

VỀ VẤN ĐỀ PHÁT TRIỂN THỊ TRƯỜNG SỨC LAO ĐỘNG CÓ TRÌNH ĐỘ CAO

NGUYỄN VĂN PHÚC *

Trong lúc chúng ta đang tìm cách đẩy nhanh quá trình hình thành đồng bộ các loại thị trường để sớm có một thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, thì thị trường sức lao động là một loại thị trường liên quan đến nhiều vấn đề nhạy cảm, được nhiều người quan tâm. Tuy vậy, khâu chốt yếu để thúc đẩy sự phát triển loại thị trường này có thể lại đang lệ thuộc nhiều vào vấn đề định hình và phát triển thị trường sức lao động có trình độ cao.

♣ - Thế nào là lao động có trình độ cao?

Theo C.Mác, một lao động được coi là cao hơn, phức tạp hơn so với lao động xã hội trung bình, là biểu hiện của một sức lao động đòi hỏi những chi phí đào tạo cao hơn, người ta phải tốn nhiều thời gian lao động hơn để sản xuất ra nó, và vì vậy nó có một giá trị cao hơn so với sức lao động giản đơn. Nếu giá trị của sức lao động ấy cao hơn thì giá trị đó cũng biểu hiện ra trong một lao động cao hơn và vì vậy, trong những khoảng thời gian lao động bằng nhau, nó sẽ được vật hóa trong những giá trị tương đối lớn hơn⁽¹⁾. Theo khái niệm này, lao động được chia làm hai loại: *lao động giản đơn* và *lao động phức tạp*. Lao động giản đơn là lao động không cần phải qua huấn luyện chuyên môn mà bất kỳ người bình thường nào có sức lao động đều có thể làm được. Lao động phức tạp (lao động có trình độ cao), là lao động đã được đào tạo chuyên môn, do đó nó có thể đảm đương được những công việc phức tạp mà lao động giản đơn không thể làm được. Ngoài ra, về mặt định lượng, có thể thấy rằng, trong

cùng một đơn vị thời gian, lao động có trình độ cao tạo ra nhiều giá trị hơn lao động giản đơn, nghĩa là có năng suất lao động cao hơn.

Đối với nền kinh tế Việt Nam, những loại hình lao động có trình độ cao có thể là: đội ngũ cán bộ nghiên cứu khoa học của quốc gia có học hàm, học vị; đội ngũ cán bộ hoạch định đường lối đối nội, đối ngoại của quốc gia; cán bộ thực hiện các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước; cán bộ trực tiếp tham gia vào quá trình đào tạo nhân lực trình độ cao, bồi dưỡng và phát triển nhân tài; ...

2 - Thị trường sức lao động có trình độ cao

Cũng như thị trường sức lao động của cả nền kinh tế nói chung, trong thị trường sức lao động có trình độ cao cũng đang diễn ra các

* Chủ nhiệm Bộ môn Kinh tế - Chính trị, Đại học Sư phạm Hà Nội

(1) Xem: C. Mác và Ăng-ghen: *Toàn tập*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1993, t 23, tr 295

quan hệ "cung - cầu". Các quan hệ này có tác dụng điều tiết thị trường sức lao động có trình độ cao và thúc đẩy quá trình phân bố lực lượng lao động một cách hợp lý. Theo đó, người có sức lao động có trình độ cao (nguồn cung) luôn có xu hướng tìm kiếm và chuyển đổi sang chỗ làm việc thích hợp hơn trên mọi phương diện về cả nhu cầu vật chất và tinh thần của bản thân người lao động (như có môi trường năng động, sáng tạo để cống hiến và thể hiện mình, nơi mà họ có điều kiện làm việc năng suất hơn và thành quả lao động của họ luôn đi liền với cơ hội thăng tiến liên tục và nhận được thu nhập cao hơn...).

Đối với người sử dụng lao động (nguồn cầu), có sẵn một nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển, giúp cho họ có quyền lựa chọn những lao động phù hợp, đáp ứng yêu cầu công việc với chi phí hợp lý (với cùng một mức tiền công họ có thể tìm được những nguồn lao động có chất lượng cao hơn cũng là tiết kiệm chi phí sản xuất). Ngoài ra, quan hệ "cung - cầu" của thị trường sức lao động có trình độ cao còn là nơi cung cấp thông tin nhiều chiều giúp các nhà hoạch định chính sách có cơ sở để điều chỉnh làm cho nền kinh tế phát triển một cách cân đối, tránh tình trạng thừa, thiếu nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực trình độ cao nói riêng.

