

**ĐỀ ÁN  
THU HÚT, CHUYỂN ĐỔI CƠ CẤU VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG  
NGUỒN LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH GIAI ĐOẠN 2021 - 2025,  
ĐỊNH HƯỚNG NĂM 2030**

*(Kèm theo Quyết định số /QĐ-UBND ngày tháng năm 2022  
của UBND tỉnh bình Phước)*

**I. SỰ CẦN THIẾT VÀ CƠ SỞ PHÁP LÝ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN**

**1. Sự cần thiết phải xây dựng đề án**

Giai đoạn năm 2021 - 2025, với các lợi thế sẵn có cùng với chính sách thu hút đầu tư, Bình Phước đang đón nhận làn sóng đầu tư rất lớn lan tỏa từ khu vực Đông Nam Bộ. Nghị quyết Đại hội đảng bộ khóa XI, nhiệm kỳ 2020 - 2025 đã xác định chiến lược phát triển là tăng tỷ trọng công nghiệp, quy hoạch mới và mở rộng các khu công nghiệp, cụm công nghiệp, phát triển cơ sở hạ tầng, thu hút dân cư tăng tỷ lệ đô thị hóa. Để đáp ứng các mục tiêu này, việc chuẩn bị nguồn nhân lực đủ về số lượng, chất lượng, có cơ cấu hợp lý là công việc then chốt. Tuy nhiên, thực trạng nguồn nhân lực của tỉnh hiện nay bộc lộ nhiều hạn chế, bất cập; thiếu về số lượng, yếu về chất lượng; chưa đáp ứng được mục tiêu phát triển.

Những khó khăn về nguồn nhân lực nếu không được khắc phục sẽ trở thành điểm nghẽn, cản trở sự phát triển của tỉnh. Do vậy, việc xây dựng Đề án thu hút, chuyển đổi cơ cấu lao động phục vụ hoạt động sản xuất kinh doanh trên địa bàn tỉnh là hết sức cần thiết.

**2. Cơ sở pháp lý xây dựng đề án**

- Căn cứ Quyết định số 1405/QĐ-BLĐTBXH ngày 13/12/2021 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành chương trình hỗ trợ phục hồi và phát triển thị trường lao động.

- Chương trình hành động số 17-CTr/TU ngày 30 tháng 9 năm 2021 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn Quốc lần thứ XIII của Đảng và Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Bình Phước lần thứ XI, nhiệm kỳ 2020 - 2025.

- Kế hoạch số 13/KH-TU ngày 03 tháng 3 năm 2021 của Tỉnh ủy về việc tiếp tục thực hiện Nghị quyết Hội nghị TW 5 khóa XI một số vấn đề về chính sách xã hội giai đoạn 2012-2020.

- Quyết định số 1899/QĐ-UBND ngày 21 tháng 7 năm 2021 của UBND tỉnh phê duyệt kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2021 - 2025 trên địa bàn tỉnh Bình Phước.

## **II. THỰC TRẠNG VỀ LAO ĐỘNG, THU HÚT NGUỒN LAO ĐỘNG**

### **1. Thực trạng nguồn lao động trong nước**

- Nguồn cung lao động trên thị trường lao động cả nước phát triển không ngừng cả về số lượng và chất lượng<sup>1</sup>. Tuy nhiên, sự phát triển của lực lượng lao động không theo kịp nhu cầu nguồn nhân lực của xã hội, tình trạng khát lao động đang xảy ra ở nhiều tỉnh, thành phố có công nghiệp phát triển, đặc biệt là khu vực Đông nam bộ, vùng kinh tế trọng điểm phía nam.

- Về chất lượng, nguồn nhân lực Việt Nam hiện nay vẫn còn những hạn chế: thiếu lao động có trình độ tay nghề, công nhân kỹ thuật bậc cao, xu hướng già hóa dân số ngày càng hiện hữu; trình độ khoa học và công nghệ vẫn còn có khoảng cách khá xa so với các quốc gia dẫn đầu khu vực Châu Á, nhất là khoảng cách giữa nghiên cứu khoa học, công nghệ với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ vào đời sống xã hội, sản xuất. Bên cạnh đó, hệ thống đổi mới sáng tạo quốc gia của Việt Nam còn non trẻ, manh mún; hoạt động nghiên cứu và phát triển trong khu vực doanh nghiệp còn ít và thiếu kết nối hiệu quả với các trường đại học, viện nghiên cứu.

### **2. Thực trạng nguồn lao động trong tỉnh**

#### **a) Đặc điểm chung nguồn lao động trong tỉnh**

Dân số năm 2021 của tỉnh Bình Phước đạt 1.024.670 người. Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của cả tỉnh đạt 626.275 người (tỷ lệ 61%). Số người lao động trong độ tuổi lao động tham gia hoạt động kinh tế của tỉnh khá cao (97,3%), khoảng 609.740 người, tỷ lệ thất nghiệp ở mức dưới 3%, trong đó số người lao động đang làm việc ở tỉnh khác là 32.750 người<sup>2</sup>. Ngoài ra, tỉnh còn có lực lượng lao động nhập cư, khoảng 30% - 40% lực lượng lao động đang làm việc tại các cơ sở sản xuất kinh doanh trong tỉnh (60.000 người).

Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo đạt khoảng 19,60% (năm 2021), dự kiến tăng lên 21% (năm 2022). Số lượng lao động qua đào tạo chủ yếu làm trong lĩnh vực công nghiệp, dịch vụ, lĩnh vực nông nghiệp còn rất thấp.

<sup>1</sup> dân số Việt Nam khoảng 98 triệu người, trong đó lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên khoảng 54,6 triệu người, chiếm gần 65% so với quy mô dân số cả nước. Lao động đã qua đào tạo từ trình độ “Sơ cấp” trở lên năm 2021 là 26,1%.

<sup>2</sup> Chỉ bao gồm lao động chính thức (có tham gia BHXH), chưa tính lao động phi chính thức, số học sinh, sinh viên đang đi học ngoài tỉnh

Về cơ cấu lao động: Tỷ lệ lao động làm việc trong doanh nghiệp khá thấp (27%) chứng tỏ lao động của tỉnh phần lớn thuộc khu vực phi chính thức (không hợp đồng lao động, không tham gia BHXH) với công việc không có tính bền vững.

Ngành nông nghiệp có hơn 50% lực lượng lao động tham gia, trong đó tập trung chủ yếu là ngành cao su, điều, tiếp theo là lao động trồng cây hàng năm (lúa, ngô, khoai mì..), chăn nuôi (Bò, heo, gia cầm). Mặc dù lực lượng khá đông, song lao động có trình độ còn thấp, năng suất lao động thấp nhất so với các lĩnh vực còn lại.

