

ĐÀO TẠO NGHỀ CHO NGƯỜI HOÀN THÀNH NGHĨA VỤ QUÂN SỰ TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH NINH BÌNH

TS. Vũ Hồng Phong

Trường Đại học Lao động - Xã hội

phongvhulsa@gmail.com

Tóm tắt: Trong bối cảnh suy thoái kinh tế thế giới, xung đột kinh tế - chính trị giữa các quốc gia đã tác động trực tiếp và gián tiếp tới kinh tế - xã hội của các quốc gia, các địa phương cũng như Ninh Bình cũng chịu ảnh hưởng chung. Trong bối cảnh đó, các doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn trong sản xuất, nhu cầu tuyển dụng giảm, khó khăn trong giải quyết việc làm, tăng tỷ lệ thất nghiệp. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng thất nghiệp trên địa bàn tỉnh Ninh Bình, có thể kể đến là tình trạng thất nghiệp của người lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự. Nhóm đối tượng này, phần lớn ở độ tuổi trẻ, chưa được đào tạo nghề nên gặp khó khăn trong tìm việc làm tại các doanh nghiệp. Đây là thách thức rất lớn đối với chính quyền địa phương trong việc đào tạo nghề cho người hoàn thành nghĩa vụ quân sự để họ có kỹ năng cần thiết để tìm việc làm hoặc tự tạo việc làm. Trong phạm vi bài viết, tác giả nghiên cứu cơ sở lý thuyết về đào tạo nghề, đánh giá thực trạng đào tạo nghề và đề xuất một số khuyến nghị đào tạo nghề cho người hoàn thành nghĩa vụ quân sự, từ đó nâng khả năng tìm việc làm và tự tạo việc làm của người hoàn thành nghĩa vụ quân sự.

Từ khóa: Đào tạo nghề, thất nghiệp, lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự

VOCATIONAL TRAINING FOR INDIVIDUALS COMPLETING MILITARY SERVICE IN NINH BINH PROVINCE

Abstract: During the global economic downturn, economic and political tensions among nations have had a direct and indirect impact on the socio-economic conditions of various nations and regions, including Ninh Binh. As a result, enterprises in the area are encountering numerous challenges such as obstacles in production, reduced recruitment demand, difficulties in job creation and a rise in unemployment rates. Numerous factors contribute to the high unemployment rate in Ninh Binh province, one of which is the lack of job opportunities for individuals who have completed their military service. This demographic, predominantly comprised of young individuals, often lacks the necessary vocational training to secure employment in enterprises. Consequently, local authorities are faced with the significant task of providing vocational training to these individuals to enhance their job prospects or enable them to create self employment. The author of the article delves into the theoretical framework of vocational training, evaluates the current status of vocational training, and puts forth recommendations to improve vocational training for military service completers, ultimately enhancing their employability and entrepreneurial skills.

