

Phát triển nguồn nhân lực thời kỳ hậu khủng hoảng kinh tế toàn cầu

Tác giả: PGS.TS Nguyễn Tiệp

Nguồn: Tạp chí kinh tế và phát triển

Đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực là yêu cầu đặt ra bức xúc, nhằm đáp ứng quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế. Trong các năm đổi mới, nguồn nhân lực nước ta có sự cải thiện đáng kể về lượng và chất. Tuy nhiên, cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu năm 2007, 2008 đã tác động không nhỏ đến việc làm, thu nhập của người lao động và cũng cho thấy rõ các tồn tại của nguồn nhân lực. Nguồn nhân lực nước ta đa số có trình độ chuyên môn, kỹ thuật thấp, việc làm thiếu bền vững, thích ứng chậm với sự biến đổi của thị trường lao động trong thời kỳ khủng hoảng kinh tế, các phẩm chất mới của nguồn nhân lực chưa được hình thành đầy đủ,... đã làm giảm hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực trên phạm vi toàn bộ nền kinh tế. Chính vì vậy, phát triển nguồn nhân lực thời kỳ hậu khủng hoảng kinh tế có vai trò quan trọng đối với việc tiếp tục thúc đẩy nâng cao năng suất lao động, nâng cao hiệu quả và năng lực cạnh tranh của nền kinh tế.

1. Một số nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nhân lực hậu khủng hoảng kinh tế toàn cầu

Sau khủng hoảng kinh tế toàn cầu 2007- 2008, nền kinh tế Việt Nam đang phục hồi trở lại, có tốc độ phát triển mới. Tuy nhiên, tình trạng thiếu nhân lực chuyên môn, kỹ thuật, nhân tài cho doanh nghiệp vẫn rất nghiêm trọng và yêu cầu phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp, ngành nghề vẫn đang được Chính phủ và các ngành, doanh nghiệp hết sức quan tâm. Yêu cầu đặt ra của phát triển nguồn nhân lực thời kỳ hậu khủng hoảng kinh tế toàn cầu thể hiện ở các mặt dưới đây:

- Tăng trưởng kinh tế của Việt nam sẽ tăng cao trong các năm tới, tốc độ tăng GDP của Việt Nam năm 2008 là 5,6%, năm 2009 là 5,28% nhưng dự báo đến năm 2010 là 6,5% và các năm sau đó tăng lên trên 7 % - 12%.

Như vậy, với sự tăng trưởng trở lại của nền kinh tế, nhu cầu nhân lực chuyên môn, kỹ thuật trong các ngành kinh tế sẽ tăng lên nhanh chóng, từ đó đặt ra yêu cầu phải đào tạo, phát triển nguồn nhân lực kịp thời, đáp ứng cho thị trường lao động trong điều kiện mới.

- Tái cấu trúc doanh nghiệp và cơ cấu nền kinh tế phù hợp, thích ứng với điều kiện kinh doanh đầy biến động của kinh tế thế giới, sự phát triển của kinh tế tri thức và không ngừng nâng cao khả năng cạnh tranh của nguồn nhân lực là yêu cầu cấp thiết trong các năm tới. Đặc biệt, quá trình tái cấu trúc có tác động thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực các ngành kinh tế mũi nhọn, ngành công nghệ cao, do sự gia tăng nhanh quy mô và chất lượng hoạt động của các ngành này. Trong đó, có sự gia tăng nhanh nhân lực chuyên môn, kỹ thuật của các ngành công nghệ thông tin, công nghiệp chế biến, công nghiệp sản xuất, kinh doanh sản phẩm chính xác cao, xây dựng, vật liệu xây dựng, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, dệt may, da giày, du lịch... Đồng thời, quá trình tái cấu trúc nền kinh tế và công nghiệp hoá thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế. Chuyển dịch cơ cấu kinh tế nước ta sau khủng hoảng sẽ được thúc đẩy trên bình diện quốc gia, vùng, địa phương, sản phẩm và doanh nghiệp. Trong đó, chuyển dịch từ kinh tế nông nghiệp sang dịch vụ, công nghiệp, từ khu vực phi chính thức sang các ngành, lĩnh vực có năng suất lao động cao hơn là trọng tâm của chuyển dịch cơ cấu kinh tế. Từ đó, đặt ra nhiệm vụ phải thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực về số lượng và chất lượng, đáp ứng được cho nhu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế.