Đối với khối ngành công nghiệp - xây dựng chiếm khoảng 30% tổng số lao động, phần lớn thuộc ngành chế biến trong đó số đông là công nhân ngành dệt may, da giày, với đặc điểm là lao động không có trình độ, doanh nghiệp tự đào tạo sau khi tuyển dụng, hướng dẫn “cầm tay chỉ việc” để phù hợp và đáp ứng được yêu cầu công việc. Hiện nay hầu hết doanh nghiệp chỉ cần tuyển dụng, không có nhu cầu đào tạo, với khoảng 95% là công nhân phổ thông không cần trình độ. Như vậy, đối tượng các doanh nghiệp đang thiếu hụt và khan hiếm chủ yếu là lao động không có trình độ. Trong khoảng 03 năm trở lại đây, xu hướng thiếu công nhân kỹ thuật bắt đầu xuất hiện song số lượng không quá lớn. Tuy nhiên, giai đoạn 05-10 năm tới, với sự tham gia của các nhà đầu tư lớn đòi hỏi tỉnh phải chủ động, sẵn sàng nguồn nhân lực qua đào tạo để cung ứng cho thị trường.

Đối với khối ngành dịch vụ, chiếm 20% tổng số lao động, phần lớn là lao động tự do, vận chuyển hàng hóa và tự buôn bán, kinh doanh, tỷ lệ lao động làm việc theo hợp đồng lao động khá thấp, khoảng 16% còn lại là lao động tự do.

#### **b) Sự chuyển dịch cơ cấu lao động giai đoạn 2015 - 2020**

Về cơ cấu lao động, so sánh giữa năm 2020 với năm 2015 có sự chuyển dịch đáng kể từ lao động ngành nông nghiệp (hơn 10%) sang ngành công nghiệp (9%) và dịch vụ (1%). Lao động dịch chuyển tự phát, từ khu vực nông thôn, chủ yếu là lao động tự do, thời gian nông nhàn lớn nên di chuyển lên các khu đô thị, thành phố lớn tìm việc. Ở đây cũng xuất hiện tình trạng chảy máu lao động, xu hướng lao động rời quê đến làm việc ở các tỉnh khác khá nhiều. Do vậy, thực trạng hiện nay là thiếu hụt, khan hiếm lao động trong lĩnh vực công nghiệp xây dựng của tỉnh vẫn còn phổ biến, là vấn đề nan giải đối với doanh nghiệp và cơ quan quản lý hiện nay.

Về sự dịch chuyển của lao động tỉnh khác vào Bình Phước: chủ yếu làm việc trong lĩnh vực công nghiệp xây dựng, với khoảng 30-40% tổng số lao động (khoảng 60.000 người), hầu hết là lao động phổ thông, chưa qua đào tạo từ các tỉnh miền Tây, tỉnh Bình Dương (một số huyện giáp ranh Bình Phước). Mặc dù tỉnh giáp biên với khu vực Tây Nguyên song số lượng lao động nhập cư từ khu vực này còn khá ít. Việc thu hút lao động nhập cư hiện nay gặp nhiều khó khăn do phải cạnh tranh với nhiều tỉnh cùng khu vực với nhiều ưu thế hơn, đồng thời vấn đề nhà ở, các thiết chế đặc biệt là nhà giữ trẻ, y tế của tỉnh chưa được giải quyết triệt để.

Đối với lao động có trình độ, hàng năm có khoảng 6.500 học sinh tốt nghiệp 12 tiếp tục theo học cao đẳng, đại học, trong khi số lượng học cao đẳng tại tỉnh chỉ khoảng 300 em, còn lại học ngoài tỉnh. Tỉnh ghi nhận một số lượng lớn sinh viên không quay trở lại tỉnh làm việc, trong khi lao động có trình độ từ các tỉnh khác về tỉnh là không đáng kể. Mặc dù tỉnh đã ban hành chính sách thu hút nguồn nhân lực từ năm 2011, song số lượng nhân lực có trình độ được thu hút bằng chính sách này hầu như không có. Tỉnh ghi nhận có một số chuyên gia vào tỉnh làm việc, song theo hình thức hợp đồng với các doanh nghiệp (chính sách thu hút riêng của doanh nghiệp, hoặc các chuyên gia được cử đến từ công ty mẹ).

### **3. Thực trạng công tác thu hút lao động**

Về cơ chế, chính sách thu hút lao động của tỉnh: trong thời gian qua, tỉnh chưa có ban hành cơ chế, chính sách thu hút lao động phục vụ cho sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp, công tác thu hút lao động được triển khai và thực hiện qua công tác thông tin tuyên truyền, liên kết của các Trung tâm dịch vụ việc làm của các tỉnh, thành phố trên cả nước qua các cổng thông tin điện tử về việc làm, đăng tin tuyển dụng lao động của doanh nghiệp qua website: [vieclambinhphuoc.gov.vn](http://vieclambinhphuoc.gov.vn).

Đối với nguồn lao động trong tỉnh: từ năm 2017 - 2021 (05 năm), Trung tâm dịch vụ việc làm đã tổ chức 35 phiên giao dịch với 326 doanh nghiệp tham gia, tư vấn cho khoảng 20%-30% người trong độ tuổi lao động, song số người có việc làm qua trung tâm chỉ đạt từ 5%-6% tổng số người tư vấn, số lượng lao động xuất khẩu không đáng kể. Chỉ tiêu giải quyết việc làm hàng năm của các địa phương đều đạt và vượt theo kế hoạch, tuy nhiên số liệu này chưa sát với thực tế. Nhìn chung, vai trò hỗ trợ, kết nối giữa doanh nghiệp và người lao động của các cơ quan quản lý nhà nước có liên quan còn mờ nhạt, chủ yếu qua truyền thanh, truyền hình địa phương (Số liệu tại phụ lục 2).

Đối với nguồn lao động ngoài tỉnh: Tỉnh chưa có cơ chế chính sách thu hút lao động ngoài tỉnh, sự phối hợp trong công tác tuyển dụng lao động của doanh nghiệp và cơ quan quản lý nhà nước còn ít. Trên thực tế người lao động tự đến các doanh nghiệp để tìm kiếm việc làm hoặc các doanh nghiệp tự thông báo tuyển dụng hoặc phối hợp với Trung tâm dịch vụ việc làm để thông báo tuyển dụng và tự đến các địa phương để thông báo tuyển dụng. Việc tuyển dụng, sử dụng lao động chủ yếu tự vận hành theo cơ chế thị trường.

