



TƯƠNG LAI VIỆC LÀM VIỆT NAM

KHAI THÁC XU HƯỚNG LỚN CHO SỰ PHÁT TRIỂN THỊNH VƯỢNG HƠN

BÁO CÁO CHÍNH

Wendy Cunningham
Obert Pimhidzai

TƯƠNG LAI VIỆC LÀM VIỆT NAM:

KHAI THÁC XU HƯỚNG LỚN CHO SỰ PHÁT TRIỂN THỊNH VƯỢNG HƠN

BÁO CÁO CHÍNH

Wendy Cunningham, Obert Pimhidzai

Cùng các tác giả Claire Hollweg,
Gabriel Demombynes, Mary Hallward-Driemeier,
Mauro Testaverde, Michael Crawford,
Elizaveta Perova, Nguyễn Thị Nga, Obert Pimhidzai,
Reyes Aterido, Sergiy Zorya, Steven Jaffee



THE WORLD BANK
IBRD • IDA

LỜI NÓI ĐẦU

Việc làm là một phần quan trọng của Việt Nam trong quá trình dịch chuyển nhanh chóng sang một quốc gia thu nhập trung bình hiện đại, hội nhập toàn cầu. Chủ trương Đổi mới – một chương trình cải cách kinh tế được phát động từ năm 1986 – không chỉ làm thay đổi cơ cấu kinh tế của Việt Nam mà còn tác động sâu rộng đến việc làm, và chính những việc làm này lại là một yếu tố đầu vào quan trọng của quá trình cải cách kinh tế. Nếu như năm 1986, phần lớn lao động của Việt Nam vẫn tham gia lao động nông nghiệp và chỉ có một tỉ lệ nhỏ làm việc ở các doanh nghiệp nhà nước, thì hiện nay chỉ còn chưa tới một nửa số việc làm là việc làm nông nghiệp, trong khi bộ phận người lao động làm việc trong khu vực tư nhân năng động cũng đã lớn mạnh. Chất lượng việc làm tuy vậy không gia tăng với tốc độ tương tự, khi mà đa số việc làm vẫn có năng suất thấp, mức lương thấp, thiếu chế độ phúc lợi xã hội hay bảo vệ người lao động.

Thế giới hiện nay đang đứng trước ngưỡng cửa của những vận hội mới có thể tiếp tục làm chuyển biến bức tranh việc làm của Việt Nam. Sự phát triển của tầng lớp tiêu dùng Châu Á, đặc biệt là Trung Quốc, sự chuyển dịch sang những nền kinh tế tri thức, các đối tác, hình thái thương mại mới, tự động hóa sản xuất, già hóa dân số, tất cả đều đang đe dọa đến cơ cấu việc làm hiện nay của Việt Nam. Tuy vậy, những yếu tố này cũng đem lại những cơ hội mới.

Theo đề nghị của Chính phủ Việt Nam, Ngân hàng Thế giới thực hiện báo cáo *“Tương lai việc làm Việt Nam: Khai thác xu hướng lớn cho sự phát triển thịnh vượng hơn”* để tìm hiểu những thách thức và cơ hội mới đối với Việt Nam, cũng như chia sẻ về những cải cách chính sách để làm chất xúc tác tạo ra nhiều việc làm hơn, có chất lượng cao hơn. Tài liệu này thực hiện theo khuôn khổ của Khung Đối tác Quốc gia cho giai đoạn 2018-22 của Nhóm Ngân hàng Thế giới với Việt Nam, trong đó nhấn mạnh tăng trưởng sâu rộng và đầu tư vào con người, tri thức, cũng như tầm quan trọng của việc làm trong việc tiếp tục tạo tăng trưởng kinh tế và giảm nghèo. Báo cáo *“Tương lai việc làm Việt Nam: Khai thác xu hướng lớn cho sự phát triển thịnh vượng hơn”* có nội dung dựa trên báo cáo *“Việt Nam 2035: Hướng tới Thịnh vượng, Sáng tạo, Công bằng và Dân chủ”*, một ấn phẩm do Chính phủ Việt Nam và Nhóm Ngân hàng Thế giới phối hợp thực hiện, trong đó trình bày định hướng dài hạn của Việt Nam về tăng trưởng và phát triển. *“Việt Nam 2035: Hướng tới Thịnh vượng, Sáng tạo, Công bằng và Dân chủ”*, cùng một loạt các nghiên cứu của Ngân hàng Thế giới về các chủ đề phát triển nông nghiệp, nông thôn, phát triển thành phần kinh tế tư nhân, phát triển kỹ năng, trình bày các khía cạnh của vấn đề việc làm. Đây là nghiên cứu đầu tiên tập hợp quan điểm của các chuyên gia về giảm nghèo, kinh tế vĩ mô, thương mại, phát triển kinh tế tư nhân, vấn đề giới, giáo dục, lao động, từ đó vẽ lên một bức tranh đồng bộ, toàn diện về vấn đề việc làm.

Báo cáo xác định 3 lĩnh vực cải cách đặc biệt quan trọng để khai thác các cơ hội việc làm tạo ra do bối cảnh kinh tế, xã hội thay đổi. Một là, tạo thêm việc làm ở một số bộ phận của nền kinh tế hiện đại, tức là thông qua các doanh nghiệp vừa và nhỏ, sản xuất nông nghiệp và các chuỗi giá trị của Việt Nam. Hai là, nâng cao chất lượng của các việc làm hiện có trong nền kinh tế truyền thống. Bộ phận các hộ nông nghiệp và hộ kinh doanh sẽ tiếp tục là một phần của bức tranh việc làm toàn cảnh trong nhiều thập kỷ tới, và sẽ có nhiều việc cần làm để nâng cao chất lượng của những việc làm này. Ba là, kết nối người lao động có trình độ với những việc làm phù hợp. Để làm được như vậy sẽ cần cải tổ ngành giáo dục, đào tạo để đáp ứng yêu cầu của thế kỷ 21, đồng thời cần phải có một loạt các hỗ trợ khác để giúp người lao động thay đổi việc làm, nâng cao trình độ khi tình hình kinh tế, xã hội ngày càng thay đổi.

Chúng tôi hy vọng rằng báo cáo “*Tương lai việc làm Việt Nam: Khai thác xu hướng lớn cho sự phát triển thịnh vượng hơn*” sẽ tạo sự hứng khởi và kết nối các nhà hoạch định chính sách, các thành phần kinh tế tư nhân, các đối tác phát triển để cùng nhau đương đầu với thách thức đa diện về việc làm trong bối cảnh thế giới đang thay đổi vì một Việt Nam thịnh vượng và bình đẳng.



Ousmane Dione
Giám đốc Quốc gia tại Việt Nam

LỜI CẢM ƠN

Báo cáo chính được biên soạn bởi nhóm chuyên gia của Ngân hàng Thế giới, đứng đầu là TS. Wendy Cunningham. Nhóm tác giả gồm có các ông bà Claire Hollweg, Gabriel Demombynes, Mary Hallward-Driemeier, Mauro Testaverde, Michael Crawford, Elizaveta Perova, Nguyễn Thị Nga, Obert Pimhidzai, Reyes Aterido, Sergiy Zorya và Steven Jaffee. Các tài liệu bổ trợ cho báo cáo được chuẩn bị bởi các ông bà Bilal Kahn, Nguyễn Văn, Nguyễn Việt, Dino Merotto, Stacey Frederick, cùng các ông bà Nguyễn Đỗ Anh Tuấn, Trương Thị Thu Trang, Nguyễn Lệ Hoa, Nguyễn Thị Thủy của Viện Chính sách Chiến lược Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn (VCSCNNTNT). Các cán bộ Bùi Thị Phương Nga, Nguyễn Cẩm Vân, Corinne Bernaldez đảm nhiệm xuất sắc vai trò hỗ trợ hành chính, cùng nhóm hỗ trợ nghiên cứu gồm các cán bộ Roxana Marinelli, Vũ Hoàng Linh, Anita Nyajur. TS. Gary Fields thường xuyên có các nhận xét sát sao, hướng dẫn nhóm soạn giả thực hiện báo cáo trong toàn bộ thời gian thực hiện.

Báo cáo được soạn thảo dưới sự hướng dẫn của bà Victoria Kwakwa, Phó Chủ tịch phụ trách khu vực Đông Á - Thái Bình Dương; ông Ousmane Dione, Giám đốc Quốc gia Việt Nam, và các ông Jehan Arulpragasam, Philip O'Keefe, Giám đốc phụ trách lĩnh vực an sinh xã hội của Ngân hàng Thế giới khu vực Đông Á và Thái Bình Dương. Hoạt động chuẩn bị cho báo cáo có sự hướng dẫn bình duyệt chi tiết của các ông bà Christian Bodewig, Luc Christiaensen, Daria Taglioni, Brian Mtonya, Yoonyoung Cho, Jennifer Keller, cùng các ông bà Achim Fock, Cia Sjetnan, Sebastian Eckardt, Michel Welmond, Keiko Inoue, Nguyễn Nguyệt Nga, Đỗ Việt Dũng, Dương Thị Tuyết, Bồ Thị Hồng Mai, Nguyễn Hồng Ngân, Hoàng Hải Vương và nhiều đồng nghiệp khác tại Ngân hàng Thế giới đã có ý kiến hỗ trợ, gợi ý, cải thiện cho quá trình soạn thảo và hoàn chỉnh kết quả.

Nhóm soạn giả xin cảm ơn các đại biểu tham gia các phiên họp tham vấn với Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn, Bộ Công thương, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Giáo dục và Đào tạo, cũng như Phòng thương mại Công nghiệp Việt Nam và các đối tác phát triển quốc tế. Nhóm soạn giả chân thành cảm ơn TS. Nguyễn Thắng và các đồng nghiệp tại Trung tâm Phân tích Dự báo (CAF), Viện Khoa học Xã hội Việt Nam, đã liên tục hướng dẫn, hỗ trợ trong suốt quá trình nghiên cứu, cũng như các đại diện tham gia các cuộc tham vấn do CAF chủ trì để thảo luận về một số nội dung của báo cáo. Xin cảm ơn TS. Đặng Kim Sơn đã có những đóng góp chi tiết rất đáng quý. Nhóm soạn giả cũng xin cảm ơn các bạn thanh niên Việt Nam, người tìm việc, người sử dụng mạng Facebook đã tham gia thảo luận, cho ý kiến, ý tưởng trong các chương trình trò chuyện trực tuyến, diễn đàn thảo luận của chúng tôi.

MỤC LỤC

Lời nói đầu	II
Lời cảm ơn	IV
Từ viết tắt	XII
Tổng quan	XIII
• Bức tranh việc làm của Việt Nam trong tương lai sẽ như thế nào?	XIII
• Làm thế nào để việc làm trong tương lai có chất lượng hơn, có độ bao phủ rộng hơn?	XV
Đặt vấn đề	1
CHƯƠNG 1 - Thị trường lao động của Việt Nam hiện tại và tương lai	5
• Từ quá khứ đến hiện tại - sự phát triển của tình hình việc làm tại Việt Nam	5
• Tình hình việc làm hiện nay: Tuy tạo ra được những việc làm tốt hơn nhưng việc làm có chất lượng thấp vẫn chiếm đa số	8
• Tình hình việc làm hiện nay: Một số bộ phận của lực lượng lao động bị bỏ lại phía sau	12
• Tương lai việc làm	17
• Các xu hướng lớn sẽ làm thay đổi bộ mặt nền kinh tế và bức tranh việc làm trong tương lai của Việt Nam	18
• Tóm tắt	28
CHƯƠNG 2 - Định hình hệ thống nông nghiệp – lương thực của Việt Nam để tạo việc làm	31
• Việc làm nông nghiệp và Danh mục việc làm của Hộ gia đình nông thôn Việt Nam	37
• Tính toán lại năng suất lao động nông nghiệp của Việt Nam	43
• Sơ lược về Tình hình việc làm trong ngành Chế biến thực phẩm Việt Nam	48
• Giải pháp chính sách hỗ trợ phát triển Hệ thống Nông nghiệp-Lương thực Việt Nam để tạo việc làm	54
• Phụ lục	60
CHƯƠNG 3 - Xu hướng vận động của doanh nghiệp và luồng luân chuyển việc làm	65
• ‘Đổi mới’ và sự phát triển của các loại hình doanh nghiệp theo mô hình sở hữu	67
• Người lao động hưởng lương làm việc ở những đâu?	68
• Có những mô hình tạo việc làm nào? Những loại hình doanh nghiệp nào đang tạo ra việc làm?	75
• Tương quan giữa năng suất và việc làm	79
• Lương tối thiểu	82
• Tình hình lao động nữ	84
• Kết luận, Khuyến nghị chính sách	85

CHƯƠNG 4 - Lao động & việc làm: Xu hướng hiện nay và các cơ hội mới	97
• Nguồn cung lao động: Lực lượng lao động hiện nay	97
• Đặc điểm dân số: Lao động tiềm năng ít hơn, thời gian làm việc tiềm năng giảm	100
• Nâng cao kỹ năng nếu không muốn bị tụt hậu	101
• Chuyển dịch lên trên nấc thang việc làm	110
• Chính sách để tăng số lượng, chất lượng và kết nối lao động hiệu quả	113
• Điều tiết tác động của các thay đổi dân số đối với thị trường lao động	113
• Rà soát lại quy trình phát triển kỹ năng	115
• Các thông tin về chính sách, thuận tiện cho người sử dụng để đưa ra những quyết định đúng	123
CHƯƠNG 5 - Lộ trình việc làm tương lai	127
• Bức tranh việc làm trong tương lai của Việt Nam sẽ như thế nào?	127
• Làm thế nào để việc làm trong tương lai có chất lượng tốt hơn, có phạm vi bao phủ rộng hơn?	129
• Lĩnh vực cải cách I: Tạo thêm nhiều cơ hội ‘việc làm tốt’ trong nền kinh tế hiện đại	130
• Lĩnh vực cải cách II: Nâng cao chất lượng của các việc làm hiện có trong nền kinh tế truyền thống	132
• Lĩnh vực cải cách III: Kết nối người lao động có trình độ với những việc làm phù hợp	134
• Sự đánh đổi và xem xét yếu tố thể chế	135
Tóm tắt các Khuyến nghị Chính sách	138
Tài liệu dẫn	140

DANH MỤC HÌNH

HÌNH 1.1:	Phân bố lao động 15-64 tuổi theo ngành nghề, giai đoạn 2005-2015	6
HÌNH 1.2:	Gia tăng số lượng và tỉ lệ lao động hưởng lương, giai đoạn 2009-2015	6
HÌNH 1.3:	Cơ cấu việc làm ở nông thôn và thành thị, giai đoạn 2009-2015	6
HÌNH 1.4:	Gia tăng việc làm với sự hậu thuẫn của lĩnh vực xuất khẩu, giai đoạn 1989-2012	6
HÌNH 1.5:	Phân bố mức giá trị gia tăng theo đầu người, giai đoạn 1990-2013 và 2013-2035	7
HÌNH 1.6:	Phân tích thay đổi về năng suất. Mức đóng góp hàng năm vào giá trị gia tăng theo đầu người, theo các ngành chính	7
HÌNH 1.7:	Tình hình phân bố việc làm theo đối tượng sử dụng lao động và tình hình hợp đồng (2015)	9
HÌNH 1.8:	Phân bố nghề nghiệp theo loại hình việc làm, năm 2015	9
HÌNH 1.9:	Mức lương tháng trung bình theo nghề nghiệp, (Đơn vị: 1.000 đồng)	9
HÌNH B.1:	Loại hình việc làm theo Trình độ học vấn của nhóm tuổi 15-64, năm 2015	12
HÌNH 1.10:	Đặc trưng việc làm theo trình độ học vấn, năm 2014	13
HÌNH 1.11:	Đặc trưng việc làm theo độ tuổi, năm 2014	13
HÌNH 1.12:	Tham gia của phụ nữ trong các lĩnh vực	14
HÌNH 1.13:	Chênh lệch tiền lương theo giới và dân tộc so với nam giới và người Kinh/Hoa, 2011-2014	14
HÌNH 1.14:	Đặc trưng việc làm của lao động 25-34 tuổi tính theo năm	15
HÌNH 1.15:	Đặc trưng nghề nghiệp của lao động 25-34 tuổi tính theo năm	15
HÌNH 1.16:	Tăng trưởng việc làm theo ngành nghề, 2013-2015	18
HÌNH 1.17:	Tỉ lệ hộ gia đình ở các nước Châu Á đang phát triển trong từng Nhóm tiêu dùng theo đầu người, giai đoạn 2002-2015	19
HÌNH 1.18:	Tỉ lệ hộ gia đình ở các nước Châu Á đang phát triển trong từng Nhóm tiêu dùng theo đầu người, dự báo cho giai đoạn 2015-2030	19
HÌNH 1.19:	Mức tiêu dùng hàng ngày một số nhóm thực phẩm ở khu vực Đông Á và Đông Nam Á, năm 2009 (số thực) và 2030 (dự báo)	20
HÌNH 1.20:	Biểu đồ về Chất lượng việc làm và các Công đoạn của chuỗi giá trị	25
HÌNH 1.21:	Tỉ lệ dân số theo độ tuổi, hàng năm, giai đoạn 1950-2050	26
HÌNH 1.22:	Tỉ lệ người phụ thuộc ở Việt Nam, tính theo nhóm người trẻ và người già, giai đoạn 2015-2050	26
HÌNH 2.1:	Việt Nam chuyển từ một nền kinh tế nông nghiệp sang giai đoạn quá độ trong 30 năm qua	33
HÌNH 2.2:	GDP từng ngành theo đầu lao động của Việt Nam, giai đoạn 2005-2014	34
HÌNH 2.3:	Năng suất lao động nông nghiệp của Việt Nam và một số nước, giai đoạn 1986-2014	35
HÌNH 2.4:	Nguồn thu nhập của hộ nông thôn Việt Nam, giai đoạn 2010-2014	38
HÌNH 2.5:	Đóng góp của nông nghiệp vào thu nhập của hộ nông thôn theo vùng miền, giai đoạn 2002-2012	38
HÌNH 2.6:	Danh mục việc làm của hộ nông thôn theo vùng miền, năm 2014	39
HÌNH 2.7:	Phân bố dân số có việc làm theo ngành và khu vực kinh tế-xã hội, năm 2014	39
HÌNH 2.8:	Nguồn thu nhập đầu người của hộ nghèo, giai đoạn 2010-2014	40
HÌNH 2.9:	Nguồn thu nhập đầu người của hộ không thuộc diện nghèo, giai đoạn 2010-2014	40
HÌNH 2.10:	Nguồn thu nhập đầu người của hộ dân tộc thiểu số, giai đoạn 2010-2014	41

HÌNH 2.11:	Nguồn thu nhập đầu người của hộ người Kinh, giai đoạn 2010-2014	41
HÌNH 2.12:	Diễn biến tình hình và phân bổ việc làm trong hệ thống lương thực trong quá trình phát triển của quốc gia	49
HÌNH 2.13:	Thay đổi về việc làm theo thu nhập và lĩnh vực chế tạo, chế biến, giai đoạn 1963-2007	50
HÌNH 2.14:	Xác định ưu tiên các phân đoạn của hệ thống lương thực của Việt Nam về mức độ hấp dẫn đầu tư	52
HÌNH 2.15:	Trình độ học vấn của người dân nông thôn so với thành thị ở Việt Nam	54
HÌNH 2.16:	Đào tạo chính quy lực lượng lao động Việt Nam theo dân tộc	54
HÌNH 2.17:	Thành phần calo trong thực phẩm ở Việt Nam, năm 2009 (số thực) và 2030 (dự tính)	58
HÌNH 3.1:	Phân bổ doanh nghiệp theo quy mô doanh nghiệp	69
HÌNH 3.2:	Tỉ trọng việc làm theo quy mô doanh nghiệp	69
HÌNH 3.3:	Phân bổ doanh nghiệp theo hình thái sở hữu	69
HÌNH 3.4:	Tỉ trọng việc làm theo hình thái sở hữu	69
HÌNH 3.5:	Tỉ trọng việc làm theo hình thái sở hữu (2004)	70
HÌNH 3.6:	Tỉ trọng việc làm theo hình thái sở hữu (2014)	70
HÌNH 3.7:	Tổng số việc làm của doanh nghiệp lớn nhất	70
HÌNH 3.8:	Tổng doanh thu của doanh nghiệp lớn nhất	70
HÌNH 3.9:	Tỉ trọng lao động của nhóm 1% các doanh nghiệp lớn nhất	71
HÌNH 3.10:	Mức độ Tập trung hóa thị trường về doanh thu, giai đoạn 2004-2014	72
HÌNH 3.11:	Mức độ Tập trung hóa thị trường về việc làm, giai đoạn 2004-2014	72
HÌNH 3.12:	Phân bổ doanh nghiệp theo độ tuổi doanh nghiệp	75
HÌNH 3.13:	Tỉ trọng việc làm theo tuổi doanh nghiệp	75
HÌNH 3.14:	Phân bổ doanh nghiệp theo vùng miền	75
HÌNH 3.15:	Tỉ trọng việc làm theo vùng miền	75
HÌNH 3.16:	Việc làm tạo ra và mất đi	76
HÌNH 3.17:	Việc làm tạo ra và mất đi theo doanh nghiệp đang hoạt động, gia nhập, rời khỏi thị trường	76
HÌNH 3.18:	Chỉ số tạo việc làm ròng	76
HÌNH 3.19:	Chỉ số tạo việc làm ròng theo hình thái sở hữu	77
HÌNH 3.20:	Vòng đời của doanh nghiệp	78
HÌNH 3.21:	Vòng đời của doanh nghiệp, Số lượng việc làm bình quân	78
HÌNH 3.22:	Giá trị gia tăng/lao động theo quy mô doanh nghiệp	79
HÌNH 3.23:	Giá trị gia tăng/lao động theo hình thức sở hữu và tình hình xuất khẩu	79
HÌNH 3.24:	Sản lượng/lao động và tương quan giữa năng suất và quy mô doanh nghiệp, tất cả các ngành	80
HÌNH 3.25:	Hệ số vốn-lao động theo hình thức sở hữu	82
HÌNH 3.26:	Năng suất nhân tố tổng và tăng trưởng việc làm	82
HÌNH 3.27:	Cơ cấu phân bổ những doanh nghiệp trả lương dưới mức lương tối thiểu	83
HÌNH 3.28:	Tuân thủ quy định về lương tối thiểu theo vùng miền	83
HÌNH 3.29:	Lao động nữ	84
HÌNH 3.30:	Tỷ lệ lao động nữ	84

HÌNH 3.31:	Chỉ số năng lực logistics, 2016	89
HÌNH 3.32:	Trào lưu tự động hóa đang lan rộng nhưng không đồng đều giữa các tiểu lĩnh vực	92
HÌNH 3.33:	Chỉ số mức độ Sẵn sàng về Công nghệ, 2016	92
HÌNH 4.1:	Tỉ lệ tham gia lực lượng lao động toàn cầu, năm 2015	98
HÌNH 4.2:	Tỉ lệ nữ tham gia lực lượng lao động toàn cầu, năm 2015	98
HÌNH B.1:	Thời gian sử dụng theo độ tuổi của nam	99
HÌNH B.2:	Thời gian sử dụng theo độ tuổi của nữ	99
HÌNH 4.3:	Quy mô dân số trong độ tuổi lao động (1.000 người), giai đoạn 2000-2065	100
HÌNH 4.4:	Tỉ lệ người phụ thuộc ở Việt Nam, tính theo nhóm người trẻ và người già, giai đoạn 2015-2050	100
HÌNH B.3:	Tỉ lệ đi học thuần, chênh lệch so với mức bình quân của người Kinh, tính theo trình độ học vấn (2014)	103
HÌNH 4.5:	Trình độ học vấn cao nhất của lực lượng lao động, năm 2014 (% trên tổng số)	104
HÌNH 4.6:	Điểm số trình độ đọc viết của lực lượng lao động	104
HÌNH 4.7:	Chênh lệch giới trong các ngành học sau bậc trung học	105
HÌNH 4.8:	Mức lợi suất của yếu tố trình độ học vấn, khối kinh tế tư nhân, năm 2014	105
HÌNH 4.9:	Ý kiến của người sử dụng lao động về tầm quan trọng của các kỹ năng cần cho công việc đối với lao động áo xanh và nhân viên văn phòng	108
HÌNH 4.10:	% doanh nghiệp cho biết khó hay rất khó tìm lao động ở từng nhóm kỹ năng khi tuyển dụng	109
HÌNH 4.11:	Tỉ lệ dân số trong độ tuổi lao động (16-65 tuổi) ở từng nhóm việc làm, năm 2012 (trục hoành) và năm 2014 (cột)	110
HÌNH 4.12:	Phương pháp tìm việc, theo từng độ tuổi	112
HÌNH 4.13:	Các vấn đề doanh nghiệp gặp phải khi tuyển dụng lao động	112
HÌNH 4.14:	Tỉ lệ lao động hưởng lương ở một số ngành nghề cho biết đã học được kiến thức mới, theo từng tần suất	118
HÌNH B.4:	Các tổ chức thu thập thông tin đầu vào từ doanh nghiệp để cung cấp cho các chương trình đào tạo ở Úc/Trâyleria	121
Hình 5.1:	Chính sách để tạo ra những việc làm tốt hơn, mở rộng cơ hội hơn	129

BẢNG

BẢNG ES.1:	Tóm tắt các khuyến nghị chính sách	XVII
BẢNG 1.1:	“Chất lượng” việc làm theo nhóm ngành nghề, năm 2015	10
BẢNG 1.2:	Dịch chuyển lao động giữa các Nhóm người sử dụng lao động, 2012-2014	16
BẢNG 2.1:	Tăng trưởng giá trị gia tăng nông nghiệp hàng năm của một số nước Châu Á, 1991-2016 (%)	31
BẢNG 2.2:	Cơ cấu nông nghiệp và tăng trưởng nông nghiệp của Việt Nam theo vùng miền	33

BẢNG 2.3:	Đất đai và năng suất lao động nông nghiệp của một số nước, giai đoạn 2000-2014	35
BẢNG 2.4:	Lực lượng lao động nông nghiệp Việt Nam theo ngành hàng, năm 2012	37
BẢNG 2.5:	Vai trò của nông nghiệp ở nông thôn Việt Nam, giai đoạn 2006-2016	37
BẢNG 2.6:	Một số chỉ số lao động của người dân tộc thiểu số Việt Nam, các năm 2014-2015	40
BẢNG 2.7:	Việc làm của hộ nông thôn theo vùng miền và dân tộc, năm 2014 (%)	42
BẢNG 2.8:	Danh mục việc làm của người dân nông thôn theo giới, năm 2014	42
BẢNG 2.9:	Hộ gia đình Việt Nam có thu nhập từ nông nghiệp và chuyên làm nông nghiệp	44
BẢNG 2.10:	Ước tính năng suất lao động nông nghiệp theo ngày công và tiểu lĩnh vực	44
BẢNG 2.11:	So sánh năng suất lao động hàng năm và năng suất lao động hiệu chỉnh theo giờ công, năm 2014	45
BẢNG 2.12:	Ước tính mức lương theo ngành, năm 2014	45
BẢNG 2.13:	Ước tính năng suất lao động nông nghiệp theo ngày công của Việt Nam của từng ngành hàng đối với các hộ 'chuyên' làm nông	46
BẢNG 2.14:	Đầu vào và năng suất lao động theo số liệu thực địa của từng ngành hàng, 2016-2017	47
BẢNG 2.15:	Ước tính quy mô hệ thống nông-lương của Việt Nam, năm 2014	50
BẢNG 2.16:	Việc làm và năng suất lao động của ngành chế biến thực phẩm Việt Nam, năm 2012	51
BẢNG 2.17:	Khả năng tạo việc làm của một số phân đoạn của hệ thống lương thực	52
BẢNG 2.18:	Kỹ năng theo ngành nghề ở Việt Nam	53
BẢNG 2.19:	Các nhóm giải pháp, phương án để hệ thống lương thực, thực phẩm tạo thêm việc làm	54
BẢNG 2.20:	Đầu vào lao động, năng suất, sử dụng đất của từng ngành hàng, 2016-2017	57
BẢNG 2.21:	Mức tiêu thụ hàng ngày một số nhóm thực phẩm ở khu vực Đông Á và Đông Nam Á, năm 2009 (số thực) và 2030 (dự báo)	57
BẢNG 2.22:	Năng suất lao động của Việt Nam theo ngành và tiểu lĩnh vực, giai đoạn 2005-2015	60
BẢNG 2.23:	Tính toán chi tiết năng suất lao động Việt Nam theo ngành, năm 2014, hộ gia đình có bất kỳ khoản thu nhập nào từ nông nghiệp	60
BẢNG 2.24:	Tính toán chi tiết năng suất lao động Việt Nam theo ngành, năm 2014, hộ gia đình chuyên làm nông có thu nhập từ 70% trở lên từ nông nghiệp trên tổng thu nhập	61
BẢNG 2.25:	Tính toán chi tiết năng suất lao động Việt Nam theo ngành hàng, năm 2014, hộ gia đình chuyên làm nông có thu nhập từ 70% trở lên từ nông nghiệp trên tổng thu nhập	61
BẢNG 2.26:	Hàm lượng lao động và năng suất của Việt Nam theo số liệu thực địa, 2016-2017	61
BẢNG 2.27:	Tính toán năng suất lao động của một số tiểu lĩnh vực trong nền kinh tế Việt Nam	62
BẢNG 2.28:	Tiềm năng phát triển nghề nghiệp và các hệ kỹ năng liên quan trong một số chuỗi giá trị thực phẩm của Việt Nam	63
BẢNG 3.1:	Tập trung hóa thị trường (10 ngành hàng đầu)	72
BẢNG 3.2:	Bảng thống kê quá trình chuyển đổi	78
BẢNG 4.1:	Cơ cấu phân bố dân số trong độ tuổi lao động (DSTĐTLĐ, độ tuổi 15-64), lực lượng lao động (DSTĐTLĐ có việc làm hay thất nghiệp), và tỉ lệ tham gia lực lượng lao động theo đặc điểm dân số/địa lý, năm 2015	98
BẢNG 4.2:	Mô hình lao động, tiền lương trong chuỗi giá trị may mặc	102
BẢNG 4.3:	Những kỹ năng quan trọng nhất trong 10 nhóm ngành nghề hàng đầu theo mã ngành 3 chữ số, tính theo quy mô lao động, năm 2014	107
BẢNG 4.4:	Dịch chuyển lao động giữa các nhóm việc làm, 2012-2014, độ tuổi 16-24	111

HỢP

HỢP 1.1:	Khối nhà nước đang chèn lấn lao động ở khối tư nhân tại Việt Nam?	12
HỢP 1.2:	Sự phát triển của rô-bốt khâu may? Có thể còn phải chờ một thời gian nữa ...	23
HỢP 1.3:	5 yếu tố ảnh hưởng đến tốc độ, mức độ tự động hóa nơi làm việc	24
HỢP 1.4:	Tính toán tổng khối lượng việc làm	26
HỢP 1.5:	Biến đổi khí hậu và việc làm	27
HỢP 3.1:	Giới thiệu tổng điều tra doanh nghiệp Việt Nam 2004-2014	66
HỢP 3.2:	Việc làm trong ngành may mặc và những kỹ năng cần nâng cấp	74
HỢP 4.1:	Tính toán chỉ số việc làm của lao động nữ	99
HỢP 4.2:	Tuy tụt hậu nhưng vẫn le lói tia hy vọng để vươn mình	103
HỢP 4.3:	Chỗ nương tựa cho người thân (cao tuổi)	114
HỢP 4.4:	Mô hình trường học mới cho Việt Nam? Du nhập mô hình Escuela Nueva của Còlômbia với những thành công lớn	116
HỢP 4.5:	Các dịch vụ hỗ trợ nâng cao trình độ dành cho người quản lý	118
HỢP 4.6:	Hội đồng Kỹ năng ngành Ớtxtrâylia – Hướng dẫn ngành Giáo dục, Đào tạo	121
HỢP 5.1:	Chiến lược thu hút đầu tư FDI thế hệ mới	131

BẢN ĐỒ

Bản đồ 1:	Năng suất lao động	17
Bản đồ 2:	Mức lương bình quân theo đầu lao động	17
Bản đồ 3:	Tiếp cận thị trường	17

TỪ VIẾT TẮT

AISC	Hội đồng kỹ năng ngành Ôtôtrâylia
ASEAN	Hiệp hội các Quốc gia Đông Nam Á
Bộ GD&ĐT	Bộ Giáo dục và Đào tạo
Bộ KHĐT	Bộ Kế hoạch và Đầu tư
Bộ LĐTB&XH	Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội
Bộ NN&PTNT	Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn
BPO	Gia công quy trình doanh nghiệp
CGTTC	Chuỗi giá trị toàn cầu
CMT	Cắt, may, hoàn thiện
CPLNNVN	Chuẩn phân loại Ngành nghề Việt Nam
CSDH	Chăm sóc dài hạn
CSDHTD	Chăm sóc dài hạn toàn diện
DNNN	Doanh nghiệp nhà nước
DNVVN	Doanh nghiệp vừa và nhỏ
DST&TLĐ	Dân số trong độ tuổi lao động
ĐTL&LĐ	Điều tra lực lượng lao động
ĐTMSHGĐVN	Điều tra Mức sống Hộ gia đình Việt Nam
ĐTNHNHTVN	Điều tra Nông nghiệp Hộ nông thôn Việt Nam
FAO	Tổ chức Lương thực và Nông nghiệp Liên Hiệp Quốc
FDI	Đầu tư trực tiếp nước ngoài
GDNN	Giáo dục nghề nghiệp
GDP	Tổng sản phẩm quốc nội
GS&ĐG	Giám sát, đánh giá
HACCP	Phân tích Mối nguy và Điểm kiểm soát tới hạn
ICT	Công nghệ thông tin, truyền thông
IFC	Tổ chức Tài chính Quốc tế
IRC	Ban tư vấn doanh nghiệp
LMIS	Hệ thống Thông tin Thị trường Lao động
NC&ƯD	Nghiên cứu, ứng dụng
OECD	Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế
PISA	Chương trình Đánh giá Sinh viên Quốc tế
SSO	Tổ chức kỹ năng ngành dịch vụ
STEM	Khoa học, công nghệ, kỹ thuật, toán học
STEP	Khảo sát Kỹ năng theo Khả năng tìm việc và Năng suất
TCTK	Tổng cục Thống kê
TĐĐQG	Tập đoàn đa quốc gia
TFP	Năng suất nhân tố tổng thể
TTGTVL	Trung tâm giới thiệu việc làm
UNIDO	Tổ chức Phát triển Công nghiệp Liên hiệp quốc
VCSCNNPTNT	Viện Chính sách và Chiến lược Phát triển Nông nghiệp Nông thôn
VNSCO	Tiêu chuẩn phân loại ngành nghề Việt Nam
WDI	Chỉ số Phát triển Thế giới, Ngân hàng Thế giới
WTO	Tổ chức Thương mại Thế giới

Đơn vị tiền tệ tương đương

(Tỉ giá áp dụng ngày 25/1/2018)

Đơn vị tiền tệ = Đồng Việt Nam (VND)

1 US\$ = 22.710,75581 VND

Lực lượng lao động gồm 50 triệu người của Việt Nam đang là nền tảng làm nên thành công kinh tế cho đất nước. Quá trình chuyển đổi sang lĩnh vực dịch vụ, chế tạo/chế biến, cùng với năng suất lao động ấn tượng và mức lương tăng dần tới tỉ lệ nghèo giảm mạnh và tốc độ tăng trưởng kinh tế ấn tượng trong vòng mấy thập kỷ qua. Tỉ lệ có việc làm cao, trong khi tỉ lệ thất nghiệp thấp theo tiêu chuẩn thế giới.

Thách thức về việc làm là làm sao tạo được những việc làm có chất lượng hơn và bao phủ hơn. Những nhà máy khang trang của nước ngoài trả lương công nhân cao hơn mức lương tối thiểu, kèm theo các chế độ phúc lợi xã hội, nhiều nhất cũng chỉ tạo được 2,1 triệu việc làm. Doanh nghiệp trong nước có đăng ký kinh doanh cung cấp không quá 6 triệu việc làm nữa. Trong khi đó, 38 triệu việc làm ở Việt Nam nằm ở các hộ nông nghiệp, hộ kinh doanh cá thể hay việc làm thuê không hợp đồng. Những loại hình việc làm truyền thống này thường có đặc trưng năng suất thấp, lợi nhuận thấp, thu nhập ít ỏi và không có nhiều chế độ bảo vệ người lao động. Dù đây là con đường để thoát nghèo nhưng sẽ không phải là phương cách để đạt đến vị thế tầng lớp trung lưu mà người dân Việt Nam mong muốn. Người dân tộc thiểu số, phụ nữ và lao động phổ thông phân bố rải rác trong nhóm những việc làm này.

Các xu hướng lớn tạo đột phá có thể hoặc mang lại những cơ hội việc làm tốt hơn, hoặc đe dọa đến chất lượng việc làm của Việt Nam. Sự thay đổi của các xu hướng thương mại, tiêu dùng sẽ ảnh hưởng đến việc Việt Nam có thể xuất khẩu những mặt hàng nào và những chuỗi giá trị nào Việt Nam có thể hay không thể tiếp tục tham gia. Sự phát triển của nền kinh tế tri thức toàn cầu có thể tạo ra những việc làm mới giá trị cao nhưng sẽ đòi hỏi một hệ kỹ năng mới và một mô hình xuất khẩu khác so với những gì Việt Nam đang có. Già hóa dân số sẽ đòi hỏi phải có những dịch

vụ chăm sóc được cung cấp bởi một nhóm dân số trong độ tuổi lao động đang giảm dần. Tự động hóa sẽ thay thế con người nếu người lao động không được trang bị đủ trình độ để sử dụng công nghệ sao cho có lợi cho mình. Khi kết hợp lại với nhau, những yếu tố này có xu hướng thiên về những việc làm có chất lượng hơn, nhưng chỉ khi các doanh nghiệp, nông trại, người lao động sẵn sàng đón nhận những cơ hội mới này.

Thách thức về mặt chính sách là làm sao nắm bắt được những xu hướng lớn này để việc làm của Việt Nam trong tương lai sẽ có giá trị gia tăng, năng suất, mức lương cao hơn, cũng như đem lại những cơ hội tốt hơn cho người lao động. Như lịch sử đã cho thấy, tăng trưởng kinh tế là không đủ để làm thay đổi bức tranh việc làm. Thay vào đó, cần một loạt các chính sách chủ động. Báo cáo đề xuất một số lĩnh vực cải cách đối với các doanh nghiệp, nông trại, người lao động trong đó tập trung vào các giải pháp chính sách để nâng cao chất lượng việc làm của Việt Nam. Mục tiêu của báo cáo không phải là đưa ra những giải pháp cụ thể mà chỉ nhằm chuyển một vấn đề phức tạp thành một số lĩnh vực ưu tiên có tính khả thi.

Bức tranh việc làm của Việt Nam trong tương lai sẽ như thế nào?

Nếu Việt Nam tiếp tục tập trung vào thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài ở nhóm những việc làm trong ngành lắp ráp trình độ thấp thì bức tranh việc làm trong tương lai của Việt Nam sẽ không khác nhiều so với hiện nay. Nếu tốc độ chuyển đổi hiện nay từ hộ nông nghiệp và hộ kinh doanh sang những việc làm có hợp đồng lao động vẫn tiếp tục trong vòng 20 năm tới, thì đến năm 2040, số lượng việc làm hưởng lương có hợp đồng lao động sẽ tăng từ 24% lên 43% trên tổng số việc làm. Những việc làm này sẽ tiếp tục tồn tại ở các nhóm có giá trị gia tăng thấp, lợi nhuận đơn vị thấp và những công việc có mức lương tối thiểu và ít cơ

hội để người lao động phát triển. Tính đến năm 2040, việc làm ở hộ nông nghiệp và hộ kinh doanh sẽ vẫn chiếm tới hơn một nửa tổng số việc làm của Việt Nam.

Các xu hướng lớn có thể ảnh hưởng đến bức tranh tương lai về việc làm, theo đó chất lượng việc làm có thể được cải thiện ở một số lĩnh vực nhưng lại làm gia tăng những việc làm có chất lượng thấp ở những lĩnh vực khác. Hoặc những tồn tại hiện nay có thể làm hạn chế khả năng để Việt Nam khai thác những cơ hội mới này. Cụ thể:

Sẽ có nhiều việc làm có sự kết nối với các chuỗi giá trị trong nước, khu vực, toàn cầu hơn do sự phát triển của tầng lớp tiêu dùng cả ở Việt Nam và khu vực, quá trình đô thị hóa gia tăng, sự hình thành của các chuỗi giá trị khu vực, cũng như uy tín của Việt Nam với tư cách là một mắt xích chắc chắn của chuỗi giá trị toàn cầu. Điều này có thể thành hiện thực vì các việc làm hiện nay đã bắt đầu gắn kết với chuỗi giá trị (chẳng hạn như nông hộ bán hàng cho cơ sở bán lẻ) hay thông qua việc tạo ra những việc làm mới để đáp ứng nhu cầu của thị trường mới. Trình độ thấp của lực lượng lao động và sự xuất hiện của những đối thủ cạnh tranh trong khu vực có thể cản trở Việt Nam hội nhập vào những chuỗi giá trị nhiều lợi nhuận hơn hoặc những việc làm có giá trị cao hơn trong chuỗi giá trị.

Doanh nghiệp vừa và nhỏ trong nước sẽ tiếp tục tạo ra những việc làm tốt, dù có thể không thành công bằng hiện nay. Dù nhiều chính sách kinh tế hiện nay đang ưu tiên nhà đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp nhà nước (DNNN), nhưng trong 10 năm qua, các doanh nghiệp vừa và nhỏ trong nước vẫn là nguồn lớn nhất tạo ra những việc làm hưởng lương có hợp đồng mới, và đang có tốc độ tăng hơn 5%. Nếu doanh nghiệp nước ngoài tiếp tục hoạt động tách biệt mà không có nhiều liên hệ với nền kinh tế nói chung, và khi Việt Nam chuyển sang những công đoạn phức tạp hơn của chuỗi giá trị, thì khả năng tạo việc làm của doanh nghiệp trong nước có thể sẽ vẫn tiếp tục bị hạn chế.

Chất lượng việc làm trong nền kinh tế hiện đại sẽ được cải thiện nếu Việt Nam chuyển hướng sang

những lĩnh vực sản xuất có giá trị gia tăng cao hơn. Việc làm hưởng lương có hợp đồng lao động có năng suất và mức lương cao hơn việc làm dạng truyền thống, không có hợp đồng. Tuy nhiên, phần lớn các việc làm hiện đại của Việt Nam hiện vẫn nằm ở các lĩnh vực sản xuất công nghiệp có giá trị gia tăng thấp. Sự chuyển dịch trên toàn thế giới sang những quy trình sản xuất và chuỗi giá trị cao cấp có hàm lượng tri thức cao có thể là một cơ hội để Việt Nam tạo ra những việc làm hiện đại, có chất lượng cao.

Việc làm ở nông thôn sẽ ngày càng đa dạng hóa, cùng với sự phát triển của lĩnh vực sản xuất, dịch vụ ở nông thôn. Hiện nay, cứ 5 hộ gia đình nông thôn lại có 4 hộ có ít nhất một phần thu nhập từ các hoạt động phi nông nghiệp. Cơ giới hóa ngày càng tăng sẽ làm suy giảm lực lượng lao động nông nghiệp do lao động đi tìm những việc làm phi nông nghiệp. Sự thay đổi này có thể đem lại những việc làm tốt hơn nếu được thúc đẩy bởi sự phát triển của các chuỗi lương thực để đáp ứng nhu cầu tiêu dùng ngày càng tăng ở thành thị, và sự tiếp tục mở rộng của hoạt động xuất khẩu nông sản sang những thị trường khu vực có giá trị cao hơn.

Khối các hộ kinh doanh sẽ tiếp tục tồn tại. Cùng với quá trình đô thị hóa, cùng với việc nới lỏng các quy định về di cư trong nước (hộ khẩu) và nhu cầu dịch vụ tăng từ đối tượng tiêu dùng thành thị, nhóm các hộ kinh doanh sẽ tiếp tục phát triển. Chất lượng việc làm nhiều khả năng sẽ vẫn thấp nếu các hộ kinh doanh tiếp tục vận hành bên lề nền kinh tế chính thức.

Tự động hóa sẽ dẫn đến những thay đổi yêu cầu đối với một số công việc và từng bước (với diễn biến chậm hơn) thay thế con người. Đầu tiên, công nghệ sẽ giải phóng lao động, tạo điều kiện để lao động trình độ thấp làm ra được những sản phẩm có giá trị cao hơn. Lực lượng lao động mới qua đào tạo khi bắt đầu làm việc sẽ liên tục nâng cao trình độ thì sự thay thế này sẽ diễn ra chậm lại. Tuy nhiên, về dài hạn, do chi phí nhân công sẽ tăng trong khi chi phí công nghệ giảm dần, máy móc sẽ bắt đầu thay thế con người, từ đó số lượng việc làm thực tế sẽ giảm.

Trình độ kỹ năng hạn chế của lực lượng lao động Việt Nam sẽ cản trở việc tạo ra những công việc tốt. Người trẻ hiện nay có nền tảng kỹ năng tốt, nhưng nhìn chung lực lượng lao động vẫn ở mức có trình độ học vấn thấp và thiếu kỹ năng trầm trọng. Sự phát triển của hoạt động xuất khẩu có hàm lượng tri thức cao của ngành dịch vụ và tự động hóa sẽ bị cản trở bởi một lực lượng lao động thiếu một loạt những kỹ năng phức tạp cũng như điều kiện để nâng cao kỹ năng trong suốt vòng đời.

Hoạt động tìm kiếm việc làm sẽ cần phải thực hiện thường xuyên hơn. Các doanh nghiệp hiện đại mở rộng đầu tư sẽ tạo ra những cơ hội việc làm ít phụ thuộc hơn vào quan hệ cá nhân. Hiện tượng chuyển việc sẽ diễn ra thường xuyên hơn do chuyển đổi cơ cấu nền kinh tế cũng như những biến động về quy mô doanh nghiệp. Chuyển việc tăng sẽ nhờ có hoạt động tìm việc có sử dụng công nghệ. Tuy nhiên, các đối tượng yếu thế sẽ bị bỏ lại phía sau.

Việc làm trong tương lai sẽ mở ra nhiều cơ hội hơn cho một số đối tượng, nhưng với số khác sẽ khó khăn hơn.

Tầng lớp thanh niên sẽ được hưởng lợi ngay từ đầu khi các xu hướng lớn này diễn ra. Mặc dù thanh niên có tỷ lệ thất nghiệp cao hơn trung bình của quốc gia, lao động thanh niên dường như có việc làm tốt hơn lao động cao tuổi. Tỷ lệ thanh niên làm công ăn lương trong khối doanh nghiệp tư nhân trong nước và doanh nghiệp nước ngoài cao hơn tỷ lệ dân số thanh niên tham gia làm việc. Tuy vậy, một số lượng đáng kể thanh niên ít kỹ năng hơn làm những công việc có chất lượng thấp và mức lương thấp nhiều khả năng sẽ tiếp tục tồn tại.

Phụ nữ có thể được hưởng lợi nhờ sự phát triển của những việc làm định hướng xuất khẩu cũng như sự xuất hiện của những việc làm trong lĩnh vực dịch vụ chăm sóc cho người cao tuổi. Mặt khác, già hóa dân số có thể đòi hỏi nhiều thời gian của phụ nữ, khiến họ phải chấp nhận những công việc chất lượng kém hơn hay bị loại hoàn toàn ra khỏi thị trường lao động.

Những lao động cao tuổi không được hưởng lợi từ hệ thống giáo dục có chất lượng của Việt Nam hiện nay nhiều khả năng sẽ gặp khó khăn vì yêu cầu việc làm sẽ có sự thiên vị hơn với người có kỹ năng.

Người dân tộc thiểu số có thể sẽ không khai thác được những việc làm mới xuất hiện vì sinh sống ở vùng sâu, vùng xa, và do không tìm được nhiều việc làm trong ngành dịch vụ, sản xuất ở quê nhà.

Làm thế nào để việc làm trong tương lai có chất lượng hơn, có độ bao phủ rộng hơn?

Việt Nam có thể nâng cao chất lượng và mở rộng phạm vi đối tượng của các việc làm trong tương lai nếu các doanh nghiệp, nông trại và người lao động biết nắm bắt cơ hội và tìm được giải pháp giảm thiểu rủi ro của những xu hướng sắp tới này. Để làm được điều này cần tăng cường thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài (có giá trị gia tăng cao hơn), cùng với những biện pháp mới để phát triển khối doanh nghiệp trong nước sáng tạo, năng động; đưa những khu vực kinh tế và nguồn nhân lực nhìn chung còn có sự tách biệt hòa đồng vào nền kinh tế; xây dựng một lực lượng lao động tinh giản, thông minh để tạo ra và làm những công việc có giá trị gia tăng cao hơn. Báo cáo xác định 8 nhóm giải pháp chính sách trọng tâm cùng nhiều định hướng triển khai cụ thể, làm nền tảng cho những lĩnh vực cải cách này. Những chính sách trên thoạt nhìn có thể khá giống nhau nhưng thực ra đã được chọn lọc ra từ một danh mục dài các chính sách ngành, theo đó 8 nhóm chính sách trọng tâm được đề xuất sẽ tạo ra cơ hội tốt nhất để tạo ra những việc làm tốt hơn.

Lĩnh vực cải cách số 1: Tạo việc làm tốt trong nền kinh tế hiện đại

Những công đoạn thuận lợi để tạo việc làm ở nền kinh tế hiện đại có thể là một nguồn đáng kể để tạo ra những việc làm mới có chất lượng. Những việc làm tốt nhất, được xác định bằng năng suất lao động, mức lương, chế độ phúc lợi xã hội tốt, sẽ chủ yếu nằm ở khu vực hiện đại của nền kinh tế. Đó cũng là những việc làm có sự

tham gia của phụ nữ và thanh niên. Đồng thời, đây cũng là những nhóm việc làm có tốc độ tăng nhanh nhất ở Việt Nam hiện nay, và nếu Việt Nam sẵn sàng đón nhận những cơ hội có được từ những xu hướng lớn thì những việc làm này còn có triển vọng tăng nhanh hơn nữa, cả về số lượng và chất lượng. Vì thế, thách thức về chính sách đặt ra là hỗ trợ sự ra đời và phát triển của những doanh nghiệp có khả năng tạo việc làm, tạo ra những việc làm có giá trị cao, và tạo lợi thế để Việt Nam tiếp tục tạo thêm việc làm khi các xu hướng lớn diễn ra. Báo cáo đề xuất 3 nhóm chính sách sau:

- (i) Giảm bớt các rào cản để thúc đẩy tăng trưởng cho doanh nghiệp vừa và nhỏ trong nước;
- (ii) Khuyến khích doanh nghiệp chuyển hướng sang những công đoạn có hàm lượng tri thức cao trong chuỗi giá trị khu vực và toàn cầu;
- (iii) Tạo thuận lợi cho việc phát triển hệ thống nông nghiệp – lương thực của Việt Nam.

Lĩnh vực cải cách số 2: Nâng cao chất lượng việc làm trong nền kinh tế truyền thống

Có thể cải thiện chất lượng việc làm ở các hộ nông nghiệp (và hoạt động sản xuất sơ cấp liên quan) và hộ kinh doanh bằng cách đưa những việc làm này hòa nhập vào nền kinh tế nói chung. Những việc làm này sẽ là một phần đáng kể của nền kinh tế trong nhiều năm tới, vì vậy không thể không lưu ý đến. Đây chính là nguồn tạo việc làm chính cho người dân tộc thiểu số, lao động cao tuổi, lao động có trình độ học vấn thấp, đóng góp đáng kể vào công cuộc giảm nghèo. Báo cáo đề xuất 2 lĩnh vực chính sách sau:

- (i) Khuyến khích ngành nông nghiệp đa dạng hóa sang các loại cây trồng và chuỗi giá trị trong nước có giá trị gia tăng cao
- (ii) Tạo thuận lợi để kết nối giữa các hộ kinh doanh và DNVTN.

Lĩnh vực cải cách số 3: Kết nối người lao động có trình độ với những việc làm phù hợp

Người lao động cần được trang bị những kỹ năng và cần có một loạt những hỗ trợ khác để đáp ứng tốt hơn yêu cầu việc làm hiện tại và sẵn sàng đáp ứng yêu cầu việc làm tương lai. Thanh niên Việt Nam dù được quốc tế công

nhận về điểm kiểm tra bậc trung học ngang bằng với học sinh ở Châu Âu, nhưng phần lớn lực lượng lao động Việt Nam cũng chỉ có trình độ trung học và kỹ năng hạn chế. Tình trạng thiếu trình độ, kỹ năng này hiện nay sẽ gia tăng khi các xu hướng lớn bắt đầu có ảnh hưởng đến bức tranh việc làm. Ngay cả những lao động có kỹ năng phù hợp cũng chưa có đầy đủ thông tin về cơ hội việc làm, trong khi người sử dụng lao động không có thông tin tốt về chất lượng lao động, các chuẩn mực xã hội làm hạn chế việc lựa chọn công việc, hạn chế về thu nhập cản trở người lao động nâng cao trình độ hay chuyển sang những công việc phù hợp hơn. Báo cáo đề xuất 3 nhóm chính sách sau:

- (i) Xây dựng kỹ năng để đáp ứng yêu cầu việc làm của thế kỷ 21 thông qua việc cải cách triệt để hệ thống giáo dục, đào tạo;
- (ii) Tạo ra và cung cấp thông tin để bố trí đúng người, đúng việc;
- (iii) Cung cấp các dịch vụ hỗ trợ để tạo thuận lợi cho sự tham gia vào lực lượng lao động và dịch chuyển lao động.

Chiến lược đồng bộ để tạo ra việc làm tốt hơn

Chiến lược việc làm cần định hướng các mục tiêu về việc làm và phối hợp hành động đa ngành để thực hiện được mục tiêu. Chiến lược việc làm này, với định hướng việc làm có chất lượng tốt hơn sẽ xuất hiện nhờ các giải pháp phát triển kinh tế và phát triển ngành hiệu quả, đã đạt được một số thành công. Báo cáo đưa ra luận điểm rằng có thể đạt được nhiều lợi ích hơn nữa nếu có một chiến lược việc làm chủ động tập trung vào 8 nhóm giải pháp chính sách để xuất. Để làm được như vậy cần xác định các chỉ tiêu việc làm trong tương lai và giám sát tiến độ thực hiện các chỉ tiêu đó, huy động sự tham gia và ràng buộc trách nhiệm đối với một loạt các thành phần nhà nước và tư nhân; có sự chỉ đạo của cơ quan điều phối về vấn đề việc làm, được thực hiện bởi nhiều cơ quan có cùng định hướng chung về việc làm trong tương lai.

Bức tranh việc làm của Việt Nam trong tương lai sẽ sáng lạn nếu Việt Nam bắt đầu chuẩn bị cho tương lai đó ngay từ hôm nay. Việt Nam có

thể tiếp tục đi theo con đường hiện nay để tạo thêm việc làm, nhưng những lợi ích này cũng sẽ giảm dần khi các xu hướng toàn cầu làm suy giảm đi một phần những lợi thế so sánh của Việt Nam và khi một số nhóm đối tượng bị bỏ lại xa hơn. Nhà nước có thể thực hiện những cải cách nhỏ để theo kịp các xu hướng mới toàn cầu, nhưng điều đó sẽ khó thực hiện khi nền kinh tế toàn cầu ngày càng có sự hiện diện của những nhân

tố mới. Hoặc Việt Nam có thể thực hiện những bước đầu tư lớn ngay từ bây giờ, vào các doanh nghiệp, nông trại trong nước, vào lực lượng lao động, vào các mạng lưới thương mại khu vực và thế giới, và thậm chí vào quá trình hội nhập kinh tế của chính mình. Những khoản đầu tư này sẽ tạo điều kiện để Việt Nam tiến nhanh lên vị thế kinh tế cao hơn, tạo ra những việc làm tốt hơn, rộng mở cơ hội hơn cho toàn thể người dân.

Bảng ES.1: Tóm tắt các khuyến nghị chính sách

	Các nhóm giải pháp chính sách trọng tâm	Một số Giải pháp chính sách		
		Ngắn hạn (theo kế hoạch 5 năm hiện nay)	Trung hạn (theo các kế hoạch 5 năm sau này)	Mục tiêu dài hạn (đến năm 2035)
Tạo thêm việc làm tốt trong nền kinh tế hiện đại	Giảm bớt các rào cản để phát triển khối doanh nghiệp vừa và nhỏ trong nước	Xây dựng chương trình hành động cũng như bảo đảm một yếu tố tiên quyết là ý chí chính trị để các doanh nghiệp tư nhân trong nước, DNNN, doanh nghiệp nước ngoài có cùng cơ hội tiếp cận các nguồn đầu vào (vốn, đất đai, nguyên vật liệu). Cung cấp các thông tin phù hợp về tiêu chuẩn chất lượng của các tập đoàn đa quốc gia (TĐĐQG) cho các nhà cung cấp trong nước, cũng tiềm năng cung cấp dịch vụ hay hàng hóa cho các TĐĐQG. Mở rộng cơ chế chứng nhận tiêu chuẩn chất lượng áp dụng cho những lĩnh vực chính, kèm theo tiềm năng mở rộng xuất khẩu.	Đầu tư vào các lĩnh vực logistics, tài chính, tiếp thị và các dịch vụ chuyên sâu khác nhằm hỗ trợ mở rộng sản xuất. Xây dựng cơ chế hỗ trợ đối thoại hiệu quả giữa các doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp lớn và DNVVN trong một số ngành để kết nối DNVVN với các doanh nghiệp lớn, đặc biệt là các TĐĐQG hay doanh nghiệp xuất khẩu.	Đạt tốc độ tăng việc làm của khối DNVVN trong nước hơn 5%/10 năm, dựa trên sự liên kết chặt chẽ giữa khối kinh tế tư nhân trong nước năng động và các TĐĐQG.
	Khuyến khích doanh nghiệp chuyển hướng sang các công đoạn có hàm lượng tri thức cao của chuỗi giá trị khu vực và toàn cầu	Hoàn thiện môi trường thể chế về logistics và nâng cấp hạ tầng cơ sở trong nước để khuyến khích sự ra đời của các doanh nghiệp dịch vụ logistics. Hỗ trợ kết nối giữa các doanh nghiệp xuất khẩu và doanh nghiệp sản xuất yếu tố đầu vào trong nước.	Mở rộng phạm vi của Luật Công nghệ cao để đưa vào một loạt các dịch vụ có hàm lượng tri thức cao, có tiềm năng xuất khẩu. Nới lỏng các hạn chế còn tồn tại về thương mại dịch vụ như các hạn chế, ràng buộc về sở hữu nước ngoài.	Tạo nhiều việc làm hơn, có giá trị gia tăng cao hơn trong lĩnh vực xuất khẩu bằng cách gia tăng tỉ trọng những việc làm ngoài công việc lắp ráp trong xuất khẩu và tăng xuất khẩu dịch vụ thương phẩm lên gấp đôi tổng kim ngạch xuất khẩu.

Bảng ES.1: Tóm tắt các khuyến nghị chính sách (tiếp theo)

	Các nhóm giải pháp chính sách trọng tâm	Một số Giải pháp chính sách		
		Ngắn hạn (theo kế hoạch 5 năm hiện nay)	Trung hạn (theo các kế hoạch 5 năm sau này)	Mục tiêu dài hạn (đến năm 2035)
Tạo thêm việc làm tốt trong nền kinh tế hiện đại (tiếp theo)	Tạo thuận lợi cho việc phát triển hệ thống nông-lương	Nâng cấp cơ sở hạ tầng cho thị trường lương thực, thực phẩm (như các chợ bán buôn, chợ tươi sống ở thành thị) thông qua đầu tư công hay PPP. Tăng cường biện pháp bảo đảm vệ sinh, an toàn thực phẩm của nhà nước, hỗ trợ doanh nghiệp tư nhân áp dụng HACCP, thực hiện truy xuất nguồn gốc, cũng như các quy trình quản lý hệ thống lương thực, thực phẩm khác.	Có chính sách ưu đãi để khuyến khích doanh nghiệp lương thực, thực phẩm đầu tư vào những địa phương gần các địa bàn, khu vực sản xuất nông nghiệp đang thiếu việc làm. Hỗ trợ phê duyệt nhãn sản phẩm, chứng nhận và các cơ chế quản lý khác để ngành nông nghiệp Việt Nam xác định lại thương hiệu với tư cách là một nguồn cung bền vững toàn cầu và khu vực.	Tạo ra những việc làm có mức lương cao hơn, an toàn hơn trong chế biến nông-lương.
	Khuyến khích ngành nông nghiệp đa dạng hóa sang các loại cây trồng có giá trị gia tăng cao	Thực hiện các chính sách, chương trình để đẩy nhanh chuyển đổi sử dụng đất nông nghiệp, đặc biệt là từ trồng lúa đơn canh sang đa canh hay trồng hoa màu giá trị cao. Củng cố các hợp tác xã hiện có trong số các cơ sở quy mô vừa và nhỏ có thể đạt được yếu tố lợi thế nhờ quy mô.	Hỗ trợ phát triển một loạt các dịch vụ kỹ thuật, tư vấn, tài chính tư nhân và các dịch vụ theo nhu cầu khác cho nền nông nghiệp Việt Nam, trong đó có doanh nghiệp nông nghiệp. Hỗ trợ chuyên môn hóa các hợp tác xã nông nghiệp để cung cấp nhiều dịch vụ thương mại đa dạng hơn.	Tạo nhiều việc làm có mức lương cao và an toàn hơn trong sản xuất nông nghiệp sơ cấp và giảm biến động mùa vụ cho những cơ hội việc làm này. Nhiều doanh nghiệp trẻ ở lại với nông nghiệp hơn.
Cải thiện chất lượng của các việc làm hiện có trong nền kinh tế truyền thống	Tạo thuận lợi cho việc kết nối doanh nghiệp giữa các hộ kinh doanh cá thể và DNVTN	Cung cấp cho DNVTN thông tin về các tiêu chuẩn ngành, tiêu chuẩn chất lượng, tầm quan trọng của việc giao hàng đúng hạn, cũng như các phương án tín dụng. Tổ chức các chiến dịch thông tin theo thị trường và cộng đồng, cung cấp các công cụ đăng ký doanh nghiệp. Khuyến khích phát triển, ứng dụng công nghệ để kết nối hộ kinh doanh với nền kinh tế nói chung.	Bổ trí bộ phận một cửa (ảo) để hộ kinh doanh có thể đến đăng ký kinh doanh, tìm thông tin, hỗ trợ kỹ thuật. Cung cấp các dịch vụ hỗ trợ cho các hộ kinh doanh có triển vọng.	Tăng cường giao thương giữa hộ kinh doanh và DNVTN trong nước.
	Xây dựng các kỹ năng cho người lao động để đáp ứng yêu cầu việc làm của thế kỷ 21 thông qua việc cải cách triệt để hệ thống giáo dục, đào tạo	Xây dựng kế hoạch kèm theo các ưu đãi tài chính để khuyến khích doanh nghiệp tư nhân cung cấp, hướng dẫn, vận động phát triển các cơ sở đào tạo kỹ năng phù hợp. Đưa nhiều kỹ năng hơn vào chương trình giảng dạy bậc tiểu học, trung học, đại học.	Quy định chức năng mới cho BGDĐT và BLĐTBXH về giám sát, đánh giá, có chính sách ưu đãi tài chính cho doanh nghiệp tư nhân để khuyến khích cung cấp các dịch vụ giáo dục, đào tạo theo nhu cầu. Xây dựng hệ thống đào tạo liên tục thông qua các khóa học ngắn hạn theo nhu cầu và nâng cao trình độ cho người học trưởng thành.	Có hệ thống phát triển kỹ năng theo nhu cầu, linh hoạt, căn cứ trên thị trường.

Bảng ES.1: Tóm tắt các khuyến nghị chính sách (tiếp theo)

	Các nhóm giải pháp chính sách trọng tâm	Một số Giải pháp chính sách		
		Ngắn hạn (theo kế hoạch 5 năm hiện nay)	Trung hạn (theo các kế hoạch 5 năm sau này)	Mục tiêu dài hạn (đến năm 2035)
Kết nối người lao động có trình độ với những việc làm phù hợp (tiếp theo)	Tạo và cung cấp những thông tin cần thiết để bố trí đúng người, đúng việc	Thiết kế, tổng hợp, phổ biến các thông tin về thị trường lao động phù hợp cho từng đối tượng. Đánh giá hệ thống tìm kiếm việc làm hiện nay, kể cả hiệu quả của các Trung tâm giới thiệu việc làm.	Thiết kế, triển khai hệ thống TTTTLĐ phục vụ phân tích số liệu một cách bài bản và quản lý các phương tiện sử dụng để phổ biến thông tin. Xây dựng chiến lược hỗ trợ tìm kiếm việc làm, trong đó có các dịch vụ của tư nhân được hỗ trợ bởi các Trung tâm giới thiệu việc làm của nhà nước, có phạm vi đối tượng rộng để đáp ứng nhu cầu của các đối tượng yếu thế.	Có hệ thống TTTTLĐ đầy đủ, phổ biến rộng rãi. Có hệ thống tìm kiếm việc làm được vận hành chủ yếu bởi khối tư nhân, có hỗ trợ của nhà nước, hướng đến những đối tượng thiết yếu.
	Cung cấp các dịch vụ hỗ trợ để tạo thuận lợi cho sự tham gia vào lực lượng lao động và dịch chuyển lao động	Xây dựng kế hoạch thiết lập cơ chế chăm sóc dài hạn cho đối tượng người cao tuổi. Xây dựng và triển khai chương trình bảo hiểm thất nghiệp tự nguyện cho những lao động không có hợp đồng.	Phân bổ nguồn vốn để khuyến khích việc tạo lập thị trường cho dịch vụ chăm sóc dài hạn. Đầu tư cho quá trình học tập của cá nhân và tạo thuận lợi cho quá trình dịch chuyển lao động trong suốt thời gian làm việc của người lao động.	Giảm rào cản để chuẩn bị hội nhập hiệu quả vào thị trường lao động.

Việc làm có chất lượng, có độ bao phủ rộng, đã và sẽ tiếp tục là một phần quan trọng làm nên thành công kinh tế, xã hội của Việt Nam. Nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa của Việt Nam đã đạt được những thành tựu đáng kể trong vòng ba thập kỷ qua.¹ Nhờ nhanh chóng tiếp cận thị trường và hội nhập vào nền kinh tế toàn cầu mà từ năm 1990 đến 2015, GDP đầu người hàng năm tăng trưởng với tốc độ 5,5%, chỉ đứng thứ hai trên thế giới sau Trung Quốc trong cùng thời kỳ.² Về mặt xã hội, đói nghèo cùng cực gần như đã bị xóa bỏ, theo đó tỉ lệ nghèo giảm mạnh từ 60% xuống 13% chỉ trong vòng một thế hệ, đồng thời một tầng lớp trung lưu bắt đầu xuất hiện.³

Sự chuyển mình về kinh tế, xã hội đi kèm với sự phát triển về cơ cấu việc làm của Việt Nam. Nếu như năm 1985, việc làm, theo nghĩa là những hoạt động đem lại thu nhập hay lợi ích bằng hiện vật và không vi phạm nhân quyền, gần như chủ yếu chỉ tồn tại trong các hộ nông nghiệp, hợp tác xã, doanh nghiệp nhà nước (DNNN), thì trong thời kỳ Đổi mới, việc làm đã có sự chuyển đổi sang các ngành sản xuất, dịch vụ ở hộ kinh doanh phi nông nghiệp, cũng như các doanh nghiệp tư nhân trong nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Năm 1989 có tới 71% lao động Việt Nam làm việc chủ yếu trong các ngành nông, lâm, ngư nghiệp, trong khi việc làm trong thành phần kinh tế tư nhân hầu như không tồn tại. Hiện nay, nông-lâm-ngư nghiệp chỉ còn chiếm 46% tổng số việc làm, trong khi cứ 10 lao động Việt Nam thì có một người, tức là khoảng 5 triệu lao động, đang làm công ăn lương tại một doanh nghiệp tư nhân trong nước thuộc thành phần kinh tế chính thức.

Tuy nhiên, chất lượng việc làm lại chưa theo kịp tốc độ phát triển như trên, dù rất muốn. Dù thoát ly khỏi nông nghiệp nhưng việc làm mới chủ yếu chuyển hướng sang lao động ăn lương không hợp đồng hay các hộ kinh doanh, trong khi cả hai loại việc làm này đều có đặc điểm là năng suất thấp, mức lương thấp, thiếu bảo hiểm xã hội hay các chế độ bảo trợ lao động. Năm mươi triệu việc làm hiện nay dù có thể đã giúp các hộ gia đình thoát nghèo và tạo ra những mức tăng trưởng GDP cao nhưng vẫn chưa đủ chất lượng để cạnh tranh với nền công nghiệp hiện đại hay đem lại mức sống trung lưu mà người dân Việt Nam mong muốn. Hơn thế nữa, những việc làm tốt đang bỏ qua một số bộ phận dân số Việt Nam, tiếp tục đe dọa nhóm đối tượng yếu thế.

Chiến lược việc làm hiện nay, với chủ trương việc làm có chất lượng tốt hơn sẽ xuất hiện nhờ các giải pháp phát triển kinh tế và phát triển ngành hiệu quả, sẽ tiếp tục từng bước thay đổi bức tranh việc làm. Mức tăng trưởng GDP cao, năng suất lao động cao, lực lượng lao động toàn dụng của Việt Nam cho thấy công cuộc Đổi Mới vẫn còn nhiều lợi ích có thể mang lại cho Việt Nam và người dân Việt Nam. Bức tranh kinh tế gần đây được đặc trưng bởi những việc làm có giá trị gia tăng thấp, định hướng xuất khẩu trong ngành lắp ráp, không gắn kết nhiều với nền kinh tế nói chung nhiều khả năng sẽ tiếp diễn. Nếu giả định rằng quá trình chuyển đổi cơ cấu từ việc làm ở hộ nông nghiệp và hộ kinh doanh sang những việc làm có kèm theo các chế độ phúc lợi xã hội sẽ tiếp tục với cùng tốc độ của thời kỳ 2008-2015 trong vòng 20 năm tới, thì đến năm 2040, cứ 5 việc làm sẽ có khoảng

1 Thời kỳ Đổi Mới là giai đoạn Việt Nam bắt đầu chuyển đổi sang cơ chế thị trường bằng cách loại bỏ một loạt những méo mó gây ra từ cơ chế kế hoạch hóa tập trung (một loạt những biện pháp quản lý giá, chỉ tiêu sản xuất, sản xuất nông nghiệp tập thể, hạn chế thương mại, đầu tư, cấm thành lập doanh nghiệp tư nhân). Phần lớn những quy định hạn chế này đã được dỡ bỏ trong các giai đoạn đầu Đổi mới, sau đó đã có những cơ chế được áp dụng vào thời đầu thập niên 1990 theo hướng thân thiện với thị trường và kinh tế tư nhân hơn.

2 Ngân hàng Thế giới và BKHĐT (2016)

3 Ngân hàng Thế giới 2016b

2 việc làm (43%) là việc làm hưởng lương trong nền kinh tế hiện đại.

Tuy nhiên, các cơ hội mới xuất hiện từ thị trường khu vực và toàn cầu có thể sẽ mang lại nhiều lợi ích hơn. Thế giới đang đứng trước ngưỡng cửa của những vận hội mới, có khả năng làm thay đổi hơn nữa bức tranh việc làm của Việt Nam. Sự phát triển của tầng lớp tiêu dùng Châu Á, đặc biệt là ở Trung Quốc, sự chuyển dịch sang nền kinh tế tri thức, các đối tác, mô hình mẫu dịch mới, tự động hóa sản xuất, già hóa dân số, tất cả đều đang đe dọa cơ cấu việc làm hiện nay của Việt Nam. Những yếu tố này dù vậy cũng đi kèm với những cơ hội.

Để tận dụng các xu hướng mới này cũng như để chuyển dịch cơ cấu việc làm nhằm đáp ứng mong muốn đạt đến mức sống trung lưu, Việt Nam cần chủ động xây dựng, thực hiện chiến lược tạo ra những việc làm tốt hơn, rộng mở cơ hội hơn. Như đã nêu, tăng trưởng kinh tế sẽ là chưa đủ. Thay vào đó cần có những chính sách chủ động để phát triển một khối doanh nghiệp trong nước sáng tạo, năng động, tạo ra một lực lượng lao động tinh nhuệ, thông minh, có khả năng sáng tạo, làm việc trong những công đoạn có giá trị gia tăng cao hơn, cũng như tích hợp những ngành kinh tế và thành phần dân số hiện vẫn bị tách biệt nhiều khỏi nền kinh tế chung. Chiến lược này không những có thể thúc đẩy phát triển kinh tế mà còn tạo ra được những việc làm tốt hơn, rộng mở cơ hội hơn cho mọi người, cả nam giới lẫn phụ nữ.

Nội dung chính của báo cáo

Tương lai Việc làm Việt Nam: Tận dụng các xu hướng lớn cho sự phát triển thịnh vượng hơn để ra chủ trương để có được những việc làm tốt hơn, có độ bao phủ hơn cho Việt Nam. Mục đích của báo cáo là nhằm xác định những thách thức và cơ hội mới để có được những việc làm tốt hơn, rộng mở cơ hội hơn cho Việt Nam, cũng như chia sẻ kinh nghiệm về cải cách chính sách nhằm tạo động lực để tạo ra những việc làm đó. Việc làm, với đặc trưng xuyên suốt vốn có, đòi hỏi phải có cách tiếp cận đa ngành về vấn đề này, xuất phát từ tình hình kinh tế vĩ mô, quá trình phát triển nông nghiệp, nông thôn, phát triển thành phần kinh tế

tư nhân, lao động, việc làm, chính sách thương mại, vấn đề giới, giáo dục, đào tạo, đặc điểm dân số, và cả mối liên hệ giữa những nội dung này. Hơn nữa còn cần xem xét chính sách việc làm từ nhiều góc độ để xác định cả khả năng hiệp lực lẫn cái giá phải trả khi mở rộng cơ hội việc làm.

Báo cáo có 5 chương. Chương 1 giới thiệu bức tranh thị trường lao động của Việt Nam hiện nay và trong tương lai. Phần đầu trình bày khái quát về quá trình phát triển của thị trường lao động Việt Nam trong 20 năm qua, đồng thời cho biết một cách toàn diện về cơ cấu việc làm hiện nay của Việt Nam, xem xét các vấn đề chất lượng việc làm, mức lương, tình hình phân bổ việc làm giữa các ngành nghề, người sử dụng lao động, tình trạng hợp đồng, theo vùng miền. Sử dụng số liệu của *Điều tra Hộ gia đình và Mức sống Việt Nam (2010-2014)*, chương này bàn về các thay đổi của thị trường lao động, chênh lệch vùng miền về chất lượng việc làm, cũng như lý do vì sao việc làm của hôm nay đang khiến một số bộ phận của lực lượng lao động bị tụt lại phía sau. Chương 1 cũng giới thiệu về 5 xu hướng mới sẽ có ảnh hưởng đáng kể đến việc làm cả hiện nay và sau này. Cuối chương là một viễn cảnh việc làm tương lai nếu Việt Nam bắt kịp, hoặc không bắt kịp, những xu hướng mới này.

Chương 2 nêu chi tiết hơn về việc làm trong ngành nông nghiệp, lĩnh vực tạo việc làm lớn nhất của Việt Nam và cũng là ngành có tiềm năng tạo việc làm lớn nhất của Việt Nam. Phần đầu điểm lại vai trò của ngành nông nghiệp về tạo thu nhập, việc làm qua các thời kỳ, cũng như bàn về cơ cấu ngành nông nghiệp và tăng trưởng nông nghiệp theo vùng miền, qua đó cho thấy nông nghiệp chính phẩm vẫn là ngành sử dụng nhiều lao động nhất ở Việt Nam. Chương này sử dụng một phương pháp mới, cũng như các số liệu mới thu thập để tính toán năng suất lao động ngành nông nghiệp, qua đó cho thấy năng suất nông nghiệp của Việt Nam hiện đang ngang bằng với, hoặc thậm chí cao hơn các ngành dịch vụ, sản xuất trình độ thấp. Chương 2 cũng nghiên cứu về các chuỗi giá trị nông nghiệp để tìm ra những chuỗi giá trị có lợi cho cả nhà đầu tư và việc làm. Phần cuối chương xác định một số bước cải thiện

cần thực hiện để bảo đảm năng lực cạnh tranh của việc làm trong ngành nông nghiệp cũng như khả năng tạo ra những việc làm tốt hơn trong tương lai, giải pháp thúc đẩy sự dịch chuyển lao động từ sản xuất nông nghiệp chính phẩm năng suất thấp sang canh tác năng suất cao, công nghiệp, dịch vụ, đặc biệt là trong các chuỗi giá trị của hệ thống lương thực và ngành chế biến thực phẩm.

Chương 3 phân tích về hoạt động của doanh nghiệp để hiểu rõ hơn về sự gia tăng năng suất, việc làm. Chương này sử dụng số liệu của *Tổng điều tra doanh nghiệp Việt Nam* đối với các doanh nghiệp có đăng ký kinh doanh trong giai đoạn 2004-2014 để xác định số lượng doanh nghiệp, các tham số về đặc trưng, hiệu quả hoạt động của thành phần kinh tế tư nhân và khối DNNN. Phần phân tích trong chương này tìm hiểu loại hình và sự phát triển của các doanh nghiệp, yếu tố việc làm và tập trung hóa thị trường theo quy mô, mô hình sở hữu doanh nghiệp, mức tập trung về không gian của các hoạt động doanh nghiệp, cũng như mô hình tạo việc làm, để xác định những loại hình doanh nghiệp nào đang chủ yếu tạo việc làm. Phân tích về lao động và năng suất lao động của chương sẽ xác định khả năng mở rộng cơ hội việc làm theo loại hình doanh nghiệp, cũng như nhấn mạnh kinh nghiệm của các doanh nghiệp trong nước trong việc từng bước tăng năng suất, tạo việc làm. Một nội dung được đặc biệt quan tâm là sự đánh đổi giữa năng suất doanh nghiệp và mức tăng trưởng của doanh nghiệp (xác định bằng quy mô của lực lượng lao động). Cuối cùng, chương 3 đưa ra một loạt khuyến nghị nhằm khuyến khích doanh nghiệp tư nhân phát huy khả năng tạo việc làm.

Chương 4 tiếp cận vấn đề việc làm từ góc độ của người lao động với việc phân tích sâu về mặt cung của việc tạo việc làm. Chương này đánh giá một số khía cạnh của nguồn vốn con người của Việt Nam để xác định những kỹ năng mà người lao động đang có, cũng như những kỹ năng sẽ cần đến cho việc làm tương lai. Phần đầu chương điểm qua bức tranh về lực lượng lao động, như số lượng lao động tiềm năng, số lao động đang làm việc và bức tranh chung về lao động. Phần sau tìm hiểu về các xu hướng dân số và ảnh hưởng đến các

đối tượng lao động, đặc biệt là lao động nữ. Tiếp theo là phần phân tích về trình độ của lực lượng lao động – những kỹ năng liên quan đến những ngành nghề lớn nhất hiện nay và những kỹ năng lao động sẽ cần có để đối phó với những thách thức của việc làm hôm nay cũng như những việc làm mới sẽ xuất hiện sau này. Phân tích đi đến kết luận là hệ thống giáo dục, kỹ năng hiện nay sẽ dẫn đến sự thiếu hụt lớn về những kỹ năng cần thiết để Việt Nam đến được với những việc làm có giá trị gia tăng cao hơn. Phần cuối chương cho biết tầm quan trọng và cả những trở ngại trong việc cải thiện quy trình giới thiệu việc làm để kết nối lao động với những việc làm phù hợp.

Chương 5 đề ra con đường cho tương lai việc làm của Việt Nam. Chương này đưa ra bức tranh tổng hợp về việc làm tương lai dựa trên kết quả của các chương trước, đồng thời xác định chiến lược việc làm chủ động với 3 nội dung chính sau: i) tạo thêm việc làm tốt trong nền kinh tế hiện đại; ii) cải thiện chất lượng của những việc làm hiện có trong nền kinh tế truyền thống; iii) kết nối lao động đủ trình độ với việc làm phù hợp. Cuối cùng, chương 5 đề ra khuôn khổ chung để liên hệ giữa các mục tiêu ngắn, trung và dài hạn với nhóm giải pháp chính sách cụ thể, toàn diện trên.

Phần kết luận của báo cáo cho biết vấn đề việc làm của Việt Nam hiện đang đứng giữa ngã ba đường. Việt Nam có thể tiếp tục con đường đang đi và gạt hái những thành công về việc làm từ cơ chế hiện nay, nhưng những thành công này sẽ giảm dần khi các xu hướng toàn cầu làm suy yếu một phần lợi thế so sánh của Việt Nam và khiến một số bộ phận dân số bị bỏ lại phía sau. Việt Nam cũng có thể thực hiện một số cải cách nhỏ để theo kịp các xu hướng toàn cầu mới, nhưng điều đó sẽ khó thực hiện khi nền kinh tế toàn cầu ngày càng có sự hiện diện của nhiều nhân tố mới. Hoặc Việt Nam có thể thực hiện ngay một số bước đầu tư lớn, vào các doanh nghiệp trong nước, vào lực lượng lao động, vào các mạng lưới dịch vụ khu vực, toàn cầu, thậm chí là vào chính mục tiêu hội nhập kinh tế của mình, để tiến nhanh lên vị thế kinh tế cao hơn và tạo ra những việc làm có chất lượng hơn cho toàn bộ người dân Việt Nam, dù ở độ tuổi, giới tính hay dân tộc nào.



CHƯƠNG 1 - THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG CỦA VIỆT NAM

HIỆN TẠI VÀ TƯƠNG LAI⁴

Việt Nam là một câu chuyện thành công với tăng trưởng kinh tế cao liên tục, đem lại lợi ích sâu rộng trong vòng 20 năm qua. Tình trạng đói nghèo cùng cực, tính theo PPP (ngang giá sức mua) năm 2011 là 1,90\$/người, đã gần như bị xóa bỏ, đồng thời chỉ còn chưa đầy 10% dân số sống trong đói nghèo theo cả mức nghèo quốc gia và mức nghèo quốc tế của các nước thu nhập trung bình thấp. Thành công trong việc đưa người dân thoát nghèo của Việt Nam chủ yếu đạt được nhờ tăng trưởng thâm dụng lao động, từ đó tạo được nhiều việc làm.⁵ Thậm chí trong mấy năm gần đây, qua thực tế có thể thấy nhờ thu nhập của lao động liên tục tăng mà tính từ năm 2010 đã góp phần giảm nghèo tới hơn 90%, trong đó tăng thu nhập từ lương góp phần giảm hơn một nửa tỉ lệ nghèo của Việt Nam.⁶ Nhờ thành công này mà một tầng lớp tiêu dùng lớn đã ra đời. Hơn 70% dân số hiện được xếp vào nhóm kinh tế ổn định, có thu nhập đủ để chi tiêu cho sinh hoạt, có thể tiết kiệm để phòng biến động về thu nhập, ngoài ra vẫn còn một phần thu nhập cho các chi tiêu khác. Cuộc sống của người dân đã thay đổi từ lo cái ăn cái mặc hàng ngày đến mơ ước góp mặt trong tầng lớp trung lưu thế giới. Để hiện thực hóa mơ ước này đòi hỏi không chỉ tạo được việc làm mà còn phải là những việc làm chất lượng hơn.

Chương này của báo cáo sẽ thảo luận về kế hoạch nâng cao chất lượng việc làm ở Việt Nam. Phần đầu là nội dung khái quát về diễn biến phát triển của thị trường lao động để từ đó cho biết việc làm được tạo ra ở đâu, gồm những loại nào, cũng như đánh giá hiện trạng việc làm xét về

chất lượng. Sau đó, báo cáo sẽ trình bày những xu hướng, cả trong nước và trên thế giới, sẽ ảnh hưởng đến khả năng tạo ra những việc làm có chất lượng cao hơn trong tương lai, từ đó phác họa nên mô hình thị trường việc làm tương lai, đồng thời nêu rõ những thách thức, cơ hội mà các cấp hoạch định chính sách Việt Nam cần đối phó hay nắm bắt để sau này tạo ra những việc làm có chất lượng cao hơn.

Từ quá khứ đến hiện tại - sự phát triển của tình hình việc làm tại Việt Nam

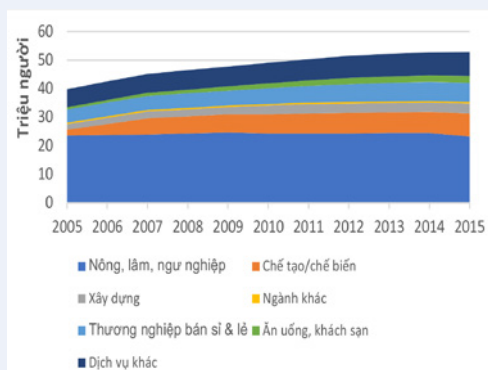
Thay đổi lớn về cơ cấu, loại hình việc làm

Trong vòng hai thập kỷ qua, kinh tế Việt Nam đã tăng trưởng và thay đổi đáng kể, kéo theo những thay đổi lớn về việc làm. Điều này thể hiện qua sự thay đổi về cơ cấu của thị trường lao động, với đặc điểm là tỉ lệ việc làm trong ngành nông nghiệp giảm và số lượng người làm công ăn lương (việc làm hưởng lương) ngày càng tăng. Tính đến năm 2015, Việt Nam chỉ còn 46% dân số trong độ tuổi lao động, nghĩa là những người từ 15 đến 64 tuổi, làm nông nghiệp, so với 80% của năm 1986. Trong mấy năm gần đây, tỉ lệ lao động làm các công việc hưởng lương đã tăng từ 33% năm 2009 lên 41% năm 2015 sau khi có số liệu so sánh mới nhất. Tính từ năm 2009, đã có thêm 6,5 triệu người tìm được việc làm ngoài ngành nông nghiệp (Hình 1.1) và đến năm 2015 đã có thêm 4,7 triệu người tìm được việc làm hưởng lương (Hình 1.2). Kết quả về tạo việc làm của Việt Nam cũng rất nổi bật và vẫn tiếp tục cho đến nay.

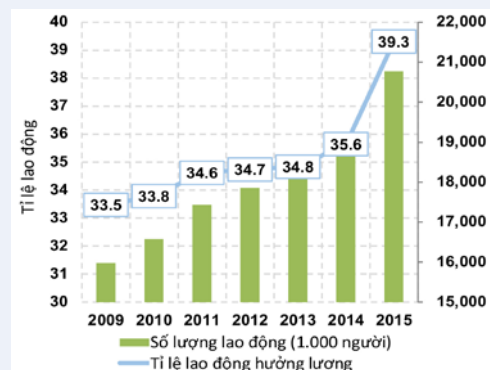
⁴ Chương này do ông Obert Pimhidzai (Chuyên gia kinh tế, Ban Giảm nghèo Bình đẳng) soạn.

⁵ Ngân hàng Thế giới 2016.

⁶ Ngân hàng Thế giới (sắp công bố). Báo cáo Cập nhật về tình hình Giảm nghèo Chia sẻ thịnh vượng Việt Nam.

