|  |  |
| --- | --- |
| HỘI ĐỒNG LL TỈNH HÀ GIANG  **TIỂU BAN VĂN HÓA - XẪ HỘI**  ­­ | **CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**    *Hà Giang, ngày 22 tháng 12 năm 2022* |

**BÁO CÁO TÓM TẮT**

**Kết quả khảo sát đánh giá tình hình lao động Hà Giang**

**đi làm việc ngoài tỉnh những khó khăn, vướng mắc**

**và tác động đến đời sống xã hội của tỉnh**

Thực hiện Kế hoạch số 05-KH/HĐLL ngày 8/4/2022 của Hội đồng lý luận tỉnh về hoạt động của Hội đồng Lý luận tỉnh năm 2022 (*nội dung thực hiện nhiệm vụ về Khảo sát đánh giá tình hình lao động Hà Giang đi lao động ngoài tỉnh, những khó khăn, vướng mắc và tác động đến đời sống xã hội của tỉnh)*, Tiểu ban Văn hóa – Xã hội Hội đồng lý luận tỉnh báo cáo như sau:

**I. KẾT QUẢ KHẢO SÁT**

**1. Công tác triển khai khảo sát**

Để thực hiện khảo sát, Tiểu ban Văn hóa – Xã hội đã ban hành Kế hoạch số 142/KH-TBXHXH ngày 25/5/2022 về khảo sát lao động Hà Giang đi làm việc ngoài tỉnh và thực hiện khảo sát trực tiếp bằng Phiếu điều tra khảo sát. Phiếu khảo sát người lao động/ hộ gia đình có lao động đi làm việc ngoài tỉnh với 21 câu hỏi *(2000 phiếu);* Phiếu khảo sát doanh nghiệp ngoài tỉnh đang sử dụng lao động người Hà Giang với 9 câu hỏi *(25 phiếu)*.

Nội dung khảo sát: Khảo sát các thông tin liên quan đến người lao động *(Hình thức đi làm ngoài tỉnh; trình độ lao động; tình trạng lao động; việc làm; thu nhập; đời sống gia đình...)*; Khảo sát thông tin phản ánh của doanh nghiệp về lao động Hà Giang đang làm việc.

Việc khảo sát lao động làm việc ngoài tỉnh được triển khai thực hiện với mẫu khảo sát về lao động với 2000 phiếu; trong đó khảo sát với lao động/hộ gia đình có lao động đi làm việc ngoài tỉnh tại 11 huyện, thành phố gồm 1.700 phiếu và thực hiện khảo sát với 300 lao động Hà Giang hiện đang làm việc tại 7 doanh nghiệp về các lĩnh vực dệt; may; lắp ráp thiết bị điện tử; chế biến gỗ; khai tác than khoáng sản tại các tỉnh: Hải Dương; Hải Phòng; Qảng Ninh; Bình Dương. Thực hiện khảo sát tại 24 doanh nghiệp thuộc sác lĩnh vực: Dệt; may; sản xuất điện tử; sản xuất dày; chế biến gỗ; sản xuất bao bì; chế tạo nhôm; thiết bị năng lượng mặt trời; dịch vụ; khai thác khoáng sản... tại các tỉnh Bắc Ninh; Bắc Giang; Hải Dương; Hải Phòng; Quảng Ninh; Bình Dương... có sử dụng lao động Hà Giang và một đơn vị đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm sau đào tạo. Việc chọn mẫu *(mẫu khảo sát về lao động và mẫu khảo sát doanh nghiệp)* có tính đại diện cao đáp ứng yêu cầu mục địch cuộc khảo sát.

**2. Đánh giá kết quả khảo sát**

**2.1. Về kết quả khảo sát**

Công tác khảo sát được tiến hành nghiêm túc, khoa học, khách quan, đúng nội dung, đảm bảo tiến độ thời gian, không gây phiền hà, trở ngại cho đơn vị, cá nhân được tổ chức khảo sát. Công tác tổng hợp thông tin, số liệu khách quan, đảm bảo bí mật các thông tin được khảo sát. Thông tin thu thập trung thực, kết quả tổng hợp phản ánh cơ bản đúng thực trạng về lao động Hà Giang đi làm việc ngoài tỉnh.