### **4. Thực trạng công tác quản lý cơ sở dữ liệu về lao động việc làm**

Nguồn dữ liệu về lao động việc làm được tổng hợp, thống kê qua hai hình thức:

Thứ nhất, thông qua báo cáo: Hàng quý, hàng năm từ cấp thôn ấp, cấp xã, phường, thị trấn, doanh nghiệp, các tổ chức chính trị xã hội...

Thứ hai, thông qua công tác điều tra, thống kê: Qua công tác điều tra thu thập thông tin thị trường lao động hàng năm. Từ năm 2012 đến nay, kinh phí điều tra cung

cầu lao động chỉ thực hiện từ nguồn trung ương, không đủ cho rà soát toàn bộ số hộ mà chỉ tập trung cho các hộ có biến động về lao động. Việc nhập liệu do không có kinh phí nên dữ liệu trên hệ thống phần mềm cũng không đầy đủ, số liệu chủ yếu căn cứ qua kênh báo cáo từ cơ sở.

## **5. Thực trạng về nhà ở cho người lao động, các thiết chế văn hóa phục vụ người lao động**

Nhà ở cho người lao động, trường mầm non và các thiết chế văn hóa phục vụ cho người lao động chưa được đầu tư đồng bộ với sự phát triển kinh tế, và trở thành điểm nghẽn lớn trong thu hút lao động.

Qua kết quả khảo sát, thu thập số liệu từ 02 dự án nhà ở xã hội độc lập cho thấy có tổng cộng 435 cá nhân, hộ gia đình đã được thụ hưởng chính sách nhà ở xã hội tại 02 dự án nhà ở xã hội độc lập. Trong đó, có 220 đối tượng (chiếm 50,57%) là công nhân, người lao động làm việc trong các KCN, còn lại là các đối tượng hưởng chính sách nhà ở xã hội khác theo quy định; quá ít so với nhu cầu thực tế (nhu cầu nhà ở xã hội trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2021 - 2025 là 98.818 người). Người lao động hiện nay chủ yếu ở trong các khu nhà trọ tự phát của người dân, một số khu chưa đảm bảo các điều kiện sinh hoạt.

Trường mầm non trong các khu công nghiệp: các trường mầm non công lập chỉ đáp ứng 55% nhu cầu, 45% còn lại phải dựa vào các cơ sở giáo dục mầm non tư thục. Số lượng trường mầm non mới chỉ đáp ứng được khoảng 40% nhu cầu gửi trẻ của người lao động hiện nay. Về chất lượng giữ trẻ: với các cháu dưới 36 tháng tuổi hầu hết được gửi tại các nhóm trẻ gia đình để thuận tiện đi làm<sup>3</sup>. Tuy nhiên, các nhóm trẻ chưa cấp phép, đa số người giữ trẻ có trình độ chuyên môn thấp, thiếu kỹ năng xử lý tình huống xảy ra trong quá trình chăm sóc, giáo dục, dẫn đến nguy cơ tiềm ẩn đối với việc đảm bảo an toàn cho trẻ.

Các thiết chế văn hóa phục vụ nhu cầu vui chơi, giải trí còn rất yếu và thiếu, chưa tạo được sức hút đối với người lao động.

## **6. Đánh giá chung**

Giai đoạn 2015 - 2021, nguồn nhân lực của tỉnh có sự thay đổi, từng bước tiến gần đến nhu cầu lao động của trong tỉnh và ngoài tỉnh. Số lượng lao động từ 15 tuổi trở lên tăng từ 566.653 người (2015) lên 626.275 người (2021), tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng từ 12,77% (2015) lên 19,60% (2021). Tuy nhiên, những chuyển biến này hoàn toàn diễn ra theo cơ chế thị trường, chưa có sự tác động của các chính sách, cơ chế, vai trò kết nối cung - cầu lao động của cơ quan quản lý nhà nước còn mờ nhạt, do vậy vấn đề thu hút - cung ứng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu hoạt động nội tỉnh còn nhiều tồn tại, hạn chế:

<sup>3</sup> Các trường mầm non công lập do thiếu cơ sở vật chất và đội ngũ giáo viên do đó hạn chế trong việc nhận trẻ dưới 36 tháng tuổi.

Thứ nhất, về số lượng, sự gia tăng số lượng lao động trong tỉnh không đáp ứng đủ nhu cầu các doanh nghiệp, trong khi số lượng lao động thu hút từ ngoài tỉnh ngày càng giảm do sự cạnh tranh khốc liệt giữa các tỉnh có công nghiệp phát triển. Vấn đề này dẫn đến tình trạng thiếu hụt hàng chục ngàn lao động mỗi năm trong các doanh nghiệp FDI đã xảy ra từ vài năm trước đến nay vẫn chưa giải quyết được, và đây là vấn đề nóng, nhu cầu cấp thiết của các doanh nghiệp hiện nay.

Thứ hai, về chất lượng nguồn nhân lực: mặc dù tỷ lệ lao động qua đào tạo có tăng, song khoảng 90% số lượng lao động qua đào tạo lại là đào tạo sơ cấp, chủ yếu là chứng chỉ lái xe. Tỉnh không có trường đại học, 02 trường cao đẳng với năng lực đào tạo trình độ trung cấp, cao đẳng không đáng kể (khoảng 1.200 học viên trung cấp, 300 học viên cao đẳng mỗi năm). Thêm vào đó, tình trạng học sinh của tỉnh đi học tại các tỉnh khác, sau khi tốt nghiệp không trở về tỉnh làm việc nên nguồn lực có trình độ bị chảy về các tỉnh khác, do đó tình trạng thiếu hụt công nhân kỹ thuật cho các nhà máy, xí nghiệp hiện nay đã phổ biến, và xu hướng sẽ còn khan hiếm nhiều hơn với các cơ hội đầu tư mà Bình Phước đang đón nhận hiện nay.

Thứ ba, về cơ cấu lao động, mặc dù đã có sự dịch chuyển lao động từ ngành nông nghiệp sang ngành công nghiệp, dịch vụ, song số lượng dịch chuyển còn khiêm tốn so với nguồn lực hiện có và so với nhu cầu các doanh nghiệp cần. Lao động trong nông nghiệp vẫn chiếm khoảng 50%, song giá trị gia tăng ngành nông nghiệp mang lại chỉ khoảng 31%, đây là sự lãng phí nguồn lực trong khi nguồn nhân lực của tỉnh vẫn đang còn rất thiếu.

Lao động trong khu vực phi chính thức còn khá lớn, khoảng trên 60%<sup>4</sup> với thu nhập không ổn định, gánh nặng về an sinh xã hội cho tỉnh.