HÌNH 1.1: Phân bố lao động 15-64 tuổi theo ngành nghề, giai đoạn 2005-2015

Nguồn: TCTK, 2016

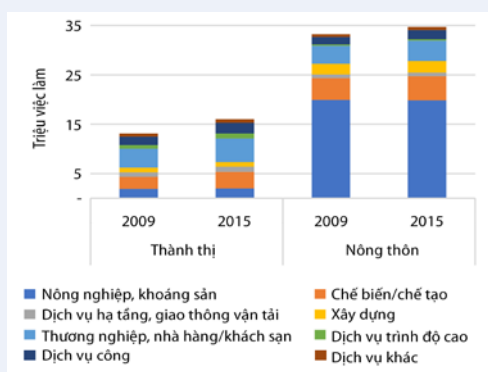
HÌNH 1.2: Gia tăng số lượng và tỉ lệ lao động hưởng lương, giai đoạn 2009-2015

Nguồn: Tính toán theo TCTK

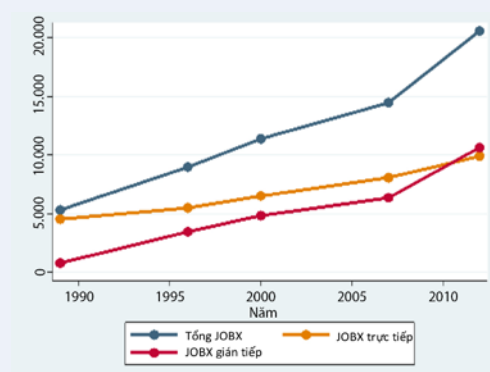
Sản xuất công nghiệp là lĩnh vực dẫn đầu. Từ năm 2009 đến 2015, việc làm trong lĩnh vực này đạt mức tăng cao nhất, tăng thêm 1,6 triệu chỗ làm, tương đương với tốc độ tăng bình quân 3,8%/năm. Các ngành dịch vụ phi mật dịch (1,6 triệu chỗ làm), bán buôn – bán lẻ (1,6 triệu chỗ làm) và xây dựng (0,8 triệu chỗ làm) là những ngành đóng góp nhiều nhất vào kết quả tạo việc làm của Việt Nam (Hình 1.3). Tuy nhiên, lĩnh vực khách sạn, dịch vụ ăn uống mới là ngành có tốc độ gia tăng việc làm cao nhất, với mức tăng bình quân hàng năm đạt 7,6%, tạo thêm gần 900.000 chỗ làm

mới. Từ năm 2009 đến 2015, lĩnh vực dịch vụ tính chung đã tạo ra số lượng việc làm tương đương với sản xuất công nghiệp, tương ứng với mức tăng cao về giá trị gia tăng của lĩnh vực này.

Xuất khẩu là một nguồn tạo ra việc làm, tiền lương lớn của Việt Nam. Việt Nam đã hội nhập thành công vào nền kinh tế toàn cầu và hiện đang là một trong những nền kinh tế mở cửa nhiều nhất cho thương mại trên thế giới. Xuất khẩu trở thành một động lực quan trọng cho tăng trưởng kinh tế, tạo việc làm và giảm nghèo.⁷ Nếu như

HÌNH 1.3: Cơ cấu việc làm ở nông thôn và thành thị, giai đoạn 2009-2015

Nguồn: Tính toán của tác giả theo ĐTLLEĐ 2009, 2015

HÌNH 1.4: Gia tăng việc làm với sự hậu thuẫn của lĩnh vực xuất khẩu, giai đoạn 1989-2012

Nguồn: Tính toán của cán bộ Ngân hàng Thế giới

7 Chẳng hạn, sự bùng nổ về xuất khẩu sang thị trường Mỹ sau khi ký kết Hiệp định Thương mại Song phương Việt Nam – Hoa Kỳ năm 2001 khiến mức lương của lao động phổ thông tăng, làm giảm lợi thế về kỹ năng, và là động lực chính để giảm nghèo ở Việt Nam vì tập trung vào các lĩnh vực sản xuất trình độ thấp, thâm dụng lao động, đặc biệt là ngành dệt (Fukase 2013; McCaig 2011).

năm 1989, xuất khẩu chỉ tạo được 4,5 triệu việc làm, chủ yếu trong các ngành nông-lâm-ngư nghiệp, thì đến năm 2012, các doanh nghiệp sản xuất hàng xuất khẩu cả trong nước và nước ngoài tại Việt Nam đã trực tiếp sử dụng 9,9 triệu lao động, chủ yếu trong lĩnh vực chế tạo, chế biến (Hình 1.4). Nếu tính cả việc làm gián tiếp sản xuất nguyên vật liệu đầu vào cho xuất khẩu thì sẽ có hơn 20,5 triệu việc làm thuộc về lĩnh vực xuất khẩu. Một tỉ lệ lớn những việc làm gián tiếp này nằm ở sản xuất nông nghiệp quy mô nhỏ. Ngoài ra, Việt Nam cũng đã hội nhập thành công vào một số chuỗi giá trị toàn cầu (CGTTC), đặc biệt là công nghiệp ô tô, may mặc, công nghệ thông tin-truyền thông (ICT), nông nghiệp-thực phẩm. Chỉ tính riêng 5 chuỗi giá trị toàn cầu hàng đầu đã chiếm 28% thu nhập từ xuất khẩu và 43% lượng xuất khẩu việc làm, chủ yếu trong ngành chế tạo, chế biến.⁸ Vì thế mà việc làm tăng một phần chính là nhờ Việt Nam đã đi theo con đường tăng trưởng lấy xuất khẩu làm đầu.

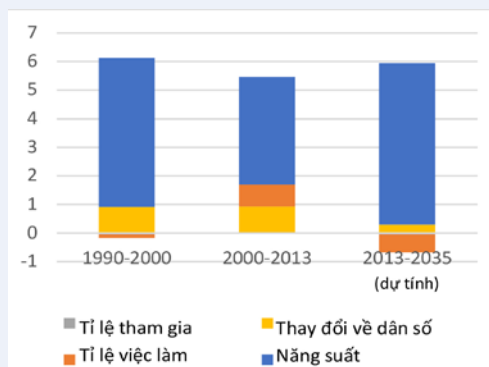
Tuy nhiên cũng không thể không tính đến phần đóng góp của khối kinh tế trong nước. Việt Nam có 50 triệu lao động. Trừ 20 triệu người trong lĩnh vực xuất khẩu sẽ còn lại 30 triệu người vẫn tham gia lao động, sản xuất trong nền kinh tế trong nước. Những lĩnh vực khác tập trung vào nguồn

cầu trong nước đang có sự tăng trưởng nhanh mà bằng chứng là sự gia tăng việc làm đáng kể trong các lĩnh vực bán buôn-bán lẻ, dịch vụ phi mậu dịch, khách sạn-dịch vụ ăn uống. Việc làm ở nông thôn trong các hộ kinh doanh phi nông nghiệp cũng có sự tăng trưởng, với 15 triệu việc làm năm 2015, góp phần bổ sung thêm 1,5 triệu chỗ làm kể từ năm 2009. Một số nghiên cứu gần đây về lĩnh vực này cho biết nhiều hộ đang đóng góp cho nền kinh tế trong nước, mua bán trao đổi hàng hóa với nhau và với người tiêu dùng trong nước. Trong tương lai, bộ phận này sẽ tiếp tục là một nguồn tạo việc làm quan trọng.

Tăng năng suất lao động là một yếu tố quan trọng góp phần vào tăng trưởng

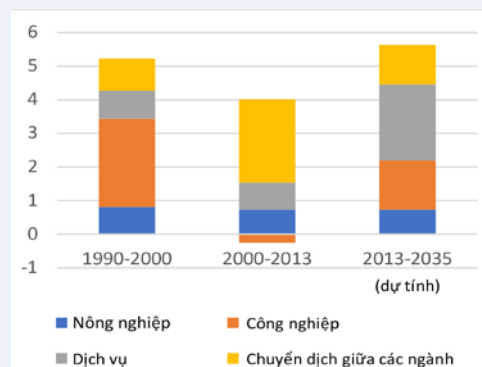
Năng suất lao động, với định nghĩa là sản lượng đầu ra trên đầu lao động, liên tục tăng và là động lực chính cho tăng trưởng kinh tế (Hình 1.5). Từ năm 1990 đến 2013, năng suất lao động tăng bình quân 4,4%/năm, nhưng trong các năm 2014-2015 đã tăng chậm lại. Tuy nhiên, đã có dấu hiệu cho thấy năng suất lao động đã bắt đầu tăng trở lại. Chẳng hạn, trong thập niên 1990, năng suất lao động bình quân tăng đã đóng góp hơn 85% giá trị gia tăng, còn từ năm 2000 đến 2013 đã đóng góp 69%. Vì vậy, các thay đổi trên thị trường lao động

HÌNH 1.5: Phân bổ mức giá trị gia tăng theo đầu người, giai đoạn 1990-2013 và 2013-2035



Nguồn: Phòng theo Merotto và các tác giả khác (2017)

HÌNH 1.6: Phân tích thay đổi về năng suất. Mức đóng góp hàng năm vào giá trị gia tăng theo đầu người, theo các ngành chính



Nguồn: Phòng theo Merotto và các tác giả khác (2017)

có đặc trưng là lao động làm những công việc có giá trị gia tăng cao hơn, qua đó cho thấy đã có sự cải thiện về chất lượng việc làm. Tăng trưởng kinh tế dựa vào năng suất được mong đợi là sẽ tiếp tục tăng ít nhất trong 20 năm tới.

Năng suất lao động tăng hiện nay diễn ra do những thay đổi về lao động giữa các ngành, ngược lại với giai đoạn những năm 1990 khi mà các cải thiện nội ngành đóng góp nhiều nhất.

Năng suất lao động tăng trong giai đoạn 1990-2000 có được nhờ những sự cải thiện trong nội bộ ngành khi mà quy trình sản xuất bắt đầu hiện đại hóa, cạnh tranh thị trường loại bỏ những doanh nghiệp có năng suất kém, công nghệ mới được ứng dụng (Hình 1.6). Thời kỳ sau năm 2000 sau đó được đặc trưng bởi việc lao động chuyển dịch giữa các ngành, tức là chuyển dịch từ nông nghiệp sang các ngành dịch vụ, chế tạo/chế biến tăng trưởng nhanh. Đây rõ ràng là kết quả của sự gia tăng nhanh chóng của việc làm trong công nghiệp và dịch vụ, diễn ra sau thời kỳ khủng hoảng tài chính toàn cầu. Sự phát triển của thị trường lao động trong mấy năm gần đây vì thế có thể tóm gọn lại là sự dịch chuyển của lao động từ những ngành có năng suất thấp sang những ngành có năng suất cao hơn, tuy nhiên năng suất nội ngành vẫn chỉ có những cải thiện nhỏ. Năng suất lao động trong nội bộ ngành và giữa các ngành mong đợi là sẽ tiếp tục được cải thiện trong vòng 20 năm tới.

Tình hình việc làm hiện nay: Tuy tạo ra được những việc làm tốt hơn nhưng việc làm có chất lượng thấp vẫn chiếm đa số

Phần lớn lao động vẫn tập trung ở những ngành nghề có giá trị gia tăng thấp

Năng suất lao động tăng đi kèm với chuyển dịch cơ cấu trên thị trường lao động cho thấy các việc làm tốt hơn đang được tạo ra, nhưng nếu xét từ góc độ người lao động thì phần lớn việc làm hiện nay vẫn là những công việc có chất lượng thấp. Người lao động đánh giá chất lượng việc làm thông qua

một loạt yếu tố, từ việc làm có đăng ký hay không đăng ký lao động, đến được làm việc trong những ngành nghề hấp dẫn hơn, được hưởng các chế độ phúc lợi xã hội, có mức lương cao hơn, ổn định về thu nhập và có sự linh hoạt về thời gian. Nếu tính theo những tiêu chí này thì có tới 76% việc làm ở Việt Nam chủ yếu sẽ được xếp vào nhóm việc làm chất lượng thấp. Qua đó có thể thấy cơ cấu việc làm và nghề nghiệp, theo đó lao động phân bổ tập trung ở những việc làm có mức thu nhập thấp hơn mức bình quân, số giờ làm nhiều, không cố định, không có chế độ phúc lợi xã hội.

Hai phần ba số việc làm nằm ở các hộ kinh doanh nông nghiệp và phi nông nghiệp. Trong tổng số khoảng 50 triệu lao động của Việt Nam có tới gần 20 triệu người hay 39% cho biết làm nông là ngành nghề chính của mình trên thị trường lao động. Khoảng 10 triệu (20%) lao động nữa xác định làm việc ở hộ kinh doanh phi nông nghiệp là nghề chính (Hình 1.7).⁹ Trong số 20,6 triệu lao động làm công ăn lương còn lại, có khoảng 8,4 triệu người, tức 17% tổng số lao động, làm việc không có hợp đồng lao động. Số này chủ yếu làm việc trong ngành xây dựng (30%), nông nghiệp, chế tạo/chế biến (hơn 20% mỗi ngành). Chưa đến 15% trên tổng số lao động có việc làm có hợp đồng trong khối kinh tế tư nhân. Doanh nghiệp có vốn sở hữu nước ngoài (khối FDI), trong đó phần lớn lao động có việc làm hưởng lương có hợp đồng, đóng góp chưa đến 5% tổng số việc làm. Tỷ trọng này tuy đang tăng nhanh nhưng vẫn còn khá nhỏ do có xuất phát điểm thấp. Cũng có dấu hiệu cho thấy phần lớn việc làm trong lĩnh vực xuất khẩu được tạo ra bởi các doanh nghiệp sở hữu trong nước, trong đó phổ biến là việc làm ăn lương không có hợp đồng.

Cơ cấu việc làm cho thấy phần lớn lao động đang làm việc trong những ngành nghề có giá trị gia tăng thấp, mức lương thấp. Những ngành nghề có mức lương thấp nhất ở Việt Nam là lao động phổ thông và nhân viên bán hàng, với thu nhập từng nghề là 3,2 triệu VND và 4 triệu VND/tháng. Dù cao hơn mức lương tối thiểu¹⁰, nhưng những

9 Định nghĩa là “doanh nghiệp không đăng ký do cá nhân hay gia đình sở hữu, sản xuất hay phân phối hàng hóa, dịch vụ ra thị trường”.

10 Mức lương tối thiểu năm 2015 của vùng I đến vùng IV lần lượt là 3,1, 2,75, 2,4, 2,15 triệu đồng.

nghề (lao động chuyên môn) có thu nhập cao nhất chủ yếu tập trung trong khối nhà nước.

Như vậy, việc làm hưởng lương có hợp đồng có mức thu nhập bình quân cao hơn. Mức lương trung vị tính theo giờ của lao động có hợp đồng nói chung thấp hơn khoảng 30% so với mức lương trung vị của lao động có việc làm hưởng lương có hợp đồng ở doanh nghiệp tư nhân. Mức lương trung vị cao nhất thuộc về lao động trong khối nhà nước, kể cả ở DNNN và cơ quan hành chính sự nghiệp, theo đó mức lương trung vị tính theo giờ là 28.800 đồng, tức là cao hơn lương trung vị của lao động ăn lương không có hợp đồng 75% (Bảng 1.1). Lao động làm nhà nước chỉ chiếm 10% tổng số lao động và chủ yếu là lao động có chuyên môn.

Việc làm ngoài nhóm lao động ăn lương có thu nhập dưới mức lương trung bình.¹¹ Nhóm hộ kinh doanh có mức lợi nhuận thuần thấp hơn đáng kể thu nhập của lao động hưởng lương. Điều

tra hộ kinh doanh năm 2016 cho thấy gần một nửa số hộ kinh doanh phi chính thức có mức lợi nhuận hàng tháng thấp hơn mức lương tối thiểu.¹² Thu nhập bình quân đầu người trong nông nghiệp gần bằng với thu nhập trung bình của lao động hưởng lương. Tuy nhiên, số liệu về thu nhập trong nông nghiệp chưa tính đến giá đầu vào, vì thế có thể làm giảm đáng kể mức thu nhập thực (xem Chương 2). Nhưng không phải công việc nào trong ngành này cũng có năng suất lao động thấp. Một số công việc như trồng hoa màu cũng có năng suất không kém gì chế tạo, chế biến. Chỉ có điều hiện vẫn còn quá nhiều ngành nghề nông nghiệp có năng suất thấp.

Phần lớn việc làm ở Việt Nam chưa có các chế độ phúc lợi xã hội đi kèm. Chỉ có 21% trên tổng số việc làm là kèm theo các chế độ phúc lợi xã hội và 19,6% số lao động có thể bảo hiểm y tế. Gần như không một lao động làm công ăn lương không hợp đồng nào có thể BHYT hay bảo hiểm xã hội

Bảng 1.1: “Chất lượng” việc làm theo nhóm ngành nghề, năm 2015

	Mức lương giờ (ĐV: 1.000 đồng)		Số giờ làm việc bình quân	% thiếu việc làm	% lao động có bảo hiểm (từ việc làm)		% lao động làm việc < 5 năm
	Trung bình	Trung vị			BH xã hội	BH y tế	
Tổng	-	-	-	1.8	20.9	19.6	37
Không có HĐ							
Nông nghiệp	-	-	34	3.1	0.2	0.1	19
Lao động tự do phi nông nghiệp	-	-	46	1.1	1.0	0.3	36
LĐ ăn lương không HĐ	18.2	16.5	46	2.0	1.1	1.0	56
LĐ hưởng lương có HĐ							
Hành chính sự nghiệp	34.6	28.8	39	0.2	91.9	94.2	29
Doanh nghiệp nhà nước	35.7	28.8	44	0.1	92.9	92.8	30
Doanh nghiệp tư nhân trong nước	26.9	21.6	48	0.0	74.4	74.8	64
Doanh nghiệp tư nhân nước ngoài	26.3	21.6	49	0.0	94.1	94.0	72
Hộ kinh doanh	21.7	19.2	50	0.2	20.1	10.1	72

Nguồn: Tính toán của tác giả theo ĐTLLEĐ, 2015

Chú thích: Mức lương giờ tính theo đơn vị 1.000 đồng. Thiếu việc làm được xác định là có việc làm dưới 35 giờ/tuần nhưng có thể và sẵn sàng làm việc nhiều hơn. Bảo hiểm y tế theo ĐTLLEĐ Việt Nam 2014.

11 Số liệu trong đoạn này trích từ nhiều nguồn, nhưng không bảo đảm để chúng tôi so sánh điểm số ước tính. Vì vậy, chúng tôi chuyển sang trình bày các xu hướng chung, nhưng ngay cả những xu hướng này khi bình giải cũng cần thận trọng.

12 (Pasquier-Doumer và các tác giả khác, 2017)

theo công việc (Bảng 1.1). Ngược lại, 85% lao động hưởng lương có hợp đồng có cả bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế theo việc làm. Một phần ba lao động hưởng lương có hợp đồng làm việc ở các hộ kinh doanh phi nông nghiệp có tiền thưởng và được nghỉ phép có lương.¹³ Chủ cơ sở kinh doanh nhỏ theo quy định không phải mua các loại bảo hiểm, vì thế mà lao động ở các hộ nông nghiệp và chủ hộ kinh doanh phần lớn không có bảo hiểm xã hội hay bảo hiểm y tế theo việc làm, ngoài các bảo hiểm được hỗ trợ bởi các chương trình phổ cập trợ giúp xã hội. Điều đó dẫn đến khái niệm chất lượng việc làm mà ở đó gần như không một ai làm việc ở hộ nông nghiệp hay hộ kinh doanh có bảo hiểm xã hội hay bảo hiểm y tế theo việc làm (Bảng 1.1).

Giờ làm việc không cố định, việc làm mang tính thời vụ dẫn đến hạn chế thu nhập hay tình trạng lao động sử dụng thời gian thiếu hiệu quả. Nông dân bình quân làm việc 35 giờ/tuần đối với nghề chính so với 48 giờ/tuần làm việc nghề chính ở những ngành ngoài nông nghiệp và làm nhà nước (Bảng 1.1). Không nhiều lao động ngoài ngành nông nghiệp cho biết muốn làm thêm giờ, qua đó cho thấy công việc chính của họ tiêu tốn quá nhiều thời gian nên hầu như không còn thời gian để làm thêm công việc khác. Lao động nông nghiệp là một ngoại lệ khi 1/3 tổng số lao động coi nông nghiệp là nghề chính cũng làm thêm một công việc khác. Trong đại đa số các trường hợp (87%), công việc thứ hai của những lao động này cũng là trong ngành nông nghiệp. Các nhóm lao động khác làm việc đủ giờ hay làm thêm ngoài giờ. Chủ hộ kinh doanh làm việc hơn 50 giờ mỗi tuần và thường chỉ nghỉ làm (và do đó cũng mất đi lợi nhuận) khi bị ốm đau.¹⁴ Số giờ làm việc trung vị ở một số ngành nghề trong khối kinh tế tư nhân là từ 46 đến 58 giờ.

Việc làm hưởng lương có hợp đồng nhìn chung đem lại những cơ hội việc làm tốt hơn, xét trên thu nhập bình quân, phúc lợi xã hội và số giờ làm. Những việc làm kém nhất xét theo 3 tiêu chí trên là làm việc ở hộ gia đình, với thu nhập thấp,

không ổn định và phần lớn lao động không có chế độ phúc lợi xã hội nào. Lao động làm nông có số giờ làm việc mỗi tuần ít hơn và gần như hoàn toàn không có hợp đồng bằng văn bản, bảo hiểm y tế hay bảo hiểm xã hội. Năm 2015, những việc làm được gọi là kém hơn này chiếm tới 59% tổng số lao động. Nhìn chung, những việc làm tốt nhất thuộc về khối nhà nước, với mức thu nhập trung vị cao hơn và phần lớn lao động đều có các chế độ phúc lợi xã hội (Hộp 1.1). Nhưng chỉ có 10% tổng số lao động thuộc nhóm này.

Tuy nhiên, cả hai nhóm lao động ăn lương phi chính thức và chủ hộ kinh doanh đều có được một số lợi ích tích cực từ công việc, qua đó cho thấy không phải tất cả mọi việc làm trong những nhóm này đều có chất lượng thấp, cũng như không phải lúc nào cũng là việc làm không tự nguyện. Chương 2 sẽ cho biết một số hoạt động sản xuất nông nghiệp cũng cho thu nhập không kém gì những việc làm hưởng lương trong lĩnh vực sản xuất công nghiệp. Trừ việc không có hợp đồng lao động bằng văn bản thì có tới 2/3 những người lao động ở TPHCM được phỏng vấn cảm thấy họ có công việc ổn định,¹⁵ có thể do lĩnh vực này có đủ số lượng việc làm và tỉ lệ chuyển việc cao trong số những loại hình công việc này gần như sẽ bảo đảm cho lao động sẽ tìm được một việc làm tương tự ở chỗ khác.¹⁶ Gần 80% các chủ hộ kinh doanh cho biết những lý do tích cực khiến họ muốn làm chủ hộ kinh doanh của riêng mình, như cho thu nhập cao hơn (34%), được tự do (14,6%), do là truyền thống gia đình (9,9%), hay là để cân bằng giữa sinh hoạt đời tư và công việc (14,6%). Trên thực tế, hơn 25% phụ nữ là chủ hộ kinh doanh phi chính thức cho biết sự cân bằng giữa cuộc sống và công việc là yếu tố khích lệ đối với họ, so với 6% ở nam giới. Chỉ có 20% đối tượng cho biết sẵn sàng chuyển sang làm công việc chính thức với mức lương cao hơn một chút. Hầu hết đều cảm thấy do thiếu học vấn mà họ không thể tìm được công việc khác nhưng chỉ một số ít muốn tiếp tục học hành.^{17,18}

13 Mẫu này cũng cho biết mức lương thấp so với mức lương trung bình cả nước; những lao động này có thu nhập 3-4 triệu đồng/tháng, tùy từng vùng miền (Pasquier và các tác giả khác 2017); nhiều lao động cho biết mức thu nhập này không đủ sống (Nguyễn 2017).

14 Pasquier và các tác giả khác 2017

15 Pasquier và các tác giả khác 2017.

16 Nguyễn 2017.

17 Nguyễn 2017.

18 Trên thực tế, gần 80% cho biết người sử dụng lao động thậm chí không hỏi về trình độ học vấn hay chứng chỉ khi tuyển dụng. (Nguyễn 2017)

HỘP 1.1: Khối nhà nước đang chèn lấn lao động ở khối tư nhân tại Việt Nam?

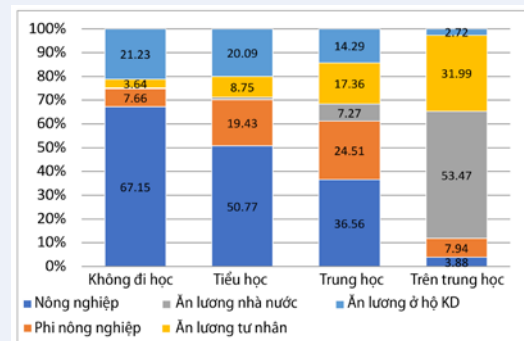
Tình hình quân, khối nhà nước là nơi có những việc làm tốt nhất ở Việt Nam. Đây là nhóm có mức lương cao nhất trên thị trường lao động Việt Nam, có chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế tốt nhất, cùng số giờ làm mỗi tuần thấp. Nhưng đây không phải là điều gì bất thường, vì số liệu thống kê trên thế giới cũng cho thấy lao động trong khối nhà nước có thu nhập cao hơn 15%.¹⁹ Nhưng liệu đây có phải sự đầu tư tốt?

Những lợi ích trên liệu có tạo ra sự khuyến khích bất hợp lý? Khối nhà nước cho thu nhập tốt có thể thu hút được những lao động có chất lượng nhất tham gia cung cấp dịch vụ công, và có thể khuyến khích nâng cao hiệu quả công việc do lao động sợ bị mất đi việc làm có chế độ tốt như vậy (hiện tượng gọi là “trả lương theo hiệu quả”). Mức lợi tức thu được từ giáo dục cao hơn so với những người làm tư nhân và đang tiếp tục tăng. Tuy nhiên, nếu mức lương cao ở khối nhà nước không được xác định dựa trên năng suất thì có thể dẫn đến những tác hại, do lôi kéo lao động có chất lượng ra khỏi khối kinh tế tư nhân có thể có hiệu quả cao hơn. Cụ thể là nếu mức lương và điều kiện làm việc ở khối nhà nước tốt hơn thì nhiều lao động có chất lượng sẽ muốn tìm việc làm nhà nước hơn là cống hiến tài năng của mình cho nền kinh tế tư nhân.²⁰

Nguồn nhân tài của Việt Nam đang đổ dồn vào khối nhà nước. Năm 2014, có tới 86% lao động nhà nước có trình độ trên trung học, trong đó 52% có bằng đại học, so với 21% của nhóm lao động hưởng lương ở doanh nghiệp trong nước và 9% của nhóm hưởng lương ở doanh nghiệp FDI.²¹ Trong khi đó, người sử dụng lao động vẫn phân vân về việc thiếu lao động có trình độ, đặc biệt trong lĩnh vực quản lý, lao động chuyên môn (có bằng đại học).

Nhưng dựa trên những số liệu này chưa thể khẳng định khối nhà nước với mức thu nhập cao của Việt Nam đang gây ra những méo mó cho thị trường lao động. Dù vậy sẽ vẫn có những câu hỏi cần tiếp tục xem xét. Nếu thu nhập ở khối nhà nước thấp hơn thì có giải phóng được nhân tài, giải phóng tiềm năng sản xuất cho khối tư nhân không? Hay các chính sách khuyến khích hiện nay đã là tối ưu cho việc làm và tăng trưởng của Việt Nam chưa?

HÌNH B.1: Loại hình việc làm theo Trình độ học vấn của nhóm tuổi 15-64, năm 2015



Vì thế, để nâng cao chất lượng việc làm cần phải có một cách tiếp cận 2 chiều. Một là tạo thuận lợi để lao động chuyển sang làm những công việc hưởng lương có hợp đồng mà nhìn chung sẽ đem lại những cơ hội việc làm tốt hơn. Chương 3 sẽ trình bày chi tiết hơn về những yếu tố thúc đẩy gia tăng việc làm trong những loại hình công việc này. Hai là cần cải thiện hiệu quả tiềm năng của việc làm ở hộ gia đình ở hay việc làm phi chính thức ở hộ nông nông nghiệp hay hộ kinh doanh để nâng cao thu nhập tiềm năng cho những người đang làm việc tự nguyện hay không tự nguyện trong nhóm này do những rào cản khiến họ khó chuyển sang làm các công việc hưởng lương có hợp đồng. Một tỉ lệ đáng kể lực lượng lao động hiện đang làm việc trong nhóm sau. Chương 2 sẽ đi sâu vào nội dung này, tập trung chủ yếu vào việc làm nông nghiệp.

Tình hình việc làm hiện nay: Một số bộ phận của lực lượng lao động bị bỏ lại phía sau

Những việc làm tốt hơn, mà thường là việc làm hưởng lương có hợp đồng, đang thuộc về những người có trình độ học vấn cao hơn. Điều đó đồng nghĩa với việc lao động có tuổi, lao động nông thôn, đặc biệt là người dân tộc thiểu số, phần lớn đang bị bỏ lại phía sau. Chỉ có chưa đến 25% những người có trình độ cấp 2 có việc làm hưởng lương chứ chưa nói đến có hợp đồng lao động. Mặt khác, hơn 80% lao động có trình độ cao đẳng hay đại học có việc làm hưởng lương có hợp đồng (Hình 1.10). Thế hệ lớn tuổi và lao động nông thôn, những người tham gia vào thị trường lao động với xuất phát điểm học vấn thấp, vận hành trong một nền kinh tế mà sản xuất hộ

19 Postel-Vinay 2015

20 Caponi 2017

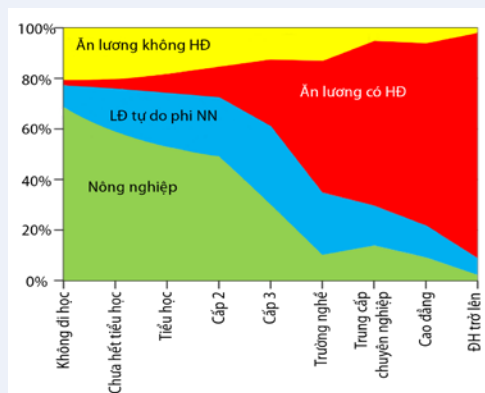
21 Demombynes và Testaverde 2017

gia đình chiếm đa số, chủ yếu là hộ nông nghiệp, sẽ bị bỏ lại phía sau ở những công việc chất lượng thấp. Hơn một nửa số lao động từ 50 tuổi trở lên tham gia làm nông nghiệp cộng với 25% nữa là chủ hộ kinh doanh (Hình 1.10). Những lao động này được cho là quá già và không đủ trình độ học vấn để mới bắt đầu đi tìm một công việc hưởng lương. Người dân tộc thiểu số cũng sẽ bị bỏ lại phía sau, khi 3/4 người dân tộc thiểu số (so với 35% lao động người Kinh hay người Hoa) cũng là lao động làm nông. Người làm các công việc ăn lương không có hợp đồng phần lớn chỉ có trình độ trung học trở xuống, nhưng cũng thường là những người trẻ. Nhưng những người này vẫn còn cơ hội để chuyển sang làm các công việc hưởng lương có hợp đồng.

Lĩnh vực xuất khẩu dù đặc biệt đem lại nhiều lợi ích về việc làm cho phụ nữ nhưng phần lớn phụ nữ hiện vẫn chỉ làm việc trong những ngành nghề có mức lương thấp. Từ nhiều năm nay, lao động nữ luôn chiếm đa số trong ngành may mặc

xuất khẩu, và hiện đã bắt đầu chuyển sang chiếm lĩnh trong các ngành hàng điện tử, ô tô, xe máy xuất khẩu.²² Năm 2012, lao động nữ chiếm 61% tổng số việc làm xuất khẩu trực tiếp trong ngành điện tử và 71% tổng số việc làm xuất khẩu trực tiếp trong ngành may mặc. Tuy nhiên, những việc làm trực tiếp sản xuất ra thiết bị vận tải, như xe máy, có tỉ lệ lao động nữ thấp hơn (33%).²³ Do lao động nữ chiếm tỉ lệ cao trong các ngành nghề xuất khẩu nên sẽ có cơ hội ngang bằng, thậm chí còn cao hơn một chút (cao hơn 1,5%) để có việc làm hưởng lương có hợp đồng so với nam giới có cùng trình độ học vấn²⁴. Tuy nhiên, lao động nữ vẫn có mặt nhiều ở những công việc cấp thấp, thậm chí trong cùng một ngành. Chỉ có 1/4 cán bộ quản lý hay lãnh đạo là nữ. Thay vào đó, lao động nữ chiếm tỉ trọng lớn trong nhóm ngành nghề “dịch vụ, bán hàng” có mức lương thấp (Hình 1.12). Bức tranh phân bổ này có thể nói không xuất phát từ nguyện vọng bản thân khi người ta còn trẻ. Phụ nữ trẻ có những nguyện vọng là tìm được những việc làm có mức lương cao hơn là nam giới trẻ.²⁵

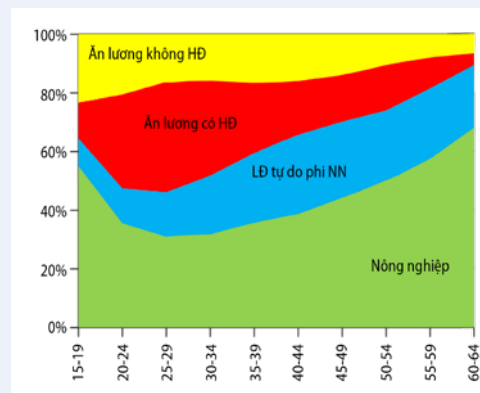
HÌNH 1.10: Đặc trưng việc làm theo trình độ học vấn, năm 2014*



Nguồn: Phân tích của Điều tra lực lượng lao động 2014

Chú thích: * Các nhóm trình độ “Trường trung cấp nghề” và “Trường nghề” không cần trình bày theo đúng thứ tự vì lao động có thể học để lấy những chứng chỉ nghề này ở một giai đoạn khác trong quá trình học ở trường.

HÌNH 1.11: Đặc trưng việc làm theo độ tuổi, năm 2014



Nguồn: Phân tích của Điều tra lực lượng lao động 2014

22 Tổ chức Phụ nữ LHQ 2016.

23 Hollweg 2017

24 Demombynes và Testaverde 2017

25 Perova và các tác giả khác 2017

Mức lương vẫn còn chưa bình đẳng, nhưng khoảng cách đã thu hẹp

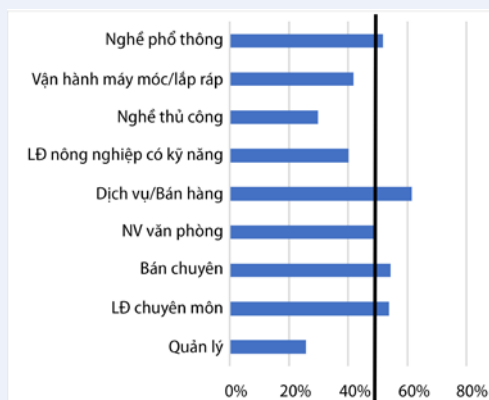
Tính bình quân, lao động nam có thu nhập cao hơn lao động nữ khoảng 10%. Sau khi đã hiệu chỉnh cho trình độ học vấn cao hơn ở nữ, mức chênh lệch tăng lên 12,6% (Hình 1.13). Đặc biệt, chênh lệch tiền lương theo giới đã giảm nhanh trong một thời gian ngắn. Chênh lệch tiền lương theo giới phần nào được lý giải bằng khái niệm “phân tổ nghề nghiệp”, nghĩa là lao động nam và lao động nữ được xếp vào các nhóm ngành nghề khác nhau. Tuy nhiên, ngay cả ở những nghề có được hiểu theo nghĩa rộng, trừ nghề “nhân viên tiếp tân”, phụ nữ vẫn có thu nhập thấp hơn nam giới.

Chênh lệch tiền lương theo giới chủ yếu được lý giải là do phụ nữ đánh giá cao lợi ích của các công việc không ăn lương. Phụ nữ thường chọn những nghề cho phép họ có sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống tốt hơn. Cụ thể là những công việc có sự ổn định cao, giờ làm việc linh hoạt, có thời gian nghỉ ngơi. Sự kết hợp này có ý nghĩa ngay cả khi so sánh với những lựa chọn nghề nghiệp dựa trên định danh giới tính, nói cách khác là những

công việc “của phụ nữ”²⁶. Nhưng sẽ trình bày ở Chương 4, công việc “chính thức” của phụ nữ ở nhà là lý do khiến họ cần phải chọn những công việc cho phép sự chủ động hơn như nêu trên. Dù vậy, sự phân biệt đối xử theo truyền thống cũng có thể đóng một vai trò nào đó. Một khảo sát về các quảng cáo tuyển dụng đối với các vị trí quản lý, giám sát cao cấp nhất cho thấy 65% các quảng cáo này có quy định về giới tính (nam) cho công việc cần tuyển dụng.²⁷

Số liệu của người dân tộc thiểu số có khả quan hơn một chút, với mức chênh lệch tiền lương là 7,2%, sau khi đã hiệu chỉnh theo yếu tố trình độ học vấn thấp hơn của đối tượng này. Khoảng cách này đã và đang tăng dần. Lý do tồn tại chênh lệch mức lương và vì sao chênh lệch này tăng tuy vẫn chưa được nghiên cứu kỹ, nhưng diễn biến của thị trường lao động cho thấy một số nguyên nhân có liên quan. Thứ nhất, người dân tộc thiểu số thường tập trung ở những ngành nghề lao động phổ thông có mức lương thấp, khi năm 2014 có tới hơn 65% người dân tộc thiểu số nông thôn làm nông nghiệp, trong khi chỉ có 50% người Kinh và 25% người Hoa làm nông nghiệp, và lương tăng

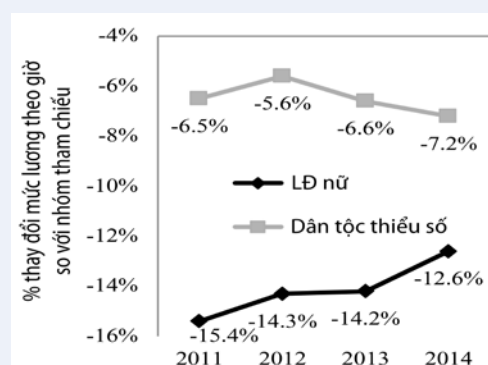
HÌNH 1.12: Tham gia của phụ nữ trong các lĩnh vực



Nguồn: Theo TCTK (2016).

Chú thích: Đường liền nằm dọc là đường bình đẳng giới.

HÌNH 1.13: Chênh lệch tiền lương theo giới và dân tộc so với nam giới và người Kinh/Hoa, 2011-2014



Chú thích: Các hệ số cho biết là tác động biên của mô hình hồi quy dự báo xác suất của việc làm hưởng lương (với điều kiện là có việc làm) và đối chứng của đường bậc ba về yếu tố độ tuổi, thành thị/nông thôn, khu vực, trình độ học vấn, giới, dân tộc thiểu số.

26 Perova và các tác giả khác 2017.

27 (ILO 2016).

thường diễn ra ở những ngành nghề khác. Thứ hai, một loạt các yếu tố ảnh hưởng đến người dân tộc thiểu số đang hạn chế số lượng lao động dân tộc thiểu số chuyển từ nghề chính là làm nông sang những công việc cho thu nhập cao hơn, như cách biệt về địa lý, sự thiếu đa dạng của các hoạt động phi nông nghiệp, trình độ tay nghề thấp²⁸.

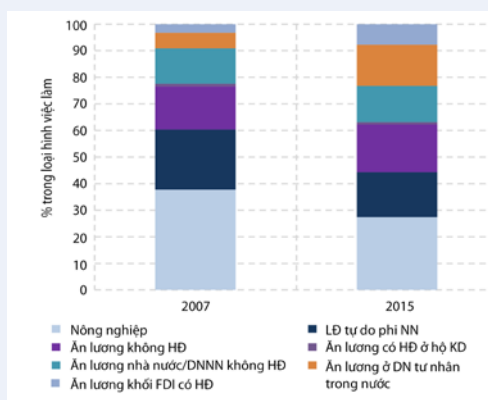
Thị trường lao động tốt hơn cho lao động trẻ nhưng không tốt cho lao động cao tuổi

Nhìn chung, chất lượng việc làm đang ngày càng tốt lên cho lao động trẻ gia nhập thị trường lao động với xuất phát điểm học vấn cao hơn, và đó là điểm khác với lao động cao tuổi. So với năm 2007, khi 39% lao động 25-34 tuổi làm việc ở hộ nông nghiệp, năm 2015, chỉ có 27% lao động ở độ tuổi này làm việc ở hộ nông nghiệp. Thay vào đó, năm 2015, có tới 55% số lao động này có việc làm ăn lương, so với 40% của năm 2007. Năm 2015, tỉ lệ của nhóm lao động này trong khối FDI cao hơn gấp đôi so với năm 2007 (Hình 1.14). Lao động trẻ cũng đang làm những nghề có mức lương cao hơn. Năm 2015, chỉ khoảng 30% lao động độ tuổi 25-34 làm các công việc lao động phổ thông, tức nhóm ngành nghề trả lương thấp nhất, so với 55% của năm 2007. Về tỉ lệ ngành nghề có chuyên môn

đã tăng, cũng như việc làm trong nhà máy, vận hành máy móc hay lắp ráp (hình 1.15).

Thay đổi trên thị trường lao động cho thấy thị trường lao động đang năng động hơn cho giới trẻ. Bằng chứng từ số liệu hỗn hợp của ĐTMSHGĐVN các năm 2012 và 2014 cho thấy có khoảng 50% những người đang đi học vào năm 2012 đến năm 2014 đã tìm được việc làm hưởng lương, và chỉ có 18% đi làm nông. Thanh niên thường muốn chờ công việc ăn lương, vì 23% những người rời ghế nhà trường sau năm 2012 đến năm 2014 vẫn chưa tìm được việc làm. Tuy nhiên, 75% số thanh niên không tìm được việc đã tiếp tục học hoặc phần nhiều tìm được việc làm hưởng lương trong thời gian 2 năm. Như vậy, tình trạng thất nghiệp của thanh niên chủ yếu chỉ mang tính tạm thời. Thanh niên rõ ràng có nhiều cơ hội tìm được việc làm có chất lượng cao hơn so với những gì nhìn thấy từ tỉ lệ tham gia lực lượng lao động của nhóm này. Trong khi tỉ lệ thay đổi việc làm ở nhóm lao động có tuổi duy trì ở mức thấp, thanh niên có xu hướng đổi việc để có được việc làm “tốt hơn” trong doanh nghiệp tư nhân trong nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (Bảng 1.2).

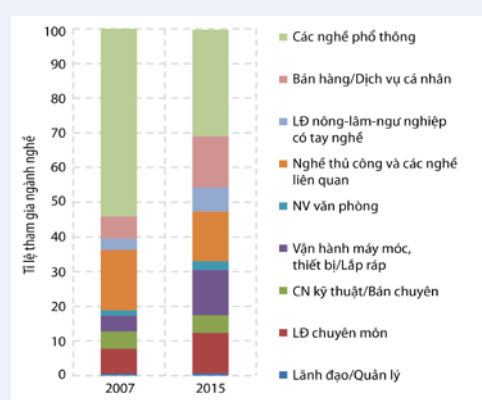
HÌNH 1.14: Đặc trưng việc làm của lao động 25-34 tuổi tính theo năm



Nguồn: Tính toán của tác giả theo ĐTLLLE, 2007, 2015.

Chú thích: Tập trung vào độ tuổi 25-34 thay cho 15-24 vì phần lớn người ở độ tuổi này vẫn còn đang đi học.

HÌNH 1.15: Đặc trưng nghề nghiệp của lao động 25-34 tuổi tính theo năm



Nguồn: Tính toán của tác giả theo ĐTLLLE, 2007, 2015.

Chú thích: Tập trung vào độ tuổi 25-34 thay cho 15-24 vì phần lớn người ở độ tuổi này vẫn còn đang đi học.

28 Do yếu tố lịch sử, tập quán mà có một số yếu tố làm hạn chế năng suất nông nghiệp của người dân tộc thiểu số so với người Kinh hay người Hoa. Chẳng hạn, đất canh tác của người dân tộc thiểu số thường không có công trình thủy lợi và có chất lượng thấp. Chế độ sở hữu đất tập thể vốn từng là quy định bắt buộc theo luật cũng phù hợp với quan niệm về sở hữu chung của một số dân tộc thiểu số, khiến họ không muốn bán đi đất chung. (Chương 3).

Bảng 1.2: Dịch chuyển lao động giữa các Nhóm người sử dụng lao động, 2012-2014

		2014													
		15 – 24							35-44						
		Không làm việc – không đi học	Không làm việc – đang đi học	Làm nông	Lao động tự do	Doanh nghiệp tư nhân trong nước	DNNN	Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài	Không làm việc – không đi học	Không làm việc – đang đi học	Làm nông	Lao động tự do	Doanh nghiệp tư nhân trong nước	DNNN	Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài
2012	Không làm việc – không đi học	3,6	0,5	0,7	2,1	2,5	2,3	1,4	16,0		0,3	0,1	0,5	0,0	0,6
	Không làm việc – đang đi học	1,0	1,2	0,5	0,7	0,8	1,4	1,2							
	Hộ nông nghiệp	0,6	0,2	3,0	0,8	1,0	0,5	0,8	0,3		1,7	0,4	0,5	0,1	0,1
	Lao động tự do	1,0	0,1	0,8	8,6	4,2	0,5	0,6	0,5		0,5	3,4	0,5	0,0	0,4
	Doanh nghiệp tư nhân trong nước	0,8	0,1	0,9	2,4	6,7	0,5	3,4	0,7		0,4	0,4	4,0	0,2	2,3
	DNNN	1,5	0,1	0,4	0,6	1,1	55,9	0,0	0,0		0,1	0,0	0,7	7,9	0,6
	Doanh nghiệp nước ngoài	0,7	0,0	0,0	0,0	2,6	0,0	35,6	0,0		0,0	0,1	1,5	0,0	30,1

Nguồn: Pimhidzai và Cunningham

Chú thích: Bảng trên trình bày số liệu thống kê về dịch chuyển có điều kiện. Trị số > 1 cho biết có sự dịch chuyển nhiều hơn dự kiến giữa các lĩnh vực và được tô màu xám; trị số < 1 chỉ dịch chuyển ít hơn dự kiến. Màu vàng biểu thị đường chéo, nghĩa là không có thay đổi nào về loại hình công việc giữa các thời kỳ.

Sự hiện diện của tầng lớp thanh niên ở những việc làm có chất lượng cao hơn là nguyên nhân chính dẫn đến sự thay đổi cơ cấu thị trường lao động của Việt Nam. Ví dụ, năm 2014, số người rời ghế nhà trường chiếm không đến 17% dân số trong độ tuổi lao động, nhưng trong các năm 2012-2014, đã có hơn 21% số lao động hưởng lương có hợp đồng mới, hay 22% số lao động chuyển vào làm trong khối doanh nghiệp FDI. Để thấy rõ tốc độ thay đổi nhanh chóng trên thị trường lao động Việt Nam, tầng lớp thanh niên hiện đang có một thị trường lao động khác và có nhiều cơ hội tìm được việc làm tốt hơn được tạo ra so với thế hệ trước cách đây 10 năm.

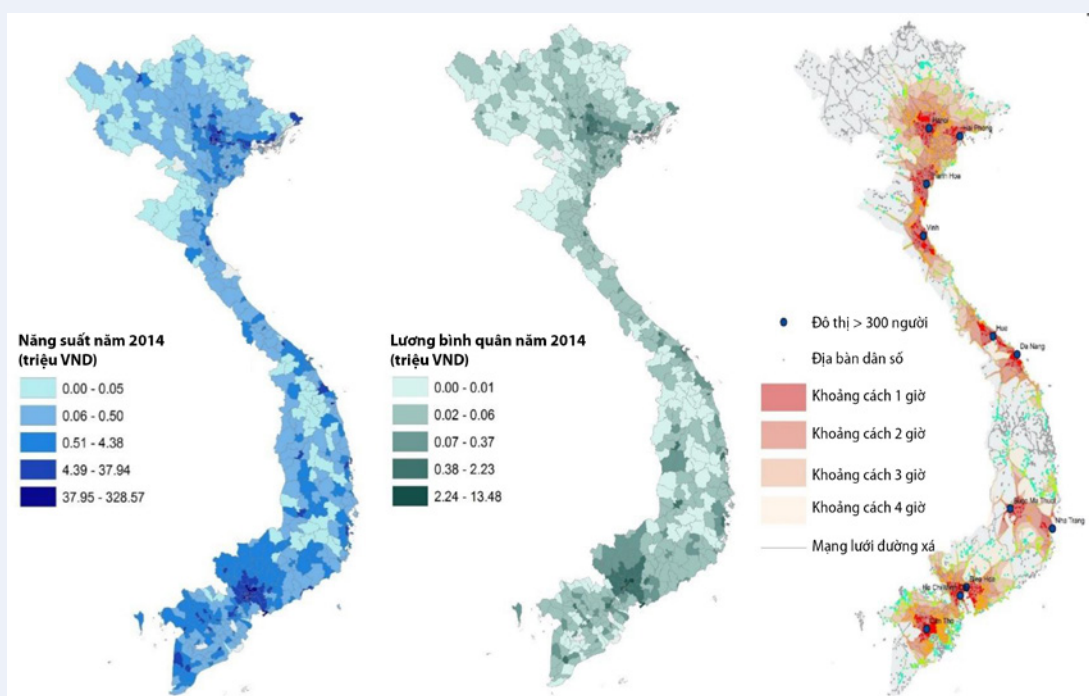
Chênh lệch vùng miền về chất lượng việc làm nhìn chung có sự giao thoa với chênh lệch giữa nông thôn và thành thị

Những việc làm có mức thu nhập cao hơn, năng suất cao hơn tập trung chủ yếu ở các đô thị và khu vực ven biển, vì vậy, các vùng nông thôn, vùng sâu vùng xa nhìn chung đang là những địa phương đi sau. Phần lớn các doanh nghiệp tư nhân có đăng ký đều tập trung ở các đô thị và có sự kết nối tốt hơn. Giữa các vùng miền có sự giao thoa đáng kể với những việc làm có chất lượng cao hơn (hay thấp hơn), được xác định bởi năng suất (Bản đồ 1) và mức lương của lao động (Bản đồ 2). Những việc làm tốt này có số lượng nhiều nhất ở những đô thị có mật độ dân số cao, khả năng kết nối cao (Bản đồ 3). Trái lại, lao động ở nông thôn, vùng sâu vùng xa ở vùng Trung du Miền núi phía Bắc có sự bất lợi về địa lý. Do ở xa và ít khả năng kết nối với TPHCM và Hà Nội mà những khu vực này bị hạn chế tiếp cận các trung tâm hội tụ, nơi tạo ra những việc làm có chất lượng tốt ở Việt Nam.

Bản đồ 1: Năng suất lao động

Bản đồ 2: Mức lương bình quân theo đầu lao động

Bản đồ 3: Tiếp cận thị trường



Nguồn: Bản đồ do cán bộ của Ngân hàng Thế giới lập bằng dữ liệu GIS lấy từ nhiều nguồn (điều tra dân số, kinh tế cấp huyện của Tổng cục Thống kê, và chỉ số PCI của Phòng Thương mại Công nghiệp Việt Nam).

Miễn trừ trách nhiệm: Tất cả các bản đồ thể hiện trong văn kiện này chỉ mang tính chất minh họa. Các danh giới, màu sắc, tên gọi và các thông tin khác trên bất kỳ bản đồ nào trong tài liệu này không ngụ ý bất kỳ phán quyết nào của Nhóm Ngân hàng Thế giới liên quan đến tình trạng pháp lý của bất kỳ lãnh thổ nào hoặc sự xác nhận hoặc chấp nhận các ranh giới đó.

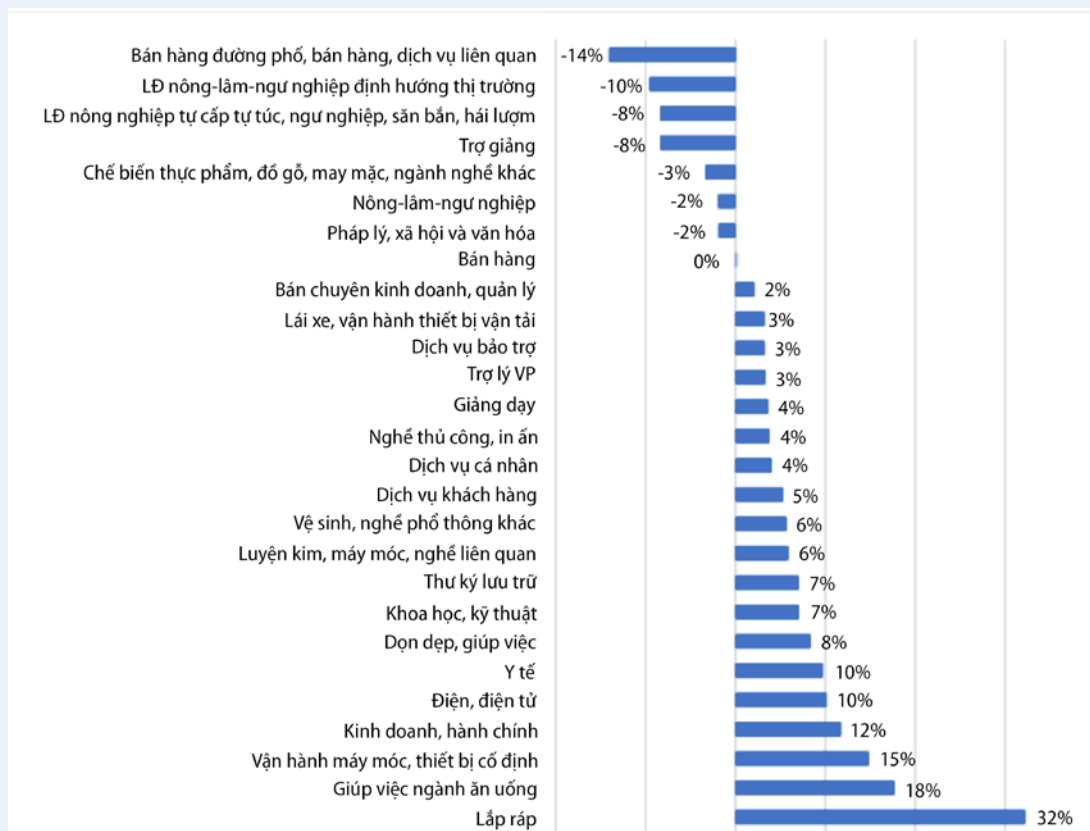
Tương lai việc làm

Quá trình chuyển dịch lên những việc làm có giá trị cao hơn đang diễn ra

Cũng như việc thị trường lao động của giới trẻ khác với thị trường của người già, thị trường lao động trong tương lai có khác gì hiện tại, khi mà nguồn nhân lực và các việc làm có giá trị cao hơn được bổ sung vào thị trường. Những xu hướng mới nhất cho thấy sự gia tăng của những ngành nghề có giá trị cao hơn đang tăng tốc. Trong các năm 2013-15, số lượng người làm kinh doanh và quản lý tăng 12%/năm, còn số nhân sự làm trong lĩnh vực khoa học, kỹ thuật tăng 7%. Những ngành kỹ thuật bán chuyên nghiệp cũng tăng đáng kể, với tốc độ nhanh nhất là trong nhóm lao động ngành điện, điện tử (10%/năm), theo sau là người làm thương mại liên quan đến các ngành

luyện kim, máy móc (6%/năm). Tuy nhiên, việc làm “lao động áo xanh” trong ngành chế tạo, chế biến cũng có sự gia tăng. Lao động trong lĩnh vực lắp ráp tăng nhanh nhất so với mọi ngành nghề, năm 2013 đạt mức tăng khoảng 35%, trong khi công nhân vận hành máy móc, thiết bị tại chỗ tăng 15%/năm. Những ngành nghề lao động phổ thông trừ nông nghiệp, chế tạo/chế biến và công nghiệp cũng tăng 6%/năm (Hình 1.16). Do chủ yếu là những việc làm hưởng lương có hợp đồng nên ngay sự gia tăng của những công việc ‘lao động áo xanh’ như công nhân dây chuyền lắp ráp và công nhân vận hành máy móc, thiết bị cũng cho thấy sự dịch chuyển sang những việc làm tốt hơn so với phần lớn những việc làm đang có hiện nay.

Đặc biệt, một số ngành có mức lương thấp, giá trị gia tăng thấp đang giảm nhanh. Giữa năm 2013

HÌNH 1.16: Tăng trưởng việc làm theo ngành nghề, 2013-2015

Nguồn: Tính toán của tác giả theo DTLLLD, 2013, 2015.

Chú thích: Cho biết mức phân loại nghề nghiệp 2 con số đối với những ngành nghề có mức thay đổi tuyệt đối hơn 25.000 lao động.

và 2015, số lượng lao động bán hàng, làm dịch vụ ngoài đường phố và các hoạt động liên quan đã giảm với tốc độ 14%, lao động nông nghiệp tự cấp tự túc giảm 8%. Trên thực tế, phần lớn các ngành nghề nông nghiệp đều có sự sụt giảm, đánh dấu một bước ngoặt với số lượng người làm nông nghiệp giảm xuống. Hơn nữa, số lượng lao động làm nghề bán hàng, chủ yếu làm ở các hộ kinh doanh, cũng hầu như không tăng. Vì thế mà xu hướng hiện nay là những việc làm chất lượng thấp sẽ bắt đầu giảm và được thay thế bởi những loại hình việc làm chính thức hơn. Ngay cả trong ngành nông nghiệp cũng có một sự chuyển đổi sang các loại mùa màng giá trị cao hơn và những hoạt động nông nghiệp ngoài trồng trọt.

Vì thế, cơ cấu việc làm sẽ dần dịch chuyển sang những công việc được coi là “tốt hơn”. Trong giai

đoạn 2007-2015, số việc làm trong khối kinh tế tư nhân tăng, trong khi việc làm ở hộ nông nghiệp và hộ kinh doanh phi nông nghiệp tiếp tục giảm. Điều này thể hiện ở quá trình chuyển dịch cơ cấu, đô thị hóa, tự động hóa, thay đổi đặc điểm dân số và diễn biến chung của nền kinh tế Việt Nam. Xu hướng này sẽ tiếp diễn, dừng lại hay tăng tốc còn phụ thuộc vào việc Việt Nam sẽ ứng phó như thế nào với những xu hướng lớn mới xuất hiện trong nước và trên thế giới, ảnh hưởng đến bức tranh việc làm trong tương lai.

Các xu hướng lớn sẽ làm thay đổi bộ mặt nền kinh tế và bức tranh việc làm trong tương lai của Việt Nam

Có 5 xu hướng lớn có khả năng ảnh hưởng đến mô hình kinh tế hiện nay tạo ra những việc

làm tốt hơn, có phạm vi bao phủ rộng hơn.

Những xu hướng này là sự phát triển của tầng lớp tiêu dùng ở Châu Á, trong đó có Việt Nam, chuyển đổi mô hình thương mại và quan hệ đối tác mới. Nhiều xu hướng trong số này tuy có sự giao thoa lẫn nhau, nhưng tựu chung tất cả đều mang lại những cơ hội tiềm tàng để Việt Nam cải thiện bức tranh việc làm. Phần này của báo cáo sẽ trình bày khái quát về bản chất của những xu hướng việc làm này, ảnh hưởng hiện nay của xu hướng đối với Việt Nam và khả năng ảnh hưởng đến tình hình việc làm sau này. Vai trò của biến đổi khí hậu có ảnh hưởng tới bức tranh việc làm cũng được miêu tả ngắn gọn ở đây (Hộp 1.5). Rất ít bằng chứng về mối liên hệ giữa biến đổi khí hậu và việc làm, nhưng khi biến đổi khí hậu xuất hiện, nó có thể trở thành một nhân tố quan trọng hình thành nên bức tranh việc làm.

Sự phát triển của Tầng lớp tiêu dùng ở Châu Á

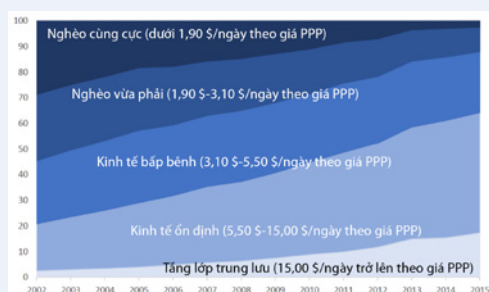
Tầng lớp tiêu dùng ở Châu Á đang phát triển nhanh chóng. Châu Á tuy là nơi có một số quốc gia giàu nhất thế giới nhưng cũng là nơi đang có số lượng nước có thu nhập trung bình ngày càng tăng. Năm 2002, có khoảng 20% số hộ gia đình ở các nước đang phát triển Châu Á có thể được xếp vào nhóm có thu nhập đủ cao để trang trải chi phí sinh hoạt, có tiết kiệm để phòng các biến động

về thu nhập, đồng thời để ra thêm được một phần thu nhập cho những nhu cầu tiêu dùng khác.²⁹ Đến năm 2015, con số này ở khu vực Đông Á đã tăng lên hơn một nửa trên tổng số hộ gia đình, tương đương với một tầng lớp người tiêu dùng gồm hơn 1 tỉ hộ gia đình (Hình 1.17). Các dự báo cho thấy đến năm 2030, hơn 80% tổng số hộ gia đình ở các nước Châu Á đang phát triển sẽ có thu nhập để sử dụng cho tiêu dùng (Hình 1.18).

Việt Nam có khoảng 70% số hộ gia đình có thu nhập khả dụng. Phần lớn những hộ gia đình này tuy được xếp vào nhóm có “kinh tế ổn định”, tức là có thể chi tiêu từ 5,5 \$ đến 15 \$ mỗi người một ngày, nhưng cho đến nay đã trở thành một nguồn tiêu dùng chủ đạo tiềm tàng. Điều này có thể thấy qua các mô hình tiêu dùng mới ở Việt Nam. Chẳng hạn, trong ngành nông nghiệp-lương thực, mức tiêu dùng gạo dự kiến sẽ giảm nhẹ để thế chỗ cho những sản phẩm có giá trị cao hơn (và có lợi cho sức khỏe hơn) như rau quả, chăn nuôi, hải sản có giá trị cao hơn (Hình 1.19).³⁰

Thu nhập tăng đi kèm với quá trình đô thị hóa tiếp tục tăng ở khắp khu vực Đông Á, phụ thuộc nhiều hơn vào tiêu dùng trao đổi hàng hóa hơn là tiêu dùng tự sản tự tiêu. Không chỉ người dân thành thị cần mua những loại thực phẩm mà trước đây họ có thể làm ra, mà với xu hướng

HÌNH 1.17: Tỷ lệ hộ gia đình ở các nước Châu Á đang phát triển trong từng Nhóm tiêu dùng theo đầu người, giai đoạn 2002-2015



Nguồn: Ngân hàng Thế giới (2017).

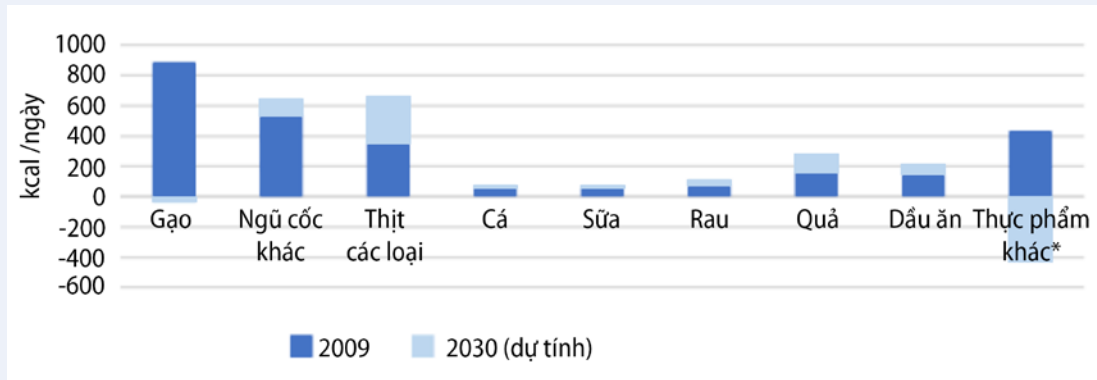
HÌNH 1.18: Tỷ lệ hộ gia đình ở các nước Châu Á đang phát triển trong từng Nhóm tiêu dùng theo đầu người, dự báo cho giai đoạn 2015-2030



Nguồn: Ngân hàng Thế giới (2017).

29 Ngân hàng Thế giới (2017).

30 Jamora và Labaste 2015.

HÌNH 1.19: Mức tiêu dùng hàng ngày một số nhóm thực phẩm ở khu vực Đông Á và Đông Nam Á, năm 2009 (số thực) và 2030 (dự báo)

Nguồn: Jamora và Labaste, 2015.

Chú thích: Đơn vị tính: kcal/ngày. *Sản phẩm khác là những thực phẩm còn lại, chủ yếu gồm đường, chất tạo ngọt khác, đậu đỗ, đậu Hòa lan, lạc, các loại dầu ăn khác, mỡ động vật.

thu nhập ngày càng tăng, sẽ mua sắm những nhóm thực phẩm đắt tiền hơn. Vì thế, đến năm 2030, thành phần “giỏ thực phẩm” của Châu Á, dù vẫn chủ yếu là gạo, dự kiến sẽ có sự chuyển dịch sang những sản phẩm khác nữa. Hộ gia đình thành thị cũng sẽ chi tiêu một tỉ lệ thu nhập nhiều hơn cho dịch vụ (thay vì thực phẩm hay các nhu yếu phẩm khác) so với người tiêu dùng không ở thành thị, đầu tư vào các thiết bị truyền thông, vận tải, chi tiêu cho nhà hàng, ngân hàng, cũng như một loạt các nhóm chi tiêu khác. Đô thị hóa tuy có thể đang làm thay đổi các ưu tiên tiêu dùng của người Việt Nam, nhưng có lẽ cơ hội lớn nhất của Việt Nam vẫn là quá trình đô thị hóa nhanh của Trung Quốc: trong vòng 15 năm tới, mức tăng của 700 đô thị lớn nhất Trung Quốc dự kiến sẽ chiếm tới 30% tổng mức tăng tiêu dùng thành thị toàn cầu. Chi tiêu tăng dự kiến sẽ tập trung nhiều vào dịch vụ, chăm sóc người cao tuổi và giáo dục.³¹

Những thay đổi này có thể có hai ảnh hưởng sau đối với bối cảnh việc làm ở Việt Nam. Một là, việc làm sẽ trở nên đa dạng hơn trong cùng một lĩnh vực. Chẳng hạn, khi nhu cầu về gạo giảm, thay vào đó là rau quả, việc làm sẽ dần rời khỏi nhóm sản phẩm lúa gạo có giá trị thấp và

sang ngành hàng rau quả có giá trị cao hơn. Hai là, nhu cầu về hàng hóa chế biến, dịch vụ sẽ tăng. Thay vì tự sản xuất, người tiêu dùng Việt Nam sẽ có điều kiện mua các hàng hóa chế biến, dịch vụ có sẵn trên thị trường, từ đó sẽ khuyến khích lao động tập trung về những ngành này. Nếu Việt Nam đưa thành công sản phẩm của mình ra thị trường các nước láng giềng thì từ nhu cầu của người tiêu dùng nước ngoài có thể dẫn đến sự bùng nổ thậm chí còn lớn hơn nữa về việc làm ở các doanh nghiệp xuất khẩu trong lĩnh vực sản xuất và dịch vụ.

Thay đổi mô hình thương mại và quan hệ đối tác mới

Nguồn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) thúc đẩy quá trình tạo việc làm trên toàn cầu. Thu hút vốn đầu tư FDI năm 2016 ước đạt 1,7 nghìn tỉ USD, tăng 30% so với năm 2000. Riêng năm 2015 đã có hơn 100 tỉ USD vốn đầu tư đổ vào các nước đang phát triển Đông nam Á, trong đó 1/3 vào Việt Nam. Tính trên toàn khu vực, đầu tư FDI đã làm thay đổi diện mạo kinh tế và tạo ra hàng triệu việc làm. Việt Nam đã hội nhập thành công vào nền kinh tế toàn cầu và hiện đang là một trong những nền kinh tế mở cửa nhiều nhất cho thương mại trên thế giới. Lĩnh vực này hiện là một

31 McKinsey 2017.

động lực quan trọng cho tăng trưởng kinh tế, tạo việc làm và giảm nghèo.³²

Một số yếu tố đang bắt đầu làm thay đổi mô hình toàn cầu hóa, có khả năng ảnh hưởng đến số lượng và đặc điểm việc làm ở Việt Nam. Tốc độ đổi mới công nghệ ngày càng tăng, như tự động hóa thông minh, công nghệ rô-bốt tiên tiến, kỹ thuật in 3D, đang tác động đến quy trình sản xuất của các sản phẩm công nghiệp cũng như quyết định về địa điểm đặt cơ sở sản xuất. Xu hướng reshoring (chuyển sản xuất về nước) đang xuất hiện, theo đó những việc làm trình độ thấp từng được thuê ngoài trước đây đang chuyển dần về nước xuất xứ của các tập đoàn hàng đầu, nơi đang ứng dụng các quy trình tự động hóa trình độ cao.

Các luồng luân chuyển thương mại liên quan, có hàm lượng tri thức cao đang phát triển nhanh hơn thương mại hàng hóa, dịch vụ truyền thống, từ đó hướng đến những loại hình xuất khẩu khác với những mô hình từng là động lực cho tăng trưởng của Việt Nam trong ba thập kỷ qua. Hoạt động xuất khẩu hàng hóa đang ngày càng trở nên phức tạp hơn, có sự tham gia nhiều hơn của các công nghệ mới, đòi hỏi phải có quy trình lắp ráp có hàm lượng tri thức cao hơn so với trước đây. Ngoài ra, các mức lương có chi phí cạnh tranh đã thúc đẩy sự phát triển của những nhóm ngành dựa nhiều vào tri thức ở các nước đang phát triển, giúp nhiều nước trong số này trở thành điểm đến quan trọng cho các hoạt động gia công dịch vụ CNTT, dịch vụ gia công quy trình doanh nghiệp (BPO), dịch vụ tài chính (fintech) v.v. Trên thực tế, 10 nước dẫn đầu về gia công đều là các nước đang phát triển,³³ đồng thời nhiều nước khác cũng đang tự nâng tầm trở thành những lực lượng đáng kể.

Các đối thủ cạnh tranh về việc làm sản xuất tay nghề thấp cũng đang dần hiện diện ở khu vực và trên thế giới. Tại khu vực, Campuchia hiện đã là một đối thủ lớn, còn Myanmar cũng đang nổi lên là

một điểm đến cho đầu tư FDI vào ngành may mặc. Các nước Châu Phi cũng đang ngày càng thâm nhập vào những ngành mà Việt Nam hiện đang có lượng đầu tư FDI đáng kể. Năm 2016, những dự án đầu tư FDI mới lớn nhất ở Châu Phi thuộc về ngành dệt may, hàng da, ô tô, xe máy và các thiết bị vận tải khác.³⁴ Chi phí vận tải giữa Châu Phi đến điểm đi/điểm đến cao nên ở thời điểm này Châu Phi chưa phải là một mối đe dọa nghiêm trọng với Việt Nam, nhưng các nước này vẫn có khả năng lấn lướt Việt Nam để thế chỗ trở thành nguồn cung việc làm lắp ráp trình độ thấp về sau này. Đầu tư FDI ra nước ngoài của các doanh nghiệp ở các nước đang phát triển cũng tăng mạnh trong mấy năm gần đây, chiếm tới gần 1/5 tổng nguồn đầu tư FDI toàn cầu năm 2015.³⁵ Các nước Châu Phi cũng đang là nơi thu hút ngày càng nhiều đầu tư FDI từ các nước đang phát triển khác.

Trung Quốc cũng sẽ làm thay đổi bức tranh toàn cảnh của nền sản xuất toàn cầu và tạo ra những cơ hội việc làm mới cho Việt Nam. Khi chi phí nhân công của Trung Quốc tăng, những hoạt động thâm dụng lao động, giá trị gia tăng thấp hơn sẽ dịch chuyển sang những địa điểm có chi phí hạ. Tuy nhiên, bản thân Trung Quốc cũng đang là một nguồn đầu tư FDI ra nước ngoài ngày càng tăng và đang tìm kiếm cơ hội đầu tư mới ở nước ngoài. Tính đến nay, những sự dịch chuyển này chủ yếu vẫn chỉ diễn ra trong nội bộ khu vực Châu Á – Thái Bình Dương, từ đó tạo cơ hội cho Việt Nam tiếp quản các khâu ở tầng cao hơn của chuỗi giá trị so với mô hình hiện nay, trong đó các doanh nghiệp hàng đầu còn tách biệt và ít kết nối với các nhà sản xuất trong nước.³⁶ Các chuỗi giá trị ở khu vực Châu Á – Thái Bình Dương tuy đã có tính khu vực rất cao nhưng nguồn cầu cuối cùng cũng đang dịch chuyển. Hiện nay, phần lớn nguồn cầu cuối cùng về các sản phẩm trong CGTTC sản xuất tại Châu Á đều nằm ở các nước phương Tây. Tuy nhiên, khi các nước đang phát triển Châu Á nâng tầm

32 Chẳng hạn, sự bùng nổ về xuất khẩu sang thị trường Mỹ sau khi ký kết Hiệp định Thương mại Song phương Việt Nam – Hoa Kỳ năm 2001 khiến mức lương của lao động phổ thông tăng, làm giảm lợi thế về kỹ năng, và là động lực chính để giảm nghèo ở Việt Nam vì tập trung vào các lĩnh vực sản xuất trình độ thấp, thâm dụng lao động, đặc biệt là ngành dệt (Fukase 2013; McCaig 2011).

33 Ấn Độ, Ấn Độ, Trung Quốc, Bungari, Philipin, Gôócđan, Singapo, Thái Lan, Lithuania, Ai Cập.

34 Báo cáo Đầu tư Thế giới UNCTAD 2017.

35 Báo cáo Đầu tư Cạnh tranh Toàn cầu, Ngân hàng Thế giới (2017).

36 Frederick 2017.

lên thành nước thu nhập trung bình như nêu ở trên, và khi Trung Quốc tái ổn định từ tăng trưởng dựa vào đầu tư sang tăng trưởng dựa vào tiêu dùng thì cầu tiêu dùng của Châu Á dự kiến sẽ có sự bùng nổ. Tư tưởng bảo hộ của các nước phương Tây có thể sẽ đẩy nhanh quá trình hội nhập khu vực ở Châu Á – Thái Bình Dương.

Việt Nam có thể có nhiều cái được hay mất từ những mô hình mới này. Việc làm định hướng xuất khẩu của Việt Nam có thể gặp nguy cơ nếu quá trình chuyển sản xuất về nước, tự động hóa hay các nền kinh tế mới nổi thế chỗ cho việc làm tại Việt Nam. Tuy nhiên, nếu Việt Nam có thể hội nhập sâu hơn vào các chuỗi giá trị mà dẫn đầu là Trung Quốc và chuỗi giá trị khu vực, cũng như cung cấp được những dịch vụ xuất khẩu có giá trị cao hơn, thì những xu hướng toàn cầu này có thể được hưởng lợi từ những sự dịch chuyển này.

Tự động hóa và số hóa ở nơi làm việc

Máy móc, rô-bốt, trí tuệ nhân tạo, công nghệ thông tin đang nhanh chóng thâm nhập nơi làm việc trên toàn thế giới và có thể tạo ra những cơ hội lớn về việc làm cho Việt Nam. Việc làm hiện nay đã có sự tích hợp của công nghệ. Các ứng dụng điện thoại di động cho phép nông dân ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long theo dõi diễn biến thời tiết; các sàn giao dịch việc làm điện tử được thanh niên ở TP. Hồ Chí Minh đang tìm kiếm việc làm; máy móc đang thay thế lao động chân tay trên các cánh đồng, trong nhà máy; và chính các chuỗi giá trị công nghệ đã trở thành nguồn đầu tư FDI lớn thứ hai của Việt Nam (sau may mặc). Công nghệ này có tiềm năng giải phóng lao động Việt Nam khỏi những công việc có giá trị gia tăng thấp, từ đó tạo điều kiện cho lao động tham gia vào những công việc ít nhàm chán, có giá trị gia tăng cao hơn, công việc, việc làm theo tác vụ.

Việc làm tuy sẽ thích ứng hay xuất hiện mới để đáp ứng các công nghệ mới, nhưng vẫn có những việc làm bị mất đi. Một số việc làm sẽ thích ứng

với những công nghệ này để rồi phát triển bùng nổ, số khác sẽ chuyển một số công đoạn cho máy móc để du nhập những công đoạn mới, việc làm mới (cả việc làm không có tay nghề và có tay nghề) sẽ xuất hiện do công nghệ, và một số việc làm sẽ bị mất đi. Các nghiên cứu gần đây dự đoán rằng đến năm 2035³⁷ máy móc sẽ thay thế 47% số việc làm hiện nay của Mỹ, đồng thời 70% việc làm của Việt Nam trong vòng 10-20 năm tới sẽ gặp nguy cơ cao do quá trình tự động hóa, khiến cho gần như toàn bộ ngành may mặc bị xóa sổ.³⁸ Các nghiên cứu khác, chủ yếu sử dụng số liệu của các nước phát triển thì cho rằng máy móc có thể làm thay đổi các công đoạn của việc làm, theo đó mà giữ lại được tới 95% số việc làm, nhưng dưới một dạng khác.³⁹ **Ước tính tỉ lệ mất việc làm ở Việt Nam là từ 10% đến 70%, tức là rất khó đoán chắc tự động hóa sẽ ảnh hưởng đến tính chất, số lượng việc làm vào khi nào và như thế nào.** Trường hợp nghiêm trọng nhất là khi máy móc loại bỏ hoàn toàn một ngành nghề cần lao động chân tay, lặp đi lặp lại, như các nghề bán hàng đường phố, thợ may, kế toán, dẫn đến số lượng việc làm bị mất ước tính cao. Những trường hợp nhẹ nhàng nhất cho rằng các công đoạn việc làm chứ không phải ngành nghề sẽ bị thay thế, và con người sẽ đảm nhiệm những công đoạn khác trong cùng một nghề, chẳng hạn như người bán hàng đường phố có thể mất ít thời gian để mua đầu vào cho sản phẩm hơn, và thay vào đó đặt mua trực tuyến, đồng thời tập trung vào cải tiến sản phẩm. Một số tính toán khác nằm ở khoảng giữa. Thế nhưng những công đoạn, việc làm nào sẽ được tự động hóa và ở thời điểm nào còn phụ thuộc vào một số yếu tố, trong đó nhiều yếu tố dự kiến sẽ có một thời kỳ quá độ lâu dài ở Việt Nam (Hộp 1.2).⁴⁰

Ở nông thôn Việt Nam, cơ giới hóa nông nghiệp đang phát triển theo xu hướng toàn cầu về tăng sử dụng máy móc khi mức lương thực tế tăng cùng với sự phát triển kinh tế và chuyển dịch cơ cấu nói chung. Chẳng hạn, ở những vùng sản xuất lúa gạo thương phẩm ở Đồng bằng sông Cửu Long,

37 Frey và Osborne 2013.

38 Chang và Huỳnh, 2016.

39 Arntz, Gregory and Zierahn 2016.

40 Kahn (2017), Hallward-Driemeier (2017).

HỢP 1.2: Sự phát triển của rô-bốt khâu may? Có thể còn phải chờ một thời gian nữa ...

Một số ấn phẩm gần đây ước tính 86% số việc của làm ngành may mặc Việt Nam sẽ bị thay thế bởi máy móc trong vòng 15 năm tới. Đây quả là một viễn cảnh đáng sợ, nếu biết rằng ngành công nghiệp trị giá 29 tỉ \$ (kim ngạch xuất khẩu hàng năm) này chiếm tới 13% sản lượng xuất khẩu của Việt Nam (năm 2015) và tạo ra 1,3 triệu việc làm. Tuy nhiên, nếu xem xét kỹ hơn về ngành may mặc sẽ thấy rằng dự báo về số việc làm sẽ bị mất đi này có thể là cao quá thực tế, đặc biệt là trong ngắn hạn.

Ngoài ra cũng cần sự kết hợp của một số yếu tố để máy móc có thể thay thế được con người, trong khi không có trường hợp nào ứng với ngành may mặc:

1. Đã có máy móc để thay thế nhân công: Tuy công nghệ đã và đang được ứng dụng trong một số công đoạn của chuỗi giá trị may mặc toàn cầu, nhưng vẫn chưa có một cỗ máy nào có thể thay thế được công đoạn cắt-may-hoàn thiện (CMT) sản phẩm (người vận hành máy may) hiện đang sử dụng tới 70% lượng lao động may mặc. Chiếc máy CMT đầu tiên dự kiến sẽ được tung ra thị trường vào năm 2019, nhưng chỉ có thể sản xuất được những loại quần áo đơn giản nhất, đó là chiếc áo pull 8 bước, hoàn toàn khác xa so với việc làm một chiếc váy cần 78 bước.
2. Những công việc lặp đi lặp lại không có nhiều thay đổi: Thời trang là thứ thay đổi nhanh chóng. Người ta có thể dễ dàng học cách khâu ở một góc mới, dần một loại vải mới, hay bổ sung một thứ phụ kiện mới, nhưng trong nhiều năm tới, máy móc sẽ vẫn chưa thể có được sự linh hoạt đó.
3. Chi phí nhân công cao so với chi phí máy móc: Chi phí nhân công của các nhà máy may Việt Nam tuy đang tăng, nhưng vẫn thấp hơn so với máy móc. Một chiếc máy CMT sản xuất áo pull ước tính có thời gian thu hồi vốn trong vòng 2 năm (theo tiến công lao động bị thay thế), nhưng bản thân chiếc máy cũng sẽ phải thay thế thường xuyên khi thời trang thay đổi.

Nói như vậy không có nghĩa là công nghệ sẽ không có mặt trong ngành may mặc mà chỉ là điều đó sẽ không sớm xảy ra. Những công việc chưa thể tự động hóa, như trang phục đặc biệt, những công việc tri thức ở tầm cao trong chuỗi giá trị, sẽ vẫn tiếp tục tồn tại. Đồng thời một loạt việc làm mới cũng sẽ xuất hiện, như vận hành, sửa chữa máy móc, lập trình thiết bị theo các phong cách mới, hay thiết kế công xưởng để phù hợp với máy móc.

ILO (2016), Frederick (2017): <http://softwareautomation.com/>

việc sử dụng máy móc để làm đất, thu hoạch, cùng với sự chuyển đổi từ công đoạn cấy giống thủ công sử dụng nhiều sức lao động sang gieo sạ thủ công đã giảm số nhân công bình quân trên ha từ 80 ngày thời kỳ giữa các năm 1990 xuống còn 20 ngày vào năm 2013. Việt Nam đang đi theo xu hướng của các nước như Trung Quốc, Ấn Độ hay Thái Lan, nơi mà việc sản xuất lúa gạo đang ngày càng được tự động hóa. Tuy vậy, trong thời gian tới sẽ vẫn còn nhiều công việc nông nghiệp ở Việt Nam tiếp tục khó cơ giới hóa. Chẳng hạn như công việc thu hoạch cà phê, chè hay hạt điều, hay trồng rau, hoa quả. Tuy vậy, khi các giải pháp kỹ thuật đạt được sự khả thi về kinh tế thì việc ứng dụng máy móc nông nghiệp sẽ gia tăng.

Trong một số trường hợp, máy móc sẽ thay thế lao động làm thuê, nhưng lại tạo ra những việc làm với số lượng, chất lượng cao hơn ở những trường hợp khác. Cơ giới hóa các quy trình thủ công thường làm tăng mức lợi suất trên nhân công, nhờ đó cải thiện chất lượng việc làm. Hạ tầng thủy lợi có sử dụng bơm máy thường cho phép nông dân trồng thêm 2-3/năm vụ trên cùng một cánh đồng, từ đó làm tăng hiệu quả sử dụng lao động. Gieo lúa cơ giới đang ngày càng được ứng dụng nhiều ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long, không

chỉ làm giảm lượng giống trên mỗi hécta từ 170 kg xuống còn 70 kg, mà còn tạo ra những việc làm như chuẩn bị giống cho phù hợp với máy gieo giống. Dịch vụ cho thuê, sửa chữa máy móc nông nghiệp của các hợp tác xã và doanh nghiệp tư nhân hiện đã tạo ra những việc làm có mức lương tốt ở nông thôn, thu hút những lao động thanh niên đang muốn lên thành thị tìm việc.

Tất cả những điều này có nghĩa là một số việc làm sẽ được hưởng lợi từ quá trình tự động hóa, trong khi số khác có thể sẽ bị xóa sổ. Những việc làm có thể miễn nhiễm với tự động hóa là những việc làm có những công đoạn không lặp đi lặp lại, không làm thủ công. Máy móc có thể được lập trình để thực hiện những tác vụ thủ công, lặp đi lặp lại. Máy móc thông minh có thể đảm nhiệm một loạt chu trình thông qua tương tác với con người. Tuy nhiên, nhiều loại công việc lại không có tính chu trình hay làm thủ công. Đó có thể là những công việc cần trình độ thấp như nhân viên làm đẹp hay người dọn dẹp, thu hoạch cà phê, chè, hoặc cũng có thể là những công việc có trình độ cao như người trông trẻ, người quản lý, giáo viên hay giám đốc truyền thông. Thay vào đó, một số công việc được coi là “có thể tự động hóa” có thể ứng dụng công nghệ để biến thành những

công việc mang lại giá trị gia tăng cao hơn, như nhân viên cửa hàng hay thư ký văn phòng.⁴¹

Những mô hình này phù hợp với số liệu của Việt Nam. Theo điều tra STEP, một khảo sát kỹ năng chuyên môn thực hiện năm 2012, những việc làm có ít rủi ro bị thay thế bởi công nghệ là những việc làm cần có các kỹ năng con người (như nghề quản lý), kỹ năng nhận thức bậc khó, kỹ năng đọc hiểu và toán học trình độ cao.⁴² Trong khi đó, những việc làm cần có kỹ năng toán học, đọc hiểu cơ bản dễ có nguy cơ bị tự động hóa thay thế hơn.⁴³ Dù vậy, các dự đoán về việc làm bị mất đi có lẽ chỉ nên hiểu là việc đó sẽ diễn ra nhưng chưa thực tế (Hộp 1.3).

Sự phát triển của nền kinh tế tri thức

Người lao động của thế kỷ 21 cần những kỹ năng cao cấp hơn so với trước đây. Kỹ năng nhận thức cơ bản (đọc, viết) và các kiến thức chuyên môn nhất định trong lĩnh vực riêng của từng người dù

từng là công thức tạo nên người lao động làm việc hiệu quả trong quá khứ, nhưng người sử dụng lao động hiện nay đang tìm kiếm một loạt những kỹ năng, tri thức mới. Nhiều trong số những xu hướng lớn sẽ phản ánh sự phát triển của các nền kinh tế tri thức.

Để tự động hóa sẽ cần đến một loạt các tri thức, phần lớn trong số đó không phải là lập trình vi tính mà là kiến thức công nghệ (kiến thức kỹ thuật) và kỹ năng con người. STEM (khoa học, công nghệ, kỹ thuật, toán học) tuy là một phần của nền kinh tế mới, nhưng những kỹ năng chung sẽ là chìa khóa để tương tác với công nghệ. Chẳng hạn, người làm nghề nông ở các nước phát triển sẽ cần phải biết cách tìm kiếm trên internet để biết chỉ dẫn của nhà sản xuất về cách sử dụng phân bón hay sửa chữa một loại công cụ nào đó, hay người kế toán sẽ cần phải biết cách sử dụng phần mềm chuyên dụng. Tuy nhiên,

Hộp 1.3: 5 yếu tố ảnh hưởng đến tốc độ, mức độ tự động hóa nơi làm việc

Tỉ lệ mất việc làm dự báo được xây dựng dựa trên các xu hướng đổi mới công nghệ gần đây ở các nước phát triển. Tuy nhiên, một số yếu tố của các nước đang phát triển cho thấy sự thay đổi này sẽ diễn ra chậm hơn nhiều do một số đặc điểm của các nước đang phát triển.

