dung dự báo và thông tin về thị trường lao động như thế nào thì phù hợp theo nhu cầu xã hội? *(Đánh số thứ tự theo mức độ ưu tiên, trong đó (1) là ưu tiên hàng đầu***

Thông tin về nhu cầu nhân lực

Thông tin về nhu cầu việc làm

Thông tin về nhu cầu đào tạo

Thông tin về tiền lương thu nhập

Thông tin về năng suất lao động

Khác (ghi cụ thể):……………………………………………………………………

**4. Theo Ông/bà để dự báo và thông tin về thị trường lao động phục vụ cho xã hội thì cần phải thông qua những kênh thông tin gì?**

Phương tiện truyền thông

Thông tin tại các ngày hội việc làm, ngày hội hướng nghiệp

Trên trang thông tin điện tử của các cơ quan lao động

Trung tâm dữ liệu dùng chung của tỉnh

Khác (ghi cụ thể)

**Mẫu 3:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **UBND TỈNH KHÁNH HÒA**  **SỞ LAO ĐỘNG-THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI** |  | **UBND TỈNH BÌNH ĐỊNH**  **VIỆN NGHIÊN CỨU PHÁTTRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI** |

**PHIẾU KHẢO SÁTCÁC CƠ SỞ ĐÀO TẠO**

|  |
| --- |
| **Mã số phiếu: …………….** |

Kính thưa Quý Cơ quan!

Chương trình khảo sát này được thực hiện nhằm phục vụ đề tài nghiên cứu KH-XH và nhân văn cấp tỉnh “Đánh giá thực trạng lao động – việc làm giai đoạn 2010-2016 và đề xuất giải pháp phát triển lao động việc làm giai đoạn 2017-2025 trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa”.

Chúng tôi cam kết mọi thông tin chỉ phục vụ cho mục đích nghiên cứu. Rất mong nhận được sự hợp tác của Quý Cơ quan.

**Phần I: THÔNG TIN VỀ CƠ SỞ ĐÀO TẠO**

**1.Tên cơ sở đào tạo:** …………………………………………………………

Địa chỉ: ………………………………………………………………………

Điện thoại: ………………………………………………………………….

**2. Tên người đại diện được phỏng vấn:** ……………………………………

Chức vụ người được phỏng vấn:..................................................................

Điện thoại: .................................Email: ......................................................

**Phần II: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO**

**1. Ông/Bà hãy cho biết đơn vị đào tạo của Ông/Bà đang đào tạo ở những bậc học nào?**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Bồi dưỡng kỹ năng nghề |  |  | Cao đẳng, Cao đẳng nghề |
|  | Chứng chỉ ngắn hạn: 3,6,9 tháng |  |  | Đại học |
|  | Sơ cấp, Sơ cấp nghề |  |  | Thạc sĩ |
|  | Trung cấp chuyên nghiệp, Trung cấp nghề |  |  | Tiến sĩ |

***Các bậc đào tạo khác:***

…………………………………………………………………………………

**2. Các loại hình đào tạo của đơn vị hiện nay:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Chính quy |  | Từ xa |
|  | Vừa làm vừa học |  | Liên thông |

***Các loại hình đào tạo khác:***

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

**3.Số lượng học sinh, sinh viên, học viên hiện nay (tại thời điểm khảo sát) của đơn vị đang đào tạo và dự kiến tốt nghiệp ra trường năm 2018 (ghi số lượng cụ thể).**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **STT** | **Bậc học** | **Số lượng đang đào tạo *(người)*** | **Số lượng dự kiến tốt nghiệp năm 2018 *(người)*** |
| 1 | Bồi dưỡng kỹ năng nghề |  |  |
| 2 | Chứng chỉ ngắn hạn: 3,6,9 tháng |  |  |
| 3 | Sơ cấp, Sơ cấp nghề |  |  |
| 4 | Trung cấp chuyên nghiệp, Trung cấp nghề |  |  |
| 5 | Cao đẳng, Cao đẳng nghề |  |  |
| 6 | Đại học |  |  |
| 7 | Thạc sĩ |  |  |
| 8 | Tiến sĩ |  |  |
| 9 | Đào tạo khác |  |  |