Thứ tư, về chất lượng việc làm: mặc dù tỷ lệ lao động có việc làm khá cao (trên 97%) song phần lớn việc làm là công việc giản đơn, yêu cầu trình độ kỹ thuật còn hạn chế, số người lao động có trình độ bậc trung trở lên khoảng 10%.

Thứ năm, về các kênh thu hút lao động trong tỉnh: bằng hình thức thông tin tuyển dụng qua hệ thống truyền thanh cơ sở kết hợp tổ chức các phiên giao dịch việc làm, với sự tham gia các doanh nghiệp trực tiếp đến thôn/ấp để thông tin tuyển dụng. Các doanh nghiệp cũng chủ động phát tờ rơi ở các điểm dân cư. Kết quả ghi nhận việc tuyển dụng lao động chủ yếu qua kênh trực tiếp, người lao động liên hệ trực tiếp với doanh nghiệp tìm việc hoặc qua sự giới thiệu của người lao động cũ đã từng làm tại doanh nghiệp. Số lượng đến đăng ký với Trung tâm dịch vụ việc làm của tỉnh không đáng kể (khoảng 5% trên số lượng tư vấn).

Việc thu hút lao động trong tỉnh cũng được giao qua kênh chỉ tiêu giải quyết việc làm cho các huyện, đây là một trong các chỉ tiêu phát triển kinh tế xã hội. Kết quả ghi nhận mỗi năm giải quyết việc làm cho trên 30.000 lao động, song kết quả này chưa

<sup>4</sup> . Số liệu tại Báo cáo đánh giá năng lực cạnh tranh tỉnh Bình Phước - Tháng 9/2020

phản ánh đúng thực tiễn, còn mang tính hình thức. Sự vào cuộc của các cấp ủy, cơ sở trong giải quyết việc làm cho người dân của địa phương mình còn có nơi chưa quyết liệt, còn cho rằng đây là việc của Ngành lao động.

Thứ sáu, về công tác dự báo thông tin thị trường lao động: về số liệu đầu vào chủ yếu qua kênh báo cáo của cơ sở và từ kết quả điều tra của cơ quan thống kê, mặc dù có phần mềm cung cầu lao động song số liệu trích xuất chỉ mang tính tham khảo do việc cập nhật số liệu đầu vào tại các cơ sở không đầy đủ. Trong một số trường hợp không có đủ dữ liệu phân tích, dự báo.

Thứ bảy, nhà ở xã hội, trường mầm non và thiết chế văn hóa phục vụ người lao động còn rất yếu và thiếu, không đủ sức thu hút người lao động, nhất là đối với lực lượng lao động ngoài tỉnh.

Thứ tám, về công tác quản lý: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội là cơ quan chuyên môn tham mưu cho UBND tỉnh triển khai các nhiệm vụ về lao động, việc làm; UBND cấp huyện là cơ quan triển khai thực hiện. Công tác kiểm tra - giám sát lĩnh vực này còn ít, chủ yếu dựa trên số liệu báo cáo một chiều từ địa phương. Tính tích cực, quyết liệt của cơ quan tham mưu còn hạn chế. Trung tâm dịch vụ việc làm tỉnh còn bị động, các hoạt động tổ chức theo chỉ tiêu được giao, chưa có đột phá để gắn với nhu cầu thực tế. Qua đánh giá chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh, chỉ số thành phần đào tạo lao động năm 2020 giảm 10 bậc so với năm 2019.

### **Nguyên nhân tồn tại:**

Bình Phước nằm trong khu vực các tỉnh phát triển sôi động nhất khu vực miền Nam với lực hấp dẫn rất lớn trong thu hút lao động (thu nhập, môi trường làm việc, giáo dục, giải trí, vui chơi...) trong khi mức độ phát triển của Bình Phước còn hạn chế nên gặp nhiều khó khăn trong việc cạnh tranh với các tỉnh để thu hút lao động.

Với sự cạnh tranh để thu hút lao động, các doanh nghiệp tư nhân trong lĩnh vực giới thiệu lao động đã tham gia vào thị trường với các chính sách hỗ trợ thu nhập cho người giới thiệu, trong khi Trung tâm dịch vụ việc làm của tỉnh chưa có cơ chế trong việc thu phí dịch vụ này. Do vậy, rất khó trong thu hút, tuyển dụng qua kênh Trung tâm của tỉnh. Mặt khác, các doanh nghiệp tại Bình Phước chưa sử dụng được dịch vụ giới thiệu lao động của doanh nghiệp tư nhân do mức phí khá cao và rủi ro khi sử dụng hình thức cho thuê lại lao động hoặc làm việc có thời hạn (không phải tuyển dụng không thời hạn như Trung tâm của tỉnh giới thiệu).

Tỉnh chưa tạo được nhiều việc làm có chất lượng, năng suất cao. Với thực trạng hiện nay, phần lớn các doanh nghiệp tại Bình Phước là doanh nghiệp thâm dụng lao động, mức độ sử dụng lao động kỹ thuật khá ít, do vậy chưa tạo được động lực để tăng nguồn cung lao động có trình độ, qua đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực (trên 95% nhu cầu tuyển dụng lao động phổ thông không cần trình độ, đào tạo theo hình thức tự đào tạo tại doanh nghiệp).

Kinh phí bố trí cho công tác điều tra, thu thập dữ liệu cung – cầu lao động chưa được ưu tiên thực hiện, chủ yếu phụ thuộc nguồn trung ương phân bổ. Đối với nguồn địa phương tùy thuộc vào các huyện, có huyện bố trí vào dự toán, có huyện không bố trí do không đủ nguồn lực.

Công tác tham mưu chưa có nhiều sáng tạo, đột phá, nằm trong khung công việc được triển khai theo hệ thống mà chưa nghiên cứu, gắn với nhu cầu thực tiễn của địa phương để ban hành chính sách, cơ chế đặc thù. Công tác lao động việc làm chưa nhận được sự quan tâm thích đáng từ cấp ủy, chính quyền các cấp. Sự tham gia của các tổ chức đoàn thể trong công tác tuyên truyền, vận động không ghi nhận được kết quả tốt. Mạng lưới làm công tác lao động việc làm ở cấp cơ sở chưa được quan tâm, ở cấp xã là cán bộ kiêm nhiệm, cấp thôn ấp chủ yếu là những người lớn tuổi không được đào tạo, không được trang bị máy móc, thiết bị phục vụ hoạt động thông kê báo cáo.