1. Tính khả thi về mặt kỹ thuật: Nhiều loại máy móc có khả năng thay thế các công đoạn hay toàn bộ một nghề hiện vẫn chưa được phát minh ra. Chẳng hạn, nghề “vận hành máy khâu may” dự kiến sẽ bị mất do tự động hóa, nhưng công nghệ này hiện mới chỉ bắt đầu xuất hiện.
2. Chi phí chuyển đổi quy trình sản xuất: Cấu trúc mặt bằng nhà xưởng, lưu đồ quy trình sản xuất sẽ hạn chế sự ứng dụng nhanh chóng, đại trà các công nghệ mới.
3. Diễn biến của thị trường lao động và chi phí nhân công: Lao động trình độ cao, chi phí thấp sẽ làm giảm ý muốn tự động hóa. Tự động hóa sẽ là yêu cầu cấp bách nhất nếu có thiếu hụt nhân công. Ở các nước đang phát triển, người sử dụng lao động lo ngại về việc thiếu lao động lành nghề để đáp ứng các yêu cầu của công nghệ mới.
4. Luật định và sự chấp nhận của xã hội: Các quy định về nhập khẩu, bảo dưỡng máy móc, sự sẵn sàng tham gia hay chấp nhận bị thay thế máy móc của người lao động có thể làm chậm tiến trình tự động hóa hoàn toàn. Chuẩn mực xã hội có thể thúc đẩy ứng dụng công nghệ như khi cơ giới hóa tạo thuận lợi cho một số công đoạn hay loại bỏ các công đoạn cực nhọc.
5. Tốc độ thay đổi của nền kinh tế: Cơ giới hóa có thể thay thế lao động khi quy mô kinh tế hiệu quả dẫn tới việc sáp nhập nhiều doanh nghiệp nhỏ sử dụng các công nghệ năng cao năng suất. Sự thay đổi kinh tế này không diễn ra tức thời. Chẳng hạn, người bán hàng ở quầy hàng và ở chợ là một trong những công việc “dễ tự động hóa” nhất, nhưng những dịch vụ cạnh tranh, cụ thể là mua sắm trực tuyến, nhiều khả năng sẽ cần thời gian để phát triển ở Việt Nam. Vì thế sẽ cần phải có hiểu biết về công nghệ, có các trang web trực tuyến bằng tiếng Việt, có hệ thống ngân hàng, thanh toán phát triển, có dịch vụ giao hàng, cũng như một loạt các yếu tố bổ sung khác để thay thế.
6. Giá trị của yếu tố con người: Nhiều việc làm tuy có thể được coi là tập hợp của những công đoạn lặp lại, thủ công và có thể dễ dàng được tự động hóa, nhưng một số ngành vẫn sẽ phải cần đến giá trị của yếu tố con người. Người bán hàng ở cửa hiệu tuy được cho là dễ bị thay thế ở Việt Nam, nhưng khách hàng sẽ dễ mua hàng hơn nếu được tư vấn là bộ váy nhìn thực sự lộng lẫy.

Nguồn: Manyika et al (2017), <http://www.textileworld.com/textile-world/knitting-apparel/2016/05/the-rise-of-robotic-automation-in-the-sewing-industry/>, https://www.washingtonpost.com/national/rise-of-the-machines/2017/08/05/631e20ba-76df-11e7-8f39-eeb7d3a2d304_story.html?utm_term=.8b8b9d824b39

41 Ngân hàng thế giới 2016a.

42 Kahn (sắp công bố).

43 Những tính toán này thực hiện dựa vào phương pháp tính toán logistics, sử dụng số liệu về lao động và kỹ năng của khảo sát STEP Việt Nam. Xem chi tiết trong nghiên cứu của Kahn (sắp công bố).

cả hai người này đều không cần biết cách lập trình máy tính. Thay vào đó, họ sẽ cần những kiến thức đọc, viết, tính toán cơ bản để sử dụng được công nghệ. Con người cũng sẽ phải đảm nhiệm nhiều tác vụ không lặp lại, không thủ công hơn, vì thế cần có kỹ năng nhận thức, hành vi-xã hội bậc cao hơn. Ví dụ, người sử dụng lao động ở khu vực ASEAN cho biết tri thức kỹ thuật (40%), khả năng làm việc nhóm và trao đổi thông tin (33%) là những kỹ năng quan trọng nhất trong thời đại công nghệ số.⁴⁴

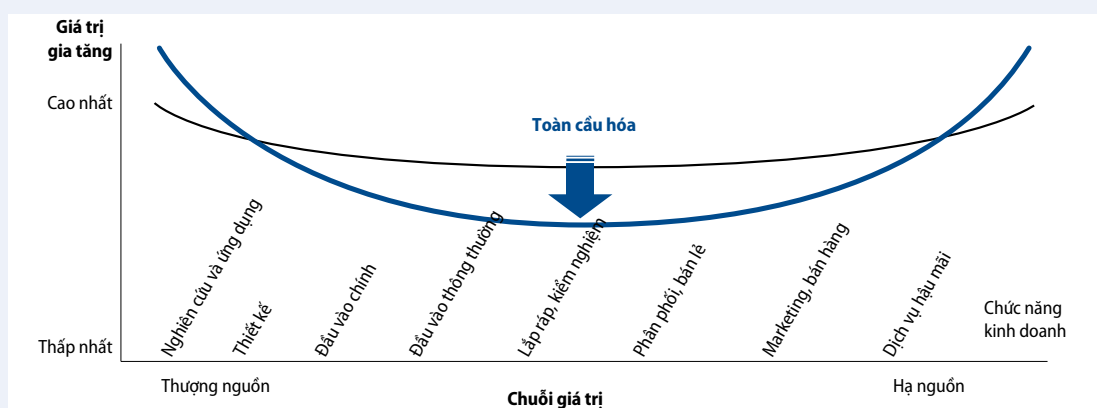
Việc làm tri thức là những việc làm có chất lượng cao hơn trong lĩnh vực xuất khẩu. Những việc làm trong chuỗi giá trị toàn cầu làm nền cho tăng trưởng kinh tế và giảm nghèo hiện chủ yếu nằm ở lĩnh vực lắp ráp tri thức thấp trong các ngành chế tạo, chế biến. Tuy nhiên, những việc làm mới đem lại giá trị gia tăng cao hơn sẽ nằm ở những công đoạn trên của chuỗi giá trị và ở những ngành nghề có hàm lượng tri thức cao. Trên thực tế, các ngành thiết kế, NC&ƯD, dịch vụ hậu mãi, logistics cùng một loạt các việc làm trong ngành chế tạo, chế biến hay phân phối khác sẽ chiếm tỉ trọng tăng trong tổng giá trị gia tăng so với sản xuất (xem Hình 1.20).⁴⁵

Già hóa dân số, lực lượng lao động thu hẹp và sự dịch chuyển lên những mức năng suất cao hơn

Tỉ lệ dân số ở độ tuổi lao động hiện đã đạt đỉnh và sẽ bắt đầu giảm. Kể từ năm 1972, tỉ lệ dân số độ tuổi 15-65 luôn tăng, từ 51% trong năm đó lên 70% năm 2017. Do tỉ lệ sinh đã giảm trong nhiều thập kỷ, cũng như xu hướng già hóa dân số mà tỉ lệ dân số trong độ tuổi lao động dự kiến sẽ bắt đầu giảm từ năm 2018, cũng như tỉ lệ người già trong dân số sẽ tăng mạnh (Hình 1.21). Nếu năm 2017, tỉ lệ dân số từ 65 tuổi trở lên là 6,7% thì đến năm 2050 dự kiến sẽ là 21%.

Khi kết hợp giữa tỉ lệ người già tăng và tỉ lệ dân số trong độ tuổi lao động giảm thì tỉ lệ người phụ thuộc sẽ tăng. Năm 1990 mới chỉ có 0,7 người dưới 15 tuổi hay trên 64 tuổi trên mỗi đầu người trong độ tuổi 15-64, tức là nếu tính ra thì mỗi lao động phải “gánh” 0,7 người phụ thuộc, chủ yếu là trẻ em. Đến năm 2015, tỉ lệ này giảm xuống còn 0,42, có nghĩa là một người lao động có ít gánh nặng ở nhà hơn và có nhiều thời gian hơn dành cho công việc. Nhưng do tình trạng già hóa dân số mà tỉ lệ này dự kiến sẽ bắt đầu tăng từ năm 2020, nghĩa là do phải chăm sóc cho trẻ em, người già

HÌNH 1.20: Biểu đồ về Chất lượng việc làm và các Công đoạn của chuỗi giá trị



Nguồn: Fernandez-Stark et al (2011).

44 ILO 2016.

45 Fernandez-Stark et al 2011.

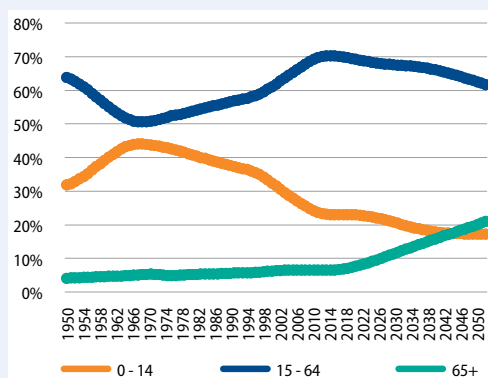
mà thời gian làm việc sẽ giảm. Đến năm 2050, tỉ lệ này dự kiến sẽ là trên 0,6. Nhưng không như trước đây, tỉ lệ người phụ thuộc trong tương lai sẽ tăng nhanh do số người già tăng, từ mức hệ số phụ thuộc 0,096 năm 2015 lên 0,34 năm 2050; trong khi đó, tỉ lệ trẻ em phụ thuộc dự kiến sẽ chỉ tăng chậm (Hình 1.22).

Điều này có một số tác động đến vấn đề việc làm.

Thứ nhất, đối tượng phụ nữ, do đã có tỉ lệ việc làm cao và phải dành đáng kể thời gian làm việc nhà (Hộp 1.4), nên áp lực phải làm công việc chăm

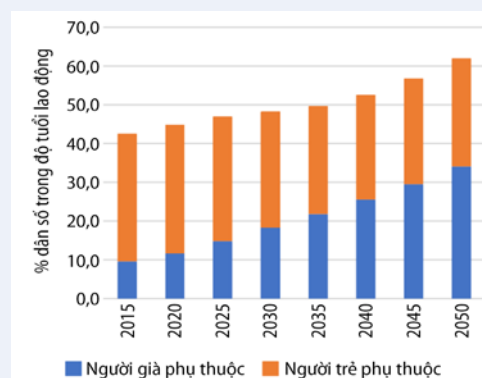
sóc người già không được trả lương cho các thành viên trong gia đình cũng sẽ tăng, từ đó làm giảm thời gian làm việc trên thị trường lao động. *Thứ hai*, do dân số giảm nên số lao động hiện có sẽ phải làm việc nhiều hơn, từ đó gây căng thẳng cho dân số trong độ tuổi lao động hiện đã trong tình trạng quá tải. Điều này đồng nghĩa với việc chuyển dịch sang những công việc, việc làm có hàm lượng tri thức cao hơn để đạt năng suất lao động cao. *Thứ ba*, do quy mô của lực lượng lao động giảm nên có thể khuyến khích và góp phần đồng bộ hóa việc làm trong tương lai của Việt Nam với

HÌNH 1.21: Tỉ lệ dân số theo độ tuổi, hàng năm, giai đoạn 1950-2050



Nguồn: LHQ (2015), trích dẫn tháng 4/2017.

HÌNH 1.22: Tỉ lệ người phụ thuộc ở Việt Nam, tính theo nhóm người trẻ và người già, giai đoạn 2015-2050



Nguồn: Merotto và các tác giả khác 2017.

HỘP 1.4: Tính toán tổng khối lượng việc làm

Một nghiên cứu gần đây của ActionAid (2017) cung cấp số liệu vi mô để tìm hiểu rõ hơn về gánh nặng việc làm ngoài thị trường của phụ nữ và nam giới. Nhật ký thời gian thu thập được từ hơn 800 người ở 9 tỉnh thành để tính số giờ dành cho chăm sóc nhà cửa, gia đình. Các đối tượng phụ nữ trong mẫu bình quân làm việc 35 giờ/tuần, tức là gần bằng một công việc chính thức. Nam giới cũng tham gia làm việc nhà, với thời gian 21 giờ/tuần.

Phụ nữ dành hơn 5 giờ/ngày cho công việc nhà, chăm sóc con cái, đi kiểm củi hay lấy nước, chăm sóc cho người già, so với 3 giờ/ngày của nam giới cho những công việc tương tự.⁴⁶ Những phụ nữ không đi học và người ở một số dân tộc thiểu số và vùng sâu vùng xa có hơn 9 giờ làm công việc chăm sóc không được trả lương mỗi ngày.

Gánh nặng chăm sóc nhà cửa làm hạn chế khả năng tiếp cận việc làm của phụ nữ, đặc biệt là những việc làm cần thời gian dài không ở nhà. Gánh nặng này cũng phản ánh một số lựa chọn của thị trường lao động. Hơn 25% chủ hộ kinh doanh là nữ cho biết do làm ăn ở nhà nên có thể cân đối giữa cuộc sống riêng và công việc, so với 6% nam giới.⁴⁷ Tương tự như vậy, phụ nữ thường muốn làm những công việc làm công ăn lương có thời gian chủ động hơn dù lương thấp, có chế độ nghỉ phép và bảo hiểm xã hội.⁴⁸

46 Năm cuối ĐTM SHGDVN thu thập số liệu về tình hình sử dụng thời gian là năm 2008. Số liệu của mẫu chọn ngẫu nhiên cho biết những phụ nữ có làm việc nhà (79%) sử dụng bình quân 132 phút/ngày, tức là hơn 2 giờ, cho công việc này, so với 90 phút/ngày của nam giới (56%). (trích từ Tổ chức Phụ nữ LHQ 2016).

47 Pasquier và các tác giả khác 2017.

48 Chowdhury và các tác giả khác 2017.

các công nghệ tiết kiệm nhân công. Nếu lao động Việt Nam có thể tận dụng công nghệ để làm những công việc có giá trị gia tăng thấp thì lực lượng lao động với quy mô nhỏ hơn sẽ có thể tập trung vào những công việc có giá trị gia tăng cao hơn. *Thứ tư*, đây có thể là sự bùng nổ của một ngành nghề chăm sóc mới, như đã diễn ra ở Trung

Quốc, từ đó tạo ra cơ hội việc làm mới cho phụ nữ. Tuy nhiên, ảnh hưởng của các thay đổi về dân số không phải là bất biến, và ta có thể thực hiện những điều chỉnh ngay từ bây giờ để giảm bớt gánh nặng già hóa dân số lên thị trường lao động Việt Nam.

HỘP 1.5: Biến đổi khí hậu và việc làm

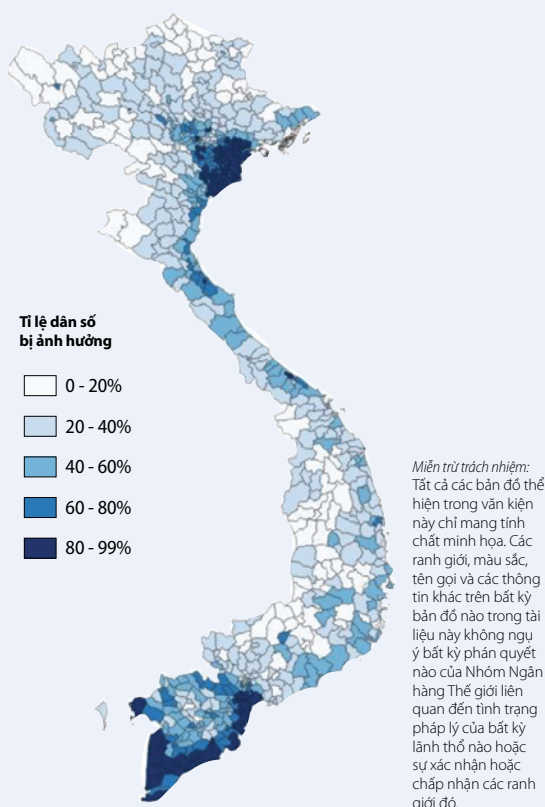
Biến đổi khí hậu dự kiến sẽ có ảnh hưởng đáng kể đối với tình hình việc làm trên toàn cầu. Tuy chưa có nhiều bằng chứng về ảnh hưởng cụ thể của biến đổi khí hậu đối với bức tranh việc làm, nhưng cũng có một số tình huống cần cân nhắc.

Biến đổi khí hậu là một rủi ro đáng kể đối với Việt Nam. Mức tăng nhiệt độ sau 10 năm của Việt Nam kể từ những năm 1960 cao gấp đôi so với mức bình quân toàn cầu. Mực nước biển tăng khiến 1/3 dân số Việt Nam có nguy cơ bị ngập lụt, trong đó nguy cơ tăng đến hơn 80% đối với khu vực Đồng bằng sông Cửu Long và Đồng bằng sông Hồng (xem bản đồ). Những thay đổi này đi kèm với sự gia tăng những biến đổi về lượng mưa, các hiện tượng thời tiết khắc nghiệt, xuất hiện thường xuyên hơn, từ đó làm tăng mức ngập mặn, hạn hán, tính chất cũng như tần suất xuất hiện bệnh ở cây trồng, vật nuôi (và cả người).

Những thay đổi này có thể khiến việc làm bị mất đi, nhất là ở những ngành dựa nhiều vào môi trường. Độ ngập mặn thay đổi đe dọa 2/3 nguồn nuôi trồng thủy sản của Việt Nam. Đất nông nghiệp ở Đồng bằng sông Cửu Long đang trong tình trạng bị xói mòn, và cùng với tình trạng ngập mặn gia tăng, sẽ khiến sinh kế của 13,6 triệu nông dân trồng lúa bị đe dọa. Việc làm trong lĩnh vực dịch vụ và sản xuất công nghiệp từng làm nền cho các việc làm ở đầu trên của chuỗi giá trị nông nghiệp-lương thực cũng có thể bị mất đi. Ngành du lịch cũng có thể chịu ảnh hưởng do nhiệt độ tăng, bờ biển bị xói lở, thời tiết khó đoán định và trở nên khắc nghiệt hơn. Tổn thất tài sản trực tiếp do lũ lụt hay phải bán tháo để hạn chế tổn thất thu nhập do ảnh hưởng của biến động thời tiết cũng có thể gây thêm khó khăn cho vấn đề việc làm.

Một số việc làm mới sẽ được tạo ra. Những việc làm mới này có thể phù hợp với tình hình mới trong bối cảnh biến đổi khí hậu, như phải lắp đặt nhiều máy điều hòa nhiệt độ hơn, cần nhiều kỹ sư thủy lợi hay tu sửa hạ tầng hơn, hoặc cũng có thể làm chậm lại quá trình biến đổi khí hậu, như trong lĩnh vực năng lượng tái tạo. Nhưng theo dự báo của các chuyên gia quốc tế, ảnh hưởng chính của biến đổi khí hậu là các thay đổi về việc làm. Các nhà sản xuất sơ cấp có thể chuyển sang các hoạt động trồng trọt, chăn nuôi có tính kháng hạn (hay lụt) cao hơn. Hàng du lịch có thể cần phải đa dạng hóa thị trường sang những khu vực ít chịu sự đe dọa của mực nước biển dâng hay nhiệt độ tăng.

Di cư do ảnh hưởng của biến đổi khí hậu dự báo cũng có thể làm thay đổi bức tranh việc làm. Di dân hàng loạt từ khu vực



Đồng bằng sông Cửu Long diễn ra phần nào do ảnh hưởng của biến đổi khí hậu, và một viễn cảnh tương tự cũng đang dần hiện hữu ở phía Bắc. Sự dịch chuyển của lao động trình độ thấp ra đô thị sẽ làm tăng quy mô của khu vực hộ kinh doanh, cũng như tạo ra nguồn lao động mới trong sản xuất công nghiệp trình độ thấp. Nhiều lao động hơn sẽ phải tìm kiếm việc làm, trong khi mức độ thiếu ổn định về thu nhập sẽ tăng.

Dù khó dự đoán số lượng việc làm cụ thể sẽ bị ảnh hưởng bởi biến đổi khí hậu, nhưng rõ ràng việc làm sẽ bị mất đi, thay đổi hay tạo ra. Vấn đề là làm sao tạo thuận lợi cho sự dịch chuyển ngay từ bây giờ để hạn chế ảnh hưởng tiêu cực về việc làm và chuẩn bị sẵn sàng cho những thay đổi sau này trên thị trường việc làm.

Tóm tắt

Việt Nam có thể tạo việc làm với số lượng nhiều hơn, chất lượng cao hơn nếu tăng cường liên kết giữa các chuỗi giá trị địa phương, khu vực và toàn cầu. Tầng lớp tiêu dùng và quá trình đô thị hóa ngày càng tăng của Việt Nam và khu vực, cũng như sự xuất hiện của các chuỗi giá trị khu vực sẽ là cơ hội để Việt Nam gia tăng việc làm trong các chuỗi giá trị. Khi lực lượng lao động phát triển lên, Việt Nam cũng sẽ có cơ hội dịch chuyển lên các chuỗi giá trị gia tăng cao hơn. Trong quá trình này có thể có những thay đổi liên tục về cơ cấu việc làm, hướng tới gia tăng số việc làm hưởng lương ở khối kinh tế tư nhân có mức lương cao hơn và nhìn chung sẽ có chất lượng tốt hơn. Ngoài ra cũng có thể có khả năng khai thác tốt hơn ngành nông nghiệp bằng cách chuyển sang sản xuất hoa màu và phát triển các chuỗi giá trị nông nghiệp để đáp ứng nhu cầu của Việt Nam, Châu Á và thị trường toàn cầu. Chương 2 của báo cáo sẽ cho biết làm thế nào để Việt Nam cải thiện chất lượng việc làm, tạo ra những việc làm mới có sự liên hệ với một ngành nông nghiệp có giá trị gia tăng cao hơn. Chương 3 xem xét làm thế nào để Việt Nam tạo ra nhiều việc làm có chất lượng hơn trong nền kinh tế tư nhân nói chung, thông qua những chính sách phù hợp để khai thác tầng lớp trung lưu đang phát triển, quá trình đô thị hóa và các chuỗi giá trị khu vực đang lớn mạnh.

Khi dịch chuyển sang những việc làm tri thức sẽ có nguy cơ một số bộ phận dân số bị bỏ lại phía sau. Lao động trẻ, thành thị, có học tuy đã

được hưởng lợi từ sự thay đổi trong bức tranh việc làm, nhưng những đối tượng khác, như phụ nữ, dân số già, dân tộc thiểu số, người sống ở vùng sâu vùng xa, có thể sẽ gặp khó khăn để hòa nhập vào cơ chế mới. Vì thế Việt Nam cần trang bị để lực lượng lao động của mình sẵn sàng đáp ứng yêu cầu của việc làm trong tương lai, đồng thời thực hiện các biện pháp tác động đến cung lao động để tăng cường tiếp cận những việc làm tốt hơn cho những đối tượng có nguy cơ bị tụt lại phía sau. Nội dung này được nghiên cứu sâu hơn tại Chương 4 của báo cáo.

Tuy nhiên, nhiều việc làm sau này sẽ không có gì khác với việc làm hiện nay trên nhiều góc độ. Cơ cấu việc làm đang thay đổi và sẽ tiếp tục tạo ra những việc làm tốt hơn nếu Việt Nam biết khai thác đầy đủ những cơ hội có được từ sự chuyển biến của nền kinh tế trong nước và thế giới nêu trên. Tuy nhiên, việc làm hưởng lương “tốt” sẽ chỉ dừng ở con số 1/4 tổng số việc làm. Nếu giả định tốc độ thay đổi sẽ bằng với giai đoạn 2008-2015 thì tính đến năm 2040, sẽ có khoảng 2/4 (43%) việc làm “tốt”. Việc làm ở hộ nông nghiệp và hộ kinh doanh sẽ tiếp tục giảm, dù đến năm 2040 sẽ vẫn tạo ra đến hơn một nửa số việc làm. Do vậy mà cần có chủ trương, chính sách để làm sao hỗ trợ gia tăng lợi nhuận, thu nhập ở cả ngành nông nghiệp (Chương 2) và hộ kinh doanh, đồng thời tạo tiền đề để các doanh nghiệp lớn trong nước và nước ngoài phát triển (Chương 2 và Chương 3), cũng như các cơ hội việc làm mà các doanh nghiệp này mang đến.



CHƯƠNG 2 - ĐỊNH HÌNH HỆ THỐNG NÔNG NGHIỆP – LƯƠNG THỰC CỦA VIỆT NAM

ĐỂ TẠO VIỆC LÀM⁴⁹

Việt Nam đã đạt được tốc độ tăng trưởng ấn tượng trong ngành nông nghiệp theo các tiêu chuẩn của khu vực. Trong những năm 1990, tăng trưởng giá trị gia tăng nông nghiệp của Việt Nam đạt bình quân 4,2%/năm, và giai đoạn 2000-2009 đạt bình quân 3,9%/năm (Bảng 2.1). Tốc độ tăng trưởng này cao hơn tất cả các nước Châu Á khác, trừ Trung Quốc và Campuchia. Tốc độ tăng trưởng nông nghiệp của Việt Nam cũng ít biến động hơn các nước khác trong khu vực. Do có nguồn nước dồi dào và một tỉ lệ tương đối lớn diện tích đất sản xuất nông nghiệp có công trình thủy lợi nên Việt Nam không gặp phải tình trạng biến động lớn về lương thực và các sản phẩm nông nghiệp khác như nhiều nước khác. Hơn 70% diện tích canh tác của Việt Nam (trường hợp trồng nhiều vụ mỗi năm) hiện đã có công trình thủy lợi. Trong khi ở Philipin, Ấnônêxia, Malaixia, Thái Lan, chỉ

có 25-40% đất canh tác có công trình thủy lợi. Tuy nhiên, trong mấy năm gần đây, tăng trưởng nông nghiệp của Việt Nam về giá trị gia tăng đã giảm, từ năm 2010 đến 2016 chỉ đạt bình quân 2,5%/năm.

Trong ngành nông nghiệp Việt Nam, tốc độ và mô hình tăng trưởng đã có sự thay đổi đáng kể giữa các tiểu lĩnh vực. Theo thống kê của Tổ chức Nông lương (FAO), trong giai đoạn 2000-2014, tăng trưởng sản xuất lúa gạo tuy chỉ đạt thấp ở mức 2,8%/năm nhưng đều đặn. Cũng trong giai đoạn 2000-2014, đánh bắt và nuôi trồng thủy sản tăng trưởng rất ấn tượng ở mức 8,5%/năm, dù phần lớn mức tăng này chủ yếu diễn ra trong giai đoạn đến 2007. Kể từ đó, đánh bắt thủy sản phải cạnh tranh với các nguồn lợi thủy sản ven bờ đã cạn kiệt một phần, trong khi ngành nuôi tôm chịu tổn thất lớn về sản lượng

Bảng 2.1: Tăng trưởng giá trị gia tăng nông nghiệp hàng năm của một số nước Châu Á, 1991-2016 (%)

Quốc gia	1991-1999	2000-2009	2010-2016
Campuchia	4,4	4,8	2,1
Trung Quốc	4,0	3,9	4,0
Ấn độ	3,9	2,5	3,7
Ấnônêxia	2,3	3,4	3,9
Philipin	1,8	3,2	1,0
Thái Lan	2,1	2,9	0,5
Việt Nam	4,2	3,9	2,5

Nguồn: Chỉ số Phát triển Thế giới (WDI), 2017.

⁴⁹ Chương này được soạn thảo bởi nhóm chuyên gia gồm các ông bà Sergiy Zorya và Steven Jaffee của Ngân hàng Thế giới, Nguyễn Đỗ Anh Tuấn, Trương Thị Thu Trang, Nguyễn Lệ Hoa, Nguyễn Thị Thủy của Viện Chính sách Chiến lược Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn (VCSCLPNTNNT).

trong các năm 2012 và 2013 do dịch bệnh. Từ năm 2000 đến 2014, sản lượng ngành chăn nuôi tăng 4,5%/năm. Tuy nhiên, ngành này tương đối biến động, chủ yếu do dịch bệnh cộng với biến động giá thức ăn chăn nuôi và giá thịt, đặc biệt là thịt lợn. Sản xuất sữa trong nước tuy tăng trưởng nhanh nhưng vẫn chỉ chiếm một tỉ trọng rất nhỏ về giá trị gia tăng chăn nuôi.

Trong vòng 20 năm qua, Việt Nam nổi lên trở thành một nhà cung cấp lớn trên thị trường hàng nông sản quốc tế. Ngành có sự phát triển rất ấn tượng, cả về quy mô và số lượng. Việt Nam hiện có kim ngạch thương mại hơn 1 tỉ US\$ trên 8 loại hàng hóa (hay nhóm hàng hóa), đứng trong số 5 nước xuất khẩu lớn nhất thế giới trong từng ngành hàng.⁵⁰ Nông dân Việt Nam đã nắm bắt rất tốt những cơ hội có được nhờ (i) nhu cầu toàn cầu về nguyên vật liệu nông nghiệp, lương thực chính và lương thực giá trị cao tăng; (ii) Việt Nam gia nhập Tổ chức Thương mại Thế giới và tham gia ký kết một số hiệp định thương mại; (iii) môi trường kinh doanh, đầu tư trong nước được cải thiện; (iv) Việt Nam có hệ sinh thái nông nghiệp đa dạng; (v) Việt Nam có vị trí địa lý thuận lợi ở gần các nước thu nhập trung bình có tốc độ tăng trưởng nhanh. Đặc biệt đáng chú ý là sự gia tăng xuất khẩu sản phẩm hoa quả gần đây, từ mức rất thấp của những năm 2000 lên hơn 1 tỉ US\$ vào năm 2016. Năm 2017, theo dự báo của Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn (BNNPTNT), riêng xuất khẩu thanh long đã vượt 1 tỉ US\$.

Dù vậy, bức tranh thương mại nông nghiệp-lương thực của Việt Nam cũng không hoàn toàn tích cực. Phần lớn các tiểu lĩnh vực xuất khẩu đang có sự phát triển của Việt Nam đều đã không tận dụng được các cơ hội thị trường để tạo giá trị gia tăng, và trong một số trường hợp, còn không tạo được tác động chuyển hóa đối với nông dân và cộng đồng làm nên nền tảng cho ngành. Việt Nam tuy duy trì được khả năng cạnh tranh về giá đối với hàng hóa hoa màu, nhưng lại phải bán những sản phẩm này với giá thấp do một số nguyên nhân

như: (i) các vấn đề liên quan đến chất lượng hay tiêu chuẩn vệ sinh, an toàn thực phẩm còn thấp hay không đồng đều; (ii) mức độ và nhận thức về rủi ro không hoàn thành hợp đồng của các nhà cung cấp Việt Nam; (iii) thực tế và nhận thức rủi ro liên quan đến yếu tố môi trường của hàng hóa Việt Nam; (iv) cạnh tranh gay gắt giữa các doanh nghiệp xuất khẩu Việt Nam, tạo cơ hội để các đối tác mua hàng quốc tế đòi giảm giá.

Một yếu tố khác của nền nông nghiệp Việt Nam là sự khác biệt vùng miền. Một số vùng, như vùng Đồng bằng sông Hồng và hai khu vực ven biển ở Trung bộ, có tốc độ tăng trưởng chậm trong hầu hết giai đoạn từ năm 2000 (Bảng 2.2). Chẳng hạn, trong 4-5 năm qua, vùng Đồng bằng sông Hồng gặp phải tình trạng suy giảm trong tổng giá trị gia tăng tuyệt đối. Đô thị hóa và công nghiệp hóa là những yếu tố chính thúc đẩy phát triển kinh tế ở đây. Khu vực Tây Nguyên có tốc độ tăng trưởng nông nghiệp nhanh và bền vững nhất. Vùng Đông nam bộ cũng có tốc độ tăng trưởng cao hơn mức bình quân. Sự phát triển của ngành trồng trọt thương phẩm là nền tảng cho tăng trưởng của cả hai vùng này, cùng với sự phát triển của ngành chăn nuôi ở vùng Đông Nam bộ. Từ năm 2009 đến 2013, Đồng bằng sông Cửu Long, nơi chiếm tới khoảng 1/3 tổng giá trị gia tăng nông nghiệp, có tốc độ tăng trưởng giảm dần do một số sự kiện gây bất lợi cho ngành nuôi trồng thủy sản và tốc độ gia tăng giá trị sản phẩm lúa gạo giảm. Trong số các vùng miền trong nước, hai vựa lúa của Việt Nam là Đồng bằng sông Cửu Long và sông Hồng, có tốc độ tăng trưởng nông nghiệp thấp nhất tính từ năm 2009. Ba khu vực gồm Đồng bằng sông Cửu Long, Đông Nam bộ và Tây Nguyên, hiện chiếm khoảng 60% tổng sản lượng nông nghiệp của Việt Nam và hơn 80% giá trị nông nghiệp xuất khẩu.

Dù có sự phân hóa và khác biệt vùng miền nhưng sản xuất nông nghiệp sơ cấp vẫn là ngành tạo nhiều việc làm nhất của Việt Nam. Năm 2013, ngành nông nghiệp chiếm 50% tổng số việc làm, giảm so với 80% của năm 1986 (Hình 2.1).

50 Trong số những nhóm ngành hàng này có gạo, cà phê, hạt tiêu, cao su, hạt điều, sắn, thủy sản, sản phẩm trồng trọt.

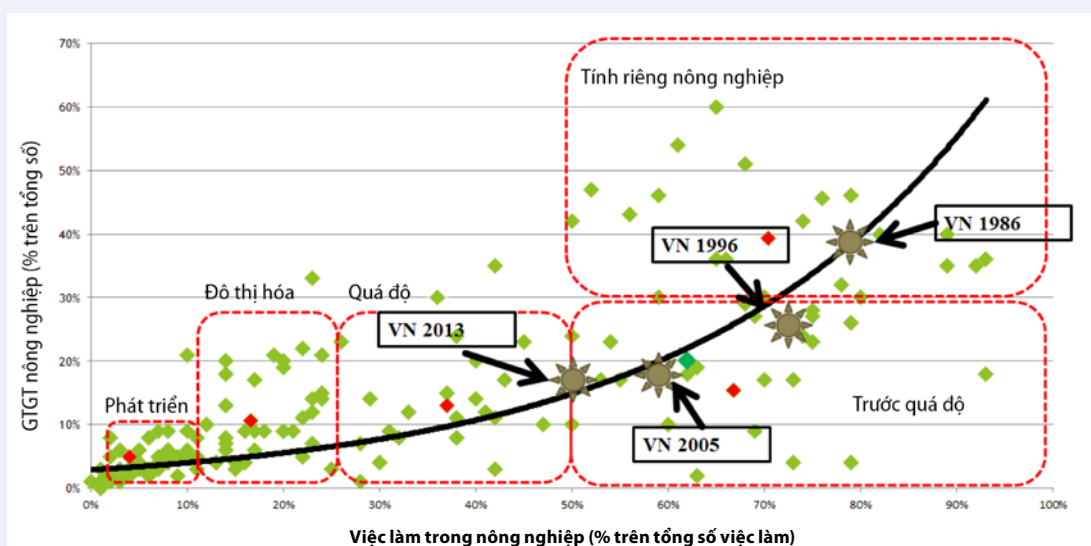
Bảng 2.2: Cơ cấu nông nghiệp và tăng trưởng nông nghiệp của Việt Nam theo vùng miền

	Tốc độ gia tăng giá trị nông nghiệp (%), theo giá không đổi			Tỉ lệ giá trị gia tăng nông nghiệp toàn quốc	
	2000-2013	2000-2004	2009-2013	2000	2013
Tổng	3,6	3,9	2,8	100	100
Đồng bằng sông Hồng	1,2	1,9	0,3	20	14
Đông bắc bộ	4,4	3,4	5,7	9	10
Tây bắc bộ	4,5	4,7	4,2	2	3
Duyên hải Bắc trung bộ	2,5	3,0	1,2	11	9
Duyên hải Nam trung bộ	2,9	3,1	1,7	7	6
Tây Nguyên	8,7	8,5	8,6	6	11
Đông nam bộ	4,6	4,0	5,6	12	14
Đồng bằng sông Cửu Long	3,5	5,0	1,1	33	32

Nguồn: Tính toán của VCSCLPTNNNT căn cứ trên số liệu của TCTK.

Đến năm 2015, tỉ lệ này tiếp tục giảm xuống còn 46%.⁵¹ Sự dịch chuyển của lao động ra khỏi ngành nông nghiệp diễn ra với tốc độ nhanh nhất từ năm 2005 đến 2013, giai đoạn mà nhiều việc làm được tạo ra trong lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ. Người dân nông thôn, nhất là thế hệ trẻ, đã nắm bắt được những cơ hội này, trong đó nhiều nam giới đã ít

nhất tìm được công việc xây dựng tạm thời ở các thành phố lớn, trong khi phụ nữ chủ yếu tìm được việc làm trong các ngành may mặc, da giày, chế biến thủy sản. Sự sụt giảm về việc làm trong nông nghiệp đi kèm với sụt giảm về tỉ trọng của nông nghiệp trong GDP, từ 40% năm 1986 xuống còn 17% năm 2013 (Hình 2.1) và 14% năm 2015.

HÌNH 2.1: Việt Nam chuyển từ một nền kinh tế nông nghiệp sang giai đoạn quá độ trong 30 năm qua

Nguồn: Cán bộ của NHTG dựa trên chỉ số WDI, 2017.

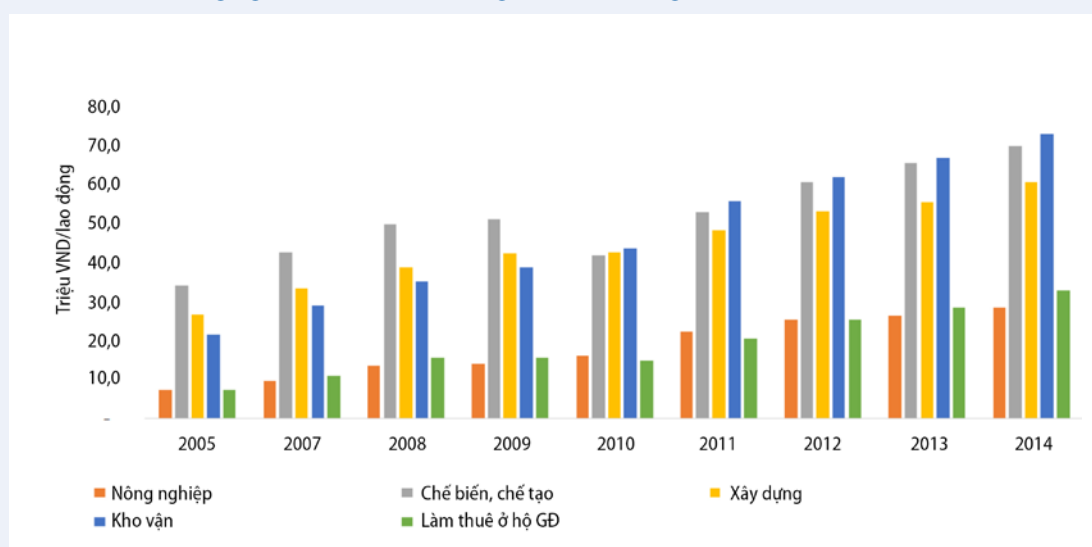
51 Tổng cục Thống kê Việt Nam (TCTK), 2016.

Do những thay đổi về cơ cấu lao động mà năng suất lao động nông nghiệp tính theo giá trị gia tăng trên đầu lao động tăng. Tuy nhiên, năng suất lao động trong công nghiệp và dịch vụ vẫn tiếp tục trì trệ. Tuy có sự giao thoa về năng suất trong các ngành chế tạo, chế biến và xây dựng trong vòng 10 năm qua, năng suất ở các ngành này vẫn cao hơn 2 lần so với ngành nông nghiệp (Hình 2.2). Tuy nhiên, ở chiều ngược lại, chênh lệch về năng suất của Việt Nam vẫn thấp hơn 3,5 lần so với tính toán của Gollin và các tác giả khác (2014)⁵² đối với các nước đang phát triển nói chung, và 6 lần của khu vực Hạ Sahara Châu Phi.

Căn cứ trên kết quả xếp loại chính thức “lao động nông nghiệp”, năng suất lao động nông nghiệp của Việt Nam cũng tăng chậm hơn nhiều nước

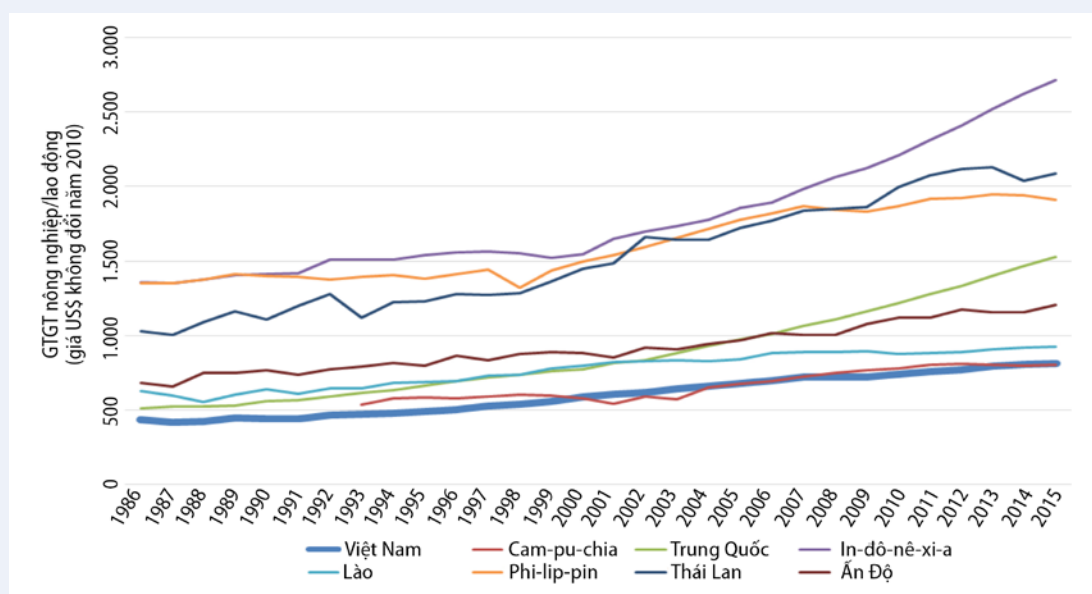
trong khu vực (Hình 2.3). Đây là một thực tế cho dù năng suất đất đai của Việt Nam vẫn thuộc hàng cao nhất trong khu vực, một phần do ứng dụng rộng rãi các công trình thủy lợi, cộng với khả năng trồng nhiều vụ trong một năm (Bảng 2.3). Các số liệu trên cho thấy năm 2014, năng suất lao động nông nghiệp của Việt Nam chỉ bằng 60% của Trung Quốc, bằng chưa đến một nửa của Philipin và Thái Lan, và gần bằng Campuchia. Những kết quả so sánh này với Trung Quốc và Thái Lan là hợp lý, nhưng đối với hai quốc gia còn lại thì khó chính xác vì Việt Nam vẫn có nhiều sự chủ động hơn về đa dạng hóa nông nghiệp, cải thiện sản lượng và áp dụng cơ giới hóa. Tử số (giá trị gia tăng nông nghiệp) có thể là hợp lý, nhưng vấn đề có thể nằm ở mẫu số (số lượng lao động nông nghiệp). Xem thêm về nội dung này ở phần dưới.

HÌNH 2.2: GDP từng ngành theo đầu lao động của Việt Nam, giai đoạn 2005-2014



Nguồn: TCTK, 2016.

52 Gollin, D., D. Lagakos, M. Waugh. 2014. *Chênh lệch năng suất nông nghiệp*. Tạp chí Kinh tế học hàng quý: 939-93.

HÌNH 2.3: Năng suất lao động nông nghiệp của Việt Nam và một số nước, giai đoạn 1986-2014

Nguồn: WDI, 2017.

Bảng 2.3: Đất đai và năng suất lao động nông nghiệp của một số nước, giai đoạn 2000-2014

Quốc gia	Năng suất đất đai nông nghiệp (theo giá \$ không đổi trên ha năm 2010)		Năng suất lao động nông nghiệp (giá \$ không đổi theo đầu lao động năm 2010)	
	2000	2014	2000	2014
Campuchia	486	765	575	803
Trung Quốc	749	1.328	774	1.398
Indônêxia	1.586	2.179	1.545	2.521
Philipin	1.651	2.143	1.495	1.949
Thái Lan	1.464	1.776	1.446	2.134
Việt Nam	1.729	2.232	585	791
Đức	1.336	1.069	22.442	32.521
Pháp	1.348	1.558	45.774	94.946
Mỹ	329	430	44.136	76.457

Nguồn: WDI, 2017.

Phân tích trên thông thường sẽ dẫn tới khuyến nghị áp dụng các biện pháp để đẩy nhanh sự dịch chuyển của lao động từ sản xuất nông nghiệp sơ cấp có năng suất thấp sang các ngành công nghiệp và dịch vụ có năng suất cao hơn. Như vậy sẽ nâng

cao được năng suất lao động chung cho cả nước. Nhưng Việt Nam hiện đã đi theo hướng này. Trong giai đoạn 2000-2015, tỉ lệ lao động nông nghiệp trong lực lượng lao động giảm 32 điểm %, từ 65% xuống 46%.⁵³ Để so sánh, Indônêxia và Thái Lan

53 Chỉ số Phát triển Thế giới, 2017.

giảm bình quân 27 điểm % (từ 44% xuống 32%). Chỉ có Trung Quốc là có tỉ lệ lao động nông nghiệp giảm nhanh hơn, lên đến 44 điểm % (từ 50% xuống 28%). Vì thế, Việt Nam đã trải qua giai đoạn chuyển đổi nhanh và để đẩy nhanh tốc độ hơn nữa sẽ khó khăn vì một vài lý do sau.

Một là, phân tích thống kê tổng hợp không cho ra bức tranh chính xác về mức năng suất và các xu hướng liên quan, cũng như các chính sách khuyến khích kèm theo để thúc đẩy chuyển dịch việc làm giữa các ngành. Như minh họa ở dưới, năng suất lao động trong nội bộ ngành nông nghiệp có sự chênh lệch lớn. Đối với một số ngành hàng, mức năng suất này khá cao, kể cả khi so với những ngành công nghiệp đòi hỏi cùng trình độ kỹ năng, trong khi lại khá thấp ở những ngành hàng khác. Tự sản xuất hay làm công ăn lương ở một số phân đoạn nông nghiệp cho mức lương cao hơn lương tối thiểu trong công nghiệp, và cũng có thể có chất lượng việc làm cao hơn (cũng như điều kiện cộng đồng xã hội tốt hơn). Điều chúng ta muốn thấy là sự gia tăng việc làm ở những phân khúc có năng suất, thu nhập cao hơn trong nông nghiệp (những ngành vẫn còn cơ hội tăng trưởng đáng kể), và ít phụ thuộc hơn vào việc làm ở những ngành cho lợi suất thấp, dù không thể không chú ý đến chức năng của lưới an sinh xã hội quan trọng của hoạt động sản xuất tự túc lúa gạo đối với một số lượng lớn các hộ nông thôn.

Thứ hai, nhiều cơ hội việc làm trong tương lai có thể mở ra với các lao động nông thôn hiện đang thiếu việc làm trong các lĩnh vực chế tạo, chế biến hay dịch vụ có liên hệ mật thiết với nông nghiệp. Đây sẽ là những việc làm trong các lĩnh vực sản xuất đầu vào hay cung cấp dịch vụ cho nông nghiệp, chế biến thực phẩm, nông sản, logistics nông nghiệp, cùng một loạt các ngành dịch vụ phân phối lương thực, thực phẩm cả chính thức và phi chính thức. Trong một số trường hợp, sự tăng trưởng và ổn định của những việc làm này sẽ có liên hệ chặt chẽ với kết quả của ngành nông nghiệp. Không như một số ngành lắp ráp định hướng xuất khẩu của Việt Nam, những ngành xuất khẩu dựa vào nông nghiệp thường có các mối

liên kết xuôi và liên kết thượng nguồn chặt chẽ, vì thế tăng trưởng sẽ có tác động trực tiếp theo hệ số nhân. Sau đây chúng ta sẽ xem xét một số ví dụ minh họa về sự thay đổi cơ cấu việc làm trong hệ thống nông nghiệp-lương thực trong quá trình phát triển kinh tế và gia tăng thu nhập nói chung.

Thứ ba, khả năng tiếp nhận số lượng lớn lao động nông thôn cần việc làm và tạo ra những việc làm có mức lương cao hơn nghề nông của các lĩnh vực chế tạo, chế biến và dịch vụ khác. Như Báo cáo này đã chỉ ra, quá trình này ở Việt Nam diễn ra khá chậm, do cả những hạn chế bên cung, như môi trường đầu tư tư nhân không thuận lợi hay sự chậm phát triển của các địa phương thứ phát, lẫn trở ngại bên cầu, như lao động nông thôn có trình độ thấp, điều kiện làm việc còn kém của những việc làm mới, hạn chế di cư từ nông thôn ra thành thị. Chỉ khi giải quyết được những trở ngại này thì mới mong có được những thay đổi cơ cấu nhanh chóng.

Chương này của báo cáo sẽ tìm hiểu về tình hình năng suất lao động nông nghiệp của Việt Nam và làm thế nào để nâng cao năng suất. Đây là một nội dung quan trọng để bảo đảm năng lực cạnh tranh của việc làm trong ngành nông nghiệp trong bối cảnh tạo việc làm phi nông nghiệp diễn ra chậm cũng như cơ hội để tạo việc làm trong hệ thống lương thực trong tương lai. Phần đầu của Chương sẽ xem xét lại vai trò của nông nghiệp trong việc tạo thu nhập và việc làm, cũng như quá trình thay đổi từng bước của vai trò này, cả về yếu tố không gian và dân tộc. Sau đó, báo cáo sẽ xác định lại năng suất lao động của nền nông nghiệp Việt Nam theo hướng tổng hợp và phân tích cụ thể. Theo đó báo cáo sẽ xem xét sơ bộ về triển vọng việc làm trong hệ thống nông-lương nói chung của Việt Nam. Tiếp theo là phần trình bày về các giải pháp chính sách nhằm thúc đẩy nâng cao chất lượng việc làm trong sản xuất nông nghiệp sơ cấp và các lĩnh vực dịch vụ kinh doanh ở giai đoạn sau của chuỗi giá trị có liên quan trong thời gian tới, cũng như nâng cao năng lực để người dân nông thôn tiếp cận được những việc làm này.

Việc làm nông nghiệp và danh mục việc làm của Hộ gia đình nông thôn Việt Nam

Số người làm việc trong lĩnh vực sản xuất nông nghiệp sơ cấp của Việt Nam⁵⁴ tuy lớn nhưng đang giảm dần. Năm 2000, Việt Nam có khoảng 25 triệu người làm trong ngành nông nghiệp, chiếm 65% tổng số lực lượng lao động. Đến năm 2012, con số này giảm còn 24,3 triệu người (47%), và đến năm 2015, theo số liệu mới nhất, con số này đã tiếp tục giảm còn 23,2 triệu người (44%), trong đó có 50,7% là lao động nữ. Trong ngành này, con số lớn nhất về lao động thuộc về ngành sản xuất lúa gạo, ở mức 7,7 triệu người (Bảng 2.4). Các ngành hàng có số lượng việc làm nông nghiệp đạt trên 1 triệu người gồm có cà phê, chăn nuôi trâu bò, lợn. Trong số các ngành hàng chính, số lượng việc làm thấp nhất thuộc về ngành hạt điều và hạt tiêu. Phần lớn lực lượng lao động nông nghiệp làm việc trên đồng ruộng của chính mình (lao động tự do) hay làm dịch vụ cho nhà khác (làm thuê). Một số nhỏ nông dân tham gia hợp tác xã và hội nông dân (năm 2014 ước tính có 121.200 người theo Điều tra lực lượng lao động), nhưng

Bảng 2.4: Lực lượng lao động nông nghiệp Việt Nam theo ngành hàng, năm 2012

	Số lượng lao động
Lúa gạo	7.658.156
Mía	453.453
Điều	231.158
Tiêu	255.591
Cao su	710.960
Cà phê	1.900.286
Chè	304.218
Trâu bò	1.103.091
Lợn	1.344.549
Gia cầm	846.302
Lâm nghiệp	957.689
Đánh bắt thủy sản	628.798
Nuôi trồng thủy sản	630.474

Nguồn: Thống kê Đầu vào-Đầu ra, TCTK, 2012.

con số này đang giảm dần dù nhà nước vẫn có chương trình khuyến khích hợp tác xã.

Sự dịch chuyển của người dân nông thôn ra khỏi nông nghiệp chủ yếu là kết quả của sự tăng trưởng kinh tế nhanh chóng, từ đó mà tạo ra nhiều việc làm phi nông nghiệp. Đầu tư của nhà nước đã làm cải thiện đáng kể các lĩnh vực dịch vụ, giáo dục, hạ tầng công cộng, từ đó tạo thuận lợi cho tăng trưởng và thúc đẩy sự tham gia rộng rãi vào nền kinh tế. Chuyển dịch cơ cấu từ nền kinh tế nông nghiệp sang sản xuất công nghiệp, dịch vụ thâm dụng lao động là yếu tố then chốt, nhờ đó mà trong vòng 20 năm qua, những ngành này đã tạo được 15 triệu việc làm.⁵⁵ Cải thiện giáo dục là một con đường quan trọng để nâng cao chất lượng việc làm. Chẳng hạn, nếu lao động có bằng đại học thì sẽ có thể nâng cao đáng kể khả năng tìm được việc làm hưởng lương (lên đến 52% so với người chỉ có bằng tốt nghiệp cấp 2). Việc di cư ra thành phố càng mở ra nhiều cơ hội việc làm phi nông nghiệp cho các hộ nông thôn. Những yếu tố này góp phần giúp hộ gia đình đa dạng hóa nguồn thu từ nông nghiệp.

Ở nông thôn, sự phụ thuộc vào nông nghiệp của hộ nông thôn đang giảm dần. Chuyển đổi từ sản xuất nông nghiệp sang phi nông nghiệp được thể hiện ở thay đổi về cơ cấu thu nhập của hộ gia đình. Theo Điều tra ngành Nông nghiệp năm 2016, tỉ lệ hộ gia đình được xác định là hộ “nông nghiệp” giảm từ 71% tổng số hộ nông thôn năm 2006 xuống 58% năm 2016. Năm 2016, chỉ có 49% số hộ nông thôn cho biết nguồn thu nhập chính là từ nông nghiệp, so với 68% năm 2006 (Bảng 2.5).

Bảng 2.5: Vai trò của nông nghiệp ở nông thôn Việt Nam, giai đoạn 2006-2016

	2006	2011	2016
Tổng số hộ nông thôn	13.768.472	15.343.852	15.990.000
% hộ nông nghiệp	71	62	58
% hộ nông thôn có thu nhập chính từ nông nghiệp	68	57	49

Nguồn: Điều tra ngành Nông nghiệp Việt Nam 2016 (TCTK, 2017).

54 Nông nghiệp trong báo cáo này được xác định là gồm có các hoạt động trồng cây, chăn nuôi, ngư nghiệp, lâm nghiệp.

55 Ngân hàng thế giới 2017.

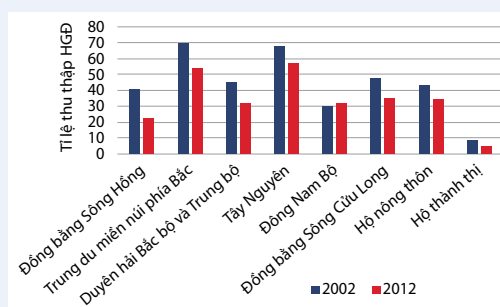
Hộ gia đình Việt Nam ngày càng lệ thuộc nhiều vào các nguồn thu nhập phi nông nghiệp. Từ năm 2004 đến 2014, tỉ lệ hộ nông nghiệp dựa hoàn toàn vào thu nhập, tiền lương phi nông nghiệp đã tăng từ 22% lên 32%. Đồng thời, tỉ lệ hộ nông thôn chỉ dựa vào thu nhập từ nông nghiệp đã giảm từ 23% xuống 19%. Khoảng 90% hộ nông thôn có nhiều nguồn thu nhập.⁵⁶

Tiền công là nguồn thu nhập lớn nhất cho các hộ nông thôn. Năm 2014, thu nhập này chiếm 37% thu nhập nông thôn bình quân, tăng so với 32% của năm 2010 (Hình 2.4). Thu nhập từ lao động tự thân trong nông nghiệp chiếm 30% tổng thu nhập, tiếp đến là thu nhập từ các hoạt động tự doanh phi nông nghiệp, cả chính thức lẫn phi chính thức.

Tuy nhiên, tốc độ thay đổi của các nguồn thu nhập có chênh lệch đáng kể giữa các vùng miền. Mức giảm đáng kể thu nhập từ nông nghiệp được ghi nhận ở vùng Đồng bằng sông Hồng và Duyên hải Bắc trung bộ, là những vùng có sự trì trệ hay suy giảm về nông nghiệp (Hình 2.5). Ở những

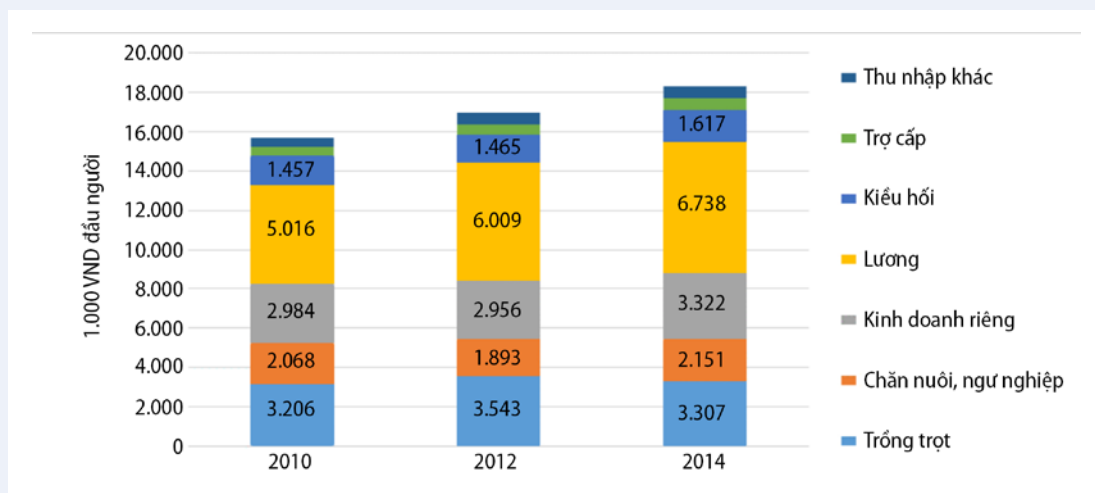
vùng khác không có nhiều thay đổi, trong đó nông nghiệp vẫn là nguồn thu nhập chính ở các vùng Đồng bằng sông Cửu Long, Tây Nguyên, Trung du Miền núi phía Bắc. Năm 2014, thu nhập từ nông nghiệp chiếm khoảng 40% tổng thu nhập đầu người ở những vùng này (Hình 2.6).

HÌNH 2.5: Đóng góp của nông nghiệp vào thu nhập của hộ nông thôn theo vùng miền, giai đoạn 2002-2012



Nguồn: Ước tính của VCSCLPTNNNT căn cứ vào ĐTMSHGĐVN 2012 (TCTK 2013).

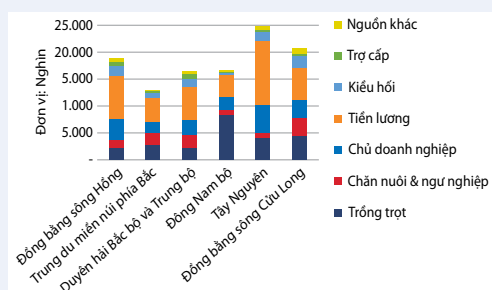
HÌNH 2.4: Nguồn thu nhập của hộ nông thôn Việt Nam, giai đoạn 2010-2014



Nguồn: Ước tính của VCSCLPTNNNT căn cứ vào ĐTMSHGĐVN 2014.

56 Phân phối được tính toán dựa trên điều tra mức sống hộ gia đình và có hàm ý rằng số người lao động làm nông nghiệp được sử dụng để tính toán năng suất lao động.

HÌNH 2.6: Danh mục việc làm của hộ nông thôn theo vùng miền, năm 2014



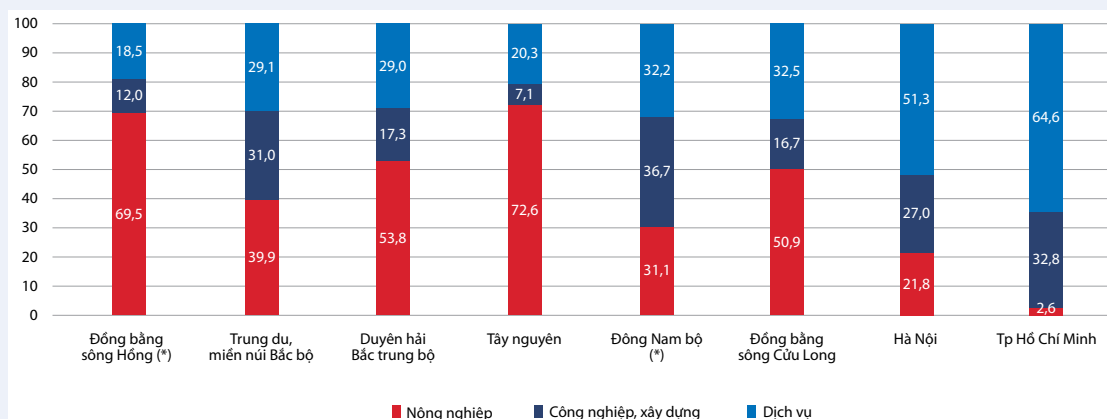
Nguồn: Ước tính của VCSCLPTNNNT căn cứ vào ĐTMSHGĐVN 2014.

Mức độ thay đổi trong cơ cấu thu nhập của hộ nông thôn tương trưng cho những yếu tố như quy mô đất đai nắm giữ, trình độ học vấn, nguồn cung việc làm phi nông nghiệp, khoảng cách đến các trung tâm thành thị. Ở nhiều khu vực Tây Nguyên, nơi mà các cơ hội việc làm phi nông nghiệp còn khan hiếm, nông nghiệp tiếp tục chiếm tỉ trọng lớn nhất trong GDP và việc làm,

đồng thời phần lớn các hộ nông thôn vẫn có tỉ trọng lớn thu nhập từ nông nghiệp, hoặc từ lao động trên ruộng của nhà hay làm việc thời vụ thuê cho nhà khác (Hình 2.7). Ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long, nơi mà nhiều hộ có diện tích ruộng đất dưới 1 hecta nên không thể tiếp tục sống nhờ vào nghề trồng lúa để gia tăng thu nhập bằng với tốc độ của các công việc phi nông nghiệp, dù đây là ngành truyền thống. Một điều tra năm 2009 của Viện Phát triển sông Cửu Long cho biết chỉ có những nông dân có hơn 3 hecta ruộng đất mới có phần lớn thu nhập từ trồng lúa, còn nông dân có dưới 1 ha có tới gần 2/3 thu nhập từ các nguồn phi nông nghiệp.⁵⁷

Việc làm và thu nhập từ nông nghiệp đóng vai trò quan trọng hơn đối với hộ nghèo so với hộ không nghèo. Năm 2014, nông nghiệp chiếm 44% thu nhập của hộ nghèo so với 29% của hộ không nghèo (Hình 2.8 và Hình 2.9). Hộ không thuộc diện nghèo có tỉ trọng thu nhập lớn hơn từ làm thuê và các hoạt động tự doanh.

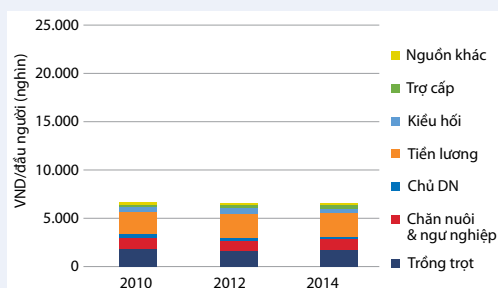
HÌNH 2.7: Phân bố dân số có việc làm theo ngành và khu vực kinh tế-xã hội, năm 2014



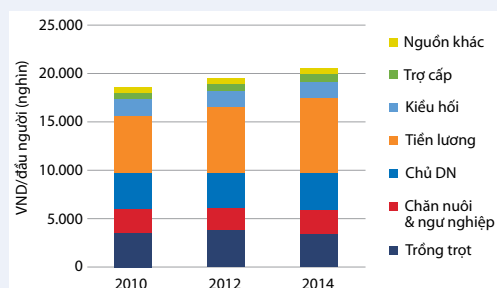
Chú thích: (*) Đồng bằng sông Hồng không bao gồm Hà Nội; Đông Nam bộ và Đồng bằng sông Cửu Long không tính.

Nguồn: Điều tra lực lượng lao động, TCTK 2015

57 Le Canh, D., S. Van Nguyen, T. Ngoc Duong. 2010. *An ninh lương thực ở đồng bằng sông Cửu Long*. Báo cáo cho Ngân hàng Thế giới của ĐH Cần Thơ, Việt Nam.

HÌNH 2.8: Nguồn thu nhập đầu người của hộ nghèo, giai đoạn 2010-2014

Nguồn: Ước tính của VCSCLPTNNNT căn cứ vào ĐTMŞHGĐVN 2014.

HÌNH 2.9: Nguồn thu nhập đầu người của hộ không thuộc diện nghèo, giai đoạn 2010-2014

Nguồn: Ước tính của VCSCLPTNNNT căn cứ vào ĐTMŞHGĐVN 2014.

Người dân tộc thiểu số, bao gồm 53 dân tộc, chiếm khoảng 15% tổng dân số năm 2016. Bình quân, người dân tộc thiểu số có tỉ lệ thu nhập từ nông nghiệp lớn hơn nhiều so với người Kinh (42% so với 18%). Không nhiều lao động người dân tộc thiểu số được đào tạo và có tay nghề để tìm việc ngoài nông nghiệp, vì thế có tới hơn 75% lao động dân tộc thiểu số làm những công việc đơn giản (Bảng 2.). Trình độ tay nghề thấp, cùng với việc chỉ có thể tiếp cận đất đai nông nghiệp

không thuận lợi và ít tham gia vào phần lớn những công đoạn sản xuất nông nghiệp có giá trị cao, là nguyên nhân dẫn đến năng suất và thu nhập từ nông nghiệp của lao động người dân tộc thiểu số còn thấp.⁵⁸

Chênh lệch năng suất lao động, tiền lương, thu nhập từ nông nghiệp và kiểu hối là nguyên nhân dẫn đến chênh lệch về thu nhập giữa người dân tộc thiểu số và đa số ở Việt Nam.

BẢNG 2.6: Một số chỉ số lao động của người dân tộc thiểu số Việt Nam, các năm 2014-2015

	Người dân tộc thiểu số	Tổng dân số
Số người (triệu)	13,4	91,7
Thu nhập bình quân đầu người (triệu đồng)	1,2	2,8
Tỉ lệ nghèo bình quân (%)	23,1	7,0
Nguồn thu nhập (%)		
Mức lương nông nghiệp và phi nông nghiệp	39,6	46,9
Nông nghiệp tự sản xuất	42,1	17,8
Phi nông nghiệp	9,9	20,2
Hoạt động khác	8,4	15,2
Tỉ lệ lao động được đào tạo (%)	3,0	20,3
Số lượng lao động trên 15 tuổi (triệu người)	8,1	52,8
Tỉ lệ lao động trên 15 tuổi có trình độ kỹ thuật (%)	6,2	20,3
Tỉ lệ việc làm của lao động trên 15 tuổi theo ngành (%)		
Nông nghiệp	81,9	44,0
Công nghiệp, xây dựng	8,6	22,8
Dịch vụ	9,5	33,2
Tỉ lệ lao động trên 15 tuổi làm những công việc đơn giản	75,4	39,8

Nguồn: Ước tính của VCSCLPTNNNT dựa trên ĐTMŞHGĐVN 2014, Điều tra tình hình kinh tế-xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2015.

58 Ngân hàng Thế giới, 2012.

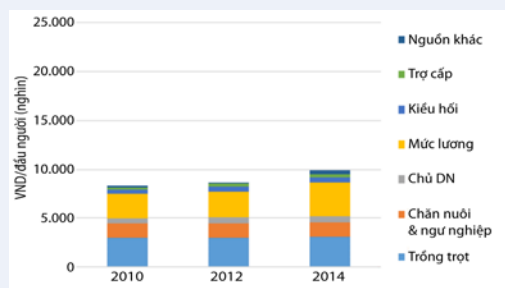
Thu nhập đầu người của người dân tộc thiểu số từ nông nghiệp ít hơn một nửa của người Kinh. Người dân tộc thiểu số cũng có thu nhập từ các công việc tự doanh và tiền kiều hối nhận được thấp hơn nhiều so với người Kinh chiếm đa số (Hình 2.10 và Hình 2.11). Thu nhập thấp từ tiền công của người dân tộc thiểu số là kết quả của việc ít tham gia vào các hoạt động làm thuê cũng như mức lương thấp ở nông thôn và của người dân tộc thiểu số.

Nông nghiệp là một nguồn tạo việc làm đặc biệt quan trọng đối với người dân tộc thiểu số. Không nhiều người dân tộc thiểu số có hoạt động làm ăn phi nông nghiệp, trừ một số nơi ở vùng miền núi phía Bắc và Đồng bằng sông Cửu Long, dù ngoài các công việc nông nghiệp tự làm vẫn tích cực đi làm thuê, nhất là ở các vùng Tây Nguyên, Đồng bằng sông Cửu Long và Đông nam bộ (Bảng 2.7). Việc tiếp cận hạn chế tới các công việc có mức lương cao hơn là do tỷ lệ nghèo cao của các dân tộc thiểu số. Nghèo đói ở Việt Nam ngày càng liên quan đến yếu tố dân tộc, phát triển con người và địa lý. Trong khi tỷ lệ nghèo quốc gia là

13,5% trong năm 2014, tỷ lệ tương ứng giữa các dân tộc thiểu số và nhóm người Kinh là 58% và chỉ hơn 6%.⁵⁹

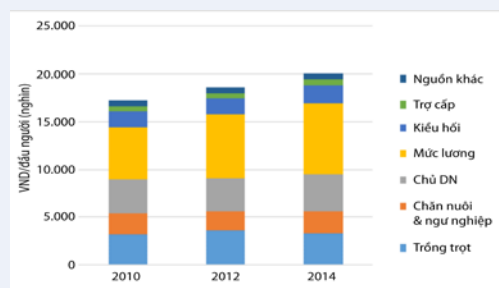
Việt Nam đã thu hẹp được nhiều chênh lệch về giới thông qua một loạt các giải pháp xã hội, kinh tế.⁶⁰ Chẳng hạn, năm 2015, các hộ gia đình có phụ nữ là chủ hộ ở Việt Nam có tỉ lệ nghèo thấp hơn hộ có nam giới là chủ hộ. Nhiều học sinh nữ đi học hơn là học sinh nam ở bậc trung học phổ thông và đại học. Quyền làm chủ kinh tế của phụ nữ cũng được cải thiện đều đặn trong 10 năm qua. Tỉ lệ tham gia vào lực lượng lao động của phụ nữ chỉ kém nam giới 10%. Tỉ lệ phụ nữ đi làm thuê có xu hướng tăng, chủ yếu do số việc làm dành cho phụ nữ ở các nhà máy có vốn đầu tư nước ngoài sản xuất định hướng xuất khẩu tăng. Tuy nhiên vẫn còn một số chênh lệch như: (i) khả năng phụ nữ giữ những vị trí lãnh đạo cấp cao ở khu vực nhà nước và tư nhân; (ii) chênh lệch thu nhập giữa hai giới gia tăng, trong đó năm 2014, phụ nữ có mức thu nhập thấp hơn 13% so với nam giới (ở cùng công việc). Năm 2012, mức chênh lệch này là 20%.⁶¹

HÌNH 2.10: Nguồn thu nhập đầu người của hộ dân tộc thiểu số, giai đoạn 2010-2014



Nguồn: Ước tính của VCSCLPNTNNNT căn cứ vào ĐTM SHGBVN 2014.

HÌNH 2.11: Nguồn thu nhập đầu người của hộ người Kinh, giai đoạn 2010-2014



Nguồn: Ước tính của VCSCLPNTNNNT căn cứ vào ĐTM SHGBVN 2014.

59 Ngân hàng Thế giới. 2017.

60 Xem CPF của Nhóm Ngân hàng Thế giới, 2017a, theo đó các số liệu, phân tích về nội dung này trích từ nhiều nguồn, trong đó có báo cáo của Tổ chức Phụ nữ LHQ báo cáo (2016).

61 Tổ chức Phụ nữ LHQ. 2016.

BẢNG 2.7: Việc làm của hộ nông thôn theo vùng miền và dân tộc, năm 2014 (%)

	Làm công		Lao động nông nghiệp tự thân		Lao động phi nông nghiệp tự thân	
	Người dân tộc thiểu số	Người Kinh	Người dân tộc thiểu số	Người Kinh	Người dân tộc thiểu số	Người Kinh
Đồng bằng sông Hồng	25	29	55	41	0	14
Trung du Miền núi phía Bắc	18	25	65	51	6	13
Duyên hải Bắc trung bộ	28	26	66	47	1	12
Tây Nguyên	33	23	56	43	3	11
Đồng nam bộ	48	33	36	21	0	12
Đồng bằng sông Cửu Long	34	28	40	38	9	12
Tổng	25	28	60	40	5	12

Nguồn: Ước tính của VCSCLPTNNNT căn cứ vào ĐTMŞHGĐVN 2014

Phụ nữ cũng chiếm tỉ lệ lớn lao động gia đình không được trả lương, nhất là trong nông nghiệp. Vai trò của phụ nữ trong nông nghiệp đang thay đổi cùng với sự chuyển dịch cơ cấu (ví dụ: nhiều cơ hội việc làm phi nông nghiệp hơn, tăng cơ giới hóa nông nghiệp, già hóa dân số, dẫn tới nhu cầu về các dịch vụ chăm sóc người già tăng, trong khi đây thường là nghề của phụ nữ). Phụ nữ ngày càng làm nhiều những công việc đồng áng mà theo truyền thống được coi là công việc của nam giới như làm đồng, phun thuốc trừ sâu, gieo bừa giống, nuôi tôm. Phụ nữ cũng thường làm những công việc như trồng rau, chăn nuôi nhỏ. Tuy vậy, các tập tục văn hóa và quan niệm về vai trò của từng giới vẫn được đặt lên trên những thay đổi về phân công lao động, từ đó gây ra những hạn chế cho nhiều phụ nữ, như: (i) không được nhìn nhận đầy đủ về những công việc không được trả lương; (ii) gánh nặng công

việc quá lớn, ít thời gian để tham gia vào các hoạt động khác; (iii) thiếu tiếp cận công nghệ, dịch vụ, tập huấn, tín dụng; (iv) tham gia thiếu bình đẳng vào quy trình ra quyết định về những công việc đồng áng.^{62,63}

Chênh lệch về giới lớn nhất tồn tại giữa phụ nữ dân tộc thiểu số và dân tộc chiếm đa số. Phụ nữ dân tộc thiểu số có tỉ lệ biết chữ thấp hơn, ít kiến thức về lao động bằng tiếng Việt hơn, tỉ lệ tử vong mẹ cao hơn, ít tiếp cận các dịch vụ xã hội, dịch vụ thiết yếu hơn, nghèo hơn phụ nữ người Kinh chiếm đa số.⁶⁴ Phụ nữ dân tộc thiểu số nhiều khả năng phải làm các công việc nông nghiệp hộ gia đình không được trả lương hơn cũng như có ít công việc làm ăn phi nông nghiệp hơn phụ nữ người Kinh (Bảng 2.8). Phụ nữ dân tộc thiểu số cũng ít đi làm thuê hơn phụ nữ các dân tộc khác và nam giới.

BẢNG 2.8: Danh mục việc làm của người dân nông thôn theo giới, năm 2014

	Nam		Nữ	
	Dân tộc thiểu số	Dân tộc chiếm đa số	Dân tộc thiểu số	Dân tộc chiếm đa số
Có làm công	32%	34%	17%	22%
Lao động nông nghiệp tự thân	62%	40%	59%	40%
Lao động phi nông nghiệp tự thân	4%	11%	6%	13%

Nguồn: Ước tính của VCSCLPTNNNT căn cứ vào ĐTMŞHGĐVN 2014.

62 Grassi, F., T. Paris, T. Chi. 2017.

63 FAO 2017.

64 Ngân hàng Thế giới 2017.

Từ phân tích trên có thể rút ra một số kết luận liên quan đến việc làm. Một là, tỉ lệ lớn và ngày càng tăng người dân nông thôn Việt Nam có thu nhập từ nhiều nguồn, làm nhiều công việc cùng một lúc. Phần lớn là nông dân làm thêm, ít khi làm 250 ngày công một năm và 8 tiếng một ngày về nông nghiệp. Hai là, nông nghiệp là một nguồn thu nhập và việc làm rất quan trọng ở các vùng Tây Nguyên, Đồng bằng sông Cửu Long, Miền núi phía Bắc, một phần do đây là những môi trường sinh thái nông nghiệp ưu chuộng và một phần do ở các vùng này ít có các việc làm phi nông nghiệp. Cần tận dụng tốt hơn các lợi thế về nông nghiệp ở những vùng miền này cũng như một thực tế là các cơ hội việc làm phi nông nghiệp ở đây vẫn còn hiếm. Ba là, sự phụ thuộc của người dân tộc thiểu số vào nông nghiệp, đặc biệt là phụ nữ và thanh niên, vẫn đặc biệt cao. Số lượng, chất lượng việc làm ngày càng tăng đòi hỏi không chỉ đầu tư nâng cao năng suất nông nghiệp mà còn cần phát triển kinh tế của các địa phương thứ phát gần kề để bổ sung cho nguồn thu nhập từ nông nghiệp bằng thu nhập từ các việc làm phi nông nghiệp.

Tính toán lại năng suất lao động nông nghiệp của Việt Nam

Do sản xuất nông nghiệp sơ cấp vẫn là một nguồn chính tạo việc làm, thu nhập ở nhiều vùng nông thôn Việt Nam nên nâng cao thu nhập từ nông nghiệp là một nhiệm vụ quan trọng đối với các cấp hoạch định chính sách. Làm như thế nào có liên hệ nhiều với năng suất lao động mà hiện được bị đánh giá là thấp. Khi tính theo cách truyền thống, tức là chia giá trị gia tăng của ngành cho số lượng lao động thì chỉ số này quả thực là thấp: năm 2014, năng suất lao động nông nghiệp bình quân của Việt Nam thấp hơn 2,5 lần năng suất lao động bình quân của các ngành công nghiệp và xây dựng (Hình 2.2). Kết quả này nhìn chung cũng đúng với nhiều nước mà trong quá trình chuyển dịch cơ cấu, tỉ lệ lao động tham gia nông nghiệp giảm

chậm hơn tỉ trọng nông nghiệp trong GDP. Điều này dẫn tới chênh lệch lớn về năng suất giữa nông nghiệp và phi nông nghiệp, như đã nêu ở trên.

Tuy nhiên, năng suất lao động nông nghiệp không hẳn thấp hơn các ngành khác nếu tính theo giờ công. Bằng chứng từ điều tra mới đây trên thế giới cho thấy nếu tính theo số giờ công thay vì chỉ sử dụng số liệu của tài khoản quốc gia về số lượng người lao động trong ngành nông nghiệp, và có tính đến cả những chênh lệch về nguồn vốn con người, thì năng suất lao động nông nghiệp về cơ bản không thấp hơn các ngành khác, mà thường là ngang bằng.⁶⁵ Khi tính theo số giờ công và nguồn vốn con người, thì chênh lệch về năng suất sẽ giảm từ 3,5 lần xuống còn 2,2 lần ở các nước đang phát triển, và từ 6,0 lần xuống 3,5 lần ở khu vực Hạ Xahara Châu Phi, theo nghiên cứu của Gollin và các tác giả khác (2014), và hoàn toàn không tồn tại đối với trường hợp khu vực Hạ Xahara Châu Phi.⁶⁶ Chênh lệch theo ước tính giữa năng suất hàng năm và theo giờ công cho thấy tình trạng thiếu việc làm trong nông nghiệp do tính chất mùa vụ và các yếu tố khác, như quy mô đồng ruộng nhỏ, nghĩa là rất tương đồng với trường hợp Việt Nam.

Các tính toán về năng suất lao động của Việt Nam được thực hiện bằng phương pháp sau. Năng suất lao động được tính là giá trị gia tăng (được xác định là doanh thu trừ chi phí không cố định) chia cho thời gian thực tham gia sản xuất một số ngành hàng tính theo ngày công. Số liệu về thời gian thực theo từng ngành hàng lấy từ ĐTMSHGĐVN 2014 của một số vùng sinh thái nông nghiệp (Bảng 2.9). Chỉ có một nửa số hộ gia đình có thu nhập từ trồng trọt có 70% trở lên tổng thu nhập từ mùa màng, vì thế được coi là “chuyên” về trồng trọt. Tỉ lệ hộ “chuyên” làm nông ở các tiểu ngành khác, trừ thủy sản, thấp hơn một nửa tổng số hộ, qua đó có thể khẳng định một thực tế phổ biến về hình thức làm nông bán thời gian ở Việt Nam.

65 Nhóm Ngân hàng Thế giới. 2017.

66 McCullough, E. 2015.

BẢNG 2.9: Hộ gia đình Việt Nam có thu nhập từ nông nghiệp và chuyên làm nông nghiệp

	Số hộ có thu nhập > 0% từ lao động	Số hộ có thu nhập từ lao động > 70% tổng thu nhập
Trồng trọt	4.234	2.380
Chăn nuôi	1.075	365
Dịch vụ nông nghiệp	46	7
Ngư nghiệp	356	221
Lâm nghiệp	171	61
Lúa gạo	1.779	536
Cà phê	79	50
Tiêu	31	11
Xoài	15	13
Cam quýt	20	10
Nuôi lợn	195	58
Tôm	109	34
Cá	149	106

Nguồn: Ước tính của VCSCLPTNNNT căn cứ vào ĐTMŞHGDVN 2014.

Tính bình quân theo số giờ công, năng suất lao động của các hộ chuyên làm nông sẽ cao hơn các hộ không chuyên. Chênh lệch về năng suất ước tính là 28% đối với hộ trồng cấy, 38% đối với hộ chăn nuôi, 11% đối với hộ cung cấp dịch vụ nông nghiệp (Bảng 2.10, Bảng 2.22, Bảng 2.23 phần Phụ lục). Đồng thời, qua tính toán không phát hiện thấy chênh lệch đối với hộ làm ngư nghiệp, trong khi năng suất của hộ lâm nghiệp giảm khi chuyên môn hóa, lý do cần tiếp tục nghiên cứu, có thể chỉ liên quan đến yếu tố địa lý do các hộ "chuyên" làm lâm nghiệp thường ở tại những vùng sâu, vùng xa.

Năng suất lao động của các hộ chuyên làm nông nghiệp thậm chí còn cao hơn cả những hộ không

làm nông nghiệp khi yêu cầu về tay nghề ngang bằng với sản xuất nông nghiệp sơ cấp.⁶⁷ Kết quả tính toán năng suất lao động nông nghiệp chưa hiệu chỉnh của năm 2014 là 28,6 triệu đồng/lao động; trong khi năng suất hàng năm hiệu chỉnh theo giờ công ước tính cao gần gấp đôi ở mức 53,7 triệu đồng/lao động (Bảng 2.11). Tuy vẫn còn một số chênh lệch về năng suất với các ngành chế tạo, chế biến và xây dựng, nhưng chênh lệch này sẽ giảm từ hơn 200% khi sử dụng số liệu hàng năm của tài khoản quốc gia xuống chỉ còn 20% đối với ngành xây dựng và 30% của chế tạo/chế biến, vận tải, kho bãi khi sử dụng số liệu theo giờ công. Ngoài ra, năng suất lao động của lĩnh vực dịch vụ nông nghiệp, theo số liệu của các hợp tác xã

BẢNG 2.10: Ước tính năng suất lao động nông nghiệp theo ngày công và tiểu lĩnh vực

VND/ngày ⁶⁸	Hộ có thu nhập > 0% từ lao động	Hộ có thu nhập từ lao động > 70% tổng thu nhập
Trồng trọt	159.000	204.000
Chăn nuôi	165.000	228.000
Dịch vụ nông nghiệp	262.000	304.000
Ngư nghiệp	277.000	275.000
Lâm nghiệp	202.000	157.000

Nguồn: IPSARD's estimate based on VHLSS 2014.

67 Hệ số ngày được tính toán với giả định ngày làm việc 8 giờ và 40 giờ/tuần.

68 Bảng 22 của Phụ lục cho biết năng suất lao động của tất cả các tiểu lĩnh vực có thống kê của nhà nước.

và các tổ chức khác của nông dân, được xác định là cao hơn các ngành phi nông nghiệp, đồng thời năng suất lao động của ngành thủy sản cũng cao hơn của ngành xây dựng, và là một phương án thay thế cho các loại công việc phi nông nghiệp phổ biến của nông dân.

Năng suất lao động cao của một số lĩnh vực nông nghiệp cho nguồn thu nhập tốt và điều này được khẳng định bằng các số liệu về tiền lương. Mức lương ngày trong nông nghiệp được tính bằng

cách lấy tổng quỹ lương chia cho số ngày công, cho kết quả là từ 83.000 VND đối với chăn nuôi đến 183.000 VND của lâm nghiệp, bình quân đạt 117.000 VND (Bảng 2.12). Mức lương ngày danh định của các lĩnh vực phi nông nghiệp tuy cao hơn nhưng nếu hiệu chỉnh theo chi phí sống thấp ở nông thôn thì nhìn chung sẽ bằng với mức lương của nông nghiệp. Điều này không có gì bất ngờ vì nhiều lao động trong các ngành chế biến, may mặc, xây dựng của Việt Nam hiện cũng chỉ có mức lương tối thiểu hay trên tối thiểu một chút.

BẢNG 2.11: So sánh năng suất lao động hàng năm và năng suất lao động hiệu chỉnh theo giờ công, năm 2014⁶⁹

	Năng suất lao động hàng năm (GDP/lao động) (VND)	Năng suất lao động hàng năm đã hiệu chỉnh theo giờ công (VND)
Nông nghiệp	28.600.000	53.710.000
Trồng trọt		51.000.000
Chăn nuôi		57.000.000
Dịch vụ nông nghiệp		76.000.000
Ngư nghiệp		68.750.000
Lâm nghiệp		39.250.000
Chế tạo, chế biến	70.000.000	
Xây dựng	60.700.000	
Kho vận	73.200.000	

Chú thích: Tỷ trọng hoa màu trên tổng sản lượng nông nghiệp là 56%, chăn nuôi chiếm 16%, ngư nghiệp 16%, lâm nghiệp 3%, dịch vụ nông nghiệp 1%.
Nguồn: Tính toán của VCSCLPTNNNT dựa trên ĐTM SHGĐVN 2014 và TCTK 2016.

BẢNG 2.12: Ước tính mức lương theo ngành, năm 2014

	Số ngày công	Tổng lương (VND)	Lương ngày công (VND)
Nông nghiệp	313	36.664.000	117.000
Trồng trọt	300	33.965.000	113.000
Chăn nuôi	269	22.203.000	83.000
Dịch vụ nông nghiệp	259	26.502.000	102.000
Lâm nghiệp	226	41.432.000	183.000
Ngư nghiệp	299	43.671.000	146.000
Phi nông nghiệp	451	87.281.000	194.000
Chế biến thực phẩm	349	44.419.000	127.000
Xây dựng	300	52.924.000	177.000
Dệt	338	50.291.000	149.000

Nguồn: Tính toán của VCSCLPTNNNT bằng số liệu của ĐTM SHGĐVN 2014.

69 Giờ làm việc trong ngành chế tạo, chế biến và xây dựng được hiệu chỉnh theo thời gian làm việc thực tế. Bình quân, người lao động hưởng lương trong ngành công nghiệp, dịch vụ Việt Nam được biết là 40-80 giờ/tuần, tức là cao hơn mức giả định đối với lao động nông nghiệp của Bảng 11 (40 giờ/tuần). Kết quả này cho thấy năng suất lao động phi nông nghiệp của Bảng 11 đã bị tính quá cao, từ đó làm giảm chênh lệch giữa lao động nông nghiệp và phi nông nghiệp.

Phân tích năng suất lao động theo ngành hàng nông sản còn cung cấp thông tin sâu hơn về mức năng suất trong từng tiểu lĩnh vực. Chúng tôi nhận thấy có những sự chênh lệch lớn giữa các tiểu lĩnh vực (như giữa trồng trọt và chăn nuôi) cũng như trong từng lĩnh vực (trồng lúa so với cà phê). Theo trên số liệu của ĐTMSHGĐVN 2014, năng suất lao động hàng ngày đạt từ 94.000 VND đối với trồng lúa đến 511.000 VND đối với trồng tiêu, so với năng suất bình quân của ngành trồng trọt là 204.000 VND (Bảng 2.13). Năng suất lao động ngày của ngành cà phê là 411.000 VND, còn trồng xoài là 484.000 VND. Năng suất lao động ngày của ngành thủy sản ước đạt 329.000 VND, nuôi tôm là 403.000 VND so với năng suất bình quân của ngành thủy sản là 277.000 VND.