Keywords: Vocational training, unemployment, labors completing military service

Mã bài báo: JHS - 163

Ngày nhận bài sửa: 18/11/2023

Ngày nhận bài: 19/10/2023

Ngày duyệt đăng: 20/12/2023

Ngày nhận phản biện: 04/11/2023

1. Đặt vấn đề

Tại Ninh Bình, lãnh đạo tỉnh luôn quan tâm, chủ động và chỉ đạo sát sao vấn đề giải quyết việc làm. Nhờ đó mà trong những năm gần đây, số lao động được giải quyết việc làm ngày càng tăng lên. Cụ thể: Cục Thống kê tỉnh Ninh Bình (2023) cho biết: Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc quý III năm 2023 ước tính là 492.732 người, tăng 2.185 người (tương ứng tăng 0,45%) so với quý trước và tăng 9.232 người (tương ứng tăng 1,91%) so với năm 2022. Trong đó, lao động nam là 250.638 người (chiếm tỷ lệ 50,87%), tăng 2.145 người (tương ứng tăng 0,86%) so với quý trước và tăng 120 người (tương ứng tăng 0,05%) so với năm 2022; lao động nữ là 242.094 người (chiếm tỷ lệ 49,13%) tăng 40 người (tương ứng tăng 0,02%) so với quý trước và tăng 9.112 người (tương ứng tăng 3,91%) so với năm 2022. Trong tổng 492.732 lao động có việc làm, phân theo vị thế việc làm, lao động làm công ăn lương chiếm tỷ trọng lớn nhất với 56,7%, tương đương 279.379 người; lao động làm chủ cơ sở là 9.362 người (chiếm tỷ lệ 1,9%), lao động tự làm là 155.703 người (chiếm tỷ lệ 31,6%); lao động gia đình là 47.795 người (chiếm tỷ lệ 9,7%) và xã viên hợp tác xã là 493 người (chiếm tỷ lệ 0,1%). Tuy nhiên, trong bối cảnh chung của thế giới và Việt Nam, suy thoái kinh tế thế giới, xung đột kinh tế - chính trị giữa các quốc gia đã tác động trực tiếp và gián tiếp tới đời sống, kinh tế - xã hội của tỉnh Ninh Bình khiến hoạt động sản xuất, kinh doanh của nhiều doanh nghiệp gặp khó khăn, đơn giá, đơn hàng thấp, thiếu nguyên liệu sản xuất và không ký được đơn hàng. Lực lượng lao động, lao động đang làm việc quý III năm 2023 ước tính tăng so với quý trước và so với năm 2022 nhưng tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động cũng tăng so với quý trước; tình trạng lao động buộc nghỉ gián việc trong quý III năm 2023 là 4.638 lao động (chủ yếu là lao động trong ngành dệt may và giấy da); Số lao động thôi việc, mất việc ở các doanh nghiệp trong quý III năm 2023 là 906 lao động (trong đó doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là 840 lao động). Có nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng thất nghiệp nêu trên, có thể kể đến là tình trạng thất nghiệp của người lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự. Nhóm đối tượng này, phần lớn ở độ tuổi trẻ, chưa được đào tạo nghề, chuyên môn nên khi vừa hoàn thành nghĩa vụ quân sự khó khăn trong tìm được việc làm tại các doanh nghiệp, các tổ chức do thiếu kiến thức, kỹ năng cần thiết. Qua điều tra khảo sát của nhóm nghiên cứu, phần lớn người hoàn thành nghĩa vụ quân sự, trở về tìm

việc có trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn thấp, thiếu kỹ năng để có thể tìm việc ở các doanh nghiệp, các nhà máy trong các khu công nghiệp. Đây là thách thức rất lớn đối với chính quyền địa phương trong việc đào tạo nghề cho người hoàn thành nghĩa vụ quân sự để họ có kỹ năng cần thiết để tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm (tự sản xuất kinh doanh). Trong phạm vi bài viết, tác giả tập trung phân tích thực trạng việc làm và đào tạo nghề cho lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự trên địa bàn tỉnh Ninh Bình, trên cơ sở đó để xuất một số giải pháp đào tạo nghề cho lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự trên địa bàn tỉnh Ninh Bình.

2. Cơ sở lý thuyết về đào tạo nghề

Đào tạo là một khái niệm rộng, được hiểu chung nhất là huấn luyện để từ chưa hiểu biết thành hiểu biết; từ chưa có năng lực, chưa có khả năng để làm việc thành có năng lực, có khả năng làm việc. Đó là quá trình phát triển năng lực nhân viên được các DN sử dụng phổ biến. Khi đầu tư cho đào tạo các DN mong muốn nhân viên có kỹ năng làm việc tốt hơn để đạt hiệu suất công việc cao hơn. Tuy nhiên, trong thực tế lại có nhiều quan điểm khác nhau về đào tạo, cụ thể:

Dung (2011) “Đào tạo liên quan đến việc tiếp thu các kiến thức, kỹ năng đặc biệt nhằm thực hiện những công việc cụ thể”

Điêm và nnk (2004), đào tạo được hiểu là các hoạt động học tập nhằm giúp người lao động có thể thực hiện hiệu quả hơn chức năng, nhiệm vụ của mình. Đó chính là quá trình học tập làm cho người lao động nắm vững hơn về công việc của mình, là những hoạt động học tập để nâng cao trình độ, kỹ năng của người lao động để thực hiện nhiệm vụ lao động có hiệu quả hơn.

Phong (2019), đào tạo nhân lực được hiểu là tổng hợp các hoạt động nhằm cung cấp kiến thức và rèn luyện các kỹ năng cần thiết để người lao động (NLĐ) thực hiện có hiệu quả hơn chức năng, nhiệm vụ của mình.

Như vậy, có nhiều cách hiểu về đào tạo dựa trên quan điểm, góc nhìn cá nhân của mỗi tác giả, tuy nhiên có thể tổng hợp và đưa ra cách hiểu chung nhất về đào tạo được sử dụng trong bài viết này: “Đào tạo là tổng hợp các hoạt động nhằm cung cấp kiến thức, kỹ năng, phẩm chất nghề nghiệp cho NLĐ, qua đó đáp ứng tốt hơn yêu cầu công việc và hoàn thành tốt công việc đảm nhận”.