## **7. Bài học kinh nghiệm**

### **a) Bài học kinh nghiệm từ các địa phương khác**

Qua tìm hiểu tình hình thu hút lao động tại một số tỉnh, thành phố như Bình Dương, Đồng Nai, Vũng Tàu, Long An, TP Hồ Chí Minh... các tỉnh, thành phố này chưa ban hành kế hoạch cụ thể để thu hút nguồn lao động, người lao động đến các địa phương này làm việc chủ yếu do mức lương và điều kiện phúc lợi mà các doanh nghiệp đặt ra khá tốt, hạ tầng giao thông thuận lợi, có nhiều thiết chế văn hóa đáp ứng nhu cầu sinh hoạt cho người lao động và con em của họ. Tuy nhiên, trong việc quảng bá, truyền thông, kết nối, các tỉnh có sự đầu tư. Thành phố Hồ Chí Minh có Trung tâm dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động, Bình Dương đã đầu tư hoàn chỉnh hệ thống sàn giao dịch online sẵn sàng kết nối với các tỉnh khác ở mọi thời điểm. Các tỉnh cũng đã tổ chức đón người lao động, vận động doanh nghiệp hỗ trợ chi phí nhà ở hoặc bố trí nơi ở, tăng các chế độ, phúc lợi và truyền thông rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng, qua đó tạo hiệu ứng tốt thu hút sự quan tâm của người lao động ở mọi nơi.

Tại tỉnh Bắc Giang, tỉnh đã thành lập Ban chỉ đạo công tác giáo dục nghề nghiệp và giải quyết việc làm cấp tỉnh, cấp huyện; phê duyệt phương án giá dịch vụ việc làm (Trung tâm dịch vụ việc làm tỉnh thu phí 200.000 đồng - 500.000 đồng/lao động do doanh nghiệp trả), bố trí kinh phí điều tra, thu thập thông tin thị trường lao động từ 1 tỷ đến 2 tỷ/năm; thu hút xã hội hóa để xây dựng khu nhà ở xã hội đáp ứng nhu cầu người lao động; mức thu nhập bình quân người lao động từ 8 triệu - 10 triệu/tháng. Sau đợt đại dịch Covid-19 năm 2021, Bắc Giang ghi nhận số lao động tăng thêm so với trước thời điểm đại dịch khoảng 4.000 người.

### **b) Bài học kinh nghiệm của tỉnh Bình Phước**

Một, phải xác định công tác thu hút lao động, qua đó giải quyết việc làm cho người lao động là nhiệm vụ trọng tâm, cần tạo sự chuyển biến nhận thức rằng giải



quyết việc làm không chỉ giải quyết vấn đề an sinh xã hội mà còn là tạo nguồn lực, là tiêu chí quan trọng trong phát triển kinh tế. Do vậy, cần sự vào cuộc tích cực, tâm huyết của cả hệ thống chính trị, trong đó nâng cao vai trò lãnh chỉ đạo của cấp ủy, năng lực dự báo - tham mưu của chính quyền cùng với tuyên truyền, vận động của tổ chức Hội, đoàn thể.

Hai, phải sáng tạo, đột phá trong tham mưu cơ chế, chính sách để thu hút, chuyển dịch cơ cấu lao động trong bối cảnh phải đối mặt với vấn đề khan hiếm lao động và sự cạnh tranh của các địa phương khác.

Ba, phải có chiến lược trong công tác thu hút, chuyển dịch cơ cấu lao động, được ưu tiên đầu tư cả về kinh phí và con người, có đánh giá, tổng kết và thường xuyên cải tiến để nâng cao hiệu quả công việc.

Bốn, cần huy động sự tham gia tích cực của doanh nghiệp trong việc nâng cao mức thu nhập, xây dựng môi trường làm việc tốt và các chính sách hỗ trợ khác đảm bảo có sức cạnh tranh để thu hút, chuyển dịch lao động.

### **III. BỐI CẢNH, XU HƯỚNG VÀ TÁC ĐỘNG**

Thế giới đang bước vào giai đoạn phát triển mới với nhiều động lực tăng trưởng như cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 làm cải tiến năng suất và năng lực sản xuất, thúc đẩy sự tăng trưởng kinh tế thông qua việc tối ưu hóa nguồn lực, tăng cường vốn đầu tư cơ sở hạ tầng và phát triển công nghệ. Xu thế này sẽ ảnh hưởng nhiều đến cầu lao động trong khi cơ cấu việc làm và yêu cầu về kỹ năng trình độ sẽ thay đổi nhanh chóng. Trong xu thế phát triển chung này, thị trường lao động của tỉnh đứng trước nhiều cơ hội song cũng nhiều thách thức.

Về cơ hội: các nội dung về phát triển thị trường lao động, phục hồi thị trường sau đại dịch covid đang được Chính phủ tập trung chỉ đạo xây dựng cơ chế, chính sách và triển khai thực hiện; nhiều gói hỗ trợ và hành lang pháp lý đã và đang được dự thảo để giải quyết việc làm, phát triển thể chế thị trường của thị trường lao động; phát triển nguồn nhân lực đã được tỉnh xác định là 01 trong 03 đột phá chiến lược giai đoạn 2021-2025, do vậy vấn đề về thu hút nguồn lực nhận được sự quan tâm lãnh chỉ đạo của cấp ủy, chính quyền, tạo mọi điều kiện thuận lợi để tăng cường hiệu quả hoạt động trong lĩnh vực này. Bên cạnh đó, thị trường lao động đang có sự dịch chuyển, sắp xếp lại sau tác động mạnh mẽ của đại dịch covid trong năm 2021, đem đến nhiều cơ hội cho tỉnh trong việc thu hút lao động từ hàng chục nghìn lao động trở về quê từ các thành phố lớn. Bình Phước đang trong thời kỳ dân số vàng, nguồn cung lao động trong tỉnh vẫn còn dư địa với khoảng 50% lực lượng lao động trong ngành nông nghiệp, có thể chuyển dịch sang các ngành khác.

Về thách thức: với xu hướng lan tỏa đầu tư từ các tỉnh, thành phố trọng điểm phía nam cùng với chính sách thu hút đầu tư của tỉnh, Bình Phước có nhiều cơ hội đón nhận làn sóng đầu tư từ các nhà đầu tư lớn, uy tín và vấn đề cần phải chuẩn bị nguồn nhân lực tương ứng với nhu cầu đầu tư là một thách thức rất lớn. Bình Phước

nằm trong khu vực kinh tế trọng điểm phía nam, nơi luôn xảy ra tình trạng thiếu hụt lao động, do đó áp lực cạnh tranh để tuyển dụng lao động là rất lớn. Trong chính sách thu hút đầu tư nếu không thu hút được các doanh nghiệp đủ sức tạo ra nhiều việc làm có chất lượng, năng suất thì khó có khả năng chuyển dịch cơ cấu lao động của tỉnh theo hướng hiện đại.