Năng suất lao động chênh lệch đáng kể giữa từng ngành hàng, qua đó cho thấy có sự khác nhau trong khả năng tạo thu nhập của các loại công việc khác nhau. Tính toán cũng cho thấy nếu thay đổi phương thức sử dụng đất thì sẽ có thể đạt được mức thu lợi lớn, ví dụ như chuyển từ những ngành hàng có năng suất lao động thấp sang ngành hàng có năng suất cao hơn khi sử dụng đất.⁷⁰ Đặc biệt khi phân tích về việc làm cần quan tâm đến việc

những ngành hàng có năng suất lao động cao của Việt Nam thường sử dụng nhiều lao động hơn, do vậy có thể sử dụng toàn bộ các nguồn lực của ngành cho việc tạo việc làm và tạo thu nhập (xem Bảng 2.14 dưới đây).⁷¹

Để bổ sung cho việc sử dụng số liệu của ĐTMSHGĐVN 2014, một điều tra nhanh được thực hiện để tính toán năng suất lao động nông nghiệp gần đây tại 6 vùng sinh thái nông nghiệp lớn. Điều tra này được VCSCLPNTNNNT thực hiện hồi cuối năm 2016-đầu 2017, với đối tượng như sau: (i) trồng lúa ở Thái Bình và Đồng Tháp; (ii) cây ăn quả: cam ở Hòa Bình, Nghệ An, xoài ở Đồng Tháp, thanh long ở Tiền Giang; (iii) tiêu đen ở Kiên Giang, Đắk Lắk; (iv) cà phê ở Đắk Lắk; (v) nuôi lợn ở Thái Bình, Đồng Nai; (vi) nuôi tôm ở Kiên Giang; (vii) nuôi cá tra ở An Giang. Ở từng tỉnh, nghiên cứu thực hiện 2 khảo sát điểm cho từng ngành hàng, trong đó phân biệt giữa sản xuất quy mô lớn và quy mô nhỏ, theo hướng dẫn của Sở Nông nghiệp Phát triển Nông thôn. Ngoài ra, đối với ngô và sắn, số liệu sử dụng được lấy từ điều tra của Ngân hàng Thế giới/VCSCLPNTNNNT 2013 thực hiện tại tỉnh Phú Thọ ở miền Bắc Việt Nam.⁷²

BẢNG 2.13: Ước tính năng suất lao động nông nghiệp theo ngày công của Việt Nam của từng ngành hàng đối với các hộ 'chuyên' làm nông

	Năng suất lao động theo tiểu lĩnh vực (VND/ngày)	Năng suất lao động theo ngành hàng (VND/ngày)
Lúa gạo	204.000 (trồng trọt)	94.000
Cà phê		411.000
Tiêu		511.000
Xoài		484.000
Cam quýt		297.000
Lợn	228.000 (chăn nuôi)	157.000
Tôm	277.000 (thủy sản)	403.000
Cá		329.000

Nguồn: Ước tính của VCSCLPNTNNNT căn cứ vào ĐTMSHGĐVN 2014.

70 Tác động của việc nới lỏng quy định về sử dụng đất trồng lúa được tính toán bằng mô hình MONASH-VN CGE. Kết quả chính: (i) trồng lúa giảm 11%, nhưng không tác động nhiều đến tổng cán cân lúa gạo quốc gia; (ii) tác động dương đáng kể đối với tăng trưởng nông nghiệp và chỉ tiêu đầu người của gần như mọi nhóm thu nhập; (iii) tăng trưởng cao đáng kể ở một số vùng miền, đặc biệt là đồng bằng sông Cửu Long. Giesecke, J., N. Tran, E. Corong, S. Jaffee. 2013. *Chính sách giao đất trồng lúa của Việt Nam và Tác động của Cải cách chính sách đối với vấn đề An ninh lương thực và Lợi ích kinh tế*. J. Dev. Nghiên cứu 49: 1202-1218.

71 Xem thêm Bảng 25, 26 phần Phụ lục, Một số cơ chế sản xuất có hàm lượng lao động cao hơn, gồm có cà phê, trồng trọt, cây gia vị, sử dụng nhiều lao động làm thuê, vì thế tạo nguồn thu nhập mùa vụ hay thường xuyên quan trọng cho hộ nông thôn có ít đất đai nhất và/hoặc khả năng có đất nông nghiệp thấp.

72 Keyser, J., S. Jaffee, T. Do Anh Nguyen. 2013.

BẢNG 2.14: Đầu vào và năng suất lao động theo số liệu thực địa của từng ngành hàng, 2016-2017

	Đầu vào lao động (ngày công/ha)	Năng suất lao động (1.000 đồng/ngày)
Lúa [ĐTMSHGĐVN 2014]	46-150 [278]	174-276 [94]
Ngô	165-170 [-]	95-110 [-]
Sắn	185-220 [-]	118-135 [-]
Cam	350-415 [300]	600-1,000 [297]
Xoài	200-300 [182]	500-900 [484]
Thanh long	700 [-]	550-650 [-]
Tiêu	360-500 [329]	520-1,830 [511]
Cà phê	115-130 [287]	500-700 [411]
Thịt lợn	500-1,500 [-]	320-950 [157]
Tôm	240-335 [261]	1,700-3,300 [403]
Cá	212 [373]	280-980 [329]

Nguồn: Ước tính của VCSCLPTNNNT bằng số liệu thu thập được năm 2016-2017; Ngô và sắn theo Keyser và các tác giả khác (2013); Số liệu trong ngoặc là ước tính dựa trên ĐTMSHGĐVN 2014.

Điều tra nhanh này khẳng định các kết quả dựa trên số liệu của ĐTMSHGĐVN, qua đó cho thấy chênh lệch lớn về hàm lượng lao động và năng suất lao động giữa một số loại ngành hàng. Một lần nữa có thể thấy, giữa các ngành hàng chính, trồng lúa vẫn có hàm lượng lao động thấp nhất cũng như năng suất lao động thấp nhất (Bảng 2.14 và Bảng 2.26 của Phụ lục).⁷³ Kết quả này tương tự với 2 loại nông sản quan trọng khác là ngô và sắn. Trước đây ngô là cây lương thực ở các vùng miền núi, nhưng gần đây chủ yếu được trồng để làm thức ăn chăn nuôi. Trong bối cảnh nhập khẩu thức ăn chăn nuôi và nguyên liệu thức ăn chăn nuôi của Việt Nam tăng mạnh (hiện đạt hơn 4 tỉ \$/năm), nhà nước đã tích cực khuyến khích trồng ngô hơn. Việt Nam hiện có hơn một triệu hecta trồng ngô, tuy năng suất và lợi nhuận của nông dân vẫn còn thấp do Việt Nam muốn áp dụng những tiến bộ về giống cây trồng và nông nghiệp đã có ở những nơi khác. Trước đây sắn cũng là một loại cây lương thực ở miền núi, nhưng sau này được mở rộng canh tác để đáp ứng nhu cầu trong nước và khu vực ngày càng tăng về thức ăn chăn nuôi, bột và nguyên liệu chế biến dùng cho nhiên liệu sinh học. Phần lớn hoạt động mở rộng canh tác

thực hiện trên đất sườn đồi hay đất rừng đã thoái hóa. Trong một số năm, sắn từng là một loại nông sản “bội thu” cho nông dân, nhưng ngành hàng có giá trị thấp này cũng thường chỉ cho mức lợi suất trên nhân công thấp. Hơn một nửa triệu hecta đất được dùng để trồng sắn. Do năng suất lao động của lúa, ngô, sắn thấp nên đã kéo lùi kết quả chung của toàn ngành. Mặt khác, năng suất lao động cao nhất được xác định là của nghề nuôi tôm, đồng thời mỗi một loại cây ăn quả được khảo sát cũng cho năng suất lao động tương đối cao. Năng suất lao động của những ngành nghề này cao gấp từ 3 đến 10 lần cây lương thực chính/hoa màu làm thức ăn chăn nuôi. Đặc biệt, nghiên cứu nhận thấy có sự chênh lệch đáng kể về năng suất lao động giữa các điểm nghiên cứu, qua đó cho thấy tiềm năng đạt mức thu lợi đáng kể nếu có biện pháp bảo đảm nông dân ứng dụng công nghệ và các tập quán sản xuất tốt đã biết. Quá trình chuyển đổi đang diễn ra trong ngành nông nghiệp Việt Nam, đồng bộ trong các hoạt động nuôi lợn và nuôi trồng thủy sản cũng như trong sản xuất lúa gạo thương phẩm, chất lượng cao. Tác động của triển khai đồng bộ này, cả về việc làm và năng suất lao động, còn cần tiếp tục phân tích.

73 Chênh lệch về hoạt động sản xuất lúa gạo giữa Đồng bằng sông Hồng và đồng bằng sông Cửu Long là đáng kể. Ở đồng bằng sông Hồng, lao động sử dụng trên hecta cao đáng kể do diện tích đất của nông dân thường rất nhỏ (0,2-0,5 hecta), và đất thường chia thành nhiều mảnh nhỏ khiến các hộ phải chia người ra làm. Mức độ cơ giới hóa sản xuất trong hoạt động trồng lúa ở đây còn thấp. Ngược lại, diện tích đất trồng lúa bình quân ở ĐBSCL là trên 1 hecta, cộng với mức độ cơ giới hóa đáng kể ở gần như mọi khâu sản xuất. Xem các tài liệu như Keyser, J., S. Jaffee, T. Nguyen. 2013. *Năng lực cạnh tranh tài chính, kinh tế của lúa gạo và một số cây trồng thức ăn chăn nuôi ở miền bắc và miền nam Việt Nam*. Ngân hàng Thế giới, Washington, D.C.

Phân tích này cho thấy năng suất lao động trong sản xuất nông nghiệp sơ cấp nhìn chung cao hơn mức thường được hiểu ở Việt Nam. Điều này thể hiện rõ nhất khi xem xét đến những lĩnh vực khác ngoài trồng lúa hay các loại ngành hàng làm thức ăn chăn nuôi có giá trị thấp khác. Những ngành hàng giá trị thấp làm giảm thấp kết quả tính toán chung về năng suất lao động của toàn ngành, đặc biệt khi các số liệu thống kê không tính đến tính chất bán công và mùa vụ cao của việc trồng lúa, nhất là ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long, là nơi chiếm đại đa số sản lượng trồng lúa mở rộng của Việt Nam kể từ năm 2000. Khi hiệu chỉnh đầu vào lao động theo giờ công và phân chia theo từng ngành hàng, trong đó có một số có hàm lượng lao động và giá trị cao hơn các ngành hàng khác, ta sẽ có một bức tranh sáng sủa hơn về năng suất lao động nông nghiệp. Việt Nam vẫn có thể đạt được những lợi ích đáng kể về mặt kinh tế và nâng cao chất lượng việc làm trong sản xuất nông nghiệp sơ cấp trong thời gian tới nếu tạo thuận lợi cho việc chuyển dịch lao động từ những hoạt động sản xuất có năng suất thấp sang sản xuất có năng suất cao hơn, thường là bằng cách chuyển sử dụng đất canh tác từ trồng lúa, ngô sang các loại hoa màu khác. Giải pháp này sẽ đồng bộ với chủ trương của nhà nước về phát triển nông nghiệp công nghệ cao, cũng như chủ trương chung về việc làm.

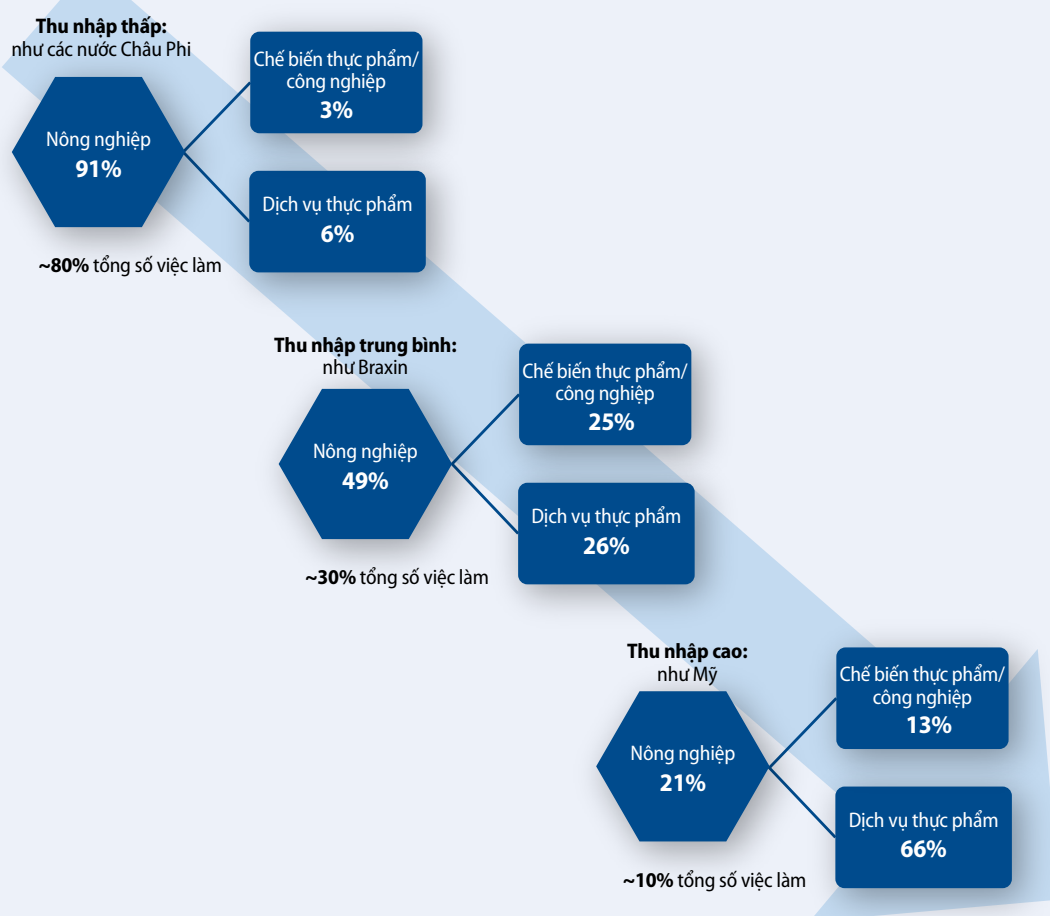
Sơ lược về tình hình việc làm trong ngành Chế biến thực phẩm ở Việt Nam

Quay trở lại con đường tăng trưởng ngành nông nghiệp với tốc độ nhanh sẽ không chỉ góp phần tạo ra những việc làm tốt hơn trong khu vực sản xuất cấp một mà còn giúp toàn bộ hệ thống nông-lương tạo ra những việc làm chất lượng hơn. Trong hệ thống nông-lương có nhiều thành phần khác ngoài sản xuất nông nghiệp sơ cấp, như đầu vào, dịch vụ nông nghiệp, bảo quản thực

phẩm, chế biến thực phẩm, nông sản, phân phối, logistics, bán lẻ, cung cấp dịch vụ thực phẩm và các dịch vụ khác, với sự tham gia của nhiều doanh nghiệp (và cả cá nhân tự doanh) và một tỉ lệ tương đối lớn việc làm trong các ngành chế biến/chế tạo và dịch vụ. Ở Việt Nam, hệ nông-lương bao gồm nhiều chuỗi giá trị hoàn chỉnh (có khả năng) sản xuất tại chỗ nguyên vật liệu, bán thành phẩm, thành phẩm để phục vụ tiêu dùng trong nước hay xuất khẩu. Trái lại, nhiều tiểu lĩnh vực sản xuất xuất khẩu truyền thống (và phi truyền thống) của Việt Nam có lượng nhập khẩu đáng kể nguyên vật liệu hay thành phần sản phẩm, và chỉ có liên kết hạn chế với nền kinh tế.

Trong bối cảnh tầng lớp trung lưu đang phát triển có nhu cầu về các loại thực phẩm chất lượng cao, chủng loại phong phú và các xu hướng thuận lợi về nguồn cầu quốc tế đối với những sản phẩm nông-lương mà Việt Nam có thể cung cấp cạnh tranh, hệ thống nông-lương đang có lợi thế lớn để tạo việc làm với số lượng, chất lượng cao hơn.

Nhận định này căn cứ trên kinh nghiệm thế giới, theo đó khi các nước có sự phát triển kinh tế thì tỉ lệ và cơ cấu việc làm trong hệ thống nông-lương sẽ thay đổi. Đối với những nước thu nhập thấp, việc làm nông nghiệp ban đầu sẽ giữ vai trò chủ đạo (Hình 2.12). Mô hình này sẽ thay đổi ở những nước thu nhập trung bình khi mà số lượng nông dân có chiều hướng giảm, trong khi số lượng đáng kể việc làm được tạo ra ở các ngành chế biến nông sản tiêu dùng, thực phẩm và một số lĩnh vực dịch vụ gắn liền với phân phối lương thực, thực phẩm, nhất là cho dân cư thành thị. Ở những nước thu nhập cao, quy mô của lực lượng lao động nông nghiệp sẽ tiếp tục giảm. Việc làm trong ngành chế biến nông sản có thể tiếp tục tăng, nhưng thường sẽ bị chiếm chỗ bởi sự gia tăng việc làm của các lĩnh vực chế tạo, chế biến khác. Ở những nước khác, đại đa số việc làm (mới) trong hệ thống nông-lương sẽ được tạo ra trong các lĩnh vực dịch vụ thực phẩm.

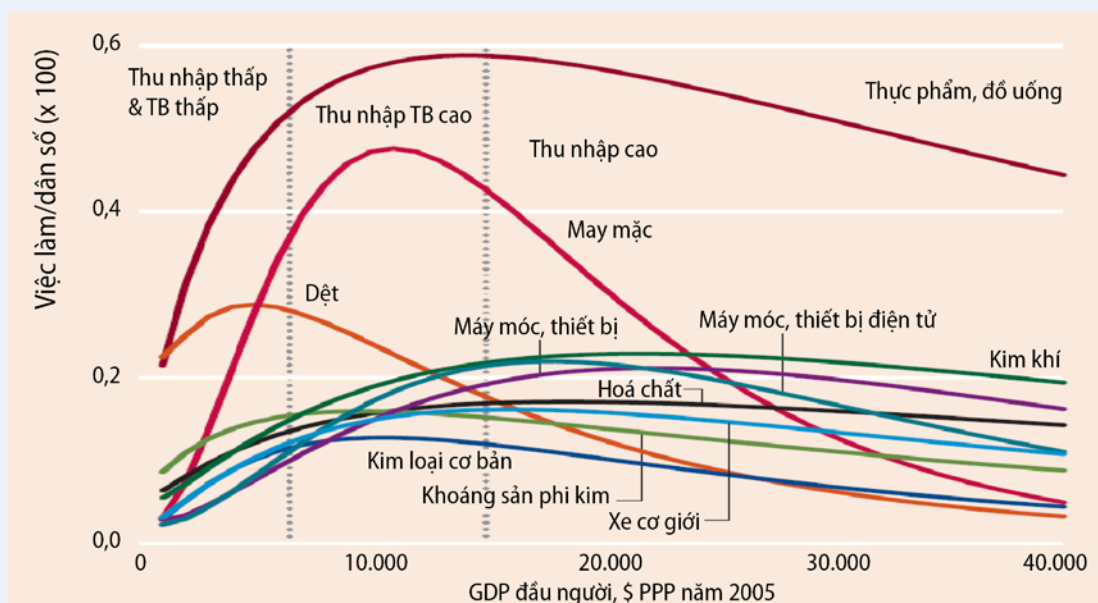
HÌNH 2.12: Sự phát triển và phân bổ việc làm trong hệ thống lương thực trong quá trình phát triển của quốc gia

Nguồn: Tài liệu trình bày của NHTG.

Việt Nam hiện đang ở trong giai đoạn quá độ trong đó số lượng các ‘hộ nông nghiệp’ đã bắt đầu giảm, số lượng việc làm sẽ bắt đầu tăng nhanh hơn trong các ngành chế biến nông sản tiêu dùng-thực phẩm, phân phối thực phẩm so với sản xuất nông nghiệp sơ cấp. Năm 2016, GDP đầu người của Việt Nam theo giá tương đương sức mua là 6.400 US\$.⁷⁴ Dựa trên số liệu tổng hợp của 95 quốc gia từ năm 1993 đến 2007, UNIDO ước tính rằng việc làm trong các ngành thực

phẩm, đồ uống chiếm ít nhất một nửa tổng số việc làm công nghiệp của những nước có cùng mức thu nhập, trong khi các ngành dệt may cũng chiếm một tỉ trọng đáng kể (Hình 2.13). Phân tích của UNIDO cho thấy Việt Nam dự kiến sẽ có sự gia tăng việc làm đáng kể trong các ngành chế biến thực phẩm, đồ uống trong suốt quá trình Việt Nam đạt đến mức GDP đầu người 15.000 US\$. Vì thế 10 năm tới sẽ là thời kỳ mở ra những cơ hội lớn về việc làm tại khu vực này.

74 Chỉ số Phát triển Thế giới (WDI) 2017.

HÌNH 2.13: Thay đổi về việc làm theo thu nhập và lĩnh vực chế tạo, chế biến, giai đoạn 1963-2007

Nguồn: UNIDO, 2013

Ta mới chỉ nhìn thấy một phần bức tranh về quy mô, cơ cấu, năng suất hiện nay của lực lượng lao động chế biến nông sản tiêu dùng, thực phẩm, đồ uống của Việt Nam. Những ngành đóng góp chung 11% vào GDP, nhưng hiện chỉ tạo ra khoảng 4,5% tổng số việc làm trong nền kinh tế (tương đương với khoảng 31% số việc làm công nghiệp) (Bảng 2.15). Đây là con số thấp hơn dự tính nếu xét đến mức thu nhập của Việt Nam.

Việc làm và năng suất của Việt Nam trong ngành thực phẩm, đồ uống có sự chênh lệch giữa các ngành, nhưng có thể nhận thấy có sự tương quan nghịch đảo giữa số lượng lao động và năng suất lao động. Chẳng hạn, chế biến thủy sản là ngành sử dụng nhiều lao động nhất nhưng năng suất lao động lại thấp hơn mức bình quân. Trong khi đó, năng suất lao động của ngành sữa lại rất cao, số lượng lao động thấp, cho dù đây là số liệu của

BẢNG 2.15: Ước tính quy mô hệ thống nông-lương của Việt Nam*, năm 2014

	% GDP	% lực lượng lao động
Sản xuất nông nghiệp sơ cấp	14,2	46,0
Chế biến nông sản (tổng)	11,0	4,5
Chế biến thực phẩm	4,4	2,3
Chế biến nông sản tiêu dùng (da, tre, cao su, giấy, đồ gỗ)	6,6	2,2
Đầu vào nông nghiệp	0,6	0,1
Tổng hệ thống lương thực	25,8	50,6

Nguồn: Ước tính của VCSCLPTNNNT theo Thống kê đầu vào-đầu ra và điều tra lao động.

Chú thích: *Trong bảng này không tính các dịch vụ lương thực, thực phẩm vì không có nhiều số liệu về việc làm trong ngành dịch vụ thực phẩm (như bán buôn, bán lẻ, nhà hàng, thực phẩm đường phố), trong khi con số này ở Việt Nam có thể là cao nếu căn cứ trên tốc độ đô thị hóa cao và sự phát triển của tầng lớp trung lưu.

năm 2012 và trong mấy năm qua, ngành này đã có sự tăng trưởng nhanh chóng⁷⁵ (Bảng 2.16). Mối tương quan nghịch đảo này có thể lý giải phần nào bằng chênh lệch về mức thâm dụng vốn, vì ngành chế biến sữa sử dụng nhiều máy móc, thiết bị hơn chế biến thủy sản, là ngành sử dụng nhiều lao động thủ công ở Việt Nam (sàng lọc, thái cắt v.v). Ngoài ra cũng có thể do phần lớn lao động Việt Nam còn có trình độ thấp (xem thêm phân tích về nội dung này ở phần dưới), dẫn tới khả năng tạo giá trị thấp. Những vấn đề này cần được tiếp tục nghiên cứu trong thời gian tới, nhưng năng suất lao động trong ngành chế biến thực phẩm có thể nói vẫn thường xuyên cao hơn sản xuất nông nghiệp sơ cấp (xem Bảng 2.27 của Phụ lục). Việc lao động rời khỏi các lĩnh vực nông nghiệp và chế biến nông sản sẽ nâng cao năng suất chung của nền kinh tế Việt Nam.

Có một điểm còn chưa rõ ràng và chưa được nghiên cứu nhiều ở Việt Nam là những phân đoạn nào của ngành chế biến thực phẩm sẽ tạo ra nhiều việc làm nhất trong tương lai. Có thể cân nhắc một số yếu tố liên quan như: (i) xu hướng của nguồn cầu trong nước về một số dòng sản phẩm thực phẩm, đồ uống; (ii) sức cạnh tranh liên tục của ngành công nghiệp Việt Nam, cả về hàng xuất khẩu (như thủy sản) và những sản phẩm dự kiến sẽ có sự gia tăng cạnh tranh từ hàng nhập khẩu (như các sản phẩm chăn nuôi khác); (iii) những công nghệ được ứng dụng và mức độ thâm dụng lao động trong sản xuất khi công nghiệp phát triển và hiện đại hóa. Những vấn đề này cần được tiếp tục nghiên cứu cũng như nội dung tăng

trưởng (và việc làm) của các lĩnh vực sản xuất sản phẩm nông nghiệp tiêu dùng khác (như sản xuất đồ gỗ, sản phẩm từ gỗ khác, đồ da).

Tạo việc làm là một trong những yếu tố được cân nhắc trong một phân tích gần đây của Tổ chức Tài chính Quốc tế về khả năng hấp dẫn, thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài vào ngành nông nghiệp và chế biến thực phẩm/đồ uống Việt Nam. Nghiên cứu này chọn ra 22 tiểu lĩnh vực để xem xét cả về mức độ hấp dẫn đối với nhà đầu tư và giá trị của ngành đối với nền kinh tế Việt Nam. Các phân đoạn được chọn để định hướng đầu tư là nuôi trồng, chế biến thủy sản, trồng/chế biến rau quả/hoa, gạo cao sản, toàn bộ đều bố trí ở góc trên bên phải Hình 2.14 và đều có mức lợi suất đầu tư cao. Một số những ngành này còn có khả năng tạo việc làm, trong khi các ngành khác không có khả năng này (Bảng 2.17). Chẳng hạn, đầu tư vào sản xuất, chế biến thủy sản, trồng trọt (trái cây, rau, hoa) dự kiến sẽ tạo được việc làm, trong khi đầu tư vào lúa, cà phê, giống, chế biến sữa có thể sẽ chỉ tạo được không nhiều việc làm mới hay thậm chí làm giảm số lượng việc làm khi hợp nhất tiểu lĩnh vực, dù năng suất có thể tăng do số lượng lao động ít đi. Cần lưu ý rằng nhận định ngành chế biến thủy sản và trồng trọt có khả năng tạo việc làm tốt là phù hợp với khả năng tạo việc làm của sản xuất nông nghiệp sơ cấp. Điều này cho thấy đầu tư, hỗ trợ phát triển các chuỗi giá trị chiến lược như trồng trọt, nuôi trồng thủy sản sẽ đem lại nhiều việc làm có lợi suất cao cả ở các phân đoạn sơ cấp và tam cấp của chuỗi giá trị.⁷⁶

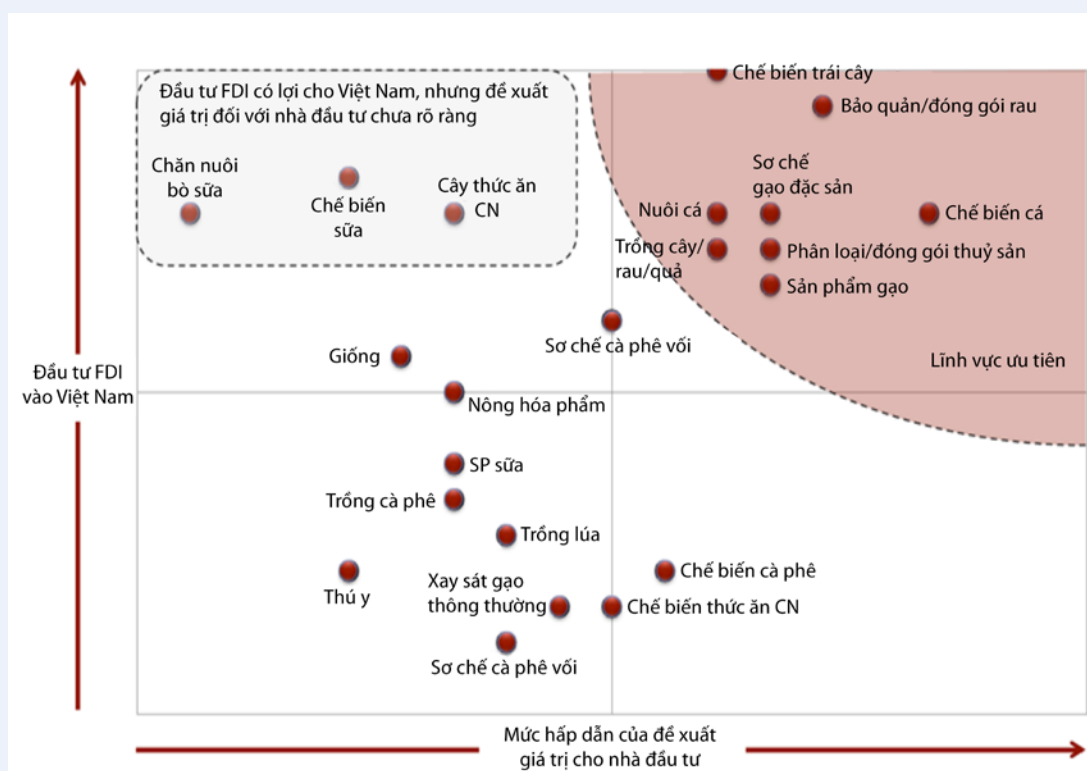
BẢNG 2.16: Việc làm và năng suất lao động của ngành chế biến thực phẩm Việt Nam, năm 2012

	Giá trị gia tăng (triệu VND)	Lực lượng lao động	Giá trị gia tăng/lao động (1.000 VND)
Chế biến thịt	13.957.047	68.988	202.311
Chế biến thủy sản	24.386.273	235.533	104.414
Chế biến rau quả	4.469.052	170.793	26.166
Chế biến sản phẩm dầu thực vật	2.287.562	5.479	397.906
Sữa, sản phẩm từ sữa	10.668.590	11.977	890.749
Sản phẩm xay sát, sản xuất bột	19.480.667	153.546	126.872

Nguồn: Ước tính của VCSCLPTNNNT sử dụng số liệu đầu vào-đầu ra của TCTK năm 2012.

⁷⁵ Giám sát Môi trường Kinh doanh Quốc tế, Báo cáo Nông nghiệp Việt Nam, báo cáo quý.

⁷⁶ Tăng trưởng đều của những ngành này sẽ phần nào tùy thuộc vào việc cải thiện chất lượng quản lý nguồn tài nguyên thiên nhiên, áp dụng rộng rãi các tập quán sản xuất bền vững, tiến bộ về bảo đảm, giám sát vệ sinh, an toàn thực phẩm.

HÌNH 2.14: Xác định ưu tiên các phân đoạn của hệ thống lương thực của Việt Nam về mức độ hấp dẫn đầu tư**BẢNG 2.17:** Khả năng tạo việc làm của một số phân đoạn của hệ thống lương thực

Sản xuất giống	1
Sản xuất gạo thương phẩm	1
Xay sát lúa gạo thông thường	1
Xay sát lúa gạo cao sản	2
Chế biến sản phẩm từ lúa gạo	3
Sản xuất cà phê vối	1
Sản xuất cà phê chè	2
Sản xuất trái cây/hoa/rau	5
Thu hoạch trái cây/hoa/rau	5
Chế biến sản phẩm chăn nuôi, thức ăn thủy sản	4
Nuôi trồng thủy hải sản	4
Phân loại/đóng gói thủy hải sản	4
Chế biến thứ cấp thủy sản	3
Thu gom, xử lý sữa	3
Chế biến sản phẩm sữa	2

Chú thích: 5 = rất tích cực; 4 = tích cực; 3 = trung bình; 2 = tiêu cực;
1 = rất tiêu cực.

Nguồn: IFC, 2014

Việt Nam cần nhiều việc làm hơn trong lĩnh vực chế biến nông-lương nhưng như nói ở trên, tốc độ tạo thêm việc làm trong lĩnh vực này đang khá chậm. Có một số nguyên nhân dẫn đến tình trạng này. Một là việc người tiêu dùng Việt Nam thường ưa chuộng nông sản, nguyên liệu tươi sống, dù sự thay đổi của lối sống, công việc rõ ràng đang làm tăng nhu cầu về các thực phẩm tiện lợi (thực phẩm chế biến/nấu sẵn). Nguyên nhân thứ hai là yếu tố lịch sử để lại và việc các doanh nghiệp nhà nước (DNNN) vẫn có vị thế lớn trong một số ngành (đường, chè, sữa, bia, chế biến gạo, cao su), dẫn đến cản trở đầu tư tư nhân tại từng thời điểm. Những nguyên nhân này và các trở ngại khác khiến ngành chế biến thực phẩm, đồ uống chưa thể “cất cánh” nhanh chóng là những nội dung cần tiếp tục quan tâm. Ngoài ra, yếu tố phân bố về mặt không gian của ngành này cũng cần được chú ý. Yếu tố này có ý nghĩa quan trọng đối với

vấn đề hiệu quả (vị trí gần với nguồn nguyên liệu) và đặc biệt là việc làm. Tuy phần lớn các cơ sở chế biến thủy sản và xay sát lúa gạo hiện đã ở có vị trí ở gần với nguồn đầu vào sơ cấp, nhưng những công đoạn khác của ngành chế biến thực phẩm, đồ uống hiện vẫn chỉ mới tập trung ở khu vực Hà Nội hay TP. Hồ Chí Minh. Cần nâng cao năng lực của những địa phương thứ phát này, nhất là ở các tỉnh miền núi phía Bắc và Tây Nguyên để tạo ra nhiều cơ hội việc làm hơn nữa cho người dân tộc thiểu số ở Việt Nam.⁷⁷

Khi tìm giải pháp xử lý các vấn đề bên cung về tạo việc làm cũng cần quan tâm đến cả bên cầu. Nông dân hay người dân nông thôn nói chung đã có đủ kỹ năng để tìm những công việc phi nông nghiệp chưa? Phần lớn việc làm trong ngành thực phẩm dù được cho là chỉ cần những kỹ năng tương đối thấp như biết chữ, biết tính toán, được đào tạo thô sơ về chuyên môn, quản lý, nhưng những kỹ năng này có thể nói là đã cao

hơn so với yêu cầu của sản xuất nông nghiệp sơ cấp. Tỷ lệ lao động có kỹ năng tốt trong ngành chế biến thực phẩm Việt Nam ước tính là 54%, so với 30-40% đối với lao động làm thuê trong nông nghiệp (Bảng 2.18). Nhu cầu về các kỹ năng chuyên môn, thích ứng ngày một tăng cao đối với một loạt những ngành nghề mới trong ngành công nghiệp thực phẩm có khả năng xử lý đa tác vụ (Bảng 2.28), từ đó cần có đầu tư công trong lĩnh vực đào tạo nghề. Đầu tư vào kỹ năng có vai trò đặc biệt quan trọng đối với người dân nông thôn. Tính chung, người dân nông thôn có trình độ học vấn thấp hơn người thành thị, vì thế có ít cơ hội tìm được việc làm có mức lương cao hơn ngoài nông nghiệp (Hình 2.15). Chênh lệch về kỹ năng đối với người dân tộc thiểu số còn đặc biệt lớn (Hình 2.16), và càng bị gia tăng thêm do quá trình công nghiệp hóa chậm diễn ra ở phần lớn các địa bàn thứ phát, dẫn tới tình trạng thiếu việc làm phi nông nghiệp ở gần những nơi có tỷ lệ cao người dân tộc thiểu số.

BẢNG 2.18: Kỹ năng theo ngành nghề ở Việt Nam

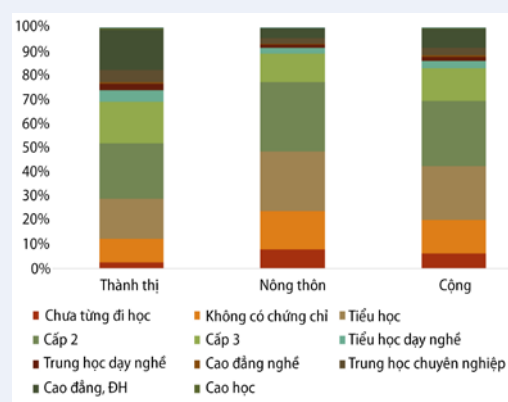
	Tiểu lĩnh vực	Tỷ lệ lao động lành nghề (*)
Lao động hưởng lương	Nông nghiệp	36,9
	Trồng trọt	30,1
	Chăn nuôi	43,3
	Lâm nghiệp	55,9
	Ngư nghiệp	28,1
	Phi nông nghiệp	77,3
	Chế biến thực phẩm	53,5
	Xây dựng	56,6
	May mặc	78,3
	Da giày	63,8
	Trồng trọt	46,3
Lao động ở hộ nông nghiệp	Chăn nuôi	44,6
	Lâm nghiệp	44,8
	Ngư nghiệp	29,8
Lao động ở hộ phi nông nghiệp		60,4

Chú thích: (*) Dạy nghề sơ cấp, học nghề trung cấp, dạy nghề cao đẳng, trung cấp kỹ thuật, cao đẳng, đại học, cao học.

Nguồn: Ước tính của VCSCLPTNNNT sử dụng số liệu của ĐTMSHGĐVN 2014.

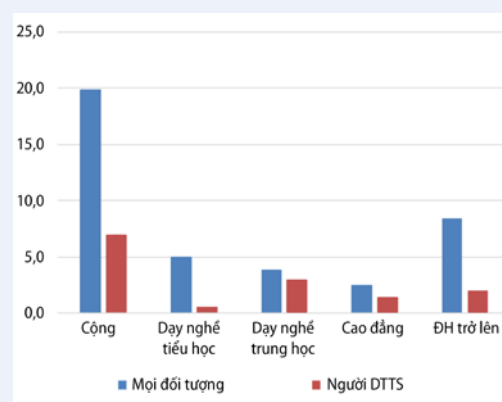
77 Số lượng nhà máy chế biến thực phẩm ở các khu công nghiệp của hơn 60 tỉnh thành cả nước hiện vẫn còn ít. Tính đến cuối năm 2015, Việt Nam mới có 304 khu công nghiệp, gồm nhiều khu công nghiệp sản xuất. Gần như mọi khu công nghiệp đều có quy hoạch phát triển cơ sở chế biến thực phẩm để tận dụng nguồn nguyên liệu địa phương cho xuất khẩu, nhưng rất ít quy hoạch như vậy được thực hiện.

HÌNH 2.15: Trình độ học vấn của người dân nông thôn so với thành thị ở Việt Nam



Nguồn: Ước tính của VCSCLPTNNT sử dụng số liệu của DTMSHGĐVN 2014.

HÌNH 2.16: Đào tạo chính quy lực lượng lao động Việt Nam theo dân tộc



Nguồn: Số liệu của toàn bộ lao động (người Kinh và người DTTS) của Tổng điều tra giữa kỳ 2014 và số liệu của lao động DTTS của Điều tra Dân tộc thiểu số 2015

Giải pháp hỗ trợ phát triển Hệ thống Nông nghiệp-Lương thực của Việt Nam để tạo việc làm

Chính phủ Việt Nam đưa ra một số khuyến nghị chính sách để nâng cao khả năng đóng góp của hệ thống nông-lương trong việc tạo việc làm. Về mặt chiến lược, cần quan tâm đến: (i) thúc đẩy

tăng trưởng nông nghiệp trở lại; (ii) tính đến yếu tố thâm dụng lao động trong các quyết định chính sách; (iii) thúc đẩy tăng trưởng cho các ngành chế biến nông-lương và các công đoạn khác của hệ thống lương thực, thực phẩm; (iv) tạo thuận lợi cho việc tiếp tục mở rộng phạm vi đối tượng khi hiện đại hóa hệ thống. Bảng 2.19 trình bày một số giải pháp cho các lĩnh vực này, kèm theo các phân tích chi tiết ở phần dưới.

BẢNG 2.19: Các nhóm giải pháp, phương án để hệ thống lương thực, thực phẩm tạo thêm việc làm

Nhóm giải pháp chung	Giải pháp cụ thể
Thúc đẩy tăng trưởng trong sản xuất nông nghiệp sơ cấp	Nới lỏng các quy định hiện hành về sử dụng đất nông nghiệp, tạo thuận lợi để phát triển thị trường đất đai (cho thuê) sôi động Hỗ trợ giải pháp chung để tạo điều kiện cho các cơ sở nông nghiệp nhỏ đạt được lợi thế nhờ quy mô Nâng cấp trình độ cho nông dân, hỗ trợ đổi mới để tạo thuận lợi cho chuyển đổi cơ cấu Hỗ trợ áp dụng các tập quán tốt trong sản xuất nông nghiệp, chăn nuôi nhằm nâng cao năng suất, bảo vệ môi trường, bảo đảm vệ sinh, an toàn thực phẩm Tái định vị, xây dựng lại thương hiệu cho sản phẩm Việt Nam để nâng cao hiệu quả thương mại trong ngành lương thực, thực phẩm và các lĩnh vực khác
Bảo đảm để chính sách không ảnh hưởng tiêu cực đến yếu tố thâm dụng lao động trong tương quan với các xu hướng thị trường dài hạn	Tiếp tục tạo thuận lợi để đa dạng hóa nông nghiệp nhằm đáp ứng nhu cầu mới về lương thực, thực phẩm Thúc đẩy phát triển hợp tác xã và các hình thức tổ chức nông hội khác
Thúc đẩy tăng trưởng cho ngành chế biến thực phẩm, đồ uống cũng như các bộ phận khác của hệ thống lương thực	Cải thiện môi trường đầu tư và nâng cao cạnh tranh trong lĩnh vực thực phẩm, bao gồm cả cải cách DNNN Có chính sách khuyến khích, hỗ trợ đầu tư vào ngành chế biến thực phẩm ở các địa bàn thứ phát Nâng cấp trình độ cho lao động, tạo thuận lợi trong kết nối tìm việc làm Tiếp tục tham gia ký kết các hiệp định thương mại để nâng cao cạnh tranh tiếp cận thị trường quốc tế cho sản phẩm Việt Nam Nâng cao năng lực của cả khối nhà nước và tư nhân về bảo đảm vệ sinh, an toàn thực phẩm

BẢNG 2.19: Các nhóm giải pháp, phương án để hệ thống lương thực, thực phẩm tạo thêm việc làm (tiếp theo)

Nhóm giải pháp chung	Giải pháp cụ thể
Tạo thuận lợi cho việc tiếp tục mở rộng phạm vi đối tượng khi hiện đại hóa hệ thống	Nâng cao trình độ cho nông dân người dân tộc thiểu số thông qua các biện pháp khuyến nông, tuyên truyền
	Đầu tư nâng cao công tác đào tạo nghề, học hỏi kinh nghiệm, hình thành các kỹ năng khác cho thanh niên người dân tộc thiểu số để đáp ứng yêu cầu của các công việc phi nông nghiệp
	Phát triển các địa bàn thứ phát để tạo việc làm gần với người dân nông thôn
	Hỗ trợ nâng cấp các tập quán sản xuất trong nội hàm các kênh phân phối lương thực, thực phẩm phi chính thức, thay vì hạn chế hoạt động của các cơ sở quy mô nhỏ.

Nguồn: Cán bộ Ngân hàng Thế giới và VCSCLPTNNNT.

Thúc đẩy tăng trưởng ngành nông nghiệp⁷⁸

Tiềm năng thúc đẩy tăng trưởng nông nghiệp, được dự báo là sẽ tạo ra những việc làm tốt hơn, nằm ở những cải cách liên quan đến đất đai nông nghiệp, thủy lợi, nghiên cứu nông nghiệp, khuyến nông và vệ sinh, an toàn thực phẩm. Sau đây là một số ví dụ về các định hướng, giải pháp hứa hẹn có thể áp dụng:

- **Tạo điều kiện để các cơ sở (nhỏ) đạt được quy mô kinh tế hiệu quả:** Tập trung đất đai dưới nhiều hình thức sẽ là biện pháp quan trọng để nâng cấp các hệ thống sản xuất, nâng cao chất lượng sản phẩm, giảm chi phí giao dịch trong chuỗi giá trị, tạo điều kiện để hộ gia đình tăng thu nhập, duy trì mức sống trung bình ít nhất dựa một phần vào nông nghiệp. Tập trung đất đai cũng sẽ tạo điều kiện tăng cường cơ giới hóa – một yêu cầu đang ngày càng trở nên quan trọng trong bối cảnh chi phí nhân công tăng. Việt Nam đã chứng tỏ được rằng nếu phát triển được thị trường cho thuê đất đai thì sẽ mở ra tiềm năng lớn để tập hợp quỹ đất. Theo đó, sẽ có nhiều lợi ích tạo ra nhờ cải thiện các dịch vụ đất đai (như thông tin, thống kê, giải quyết tranh chấp) và các giải pháp khác nhằm nâng cao hiệu quả của các thị trường đất đai cho thuê. Vì vậy, những giải pháp tăng cường hoạt động sản xuất theo mô hình hợp tác của nông dân (xem Bảng 2.11, cho biết năng suất lao động cao trong việc cung ứng các dịch vụ nông nghiệp,

chủ yếu của các hợp tác xã) hay tạo điều kiện để doanh nghiệp phát triển nền kinh tế chia sẻ theo hướng thương mại, tạo điều kiện thực hiện lợi thế nhờ quy mô dựa trên nguồn lực tổng hợp (như nông nghiệp công nghệ cao) sẽ đem lại những lợi ích đáng kể.

- **Nâng cấp trình độ cho nông dân, hỗ trợ đổi mới để tạo thuận lợi cho chuyển đổi cơ cấu:** Quá nhiều nông dân Việt Nam hiện nay vẫn hoạt động dưới tiềm năng như đã thấy trong một loạt các số liệu về năng suất lao động trong Bảng 2.14. Để chuyển từ nền nông nghiệp nặng sử dụng tài nguyên sang tăng trưởng dựa trên tri thức sẽ đòi hỏi phải có những thay đổi lớn về cách thức người nông dân và các thành phần khác trong hệ thống lương thực, thực phẩm học hỏi, tiếp cận các thông tin, tri thức chuyên môn, thương mại. Nhà nước dù đã khởi động quá trình chuyển đổi cơ cấu từ cách tiếp cận từ trên xuống, trọng cung sang nghiên cứu, khuyến nông, nhưng vẫn cần tiếp tục nghiên cứu kỹ lưỡng các mục tiêu, cách làm, vai trò của nhà nước. Chẳng hạn, các cơ quan khuyến nông của nhà nước có thể sẽ vẫn có vai trò quan trọng, nhưng sẽ không còn là người cung cấp chính các dịch vụ tư vấn mà chủ yếu sẽ đóng vai trò cầu nối, huy động, đầu tư cho hoạt động của các thành phần khác. Đối với nhiều tổ chức khuyến nông, để đảm nhận vai trò này sẽ

78 Phần này chủ yếu trích từ báo cáo của Ngân hàng Thế giới và VCSCLPTNNNT. 2016. *Báo cáo Phát triển Việt Nam 2016: Cải cách nền nông nghiệp Việt Nam: Lời nhiều vốn ít*. Washington D.C. và Hà Nội.

cần thực hiện thay đổi về cơ cấu và hành vi, cả trong và ngoài tổ chức. Để lồng ghép vai trò cầu nối vào công tác khuyến nông truyền thống sẽ đòi hỏi những tổ chức này phải xây dựng những hệ kỹ năng mới, điều chỉnh phương hướng hoạt động, điều chỉnh các chế độ khuyến khích đối với cán bộ, nhân viên bằng cách sửa đổi các tiêu chí đánh giá kết quả. Để kết nối cần có những kỹ năng hướng dẫn cụ thể để quản lý các quy trình theo nhóm, tạo dựng lòng tin, trong khi không thể đánh giá kết quả bằng những chỉ số hiệu quả trước đây như số lượng ấn phẩm hay số buổi tập huấn. Đồng thời, khi chú trọng nhiều vào nâng cao sản lượng, đầu ra cần có sự cân đối đầu tư để bảo đảm phù hợp với thực tiễn và mong muốn hiện đại hóa hệ thống lương thực, thực phẩm.

- **Khuyến khích đẩy nhanh việc áp dụng các tập quán sản xuất bền vững:** Đây là yêu cầu quan trọng để duy trì năng suất trong sản xuất nông nghiệp cũng như của các lĩnh vực ngư nghiệp truyền thống. Yếu kém trong quản lý môi trường đã dẫn tới tình trạng đánh bắt cạn kiệt, sâu bệnh kháng thuốc tăng, đất đai thoái hóa/xói lở, gia tăng ô nhiễm nguồn nước, không khí từ nông nghiệp. Kinh nghiệm quốc tế cho thấy cần phải có những chiến lược nông nghiệp-môi trường chủ động để dự báo, phòng ngừa tình trạng thoái hóa ngay từ đầu. Trên thực tế, quá trình này cần bao gồm những biện pháp như tăng cường năng lực, cơ sở hạ tầng để theo dõi, rút kinh nghiệm và có cách làm khác, thông qua đầu tư vào nhiều quá trình, từ kiểm nghiệm, thu thập dữ liệu, đến áp dụng các biện pháp khuyến khích thay đổi hành vi, đào tạo về chuyên môn hóa kỹ thuật và kỹ năng hướng dẫn. Ngoài ra còn cần huy động nhiều bên liên quan tham gia, xây dựng các cơ chế đối tác công tư, can thiệp đa cấp, từ cơ sở đến địa phương, vùng miền.
- **Tái định vị, xây dựng lại thương hiệu cho sản phẩm Việt Nam để nâng cao hiệu quả thương mại trong ngành lương thực, thực phẩm và các lĩnh vực khác:** Trước tình hình

nhiều ngành hàng xuất khẩu của Việt Nam còn có hình ảnh, giá trị cảm nhận thấp ở nước ngoài, Việt Nam cần cân nhắc các giải pháp để tái định vị, xây dựng lại thương hiệu dựa trên kinh nghiệm phong phú của các nước khác về lĩnh vực này. Ở một số nước, những giải pháp này, cùng với áp lực cạnh tranh và cơ hội thị trường, đã thúc đẩy sự chuyển đổi sang các ngành hàng đa dạng hơn hay phát triển các sản phẩm giá trị gia tăng. Nâng cao thương hiệu quốc gia trong một số ngành sẽ góp phần thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài và du lịch, và nhìn chung sẽ thúc đẩy xuất khẩu và cả tiêu thụ nội địa.

Quan tâm đến yếu tố hàm lượng lao động trong các quyết định chính sách

Tiếp tục đa dạng hóa ngành nông nghiệp Việt Nam sẽ góp phần nâng cao năng suất lao động của ngành này: Việt Nam dù đã đạt được mức tăng trưởng đáng kể trong sản xuất các sản phẩm chăn nuôi, trồng trọt, nhưng đất nông nghiệp vẫn được sử dụng nhiều để trồng lúa cũng như trồng ngô, sắn (Bảng 2.20). Cần lưu ý rằng đất đai phân bổ riêng để trồng lúa tuy đã bắt đầu giảm nhưng đất canh tác thực tế dùng để trồng lúa lại tăng do chuyển sang canh tác nhiều vụ một năm. Nhiều phân đoạn nông nghiệp khác tuy có năng suất lao động cao hơn so với trồng lúa nhưng sẽ phải cần đến 10 năm hoặc hơn để đạt được tỉ lệ đáng kể ‘đất trồng lúa’ đồng bằng có công trình thủy lợi được chuyển đổi sang các mục đích sử dụng khác. Trong quá trình này cần có những điều chỉnh trong hệ thống thủy lợi, áp dụng các công nghệ, kỹ năng mới bằng cách chuyển dịch lao động nông nghiệp, tăng đầu tư vào hạ tầng thị trường, đặc biệt là các hàng hóa mau hỏng. Tuy vậy, Việt Nam hiện cũng đã đạt được một số thành công về mặt này, với việc chuyển đổi mục đích sử dụng và mở rộng nuôi trồng thủy sản trong các thập niên 1990 và 2000. Ở khu vực miền núi, tăng trưởng nông nghiệp trong tương lai sẽ khó được tạo ra từ việc chuyển đổi mục đích sử dụng đất, mà từ nâng cao năng suất trên đất nông nghiệp hiện có (hoặc thậm chí diện tích đất bị thu hẹp), trong bối cảnh biến đổi khí hậu và cạnh tranh về tài nguyên thiên nhiên tăng.

BẢNG 2.20: Đầu vào lao động, năng suất, sử dụng đất của từng ngành hàng, 2016-2017

	Diện tích canh tác (ha)	Đầu vào lao động (ngày công/ha)	Năng suất lao động (1.000 đồng/ngày)
Lúa	7,816,476	46-150	174-276
Ngô	1,178,648	165-170	95-110
Sắn	552,760	185-220	118-135
Cam	46,214	350-415	600-1,000
Xoài	84,691	200-300	500-900
Thanh long	-	700	550-650
Tiêu	58,527	360-500	520-1,830
Cà phê	589,041	115-130	500-700

Nguồn: Bảng 2.13 và số liệu của TCTK về sử dụng đất nông nghiệp.

Tuy vậy, ở đầu tiêu dùng, Việt Nam hiện đã đẩy nhanh được tiến độ về thay đổi chế độ ăn uống, thể hiện ở lượng tiêu thụ đầu người và tổng lượng tiêu thụ gạo giảm, tăng nhanh tốc độ tiêu thụ trái cây, rau, thực phẩm chế biến, và đặc biệt là các sản phẩm chăn nuôi.⁷⁹ Sự thay đổi về chế độ ăn uống này diễn ra nhanh nhất và có chiều sâu nhất ở những khu vực thành thị lớn,⁸⁰ với những thay đổi về thói quen mua sắm và tỉ lệ ăn uống ở bên ngoài tăng. Những thay đổi đáng kể về tiêu thụ thực phẩm ở thành thị và thói quen chi tiêu đang diễn ra

ở toàn bộ các nhóm hộ gia đình có thu nhập khác nhau. Dự kiến mức tiêu thụ trong nước các sản phẩm chăn nuôi và hải sản của Việt Nam sẽ tăng mạnh, đồng thời mức chi tiêu trong nước cho trái cây và rau sẽ vượt chỉ tiêu cho gạo và các loại ngũ cốc khác (Hình 2.17). Việt Nam là một phần của xu thế khu vực và toàn cầu về thay đổi trong tiêu thụ thực phẩm (Bảng 2.21), và vì là một nước xuất khẩu nông sản lớn, Việt Nam không chỉ đi theo xu thế mà còn được hưởng lợi từ việc cung cấp các sản phẩm có giá trị cao hơn ra thị trường thế giới.

BẢNG 2.21: Mức tiêu thụ hàng ngày một số nhóm thực phẩm ở khu vực Đông Á và Đông Nam Á, năm 2009 (số thực) và 2030 (dự báo)

	2009	2030	Thay đổi (%)
Gạo	889	850	-4
Các loại ngũ cốc khác	535	645	21
Thịt các loại	350	664	90
Cá	54	79	46
Sữa	55	78	42
Rau	74	111	50
Trái cây	160	280	75
Dầu ăn	143	210	47
Sản phẩm khác*	434	273	-37
Tổng	2.694	3.190	29

Chú thích: Đơn vị tính: kcal/ngày. *Sản phẩm khác là những thực phẩm còn lại, chủ yếu gồm đường, chất tạo ngọt khác, đậu đỗ, đậu Hòa lan, lạc, các loại dầu ăn khác, mỡ động vật.

Nguồn: Jamora và Labaste 2015

79 Xem báo cáo Ngân hàng Thế giới và VCSCLPTNNNT. 2016. *Báo cáo Phát triển Việt Nam 2016: Cải cách nền nông nghiệp Việt Nam: Lờn nhiều vốn ít*. Washington D.C. và Hà Nội.

80 Năm 2012, khoảng 55% chi tiêu thực phẩm ở thành thị là chi cho sản phẩm chăn nuôi hay hải sản, so với chỉ 17% chi cho gạo.

Vì vậy, nhà nước cần hỗ trợ tăng cường đa dạng hóa ngành nông nghiệp để đáp ứng nhu cầu mới về thực phẩm, nâng cao thu nhập và cơ hội việc làm. Cùng nhiều yếu tố khác, để làm được điều này, nông dân cần phải có được nhiều quyền tự quyết hơn về sử dụng đất thông qua việc tiếp tục nới lỏng quy định về sử dụng đất trồng lúa, cải thiện dịch vụ thủy lợi, đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng thủy lợi linh hoạt để phù hợp với nhiều loại hoa màu. Ngoài ra có thể kể đến các ví dụ về những biện pháp hỗ trợ như tăng cường công tác thú y, giám sát sâu bệnh, tăng cường thực thi luật định về sử dụng nông hóa phẩm và kháng sinh, tạo thuận lợi để nông dân và doanh nghiệp nhỏ tiếp cận nguồn vốn.

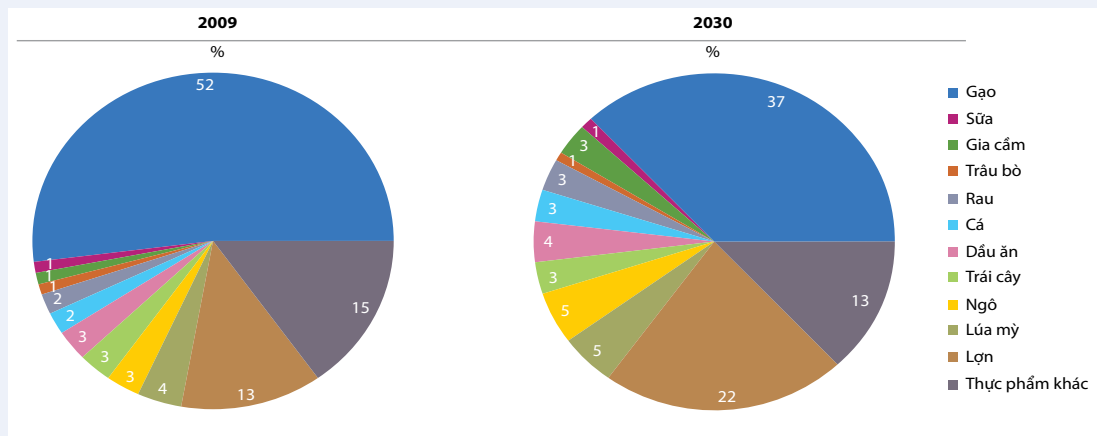
Tăng cường hợp tác sản xuất để xây dựng các chuỗi giá trị có khả năng cạnh tranh, phạm vi bao phủ rộng nhằm thúc đẩy đa dạng hóa nông nghiệp, nâng cao hàm lượng việc làm trong nông nghiệp: Nhà nước cần hỗ trợ công tác này cho các đơn vị sản xuất, tổ chức nghề nghiệp (cũng như các ban đại diện ngành hàng) theo hai hướng lớn là đầu tư tăng cường tổ chức và thông qua các biện pháp pháp lý, lập quy. Hiện nay tuy đã có nhiều cơ quan thực hiện chức năng kết nối của nhà nước (chương trình), nhưng trong thời gian tới, các cơ quan này cần đóng vai trò lớn hơn về chuyên môn và/hoặc thương mại. Mô hình bao tiêu sản phẩm tuy chủ yếu được dẫn dắt bởi tư nhân nhưng việc nhà nước tham gia hỗ trợ cơ chế này cũng không

phải là hiếm gặp, vì sẽ góp phần thực hiện những mục tiêu chính sách chung như tăng trưởng tổng thể, an ninh lương thực hay bảo vệ tài nguyên thiên nhiên (dù mô hình này vẫn có những hạn chế riêng). Trong một số trường hợp ở Việt Nam, như các ngành nuôi trồng thủy sản, sản xuất gạo cao sản, trồng trọt/trồng hoa, phát triển nông nghiệp theo cụm nhóm có thể là một giải pháp phù hợp và cần dựa vào một số hình thức hỗ trợ từng bước của nhà nước.

Thúc đẩy tăng trưởng các ngành chế biến sản phẩm nông nghiệp tiêu dùng-thực phẩm và các bộ phận khác của hệ thống lương thực

Cần rà soát các quy định hạn chế về đầu tư tư nhân vào ngành chế biến thực phẩm, đồ uống để có biện pháp phù hợp: Xây dựng kế hoạch chi tiết về vấn đề này là nội dung nằm ngoài khuôn khổ của báo cáo về việc làm này. Cần đặt những câu hỏi như DNNN được phép hoạt động đến phạm vi nào? Tình trạng sân chơi không bình đẳng có cản trở đầu tư tư nhân không? Ngành công nghiệp trong nước còn chưa phát triển trong lĩnh vực phân loại, đóng gói thực phẩm đóng vai trò gì trong quá trình phát triển hiện còn nhỏ bé của ngành này? Các quy định hạn chế đối với doanh nghiệp (nước ngoài) về tìm nguồn cung nguyên vật liệu trực tiếp từ nông dân có đóng một vai trò quan trọng nào không? Các nhà đầu tư tiềm năng có phải đối mặt với nhiều tầng nấc quy định

HÌNH 2.17: Thành phần calo trong thực phẩm ở Việt Nam, năm 2009 (số thực) và 2030 (dự tính)



Nguồn: Jamora và Labaste 2015.

ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện không – từ đó làm cản trở đầu tư, đặc biệt ở những địa phương khác ngoài các đô thị lớn? Những vấn đề này và cả một số vấn đề khác cần được tiếp tục nghiên cứu.

Nâng cao năng lực của cả khối nhà nước và tư nhân về bảo đảm vệ sinh, an toàn thực phẩm: Để đối phó với những vấn đề về vệ sinh, an toàn thực phẩm, Việt Nam hiện đã thắt chặt các quy định về an toàn thực phẩm, đầu tư vào khâu kiểm định, hoàn thiện cơ cấu thể chế bằng cách giảm số lượng ban ngành phụ trách vấn đề an toàn thực phẩm từ 6 xuống còn 3 cơ quan. Việt Nam cũng đang có những điều chỉnh để hướng nguồn lực về bảo đảm vệ sinh, an toàn cho thực phẩm xuất khẩu sang tập trung hơn vào thị trường trong nước. Để đẩy nhanh tiến độ, nhà nước cần giải quyết vấn đề áp lực về tài chính và nhân lực một cách sáng tạo, đồng thời có thể xem xét một số mô hình như đồng quản lý, tức là cho phép tư nhân tham gia nhiều hơn, nhằm khắc phục những vướng mắc đang gặp phải. Dù trong trường hợp nào thì cũng cần phải có các hỗ trợ chuyên môn và các hình thức hỗ trợ khác để tạo điều kiện cho các cơ sở sản xuất thực phẩm tư nhân (đặc biệt là doanh nghiệp chế biến thực phẩm vừa và nhỏ, và các đơn vị phân phối thực phẩm không có đăng ký) nâng cao chất lượng quản lý an toàn, vệ sinh thực phẩm.

Tạo thuận lợi để các nhóm xã hội yếu thế tìm việc làm trong hệ thống lương thực, thực phẩm

Quá trình tăng trưởng ngành nông nghiệp Việt Nam trước đây tuy đã có tầm bao phủ rộng tới nhiều nhóm đối tượng, nhưng khi hiện đại hóa, tập trung hóa hoạt động sản xuất sơ cấp và hiện đại hóa các giai đoạn đầu của hệ thống thực phẩm có thể sẽ phát sinh những thách thức đáng kể đối với một số thành phần trong việc tiếp tục tham gia thị trường. Hiện nay, chúng ta đã bắt đầu chứng kiến sự chuyển dịch lớn từ các hoạt động chăn nuôi lợn, gia cầm ở gia đình sang phát triển sản xuất thức ăn chăn nuôi, nông nghiệp lớn, có sự lồng ghép theo ngành dọc. Phần lớn mức tăng trưởng gần đây trong ngành sữa đều đạt được nhờ

những nông trường quy mô rất lớn. Tác động của những mô hình này về việc làm ở Việt Nam cho đến nay vẫn chưa được quan tâm nhiều. Sự phát triển của các mô hình bán lẻ hiện đại ở thành thị cũng đang đứng trước những câu hỏi tương tự. Hiện nay, đa phần dân số Việt Nam đều tìm nguồn cung cấp nông sản tươi sống từ các chợ truyền thống (chợ đồ tươi), hiện đang là nguồn tạo việc làm, thu nhập cho số lượng lớn lao động. Tỷ lệ người sử dụng siêu thị/cửa hàng tiện ích vẫn còn thấp (dưới 15%) ở phần lớn các đô thị, dù tỷ lệ này chắc chắn sẽ tăng trong tương lai. Những diễn biến này sẽ tác động như thế nào đến một số đối tượng, cũng như định hướng chính sách về vấn đề này, cho đến nay cũng chưa được quan tâm nhiều ở Việt Nam.

Phát triển kỹ năng có thể góp phần nâng cao thu nhập và triển vọng việc làm: Kinh nghiệm quốc tế cho thấy những người có trình độ học vấn, kỹ năng cao hơn cũng có nhiều khả năng sẽ ứng dụng và sử dụng hiệu quả các công nghệ hiện đại, nắm bắt cơ hội thị trường tốt hơn, dễ dàng nâng cao thu nhập hơn. Nông dân có trình độ là những người đầu tiên đổi mới, nắm bắt các cơ hội thị trường mới, ứng dụng công nghệ hiện đại. Thanh niên và phụ nữ nông thôn có học vấn được đào tạo về phát triển doanh nghiệp và kỹ năng dạy nghề nhiều khả năng sẽ được hưởng lợi từ hàm lượng tri thức ngày càng tăng của hệ thống thực phẩm, kèm theo những cơ hội đáng kể trong lĩnh vực nông nghiệp giá trị cao cũng như các hoạt động chế biến nông nghiệp và gia tăng giá trị kèm theo.⁸¹ Nâng cao kỹ năng, học vấn luôn là một con đường quan trọng để nâng cao chất lượng việc làm ở Việt Nam. Chẳng hạn, nếu lao động có bằng đại học thì sẽ có thể nâng cao đáng kể khả năng tìm được việc làm hưởng lương (lên đến 52% so với người chỉ có bằng tốt nghiệp cấp 2).⁸² Nhưng có một vấn đề lớn là hiện chưa đến 10% lực lượng lao động Việt Nam có bằng cao đẳng hay đại học (Hình 2.16). Tiếp thu kỹ năng (và kinh nghiệm làm việc thực tế) sẽ là một yêu cầu đặc biệt quan trọng đối với giới trẻ người dân tộc thiểu số.

81 Nhóm Ngân hàng Thế giới. 2017b. *Tương lai ngành lương thực, thực phẩm: Định hình hệ thống lương thực, thực phẩm để tạo việc làm*. Washington, D.C.

82 Nhóm Ngân hàng Thế giới. 2017a. *Khuôn khổ Đối tác Quốc gia của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, năm TC 2018-22*. Báo cáo 111711-VN, Washington, D.C.

Phụ lục

BẢNG 2.22: Năng suất lao động của Việt Nam theo ngành và tiểu lĩnh vực, giai đoạn 2005-2015

	Triệu VND/lao động, giá danh định			
	2005	2010	2014	2015
TỔNG	21,4	44,0	74,7	79,4
Nông-lâm-ngư nghiệp	7,5	16,3	28,6	30,6
Khai thác khoáng sản	346,6	742,2	1.683,3	1.695,6
Chế tạo, chế biến	34,2	42,0	70,0	71,0
Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, nước nóng, hơi nước và điều hòa không khí	220,0	504,8	1.024,7	1.146,6
Cấp thoát nước; xử lý rác thải	37,3	94,6	179,0	179,9
Xây dựng	26,9	42,7	60,7	66,5
Bán buôn, bán lẻ; sửa chữa ô tô, xe máy và các loại xe cơ giới khác	24,3	31,1	58,3	63,4
Kho vận	21,7	43,8	73,2	71,9
Khách sạn, ăn uống	35,6	45,5	64,2	63,7
Thông tin, truyền thông	66,0	77,3	84,9	87,0
Dịch vụ tài chính, ngân hàng, bảo hiểm	257,3	457,8	588,2	631,1
Kinh doanh bất động sản	3.232,2	1.300,0	1.278,6	1.284,7
Các nghề chuyên môn, khoa học kỹ thuật	82,0	128,8	204,2	220,7
Các nghề hành chính, dịch vụ hỗ trợ	32,3	42,5	56,3	56,6
Làm việc trong cơ quan Đảng, tổ chức chính trị - xã hội, cơ quan quản lý nhà nước, an ninh quốc phòng, bảo hiểm xã hội bắt buộc	13,7	35,2	62,5	66,9
Giáo dục, đào tạo	21,4	30,0	64,9	72,1
Y tế, trợ giúp xã hội	35,0	53,4	134,4	133,8
Nghệ thuật, vui chơi giải trí	76,9	62,8	80,7	84,6
Làm thuê ở hộ kinh doanh sản xuất thành phẩm, nguyên vật liệu, sử dụng dịch vụ tại hộ gia đình	7,5	15,0	32,9	35,9

Nguồn: TCTK, 2016.

BẢNG 2.23: Tính toán chi tiết năng suất lao động Việt Nam theo ngành, năm 2014, hộ gia đình có bất kỳ khoản thu nhập nào từ nông nghiệp

	Trồng trọt	Chăn nuôi	Dịch vụ nông nghiệp	Lâm nghiệp	Ngư nghiệp
Số thu (1.000 VND)	48.845	64.197	104.137	15.213	135.703
Chi phí trung gian (1.000 VND)	18.388	45.556	48.623	1.910	65.932
Giá trị gia tăng (1.000 VND)	30.456	18.641	55.514	13.303	69.771
Chi phí thuê nhân công (1.000 VND)	3.456	429	14.677	3.182	12.781
Lương lao động làm thuê (1.000 VND/ngày)	71	57	91	112	107
Đầu vào lao động làm thuê (ngày công)	49	8	161	28	120
Đầu vào lao động của gia đình (ngày công)	142	106	51	38	132
Tổng đầu vào lao động (ngày công)	191	113	212	66	252
Diện tích (m ²)	7.434			19.850	12.443
Tổng đầu vào lao động (ngày công/ha)	528			103	476
Năng suất lao động (1.000 đồng/ngày)	159	165	262	202	277
Số lượng hộ	4.234	1.075	46	171	356

Nguồn: Ước tính của VCSCLPTNNNT căn cứ vào ĐTMSHGBVN 2014.

BẢNG 2.24: Tính toán chi tiết năng suất lao động Việt Nam theo ngành, năm 2014, hộ gia đình chuyên làm nông có thu nhập từ 70% trở lên từ nông nghiệp trên tổng thu nhập

	Trồng trọt	Chăn nuôi	Dịch vụ nông nghiệp	Lâm nghiệp	Ngư nghiệp
Số thu (1.000 VND)	66.283	88.565	223.000	35.659	191.819
Chi phí trung gian (1.000 VND)	25.369	60.237	99.407	4.753	93.756
Giá trị gia tăng (1.000 VND)	40.914	28.329	123.593	30.906	98.064
Chi phí thuê nhân công (1.000 VND)	4.825	453	24.936	9.993	20.869
Lương lao động làm thuê (1.000 VND/ngày)	78	64	96	80	111
Đầu vào lao động làm thuê (ngày công)	62	7	261	125	187
Đầu vào lao động của gia đình (ngày công)	139	117	146	72	169
Tổng đầu vào lao động (ngày công)	201	124	407	197	356
Diện tích (m2)	8.775			27.250	16.572
Tổng đầu vào lao động (ngày công/ha)	492			160	588
Năng suất lao động (1.000 đồng/ngày)	204	228	304	157	275
Số lượng hộ	2.380	365	7	16	221

Nguồn: Ước tính của VCSCLPTNNNT căn cứ vào ĐTMSHGĐVN 2014.

BẢNG 2.25: Tính toán chi tiết năng suất lao động Việt Nam theo ngành hàng, năm 2014, hộ gia đình chuyên làm nông có thu nhập từ 70% trở lên từ nông nghiệp trên tổng thu nhập

	Lúa	Cà phê	Tiêu	Xoài	Cam quýt	Thịt lợn	Tôm	Cá
Số lượng (kg)	6.553	5.171	1.529	10.045	5.472	2.125	1.233	4.147
Giá (1.000 VND/kg)	6.677	38.176	14.2750	13.369	19.910	44.299	16.1178	42.435
Số thu (1.000 VND)	43.621	197.408	218.265	134.292	114.323	94.135	198.734	42.435
Chi phí trung gian (1.000 VND)	17.585	79.499	50.125	46.191	25.314	65.626	93.670	53.188
Giá trị gia tăng (1.000 VND)	19.220	116.698	126.074	35.791	68.441	21.722	73.546	51.267
Chi phí thuê nhân công (1.000 VND)	2.884	21.138	15.656	3.852	7.072	48	6.584	16.312
Lương lao động làm thuê (1.000 VND/ngày)	61	182	125	85	63	67	114	98
Đầu vào lao động làm thuê (ngày công)	48	116	126	45	112	0.7	60	167
Đầu vào lao động của gia đình (ngày công)	97	266	317	88	116	138	147	101
Tổng đầu vào lao động (ngày công)	145	382	442	133	228	139	207	268
Diện tích (m2)	11.147	17.646	12.504	5.904	4.632		17.662	2.817
Tổng đầu vào lao động (ngày công/ha)	278	287	329	182	300		261	373
Năng suất lao động (1.000 đồng/ngày)	94	411	511	484	297	157	403	329
Số lượng hộ	1.779	79	31	15	20	195	109	149

Nguồn: Ước tính của VCSCLPTNNNT căn cứ vào ĐTMSHGĐVN 2014.

BẢNG 2.26: Hàm lượng lao động và năng suất của Việt Nam theo số liệu thực địa, 2016-2017

	Đầu vào lao động (ngày công/ha)	Năng suất lao động (giá trị gia tăng/ngày, VND)
Lúa		
Thái Bình (hộ 1)	148	174.000
Thái Bình (hộ 2)	156	185.000
Đồng Tháp (ruộng làm thuê)	46	276.000
Cam		
Nghệ An (hộ 1)	350	574.000
Nghệ An (hộ 2)	370	581.000
Hòa bình (hộ 1)	405	586.000
Hòa bình (hộ 2)	414	966.000
Xoài		
Đồng Tháp (hộ 1)	199	897.000
Đồng Tháp (hộ 2)	300	500.000

BẢNG 2.26: Hàm lượng lao động và năng suất của Việt Nam theo số liệu thực địa, 2016-2017 (tiếp theo)

Thanh long		
Tiền Giang (hộ 1)	717	644.000
Tiền Giang (hộ 2)	708	556.000
Tiêu		
Kiên Giang (đất liền)	500	1.730.000
Kiên Giang (đảo Phú Quốc)	360	1.833.000
Đắk Lắk (hộ)	454	518.000
Cà phê		
Đắk Lắk (hộ 1)	115	522.000
Đắk Lắk (hộ 2)	130	692.000
Lợn		
Thái Bình (hộ 1)	500	320.000
Thái Bình (hộ 2)	1.500	946.000
Đồng Nai (ruộng làm thuê 1)	1.466	355.000
Đồng Nai (ruộng làm thuê 1)	1.466	578.000
Cá		
An Giang (cơ sở 1)	212	283.000
An Giang (cơ sở 2)	212	978.000
Tôm		
Kiên Giang (cơ sở)	335	3.340.000
Kiên Giang (hộ)	240	1.722.000

Nguồn: Ước tính của VCSCLPTNNNT sử dụng số liệu thu thập năm 2016-2017.

BẢNG 2.27: Tính toán năng suất lao động của một số tiểu lĩnh vực trong nền kinh tế Việt Nam

	Giá trị gia tăng (tỉ VND)	Lực lượng lao động (số người)	Năng suất lao động (giá trị gia tăng/lao động, 1.000 VND)	Hệ số lao động thực / chuẩn ĐTMSHGĐVN	Năng suất lao động theo giờ công (1.000 VND)
1. Nông nghiệp					
Trồng trọt					
Lúa	122.158.159	7.658.156	15.951	0.38	41.751
Mía	11.156.937	453.453	24.604	0.35	70.172
Điêu	3.620.090	231.158	15.661	0.35	44.664
Tiêu	8.947.592	255.591	35.007	0.33	106.390
Cao su	32.192.509	710.960	45.280	0.35	129.140
Cà phê	27.558.370	1.900.286	14.502	0.51	28.254
Chè	3.532.342	304.218	11.611	0.35	33.155
Chăn nuôi					
Trâu bò	9.233.096	1.103.091	8.370	0.22	37.225
Lợn	22.348.272	1.344.549	16.621	0.36	46.572
Gia cầm	10.118.184	846.302	11.956	0.22	53.172
Lâm nghiệp	13.633.140	957.689	14.235	0.28	50.681
Ngư nghiệp					
Đánh bắt thủy sản	31.273.680	628.798	49.736	0.36	139.182
Nuôi trồng thủy sản	50.539.582	630.474	80.161	0.36	224.325
2. Công nghiệp					
Chế biến thực phẩm					
Chế biến thịt, bảo quản sản phẩm thịt	13.957.047	68.988	202.311	1.00	202.311
Chế biến thủy sản	24.386.273	235.533	104.414	1.00	104.414

BẢNG 2.27: Tính toán năng suất lao động của một số tiểu lĩnh vực trong nền kinh tế Việt Nam

	Giá trị gia tăng (tỉ VND)	Lực lượng lao động (số người)	Năng suất lao động (giá trị gia tăng/lao động, 1.000 VND)	Hệ số lao động thực / chuẩn lao động, ĐTMSHGĐVN	Năng suất lao động theo giờ công (1.000 VND)
Chế biến rau quả	4,469,052	170,793	26,166	1.00	26,166
Chế biến dầu ăn	2,287,562	5,479	397,906	1.00	397,906
Sản phẩm sữa	10,668,590	11,977	890,749	1.00	890,749
Xay sát, sản xuất bột	19,480,667	153,546	126,872	1.00	126,872
Dệt, da giày					
Dệt	127,494,081	1,656,672	76,959	0.83	93,729
Da giày	91,255,730	441,955	206,482	0.83	250,519
Xây dựng	179,908,222	2,748,265	65,462	0.95	70,285
3. Dịch vụ					
Làm thuê cho hộ gia đình	3,085,464	177,740	17,536	1.00	17,359

Nguồn: IPSARD's calculation based on the input-output matrix for 2012, labor surveys, and VHLSS 2014.

BẢNG 2.28: Tiềm năng phát triển nghề nghiệp và các hệ kỹ năng liên quan trong một số chuỗi giá trị thực phẩm của Việt Nam

Nghề nghiệp, kỹ năng	Lúa gạo	Rau quả	Nuôi trồng thủy sản
Nghề nghiệp			
Quản lý cấp cao		X	X
Trợ lý/giám sát	X	X	X
Kế toán	X	X	X
Marketing (xuất khẩu, trong nước)	X	X	X
Đại lý thu mua	X	X	
Quản lý hàng tồn	X		X
Người quản kho	X		X
Quản lý chất lượng	X	X	X
Sản xuất/vận hành máy móc	X	X	X
Bảo dưỡng trang thiết bị	X	X	X
Kỹ năng			
Kỹ thuật trước thu hoạch			
Sản xuất nông nghiệp		X	
Kỹ thuật viên nuôi trồng thủy sản			X
Quản lý nông trại			X
Xử lý sau thu hoạch			
Thợ điện hệ thống lạnh		X	
Vận hành thiết bị	X		
Xay sát gạo	X		
Chế biến thực phẩm		X	
Kiểm định dư lượng hóa chất		X	
Tiêu chuẩn			
Quản lý hệ thống, chất lượng quốc tế	X	X	X
Viet GAP	X	X	X
Quản lý hợp tác xã	X	X	
Marketing	X		
An toàn lao động			X

Nguồn: Agriteam Canada 2015



CHƯƠNG 3 - XU HƯỚNG VẬN ĐỘNG CỦA DOANH NGHIỆP VÀ LUỒNG LUÂN CHUYỂN VIỆC LÀM⁸³

Tuy có nhiều yếu tố góp phần vào thành công của Việt Nam trong việc chuyển đổi cơ cấu việc làm theo hướng đa dạng, chất lượng cao hơn, nhưng cần có một khối kinh tế tư nhân năng động hơn để đạt được nhiều thành công hơn nữa. Kể từ năm 1986, Việt Nam đã là một trong những nước có tốc độ tăng trưởng thường xuyên cao nhất trên thế giới, trở thành một điểm đến hấp dẫn cho đầu tư nước ngoài, mở rộng xuất khẩu, nâng cao năng suất lao động nông nghiệp, xây dựng một nền sản xuất lớn. Để duy trì đà phát triển này cần thực hiện 3 cải cách sau. Một là, cần phân bổ nguồn lực dựa trên mở cửa cạnh tranh và năng suất. Ưu tiên tiếp cận một số ít doanh nghiệp có thể giúp những doanh nghiệp này thành công, nhưng sẽ phát sinh chi phí lớn về năng suất, đổi mới, sáng tạo, và tăng trưởng nền kinh tế nói chung. Hai là, Việt Nam cần xây dựng một nền dịch vụ năng động hơn để vừa góp phần nâng cao năng suất, tăng trưởng của chính ngành này, vừa cung cấp đầu vào cho các ngành công nghiệp và nông nghiệp thương phẩm. Ba là, tăng cường kết nối giữa những doanh nghiệp xuất khẩu có năng suất cao với các nhà cung cấp trong nước, tạo điều kiện để doanh nghiệp trong nước nâng cao năng suất.

Một trong những nhân tố có ảnh hưởng đến tất cả các khía cạnh, được xác định trong báo cáo Việt Nam 2035: Hướng tới Thịnh vượng, Sáng tạo, Công bằng và Dân chủ đó là là một sân chơi không bình đẳng. Đặc biệt, về cơ chế sở hữu doanh nghiệp hiện đang có những nhược điểm rõ ràng, trong khi hạn chế về ưu điểm. Doanh nghiệp nước ngoài được hưởng các ưu đãi trong tiếp cận đất đai và ưu đãi về thuế. Doanh nghiệp nhà nước cũng

được ưu đãi trong tiếp cận đất đai, vốn tín dụng, cũng như trong quy trình mua sắm, đấu thầu nhà nước, nhờ đó vẫn tiếp tục giữ vị trí độc quyền trong một số ngành, trong đó có những ngành dịch vụ cung cấp các đầu vào quan trọng cho những ngành khác. Trong khi đó, doanh nghiệp tư nhân trong nước không được hưởng những ưu đãi này. Dù được cho sẽ là động lực chính để nâng cao năng suất, tăng trưởng, việc làm trong thời gian tới, nhưng kinh tế tư nhân vẫn gặp nhiều bất lợi so với các hình thức doanh nghiệp khác. Để doanh nghiệp tư nhân đóng vai trò lớn hơn trong việc tạo động lực cho Việt Nam phát triển trong tương lai, những sự mất cân đối này cần được xử lý.

Chương này của báo cáo sẽ đi sâu vào tìm hiểu về các doanh nghiệp để nắm rõ hơn những diễn biến chính về tình hình năng suất, việc làm của doanh nghiệp, từ đó cung cấp đầu vào cho các thảo luận về chính sách về những lựa chọn, cơ hội đối với Việt Nam. Nội dung chương cũng sẽ trình bày về loại hình và quá trình phát triển của doanh nghiệp, tình hình lao động, năng suất, để xác định những loại hình doanh nghiệp tạo ra được nhiều việc làm nhất, cũng như những vướng mắc còn tồn tại. Trước những vấn đề về sân chơi thiếu bình đẳng dựa trên loại hình sở hữu, báo cáo sẽ đặc biệt chú trọng vào những chênh lệch về hiệu quả của doanh nghiệp theo nhóm sở hữu. Báo cáo cũng sẽ cố gắng xác định mức độ nâng cao năng suất, gia tăng việc làm của doanh nghiệp theo từng thời kỳ, cũng như hiệu quả của doanh nghiệp trong phân bổ yếu tố đầu vào. Một nội dung cần đặc biệt quan tâm là những doanh nghiệp có năng suất cao có sử dụng nhiều lao động hơn không, nguồn lực, kể

83 Chương này do các ông bà Reyes Aterido (Nhóm Việc làm, Ngân hàng Thế giới) và Mary Hallward-Driemeier (Ban Thương mại Cạnh tranh, Ngân hàng Thế giới) soạn thảo.

cả nguồn nhân lực đang được phân bổ ra sao cho những doanh nghiệp đang có năng suất tăng. Vì đây thường là những việc làm có năng suất, mức lương, độ ổn định cao hơn, nên tìm hiểu về những yếu tố quyết định khả năng tạo việc làm và phạm vi tăng trưởng, nâng cao năng suất sẽ là công cụ chính để gia tăng cơ hội tạo thêm việc làm trong tương lai.

Không như phần lớn các phân tích về quá trình vận động của doanh nghiệp và các luồng luân chuyển việc làm ở Việt Nam, vốn sử dụng các số liệu tổng hợp của cả nước hay số liệu hộ gia đình⁸⁴, chương này của báo cáo sẽ sử dụng số liệu vi mô ở cấp độ doanh nghiệp. Số liệu của *Điều tra Doanh nghiệp Việt Nam 2004-2014* cho phép điều tra chi tiết về các yếu tố quyết định đến vấn đề tăng năng suất, loại hình doanh nghiệp nào đang tạo ra việc làm, những mô hình này sẽ phát triển ra sao giữa các nhóm sở hữu doanh nghiệp, từ đó tạo đầu vào cho quá trình thảo luận chính sách (Hộp 3.1). Báo cáo sẽ đề cập đến vấn đề của hơn 415.000 doanh nghiệp và 11 triệu việc làm.⁸⁵ Trong chương này, Việt Nam cũng sẽ được đưa vào một số bối cảnh quốc tế để xem xét.

Chương này gồm có 8 mục. Mục 2 trình bày về quá trình phát triển của doanh nghiệp, trong bối cảnh các cơ cấu sở hữu hiện có trong nền kinh tế hiện nay, và các luật định, mô hình cũ có thể làm hạn chế năng lực cạnh tranh và khả năng gia tăng việc làm trên thị trường hiện nay. Mục 3 trình bày về các loại hình doanh nghiệp sử dụng lao động hưởng lương. Mục 4 xem xét sự thay đổi của những mô hình này, cụ thể là doanh nghiệp nào đang là động lực tạo việc làm. Mục 5 nghiên cứu mối liên hệ giữa năng suất và các luồng luân chuyển việc làm, những doanh nghiệp có năng suất cao có tạo được nhiều việc làm hơn không, năng suất thay đổi như thế nào theo thời gian, hiệu quả phân bổ yếu tố đầu vào. Những phần này của chương sẽ trình bày các kết quả chính để xem xét xem những xu hướng biến động của năng suất, việc làm có củng cố lẫn nhau hay không, hay có sự đánh đổi giữa hai mục tiêu này. Phần còn lại của chương sẽ nghiên cứu chi tiết những biện pháp tăng cường năng lực cạnh tranh khác để tìm hiểu sâu hơn về quá trình phân bổ hiệu quả và những loại hình chính sách có thể tạo lộ trình để nâng cao năng suất và tạo việc làm. Mục 6 xem xét vấn

HỘP 3.1: Giới thiệu tổng điều tra doanh nghiệp Việt Nam 2004-2014

Phân tích ở chương này sử dụng số liệu của điều tra doanh nghiệp có đăng ký, giai đoạn 2004-2014, bao gồm các doanh nghiệp tư nhân chính thức (và DNNN): lao động làm công ăn lương chính thức trong ngành công nghiệp, dịch vụ; hộ kinh doanh và lao động tự do có đăng ký, nhưng không tính ngành nông nghiệp (trừ doanh nghiệp nông nghiệp có đăng ký). Cần nhớ rằng phần phân tích này của báo cáo chỉ xem xét đến hiệu quả và các xu hướng của một trong 5 việc làm ở Việt Nam, nhưng là một bộ phận đáng kể của nền kinh tế có tác dụng thúc đẩy tăng trưởng và tạo ra thêm những “việc làm tốt”.