- Sau thời kỳ khủng hoảng, nền kinh tế thế giới đã phục hồi dần, các thị trường cho hoạt động xuất, nhập khẩu được mở rộng. Khả năng hội nhập, kết nối nền kinh tế nước ta với kinh tế khu vực và toàn cầu càng chặt chẽ, toàn diện. Vì thế, khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp, ngành và nền kinh tế không ngừng được nâng cao. Tuy nhiên, các yêu cầu đối với phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực của các ngành sản xuất, kinh doanh hướng vào xuất khẩu và nhân lực cho xuất khẩu nhân lực, đòi hỏi phải được cải thiện nhanh chóng.

- Ngoài ra, một trong những nhân tố tác động đến nguồn nhân lực doanh nghiệp trong thời kỳ khủng hoảng kinh tế toàn cầu là có sự di chuyển, biến động mạnh. Một bộ phận lớn doanh nghiệp có tỷ lệ lớn nhân lực chuyên môn, kỹ thuật rời khỏi doanh nghiệp. Theo thuyết quản trị nhân lực

hiện đại thì thậm chí trong thời kỳ không có khủng hoảng kinh tế vẫn có “các dòng nhân lực chảy qua doanh nghiệp” đòi hỏi các doanh nghiệp phải có công cụ quản lý phù hợp, theo phương pháp “quản trị dòng” (FM - Flow Management). Đặc biệt, trong thời kỳ khủng hoảng kinh tế toàn cầu, các dòng này trở nên mạnh mẽ hơn. Do đó, sau khủng hoảng kinh tế, các doanh nghiệp phải có kế hoạch, chính sách nhân lực phù hợp để thu hút, đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực mới, đáp ứng yêu cầu phát triển sản xuất, kinh doanh.

- Nhân tố di cư của nhân lực nông thôn cũng có tác động đến phát triển nguồn nhân lực hậu khủng hoảng kinh tế toàn cầu. Thực tế cho thấy, tác động của khủng hoảng kinh tế toàn cầu lớn hơn là đối với thị trường lao động thành thị và các vùng kinh tế trọng điểm, nơi có tăng trưởng kinh tế cao và nơi nhanh chóng hình thành các khu công nghiệp, khu chế xuất. Tại các doanh nghiệp khu vực này, ngoài nguồn nhân lực tại chỗ còn sử dụng một tỷ lệ lớn (50 - 60%) nhân lực từ nông thôn di cư tới. Dưới tác động của khủng hoảng kinh tế, một bộ phận lớn nhân lực làm việc trong các doanh nghiệp này cũng mất việc làm, về quê trở thành thất nghiệp. Do đó, đào tạo lại nghề nghiệp cho lao động nông thôn sau thời kỳ khủng hoảng là rất cần thiết.

2. Đặc điểm nguồn nhân lực thời kỳ hậu khủng hoảng kinh tế toàn cầu

Trên tổng thể hiện nay, nguồn nhân lực của Việt Nam có quy mô lớn. Kết quả điều tra dân số 4/2009 cho thấy dân số là 86 triệu người với tháp dân số trẻ, bắt đầu bước vào thời kỳ “cơ cấu dân số vàng”. Trong đó, dân số trong độ tuổi lao động chiếm 63% (54 triệu người), tốc độ tăng dân số trong độ tuổi lao động là 2,5%/năm, lao động độ tuổi 20-39 chiếm tỷ lệ 50%. Đây là yếu tố thuận lợi cho phát triển nguồn nhân lực nhưng đồng thời cũng là thách thức đối với sự nghiệp giáo dục, đào tạo, mở rộng cầu lao động trên thị trường lao động và đảm bảo việc làm cho người lao động. Hơn nữa, nguồn nhân lực nông thôn có tỷ lệ lớn, dân số nông thôn 62 triệu người, chiếm khoảng 70% dân số cả nước. Số việc làm trong khu vực nông nghiệp năm 2008 chiếm tỷ lệ 52% việc làm của cả nước nhưng chỉ tạo ra 22,1% GDP. Đặc điểm rõ nét nữa của nguồn nhân lực là chất lượng thấp, đến năm 2008 tỷ lệ lao động chưa tốt nghiệp tiểu học trở xuống còn 15%, số lao động tốt nghiệp phổ thông trung học mới có 25% lực lượng lao động. Trong khi đó,