Qua khảo sát nhu cầu tuyển dụng lao động của doanh nghiệp giai đoạn 2022-2025 cần khoảng 160.000 lao động, trong đó lao động có trình độ 25.000 người (đại học khoảng 700 người, cao đẳng và trung cấp khoảng 7.000 người, còn lại là sơ cấp), lao động phổ thông không qua đào tạo 135.000 người. Đánh giá khả năng cung ứng, tỉnh chỉ có thể cung ứng được khoảng 84.000 người từ nguồn tăng dân số tự nhiên và dịch chuyển lao động, do vậy số còn thiếu cần thu hút nguồn lao động bên ngoài tỉnh. Trong bối cảnh nguồn cung lao động đang khan hiếm, giáo dục đại học, nghề nghiệp của tỉnh còn nhiều hạn chế, điều kiện kinh tế xã hội chưa đủ sức cạnh tranh với các tỉnh trong cùng khu vực, nguồn lực của tỉnh vẫn còn nhiều khó khăn thì việc thu hút lao động đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh phải đối mặt với rất nhiều khó khăn, thách thức (Số liệu tại phụ lục 3).

#### **IV. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU VÀ GIẢI PHÁP THỰC HIỆN**

##### **1. Quan điểm**

Thu hút, chuyển đổi cơ cấu và nâng cao chất lượng nguồn lao động phải đảm bảo toàn diện, bền vững theo hướng hiện đại, hiệu quả phù hợp với đặc điểm của tỉnh, làm cơ sở, động lực phát triển kinh tế xã hội. Đảm bảo xây đội ngũ lao động có chất lượng gắn với sử dụng lao động, chú trọng tới an sinh để ổn định và phát triển lâu dài.

##### **2. Mục tiêu**

###### **a) Mục tiêu tổng quát**

Thu hút, chuyển đổi cơ cấu lao động đủ về số lượng, có chất lượng bảo đảm đáp ứng yêu cầu cho nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Tăng cường phát triển nguồn lao động qua đào tạo có kỹ năng nghề, nhất là lao động có bằng cấp, chứng chỉ, có tay nghề cao; góp phần nâng cao năng suất lao động, nâng cao năng lực cạnh tranh của tỉnh.

###### **b) Mục tiêu cụ thể**

###### **\* Giai đoạn 2021 - 2025**

- Tỷ trọng việc làm trong ngành nông nghiệp trên tổng số việc làm đến năm 2025 dưới 40%.

- Có ít nhất 40% học sinh tốt nghiệp THCS, ít nhất 45% học sinh tốt nghiệp THPT tiếp tục học tập tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

- Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đến năm 2025 đạt 30%. Quy mô đào tạo các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đạt 20.000 người/năm, trong đó 20% trình độ trung cấp trở lên.

- Thu hút ít nhất 01 phân hiệu đại học với quy mô đào tạo từ 1.000 sinh viên/năm.

- Tỷ lệ lao động trong độ tuổi tham gia bảo hiểm xã hội đạt 45%.

- 40% lao động được hệ thống Trung tâm dịch vụ việc làm tư vấn giới thiệu việc làm.

- Phần đầu thu hút lao động ngoài tỉnh trên 10.000 lao động/năm.

- Xây dựng khoảng 50 cơ sở giáo dục mầm non với quy mô 14.200 trẻ.

### \* **Giai đoạn 2026 - 2030**

- Tỷ trọng việc làm trong ngành nông nghiệp trên tổng số việc làm đến năm 2030 dưới 30%.

- Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đến năm 2030 là hơn 35%. Quy mô đào tạo các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đạt 22.000-25.000 người/năm, trong đó 20% trình độ trung cấp trở lên.

- Tỷ lệ lao động trong độ tuổi tham gia bảo hiểm xã hội đạt 60% năm 2030.

- Năm 2030 có 45% lao động được hệ thống Trung tâm dịch vụ việc làm tư vấn giới thiệu việc làm.

- Xây dựng khoảng 59 cơ sở giáo dục mầm non với quy mô 16.300 trẻ.

- Đối với Giáo dục Đại học: Phần đầu đến năm 2030 sẽ tiếp tục thành lập thêm một phân hiệu của trường đại học với quy mô trên 1.000 sinh viên.

## **3. Nhiệm vụ, giải pháp**

### **a) Tập trung nguồn lực, xây dựng thiết chế phục vụ người lao động**

Xây dựng các chính sách ưu đãi hợp lý, tăng cường cải cách hành chính, hỗ trợ pháp lý, tạo điều kiện thuận lợi để thu hút nhà đầu tư nhà ở xã hội, cơ sở giáo dục mầm non và các thiết chế văn hóa - xã hội khác phục vụ cho người lao động.

- *Về nhà ở xã hội:* tập trung nguồn lực hoàn thành các mục tiêu theo đề án nhà ở xã hội của tỉnh, ưu tiên nhà ở cho công nhân, người lao động có thu nhập thấp. Đối với các khu nhà trọ hiện có: rà soát, kiểm tra đảm bảo khu ở đạt tiêu chuẩn theo quy định, những nơi không đủ chuẩn thì yêu cầu tạm dừng kinh doanh để hoàn thiện, đảm bảo môi trường sống cho người lao động.

- *Về trường mầm non trong các khu công nghiệp:* Rà soát, bổ sung quy hoạch quỹ đất dành cho phát triển cơ sở giáo dục, đảm bảo nguồn lực tài chính (ngân sách,

nguồn từ các chương trình mục tiêu, nguồn xã hội hóa) đầu tư; rà soát, bổ sung số lượng cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên theo khung vị trí việc làm và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục mầm non, đảm bảo đủ về số lượng, đạt tiêu chuẩn về phẩm chất và trình độ

Đối với nhà giữ trẻ hiện có: tổ chức rà soát, đánh giá, xử lý đối với nhà trẻ chưa được cấp phép; hỗ trợ tập huấn, nâng cao năng lực cho người giữ trẻ.

- Về điều kiện, môi trường làm việc, chế độ chính sách của người lao động: gắn kết, nâng cao vai trò của doanh nghiệp, khuyến khích các doanh nghiệp tăng cường nguồn lực để đầu tư đảm bảo điều kiện, môi trường tại nơi làm việc an toàn, sạch đẹp; nâng cao các chế độ, chính sách đảm bảo từ mức tương ứng với các tỉnh trong khu vực trở lên.

### **b) Tăng cường thu hút lao động có chất lượng từ ngoài tỉnh đến làm việc và sinh sống trên địa bàn tỉnh**

- Rà soát, xác định thị trường lao động chiến lược để thu hút lao động, xúc tiến hoạt động kết nối, ký kết thỏa thuận hợp tác giữa tỉnh Bình Phước với các tỉnh mục tiêu. Xây dựng kế hoạch, chương trình công tác cụ thể tại từng địa phương, đảm bảo việc triển khai có trọng tâm, đúng mục tiêu.