Có nhiều quan điểm khác nhau về đào tạo nghề (ĐTNN). Giữa giáo dục và ĐTNN có nhiều điểm chung nhưng cũng có điểm khác biệt. Giáo dục nhằm vào mục tiêu phát triển toàn diện nhân cách con người,

còn ĐTN nhằm vào mục tiêu hình thành kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp.

Cương & Tiến (2004) lại đưa ra một khái niệm khác về đào tạo nghề: “là quá trình hoạt động đào tạo có mục đích, có tổ chức và có kế hoạch trong hệ thống đào tạo kỹ thuật thực hành nhằm hình thành và phát triển kiến thức, kỹ năng, thái độ cho mỗi cá nhân NLD ở các cấp trình độ để có thể hành nghề, làm công việc phức tạp với năng suất và hiệu quả cao, đồng thời có năng lực thích ứng với sự biến đổi nhanh chóng của kỹ thuật và công nghệ trong thực tế”.

Câu & Chánh (2008), khái niệm đào tạo được hiểu là quá trình trang bị kiến thức, kỹ năng, khả năng thuộc một nghề, một chuyên môn nhất định để người lao động thực hiện có hiệu quả chức năng, nhiệm vụ của mình.

Quốc hội (2014), “Đào tạo nghề nghiệp là hoạt động dạy và học nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết cho người học để có thể tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm sau khi hoàn thành khóa học hoặc để nâng cao trình độ nghề nghiệp”.

Đào tạo nghề gồm đào tạo nghề dài hạn và đào tạo nghề ngắn hạn. Đào tạo nghề dài hạn được thực hiện dưới hình thức đào tạo mới và đào tạo lại nhằm cung cấp một đội ngũ công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ lành nghề, đủ khả năng tiếp cận và sử dụng thành thạo các phương tiện kỹ thuật và công nghệ hiện đại, đáp ứng nguồn nhân lực có kỹ thuật cho các khu công nghiệp, khu chế xuất, xuất khẩu lao động. Đào tạo nghề ngắn hạn, dạy nghề tổ chức theo lớp học - vừa học lý thuyết vừa thực hành; dạy nghề theo hình thức kèm cặp tại xưởng hoặc tại nơi sản xuất - chủ yếu rèn luyện kỹ năng thực hành nghề; chuyển giao công nghệ - truyền lại cho người học nghề những công nghệ mới, bí quyết công nghệ được sử dụng trong quá trình sản xuất để tạo ra sản phẩm hoàn chỉnh nhằm tạo cơ hội cho người lao động tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm.

Như vậy, có nhiều quan điểm khác nhau về đào tạo nghề và có thể tổng hợp theo khái niệm chung nhất, sử dụng trong bài viết này. Đào tạo nghề là quá trình đào tạo nhằm cung cấp cho người lao động những kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết để thực hiện công việc được giao.

Từ các khái niệm đào tạo và đào tạo nghề, có thể phát triển thành khái niệm đào tạo nghề cho lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự là quá trình đào tạo cho lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự chưa tìm được việc làm nhằm trang bị cho lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự những kiến thức, kỹ năng và thái độ

cần thiết đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp sử dụng hoặc đảm bảo người lao động có thể tự tạo việc làm sau khi đào tạo nghề.

3. Phương pháp nghiên cứu

Các phương pháp được sử dụng trong bài viết cụ thể gồm:

- Phương pháp nghiên cứu tài liệu: Thu thập tài liệu là giáo trình, sách chuyên khảo, văn bản luật, đề tài cấp bộ để nghiên cứu lý luận và thu thập số liệu về đào tạo nghề cho lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự.