**4. Những nhóm ngành nghề nào đang là thế mạnh đào tạo của đơn vị?**

(Đánh dấu **X** vào ô tương ứng, với **1** là nhóm ngành **có đào tạo nhưng không mạnh** và **5** là **ngành thế mạnh** đào tạo của đơn vị)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ngành nghề** | **Trọng số** | | | | |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 1. Cơ khí | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Hóa chất | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Điện tử | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Công nghệ thông tin | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Chế biến tinh lương thực – thực phẩm | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Thiết kế thời trang | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Tài chính - tín dụng - ngân hàng - bảo hiểm | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Dịch vụ logistic | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Y tế | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Du lịch | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Sư phạm | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Kỹ thuật nông, lâm nghiệp thủy sản | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Các ngành kinh tế khác | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Các ngành lĩnh vực xã hội khác | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Các ngành lĩnh vực khoa học tự nhiên khác | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**Phần III: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC DỰ BÁO, HƯỚNG NGHIỆP VÀ THÔNG TIN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG**

**5. Vui lòng cho biết ý kiến đối với những nhận định sau đối với cơ sở đào tạo của Ông/bà.**

|  |
| --- |
| **Thang đo mức độ đồng ý** |
| 1. **Rất không đồng ý** |
| 2. Không đồng ý |
| 3. Đồng ý |
| 4.  **Rất đồng ý (phát biểu hoàn toàn đúng**) |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Mức độ đồng ý** | | | |
| 1. Cơ sở đào tạo của Ông/bà thường xuyên tổ chức thực hiện công tác dự báo và thông tin thị trường lao động đến người học | 1 | 2 | 3 | 4 |
| *1.1.Nếu có, vui lòng cho biết định kỳ thực hiện:*  6 tháng  1 năm  2 năm  3 năm | | | | |
| 2.Công tác tư vấn, định hướng cho người học chọn đúng ngành nghề ngay từ ban đầu tại cơ sở đào tạo của Ông/bà là rất tốt. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3.Công tác hỗ trợ giới thiệu việc làm thêm cho người học trong quá trình học tại cơ sở đào tạo của Ông/bà là rất tốt. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4.Công tác hỗ trợ giới thiệu việc làm cho người học sau khi tốt nghiệp tại cơ sở đào tạo của Ông/bà là rất tốt. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Cơ sở đào tạo của Ông/bà sẵn sàng hỗ trợ chuyên môn cho người học nếu có nhu cầu sau khi tốt nghiệp. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. Cơ sở đào tạo của Ông/bà có những chính sách đào tạo nguồn nhân lực theo nhu cầu của các doanh nghiệp. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. Hội cựu sinh viên, học sinh của đơn vị hiện nay có thể hỗ trợ cho các bạn mới tốt nghiệp có cơ hội việc làm. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. Cơ sở đào tạo của Ông/bà thường xuyên phối hợp chặt chẽ với các doanh nghiệp trong quá trình đào tạo. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. Cơ sở đào tạo của Ông/bà thường xuyên đào tạo kỹ năng mềm cho sinh viên. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. Thường xuyên tổ chức ngày hội việc làm để sinh viên, học sinh có cơ hội tiếp cận doanh nghiệp | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. Chương trình đào tạo của đơn vị luôn được nghiên cứu điều chỉnh để phù hợp với nhu cầu của xã hội. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| *11.1. Nếu có vui lòng cho biết phương pháp áp dụng:*  ⬜ Khảo sát/ lấy ý kiến của các doanh nghiệp/ người sử dụng lao động  ⬜ Khảo sát/ lấy ý kiến về nhu cầu của học sinh/sinh viên  ⬜ Khảo sát/ lấy ý kiến của các cơ quan nhà nước.  Phương pháp khác: ………………………………………………………….. | | | | |

**6. Theo Ông/Bà, tỉnh Khánh Hòa cần tập trung đào tạo, thu hút nguồn nhân lực các ngành nghề nào dưới đây để phục vụ cho chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn hiện nay?**