Kết quả khảo sát cho thấy nỗi lên một số nội dung quan tâm:

Lao động đã tiếp cận được thông tin về việc làm và chủ động kết nối với doanh nghiệp để đi làm (Lao động tự đi làm chiếm 43,9% khảo sát với lao động/hộ gia đình có lao động đi làm việc ngoài tỉnh và 29,4% khảo sát với lao động hiện đang làm việc tại doanh nghiệp). Điều này cho thấy công tác thông tin, tuyên truyền về chủ trương chính sách giải quyết việc làm của các cấp, các ngành, hoạt động tư vấn giới thiệu việc làm của Trung tâm dịch vụ việc làm đã có hiệu quả giúp người lao động tiếp cận được thị trường lao động, tiếp cận doanh nghiệp và chủ động kết nối tạo việc làm. Tuy nhiên, người lao động và doanh nghiệp tuyển dụng phản ánh địa phương cần đẩy mạnh hơn nữa công tác tuyên truyền, tư vấn định hướng nghề nghiệp, cần tạo nhiều kênh thông tin để kết nối người lao động, đơn vị tư vấn và doanh nghiệp giúp người lao động có thêm nhiều cơ hội tìm kiếm việc làm.

Qua khảo sát cho thấy lao động đi làm việc ngoài tỉnh chủ yếu là lao động phổ thông chưa qua đào tạo *(chiếm 75,4% khảo sát với lao động/hộ gia đình có lao động đi làm việc ngoài tỉnh và 83% khảo sát với lao động hiện đang làm việc tại doanh nghiệp ngoài tỉnh)*; đề xuất của doanh nghiệp về nâng cao chất lượng nguồn lao động *(trình độ học vấn, chuyên môn, tác phong công nghiệp...)*. Thực tế này đòi hỏi tỉnh sớm có giải pháp để tầng bước nâng cao chất lượng lao động đáp ứng yêu cầu của thị trường nói chung, doanh nghiệp tuyển dụng nói riêng.

Lao động đi làm việc ngoài tỉnh phần lớn đã lập gia đình (*chiếm có 69% với khảo sát lao động/hộ gia đình có lao động đi làm việc ngoài tỉnh và 67% với khảo sát lao động hiện đang làm việc tại doanh nghiệp*); số lao động mang con đi cùng chiếm tỷ lệ khá cao (*có 24,6% khảo sát với lao động/hộ gia đình có lao động đi làm việc ngoài tỉnh và 16,9% khảo sát với lao động hiện đang làm việc tại doanh nghiệp ngoài tỉnh*); số lao động đi làm việc ngoài tỉnh gửi con cho ông bà, người thân chăm sóc cũng khá nhiều (*12,3% khảo sát với lao động/hộ gia đình có người lao động đi làm việc ngoài tỉnh và 17,4% khảo sát với lao động hiện đang làm việc ngoài tỉnh*). Điều này đặt ra cho đia phương cần có giải pháp phù hợp quan tâm đến bảo vệ trẻ em; vấn đề hôn nhân, gia đình và các tác động khác giúp người lao động yên tâm đi làm việc.

Khảo sát cho thấy có 82,8% lao động đi làm việc ngoài tỉnh ở khu vực chính thức và đã được doanh nghiệp ký kết hợp đồng lao động; tuy nhiên còn 17,2% lao động đi ngoài tỉnh làm việc ở khu vực phi chính thức. Cần có giải pháp tuyên truyền để từng bước giảm dần lao động làm việc ở khu vực phi chính thức giúp người lao động đảm bảo về việc làm và quyền lợi có liên quan.

Người lao động có nhu cầu đi làm việc ngoài tỉnh rất lớn *(có 95,3% khảo sát với lao động/hộ gia đình có lao động đi làm ngoài tỉnh và 91% khảo sát với lao động hiện đang làm việc ngoài tỉnh trả lời có nhu cầu tiếp tục đi)* và nguyên nhân đi làm việc ngoài tỉnh phần lớn do muốn tăng thu nhập và do thiếu việc làm *(38,2% do thu nhập và 32% do thiếu việc làm)*. Điều này cho thấy ngoài tuyên truyền kết nối đưa lao động đi làm việc ngoài tỉnh; tỉnh cần có giải pháp phù hợp về tạo việc làm tại địa phương để thu hút lao động vào làm việc góp phần giữ chân người lao động, đồng thời tăng thu nhập, cải thiện cuộc sống cho người dân.