Số liệu ở cấp độ doanh nghiệp đề cập đến một số tham số về đặc điểm, hiệu quả của doanh nghiệp trong thời kỳ 2004-2014. Các doanh nghiệp khai báo về hình thức sở hữu, địa vị pháp lý, tổng mức doanh thu, việc làm, địa điểm, mã ngành cụ thể (4-6 chữ số). Số liệu có thể có sự phân biệt giữa các doanh nghiệp có tỉ lệ sở hữu của nhà nước đa số hay thiểu số, doanh nghiệp có sở hữu nước ngoài và doanh nghiệp sở hữu tư nhân trong nước. Các đối tượng tham gia cho biết thông tin về tổng doanh thu, tổng số lao động, số lượng lao động nữ và số lượng lao động có đăng ký chính thức của phần lớn các năm. Các doanh nghiệp tham gia được liên hệ bằng cùng một mã số theo thời gian, vì thế bộ số liệu sử dụng sẽ là bằng số liệu không cân đối, cho biết cả các trường hợp gia nhập và rút lui.

Trong mẫu có 1.899.723 trường hợp được quan sát (một số được lặp lại qua các năm), trong đó số lượng doanh nghiệp báo cáo trong một năm nào đó sẽ tăng dần. Một doanh nghiệp bình quân có 39 lao động và có số năm hoạt động tương đối ít (4,8 năm). Trong phần lớn các nội dung trình bày, chúng tôi sẽ phân nhóm doanh nghiệp theo quy mô và độ tuổi để tiện so sánh. Trong khuôn khổ điều tra này, 19,5% doanh nghiệp là doanh nghiệp trong ngành chế tạo/chế biến, 43,6% trong ngành thương mại, 24,7% trong ngành dịch vụ. Các doanh nghiệp còn lại thuộc về lĩnh vực nông nghiệp-khai thác-thủy sản, xây dựng, dịch vụ hạ tầng.

84 Ngân hàng Thế giới 2002, 2011; McCaig và Pavcnik, 2013.

85 Số liệu về doanh nghiệp Việt Nam là số liệu điều tra về doanh nghiệp có đăng ký kinh doanh. Số liệu này bao quát số lượng lớn doanh nghiệp, năm 2014 là 415.649 doanh nghiệp, tức 1/4 tổng số việc làm trong nền kinh tế. Những doanh nghiệp này bao trùm toàn bộ các việc làm hưởng lương chính thức ngoài nhà nước (không tính DNNN); sử dụng 11,4 triệu trên tổng số 50 triệu lao động của lực lượng lao động, tức gần một nửa số lao động nông nghiệp. Phần lớn số việc làm này dù có hợp đồng lao động, nhưng vẫn có một tỉ lệ lớn không có hợp đồng.

để mức lương tối thiểu. Mục 7 nghiên cứu về tình hình lao động nữ. Cuối chương là phần kết luận bàn về các tác động của chính sách đến kết quả.

‘Đổi mới’ và sự phát triển của các loại hình doanh nghiệp theo mô hình sở hữu

Sự chuyển dịch nhanh chóng của Việt Nam từ một nền kinh tế nông nghiệp, có số lượng đáng kể các DNNN sang một mô hình sở hữu đa dạng hơn, cũng ẩn chứa một số tác dụng ngược có thể hạn chế sự phát triển của doanh nghiệp và khả năng tạo việc làm hiện nay. Nếu như năm 1986, Việt Nam còn nằm ở nhóm thập phân vị dưới cùng của thế giới tính trên GDP đầu người và là một trong những nước có tỉ lệ lao động làm nông nghiệp cao nhất trên thế giới, thì sang hai năm 1987 và 1988, Việt Nam đã bắt đầu thực hiện chủ trương “Đổi mới”: kinh tế tư nhân được công nhận, các hợp tác xã được thay thế bằng kinh tế hộ nông nghiệp, chế độ kiểm soát giá bị bãi bỏ, cho phép nông dân tiếp cận với thị trường và tham gia cạnh tranh⁸⁶. Một loạt các cải cách đất đai khi đó cũng tạo điều kiện để hộ nông nghiệp được thuê, trao đổi, thế chấp đất đai, theo đó kỳ hạn thuê đất cũng tăng dần.

Vào những năm 1990, Việt Nam đã thực hiện một loạt các biện pháp mở cửa thị trường, trong đó có ngành nông nghiệp, từ đó nâng cao được năng suất trong ngành, đồng thời giải phóng được lao động để chuyển sang làm các ngành khác. Việt Nam đã chuyển từ một nước nhập khẩu đáng kể lúa gạo sang nước xuất khẩu gạo lớn thứ 2 thế giới vào năm 1997. Nhờ tăng năng suất nông nghiệp mà tạo điều kiện cho việc giải phóng lao động để chuyển dịch lao động sang những lĩnh vực khác. Tuy nhiên, quá trình này cũng bị hạn chế phần nào do chỉ mở cửa một phần thị trường đất đai, thậm chí ngay cho đến nay, thị trường đất đai cũng chưa hoàn toàn tự do, khiến tiếp cận đất đai và giao dịch đất đai theo giá thị trường bị hạn chế.

Quá trình “Đổi mới” đã thu hút thành công đầu tư nước ngoài thông qua những chính sách cho đến nay vẫn tiếp tục được thực hiện. Năm 1987, nhà nước cởi bỏ các hạn chế về sở hữu nước ngoài (trừ các lĩnh vực thuộc phạm vi an ninh, quốc phòng), cho phép các doanh nghiệp có vốn sở hữu nước ngoài 100% vào thị trường. Các tập đoàn đa quốc gia nước ngoài thậm chí còn được cho hưởng những chính sách miễn giảm, ưu đãi thuế hấp dẫn để đến Việt Nam làm ăn⁸⁷. Một trong những chính sách được ưu tiên là thành lập các đặc khu kinh tế.

Nền kinh tế tư nhân bắt đầu phát triển. Năm 2000, Luật Doanh nghiệp mới tạo điều kiện thuận lợi hơn đáng kể về thủ tục đăng ký doanh nghiệp. Nhờ đó đã tăng gấp 4 lần số lượng doanh nghiệp đăng ký hoạt động, một phần nhờ khuyến khích các doanh nghiệp chuyển đổi từ hộ kinh doanh thành doanh nghiệp có đăng ký.⁸⁸ Đại đa số những ‘doanh nghiệp’ mới này đều có quy mô rất nhỏ.

Khối DNNN nhanh chóng thay da đổi thịt trong thời kỳ “Đổi mới”, dù vẫn đóng một vai trò lớn về đầu ra và việc làm. Năm 1986, DNNN chiếm tới 29% tổng sản phẩm đầu ra, trong đó có tới một nửa sản lượng của ngành công nghiệp và dịch vụ, sử dụng khoảng 16% tổng lực lượng lao động hay một nửa lực lượng lao động phi nông nghiệp. Cải cách trong lĩnh vực này cũng dẫn đến sự phân cấp quản lý trong quy trình ra quyết định, tự do hóa cơ chế kiểm soát giá và thương mại. DNNN cũng bắt đầu được bao cấp ít hơn, đồng thời các hỗ trợ khác của nhà nước cũng giảm. Để đối phó, khối DNNN bắt đầu hợp nhất hoạt động. Tuy có một số trường hợp đóng cửa, nhưng thường là sát nhập doanh nghiệp, và theo đó là một số trường hợp cho thôi việc. Số lượng DNNN giảm nhanh, tỉ lệ lao động trong DNNN vì thế cũng giảm theo, nhưng tỉ trọng sản phẩm đầu ra thì giảm ít hơn. Đến năm 2014, DNNN vẫn chiếm tới 35% tổng sản lượng, sử dụng gần 10% lao động hưởng lương chính thức.

86 Glewwe, 2004.

87 Dodsworth và các tác giả khác, 1996.

88 Ngân hàng Thế giới 2002; Minh và các tác giả khác 2010; Malesky và Taussig, 2009.

Ngoài những biện pháp cải cách sâu rộng này, khối nhà nước chưa từng tham gia hợp tác gì với doanh nghiệp tư nhân trong nước. DNNN gần như có sự độc quyền về sản xuất trong một số ngành như phân bón, than, điện, khí đốt, viễn thông, cấp nước, bảo hiểm.⁸⁹ Doanh nghiệp nhà nước cũng thường có khả năng tiếp cận vốn, thị trường đất đai cao hơn. Tỉ trọng của khối doanh nghiệp nhà nước trong tổng vốn tín dụng trong nước năm 2009 lên đến 27%. Doanh nghiệp nhà nước cũng có hệ số đầu tư cao, nhất là vào những năm 2000 khi hàm lượng vốn tăng nhanh trong khối DNNN.⁹⁰

Tuy nhiên, ngoài việc nắm quyền sở hữu, nhà nước vẫn tiếp tục đóng vai trò quan trọng trong việc định hình đường hướng vận hành của doanh nghiệp. Chính sách đất đai là một công cụ quan trọng để đề ra những hạn chế về địa điểm doanh nghiệp có thể đặt cơ sở làm ăn. Một công cụ nữa là các chính sách đầu tư của nhà nước và cam kết mở rộng đầu tư ra toàn bộ các tỉnh thành. Tuy mục đích có thể là thúc đẩy phát triển và tăng tiếp cận cơ hội, nhưng lợi ích tổng thể được cho là mang tính đại trà. Những doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp nước ngoài, được quyền chọn trong phương án sẵn có để tìm nơi đặt địa điểm làm ăn sẽ chọn những nơi có tiếp cận tốt nhất tới thị trường đầu vào, đầu ra cũng như có cơ sở hạ tầng tốt. Nhà nước cũng có ảnh hưởng thông qua những chương trình hỗ trợ cho một số doanh nghiệp mới khởi nghiệp. Nhà nước cũng là một khách hàng quan trọng, vì thế mà không có gì lạ khi những doanh nghiệp cung cấp hàng hóa cho DNNN có xác suất sinh tồn cao hơn và nhiều khả năng phát triển hơn.⁹¹

Xuyên suốt giữa các loại hình sở hữu doanh nghiệp là sự phát triển của hoạt động ngoại thương trong thời kỳ này. Việt Nam đã tận dụng thành công các hiệp định ký kết với nước ngoài để khuyến khích cải cách trong nước, nhờ đó tạo được tăng trưởng. Năm 1994, Mỹ xóa bỏ cấm vận thương mại với Việt Nam. Năm 1995, Việt Nam

gia nhập khối ASEAN và Khu vực tự do thương mại ASEAN, đồng thời bắt đầu nộp đơn xin gia nhập WTO. Hiệp định Đầu tư Song phương Việt Nam - Hoa Kỳ được ký kết năm 2001, dẫn tới tăng mạnh xuất khẩu, đặc biệt là xuất khẩu hàng dệt may, da giày. Cuối cùng, đến năm 2007, Việt Nam đã chính thức trở thành thành viên của WTO. Hiệp định thương mại với Mỹ và việc gia nhập WTO góp phần đẩy nhanh quá trình tái phân bố của những năm 2000.⁹²

Người lao động hưởng lương làm việc ở những đâu?

Lao động làm việc trong những doanh nghiệp lớn: Đa số các doanh nghiệp có đăng ký kinh doanh đều là doanh nghiệp nhỏ, khi có tới 80% doanh nghiệp có chưa đến 20 lao động (Hình 3.1). Nhưng phần lớn lao động hưởng lương đều làm trong những doanh nghiệp lớn (Hình 3.2). Hơn 40% lao động của các doanh nghiệp có đăng ký kinh doanh làm việc tại những doanh nghiệp có hơn 500 lao động. Vì thế, dù có số lượng doanh nghiệp lớn tương đối ít nhưng nhờ có quy mô lớn mà những doanh nghiệp này chiếm tỉ trọng đáng kể về việc làm. Ngược lại, những doanh nghiệp có đăng ký nhưng chỉ có tối đa 9 lao động chỉ chiếm 10% về việc làm. Việt Nam có tỉ lệ lớn lao động tập trung ở các doanh nghiệp lớn so với các nước khác.⁹³

Tỉ trọng lao động của doanh nghiệp nhỏ đang tăng dần. Kể từ năm 2004, những doanh nghiệp lớn nhất (500+ lao động) đã giảm 10 điểm % về tỉ trọng việc làm chính thức. Dù số lượng doanh nghiệp lớn và quy mô doanh nghiệp bình quân của nhóm này đều tăng trong 10 năm qua - tăng 1.000 doanh nghiệp lớn với quy mô trung bình tăng từ 1.471 lên 1.668 lao động, nhưng những doanh nghiệp có tối đa 50 lao động cũng có sự gia tăng về số lượng doanh nghiệp và tỉ lệ việc làm tương tự (Hình 3.1 và 3.2). Cụ thể là, số lượng doanh nghiệp có từ 500 lao động trở lên có tăng, nhưng với tốc độ tăng chậm hơn các doanh nghiệp nhỏ. Và nếu bù trừ thì những doanh nghiệp có từ 50

89 Ngân hàng Thế giới 2011.

90 Ngân hàng Thế giới 2011.

91 Hansen, Rand, Tarp, 2009.

92 McCaig và Pavcnik, 2014.

93 Aterido và Hallward-Driemeier, 2017.

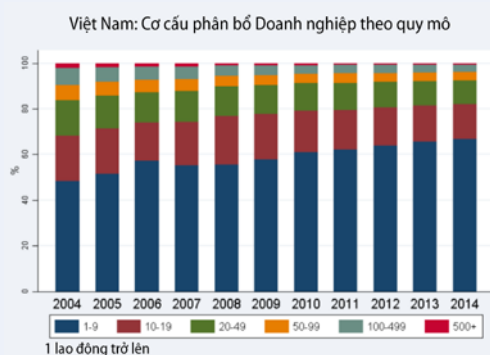
lao động trở xuống mới là những doanh nghiệp tăng được tỉ trọng việc làm thực.

Phần lớn các doanh nghiệp và việc làm đều nằm ở khối kinh tế tư nhân trong nước. Đại đa số các doanh nghiệp của Việt Nam đều là doanh nghiệp sở hữu tư nhân trong nước (Hình 3.3). Thực tế này không thay đổi nhiều qua các năm. Dù vậy, chỉ có khoảng một nửa số việc làm hưởng lương chính thức là nằm ở các doanh nghiệp tư nhân trong nước (Hình 3.4). Nguyên nhân là do số lượng áp đảo của các doanh nghiệp nhỏ và số lượng tương đối ít của các doanh nghiệp lớn trong nền kinh tế tư nhân trong nước (Hình 3.6). Vì thế

mà tỉ lệ lao động của khối kinh tế tư nhân trong nước thấp hơn.

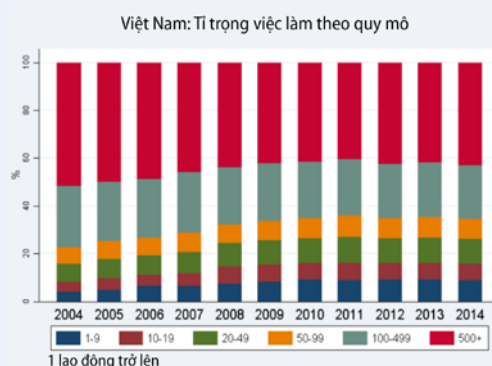
Trong số các doanh nghiệp lớn chiếm ưu thế, tỉ trọng việc làm của doanh nghiệp sở hữu nhà nước liên tục giảm, trong khi khối doanh nghiệp nước ngoài tăng. Doanh nghiệp sở hữu nhà nước (DNNN) nhìn chung là những doanh nghiệp lớn nhất ở Việt Nam. Doanh nghiệp có vốn sở hữu nước ngoài tuy cũng hướng đến quy mô lớn nhưng có sự cách biệt lớn về quy mô (Hình 3.6). Năm 2004, DNNN tuy chiếm phần lớn tỉ lệ lao động hưởng lương chính thức (Hình 3.5), nhưng đến năm 2014, xu thế này đã ngã theo chiều hướng

HÌNH 3.1: Phân bố doanh nghiệp theo quy mô doanh nghiệp



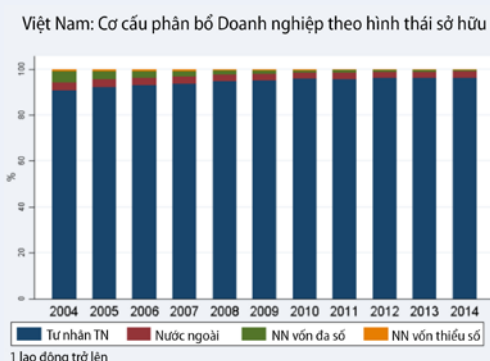
Nguồn: Tác giả tính toán, dựa vào điều tra doanh nghiệp 2004-2014.

HÌNH 3.2: Tỉ trọng việc làm theo quy mô doanh nghiệp



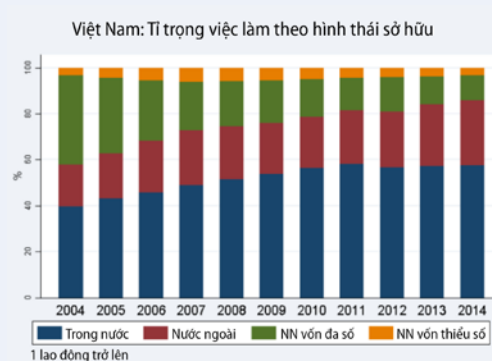
Nguồn: Tác giả tính toán, dựa vào điều tra doanh nghiệp 2004-2014.

HÌNH 3.3: Phân bố doanh nghiệp theo hình thái sở hữu



Nguồn: Tác giả tính toán, dựa trên Điều tra Doanh nghiệp Việt Nam, 2004-2014

HÌNH 3.4: Tỉ trọng việc làm theo hình thái sở hữu



Nguồn: Tác giả tính toán, dựa trên Điều tra Doanh nghiệp Việt Nam, 2004-2014

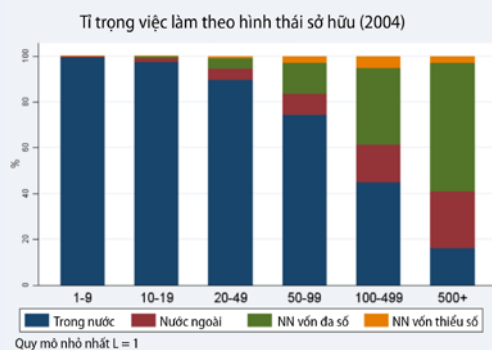
có lợi cho doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (Hình 3.6). Trong giai đoạn 2004-2014, tỉ trọng việc làm hưởng lương chính thức trong DNNN giảm từ 40% xuống còn 15%, trong khi tỉ trọng lao động của doanh nghiệp nước ngoài tăng từ 18% lên 30% (Hình 3.4).

Xem xét đến mức độ tập trung hóa việc làm/thị trường

Trên thực tế, những doanh nghiệp lớn nhất chính là những doanh nghiệp tạo ra sự gia tăng việc làm (và theo đó là thu nhập) nhiều nhất. Nói cách khác để thấy sự thay đổi về cơ cấu sở hữu là nhìn vào thay đổi trong tỉ trọng lao động của các doanh nghiệp lớn nhất theo thời gian, thay vì

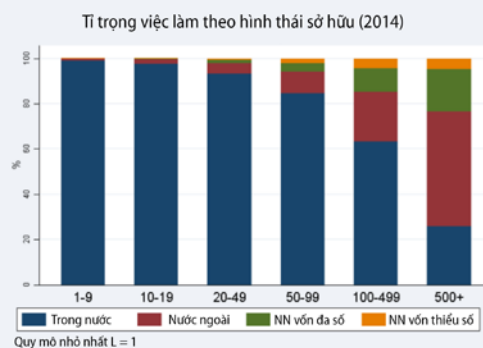
nhìn vào các nhóm quy mô doanh nghiệp theo số tuyệt đối (Hình 3.7). Các doanh nghiệp ở nhóm 5% lớn nhất chiếm tới gần 67% tổng số việc làm và tiếp tục giữ tỉ lệ như vậy cho dù cơ cấu về quy mô doanh nghiệp có thay đổi. Tuy nhiên, nhóm 1% doanh nghiệp lớn nhất cũng đang chiếm tỉ lệ việc làm ngày càng tăng và thậm chí tỉ lệ về doanh thu còn lớn hơn trong vòng 10 năm qua (Hình 3.7 và 3.8). Vì vậy, do cơ cấu doanh nghiệp có chuyển dẫn sang mô hình doanh nghiệp nhỏ hơn nên tỉ trọng việc làm của 1% các doanh nghiệp lớn nhất đã tăng từ 40% lên 80% trong cùng thời kỳ này. Tỉ trọng việc làm của nhóm 5% và 10% các doanh nghiệp lớn nhất giữ không đổi lần lượt ở mức 68% và 78%.

HÌNH 3.5: Tỉ trọng việc làm theo hình thái sở hữu (2004)



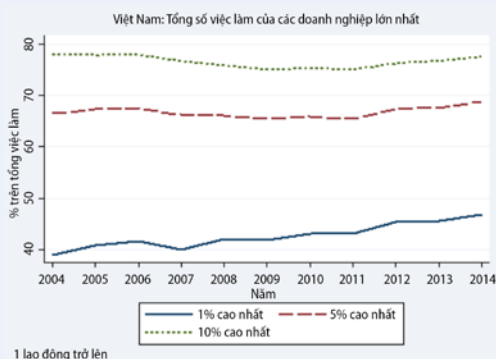
Nguồn: Tác giả tính toán, dựa trên điều tra doanh nghiệp Việt Nam, 2004-2014.

HÌNH 3.6: Tỉ trọng việc làm theo hình thái sở hữu (2014)



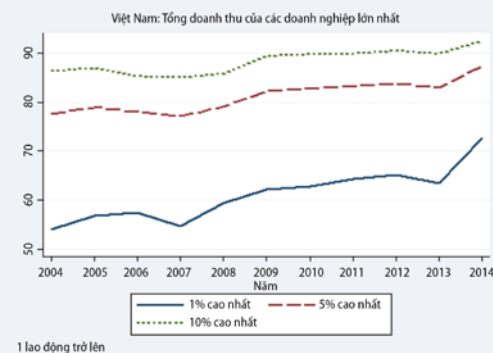
Nguồn: Tác giả tính toán, dựa trên điều tra doanh nghiệp Việt Nam, 2004-2014.

HÌNH 3.7: Tổng số việc làm của doanh nghiệp lớn nhất



Nguồn: Tác giả tính toán, dựa trên điều tra doanh nghiệp Việt Nam, 2004-2014.

HÌNH 3.8: Tổng doanh thu của doanh nghiệp lớn nhất



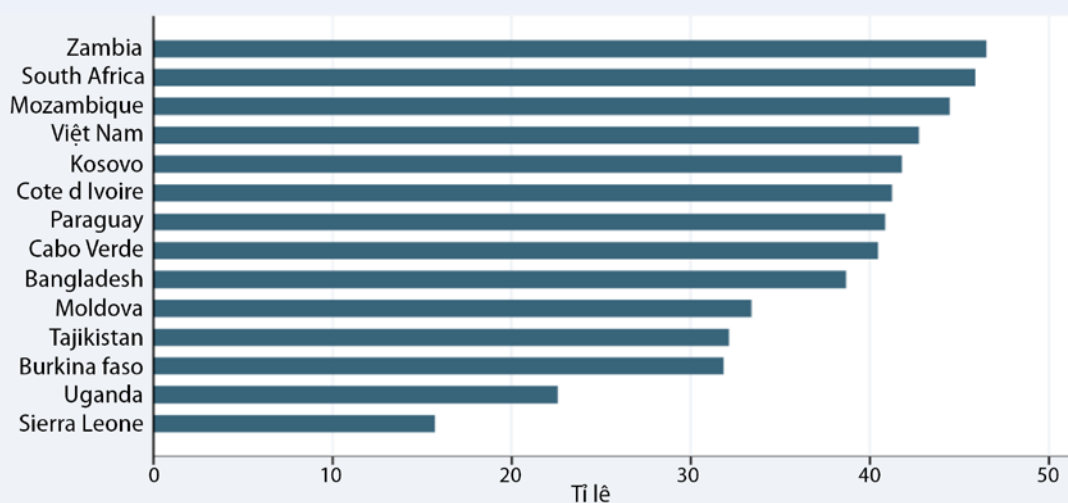
Nguồn: Tác giả tính toán, dựa trên điều tra doanh nghiệp Việt Nam, 2004-2014.

Sự tập trung quá lớn lao động vào những doanh nghiệp lớn nhất ở Việt Nam có thể là dấu hiệu của những cản trở đối với đổi mới và sự gia nhập của các doanh nghiệp mới. So với những nước có số liệu tương đồng, Việt Nam đứng thứ tư về mức độ tập trung lao động ở những doanh nghiệp lớn nhất (Hình 3.9). Về cơ bản, một số doanh nghiệp đang có vị trí quá lớn trong tổng số lượng việc làm chung. Dù đây có thể coi là dấu hiệu cho thấy tầm quan trọng của việc tạo điều kiện để các doanh nghiệp xuất khẩu hiệu quả mở rộng quy mô, nhưng cũng làm dấy lên những quan ngại về khả năng doanh nghiệp có hành vi độc quyền và cần theo dõi. Sự cân đối là cần thiết vì khi thị phần quá lớn thì sẽ có thể cản trở cạnh tranh, đổi mới, gia nhập thị trường.

Mức độ tập trung hóa thị trường tuy có giảm ở phần lớn các lĩnh vực, nhưng vẫn có một số

trường hợp ngoại lệ khiến mức tổng chung cao hơn các xu hướng về mức tập trung. Trong số những ngành sử dụng ít nhất 0,01% tổng số lao động hưởng lương chính thức và đã có mức độ tập trung đáng kể, phần lớn đều có sự suy giảm về mức độ tập trung thị trường về lao động trong giai đoạn 2004-2014, đặc biệt là giảm tập trung thị trường về doanh thu, dù ở mức thấp hơn. Thông tin này được biểu diễn bằng những dấu chấm nằm ở dưới về phía phải đường 45o trong Hình 3.10 và 3.11.⁹⁴ Những ngành nằm ở phía trên bên trái đường 45o là những ngành có thị phần có mức tập trung cao hơn. Đây là dấu hiệu của sự gia tăng cạnh tranh trong các ngành này.⁹⁵ Bức tranh chung tuy rõ ràng cho thấy sự cạnh tranh mở rộng và gia tăng, nhưng vẫn có một số ít các ngành quan trọng có mức độ tập trung đáng kể.

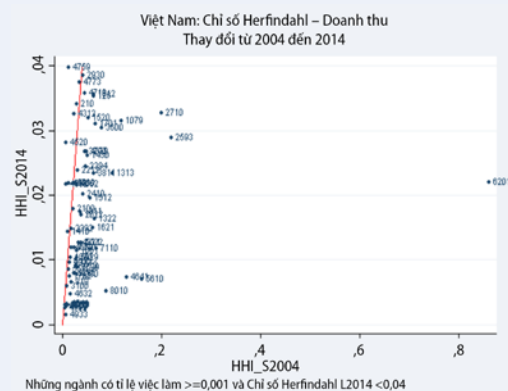
HÌNH 3.9: Tỷ trọng lao động của nhóm 1% các doanh nghiệp lớn nhất



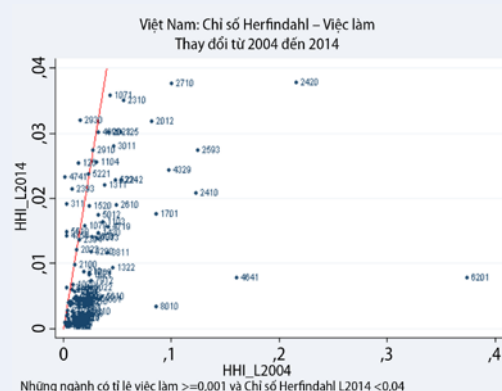
Nguồn: Jamora và Labaste 2015.

94 Hình 10 và 11 minh họa chỉ số Herfindahl, được tính cho hai chỉ tiêu doanh thu và việc làm. Để tiện tính toán và dễ theo dõi trên đồ thị, các ngành được điều chỉnh để có tỷ trọng việc làm > 1% và chỉ số Herfindahl dựa trên hàm lượng lao động > 0,04. Vì thế mà không tính những ngành nhỏ hay không tập trung. Chỉ số Herfindahl là tổng gia quyền của các tỷ lệ (việc làm) thị trường bình phương, theo đó trị số càng cao thì mức tập trung hóa thị trường cũng càng cao. Mỗi một mã ngành 4 chữ số đều được lập biểu đồ riêng, trong đó giá trị chỉ số Herfindahl được biểu thị trên trục hoành, và chỉ số 2014 trên trục tung.

95 Lưu ý, biểu đồ này được lập cho những trường hợp có mức tập trung hóa dưới 0,25 năm 2004. Tuy nhiên, số lượng những ngành tập trung hóa cao không được tính vào thậm chí còn ít hơn do thước đo biểu đồ làm giảm khả năng phân biệt rõ các điểm chấm giữa tất cả các ngành. Dù vậy, đối với khoảng một chục trường hợp ngoại lệ, mô hình vẫn không đổi và gần như đều cho thấy chiều hướng giảm về mức tập trung hóa thị trường.

HÌNH 3.10: Mức độ Tập trung hóa thị trường về doanh thu, giai đoạn 2004-2014

Nguồn: Tính toán của tác giả, dựa trên Điều tra doanh nghiệp Việt Nam 2014.

HÌNH 3.11: Mức độ Tập trung hóa thị trường về việc làm, giai đoạn 2004-2014

Nguồn: Tính toán của tác giả, dựa trên Điều tra doanh nghiệp Việt Nam 2014.

Mức độ tập trung hóa thị phần có chênh lệch giữa các loại hình sở hữu doanh nghiệp. Doanh nghiệp nhà nước có tỉ trọng đáng kể về các loại cây trồng có dầu, xây dựng và bất động sản. Sự hiện diện của những doanh nghiệp nhà nước lớn có thể là hợp lý ở những ngành độc quyền tự nhiên, nhưng nếu chiếm ưu thế ở những ngành mà doanh nghiệp tư nhân cần có vị thế quan trọng thì có thể là dấu hiệu cho thấy chính sách đang làm thiên lệch sân chơi thay vì tạo sân chơi bình đẳng. Trong khi đó, doanh nghiệp nước ngoài lại chiếm ưu thế trong ngành chế tạo, chế biến, với những doanh nghiệp lớn nhất trong các lĩnh vực thiết bị truyền thông, tiếp đến là da giày, nhựa, may mặc, thức

ăn chăn nuôi (Bảng 3.1). Sự hiện diện nhiều của doanh nghiệp nước ngoài trong các lĩnh vực truyền thông và may mặc là hợp lý nếu tính theo ưu thế lớn của những doanh nghiệp này về xuất khẩu. Điều này cũng khẳng định quan điểm cho rằng những ngành này thực sự có sự thắng thế của doanh nghiệp nước ngoài, và sẽ rất đáng hoan nghênh nếu có nhiều doanh nghiệp tư nhân trong nước hơn tham gia cạnh tranh trong những lĩnh vực này, vì rõ ràng sẽ có cơ hội tiếp cận thị trường nước ngoài. Cơ hội chuyển giao công nghệ và tăng cường kết nối đã có, đây là những lĩnh vực có chuỗi cung ứng rõ ràng (Hộp 3.1).

BẢNG 3.1: Tập trung hóa thị trường (10 ngành hàng đầu)

Ngành		Tỉ lệ việc làm của ngành	Tỉ lệ doanh thu của ngành	Tỉ trọng của 4 lĩnh vực hàng đầu	Tỉ trọng DN trong nước	Tỉ trọng DN nước ngoài	Tỉ trọng DNNN
Nông nghiệp	125 Trái cây, các loại hạt	34%	22%	32%	63%	4%	33%
	311 Ngư nghiệp	9%	16%	31%	98%	0%	2%
	161 Sản xuất hoa màu bổ sung	27%	13%	16%	98%	0%	2%
	145 Chăn nuôi lợn	2%	9%	52%	83%	4%	13%
	146 Gia cầm	1%	5%	74%	80%	4%	16%
	322 Nuôi trồng thủy sản	1%	5%	60%	84%	1%	16%
	323 Giống thủy sản	2%	4%	54%	87%	4%	9%
	210 Lâm nghiệp	3%	4%	27%	63%	1%	36%
	118 Trồng rau	2%	4%	65%	76%	5%	19%
	126 Trồng cây lấy dầu	7%	3%	37%	20%	0%	80%

BẢNG 3.1: Tập trung hóa thị trường (10 ngành hàng đầu) (tiếp theo)

Ngành		Tỉ lệ việc làm của ngành	Tỉ lệ doanh thu của ngành	Tỉ trọng của 4 lĩnh vực hàng đầu	Tỉ trọng DN trong nước	Tỉ trọng DN nước ngoài	Tỉ trọng DNNN
Công nghiệp	4100 Công trình xây dựng	9%	21%	82%	69%	1%	30%
	2630 Thiết bị truyền thông	2%	8%	93%	23%	69%	8%
	3510 Sản xuất điện	2%	5%	40%	75%	3%	23%
	4312 Dọn dẹp mặt bằng xây dựng	1%	3%	93%	81%	1%	18%
	1080 Chế biến thức ăn chăn nuôi	1%	3%	32%	62%	12%	25%
	1410 May mặc	15%	3%	16%	77%	13%	10%
	1020 Bảo tồn nguồn thủy sản	3%	3%	15%	75%	6%	19%
	2410 Sản xuất sắt thép	1%	2%	21%	67%	11%	22%
	1520 Da giày	11%	2%	27%	67%	24%	9%
	2220 Nhựa	3%	2%	5%	72%	13%	15%
Dịch vụ	4620 Bán buôn nông sản, sản phẩm chăn nuôi	1%	32%	95%	85%	1%	14%
	6820 Bất động sản	1%	21%	100%	60%	2%	38%
	4669 Bán buôn phế liệu	3%	7%	71%	83%	1%	15%
	5229 Vận tải khác	2%	5%	90%	83%	1%	16%
	4661 Bán buôn nhiên liệu rắn	2%	4%	32%	79%	1%	20%
	4649 Bán buôn hàng hóa hộ gia đình	5%	4%	60%	80%	1%	19%
	4632 Bán buôn thực phẩm	4%	2%	9%	87%	1%	13%
	4663 Bán buôn VLXD	5%	2%	18%	82%	0%	18%
	4662 Bán buôn sắt thép	2%	2%	16%	81%	0%	18%
	4773 Bán lẻ hàng đặc dụng	1%	2%	78%	96%	0%	4%
Nông nghiệp		3%	0%				
Công nghiệp		67%	31%				
Dịch vụ		30%	68%				

Chú thích: Bảng trên chọn ra 10 ngành có thị phần lớn nhất ở từng nhóm nông nghiệp, công nghiệp, dịch vụ theo hình thái sở hữu (VD: 10 ngành trong lĩnh vực chế tạo, chế biến có thị phần lớn nhất, tỉ lệ doanh nghiệp tư nhân trong nước, doanh nghiệp nước ngoài, DNNN). Cột (1) cho biết tỉ trọng lao động trong toàn nền kinh tế. Cột (2) cho biết tổng thị phần của ngành trong nền kinh tế nói chung. Cột (3) chỉ tổng thị phần trong ngành của 4 doanh nghiệp lớn nhất (mọi hình thái sở hữu). Từ cột (4) đến cột (6) là tỉ trọng lao động của từng nhóm sở hữu trong ngành.

Nguồn: Tính toán của tác giả sử dụng số liệu Điều tra Doanh nghiệp Việt Nam 2014.

HỢP 3.2: Việc làm trong ngành may mặc và những kỹ năng cần nâng cấp

Nhờ hội nhập vào các chuỗi giá trị toàn cầu (CGTTC) ngành may mặc mà Việt Nam có nhiều cơ hội xuất khẩu hơn, từ đó mà thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, tạo việc làm và giảm nghèo. May mặc là một trong những ngành hàng xuất khẩu hàng đầu của Việt Nam trong 10 năm qua, năm 2015 chiếm 13% tổng kim ngạch xuất khẩu. Đây là ngành sử dụng nhiều lao động chính thức nhất trong lĩnh vực sản xuất công nghiệp của Việt Nam, tạo việc làm cho hơn 1,3 triệu người.

Các nước đang phát triển tham gia các CGTTC trong những công đoạn lắp ráp cơ bản, và Việt Nam cũng không phải là ngoại lệ. Việt Nam hiện chủ yếu đang ở vào các công đoạn sản xuất của chuỗi giá trị may mặc với các doanh nghiệp hoạt động theo mô hình lắp ráp (được gọi là Cắt-May-Hoàn thiện hay CMT) hay lắp ráp và cung cấp nguyên liệu vải (thường gọi là mô hình FOB). Nhìn chung, phần lớn lao động trong chuỗi giá trị toàn cầu về may mặc đều tập trung vào các công đoạn liên quan đến sản xuất, và thường là lao động nữ trẻ có mức lương tối thiểu. Ở Việt Nam có tới trên 3/4 lao động của ngành may mặc làm việc ở các công đoạn sản xuất.

Tuy nhiên khả năng phát triển lên các công đoạn trên so với công đoạn sản xuất còn hạn chế. Việt Nam đang phải đối mặt với những trở ngại khi muốn chuyển lên những công đoạn trên do bị mặc định là một nhà cung cấp chi phí thấp, hạn chế trong tiếp cận thị trường/khách hàng toàn cầu, hạn chế trong kết nối giữa các doanh nghiệp nước ngoài và trong nước để gia tăng tiếp cận, cơ hội học hỏi kinh nghiệm và thiết lập quan hệ với người mua.

Việt Nam sẽ có nhiều cơ hội để nâng cấp vị thế hơn nếu có nhiều doanh nghiệp sở hữu trong nước tập trung vào tiêu thụ sản phẩm ở các thị trường Châu Á hơn. Như vậy, để tạo cơ hội thuận lợi cho việc nâng cấp này, cần nhấn mạnh đồng đều vào cả năng lực doanh nghiệp và chuyển trọng tâm sang khu vực Châu Á. Tuy nhiên, hạn chế về trình độ và các hạn chế khác của lực lượng lao động của doanh nghiệp trong nước có thể ảnh hưởng đến khả năng nâng cấp trong CGTTC ngành may mặc. Trình độ tiếng Anh, bán hàng/tiếp thị, thiết kế, nghiên cứu, phát triển sản phẩm là những trở ngại lớn nhất về kỹ năng để Việt Nam chuyển dịch lên những công đoạn này. Tuy nhiên cần lưu ý rằng sự tham gia hạn chế trong những công đoạn này không phải là điều mà chỉ Việt Nam mới gặp phải. Không một nước nào trừ Mỹ, Châu Âu, Nhật Bản đã chuyển lên được những công đoạn này của thị trường xuất khẩu toàn cầu. Nếu Việt Nam chuyển được lên những công đoạn này thì nhiều khả năng sẽ là ở thị trường trong nước hay khu vực ASEAN.

Nguồn: Frederick (2017)

Xu hướng chung về quy mô và loại hình sở hữu doanh nghiệp là các doanh nghiệp lớn nhất có khả năng tiếp tục lớn mạnh thêm, nhưng trong bối cảnh các doanh nghiệp nhỏ có tỉ lệ gia nhập thị trường cao thì mức độ tập trung hóa thị trường nói chung sẽ tăng, dù chỉ số này đang giảm ở phần lớn các lĩnh vực. Vì vậy mà đã có bằng chứng về cạnh tranh tăng và mức tập trung hóa thị trường giảm, nhưng vẫn có những trường hợp ngoại lệ. Đầu tư FDI rất có thể sẽ chiếm ưu thế trong lĩnh vực chế tạo, chế biến và doanh nghiệp tư nhân trong nước trong lĩnh vực dịch vụ. Nhưng trong số các DNNN cũng có một số trường hợp gây bất ngờ, trong đó trường hợp chiếm ưu thế độc quyền (hay gần độc quyền) là không rõ ràng.

Các doanh nghiệp non trẻ thường có quy mô nhỏ hơn doanh nghiệp đã có tuổi đời
Phần lớn các doanh nghiệp đều là doanh nghiệp mới, dù hơn một nửa số việc làm nằm ở các doanh nghiệp cũ. Việt Nam có tỉ lệ tương đối

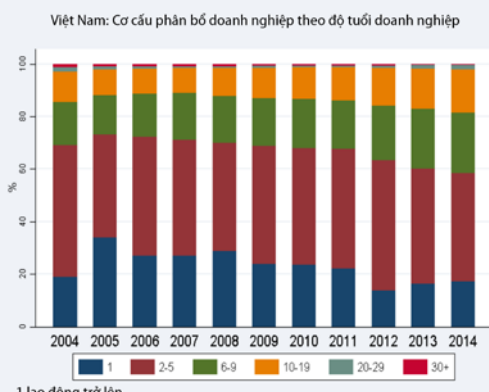
lớn các doanh nghiệp mới: năm 2014, hơn 60% là doanh nghiệp có tuổi đời từ 5 năm trở xuống (Hình 3.12).⁹⁶ Doanh nghiệp mới phần lớn có quy mô nhỏ, vì thế cũng chiếm tỉ trọng việc làm nhỏ hơn dự kiến (Hình 3.13). Những doanh nghiệp có tuổi đời nhiều hơn thường lớn hơn doanh nghiệp mới. Giữa quy mô sở hữu và độ tuổi doanh nghiệp có mối quan hệ mật thiết, khi thời kỳ này được đặc trưng bởi quá trình tiếp tục cổ phần hóa các DNNN và đầu tư nước ngoài cao. Chẳng hạn, trên thực tế hầu như không có doanh nghiệp có vốn sở hữu nước ngoài “có tuổi đời cao” (trên 25 năm), và điều này một lần nữa phản ánh chính sách cấm sở hữu nước ngoài ở thời kỳ đầu.

Khi so sánh với quốc tế, Việt Nam là quốc gia nổi bật vì có một thể hệ doanh nghiệp tư nhân non trẻ và chỉ một số ít doanh nghiệp lâu đời so với các nước khác.⁹⁷ Một phần hiện tượng độ tuổi doanh nghiệp này phản ánh lịch sử của Việt Nam cũng như vai trò hạn chế của doanh nghiệp tư nhân trước thời kỳ Đổi mới. Đây cũng có thể là

⁹⁶ Trong thời kỳ 2004-2014, có 74% tổng số doanh nghiệp Việt Nam có tuổi đời từ 5 năm trở xuống, so với 35% của Mỹ, và 22% doanh nghiệp mới khởi nghiệp so với 8% của Mỹ.

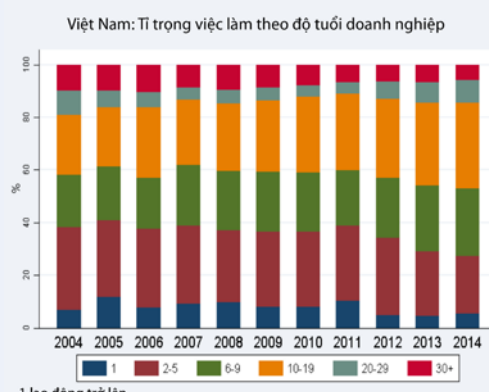
⁹⁷ Aterido và Hallward-Driemeier, 2017.

HÌNH 3.12: Phân bố doanh nghiệp theo độ tuổi doanh nghiệp



Nguồn: Tác giả tính toán, dựa trên điều tra doanh nghiệp Việt Nam, 2004-2014.

HÌNH 3.13: Tỷ trọng việc làm theo tuổi doanh nghiệp



Nguồn: Tác giả tính toán, dựa trên điều tra doanh nghiệp Việt Nam, 2004-2014.

một kết quả của Luật Doanh nghiệp 2000 do luật này khuyến khích doanh nghiệp đăng ký kinh doanh hồi đầu những năm 2000, dẫn đến việc hàng loạt doanh nghiệp đi đăng ký, dù đã hoạt động được một thời gian dài.

Hoạt động kinh tế có sự tập trung theo yếu tố địa lý

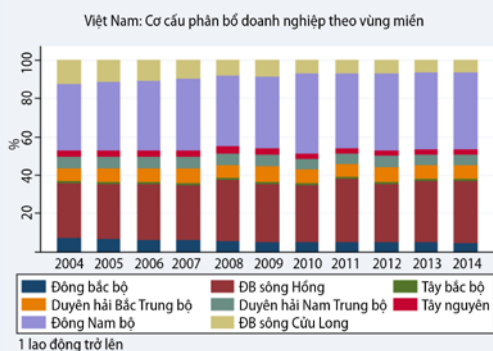
Giữa các địa phương ở Việt Nam, bức tranh phân bố doanh nghiệp và việc làm khá ổn định qua các thời kỳ (xem Hình 3.14 và Hình 3.15). Việt Nam có 2 vùng miền chiếm ưu thế do sự vượt trội về kinh tế của TP. Hồ Chí Minh và Hà Nội. Do cơ cấu phân bố doanh nghiệp và việc làm ổn định nên

phân bố về quy mô doanh nghiệp trong vùng cũng không thay đổi nhiều.

Có những mô hình tạo việc làm nào? Những loại hình doanh nghiệp nào đang tạo ra việc làm?

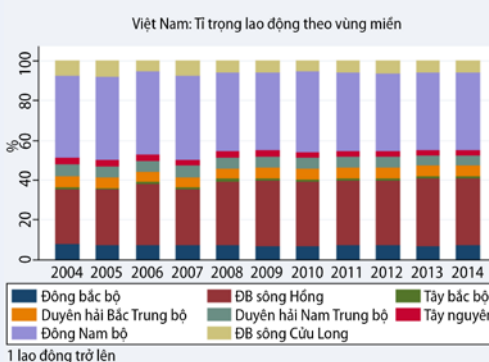
Tính chung, tỉ lệ việc làm được tạo ra và mất đi đã tăng dần. Tốc độ tạo việc làm thực đã tăng từ năm 2004 (Hình 3.16). Việc làm có thể tạo ra nhờ các doanh nghiệp mới gia nhập thị trường hay do các doanh nghiệp cũ mở rộng hoạt động. Ở trường hợp Việt Nam, doanh nghiệp cũ tạo việc làm đạt 11,2 triệu lao động hay 62% tổng số việc

HÌNH 3.14: Phân bố doanh nghiệp theo vùng miền



Nguồn: Tác giả tính toán, dựa trên điều tra doanh nghiệp Việt Nam, 2004-2014.

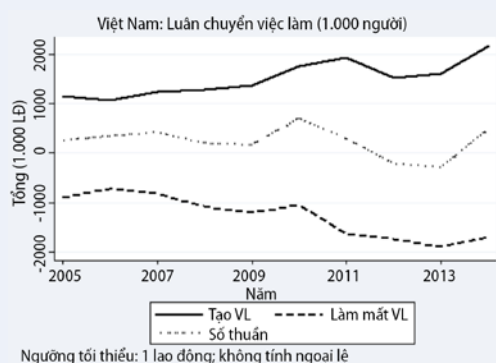
HÌNH 3.15: Tỷ trọng việc làm theo vùng miền



Nguồn: Tác giả tính toán, dựa trên điều tra doanh nghiệp Việt Nam, 2004-2014.

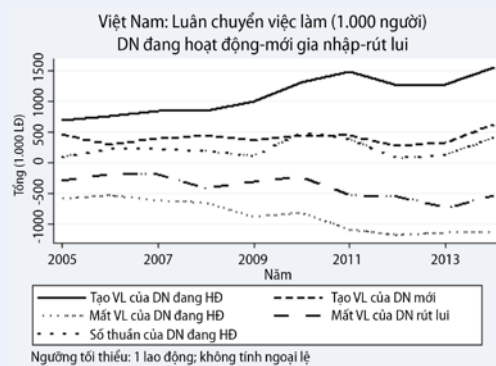
làm tạo được, còn doanh nghiệp mới chiếm 38% (Hình 3.17).⁹⁸ Tương tự như vậy, số việc làm bị mất đi do doanh nghiệp cũ cắt giảm nhân sự (8,9 triệu việc làm) cũng nhiều hơn doanh nghiệp rời thị trường (dù có tới 32% tổng số việc làm bị mất do doanh nghiệp rời khỏi thị trường, tức khoảng 13 triệu việc làm). Nếu chỉ tính số việc làm thực do doanh nghiệp cũ tạo ra thì doanh nghiệp mới chiếm 75% số việc làm tạo ra. Tính chung, số việc làm thực tạo ra là số dương nhờ nhóm việc làm hưởng lương trong nền kinh tế tăng.

HÌNH 3.16: Việc làm tạo ra và mất đi



Nguồn: Tác giả tính toán, dựa vào điều tra doanh nghiệp Việt Nam, 2005-2014.

HÌNH 3.17: Việc làm tạo ra và mất đi theo doanh nghiệp đang hoạt động, gia nhập, rời khỏi thị trường



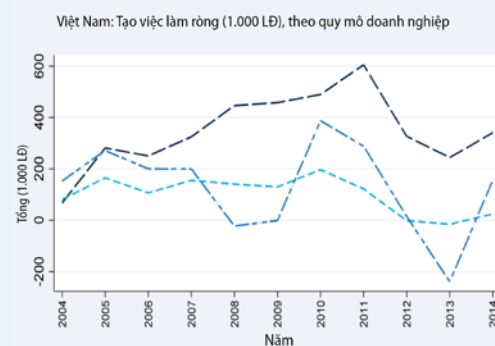
Nguồn: Tác giả tính toán, dựa vào điều tra doanh nghiệp Việt Nam, 2005-2014.

Phần lớn mức tạo việc làm ròng có được là nhờ doanh nghiệp nhỏ. Do doanh nghiệp mới gia nhập có vai trò quan trọng trong chỉ số tạo ra việc làm ròng và phần lớn các doanh nghiệp mới đều là doanh nghiệp nhỏ, nên cũng phần lớn số việc làm là do các doanh nghiệp nhỏ tạo ra. Doanh nghiệp lớn có thể nói là không ổn định về mặt này. Năm 2008, doanh nghiệp lớn có chỉ số tạo việc làm ròng giảm, sau đó liên tục giảm từ năm 2010 đến 2013, nhưng đến năm 2014 lại phục hồi. Doanh nghiệp vừa cũng có thành tích không mấy ấn tượng với đường xu hướng hơi dốc xuống (Hình 3.18).

Doanh nghiệp tư nhân trong nước mới có chỉ số tạo việc làm ròng chiếm ưu thế (Hình 3.19). Dù có quy mô nào thì phần lớn mức tạo việc làm ròng của các doanh nghiệp mới cũng thuộc về doanh nghiệp tư nhân trong nước. Chỉ có những doanh nghiệp nước ngoài mới rất lớn và DNNN mới có vai trò đáng kể.

Tạo việc làm ròng do doanh nghiệp mở rộng hoạt động cũng có nhưng hạn chế. Tạo việc làm ròng do doanh nghiệp mở rộng hoạt động (thay vì mới gia nhập) chỉ hạn chế trong 5 năm đầu vòng

HÌNH 3.18: Chỉ số tạo việc làm ròng



Nguồn: Tác giả tính toán, dựa trên điều tra doanh nghiệp Việt Nam, 2004-2014.

98 Hình 17 có số tạo việc làm thuần (tạo việc làm trừ mất việc làm), và cũng có cả tổng mức tạo việc làm của doanh nghiệp mới và doanh nghiệp đang hoạt động, cũng như tổng số việc làm bị mất của các doanh nghiệp rút khỏi thị trường và doanh nghiệp đang hoạt động. Xem nội dung về tạo việc làm và một số phương pháp tính ở Phụ lục 2.

đời doanh nghiệp. Ngay cả như vậy, điều này cũng chỉ diễn ra ở những doanh nghiệp nước ngoài lớn mới gia nhập và doanh nghiệp tư nhân vì mô trong nước. DNNN không tạo được việc làm ròng sau khi gia nhập (Hình 3.19).

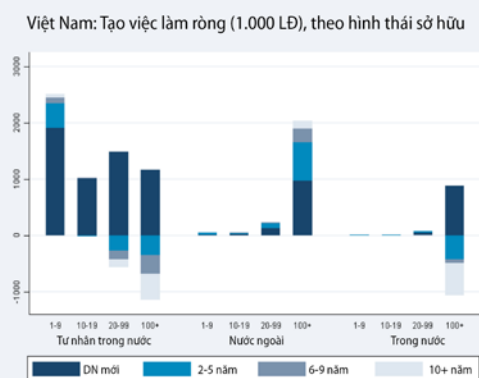
Số việc làm ròng bị mất xảy ra chủ yếu ở các doanh nghiệp lớn và doanh nghiệp ở mọi tuổi đời. Doanh nghiệp lớn, thay vì doanh nghiệp nước ngoài, làm mất đi nhiều việc làm hơn là tạo việc làm. Khối doanh nghiệp nước ngoài không có việc làm ròng bị mất ở mọi quy mô hay tuổi đời doanh nghiệp. Doanh nghiệp trong nước và DNNN đều có số việc làm bị mất giảm ngang nhau (Hình 3.19).

So với các nước khác, doanh nghiệp Việt Nam có tiềm năng tăng trưởng ròng, đặc biệt là các doanh nghiệp dịch vụ và doanh nghiệp chế tạo, chế biến lớn. Do hạn chế về số liệu nên chúng tôi không phân tích được chi tiết các xu hướng liên quan thực giữa tuổi đời-tăng trưởng doanh nghiệp, nhưng vẫn có những phương pháp để ước tính những xu hướng này và so sánh xu hướng với các nước khác. Các doanh nghiệp ngành chế tạo, chế biến của Việt Nam nhìn chung cứ đến 25 năm sẽ tăng gấp đôi quy mô (Hình 3.20). Tuy nhiên, những doanh nghiệp chế tạo, chế biến này

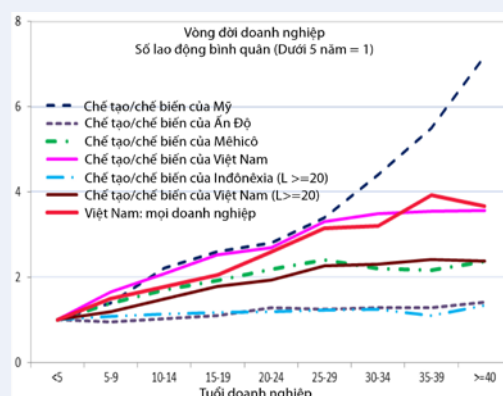
không tăng trưởng trong 10-14 năm đầu, mà chỉ theo kịp với Mêhicô, một nước tương đồng, sau khi được 25 năm tuổi. Mặt khác, Việt Nam có sự vượt trội rõ rệt so với các doanh nghiệp chế tạo, chế biến của Ấn Độ hay Indônêxia. Nếu không tính các doanh nghiệp chế tạo, chế biến nhỏ nhất thì kết quả sẽ có sự cải thiện. Đường màu đỏ mỏng (Hình 3.20) nằm ở cao hơn đường màu hồng, tăng ngay cả đối với nhóm doanh nghiệp trẻ, và chỉ nằm dưới thành tích của Mêhicô đôi chút. Nếu tính cả dịch vụ và doanh nghiệp ở mọi quy mô (đường đỏ đậm) thì mức tăng trưởng của doanh nghiệp Việt Nam thậm chí còn bằng với cả Mỹ ở nhóm doanh nghiệp tuổi đời 20-40 năm. Vì thế, từ biểu đồ này có thể thấy có 2 mô hình cần khảo sát thêm. Tuyển dụng của doanh nghiệp dự kiến sẽ tăng theo tuổi, đặc biệt ở các doanh nghiệp dịch vụ và tiếp đến là các doanh nghiệp lớn ngành chế tạo, chế biến.

Doanh nghiệp trong nước có sự tăng trưởng trong suốt vòng đời nhưng DNNN không có sự tăng trưởng này. Số việc làm tăng gấp đôi khi doanh nghiệp đến tuổi thứ 25, trong đó tăng trưởng diễn ra ở các doanh nghiệp trẻ và sẽ tiếp tục tăng chậm (Hình 3.21). Mô hình này rất khác với doanh nghiệp nhà nước và nước ngoài. Những doanh nghiệp này bình quân ban đầu có quy mô lớn gấp 2,5-3,5 lần doanh nghiệp tư nhân trong nước. Doanh nghiệp nước ngoài thường tăng trưởng với cùng tốc độ với doanh nghiệp tư nhân trong nước, và tăng gấp đôi quy mô khi được 25 năm tuổi. Trong khi đó, doanh nghiệp nhà nước, cả doanh nghiệp mà nhà nước có cổ phần đa số hay thiếu số, không tăng trưởng. Trong một số ngành, như dịch vụ hạ tầng, số lượng việc làm có thể dự kiến tăng dần, nhưng do những doanh nghiệp nhà nước này nằm ở nhiều ngành nên có một chỉ số đáng ngại là những doanh nghiệp này không phải chịu cùng một áp lực về cạnh tranh để phải mở rộng theo thời gian. Vì thế, qua phân tích này có thể thấy, cũng như đã minh họa trong biểu đồ trên, doanh nghiệp nhà nước gia nhập thị trường khi đã có quy mô lớn, đặc biệt là những doanh nghiệp mà nhà nước có cổ phần đa số, nhưng tăng trưởng theo thời gian rất hạn chế.

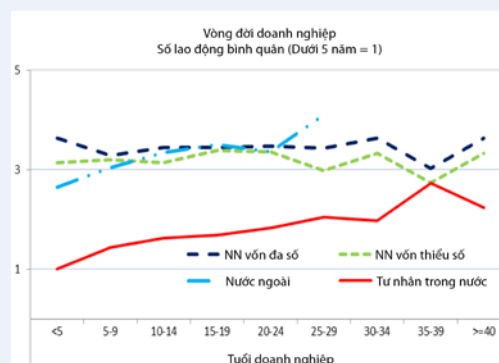
HÌNH 3.19: Chỉ số tạo việc làm ròng theo hình thái sở hữu



Nguồn: Tác giả tính toán, dựa trên điều tra doanh nghiệp Việt Nam, 2004-2014.

HÌNH 3.20: Vòng đời của doanh nghiệp

Nguồn: Tính toán của tác giả cho Việt Nam và Ấn Độ; Hsieh và Klenow (2014) cho Ấn Độ, Mêhicô, Mỹ

HÌNH 3.21: Vòng đời của doanh nghiệp, Số lượng việc làm bình quân

Nguồn: Tính toán của tác giả cho Việt Nam và Ấn Độ; Hsieh và Klenow (2014) cho Ấn Độ, Mêhicô, Mỹ

Qua xem xét diễn biến trong giai đoạn ngắn, như ở phần lớn các nước, cho thấy một tỉ lệ đáng kể doanh nghiệp đã thay đổi về quy mô. Tùy vào quy mô, có tới 40-85% doanh nghiệp thay đổi quy mô trong vòng 10 năm (Bảng 3.2). Một số rất ít doanh nghiệp có mức tăng trưởng đáng kể, chuyển từ doanh nghiệp vi mô hay doanh nghiệp nhỏ sang doanh nghiệp lớn. Thay vào đó, các doanh nghiệp tăng trưởng chủ yếu do nâng hạng quy mô được một bậc. Tuy nhiên, doanh nghiệp giảm hạng quy mô mới là hiện tượng phổ biến. Hơn 30% doanh nghiệp nhỏ (10-19 lao động) và doanh nghiệp vừa (20-99 lao động) giảm hạng, trong khi 20% doanh nghiệp khác đóng cửa. Hiện tượng giảm quy mô và đóng cửa ít thấy hơn ở các doanh nghiệp lớn.

Nếu tính đồng thời cả hiệu ứng về quy mô, độ tuổi, loại hình sở hữu doanh nghiệp đối với gia tăng việc làm thì doanh nghiệp trẻ vừa và nhỏ sẽ có tốc độ tăng trưởng nhanh nhất và DNNN thấp nhất. Biểu đồ trên cho phép chúng ta tính đến một hoặc hai đặc điểm, nhưng nếu tính tất cả các yếu tố thì sẽ là một câu chuyện hơi khác và đa dạng hơn.⁹⁹ Tốc độ tăng trưởng đạt cao nhất ở các doanh nghiệp trẻ (dưới 6 năm tuổi, nhưng không gồm doanh nghiệp mới). Đây là một kết quả thường thấy, nhưng điều đáng lưu ý là làm sao mà tốc độ tăng trưởng lại giảm sau năm thứ 6, khi tốc độ tăng trưởng giảm dần khi doanh nghiệp “già đi”, trong đó các doanh nghiệp có tuổi tăng trưởng thấp hơn những doanh nghiệp trẻ nhất tới 11%. Tuy nhiên, câu chuyện về

BẢNG 3.2: Bảng thống kê quá trình chuyển đổi

Thay đổi từ 2004 đến 2014		1-9	10-19	20-99	100+	Rút lui khỏi TT	%
Quy mô từ khi thành lập đến 5 năm	1-9	55	12	7	1	25	100
	10-19	34	24	18	2	22	100
	20-99	18	15	42	8	18	100
	100+	6	3	17	61	13	100
Quy mô từ t đến t+3	1-9	54	9	4	0	32	100
	10-19	30	33	16	1	21	100
	20-99	11	15	54	6	14	100
	100+	2	2	16	72	8	100

Nguồn: Tác giả tính toán, dựa trên điều tra doanh nghiệp Việt Nam, 2004-2014.

99 Các kết quả này có được từ tính toán hồi quy tuyến tính, đa biến. Xem chi tiết trong Aterido và Hallward-Dreimeier (2017).

quy mô doanh nghiệp lại hơi khác một chút. Doanh nghiệp có 20-49 lao động tăng trưởng bình quân cao hơn doanh nghiệp có dưới 10 lao động 9%. Đối với doanh nghiệp có 50 lao động trở lên, tăng trưởng sẽ tăng cao hơn 10% so với doanh nghiệp vi mô. Theo loại hình sở hữu, doanh nghiệp nước ngoài có tốc độ gia tăng việc làm cao nhất. Doanh nghiệp tư nhân trong nước đứng kế tiếp, trong đó doanh nghiệp nhà nước có tốc độ gia tăng việc làm giảm dần so với doanh nghiệp tư nhân.

Tương quan giữa năng suất và việc làm

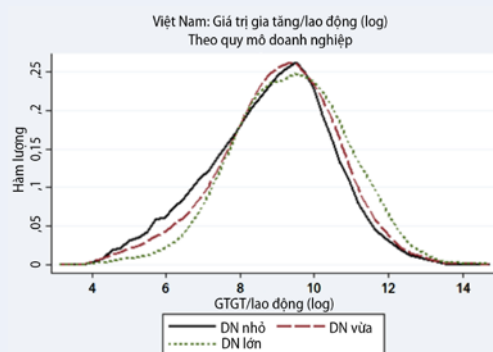
Sẽ là tốt nếu có mối quan hệ tương quan tỉ lệ thuận giữa quy mô doanh nghiệp và năng suất (hiệu quả tĩnh), nhưng sẽ tốt hơn nếu những doanh nghiệp nâng cao được năng suất đồng thời cũng tăng trưởng (hiệu quả động). Những doanh nghiệp có năng suất cao hơn thu hút được nguồn lực và mở rộng hoạt động sẽ là động lực để nâng cao năng suất chung, vì thế mối tương quan này có vai trò quan trọng trong việc cho biết trở ngại có thể phát sinh ở đâu, và theo đó là loại giải pháp chính sách phù hợp có thể áp dụng.

Hiệu quả tĩnh: nguồn lực có được phân bổ cho những doanh nghiệp có năng suất cao không?

Doanh nghiệp lớn ở Việt Nam nhìn chung thường có năng suất cao hơn, dù chênh lệch năng suất theo quy mô doanh nghiệp không lớn lắm. Khi đạt được quy mô hiệu quả, doanh nghiệp lớn sẽ có năng suất cao hơn. Hình 3.22 cho thấy ở mỗi cấp độ quy mô lao động đều có những doanh nghiệp có năng suất rất cao (cạnh phải) và những doanh nghiệp có năng suất rất thấp (cạnh trái). Tuy nhiên, doanh nghiệp lớn có xu hướng nghiêng nhiều về năng suất cao hơn.

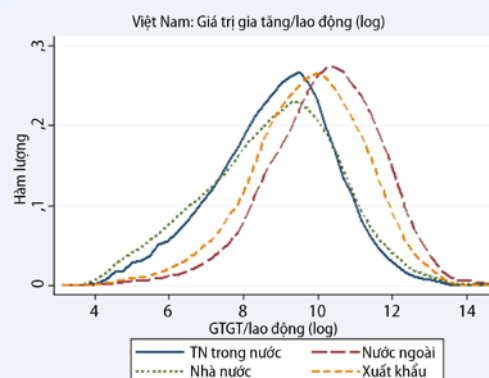
Chênh lệch về năng suất thể hiện rõ hơn theo loại hình sở hữu, trong đó doanh nghiệp lớn là những doanh nghiệp có năng suất cao nhất. Doanh nghiệp nước ngoài tính bình quân là những doanh nghiệp có năng suất cao nhất, trong đó cơ cấu phân bổ về năng suất của doanh nghiệp có vốn sở hữu nước ngoài nghiêng rõ rệt về bên phải (Hình 3.23). Các doanh nghiệp xuất khẩu (dù là nước ngoài hay trong nước) cũng có năng suất cao hơn. Doanh nghiệp tư nhân trong nước có năng suất bình quân thấp hơn, trong đó cơ cấu phân bổ nghiêng về bên trái và phần cạnh trái dài hơn.¹⁰⁰

HÌNH 3.22: Giá trị gia tăng/lao động theo quy mô doanh nghiệp



Nguồn: Tác giả tính toán, dựa trên điều tra doanh nghiệp Việt Nam, 2014.

HÌNH 3.23: Giá trị gia tăng/lao động theo hình thức sở hữu và tình hình xuất khẩu



Nguồn: Tác giả tính toán, dựa trên điều tra doanh nghiệp Việt Nam, 2014.

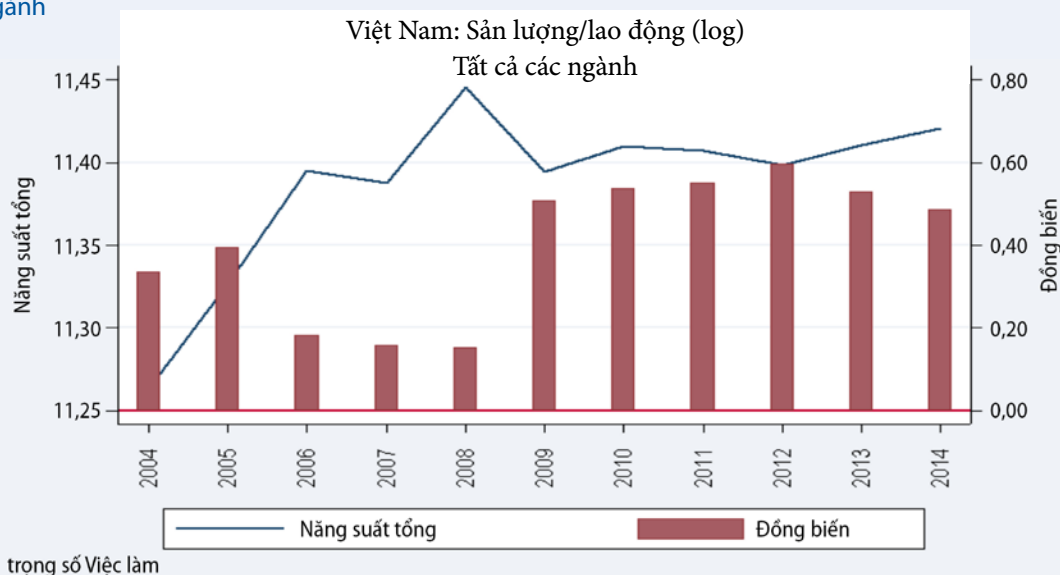
100 Khi sử dụng TFP thay cho năng suất, thay vì giá trị gia tăng/lao động, doanh nghiệp trong nước và DNNN có chỉ số hiệu quả cao hơn một chút. Vì thế, kết quả cao về giá trị gia tăng/lao động có thể chỉ do các doanh nghiệp nước ngoài có hàm lượng vốn cao hơn.

Hiệu quả động: Năng suất thay đổi như thế nào theo thời gian?

Năng suất và quy mô doanh nghiệp đều tăng dần theo thời gian. Năng suất được đại diện bằng tổng doanh thu trên đầu lao động và tăng dần qua các thời kỳ. Đường đồ thị trong Hình 3.23 có chiều hướng dốc lên, dù từ năm 2009 đã chững lại. Doanh nghiệp có năng suất cao hơn cũng có lực lượng lao động lớn hơn: mỗi tương quan này dẫn trở nên mật thiết hơn, 2009.¹⁰¹ Nhận định này được minh họa bằng các thanh đồ thị trong hình cho biết tương quan giữa quy mô doanh nghiệp và năng suất. Tái phân bổ lao động cho những doanh nghiệp có năng suất cao hơn đóng góp khoảng một nửa mức năng suất tổng, và cũng khá ổn định theo thời gian kể từ sau năm 2009.¹⁰²

Dù vậy, mối tương quan giữa năng suất và việc làm có sự đa dạng hơn.¹⁰³ Tương quan tỉ lệ thuận đặc biệt thể hiện rõ ở các doanh nghiệp tư nhân trong nước. Tuy nhiên, mức tương quan này giảm một nửa trong trường hợp doanh nghiệp nước ngoài và giảm 1/4 trong trường hợp DNNN.¹⁰⁴ Doanh nghiệp trẻ (dưới 10 năm tuổi) có năng suất cao thì tăng trưởng nhanh hơn doanh nghiệp “già” cũng có năng suất cao. Các kết quả chính tuy chiếm ưu thế nhưng doanh nghiệp có năng suất cao ở mọi độ tuổi đều tăng trưởng nhanh hơn doanh nghiệp có năng suất thấp. Tương quan tỉ lệ thuận nhìn chung đúng trên nhiều chỉ số về năng suất, nhưng những doanh nghiệp có năng suất cao nhất thực tế thường giảm quy mô doanh nghiệp. Xu hướng này chủ yếu thường thấy ở các

HÌNH 3.24: Sản lượng/lao động và tương quan giữa năng suất và quy mô doanh nghiệp, tất cả các ngành



Nguồn: Tác giả tính toán, dựa trên điều tra doanh nghiệp Việt Nam, 2014.

Chú thích: Các số ước tính trên trích từ phân tích tính của Olley-Pakes, nghiên cứu phân bổ dọc về năng suất và quy mô doanh nghiệp trong nhiều năm. Phân tích này không tính đến những thay đổi trong nội bộ doanh nghiệp theo thời gian.

101 Những doanh nghiệp tăng năng suất sẽ tăng trưởng, trong khi những doanh nghiệp năng suất thấp hơn sẽ thu hẹp hoặc rời thị trường. Về cảm quan, đồng biến này có thể hiểu với giả định là nếu giá trị về 0 thì lao động sẽ được phân bổ ngẫu nhiên giữa các doanh nghiệp hoạt động hiệu quả và không hiệu quả. Ngành chế biến, chế tạo của Mỹ có giá trị đồng biến là 0,5.

102 Các phương pháp khác nhận thấy có sự đánh đổi giữa năng suất và việc làm. Theo ước tính hồi quy cho thấy có mối tương quan tỉ lệ thuận giữa những tham số này nên báo cáo không trình bày các ước tính ngoài các tham số trên. Xem các kết quả tính toán này trong Aterido và Hallward-Dreimeier (2017).

103 Những kết quả này thực hiện bằng tính toán có điều kiện (hồi quy) ban đầu hiệu chỉnh theo các hiệu ứng ngẫu nhiên, sau đó tính đến các kết quả về hiệu ứng cố định. Hiệu ứng cố định là tiêu chuẩn mà chúng tôi ưu tiên, nhưng hiệu ứng ngẫu nhiên cũng cho biết một số thông tin về vai trò của các đặc điểm doanh nghiệp, mà nhìn chung là không đổi theo thời gian, vì thế không thể tính bằng phương pháp hiệu ứng cố định. Việc sử dụng chỉ số năng suất không làm thay đổi đáng kể ảnh hưởng của đặc điểm doanh nghiệp; quy mô vẫn có liên hệ với tỉ lệ tăng trưởng việc làm cao, đồng thời độ tuổi có liên hệ âm với tăng trưởng việc làm.

104 Hiệu quả vẫn là dương như trình bày trong tổng hệ số tương tác với hệ số năng suất.

doanh nghiệp trong nước, dù doanh nghiệp FDI và DNNN có tốc độ mất việc làm nhanh hơn nếu tăng năng suất do một loạt các yếu tố (công nghệ thâm dụng vốn, năng suất lao động v.v). Vì thế, khi doanh nghiệp FDI và DNNN chuyển sang sử dụng các công nghệ có hàm lượng vốn cao hơn thì những doanh nghiệp này không tuyển dụng thêm vì đã tăng năng suất.

Nhìn chung, đã có bằng chứng cho thấy những doanh nghiệp có năng suất cao hơn tăng trưởng nhiều hơn và có sự phân bổ lao động thuận lợi “giữa” các doanh nghiệp. Doanh nghiệp trẻ và doanh nghiệp trong nước có năng suất cao tăng trưởng nhanh hơn. Tuy nhiên, những doanh nghiệp tăng năng suất, đặc biệt là trong số những doanh nghiệp có năng suất cao nhất, đều phải đánh đổi với việc giảm lao động.

Năng suất và sự sống còn của doanh nghiệp
Doanh nghiệp có năng suất cao hơn cũng có tỉ lệ sống còn cao hơn.¹⁰⁵ Một yếu tố điều chỉnh quan trọng là doanh nghiệp rời thị trường; những doanh nghiệp có năng suất cao hơn sẽ tiếp tục tồn tại và mở rộng hoạt động, trong khi những doanh nghiệp có năng suất thấp hơn rời khỏi thị trường. Như thường thấy ở các nước khác, các doanh nghiệp nhỏ và trẻ hơn cũng dễ có nguy cơ rời thị trường hơn. Về độ tuổi, ảnh hưởng lớn nhất là đối với những doanh nghiệp dưới 6 năm tuổi; rời thị trường tăng rất ít sau đó. Kết quả này có thể có ảnh hưởng tiêu cực về tạo việc làm vì các doanh nghiệp trẻ (sống sót) tăng trưởng nhanh nhất. DNNN nhiều khả năng sống sót hơn doanh nghiệp trong nước, nhưng điều đáng nói là doanh nghiệp nước ngoài lại có khả năng sinh tồn thấp hơn doanh nghiệp trong nước. Vì thế dù DNNN không giảm việc làm nhanh bằng các loại hình khác nhưng để sống còn những doanh nghiệp này có thể chấp nhận không sử dụng nguồn lực một cách hiệu quả hơn. Doanh nghiệp có năng suất cao hơn cũng có khả năng sống còn cao hơn, trong khi doanh

nh nghiệp không hiệu quả nhiều khả năng sẽ rời thị trường. Kết quả này thống nhất trên toàn bộ 3 chỉ tiêu về năng suất, vì thế cũng đúng cho cả thời gian ngắn và thời gian dài.¹⁰⁶

Tóm lại, mô hình sinh tồn cũng tương tự như ở các thị trường vận hành tốt. Tuy nhiên, việc doanh nghiệp nhà nước có xu hướng sống sót lâu hơn sẽ là hợp lý nếu những doanh nghiệp này tham gia vào những lĩnh vực hướng đến một loại hàng hóa công ích, trong khi doanh nghiệp tư nhân sẽ khó thực hiện.

Lựa chọn giữa vốn và lao động

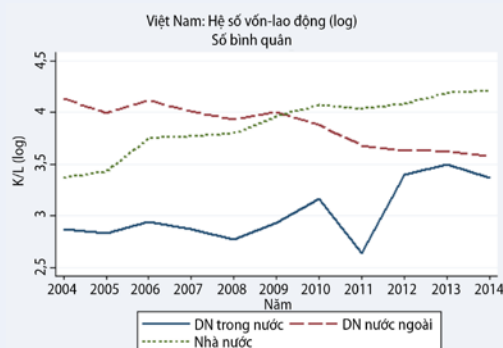
Mối tương quan giữa hàm lượng vốn và việc làm có sự khác biệt theo loại hình sở hữu. Doanh nghiệp nước ngoài thường có hàm lượng vốn cao hơn doanh nghiệp sở hữu trong nước nhưng hàm lượng vốn này sẽ giảm dần (Bảng 3.25). Điều này cho thấy một số doanh nghiệp thâm dụng lao động đang chuyển hoạt động sản xuất từ Trung Quốc sang Việt Nam. Trái lại, doanh nghiệp tư nhân trong nước thường có hàm lượng vốn thấp hơn đáng kể nhưng đã đầu tư và nhìn chung đã nâng hệ số vốn-lao động, dù vẫn thấp hơn các nhóm sở hữu khác. Các công ty niêm yết cũng có xu hướng tăng về hàm lượng vốn đến mức vượt doanh nghiệp nước ngoài. Điều này cho thấy dấu hiệu méo mó thị trường do doanh nghiệp nhà nước có lợi thế về tiếp cận vốn.

Doanh nghiệp ở các ngành thâm dụng nhiều lao động hơn có năng suất yếu tố tổng thể cao hơn. Doanh nghiệp có cùng tốc độ gia tăng việc làm và hàm lượng lao động cao hơn có năng suất cao hơn doanh nghiệp có hàm lượng vốn cao (Hình 3.26).¹⁰⁷ Điều này cũng đúng với ngành chế tạo, chế biến. Kết quả này phù hợp với các ngành xuất khẩu chính, may mặc, lắp ráp điện tử, là những ngành tương đối thâm dụng lao động. Kết quả này cũng cho thấy một số dịch vụ sản xuất có hàm lượng vốn tương đối cao.

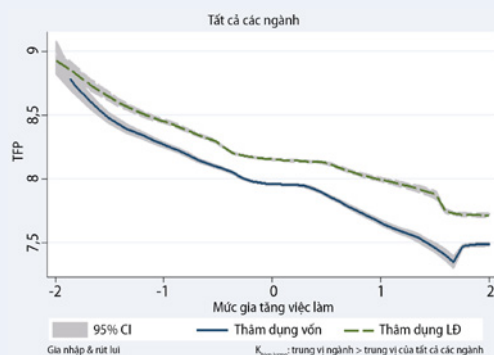
105 Các kết quả này dựa trên hệ số hiệu quả biên xác suất đơn vị.

106 Kết quả về doanh thu/lao động tính cho toàn bộ giai đoạn 2004-2014, trong khi giá trị gia tăng/lao động và TFP chỉ tính cho nửa sau của thời kỳ 2009-2014.

107 Một ngành được coi là thâm dụng vốn nếu hàm lượng vốn trung vị của một năm cao hơn hệ số vốn-lao động trung vị chung của các ngành trong cùng năm đó.

HÌNH 3.25: Hệ số vốn-lao động theo hình thức sở hữu

Nguồn: Tính toán của tác giả dựa vào điều tra doanh nghiệp, 2004-2014.

HÌNH 3.26: Năng suất nhân tố tổng và tăng trưởng việc làm

Nguồn: Tính toán của tác giả dựa vào điều tra doanh nghiệp, 2004-2014.

Lao động có được hưởng lợi ích từ việc tăng năng suất không?

Lao động ở các doanh nghiệp ‘lâu năm’ và doanh nghiệp nước ngoài có mức lương cao hơn, dù các loại hình doanh nghiệp khác có mức tăng lương nhanh hơn.¹⁰⁸ Doanh nghiệp lâu năm thường có mức lương cao hơn và mức lương sẽ tiếp tục tăng khi tuổi đời doanh nghiệp tăng. Tương tự như vậy, doanh nghiệp nước ngoài cũng thường xuyên có mức lương cao (bình quân doanh nghiệp FDI có mức lương cao hơn 5,5%). Đáng nói là DNNN lại có mức lương thấp hơn doanh nghiệp tư nhân trong nước. Về tăng lương, doanh nghiệp lớn và doanh nghiệp lâu năm tăng quỹ lương nhiều hơn doanh nghiệp trẻ và doanh nghiệp nhỏ. Doanh nghiệp xuất khẩu, doanh nghiệp có tỉ lệ lao động nữ cao và doanh nghiệp thâm dụng vốn cũng nhiều khả năng sẽ tăng lương. Doanh nghiệp nước ngoài không tăng lương nhanh hơn doanh nghiệp trong nước, nhưng DNNN ít tăng lương nhất.

Doanh nghiệp có năng suất cao hơn không có tốc độ tăng lương bình quân cao hơn. Hai trên ba chỉ số về năng suất là doanh thu/lao động hay giá trị gia tăng/lao động có tương quan tỉ lệ nghịch (có điều kiện) với tăng lương, nghĩa là khi doanh nghiệp tăng năng suất, doanh nghiệp sẽ không

chia sẻ lợi ích đạt được với người lao động. Chỉ có một chỉ số về năng suất (năng suất yếu tố tổng) là có tương quan yếu với tăng lương: Doanh nghiệp có năng suất yếu tố tổng thể (TFP) cao hơn 10% có mức lương cao hơn 0,025%.

Nhưng khi năng suất của doanh nghiệp tăng thì doanh nghiệp chia sẻ lợi ích với người lao động. Khi doanh nghiệp tăng năng suất thì mức lương cũng thường tăng theo. Kết quả này ứng nghiệm với cả 3 chỉ số năng suất. Dù tỉ lệ tăng không phải là 1:1 nhưng người lao động được chia sẻ việc tăng năng suất thông qua tăng thu nhập. Điều này đặc biệt dễ nhận thấy ở doanh nghiệp nước ngoài. Tuy nhiên, khi DNNN tăng năng suất thì mức lương thực sẽ giảm. Thực tế là mối tương quan giữa tăng năng suất và tăng lương có tỉ lệ thuận nhưng không nhiều cho thấy doanh nghiệp sử dụng lợi nhuận từ đầu tư mới cho các mục đích khác, như chia cho cổ đông hay dành tiết kiệm để ổn định chu kỳ kinh doanh.

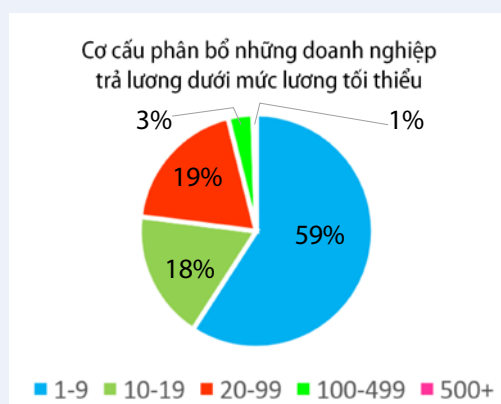
Lương tối thiểu

Phần lớn các doanh nghiệp có đăng ký ít nhất cũng có bảo đảm mức lương tối thiểu, dù mức tuân thủ tăng theo quy mô doanh nghiệp. Một vấn đề quan trọng cần xem xét là liệu thay đổi về mức lương tối thiểu có phải là tốt cho mức lương

108 Tỉ lệ tăng lương có kết cấu giống như tăng việc làm (cận trên và cận dưới là -2 và 2) : $(\text{lương}_t - \text{lương}_{t-1}) / [(\text{lương}_t + \text{lương}_{t-1}) / 2]$.

và khả năng tìm việc của lao động nói chung hay không. Lương tối thiểu của Việt Nam thay đổi theo vùng miền và loại hình sở hữu, và trong mấy năm gần đây đã tăng. Gần 90% doanh nghiệp chỉ trả mức lương bình quân cao hơn lương tối thiểu, vì thế mức tuân thủ là rất cao (Hình 3.27). Đối với những doanh nghiệp không tuân thủ, có tới hơn một nửa là doanh nghiệp vi mô; rất ít doanh nghiệp có hơn 100 lao động không chấp hành.

HÌNH 3.27: Cơ cấu phân bố những doanh nghiệp trả lương dưới mức lương tối thiểu

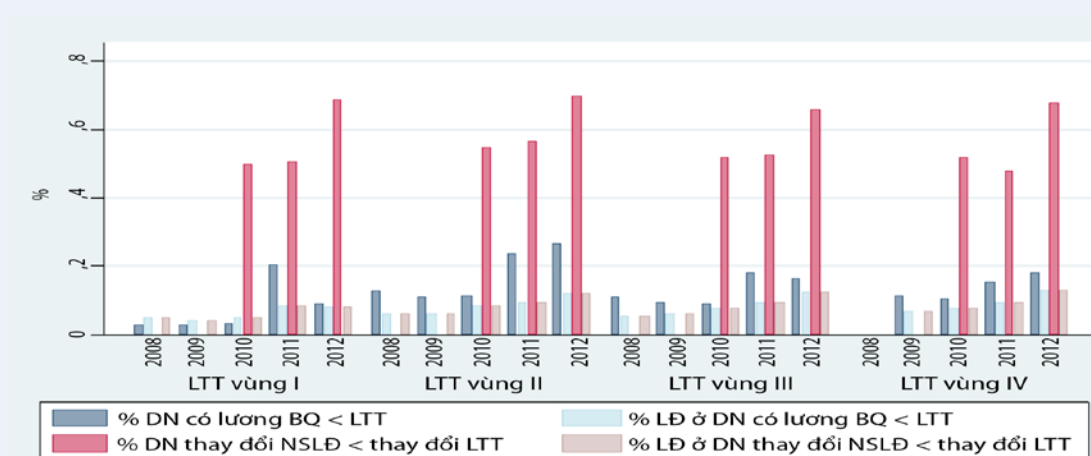


Nguồn: Tính toán của tác giả dựa vào điều tra doanh nghiệp, 2014.

Tỉ lệ tuân thủ cao cho thấy đại đa số các doanh nghiệp đều đủ khả năng trả mức lương tối thiểu theo quy định. Tùy từng vùng, không quá 23% doanh nghiệp trả lương dưới mức tối thiểu ít nhất một năm trong giai đoạn 2008-2012, dù tỉ lệ không tuân thủ thường dưới 20% ở tất cả các vùng trong phần lớn các năm (các thanh đồ thị màu xanh sẫm trong hình 3.28). Từ năm 2008, tỉ lệ không tuân thủ đã tăng ở tất cả các vùng miền. Tỉ lệ lao động được tuyển dụng trong những doanh nghiệp không trả mức lương tối thiểu, được biểu diễn bằng các thanh đồ thị màu xanh nhạt trong hình 3.28 thấp hơn tỉ lệ doanh nghiệp có thu nhập dưới mức lương tối thiểu, qua đó cho thấy doanh nghiệp nhỏ nhiều khả năng không tuân thủ hơn.

Thay đổi mức lương tối thiểu theo thời gian vượt xa giá trị gia tăng bổ sung của đa số các doanh nghiệp, dù thường là các doanh nghiệp nhỏ. Năm 2012, thay đổi về giá trị gia tăng trên đầu lao động thấp hơn thay đổi hàng năm của mức lương tối thiểu ở 70% số doanh nghiệp, biểu diễn bằng các thanh đồ thị màu hồng đậm trong Hình 3.28. Nhưng những doanh nghiệp này chỉ đại diện cho dưới 10% tổng số việc làm (các thanh màu hồng nhạt). Có nghĩa là doanh nghiệp nhỏ là những doanh nghiệp bị ảnh hưởng nhiều nhất. Theo đó, các cấp hoạch định chính sách cần xem xét ảnh hưởng của việc tiếp tục tăng lương đối với các

HÌNH 3.28: Tuân thủ quy định về lương tối thiểu theo vùng miền



Nguồn: Tính toán của tác giả dựa vào điều tra doanh nghiệp, 2014.

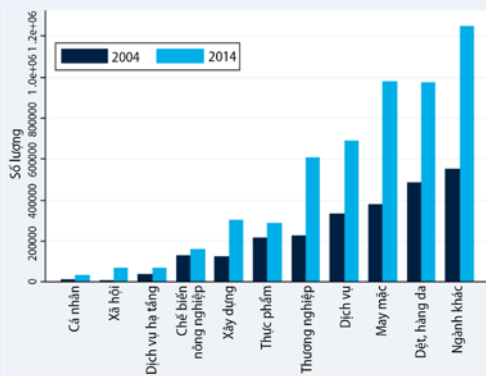
doanh nghiệp nhỏ. Nếu mức tăng lương tối thiểu vượt xa mức tăng giá trị gia tăng trên đầu lao động thì có khả năng sẽ làm tăng tình trạng không tuân thủ, đặc biệt ở các doanh nghiệp nhỏ.