- Thúc đẩy các hoạt động truyền thông, quảng bá, xúc tiến giới thiệu việc làm với nhiều hình thức.

- Củng cố, sắp xếp lại cả về nguồn nhân lực và cơ sở vật chất, hạ tầng kỹ thuật nhằm nâng cao năng lực của Trung tâm dịch vụ việc làm tỉnh, đồng thời tăng cường thu hút đầu tư đối với các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực giới thiệu việc làm.

- Rà soát, sửa đổi, bổ sung chính sách thu hút nguồn nhân lực, nhằm thu hút nguồn nhân lực có trình độ cao nhất là trong lĩnh vực công nghệ thông tin, y tế, giáo dục; đồng thời có chính sách thu hút lực lượng sinh viên sau tốt nghiệp cao đẳng, đại học quay trở về tỉnh làm việc.

### **c) Thúc đẩy chuyển đổi cơ cấu lao động trong tỉnh**

- Đẩy mạnh công tác phân luồng gắn với tư vấn, hướng nghiệp, nâng cao năng lực đào tạo của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong tỉnh nhằm bổ sung lực lượng lao động có tay nghề cho thị trường lao động trong tỉnh.

- Tiếp tục rà soát, phối hợp nguồn lực của tỉnh và các chương trình của trung ương trong đào tạo, đào tạo lại cho người lao động tại doanh nghiệp nhỏ và vừa, lao động nông thôn; tăng cường ứng dụng khoa học kỹ thuật, công nghệ sinh học trong nông nghiệp, tăng năng suất lao động; khuyến khích thành lập doanh nghiệp nhỏ và vừa trong nông nghiệp, thành lập cụm công nghiệp, thu hút các doanh nghiệp đầu tư mới hoặc thành lập chi nhánh tại vùng nông thôn (đưa công nghiệp về nông thôn) vừa tạo điều kiện chuyển dịch lao động nông nghiệp sang công nghiệp, vừa giảm áp lực về an sinh xã hội cho các khu đô thị, khu công nghiệp.

**d) Tăng cường năng lực, chất lượng đào tạo nguồn lao động đáp ứng nhu cầu tuyển dụng, sử dụng lao động của các doanh nghiệp, nhà đầu tư**

- Xây dựng, ban hành cơ chế hoạt động của cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập, tiến đến cơ chế tự chủ, nhà nước đặt hàng các gói dịch vụ cơ bản, thiết yếu, cơ sở giáo dục nghề nghiệp, trung tâm dịch vụ việc làm được phép thu phí dịch vụ các dịch vụ công không sử dụng ngân sách nhà nước trên cơ sở định mức được cấp có thẩm quyền phê duyệt.

- Tái cấu trúc, sắp xếp lại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập, xúc tiến thu hút đầu tư, xã hội hóa cơ sở đào tạo ngoài công lập (giáo dục nghề nghiệp và giáo dục đại học) nhằm tăng cường năng lực đào tạo, đủ sức cạnh tranh thu hút học sinh đầu vào (kể cả trong tỉnh, ngoài tỉnh), đẩy mạnh hình thức đào tạo đặt hàng, hợp tác bồi dưỡng, đào tạo lại ...nâng cao kỹ năng nghề cho người lao động.

**e) Nâng cao chất lượng việc làm, đẩy mạnh xã hội hóa và huy động các nguồn lực cho thu hút, chuyển đổi cơ cấu và nâng cao chất lượng nguồn lao động**

- Rà soát, sửa đổi, bổ sung chính sách thu hút đầu tư, đẩy mạnh hoạt động xúc tiến, thu hút các doanh nghiệp tạo việc làm có chất lượng, mức thu nhập tốt, ít thâm dụng lao động. Ưu tiên thu hút đầu tư các dự án sử dụng lao động có chuyên môn kỹ thuật, các dự án đầu tư có công nghệ hiện đại, có cam kết chuyển giao công nghệ, tích cực tham gia hoạt động giáo dục nghề nghiệp và và phát triển nguồn lao động của tỉnh.

- Tăng cường hỗ trợ phát triển lưới an sinh và bảo hiểm, đảm bảo đời sống của người lao động: tăng cường khả năng tiếp cận dịch vụ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động; thúc đẩy vai trò và hoạt động của tổ chức công đoàn, các hội nghề nghiệp để phát triển thành viên, nâng cao hiệu quả công tác bảo vệ quyền lợi cho người lao động; thiết lập kênh tư vấn pháp lý cho người lao động tham vấn khi cần.

- Đẩy mạnh thu hút, đa dạng hóa nguồn vốn đầu tư từ ngân sách nhà nước và ngoài ngân sách cho thu hút, chuyển đổi cơ cấu và nâng cao chất lượng nguồn lao động của tỉnh; đẩy mạnh hình thức vừa làm, vừa học của người lao động trong các doanh nghiệp. Gắn trách nhiệm của doanh nghiệp với việc tổ chức đào tạo và đào tạo lại cho người lao động được tuyển dụng vào làm việc tại doanh nghiệp. Khuyến khích doanh nghiệp đầu tư nguồn lực để xây dựng cơ sở vật chất, mua sắm trang thiết bị đào tạo, xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng giáo viên, cán bộ quản lý, tham gia các hoạt động giáo dục nghề nghiệp.

- Tăng cường liên kết đào tạo hoặc triển khai các chương trình hợp tác với các trường, tổ chức đào tạo nghề có đủ năng lực, tư cách pháp nhân ở trong và ngoài nước để góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn lao động của tỉnh.

### **g) Nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác quản lý nhà nước về thu hút, chuyển đổi cơ cấu và nâng cao chất lượng nguồn lao động**

- Chủ động, đổi mới phương pháp tổ chức hoạt động, nêu cao trách nhiệm, vai trò người đứng đầu trong phát triển kinh tế gắn với tạo việc làm, giải quyết việc làm tại địa phương.

- Rà soát, hướng dẫn thống nhất quy trình, phương pháp để tổ chức thu thập, cập nhật, lưu trữ, tổng hợp dữ liệu về thị trường lao động. Sẵn sàng cơ sở vật chất, hạ tầng kỹ thuật để kết nối và số hóa hệ thống thông tin cung – cầu cả nước. Đảm bảo kinh phí, bố trí nhân lực để cập nhật dữ liệu đầu vào, đảm bảo nguồn dữ liệu tin cậy, đầy đủ, kịp thời.