Như vậy, phát triển thị trường sức lao động có trình độ cao trong quá trình xây dựng đồng bộ với các loại thị trường là một trong những nội dung quan trọng của quá trình xây dựng thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở nước ta.

3 - Thực trạng lao động có trình độ cao ở nước ta

Tiêu chí để xác định loại hình lao động này hiện nay cũng chỉ có thể dựa vào những thông số chính thức thông qua bằng cấp. Bởi vậy, trong phân tích vấn đề này, chúng tôi cũng mới chỉ dựa trên các số liệu thống kê về đối

tượng lao động có trình độ cao là có trình độ từ cao đẳng trở lên.

Nguồn nhân lực trình độ cao ở trình độ cao đẳng, đại học trở lên đang có sự phát triển tương đối mạnh ở nước ta, nhất là từ năm 1990 đến nay. Số lượng giáo viên và sinh viên tăng lên hằng năm, do đó số lượng các trường đại học, cao đẳng cũng tăng theo. Nếu năm học 1990 - 1991 cả nước có 106 trường đại học, cao đẳng (chưa kể dân lập), với số lượng giáo viên là 21.900 người, sinh viên là 129.600, tỷ lệ giáo viên học sinh là 1/6, thì 5 năm sau, (1995) đã có 109 trường; 22.800 giảng viên và 297.900 sinh viên, tỷ lệ là 1/13, và 10 năm sau, (2000), số trường đại học trên cả nước là 148, với tỷ lệ giáo viên/sinh viên là 1/29⁽²⁾.

Tuy vậy, khả năng đào tạo sức lao động có trình độ cao ở nước ta còn nhiều bất cập. Điều đó thể hiện trên các số liệu thống kê như quy mô đào tạo tăng nhanh, sinh viên tăng quá nhanh, trong khi đội ngũ giáo viên lại tăng chậm. Cơ sở vật chất, trang thiết bị ít được bổ sung dẫn đến tình trạng quá tải trong đào tạo, đặc biệt ở một số trường đại học dân lập, số lượng giáo viên ít, chủ yếu thuê từ các trường công lập; địa điểm học phân tán nhiều nơi, thiếu ánh sáng, thiếu thiết bị thí nghiệm...

Đánh giá chất lượng nguồn nhân lực trình độ cao cần dựa vào nhiều tiêu chí khác nhau, như: chuyên môn nghiệp vụ, lý tưởng, đạo đức, v.v. Nhìn tổng thể có thể thấy: nguồn nhân lực trình độ cao của nước ta bao gồm những người có trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn cao, có khả năng vươn tới những đỉnh cao mới trong khoa học, công nghệ. Họ có khả năng nhanh chóng nắm bắt và vận dụng sáng tạo những tri thức tiên tiến của thời đại, những kinh nghiệm quý giá của các quốc gia trên thế giới để xây dựng đất nước. Những năm đổi mới, chất lượng giáo dục đại học,

(2) Xem: *Niên giám thống kê*, Nxb Thống kê, 2004

cao đẳng có những cải tiến cơ bản theo hướng gắn chặt hơn với thực tiễn đất nước và phù hợp với xu thế hội nhập thế giới. Số sinh viên đủ năng lực tìm được việc làm hay tự tạo việc làm sau khi tốt nghiệp đã tăng lên, trong đó có nhiều sinh viên thi bằng đại học thứ hai, thi chứng chỉ ngoại ngữ, tin học, và tìm được cho mình một vị trí phù hợp trong xã hội.

Ở nước ta, ngoài mạng lưới các trường cao đẳng, đại học tăng liên tục, công tác đào tạo nhân tài cũng được quan tâm đúng mức. Trong một thời gian dài, mạng lưới các trường chuyên, lớp chọn đã phát triển mạnh, đóng góp đáng kể vào việc tăng cường số lượng và chất lượng học sinh giỏi, góp phần tích cực vào việc phát hiện và bồi dưỡng nhân tài, cung cấp nguồn tuyển sinh chất lượng cao cho các trường đại học để tiếp tục đào tạo sức lao động có trình độ cao cho đất nước. Hầu hết các sinh viên này khi ra trường đều đáp ứng được yêu cầu của cơ sở, nhiều người trong số họ đã đảm nhận những chức vụ quan trọng, trong đó có cả giám đốc doanh nghiệp khi tuổi đời còn rất trẻ.