Qua khảo sát cũng cho thấy nhu cầu đào tạo nghề cho người lao động để giúp lao động tiếp cận việc làm thuận lợi hơn cũng được người lao động, doanh nghiệp tiếp nhận lao động Hà Giang đề xuất (*20,% với nội dung khảo sát lao đông/hộ gia đình có người thân đi làm việc ngoài tỉnh và 34,3% với lao động hiện đang làm việc tại doanh nghiệp và các doanh nghiệp khi khảo sát*); Khảo sát cho thấy nhu cầu tuyển dụng lao động của doanh nghiệp khá lớn, đồng thời doanh nghiệp mong muốn lao động Hà Giang nâng cao tác phong công nghiệp, kỹ năng làm việc, định hướng việc làm, học nghề.... Đặt ra yêu cầu về đào tạo nghề gắn với thị trường lao động, gắn với doanh nghiệp; gắn đào tạo nghề với nâng cao tác phong công nghiệp, kỹ năng làm việc, định hướng việc làm, học nghề...

***2.2. Hiệu quả kinh tế, xã hội khi lao động đi làm việc ngoài tỉnh***

1. *Hiệu quả về kinh tế*

Theo báo cáo của các huyện, thành phố, đến 10/10/2022 tỉnh Hà Giang có 64.652 người lao động hiện đang làm việc tại các tỉnh, thành phố trên cả nước *(bao gồm:* *lao động làm việc ở khu vực chính thức và làm việc ở khu vực phi chính thức, như: bán hàng, xây dựng dân dụng, làm thuê trong các hộ gia đình, hộ sản xuất kinh doanh cá thể, các quán ăn…*); trong đó Nam: 37.009 người, Nữ: 27.543 người. Từ đầu năm 2022 đến ngày 10/10/2022 toàn tỉnh có 28.621 lao động đi làm việc ngoài tỉnh đi mới (*gồm làm việc cả khu vực chính thức và khu vực phi chính thức*).

Kết quả đưa lao động đi làm việc ngoài tỉnh đã góp phần quan trọng vào giải quyết việc làm, tăng thu nhập và giảm nghèo bền vững.

Qua khảo sát thực tế cho thấy lao động đều có việc làm và thu nhập ổn định; cơ bản các chính sách về lao động, tiền lương...được thực hiện khá tốt, người lao động yên tâm làm việc, với mức thu nhập của lao động làm việc tại các doanh nghiệp ngoài tỉnh bình quân 6 - 12 triệu đồng *(cá biệt có lao động làm tại các công ty của Tập đoàn Than – Khoáng sản Việt Nam mức lương từ 16 - 25 triệu, cụ thể tại Công Than Hạ Long có 62 lao động Hà Giang làm việc với thu nhập tiền lương từ tháng 01 đến tháng 8 của 62 lao động là 8.336.716.113 đồng)*, nếu tiết kiệm bình quân 1 lao động một tháng gửi về cho gia đình 4 đến 6 triệu đồng *(có lao động từ 10 – 15 triệu)*; tính riêng 10 tháng đầu năm 2022 với 28.621 lao động đi làm ngoài tỉnh cũng gửi về cho gia đình khoảng 686.904 tỷ đồng *(bình quân mỗi lao động gửi khoảng 4 triệu đồng và tính bình quân lao động làm việc trong 6 tháng)* đây là nguồn lực không nhỏ để góp phần cải thiện, nâng cao đời sống gia đình và giảm nghèo bền vững.

Với thu nhập tích lũy từ đi làm việc ngoài tỉnh đã giúp nhiều gia đình sửa sang nhà cửa, mua sắm trang thiết bị phục vụ cuộc sống, phương tiện đi lại... qua đó thoát nghèo bền vững; nhiều lao động đã quay về đầu tư sản xuất – kinh doanh góp phần vào phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và thu hút tạo việc làm tại chỗ cho nhiều lao động.

Đi làm việc ngoài tỉnh góp phần giải quyết việc làm *(nhất là trong điều kiện giải quyết việc làm tại địa bàn tỉnh còn khó khăn)*, đồng thời cũng là giải pháp quan trọng để khai thác và sử dụng hiệu quả nguồn lao động góp phần vào phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

Các doanh nghiệp ngoài tỉnh có sử dụng lao động Hà Giang nhìn chung đều đánh giá tích cực về lao động Hà Giang; thông qua việc sử dụng lao động, nhiều doanh nghiệp đã đến với Hà Giang tham quan, thực hiện trách nhiệm xã hội *(hỗ trợ xây trường học, hỗ trợ học sinh, hỗ trợ các chương trình do tỉnh phát động...)* và góp phần quảng bá hình ảnh tỉnh Hà Giang với bạn bè có tác động lan tỏa góp phần đẩy mạnh phát triển du lịch của tỉnh.