(Đánh dấu **X** vào ô tương ứng, (1 - Chưa cần thiết; 2 - Bình thường; 3 - Tương đối cần thiết; 4 - Cần thiết; 5 - Rất cần thiết )

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ngành nghề** | **Mức độ cần thiết** | | | | |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 1. Cơ khí | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Hóa chất | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Điện tử | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Công nghệ thông tin | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Chế biến lương thực – thực phẩm | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Thiết kế thời trang | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Tài chính - tín dụng - ngân hàng - bảo hiểm | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Dịch vụ logistic | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Y tế | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Du lịch | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Sư phạm | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Kỹ thuật nông, lâm nghiệp thủy sản | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Các ngành kinh tế khác | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Các ngành lĩnh vực xã hội khác | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Các ngành lĩnh vực khoa học tự nhiên khác | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**7. Ông/ Bà có đề xuất gì với các cơ quan và tỉnh để công tác đào tạo hiệu quả hơn?** *(Có thể chọn nhiều ý kiến)*

Đẩy mạnh cơ chế xã hội hóa các công tác đào tạo để các trường đào tạo có sự chủ động trong quá trình đào tạo và liên kết đào tạo

Tăng cường đầu tư ngân sách để phát triển các trường đào tạo, nhất là các trường chất lượng cao và các trường có nghề trọng điểm

Xây dựng cơ chế, chính sách khuyến khích doanh nghiệp cùng tham gia với các trường để đào tạo nguồn nhân lực

Đẩy mạnh hợp tác quốc tế và dạy nghề để thu hút các nguồn lực đầu tư phát triển dạy nghề

Đẩy mạnh công tác phân luồng và hướng nghiệp học sinh phổ thông tham gia học nghề

Điều chỉnh cơ sở xác định than bậc lương cho người lao động trực tiếp tham gia sản xuất theo kỹ năng nghề thay vì theo bằng cấp như hiện nay

Thực hiện công tác dự báo nhu cầu nhân lực gắn với nhu cầu xã hội.

Khác (ghi rõ): .................................................................................................

**Mẫu 4:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **UBND TỈNH KHÁNH HÒA**  **SỞ LAO ĐỘNG-THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI** |  | **UBND TỈNH BÌNH ĐỊNH**  **VIỆN NGHIÊN CỨU PHÁTTRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI** |

**PHIẾU KHẢO SÁT HỘ GIA ĐÌNH**

|  |
| --- |
| **Mã số phiếu: …………….** |

Xin chào Ông/Bà!

Hiện nay, chúng tôi đang thực hiện đề tài “*Đánh giá thực trạng lao động – việc làm giai đoạn 2010-2016 và đề xuất giải pháp phát triển lao động việc làm giai đoạn 2017-2025 trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa*”, rất mong Ông/Bà dành ít thời gian để điền vào bảng khảo sát dưới đây. Chúng tôi cam kết đảm bảo tính riêng tư Quý Ông/Bàkhi Quý Ông/Bàtham gia vào nghiên cứu này.

Xin chân thành cảm ơn, kính chúc Ông/Bà sức khỏe, hạnh phúc và thành công!

**XinÔng/Bà vuilòngtrảlờicáccâuhỏisauđây:**

**Phần I: THÔNG TIN CÁ NHÂN**

1. **Giới tính:**🞎 Nam 🞎 Nữ
2. **Năm sinh**:…………………….
3. **Trình độ học vấn:**

Mù chữ  Tốt nghiệp THCS

Chưa tốt nghiệp tiểu học  Tốt nghiệp THPT

Tốt nghiệp tiểu học

1. **Trình độ chuyên môn:**

Không có CMKT Trung cấp Sau đại học

Đào tạo dưới 3 tháng Cao đẳng

Sơ cấp Đại học

**Phần II: KHẢO SÁT VỀ LAO ĐỘNG, VIỆC LÀM CỦA HỘ GIA ĐÌNH**

1. Xin Ông/Bà cho biết thông tin dưới đây về hộ gia đình:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **TT** | **Thông tin** | **Năm 2018** | **Trong đó** |
| 1 | Số lượng thành viên | ………… người | ………… nữ |
| 2 | Số người trong độ tuổi lao động *(nam 18-60; nữ 18-55)* | ………… người | ………… nữ |
| 3 | Số lao động đã qua đào tạo | ………… người | ………… nữ |