- Phương pháp điều tra xã hội học: Tác giả sử dụng kết quả điều tra bằng bảng hỏi của nhóm tác giả thuộc đề tài KHCN tỉnh Ninh Bình. Bộ câu hỏi khảo sát lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự trên địa bàn tỉnh Ninh Bình “Nghiên cứu giải pháp đào tạo nghề cho lao động thất nghiệp trên địa bàn tỉnh Ninh Bình” với quy mô (số phiếu phát ra là: 310 phiếu và thu về 304 phiếu hỏi đối với người hoàn thành nghĩa vụ quân sự trên địa bàn tỉnh Ninh Bình). Quá trình khảo sát được thực hiện từ tháng 7 đến tháng 12 năm 2023. Mẫu khảo sát có cơ cấu như sau:

Bảng 1. Cơ cấu phiếu khảo sát thu về đối với lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự

STT	Cơ cấu	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
1	Tuổi		
1.1	Dưới 30 tuổi	170	55,9
1.2	Từ 30 - 39 tuổi	110	36,2
1.3	Từ 40 - 49 tuổi	24	7,9
2	Giới tính		
2.1	Nam	296	97,4
2.2	Nữ	8	2,6
3	Trình độ văn hóa		
3.1	Tiểu học	13	4,3
3.2	Trung học cơ sở	75	24,7
3.3	Trung học phổ thông	216	71,1
4	Trình độ chuyên môn		
4.1	Sơ cấp nghề	15	4,9
4.2	Trung cấp/Trung cấp nghề	52	17,1
4.3	Cao đẳng/Cao đẳng nghề	37	12,2
4.4	Đại học	10	3,3
4.5	Chưa qua đào tạo	177	58,2
4.6	Khác	13	4,3
5	Tổng số	304	100

Nguồn: Tổng hợp số phiếu thu về phân theo cơ cấu phiếu của tác giả

4. Thực trạng việc làm và đào tạo nghề cho lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự trên địa bàn tỉnh Ninh Bình

4.1. Đặc điểm lao động và thực trạng việc làm của lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự trên địa bàn tỉnh Ninh Bình

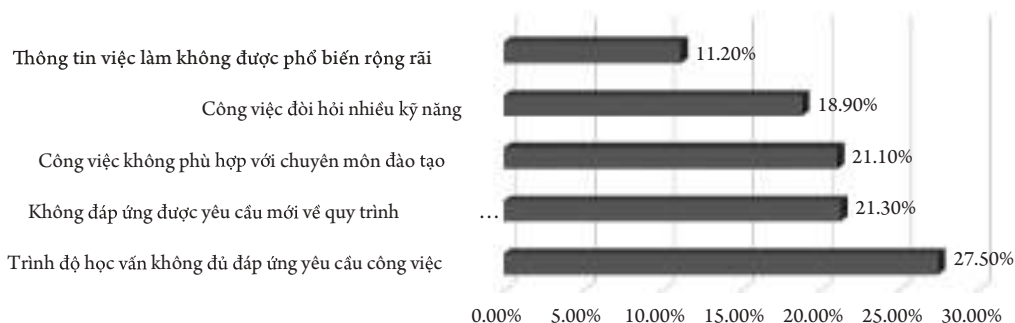
Theo kết quả điều tra bằng phiếu bảng hỏi đối với người hoàn thành nghĩa vụ quân sự của tác giả, người hoàn thành nghĩa vụ quân sự trở về có các độ tuổi khác nhau và trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn khác nhau nhưng tập trung ở độ tuổi trẻ, trình độ văn hóa và trình độ chuyên môn thấp. Cụ thể, người hoàn thành nghĩa vụ quân sự chủ yếu ở độ tuổi trẻ (dưới 30 tuổi, chiếm 55,9%), số người ở độ tuổi 40-49 là 36,2%, số người có độ tuổi 40 tuổi trở lên chỉ chiếm tỷ lệ thấp (7,9%). Xét về giới tính thì đại đa số người tham gia nghĩa vụ quân sự và hoàn thành là nam (296 người, chiếm 97,4%), số nữ chiếm 2,6%). Xét về trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn, nhìn chung lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự có trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn thấp. Đây là yếu tố ảnh hưởng rất lớn đến khả năng tìm việc làm sau khi hoàn thành nghĩa vụ quân sự. Cụ thể, theo bảng 1, vẫn còn 24,7% người hoàn thành nghĩa vụ quân sự mới tốt nghiệp trung học cơ sở, đặc biệt có đến 13 người (tương ứng 4,3%) người hoàn thành nghĩa vụ quân sự mới tốt nghiệp tiểu học. Số tốt nghiệp trung học phổ thông chỉ chiếm 71,1%. Về trình độ chuyên môn, lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự có trình độ chuyên môn thấp, nhiều lao động chưa qua đào

tạo (177 người, chiếm 58,2%), số đã qua đào tạo thì chủ yếu ở trình độ sơ cấp và trung cấp.