trình độ chuyên môn kỹ thuật của nguồn nhân lực còn thấp, năm 2009 tỷ lệ lao động qua đào tạo là 36,4% lực lượng lao động (công nhân kỹ thuật có bằng trở lên 22,37%). Đó là chưa kể đến các hạn chế khác của nguồn nhân lực như thể lực người lao động chưa đáp ứng được cho các nghề có điều kiện làm việc sử dụng các loại hình máy móc thiết bị theo tiêu chuẩn quốc tế; kỹ luật công nghệ, tác phong công nghiệp, chuyên nghiệp và khả năng thích ứng linh hoạt với thị trường lao động chưa cao, chưa phù hợp với yêu cầu của nền kinh tế thị trường hội nhập quốc tế; trình độ ngoại ngữ, tin học của nguồn nhân lực thấp...

Khủng hoảng kinh tế toàn cầu đã tác động tới nguồn nhân lực của nhiều ngành, các doanh nghiệp cắt giảm nhân lực (trong 2 năm 2007, 2008 đã có trên 300 nghìn lao động mất việc làm), hoàn thiện tổ chức lao động, đồng thời đó cũng là thời gian mà các doanh nghiệp cơ cấu lại nguồn nhân lực và bộ máy quản lý phù hợp với điều kiện kinh doanh mới. Do quá trình tái cấu trúc doanh nghiệp và sự phát triển mới của sản xuất, kinh doanh nên sau khủng hoảng kinh tế toàn cầu các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng lao động trở lại, hướng vào các tiêu chuẩn nhân lực khắt khe, để đáp ứng ngay được cho yêu cầu sản xuất, kinh doanh. Tuy nhiên, việc tuyển dụng của các doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn do thiếu lao động có chuyên môn, kỹ thuật. Cụ thể, ở một số ngành:

- Ngành du lịch hiện nay có 234 nghìn lao động trực tiếp và 510 nghìn lao động gián tiếp nhưng chất lượng lao động hiện tại đang có những bất cập nhất định. Số lao động qua đào tạo từ sơ cấp trở lên mới chiếm tỷ lệ 57%. Sau khủng hoảng kinh tế toàn cầu, tốc độ tăng lao động của ngành là 25 nghìn lao động/năm. Nhu cầu tuyển dụng lao động qua đào tạo chuyên môn, kỹ thuật của ngành là rất lớn, trong khi trên thị trường lao động khan hiếm nhân lực qua đào tạo du lịch, đặc biệt là ở trình độ cao đẳng, đại học trở lên, do hệ thống đào tạo còn mỏng.

- Tác động của khủng hoảng đến nguồn nhân lực ngành may rất lớn, do ngành này sản xuất, kinh doanh có mối quan hệ mật thiết với thị trường toàn cầu. Trong khủng hoảng, nhiều doanh nghiệp đã giảm đến 50% sản lượng và tương ứng với đó là cắt giảm nhân lực. Sau khủng hoảng, tình trạng không tuyển dụng được nhân lực cho ngành may là rất bức xúc, khủng hoảng thiếu hụt nghiêm trọng. Nguồn cung không đủ cầu nên các doanh nghiệp phải

tuyển những người có tay nghề thấp và lao động chưa có nghề để đào tạo dẫn đến tăng chi phí của doanh nghiệp. Trong khi đó, dệt may là ngành gia công, sử dụng công nghệ thấp, tiền lương thấp càng tác động đến khả năng phát triển nguồn nhân lực cho ngành dệt may. Trong 10 năm tới, ngành dệt may cần tuyển dụng thêm 50 nghìn kỹ sư công nghệ, 5 nghìn cán bộ quản lý và hàng vạn công nhân dệt may cho các chương trình đầu tư mở rộng dệt may, chưa kể phải tuyển dụng lao động thay thế những người rời khỏi doanh nghiệp do nhu cầu cá nhân, nghỉ hưu... Do đó, việc thực hiện các biện pháp tăng cường đào tạo nhân lực cho ngành dệt may phải được triển khai trên diện rộng và đồng thời với đó là các biện pháp nâng cao chất lượng đào tạo.