Sinh viên Việt Nam đi dự các kỳ thi quốc tế đã đạt nhiều huy chương và các giải cao. Từ năm 1974 đến nay, Việt Nam đã tham dự nhiều kỳ thi Ô-lim-pic quốc tế, trong đó có 28 kỳ thi toán (đạt 35 huy chương vàng, 70 huy chương bạc, 48 huy chương đồng); 15 kỳ thi tin học (đạt 8 huy chương vàng, 18 huy chương bạc, 21 huy chương đồng); 18 kỳ thi vật lý (đạt 4 huy chương vàng, 16 huy chương bạc, 30 huy chương đồng); 8 kỳ thi hóa học (đạt 1 huy chương vàng, 12 huy chương bạc, 85 huy chương đồng); 4 kỳ thi sinh học (đạt 1 huy chương vàng, 1 huy chương bạc, 9 huy chương đồng). Theo nhiều đánh giá, những người đã từng đạt các giải quốc tế về sau đều có học hàm, học vị cao, chiếm lĩnh được các đỉnh cao của khoa học. Điển hình là tiến sĩ khoa học Ngô Bảo Châu, người đã 2 lần đạt huy chương vàng quốc tế về

môn toán và gần đây nhận giải thưởng C Lay - giải thưởng quốc tế danh giá về toán học.

Tuy nhiên, còn một số hạn chế tồn tại trong lực lượng lao động có trình độ cao ở nước ta. Trong số các sinh viên tốt nghiệp đại học mỗi năm, vẫn còn một tỷ lệ khá cao chưa thành thạo các công cụ cần thiết cho làm việc, như trình độ ngoại ngữ, sử dụng máy vi tính...

Chương trình đào tạo ở các trường đại học nước ta chưa bám sát thực tiễn, nặng về lý thuyết, nhẹ về thực hành nên rất nhiều sinh viên khi ra trường phải trải qua một thời gian nhất định để thu thập kinh nghiệm làm việc, hoặc phải được đào tạo lại mới tìm được việc làm. Việc phân bổ chỉ tiêu tuyển sinh hằng năm chủ yếu dựa vào số giáo viên, cơ sở vật chất của trường và đôi khi vẫn nặng về nạn "xin - cho" (bộ phân bổ chỉ tiêu càng nhiều càng có thêm cơ hội để được phân bổ ngân sách hoặc thu học phí), chưa bám sát yêu cầu của thị trường sức lao động, tách rời đào tạo với sử dụng và nhu cầu thực tế của kinh tế - xã hội đất nước.

Trong vấn đề này hiện có quan điểm cho rằng, các trường có nhiệm vụ chủ yếu là đào tạo, còn sử dụng là do xã hội. Nhưng cũng có quan điểm lại cho rằng, chỉ tiêu tuyển sinh hằng năm phải xuất phát từ nhu cầu của xã hội. Mỗi quan điểm đều có mặt đúng nhưng chưa toàn diện. Theo chúng tôi, trong nền kinh tế thị trường, cơ sở để phân bổ chỉ tiêu tuyển sinh cho các trường phải dựa trên chiến lược phát triển nguồn nhân lực, trong đó yếu tố quan trọng, có ý nghĩa quyết định phải là quan hệ "cung - cầu" trên thị trường trong các thông số dự báo chiến lược cho ít nhất là 5 năm sau, nghĩa là đến thời điểm tốt nghiệp ra trường.

Mặt khác, cơ cấu đội ngũ cán bộ nghiên cứu ở nước ta trong các ngành, lĩnh vực khoa học chưa cân đối. Tỷ lệ tiến sĩ khoa học, tiến sĩ chuyên ngành trên tổng số nguồn nhân lực trong lĩnh vực khoa học tự nhiên là 25,66%; khoa học xã hội và nhân văn: 21,19%;

y - dược: 7,03%; khoa học kỹ thuật: 6,35%; khoa học nông nghiệp (gồm cả nông - lâm - ngư nghiệp): 4,43%. Bộ phận nguồn nhân lực có trình độ cao đẳng, đại học nhiều nhất thuộc lĩnh vực khoa học - kỹ thuật là 57,05%; khoa học xã hội và nhân văn: 46,56%; y - dược: 42,71% và cuối cùng là khoa học nông nghiệp: 38,22%.