1. Nghề nghiệp chính của các thành viên (trong độ tuổi lao động) của gia đình Ông/Bà.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **TT** | **Nghề nghiệp** | **Năm 2018** | **Trong đó** |
| 1 | Sản xuất nông nghiệp | ………… người | ………… nữ |
| 2 | Sản xuất ngư nghiệp | ………… người | ………… nữ |
| 3 | Công chức, viên chức | ………… người | ………… nữ |
| 4 | Công nhân | ………… người | ………… nữ |
| 5 | Thợ thủ công | ………… người | ………… nữ |
| 6 | Buôn bán nhỏ | ………… người | ………… nữ |
| 7 | Dịch vụ (du lịch, cắt tóc, rủa xe, vật tư nông nghiệp,…) | ………… người | ………… nữ |
| 8 | Lao động tự do | ………… người | ………… nữ |
| 9 | Không có việc làm | ………… người | ………… nữ |
| 10 | Đang đi học | ………… người | ………… nữ |
| 11 | Khác (xin ghi rõ):  …....................... | ………… người | ………… nữ |

1. Gia đình Ông/Bà có ai đến nơi khác để làm ăn không?

Có Không (chuyển qua câu 8)

* 1. *Nếu có, họ đi làm ăn ở đâu:*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **TT** | **Điểm đến** | **Số lượng** | **Trong đó** |
| 1 | Trong tỉnh (xã, huyện, thành phố, thị xã khác) | ………… người | ………… nữ |
| 2 | Các tỉnh miền Bắc | ………… người | ………… nữ |
| 3 | Các tỉnh miền Nam | ………… người | ………… nữ |
| 4 | Các tỉnh miền Trung | ………… người | ………… nữ |
| 5 | Nước ngoài | ………… người | ………… nữ |

* 1. *Công việc của học khi đến đó là gì? (có thể chọn nhiều phương án)*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **TT** | **Nghề nghiệp** | **Năm 2018** | **Trong đó** |
| 1 | Sản xuất nông nghiệp | ………… người | ………… nữ |
| 2 | Sản xuất ngư nghiệp | ………… người | ………… nữ |
| 3 | Công chức, viên chức | ………… người | ………… nữ |
| 4 | Công nhân | ………… người | ………… nữ |
| 5 | Thợ thủ công | ………… người | ………… nữ |
| 6 | Buôn bán nhỏ | ………… người | ………… nữ |
| 7 | Dịch vụ (du lịch, cắt tóc, rủa xe, vật tư nông nghiệp,…) | ………… người | ………… nữ |
| 8 | Lao động tự do | ………… người | ………… nữ |
| 9 | Đang đi học nghề | ………… người | ………… nữ |
| 10 | Khác (xin ghi rõ):  …....................... | ………… người | ………… nữ |

* 1. *Vì sao họ phải chuyển đi nơi khác để làm ăn? (Có thể chọn nhiều phương án)*

Không tìm được việc làm tại địa phương

Có việc làm ở địa phương nhưng thu nhập thấp

Thiếu/không còn đất sản xuất

Không đủ vốn

Kinh tế quá khó khăn

Các địa phương khác có điều kiền làm việc tốt hơn

Lập nghiệp

Học nghề

Khác (xin ghi rõ):

………………………………………………………………………………….

1. Trong thời gian tới, Ông/Bà có dự định cho người thân di cư lao động không?

Có Không (chuyển qua câu 9)

* 1. *Nếu có, vì sao?*

Không tìm được việc làm tại địa phương

Có việc làm ở địa phương nhưng thu nhập thấp

Thiếu/không còn đất sản xuất

Không đủ vốn

Kinh tế quá khó khăn

Các địa phương khác có điều kiền làm việc tốt hơn

Lập nghiệp

Học nghề

Khác (xin ghi rõ):

……………………………………………………………………………….