Với trình độ văn hóa và trình độ chuyên môn thấp, nhiều lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự trở về địa phương tìm việc làm hoặc tự tạo việc làm gặp rất nhiều khó khăn bởi năng lực cá nhân phụ thuộc vào trình độ học vấn, trình độ chuyên môn được môn đào tạo, kinh nghiệm, kỹ năng làm việc.... Trong đó, học vấn và chuyên môn qua đào tạo là một trong những nhân tố rất quan trọng tác động đến việc làm, thu nhập của người lao động. Thông thường, trong cùng độ tuổi, sức khỏe, những người có trình độ học vấn, chuyên môn, kinh nghiệm cao hơn sẽ có khả năng tìm kiếm việc làm hoặc tự tạo việc làm cao hơn những người có trình độ học vấn thấp, chuyên môn hạn chế. Bên cạnh đó, đối với những người không có chuyên môn, thường phải làm những công việc đơn giản hay lao động phổ thông với mức thu nhập thấp. Cụ thể, biểu đồ dưới đây cho thấy tình trạng khó khăn và nguyên nhân không tìm được việc làm của người hoàn thành nghĩa vụ quân sự:

Kết quả khảo sát cho thấy, phần lớn lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự quay lại địa phương tìm việc làm phải chấp nhận công việc chưa phù hợp/không như mong đợi khi có tới 169 người, tương ứng 55,6% phải chấp nhận làm công việc không phù hợp/không mong muốn. Chỉ có 44,4% tìm được công việc phù hợp. Khi được hỏi về khó khăn khi tìm việc làm hoặc tự tạo việc làm thì thu được kết quả sau:

Hình 1. Khó khăn khi tìm việc tại doanh nghiệp



Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả

Số liệu hình 1 cho thấy, khó khăn lớn nhất khi tìm việc làm của người hoàn thành nghĩa vụ quân sự là trình độ học vấn không đáp ứng đủ yêu cầu công việc (27,5%), tiếp đến là không đáp ứng được quy trình công nghệ (21,3%) và công việc không phù hợp với

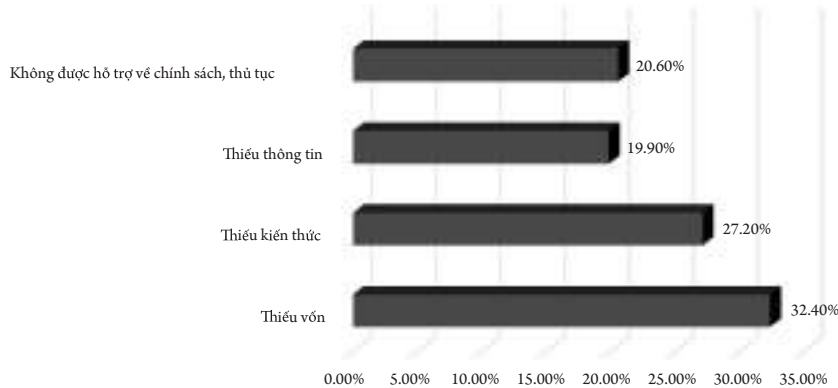
chuyên môn được đào tạo (21,1%), tiếp đến là công việc đòi hỏi nhiều kỹ năng (18,9)...

Bên cạnh nhu cầu muốn tìm kiếm việc làm tại các doanh nghiệp, nhiều lao động có nhu cầu tự tạo việc làm sau hoàn thành nghĩa vụ quân sự trở về địa

phương, tuy nhiên việc tự tạo việc làm của lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự cũng gặp rất nhiều khó khăn. Cụ thể, theo kết quả khảo sát, có 47 người (tương ứng 15,5%) số người được hỏi muốn tự tạo việc làm. Trong đó, các công việc mà họ muốn tự làm để đem lại thu nhập là (1) mở cơ sở sản xuất, sửa chữa (32 người, 10,5% số người muốn tự tạo việc làm); (2)

Buôn bán nhỏ (3% số người muốn tự tạo việc làm) và trồng trọt, chăn nuôi (2% số người muốn tự tạo việc làm). Mặc dù vậy, việc tự tạo việc làm cũng gặp rất nhiều khó khăn. Cụ thể, kết quả khảo sát cho thấy khó khăn lớn nhất khi người lao động tự tạo việc làm là thiếu vốn (chiếm 32,4%), thiếu kiến thức (27,2%), thiếu thông tin (19,9%) và không được hỗ trợ về chính sách, thủ tục (20,6%). Xem hình 2 dưới đây:

Hình 2. Các khó khăn khi người lao động tự tạo việc làm



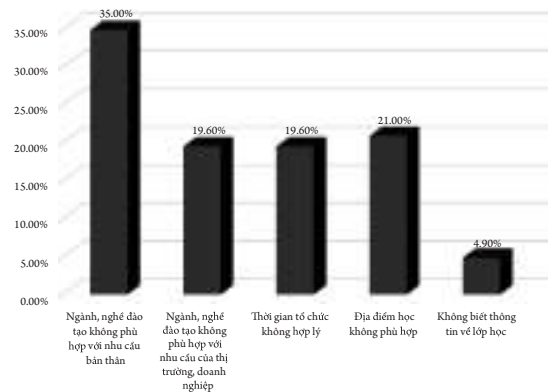
Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả

4.2. Thực trạng đào tạo nghề cho lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự

Theo kết quả khảo sát, Nhà nước cũng như chính quyền địa phương cũng đã có những hình thức hỗ trợ đào tạo nghề cho người lao động sau khi hoàn thành nghĩa vụ quân sự. Một số hình thức hỗ trợ đào tạo nghề cho lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự hiện nay trên địa bàn tỉnh Ninh Bình là địa phương liên kết với cơ sở dạy nghề mời giáo viên dạy trực tiếp tại địa phương (22,8%), Địa phương liên kết với cơ sở dạy nghề cử người học đến học tại các cơ sở dạy nghề (19,5%), Địa phương liên kết với doanh nghiệp mời giáo viên về dạy trực tiếp tại địa phương (13,8%), Địa phương liên kết với doanh nghiệp cử người học đến học trực tiếp tại doanh nghiệp (13,2%). Tuy nhiên, tỷ lệ tham gia các các lớp hỗ trợ đào tạo nghề cho lao động sau khi hoàn thành nghĩa vụ quân sự chỉ chiếm 52,96%, chỉ hơn một nửa số người hoàn thành nghĩa vụ quân sự tham gia khảo sát. Điều này cho thấy, người lao động chưa chú trọng vào việc học nghề để nâng cao kiến thức, kỹ năng để có thể tìm việc hoặc tự tạo việc làm. Khi được hỏi về lý do không tham gia học nghề theo các chính sách hỗ trợ đào tạo thì các câu trả lời tập trung vào: (1) Ngành nghề đào tạo không phù hợp với nhu cầu bản thân (35%); (2) Ngành nghề đào tạo không phù hợp với nhu cầu của thị trường, doanh nghiệp (19,6%), (3) Thời gian tổ chức không hợp lý

(19,6%), (4) Địa điểm học không phù hợp (21%). Ngoài ra, có một số người cho biết họ không biết thông tin về các khóa đào tạo nghề này (4,9%).

Hình 3. Nguyên nhân không tham gia các khóa đào tạo nghề do Nhà nước/địa phương hỗ trợ



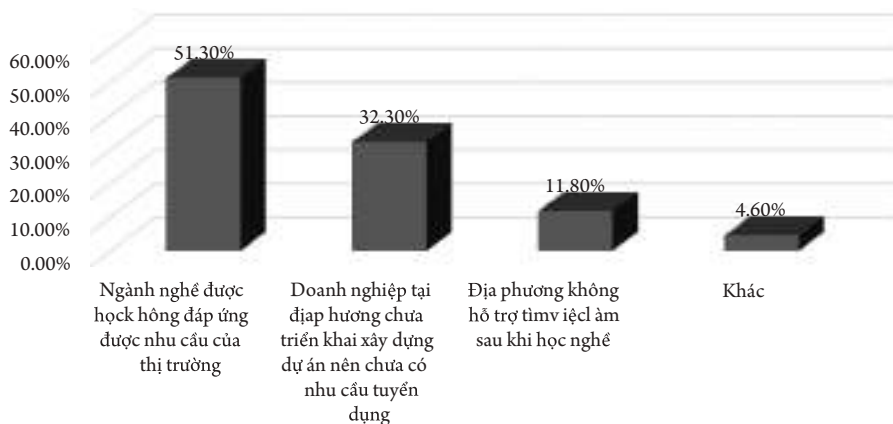
Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Ngoài ra, còn một số nguyên nhân khác khiến lao động sau khi hoàn thành nghĩa vụ quân sự không tham gia vào các lớp đào tạo nghề ngắn hạn là do hiệu quả của các lớp học nghề được tổ chức. Phần lớn các lao động được khảo sát cho rằng ngành nghề đào tạo không đáp ứng được nhu cầu của thị trường nên sau khi kết thúc khóa học họ rất khó khăn trong quá trình tự tạo việc làm và tìm việc làm. Doanh nghiệp tại địa

phương chưa triển khai xây dựng dự án nên chưa có nhu cầu tuyển dụng và địa phương không hỗ trợ tìm việc làm sau khi học nghề cũng là những nguyên

nhân lao động không tham gia nhiều vào các lớp đào tạo nghề ngắn hạn.