- Cũng như ngành dệt may, ngành da giày là ngành sản xuất kinh doanh sử dụng phần lớn nguyên vật liệu nhập từ thị trường thế giới và đa số dùng để xuất khẩu. Do đó, tác động của khủng hoảng kinh tế toàn cầu lên ngành da giày rất lớn. Hiện nay, ngành này vẫn gặp nhiều khó khăn do hậu quả của khủng hoảng kinh tế toàn cầu, lượng vốn FDI giảm sút, cầu hàng hoá trên thị trường thế giới giảm,... Ngoài ra, ngành da giày còn đối mặt với các thách thức như bị EU cắt ưu đãi thuế quan, bị áp thuế chống bán phá giá kéo dài thêm 15 tháng (từ tháng 12/2009). Mặc dù vậy, sau khủng hoảng kinh tế toàn cầu, vấn đề nhân lực của ngành da giày vẫn là nan giải. Tình trạng thiếu hụt nhân lực, không tuyển được nhân lực đáp ứng cho phát triển hoạt động sản xuất, kinh doanh sau khủng hoảng kinh tế toàn cầu là phổ biến ở các công ty da giày. Hàng loạt công ty thiếu từ 100 - 1000 lao động (Xí nghiệp giày nữ Nam Nghĩa thiếu 200 lao động, công ty Cai- Nan có nhu cầu tuyển 1200 lao động, Nhà máy giày Liên Dinh thiếu 1000 lao động,...). Nhiều công ty đã đưa ra chính sách mới về ưu đãi nhân lực (tăng mức lương, chế độ phúc lợi...) nhưng vẫn không thu hút được nhân lực, vì thiếu nhân lực tay nghề cao và tiền lương trong ngành da giày thấp, không hấp dẫn trên thị trường lao động.

- Ngành xây dựng suy thoái trong giai đoạn khủng hoảng nay đã bắt đầu tăng trưởng trở lại. Tuy nhiên, hiện nay, vấn đề phát triển nguồn nhân lực cho ngành xây dựng đang rất cấp thiết. Nhìn chung, nguồn nhân lực ngành xây dựng có trình độ chuyên môn, kỹ thuật thấp, số công nhân được đào tạo trong các trường, lớp chính quy chưa nhiều, công nhân xây dựng đa số là đến từ nông thôn, chưa qua đào tạo, ý thức chấp hành kỷ luật công việc

chưa cao, nên ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng sản phẩm. Trong toàn ngành, số lao động có trình độ cao đẳng, trung cấp nghề chỉ chiếm tỷ lệ 11,8%, thợ bậc cao 7%. Nhu cầu tuyển dụng, đào tạo lại nhân lực bao gồm cả kỹ sư xây dựng, công nhân lành nghề (cao đẳng, trung cấp nghề) là rất lớn trong các năm tới. Do đó, hệ thống đào tạo của ngành xây dựng phải được đổi mới, liên kết đào tạo với doanh nghiệp, đào tạo theo quan hệ thị trường và sự phát triển của tiến bộ khoa học kỹ thuật xây dựng là yêu cầu thực tế đặt ra hiện nay.

Một đặc điểm quan trọng của thị trường lao động tác động đến phát triển nguồn nhân lực nước ta hiện nay là cung cầu lao động bất cân đối. Tình trạng thất nghiệp còn khá cao, trong giai đoạn 2000-2008, bình quân mỗi năm có khoảng 900 nghìn người thất nghiệp. Năm 2008 tỷ lệ thất nghiệp thành thị là 4,5%, nông thôn 1,45%. Tình trạng thừa nhân lực lao động phổ thông, lao động kỹ năng thấp và thiếu lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đang rất phổ biến. Giải quyết vấn đề quan hệ giữa nhân lực phổ thông và nhân lực chuyên môn kỹ thuật cao phụ thuộc vào trình độ phát triển của hệ thống giáo dục, đào tạo và tốc độ tăng trưởng, phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Trong đó, đặc biệt là sự tăng trưởng, phát triển của các ngành kinh tế mũi nhọn, ngành sử dụng công nghệ cao, tạo ra các sản phẩm, dịch vụ có hàm lượng tri thức cao, có đóng góp quan trọng trong thu nhập của quốc gia và thúc đẩy các ngành khác phát triển.