1. Hiện tại, Hộ gia đình Ông/Bà thuộc dạng:

Hộ nghèo Hộ cận nghèo Hộ tái nghèo

Hộ thoát nghèo Hộ khó khăn trong cuộc sống đột xuất

Khác (xin ghi rõ) ……………………………………………….

1. Nhà ở hiện tại có phải do Ông/Bà sở hữu không?

Phải  Không

1. Tình hình kinh tế, đời sống của gia đình Ông/Bà so với 2-3 năm trước đây như thế nào?

Cải thiện  Không thay đổi  Xấu đi

Nguyên nhân chính (ngắn gọn):

…………………………………………………………………………………………

1. Theo Ông/Bà thì cần có những trợ giúp nào để phát triển kinh tế gia đình hoặc giảm nghèo (vốn, kỹ thuật, đường giao thông, ổn định giá vật tư, đất đai, nguồn nước canh tác, thị trường ổn định…)?

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

1. Ông/Bà có vay tiền tại các ngân hàng hay một tổ chức tín dụng nào không?

Có  Không (Chuyển sang Phần III)

*Nếu có:*

Ông/Bà vay tiền nhằm mục đích gì?

Sản xuất kinh doanh  Chi tiêu

Mục đích khác (xin ghi rõ): …………………………………………….

* 1. *Theo Ông/Bà thì việc vay tiền tại các ngân hàng, tổ chức tín dụng trên có khó không?*

Dễ Không khó lắm Rất khó  Không biết thông tin

**Phần III: NỘI DUNG KHẢO SÁT MỨC ĐỘ HÀI LÒNG VỀ ĐIỀU KIỀN SỐNG CỦA NGƯỜI DÂN**

1. **Những câu sau đây liên quan đến sự hài lòng của Ông/Bà đối với các nhận định sau. Hãy khoanh tròn con số thích hợp thể hiện mức độ đồng ý hay không đồng ý đối với mỗi câu theo thang đo như sau:**