Tình hình lao động nữ?

Số lượng lao động nữ tăng nhanh trong giai đoạn 2004-2014, chủ yếu trong ngành dệt may. Ngành chế tạo, chế biến có lượng lao động nữ tham gia lực lượng lao động nhiều nhất. Dệt, hàng da, may mặc là những ngành chính, trong khi dịch vụ và thương mại đóng vai trò quan trọng nhưng thấp

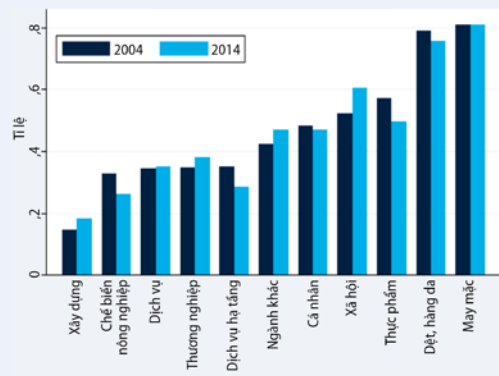
hơn. Tuy nhiên, lao động nam cũng tăng ở các công việc hưởng lương chính thức trong giai đoạn này, vì thế tổng tỉ lệ lao động nữ ở những ngành này có thay đổi một chút ít trong 10 năm (Hình 3.29 và 3.30). Ngành được dự báo có tỉ lệ lao động nữ tăng mạnh nhất là ngành may mặc, trong khi các ngành dệt, hàng da và dịch vụ xã hội cũng có vai trò lớn. Ngay cả khi đã hiệu chỉnh cho một yếu tố là những ngành có khả năng tham gia thương mại này có tương quan nhiều hơn với tỉ lệ lao động nữ thì khối doanh nghiệp nước ngoài vẫn là nhóm nổi bật nhất về tuyển dụng lao động nữ.¹⁰⁹

HÌNH 3.29: Lao động nữ



Nguồn: Tính toán của tác giả dựa vào điều tra doanh nghiệp, 2004 và 2014.

HÌNH 3.30: Tỷ lệ lao động nữ



Nguồn: Tính toán của tác giả dựa vào điều tra doanh nghiệp, 2004 và 2014.

109 Những kết luận này được rút ra từ tính toán tham số, trong đó tính hồi quy tỉ lệ việc làm của nữ trên mẫu giả về quy mô, tuổi đời, hình thái sở hữu, ngành nghề của doanh nghiệp.

Kết luận, Khuyến nghị chính sách

Ba xu hướng chính được đúc kết từ phân tích biến động việc làm trong các doanh nghiệp, chỉ ra những lĩnh vực ưu tiên để cải cách chính sách.

Thứ nhất, phần nhiều mức tăng về việc làm và năng suất đạt được là nhờ khối doanh nghiệp FDI, vì thế có nhiều việc cần làm để bảo đảm nâng cao sự năng động của các doanh nghiệp tư nhân trong nước. Để đạt mục tiêu này, báo cáo đưa ra 3 khuyến nghị sau: i) khảo sát kỹ lưỡng hơn môi trường kinh doanh và tại sao các yếu tố môi trường thể chế, tiếp cận vốn tín dụng và tiếp cận thị trường có sự khác biệt theo loại hình doanh nghiệp; ii) quan tâm nhiều hơn đến hiệu quả của các chương trình hỗ trợ đang triển khai nhằm hỗ trợ DNVVN. Một giải pháp hứa hẹn là nỗ lực hơn trong việc tạo điều kiện để doanh nghiệp trong nước trở thành nhà cung cấp cho các doanh nghiệp FDI, từ đó mở rộng phạm vi của hiệu ứng lan tỏa về tăng năng suất, cho phép nhiều doanh nghiệp mở rộng hoạt động hơn và chú trọng việc định hướng doanh nghiệp ra bên ngoài cũng như yêu cầu phải duy trì năng lực cạnh tranh; iii) xem xét lại chủ trương để DNNN tiếp tục tham gia, đặc biệt trong những lĩnh vực mà sở hữu nhà nước không nhất thiết cung cấp.

Thứ hai, do năng suất tăng nên số lượng việc làm hưởng lương cũng đã tăng gấp đôi trong 10 năm qua. Tác động về mở rộng hoạt động tỏ ra vượt trội so với các tác động thay thế, có nghĩa là có nhiều doanh nghiệp có năng suất cao hơn đang sử dụng nguồn lợi nhuận mới để gia tăng lực lượng lao động thay vì tăng năng suất bằng cách cắt giảm việc làm. Mức lương đã tăng, kể cả khi không tương quan với năng suất của doanh nghiệp. Những chính sách như quy định về lương tối thiểu và ưu đãi thuế đối với đầu tư có thể làm thay đổi việc lựa chọn những yếu tố này.

Thứ ba, trong thời gian tới, công nghệ mới tiết kiệm nhân công có thể làm thay đổi triển vọng đầu tư FDI sẽ tiếp tục vào Việt Nam và hàm lượng lao động trong sản xuất. Yêu cầu về việc bảo đảm có đủ kỹ năng và môi trường kinh doanh

thuận lợi để tiếp tục là điểm đến hấp dẫn cho hoạt động sản xuất sẽ làm tăng mức độ cấp bách của những vấn đề về logistics, mở cửa thị trường dịch vụ, trình độ lao động và quản lý, cũng như cách tiếp cận đối với hệ sinh thái dữ liệu về các vấn đề quyền riêng tư, an ninh, trao đổi dữ liệu, tạo nền tảng cho nền kinh tế công nghệ số, các quy trình sản xuất dựa nhiều vào dữ liệu và những dịch vụ kèm theo, tích hợp vào quy trình.

Từng nhóm chính sách sẽ lần lượt được xem xét trong báo cáo.

Nâng cao tính năng động của khối doanh nghiệp tư nhân trong nước

Kết quả tổng hợp của Việt Nam tuy ấn tượng song vẫn còn những vấn đề bên trong về loại hình sở hữu và theo đó là quy mô doanh nghiệp. Phân tích của chương này đưa ra có 7 xu hướng trong đó nhấn mạnh tầm quan trọng của việc nâng cao tính năng động của khối doanh nghiệp tư nhân trong nước.

Một là, từ năm 2004 đến 2014, Việt Nam đã tăng gấp đôi số lượng việc làm hưởng lương chính thức ở các doanh nghiệp có năng suất cao, kèm theo tỉ lệ gia nhập cao của doanh nghiệp nhỏ, doanh nghiệp tư nhân trong nước, mức tăng đáng kể tỉ lệ các doanh nghiệp FDI (thường là doanh nghiệp lớn), cho dù quá trình cổ phần hóa và sáp nhập của các doanh nghiệp có vốn nhà nước (DNNN) vẫn tiếp diễn. Tỉ lệ gia nhập cao là một dấu hiệu về tính năng động, nhưng tình trạng tập trung lao động ở những doanh nghiệp lớn nhất cho thấy cần xem xét bức tranh tổng thể về tính năng động, liệu hiệu quả về quy mô đã đạt được chưa ở các doanh nghiệp nhỏ, và đã có bằng chứng gì cho thấy doanh nghiệp nhỏ, doanh nghiệp trẻ có thể tăng năng suất và thị phần để phát triển.

Hai là, tuy số lượng doanh nghiệp nhỏ trong nước đã tăng đáng kể nhưng mức tăng việc làm của những doanh nghiệp này vẫn còn hạn chế. Tỉ lệ lớn các doanh nghiệp vi mô và doanh nghiệp

nhỏ đã đến tuổi trưởng thành cho thấy loại hình doanh nghiệp này còn ít tăng trưởng. Chỉ có 6% doanh nghiệp vì mô có thể mở rộng hoạt động để có trên 10 lao động sau 5 năm hoạt động.

Ba là, cơ cấu phân bổ năng suất có sự chênh lệch đáng kể giữa các hình thái sở hữu. Doanh nghiệp FDI có năng suất bình quân cao nhất. Doanh nghiệp trong nước có năng suất thấp hơn đáng kể so với doanh nghiệp FDI. DNNN cũng có năng suất thấp hơn và hơi phân tán hơn, nhất là ở nhóm cuối. Tính đến năm 2014, doanh nghiệp có năng suất cao hơn cũng có tỉ lệ lao động tương đối lớn hơn. Kết quả này đặc biệt đúng ở lĩnh vực chế tạo, chế biến khi tính năng suất bằng giá trị gia tăng trên đầu lao động. Tuy nhiên, nếu vốn được tính vào thì mối tương quan giữa năng suất yếu tố tổng thể và việc làm sẽ yếu đi và chỉ còn tỉ lệ thuận ở cuối giai đoạn.

Bốn là, các doanh nghiệp trẻ, doanh nghiệp nước ngoài và doanh nghiệp lớn là động lực tăng năng suất. DNNN có mức tăng năng suất thấp nhất khi tất cả các yếu tố khác ngang bằng, nhưng mức tăng của các doanh nghiệp trẻ trong nước chỉ chiếm tỉ lệ nhỏ trong tổng mức tăng năng suất lao động.

Năm là, ở những doanh nghiệp có năng suất cải thiện (tức là thay đổi dương về năng suất thay vì chỉ có năng suất cao) không phải doanh nghiệp nào cũng tăng được tỉ lệ việc làm. Một phần mức cải thiện hiệu quả được thực hiện nhờ ứng dụng công nghệ tiết kiệm nhân công hay chuyển đổi cơ cấu sản xuất để tăng hàm lượng vốn. Điều này đặc biệt đúng ở đầu trên của chuỗi phân bổ năng suất. Kết quả này có thể có ảnh hưởng lớn đến khả năng tạo đầy đủ việc làm khi dân số tăng trong tương lai, cho các thị trường trong nước đang phát triển cũng như để bảo đảm tăng trưởng cân đối bền vững.

Sáu là, đã có bằng chứng về sự chia sẻ thịnh vượng: ở đầu thấp của chuỗi phân bổ năng suất, những doanh nghiệp có năng suất tăng cũng tuyển dụng nhiều lao động hơn. Liên hệ dương giữa năng suất-việc làm này cũng thấy rõ hơn ở những doanh nghiệp trên 6 năm tuổi đời.

Bảy là, đã có dấu hiệu cho thấy cạnh tranh tăng, nhưng việc làm vẫn tập trung nhiều vào những doanh nghiệp rất lớn, và xu hướng này có chiều hướng tăng trong suốt giai đoạn. Một số ngành vẫn do một vài doanh nghiệp lớn dẫn dắt. Mức độ tập trung hóa thị trường và việc làm nói chung đã giảm ở hầu hết các ngành, tương ứng với sự gia tăng cạnh tranh. Tuy nhiên, dù đây là một thực tế chung nhưng ở nhóm doanh nghiệp lớn nhất lại không như vậy. Vì cơ cấu doanh nghiệp đang chuyển dần sang mô hình doanh nghiệp nhỏ nên tính đến năm 2014, tỉ trọng việc làm của 1% các doanh nghiệp lớn nhất đã tăng từ 40% lên 80%.

Để đáp ứng yêu cầu nâng cao tính năng động của khối kinh tế tư nhân trong nước, báo cáo đặc biệt đề xuất 3 nhóm chính sách. Một là tập trung vào giải quyết vấn đề cải thiện môi trường kinh doanh, nhất là tạo sân chơi bình đẳng giữa các hình thái sở hữu. Hai là tìm cách cải thiện các chương trình hỗ trợ DNVVN của nhà nước, nhất là tăng cường kết nối giữa DNVVN và doanh nghiệp FDI để khuyến khích lan tỏa, tăng trưởng. Ba là tiếp tục chương trình cải tổ doanh nghiệp nhà nước.

Xử lý vấn đề bất bình đẳng, cải thiện môi trường kinh doanh

- **Tạo sân chơi bình đẳng để nâng cao năng lực cạnh tranh cho tất cả các nhóm doanh nghiệp:** Sự năng động của khối doanh nghiệp tư nhân trong nước đang ngày một giảm. Lý do một phần là vì doanh nghiệp trong nước không được hưởng các chế độ ưu đãi về tiếp cận đất đai, ưu đãi thuế hay ưu tiên về thủ tục như doanh nghiệp có vốn sở hữu nước ngoài. Đồng thời, doanh nghiệp trong nước cũng khó cạnh tranh được với doanh nghiệp nhà nước, nhất là trong các hoạt động đấu thầu, tiếp cận vốn. Bên cạnh việc tiếp tục cải thiện môi trường kinh doanh, bảo đảm bình đẳng trong thực thi luật định sẽ là yếu tố quan trọng để mọi doanh nghiệp có lợi thế cạnh tranh ngang nhau.
- **Tạo thuận lợi cho quá trình điều chỉnh của doanh nghiệp, như tạo điều kiện để doanh nghiệp gia nhập cũng như rút lui khỏi thị trường:** Về môi trường kinh doanh, Việt Nam có thể làm nhiều hơn nữa để cải thiện khả

năng tái phân bổ nguồn lực cho những mục đích sử dụng hiệu quả nhất. Theo báo cáo Môi trường Kinh doanh, Việt Nam có số lượng thủ tục đăng ký kinh doanh cao hơn mức bình quân khu vực, và cao hơn phần lớn các nước thu nhập trung bình thấp khác. Thậm chí một điều còn đáng lo ngại hơn là thủ tục phá sản có thể sẽ rất rườm rà, với những khó khăn đáng kể khi giải quyết trường hợp phá sản. Khó khăn cho doanh nghiệp khi muốn rút lui khỏi thị trường một cách trật tự có thể ảnh hưởng đến tình hình phân bổ vốn tín dụng cũng như các mô hình tuyển dụng lao động. Tăng cường minh bạch, hiệu quả về thủ tục rút lui khỏi thị trường cho doanh nghiệp sẽ giúp bảo đảm để những doanh nghiệp có năng suất cao nhất tiếp tục hoạt động hiệu quả và phát triển tốt.

Tăng cường hỗ trợ DNVVN, như mở rộng kết nối giữa DNVVN trong nước với các TĐĐQG (hay các nhà cung cấp cấp 1 của các tập đoàn này)

Do doanh nghiệp FDI có quy mô lớn và ngày càng có mặt nhiều, điều này có thể có sự lan tỏa tới khối kinh tế tư nhân trong nước. Và thực tế, đây cũng thường là một động cơ của việc thu hút vốn đầu tư nước ngoài. Tuy nhiên, thay vì trở thành một chất xúc tác chung cho tăng trưởng, tạo hiệu ứng lan tỏa tới các doanh nghiệp tư nhân trong nước dưới các hình thức tăng nguồn cầu đầu vào, tiếp cận công nghệ, kỹ năng quản lý mới, tạo hiệu ứng trình diễn và đem lại các lợi ích từ sự tích tụ, khối kinh tế tư nhân trong nước vẫn chưa thể nâng tỉ trọng của mình trong GDP lên bằng với các doanh nghiệp nước ngoài.

- **Thu hẹp khoảng trống về thông tin giữa các DNVVN và TĐĐQG cũng như hỗ trợ DNVVN đáp ứng các Tiêu chuẩn chất lượng:** Tình trạng thiếu thông tin về chất lượng và độ tin cậy có thể kìm hãm sự phát triển của các mối quan hệ với nhà cung cấp. Có được một loại giấy chứng nhận được công nhận rộng rãi là điều quan trọng đối với các đơn vị xuất khẩu, nhưng cũng quan trọng đối với những doanh nghiệp đang tìm cách cung cấp hàng hóa cho các tập đoàn đa quốc gia hay các nhà cung cấp cấp 1 của các tập đoàn này. Tạo thuận lợi để

doanh nghiệp biết các tiêu chuẩn hiện hành là gì và làm thế nào để đáp ứng tiêu chuẩn là một dịch vụ mà nhà nước có thể cung cấp. Những ngành chính cần chú trọng sẽ là những ngành có điều kiện trang bị để nhiều doanh nghiệp trong nước hơn tham gia cung cấp dịch vụ cho các nhà sản xuất nước ngoài trong các ngành may mặc, điện tử, sản xuất linh kiện, phụ tùng ô tô. Sắp tới khi thuế nhập khẩu từ các nước ASEAN giảm trong các lĩnh vực như ô tô, áp lực cạnh tranh sẽ tăng lên, nhưng cũng sẽ có nhiều cơ hội hơn để Việt Nam có được nguồn hàng giá hạ, đủ chất lượng.

Từ góc độ của các TĐĐQG, cần xử lý vấn đề bất xứng thông tin về chất lượng và đáp ứng thời hạn giao hàng của các đơn vị cung cấp tiềm năng. Từ góc độ của DNVVN, có thể sẽ có rủi ro đáng kể nếu không có thị trường thứ phát cho ngành hàng đặc chủng mà TĐĐQG muốn mua. Đó là chưa kể đến những lo ngại về việc làm thế nào để đáp ứng tiêu chuẩn, làm thế nào để có được nguồn vốn tín dụng cần thiết để đầu tư hay nâng cấp. Xây dựng cơ sở dữ liệu nhà cung cấp có thể là một giải pháp, nếu tập hợp đủ đối tượng sử dụng và hệ dữ liệu này được cho là đủ độ tin cậy cũng như có đủ số lượng giao dịch lặp lại để nâng cao uy tín về chất lượng.

- **Hỗ trợ DNVVN nâng cao chất lượng quản lý và năng lực hấp thu công nghệ, cách thức hoạt động mới:** Chất lượng quản lý làm hạn chế năng lực hấp thu công nghệ, quy trình mới. Khảo sát doanh nghiệp cũng cho thấy có sự thiếu kết nối về thông tin trong đó các nhà quản lý trong nước không biết đến chiến lược tìm nguồn hàng của các TĐĐQG, hay cần tìm ở đâu các thông tin về chất lượng, các tiêu chuẩn về chi phí-giao hàng (QCD) cần thiết để trở thành nhà cung cấp, cũng như làm thế nào để đáp ứng những tiêu chuẩn này. Chẳng hạn, cuộc Điều tra doanh nghiệp mới đây cho thấy tình trạng thiếu kỹ năng quản lý được xếp đầu trong danh mục kỹ năng mà các doanh nghiệp cho biết là khó tìm kiếm nhất (so với những kỹ năng khác như CNTT, kỹ năng khác ngoài CNTT, kỹ năng viết, giao tiếp). Cuối cùng, tiếp cận vốn có lẽ là một vấn đề dai dẳng của các

ngành đối với doanh nghiệp mới, trong đó có các ngành điện tử/phần mềm ICT. Khả năng tiếp cận vốn đặc biệt hạn chế đối với những doanh nghiệp muốn tạo sự đột phá để trở thành nhà cung cấp.

- **Nâng cao năng lực của nhà nước để cung cấp dịch vụ cho DNVVN:** về phía nhà nước cũng có một số vấn đề cần giải quyết. Qua đánh giá các chương trình hỗ trợ DNVVN¹¹⁰ có thể thấy những hạn chế về chính sách, thể chế như việc tuân thủ hợp đồng kém, chính sách thiếu đồng bộ, triển khai kém hiệu quả, năng lực hạn chế của khối nhà nước:
 - **Áp dụng luật mới về DNVVN để hoàn thiện, xác định ưu tiên hỗ trợ cho DNVVN:** Việt Nam hiện đang có tình trạng dư thừa, chồng chéo các chương trình hỗ trợ DNVVN. Như nghiên cứu của Ngân hàng Thế giới về kết nối doanh nghiệp đã chỉ ra, các Trung tâm hỗ trợ DNVVN khu vực (của Bộ KHĐT) và Trung tâm Phát triển CNPT (Bộ CT) hoạt động riêng rẽ trong việc tổ chức các khóa tập huấn, phân bổ hỗ trợ phát triển cho những doanh nghiệp thông qua các chuyên gia quốc tế, tạo cơ hội tham quan, học tập ở nước ngoài để thúc đẩy kết nối với doanh nghiệp nước ngoài. Luật DNVVN hiện đang trong giai đoạn hoàn thiện của Bộ KHĐT cũng hứa hẹn sẽ đem lại những hỗ trợ nhiều mặt cho mọi đối tượng DNVVN, với các chương trình mục tiêu dành cho các doanh nghiệp khởi nghiệp, khuyến khích đăng ký kinh doanh đối với hộ kinh doanh và giúp DNVVN tham gia vào các CGTTC. Khi luật này ban hành thì một là sẽ có nguy cơ các chương trình hiện còn chồng chéo sẽ tiếp tục mở rộng, nhưng hai là sẽ có cơ hội để tiếp tục hoàn thiện, xác định ưu tiên tốt hơn ngay từ bây giờ.
 - **Bồi dưỡng năng lực cho cơ quan đầu mối, hay cơ quan xúc tiến đầu tư, để cung cấp các dịch vụ kết nối có hệ thống giữa người mua và người bán.** Cơ quan này sẽ lấy ý

kiến của các TĐĐQG/doanh nghiệp hàng đầu về nhu cầu của doanh nghiệp để hỗ trợ việc thiết kế, thực hiện các hỗ trợ tiếp theo.

- **Nâng cấp doanh nghiệp trong nước để xử lý những yếu kém về năng lực cung cấp trong nước:** Giải pháp này có thể bao gồm những công việc như thiết kế, thực hiện các Chương trình phát triển nhà cung cấp (SDP) theo nhu cầu. Trong đó có thể cần đến một gói chương trình hỗ trợ theo hàng ngang và hàng dọc đối với một số ngành/CGTTC. Dựa trên những bài học kinh nghiệm rút ra từ các tập quán tốt, có thể thực hiện hỗ trợ thông qua các chính sách khuyến khích hành vi dành cho nhà cung cấp trong nước để nâng cấp, cũng như cho doanh nghiệp FDI để khuyến khích tìm nguồn hàng trong nước hay đầu tư vào việc đào tạo nhà cung cấp, nghiên cứu, ứng dụng.
- **Tăng cường đối thoại công-tư giữa nhà nước và một số bên liên quan chính ở cả các doanh nghiệp lớn và DNVVN để hiểu rõ hơn các hạn chế, cơ hội nhằm tăng cường kết nối doanh nghiệp:** Giải pháp này có thể thực hiện hiệu quả nhất ở cấp ngành, trong đó may mắn, điện tử, thiết bị vận tải có thể là những ngành cần bắt đầu trước do có nhiều doanh nghiệp lớn, doanh nghiệp FDI. Chế biến nông nghiệp là một ngành khác có thể có liên kết khâu đầu của chuỗi giá trị với các doanh nghiệp nhỏ, vì thế có thể thu hút được nhiều doanh nghiệp trong nước đa dạng hơn.

Rà soát lại chức năng của doanh nghiệp nhà nước, hỗ trợ các dịch vụ đầu vào quan trọng để tạo thành công cho ngành chế tạo, chế biến cũng như làm động lực quan trọng để nâng cao năng suất, tạo việc làm

- Cho dù quá trình cổ phần hóa, sáp nhập liên tục diễn ra trong 10 năm qua, các doanh nghiệp nhà nước vẫn tiếp tục có chỗ đứng đáng kể trong nền kinh tế. Ở một số ngành độc quyền tự nhiên, điều này có thể chấp nhận được. Nhưng ở những ngành mà doanh

110 Nghiên cứu về kết nối doanh nghiệp, 2017.

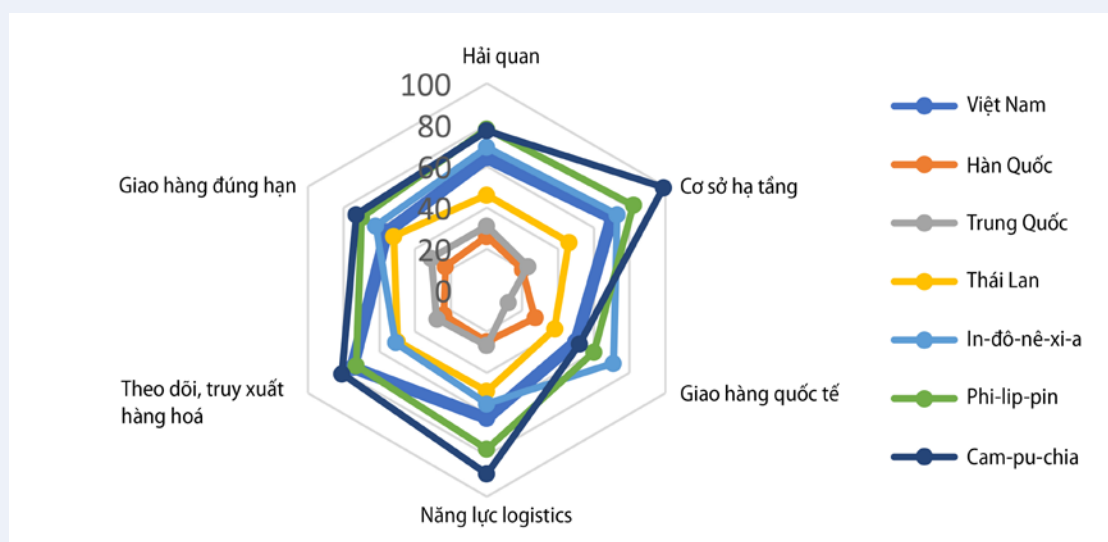
ng nghiệp tư nhân có thể hoạt động hiệu quả thì việc sử dụng doanh nghiệp nhà nước cần xem xét lại. Điều đáng quan tâm là doanh nghiệp tư nhân thường có sự đổi mới, tích cực thích ứng hơn, đặc biệt trong những lĩnh vực dịch vụ là đầu vào quan trọng cho những ngành khác trong toàn nền kinh tế.

- **Tăng cường hỗ trợ cho ngành dịch vụ cũng là một yêu cầu tự thân quan trọng:** Trong thời gian qua, Việt Nam đã chú trọng nhiều vào việc phát triển lĩnh vực chế tạo, chế biến, đặc biệt là cho xuất khẩu. Đạt tới hiệu quả kinh tế theo quy mô, đối mặt với cạnh tranh gay gắt và hưởng lợi từ sự phổ biến công nghệ đều là những yếu tố quan trọng để giải pháp này thành công. Tuy nhiên, dịch vụ cũng đang dần trở thành một nguồn tạo giá trị gia tăng quan trọng trong quy trình chung của ngành chế tạo, chế biến. Trên thực tế, thiết kế, NC&ƯD, cũng như marketing và dịch vụ hậu mãi đang có tỉ trọng lớn hơn trên tổng mức giá trị gia tăng so với sản xuất. Việt Nam hiện mới chủ yếu tham gia vào khâu sản xuất, và để thực sự chuyển dịch lên nấc thang trên sẽ cần phải dịch chuyển vào một số ngành dịch vụ. Dịch vụ logistics là một ngành dịch vụ

quan trọng. Nhưng dịch vụ tài chính, thiết kế, marketing và các loại dịch vụ chuyên ngành khác cũng cần được quan tâm.

Nhận thức được tầm quan trọng của việc xúc tiến thương mại thương mại, dịch vụ logistics cần được quan tâm và hỗ trợ đầu tư công về cơ sở hạ tầng. Là một nước xuất khẩu và đang tìm cách mở rộng hoạt động này, Việt Nam cần phải có các chính sách về thương mại và hiệu quả hoạt động logistics để hỗ trợ sự dịch chuyển của hàng hóa. Việt Nam đang có kết quả chung khá tốt, cao hơn nhiều nước thu nhập trung bình thấp khác, nhưng vẫn kém xa Trung Quốc và không cao hơn Philipin là mấy (Hình 3.31). Điểm số về vận chuyển đường biển quốc tế của Việt Nam khá tốt, nhưng khả năng theo dõi, tìm kiếm trong giao hàng còn chưa phát triển. Loại hình hệ thống quản lý vi mô này nhiều khả năng sẽ ngày càng có vai trò quan trọng, nhất là với những ngành hàng, quy trình cao cấp hơn, và khi khách hàng muốn được giao hàng nhanh hơn để sớm đưa các hàng hóa sản xuất riêng theo yêu cầu ra thị trường. Đây sẽ là lĩnh vực mà Việt Nam cần tiếp tục cải thiện trong Chỉ số hoạt động logistics để duy trì đà tăng trưởng xuất khẩu.

HÌNH 3.31: Chỉ số năng lực logistics, 2016



Nguồn: Chỉ số Năng lực Logistics theo tính toán của Ngân hàng Thế giới.

Rà soát các chính sách ưu đãi hỗ trợ lao động và những chính sách có xu hướng ưu đãi vốn hơn lao động

Suy cho cùng, mọi quyết định về quy trình sản xuất sẽ đều căn cứ trên hiệu quả chi phí. Thế nhưng chính sách của nhà nước có thể ảnh hưởng đến chi phí yếu tố sản xuất (nhân công, vốn, đất đai, công nghệ). Những chính sách ưu đãi của nhà nước thông qua mức lương tối thiểu, các quy định về lao động, trợ cấp cho một số hoạt động cụ thể (như NC&ƯD, đào tạo), mức khấu hao, chiết khấu cho vay, miễn giảm thuế đều có thể ảnh hưởng đến quyết định về lựa chọn yếu tố sản xuất. Nếu mục tiêu là tăng năng suất thì ảnh hưởng đến hàm lượng lao động trong sản xuất có thể ít đáng lo ngại hơn. Nếu gia tăng việc làm cũng là một mục tiêu của các cấp hoạch định chính sách thì cần tính đến ảnh hưởng của tất cả các chính sách khuyến khích này để biết những chính sách này sẽ ảnh hưởng thế nào đến việc lựa chọn yếu tố sản xuất.

- Tăng hàm lượng vốn:** Thực tế cho thấy sự thay đổi của các mô hình về hàm lượng vốn, đặc biệt hàm lượng vốn tăng ở doanh nghiệp tư nhân trong nước và một số DN VVN, và giảm ở doanh nghiệp nước ngoài. Doanh nghiệp tư nhân trong nước luôn có hàm lượng vốn thấp hơn, nhưng chênh lệch này đã giảm đáng kể theo thời gian khi những doanh nghiệp này tăng đầu tư nhanh hơn tăng việc làm. Vốn có thể nâng cao năng suất lao động nhưng cũng có thể thay thế cho lao động. Chú ý theo dõi xem tác động đầu ra hay tác động thay thế đang chiếm ưu thế sẽ giúp xác định hiệu quả về lao động. Theo dõi năng suất tương đối và những chính sách ưu đãi có ảnh hưởng đến quyết định về lựa chọn giữa lao động và vốn sẽ là yêu cầu quan trọng không chỉ để duy trì tăng trưởng, mà còn để bảo đảm việc làm cũng tăng và tạo điều kiện để lao động Việt Nam được hưởng phần của mình từ những lợi ích này. Kết quả cho thấy, nhất là ở những doanh nghiệp có năng suất cao hơn, việc tăng năng suất theo thời gian nhiều khả năng được thực hiện nhờ giảm việc làm.
- Quy định về lương tối thiểu được áp dụng để bảo đảm lao động được hưởng phần của mình từ các lợi ích thu được theo thời gian, nhưng cũng cần cân đối mức tăng với những thay đổi về khả năng chi trả lương của doanh nghiệp trong từng thời kỳ.** Lao động được chia sẻ một phần lợi ích nhưng không phải lúc nào cũng tương xứng với những lợi ích đạt được từ tăng năng suất. Doanh nghiệp nước ngoài có mức lương cao hơn đáng kể so với doanh nghiệp tư nhân trong nước, ngay cả khi đã hiệu chỉnh theo quy mô doanh nghiệp, ngành nghề, độ tuổi doanh nghiệp. Điều này không đúng với DNN. Ở đây, lao động không được tham gia hưởng lợi ích từ tăng năng suất giữa các doanh nghiệp và theo thời gian. Tuy nhiên, mức tác động bình quân có sự chênh lệch theo hình thái sở hữu. Các doanh nghiệp FDI tuy có mức lương cao hơn nhưng không hẳn là có mức tăng lương cao hơn theo thời gian. Thực tế, mức tăng lương ở những doanh nghiệp có năng suất lao động cao nhất lại thường thấp hơn. Tuy nhiên, những doanh nghiệp tăng được năng suất cũng thường tăng lương, dù không tăng nhiều như tốc độ tăng năng suất.
- Lương tối thiểu có sự chênh lệch giữa các vùng miền và hình thái sở hữu doanh nghiệp.** Trong mấy năm gần đây, mức lương tối thiểu đã liên tục tăng. Có một vấn đề cần lưu ý ở đây là mức tăng có thể khá đáng kể. Tuy những chính sách này có mong muốn tốt nhưng cần bền vững và không nên thường xuyên vượt xa mức tăng năng suất mà doanh nghiệp có thể đạt được để có đủ khả năng trả những mức lương cao hơn này. Nếu điều chỉnh là để theo kịp và để tỉ trọng của lao động phản ánh đúng phần đóng góp của lao động vào kết quả đạt được thì việc tăng lương này có thể là hợp lý. Nhưng nếu tăng lương nhiều hơn mức đóng góp của lao động hay giá trị gia tăng/lao động thì quy định tăng lương bắt buộc sẽ không thể thực hiện được, đặc biệt đối với những doanh nghiệp nhỏ hay có năng suất thấp. Nguy cơ ở đây là

sẽ có nhiều việc làm bị mất hay tình trạng bất tuân thủ tăng. Hiện nay, 89,8% doanh nghiệp đang có mức lương bình quân cao hơn lương tối thiểu. Trong số những doanh nghiệp không thực hiện, có tới 98% là doanh nghiệp tư nhân trong nước. Tăng lương tối thiểu dù chỉ không quá 10-15% mức thay đổi về năng suất của doanh nghiệp cũng đã làm tăng tỉ lệ không tuân thủ, nhất là ở các doanh nghiệp nhỏ.

- **Lao động nữ đang đóng góp vào sự phát triển của nhóm lao động hưởng lương chính thức, theo hướng giữ nguyên tỉ lệ việc làm hơn là tăng tỉ lệ, nhưng vẫn có thể cải thiện tình hình để khuyến khích tăng cường đa dạng hóa sự tham gia của lao động nữ giữa các ngành và các nhóm quy mô doanh nghiệp.** Lao động nữ luôn tham gia với số lượng đáng kể trong suốt giai đoạn, dù chưa có xu hướng chung đáng kể nào về tỉ lệ tham gia của lao động nữ trong nhóm các công việc hưởng lương này. Điều đáng quan tâm là sự tập trung lớn lao động nữ ở một số ngành (quan trọng) như ngành may mặc. Đặc biệt nếu căn cứ theo ngành thì lao động nữ có mức tập trung tương đối hoặc ở những doanh nghiệp rất lớn (nhất là ngành may mặc) hay doanh nghiệp nhỏ (như bán lẻ), so với doanh nghiệp vừa. Hiện tượng chọn ngành theo giới tính không phải là không phổ biến, nhưng trong hệ thống giáo dục và với các chương trình tập huấn, hướng dẫn, Việt Nam có thể khuyến khích lao động nữ tham gia vào nhiều lĩnh vực đa dạng hơn, trong đó có những ngành có mức thu nhập cao.

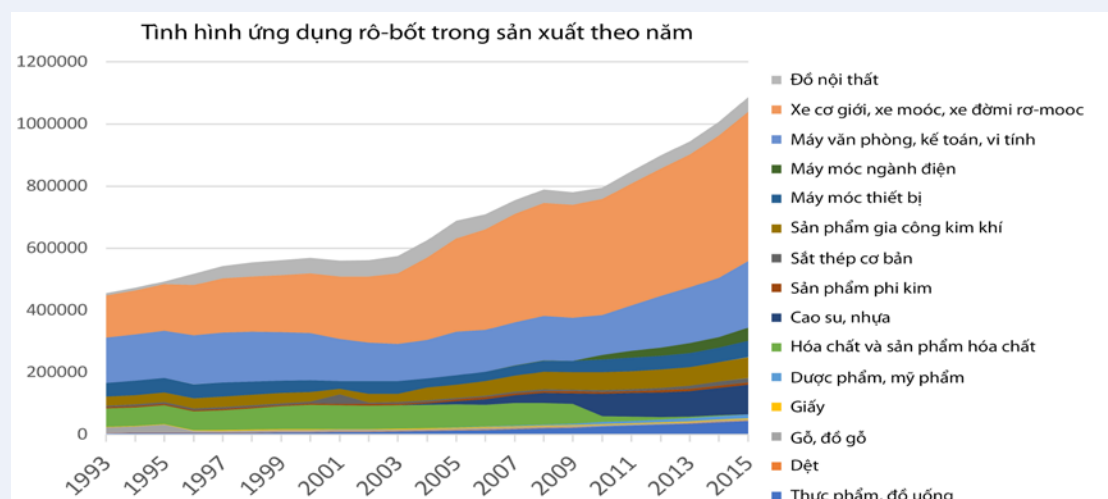
Tăng cường khả năng sẵn sàng đón nhận công nghệ mới của Việt Nam

Những thay đổi lớn trong nền kinh tế toàn cầu và các tiến bộ công nghệ, dù đang diễn ra ở Việt Nam hay ở những nước cạnh tranh với Việt Nam trên thị trường xuất khẩu, khả năng nâng cấp, cải thiện hiệu quả theo thời gian sẽ là những vấn đề ngày càng trở nên quan trọng.¹¹¹ Ngoài ra, tạo điều kiện để doanh nghiệp mới ứng dụng các công nghệ và mô hình kinh doanh mới gia nhập thị trường cũng sẽ là một yêu cầu quan trọng để các phương thức mới đóng góp vào tăng trưởng của Việt Nam. Một số những thay đổi này có thể còn quá mới, đòi hỏi mạng lưới an sinh xã hội phải thích ứng,¹¹² nhưng tạo điều kiện để doanh nghiệp và lao động nắm bắt những cơ hội mới sẽ là yếu tố then chốt để định hình tác động chung và bức tranh tương lai.

Trong thời gian tới, một số xu hướng sẽ tác động đến năng lực cạnh tranh của Việt Nam. Một là sự phổ biến của các công nghệ mới, nhất là các công nghệ quy trình tiết giảm nhân công, có khả năng làm thay đổi lợi thế so sánh trong hoạt động sản xuất các hàng hóa truyền thống. Hiện nay, thiết bị vận tải và một số ngành hàng điện tử, máy móc đang có tốc độ tự động hóa cao. May mặc là một trong những ngành ít được tự động hóa nhất, nhưng đó chỉ là thời điểm này mà thôi (Hình 3.32). Việc một số ngành đang tự động hóa không có nghĩa là mọi việc làm sẽ bị thay thế bằng máy móc, hay là doanh nghiệp sẽ không thể cạnh tranh bằng chi phí đơn vị nhân công thấp hiệu quả và công nghệ cũ. Nhưng thực sự sẽ có lợi ích là nâng cao năng lực cạnh tranh của đất nước.

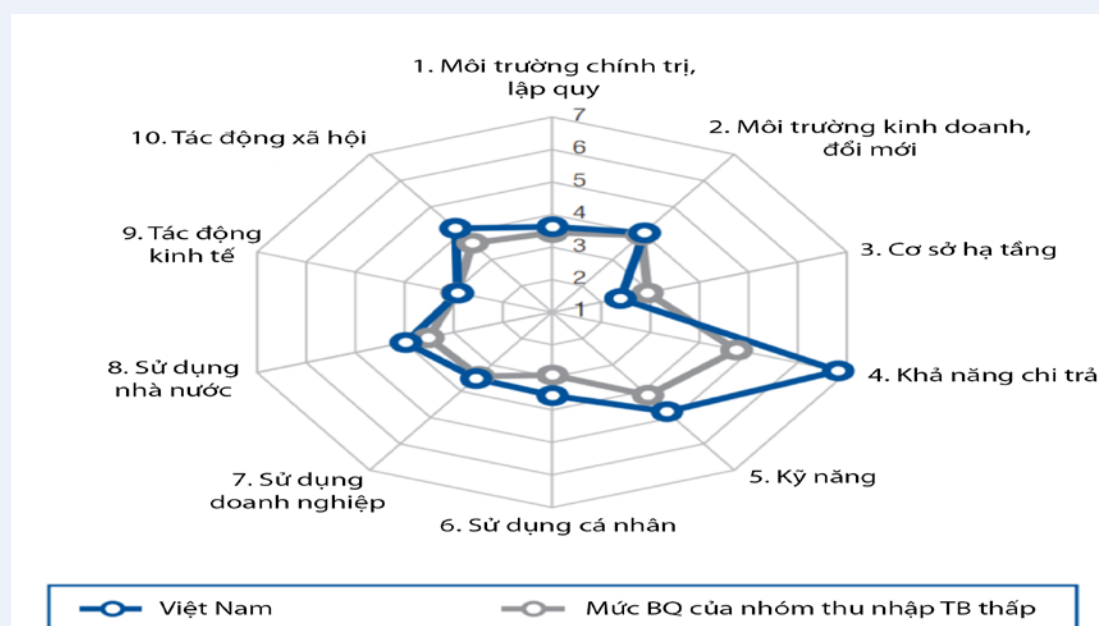
111 Hallward-Driemeier và Nayyar, 2017.

112 Ngân hàng thế giới 2016.

HÌNH 3.32: Trào lưu tự động hóa đang lan rộng nhưng không đồng đều giữa các tiểu lĩnh vực

Mức độ sẵn sàng của Việt Nam đang nhỉnh hơn các nước thu nhập trung bình thấp khác. Diễn đàn Kinh tế Thế giới đưa ra 10 tiêu chí về 'mức độ sẵn sàng', chủ yếu dựa trên các chỉ số chủ quan để xếp hạng các nước. Một lần nữa, Việt Nam lại có kết quả tốt so với các nước thu nhập trung bình

thấp khác, đặc biệt là về khả năng chi trả, dù cơ sở hạ tầng liên quan có kém hơn một chút. Việt Nam thực tế có một cộng đồng lập trình viên còn non trẻ, có hiểu biết về bối cảnh trong nước để có thể thích ứng, vì vậy cần tiếp tục hỗ trợ phát triển những kỹ năng này (Hình 3.33).

HÌNH 3.33: Chỉ số mức độ Sẵn sàng về Công nghệ, 2016

Nguồn: Diễn đàn Kinh tế Thế giới.

Tuy nhiên, thực tế về hiệu quả không đồng đều trong tăng năng suất của doanh nghiệp theo thời gian cho thấy tầm quan trọng của việc tăng cường đổi mới, sáng tạo và điều hành doanh nghiệp theo tiêu chuẩn quốc tế, kể cả với công nghệ hiện nay. Không nhiều doanh nghiệp liên tục cải thiện được năng suất theo thời gian, trong đó nhiều doanh nghiệp tuy tăng được năm nay nhưng năm sau lại giảm. Các vấn đề về phương pháp đo lường và những thay đổi trong chu kỳ kinh doanh có thể là một phần nguyên nhân, nhưng kết quả này vẫn phù hợp với bối cảnh ít chính sách khuyến khích hay năng lực đổi mới thấp, hay việc doanh nghiệp áp dụng những quy trình hiệu quả hơn. Đây là những lĩnh vực đang được quan tâm nhiều hơn, theo đó năng lực của doanh nghiệp trong việc tiếp nhận phương thức mới cần được nâng cao, đồng thời các chính sách khuyến khích của nhà nước cần được điều chỉnh cho phù hợp với những năng lực này.¹¹³

Hỗ trợ phổ biến, hấp thu, ứng dụng công nghệ sẽ là một yêu cầu quan trọng. Do công nghệ mới nhiều khả năng sẽ có khả năng tiết giảm nhân công hơn nữa, ứng dụng nhiều công nghệ số hơn và định hướng tốt hơn đến việc đáp ứng nhu cầu cá biệt để phổ biến hơn nữa, sẽ cần bổ sung một số nội dung trong chương trình cải cách để có thể hỗ trợ tiếp nhận, ứng dụng công nghệ. Trường hợp Việt Nam sẽ cần ưu tiên hơn đối với những ngành như điện tử, thiết bị vận tải, là những ngành đang có tốc độ tự động hóa ngày càng tăng.

Hỗ trợ cải thiện môi trường kinh doanh, như cơ sở hạ tầng, ICT, hệ sinh thái dữ liệu

- **Cần có khung luật định hỗ trợ để tạo điều kiện ứng dụng công nghệ mới:** Giải pháp này đòi hỏi phải xây dựng một hệ sinh thái dữ liệu, có sự hài hòa giữa bảo đảm quyền riêng tư và bảo mật dữ liệu, với các luồng luân chuyển dữ liệu quốc tế, cho phép doanh nghiệp cạnh tranh hiệu quả trong các chuỗi giá trị kết nối mạng.

- **Tỉ lệ truy cập internet hiện còn khá thấp (23% dân số), dù điện thoại di động đã rất phổ biến.** Vì thế, trình độ vi tính và khả năng sử dụng một loạt các công cụ thương mại sẽ vẫn còn hạn chế. Tiếp tục đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng ICT cũng như đào tạo về ICT sẽ là yêu cầu quan trọng để tạo điều kiện cho nhiều doanh nghiệp, người lao động hơn tham gia, nắm bắt những cơ hội mới mà các công nghệ mới mang lại.
- **Tăng cường ứng dụng công nghệ tự nó có thể là một cách để giúp khắc phục vấn đề thiếu thông tin gây khó khăn cho việc kết nối với các nhà cung cấp mới.** Giao dịch từ doanh nghiệp đến doanh nghiệp tuy đang phát triển nhưng vẫn còn nhiều tiềm năng để phát triển mạnh hơn nữa. Các phương tiện trực tuyến có thể vừa phổ biến thông tin về các tiêu chuẩn và làm thế nào để đáp ứng tiêu chuẩn, vừa sử dụng làm công cụ giao dịch, góp phần nâng cao uy tín về chất lượng, độ tin cậy.

Nâng cao năng lực cho người lao động và doanh nghiệp

- **Đầu tiên là trình độ lao động, không chỉ là biết đọc biết viết, biết tính toán mà còn là trình độ công nghệ số, sự sáng tạo và nhiều kỹ năng giao tiếp khác.** Những kỹ năng này sẽ ngày càng có vai trò quan trọng trong việc giúp người lao động tìm được công việc tốt, ngoài những công việc lặp đi lặp lại, thủ công có nguy cơ cao bị thay thế do tự động hóa.
- **Hai là kỹ năng quản lý.** Đây chính là những chỉ báo quan trọng về năng suất trong mọi trường hợp, và khi nhiều công nghệ mới cần sử dụng các luồng dữ liệu và các chu trình phản hồi hiệu quả, sẽ cần đến những quy trình quản lý cao cấp hơn.



CHƯƠNG 4 - LAO ĐỘNG & VIỆC LÀM: XU HƯỚNG HIỆN NAY VÀ CÁC CƠ HỘI MỚI¹¹⁴

Lao động chính là mặt “cung” của thị trường lao động. Lao động không tạo ra việc làm mà thay vào đó doanh nghiệp tạo ra cơ hội việc làm và lao động cung cấp sức lao động để cơ hội việc làm đó biến thành việc làm. Việc làm tạo ra lợi nhuận cho doanh nghiệp, thù lao cho lao động và tăng trưởng kinh tế cho đất nước. Nhưng điều cần thiết không chỉ là sự có mặt của người lao động mà trình độ của lao động cũng là một yếu tố đầu vào quan trọng của quy trình việc làm.

Lao động hiện nay chưa được tận dụng hết tiềm năng, và nếu vấn đề này không được giải quyết thì sẽ có thể cản trở khả năng để Việt Nam tận dụng các xu hướng lớn. Như đã nêu ở Chương 1, phần lớn lao động hiện đang làm những ngành nghề trình độ thấp, làm việc ở hộ nông nghiệp và hộ kinh doanh phi nông nghiệp, điều kiện làm việc không thuận lợi. Đồng thời, nền kinh tế vẫn tiếp tục chuyển đổi cơ cấu theo hướng hội nhập toàn cầu sâu rộng hơn, với sự đa dạng hóa trong từng ngành, chuyển hướng sang những dịch vụ giá trị cao, chế tạo, chế biến và tự động hóa. Nếu lao động không sẵn sàng đối mặt với những thử thách này thì Việt Nam sẽ tụt hậu, cũng như người lao động và gia đình họ.

Chương này của báo cáo sẽ xem xét các vấn đề về việc làm từ góc độ của người lao động và cho biết làm thế nào để chuẩn bị cho người lao động sẵn sàng đón nhận các công việc mới trong

tương lai. Chương này gồm 4 phần. Phần đầu sẽ điểm qua bức tranh về lực lượng lao động, như số lượng lao động tiềm năng, số lao động đang làm việc và bức tranh chung về lao động. Phần 2 sẽ xem xét những kỹ năng hiện có để đối phó với những thách thức của hôm nay và cả những việc làm mới về sau. Phần 3 sẽ nêu bật tầm quan trọng và những thách thức phải đối mặt trong quá trình kết nối việc làm. Phần cuối bàn về các lĩnh vực chính sách cần cân nhắc.

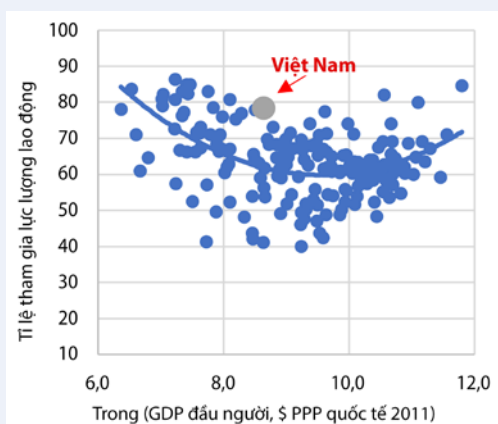
Nguồn cung lao động: Lực lượng lao động hiện nay

Người Việt Nam có đặc điểm là cần cù lao động. Lực lượng lao động của Việt Nam, được hiểu là tỉ lệ dân số trong độ tuổi lao động (16-65) gồm những người đang làm việc hay tìm việc, với số lượng năm 2015 hơn 51 triệu người. Khoảng 1 triệu người trong số này hiện không có việc làm, nghĩa là những người vẫn tích cực tìm việc trong tuần lễ trước phỏng vấn, và đây là một tỉ lệ thất nghiệp thấp so với chuẩn toàn cầu.¹¹⁵ Khoảng 50,4 triệu còn lại cho biết làm việc ít nhất một giờ mỗi tuần tại thời điểm trước điều tra, tương đương với gần 81% dân số trong độ tuổi lao động. Con số này cao hơn tỉ lệ tham gia lực lượng lao động bình quân 68% ở những nước có cùng trình độ phát triển với Việt Nam (Hình 4.1).¹¹⁶ Trên thực tế, tỉ lệ tham gia lực lượng lao động của Việt Nam đang thuộc hàng cao nhất thế giới.

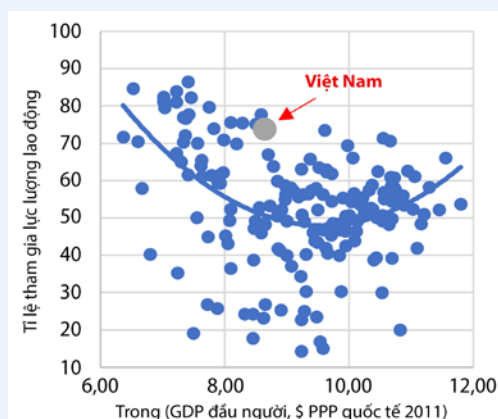
¹¹⁴ Chương này do bà Wendy Cunningham soạn, với các đóng góp của ông Mauro Testaverde.

¹¹⁵ Tỉ lệ thất nghiệp của Việt Nam năm 2015 là khoảng 2,0%, so với tỉ lệ thất nghiệp toàn cầu 5,7% và Đông Á - Thái Bình Dương 4,3% (trích WDI <http://mydatabank.worldbank.org>, ngày 2/12/2017).

¹¹⁶ Hình 1 sử dụng mẫu hỏi khác với mẫu trong chương này để phân tích Điều tra lực lượng lao động Việt Nam. Mẫu trong Hình 3 là nhóm dân số trên 15 tuổi, trong khi chương này chỉ hạn chế quy mô mẫu ở độ tuổi 15-65. Sử dụng dải độ tuổi lớn làm giảm tỉ lệ tham gia lực lượng lao động của Việt Nam xuống 80%.

HÌNH 4.1: Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động toàn cầu, năm 2015

Nguồn: Tính toán của tác giả dựa trên WDI (trích văn kiện tháng 6/2017).

HÌNH 4.2: Tỷ lệ nữ tham gia lực lượng lao động toàn cầu, năm 2015

Nguồn: Tính toán của tác giả dựa trên WDI (trích văn kiện tháng 6/2017).

Một số nhóm dân số đang làm việc có tỷ lệ có việc làm đặc biệt cao. Trước hết, 93% người trưởng thành ở độ tuổi tối ưu là 25-49 tuổi đang có việc làm, cũng như 80% ở những người trên 50 tuổi. Thứ hai, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của phụ nữ ở Việt Nam cũng đặc biệt cao: 79% phụ nữ tuổi trưởng thành có việc làm, so với mức bình quân toàn cầu 49,6% và bình quân khu vực là 61,1% (Bảng 4.1).¹¹⁷ Tương tự tỷ lệ làm việc chung, một tỷ lệ phụ nữ Việt Nam làm việc cao so với tỷ lệ

này ở những nước có trình độ phát triển tương tự (Hình 4.2). Phụ nữ Việt Nam tuy có tỷ lệ tham gia lực lượng lao động thấp hơn nam giới (86%), nhưng con số này không tính đến công việc “thứ hai” của phụ nữ, đó là việc chăm lo gần như toàn thời gian cho gia đình (Hộp 4.2). Thứ ba, người dân tộc thiểu số có tỷ lệ có việc làm đặc biệt cao, trong đó hơn 90% người ở độ tuổi 15-65 có việc làm, so với 82% của người Kinh hay người Hoa (Bảng 4.1).

BẢNG 4.1: Cơ cấu phân bổ dân số trong độ tuổi lao động (DSTĐTLĐ, độ tuổi 15-64), lực lượng lao động (DSTĐTLĐ có việc làm hay thất nghiệp), và tỷ lệ tham gia lực lượng lao động theo đặc điểm dân số/địa lý, năm 2015

	Tham số	Tỉ trọng trong tổng DSTĐTLĐ	Tỉ trọng trong tổng LLLĐ	Tỉ lệ của nhóm đối tượng trong lực lượng lao động
Giới tính	Nam	49,4	51,7	86
	Nữ	50,6	48,4	79
Độ tuổi	15-64	21,6	15,5	59
	25-49	54,7	61,7	93
	50+	23,6	22,8	80
Trình độ học vấn	Không đi học	3,5	3,3	78
	Tiểu học	31,5	33,0	87
	Trung học	54,1	51,0	79
	Trên trung học	10,9	12,0	91

117 48,4% lực lượng lao động Việt Nam là nữ so với 40,4% bình quân toàn cầu. (WDI, trích báo cáo tháng 6/2017).

BẢNG 4.1: Cơ cấu phân bổ dân số trong độ tuổi lao động (DSTĐTLĐ, độ tuổi 15-64), lực lượng lao động (DSTĐTLĐ có việc làm hay thất nghiệp), và tỉ lệ tham gia lực lượng lao động theo đặc điểm dân số/địa lý, năm 2015 (tiếp theo)

	Tham số	Tỉ trọng trong tổng DSTĐTLĐ	Tỉ trọng trong tổng LLLĐ	Tỉ lệ của nhóm đối tượng trong lực lượng lao động
Dân tộc ¹¹⁸	Kinh	84.9	83.5	82
	Các dân tộc khác	15.1	16.6	91
Địa phương	Thành thị	34.4	31.9	77
	Nông thôn	65.6	68.1	86
Khu vực	Đồng bằng sông Hồng	22.0	22.0	83
	Trung du, miền núi Bắc bộ	12.9	14	90
	Duyên hải Bắc Trung bộ	21.3	21.43	83
	Tây Nguyên	6.2	6.42	86
	Đông Nam bộ	18.0	16.99	78
	Đồng bằng sông Cửu Long	19.6	19.16	81

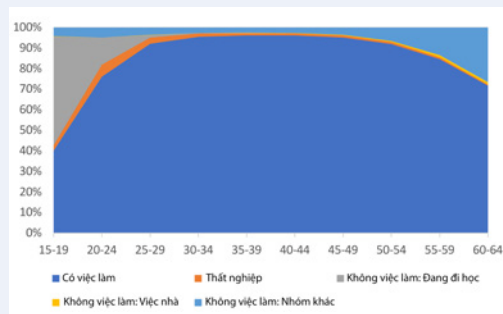
Nguồn: ĐTLLED 2015, tính toán của tác giả.

HỢP 4.1: Tính toán chỉ số việc làm của lao động nữ

Dù tỉ lệ lao động nữ có việc làm chính trên thị trường lao động thấp hơn của nam nhưng vẫn có một tỉ lệ đáng kể phụ nữ coi công việc nhà và chăm sóc gia đình là công việc chính của mình. Nếu “tính” phụ nữ có việc làm là cả những người có việc làm trên thị trường lao động và người làm việc nhà toàn thời gian, thì tỉ lệ phụ nữ trên 30 tuổi có việc làm sẽ cao hơn nam. Đến độ tuổi 34-44, số % lao động nữ có việc làm toàn thời gian trên thị trường lao động và làm việc nhà sẽ là 97% (Hình B2).

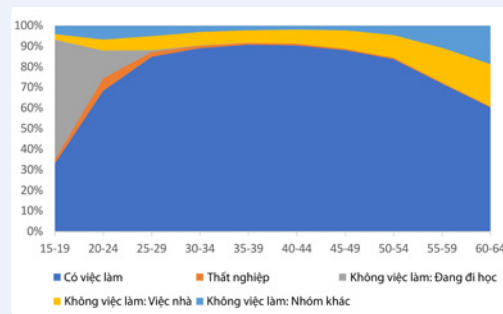
Nếu tính cả những người làm công việc nhà toàn thời gian thì độ tuổi lao động của nữ sẽ tăng, trong khi chỉ số này của nam rất thấp (Hình B1).

HÌNH B.1: Thời gian sử dụng theo độ tuổi của nam



Nguồn: Tính toán của tác giả căn cứ vào ĐTLLED 2015.

HÌNH B.2: Thời gian sử dụng theo độ tuổi của nữ



Nguồn: Tính toán của tác giả căn cứ vào ĐTLLED 2015.

HỘP 4.1: Tính toán chỉ số việc làm của lao động nữ (tiếp theo)

Phụ nữ dành gần như cả một tuần công cho những công việc chăm sóc gia đình không được trả lương. Một nghiên cứu gần đây của ActionAid (2017) cung cấp số liệu vi mô để hiểu rõ hơn về tỉ lệ làm việc nhà theo giới. Hơn 800 người ở 9 tỉnh, thành tham gia nghiên cứu thực hiện ghi nhật trình thời gian, theo đó cứ 30 phút trong ngày sẽ ghi chép thời gian làm việc nhà, chăm sóc gia đình, làm việc trên thị trường lao động và thời gian nghỉ ngơi, vui chơi, trong thời gian một vài tuần. Các đối tượng phụ nữ trong mẫu bình quân làm việc 35 giờ/tuần, tức là gần bằng một công việc chính thức. Nam giới cũng tham gia làm việc nhà, với thời gian 15 giờ/tuần.¹¹⁹ Những phụ nữ không đi học và người thuộc một số dân tộc và ở vùng sâu vùng xa có hơn 9 giờ làm các công việc chăm sóc không được trả lương mỗi ngày. Gánh nặng chăm sóc nhà cửa làm hạn chế khả năng tiếp cận việc làm của phụ nữ, đặc biệt là những việc làm cần thời gian dài không ở nhà.

Như đã nêu ở Chương 1, tỉ lệ có việc làm cao là một lực đẩy giúp nền kinh tế Việt Nam phát triển. Sẽ khó có thể khai thác thêm lao động từ một dân số trong độ tuổi lao động như vậy. Tuy nhiên, mô hình dân số đang thay đổi của Việt Nam sẽ dẫn tới những thay đổi của chính dân số trong độ tuổi lao động, và có thể sẽ tạo thêm áp lực về nguồn cung lao động, như trình bày ở phần sau.

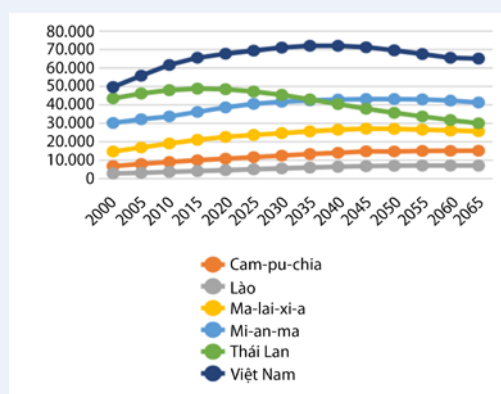
Đặc điểm dân số: Lao động tiềm năng ít hơn, thời gian làm việc tiềm năng giảm

Như đã trình bày ở Chương 1, dân số Việt Nam đang già đi nhanh chóng. Sự kết hợp giữa tỉ lệ

sinh thấp¹²⁰ và tuổi thọ trung bình tăng¹²¹ dẫn đến tăng dân số và già hóa dân số. Nếu xu hướng này tiếp diễn thì sẽ có thể có ảnh hưởng đáng kể đến nguồn cung lao động.

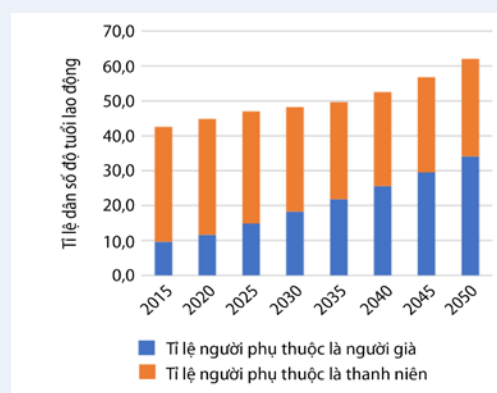
Thứ nhất, quy mô lực lượng lao động sẽ bắt đầu giảm từ năm 2040. Số lượng lao động tiềm năng dự báo đến năm 2040 sẽ đạt khoảng 72 triệu người trưởng thành ở độ tuổi 15-65 (Hình 4.3).¹²² Đây sẽ là một lực lượng lao động tiềm năng lớn nhất ở các nước đang phát triển khu vực Đông Á, sau Trung Quốc và Ấn Độ, nhờ đó cho phép Việt Nam gia tăng số lượng việc làm và sản lượng. Quy mô của lực lượng lao động sau đó sẽ giảm, từ đó gây áp lực lên dân số vốn đã quá tải việc làm.

HÌNH 4.3: Quy mô dân số trong độ tuổi lao động (1.000 người), giai đoạn 2000-2065



Nguồn: LHQ (2015), trích dẫn tháng 4/2017.

HÌNH 4.4: Tỉ lệ người phụ thuộc ở Việt Nam, tính theo nhóm người trẻ và người già, giai đoạn 2015-2050



Nguồn: Merotto và các tác giả khác 2017.

119 Năm cuối cùng có điều tra toàn quốc về thời gian sử dụng là ĐTMSHGDVN 2008. Số liệu của mẫu chọn ngẫu nhiên cho biết những phụ nữ có làm việc nhà (79%) sử dụng bình quân 132 phút/ngày, tức là hơn 2 giờ, cho công việc này, so với 90 phút/ngày của nam giới (56%). (trích từ Tổ chức Phụ nữ LHQ 2016).

120 Nếu năm 1980, mỗi phụ nữ bình quân sinh 5 con thì đến năm 2014 đã giảm còn trung bình 2,0 con. Việt Nam là nước có tỉ lệ sinh thấp nhất trong số các nước tương đồng kể từ năm 1996 (Merotto và các tác giả khác 2017).

121 WDI, trích báo cáo tháng 7/2017.

122 Tuổi thọ trung bình tăng và là mức cao nhất ở các nước Châu Á đang phát triển (Đông và Nam Á), đạt 76 tuổi (WDI, trích báo cáo tháng 4/2017).

Thứ hai, các thay đổi về dân số đến năm 2020 sẽ có nguy cơ làm giảm quỹ thời gian khả dụng để tham gia thị trường lao động. Như đã nêu ở trên, lao động nữ hiện đã có tỉ lệ có việc làm cao, đồng thời cũng dành thời gian đáng kể cho công việc nhà. Nhưng khi dân số già đi, hệ số phụ thuộc được dự báo là sẽ tăng từ 0,096 năm 2015 lên 0,34 năm 2050 (Hình 4.4), nhu cầu về lao động nữ làm những công việc chăm sóc người già trong gia đình không có lương cũng sẽ tăng.¹²³ Do vậy dân số trong độ tuổi lao động sẽ tăng đến năm 2040, số người lao động, đặc biệt là phụ nữ tham gia vào lực lượng lao động sẽ ít hơn do nhu cầu chăm sóc người cao tuổi tăng.

Tuy nhiên, công việc chăm sóc người già không nhất thiết sẽ làm giảm thời gian làm việc. Các dịch vụ công, khu vực tư nhân và nhờ có tiến bộ của công nghệ sẽ có thể bảo đảm việc chăm sóc có chất lượng cho người già trong xã hội. Nhiều quốc gia với dân số già hóa nhanh hiện đang đầu tư vào công tác chăm sóc tại cộng đồng để người già có thể vẫn ở nhà và nhận hỗ trợ ngay tại cộng đồng để tự lo các nhu cầu sinh hoạt của mình. Công nghệ có thể giúp tăng tiếp cận dịch vụ, như các dịch vụ vận tải, mua sắm trực tuyến hay đặt lịch khám trên mạng. Tăng cường tiếp cận và cung cấp dịch vụ y tế sẽ giúp nâng cao sức khỏe và sự độc lập cho người già. Hơn nữa, lực lượng lao động ‘thông minh hơn’, công nghệ tiết kiệm nhân công, và sự chuyển hướng sang những việc làm dịch vụ ít thâm dụng lao động hơn cũng sẽ góp phần tạo đối trọng với các xu hướng dân số. Những nội dung này sẽ được trình bày ở phần sau.

Nâng cao kỹ năng nếu không muốn bị tụt hậu

Kỹ năng là nền tảng cho năng suất trên thị trường lao động. Tuy hiện đã có vai trò quan trọng nhưng kỹ năng vẫn cần đóng vai trò lớn hơn nữa khi lực lượng lao động của Việt Nam giảm quy mô và khi

các ngành nghề có hàm lượng tri thức cao và công nghệ mới là nhân tố định hình bức tranh việc làm tương lai. Kỹ năng có sự tương tác với các xu hướng lớn theo một số cách.

Máy móc, rô bốt, trí tuệ nhân tạo, và công nghệ thông tin sẽ thâm nhập nhanh chóng vào nơi làm việc và sẽ ảnh hưởng đến việc làm. Một số ngành nghề sẽ ứng dụng những công nghệ này để phát triển bùng nổ. Số khác sẽ phải nhường lại một số công đoạn cho máy móc để tiếp nhận những công đoạn mới.¹²⁴ Một số ngành nghề sẽ biến mất nhưng những nghề khác sẽ ra đời.¹²⁵ Những nghề có thể miễn nhiễm với tự động hóa là những công việc có các công đoạn không lặp đi lặp lại, không làm thủ công. Chẳng hạn, những nghề như làm đẹp, dọn dẹp, trông trẻ, quản lý, giáo viên hay giám đốc truyền thông đòi hỏi phải đưa ra một loạt các quyết định không lặp lại và sự tương tác của con người, dù có thể ngày càng ứng dụng nhiều công nghệ, vì vậy sẽ cần có những kỹ năng khác với hiện nay. Thay vào đó, một số công việc được coi là “có thể tự động hóa” cũng có thể ứng dụng công nghệ để biến thành những công việc mang lại giá trị gia tăng cao hơn, như nhân viên cửa hàng hay thư ký văn phòng.¹²⁶

Tri thức về công nghệ số và kỹ năng con người sẽ phát triển trong thời đại tự động hóa. STEM (khoa học, công nghệ, kỹ thuật, toán học) tuy là một phần của nền kinh tế mới, nhưng những kỹ năng chung sẽ là chìa khóa để tương tác với công nghệ. Chẳng hạn, người làm nghề nông ở các nước phát triển sẽ cần phải biết cách tìm kiếm trên internet để biết chỉ dẫn của nhà sản xuất về cách sử dụng phân bón hay sửa chữa một loại công cụ nào đó, hay người kế toán sẽ cần phải biết cách sử dụng phần mềm chuyên dụng. Tuy nhiên, cả hai người này đều không cần biết cách lập trình máy tính.¹²⁷ Thay vào đó, họ sẽ cần những kiến thức đọc, viết, tính toán cơ bản để sử dụng được công nghệ.¹²⁸

123 Tính chung, dù 6,7% dân số Việt Nam hiện đã hơn 65 tuổi, nhưng con số này dự kiến đến năm 2035 sẽ tăng lên 14,6% (Merotto và các tác giả khác 2017)

124 Arntz, Gregory và Zierhahn (2016) cho rằng máy móc có thể làm thay đổi các công đoạn của việc làm, theo đó mà giữ lại được tới 95% số việc làm, nhưng dưới một dạng công đoạn thao tác khác.

125 Frey và Osborne (2013) tính toán rằng đến năm 2035, máy móc sẽ thay thế 47% việc làm ở Mỹ.

126 Ngân hàng thế giới 2016 b

127 Trong số 160 triệu việc làm của Mỹ, có 0,002% là chương trình máy tính (328.000).

128 Cơ sở dữ liệu O*Net, trên trang <http://www.onetonline.org>.

Người lao động sẽ phải đảm nhiệm những công đoạn ít lặp lại, ít thủ công hơn, vì thế cần có những kỹ năng riêng mà chỉ con người mới có. Người sử dụng lao động ở khu vực ASEAN cho biết tri thức kỹ thuật (40%), khả năng làm việc nhóm và trao đổi thông tin (33%) là những kỹ năng quan trọng nhất trong thời đại công nghệ số.¹²⁹

Dịch chuyển lên nấc trên của chuỗi giá trị và sang một nền kinh tế tri thức: Để dịch chuyển sang những phân đoạn dịch vụ của chuỗi giá trị và vào những chuỗi giá trị cao cấp hơn sẽ đòi hỏi khả năng làm chủ cả một số kỹ năng của hôm nay cũng như chú trọng các kỹ năng có hàm lượng tri thức cao. Điều đó có nghĩa là phải đánh đổi những việc làm lắp ráp với các việc làm quản lý logistics, marketing, thiết kế và nhiều hoạt động ở công đoạn trước và sau lắp ráp có hàm lượng tri thức và giá trị gia tăng cao hơn. Ví dụ, Bảng 4.2 cho biết các công đoạn của chuỗi giá trị may mặc. Những

nghề có mức lương cao là dịch vụ và quản lý nói chung – những nghề này cũng có liên hệ với trình độ học vấn cao.

Các nghề mới: Như đã nêu ở Chương 1, những ngành nghề có tốc độ tăng trưởng nhanh nhất Việt Nam đòi hỏi phải có nhiều kỹ năng nhận thức hơn và cần ít công việc tay chân hơn so với phần lớn các công việc phổ biến trên thị trường lao động hiện nay. Điều này thể hiện ở một loạt các yêu cầu kỹ năng đa dạng ở những công việc hàng đầu đang có sự tăng trưởng, như khoa học, sáng tác, quản lý thời gian, phán đoán, ra quyết định. Sự khác biệt lớn nhất giữa những nghề phổ biến nhất và những nghề hàng đầu đang tăng trưởng là loại hình tri thức cần thiết cho những nghề mới xuất hiện. Trình độ ngôn ngữ, dịch vụ khách hàng/cá nhân, quản lý/điều hành tuy vẫn quan trọng, nhưng những lĩnh vực tri thức mới liên quan cũng sẽ cần hiểu biết về vi tính, điện tử, giáo dục-đào tạo, tâm lý học.

BẢNG 4.2: Mô hình lao động, tiền lương trong chuỗi giá trị may mặc

Công đoạn	Vị trí công việc	Tỉ lệ	Trình độ học vấn	Thao tác/Kỹ năng	Mức lương
Sản xuất	Vận hành máy may (55%)	70%	Tiểu học; đào tạo tại chỗ	Có kiến thức để vận hành máy may công nghiệp	
	Các công việc liên quan đến lắp ráp khác (10%)		Tiểu học hay trung cấp kỹ thuật	Cắt, đóng gói, dãn vải	
	Đốc công/Giám sát (5%)		Trung học, trung cấp kỹ thuật	Kỹ năng giao tiếp	
Dịch vụ	Vật tư/Hậu cần (liên kết thượng nguồn)	20%	Giáo dục sau phổ thông; bằng đại học kinh doanh	Kinh doanh, tổ chức, vi tính, giao tiếp	
	Bán hàng (liên kết hạ nguồn)		Giáo dục sau phổ thông; bằng đại học kinh doanh	Dịch vụ khách hàng, nhận đơn hàng, tìm người mua	
	Thiết kế		Giáo dục sau phổ thông; có bằng đại học hay chứng chỉ ngành may	Khả năng sáng tạo, kỹ năng vi tính	
Tổng hợp	Hành chính	10%	Giáo dục sau phổ thông; bằng đại học kinh doanh	Bán hàng, tài chính, dịch vụ khách hàng	
	Quản lý cấp cao		Giáo dục sau phổ thông; bằng đại học kinh doanh	Kinh doanh, giao tiếp	

Mức lương	Thấp	Trung bình thấp	Trung bình	Trung bình cao	Cao
	Công giờ; lương tối thiểu hay lương khoán	Công giờ	Công giờ hay lương	Lương	Lao động được trả lương cao nhất; lương

Nguồn: Frederick (2017); mức tăng lương tương đối dựa trên phân tích của (U.S. BLS, 1997-2015).

Lực lượng lao động hiện nay và hệ thống phát triển kỹ năng của Việt Nam chưa phục vụ hiệu quả các ngành nghề hiện nay và sẽ chưa thể sẵn sàng cho việc làm sau này. Việt Nam cần nâng cấp kỹ năng nếu không muốn bị gạt ra khỏi bức tranh tăng trưởng kinh tế tương lai.

Vấn đề nguồn cung: Giới trẻ Việt Nam đang có tiến bộ nhưng lực lượng lao động nói chung vẫn có trình độ học vấn thấp, trừ một số nhóm ngoại lệ

Hệ thống giáo dục phổ thông của Việt Nam đang đạt đến tiêu chuẩn toàn cầu. Thành công của Việt Nam trong việc xây dựng một hệ thống giáo dục tiểu học và trung học cơ sở có chất lượng đã được thế giới công nhận, thể hiện rõ nhất ở kết quả bài thi chuẩn tương đồng quốc tế. Học sinh 15 tuổi của Việt Nam có kết quả bài thi PISA 2012 cao hơn học sinh ở các nước OECD về ngôn ngữ,

toán, các môn tự nhiên.¹³⁰ Đặc biệt, gần như cứ 5 học sinh Việt Nam lại có một em thuộc các hộ ở những khu vực có điều kiện kinh tế-xã hội khó khăn nhất đứng trong nhóm tứ phân vị dẫn đầu về điểm thi trên thế giới. Lao động trẻ (16-25 tuổi) có điểm đọc viết bằng với học sinh Ôttrâylia và Đan Mạch.¹³¹ Nếu xu hướng này tiếp diễn thì lực lượng lao động Việt Nam sẽ đến một lúc nào đó sở hữu được những kỹ năng cơ bản để bù đắp cho sự suy giảm của lực lượng lao động. Tuy nhiên, hệ thống giáo dục vẫn có thể làm nhiều hơn cho giới trẻ hôm nay. Cứ 4 học sinh lại có một em không học hết cấp 3. Những em học sinh bỏ học cho biết lý do là chương trình giáo dục trung học không phù hợp, những em có thành tích kém không được hỗ trợ nhiều, và thái độ chán học nói chung.¹³² Một số đối tượng, như học sinh người dân tộc thiểu số có kết quả khá thấp trên một loạt chỉ số (Hộp 4.2).

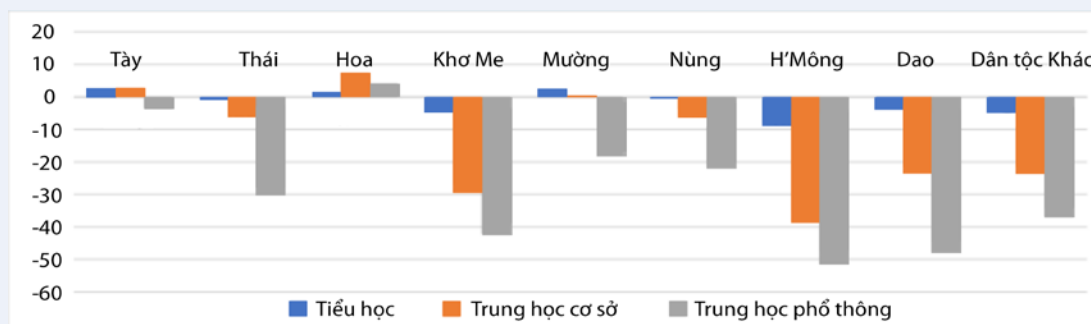
HỘP 4.2: Tuy tụt hậu nhưng vẫn le lói tia hy vọng để vươn mình

Học sinh và người dân tộc thiểu số có tỉ lệ nhập học và trình độ kỹ năng thấp hơn so với học sinh và người trưởng thành nhóm người Kinh hay Hoa. Học sinh người dân tộc thiểu số và người Kinh tuy có cùng tỉ lệ nhập học tiểu học nhưng sự cân bằng này sẽ bắt đầu giảm nhanh chóng khi lên cấp 2 đối với một số học sinh dân tộc thiểu số. Đến cấp 3, chỉ có học sinh người Hoa và người Tày là còn có tỉ lệ đi học bằng hay cao hơn người Kinh, trong khi tất cả các dân tộc khác có chênh lệch về tỉ lệ đi học từ 20% trở lên (Hình B3).

Nhìn chung, chất lượng giáo dục của các trường học dành cho người dân tộc thiểu số cũng thấp hơn. Trẻ em người dân tộc thiểu số có điểm thi toán và tập đọc lớp 5 thấp hơn 15% so với học sinh người Kinh, dù học sinh người dân tộc thiểu số biết tiếng Kinh có mức điểm số gần bằng với học sinh người Kinh.

Ở người trưởng thành, chỉ có 6% người dân tộc thiểu số có trình độ trung cấp nghề hay đại học. Đó là so với 20% của người Kinh hay người Hoa trưởng thành. Tỉ lệ có trình độ đại học đặc biệt đáng lo ngại nếu xét đến mức lợi suất kinh tế cao của trình độ này.

HÌNH B.3: Tỉ lệ đi học thuần, chênh lệch so với mức bình quân của người Kinh, tính theo trình độ học vấn (2014)



Nguồn: Số liệu của tác giả phỏng theo chương Hòa nhập Xã hội, báo cáo Việt Nam 2035.

Chú thích: Tỉ lệ đi học thuần của học sinh người Kinh lần lượt là 93%, 84,5% và 65,1%.

130 Bodewig và Badiani-Magnusson 2014.

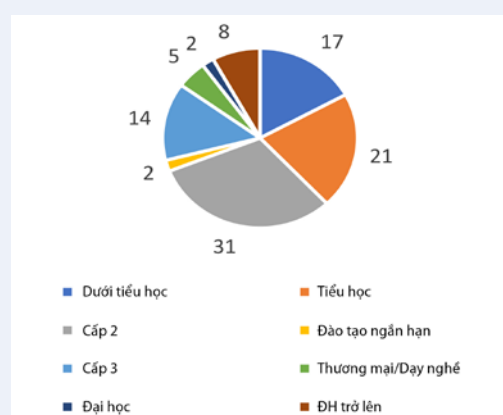
131 Bodewig và Badiani-Magnusson 2014.

132 Nguyễn 2017.

Tuy nhiên, đa số lực lượng lao động vẫn đang bị bỏ lại phía sau. Sự cải thiện nhanh chóng của mặt bằng trình độ giáo dục phổ thông đang có lợi cho thế hệ trẻ hôm nay, nhưng không có nhiều tác động đến đại đa số lực lượng lao động, trong đó có những người đã rời khỏi hệ thống giáo dục hơn 50 năm về trước. Thay vào đó, phần lớn lực lượng lao động đang có trình độ kỹ năng kém xa tiêu chuẩn quốc tế. Tính đến năm 2015, có tới 70% lực lượng lao động Việt Nam (15-64 tuổi) không có trình độ cấp 2 (Hình 4.5).¹³³ Thế hệ trẻ Việt Nam tuy có điểm thi đọc viết bằng với học sinh các nước Tây Âu, nhưng lực lượng lao động Việt Nam (15-64 tuổi) vẫn có điểm số thấp nhất trong mẫu (Hình 4.6).¹³⁴

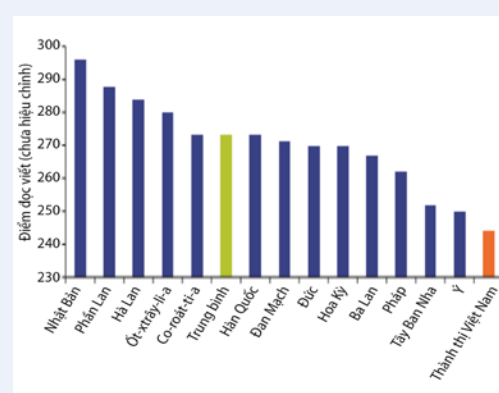
Phụ nữ bị tụt hậu thậm chí ngay cả khi chưa tham gia lực lượng lao động. Tỷ lệ đi học trung học và đại học của học sinh nữ cao hơn học sinh nam (Hình 4.7). Hơn nữa, khi đến 12 tuổi, học sinh nữ thường bày tỏ mong muốn có được những vị trí có mức thù lao cao hơn học sinh nam.¹³⁵ Tuy nhiên, xu hướng này bắt đầu có sự thay đổi khi đến độ tuổi sau bậc trung học. Học sinh nữ thường chọn nhóm ngành quản lý, giáo dục hay y tế, trong khi học sinh nam chọn các CNTT và các ngành tự nhiên (Hình 4.7). Xu hướng chọn ngành nghề này là một phần nguyên nhân đáng kể của tình trạng chênh lệch mức lương theo giới quan sát được.¹³⁶ Nếu những mô hình này tiếp tục khi quá trình tự động hóa bắt đầu thì chênh lệch lương giữa hai giới sẽ có nguy cơ gia tăng.

HÌNH 4.5: Trình độ học vấn cao nhất của lực lượng lao động, năm 2014 (% trên tổng số)



Nguồn: Phòng theo Demombynes và Testaverde 2017 (dựa trên ĐTLLED 2014)

HÌNH 4.6: Điểm số trình độ đọc viết của lực lượng lao động



Nguồn: Bodewig và Badiani, 2014.

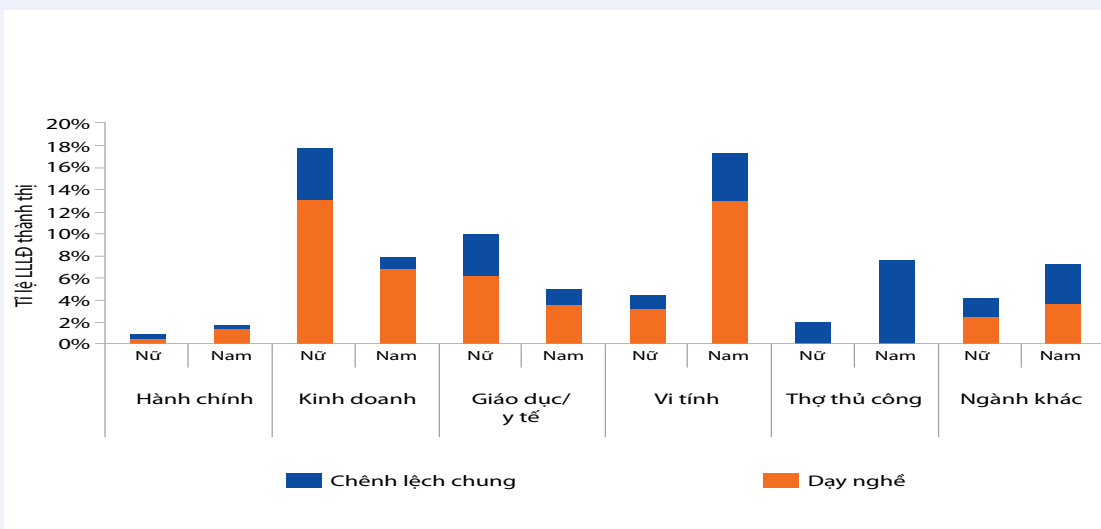
Chú thích: Số liệu của OECD dựa trên điều tra PIAAC, theo tóm tắt OECD 2013; số liệu của Việt Nam dựa trên Điều tra STEP 2014.

¹³³ Demombynes và Testaverde 2017.

¹³⁴ Lực lượng lao động Việt Nam đặc biệt sẽ tụt hậu về trình độ hiểu, suy đoán bậc cao (Bodewig và Badiani-Magnusson 2014).

¹³⁵ Chowdhury và các tác giả khác 2018.

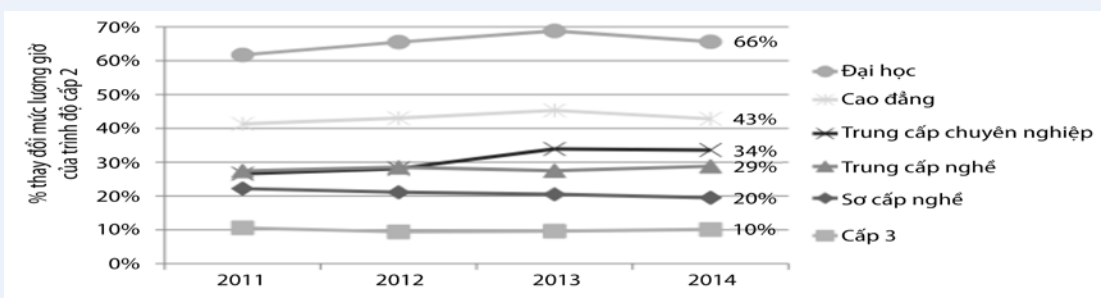
¹³⁶ Chowdhury và các tác giả khác 2018.

HÌNH 4.7: Chênh lệch giới trong các ngành học sau bậc trung học

Nguồn: Bodewig and Badiani-Magnusson (2014).

Mức lợi suất ấn tượng đối với lao động có trình độ đại học cũng là dấu hiệu cho thấy một lực lượng lao động thiếu học vấn. Thu nhập tính theo giờ của lao động có trình độ đại học cao hơn người chưa học đến cấp 3 tới 66% (Hình 4.8). Người có trình độ đại học làm việc trong doanh nghiệp tư nhân dù chỉ chiếm chưa đến 8% tổng lực lượng lao động nhưng có thu nhập cao hơn tới 70% so với những người chưa học đến cấp 3.¹³⁷

Sự chênh lệch này có thể đại diện cho việc lao động có trình độ đại học có năng suất cao hơn, trong bối cảnh người sử dụng lao động phần lớn đều không hài lòng với chênh lệch về trình độ ở những ngành nghề mà lao động trình độ đại học nên làm, nhưng nhiều khả năng chênh lệch này tồn tại là vì sự khan hiếm của lao động có trình độ đại học (dù là trình độ hạn chế).¹³⁸

HÌNH 4.8: Mức lợi suất của yếu tố trình độ học vấn, khối kinh tế tư nhân, năm 2014

Chú thích: Các hệ số trình bày được tính từ thống kê mức lương (giờ) hồi quy (tính cả tiền thưởng), hạn chế ở tất cả nhóm lao động ăn lương, hiệu chỉnh theo đường bậc ba của các yếu tố độ tuổi, thành thị/nông thôn, vùng miền, giới tính, dân tộc thiểu số.

Nguồn: Demombynes và Testaverde 2017.

137 Demombynes và Testaverde 2017.

138 Cunningham và Perotti (sắp công bố).

Người sử dụng lao động lo ngại về trình độ học vấn của lực lượng lao động Việt Nam. Khi được xem danh sách gồm 15 điểm hạn chế có thể có của môi trường kinh doanh, từ thuế đến điện năng đến tiếp cận nguồn vốn, các doanh nghiệp Việt Nam có tuyển dụng lao động cho biết “trình độ học vấn” là một trong ba trở ngại hàng đầu đối với hoạt động của doanh nghiệp - cao hơn gấp 3 lần so với các nước tương đồng trong khu vực.¹³⁹ Điều này được đưa ra để cho thấy sự yếu kém của hệ thống giáo dục mà phần lớn lực lượng lao động của ngày hôm nay đã được đào tạo qua, chứ không phải để đánh giá hệ thống giáo dục hiện nay, trong đó những người ra trường vẫn mới chỉ là một phần nhỏ của toàn bộ lực lượng lao động.