Hình 4. Khó khăn sau khi kết thúc đào tạo nghề đối với lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự



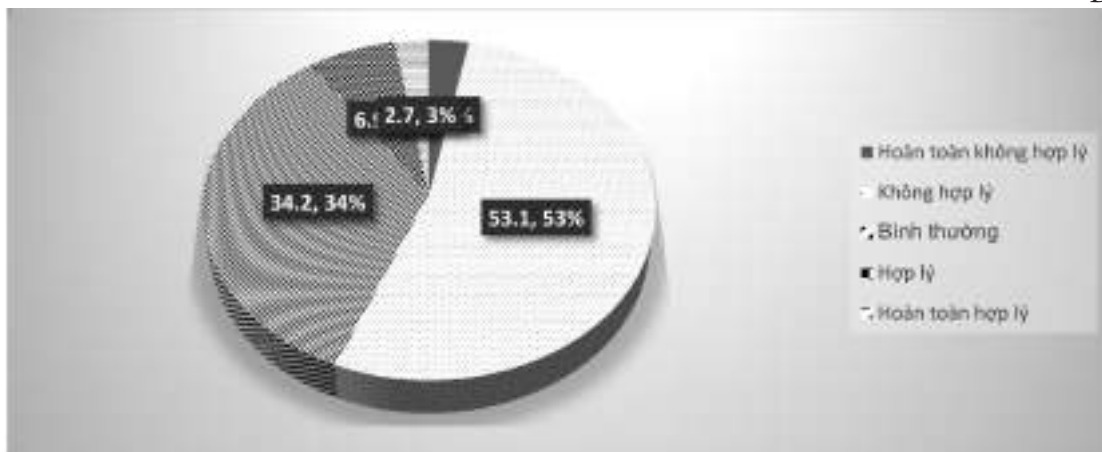
Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Ngoài ra, có nhiều ý kiến cho rằng chính sách hỗ trợ đào tạo nghề của chính quyền địa phương đối với người hoàn thành nghĩa vụ quân sự chưa thực sự phù hợp với mong muốn của người lao động cũng như đặc điểm, yêu cầu công việc sau khi đào tạo.

Cụ thể, có 3,1% ý kiến cho rằng chính sách hỗ trợ đào tạo hoàn toàn không hợp lý, không hợp lý chỉ chiếm lần lượt là 6,9% và 2,7%. Xem biểu đồ dưới đây:

Hình 5. Chính sách hỗ trợ đào tạo nghề cho người hoàn thành nghĩa vụ quân sự

Đơn vị: %



Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

5. Một số khuyến nghị

Thực hiện nghĩa vụ quân sự là quyền và nghĩa vụ của mỗi công dân và đây là chính sách đúng đắn của mỗi quốc gia, trong mỗi thời kỳ. Tuy nhiên, việc thực hiện nghĩa vụ quân sự cũng ảnh hưởng không

nhỏ đến khả năng tham gia học nghề để có nghề, có chuyên môn để tìm việc làm hoặc tự tạo việc làm bởi thời gian 2 năm ở quân ngũ, người lao động ít có cơ hội học nghề mà tập trung vào rèn luyện thể lực, sử dụng quân trang và tinh thần chiến đấu. Kết

quả khảo sát đã chỉ ra những yếu tố tác động đối với lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự khi tìm kiếm việc làm hoặc tự tạo việc làm đó là trình độ học vấn, các hoạt động đào tạo nghề và sự thiếu kiến thức, thiếu vốn, thiếu thông tin... Để tăng khả năng tìm kiếm việc làm hoặc tự tạo việc làm cho lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự, tác giả đưa ra một số khuyến nghị sau:

- Cần có chính sách đào tạo nghề cho người thực hiện nghĩa vụ quân sự ngay trong thời gian thực hiện nghĩa vụ quân sự, song song với việc rèn luyện, học tập về quân sự, sử dụng vũ khí, rèn luyện thể lực và tinh thần chiến đấu. Và sau khi hoàn thành nghĩa vụ quân sự thì người lao động lại tiếp tục được hỗ trợ đào tạo theo các hình thức khác nhau như: hỗ trợ kinh phí trực tiếp, mở lớp đào tạo miễn phí hoặc liên kết với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, các doanh nghiệp để đào tạo gắn với sử dụng cho người hoàn thành nghĩa vụ quân sự.