Không những thế, *tình trạng phân bố nguồn nhân lực trình độ cao còn nhiều bất hợp lý*, phần lớn tập trung ở các viện, cơ quan hành chính đóng ở các đô thị, tạo nên tình trạng thừa, thiếu cán bộ chuyên môn kỹ thuật giả tạo ở hầu hết các ngành. Theo thống kê của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội, năm 1999, nguồn nhân lực khoa học - công nghệ ở các trường cao đẳng chỉ chiếm 5%, ở các trường đại học là 62,8%, ở các viện là 32,2%. Năm 2001, trong ngành y tế và hoạt động cứu trợ xã hội có tới 76,7% những người có trình độ cao đẳng, đại học trở lên làm việc ở các viện nghiên cứu, các bệnh viện lớn ở thành phố trực thuộc tỉnh, thành phố hoặc trung ương; chỉ có 23,3% ở tuyến huyện và xã, trong khi đó số dân ở khu vực này chiếm 70% dân số. Ngành nông, lâm, ngư nghiệp có địa bàn hoạt động chính ở nông thôn nhưng có đến 89,3% số cán bộ khoa học - công nghệ có chuyên môn thuộc lĩnh vực này làm việc tại các cơ quan trung ương; 8,9% làm việc ở cấp thành phố và tỉnh; 1,8% làm việc ở cấp huyện, ở cấp xã hầu như chưa có.

Bên cạnh tình trạng thiếu lao động có trình độ cao là *quá thừa lao động phổ thông và lao động không có chuyên môn kỹ thuật*. Tính đến năm 2003, lực lượng lao động phổ thông chiếm tới 77,2%, chỉ có 22,8% lao động có chuyên môn kỹ thuật, trong đó sức lao động có trình độ cao chỉ chiếm 4,8%. Trong khi đó, theo tính toán của các nhà kinh tế, cũng như kinh nghiệm của các nước đi trước thì tương ứng với giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở nước ta cần có 65% - 70% lao động có chuyên môn kỹ thuật.

4 - Nguyên nhân của những hạn chế

Điều có thể lý giải trước hết về những bất cập tồn tại trong thị trường sức lao động có trình độ cao là yếu kém trong hệ thống đào tạo hiện hành, nhưng phần quan trọng hơn chính là do sự kém hiệu quả trong hoạt động của bản thân các bộ phận cấu thành thị trường sức lao động nói chung. Nơi có chức năng điều tiết vĩ mô được nguồn cung trên cơ sở nắm bắt cầu (hoạch định chính sách và các trường, các trung tâm đào tạo), vẫn vận hành hệ thống theo phương thức cũ, nặng về ý chí, chủ quan, lệ thuộc vào chỉ tiêu đào tạo.

Tìm hiểu nguyên nhân tình trạng *phân bố nguồn lực lực lượng lao động có trình độ cao không đều giữa thành phố và nông thôn, giữa các vùng miền trong cả nước* cho thấy, tuy thu nhập của các vùng nông thôn thấp, kết cấu hạ tầng vật chất xã hội thấp kém, nhưng cái chính không hẳn đã là thu nhập, vì thực tế đã có nhiều địa phương "trái thắm đỏ", "chiêu hiền, đãi sĩ", kết quả vẫn không thu hút được nhân tài. Theo chúng tôi, bên cạnh thu nhập của người lao động, điều quan trọng vẫn là vấn đề môi trường làm việc, nhất là các địa phương đang rất thiếu môi trường để lực lượng lao động có trình độ cao có cơ hội để thăng tiến và phát triển. Trong khi đó, tại các cơ quan trung ương ở các thành phố lớn, hàng ngàn sinh viên ra trường xếp hàng xin việc.

Từ đầu năm 2002, Ủy ban nhân dân tỉnh Cần Thơ có chủ trương: cán bộ khoa học - kỹ thuật ở các tỉnh khác đến làm việc tại Cần Thơ có cam kết phục vụ từ 5 năm trở lên được hỗ trợ ban đầu như sau: thạc sĩ 30 triệu đồng, tiến sĩ 40 triệu đồng. Các cán bộ khoa học - kỹ thuật thuộc các ngành nông nghiệp, y tế sẽ được tính ưu tiên hàng đầu.

Ủy ban nhân dân tỉnh Cà Mau ra quyết định trợ cấp cho các cán bộ, công chức có học hàm, học vị giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ, thạc sĩ từ các tỉnh khác đến Cà Mau công tác (tuổi đời không quá 55, đã có trên 7 năm công tác tại

Cà Mau) được ưu tiên mua nhà, mua đất để xây nhà ở. Ngoài ra, các cán bộ này còn được nhận trợ cấp từ 10 - 20 triệu đồng ...

Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội đề xuất quy định ưu đãi, thu hút nhân tài với một số cơ chế: quỹ ưu đãi, khuyến khích các nhà khoa học đầu ngành, chuyên gia giỏi; ưu đãi về nhà ở (thuởng nhà, bán nhà theo cơ chế trả dần); các ưu đãi về phụ cấp, thưởng bằng tiền, trợ cấp mua tài liệu nghiên cứu... Bên cạnh đó, để thu hút tài năng trẻ, dần hình thành nguồn nhân lực "chất lượng cao", thành phố chủ trương khuyến khích các doanh nghiệp trên địa bàn thuộc mọi thành phần kinh tế đưa ra những phương án thu hút, sử dụng tài năng trẻ; khuyến khích các doanh nghiệp cấp học bổng để đào tạo cán bộ nguồn và khuyến khích cán bộ, công chức học tập, nâng cao trình độ sau đại học, xây dựng cơ chế thưởng cho người có công đào tạo tài năng trẻ...

Nhiều tiến sĩ, thạc sĩ, cử nhân tốt nghiệp loại khá, giỏi được lãnh đạo của các địa phương nhận về làm việc. Tuy nhiên, sau đó có tình trạng, thủ tục tiếp nhận rườm rà và đơn vị trực tiếp nhận người trong tình thế bị buộc phải nhận. Tiếp theo đó là phân công công việc không hợp lý, cơ hội làm việc không có, hầu hết phân bổ về các đơn vị hành chính sự nghiệp, lương thấp... Đó là lý do khiến đa số những người được tuyển dụng làm chỉ một thời gian ngắn là chuyển sang các doanh nghiệp hoặc tư nhân, liên doanh hoặc các công ty 100% vốn nước ngoài.

Tóm lại, nguyên nhân chưa đủ sức hút nhân tài của những chiếc "thảm đỏ" chính là "cách sử dụng người tài"; điều kiện làm việc cho người tài.

Một nguyên nhân quan trọng khác là ở chế độ đãi ngộ, tiền lương đối với khu vực sức lao động có trình độ cao. Trong những năm đổi mới, nhất là từ khi có hệ thống thang, bảng lương mới (năm 1993) tiền lương của sức lao động có trình độ cao đã được cải thiện đáng

kể, tạo điều kiện để cán bộ nâng cao trình độ chuyên môn. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều bất hợp lý vì tiền lương không căn cứ vào học vị của người lao động. Có bằng cấp thạc sĩ hay tiến sĩ thì cũng đủ năm mới được lên lương như cử nhân. Điều này làm giảm động lực trau dồi chuyên môn của người lao động. Nếu so sánh tiền lương ở khu vực kinh tế nhà nước và khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài, thậm chí ngay cả khu vực kinh tế tư nhân càng thấy rõ điều bất hợp lý đó. Theo giá hiện hành, thu nhập thấp nhất của một cử nhân kinh tế mới ra trường ở khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài là 2 triệu đồng/tháng, trong khi đó, để có mức thu nhập trên ở khu vực kinh tế nhà nước (lấy mức lương tối thiểu hiện hành là 450 ngàn đồng) thì anh ta đã phải làm việc với thâm niên trên 20 năm. Đây là vấn đề cấp bách cần phải giải quyết để ngăn chặn hiện tượng "chảy máu chất xám" từ khu vực nhà nước.

5 - Một số giải pháp bước đầu

Để phát triển thị trường sức lao động có trình độ cao ở nước ta, trong thời gian tới cần triển khai một số giải pháp sau đây:

1 - Xác định được những dự báo chiến lược về nhu cầu hàng hóa sức lao động có trình độ cao xuất phát từ các yếu tố: yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; sự phát triển của cuộc cách mạng khoa học, công nghệ hiện đại, hội nhập quốc tế, sự phân công lao động quốc tế... Trên cơ sở đó thực hiện tốt quá trình phân cấp đào tạo cho các trường, các trung tâm đào tạo lớn của quốc gia; xây dựng mục tiêu cụ thể đến từng ngành học. Ngoài ra, cần tiếp tục thực hiện các chương trình mục tiêu ngành và quốc gia nhằm nâng cao chất lượng "cung" sức lao động có trình độ cao trên cơ sở: phát triển mạnh hệ thống giáo dục nghề nghiệp, đổi mới hệ thống giáo dục đại học và sau đại học; tăng tỷ lệ lao động tham gia vào quan hệ thị trường; hoàn thiện hoạt động của các tổ chức trung gian, đẩy mạnh xuất khẩu lao động và nhập

khẩu chuyên gia; hoàn thiện các chính sách về thị trường sức lao động có trình độ cao....