Thị trường lao động đánh giá cao một số kỹ năng, nhưng đây thường là những kỹ năng mà lực lượng lao động đang thiếu¹⁴⁰

Có một loạt những kỹ năng đang được cần đến trong những ngành nghề phổ biến nhất của lực lượng lao động hiện nay. Dù đặc trưng của nền kinh tế Việt Nam vẫn là những ngành nghề trình độ thấp nhưng vẫn cần phải có một số những kỹ năng cần thiết.¹⁴¹ Một số kỹ năng xuất hiện ở tất cả 10 nhóm ngành nghề lớn nhất hiện nay là: lắng nghe chủ động, tư duy phản biện, nói, theo dõi, phối hợp (Bảng 4.3). Các kỹ năng khác thường theo yêu cầu ngành nghề riêng, như các kỹ năng xã hội mà người bán hàng hay kỹ năng chuyên môn của người vận hành máy dệt cần có.¹⁴² Tuy nhiên cũng có những kỹ năng khác không được xếp vào nhóm những kỹ năng quan trọng nhất ở những nghề phổ biến nhất của Việt Nam.

139 Cunningham và Perotti, (sắp công bố).

140 Báo cáo này phân biệt giữa số năm học và kỹ năng, trong đó số năm học là thời gian đi học, còn kỹ năng là khả năng mà mỗi người có, nhưng có thể được hình thành ở cơ sở giáo dục hoặc không. Xem phần bàn về sự khác biệt giữa các khái niệm trong Hanushek 2007.

141 Gần 40% công việc trong các ngành nông-lâm-ngư nghiệp và 10% trong ngành bán lẻ. Một số việc làm từ trình độ thấp đến trung bình hoàn tất 10 nghề hàng đầu.

142 Demombynes và Testaverde 2017.

Bảng 4.3: Những kỹ năng quan trọng nhất trong 10 nhóm ngành nghề hàng đầu theo mã ngành 3 chữ số, tính theo quy mô lao động, năm 2014

Loại kỹ năng	Những kỹ năng được đánh giá cao trong tất cả các ngành nghề ở Việt Nam	Lao động nông-lâm-ngư nghiệp	Người bán hàng ngoài đường phố, ở chợ	Người bán hoa/cây, trồng hoa màu đem bán	Người trồng hàng ở cửa hàng	Người bán làm khung và các nghề liên quan	Người vận hành máy dệt, làm da, lông	Người lao động làm nghề may mặc và các nghề liên quan	Người lao động trong ngành khai thác, xây dựng	Người lái xe taxi, xe tải, xe ôm	Nông dân trồng trọt tự cấp tự túc
Cơ bản	Học tập chủ động										
	Lắng nghe chủ động										
	Giải quyết vấn đề phức tạp										
	Tư duy phản biện										
	Toán học										
	Theo dõi										
	Đọc hiểu										
	Khoa học										
Quản lý nguồn lực	Nói										
	Viết										
	Quản lý nguồn lực tài chính										
	Quản lý nguồn nhân lực										
	Quản lý thời gian										
Xã hội	Phối hợp										
	Thương lượng										
	Thuyết phục										
	Định hướng dịch vụ										
Hệ thống	Nhận thức xã hội										
	Phán đoán, ra quyết định										
	Phân tích hệ thống										
Chuyên môn	Vận hành, điều khiển										
	Giám sát vận hành										

Chú thích: Dựa vào những nghề phổ biến nhất, được xác định theo mã ngành 3 chữ số của VSCO. Màu vàng = kỹ năng ở nhóm phân vị 5% về tầm quan trọng của ngành nghề; màu xanh = kỹ năng KHÔNG thuộc nhóm phân vị 5% về tầm quan trọng của ngành nghề, nhưng vẫn có tầm quan trọng cao. Bảng trống – kỹ năng không quan trọng đối với 10 ngành nghề hàng đầu của Việt Nam, nhưng quan trọng với những nghề khác.

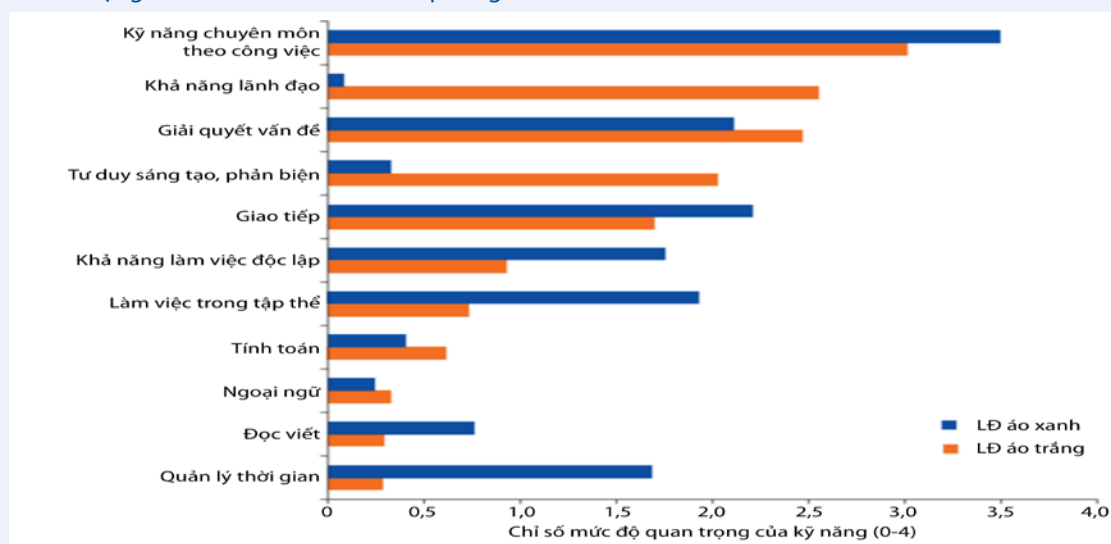
Nguồn: Trích Demombynes và Testaverde (2017)

Người sử dụng lao động cũng cho biết một loạt kỹ năng mà việc làm hiện nay yêu cầu. Điều tra STEP 2012 yêu cầu các đối tượng sử dụng lao động về xếp hạng những kỹ năng quan trọng nhất đối với lao động ‘áo trắng’ và lao động ‘áo xanh’ (Hình 4.9). Các kỹ năng chuyên môn theo yêu cầu của từng ngành nghề là những kỹ năng quan trọng nhất được gọi tên cho mọi đối tượng lao động. Đây là những kỹ năng từ nấu ăn cho đến vận hành máy móc, đến kế toán, quản lý.¹⁴³ Những kỹ năng khác được đề cập đến cho mọi đối tượng lao động là giải quyết vấn đề, giao tiếp, khả năng làm việc độc lập, kỹ năng làm việc nhóm; qua đó cho thấy những ưu tiên tương tự với người sử dụng lao động trên toàn thế giới.¹⁴⁴ Người sử dụng lao động đặc biệt đánh giá cao kỹ năng quản lý thời gian (đúng giờ) đối với lao động áo xanh, và kỹ năng lãnh đạo, sáng tạo, tư duy phản biện đối với nhân viên văn phòng. Tính toán, đọc viết được xếp ở nhóm rất thấp, có lẽ do lực lượng lao động hiện nay đã có đủ trình độ đọc viết cơ bản, trong khi

kỹ năng “giao tiếp” cao cấp hơn cũng được cho là quan trọng hơn.

Hệ thống giáo dục và các kỹ năng hiện nay chưa giải quyết được vấn đề về một số những kỹ năng ưu tiên này, trong bối cảnh thiếu trầm trọng kỹ năng ở những ngành nghề trình độ cao, nhưng đây là chính là những ngành nghề cần thiết để Việt Nam nâng tầm lên những việc làm có giá trị gia tăng cao hơn. Người sử dụng lao động xác định kỹ năng quản lý là những kỹ năng khó tìm nhất ở Việt Nam (Hình 4.10), cao hơn tất cả các nước khác trong khu vực.¹⁴⁵ Đây là một vấn đề đáng nói vì kỹ năng quản lý bậc cao đang ngày càng được coi là yếu tố then chốt để mở cửa cho đổi mới, sáng tạo và nâng cao năng suất trong nền kinh tế tri thức.¹⁴⁶ Các đối tượng sử dụng lao động tham gia nghiên cứu cũng cho biết một số khó khăn khi tìm kiếm lao động có đạo đức nghề nghiệp phù hợp và những người có kỹ năng giao tiếp tốt để thực hiện công việc. Dù trong các tài

HÌNH 4.9: Ý kiến của người sử dụng lao động về tầm quan trọng của các kỹ năng cần cho công việc đối với lao động áo xanh và nhân viên văn phòng



Nguồn: Bodewig và Badiani-Magnusson (2015).

143 Đây là một nhóm khó bình giải vì có thể là chỉ số 'tất cả trong một' về khả năng thực hiện mọi tác vụ trong một công việc (Cunningham và Villaseñor, 2017).

144 Cunningham và Villaseñor (2017).

145 Một điều tra về các đối tượng người sử dụng lao động Việt Nam cho biết hơn 70% người sử dụng lao động sử dụng lao động trong các nghề kỹ thuật, chuyên môn, quản lý không tìm được lao động có tay nghề phù hợp, so với 30% những doanh nghiệp tuyển dụng người vận hành máy móc hay lao động chân tay (Bodewig và Badiani-Magnusson 2014).

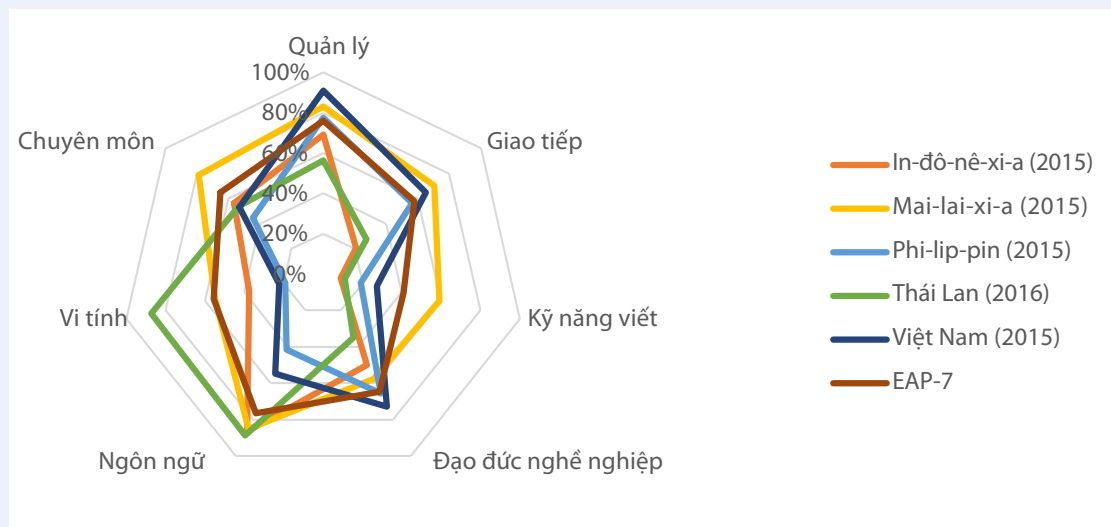
146 Cirea and Maloney 2017.

liệu không đưa ra định nghĩa về “đạo đức nghề nghiệp”, nhưng qua các phỏng vấn không chính thức có thể thấy khái niệm này có thể liên quan đến việc đúng giờ và chuyển việc. “Kỹ năng ứng xử” chỉ kỹ năng lãnh đạo, giao tiếp, làm việc tập thể như minh họa trong Hình 4.10. Ngoại ngữ tuy không được nhiều người cho là yêu cầu quan trọng cho phần lớn ngành nghề ở Việt Nam nhưng cũng khó tìm người khi cần tuyển dụng. Đặc biệt, các kỹ năng CNTT và kỹ năng viết đều không quá khó tìm ở Việt Nam so với các nước khác.

Giáo dục nghề nghiệp nhìn chung không được học sinh và phụ huynh Việt Nam đánh giá cao, nhưng cũng không thể bỏ qua mảng này để chạy đua nhằm đạt tới một nền kinh tế trình độ cao. Kỹ năng chuyên môn vẫn là những kỹ năng chính mà người sử dụng lao động muốn tìm kiếm ở người lao động (Hình 4.9) và cũng là những kỹ

năng phù hợp cho phần lớn ngành nghề ở Việt Nam (Bảng 4.3). Ngay cả ở những nền kinh tế phát triển như Đức, Hàn Quốc cũng có tới hơn 50% lực lượng lao động được đào tạo chất lượng ở các trường trung cấp kỹ thuật. Các nước phát triển (như Mỹ) đang thừa nhận rằng những nghề “trình độ thấp” có thể trở nên hiệu quả hơn và hấp dẫn hơn đối với lao động, nếu lao động có trình độ chuyên môn cao hơn. Hệ thống giáo dục nghề nghiệp của Việt Nam dù bị sinh viên cho là kém chất lượng,¹⁴⁷ nhưng theo những tiêu chuẩn chủ quan,¹⁴⁸ hệ thống này vẫn có khả năng nâng cao thu nhập cho lao động (Hình 4.9). Những người tốt nghiệp trường nghề trình độ trên trung cấp có mức lương cao hơn 34%, so với 10% của những người học hết trung học mà không phải trường nghề.¹⁴⁹ Ngay cả những người học hết trung cấp kỹ thuật cũng có mức thu nhập cao hơn người học hết trung học phổ thông. Điều này cho thấy một

HÌNH 4.10: % doanh nghiệp cho biết khó hay rất khó tìm lao động ở từng nhóm kỹ năng khi tuyển dụng



Nguồn: Điều tra doanh nghiệp của Ngân hàng Thế giới

147 Nguyễn 2017.

148 Việt 2017.

149 Demombynes và Testaverde (2017) cho rằng lợi ích chính trên thị trường lao động của việc học hết trình độ trung học là để học tiếp lên các cấp học trên trung học. Khả năng có việc làm ăn lương của người tốt nghiệp đại học cao hơn 45% so với những người chỉ học hết cấp 3, trong khi mức thu nhập cao hơn 56%. Tuy nhiên, giáo dục hướng nghiệp cũng làm tăng cơ hội có việc làm hưởng lương và cho thu nhập cao hơn so với những người có bằng trung học. Người tốt nghiệp trường trung cấp nghề có cơ hội cao hơn 17% so với người tốt nghiệp trung học về tìm được việc làm ăn lương và có mức lương cao hơn 19%. Xác suất của những người tốt nghiệp trung cấp chuyên nghiệp lần lượt là 29% và 24% (Demombynes và Testaverde 2017).

thị trường lao động đánh giá cao hơn những lao động kỹ thuật có trình độ thấp so với những lao động có trình độ học vấn phổ thông thấp. Dù mức lương của người tốt nghiệp trường nghề cao hơn những hiện chưa đến 10% nam giới và 2% phụ nữ có trình độ trung cấp kỹ thuật, trung cấp nghề hay cao hơn.

Tóm lại, người lao động của thế kỷ 21 cần những kỹ năng tinh vi hơn so với trước đây, và đối với lực lượng lao động của Việt Nam, đây là yêu cầu bắt buộc. Tỷ lệ có việc làm hiện nay của Việt Nam cao, tỷ lệ thất nghiệp thấp, các thay đổi về dân số cho thấy khả năng huy động thêm nguồn nhân lực từ dân số trong độ tuổi lao động không còn nhiều. Thay vào đó, để tăng nguồn cung lao động sẽ phải trông cậy vào những năng lực mà người lao động trang bị được thông qua kỹ năng. Một số xu hướng lớn sẽ làm trầm trọng thêm tình trạng thiếu kỹ năng này khi Việt Nam phấn đấu để vươn lên những ngành dịch vụ và việc làm có giá trị gia tăng cao hơn, cũng như đưa công nghệ vào nơi làm việc. Vì vậy, những kỹ năng nhận thức cơ bản (đọc, viết) và các kiến thức kỹ thuật chuyên ngành có hạn dù từng là công thức tạo nên người lao động có hiệu quả trong quá khứ, nhưng người sử dụng lao động hiện nay đang tìm kiếm một loạt những kỹ năng, tri thức mới, đồng thời các ngành nghề mới cũng sẽ càng cần những kỹ năng này hơn.

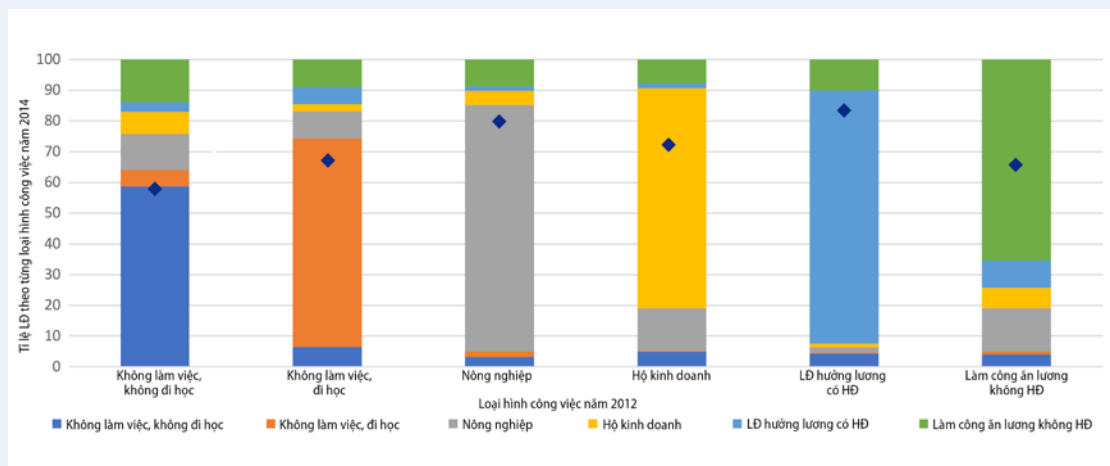
Chuyển dịch lên trên nấc thang việc làm

Dịch chuyển lao động giữa các lĩnh vực là một yếu tố chính đóng góp vào tăng trưởng kinh tế, và cũng là công cụ để nâng cao sự ổn định và lợi ích của việc làm, như đã trình bày ở Chương 1. Quá trình dịch chuyển lao động này dự kiến sẽ tiếp tục cùng với quá trình chuyển dịch cơ cấu đang tiếp diễn, dù có thể diễn ra nhanh hơn nữa để bắt kịp những cơ hội mà các xu hướng lớn tạo ra: thay đổi của thị trường hàng hóa để đáp ứng nhu cầu của tầng lớp tiêu dùng ngày càng lớn, chuyển vị trí trong chuỗi giá trị, tự động hóa làm thay đổi tính chất, cơ cấu việc làm.

Ngay hiện nay, lực lượng lao động của Việt Nam đã có sự chuyển dịch cao. Trong vòng 2 năm qua, có tới 1/4 lực lượng lao động thay đổi loại hình việc làm, loại hình chủ sử dụng lao động, ngành, lĩnh vực (Hình 4.11). Con số này ở thanh niên (16-24 tuổi) là gần 35%, và đối với thanh niên không đi học là hơn 40%. Kết quả này nhiều khả năng còn chưa tính đến dịch chuyển lao động vì các số liệu này không bao gồm dịch chuyển lao động trong cùng lĩnh vực hay ngành nghề.

Thay đổi việc làm có lẽ không có nhiều kết quả trong việc thúc đẩy dịch chuyển “lên”, trừ đối với

HÌNH 4.11: Tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động (16-65 tuổi) ở từng nhóm việc làm, năm 2012 (trực hoàn) và năm 2014 (cột)



Nguồn: Pimhidzai và Cunningham (sắp công bố).
 Chú thích: * Chỉ cùng nhóm việc làm giữa các kỳ

giới trẻ. Khi lao động chuyển loại hình công việc, loại hình chủ sử dụng lao động hay ngành nghề thì không cho thấy xu hướng rõ rệt rằng lao động chuyển việc như vậy là để có được những công việc “tốt hơn”. Một số lao động tìm đến những nhóm việc làm này trong khi người khác bỏ đi, như minh họa trong Hình 4.11. Nhìn chung, toàn bộ sự dịch chuyển lao động này sau khi bù trừ sẽ cho ra một bức tranh phân bố lao động rất giống như cũ giữa các loại hình việc làm, loại hình chủ sử dụng lao động, lĩnh vực, ngành nghề. Thế nhưng giới trẻ là một ngoại lệ. Trong số lao động ở độ tuổi 16-24, dòng cuối trong Bảng 4.4 – “hưởng lương có hợp đồng” gần như có màu sẫm toàn bộ, cho thấy giới trẻ dịch chuyển với tỉ lệ lớn từ tất cả các công việc, tình trạng học hành hay tình trạng không làm việc khác sang việc làm có hợp đồng. Dịch chuyển sang việc làm hưởng lương không hợp đồng cũng khá phổ biến, nhưng không phải vào các hình thái sở hữu hộ nông nghiệp hay hộ kinh doanh. Mô hình tương tự cũng quan sát được khi xem xét loại hình doanh nghiệp, như trình bày ở Chương 1.

Dù có sự pha trộn như trên nhưng các dịch chuyển cũng không hoàn toàn thuận lợi. Giữa

các loại hình việc làm và ngành nghề có những sự chênh lệch đáng kể về mức lương, cho thấy có lý do nào đó đang ngăn cản lao động chuyển sang những việc làm có mức lương cao hơn. Trên thực tế, chi phí dịch chuyển lao động (giữa các ngành) của Việt Nam là khá đáng kể, bình quân bằng 3,1 lần tiền lương năm bình quân trong nền kinh tế.¹⁵⁰ Các khó khăn khi chuyển việc gồm kỹ năng không phù hợp, hạn chế dịch chuyển về mặt địa lý (thủ tục di dân trong nước và chi phí tái định cư trực tiếp), chi phí trợ cấp thôi việc và tuyển dụng mới (theo luật hay quy ước), ưu tiên về địa điểm, chi phí tìm việc, và cả các chi phí tâm lý phát sinh do chuyển việc. Đặc biệt, lao động phổ thông ở Việt Nam có chi phí chuyển việc giữa các ngành cao hơn so với lao động lành nghề, dù kết quả giữa các ngành có khác nhau.

Phần lớn lao động Việt Nam tìm việc thông qua các kênh ngẫu nhiên, không chính thức. Năm 2013, có tới khoảng một nửa người tìm việc thông qua bạn bè, họ hàng để tìm việc (Hình 4.13). Thanh niên và những người có tay nghề thấp dựa nhiều vào các quan hệ cá nhân, mặc dù phạm vi quan hệ xã hội có thể tận dụng để tìm việc là nhỏ.¹⁵¹ Người tìm việc ở thành thị, nơi có thị

Bảng 4.4: Dịch chuyển lao động giữa các nhóm việc làm, 2012-2014, độ tuổi 16-24

Loại hình công việc, năm 2012		Loại hình công việc, năm 2014					
		Không làm việc, không đi học	Không làm việc, đi học	Làm nông	Hộ kinh doanh	Làm công ăn lương không HĐ	LĐ hưởng lương có HĐ
Không đi làm, không đi học							
Không đi làm, đi học							
Làm nông							
Hộ kinh doanh							
Làm công ăn lương không HĐ							
LĐ hưởng lương có HĐ							

Chú thích: Màu vàng tượng trưng cho đường chéo, nghĩa là không có thay đổi về loại hình việc làm giữa các giai đoạn; màu xám cho thấy có sự dịch chuyển lớn hơn giữa các lĩnh vực so với dự kiến, theo quy mô ngành.

Nguồn: Pimhidzai và Cunningham (sắp công bố).

150 Hollweg 2017.

151 Thống kê về tìm việc làm theo trình độ học vấn bậc trên trung học lấy từ Điều tra lực lượng lao động 2015 (TCTK 2016).

trường lao động có tổ chức hơn, ít sử dụng quan hệ cá nhân hơn.¹⁵² 22% lao động khác không tìm việc mà thay vào đó tìm cách mở doanh nghiệp riêng - đây là một thể hệ mới gồm (chủ yếu) các chủ hộ kinh doanh. Các đối tượng lao động lớn tuổi có xu hướng mở doanh nghiệp riêng nhiều hơn, khá giống với những nơi khác trên thế giới.

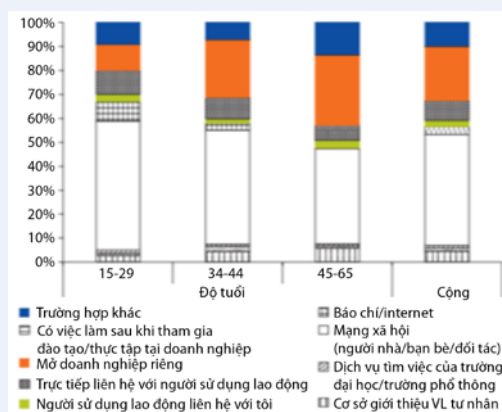
Dù có nhiều phương tiện, dịch vụ mới tạo thuận lợi cho việc kết nối việc làm, nhưng không nhiều người tìm việc sử dụng những phương pháp này để tìm việc. Các trang web tìm việc trên internet dù ngày càng xuất hiện nhiều, nhưng chỉ có 2-3% số người tìm việc sử dụng những trang này. Một điều dễ nhận thấy là thanh niên thường là những người hay tìm việc qua internet nhất. Tuy vậy, ngay cả những dịch vụ tìm việc trực tiếp như các đơn vị tuyển dụng, dịch vụ của cơ sở giáo dục, dịch vụ giới thiệu việc làm của nhà nước, cũng chỉ được sử dụng một cách không thường xuyên. Người lao động lớn tuổi thường tìm đến những dịch vụ của nhà nước nhiều hơn lao động trẻ, nhưng cũng chỉ chiếm chưa đến 10% số người tìm việc ở độ tuổi từ 45 đến 65 (Hình 4.12). Tình trạng này phần nào có thể lý giải bằng những bằng chứng về việc làm

dùng các dịch vụ hỗ trợ giới thiệu việc làm của cả nhà nước và tư nhân.¹⁵³

Thông tin về thị trường lao động hạn chế làm cản trở việc kết nối tìm việc hiệu quả. Người sử dụng lao động cho biết có 3 vấn đề có thể liên quan đến thông tin: thông tin hạn chế về những kỹ năng cần thiết để làm việc, thiếu thông tin về loại hình việc làm hiện có, thông tin thiếu chính xác về mức lương hay điều kiện việc làm mà người tìm việc đủ điều kiện dự tuyển (Hình 4.13).

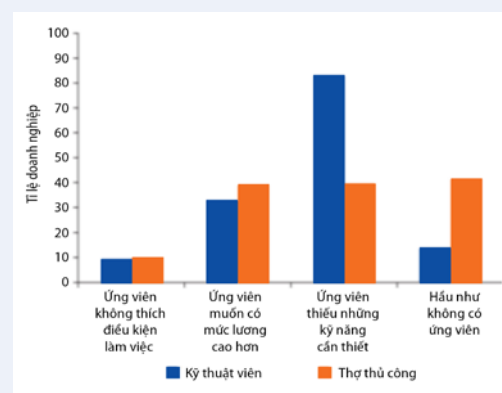
Thứ nhất, sinh viên không có đủ thông tin về những kỹ năng cần thiết cho những công việc họ muốn tìm. Gần một nửa số người sử dụng lao động cần tìm người lao động cho biết ứng viên thiếu các kỹ năng cần thiết. Lý do có thể là do sinh viên không có đủ thông tin tốt về loại hình kỹ năng mà họ cần. Thanh niên sử dụng một loạt các phương pháp để chọn ngành học, như báo chí, internet, hướng dẫn của Đoàn thanh niên, nhà trường, sách Những điều sinh viên cần biết của Bộ GDĐT, cha mẹ, họ hàng, tờ quảng cáo của trường đại học, dù các kênh này có thể cung cấp thông tin sai lệch hay không đầy đủ. Sinh viên nông thôn thậm chí có ít nguồn thông tin hơn.¹⁵⁴

HÌNH 4.12: Phương pháp tìm việc, theo từng độ tuổi



Nguồn: Bodewig và Badiani-Magnusson (2014).

HÌNH 4.13: Các vấn đề doanh nghiệp gặp phải khi tuyển dụng lao động



Nguồn: Bodewig và Badiani-Magnusson (2014).

Chú thích: Số liệu lấy từ phỏng vấn 132 doanh nghiệp sử dụng đội ngũ thợ thủ công và 34 doanh nghiệp thuê thợ kỹ thuật.

152 TCTK 2016.

153 Nguyễn 2017.

154 Oxfam và Action Aid Việt Nam 2012, trích Bodewig và Badiani-Magnusson (2014).

Thứ hai, thực tế không có nhiều thông tin về thị trường việc làm, vì thế mà hạn chế các lựa chọn của thanh niên trong việc chọn đúng con đường phát triển kỹ năng hay tìm việc. 34% số người sử dụng lao động có đăng ký chính thức cho biết khi có đăng tuyển việc làm thì cũng không có nhiều người dự tuyển. Điều này có thể là dấu hiệu của tình trạng thiếu kỹ năng ngành nghề, tức là thiếu kỹ năng để làm việc. Hoặc có thể nội dung, điều kiện việc làm (mức lương, điều kiện làm việc) không thỏa mãn mong muốn của người tìm việc. Vì thế, người lao động có thể không muốn theo học hay ứng tuyển vào những ngành nghề này, kể cả khi có vị trí cần tuyển dụng. Hơn nữa, như đã nêu trên, cách thức tìm việc làm của người lao động thường khá ngẫu nhiên, vì thế nên thông tin về những cơ hội việc làm này có thể còn chưa được công bố.

Thứ ba, có tới hơn 40% người sử dụng lao động cần tìm người cho biết mức lương hay điều kiện làm việc đưa ra không được ứng viên tuyển dụng chấp nhận. Điều này một phần là do người tìm việc có ít thông tin trong khi lại có những kỳ vọng thiếu hợp lý. Nếu có thông tin tốt hơn về mức thu nhập thì sẽ giúp cho người tìm việc xác định những mong muốn thực tế, đồng thời giảm thiểu những trường hợp ứng tuyển cho những công việc không phù hợp với mong muốn của lao động.

Nói tóm lại, hạn chế dịch chuyển lên trên và chi phí chuyển việc tốn kém cho thấy hệ thống tìm kiếm và kết nối việc làm hiện chưa hoạt động tốt như mong muốn, từ đó hạn chế năng suất lao động và theo đó là tăng trưởng GDP. Tìm kiếm việc làm không hiệu quả và các dấu hiệu từ cả hai phía thị trường cho thấy đang có sự bất xứng thông tin nghiêm trọng. Phân bổ lao động thiếu hiệu quả vừa làm giảm năng suất của doanh nghiệp vừa dẫn tới những việc làm chất lượng thấp cho lao động do tìm không đúng việc.

Chính sách để tăng số lượng, chất lượng và kết nối lao động hiệu quả

Các chính sách về nguồn cung lao động sẽ không làm tăng số lượng việc làm ở Việt Nam, nhưng có thể chuẩn bị tốt hơn cho lao động để đáp ứng nhu cầu về lao động và đảm bảo đúng người

đúng việc, cũng như mở ra nhiều cơ hội việc làm hơn cho các nhóm dân số yếu thế. Việt Nam hiện đang có một loạt chương trình, chính sách của cả nhà nước và tư nhân để hỗ trợ phát triển nguồn vốn con người và bố trí đúng người đúng việc cho lao động, nhưng trước những thay đổi của thị trường lao động do ứng dụng tự động hóa và chuyển dịch cơ cấu, các phương pháp hỗ trợ lao động hiện nay có thể sẽ trở nên lạc hậu. Bây giờ chính là thời điểm điều chỉnh cơ chế hiện hành để thích ứng với các xu hướng lớn mới xuất hiện.

Việt Nam sẽ cần có chính sách để phục vụ 2 thị trường lao động: thị trường hiện nay chủ yếu gồm những công việc chuyên môn trình độ thấp và một bộ phận kinh tế nhỏ nhưng hiện đại, đang phát triển, và sẽ cần đến những trình độ, loại hình kỹ năng mới. Báo cáo đề xuất 3 nhóm chính sách sau: (i) điều tiết tác động của các thay đổi dân số đối với thị trường lao động bằng cách hỗ trợ dân số già, (ii) rà soát lại quy trình phát triển kỹ năng để đáp ứng linh hoạt với các nhu cầu mới của thị trường, (iii) tạo lập thông tin để chuẩn bị tốt hơn cho việc hội nhập và dịch chuyển trên thị trường lao động.

Điều tiết tác động của các thay đổi dân số đối với thị trường lao động

Mô hình dân số của Việt Nam đang dần thay đổi. Quy mô dân số trong độ tuổi lao động theo dự tính dù đến năm 2060 mới bắt đầu giảm nhưng tỉ lệ người phụ thuộc đang tăng và quy mô dân số độ trong tuổi lao động đang có tốc độ tăng chậm hơn trước đây. Có 2 nhóm chính sách có thể giảm thiểu tác động của những thay đổi này đối với quy mô lực lượng lao động của Việt Nam, đó là: xây dựng một hệ thống chăm sóc người cao tuổi và nâng cao tuổi làm việc hiệu quả của dân số.

Xây dựng hệ thống chăm sóc người cao tuổi và giảm thiểu nhu cầu chăm sóc người cao tuổi của hộ gia đình

Việt Nam cần bắt đầu xây dựng một hệ thống chăm sóc dài hạn toàn diện (CSDHTD). Truyền thống chăm sóc cho người cao tuổi trong gia đình của Việt Nam có thể có phát huy hiệu quả khi người trong gia đình sống cùng nhau và làm việc ở đồng ruộng của gia đình. Nhưng khi đô thị hóa

tăng và phụ nữ bắt đầu ra ngoài làm việc thì việc chăm sóc người cao tuổi và công việc đi làm sẽ khó có thể hòa đồng với nhau được nữa. Những nước khác có đặc điểm dân số tương tự đang xây dựng các hệ thống CSDHTD, được đặc trưng bởi một loạt các dịch vụ được thiết kế để hỗ trợ những người không thể tự lo việc sinh hoạt, và có thể sống hạnh phúc, khỏe mạnh. Dịch vụ CSDHTD có thể được cung cấp tại nhà, tại cộng đồng hay tại cơ sở y tế, dưới dạng toàn thời gian hay chỉ vài tiếng mỗi tuần, có phí hoặc miễn phí, và cũng có thể đáp ứng mọi nhu cầu từ giao lưu xã hội thiết yếu đến chăm sóc y khoa.

Việt Nam có thể tham khảo một số mô hình ở khắp khu vực Đông Á để lựa chọn cho mình mô hình hỗ trợ người cao tuổi phù hợp. Chẳng hạn, ở Thái Lan triển khai chương trình trợ cấp hàng tháng cho người làm công việc chăm sóc ở cộng đồng để cung cấp các dịch vụ tại nhà ở nông thôn (của người cao tuổi). Ở Singapo có một loạt dịch vụ từ chăm sóc tại nhà cho tới chăm sóc lồng ghép. Trung Quốc đang nhanh chóng phát triển một loạt dịch vụ cho người cao tuổi (Hộp 4.3). Những dịch vụ này không chỉ thực hiện những việc mà bình thường sẽ (chủ yếu) là trách nhiệm của người con gái hay con dâu trong nhà, mà còn tạo ra một công việc và theo đó có thể là một khoản thu nhập nho nhỏ cho những người chưa già, đã nghỉ hưu nhưng vẫn muốn làm việc.¹⁵⁵

Kéo dài tuổi lao động cho dân số cao tuổi

Với những tiến bộ về y tế và đặc điểm công việc đang thay đổi, dân số Việt Nam có tiềm năng tham gia lao động nhiều năm hơn nữa. Những người sinh sống ở nông thôn hiện thường vẫn tiếp tục làm việc trong nhiều năm khi đã có tuổi, nhưng người lao động ở thành thị vẫn rời khỏi lực lượng lao động sớm hơn theo độ tuổi nghỉ hưu chính thức, tức là 55 tuổi với nữ và 60 tuổi với nam. Vì thế, một số người dân thành thị sẽ có tới gần một nửa cuộc đời ở độ tuổi trưởng thành không làm việc. Muốn thay đổi có thể thực hiện 2 bước như sau: tăng cường chăm sóc y tế để người lao động có đủ sức khỏe làm việc thêm nhiều năm, và có chính sách ưu đãi hay chương trình khuyến khích lao động làm việc với thời gian dài hơn.

Để người dân sống khỏe mạnh lâu dài hơn, Việt Nam cần phát triển hệ thống y tế để phối hợp tốt công tác dự phòng với điều trị trong thời gian lâu dài. Trong nhiều trường hợp người cao tuổi tàn tật liên quan đến tuổi tác gặp phải và nếu được điều trị sớm thì có thể giảm thiểu. Để làm được như vậy cần tăng cường dịch vụ chăm sóc ban đầu, giảm khám chữa tại bệnh viện, cải thiện sự phối hợp giữa các cơ sở y tế, tăng cường chất lượng nhân lực y tế. Bằng các can thiệp dự phòng từng bước cũng sẽ có tác dụng tuyên truyền để người dân có trách nhiệm hơn trong việc tự quan tâm, chăm sóc sức khỏe của mình nhiều hơn so với việc chỉ tiếp cận hệ thống y tế trong trường hợp khẩn cấp.¹⁵⁶

Hộp 4.3: Chỗ nương tựa cho người thân (cao tuổi)

Chính sách kinh tế và dân số của Trung Quốc đã tạo ra sự tăng trưởng nhanh nhưng cũng dẫn tới một vấn đề tiềm tàng về việc chăm sóc người cao tuổi. Những gia đình một con trước đây giờ đây trở thành một cặp vợ chồng có 4 người cha mẹ cần chăm sóc. Cùng với quá trình đô thị hóa nhanh và việc phụ nữ tham gia vào lực lượng lao động, các mô hình chăm sóc người cao tuổi truyền thống đang được làm mới để thích ứng với hiện thực của hôm nay.

Đáp lại, chính phủ Trung Quốc đang triển khai thí điểm ở 42 thành phố về cung cấp dịch vụ chăm sóc toàn diện cho dân số cao tuổi. Chương trình được nhà nước đầu tư này đang huy động sự tham gia của tư nhân để cùng nhau xử lý vấn đề bằng cách: xây dựng hay củng cố các trung tâm chăm sóc cộng đồng để cung cấp dịch vụ toàn diện, mua dịch vụ từ thị trường (hay thông qua phiếu ưu đãi), khuyến khích tình nguyện viên tham gia trong quý thời gian kiểu mới để từ đó những người chưa cao tuổi thực hiện cung cấp các dịch vụ CSDH cho những người lớn tuổi hơn họ. Công tác này được hỗ trợ bằng các công nghệ công nghệ thông tin truyền thông quản lý để theo dõi, đánh giá, kiểm soát chất lượng, bảo đảm quản lý hiệu quả.

Nguồn: O'Keefe và các tác giả khác (2016).

¹⁵⁵ O'Keefe và các tác giả khác 2016.

¹⁵⁶ O'Keefe và các tác giả khác 2016.

Có khả năng lao động không có nghĩa là muốn lao động, vì vậy cần có các chính sách ưu đãi để khuyến khích người lao động tiếp tục tham gia vào nền kinh tế. Cơ cấu hệ thống hưu trí của Việt Nam hiện nay đang tạo điều kiện cho người lao động nghỉ hưu sớm hơn nhiều so với trước khi lao động sẵn sàng nghỉ hưu cả về mặt thể chất và tinh thần. Chưa có bằng chứng rõ ràng cho thấy người cao tuổi rời khỏi lực lượng lao động thì sẽ mở ra cơ hội cho người trẻ. Thay vào đó, hệ thống hưu trí hiện nay có thể còn đang làm chậm tốc độ tăng trưởng kinh tế của Việt Nam. Nhưng ngay cả những người muốn tiếp tục làm việc vẫn có thể gặp khó khăn khi tìm việc do trình độ đã lạc hậu, do thị trường lao động đã thay đổi, do sự phân biệt đối xử của người sử dụng lao động, hay do họ cần ở nhà chăm sóc cho con cháu. Người lao động khi về già ở một số nước khác cũng đang đối mặt với những vấn đề tương tự, và những vấn đề này đang được giải quyết bằng các chính sách của nhà nước thông qua dịch vụ tìm việc làm cho lao động có tuổi, cấp phiếu ưu đãi cho người sử dụng lao động để tuyển dụng lao động có tuổi, các cơ chế đào tạo lại có mục tiêu là những người đi học đã lâu. Những nước có nền kinh tế (và mô hình dân số) hiện đại nhất ở khu vực Đông Á và Thái Bình Dương sử dụng kết hợp một loạt các giải pháp.¹⁵⁷

Rà soát lại quy trình phát triển kỹ năng

“Việt Nam không nên lo ngại về vấn đề chênh lệch kỹ năng và thiếu kỹ năng nghề nghiệp mà về khả năng của hệ thống phát triển kỹ năng trong việc khắc phục những trở ngại đó.”¹⁵⁸ Chiến lược Phát triển Kinh tế-Xã hội Việt Nam 2011-2020 đề ra định hướng phát triển một lực lượng lao động năng động, trình độ cao, có kiến thức khoa học để thích ứng với một thế giới đang thay đổi “nhanh chóng, phức tạp, khó lường”.¹⁵⁹ Định

hướng này thống nhất với các nội dung của báo cáo và đòi hỏi phải xem xét lại hệ thống phát triển kỹ năng hiện nay trong bối cảnh thay đổi nhanh chóng về cơ cấu việc làm, quá trình tự động hóa và toàn cầu hóa. Đồng thời, lực lượng lao động của Việt Nam vẫn chưa có những kỹ năng cần thiết để đáp ứng yêu cầu của việc làm ngày hôm nay, thậm chí ngay cả ở những ngành nghề truyền thống. Nhưng dù là kỹ năng mới hay cũ thì mô hình phát triển kỹ năng hiện nay vẫn cần phát triển hơn so với chiến lược học tập khi còn trẻ trong một quy trình đào tạo tập trung như hiện nay. Để đạt mục tiêu này, người lao động của hôm nay cần nhiều kỹ năng hơn và các phương pháp học tập suốt cuộc đời, đồng thời hệ thống phát triển kỹ năng cũng cần có sự tham gia của nhiều thành phần hơn và một cơ chế hỗ trợ người học lớn tuổi.

Xây dựng hệ kỹ năng phong phú hơn

Hệ thống giáo dục cần tiếp tục nâng cao các kiến thức truyền thống và những kỹ năng nhận thức cơ bản cùng với kỹ năng nhận thức bậc cao, trình độ công nghệ số, kỹ năng xã hội-tâm lý.¹⁶⁰ Ngoài việc nâng cao sự phù hợp của chương trình giáo dục dựa trên tri thức và hoàn thiện phương pháp học tập,¹⁶¹ ngày càng có nhiều người đồng tình rằng trường học Việt Nam phải là nơi đào tạo một loạt những kỹ năng ngoài học đường. Chương trình cải cách giáo dục hiện nay của Việt Nam nhằm đưa vào những năng lực mới (ngoài kiến thức) về tính sáng tạo, làm việc nhóm, khả năng tự học, giải quyết vấn đề, khả năng tự quản/tự đạt hiệu quả, là một khởi đầu hứa hẹn, cũng như nhiều sáng kiến khác (Hộp 4.4).

Nhiều mô hình học đường đã được áp dụng thành công ở các nước khác để bổ sung các kỹ năng nhận thức bậc cao và kỹ năng xã hội-tâm lý vào chương trình giảng dạy, mà không cần

157 O’Keefe và các tác giả khác 2016.

158 Bodewig và Badiani-Magnusson 2014

159 Theo bản dịch tiếng Anh không chính thức: file:///C:/Users/WB176789/OneDrive%20-%20WBG/harddrive%20back-up/FY17/Vietnam%20JD/lit/Socio-economic%20Development%20Strategy%202011-2020.pdf

160 Phần này đề cập đến những giải pháp mà nhà trường có thể áp dụng để nâng cao những kỹ năng này. Tuy nhiên, phụ huynh cũng đóng nhiều vai trò trong suốt vòng đời. Trên thực tế, một số bậc phụ huynh Việt Nam coi kỹ năng xã hội-tâm lý là trách nhiệm của mình (Paranekar và các tác giả khác 2017). Phần này sẽ không bàn về vai trò của phụ huynh mà giới thiệu độc giả đến nhiều nghiên cứu phong phú về nội dung này.

161 Xem phần bản chi tiết về các giải pháp nâng cao chất lượng dạy học trong NHTG 2018.

phải hy sinh chất lượng phát triển kỹ năng nhận thức.¹⁶² Có thể chia chương trình này thành 4 nhóm giải pháp.¹⁶³ Một là, phát triển kỹ năng xã hội-tâm lý cho giáo viên để có thể làm mẫu trên lớp. Hai là, tăng cường môi trường học đường để tạo địa điểm an toàn cho người học thực hành các hành vi vì xã hội. Ba là, xây dựng, áp dụng chương trình giảng dạy về xã hội-tâm lý. Chương trình này có thể xây dựng dưới nhiều hình thức, như dạy trọn tiết hay chỉ 10 phút thực hành mỗi ngày, sử dụng bảng tính hay các hoạt động đóng kịch, âm nhạc, cho trẻ 5 tuổi hay trẻ vị thành niên, tất cả đều đòi hỏi sự nhiệt tình

tham gia và thực hành. Một loạt các bộ công cụ đã được tạo ra ở cả các nước phát triển và nước đang phát triển. Bốn là, lồng ghép các kỹ năng xã hội-tâm lý vào phương pháp sư phạm. Nội dung giảng dạy sẽ được người học tiếp thu tốt nhất nếu tích cực tương tác với thông tin. Ngày càng có nhiều người đánh giá cao việc ứng dụng một loạt các phương pháp giảng dạy kỹ năng xã hội-tâm lý và nhận thức bậc cao, như làm việc tập thể, giải quyết vấn đề, kỹ năng phát biểu, trình bày, sự cảm thông và nhiều kỹ năng khác có ích cho thị trường lao động. Tuy nhiên, về cách dạy các kỹ năng này vẫn chưa có sự thống nhất, vì thế để

HỢP 4.4: Mô hình trường học mới cho Việt Nam? Du nhập mô hình Escuela Nueva của Côlômbia với những thành công lớn

Thực hiện Nghị quyết số 29, ngày 4/11/2013 và Nghị quyết số 44, ngày 9/6/2014, của Văn phòng Thủ tướng, chương trình thí điểm mô hình Escuela Nueva Việt Nam ra đời. Ý tưởng ban đầu là ứng dụng mô hình “trường học kiểu mới” (Escuela Nueva) thành công của Côlômbia vào Việt Nam để đánh giá xem liệu phương thức học tập theo nhóm và có tính ứng dụng này có thực sự làm nên những công dân toàn diện trong một thế giới đang hiện đại hóa hay không, so với mô hình giảng dạy truyền thống của Việt Nam.

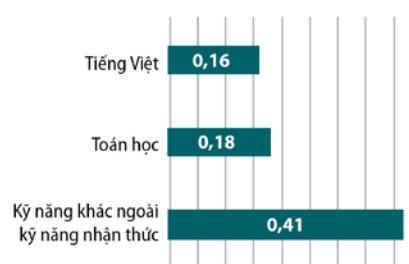
Trong mô hình Escuela Nueva có một số nội dung khác với mô hình, bối cảnh dạy học truyền thống như sau:

- Học tập theo nhiệm vụ/vấn đề trong đó học sinh cùng nhau giải quyết vấn đề với một loạt các kỹ năng
- Học sinh lập thành nhóm để học hỏi lẫn nhau, dưới sự dẫn dắt của giáo viên trong vai trò người hướng dẫn
- Tự định tốc độ học và các tài liệu hướng dẫn được thiết kế để cho phép học sinh học tập theo tốc độ mà các em tự xác định
- Phụ huynh học sinh tham gia vào quá trình học, thảo tác với các học cụ trong lớp để trẻ được tiếp xúc với việc giải quyết vấn đề trong đời thực

Việt Nam ứng dụng những nguyên tắc này theo điều kiện riêng của mình cho một nhóm nhỏ học sinh lớp 3 để từ đó xây dựng mô hình Escuela Nueva riêng của Việt Nam (VEN).

Đặc biệt, chương trình thí điểm này của Việt Nam cũng tiến hành theo dõi kết quả học tập của học sinh trong các môn toán, tiếng Việt, kỹ năng xã hội-tâm lý trong vòng 2 năm tới, đồng thời cũng theo dõi kết quả của các học sinh không theo mô hình VEN. Khi lên lớp 5, các học sinh trong mô hình VEN đã có điểm số môn toán và tiếng Việt cao hơn, và điểm kỹ năng xã hội-tâm lý cao hơn hẳn so với những em không tham gia chương trình. Các con số cho thấy học sinh trong mô hình VEN có điểm môn toán cao hơn 0,18 độ lệch chuẩn so với học sinh không tham gia chương trình, tương đương với gần một nửa năm thời gian học tập (mức tác động 0,5 tương đương với 1 năm hướng dẫn), và điểm kỹ năng xã hội-tâm lý cao hơn 0,41 độ lệch chuẩn so với nhóm không tham gia.

Chỉ số đo lường mức độ ảnh hưởng trung bình



Nguồn: Parandekar và các tác giả khác 2017.

162 CASEL (2014) cho biết có 4 loại hình học tập trung: (i) giáo viên làm mẫu những kỹ năng đã học được thông qua chương trình đào tạo bài bản, (ii) các phương pháp sư phạm lồng ghép kỹ năng xã hội-tâm lý, trình độ vi tính vào chương trình giảng dạy, (iii) dành riêng thời gian trong giờ để học kỹ năng xã hội-tâm lý, (iv) môi trường học đường. Cunningham và các tác giả khác (2016) bổ sung vào nội dung tổng thể này vai trò của các hoạt động sau giờ học.

163 CASEL 2014.

giảng dạy hiệu quả cần có sự thích ứng với hoàn cảnh.¹⁶⁴ Nói như vậy có nghĩa là cần thử nghiệm, đánh giá để xác định phương thức nào là phù hợp cho Việt Nam.

Để nêu bật tầm quan trọng của những kỹ năng này cũng như giúp học sinh tiếp thu, cần đánh giá mức độ thành công của học sinh, tương tự như đánh giá các kỹ năng truyền thống. Thành công lớn của Việt Nam về kết quả thi PISA phần nào có được nhờ học sinh, phụ huynh, giáo viên hiểu rõ “thành công” là gì, từ đó mà mọi thành phần đều cùng nhau phấn đấu để đạt đến thành công đó.¹⁶⁵ Trên thế giới cũng đang áp dụng mô hình định chuẩn tương tự về kỹ năng xã hội-tâm lý. Chẳng hạn, chương trình nhà trường KIPP thành công của Mỹ cung cấp các phiếu báo cáo kỹ năng xã hội-tâm lý để giáo viên, học sinh, phụ huynh cùng thảo luận trong suốt năm học. Các điểm số này được xác định có giá trị tương đương điểm số của những môn học khác.¹⁶⁶

Người học lớn tuổi và những người ở ngoài hệ thống giáo dục cũng có thể học những kỹ năng này trong nhiều bối cảnh đa dạng. OECD nêu rõ tầm quan trọng của việc “học hỏi từ kinh nghiệm”, theo đó những kỹ năng được ‘dạy’ ở trường lớp sẽ được hoàn thiện trong môi trường làm việc. Đây là mô hình đặc biệt phù hợp cho những kỹ năng mới này, vì sẽ khó dạy những kỹ năng đó ở môi trường học đường. Các cơ sở giáo dục, đào tạo đại học của Việt Nam dù đang muốn liên kết với tư nhân nhưng chưa có nhiều thành công, nhất là ở nông thôn. Các cơ sở giới thiệu việc làm có thể lấp đầy khoảng trống này bằng cách mở rộng phạm vi dịch vụ để đưa vào các thông tin về thực tập, thử việc. Ngoài ra, các biện pháp như trợ cấp di chuyển cho học sinh, sinh

viên, cùng với phiếu ưu đãi đào tạo mà doanh nghiệp có thể mua lại, sẽ có thể giảm thiểu chi phí di chuyển, khuyến khích người sử dụng lao động tuyển dụng lao động từ các vùng khác. Biện pháp này có thể đặc biệt hữu ích đối với người dân tộc thiểu số, đối tượng có ít quan hệ cá nhân ở các khu vực thành thị hơn và có thể bị phân biệt đối xử khi đi tìm việc ở thành thị.

Phương thức học tập suốt đời: Nâng cấp kỹ năng tại doanh nghiệp, khóa học ngắn ngày, và cho người lớn tuổi

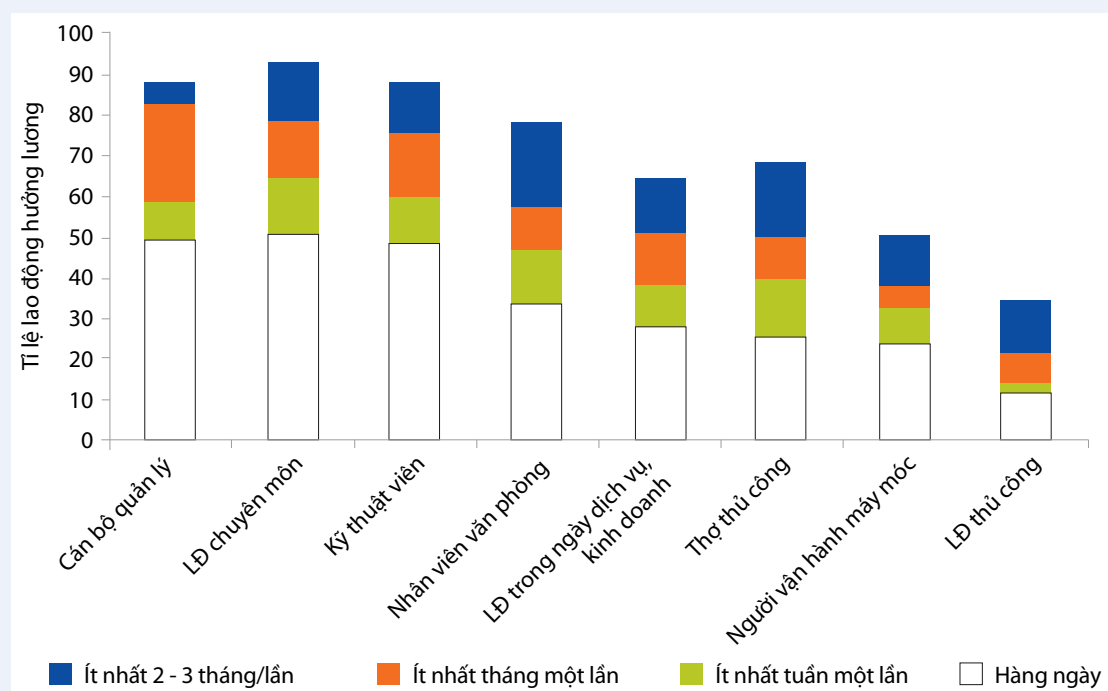
Việc học không thể tiếp tục chỉ dừng lại ở ngưỡng cửa nhà trường ở độ tuổi 18 hay 22. Các công nghệ hiện nay và thay đổi trên thị trường đòi hỏi người lao động phải năng động và thích ứng nhanh chóng bằng cách liên tục đào tạo lại, rèn rũa lại trong suốt 50 năm cuộc đời lao động. Vì thế cần mở rộng các chương trình đào tạo cung cấp nhanh kiến thức, kỹ năng để theo kịp với những thay đổi trên thị trường lao động.

Thứ nhất, cần công nhận và mở rộng các chương trình đào tạo tại chỗ. Phần lớn hoạt động đào tạo tại chỗ, tại chức diễn ra trong công việc. Đào tạo tại chức thường không được công nhận chính thức trong hệ thống phát triển kỹ năng, nhưng trên thực tế, một tỉ lệ lớn lao động đã học được những kiến thức mới từ công việc hàng ngày, và điều này đặc biệt đúng đối với những nghề đòi hỏi nhiều kỹ năng hơn (Hình 4.14). Quá trình học tập này thường không thực hiện được ở những khóa đào tạo của doanh nghiệp, vốn đã rất hiếm hoi đối với người sử dụng lao động ở Việt Nam, mà thay vào đó là thông qua vừa học vừa làm với sự hỗ trợ của những người chỉ dẫn có tay nghề cao hơn, những cơ hội học hỏi kiến thức mới và hoạt động cầm tay chỉ việc (Hộp 4.5).

164 Chẳng hạn như những khác biệt về văn hóa quyết định xuất phát điểm, mức cần nhắm đến cũng như phương pháp dạy các kỹ năng xã hội-tâm lý và kỹ năng nhận thức bậc cao như sự đồng cảm, phương pháp làm việc tập thể, giao tiếp. Hoặc việc có điện hay internet sử dụng cũng có thể ảnh hưởng đến cách thức dạy các kỹ năng vi tính, công nghệ số.

165 Parandekar và các tác giả khác 2014.

166 Cunningham và các tác giả khác 2016.

HÌNH 4.14: Tỷ lệ lao động hưởng lương ở một số ngành nghề cho biết đã học được kiến thức mới, theo tần suất

Nguồn: Bodewig và Badiani-Magnusson (2014).

HỘP 4.5: Các dịch vụ hỗ trợ nâng cao trình độ dành cho người quản lý

Kỹ năng quản lý đang ngày càng được coi là một trong những yếu tố quan trọng nhất đối với năng lực cạnh tranh và thành công của doanh nghiệp, và cũng là một trong những kỹ năng khó dạy nhất ở trường lớp. Tuy nhiên, thực tế gần đây cho thấy người quản lý có thể được hưởng lợi nhiều nhất từ một cơ chế cung cấp dịch vụ thường dành cho những người ở đầu kia của nấc thang nghề nghiệp: đó là những người nông dân tự cấp tự túc. Cách đào tạo về quản lý nhanh nhất, hiệu quả nhất có thể là những hoạt động huấn luyện tại chỗ của các chuyên gia về quản lý, một chiến lược được Nhật Bản và Hàn Quốc thực hiện từ năm 1950.

Các dịch vụ hỗ trợ nâng cao trình độ dành riêng cho nhân sự quản lý có nhiều đặc điểm tương đồng với các dịch vụ công tác khuyến nông dành cho nông dân tự cấp tự túc. Cán bộ hướng dẫn sẽ tới tận nơi làm việc, làm việc với nhân sự quản lý để xác định các nhu cầu của doanh nghiệp, huấn luyện người quản lý về cách thức xử lý vướng mắc. Những người này sẽ mang đến những kết quả nghiên cứu, phương pháp mới nhất để giúp nhân sự quản lý khắc phục các hạn chế.

Chẳng hạn, Trung tâm Năng suất Nhật Bản đến tận doanh nghiệp, thực hiện các hỗ trợ kỹ thuật về một loạt kỹ năng quản lý doanh nghiệp. Những kỹ năng này có thể chỉ đơn giản như tổ chức hiệu quả quy trình sản xuất, các tiêu chuẩn vệ sinh, tiêu chuẩn ngành, hay kỷ luật trong doanh nghiệp, hay phức tạp như triển khai toàn bộ quy trình quản lý, như mô hình Quản lý Chất lượng Tổng thể. Nhưng để những mô hình như vậy đạt hiệu quả thì phải đặt mục tiêu đưa kiến thức từ bên ngoài vào, nghĩa là không sử dụng nhân sự quản lý của Việt Nam để cố vấn cho những người quản lý khác, mà sử dụng chuyên gia nước ngoài để tư vấn cho nhân lực quản lý của Việt Nam. Nhờ áp dụng những giải pháp như vậy ở các nhà máy dệt của Ấn Độ mà đã tăng năng suất được 11%.

Nguồn: Bloom et al. (2013), Bloom et al. (2015), Cirera and Maloney (2017).

Thông tin, chương trình tốt hơn có thể nâng cao chất lượng đào tạo tại chỗ/tại chức. Dù chưa có nhiều bằng chứng về những yếu tố khuyến khích doanh nghiệp đầu tư để nâng cao cơ hội học tập cho lao động, nhưng nhìn chung những doanh nghiệp ít đầu tư vào đào tạo chưa hiểu hết được những lợi ích đạt được từ việc tăng cường đầu tư cho lao động. Đánh giá chính xác hơn những kỹ năng học hỏi được qua công việc và mức lợi suất sẽ cung cấp cho doanh nghiệp những thông tin cần thiết để tăng cường đầu tư vào việc phát triển kỹ năng. Hơn nữa, thực tế cho thấy có mối liên hệ giữa nâng cao chất lượng quản lý và tăng đầu tư vào lực lượng lao động hiện có.¹⁶⁷

Thứ hai, cần tăng cường, mở rộng, đồng tài trợ các khóa đào tạo chuyên môn ngắn hạn. Các khóa đào tạo nghề ngắn hạn dù thường được cho là kém chất lượng đối với giáo dục đại học hay giáo dục nghề nghiệp, nhưng đây thực sự là một hình thức đào tạo người học lớn tuổi khả thi thích hợp với phần lớn lực lượng lao động. Doanh nghiệp và người lao động không có được sự linh hoạt trong quy trình doanh nghiệp hay cuộc sống riêng để cho phép người lao động biến mất một vài năm để nâng cấp trình độ. Thay vào đó, những khóa đào tạo cung cấp một số kỹ năng cụ thể trong một thời gian ngắn sẽ là giải pháp thực tế hơn. Chẳng hạn, lao động lớn tuổi có thể theo học một khóa đào tạo ngắn hạn về chương trình Excel để có thể quản lý tốt hơn doanh nghiệp nhỏ của mình, hay theo học một khóa ngắn hạn về sửa chữa đồ điện tử để đảm nhiệm vị trí giám sát trong xưởng lắp ráp điện tử nơi mình làm việc.

Từ phát sinh nhu cầu nâng cấp các khóa học ngắn hạn của Việt Nam. Hệ thống giáo dục nghề của nhà nước và tư nhân hiện nay của Việt Nam có triển khai các khóa đào tạo ngắn hạn. Người học có thể đăng nhập vào một khóa MOOCS (khóa học trực tuyến mở đại trà) để học hỏi từ những kỹ năng cơ bản nhất cho đến phức tạp nhất. Nhà nước có thể đảm nhiệm một số vai trò trong việc mở rộng, cải thiện hệ thống này. Thứ nhất, cần

xác định những kỹ năng mà thị trường cần trong khi các chương trình đào tạo của tư nhân chưa thể đáp ứng, để có chính sách khuyến khích những khóa học này. Thứ hai, cần khuyến khích việc xây dựng, duy trì các nền tảng tập trung để lưu trữ thông tin về các khóa đào tạo ngắn hạn để người lao động và doanh nghiệp truy cập. Thứ ba, cần cung cấp thông tin giám sát về chất lượng của các khóa ngắn hạn trên trang web. Thứ tư, cần có chế độ tài trợ học tập suốt đời cho các đối tượng có nhu cầu để nâng cấp kỹ năng. Chẳng hạn, chương trình SkillsFutureCredit (Tín dụng kỹ năng tương lai) của Singapo đặt mục tiêu khuyến khích phát triển kỹ năng ở những giai đoạn của cuộc đời thông qua việc cung cấp một khoản tín dụng mở trị giá 500 SGD cho tất cả công dân Singapo từ 25 tuổi trở lên. Chương trình tín dụng này không có ngày đáo hạn và chỉ áp dụng cho các khóa đào tạo kỹ năng đủ tiêu chuẩn.¹⁶⁸

Thứ ba là thông tin về tăng cường kỹ năng cho người học lớn tuổi. Để học tập trong suốt cuộc đời làm việc, người lao động cần kiểm soát được quá trình phát triển kỹ năng của mình. Con người khi về già sẽ dành ít thời gian hơn cho các quá trình tích lũy kỹ năng chính thức. Tuy nhiên, lực lượng lao động đang già hóa và nếu có chế độ chăm sóc sức khỏe tốt hơn thì sẽ có thể kéo dài tuổi lao động. Quá trình chuyển đổi từ trường học lên giáo dục đại học dù đã được hiểu rõ, nhưng để lên kế hoạch cho con đường nghề nghiệp có sự đan xen với các khóa đào tạo ngắn hạn sẽ khó thực hiện hơn nhiều.

Để đưa ra những lựa chọn này, người học lớn tuổi cần có thông tin về các xu hướng của thị trường lao động, những kỹ năng cần thiết để theo kịp các xu hướng đó, có thể học kỹ năng ở đâu (cũng như làm thế nào để trang trải chi phí). Để thực hiện cần phải tạo lập và cung cấp thông tin. Bộ LĐTB&XH và TCTK hiện đang cung cấp nguồn dữ liệu tốt về lực lượng lao động. Những dữ liệu này có thể sử dụng để xây dựng những số liệu thống kê cần thiết cho việc

¹⁶⁷ Saraf 2017.
¹⁶⁸ Phỏng theo Ngân hàng Thế giới, 2017. *Kế hoạch Phát triển Nguồn vốn con người cho Lực lượng lao động quốc gia HRDF 2018-2020 & 2021-2025*. Báo cáo của Ngân hàng Thế giới thực hiện cho Quỹ Phát triển Nguồn nhân lực.

lập kế hoạch nghề nghiệp dưới những hình thức dễ hiểu cho người lao động. Những dữ liệu này cũng sẽ cần phải bổ sung bằng những thông tin chất lượng hơn về các khóa đào tạo ngắn hạn (và cả dài hạn). Các dịch vụ hỗ trợ việc làm của nhà nước và tư nhân có thể hướng dẫn người lao động sử dụng những dịch vụ này để lập kế hoạch cho cuộc đời về việc học tập khi lớn tuổi để thực hiện các mục tiêu nghề nghiệp.

Chuyển từ giáo dục, đào tạo sang hệ thống phát triển kỹ năng

Những kỹ năng cần thiết hiện nay không thể chỉ trang bị thông qua ngành giáo dục, đào tạo. Thay vào đó, để cung cấp một loạt các cơ hội phát triển kỹ năng cho đại đa số người dân để học tập liên tục sẽ cần sự tham gia của nhiều thành phần hơn đồng thời sẽ làm thay đổi vai trò của ngành giáo dục, đào tạo. Quá trình chuyển đổi này sẽ cần đến vai trò lãnh đạo của nhà nước cũng như các chương trình, sáng kiến để đưa hệ thống phát triển kỹ năng tiến bước theo xu thế của thế kỷ 21. Ngoài việc người học phải chủ động được chiến lược phát triển kỹ năng của mình:

Thứ nhất, cần đưa người sử dụng lao động tham gia vào hệ thống phát triển kỹ năng. Trên thực tế, người sử dụng lao động đóng một vai trò lớn trong quá trình phát triển kỹ năng, vì vừa là người sử dụng các kỹ năng của lực lượng lao động vừa là nguồn cung cấp, phát triển kỹ năng.¹⁶⁹ Tuy nhiên, sự phối hợp giữa người sử dụng lao động và hệ thống giáo dục hiện vẫn hạn chế, chủ yếu chỉ dừng

lại ở quy trình tuyển dụng.¹⁷⁰ Khối doanh nghiệp có thể đóng vai trò lớn hơn theo 3 cách sau:

Tạo cơ hội phát triển kỹ năng: Như đã nêu, doanh nghiệp có thể tham gia nhiều vào việc phát triển kỹ năng, nhưng trước những khoảng cách mà các cơ sở giáo dục, đào tạo chưa thể thu hẹp được doanh nghiệp cần làm nhiều hơn nữa. Quá trình này phải đồng bộ với hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Chẳng hạn, đào tạo tại chỗ một số kỹ năng riêng mà doanh nghiệp cần,¹⁷¹ giảm thiểu chi phí đào tạo của doanh nghiệp,¹⁷² trợ cấp cho những đối tượng lao động khó tìm người để giúp tích lũy kinh nghiệm công việc¹⁷³ là những biện pháp đã được áp dụng hiệu quả ở những nước khác để đem lại lợi ích cho doanh nghiệp và người lao động.

Hướng dẫn hoạt động của các cơ sở giáo dục, đào tạo: Nhà nước có thể tạo thuận lợi để thu hút người sử dụng lao động và cơ sở giáo dục, đào tạo tham gia quá trình thảo luận chung để tìm giải pháp. Quá trình đối thoại này cần có cấu trúc, có động cơ và định hướng kết quả. Hội đồng Công nghiệp Kỹ năng Úc (Australia Industry Skills Board) hiện đảm nhiệm vai trò này và đã đạt được những kết quả đáng kể. (Hộp 4.6).

Vận động, ủng hộ các chính sách lớn: Ngoài cung cấp dịch vụ, khối doanh nghiệp còn có thể sử dụng các nền tảng mình có để khuyến khích áp dụng các chính sách bổ sung về phát

169 Bodewig và Badiani-Magnusson (2014) cho biết hơn một nửa lao động đã học được kiến thức mới từ công việc trong vòng 3 tháng, và chỉ số này tăng lên 100% đối với lao động có tay nghề cao hơn.

170 Bodewig và Badiani-Magnusson (2015) nhận thấy 83% các doanh nghiệp có liên hệ với cơ sở giáo dục, đào tạo sẽ liên lạc với những cơ sở này khi cần tuyển dụng. Tuy nhiên, 45% khác nói đến kinh nghiệm làm việc của sinh viên (thực tập, thử việc) và 38% liên hệ để đào tạo bổ sung cho nhân viên. Tuy vậy, các doanh nghiệp không đưa ra nhiều chỉ dẫn về chức năng chính của các cơ sở giáo dục, đào tạo: chỉ có 9% tham gia vào quá trình xây dựng chương trình đào tạo.

171 Chẳng hạn, một chương trình ở Trung Quốc cung cấp dịch vụ tuyển dụng đầy đủ cho các doanh nghiệp ở thành thị và lao động nông thôn. Doanh nghiệp yêu cầu một số lượng lao động với các kỹ năng cụ thể; chương trình xác định đối tượng phù hợp, tổ chức tập huấn, hỗ trợ lao động di cư đến các trung tâm đô thị nơi có doanh nghiệp. Nhà nước can thiệp khi đối tượng lao động cần tìm là những thành phần dân cư khó hỗ trợ do sự phân tán về địa lý và hệ kỹ năng đặc thù. Đối với những nhóm dân số tìm việc thuận lợi hơn, đơn vị giới thiệu việc làm tư nhân sẽ thực hiện vai trò này. NHTG 2011b. Nhìn chung, các chương trình Jovenes ở khắp khu vực Mỹ Latinh (và cũng đang xuất hiện ở các nước khác) đều có chế độ trợ cấp vốn của nhà nước cho các cơ sở đào tạo đã ký BBTN với doanh nghiệp để cho sinh viên thực tập. Chương trình này được đánh giá thường xuyên và có kết quả tích cực về mức lương, tỉ lệ việc làm chính thức (Ibarraran & Rosas).

172 Chẳng hạn, Luật 789 của Côlômbia quy định chế độ hoàn thuế đào tạo cho những doanh nghiệp có tổ chức đào tạo cho lao động. Rất ít doanh nghiệp được hoàn thuế do chương trình có thiết kế dẫn đến phát sinh chi phí cho doanh nghiệp.

173 Một chương trình của Gioocđan có chế độ cấp "phiếu ưu đãi việc làm" cho những phụ nữ trẻ tốt nghiệp đại học, coi như một cách trợ cấp lương, phúc lợi tại những doanh nghiệp tuyển dụng tạm thời những lao động mới tham gia thị trường lao động này. Chế độ phiếu ưu đãi này đã mở ra những cơ hội học tập tại chỗ cho phụ nữ trẻ dù không có lợi ích dài hạn về việc làm (Vishwanath).

triển kỹ năng, như tăng cường minh bạch, thông tin về cơ sở cung cấp kỹ năng, nhà nước hỗ trợ tài chính cho người học, chính sách xã

hội để tạo điều kiện cho người lao động tạm thời nghỉ việc để nâng cấp kỹ năng hay chuyển việc khi yêu cầu về kỹ năng thay đổi.

HỢP 4.6: Hội đồng Kỹ năng ngành Úcxtrâylia – Hướng dẫn ngành Giáo dục, Đào tạo

Hội đồng kỹ năng ngành Úcxtrâylia (AISC) là một ví dụ về sự hợp tác chính thức giữa doanh nghiệp và nhà nước. AISC cố vấn cho chính phủ liên bang và tiểu bang Úcxtrâylia về những vấn đề liên quan đến các chính sách hướng nghiệp, từ rà soát, xây dựng các gói chính sách về đào tạo, thực hiện các chính sách quốc gia về đào tạo, bảo đảm chất lượng của các gói chính sách về đào tạo, xây dựng, phê duyệt các chương trình đào tạo đủ tiêu chuẩn (Hình B.4). Để thực hiện những chức năng này, AISC có sự cố vấn của các Ban Tư vấn Doanh nghiệp.

Với thành phần gồm các đại diện và hiệp hội doanh nghiệp, 64 Ban Tư vấn Doanh nghiệp (IRC) cố vấn cho AISC về việc xây dựng, rà soát các gói chính sách về đào tạo. Mỗi ngành tài trợ cho các đại diện của ngành tham gia vào IRC. IRC có vai trò quan trọng trong việc cung cấp các hiểu biết của người sử dụng lao động về những kỹ năng cần thiết và sử dụng thông tin này trong quá trình xây dựng, kiểm nghiệm các gói chính sách về đào tạo. Thành viên tham gia IRC được AISC bổ nhiệm dựa trên trung cầu ý kiến công chúng hay qua quy trình bổ nhiệm mở. Các thành viên tham gia theo nhiệm kỳ 3 năm và có thể được tái bổ nhiệm thêm một năm nữa. Ít nhất mỗi IRC phải tổ chức họp một lần mỗi năm.

HÌNH B.4: Các tổ chức thu thập thông tin đầu vào từ doanh nghiệp để cung cấp cho các chương trình đào tạo ở Úcxtrâylia



Nguồn: Phòng theo Ngân hàng Thế giới, 2017. *Kế hoạch Phát triển Nguồn vốn con người cho Lực lượng lao động quốc gia HRDF 2018-2020 & 2021-2025.* Báo cáo của Ngân hàng Thế giới thực hiện cho Quỹ Phát triển Nguồn nhân lực.

Các Tổ chức Kỹ năng ngành dịch vụ (SSO) hỗ trợ IRC trong quá trình xây dựng, đánh giá các gói chính sách về đào tạo.

Một đặc trưng quan trọng của 6 Tổ chức kỹ năng ngành dịch vụ là những tổ chức này có vai trò độc lập với cả doanh nghiệp và ngành giáo dục, đồng thời mục tiêu chính của các đơn vị này là tạo thuận lợi cho việc thu hút doanh nghiệp tham gia. Các SSO thực hiện một loạt hoạt động, trong đó quan trọng nhất là hỗ trợ các IRC xây dựng bản dự báo 4 năm về tay nghề dựa trên phân tích doanh nghiệp. Quy trình thực hiện là AISC tiếp nhận dự báo tay nghề và sử dụng dự báo làm đầu vào cho việc xây dựng Kế hoạch quốc gia 4 năm về xây dựng, đánh giá gói chính sách về đào tạo. Sau đó, quá trình xây dựng, đánh giá gói chính sách về đào tạo sẽ được AISC thực hiện dựa trên kế hoạch này.

Kinh phí của các SSO được Bộ Giáo dục Đào tạo liên bang cung cấp trong 3 năm dựa trên kết quả, với khả năng gia hạn thêm 2 năm. Các SSO được lựa chọn thông qua quy trình đấu thầu tài trợ cạnh tranh. Các SSO không chỉ hợp tác với IRC mà có thể thực hiện các hoạt động thương mại khác nữa.

Nguồn: Phòng theo Ngân hàng Thế giới, 2017. *Kế hoạch Phát triển Nguồn vốn con người cho Lực lượng lao động quốc gia HRDF 2018-2020 & 2021-2025.* Báo cáo của Ngân hàng Thế giới thực hiện cho Quỹ Phát triển Nguồn nhân lực.

Thứ hai, cần chuyển giao chức năng giảng dạy tại cơ sở giáo dục, đào tạo cho các cơ sở dạy nghề và trường đại học bằng cách trao quyền tự chủ hơn nữa cho cơ sở trong việc thiết kế, cung cấp dịch vụ. Xu hướng tăng tự chủ hiện nay cho cơ sở giáo dục đại học và dạy nghề dự kiến sẽ cải thiện chất lượng và sự phù hợp của các dịch vụ giáo dục, đào tạo để đáp ứng tốt hơn nhu cầu thị trường. Tự chủ trong xây dựng chương trình đào tạo và nguồn nhân lực sẽ tạo điều kiện cho cả các cơ sở giáo dục hướng nghiệp và các trường cao đẳng, đại học cải tiến chương trình giảng dạy, cơ chế thực hiện theo nhu cầu trong nước và thế giới. Tự chủ tài chính cũng sẽ khuyến khích nâng cao chất lượng do các cơ sở phải cạnh tranh để giành sinh viên. Để thay đổi từ mô hình trọng cung, trong đó nguồn vốn và nguồn nhân lực trước đây sử dụng để cung cấp dịch vụ thông qua một chương trình được ấn định ở trung ương, sang mô hình tự chủ cần phải có một loạt các kỹ năng quản lý mới cho các đội ngũ lãnh đạo. Từ đó sẽ phát sinh nhu cầu cần xây dựng một đội ngũ các lãnh đạo trường đại học và cơ sở dạy nghề để có thể định hướng, chỉ đạo quá trình chuyển hướng sang các cơ sở hoạt động dựa vào kết quả.

Tuy nhiên, không một giải pháp nào nêu trên sẽ đem lại lợi ích cho sinh viên nếu không có một hệ thống thông tin dễ tiếp cận, đáng tin cậy, cung cấp cho học sinh, sinh viên và cha mẹ công cụ để lựa chọn các phương án giáo dục, đào tạo phù hợp.

Thứ ba, cần định hướng chức năng của Bộ GD&ĐT và Bộ LĐTB&XH cùng các ban ngành liên quan khác, vào giám sát, đánh giá và bảo đảm chất lượng dựa trên kết quả. Việt Nam hiện đang ở vào một giai đoạn mà quốc gia có thể và cần sử dụng cơ chế giám sát, đầu tư dựa trên kết quả để định hướng cho quá trình cải cách hệ thống giáo dục trên trung học theo hướng các kỹ năng chất lượng cao có kết nối với thị trường lao động, có sự linh hoạt khi nhu cầu về kỹ năng cho công việc thay đổi. Thay vì quản lý vi mô quy trình

cung cấp dịch vụ của các cơ sở giáo dục và đào tạo nghề, cần dành nguồn lực để bảo đảm cho học sinh, sinh viên, phụ huynh, người tư vấn nghề nghiệp, cơ sở có những thông tin cần thiết để đưa ra quyết định đúng. Nhà nước cần thực hiện chức năng giám sát kết quả của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và *chia sẻ thông tin với người sử dụng* để có thể đưa ra những quyết định đúng.

Có hai loại thông tin cần thu thập, phân tích, hệ thống hóa, công bố. Một là các chỉ số kết quả thực hiện về bố trí việc làm, mức lương sau khi tốt nghiệp, mức độ thỏa mãn của người sử dụng lao động ở từng ngành học của mỗi cơ sở.¹⁷⁴ Những thông tin này có thể thu thập thông qua các điều tra sau tốt nghiệp và điều tra người sử dụng lao động, xử lý bằng các gói phần mềm thống kê đơn giản để chia sẻ thông qua các tài liệu truyền thông và các cổng thông tin trực tuyến. Hai là các thông tin hành chính nói chung, như số lượng học sinh, sinh viên, đội ngũ giảng viên, các chương trình học, cùng những tham số khác tạo nên bức tranh về hệ thống phát triển kỹ năng, để cho phép giám sát hệ thống, cung cấp thông tin và phương thức cải thiện thông tin.

Những thông tin này cũng có thể sử dụng để khuyến khích nâng cao chất lượng của lĩnh vực phát triển kỹ năng. Bộ GD&ĐT và Bộ LĐTB&XH sẽ cần phải đánh giá những thông tin này để bảo đảm chất lượng cung cấp dịch vụ của người sử dụng thông tin trên toàn quốc. Các bộ sẽ cần giám sát để biết một số nhóm dân số có đang bị bỏ lại phía sau hay không, có cần các giải pháp can thiệp của nhà nước (thông qua chính sách khuyến khích) hay không để thu hẹp khoảng cách. Nhưng quan trọng hơn cả là những thông tin này có thể sử dụng để tái định hướng nguồn lực một cách minh bạch cho những cơ sở áp dụng tốt nhất mô hình dựa vào kết quả, tiếp tục khuyến khích cải cách để có được một hệ thống giáo dục, đào tạo biết thích ứng với thị trường.

174

Ví dụ, Singapo thực hiện giám sát 3 chỉ tiêu dựa trên kết quả để theo dõi xếp hạng (và trợ cấp) các cơ sở dựa trên: số lượng sinh viên vào trường, số lượng sinh viên tìm được việc làm khi tốt nghiệp, cảm nhận của người sử dụng lao động về cơ sở.

Chiến lược Phát triển kỹ năng quốc gia

Những thay đổi về tính chất của thị trường lao động và lực lượng lao động Việt Nam, cũng như sự tụt hậu hiện nay về kỹ năng sẽ đòi hỏi phải có sự tham gia của nhiều thành phần, xác định nhiều mục tiêu đan xen hơn so với hiện nay. Vì thế cần có một chiến lược phát triển kỹ năng, có tầm nhìn cao hơn phạm vi chức năng của ngành giáo dục, đào tạo để thay vào đó định hình một hệ thống đào tạo từ góc độ của người dân và những gì người lao động cần cho công việc, những nhu cầu này sẽ thay đổi trong suốt cuộc đời.

Các thông tin về chính sách, thuận tiện cho người sử dụng để đưa ra những quyết định đúng

Cơ hội việc làm ở Việt Nam đang thay đổi nhanh chóng, và sẽ tiếp tục thay đổi với tốc độ còn nhanh hơn nữa khi các xu hướng lớn mới xuất hiện tác động đến việc làm và người lao động. Học sinh, sinh viên và cha mẹ, những người đang muốn định hướng con đường học vấn, hay những người tìm việc muốn tìm kiếm những lựa chọn tốt hơn sẽ không thể có được thông tin tốt về những loại hình việc làm mới, mức lương của những việc làm đó, và những kỹ năng, kinh nghiệm cần thiết để làm việc.¹⁷⁵ Tình trạng thiếu kiến thức về thị trường lao động của người tìm việc phần nào là nguyên nhân của những nỗi thất vọng của người sử dụng lao động hiện nay.

Với những giải pháp thông tin với chi phí thấp, có thể đạt được những kết quả tốt hơn về giáo dục và việc làm.¹⁷⁶ Chẳng hạn, những học sinh cấp 2 được tham gia các khóa ngắn hạn cung cấp thông tin về mức thu nhập sẽ có được nếu học hết bậc trung học đã có tỉ lệ bỏ học thấp hơn những em không được tham gia.¹⁷⁷ Hay một chương trình trong đó học sinh nữ được dạy về mức thu nhập cao trong những ngành nghề vốn truyền thống

dành cho nam giới, như nghề sửa chữa xe máy, đã dẫn đến tỉ lệ cao hơn phụ nữ làm việc trong những ngành nghề này và với mức lương cao hơn gấp 3 lần, so với những em không có thông tin và không được khuyến khích tìm hiểu về những ngành nghề này.¹⁷⁸

Để các giải pháp thông tin có hiệu quả thì phải có thông tin về các xu hướng việc làm. Bằng cách phân tích, cung cấp thông tin dưới những hình thức có định hướng, thuận tiện cho người sử dụng sẽ tạo điều kiện để các trường phổ thông hướng dẫn học sinh đi theo những con đường học vấn để định hướng nghề nghiệp, các trường đại học, cơ sở dạy nghề thiết kế những khóa học hướng nghiệp theo những ngành nghề có nhu cầu cao, sinh viên biết được định hướng nghề nghiệp sau này của mình, các bậc phụ huynh hướng dẫn con em mình đi theo những con đường học vấn và nghề nghiệp phù hợp, người lao động nâng cao tay nghề hay thay đổi việc làm theo những ngành nghề mới và các yêu cầu kỹ năng cần thiết, cũng như để nhà nước xây dựng các chính sách về giáo dục, đào tạo, lao động.

Hệ thống Thông tin Thị trường lao động (LMIS) sẽ cung cấp cho các đối tượng những thông tin về thị trường việc làm để đưa ra những quyết định phù hợp hơn. Điều tra lực lượng lao động Việt Nam là một nguồn thông tin phong phú, cùng với ấn phẩm niên giám hàng năm cung cấp những thông tin có giá trị về xu hướng việc làm. Tuy nhiên, những ai không phải là chuyên gia về thị trường lao động vẫn khó có thể hiểu được ý nghĩa của những thông tin này để có thể áp dụng vào các quyết định của mình. Và giải pháp ở đây có thể là LMIS.

LMIS là nguồn thông tin về thị trường lao động được trình bày một cách tổng hợp, trật tự, thuận

175 Tình trạng thiếu thông tin về các cơ hội trên thị trường lao động không chỉ có ở Việt Nam hay các nước đang phát triển. Babcock và các tác giả khác (2012) cho biết bằng chứng ở Mỹ qua đó cho thấy người tìm việc thường không nắm bắt được cơ hội việc làm do đánh giá không chính xác về trình độ bản thân và hiểu sai về giá trị của các kỹ năng, kinh nghiệm của mình trên thị trường.

176 McGuigan, McNally và Wyness (2016) cho rằng những giải pháp chi phí thấp, đơn giản này có hiệu quả hơn ở những nơi có nguồn thông tin hạn chế.

177 Jensen (2010) thực hiện cho CH Đominich và Nguyễn (2008) ở Madagascar.

178 Các kết quả này có được từ một chương trình của Uganda (Campos và các tác giả khác 2016. Một chương trình tương tự hiện đang được triển khai tại Lào, trong đó các cơ sở đào tạo tham gia chương trình phải thực hiện định mức để bảo đảm học sinh nữ được đào tạo về những lĩnh vực phi truyền thống như xây dựng, sửa chữa ô tô. Học sinh nữ được hưởng trợ cấp lương 6 tháng sau khi đào tạo (ADB 2013).

tiện và dễ tiếp cận cho người sử dụng. Mục tiêu của LMIS là nhằm nâng cao hiệu quả của thị trường lao động nhờ cung cấp cho các đối tượng có quan tâm những thông tin phù hợp, kịp thời để đưa ra quyết định. Những đối tượng này là học sinh, sinh viên, người tìm việc, các cơ sở giáo dục, đào tạo, cơ sở tư vấn hướng nghiệp, giới thiệu việc làm của nhà nước và người sử dụng lao động. Để xây dựng LMIS cần thực hiện 3 bước sau: thu thập, xử lý dữ liệu, phân tích-trình bày và phổ biến thông tin. Có 3 loại hình thông tin chính là:

Triển vọng việc làm: Mục tiêu là đưa ra các nhận xét rõ ràng, liên tục về tình hình thị trường lao động trong quá khứ, hiện tại và dự báo. Đây sẽ là những thông tin phân tổ về những ngành nghề phát triển nhanh nhất, xu hướng tiền lương của từng ngành nghề hay địa phương, xu hướng tuyển dụng theo giới, độ tuổi, trình độ học vấn v.v. Những thông tin này sẽ chi tiết hơn, dễ sử dụng hơn các ấn phẩm hiện nay của TCTK và Bộ LĐTBXH.¹⁷⁹ Người sử dụng, như người tìm việc, sinh viên, phụ huynh, người tư vấn hướng nghiệp, sẽ truy cập những thông tin này để tìm kiếm cơ hội việc làm ở các ngành nghề, địa phương, lĩnh vực khác nhau. Số liệu nền sẽ là một loạt các điều tra định kỳ, điều tra chuyên sâu của TCTK và các tổ chức khác.