- Các hoạt động đào tạo nghề cần phải được thiết kế, xây dựng theo nhu cầu của thị trường. Địa phương, doanh nghiệp và các cơ sở giáo dục nghề nghiệp cần có sự liên kết trong quá trình đào tạo và có những tư vấn, hỗ trợ người học về việc làm sau khi kết thúc khóa học.

- Vốn sản xuất kinh doanh là yếu tố quan trọng đối với lao động khi tự tạo việc làm. Vì vậy, việc cho vay vốn đối với lao động sau khi hoàn thành nghĩa

vụ quân sự trong tự tạo việc làm nên có sự hỗ trợ đặc thù và thiết thực hơn. Trong đó, cần tạo điều kiện cho lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự theo hướng nới rộng điều kiện vay vốn cho họ thông qua việc xây dựng quỹ phòng ngừa hay bảo hiểm rủi ro cho các khoản vay sản xuất kinh doanh của lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn.

- Để tạo điều kiện cho lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự có cơ hội phát triển, góp phần giúp cho họ được hưởng đầy đủ các cơ hội phát triển giá trị bản thân sau khi hoàn thành nghĩa vụ quân sự thì cần xây dựng và thực hiện một hệ thống giải pháp mang tính hệ thống, đồng bộ, phù hợp và thiết thực. Để giải quyết việc làm cho nhóm lao động này, cần đẩy mạnh phát triển kinh tế - xã hội, đầu tư phát triển kết cấu hạ tầng tại địa phương; xây dựng chương trình việc làm trên cơ sở gắn kế hoạch sản xuất với kế hoạch giải quyết việc làm. Việc đào tạo nghề cho lao động hoàn thành nghĩa vụ quân sự cần hướng đến giúp họ nâng cao kiến thức khoa học - kỹ thuật, kỹ năng quản lý, kiến thức thị trường để lựa chọn tự tạo việc làm hoặc tìm kiếm việc làm phù hợp. Khuyến khích đào tạo nghề tại doanh nghiệp, cơ sở sản xuất. Chú trọng đào tạo nghề công nghiệp - dịch vụ, giúp họ chuẩn bị điều kiện chuyển sang lĩnh vực phi nông nghiệp như: công nghiệp, thủ công nghiệp, dịch vụ nông thôn, bán hàng...

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Cầu, T. X., & Chánh, M. Q. (2008). *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*. Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân.
- Cục Thống kê Ninh Bình (2023). Báo cáo tình hình Lao động - Việc làm quý I, II, III năm 2023
- Cử, L.X. (2022). *Kết quả điều tra thực trạng việc làm và đào tạo nghề của người hoàn thành nghĩa vụ quân sự trên địa bàn tỉnh Ninh Bình, thuộc đề tài KHCN tỉnh Ninh Bình "Nghiên cứu giải pháp đào tạo nghề cho lao động thất nghiệp trên địa bàn tỉnh Ninh Bình"*.
- Cường, Đ. M., & Tiến, M. V. (2004). *Phát triển lao động kỹ thuật ở Việt Nam - lý luận và thực tiễn*. Nhà xuất bản Thống kê.
- Dung, T. K. (2011). *Giáo trình Quản trị nhân lực*. Nhà xuất bản Thống kê.
- Điêm, N. V., & Quân, N N. (2004). *Giáo trình quản trị nhân lực*, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội.
- Phong, V. H (2019). *Giáo trình Quản trị nhân lực (Dành cho ngành Quản trị kinh doanh)*. Trường Đại học Lao động - Xã hội.
- Phong, V. H. (2022), *Đào tạo, đào tạo lại, đào tạo nâng cao kỹ năng cho người lao động thích ứng với sự thay đổi công nghệ trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0*. Đề tài cấp bộ năm 2022, mã số CB 2022 - 01, Bộ Lao động - Thương binh và xã hội.
- Quốc hội. (2014). Luật số 74/2014/QH13. *Luật Giáo dục nghề nghiệp*. Ban hành ngày 27 tháng 11 năm 2014