1. *Hiệu quả về xã hội*

Người lao động đi làm việc tại các khu công nghiệp ngoài tỉnh góp phần vào chuyển dịch cơ cấu lao động nông thôn; giảm tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm; đi làm việc giúp người lao động tiếp cận văn hóa mới, có tác phong công nghiệp, có tay nghề, có thu nhập...đây là cơ sở để hình thành đội ngũ lao động có khả năng hòa nhập với xu hướng phát triển trong tương lai.

Lao động đi làm việc ngoài tỉnh góp phần vào mở rộng và phát triển thị trường lao động, nhất là thị trường trong nước, Lao động đi làm việc ngoài tỉnh cũng góp phần làm thay đổi nhận thức của cấp ủy, chính quyền các cấp và người dân về việc làm, giải quyết việc làm, về học nghề để nâng cao chất lượng nguồn lao động và giải quyết việc làm; đồng thời đặt ra yêu cầu cần có giải pháp để giải quyết việc làm tại chỗ cho người lao động.

***2.3.Tồn tại, hạn chế***

- Chất lượng và cơ cấu lao động chưa đáp ứng yêu cầu của thị trường và đòi hỏi của doanh nghiệp; trình độ và kỹ năng của lực lượng lao động mặc dù được cải thiện trong thời gian qua, song vẫn còn thấp so với yêu cầu của thị trường lao động nói chung của doanh nghiệp nói riêng; chất lượng lao động còn thấp, tính dễ bị tổn thương của việc làm còn cao.

- Ngoài làm việc tại các doanh nghiệp; còn có một lượng lớn lao động dịch chuyển đến các tỉnh, thành phố làm việc trong khu vực phi chính thức, cần đẩy mạnh tuyên truyền, định hướng để giảm dần lực lượng lao động làm việc trong khu vực này.

- Phần lớn lao động đi làm việc ngoài tỉnh là lao động phổ thông, thiếu sự chủ động trong việc nâng cao trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, tay nghề, tác phong công nghiệp. Còn một bộ phận lao động có tâm lý tự ty, ngại đi làm việc xa nhà, tâm lý ngại học dài hoặc tình trạng uống rượu nhiều ảnh hưởng đến sức khỏe và khả năng lao động.

- Do nhu cầu việc làm và thu nhập, nhiều lao động *(dịch chuyển cả hai vợ chồng)* và đưa con đi cùng đến các tỉnh để làm việc hoặc nhiều lao động phải gửi con lại cho người thân *(ông/bà hoặc cô, dì, chú bác...)* ít nhiều cũng gây ảnh hưởng đến việc chăm sóc và học tập của trẻ em; chưa tạo nên tâm lý yên tâm cho lao động khi phải xa nhà, xa con để đi làm việc

- Mặt trái của cơ chế thị trường cũng tác động đối với người lao động khi đi làm việc ngoài tỉnh như: nguy cơ mắc tệ nạn xã hội, ngoại tình dẫn đến nguy cơ ly hôn; vợ chồng không đồng thuận; vay tiền qua kênh tín dụng đen...đây là những nhân tố tác động đến an ninh trật tự, an toàn xã hội, ảnh hưởng đến phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương.

- Công tác quản lý về lao động đi làm việc ngoài tỉnh của chính quyền cơ sở còn hạn chế và bất cập,. Lao động đi làm việc ngoài tỉnh cũng có những tác động đến việc huy động nguồn nhân lực thực các chủ trương, quy định của pháp luật về trách nhiệm công dân với địa phương.

**II. ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP**

**1. Giải pháp về công tác lãnh chỉ đạo**

Tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo đối với công tác giải quyết việc làm, nâng cao chất lượng nguồn lao động nói chung; công tác đưa lao động đi làm việc ngoài tỉnh nói riêng,.

Xác định mở rộng thị trường, đưa lao động đi làm việc ngoài tỉnh là giải pháp quan trọng để tạo việc làm, Huy động sự vào cuộc của cả hệ thống chính trị; đẩy mạnh công tác tuyên truyền, vận động, tư vấn giới thiệu việc làm và học nghề cho người lao động.

Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo công tác thông tin, tuyên truyền nâng cao nhận thức của xã hội về giáo dục nghề nghiệp. Lãnh chỉ đạo việc đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo nghề và tạo cơ hội tiếp cận đào tạo với mọi người dân, gắn đào tạo với thị trường lao động, giải quyết việc làm và an sinh xã hội;

Phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể quần chúng trong tuyên truyền, vận động, nắm bắt nguyên vọng của người dân, nhất là lực lượng lao động để kết nối tìm kiếm việc làm, nâng cao đời sống và giảm nghèo bền vững.

**2. Giải pháp về nghiệp vụ**

*2.1. Tăng cường công tác thông tin, tuyên truyền; tư vấn, giới thiệu việc làm, định hướng nghề nghiệp:*

Đẩy mạnh công tác tuyên truyền nâng cao nhận thức cho người lao động về chủ trương, chính sách, quy định của pháp luật về lao động, việc làm; định hướng giúp người lao động nắm bắt được mặt trái của cơ chế thị trường để chủ động phòng tránh, góp phần hạn chế tiêu cực đến việc làm, thu nhập và cuộc sống của người lao động và gia đình khi đi làm việc ngoài tỉnh; tư vấn giúp người lao động sử dụng hiệu quả nguồn lực từ làm việc ở ngoài tỉnh góp phần phát triển sản xuất, kinh doanh tạo việc làm và thu hút lao động vào làm việc.

Nâng cao năng lực hoạt động của Trung tâm dịch vụ việc làm; kết nối với Trung tâm quốc gia về dịch vụ việc làm, Trung tâm dịch vụ việc làm các tỉnh, thành phố, các doanh nghiệp có nhu cầu sử dụng lao động….để kết nối thông tin về cung cầu lao động; tổ chức các hoạt động kết nối việc làm rộng khắp trên địa bàn, nhằm tạo ra các hiệu ứng tích cực đến nhà tuyển dụng, nhân dân, người lao động nhằm thúc đẩy thị trường lao động ngày càng linh hoạt và phát triển; thực hiện kịp thời chính sách bảo hiểm thất nghiệp.

*2.2. Nâng cao chất lượng nguồn lao động đáp ứng yêu cầu của thị trường và giúp người lao động chuyển đổi việc làm phù hợp*

Đẩy mạnh việc phân luồng học sinh; tầng bước nâng cao chất lượng nguồn lao động cả về văn hóa, thể chất, đào tạo nghề, kỹ năng làm việc, tác phong công nghiệp, kỹ năng mềm...giúp người lao động thuận lợi trong tìm kiếm việc làm và thích nghi với môi trường làm việc. Nâng cao chất lượng đào tạo nghề của các cơ sở đào tạo,

*2.4. Mở rộng thị trường gắn với kết nối cung, cầu lao động để giải quyết việc làm và thực hiện đồng bộ, hiệu quả các chính sách hỗ trợ việc làm.*

Tiếp tục mở rộng thị trường lao động gắn với kết nối cung cầu lao động. Có giải pháp để tạo việc làm tại chỗ cho người lao động, nhất là lực lượng thanh niên, đối tượng yếu thế.

Tạo thuận lợi cho các doanh nghiệp nhà đầu tư đến địa bàn để thu hút lao động vào làm việc; Tổ chức triển khai thực hiện đầy đủ, kịp thời các chính sách, biện pháp của Trung ương, của tỉnh hỗ trợ người lao động, doanh nghiệp về việc làm,

*2.3. Công tác quản lý lao động, việc làm.*

Tăng cường quản lý nhà nước về lao động, việc làm; Ban hành chủ trương, chính sách và giải pháp để nâng cao chất lượng nguồn lao động;

Lồng ghép các Chương trình, dự án, các nguồn vốn đầu tư phát phát triển kinh tế - xã hội gắn với giải quyết việc làm tại chỗ cho người lao động. Triển khai thực hiện kịp thời chính sách bảo hiểm thất nghiệp nhằm bù đắp một phần thu nhập cho người lao động khi bị thất nghiệp; triển khai kịp thời các chính sách an sinh xã hội giúp người lao động ổn định cuộc sống góp phần ổn định trật tự xã hội.

Tiểu ban Văn hóa – Xã hội Hội đồng lý luận tỉnh báo cáo kết quả Khảo sát đánh giá tình hình lao động Hà Giang đi lao động ngoài tỉnh, những khó khăn, vướng mắc và tác động đến đời sống xã hội của tỉnh./.

**TRƯỞNG TIỂU BAN**