|  |
| --- |
| **Thang đo mức độ đồng ý** |
| 1. **Rất không đồng ý** |
| 2. Không đồng ý |
| 3. Đồng ý |
| 4.  **Rất đồng ý (phát biểu hoàn toàn đúng**) |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **I. Môi trường chính trị** | **Mức độ đồng ý** | | | |
| 1. Thủ tục hành chính của địa phương rõ ràng. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Thủ tục hành chính của địa phương nhanh chóng. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Thủ tục hành chính địa phương thuận tiện. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Tình hình an ninh trật tự địa phương rất tốt. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Chính quyền địa phương luôn thân thiện với người dân. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. Chính quyền địa phương thông tin các chủ trương, chính sách cho người dân kịp thời. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. Chính quyền địa phương thông tin các chủ trương, chính sách cho người dân đầy đủ. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. Người dân luôn tin tưởng vào chính quyền | 1 | 2 | 3 | 4 |
| **II. Môi trường kinh tế** | **Mức độ đồng ý** | | | |
| 1. Điều kiện sản xuất, kinh doanh dễ dàng. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Điều kiện sản xuất, kinh doanh thuận lợi. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Người dân hài lòng với thu nhập hiện tại ở địa phương. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Có nhiều cơ hội tìm kiếm việc làm, nâng cao thu nhập. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Tiếp cận các nguồn vốn vay ưu đãi dễ dàng, thuận lợi. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. Dịch vụ ngân hàng, Quỹ tín dụng ở địa phương rất thuận lợi. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| **III. Môi trường văn hóa** | **Mức độ đồng ý** | | | |
| 1. Người dân được tự do tín ngưỡng. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Địa phương không phân biệt giới tính trong việc làm. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Nơi vui chơi, giải trí đáp ứng nhu cầu của người dân. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Cơ sở vật chất ở địa phương đáp ứng nhu cầu luyện tập, rèn luyện sức khỏe của người dân. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Người dân có mối quan hệ cộng đồng dân cư rất tốt. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. Người dân được tiếp cận thông tin qua hệ thống thông tin, báo chí dễ dàng. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| **IV. Môi trường sức khỏe** | **Mức độ đồng ý** | | | |
| 1. Từ nhà đến cơ sở y tế dễ dàng, thuận tiện. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Nguồn nước sinh hoạt hợp vệ sinh, không bị ô nhiễm. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Thu gom và xử lý rác thải hợp lý. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Hệ thống nước thải sinh hoạt không gây ô nhiễm môi trường. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Vệ sinh công cộng sạch sẽ. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. Hệ thống cơ sở y tế đáp ứng nhu cầu khám, chữa bệnh và chăm sóc sức khỏe của người dân. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. Không xảy ra dịch bệnh. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| **V. Môi trường giáo dục** | **Mức độ đồng ý** | | | |
| 1. Từ nhà đến trường học dễ dàng, thuận tiện. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Chất lượng dạy học tốt. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Nội dung dạy đáp ứng nhu cầu của xã hội. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Chính quyền tạo điều kiện để tất cả trẻ em trong độ tuổi đi học đều được đến trường | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Người dân có đầy đủ cơ hội đến trường | 1 | 2 | 3 | 4 |
| **VI. Dịch vụ công cộng** | **Mức độ đồng ý** | | | |
| 1. Cung cấp nước sinh hoạt hợp vệ sinh. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Người dân được cung cấp nước sinh hoạt đầy đủ. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Người dân được cung cấp nước sinh hoạt ổn định. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Người dân được cung cấp điện đầy đủ. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Nguồn điện được cung cấp ổn định. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. Đường giao thông thuận lợi. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. Các phương tiện thông tin, liên lạc: điện thoại, internet, truyền hình, ... đầy đủ, dễ dàng. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. Giá cả dịch vụ hợp lý. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. Chất lượng dịch vụ tốt. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| **VII. Sản phẩm tiêu dùng** | **Mức độ đồng ý** | | | |
| 1. Mua bán, trao đổi hàng hóa thuận tiện. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Hàng hóa phong phú đáp ứng nhu cầu người dân. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Đảm bảo chất lượng. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Đảm bảo vệ sinh an toàn thực phẩm. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| **VIII. Nhà ở** | **Mức độ đồng ý** | | | |
| 1. Người dân có chổ ở ổn định. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Chính quyền địa phương quan tâm chăm lo, hỗ trợ nhà ở cho hộ nghèo, cận nghèo. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Giá mua, bán nhà đất hợp lý. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Dễ dàng tìm được một nơi định cư ổn dịnh. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Quy hoạch nhà, đất hợp lý. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| **IX. Môi trường** | **Mức độ đồng ý** | | | |
| 1. Không bị ô nhiễm do khói, bụi. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Nguồn nước không bị ô nhiễm. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Không bị ảnh hưởng thiên tai. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Nhiệt độ môi trường không ảnh hưởng đến sức khỏe người dân. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Không bị ảnh hưởng tiếng ồn | 1 | 2 | 3 | 4 |
| **XI. Mức độ hài lòng chung** | **Mức độ đồng ý** | | | |
| 1. Nhìn chung, tôi cảm thấy hài lòng về cuộc sống hiện tại | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Tôi tin tưởng vào sự phát triển ổn định và bền vững của địa phương làm cho cuộc sống ngày càng tốt hơn. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Tự hào là người dân trong cộng đồng hiện tại | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Chấp nhận cuộc sống hiện tại và yên tâm định cư lâu dài | 1 | 2 | 3 | 4 |