Kỹ năng: Mục tiêu là cung cấp thông tin về những kỹ năng liên quan của một số ngành nghề. Những thông tin này bao gồm mô tả ngành nghề, các nhiệm vụ chính, kiến thức, trình độ chuyên môn, CNTT, kỹ năng hành vi cần sử dụng trong công việc, trình độ học vấn. Tối ưu nhất là có cả những thông tin về những cơ sở giáo dục, đào tạo có thể trang bị hiệu quả cho người học những kiến thức, kỹ năng cần thiết cho từng nghề, cũng như những thông tin về ngành nghề, thu nhập, mức độ thỏa mãn của những người đã hoàn thành chương trình học. Những thông tin

này sẽ tạo điều kiện để sinh viên lên kế hoạch phát triển kỹ năng và người tìm việc đánh giá xem mình có phù hợp với nghề này hay nghề khác hay không, hay cần nâng cao trình độ để làm những nghề mong muốn. Dữ liệu nền là các điều tra thường kỳ và cả những dữ liệu phỏng theo mô hình cơ sở dữ liệu O* Net của Mỹ, trong đó cung cấp danh mục những kỹ năng cần thiết cho mọi ngành nghề. Những thông tin này hiện còn chưa được tạo lập một cách bài bản ở Việt Nam.

Cơ hội tuyển dụng: Mục tiêu là cung cấp thông tin cho trên một cổng thông tin duy nhất về các cơ hội tuyển dụng và người tìm việc trên một phạm vi rộng trong nền kinh tế. Thông tin về cơ hội tuyển dụng sẽ bao gồm không chỉ những thông tin cơ bản về việc làm (như mức lương, số giờ làm, địa điểm v.v) mà cả những kỹ năng cần cho công việc và bản mô tả công việc. Như vậy sẽ tạo điều kiện để người tìm việc tự đánh giá bản thân và giảm thiểu sự thiếu hiệu quả do ứng viên có trình độ không phù hợp hay có những mong muốn thiếu thực tế về nghề nghiệp, như đã trình bày ở phần trên. Dữ liệu nền sẽ lấy từ một loạt các nguồn như điều tra của các Trung tâm giới thiệu việc làm, các trang giao dịch việc làm trực tuyến như JobStreet.com hay Indeed.com, các ứng dụng tìm việc. Có thể cần đến những cơ chế ưu đãi tài chính để các tổ chức nhà nước, tư nhân thu thập thông tin việc làm về những việc làm trình độ thấp (hiện vẫn chiếm đa số việc làm ở Việt Nam) hay ở vùng sâu vùng xa, hoặc những lĩnh vực còn chưa ổn định tổ chức.

Sau khi sinh viên, phụ huynh, người lao động đã có được thông tin về thị trường lao động, có thể xây dựng những công cụ đơn giản để giúp đối tượng sử dụng thông tin đó. Những chính sách giúp người lao động tiếp cận những thị trường lao động nằm ngoài mạng lưới của họ là một số ít những chính sách chủ động về thị trường lao

động đã chứng tỏ hiệu quả.¹⁸⁰ Điều này có nghĩa là cung cấp thông tin hay tạo thuận lợi cho việc tiếp cận các nhóm việc làm, loại hình việc làm, hay những địa bàn mà người tìm việc thường ít đến để tìm kiếm việc làm. Xác định mục tiêu, hỗ trợ việc chuyển hóa từ mục tiêu thành hành động đang là một cách thức chi phí thấp để sẵn sàng thích ứng với một loạt các phương án việc làm.¹⁸¹ Một số nhà trường hướng dẫn học sinh lập “kế hoạch cuộc đời”, theo đó các học sinh còn nhỏ tuổi đã bắt đầu xác định ngành nghề mình muốn làm khi lớn lên, cũng như lộ trình để thực hiện mong muốn đó,¹⁸² như học hành thế nào, các quyết định về đời sống gia đình (kết hôn, lập gia đình), chuyển chỗ ở ... để đi đến đích. Hiệu quả thực sự của việc sớm lên kế hoạch cho cuộc đời đối với các kết quả trên lực lượng lao động tuy vẫn chưa được xác định cụ thể, dù là dựa trên kinh nghiệm, nhưng đã có nhiều nghiên cứu tâm lý cho rằng hiệu quả này có thể là có thực.

Trung tâm giới thiệu việc làm (TTGTVL) của Việt nam cũng có thể nâng cao chất lượng lập kế hoạch hướng nghiệp bằng cách chú trọng vào “lập kế hoạch cuộc đời”. Trên thực tế, giải pháp này có thể có tác động trực tiếp hơn đến những người lớn tuổi tìm việc làm hơn là đến những người trẻ muốn lên kế hoạch cuộc đời.¹⁸³ Để thực hiện, các TTGTVL cần cung cấp các dịch vụ chuyên sâu hơn về lập kế hoạch nghề nghiệp, hướng dẫn, ngoài việc bố trí việc làm ngắn hạn hiện đang là trọng tâm chính. Các TTGTVL tốt nhất nên tập trung vào những đối tượng người tìm việc khó tuyển dụng, như lao động phi chính thức ở thành thị, là những người tuy sống trong một thị trường lao động năng động nhưng ít đầu tư cho mình để vươn lên trên nấc thang việc làm¹⁸⁴ phụ nữ thường có mối liên kết với thị trường lao động yếu hơn nam giới và nhiều hạn chế trong công việc hơn (do phải làm việc nhà), vì thế mà

hạn chế cơ hội việc làm; người dân tộc thiểu số sống ở vùng sâu vùng xa hay ít hòa nhập vào cuộc sống thành thị, vì thế có ít cơ hội việc làm hơn; người có tuổi tìm việc có thể bị phân biệt đối xử do tuổi tác cao; thanh niên ít kinh nghiệm về thị trường lao động hay mạng lưới tìm việc. Một trở ngại đáng kể là các TTGTVL phải tái xây dựng hình ảnh của mình để khắc phục những định kiến xấu của người tìm việc về các trung tâm này.

Tóm lại, lực lượng lao động Việt Nam hiện đang hoạt động dưới tiềm năng và có nguy cơ tiếp tục tụt hậu nếu không khắc phục được những hạn chế hiện nay và chuẩn bị sẵn sàng cho tương lai.

Đã có một số cải cách quan trọng được thực hiện, như việc đưa một loạt các kỹ năng vào chương trình giảng dạy ở trường học, tăng tự chủ hoạt động và tài chính cho các cơ sở giáo dục đại học và dạy nghề. Tuy vậy cũng cần nhân rộng, hiện đại hóa những biện pháp khác, như cải thiện hệ thống y tế dự phòng để giúp người lao động kéo dài thời gian làm việc, sử dụng số liệu điều tra hiện có để tăng cường, phổ biến thông tin về thị trường lao động, nhằm giúp học sinh, sinh viên chuẩn bị tốt hơn về nghề nghiệp, cũng như người tìm việc có thể tổ chức tốt hơn quá trình tìm kiếm việc làm của mình, đồng thời cần tăng cường, nâng cấp các dịch vụ GDNN để người có tuổi nâng cao trình độ. Ngoài ra còn có một số giải pháp khác cần thực hiện từ đầu: xây dựng hệ thống chăm sóc lâu dài để giảm thiểu gánh nặng chăm sóc người già cho phụ nữ, thu hút một cách bài bản sự tham gia của người sử dụng lao động vào hệ thống phát triển kỹ năng, chuyển hướng sang xây dựng hệ thống phát triển kỹ năng. Nhưng ngay cả những cải cách mới này cũng đã bắt đầu có mầm mống tại Việt Nam. Vấn đề là làm sao ưu tiên, ươm trồng, thực hiện các cải cách đó vì lợi ích của người lao động Việt Nam, tạo hiệu ứng lan tỏa tới doanh nghiệp và xã hội nói chung.

180 McKenzie 2017.

181 Hiệu quả của việc xác định mục tiêu để định hướng đối tượng đến những kết quả mong muốn về dài hạn đã được kiểm chứng trong một loạt hành vi, như giảm cân (Stadler và các tác giả khác 2010), tiết kiệm (Ashraf và các tác giả khác), kết quả học tập, tỉ lệ đi học (Duckworth và các tác giả khác, 2013), và quản lý thời gian (Oettinger và các tác giả khác, 2015).

182 Babcock và các tác giả khác 2012, van Hooft và các tác giả khác 2005, Latham và các tác giả khác 2006.

183 Nguyễn, 2017.

184 Nguyễn, 2017.



CHƯƠNG 5 - LỘ TRÌNH VIỆC LÀM TƯƠNG LAI

Dựa trên đặc điểm việc làm ở Việt Nam hiện nay và những cơ hội mang lại do tình hình khu vực, thế giới thay đổi, những sáng kiến nào có thể dẫn đến những việc làm tốt hơn cho Việt Nam?

Dân số Việt Nam đang trong giai đoạn toàn dụng lao động, nền kinh tế vẫn phát triển mạnh so với tiêu chuẩn quốc tế, đời sống người dân đang ở trong thời kỳ phồn thịnh nhất. Tuy nhiên, những thành công này có thể trở nên mong manh trong bối cảnh tự động hóa, những thay đổi về mô hình thương mại, tiêu dùng, già hóa dân số, và lực lượng lao động chưa sẵn sàng để đáp ứng yêu cầu của công việc trong tương lai. Để Việt Nam thực hiện được mục tiêu lớn là đến năm 2035 trở thành một nước thu nhập trung bình sẽ có nhiều việc cần làm hơn là chỉ cố gắng duy trì hiện trạng và chỉ thay đổi một chút ít, mà thay vào đó cần có một số thay đổi triệt để. Để có chất lượng việc làm cao hơn, dù bằng cách tạo ra những việc làm mới có mức lương cao, điều kiện làm việc tốt, năng suất lao động cao, hay nâng cấp các việc làm hiện có thì cũng đều cần phải có nhiều điều kiện hơn là chỉ tăng trưởng kinh tế và một môi trường đầu tư thuận lợi.

Bức tranh việc làm trong tương lai của Việt Nam sẽ như thế nào?

Bức tranh việc làm trong tương lai sẽ khá giống với hiện nay. Cơ cấu việc làm đang thay đổi và dự kiến sẽ tiếp tục thay đổi nếu Việt Nam bắt kịp xu thế phát triển của nền kinh tế toàn cầu và tiếp tục nâng cấp trình độ của lực lượng lao động. Chuyển dịch cơ cấu, vai trò của đầu tư FDI, sự phát triển của khối kinh tế tư nhân trong nước sẽ là những yếu tố tạo ra mức tăng thuận về việc làm, và (phần lớn) sẽ kèm theo đó là các chế độ phúc lợi xã hội, mức lương tăng cao hơn so với lao động ở hộ nông nghiệp hay hộ kinh doanh truyền thống. Tuy nhiên, những việc làm hưởng lương “tốt” sẽ chỉ chiếm 1/4 tổng số việc làm (12 triệu lao động). Nếu giả định tốc độ chuyển đổi sẽ bằng với giai đoạn 2008-2015,

thì đến năm 2040 sẽ có khoảng 2/4 (43%) việc làm “tốt”. Sự chuyển đổi này có thể diễn ra nhanh hơn nếu Việt Nam từ bỏ thực tại để hướng đến cải cách sâu rộng hơn. Việc làm ở hộ nông nghiệp và hộ kinh doanh sẽ tiếp tục giảm, dù đến năm 2040 vẫn sẽ là nguồn tạo việc làm lớn với hơn một nửa số lượng việc làm. Tốc độ giảm sẽ chủ yếu phụ thuộc vào mức độ Việt Nam hội nhập và tham gia vào các thị trường mới của khu vực và thế giới.

Việc làm ở nông thôn sẽ tiếp tục ngày càng đa dạng hơn. Việc làm ở nông thôn sẽ tiếp tục được đa dạng hóa vào các ngành chế tạo, chế biến và dịch vụ. Hạn chế trong di chuyển về mặt địa lý dẫn tới sự đa dạng hóa trong danh mục việc làm của các hộ nông thôn, khi thu nhập từ lương chứ không phải thu nhập từ nông nghiệp sẽ là nguồn thu nhập chính của hộ nông thôn (trừ người dân tộc thiểu số). Việc nới lỏng quy định về hộ khẩu có thể sẽ đẩy nhanh tiến độ đô thị hóa, nhưng các chuỗi lương thực hiện có, các sản phẩm nông sản xuất khẩu chính, sự chủ động của các địa bàn nông thôn mới là nền tảng cho quá trình nâng cấp việc làm đáng kể ở nông thôn.

Việc làm sẽ gắn kết nhiều hơn với các chuỗi giá trị trong nước, khu vực và toàn cầu. Xuất khẩu của Việt Nam trực tiếp tạo ra khoảng 10 triệu việc làm, đồng thời cũng gián tiếp tạo ra hàng triệu việc làm nữa để cung cấp đầu vào cho hàng xuất khẩu. Tầng lớp tiêu dùng ngày càng lớn và quá trình đô thị hóa ngày càng tăng của Việt Nam và khu vực, cũng như sự lớn mạnh của các chuỗi giá trị khu vực và uy tín của Việt Nam gia tăng trong vai trò là một mắt xích quan trọng của các chuỗi giá trị toàn cầu, dự kiến sẽ là những yếu tố làm gia tăng số lượng việc làm trong các chuỗi giá trị. Điều này có thể diễn ra thông qua tăng cường hiệu quả kết nối việc làm hiện nay với các chuỗi giá trị, như đang thấy ở các hộ nông nghiệp bán hàng hóa

cho người bán lẻ, hay những việc làm được tạo ra ở các ngành lắp ráp, logistics hay dịch vụ khác. Khi lực lượng lao động phát triển lên trình độ cao hơn thì cũng sẽ mở ra tiềm năng để dịch chuyển lên các chuỗi giá trị có giá trị gia tăng cao hơn.

Tự động hóa sẽ dẫn thay đổi các công đoạn thao tác của một số ngành nghề và dẫn thay thế con người (nhưng sẽ với tốc độ chậm hơn). Việc làm ở Việt Nam nhiều khả năng sẽ được hưởng lợi từ công nghệ trong giai đoạn này. Tự động hóa trong nông nghiệp sẽ bắt đầu thay thế lao động, từ đó sẽ giải phóng lao động để tham gia vào những ngành dịch vụ hay chế tạo, chế biến có giá trị gia tăng cao hơn. Máy tính đang giúp người làm nghề kế toán quản lý tốt hơn tài chính của doanh nghiệp. Những chiếc máy may hiện đại hơn cho phép thực hiện những thao tác tinh vi hơn trên những loại ngành hàng may mặc có giá trị gia tăng cao hơn. Vì thế, đến một thời điểm nào đó, công nghệ sẽ có thể thay đổi nội hàm công việc và có thể thay thế những ngành nghề trình độ thấp, từ đó giải phóng thời gian cho những hoạt động có giá trị gia tăng cao hơn. Do trình độ tay nghề của những thành viên mới tham gia lực lượng lao động tiếp tục nâng tầm lực lượng lao động lên những trình độ kỹ năng cao hơn, nên những thay đổi lớn sẽ diễn biến chậm lại. Tuy nhiên, về lâu dài, do chi phí nhân công tăng trong khi chi phí công nghệ giảm nên máy móc có thể sẽ bắt đầu thay thế việc làm. Quá trình thay thế này phần nào có thể sẽ được bù trừ bởi sự thu hẹp quy mô của dân số trong độ tuổi lao động.

Chất lượng việc làm sẽ được cải thiện khi việc làm dịch chuyển đến những doanh nghiệp lớn và một số việc làm có chất lượng thấp xuất hiện. Sự dịch chuyển tới những việc làm ở các doanh nghiệp lớn sẽ làm tăng tiếp cận các chế độ bảo hiểm xã hội theo việc làm và nâng cao ổn định việc làm (ít biến động theo chu kỳ hơn). Tuy nhiên, một số lợi ích có được từ việc làm ở hộ nông nghiệp và hộ kinh doanh phi nông nghiệp sẽ bị mất đi, như có thời gian linh hoạt, được tự làm chủ. Số lượng việc làm hưởng lương không có bảo hiểm xã hội cũng sẽ tăng khi khối doanh nghiệp tư nhân trong nước, hiện đang cung cấp chế độ bảo hiểm xã hội cho 70% lao động, tiếp tục phát triển nhanh.

Việc làm trong tương lai sẽ mở rộng hơn đối với một số đối tượng, nhưng cũng sẽ khó khăn hơn với những người khác. Thanh niên là những đối tượng hiện đã được hưởng lợi từ sự chuyển dịch cơ cấu của việc làm. Dù vẫn phải dành thời gian tìm kiếm việc làm, như có thể thấy qua tỉ lệ thất nghiệp cao, nhưng thanh niên đang chuyển dịch với tỉ lệ cao vào các việc làm hưởng lương, nhất là ở các doanh nghiệp tư nhân trong nước và doanh nghiệp nước ngoài. Tuy nhiên vẫn có những trường hợp ngoại lệ ở một số thanh niên tiếp tục luân chuyển ở những việc làm ăn lương chất lượng thấp, và số này về sau có thể tăng lên. Phụ nữ có thể được hưởng lợi nhờ việc làm tăng do có cơ hội mới ở những việc làm có chất lượng cao; cùng với trình độ học vấn tăng và những việc làm trong lĩnh vực chăm sóc mới xuất hiện sẽ tiếp tục có lợi cho phụ nữ. Tuy nhiên, già hóa dân số có thể sẽ hạn chế lựa chọn cho phụ nữ thậm chí còn nhiều hơn là những công việc ở nhà, đẩy phụ nữ vào những việc làm có mức lương thấp hơn nhưng ổn định hơn, hay trong tình huống xấu nhất là ra khỏi thị trường lao động. Người lao động có tuổi cũng có thể gặp khó khăn do việc làm đòi hỏi nhiều kỹ năng hơn và tỉ lệ chuyển việc cao hơn, vì thế có thể khiến họ không tìm được việc làm mới. Người dân tộc thiểu số có nguy cơ không tiếp cận được những việc làm mới xuất hiện. Do sống ở vùng sâu vùng xa, hạn chế tiếp cận việc làm trong các lĩnh vực dịch vụ, chế tạo, chế biến ở địa phương, ít liên hệ với các trung tâm việc làm mới nên đối tượng này sẽ càng có nguy cơ bị gạt ra ngoài hơn.

Tìm kiếm việc làm sẽ phải thực hiện thường xuyên hơn nhưng sẽ ít khó khăn hơn. Với sự ra đời của những ngành nghề mới ở các DNVTN trong nước và doanh nghiệp nước ngoài, việc làm mới sẽ xuất hiện trên thị trường và dễ tiếp cận hơn so với các việc làm hiện nay, vốn đòi hỏi phải có sẵn tài sản (hộ nông nghiệp) hay vốn khởi nghiệp (hộ kinh doanh). Tốc độ mất việc làm cũng có thể tăng do khối DNVTN và doanh nghiệp lớn có nhiều việc làm hơn, trong đó doanh nghiệp lớn sẽ là nguồn mất việc làm chính. Điều này kéo theo tỉ lệ chuyển việc cao hơn, cũng như nguy cơ kém hiệu quả do lao động mất nhiều thời gian không làm việc hay chuyển sang những công việc không phù hợp, dù sẽ dễ tiếp cận thị trường hơn và có

nhiều thông tin hơn về các cơ hội việc làm mới nhờ công nghệ.

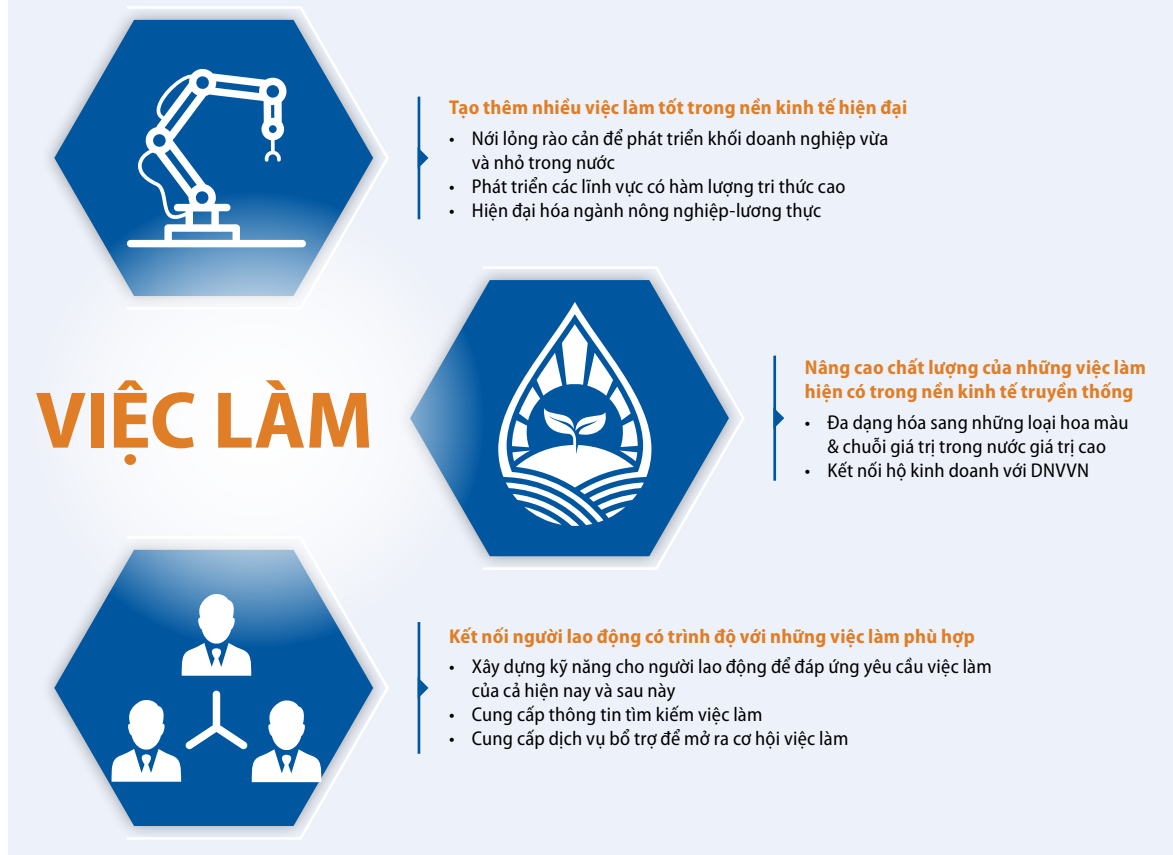
Nhưng Việt Nam có thể đạt kết quả tốt hơn nếu nhà nước, doanh nghiệp chủ động hơn, và người lao động biết nắm bắt cơ hội cũng như giảm thiểu rủi ro thoái trào của những xu hướng trong tương lai này.

Làm thế nào để việc làm trong tương lai có chất lượng tốt hơn, có phạm vi đối tượng rộng hơn?

Báo cáo này đề xuất 8 lĩnh vực chính sách nhằm giải phóng tiềm năng để có được những việc làm tốt hơn, có phạm vi đối tượng rộng hơn cho Việt Nam, chia thành 3 nhóm. Những đề xuất này không nên xem là những giải pháp thu hút danh mục đầu tư FDI đa dạng, cũng như để phát triển nền kinh tế tư nhân, ngành nông nghiệp và hệ kỹ năng. Thay vào đó, các đề xuất chính sách sẽ xác định những giải pháp trong chiến lược

ngành có vai trò đặc biệt quan trọng đối với vấn đề việc làm, cũng như những chiến lược có thể ít quan trọng hơn đối với tăng trưởng nói chung, nhưng sẽ có tác động lớn đến chất lượng, số lượng hay phạm vi đối tượng của việc làm. 3 lĩnh vực chính sách thứ nhất kêu gọi nâng cấp nền kinh tế hiện đại bằng cách thúc đẩy các doanh nghiệp trong nước còn kém phát triển và chuyển hướng sang những chuỗi giá trị cao cấp hơn. Hai lĩnh vực chính sách tiếp theo tập trung vào nâng cao chất lượng việc làm trong nền kinh tế truyền thống bằng những chính sách khuyến khích để nâng cao giá trị gia tăng và chất lượng việc làm, cũng như tạo mối liên kết giữa các thành phần kinh tế để chia sẻ rộng rãi hơn những việc làm tốt. Ba nhóm chính sách sau đề xuất các giải pháp cần thiết để chuẩn bị sẵn sàng cho người lao động cũng như bố trí công việc phù hợp cho lao động (Hình 5.1). Phần này của báo cáo sẽ trình bày tóm tắt về những chính sách này. Nội dung chi tiết đã trình bày ở các chương trước.

Hình 5.1: Chính sách để tạo ra những việc làm tốt hơn, mở rộng cơ hội hơn



Lĩnh vực cải cách I: Tạo thêm nhiều cơ hội ‘việc làm tốt’ trong nền kinh tế hiện đại

Những việc làm tốt nhất, được xác định bằng năng suất lao động, mức lương, phúc lợi xã hội cao, là những việc làm hưởng lương có hợp đồng lao động. Đó cũng là những việc làm rộng mở cơ hội cho các đối tượng phụ nữ và thanh niên. Đây cũng là những nhóm việc làm có tốc độ gia tăng nhanh nhất ở Việt Nam hiện nay, và nếu Việt Nam sẵn sàng đón nhận những cơ hội có được từ những xu hướng lớn thì những việc làm này còn có triển vọng tăng nhanh hơn nữa. Vì thế, thách thức về chính sách đặt ra là làm sao khuyến khích sự ra đời và phát triển của những doanh nghiệp có khả năng tạo việc làm, tạo ra những việc làm có giá trị cao, và tạo lợi thế để Việt Nam tiếp tục tạo thêm việc làm khi các xu hướng lớn diễn ra. Báo cáo đề xuất 3 chính sách sau.

Thứ nhất, tạo điều kiện cho việc phát triển khối doanh nghiệp trong nước tham gia mạnh mẽ vào các hoạt động có giá trị gia tăng cao. DNNN và các TĐĐQG tuy là những doanh nghiệp lớn (xét về số lượng lao động), nhưng DNVVN trong nước mới là nguồn chính tạo việc làm có hợp đồng. Khác với DNNN và doanh nghiệp có vốn FDI, những doanh nghiệp này sẽ mở rộng quy mô được một vài năm sau khi thành lập. Dù có năng suất thấp hơn và việc làm cũng có chất lượng thấp hơn (xét về mức lương và phúc lợi xã hội) so với DNNN hay TĐĐQG nhưng những doanh nghiệp này nhiều khả năng sẽ chia sẻ nguồn lợi thu được với người lao động nhờ tận dụng các cải thiện về năng suất để mở rộng lực lượng lao động và chia sẻ tỉ lệ lợi nhuận lớn hơn với người lao động. Phụ nữ là đối tượng được hưởng lợi nhiều nhờ làm việc trong các DNVVN.

Sự dịch chuyển theo hướng gia tăng toàn cầu hóa, tự động hóa, sự phát triển của tầng lớp tiêu dùng có thể làm tăng nhu cầu về các hàng hóa, dịch vụ sản xuất trong nước. Gia tăng đầu tư FDI sẽ tiếp tục đóng một vai trò đáng kể, nhất là khi Việt Nam chuyển sang Định hướng Chiến lược Thu hút Đầu tư FDI Thế hệ mới (Hộp 5.1). Cần có chính sách bổ sung để nâng cấp DNVVN nhằm nắm bắt những cơ hội mới này:

- (i) *Tạo sân chơi bình đẳng cho khối kinh tế tư nhân* bằng cách nới lỏng sự kiểm soát của nhà nước về yếu tố sản xuất (đất đai, đầu vào trong nước, thị trường, vốn); xem xét lại vị thế gần như độc quyền của DNNN trong một số lĩnh vực; cải thiện môi trường kinh doanh chung.
- (ii) *Tiếp tục tạo thuận lợi để doanh nghiệp gia nhập và rút lui khỏi thị trường* bằng cách đơn giản hóa thủ tục đăng ký doanh nghiệp (thủ tục của Việt Nam vẫn còn rườm rà hơn mức bình quân của khu vực và phức tạp hơn phần lớn các nước thu nhập trung bình thấp khác); giảm thời gian, mức độ phức tạp của thủ tục phá sản (để từ đó giúp những doanh nghiệp hiệu quả nhất tiếp tục tồn tại, phát triển, tăng trưởng).
- (iii) **Tạo điều kiện kết nối giữa DNVVN trong nước và các TĐĐQG** bằng cách cung cấp thông tin cho DNVVN về tiêu chuẩn ngành và làm thế nào để đáp ứng tiêu chuẩn ngành, chất lượng hàng hóa và yêu cầu giao hàng đúng hạn đối với các nhà cung cấp tiềm năng, các phương án tín dụng, cơ sở dữ liệu nhà cung cấp với những thông tin về thị trường thứ phát cho các loại hàng hóa chuyên dụng mà các TĐĐQG đang muốn mua; cung cấp dịch vụ cầu nối bài bản giữa người mua và người bán; giúp DNVVN nâng cao năng lực.

Thứ hai, cần khuyến khích doanh nghiệp chuyển hướng sang lĩnh vực xuất khẩu dịch vụ có hàm lượng tri thức cao trong chuỗi giá trị khu vực và toàn cầu. Lực lượng lao động ít kỹ năng của Việt Nam đã đi được quãng đường xa trong các công đoạn lắp ráp trình độ thấp ở một số lượng ngày càng nhiều các lĩnh vực. Nhưng tốc độ gia tăng lực lượng lao động đang chậm lại, tầng lớp tiêu dùng ngày càng lớn và sẽ chi tiêu nhiều hơn vào dịch vụ, tự động hóa gia tăng ở nơi làm việc, nền tảng học vấn cao của những công dân trẻ nhất là những yếu tố cho thấy Việt Nam đang có lợi thế để mở rộng cung cấp dịch vụ kết nối với các CGTTC. Từ các nước cạnh tranh trong khu vực có thể thấy xuất khẩu dịch vụ trong CGTTC của Việt Nam sẽ ít nhất cao gấp đôi mức 7% GDP hiện nay. Việt Nam

HỢP 5.1: Chiến lược thu hút đầu tư FDI thế hệ mới

Chiến lược thu hút đầu tư FDI của Việt Nam đã đem lại hiệu quả cao cho đất nước kể từ đầu những năm 2000. Do sự hấp dẫn của các yếu tố như chi phí nhân công, năng lượng thấp và ưu đãi thuế cao mà nguồn đầu tư FDI năm 2016 đã đạt hơn 12 tỉ USD, thu hút hơn 2 triệu lao động, chủ yếu trong hoạt động chế tạo, chế biến giá trị thấp ở một loạt lĩnh vực.

Các xu hướng toàn cầu có thể dẫn đến sự sụt giảm đầu tư FDI thâm dụng lao động trên toàn cầu. Trong bối cảnh tự động hóa, reshoring (chuyển sản xuất về nước), chuỗi cung ứng của các TĐĐQG giảm thiểu rủi ro, cùng một loạt các yếu tố khác, đầu tư FDI nhiều khả năng sẽ bắt đầu tìm kiếm những đối tác trong chuỗi giá trị có hàm lượng tri thức cao hơn.

Sự thay đổi này trong chiến lược thu hút FDI toàn cầu cũng có thể khiến Việt Nam dịch chuyển theo hướng mới trong mối quan hệ với FDI. Khi lực lượng lao động của Việt Nam có trình độ học vấn cao hơn, tăng lớp tiêu dùng lớn mạnh hơn, khối doanh nghiệp trong nước phát triển hơn thì Việt Nam có thể cần đòi hỏi nhiều hơn từ đầu tư FDI. Có nghĩa là Việt Nam nên chú trọng thu hút những nguồn vốn FDI:

- Có mức lương cao hơn thông qua những việc làm có giá trị gia tăng cao hơn tính theo đầu lao động
- Giúp tăng cường phát triển kỹ năng trong nước, chuyển giao công nghệ, NC&UD
- Sử dụng nguồn lực hiệu quả hơn (đất đai, năng lượng, nguyên vật liệu)
- Tạo cơ hội để doanh nghiệp, nhà đầu tư trong nước tham gia các CGTTC mà không thay thế nhà đầu tư, DNVVN trong nước
- Nâng cao năng lực cạnh tranh cho tất cả các nhóm doanh nghiệp của Việt Nam

Tuy nhiên, Việt Nam là một đất nước đa dạng, trong khi tầm với của đầu tư FDI, cũng như các điều kiện để “chuyển dịch lên” thường mang tính khu vực. Trong bối cảnh này, Định hướng chiến lược mới sẽ (i) tiếp tục thu hút đầu tư FDI trong các ngành nông nghiệp, chế tạo/chế biến, dịch vụ cơ bản ở những địa phương kém phát triển, (ii) thu hút đầu tư vào các lĩnh vực chế tạo/chế biến, dịch vụ giá trị cao hơn ở Hà Nội, TPHCM và các tỉnh thành hàng đầu khác.

Nguồn: T&C PPT.

cũng cần nâng cấp lĩnh vực xuất khẩu dịch vụ, bổ sung cho lĩnh vực du lịch, vận tải hiện nay bằng tăng trưởng về dịch vụ thương mại. Ngoài ra, Việt Nam cũng có thể cân nhắc chuyển hướng sang những chuỗi giá trị có quy trình sản xuất trình độ cao. Để phát triển dịch vụ định hướng xuất khẩu, Việt Nam cần:

- (iv) *Hoàn thiện môi trường thể chế cho ngành logistics, nâng cấp cơ sở hạ tầng trong nước để cải thiện khả năng kết nối.*
- (v) *Hỗ trợ kết nối giữa các doanh nghiệp xuất khẩu và doanh nghiệp cung cấp đầu vào trong nước.*
- (vi) *Tăng cường NC&UD và đổi mới, sáng tạo.* Để thực hiện nhóm giải pháp này cần phải có luật định hay chính sách khuyến khích để thu hút đầu tư tư nhân, hay trợ cấp của nhà nước để bổ sung hạ tầng cơ sở NC&UD hiện còn hạn chế của Việt Nam, kết nối các cơ sở trong nước với các đối tác trong nước hay quốc tế có kiến thức về thị trường trong nước và thế giới. Luật Công nghệ cao cũng cần được sửa đổi, bổ sung để khuyến khích NC&UD trong nhiều lĩnh vực đa dạng hơn.

- (vii) *Nới lỏng các quy định hạn chế của nhà nước về thương mại dịch vụ.* Khung luật định hiện hành khiến Việt Nam gặp bất lợi trong xuất khẩu dịch vụ. Chẳng hạn, nới lỏng các ràng buộc, hạn chế về sở hữu nước ngoài sẽ tạo điều kiện để Việt Nam tăng cường hội nhập khu vực với ASEAN. Xây dựng nguồn vốn con người cần thiết cho lĩnh vực xuất khẩu dịch vụ có hàm lượng tri thức cao bằng cách nới lỏng quy định về xuất nhập cảnh, cho phép chuyên gia nước ngoài trong ngành dịch vụ vào Việt Nam; tham gia vào các thị trường khu vực để doanh nghiệp Việt Nam học hỏi từ các công ty nước ngoài hàng đầu – để làm được như vậy đòi hỏi các doanh nghiệp Việt Nam phải đồng bộ sản phẩm, dịch vụ của mình với các chuỗi giá trị khu vực, cũng như đưa vào các hiệp định thương mại các điều khoản để tạo cơ hội cho lao động chuyên môn của Việt Nam được đào tạo tại chỗ, đồng thời phát triển lực lượng lao động chuyên môn ngành dịch vụ của Việt Nam đủ năng lực cạnh tranh theo các tiêu chuẩn quốc tế cao nhất.

Thứ ba, là tạo thuận lợi cho hệ thống nông-lương phát triển. Các chuỗi lương thực trong nước hiện

đã là một nguồn việc làm quan trọng ở nông thôn, và có tỉ lệ lớn nhất trong thu nhập bình quân của hộ nông thôn. Tuy nhiên, những chuỗi này chưa được tổ chức tốt nhất hay đem lại nhiều lợi nhuận nhất so với tiềm năng, vì thế mà hạn chế khả năng tạo ra việc làm với số lượng, chất lượng cao hơn ngoài phạm vi các trung tâm đô thị của Việt Nam. Trước những cơ hội mở ra nhờ sự phát triển của tầng lớp tiêu dùng Châu Á, đô thị hóa, các chuỗi giá trị khu vực mới xuất hiện, tự động hóa, các chuỗi lương thực có thể là một nguồn tạo việc làm mới hấp dẫn. Sau đây là một số nhóm giải pháp để hỗ trợ định hướng này:

(viii) *Khuyến khích đầu tư vào các lĩnh vực chế biến nông-lương, logistics lương thực, bán lẻ hiện đại bằng cách giảm chi phí của các doanh nghiệp trong nước trong hệ thống nông-lương, tạo sân chơi bình đẳng giữa DNNN và các doanh nghiệp chế biến nông-lương tư nhân, tiếp tục tham gia các hiệp định thương mại để tăng tiếp cận cho sản phẩm Việt Nam trên thị trường quốc tế, thực hiện các chương trình vườn ươm doanh nghiệp nông-lương cho DNVVN mới, doanh nghiệp khởi nghiệp, nâng cao trình độ cho các nghề dịch vụ dành riêng cho hệ thống nông-lương.*

(ix) *Khuyến khích đầu tư nâng cấp hạ tầng thị trường lương thực, thực phẩm ở cấp độ địa phương bằng cách nâng cấp điều kiện vệ sinh, logistics, tiêu chuẩn vệ sinh, cơ sở bán buôn, chợ tươi sống thành thị, khuyến khích các tổ chức tín dụng cho vay với lãi suất, điều kiện trả nợ ưu đãi để thu hút đầu tư theo hướng hợp tác công-tư.*

(x) *Nâng cao năng lực của cả nhà nước và tư nhân để bảo đảm vệ sinh, an toàn thực phẩm trên cả thị trường trong nước và nước ngoài bằng cách thắt chặt các biện pháp quản lý nhà nước về vệ sinh, an toàn thực phẩm; yêu cầu doanh nghiệp tư nhân phải áp dụng HACCP (Phân tích mối nguy và điểm kiểm soát tới hạn), truy xuất nguồn gốc và các cơ chế quản lý khác trong hệ thống lương thực; thực hiện quy định, cung cấp hỗ trợ kỹ thuật để bảo đảm quy trình vệ sinh, an toàn thực phẩm*

trong toàn bộ các quy trình chế biến thực phẩm từ quy mô nhỏ đến lớn, cũng như các doanh nghiệp phân phối; xây dựng thương hiệu Việt Nam và xúc tiến thương mại.

(xi) *Có chính sách ưu đãi nhằm khuyến khích các ngành lương thực, thực phẩm đầu tư vào những địa phương ở gần cơ sở sản xuất nông nghiệp và những khu vực đang thiếu việc làm, để khuyến khích tạo việc làm với tầm bao quát đối tượng rộng. Những khoản đầu tư này sẽ đặc biệt cần thiết ở các tỉnh miền núi phía bắc và vùng Tây Nguyên nhằm tạo cơ hội việc làm cho người dân tộc thiểu số.*

Lĩnh vực cải cách II: Nâng cao chất lượng của các việc làm hiện có trong nền kinh tế truyền thống

Chuyển dịch cơ cấu dù vẫn liên tục chuyển biến nền kinh tế Việt Nam, nhưng Việt Nam có nguồn cung việc làm lớn ở những hoạt động sản xuất, kinh doanh có giá trị gia tăng thấp, cụ thể là việc làm ở hộ nông nghiệp (và các hoạt động sản xuất sơ cấp liên quan) và hộ kinh doanh. Những việc làm này hiện chiếm 60% tổng số việc làm, và nếu tiếp tục giảm với tốc độ quan sát được trong 8 năm qua thì đến năm 2040 sẽ chiếm hơn một nửa tổng số việc làm. Đây là nguồn tạo việc làm chủ yếu cho người dân tộc thiểu số, lao động lớn tuổi và những người có trình độ học vấn thấp, do đó có mối liên hệ mật thiết với vấn đề giảm nghèo. Vì thế mà không thể không quan tâm đến những nhóm việc làm này. Báo cáo đề xuất 2 nhóm chính sách để hộ nông nghiệp và hộ kinh doanh tăng cường hòa nhập vào khối doanh nghiệp hiện đại.

Khuyến khích ngành nông nghiệp đa dạng hóa sang những loại hoa màu giá trị cao: Do nông dân được giữ lại lợi nhuận từ công việc mình làm nên nâng cao năng suất nông nghiệp sẽ cải thiện được chất lượng việc làm trong ngành nông nghiệp, hiện chiếm tới hơn một nửa số việc làm trong nền kinh tế. Có thể thực hiện việc này thông qua cơ giới hóa hay áp dụng những tập quán canh tác tốt hơn, nhưng cũng có thể đa dạng hóa sản phẩm để đáp ứng nhu cầu của tầng lớp tiêu dùng

ngày một lớn của Việt Nam (và khu vực) cũng như đô thị hóa. Giới tiêu dùng giàu có hơn, ở thành thị nhiều hơn sẽ tạo nguồn cầu cho một “giỏ thực phẩm” đa dạng hơn cũng như các loại thực phẩm chế biến, và đây là những ngành hàng có thể tạo giá trị gia tăng cho một số loại cây trồng. Việc thay thế lúa gạo sẽ đặc biệt đem lại nhiều lợi ích cho các hộ có phụ nữ làm chủ, hiện đang tham gia nhiều vào hoạt động sản xuất lúa gạo, cũng như người dân tộc thiểu số đang phụ thuộc nhiều vào nông nghiệp, vì đây là nguồn thu nhập chính của họ. Ngoài thúc đẩy tăng trưởng sản xuất nông nghiệp sơ cấp còn cần quan tâm đến việc:

- (i) *Có chính sách, chương trình nhằm đẩy mạnh chuyển dịch trong sử dụng đất nông nghiệp, nhất là chuyển từ đơn canh sang đa canh hay sản xuất các loại cây trồng giá trị cao* bằng cách tiếp tục nới lỏng quy định về sử dụng đất trồng lúa, cải tiến công tác thủy lợi, đầu tư phát triển hạ tầng thủy lợi linh hoạt hơn để phù hợp trồng nhiều loại hoa màu khác nhau, cũng như hỗ trợ nông dân tiếp thu những kỹ năng mới cần thiết để canh tác các loại cây trồng giá trị cao.
- (ii) *Tạo điều kiện để các cơ sở nông nghiệp (nhỏ) đạt quy mô kinh tế hiệu quả, từ đó nâng cao năng suất, thu nhập* bằng cách khuyến khích phát triển thị trường cho thuê đất còn non trẻ của Việt Nam, tập hợp quỹ đất để giảm tình trạng manh mún, tạo thuận lợi cho hoạt động hợp tác sản xuất của các nhà sản xuất vừa và nhỏ, củng cố các hợp tác xã, sử dụng các biện pháp hành chính và thị trường để tăng cường áp dụng các tập quán nông nghiệp bền vững.
- (iii) *Cung cấp cho hộ nông nghiệp các dịch vụ phát triển nghề nghiệp* bằng cách phát triển một loạt dịch vụ hỗ trợ kỹ thuật, tư vấn, tài chính tư nhân trong ngành nông nghiệp Việt Nam, xây dựng các chương trình riêng để hỗ trợ doanh nghiệp nông nghiệp, đặc biệt là đối tượng phụ nữ hiện đang được hưởng lợi từ công tác công tác khuyến nông ít hơn nam giới.
- (iv) *Khuyến khích xây dựng liên kết chặt chẽ, đồng bộ hơn giữa các đơn vị sản xuất sơ cấp*

và hệ thống nông-lương bằng cách củng cố các hợp tác xã nông nghiệp, mở rộng cung cấp một loạt các dịch vụ thương mại, tiếp thị đa dạng; cung cấp hỗ trợ vốn nhà nước và hỗ trợ kỹ thuật để khuyến khích hình thành các cụm sản xuất nông nghiệp; tăng cường các dịch vụ thú y, giám sát dịch hại, thực thi chặt chẽ quy định về sử dụng nông hóa phẩm, kháng sinh trong nông nghiệp; và đưa cơ sở sản xuất sơ cấp vào chương trình vệ sinh, an toàn thực phẩm.

Thứ hai, là tạo thuận lợi để kết nối giữa các hộ kinh doanh và DNVVN. Các hộ kinh doanh tuy đang là nguồn quan trọng tạo ra 10 triệu việc làm, cộng thêm 3 triệu lao động ăn lương phi chính thức, nhưng lại là một nguồn tạo việc làm thầm lặng và thường không được chú ý đến. Chủ hộ kinh doanh dù thường ưu tiên chọn cách tiếp tục duy trì công việc làm ăn nhỏ của mình, nhưng cũng muốn tiếp cận các thị trường lớn để nâng cao thu nhập và giảm rủi ro về thu nhập. Bộ phận kinh tế này cũng là một nguồn tạo thu nhập đáng kể cho các hộ nông thôn, dù người dân tộc thiểu số chưa có nhiều thành công với các cơ sở làm ăn riêng của mình. Trong tình hình các hộ kinh doanh hiện còn bị tách rời khỏi các chuỗi sản xuất của DNVVN, có thể thấy liên kết doanh nghiệp sẽ không tự nhiên mà có. Sau đây là một số giải pháp chính sách có ích:

- (i) *Tạo thuận lợi để luân chuyển thông tin tới các hộ kinh doanh* bằng các chương trình nhà nước cung cấp cho hộ kinh doanh thông tin về tiêu chuẩn ngành và cách thức đáp ứng tiêu chuẩn ở những lĩnh vực chính phục vụ thị trường trong nước; chất lượng và khả năng giao hàng đúng hạn theo yêu cầu của DNVVN; các phương án tín dụng để tạo điều kiện cho hộ kinh doanh thực hiện những đầu tư cần thiết hay nâng cấp để làm ăn với DNVVN.
- (ii) *Tiếp tục đơn giản hóa thủ tục đăng ký doanh nghiệp và tuyên truyền, làm rõ lợi ích của việc đăng ký mở doanh nghiệp* bằng cách tổ chức các chiến dịch thông tin thị trường và thông tin tại cộng đồng, sử dụng các phương

tiện đăng ký doanh nghiệp, cung cấp dịch vụ đăng ký doanh nghiệp nhằm nâng cao năng lực quản lý thông qua cơ chế một cửa đặt tại các trung tâm thương mại nơi hộ kinh doanh hoạt động.

- (iii) *Cung cấp dịch vụ hỗ trợ cho các hộ kinh doanh có triển vọng.* Cũng như công tác khuyến nông dành cho nông dân, các chủ hộ kinh doanh sẽ có lợi khi được học các kỹ năng kinh doanh, công nghệ, quy trình doanh nghiệp mới để nâng cao năng suất cho cơ sở mình. Những biện pháp này sẽ đạt hiệu quả cao nhất nếu được thực hiện tại chỗ, vì doanh nghiệp chính là lớp học để học cách giải quyết các vấn đề thực tế phát sinh.
- (iv) *Khuyến khích phát triển, ứng dụng công nghệ để kết nối hộ kinh doanh với nền kinh tế nói chung.*

Lĩnh vực cải cách III: Kết nối người lao động có trình độ với những việc làm phù hợp

Người lao động hiện chưa có những kỹ năng để đáp ứng yêu cầu việc làm của cả hiện nay và sau này, trong khi một loạt các yếu tố đang làm hạn chế hơn nữa khả năng tiếp thu kỹ năng và thành công trong những công việc này. Tầng lớp trẻ của Việt Nam dù được quốc tế công nhận về điểm thi bậc trung học sánh ngang với học sinh ở Châu Âu, nhưng phần lớn lực lượng lao động Việt Nam nhiều nhất vẫn chỉ có trình độ trung học và kỹ năng hạn chế. Tình trạng thiếu kỹ năng đáng lưu ý hiện nay sẽ gia tăng khi các xu hướng lớn bắt đầu có ảnh hưởng đến bức tranh việc làm. Lý do là vì thiếu thông tin về cơ hội việc làm, thiếu thông tin về chất lượng người lao động, thiếu thời gian, dẫn đến hạn chế lựa chọn công việc, hạn chế về thu nhập nên khó chuyển sang những công việc phù hợp hơn, hay một loạt những vấn đề khác. Báo cáo đề xuất 3 nhóm chính sách sau:

Thứ nhất, xây dựng các kỹ năng cho người lao động để đáp ứng yêu cầu việc làm của cả hiện nay và sau này bằng cách cải cách triệt để hệ thống giáo dục, đào tạo. Người trẻ hiện nay có nền tảng kỹ năng tốt, nhưng nhìn chung lực lượng lao động

vẫn có trình độ học vấn thấp và thiếu kỹ năng. Hạn chế về kỹ năng không chỉ dẫn đến hạn chế về sản phẩm đầu ra ở các việc làm hiện nay, mà còn đe dọa các việc làm mới khi nhà đầu tư đến tìm hiểu xem có nên đầu tư vào các quy trình sản xuất (thông qua tự động hóa) hay ngành nghề (thông qua các CGTTC) có giá trị gia tăng cao hơn hay không. Vì thế, Việt Nam cần một chiến lược kép, là nâng cấp kỹ năng cho lực lượng lao động hiện nay để tăng năng suất cho việc làm của hôm nay và chuẩn bị cho người lao động để sẵn sàng cho việc làm của ngày mai, bằng cách:

- (i) *Xây dựng chiến lược phát triển nguồn vốn con người toàn diện, dài hạn, căn cứ trên nhu cầu về kỹ năng của thị trường lao động,* theo hướng tăng cường tập trung vào quá trình học hỏi từng phần, các khóa đào tạo ngắn hạn để đáp ứng năng động các nhu cầu mới của thị trường lao động, hợp tác giữa nhà nước và doanh nghiệp trong cung cấp dịch vụ.
- (ii) *Tạo thuận lợi cho việc phát triển một loạt các kỹ năng đa dạng* bằng cách thử nghiệm, đánh giá các mô hình giảng dạy kỹ năng xã hội-tâm lý; thiết lập cơ chế đánh giá trình độ sinh viên về một loạt các kỹ năng; có chính sách khuyến khích để tích lũy kinh nghiệm ở nơi làm việc. Đặc biệt chú ý đến việc mở rộng chương trình giảng dạy trung học để đưa vào các nội dung kỹ năng xã hội-tâm lý, kiến thức vi tính; cung cấp dịch vụ hỗ trợ kỹ thuật cho nhân sự quản lý.
- (iii) *Xây dựng các phương pháp học tập suốt đời* bằng cách công nhận, khuyến khích mở rộng hoạt động đào tạo tại chỗ/tại chức; củng cố, mở rộng, đồng tài trợ các khóa đào tạo ngắn hạn; cung cấp thông tin hỗ trợ đào tạo người học lớn tuổi.
- (iv) *Chuyển hướng từ các dịch vụ giáo dục, đào tạo sang hệ thống phát triển kỹ năng* bằng cách thu hút người sử dụng lao động tham gia vào quá trình, thực hiện các kế hoạch tăng tự chủ cho các cơ sở giáo dục đại học, cơ sở đào tạo khác, chuyển chức năng của nhà nước sang

giám sát (giám sát, đánh giá), cùng các chính sách khuyến khích tài chính dựa trên kết quả.

- (v) Xây dựng một mô hình mới để thu hút doanh nghiệp tham gia cung cấp các chương trình phát triển kỹ năng, hướng dẫn các cơ sở phát triển kỹ năng để thích ứng tốt hơn với thị trường, ủng hộ, vận động các chính sách bổ sung để tạo thuận lợi cho việc học tập.

Thứ hai, cần bố trí đúng người đúng việc. Khi tốc độ tăng của lực lượng lao động chậm lại và các doanh nghiệp cần nâng cao năng lực cạnh tranh trong một thế giới đang toàn cầu hóa thì việc bảo đảm để những người lao động có kỹ năng tìm được đúng việc làm phù hợp sẽ càng trở nên quan trọng hơn. Tuy nhiên, người lao động lại không có nhiều thông tin về việc làm thế nào để tự trang bị cho mình và sẵn sàng với yêu cầu của thị trường lao động cũng như tìm được việc làm phù hợp với các mối quan tâm và kỹ năng của họ. Các cơ chế hiện nay, cả ở phía người lao động và người sử dụng lao động, đều chưa đầy đủ, thiếu hiệu quả. Thanh niên, người già, người tìm việc nông thôn là những đối tượng đặc biệt gặp khó khăn. Để khắc phục những hạn chế này để thị trường lao động vận hành hiệu quả hơn, cần:

- (i) *Xây dựng Hệ thống Thông tin Thị trường lao động* bằng cách thực hiện các điều tra chuyên sâu để xác định nhu cầu về lao động, tạo lập, phổ biến các thông tin định hướng người sử dụng, thông tin đặc trưng vùng miền, phân tổ theo giới;
- (ii) *Xây dựng chiến lược tìm kiếm việc làm lồng ghép* dựa trên các sáng kiến của tư nhân, phân bổ các nguồn lực công để khuyến khích tư nhân cung cấp dịch vụ tới những nhóm dân số khó tìm việc (lao động lớn tuổi, phụ nữ, người dân tộc thiểu số, người di cư).

Thứ ba, cần cung cấp các dịch vụ hỗ trợ để tạo thuận lợi cho sự tham gia vào lực lượng lao động và dịch chuyển lao động. Ngay cả khi người lao động muốn làm việc, muốn làm ở một số ngành nghề nào đó, hay muốn nâng cao kỹ năng, thì các

vấn đề của cuộc sống cũng có thể gây ra những cản trở. Tỷ lệ người phụ thuộc ngày càng tăng do già hóa dân số đặc biệt có thể ảnh hưởng đến cơ hội làm việc của phụ nữ, hay khiến phụ nữ phải làm những công việc có chất lượng thấp. Chi phí dịch chuyển lao động có thể khiến lao động bị ràng buộc ở những việc làm không phù hợp. Người lao động có thể không có thời gian hay nguồn tài chính để tạm nghỉ việc và đi học những kỹ năng mới. Để lực lượng lao động có sự năng động, đi trước đón đầu được những thay đổi phát sinh từ sự thay đổi nhanh chóng về việc làm do quá trình toàn cầu hóa và các xu hướng tiêu dùng mới, cần phải có một loạt các hỗ trợ không liên quan đến lao động như sau:

- (i) *Xây dựng hệ thống chăm sóc dài hạn toàn diện để giúp người dân có thể sống tự lập khi về già;*
- (ii) *Cung cấp các dịch vụ, có chính sách ưu đãi để khuyến khích lao động làm việc với thời gian lâu hơn bằng cách điều chỉnh hệ thống y tế nhằm cung cấp các dịch vụ chăm sóc ban đầu, nâng cao chất lượng nhân lực y tế, có chế độ ưu đãi để khuyến khích người lao động tiếp tục tham gia vào nền kinh tế thông qua các dịch vụ tìm kiếm việc làm phù hợp với lao động có tuổi, cấp phiếu ưu đãi cho những người sử dụng lao động tuyển dụng lao động có tuổi, xây dựng các chương trình đào tạo lại dành cho những người đã lâu không còn đi học, nâng độ tuổi về hưu như đã làm ở phần lớn các quốc gia hiện đại (và có dân số già);*
- (iii) *Mở rộng độ phủ và công tác y tế dự phòng để kéo dài tuổi lao động và nâng chất lượng của bộ phận dân số cao tuổi;*
- (iv) *Tạo thuận lợi cho việc dịch chuyển lao động và nâng cấp kỹ năng bằng cách mở rộng chế độ bảo hiểm thất nghiệp, có chế độ trợ cấp học tập cho người học lớn tuổi, phổ biến thông tin về việc nói lòng thủ tục hộ khẩu, đồng bộ hóa quy định về chi trả trợ cấp thôi việc với các tiêu chuẩn quốc tế.*

Sự đánh đổi và xem xét yếu tố thể chế

Thực chất, các chính sách việc làm có nhiều hình thức. Nhà nước tuy đóng vai trò chủ đạo (hoặc duy nhất) trong một số lĩnh vực chính sách, nhưng nhà nước nhiều khi cũng có thể cần nỗ lực nhiều hơn. Điều này đúng trong những trường hợp như đơn giản hóa thủ tục đăng ký doanh nghiệp, nới lỏng quy định về sử dụng đất, hay mở rộng cơ chế bảo hiểm thất nghiệp. Trong một số lĩnh vực khác, nhà nước sẽ cần chuyển sang chức năng quy định “luật chơi” và đảm bảo tính thực thi, để thị trường đóng một vai trò lớn hơn, như đánh giá lại vai trò của DNNN, xây dựng lại thương hiệu của sản phẩm Việt Nam, bàn giao chức năng thiết kế, cung cấp dịch vụ cho các cơ sở giáo dục đại học, cơ sở đào tạo. Ngoài ra còn có những lĩnh vực mà ở đó nhà nước có thể cần rời khỏi những chức năng thường được thị trường đảm nhận khi nền kinh tế phát triển lên.

Định hướng cải cách chung hướng đến những việc làm tốt hơn cho tất cả (hay hầu hết) mọi người. Chiến lược tầm cao hơn là làm sao có lợi cho tất cả mọi người - tham gia nhiều hơn vào các chuỗi giá trị địa phương, khu vực, toàn cầu, cũng như tăng cường hội nhập các lĩnh vực của nền kinh tế Việt Nam sẽ vừa nâng cao số lượng việc làm ở những doanh nghiệp trong nước và nước ngoài có mức lương cao hơn, vừa tăng được năng suất ở các hộ nông nghiệp và hộ kinh doanh truyền thống. Chiến lược này dự tính cũng không bỏ sót những đối tượng có khả năng bị bỏ lại phía sau, như thanh niên mới tham gia lực lượng lao động (là những người trên thực tế thường ngả về hưởng những việc làm này), phụ nữ (là đối tượng có mặt nhiều ở khối doanh nghiệp FDI), và các hộ nông thôn (là đối tượng ngày càng đa dạng hóa sang những việc làm phi nông nghiệp và có thể được hưởng lợi từ các chính sách hỗ trợ để đa dạng hóa mùa màng), cùng các hỗ trợ bổ sung để tạo thuận lợi cho quá trình dịch chuyển, đặc biệt đối với những đối tượng bị bỏ lại sau (người lao động có tuổi, người dân tộc thiểu số).

Sự đánh đổi có thể thấy rõ trong các quyết định về chính sách. Giữa các khía cạnh của vấn đề việc

làm có thể cần cân nhắc một số những đánh đổi sau đây:

- *Theo dòng thời gian:* Có thể nói quyết định lớn nhất là nên tập trung vào cải thiện việc làm hiện có hay chú trọng tạo việc làm tương lai. Việc làm hiện nay đòi hỏi phải nâng cấp kỹ năng cho một phần lớn lực lượng lao động hiện không còn đi học, hỗ trợ các biện pháp tăng năng suất ở các hộ kinh doanh, hộ nông nghiệp truyền thống, thu hút đầu tư FDI vào những ngành nghề lắp ráp trình độ thấp. Việc làm tương lai đòi hỏi phải có những kỹ năng của thế kỷ 21, chuyển hướng sang dịch vụ và lên trên trong chuỗi giá trị, sẵn sàng đón nhận tự động hóa, thiết lập những mối quan hệ hợp tác mới về thương mại. Tuy nhiên, bằng cách củng cố những việc làm của hôm nay, việc làm và người lao động của ngày mai sẽ có nhiều năng lực để đối phó với những thách thức mới hơn. Chẳng hạn, nếu khối các hộ kinh doanh có chuyên môn, năng suất cao hơn thì sẽ sẵn sàng hội nhập được vào các chuỗi giá trị trong nước sau này. Nói như vậy không có nghĩa là khuyến khích từ bỏ thị trường lao động tương lai, mà đúng hơn là tìm điểm cân bằng để đầu tư vào việc làm của hôm nay và việc làm của ngày mai.
- *Theo quy mô của thị trường lao động:* Về khái niệm, năng suất cao sẽ dẫn đến giảm số lượng lao động. Một việc làm tốt trên quan điểm của doanh nghiệp sẽ không hẳn tốt từ góc độ của người lao động vì họ có thể bị mất việc. Tuy nhiên, kinh nghiệm hiện nay của Việt Nam cho thấy tăng năng suất lao động, nhất là ở các doanh nghiệp trong nước, lại đang thu hút việc làm chứ không buộc doanh nghiệp phải lựa chọn giữa năng suất và việc làm. Các số liệu cho thấy điều này có thể sẽ không còn đúng nữa khi mà doanh nghiệp đạt được mức năng suất cao hơn, nhưng về ngắn hạn, cả hai phía trên thị trường sẽ đều được lợi.
- *Theo lĩnh vực:* Đối với các chuỗi giá trị sẽ cần có sự hỗ trợ và kết nối giữa các lĩnh vực, khi mà ngành nông nghiệp có sự gắn kết chặt chẽ hơn với chế tạo, chế biến và dịch vụ trong các chuỗi giá trị trong nước và quốc tế. Vì thế, lựa

chọn giữa ngành này hay ngành kia sẽ là một giải pháp kém hiệu quả: cân đối hỗ trợ cho cả 3 phía sẽ có lợi cho việc làm và hợp lý về mặt kinh tế hơn.

- *Theo xuất xứ doanh nghiệp:* Những điều kiện ưu đãi mà DNNN và FDI được hưởng về tiếp cận đất đai, tín dụng, điện năng và các yếu tố đầu vào khác là cần thiết để thu hút đầu tư cho Việt Nam, đặc biệt là khi khối doanh nghiệp trong nước còn chưa đủ trưởng thành để sử dụng hiệu quả những đầu vào này. Tuy nhiên, khối doanh nghiệp trong nước hiện đã lớn mạnh đến mức trở thành nguồn thu hút chính lao động hưởng lương có hợp đồng của Việt Nam và đang tạo việc làm với tốc độ nhanh hơn bất kỳ bộ phận nào khác. Vì thế, có thể đã đến lúc cân nhắc lại cơ chế ưu đãi hiện nay để tạo sân chơi bình đẳng.
- *Theo vùng miền:* Để hội nhập ngành cũng cần phải lựa chọn cả nông thôn và thành thị. Dù khả năng phải đánh đổi đã hiển hiện rõ hơn: nên khuyến khích đầu tư ở những địa phương thứ phát để đặt cơ sở sản xuất, dịch vụ gần với các chuỗi giá trị nông nghiệp hay đầu tư vào hệ thống giao thông, vận tải, logistics để cho những quy trình này có thể được thực hiện ở khu vực thành thị, như thực tế đang diễn ra hiện nay. Quan điểm của báo cáo này là chọn phương án đầu, tức là đầu tư vào các địa phương thứ phát, vì nguồn cung lao động sẽ nhiều hơn khi áp dụng tự động hóa trong nông nghiệp, do năng lực sản xuất đang tăng ở những vùng này vì hộ nông thôn đã bắt đầu chuyển sang làm các công việc phi nông nghiệp, và vì các lý do về bảo đảm công bằng.
- *Theo nhóm dân cư:* Sự đánh đổi về chính sách có thể thấy rõ nhất khi phải quyết định ai là người sẽ được hưởng các chính sách ưu đãi. Có nên sử dụng nguồn lực công để tăng cường hệ thống giáo dục và đào tạo thế hệ trẻ, hay nên tổ chức các khóa dạy nghề và đào tạo học viên lớn ngắn hạn để đào tạo lao động lớn tuổi? Có nên ưu tiên là dạy tiếng Kinh cho người dân

tộc thiểu số để họ có thể tiếp cận thế giới học tập, làm việc, hay tập trung vào các kỹ năng của thế kỷ 21 để những đối tượng có thành quả cao hòa nhập vào những doanh nghiệp hiện đại? Có nên ưu tiên hướng nghiệp cho phụ nữ theo những lựa chọn ngành nghề đa dạng hơn hay cải tiến các công cụ tìm kiếm việc làm cho toàn thể người dân? Câu trả lời lúc này dù chưa thể rõ ràng nhưng có nhiều yếu tố có thể có ích. Thứ nhất, nên để cho tư nhân làm những việc tư nhân có thể làm để tiết kiệm nguồn lực công dành cho giám sát cũng như để lấp những khoảng trống mà các khiếm khuyết thị trường tạo ra. Chẳng hạn, các dịch vụ chăm sóc dài hạn cho người cao tuổi và việc tăng tự chủ cho giáo dục đại học và cơ sở đào tạo có thể giao cho tư nhân. Thứ hai, khuyến khích để doanh nghiệp đảm nhiệm một vai trò mà nếu nhà nước làm thì sẽ gây tổn kém, như phát phiếu ưu đãi cho những người tuyển dụng lao động lớn tuổi thay vì nhà nước đầu tư để đào tạo lại những đối tượng này. Ba là, một số giải pháp nhà nước ít tổn kém, như cung cấp thông tin, các xúc tác nhỏ thông qua ưu đãi tài chính hay ưu đãi khác, có thể có hiệu quả chi phí cao hơn các chương trình của nhà nước.

Tóm lại, tương lai việc làm của Việt Nam có thể nói là hứa hẹn. Việt Nam có thể tiếp tục con đường đang đi và gạt hái những thành công về việc làm từ cơ chế hiện nay, nhưng những thành công này sẽ giảm khi các xu hướng toàn cầu găm nhăm một phần lợi thế so sánh của Việt Nam và khiến một số đối tượng bị bỏ lại phía sau. Nhà nước có thể thực hiện những cải cách bên lề để theo kịp các xu hướng toàn cầu mới, nhưng điều đó sẽ khó thực hiện khi nền kinh tế toàn cầu ngày càng có sự hiện diện của nhiều nhân tố mới. Hoặc Việt Nam có thể thực hiện ngay một số bước đầu tư lớn, vào các doanh nghiệp trong nước, vào lực lượng lao động, vào các mạng lưới dịch vụ khu vực, toàn cầu, thậm chí vào quá trình hội nhập nền kinh tế, để tiến nhanh lên vị thế kinh tế cao hơn và tạo ra những việc làm có chất lượng hơn cho toàn bộ người dân nước mình, dù ở độ tuổi nào, giới tính nào hay dân tộc nào.

TÓM TẮT CÁC KHUYẾN NGHỊ CHÍNH SÁCH

	Các nhóm giải pháp chính sách trọng tâm	Một số Giải pháp chính sách		Mục tiêu dài hạn (đến năm 2035)
		Ngắn hạn (theo kế hoạch 5 năm hiện nay)	Trung hạn (theo các kế hoạch 5 năm sau này)	
Tạo thêm nhiều việc làm tốt trong nền kinh tế hiện đại	Giảm bớt các rào cản để phát triển khối doanh nghiệp vừa và nhỏ trong nước	Xây dựng chương trình hành động cũng như bảo đảm một yếu tố tiên quyết là ý chí chính trị để các doanh nghiệp tư nhân trong nước, DNNN, doanh nghiệp nước ngoài có cùng cơ hội tiếp cận các nguồn đầu vào (vốn, đất đai, nguyên vật liệu). Cung cấp các thông tin phù hợp về tiêu chuẩn chất lượng của các tập đoàn đa quốc gia (TĐĐQG) cho các nhà cung cấp trong nước, cùng tiềm năng cung cấp dịch vụ hay hàng hóa cho các TĐĐQG. Mở rộng cơ chế chứng nhận tiêu chuẩn chất lượng áp dụng cho những lĩnh vực chính, kèm theo tiềm năng mở rộng xuất khẩu.	Đầu tư vào các lĩnh vực logistics, tài chính, tiếp thị và các dịch vụ chuyên sâu khác nhằm hỗ trợ mở rộng sản xuất. Xây dựng cơ chế hỗ trợ đối thoại hiệu quả giữa các doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp lớn và DNVVN trong một số ngành để kết nối DNVVN với các doanh nghiệp lớn, đặc biệt là các TĐĐQG hay doanh nghiệp xuất khẩu.	Đạt tốc độ tăng việc làm của khối DNVVN trong nước hơn 5%/10 năm, dựa trên sự liên kết chặt chẽ giữa khối kinh tế tư nhân trong nước năng động và các TĐĐQG.
	Khuyến khích doanh nghiệp chuyển hướng sang các công đoạn có hàm lượng tri thức cao của chuỗi giá trị khu vực và toàn cầu	Hoàn thiện môi trường thể chế về logistics và nâng cấp hạ tầng cơ sở trong nước để khuyến khích sự ra đời của các doanh nghiệp dịch vụ logistics. Hỗ trợ kết nối giữa các doanh nghiệp xuất khẩu và doanh nghiệp sản xuất yếu tố đầu vào trong nước.	Mở rộng phạm vi của Luật Công nghệ cao để đưa vào một loạt các dịch vụ có hàm lượng tri thức cao, có tiềm năng xuất khẩu. Nới lỏng các hạn chế còn tồn tại về thương mại dịch vụ như các hạn chế, ràng buộc về sở hữu nước ngoài.	Tạo nhiều việc làm hơn, có giá trị gia tăng cao hơn trong lĩnh vực xuất khẩu bằng cách gia tăng tỉ trọng những việc làm ngoài công việc lắp ráp trong xuất khẩu và tăng xuất khẩu dịch vụ thương phẩm lên gấp đôi tổng kim ngạch xuất khẩu.
	Tạo thuận lợi cho việc phát triển hệ thống nông-lương	Nâng cấp cơ sở hạ tầng cho thị trường lương thực, thực phẩm (như các chợ bán buôn, chợ tươi sống ở thành thị) thông qua đầu tư công hay PPP. Tăng cường biện pháp bảo đảm vệ sinh, an toàn thực phẩm của nhà nước, hỗ trợ doanh nghiệp tư nhân áp dụng HACCP, thực hiện truy xuất nguồn gốc, cũng như các quy trình quản lý hệ thống lương thực, thực phẩm khác.	Có chính sách ưu đãi để khuyến khích doanh nghiệp lương thực, thực phẩm đầu tư vào những địa phương gần các địa bàn, khu vực sản xuất nông nghiệp đang thiếu việc làm. Hỗ trợ phê duyệt nhãn sản phẩm, chứng nhận và các cơ chế quản lý khác để ngành nông nghiệp Việt Nam xác định lại thương hiệu với tư cách là một nguồn cung bền vững toàn cầu và khu vực.	Tạo ra những việc làm có mức lương cao hơn, an toàn hơn trong chế biến nông-lương.
Cải thiện chất lượng của các việc làm hiện có trong nền kinh tế truyền thống	Khuyến khích ngành nông nghiệp đa dạng hóa sang các loại cây trồng có giá trị gia tăng cao	Thực hiện các chính sách, chương trình để đẩy nhanh chuyển đổi sử dụng đất nông nghiệp, đặc biệt là từ trồng lúa đơn canh sang đa canh hay trồng hoa màu giá trị cao. Củng cố các hợp tác xã hiện trong số các cơ sở quy mô vừa và nhỏ có thể đạt được yếu tố lợi thế nhờ quy mô.	Hỗ trợ phát triển một loạt các dịch vụ kỹ thuật, tư vấn, tài chính tư nhân và các dịch vụ theo nhu cầu khác cho nền nông nghiệp Việt Nam, trong đó có doanh nghiệp nông nghiệp. Hỗ trợ chuyên môn hóa các hợp tác xã nông nghiệp để cung cấp nhiều dịch vụ thương mại đa dạng hơn.	Tạo nhiều việc làm có mức lương cao và an toàn hơn trong sản xuất nông nghiệp sơ cấp và giảm biến động mùa vụ cho những cơ hội việc làm này. Nhiều doanh nghiệp trẻ ở lại với nông nghiệp hơn.
	Tạo thuận lợi cho việc kết nối doanh nghiệp giữa các hộ kinh doanh cá thể và DNVVN	Cung cấp cho DNVVN thông tin về các tiêu chuẩn ngành, tiêu chuẩn chất lượng, tầm quan trọng của việc giao hàng đúng hạn, cũng như các phương án tín dụng. Tổ chức các chiến dịch thông tin theo thị trường và cộng đồng, cung cấp các công cụ đăng ký doanh nghiệp. Khuyến khích phát triển, ứng dụng công nghệ để kết nối hộ kinh doanh với nền kinh tế nói chung.	Bổ trí bộ phận một cửa (ào) để hộ kinh doanh có thể đến đăng ký kinh doanh, tìm thông tin, hỗ trợ kỹ thuật. Cung cấp các dịch vụ hỗ trợ cho các hộ kinh doanh có triển vọng.	Tăng cường giao thương giữa hộ kinh doanh và DNVVN trong nước.

	Các nhóm giải pháp chính sách trọng tâm	Một số Giải pháp chính sách		Mục tiêu dài hạn (đến năm 2035)
		Ngắn hạn (theo kế hoạch 5 năm hiện nay)	Trung hạn (theo các kế hoạch 5 năm sau này)	
Kết nối người lao động có trình độ với những việc làm phù hợp	Xây dựng các kỹ năng cho người lao động để đáp ứng yêu cầu việc làm của thế kỷ 21 thông qua việc cải cách triệt để hệ thống giáo dục, đào tạo	Xây dựng kế hoạch kèm theo các ưu đãi tài chính để khuyến khích doanh nghiệp tư nhân cung cấp, hướng dẫn, vận động phát triển các cơ sở đào tạo kỹ năng phù hợp. Đưa nhiều kỹ năng hơn vào chương trình giảng dạy bậc tiểu học, trung học, đại học.	Quy định chức năng mới cho BGDDT và BLDTBXH về giám sát, đánh giá, có chính sách ưu đãi tài chính cho doanh nghiệp tư nhân để khuyến khích cung cấp các dịch vụ giáo dục, đào tạo theo nhu cầu. Xây dựng hệ thống đào tạo liên tục thông qua các khóa học ngắn hạn theo nhu cầu và nâng cao trình độ cho người học trưởng thành.	Có hệ thống phát triển kỹ năng theo nhu cầu, linh hoạt, căn cứ trên thị trường.
	Tạo và cung cấp những thông tin cần thiết để bố trí đúng người, đúng việc	Thiết kế, tổng hợp, phổ biến các thông tin về thị trường lao động phù hợp cho từng đối tượng. Đánh giá hệ thống tìm kiếm việc làm hiện nay, kể cả hiệu quả của các Trung tâm giới thiệu việc làm.	Thiết kế, triển khai hệ thống TTTTLĐ phục vụ phân tích số liệu một cách bài bản và quản lý các phương tiện sử dụng để phổ biến thông tin. Xây dựng chiến lược hỗ trợ tìm kiếm việc làm, trong đó có các dịch vụ của tư nhân được hỗ trợ bởi các Trung tâm giới thiệu việc làm của nhà nước, có phạm vi đối tượng rộng để đáp ứng nhu cầu của các đối tượng yếu thế.	Có hệ thống TTTTLĐ đầy đủ, phổ biến rộng rãi. Có hệ thống tìm kiếm việc làm được vận hành chủ yếu bởi khối tư nhân, có hỗ trợ của nhà nước, hướng đến những đối tượng thiệt thòi.
	Cung cấp các dịch vụ hỗ trợ để tạo thuận lợi cho sự tham gia vào lực lượng lao động và dịch chuyển lao động	Xây dựng kế hoạch thiết lập cơ chế chăm sóc dài hạn cho đối tượng người cao tuổi. Xây dựng và triển khai chương trình bảo hiểm thất nghiệp tự nguyện cho những lao động không có hợp đồng.	Phân bổ nguồn vốn để khuyến khích việc tạo lập thị trường cho dịch vụ chăm sóc dài hạn. Đầu tư cho quá trình học tập của cá nhân và tạo thuận lợi cho quá trình dịch chuyển lao động trong suốt thời gian làm việc của người lao động.	Giảm rào cản để chuẩn bị hội nhập hiệu quả vào thị trường lao động.

TÀI LIỆU DẪN

- Actionaid Vietnam. 2016. *Making a house become a home*. Policy Brief, ActionAid Vietnam. Available at http://www.actionaid.org/sites/files/actionaid/ucw_policy_brief_-_en.pdf
- Akhlaque, Asya et al. 2017. “Enhancing Enterprise Competitiveness and SME Linkages in Vietnam”. Washington, DC: World Bank Group.
- Athukorala, Prema-chandra. 2006. “Trade policy reforms and the structure of protection in Vietnam,” *The World Economy*, Vol. 29, No. 2, 161-187.
- Arntz, Melanie, Terry Gregory, and Ulrich Zierahn (2016). “The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis.” *OECD Social, Employment, and Migration Working Papers*, No. 189, (OECD Publishing, Paris). <http://dx.doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en>.
- Aw, Bee Yan, Xiaomin Chen, and Mark J. Roberts. 2001. “Firm-level evidence on productivity differentials and turnover in Taiwanese manufacturing” *Journal of Development Economics*, Vol. 66, 51-86.
- Benjamin, Dwayne and Loren Brandt. 2004. “Agriculture and income distribution in rural Vietnam under economic reforms: A tale of two regions,” In P. Glewwe, N. Agrawal, and D. Dollar, eds., *Economic Growth, Poverty, and Household Welfare in Vietnam*. Washington, D.C.: World Bank.
- Bloom, Nicholas, Raissa Ebner, Kerenssa Kay, Renata Lemos, Raffaella Sadun, Daniela Scur and John Van Reenen (2015). “Management Practices in Vietnam,” *mimeo*, World Bank.
- Bloom, N., Eifert, B., Mahajan, A., McKenzie, D., & Roberts, J. (2013). Does management matter? Evidence from India. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(1), 1-51.
- Bodewig, Christian, Reena Badiani-Magnusson, Kevin Macdonal, David Newhouse, and Jan Rutkowski. 2014. *Skilling Up Vietnam: Preparing the Workforce for a Modern Market Economy*. Directions in Development - Human Development, Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank.
- Caponi, Vincenzo (2017). “The effects of public sector employment on the economy.” *IZA World of Labor* 2017: 332. <https://wol.iza.org/uploads/articles/332/pdfs/effects-of-public-sector-employment-on-economy.pdf?v=1>
- Chang, Jae-Hee and Phu Huynh (2016). *ASEAN in transformation: the future of jobs at risk of automation*. (Geneva: ILO).
- Chu Thi Trung Hau and Paul M. Dickie. 2006. “Economic transition in Viet Nam: Doi Moi to WTO,” Asian Development Bank PPTP Study Series 1/2006.
- Cirera, Xavier and William Maloney. 2017. *The Innovation Paradox: Developing-Country Capabilities and the Unrealized Promise of Technological Catch-up*. Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank.
- Cunningham, Wendy, Pablo Acosta and Noël Muller. 2016. *Minds and Behaviors at Work: Boosting Socioemotional Skills for Latin America’s Workforce*. Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank.
- Cunningham, Wendy, Alejandro Huertas, and Dorothee Buhler 2016. *Moderate Poor and Economically Vulnerable Classes*. Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank.

- Cunningham, Wendy and Valeria Perotti (forthcoming). *Skills Demand in Vietnam: The View from Employers*.
- Cunningham, Wendy, and Paula Villaseñor. 2016. "Employer Voices, Employer Demands, and Implications for Public Skills Development Policy Connecting the Labor and Education Sectors," *World Bank Research Observer* 2016 31:1, 102-134.
- Dang, Hai-Anh and Gabriel Demombynes. 2014. *The Welfare of Ethnic Groups in Vietnam 1989-2009*. Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank.
- Davis, Steve J., John Haltiwanger, and Scott Schuh. 1990. "Published versus sample statistics from ASM: Implications for the LRD". *Proceedings of the American Statistical Association, Business and Economics Statistics Section*.
- Demombynes and Testaverde. 2016. *The labor market and returns to skill in Vietnam: New estimates using the Labor Force Survey*. Unpublished manuscript.
- Dinh Hien Minh, Trinh Quang Long, Dinh Thu Hang, and Pham Thien Hoang. 2010. *Beyond investment-led growth: First report of the research on 'Restructuring the Vietnam economy through right investment incentives and improved macro management'*.
- Dodsworth, John R., Erich Spitäller, Michael Bräulke, Keon Hyok Lee, Kenneth Miranda, Christian Mulder, Hisanobu Shishido, and Krishna Srinivasan. 1996. "Vietnam: Transition to a market economy," IMF Occasional Paper 135.
- Dollar, David and Jennie Litvack. 1998. "Macroeconomic reform and poverty reduction in Vietnam," In D. Dollar, P. Glewwe, and J. Litvack, eds. *Household Welfare and Vietnam's Transition*. Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank.
- Fernandez-Stark, Karina, Stacey Frederick and Gary Gereffi (2100). "The Apparel Global Value Chain: Economic Upgrading and Workforce Development." In G. Gereffi, K. Fernandez-Stark, and P. Psilos (eds.) *Skills Upgrading: Workforce Development and GVCs in Developing Countries*. (Durham: Center on Globalization and Governance & Competitiveness and RTI International).
- Glewwe, Paul. 2004. "An Overview of economic growth and household welfare in Vietnam in the 1990s," In P. Glewwe, N. Agrawal, and D. Dollar, eds., *Economic Growth, Poverty, and Household Welfare in Vietnam* Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank.
- Guerra, Nancy, Kathryn Modecki and Wendy Cunningham. 2014. *Developing Social-Emotional Skills for the Labor Market: The PRACTICE Model*. Policy Research Working Paper 7123. Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank.
- Hansen, Henrik, John Rand and Finn Tarp. 2009. "Enterprise growth and survival in Vietnam: Does government support matter?," *Journal of Development Studies*, Vol. 45, No.7, 1048-1069.
- Hsieh, Chang-Tai, and Peter Klenow. 2009. "Misallocation and manufacturing TFP in China and India," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 124, No. 4, 1403-1448.
- Hallward-Driemeier, Mary; Nayyar, Gaurav. 2017. *Trouble in the Making? The Future of Manufacturing-Led Development*. Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank.
- ILO (2016). *Asean in Transformation: Perspectives of Enterprises and Students on Future Work*. Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP), Working Paper #11.

- Fei, John C. H. and Gustav Ranis. 1964. *Development of the Labor Surplus Economy: Theory and Policy*. Homewood, Illinois: Irwin.
- Frederick, S. 2017. “Apparel Skills Mapping and Functional Upgrading in Vietnam: Jobs Diagnostic.” Mimeo. World Bank, Washington, DC.
- Frey, C. and M. Osborne (2013). *The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?* (University of Oxford).
- Fukase, Emiko. 2013. “Foreign job opportunities and internal migration in Vietnam,” World Bank Policy Research Working Paper 6420.
- Hollweg, Claire. 2017. *How Do Exports Support Labor in Vietnam?* Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank.
- Hollweg, Claire. 2017b. “Labor Mobility and New Trade Opportunities in Vietnam.” Mimeo. World Bank, Washington, DC.
- ILO. 2016. *Asean in Transformation: Perspectives of Enterprises and Students on Future Work*. Geneva: International Labour Organization.
- IFC. 2014. *Strategy to Increase FDIs in Agriculture, Fishery, and Forestry: Initial Diagnostic and Subsector Prioritization*. Report prepared for MARD, Vietnam.
- Jamora, N. and P. Labaste. 2015. *Overview of Food Demand Trends and Prospects in East Asia*. Background paper prepared for the World Bank.
- Kahn. forthcoming. Risk of Automation for jobs in Viet Nam (in progress)
- Kuddo, Arvo. 2017. World Bank Comments on the draft Labor Code of Vietnam 2017. Unpublished.
- McCaig, Brian. 2011. “Exporting out of poverty: Provincial poverty in Vietnam and U.S. market access,” McCaig, Brian and Nina Pavcnik. 2013. “Moving Out of Agriculture: Structural Change in Vietnam,” NBER Working Paper No. 19616.
- McCaig, Brian and Nina Pavcnik. 2014. “Export Markets and Labor Allocation in a Low-Income Country,” NBER Working Paper No. 20455.
- Maloney, William and Carlos Molina (2017). “Are Automation and Trade Polarizing Developing Country Labor Markets, Too?”
- Malesky, Edmund and Markus Taussig. 2009. “Out of the gray: The impact of provincial institutions on business formalization in Vietnam,” *Journal of East Asian Studies*, Vol. 9, 249-290.
- Manyika, James, Michael Chui, Mehdi Miremadi, Jacques Bughin, Katy George, Paul Willmott, and Martin Dewhurst (2017). *A Future that Works: Automation, Employment, and Productivity*. (McKinsey: New York).
- McCaig, Brian and Nina Pavcnik. 2013. Moving Out of Agriculture: Structural Change in Vietnam. NBER Working Paper No. 19616
- McKinsey Global Institute. 2012. *Sustaining Vietnam's growth: The productivity challenge*. New York: McKinsey & Company.
- McKinsey Institute. 2016. *Urban World: The Global Consumers to Watch*. New York: McKinsey & Company.
- McMillan, Margaret and Dani Rodrik. 2011. “Globalization, structural change and productivity growth,” NBER Working Paper No. 17143.
- Melitz, Marc J. and Stephen J. Redding. Forthcoming. “Heterogeneous firms and trade,” In *Handbook of International Economics, 4th ed.* (Preliminary Draft)
- Minot, Nicholas and Francesco Goletti. 2000. “Rice market liberalization and poverty in Viet Nam,” International Food Policy Research Institute Research Report 114, Washington, D.C.
- Merotto, Dino, et al. 2016. *Vietnam Jobs Diagnostic Presentation*. World Bank, Jobs Group.
- Pasquier-Doumer, Laure, Xavier Oudin, and Nguyen Thang. 2017. *The Importance of*

- Household Businesses and the Informal Sector for Inclusive Growth in Vietnam*. Vietnam Academy of Social Sciences and the French National Research Institute for Sustainable Development.
- Perova, Elizaveta, Iffat Chowdhury, Hillary Johnson and Aneesh Mannava. 2018. *Gender streaming in Vietnam*. Washington, D.C.: International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank.
- Postel-Vinay, Fabein (2015). Does it pay to be a public-sector employee? IZA World of Labor 2015: 156. <https://wol.iza.org/uploads/articles/156/pdfs/does-it-pay-to-be-public-sector-employee.one-pager.pdf?v=1>
- Rand, John. 2007. "Credit constraints and determinants of the cost of capital in Vietnamese manufacturing," *Small Business Economics*, Vol. 29, 1-13.
- Ravallion, Martin and Dominique van de Walle. 2008. "Does rising landlessness signal success or failure for Vietnam's agrarian transition?" *Journal of Development Economics*, Vol. 87, 191-209.
- Tarp, Finn, David Roland-Holst and John Rand. 2003. "Economic structure and development in an emergent Asian economy: evidence from a social accounting matrix for Vietnam" *Journal of Asian Economics*, Vol 13, 847-871.
- Townsend Robert, Rui Benfica, Ashesh Prasann, and Maria Lee. *Future of Food: Shaping the Food System to Deliver Jobs*. Washington, D.C.
- Tuan, Nguyen Ngoc, Ngo Tri Long, and Ho Phuong. 1996. "Restructuring of state owned enterprises towards industrialization and modernization in Vietnam," In C. Yuen, N.J. Freeman, F. H. Huynh, eds., *State Owned Enterprise Reform in Vietnam: Lessons from Asia*. Singapore: Institute of Southeast Asian Studies.
- UNCTAD. 2016. *Investment and the Digital Economy*. World Investment Report 2017. Geneva: United Nations
- UN Women. 2016. *Towards Gender Equality in Viet Nam: Making Inclusive Growth Work for Women*. Hanoi: United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women).
- Van Nguyen, Thuy Hong. 2017. *Final Sector Workers in Ho Chi Minh City*. Washington, D.C.: International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank.
- Vietnam Academy of Social Sciences. 2011. *Poverty Reduction in Vietnam: Achievements and Challenges*. Hanoi: Vietnamese Academy of Social Sciences.
- World Bank. 2002. *Vietnam Development Report 2003: Delivering on its Promise*. Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank
- World Bank. 2011. *Vietnam Development Report 2012: Market Economy for a Middle-Income Vietnam*. Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank.
- World Bank and IPSARD. 2016. *Transforming Vietnamese Agriculture: Gaining More from Less*. Vietnam Development Report 2016. Hanoi: International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank.
- World Bank and MPI. 2016. *Vietnam 2035: Toward Prosperity, Creativity, Equity, and Democracy*. Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank and the Ministry of Planning and Investment of Vietnam.
- World Bank. 2016. *Sustaining Success: Priorities for Inclusive and Sustainable Growth*. Vietnam Systematic Country Diagnostic, Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank.

World Bank. 2016b. *World Development Report: Digital Dividends*. Washington, DC: World Bank.

World Bank. 2017. *Riding the wave: An East Asian miracle for the 21st century*. Washington, D.C.: International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank.



Vietnam Lawyers Association

Hong Duc Publishing House

- Address: 65 Trang Thi Street, Hoan Kiem District, Hanoi
- Email: nhaxuatbanhongduc@yahoo.com
- Tel: (84 24) 3 9260024 – Fax: (84 24) 3 9260031

Publishing responsible: Bui Viet Bac, Director

Content responsible: Khuat Duy Kim Hai

Editor: Khuat Duy Kim Hai

Design: Hong Duc Publishing House

Publishing permit: 288/QĐ-NXBHĐ

Publishing registration plan: 686 - 2018/CXBIPH/08 - 11/HĐ

ISBN: 978-604-89-2981-7

Completed and archived in 2018