- Hoàn thiện, nâng cấp công thông tin điện tử về lao động – việc làm đảm bảo cung cấp thông tin kịp thời đến người dân, doanh nghiệp. Có chương trình hoặc kế hoạch xúc tiến thu hút nguồn lao động từ các địa phương khác đến sinh sống và làm việc ở tỉnh.

- Tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định về quản lý nhà nước đối với cấp cơ sở; có chế tài xử lý đối với những hành vi vi phạm quy định pháp luật về lao động.

## **V. KINH PHÍ THỰC HIỆN**

- Nguồn ngân sách nhà nước thực hiện theo phân cấp quản lý ngân sách; lồng ghép với nguồn kinh phí chuyên môn bố trí trong dự toán giao hàng năm của các đơn vị được giao nhiệm vụ.

- Nguồn xã hội hóa từ doanh nghiệp, cá nhân, tổ chức.

- Nguồn thu hợp pháp khác (nếu có).

## **VI. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

### **1. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội**

- Tham mưu thành lập các Tổ công tác trực tiếp chỉ đạo điều hành các giải pháp thực hiện đề án.

- Tham mưu xây dựng chính sách tổ chức các hoạt động thu hút lao động, trình cấp có thẩm quyền phê duyệt cơ chế hoạt động tự chủ của Trung tâm dịch vụ việc làm tỉnh theo quy định.

- Chủ trì triển khai các giải pháp tư vấn hướng nghiệp, truyền thông, quảng bá, xúc tiến giới thiệu việc làm; nâng cao năng lực đào tạo nghề và hiệu quả công tác quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động việc làm.

- Hướng dẫn, kiểm tra, giám sát, tổ chức sơ kết, tổng kết việc thực hiện đề án.

### **2. Sở Giáo dục và Đào tạo**

- Tham mưu triển khai công tác phân luồng đạt hiệu quả. Triển khai thực hiện có hiệu quả Đề án phát triển Hệ thống giáo dục ngoài công lập theo hình thức xã hội hóa giáo dục trên địa bàn tỉnh Bình Phước giai đoạn 2021 - 2025.

- Tham mưu cấp có thẩm quyền ban hành kế hoạch xây dựng trường mầm non trong các Khu công nghiệp.

**3. Sở Xây dựng:** Phối hợp trong việc rà soát, đánh giá kết quả thực hiện đối với nhà ở cho người lao động thuộc các nhóm đối tượng theo quy định của Luật Nhà ở.

#### **4. Ban Quản lý Khu Kinh tế:**

- Kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện các quy định của pháp luật về các chính sách đối với người lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động và cải thiện môi trường làm việc trong khu công nghiệp.

- Phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh đẩy nhanh tiến độ xây dựng các thiết chế công đoàn trong các Khu công nghiệp, Khu kinh tế.

- Tuyên truyền, vận động các doanh nghiệp thường xuyên cải tiến, nâng cao chế độ chính sách, phúc lợi cho người lao động; hỗ trợ nguồn lực để xây dựng thiết chế văn hóa, xã hội nhằm từng bước nâng cao đời sống cho người lao động.

**5. Sở Kế hoạch và Đầu tư:** Rà soát, đề xuất điều chỉnh bổ sung chính sách thu hút đầu tư, hướng đến thu hút những ngành có năng suất lao động cao, tạo cầu lao động có chất lượng.

**6. Sở Thông tin và Truyền thông:** Hỗ trợ tích hợp, kết nối Cổng Thông tin điện tử về lao động việc làm của tỉnh vào Cổng thông tin điện tử tỉnh để tăng cường kết nối thông tin việc làm, tuyển dụng đến người lao động trong toàn tỉnh và trong cả nước. Hỗ trợ tập huấn về hạ tầng kỹ thuật, số hóa, an toàn thông tin, chuyển đổi số trong lĩnh vực lao động, việc làm của tỉnh. Định hướng công tác tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành, doanh nghiệp và người dân về lao động, việc làm

**7. Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch:** Phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh tham mưu, đề xuất xây dựng các thiết chế công đoàn, khu vui chơi giải trí phục vụ người lao động trong các khu công nghiệp

**8. Sở Tài chính:** Căn cứ vào khả năng cân đối ngân sách, tham mưu Ủy ban nhân dân tỉnh bố trí kinh phí thuộc nguồn vốn quản lý theo phân cấp quản lý ngân sách, thực hiện thẩm định và quyết toán theo quy định.

#### **9. Liên đoàn Lao động tỉnh:**

- Chủ trì phối hợp với Ban Quản lý Khu kinh tế tỉnh, Sở Xây dựng, Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Văn hóa Thể thao và Du lịch, các địa phương tham mưu, đề xuất xây dựng các thiết chế công đoàn, khu vui chơi giải trí trong các khu công nghiệp đồng bộ với đề án nhà ở xã hội, kế hoạch xây dựng trường mầm non trong Khu công nghiệp.

- Chủ trì tuyên truyền, hướng dẫn các cấp công đoàn phối hợp, tham gia với người sử dụng lao động thực hiện tốt quy chế dân chủ cơ sở; nâng cao kỹ năng thương lượng, đối thoại cho cán bộ công đoàn cơ sở; thiết lập kênh tư vấn pháp lý cho người lao động góp phần xây dựng lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

**10. Đề nghị Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tỉnh, Liên minh Hợp tác xã tỉnh, Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh; Hội Nông dân tỉnh, Tỉnh đoàn theo chức năng, nhiệm vụ phối hợp tham gia:**

- Tuyên truyền, phổ biến các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, về phát triển thu hút nguồn nhân lực phục vụ sản xuất đến các tổ chức thành viên.

- Vận động cán bộ cơ sở tham gia mạng lưới cộng tác viên cơ sở, nắm bắt tình trạng việc làm thực tế tại địa bàn để tư vấn, giới thiệu, tạo việc làm phù hợp cho người dân.

- Theo dõi, quản lý và hỗ trợ kịp thời tổ chức thành viên khi tham gia thị trường lao động, tham gia đào tạo và nâng cao trình độ, tay nghề

**11. UBND các huyện, thị xã, thành phố:**

- Chỉ đạo các phòng, ban chuyên môn trực thuộc; UBND các xã, phường, thị trấn xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện Đề án. Chủ động bố trí ngân sách, nhân lực để bảo đảm thực hiện Đề án, định kỳ báo cáo kết quả thực hiện về Sở Lao động - Thương binh và Xã hội để tổng hợp báo cáo tỉnh.

- Tổ chức kiểm tra, rà soát, quy hoạch lại các khu nhà trọ, nhà giữ trẻ trên địa bàn, đề xuất giải pháp đối với những nơi chưa đạt quy chuẩn./.