Đồng thời, hệ thống các cơ sở dịch vụ việc làm cũng có đóng góp quan trọng đối với thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực. Hiện nay, toàn quốc có khoảng 160 trung tâm giới thiệu việc làm và 3000 doanh nghiệp dịch vụ việc làm tư nhân. Giai đoạn 2000-2008, mỗi năm hệ thống trung tâm giới thiệu việc làm nhà nước tư vấn cho khoảng 300-500 nghìn lao động, giới thiệu việc làm cho hơn 200 nghìn lao động. Mặc dù vậy, hoạt động của các hệ thống trung gian thị trường lao động đạt hiệu quả chưa cao, đặc biệt là chưa thích ứng với việc thực hiện các biện pháp hiệu quả về dịch vụ nhân lực cho thời kỳ biến động kinh tế dưới tác động của khủng hoảng kinh tế toàn cầu. Chính vì vậy, một trong những khó khăn hiện nay của các doanh nghiệp trong thu hút nhân lực là do cung cầu chưa gặp nhau hoặc do cung lao động chưa được chuẩn bị, đào tạo theo yêu cầu của sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp.

Hơn nữa, khủng hoảng kinh tế toàn cầu còn cho thấy, chính sách tiền lương đối với thu hút và phát triển nguồn nhân lực còn có bất cập. Đối với các ngành có mức lương cao và khá cao (hàng không, điện lực, dầu khí, công nghệ thông tin...) nhìn chung, thu hút và đào tạo phát triển nhân lực có thuận lợi hơn, nhưng các ngành tiền lương thấp có nhiều khó khăn trong phát triển nguồn nhân lực. Bên cạnh đó là chính sách thuế chưa có sự ưu đãi đối với các ngành có lợi nhuận thấp, khả năng chi trả tiền lương hạn chế nhưng sử dụng nhiều nhân lực, tạo nhiều việc làm cho xã hội. Trong đó, các ngành như dệt may, da giày... là những ngành thu hút nhiều lao động nhưng tiền lương chỉ bằng 40- 50% của các ngành có mức lương trung bình (2,8 triệu/tháng) và chỉ bằng 1/10 tiền lương bình quân của các ngành có mức lương cao (dầu khí, hàng không,... 12- 13 triệu đồng/tháng). Ngoài ra, do chính sách tiền lương nhà nước quy định hiện nay (tiền lương tối thiểu) chưa có sự bình đẳng giữa các khu vực kinh tế, nên cùng một ngành nghề thì khu vực FDI dễ dàng hơn trong thu hút, phát triển nhân lực còn các khu vực khác khó khăn hơn do lương tối thiểu khu vực này thấp hơn.

3. Các khuyến nghị

Từ một số tình hình thực tế về phát triển nguồn nhân lực thời kỳ hậu khủng hoảng kinh tế toàn cầu có một số khuyến nghị thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực sau đây:

- Nhà nước cần có cơ chế nắm bắt thông tin và có chính sách hỗ trợ đào tạo nguồn nhân lực kịp thời cho các ngành, vùng đang thiếu nghiêm trọng nhân lực, cụ thể như các ngành dệt may, da giày, xây dựng,... vùng kinh tế trọng điểm. Đồng thời, có chính sách thuế hợp lý đối với các ngành sử dụng nhiều lao động nhưng khả năng chi trả tiền lương thấp để các doanh nghiệp có điều kiện nâng mức lương bình quân, nâng cao khả năng cạnh tranh về nhân lực trên thị trường lao động.

- Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là yêu cầu sống còn để đáp ứng yêu cầu của phát triển kinh tế, xã hội và nâng cao năng suất lao động, chất lượng sản phẩm, khả năng cạnh tranh trên thị trường quốc tế. Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, ngoài các giải pháp truyền thống (thu hút đầu tư cho nâng cấp các cơ sở đào tạo, đào tạo

giảng viên, đổi mới chương trình và phương pháp giảng dạy, nâng cao chất lượng đầu vào...) cần thực hiện các biện pháp có tính đột phá như: tạo nguồn đầu tư cho xây dựng hệ thống các trường đại học, cao đẳng, trung cấp, cơ sở dạy nghề đạt chuẩn quốc tế; xây dựng thương hiệu cho các cơ sở đào tạo đạt chất lượng cao; thị trường hoá ở mức độ thích hợp đối với sự nghiệp đào tạo, dạy nghề; hỗ trợ học sinh, sinh viên đi du học tại các nước phát triển các ngành nghề thị trường lao động Việt Nam khan hiếm... Chú trọng đào tạo nghề nghiệp đối với lao động nông thôn, lao động vùng chuyên đổi mục đích sử dụng đất dưới tác động của công nghiệp hoá, để đưa người lao động tái hoà nhập thị trường lao động. Trên cơ sở đó, khơi mạch dòng cung ứng nguồn nhân lực chất lượng cao cho thị trường lao động, đáp ứng nhu cầu theo ngành nghề, cấp trình độ của các doanh nghiệp.

- Nhà nước đầu tư xây dựng các trạm quan sát thị trường lao động, đầu tư kinh phí cho điều tra thị trường lao động, nhằm đảm bảo cung ứng thông tin thị trường lao động kịp thời, chính xác. Từ đó, góp phần điều chỉnh chính sách đào tạo, dạy nghề phù hợp với từng thời kỳ phát triển kinh tế- xã hội. Thông tin thị trường lao động còn là cơ sở quan trọng để kết nối cung cầu lao động, thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực hiệu quả cho quá trình công nghiệp hoá và hội nhập kinh tế quốc tế.

- Mở cửa mạnh hơn thị trường lao động nước ta và có cơ chế kiểm soát hiệu quả nhằm thu hút lao động chuyên môn, kỹ thuật cao của thị trường lao động quốc tế vào làm việc và nâng cao quy mô xuất khẩu lao động. Đồng thời, nâng cao khả năng cạnh tranh và kích thích phát triển nguồn nhân lực nước ta, không những phạm vi quốc gia mà trên cả bình diện quốc tế.

- Cải cách chính sách tiền lương hướng vào khuyến khích các doanh nghiệp áp dụng các hình thức tiền lương linh hoạt, tiền lương được trả theo đóng góp lao động và hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp và theo quan hệ thị trường để nâng cao tính kích thích, cạnh tranh của tiền lương. Chính sách tiền lương tối thiểu phải bình đẳng giữa các khu vực kinh tế nhằm loại bỏ những rào cản hoạt động thông suốt của thị trường lao động. Tiền lương của người lao động là

một loại chi phí đặc biệt, đầu tư vào tiền lương phải được coi là đầu tư cho nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất, kinh doanh, phát triển nguồn nhân lực, khai thác các tiềm năng vốn nhân lực của doanh nghiệp.

- Hoàn thiện và thúc đẩy thực hiện hiệu quả chính sách bảo hiểm xã hội, đặc biệt là chính sách bảo hiểm thất nghiệp, chính sách hỗ trợ đào tạo mới, đào tạo lại nghề nghiệp cho lao động bị mất việc làm do tác động của khủng hoảng kinh tế toàn cầu. . Bảo hiểm xã hội phải được thúc đẩy mở rộng, bao trùm với quy mô ngày càng lớn đối với khu vực phi kết cấu, lao động nông nghiệp, nhằm đảm bảo bình đẳng và cuộc sống an toàn cho tất cả những người lao động trong các trường hợp mất thu nhập do các rủi ro, trong đó có rủi ro mất việc làm do tác động của khủng hoảng kinh tế toàn cầu./.

Tài liệu tham khảo:

- 1. Báo cáo kế hoạch dạy nghề, việc làm và xuất khẩu lao động giai đoạn 2007-2010, Bộ LĐTBXH.*
- 2. Kết quả sơ bộ Tổng điều tra dân số Việt Nam 2009, TCTK.*
- 3. Bộ Kế hoạch và Đầu tư, dự báo tăng trưởng kinh tế Việt Nam trong bối cảnh xu thế phát triển của kinh tế thế giới đến năm 2020.*
- 4. Trang tin điện tử của Chính phủ, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Tổng cục Thống kê, Ngân hàng Nhà nước, Bộ Tài chính, Thời báo Kinh tế...*
- 5. Niên giám thống kê 2008, TCTK*