***Xin chân thành cảm ơn!***

1. Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, 2016 [↑](#footnote-ref-1)
2. Phan Tiến Tích (1976),Từ điển Kinh tế, Nhà xuất bản sự thật năm 1976, Hà Nội, trang 299 [↑](#footnote-ref-2)
3. Phan Tiến Tích (1979), C. Mác PH. Ăng-ghen toàn tập 1, Nhà xuất bản sự thật,1979 Hà Nội, trang 730 [↑](#footnote-ref-3)
4. Quốc hội (2012), Hà Nội, ngày 18 tháng 06 năm 2012, Luật số 10/2012/QH13: Bộ Luật lao động [↑](#footnote-ref-4)
5. Nguyễn Nam Phương (2011), Giáo trình Dân số và Phát triển, Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân,Hà Nội, trang 180 [↑](#footnote-ref-5)
6. Nghị định số 97/2016/NĐ-CP, Hà Nội, ngày 01 tháng 7 năm 2016, Nghị định Quy định nội dung chỉ tiêu Thống kê thuộc hệ thống chỉ tiêu Thống kê quốc gia [↑](#footnote-ref-6)
7. http://quantri.vn/dict/details/8524-phan-loai-that-nghiep [↑](#footnote-ref-7)
8. Nghị định số 97/2016/NĐ-CP, Hà Nội, ngày 01 tháng 7 năm 2016, Nghị định Quy định nội dung chỉ tiêu Thống kê thuộc hệ thống chỉ tiêu Thống kê quốc gia [↑](#footnote-ref-8)
9. Thuật ngữ quan hệ công nghiệp và các khái niệm có liên quan, Tổ chức lao động Quốc tế, David Macdonal & Caroline Vandenabeele - Hà Nội 1997, tr.7 [↑](#footnote-ref-9)
10. Cơ chế ba bên trong nền kinh tế thị trường của Phạm Công Trứ (đăng trên Tạp chí Nhà nước và Pháp luật số 01/1997) [↑](#footnote-ref-10)
11. Cơ chế ba bên và khả năng thực thi trong pháp luật lao động Việt Nam, Đào Thị Hằng (đăng trên Tạp chí Nhà nước và Pháp luật số 01/2005) [↑](#footnote-ref-11)
12. Dân chủ hoá và tổ chức của ILO (Báo cáo tại kì họp thứ 79 năm 1992 của Tổng Giám đốc ILO), trang 45 [↑](#footnote-ref-12)
13. Nguyễn Xuân Thu (2008), Cơ chế ba bên trong lĩnh vực lao động, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp số 120-tháng 4 năm 2008; https://thongtinphapluatdansu.edu.vn/2008/06/15/85638/ [↑](#footnote-ref-13)
14. Tổng cục thống kê, 2017. Báo cáo điều tra Lao động việc làm năm 2016. [↑](#footnote-ref-14)
15. Nguồn: Báo cáo của Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh Khánh Hòa về “Kết quả thực hiện nhiệm vụ giai đoạn 2011-2015 và chỉ tiêu kế hoạch giai đoạn 2016-2020” tháng 1/2016; Sơ kết 5 năm thực hiện Nghị quyết 21- NQ/TW của Bộ Chính trị về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác BHXH, BHYT giai đoạn 2012-2020 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Khánh Hòa và tổng hợp của nhóm nghiên cứu [↑](#footnote-ref-15)
16. Trung tâm dịch vụ việc làm tỉnh Khánh Hòa. “Tình hình thực hiện bảo hiểm thất nghiệp năm 2016”. [↑](#footnote-ref-16)
17. Theo Đinh Phi Hổ (2011), kiểm định chất lượng thang đo dựa vào trị số Cronbach Alpha. Thang đo được đánh giá chất lượng tốt khi trị số này lớn hơn 0.6. [↑](#footnote-ref-17)
18. Theo Đinh Phi Hổ (2011), kiểm định chất lượng thang đo dựa vào trị số Cronbach Alpha. Thang đo được đánh giá chất lượng tốt khi trị số này lớn hơn 0.6. [↑](#footnote-ref-18)
19. [] Nguồn: Dự báo dân số Việt Nam 2009-2034 - Tổng cục Thống kê [↑](#footnote-ref-19)
20. Báo cáo Sở Lao động – Thương binh & Xã hội tỉnh Khánh Hòa [↑](#footnote-ref-20)
21. Báo cáo thường niên Doanh nghiệp Việt Nam 2017/2018 [↑](#footnote-ref-21)