2 - Có cơ chế chính sách để phân bổ nguồn nhân lực trình độ cao một cách hợp lý cho các ngành, các vùng, các địa phương. Trước mắt, để sớm có những nguồn lao động có trình độ đào tạo về công tác tại địa phương, nên có chính sách khuyến khích đối với số học sinh nông thôn nghèo bằng chế độ học bổng gắn với điều kiện phân công công tác về địa phương. Ngoài ra, cần khuyến khích công tác tuyển sinh theo hệ cử tuyển: địa phương gửi đến các trường đào tạo, sinh viên sau khi tốt nghiệp phải về công tác tại địa phương.

3 - Xây dựng đội ngũ giáo viên đủ về số lượng và chất lượng, đạt chuẩn quốc gia và quốc tế cho các trường đại học, cao đẳng. Theo dự báo của chúng tôi, muốn đạt được những mục tiêu chung về chất lượng nguồn lao động có trình độ cao, thì đến năm 2020 tỷ lệ sinh viên và giáo viên sẽ phải đạt 1/19; đội ngũ giáo viên có trình độ khá - đạt 60% trong tổng số giáo viên là thạc sĩ; 35% là tiến sĩ chuyên ngành.

4 - Tăng nhanh số lượng sinh viên đào tạo cả số và chất lượng, trên cơ sở mở rộng mạng lưới hệ thống các trường đại học, cao đẳng; đa dạng hóa hình thức đào tạo: chính quy, tại chức, đào tạo từ xa (trong và ngoài nước). Đồng thời phải tăng cường công tác quản lý nhà nước đối với công tác đào tạo để không ngừng nâng cao chất lượng sinh viên tốt nghiệp ra trường, thực hiện tốt phong trào "Nói không với tiêu cực trong ngành giáo dục".

5 - Có chế độ tiền lương hợp lý cho người có học hàm, học vị. Nhập khẩu sức lao động có trình độ cao, nhất là các chuyên gia đầu ngành. Xác định tổng cầu sức lao động có trình độ cao để có chính sách giải quyết việc làm. Phát huy vai trò của Nhà nước trong quản lý thị trường sức lao động và vai trò của các trung gian môi giới việc làm... □

Phát huy truyền thống...

(Tiếp theo trang 6)

Để hoàn thành thắng lợi những nhiệm vụ do Đại hội X của Đảng đề ra, thời gian tới, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tiếp tục phát huy hiệu quả hơn nữa những việc đã làm trong thời gian qua; đồng thời, hướng mạnh các hoạt động của mình tập trung làm tốt những nhiệm vụ đã được nêu trong Chương trình hành động của Đại hội VI Mặt trận Tổ quốc Việt Nam. Cụ thể là:

1 - Đổi mới nhiều hình thức và hoạt động cụ thể, hướng mạnh về cơ sở nhằm phát huy tinh thần yêu nước, lòng tự hào dân tộc, ý chí tự lực, tự cường, ý thức trách nhiệm và quyền làm chủ của nhân dân.

2 - Đa dạng hóa các hình thức tập hợp nhân dân, đề xuất những giải pháp nhằm tăng cường mối liên hệ mật thiết giữa nhân dân với Đảng và Nhà nước; chủ động đề xuất và góp phần cùng Đảng và Nhà nước xây dựng chủ trương, chính sách, pháp luật nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước và nguyện vọng của nhân dân. Đặc biệt, Mặt trận tiếp tục nghiên cứu và thực hiện thật tốt chức năng, nhiệm vụ của mình, trước hết là tập hợp đông đảo mọi tầng lớp nhân dân, góp phần tích cực xây dựng các tổ chức đảng, chính quyền các cấp trong sạch, vững mạnh.

3 - Đẩy mạnh hơn nữa các hoạt động hướng về cơ sở, nhằm xây dựng các cộng đồng dân cư tự quản theo tinh thần *Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội*; tổ chức thật tốt các cuộc vận động, nhất là hai cuộc vận động *Toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hóa ở khu dân cư* và *Ngày vì người nghèo*, do Mặt trận phát động; mở rộng và nâng cao chất lượng các phong trào thi đua, coi trọng phong trào làm kinh tế giỏi với yêu cầu làm giàu cho mình, cho cộng đồng và đất nước, góp phần thực hiện thắng lợi Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2001 - 2010, nhằm sớm đưa nước ta ra khỏi tình trạng kém phát triển. □